

2015年度特定（産業別）最低賃金の取り組み方針

デフレ脱却と経済成長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・労働条件の改善が必要です。そのため、賃金の底上げを図り、公正な賃金決定を支える特定（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。

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」を担いつつ、「公正な賃金決定」を促進し、「特定（産業別）の賃金の下支え」や「公正競争の確保」という役割を果たしています。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」を基本とした非正規労働者の賃金の底上げを図るため、労働組合の社会的な役割として取り組みを強化する必要があります。

2014年度は、使用者側が中小企業のおかれた状況の厳しさや金属産業の先行き不透明感を強く主張する下での審議となりましたが、ほとんどの特定（産業別）最低賃金が昨年実績を上回る引き上げを行い、労使のイニシアティブを発揮しながら一定の成果を引き出すことができました。また、地域別最低賃金が大幅に引き上げられたことから、全体として地域別最低賃金との水準差が縮小したものの、33件の特定（産業別）最低賃金では、労使のイニシアティブを発揮しながら、地域別最低賃金の引き上げ額と同額以上の引き上げることができました。

一方、経営者団体は、「地域別最低賃金額を下回った特定（産業別）最低賃金は、速やかに廃止すべきである。」と主張しており、一部の地域・産業では、「必要性あり」に至らない事態に陥っています。そうした場合には、適用業種等を見直して新設に取り組んだり、当該産業労使が参加する専門部会で必要性審議を行うなど、当該産業労使の意見反映を強める対応を図っていますが、「必要性あり」の結論を得るのは困難な状況が続いています。

このため、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取り組み強化など、従来の取り組みを徹底します。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、当該地域との連携を強化し、個別に対策を行います。

金属労協では、JCミニマム運動の一つとして、企業内最低賃金協定の締結の成果を特定（産業別）最低賃金に波及させ、未組織労働者を含めた金属産業全体の賃金の底上げを図る取り組みを進めてきました。2015年闘争では、デフレ脱却と経済成長を確実なものとして経済の好循環を実現するとともに、物価上昇の下で勤労者生活を守り、適正な成果配分と「人への投資」によって企業の持続的な発展を図るため、6,000円以上の賃上げや、企業内最低賃金協定を月額156,000円以上の水準もしくは月額3,000円以上の引き上げに組み込むこととしています。これらの春季生活闘争の成果を、特定（産業別）最低賃金の引き上げに波及させ、未組織労働者・非正規労働者の賃金の底上げに結びつけるべく、労働組合の社会的責任として取り組みを推進していきます。

I. 特定（産業別）最低賃金の取り組み

1. 特定（産業別）最低賃金の2015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）にむけた取り組み

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

2014年度の審議では、平成21年（2009年）の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) 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）最低賃金の必要性や金額水準を決定すべき制度です。「産業別最低賃金制度全員協議会報告への対応」（別紙1）、「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）」（別紙2）に基づき、産別本部、産別地方組織、単組、支部など各レベルにおいて、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を積極的に行います。併せて、地方最低賃金審議会における審議会委員、専門部会委員への働きかけも行います。

(5) 申出（申請）時期

2015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。

(6) 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を図るという目的や、2002年12月の中央最低賃金審議会報告における「労働協約ケースによる申し出に向けた努力」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。

(7) 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155,736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。

(8) 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。

(9) 必要性審議への対応

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、先に審議を行った地域別最低賃金が特定（産業別）最低賃金の水準を上回る状況も起きています。使用者側は地域別最低賃金と産業別最低賃金の逆転を根拠に、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。

このため、(4)の取り組みによって当該産業労使の合意形成に向けた事前の働きかけを強化し、審議に臨みます。

また、地域の実態を踏まえて、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検討することとします。その場合は、産別本部や地方連合と連携して取り組むこととします。

さらに、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ち、企業内最低賃金協定や地域の当該産業の賃金データに基づく審議を行うことができるように、連合と連携して対応を進めます。

(10) 金額水準の考え方

下記の考え方を基本に、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、あるべき水準についての論議を深めるように取り組みます。2015年度は、賃金の底上げと賃金格差是正が、経済の好循環、実質生活の維持、「人への投資」の実現に向けた重要な取り組みであることを踏まえて、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。その実現のため、計画的な引き上げに取り組みます。
- 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）最低賃金の引き上げを図ります。
- 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。

(11) 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すすめてきました。これまでの考え方や着実な成果をふまえ、引き続き早期発効に取り組み、具体的には10～11月発効を当面の中期目標とします。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。

(12) 地域における取り組みの強化

「特定（産業別）最低賃金の新設・改正に向けた取り組みの留意点（改訂版）」「特定（産業別）最低賃金の地域における具体的な取り組みの整理（第1版）」を活用して取り組みます。

これらの資料を網羅して、「産業別最低賃金ガイドブック（2009年改訂）」を改訂し、理論面の強化と地域における具体的な取り組みについて整理します。

2. 連合、最低賃金審議会委員、地方組織との連携強化

諸活動を推進するにあたり、従来以上に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。

また、地方における審議では、金属労協の地方ブロックや地方連合、地方連合金属部門連絡会、地方最低賃金審議会労働者側委員との連携・協力体制を強めます。具体的には、

地方連合と連携しながら審議会委員・専門部会委員の意見交換・情報交換の場を持つなどの取り組みや、使用者側への働きかけや共通主張・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に取り組みます。

3. 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。

II. 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。

<2015年闘争の推進>

○すべての組合が企業内最低賃金協定を締結します。

○企業内最低賃金協定の水準は、高卒初任給準拠とし、着実に引き上げます。

○月額156,000円以上の水準、もしくは月額3,000円以上の引き上げに取り組みます。

○非正規労働者への適用や特定（産業別）最低賃金への波及のため、時間額を併記します。時間額で協定する場合は、上記月額を所定労働時間で除した水準とし、時間額987円以上の水準、もしくは時間額19円以上の引き上げに取り組みます。

○社会全体への波及効果を高めるため、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。

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。

③ 春季生活闘争における取り組み

* 全企業連・単組が企業内最低賃金協定の締結を要求し、賃金と同時に回答を引き出すことをめざします。そのことによって共闘効果を発揮し、さらに賃金の最低基準を社会全体に波及させることをめざします。

Ⅲ. 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。

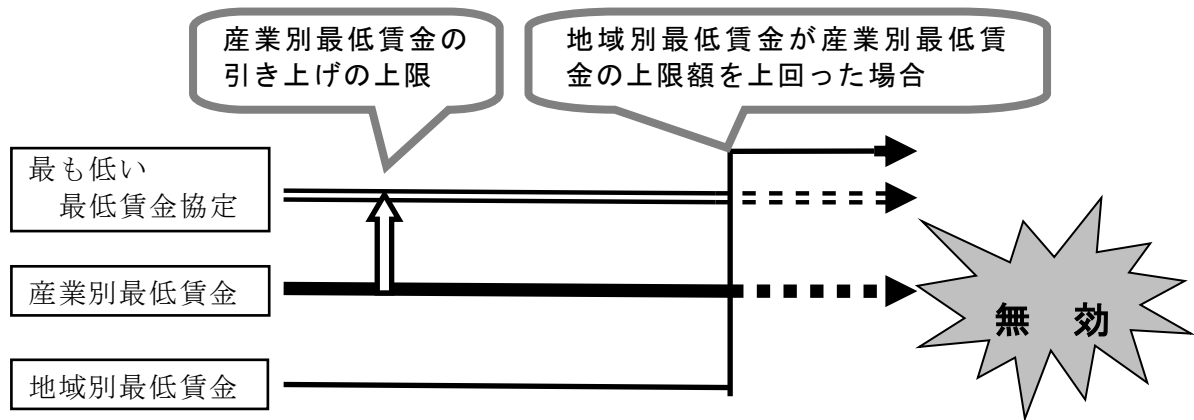
- 特定（産業別）最低賃金は、当該産業労使のイニシアティブを發揮するという制度の趣旨を踏まえ、特定（産業別）最低賃金の金額を審議する「専門部会」の構成は、労使各側3名のうち少なくとも各2名が「当該産業に直接関与する労使を代表する者」となっています。しかしながら、その前段の本審では、必ずしも当該産業労使が審議に参加していない中で「必要性」の審議が行われます。本審で「必要性あり」に至らなければ、当該産業労使による審議の場（専門部会）が設置することができず、制度の趣旨からして問題があります。
- 従って、制度の趣旨を踏まえれば、当該産業労使の必要性の判断を重視すべきこと、当該産業労使が参加する専門部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）への移行し、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、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 154,000 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、2011 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、2012 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。
- 2011 年度の東京都・神奈川県 の必要性審議では、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

- 生活保護との乖離解消のために地域別最低賃金が大幅に引き上げられている地域では、最大限の努力を行っても、特定（産業別）最低賃金が地域別最低賃金を下回る恐れもあります。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