

2016年度特定（産業別）最低賃金の取り組み方針

2016年1月22日
全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協/JCM)

I. 基本的考え方

1. 特定（産業別）最低賃金をとりまく状況

地域別最低賃金は2007年以降、政労使合意に基づき、それまでよりも大幅に引き上げられてきましたが、2015年11月に政府が決定した「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」では、「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」ことが盛り込まれており、従来にも増した引き上げが見込まれるところとなっています。

こうした中で、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特定（産業別）最低賃金は、2015年度で全体の17%に止まっており、地域別最低賃金との水準差が全体として縮小しています。経営者団体は、地域別最低賃金額を下回り、複数年度にわたって金額改定が行われない特定（産業別）最低賃金は「すでに役割・使命を終えており」「早急に廃止すべき」と主張するとともに、「地域別最低賃金額の上昇に伴い、特定最低賃金が存続する意義・役割はますます失われていくことから、政府には、特定最低賃金廃止に向けた速やかな検討を求めたい」とし、特定（産業別）最低賃金廃止論を従来以上に強めています。こうした意向を反映して、一部の地域・産業では、使用者側の強硬な態度により、地域別最低賃金を下回った特定（産業別）最低賃金が、引き上げの「必要性あり」の答申を引き出すことができない事態に陥っています。

2. 特定（産業別）最低賃金の意義・役割

特定（産業別）最低賃金は、わが国唯一の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。産業内の賃金格差が拡大し、雇用形態の多様化が進展する中で、同一価値労働同一賃金の構築に向けて役割を果たすと同時に、賃金ダンピングを防止し、公正競争を確保することによって、産業の健全な発展に寄与することが期待されています。デフレ脱却、「経済の好循環」の実現を確実なものとするためには、未組織労働者・非正規労働者を含めた勤労者全体の賃金の底上げ・格差是正が不可欠であり、特定（産業別）最低賃金の役割は、従来以上に重要性を増しています。

なお、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、わが国においても特定最低賃金の活用について検討をおこなうこと」とされており、特定（産業別）最低賃金の意義・役割は、より一層高まってきていると言えます。

3. 特定（産業別）最低賃金の維持・強化のための取り組み

特定（産業別）最低賃金の継続・強化に向け、金属労協は制度の意義・役割に関する理論構築を進め、各方面に働きかけるなど、組織内外の世論形成を図る取り組みを強化していきます。

各地域では、こうした資料を活用し、特定（産業別）最低賃金の意義・役割について、公労使が共通の理解に立った上で審議を行うことができるように働きかけるとともに、当該産業労使の合意形成の促進や、必要性審議対策、企業内最低賃金協定の締結拡大・水準引き上げなど、取り組みの徹底を図ります。

とりわけ、特定（産業別）最低賃金と地域別最低賃金の金額水準が接近・逆転している地域については、連合、金属労協、産別の各組織間の連携、中央と地方の連携を強化し、対応を図っていきます。

併せて、特定（産業別）最低賃金の意義・役割を踏まえ、地域別最低賃金を上回る水準で金額を設定し、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、検討を深めていきます。

4. 特定（産業別）最低賃金による底上げ・格差是正の実現

金属労協では2016年闘争において、3,000円以上の賃上げに取り組むとともに、JCミニマム運動のひとつとして、企業内最低賃金協定の締結拡大、および月額159,000円以上の水準もしくは月額2,000円以上の引き上げの方針を掲げています。

金属労協では、同一価値労働同一賃金の構築と非正規労働者・未組織労働者の均等・均衡待遇実現の観点から、企業内最低賃金協定の取り組みの成果を特定（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2016年度「金額改正」および「新設」の取り組み

(1) 金額改正の取り組み

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。

(2) 新設の取り組み

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

(3) 申出（申請）に向けた取り組み

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。

(4) 申出（申請）時期

2016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。

(5) 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、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ます。

(6) 申出（申請）時の水準チェック

企業内最低賃金協定の水準は、金属労協平均で156,957円となっていますが、水準のバラツキが大きく、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。

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。

(7) 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、産別の連携のもとに対応します。

(8) 金額水準の考え方

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、特定(産業別)最低賃金のあるべき水準についての論議を深めるため、下記の考え方を基本に取り組みます。2016年度は、賃金の底上げと賃金格差是正が、個人消費の回復、デフレ脱却、「経済の好循環」の実現の実現に向けた重要な取り組みであることを踏まえて、同一価値労働同一賃金の構築、非正規労働者・未組織労働者の均等・均衡待遇実現の観点から、従来以上の引き上げに取り組みます。

- 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。組織労働者と未組織労働者、正規労働者と非正規労働者の賃金格差を是正し、雇用形態の多様化に対応した均等・均衡処遇を実現するため、特定(産業別)最低賃金を企業内最低賃金協定に準拠した水準へと引き上げることをめざします。
- 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、基幹的労働者の賃金水準の底支えの役割を果たす特定(産業別)最低賃金の実現をめざします。
- 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をめざします。
- ④ ①～③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。

(9) 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。

(10) 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みます。

2. 地域における特定（産業別）最低賃金の継続・強化に向けた取り組み

(1) 労働者側委員、関係組織の連携強化

最低賃金を取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。

- * 中央最低賃金審議会委員、連合、金属労協、産別間の連携を強化するとともに、中央・地方の連携を強めます。
- * 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、地方連合金属部門連絡会、産別地方本部・協議会、金属労協の地方ブロックの連携・協力体制を強めます。具体的には、地方連合と連携し、産別地方本部・協議会のサポートの下で、地方最低賃金審議会・専門部会の労働者側委員の意見交換・情報交換を実施し、共通主張・共通目標の設定、日程配置、申出時の企業内最低賃金協定のチェックなど、具体的な取り組みを行います。
- * 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）最低賃金廃止論を前提とせず、それぞれの地域・産業において、当該産業労使の合意形成を図ることによって、自主的・自立的な審議を促進するよう取り組みます。

- * 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。
- * 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の不合理性について理解を求めるため、地方連合と連携して、公益側委員に対する働きかけを行うこととします。

- * 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の構築、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っていくこととします。
- * 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が審議に適切に反映するように求めます。
- * 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。
- * 特定（産業別）最低賃金の継続・強化のためには、地域別最低賃金の引き上げ額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。

(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。

- * 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。
- * 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。

(5) 必要性審議、特定（産業別）最低賃金制度廃止論への対応

特定（産業別）最低賃金と地域別最低賃金の水準が接近・逆転している地域では、使用者側委員の強硬な反対によって、必要性審議が難航する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。

- * 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。
- * 産別本部や地方連合との緊密な連携の下、地域の実情を踏まえつつ、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に働きかけます。
- * 使用者側委員の中には、経営者団体の方針に則り、特定（産業別）最低賃金制度の廃止に向けて、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があります。特定（産業別）最低賃金については、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。

(6) 地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金が逆転した場合の対応

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、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。使用者側に対して理解を求める活動を強化し、速やかに地域別最低賃金を上回る水準に引き上げるよう取り組みます。

- * 地域別最低賃金と水準が逆転した場合には、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。
- * 特定（産業別）最低賃金への理解を求めるため、1)～5)の対応を徹底することとします。
- * 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は、当該地域・産業の審議会・専門部会の委員と産別、連合、金属労協の連携を一層強化し、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することとします。

(7) 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。

- * 地域の理解促進活動の資料として活用するため、制度の意義・役割に関する理論構築を強化し、政策レポートの発行やリーフレットの作成を行います。
- * 併せて、多くの産業で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地域の実例など、地域における具体的な取り組みについて整理し、地域の取り組みを支援することとします。
- * 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を求めるなどの取り組みを要請します。
- * 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、検討を深めていきます。

3. 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促進

企業内最低賃金協定は、企業内における賃金の最低規制であるとともに、特定（産業別）最低賃金の基礎となります。具体的には、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、金額審議においても重要な参考指標となります。

特定（産業別）最低賃金を引き上げ、実効性を高めていくため、企業内最低賃金協定の全単組締結をめざした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

① 金額水準

- * 企業内最低賃金協定は企業における入り口賃金であることから、高卒初任給に準拠

する水準を基本とします。

- * 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。

＜2016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（直接雇用）を含めた協定の締結をめざします。
- 企業内最低賃金協定の水準は、高卒初任給準拠を基本とします。
- 月額159,000円以上の水準、もしくは月額2,000円以上の引き上げに取り組みます。特定（産業別）最低賃金への波及のため、時間額を併記します。

② 適用対象者

- * 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。
- * 前記水準を前提に、直接雇用の非正規労働者を含めた協定の締結をめざします。

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。

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。)</u>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○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>(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>	<ul style="list-style-type: none"> ○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>(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>	<ul style="list-style-type: none"> ○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>(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>	<ul style="list-style-type: none"> ○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。

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</u>、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<u>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）最低賃金の金額改正に向けた取り組みの留意点<<改訂版>>

2007年以降、地域別最低賃金が従来と比較して大幅に引き上げられてきた結果、地域や産業によっては、地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金の水準が逆転する状況もみられます。使用者側は逆転現象を根拠に、特定（産業別）最低賃金の不要論の主張を強めており、「必要性あり」の結論を得られないケースも出ています。

こうした状況を踏まえ、制度の趣旨である当該産業労使のイニシアティブを發揮しながら、特定（産業別）最低賃金を基幹的労働者の最低賃金にふさわしい水準へと改善するよう、以下の諸点に留意しながら取り組むこととします。

1. 特定（産業別）最低賃金の意義と必要性について、当該産業労使で理解を深めるための取り組みを強化します。

- 業界団体、企業、都道府県（事業所）など各レベルで、経営者側に対して特定（産業別）最低賃金の意義と必要性についての理解を深めるための取り組みを強化します。
- 地方最低賃金審議会および専門部会の使用者側委員に対して、事前に理解を求める働きかけや審議後の意見交換を積極的に行うなど、当該産業・地域の実態を踏まえた真摯な審議を行うための信頼関係づくりに取り組みます。
- 特定（産業別）最低賃金制度への理解促進にあたっては、金属労協・最賃センター「産業別最低賃金ガイドブック」等を活用することとします。
- 必要性審議で活用するため、金属労協および各産別で制度の意義・役割について再整理を行うこととします。

2. 当該産業労使のイニシアティブを發揮するという産業別最低賃金の趣旨を踏まえ、当該産業労使の必要性の判断を重視すべきこと、当該産業労使が参加する専門部会で金額を審議すべきことを強く主張し、必ず必要性ありの答申を引き出します。

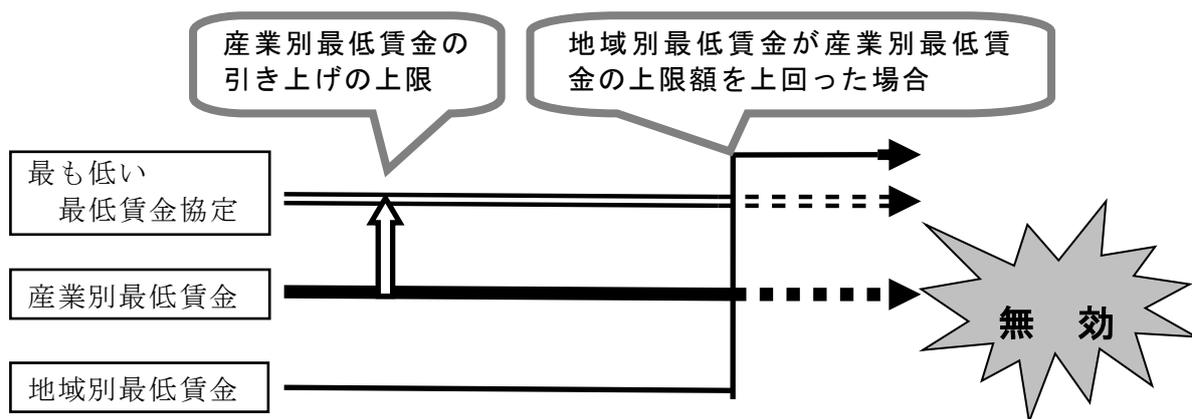
- 特定（産業別）最低賃金は、当該産業労使のイニシアティブを發揮するという制度の趣旨を踏まえ、特定（産業別）最低賃金の金額を審議する「専門部会」の構成は、労使各側3名のうち少なくとも各2名が「当該産業に直接関与する労使を代表する者」となっています。しかしながら、その前段の本審では、必ずしも当該産業労使が審議に参加していない中で「必要性」の審議が行われます。本審で「必要性あり」に至らなければ、当該産業労使による審議の場（専門部会）が設置することができず、制度の趣旨からして問題があります。
- 従って、制度の趣旨を踏まえれば、当該産業労使の必要性の判断を重視すべきこと、当該産業労使が参加する専門部会を設置して金額を審議すべきであることを強く主張し、必ず「必要性あり」の答申を引き出すように取り組みます。

3. 可能な場合は、労働協約ケースによる申出（申請）に移行し、適用対象労働者に対する企業内最低賃金協定の比率を高めます。公正競争ケースの場合でも、企業内最低賃金協定の割合を増やします。

- 労働協約ケースは、適用対象労働者に対して、一定以上の割合で企業内最低賃金協定が適用されている場合に特定（産業別）最低賃金の新設や金額改正の申出（申請）を行うものであり、労使の合意に基づく申出（申請）であることから審議を円滑に進めることができます。また、労働協約ケースにおける金額審議では、企業内最低賃金協定をベースに審議を行うことから、労働協約の拡張的な取り組みに結びつき、本来の趣旨である基幹的労働者賃金の適正水準の設定による賃金の底上げと格差是正につながります。このため、企業内最低賃金協定の水準をチェックしつつ、合意労働者に占める企業内最低賃金協定の比率を高めるように取り組みます。
- 公正競争ケースによる申出（申請）の場合でも、合意労働者に占める企業内最低賃金協定の比率を高めることは労使合意による裏づけとなり、審議を円滑に進めることができます。また、金額審議において、企業内最低賃金協定の水準を審議の重要な参考資料として活用することもできます。このため、公正競争ケースで申出（申請）する場合であっても、合意労働者に占める企業内最低賃金協定の比率を高めるように取り組むこととします。

4. 申出書に添付する企業内最低賃金協定のうち最も低い水準が、特定（産業別）最低賃金の「金額改正の上限」となることに留意して申出（申請）に取り組みます。

- 企業内最低賃金協定の水準は、金属労協平均で 157,000 円程度となっていますが、水準のバラツキが大きく、現行の特定（産業別）最低賃金と水準の接近している協定もあるのが現状です。
- 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）にかかわらず、金額水準の上限として取り扱われます。
- このため、特定（産業別）最低賃金の申出（申請）に用いる協定は、特定（産業別）最低賃金の引き上げに寄与する水準であるかどうか、チェックした上で申出（申請）に用いることとします。
- また、前年度の申出（申請）に用いた協定のうち、現行の特定（産業別）最低賃金と水準が接近している協定については、当該産別・単組と連携し、新年度の申出（申請）までに水準を見直すこととします。



解説：地域別最低賃金と産業別最低賃金が接近している場合に留意すべき取り扱いについて

1. 必要性審議の位置づけ

- 特定（産業別）最低賃金の「必要性審議」では、引き上げ額を「0」とすることも含めて「金額改正の必要性あり」を答申し、金額決定は専門部会に委ねるという運用がされてきました。
- しかしながら、改正最低賃金法では、特定（産業別）最低賃金額は地域別最低賃金額を上回らなければならないとされているため、金額改正の必要性審議で「金額改正の必要性あり」が答申された場合は、必ず地域別最低賃金額を上回る水準で特定（産業別）最低賃金を決定しなければなりません。
 - ※例えば、地域別最低賃金が 770 円→780 円に改定され、特定（産業別）最低賃金が「金額改正の必要性あり」とされた場合、現行の特定（産業別）最低賃金が 780 円であれば、781 円以上に引き上げなければならない。
- 東京都・神奈川県の場合、先に改定した地域別最低賃金が、一部の特定（産業別）最低賃金を上回ったことを根拠に、使用者側が特定（産業別）最低賃金の不要論を従来以上に強硬に主張し、一部の業種では「必要性あり」の結論を得られない結果となりました。
- 特定（産業別）最低賃金は労使のイニシアティブに基づく制度であるため、必要性審議は公労使の「全会一致」が前提になっています。従って、全会一致で「必要性あり」の結論に至るように、事前に当該産業労使の合意形成に向けた働きかけを強化し、審議に臨むことが重要です。

2. 産業別最低賃金が地域別最低賃金を下回った場合の取り扱い

- 地域別最低賃金の大幅な引き上げによって、特定（産業別）最低賃金が地域別最低賃金を下回るケースが出てきています。しかしながら、特定（産業別）最低賃金は、地域別最低賃金を下回った場合であっても、その効力を失うものの、即時に廃止されるものではありません。
- 特定（産業別）最低賃金を廃止する場合は、労働者側または使用者側から廃止の申出（申請）を行った上で、地方最低賃金審議会において全会一致で「廃止」を決定することが原則となっています。
- また、改正最低賃金法では、都道府県労働局長が「著しく不相当となった」と認めるときは職権により特定（産業別）最低賃金の「廃止」を決定することができるようになっていますが、その場合も、労使のイニシアティブを重視するという趣旨を踏まえ、労使の意思を確認することなく廃止を決定することはありません。
- 特定（産業別）最低賃金の優位性を維持し、地域別最低賃金を下回ることがないように万全の取り組みを行うことが基本となりますが、当年度の審議結果において地域別最低賃金が上回った場合においても、使用者側に対して理解を求める活動を継続し、速やかに地域別最低賃金を上回る水準へと引き上げるように取り組むこととします。

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