

産業別最低賃金について

1 基本的な枠組みについて

【現状】

- (1) 関係労使が、労働条件の向上又は事業の公正競争の確保の観点から地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金が必要と認めるものに限定して設定。
- (2) 次のいずれかの基準を満たす小さくくりの産業について、関係労使の申出により設定。
 - (イ) 同種の基幹的労働者の相当数について、最低賃金に関する労働協約が適用されている産業（労働協約ケース）
 - (ロ) 事業の公正競争を確保する観点から、同種の基幹的労働者について最低賃金を設定する必要の認められる産業（公正競争ケース）
- (3) 適用労働者について、設定された産業別最低賃金以上の賃金を支払わない場合は、最低賃金法の罰則がかかる。

【意見】

○廃止

最低賃金制度の第一義的な役割は安全網であり、地域別最低賃金はその役割を果たしている今、産業別最低賃金は屋上屋であり、不要。

○現行制度の枠組み維持

産業別最低賃金は公正競争の確保と実効ある賃金の下支えという役割を果たしている。

産業別最低賃金がなくなると、「産業自治、労使自治、団体交渉の補完」といった機能が否定されることになり問題。

○現行制度の枠組み変更

企業横断的に職務に応じた処遇がより重要となっていること等を踏まえるならば、それぞれの相場の底支えという意味で、産業別最低賃金の役割は重要であり、労働協約ケースをより有効に機能させる必要がある。

2 適用産業の範囲について

【現状】

原則として日本標準産業分類の小分類又は細分類。（実際に設定されているものは、ほとんどが都道府県別かつ産業別。）

【意見】

- 昭和56年中賃答申において、「大きくくり産業別最低賃金が果たしてきた、最低賃金の効率的適用拡大を図るという経過措置的役割・機能は見直す必要がある」とされ、「くくり方」は「小さくくり」とすることとされた。

- 産業構造の変化や就業形態の多様化、職務に応じた処遇がより重要となっていること等を踏まえるならば、現行の小さくくりの産業ではなく大きくくりの産業について設定するものに改めるべき。

3 適用対象労働者（基幹的労働者）について

【現状】

基幹的労働者は、原則として、以下を除外した者

- ① 18歳未満又は65歳以上の者
- ② 雇入れ後6月（3月）未満の者で、技能習得中の者
- ③ 清掃、片付けの業務や当該産業に特有な軽易業務に従事する者

【意見】

- 該当しない職種、業務を限定列挙する方法（ネガティブリスト方式）でやむを得ない。

社会横断的な職種、職務給の広がりがない我が国においては定義しにくく、現在までネガティブリスト方式でやらざるを得なかった現状にある。

- 職種、業務を限定列挙する方法（ポジティブリスト方式）に改めるべき。

日本の賃金制度も変わりつつあり、また、産業構造の変化や就業形態の多様化が進み、外部労働市場が形成される中で、企業横断的に職務に応じた処遇がより重要となっていること等を踏まえ、いわば産業を代表するような職務に就く労働者に限定するよう改めるべき。

4 申出要件について

【現状】

①労働協約ケース

イ 決定に関する申出

同種の基幹的労働者の2分の1以上のものが労働協約の適用を受ける場合において、協約当事者である労働組合又は使用者の全部の合意により行われる申出

※現在の労働協約ケースは、「概ね3分の1以上」という昭和61年の中央最低賃金審議会答申に基づく経過措置により旧産業別最低賃金から新産業別最低賃金に転換したものがほとんどである。

ロ 改正又は廃止に関する申出

同種の基幹的労働者の概ね3分の1以上のものが労働協約の適用を受ける場合において、協約当事者である労働組合又は使用者の全部の合意により行われる申出

②公正競争ケース

イ 決定に関する申出

事業の公正競争を確保する観点から同種の基幹的労働者について最低賃金を設定

することが必要であることを理由とする申出（申出の要件について定量的要件を一律に付すことは適当でないが、労使いずれか一方の「概ね3分の1以上のものの合意」による申出があったものについては、受理、諮問が円滑に行われることが望ましいとされている。）であって、当該最低賃金の適用を受けるべき労又は使の全部又は一部を代表する者により行われるもの

※現在の公正競争ケースは、旧産業別最低賃金から新産業別最低賃金への転換に当たって、労働協約ケースが適用できない場合について、労使いずれか一方の「概ね3分の1以上の合意」（署名、機関決定、協約等）に基づく申出という昭和61年の中央最低賃金審議会答申に基づく経過措置により、公正競争上必要性がある場合に該当するものとして取り扱われたものがほとんどである。

ロ 改正又は廃止に関する申出の要件

事業の公正競争を確保する観点から同種の基幹的労働者について最低賃金を改正又は廃止することが必要であることを理由とする申出（同種の基幹的労働者について最低賃金を改正又は廃止することが必要であることを理由とする申出であって、当該最低賃金の適用を受ける労働者又は使用者の概ね3分の1以上のものの合意により行われるものを含む。）であって、当該最低賃金の適用を受ける労働者又は使用者の全部又は一部を代表する者により行われるものであること。

【意見】

- 労働協約ケースが中心であり、公正競争ケースから労働協約による申出に向けて一層努めることとされている。
- 上記も踏まえれば、公正競争ケースは最終的には廃止せざるを得ないが、労働協約ケースについては、より有効に機能させるための見直しを行うべき。
- （労働協約ケースの）労働協約も、（公正競争ケースの）その他の機関決議や個人合意も、申出に当たっての合意形成、合意の役割という意味では同じ役割。公正競争ケースは、労働者個人からの合意によりの確に労働者の意見を反映する適用を行っており、その役割を軽視すべきでない。
- 産業別最低賃金の審議開始のための申出要件は、手続の発動を促すための要件で、労働協約拡張方式とは金額決定の仕組みが異なっており、また、産業別最低賃金を利用できるようにするために既に要件緩和を行っているところであるので、賃金決定の社会的波及力を高める観点に立って、さらに要件緩和してもよい。

5 決定手続について

【現状】

産業別最低賃金については、地域別最低賃金と同じく、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が必要と認めれば、最低賃金審議会にて調査審議を始め、最低賃金額を決定するという事になっているものの、その前提として、最低賃金審議会において、労使

の申出に基づく必要性判断についての審議を先行させることとされている。

(1) 必要性判断についての審議

- ・形式的要件を満たした申出によって必要性判断についての審議を原則諮問。
- ・全会一致の議決に至るよう努力する。
- ・公正競争ケースについての必要性判断は、関連する諸条件を勘案の上、企業間、地域間、組織・未組織間に産業別最低賃金の設定を必要とする程度の賃金格差が存在する場合に必要性有りとして取り扱う。

(2) 金額についての審議

全会一致の議決に至るよう努力することが望ましい。

【意見】

- 関係労使の申出を受けて必要性審議と金額審議を分けて行っているが、必要性ありとされても金額審議において金額据置きとされている場合があることに鑑みれば、必要性審議と金額審議を分ける意味はなく、一括審議とした方が妥当。
- 産業別最低賃金の必要性審議の議決方法については、団体交渉を補完し、実効ある賃金の下支えをする必要性が高いことにかんがみれば、「全会一致に努める」としている運用は、厳しすぎる。

6 罰則について

【現状】

使用者が最低賃金額以上の賃金を支払わない場合は、1万円（罰金等臨時措置法により、実際には2万円）以下の罰金に処せられる。

（使用者が、最低賃金額以上の賃金を支払ったとしても、約定した賃金を支払わない場合は労働基準法第24条違反（30万円以下の罰金）になる。）

【意見】

- 地域別最低賃金については、安全網としての実効性確保等の観点から、罰則を引き上げるべき。
- 団体交渉の補完機能としての産業別最低賃金は、安全網としての地域別最低賃金と同じ規制（罰則）をかける必要はないのではないか。