

今後の最低賃金制度の在り方の骨子について（公益委員試案）

「今後の最低賃金制度の在り方について」は、平成17年4月8日付けで厚生労働大臣から諮問を受け、本部会において、同年6月16日から累次にわたり労使双方の立場から議論を行ってきたところであるが、依然として結着がつくに至っていない。

そこで、これまでの議論を踏まえ、今後の部会における建設的な議論に資するよう、制度の枠組みにかかわる事項について、公益委員としての見解を示す時期に来ていると考え、公益委員試案を提示することとした。

この試案は以下のような基本的な考え方に立ってとりまとめたものである。

最低賃金制度については、今後とも賃金の低廉な労働者の労働条件の下支えとして十全に機能するようにすることが必要である。現在の最低賃金法においては、地域別、産業別など多元的な最低賃金の設定が可能な体系の下で、運用上すべての都道府県において、地域別最低賃金が整備されているが、就業形態の多様化、低賃金の労働者層の増大等の中で、地域別最低賃金が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と考える。

また、産業別最低賃金の果たす公正な賃金決定といった役割は評価すべきものではあるが、産業構造の変化、就業形態の多様化により労働移動が増大し、従事する仕事に応じた処遇の重要性が増加している状況の下で、今後は、産業ごとの賃金の決定というよりは、基幹的な職種に応じた企業横断的な処遇の確保、労働生産性の向上という機能を重視するという観点から、最低賃金制度とは別の社会的なルールとして、労使が一致して取り組む枠組みとする必要がある。

なお、下記に掲げる事項のうち、最低賃金法の改正を要する事項については改正法成立から1年程度の準備期間を経て施行することとし、法改正に伴う運用に係る事項については、改正法施行までの間に引き続き審議会において検討するものとする。また、（目安制度の在り方など）その他の運用に係る事項については、地方で円滑な運用が確保されるよう、さらに引き続き審議会において検討するものとする。

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、引き続き審議会において検討するものとする。

2 具体的方向

上記1の基本的考え方を踏まえた具体的な項目は以下のとおりであるが、(2)(3)については、改正最低賃金法成立後、施行までの間に、引き続き審議会で具体的な案を検討し、決定するものとする。

- (1) 基本的な枠組み（別の法律で措置する事項）
 - ・ 関係労使が公正な処遇の確保の観点から必要と認める職種についての下限となる賃金（「職種別設定賃金」）を設定できるものとする。
 - ・ 「職種別設定賃金」は、公的機関（例えば地方最低賃金審議会）の場において労使が合意して決定するものとする。
 - ・ 「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ものとする。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ものとする。
- (2) 適用対象労働者（運用に係る事項）
 - ・ 適用対象労働者は、必ずしも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、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。

(3) 「職種別設定賃金」決定のための手続（運用に係る事項）

- ・ 関係労使間で適用対象労働者についての賃金に関する労働協約が締結されている場合その他これに準ずる場合に、関係労使の申出により公的機関（例えば地方最低賃金審議会）の場において審議することができるものとする。
- ・ 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。

(4) 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。

(5) 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行うこととし、実務面で大きな混乱が生じることのないよう所要の措置を講ずるものとする。

3 運用に係る事項

下記に掲げる事項に関しては、改正法施行までの間に、引き続き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) 申出要件

- ・ 労働協約が一定程度以上締結されている場合の機関決議や個人合意の取扱い
- ・ 申出の数量的要件の取扱い

(2) 決定手続

- ・ 必要性及び金額の審議の在り方
- ・ 「全会一致に努める」としている議決方法の取扱い

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、以下の視点に立って、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) 社会保障政策と整合性のある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という観点から改正法施行までの間に、引き続き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審議会において検討するものとする。

2 具体的方向

上記1の基本的考え方を踏まえた具体的な項目は以下のとおりである。

- (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、生活保護との関係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条違反よりも厳しいものとする。
 - ・ 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等を見直し、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。

3 運用に係る事項

下記に掲げる事項のうち、(1)～(3)については改正法施行までの間に引き続き審議会において検討し、(4)については地方で円滑な審議が行われるよう引き続き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、生活保護との関係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