

I 産業別最低賃金等の在り方について

1 基本的考え方

「産業別最低賃金」については、以下の視点に立って、現行の「産業別最低賃金」が労使の協力の下に一定期間かけてなだらかに経済社会の変化に応じたものに組み替えられるよう、所要の法的措置等を講ずる必要がある。

- (1) 最低賃金の第一義的な役割は、すべての労働者について賃金の最低限を保障する安全網であり、その役割は地域別最低賃金が果たすべきものであることから、「最低賃金法」は「地域別最低賃金」に特化する。（最低賃金法改正事項）
- (2) 「産業別最低賃金」は、企業内における賃金水準を設定する際の労使の取組みを補完し、公正な賃金決定にも資する面があることを評価し、産業構造の変化等の中で、基幹的な職種に応じた企業横断的な処遇の確保を通じて、労働生産性の向上に資するものとなるよう見直す。このため、労使一致して見直しに取り組めるよう、最低賃金法から「産業別最低賃金」に関する規定を削除し、別に法的根拠を設け、円滑な対応ができるようにする必要がある。
- (3) その他の法改正に伴う運用に係る事項については、さらに労使の自主的な取組みを促す観点から、改正法施行時までの間に、引き続き関係審議会において検討するものとする。

2 具体的方向

(1) 基本的な枠組み

基本的な枠組みは、次のとおりとする。

①「職種別設定賃金」（別の法律で措置する事項）

- ・ 労働者又は使用者の全部又は一部を代表する者は、労働協約の適用状況等が一定の要件を満たす場合に、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に対し、職種別設定賃金の決定を申し出ることができる。
- ・ 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、上述の申出があった場合において必要があると認めるときは、最低賃金審議会の意見を聴いて、一定の職種の労働者（適用対象労働者）についての下限となる賃金（職種別設定賃金）の決定をすることができる。
- ・ 職種別設定賃金に達しない賃金を定める契約は、その部分については無効とする。無効となった部分は、「職種別設定賃金」と同様の定めをしたものとみなす。（民事効）

②労働協約拡張方式（最低賃金法改正事項）

- ・ 労働協約拡張方式は廃止するものとする。

③その他（最低賃金法改正事項）

- ・ 「産業別最低賃金等」の基本的枠組みの変更は、十分な移行期間の中で円滑にかつ実務面で大きな混乱が生じることのないようにするために、改正法施行後3年程度の間で行うこととし、この間は現行の産業別最低賃金の改正は行うことができるようにするなど所要の措置を講ずるものとする。

(2) 運用の基本方針

運用に当たっての基本方針は、次のとおりとする。

- ・ 申出に係る要件等については、現行の産業別最低賃金の運用上の要件等を配慮した上で実効が上がるようなものとする。
- ・ 「職種別設定賃金」決定の申出は、賃金に関する労働協約が一定程度以上締結されている場合に、一定数以上の労働者又は使用者の申出により行うことができるものとする。
- ・ 適用対象労働者は、必ずしも全国全産業横断的に一定の職種の労働者を対象とする必要はなく、一定の地域の特定の産業（中分類等）内の職種の労働者に限定してもよいこととする。
- ・ また、職種については、例えば、対象産業を製造業に限定し、技能職で一定程度以上の技能を有する者と定義する。個別の技能の程度については、労使が実情を勘案して決定する。
- ・ 「職種別設定賃金」の設定に係る最低賃金審議会の審議については、現行の産業別最低賃金のように必要性審議と金額審議を分けて行わないこととする。
- ・ 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、最低賃金審議会の労使が合意した場合に、「職種別設定賃金」の決定を行うものとする。

(3) 運用の詳細

下記に掲げる運用の詳細に関しては、改正法施行までの間に、引き続き関係審議会において検討し、具体的内容を決定するものとする。

- ・ 申出要件に係る「一定程度以上」及び「一定数以上」については、厚生労働省令で定めることになるが、その内容
- ・ 「職種別設定賃金」の最低賃金審議会における審議に係る労使の合意を含めた取扱い
- ・ 適用対象労働者の範囲や職種別設定賃金の水準の設定・改正に係る手続
- ・ 移行期間中における産業別最低賃金と職種別設定賃金の適用の在り方

Ⅱ 地域別最低賃金の在り方について

1 基本的考え方

地域別最低賃金については、産業別最低賃金の見直しと併せて、以下の視点に立つて、所要の法的措置等を講ずる必要がある。

- (1) すべての地域において地域別最低賃金を決定しなければならない旨を明確にし、すべての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として十全に機能するようにする必要がある。
- (2) 社会保障政策との整合性を考慮した政策を展開する必要がある。
- (3) 地域の賃金実態との整合性の確保、派遣労働者の増加等就業形態の多様化への対応等といった観点からの見直しを行う必要がある。
- (4) その他の法改正に伴う運用事項については、安全網として十全に機能するようという観点から改正法施行までの間に、引き続き関係審議会において検討するものとする。
- (5) 法改正とは直接関係しない運用に係る事項についても、同様の観点からさらに引き続き関係審議会において検討するものとする。

2 具体的方向

(1) 基本的な枠組み

基本的な枠組みは、次のとおりとする。

① 必要的設定（最低賃金法改正事項）

- ・ 国内の各地域ごとに、すべての労働者に適用される地域別最低賃金を決定しなければならないものとする。

② 決定基準の見直し（最低賃金法改正事項）

- ・ 「労働者の生計費」については、生活保護との整合性も考慮する必要があることを明確にする。
- ・ 「類似の労働者の賃金」については、「地域における労働者の賃金」に改めるものとする。

③ 減額措置の導入（最低賃金法改正事項）

- ・ 現在適用除外対象者について運用により講じられている減額措置を、法律に基づくものに改めるものとする。

④ 罰則の強化等（最低賃金法改正事項）

- ・ 地域別最低賃金の実効性確保の観点から、地域別最低賃金違反に係る罰金額を労働基準法第24条違反よりも高いものとする。

- ・ 監督機関に対する申告及び申告に伴う不利益取扱いの禁止に係る規定を創設するものとする。
- ・ その他最低賃金法の罰則の整備を行うものとする。

⑤その他（最低賃金法改正事項）

- ・ 派遣労働者に係る最低賃金は、派遣先の地域別最低賃金を適用するものとする。
- ・ 最低賃金の表示単位を時間額に一本化し、併せて所定労働時間の特に短い者についての適用除外規定を削除するものとする。
- ・ 最低賃金の設定単位をより労働市場の実情等を反映した運用が可能となるようにするものとする。

(2) 運用の詳細

下記①～③に掲げる運用の詳細に関しては改正法施行までの間に引き続き関係審議会において検討し、下記④に掲げる運用の詳細に関しては地方で円滑な審議が行われるよう引き続き関係審議会において検討し、具体的内容を決定するものとする。

①「労働者の生計費」について、生活保護との整合性を考慮するための具体的な方法

②「地域における労働者の賃金」を考慮するための具体的な方法

③設定単位を見直す場合の具体的な基準

④目安制度の今後の取扱い