

特定（産業別）最低賃金の課題と 今後の取り組み

金属労協政策企画局 主任 諏訪 美千代

特定（産業別）最低賃金制度の概要

日本では、都道府県ごとに決定され、全労働者に適用される「地域別最低賃金」の他、18歳以上65歳未満の軽易業務を除いた、基幹的労働者に適用される、「特定（産業別）最低賃金」があります。特定（産業別）最低賃金は、都道府県ごと、産業ごとに決定されており、現在、全国に243件、369万人に適用されていますが、このうち、金属産業分が176件、適用労働者310万人（84%）と大半を占めています。

制度を取りまく環境の変化

現在の特定（産業別）最低賃金制度は、1986年の中央最低賃金審議会が、制度がスタートしてから27年が経過し、制度を取りまく環境は大きく変

わりました。

一つは、経済環境の変化です。経済が長期にわたって低迷し、デフレもまだ解消されていません。また、グローバル競争が激化し、産業構造も大きく変化しています。

二つめは、労働市場の変化です。雇者に占める非正規労働者の割合は、1986年には16・6%でしたが、2013年には約35%にまで拡大しています。非正規労働者の多くは低賃金であり、外部労働市場で賃金が決まる傾向にあります。

三つめは、労働組合の組織率の低下です。1986年には28・2%だった組織率は、2012年には17・9%に低下しています。中小・零細企業や非正規労働者などの未組織労働者の多くは、労使交渉によって賃金を引き上げる手段を持ちません。このため、賃金格差の是正が進まないばかりか、むしろ、賃金の低下傾向に歯止めがかからず、低賃金労働者が増大しています。

四つめは、春季生活闘争の変化です。経済環境の変化によって、賃金の引き上げが困難な中、大手の賃上げが中小、さらには未組織労働者に波及する流れが機能せず、賃金制度が整備されている大手企業と未整備な中小企業との賃金格差が拡大しています。

五つめは、地域別最低賃金の大幅な引き上げです。政府は、最低賃金法の改正によって、生活保護水準との格差解消や「雇用戦略対話」等での政労使の合意に基づき、地域別最低賃金の大幅な引き上げを図ってきました。

最低賃金制度の抱える課題

地域別最低賃金は、2007年以降、大幅に引き上げられてきましたが、都市部と他の地域との格差拡大や、影響率の低さなど、更なる改善が必要です。



最低賃金連絡会議（2013年1月23日）

また、地域別最低賃金が大幅に引き上げられていることから、特定（産業別）最低賃金の水準が地域別最低賃金を下回るケースもでてきました。こうしたことから、特定（産業別）最低賃金の今日的な意義・役割が改めて問われてお



意見・要望を述べる参加者



り、労働組合の取り組みについても再構築する必要があります。

特定（産業別）最低賃金制度の意義・役割

第一に、この制度は、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」を発揮しています。日本では、労働条件が企業内決定であることに加え、労働組合法に定める労働協約の拡張適用の要件が厳しいために、中小・零細企業や非正規労働者の多くは労働協約の適用を受けることができていません。特定（産業別）最低賃金は、当該産業労使が審議に参加することで、労使交

渉の補完・代替機能を発揮しています。

第二に、この制度は、労使交渉によって決定した公正かつ経済合理性ある賃金を未組織労働者に波及させる役割があります。賃金は労使が対等な立場で決定すべきであり、そうした決定による賃金こそが「公正な賃金」であり「経済合理性のある賃金」です。特定（産業別）最低賃金の審議を有効に機能させることによって、労使が決定した公正な賃金を未組織労働者に波及させています。

第三に、組織労働者と未組織労働者の賃金格差を是正する意義があります。日本では、同一産業においても大手と中小・零細企業、正規労働者と非

正規労働者の間の賃金格差が大きい実態にあります。特定（産業別）最低賃金の引き上げは、直接的な影響だけでなく、パート等の非正規労働者の賃金決定の基準として、間接的な影響力を発揮し、賃金格差の是正に寄与しています。

第四に、公正競争の確保によって、産業の健全な発展を促し、産業の魅力を高めています。賃金格差の是正によって、不適正な競争を排除し、公正競争を確保することは重要な役割の一つですが、さらに、そのことによって、産業の健全な発展に寄与し、産業の魅力を高めています。

第五に、労使のイニシアティブ発揮によって、健全な労使関係を育成しています。当該産業労使がイニシアティブを発揮し、地域の産業実態を踏まえて、特定（産業別）最低賃金の審議を行うことにより、労使間のコミュニケーションを促進し、健全な労使関係の育成に寄与しています。

金属労協の取り組み

長期にわたるデフレを脱却し、経済を成長軌道へと導くためには、勤労者の所得環境を改善することが不可欠です。なかでも、雇用が不安定で所得水準の低位な非正規労働者の拡大を食い止め、正規労働者との均等・均衡待遇

に向けた取り組みを進めなければなりません。特定（産業別）最低賃金の引き上げは、その有効な手段の一つです。

金属労協は、特定（産業別）最低賃金の意義・役割を踏まえ、春季生活闘争で企業内最低賃金協定の締結拡大と水準向上を図り、その成果を未組織労働者に波及させる運動に取り組んできました。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原則に基づき、同じ産業で働く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することをめざすことは、労働組合の社会的責任として重要な取り組みです。

そのために、まずは、企業内最低賃金協定の締結組合を現状の4割程度から全単組締結へと拡大することが重要です。また、バラツキの大きい協定水準を高卒初任給に準拠した水準への引き上げすることも必要です。同時に、特定（産業別）最低賃金制度の金額審議を、地域別最低賃金準拠、上げ幅重視の審議から、企業内最低賃金協定を重要な参考資料として、水準を重視した審議へと改善しなければなりません。制度の原点である労働協約の拡張適用の考え方に立ち返り、最低賃金に関する労働協約を重視した審議を行うことが、真の特定（産業別）最低賃金を確立することにつながります。