

# 2018 年度特定（産業別）最低賃金の取り組み方針

2018 年 1 月 17 日 金属労協第 19 回常任幹事会

## I. 基本的考え方

「強固な日本経済」は、わが国の基幹産業たる「強固な金属産業」なしにありえず、「強固な金属産業」は「強固な現場」なしにはありえません。そのためには、生産性三原則の実践による「人への投資」を実践してマクロの生産性向上の成果を働く者に適正に配分するとともに、労使交渉の手段を持たない中小・零細企業や非正規労働者を含めた金属産業全体の賃金の底上げを図らなければなりません。

産業の魅力を高め、人材を確保する観点や、労使の社会的使命として非正規労働者の処遇改善を図る観点から、企業内最低賃金協定の締結・引き上げの取り組みを一層強化し、その成果を特定（産業別）最低賃金に波及させ、金属産業全体の賃金の底上げ・格差是正を図っていきます。

### 1. 特定（産業別）最低賃金の意義と役割

#### ① 特定（産業別）最低賃金の意義と役割

特定（産業別）最低賃金は、わが国唯一の法に基づく企業の枠を超えた労働条件決定システムであり、「労使交渉の補完・代替機能」を担っています。企業の枠を超えて、同じ産業で働く基幹的労働者の入口賃金としての機能を持つ特定（産業別）最低賃金を決めることで、

- 組織労働者が労使交渉を通じて締結した企業内最低賃金協定を、労使交渉の手段を持たない未組織労働者に波及させることによって、組織労働者と未組織労働者、正社員と非正規労働者の賃金格差を是正する。
- 賃金ダンピングの防止や産業内の公正競争確保を通じて、産業全体の健全な発展を促す。

ことをめざしています。

#### ② 金属産業のバリューチェーン全体の健全な発展に向けた役割

日本の金属産業は、バリューチェーン全体で「強み」を発揮しています。バリューチェーンの各プロセス・分野の企業で、それぞれ付加価値を適正に確保し、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保を図っていかなければなりません。特定（産業別）最低賃金による賃金ダンピングの防止や産業内の公正競争確保を通じて、金属産業の強みであるバリューチェーン全体の健全な発展を促す必要があります。

しかしながら、金属産業は、グローバル経済の下で熾烈な国際競争を繰り広げていることによる賃金の下押し圧力があり、「低賃金・低生産性」産業に陥ることを防ぐ必要があります。人手不足や地域別最低賃金の引き上げを背景に、初任給やパート・アルバイトの賃

金など求人賃金が上昇しているにもかかわらず、たとえば技能職（生産工程の職業）の求人賃金は、こうした下押し圧力により、有効求人倍率の急激な上昇に見合ったものとなっていないようです。

一方では、金属産業は、マクロベースで労働時間あたりの付加価値が、2015年には、全産業を31.5%、製造業を9.7%上回っています。このことから、金属産業で設定する特定（産業別）最低賃金は、全産業に適用される地域別最低賃金を一定程度上回る水準を確保する必要があります。

日本の基幹産業である金属産業の労働の質にふさわしい賃金水準を確保することによって、産業の魅力を高め、人材を確保する観点や、労使の社会的使命として非正規労働者の処遇改善を図る観点から、特定（産業別）最低賃金の取り組みを一層強化する必要があります。

### ③ 企業の枠を超えた同一価値労働同一賃金を基本とした均等・均衡待遇の実現

2015年9月に成立した「職務待遇確保法」の付帯決議では、「欧州において普及している協約賃金が雇用形態間で基本給格差を生じにくくさせている機能を果たしていることに鑑み、我が国においても特定最低賃金の活用について検討を行うこと」とされました。

政府は正社員と非正規労働者の「同一労働同一賃金」を実現すべく、取り組みを進めており、今後、「パートタイム労働法」「労働契約法」「労働者派遣法」の改正が見込まれていますが、残念ながら、企業内における雇用形態間の均等・均衡待遇にとどまっています。

特定（産業別）最低賃金は、労使が締結した企業内最低賃金協定を基礎として、企業の枠を超え、広く産業全体の賃金の底上げ・格差是正に役割を果たしています。同一価値労働同一賃金を基本とした均等・均衡待遇の実現に向けて、特定（産業別）最低賃金の重要性が増しています。

## 2. 当該産業労使による自主的・自立的な審議の促進

経営者団体は、特定（産業別）最低賃金について、従来から廃止論を主張してきましたが、近年は、とりわけ地域別最低賃金を下回った特定（産業別）最低賃金を廃止すべきとの主張を強めており、地域によっては、特定（産業別）最低賃金が地域別最低賃金を下回った場合、金額改正の「必要性あり」に至らず、金額改正できない事態が生じています。

しかしながら、2つの制度は役割・機能が異なっており、特定（産業別）最低賃金が地域別最低賃金を下回ったとしても、そのことは金額改正の必要性を認めない理由にはなりません。当該産業労使の意見反映が不十分な中で、必要性審議が行われ、金額改正ができない状況は極めて問題があると言わざるを得ません。

特定（産業別）最低賃金は、あくまで地域において、当該産業の労使による自主的・自立的な審議によって合意形成が図られるべきものです。本方針に則り、使用者側・公益側への働きかけを強化していきます。

### 3. 企業内最低賃金協定を起点とした特定（産業別）最低賃金の取り組み強化

企業内最低賃金協定は、企業内における賃金底支えの役割だけでなく、特定（産業別）最低賃金の申出要件の確保や金額審議の参考資料として、欠くことのできない重要な役割を果たしています。初任給やパート・アルバイトの賃金が上昇し、地域別最低賃金が今後大幅に引き上げられることが見込まれる中で、企業内最低賃金協定を金属産業にふさわしい水準に引き上げることが重要です。

金属労協は、2018年闘争において、企業内最低賃金協定の全組合締結に取り組むとともに、企業内最低賃金協定の要求基準を、高卒初任給準拠を基本とする考え方を堅持しつつ、地域別最低賃金を上回る水準を念頭に、従来の到達基準から目標基準に位置づけを見直しました。具体的には、月額164,000円以上の水準をめざしていくこと、引き上げ額は月額2,000円以上とすることを方針として掲げ、強力に取り組むこととしています。

企業内最低賃金協定を日本の基幹産業である金属産業にふさわしい水準で締結した成果を、地域における特定（産業別）最低賃金の取り組みに連動させることによって、金属産業全体の賃金の底上げ・格差是正を図る取り組みを進めていきます。

## II. 具体的な取り組み

### 1. 特定（産業別）最低賃金の「金額改正」および「新設」の取り組み

#### (1) 金額改正、新設の取り組み

都道府県別に設定されているすべての特定（産業別）最低賃金について、金額改正の取り組みを行います。

また、関係産別ならびに連合本部、当該地方連合会と連携し、積極的に新設に取り組みます。

金額改正、新設の申出（申請）に向け、以下のような取り組みを行っていきます。

#### ① 申出要件確保に向けた取り組み

各産別・単組は、企業内最低賃金協定の締結や、特定（産業別）最低賃金の改正の必要性に関する決議などによって、申出要件を確実に確保します。

#### ② 適用労働者数の確認

特定（産業別）最低賃金の申出要件は、経済センサスを基本に適用労働者数が確定されます。調査以降、経済環境の変化や事業構造改革等により、事業所の統廃合・新設や主要生産品目の変化による産業分類の変更などが実施され、適用労働者数が大幅に変動していることがあります。その場合には、都道府県労働局と調整の上、直近の適用労働者数を反映させます。

意向表明後、都道府県労働局より当該特定（産業別）最低賃金の適用労働者数が提示されます。適用労働者数の確認を早めに行い、申出要件を確実に確保します。

### ③ 申出（申請）時期

2018年3月末までに改正および新設の意向表明を行い、早期発効を念頭に、6月末までの申出をめざします。

### ④ 労働協約ケースによる申出（申請）の促進と企業内最低賃金協定の割合の拡大

特定（産業別）最低賃金を通じて、企業内最低賃金協定を未組織労働者に波及させ、産業全体の賃金の底上げ・格差是正を図るという観点や、2002年12月の中央最低賃金審議会報告において「労働協約ケースによる申し出に向けた努力」が打ち出されていることなどを踏まえ、労働協約ケースによる申出が可能な場合は、労働協約ケースで申出を行います。

また、公正競争ケースで申出を行う場合においても、合意者（分子）に占める企業内最低賃金協定の割合を高めめます。

### ⑤ 申出（申請）時の水準チェック

2017年闘争後の企業内最低賃金協定の水準は、金属労協平均で158,060円となっておりますが、水準のバラツキが大きく、時間あたりでは、現行の特定（産業別）最低賃金と水準が接近している協定もあります。

特定（産業別）最低賃金の金額改正・新設の申出の際に提出する企業内最低賃金協定は、申出ケース（労働協約ケースまたは公正競争ケース）に関わりなく、特定（産業別）最低賃金額改正の上限として取り扱われます。このため、10月以降、地域別最低賃金が大幅に引き上げられることを念頭に、申出書に添付する企業内最低賃金協定の水準が特定（産業別）最低賃金の引き上げに寄与する水準となっているかどうか、申出時のチェックを十分に行います。

### ⑥ 疎明資料の添付

公正競争ケースで申出を行う場合は、「公正競争確保の必要性」の申出理由を明らかにするにあたり、1998年12月の中央最低賃金審議会「産業別最低賃金に関する全員協議会報告」を踏まえて、企業規模間格差、組織・未組織間などの賃金格差の存在を説明する「疎明（そめい）資料」の作成と提示に積極的に取り組みます。

なお、疎明資料の作成にあたっては、地方連合会、産別の連携の下に対応します。

### ⑦ 発効日の前倒し

発効日については、1990年度以降「すべての特定（産業別）最低賃金の年内発効」をめざして取り組みを進めてきました。これまでの考え方や着実な成果を踏まえ、引き続き早期発効に取り組み、具体的には当面、10～11月発効を目標としていきます。このため、産業間・地域間の連携の下で、効果的な日程配置を検討しつつ、申出や審議日程の前倒し等の取り組みを推進します。

## (2) 金額水準の考え方

特定（産業別）最低賃金のあるべき水準については、企業内最低賃金協定の水準や地域の当該産業の賃金実態を重視し、下記の考え方を基本に議論を深めていきます。

① 特定（産業別）最低賃金は、組織労働者が締結した労働協約を未組織労働者に適用

する「労働協約の拡張適用」の考え方が根幹にあります。同一企業内における正社員と非正規労働者だけでなく、大企業と中小企業、組織労働者と未組織労働者なども含めた賃金格差を是正し、「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇を実現するため、特定（産業別）最低賃金を企業内最低賃金協定の水準へと引き上げることがめざします。

- ② 「人への投資」の観点から、日本の基幹産業である金属産業の「労働の価値」にふさわしい賃金水準を確立するため、企業内最低賃金協定を高卒初任給に準拠した水準で締結し、特定（産業別）最低賃金をその水準に引き上げます。
- ③ 特定（産業別）最低賃金が基幹的労働者を対象とした最低賃金であること、金属産業がわが国の基幹産業であり、その労働の質も高いものであることなどから、地域別最低賃金に対して「少なくとも10%以上上回る水準」を確保し、地域別最低賃金との水準差を維持しつつ、さらに基幹的労働者にふさわしい水準への引き上げを図ります。

### (3) 引き上げ額の考え方

(2)に示した水準を実現し、地域別最低賃金に対する水準差を維持・拡大するため、少なくとも地域別最低賃金の引き上げ額以上の引き上げを確保します。

地域別最低賃金は今後も3%程度引き上げられていくことが想定されますが、これは「全ての所得層での賃金上昇」（日本再興戦略2016）を促すためのものであり、特定（産業別）最低賃金の必要性を減ずるものでないことはもちろん、特定（産業別）最低賃金についても、「少なくとも地域別最低賃金の引き上げ額以上の引き上げ」が不可欠であることを、強力に主張していきます。

2017年度の金額改正では、117件（79%）で2016年度の引き上げ額を上回り、地域別最低賃金の引き上げ額との差は、平均で2円縮小しました。地域別最低賃金の引き上げ額以上の引き上げに向けた審議が難航する場合には、特定（産業別）最低賃金引き上げ額と地域別最低賃金引き上げ額との差を、引き続き着実に縮小していきます。

### (4) 決定金額の周知と履行確保の取り組み

特定（産業別）最低賃金の周知と履行確保については、当該産業労使の自主的な努力が求められています。産業、企業、事業所レベルの協議の場を通じて、決定金額の周知と履行確保に取り組めます。

## 2. 特定（産業別）最低賃金の継続・強化に向けた地域における行動展開

### (1) 労働者側委員、関係組織の連携強化

最低賃金をとりまく状況が大きく変化していることから、金額改正・新設の取り組みに向けて、従来以上に労働者側の連携を強めて対応します。

- ① 中央最低賃金審議会委員、連合、金属労協、産別との連携をさらに強化します。
- ② 各地域では、地方最低賃金審議会・専門部会の労働者側委員と、地方連合会、地方

連合金属部門連絡会、産別地方本部・協議会の連携・協力体制を強めます。具体的には、特定（産業別）最低賃金を有する産別地方本部・協議会が、地方連合会や地方最低賃金審議会・専門部会の労働者側委員と連携し、頻繁に情報交換・戦術調整を行い、共通主張・共通目標、効果的な日程配置などの設定を行っていきます。

- ③ 近隣都道府県の特定（産業別）最低賃金を有する産別地方本部・協議会、最低賃金審議会・専門部会の労働者側委員との情報交換・連携を強化し、審議会での主張に活用していきます。
- ④ 地域で問題が起こった場合は、直ちに産別本部に連絡し、連合、金属労協とも連携して対応します。

## (2) 使用者側への理解活動

特定（産業別）最低賃金は、「関係労使のイニシアティブ発揮」によって、特定（産業別）最低賃金の新設・金額改正の必要性や金額水準を決定すべき制度です。経営者団体の特定（産業別）最低賃金廃止論に左右されることなく、それぞれの地域・産業において、当該産業労使が責任をもって合意形成が図られるよう、自主的・自立的な審議の促進に取り組みます。

- ① 産別本部、産別地方組織、単組、支部は、当該産業の業界団体や当該企業（事業所）等に対して、特定（産業別）最低賃金への理解と協力を求める活動に取り組みます。
- ② 地方最低賃金審議会・専門部会の使用者側委員に対して、特定（産業別）最低賃金の意義・役割や、地域別最低賃金引き上げ額以上の引き上げを確保することの必要性に対する理解を求めるため、事前の働きかけを行うこととします。

## (3) 公益側委員への理解活動

特定（産業別）最低賃金は、各地域において公労使三者構成で審議を行うことから、公益側委員の判断がきわめて重要な役割を果たしています。特定（産業別）最低賃金と地域別最低賃金の金額水準の接近・逆転を回避することの必要性や、逆転を理由とする使用者側委員の強硬な反対が不合理であることについて理解を求めるため、地方連合会と連携して、公益側委員に対する働きかけを行うこととします。

- ① 公労使が共通の理解に立って審議を行うため、同一価値労働同一賃金を基本とした正社員・組合員と非正規労働者・未組織労働者の均等・均衡待遇実現、産業の健全な発展に向けた公正競争の確保といった制度の意義・役割について、公益側委員の理解を求める働きかけを行います。
- ② 特定（産業別）最低賃金が当該産業労使のイニシアティブを重視した制度であることから、当該産業労使の意見を審議に適切に反映させるように求めます。
- ③ 使用者側が廃止論を主張し、地域別最低賃金を下回った特定（産業別）最低賃金の引き上げを認めない場合は、制度の是非と切り離し、現行制度に基づき、地域・産業の実態に即して判断を行っていくよう、公益側委員の理解を求めていきます。
- ④ 企業内最低賃金協定や地域の当該産業の賃金データなど、地域の当該産業に関する客観的なデータに基づく審議が行われるように働きかけます。

- ⑤ わが国の賃金水準全体の底上げ・格差是正のためには、地域別最低賃金の引き上げだけでなく、特定（産業別）最低賃金についても、それ以上の引き上げが必要であることについて理解を求めます。
- ⑥ 公益側委員が金額改正・新設に前向きな場合、その姿勢が貫徹されるよう、きめ細かなサポートに努めます。

#### (4) 都道府県労働局への働きかけ

特定（産業別）最低賃金の継続・強化に向けた円滑な審議を実現するため、地方連合と連携して、都道府県労働局の積極的な対応を促すこととします。

- ① 申出(申請)要件確保のため、直近の適用労働者数が反映されるように労働局と調整を行います。
- ② 公労使が共通の理解に立った審議を行うため、審議の前段で、審議会委員・専門部会委員を対象とする特定（産業別）最低賃金に関する勉強会を実施するよう、地方連合と連携して労働局に働きかけます。
- ③ 審議のために必要なデータについては、都道府県労働局にその提供を求めるとともに、提供されない場合には、迅速に金属労協や産別に連絡します。

#### (5) 必要性審議における当該産業労使のイニシアティブ発揮

必要性審議は、地方最低賃金審議会（本審）や本審委員で構成する小委員会等で行われているため、当該産業労使の意見反映が不十分な中で、全会一致原則の下で、必要性の有無が判断されている場合が多くみられます。

こうしたことを背景に、特定（産業別）最低賃金と地域別最低賃金の水準が接近・逆転している地域などでは、使用者側委員の強硬な反対によって、必要性有りに至らないケースが出ています。必要性審議が難航した場合には、直ちに産別本部に連絡し、連携を取りながら対応することとします。

- ① 必要性審議が難航した場合は、当該産業労使に必要性の有無の判断を委ねるよう強く主張し、「必要性有り」を引き出すよう取り組みます。
- ② 産別本部や地方連合会との緊密な連携の下、地域の実情を踏まえつつ、「別紙2」を参考に、当該産業労使が必要性審議に参加するなど、当該産業労使の意見を反映させる方策を実施するよう働きかけます。
- ③ 併せて、公益側委員の理解・協力を求め、働きかけを強化します。

#### (6) 地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金が接近・逆転した場合の対応

地域別最低賃金は、2016年6月に政府が決定した「ニッポン一億総活躍プラン」に、「年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げ」「全国加重平均が1,000円となることを目指す」ことが盛り込まれ、2016年、2017年の引き上げ額（全国加重平均）は、ともに25円となり、今後も3%程度の引き上げが見込まれます。

近年、地域別最低賃金が大幅かつ急激に引き上げられた結果、特定（産業別）最低賃金の水準と接近、逆転するケースが出てきています。

特定（産業別）最低賃金は、地域別最低賃金額を「上回るものでなければならない」とされていますが、水準が逆転した場合であっても、そのことが金額改正を認めない理由にはなりません。「必要性あり」を引き出し、金額改正を行うように取り組みます。

しかしながら、「必要性あり」とした場合は、必ず地域別賃金を上回る水準に金額改正しなければならないことから、使用者側委員の中には、「必要性あり」を認めない場合があります。「必要性あり」に至ることができずに、地域別最低賃金を上回る水準に金額改正できなければ、当該の特定（産業別）最低賃金は無効となり、無効が増えれば、経営側の特定（産業別）最低賃金廃止論を勢いづかせることとなります。

地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金の水準が逆転した場合であっても、「必要性あり」を引き出し、地域別最低賃金を上回る水準に金額改正を行うため、以下に留意して取り組みます。

- ① 直ちに産別本部に連絡し、緊密な連携の下で対応を図ります。
- ② 特定（産業別）最低賃金への理解を求めるため、(1)～(5)の対応を徹底します。
- ③ 「別紙2」を参考に、必要性審議に当該産業労使の意見が反映されるように取り組みます。
- ④ 現行の特定（産業別）最低賃金の水準が、すでに企業内最低賃金協定の水準に近づいている場合には、その点を踏まえた、企業内最低賃金協定の引き上げに取り組みます。
- ⑤ 「必要性あり」に至らない状況が数年にわたって続いている場合であっても、公労使全会一致でなければ廃止することはできません。また、労働側の同意なしに、職権を持って廃止することもできません。数年にわたって「必要性あり」に至らない状況が続いた場合であっても、その後、労使の合意によって「必要性あり」を引き出し、金額改正に至ったケースもあります。

当該地域・産業の審議会・専門部会の委員と産別、連合、金属労協の連携を図り、地域別最低賃金を上回る水準での設定に向けて、金額改正・新設の取り組みを継続します。

#### <基幹的労働者（適用労働者）の見直しを行う場合の対応>

- ① 特定（産業別）最低賃金の水準が地域別最低賃金の水準に接近または逆転している場合に、公益側委員から、今後の制度のあり方に関する検討を提起されることがあります。そうした提起があった場合は、直ちに産別本部に報告し、連携して対応します。
- ② ①の場合、産別本部と連携して、当該地域の産業実態や労働実態・賃金実態を精査した上で、基幹的労働者（適用労働者）の範囲と、基幹的労働者にふさわしい水準のあり方について、見直しを行うかどうかを検討します。地域で検討を行う場合は、公益側委員、労働局への働きかけを強化しつつ、当該産業の実態を熟知した労使を中心に検討することとします。
- ③ 基幹的労働者（適用労働者）の範囲を見直す場合、労働者の範囲（業務等）の見直しは「金額改正」となりますが、適用する使用者（業種）を見直す場合は「新設」となり、労働協約ケースでは、適用労働者の2分の1の合意が必要になることに留意し



ます。

### 3. 金属労協の取り組み

地域の取り組みを支援するため、特定（産業別）最低賃金の必要性について、組織内外の世論形成に取り組みます。

- ① 定期大会、協議委員会など、年間を通して、さまざまな場を活用し、金属労協全体で、特定（産業別）最低賃金に取り組む体制を強化します。
- ② パンフレット「金属産業の持続的な発展に向け、特定最賃の維持・強化を」（2016年9月）や政策レポート第43号「人手不足の中で、金属産業にとって重要性が増大する特定最低賃金」（2017年9月）等を活用し、組織内外の理解促進や、国会議員・地方議員との連携を図ります。
- ③ あわせて、地域別最低賃金の引き上げ額以上の引き上げを確保している産業・地域の実例など、地域における具体的な取り組み事例を収集し、地域の取り組みを支援します。
- ④ 連合に対して、連合・地方連合会における特定（産業別）最低賃金の取り組み体制の強化や、新たな産業分野・職種における特定（産業別）最低賃金の新設の取り組み、連合・地方連合会を通じた厚生労働省・都道府県労働局や地方審議会の公益委員への働きかけを求めています。
- ⑤ 厚生労働省に対して、審議の円滑化に向けて、都道府県労働局の積極的な対応や、各特定（産業別）最低賃金の審議における個別の事情に対応した統計データの提供を行うよう、要請します。併せて、法令遵守の徹底のため、監督体制の強化を求めます。
- ⑥ 制度の維持・発展に向けて、組織内議員への働きかけを強化します。
- ⑦ 特定（産業別）最低賃金の意義・役割を踏まえ、制度を中期的に継承・発展させていくためのあり方について、検討を深めています。

### 4. 情報の伝達

最低賃金制度の見直しの動向や、金額改正・新設の申出および審議の状況、地域別最低賃金・特定（産業別）最低賃金の金額決定状況等、各種情報については、適宜事務局より伝達します。

## Ⅲ. 企業内最低賃金協定の取り組み

### (1) 企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ

企業内最低賃金協定は、特定（産業別）最低賃金制度において、申出要件である金額改

正・新設の必要性に関する合意（分子）と見なされるとともに、申出書に添付した企業内最低賃金協定の最低額が上限とされるなど、金額審議の重要な参考指標となっています。

すなわち、企業内最低賃金協定の締結拡大を図ることが、金額改正・新設のための申出要件の確保や、労働協約ケースへの移行による審議の円滑化につながっています。また、地域別最低賃金協定が急速に引き上げられる中で、企業内最低賃金協定の水準を、地域別最低賃金を相当程度上回る水準に引き上げることが、特定（産業別）最低賃金の水準を、金属産業にふさわしい水準に引き上げるために不可欠となっています。

特定（産業別）最低賃金を通じて、組合員が労使交渉を通じて締結した企業内最低賃金協定を、金属産業で働く未組織労働者、非正規労働者に波及させ、産業全体の賃金の底上げ・格差是正を図るため、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げに取り組みます。

## (2) 企業内最低賃金協定の考え方

### <2018年闘争の推進>

- 企業内最低賃金協定の全組合締結をめざし、未締結組合は協定締結に取り組みます。
- 非正規労働者を含めた協定の締結をめざします。
- 企業内最低賃金協定は、高卒初任給準拠を基本とし、月額 164,000 円以上の水準をめざしていきます。引き上げ額は、月額 2,000 円以上とします。
- なお、特定（産業別）最低賃金の申出に用いる協定は、少なくとも各地域の地域別最低賃金を相当程度上回り、特定（産業別）最低賃金を牽引する水準で締結するよう、確認作業を徹底します。

\* 特定（産業別）最低賃金の適用が「18歳以上65歳未満」になっていることから、個別賃金の一環として、18歳以上の従業員を対象とした「18歳最低賃金協定」締結の取り組みを行います。

\* 特定（産業別）最低賃金の申出書に添付した企業内最低賃金協定が特定（産業別）最低賃金額改正の上限になることに留意して協定を締結します。

\* 複数の都道府県に事業所を持つ場合の企業内最低賃金の水準が、大都市圏の特定（産業別）最低賃金の水準を下回ることはないよう、留意します。

\* 10月以降、地域別最低賃金が金額改定されることを念頭に、特定（産業別）最低賃金を牽引する水準で締結します。

以上の方針にもとづいて活動を推進することとし、具体的な取り組み方針については労働政策委員会において、その都度協議・決定します。

以上

2003年2月5日 金属労協・最賃センター

**中央最低賃金審議会「産業別最低賃金制度全員協議会報告」  
(2002年12月6日)への対応**

産別全協報告 (2002年12月6日)	具体的な対応
<p>(1)①関係労使当事者間の意思疎通 産業別最低賃金の決定、改正又は廃止(以下「決定等」という。)に関する申出について、関係労使が双方の意向を了知しておくことは、その後の円滑な審議にとって重要であるため、<u>当該申出の意向表明後速やかに、関係労使当事者間の意思疎通を図ることとする。</u>この場合の<u>意思疎通としては、関係労使当事者間において話し合いを持つことが望ましい。</u> なお、<u>関係労使当事者とは、主として、労働協約締結当事者の使用者(使用者団体を含む。)又は労働組合、都道府県内における当該産業の関係労使団体などを指すものである。</u></p>	<p>○産業別団体レベル、企業レベル、都道府県(事業所)レベルなど、さまざまな場において、特定(産業別)最低賃金についての労使の話し合いを促進する。 ○都道府県レベル(たとえば事業所レベルなど)において、申請の取り組みについて経営者側への通知や労使の話し合いを行う。なお、この取り組みは、最低賃金協定を締結している企業や事業所に限らず、労働組合の機関決議によって申請を行う場合等においても実施する。 ○申請についての通知のみでなく、同時に、特定(産業別)最低賃金の意義や役割について、経営側に理解を求めべく働きかけに努める。</p>
<p>(1)②関係労使の参加による必要性審議 産業別最低賃金の決定等の必要性の有無に関する調査審議(以下「必要性審議」という。)について、従来どおりの方法で行うか、当該産業の労使が入った場で行うかを、地方最低賃金審議会において、地域、産業の実情を踏まえつつ、検討することとする。 なお、必要性審議において、当該産業別最低賃金が適用される中小企業を含めた関係労使が参加することにより、より実質的な審議が行われることを期待するものである。</p>	<p>○各地域における産業の実情を踏まえながら、実質的な必要性審議ができるような、よりのぞましい審議の場のあり方について、各地方審議会にて検討を行う。</p>
<p>(1)③金額審議における全会一致の議決に向けた努力 関係労使のイニシアティブ発揮により設定されるという産業別最低賃金の性格から、産業別最低賃金の決定又は改正の金額に関する調査審議については、<u>全会一致の議決に至るよう努力することが望ましい。</u></p>	<p>○労使のイニシアティブ発揮という趣旨に則り、全会一致の議決に至るよう最大限努力をする。</p>
<p>(1)④関係労使の自主的な努力による周知及び履行確保 産業別最低賃金の周知及び履行確保について、関係労使のイニシアティブ発揮により設定されるという産業別最低賃金の性格にかんがみ、行政の役割とあいまって、当該産業別最低賃金が適用される関係労使がその自主的な努力により、産業別最低賃金の周知及び履行確保に努めることが望ましい。</p>	<p>○産別・企業(事業所)レベル等での話し合い場を通じて、周知と履行確保の働きかけを行うこととする。</p>

産別全協報告（2002年12月6日）	具体的な対応
<p>(2)①労働協約ケースによる申出に向けた努力</p> <p>平成10年報告を踏まえ、関係労使の努力により労働協約ケースが増加してきているところであるが、今後においても平成10年報告の再確認を通じ、公正競争ケースから<u>労働協約ケースによる申出に向けて一層努めることとする。</u></p> <p>なお、<u>公正競争ケースによる申出において、申出者は平成10年報告を踏まえ、賃金格差の存在を疎明するための資料の一層の充実を図ることとする。</u></p>	<p>○「労働協約ケース」による申請を一層促進することとし、各産別は企業内最低賃金協定の締結促進など、そのための取り組みを推進する。</p> <p>○組織・未組織間などの賃金格差の存在を疎明する「疎明(そめい)資料」の作成と提示に積極的に取り組む。</p>
<p>(2)②適用労働者数の要件</p> <p>「新しい産業別最低賃金の運用方針(昭和57年1月14日中央最低賃金審議会答申)」において、新しい産業別最低賃金については「相当数の労働者に当該最低賃金の適用が見込まれるものでなければならない」とされていること、また、昭和61年答申における新産業別最低賃金への転換に係る経過措置として「相当数の労働者」の範囲については、地方最低賃金審議会において、原則として1,000人程度を基準として、地域の実情に応じ決定するものとする」とされていることを考慮し、産業別最低賃金における「相当数の労働者」の範囲についても、<u>原則として1,000人程度とし、地域、産業の実情を踏まえ、1,000人程度を下回ったものについては、申出を受けて、地方最低賃金審議会において、廃止等について調査審議を行うこととする。</u></p>	<p>○相当数の労働者については、地域・産業の実情を踏まえたものとなるように対応する。</p> <p>○具体的な取り組みは、地方連合と連携して対応する。</p>
<p>(2)③適用労働者数等の通知</p> <p>産業別最低賃金の決定等に関する申出の意向表明があった場合には、適用労働者数等を労使双方で確認できるようにするため、当該申出の意向表明後速やかに、最低賃金審議会事務局から当該産業別最低賃金の基幹的労働者である適用労働者数等を明示し、関係労使に通知することとする。</p>	<p>○適用労働者数については、地方労働局と調整の上、直近の変動を反映するなどの対応に努め、申請要件を確保する。</p>
<p>(2)④産業別最低賃金の表示単位期間の時間額単独方式の検討</p> <p>地域別最低賃金の表示単位期間については、平成14年度からすべての都道府県で時間額単独方式に移行したところであり、産業別最低賃金の表示単位期間の時間額単独方式への移行についても、地方最低賃金審議会において、地域、産業の実情を踏まえつつ、検討することとする。</p>	<p>○地域別最低賃金の時間額単独方式への移行を踏まえて、特定(産業別)最低賃金についても、2003年度からの時間額単独方式への移行に努める。</p>

## 特定(産業別)最低賃金の制度運用についての課題と対応

2012年4月25日 第21回常任幹事会確認

### はじめに

- 昨年の東京都の結果を受け、金属労協は、「当該産業労使のイニシアティブ」を十分に発揮できない制度運用となっていることを課題提起した。また、必要性審議が「全会一致の原則」のために一部の使用者の反対で難航することへの懸念の声も上がっている。
- これらの課題に対して対応策を検討してきた結果、特定最低賃金制度の趣旨である「当該産業労使のイニシアティブ」の発揮に関連する運用の現状を整理し、併せて対応を示すこととする。

### 1. 必要性審議への当該産業労使の意見反映の方策

#### 1) 実態・課題

○通常、必要性審議には産業を代表する立場の労使が参加していない。また、当該産業労使の意見が必ずしも尊重されない場合もある。

- 必要性審議を行う地方最低賃金審議会の使用側委員は、5名中3名が経営者団体の代表というケースや、小委員会で検討する場合は3名とも経営者団体というケースもあるなど、当該産業労使が必要性審議に参加していない。【参考A】
- これを補うために当該産業労使から意見聴取を行っているが、制度の趣旨を理解せずに専ら自社の事情を主張するなど、地域の産業の代表としての意見を述べていないケースがある。【参考B】
- その結果、当該産業労使の意見が必ずしも尊重されない場合がある。

#### ○制度の現状

- 平成10年の中賃答申で示された「審議に当たっての視点」「審議に当たっての参考資料」を参考として十分な審議が行われ、制度の趣旨を逸脱することがないと認められる場合には、一括して審議を行うことなど、審議会の効率的な運営に配慮することとされている。このため、一般的にはこうした対応が取られている。

#### 【参考C】

- 一方、地方最低賃金審議会において、当該産業労使の参加によって必要性審議を行うことも可能とされていることが、厚生労働省への働きかけで判明した。【参考D、E】

- |   |  |
|---|--|
| { | a. 本審における関係労使からの意見聴取（一般的なケース）            |
|   | b. 本審委員で構成する小委員会への当該産業労使のオブザーバー参加（議決権なし） |
|   | c. 必要性を審議するための任意的専門部会への当該産業労使の選任（議決      |

権あり)

## 2) 対応

- 必要性審議を行うに当たって、特に問題がない場合は、従来の審議方法で対応することを基本とする。
- 使用者側の強硬な反対で必要性審議が難航する場合等は、使用者側委員への事前の働きかけや審議会以外の場でも話し合いを行うなどの取り組みが十分に行われているか検証する。
- 地域で当該産業の使用者以外の委員が強硬に反対するために必要性審議が難航する場合などについては、制度の現状の運用の中で（前記 a、b、c）で対応を検討する。
- 具体的には、地域の実態を踏まえて、当該産業労使の意見を必要性審議に反映させる方策を検討する。その場合、産別本部や地方連合との連携の下で検討に入る。
- 必要性審議を従来と異なる方法で行う場合は、地方最低賃金審議会の運営を決める小委員会等で公労使が確認するなどの手続きが必要となる場合がある（地方により異なる）ため、具体的な手続きについては都道府県労働局に相談する。
- 必要性審議を当該産業労使が参加する場で行うことを提起する場合は、公益側、使用者側の理解を得られるよう、必要に応じて事前の働きかけ等を行う。

## 2. 「全会一致の原則」に対する対応

### 1) 実態・課題

○地方最低賃金審議会において、公労使「全会一致」で「必要性あり」の結論に至らなければ、金額審議を行うことができない。

- 新産業別最低賃金への転換以来、「全会一致」で決定する慣行が守られている。このため、1名でも強硬に反対する委員がいれば「必要性あり」の結論が得られない。
- 「全会一致の議決に至るよう努力する」ことは、審議会の公労使すべての委員に求められており、「全会一致」を盾にして使用者側が必要性なしに固執することは問題がある。

### ○制度の現状

- 現行の特定(産業別)最低賃金の運用は、法改正前の運用方針を踏襲することが確認されている。昭和 55～56 年、地域別最低賃金が全国に設定された後の最低賃金制度のあり方の検討に際して、使用者側が強硬に産別最賃不要論を主張する中で、「関係労使が」「必要と認めるものに限定して設定」という基本的考え方が確認された。【参考 A、F】
- 必要性審議における「了解事項」は、「最低賃金審議会は全会一致の議決に至るよう努力する」とされている。実質的には「満場一致で決定せよ」という意思表示であるとして労使ともに理解しており、昭和 61 年の中賃答申にもとづく新産業別最低賃金の転換以来、必要性審議における「全会一致」に努めてきた。

## 2) 対応

- 使用者側は、新産業別最低賃金への転換以来、廃止を主張してきた。また、過去には規制改革会議で産業別最低賃金の廃止が提起された経過もある。このため、特定（産業別）最低賃金の「了解事項」の解釈や制度の基本的考え方などについて、新設・金額改正を容易にする方向への運用方針の見直しや法改正等を行うことは困難であると想定する必要がある。また、労働者側からこうした提起を行った場合には、地方最低賃金審議会において使用者側が態度を硬化させる恐れがあることにも注意が必要である。
- こうした状況を踏まえれば、「最低賃金審議会は全会一致の議決に至るよう努力する」とする「了解事項」を堅持し、公労使がそれぞれの立場で全会一致の議決に至るよう努力することが重要である。
- ただし、「了解事項」は、使用者側に対しても全会一致の努力が求めていることが必要性審議を円滑にしていること等、特定（産業別）最低賃金の維持に一定の役割を果たしてきたことにも留意が必要であり、地域の審議においては、使用者側に対して「了解事項」に沿った対応を求めていく。
- また、必要性審議を円滑に行うために、使用者側委員への事前の働きかけや審議会以外の場でも話し合いを行うなどの取り組みを強化する。

以 上

## 参考資料（中央最低賃金審議会等）

### 【参考A】 昭和 56 年 7 月 29 日中央最低賃金審議会答申

「最低賃金額の決定の前提となる基本的事項に関する考え方について」

「今後の産業別最低賃金は、最低賃金法第 11 条の規定に基づくもののほか、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を必要と認めるものに限定して設定すべきものと考える。」

### 【参考B】 今後の産業別最低賃金制度の運営について

（昭和 61 年 3 月 31 日基発第 188 号 労働省労働基準局長通達）

ロ 上記イにより新産業別最低賃金の決定等の必要性の有無について諮問を行った場合、その後の審議会の運営に当たっては、特に次の点に留意するものとする。

(イ) 関係労使の意向や当該産業の実態等が十分反映されるよう関係労使の意見を必ず聴取すること。また、必要に応じ審議会に各側委員から構成される小委員会等を設けるなど効率的な審議に努めること。

(ロ) 当該産業における生産工程、労働者構成、賃金の実態等についての的確に把握し、審議のための資料の整備及び審議会への提供等に努めること。

(ハ) 昭和 57 年 1 月 14 日の中央最低賃金審議会の答申の了解事項の 1 の趣旨に則り、新産業別最低賃金の決定等の必要性について諮問された場合には、最低賃金審議会は全会一致の議決に至るよう努力することが必要とされていること。

### 【参考C】 平成 10 年 12 月 10 日「中央最低賃金審議会産業別最低賃金に関する全員協議会報告」

2 運用面の改善についての具体的な対応

(1) 個々の産業別最低賃金についての審議の促進等

イ 審議会においては、個々の産業別最低賃金について、次により一層の審議が行われるように努めることとする。

① 審議会での審議に資するため、「産業別最低賃金（公正競争ケース）の審議に当たっての視点」（別紙 1）及び「産業別最低賃金（公正競争ケース）の審議に当たっての審議参考資料」（別紙 2）を提示するので、これを参考として個々の産業別最低賃金について十分な審議を行うこと。この場合、新分野における産業別最低賃金の設定に関する審議についても同様とすること。

(2) 産業別最低賃金の審議手続上の取扱いの改善

② 賃金格差疎明資料添付の徹底及び審議会の効率的運営

また、産業別最低賃金の改正の必要性の審議に当たっては、上記(1)のイの①の審議が十分に行われており、かつ、特に事業の競争関係、賃金格差の存在の疎明の内容等の状況に変化がなく、制度の趣旨を逸脱することがないと認められる場合には、一括して審議を行うこととする等、審議会の効率的運営に配慮すること。



【参考D】平成14年12月6日「中央最低賃金審議会産業別最低賃金制度全員協議会報告」

2 関係労使のイニシアティブの一層の発揮を中心とした改善

(1) 関係労使のイニシアティブ発揮による改善

① 関係労使当事者間の意思疎通

産業別最低賃金の決定、改正又は廃止（以下「決定等」という）に関する申出について、関係労使が双方の意向を了知しておくことは、その後の円滑な審議にとって重要であるため、当該申出の意向表明後速やかに、関係労使当事者間の意思疎通を図ることとする。この場合の意思疎通としては、関係労使当事者間において話し合いを持つことが望ましい。

なお、関係労使当事者とは、主として、労働協約締結当事者の使用者（使用者団体を含む。）又は労働組合、都道府県内における当該産業の関係労使団体などを指すものである。

② 関係労使の参加による必要性審議

産業別最低賃金の決定等の必要性の有無に関する調査審議（以下「必要性審議」という）について、従来通りの方法で行うか、当該産業の労使が入った場で行うかを、地方最低賃金審議会において、地域、産業の実情を踏まえつつ、検討することとする。

なお、必要性審議において、当該産業別最低賃金が適用される中小企業を含めた関係労使が参加することにより、より実質的な審議が行われることを期待するものである。

【参考E】最低賃金法

第3章 最低賃金審議会

（専門部会等）

第25条 最低賃金審議会に、必要に応じ、一定の事業又は職業について専門の事項を調査審議させるため、専門部会を置くことができる。

2 最低賃金審議会は、最低賃金の決定又はその改正の決定について調査審議を求められたときは、専門部会をおこななければならない。

【参考F】昭和57年1月14日中央最低賃金審議会答申

「新しい産業別最低賃金の運用方針について」了解事項

最低賃金法第16条の4の規定による関係労使の申出に基づく最低賃金の決定、改正又は廃止の必要性について労働大臣又は都道府県労働基準局長から意見を求められた場合は、新しい産業別最低賃金の設定の趣旨に鑑み、最低賃金審議会は全会一致の議決に至るよう努力するものとする。

以上

特定(産業別)最低賃金の金額改正に向けた具体的な取り組み

		地方組織		産別本部	金属労協	連合等	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
		全国	*1												
1. 申出の準備	① 制度の趣旨を踏まえた申出要件の確保	◎		□			→								
2. 理論構築、 審議の円滑化	① 理論構築、審議の円滑化			□	◎	◎	→								
	② 業種ごとの主張ポイント、交渉データの整備	◎		◎			→								
3. 関係者への働きかけ	① 本審・専門部会の使用者側委員への働きかけ	○	◎				→								
	② 公益側委員への働きかけ	○	◎				→								
	③ 都道府県労働局との連携	○	◎				→								
	④ 個別企業使用者への働きかけ	○	◎	□			→								
	⑤ 業界団体への働きかけ			◎			→								
	⑥ 経済界への働きかけ				◎	◎	→								
	⑦ 厚生労働省への働きかけ				◎	◎	→								
4. 労働者側の連携	地方最低賃金審議会委員・専門部会委員、当該産別本部・地方組織、金属労協、連合本部・地方連合	◎					→								
5. 地域別最低賃金との逆転・接近地域対策	① 勉強会の実施	/	○	○	△		→								
	② 特定(産業別)最低賃金の適用労働者の検討	/	◎	□	△		→								
	③ 業界団体、個別企業使用者への働きかけ	/	◎	◎			→								

◎：責任を持って実施、○：地域の実態を踏まえて実施、□：取り組みに参加・サポート、△：必要に応じてサポート

→●●▶：審議の開始前までを目途に働きかけを行うことを基本に、必要に応じて継続して働きかけを行う。

\*1：地域別最低賃金との逆転・接近地域