

金属労協における特定(産業別)最低賃金の取り組み

金属労協政策企画局部長 諏訪 美千代

1 特定(産業別)最低賃金とは

源流は「新産業別最低賃金」

特定(産業別)最低賃金制度は、1986年の中央最低賃金審議会の答申に基づいて創設された「新産業別最低賃金」と転換した制度を引き継いでいます。

「新産業別最低賃金」(後の特定(産業別)最低賃金)は、労働協約の拡張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も金額水準の高い最低賃金を必要と認めるもの」に限定して設定されています。なお、労働協約の拡張に基づく最低賃金は、その後、2007年の最低賃金法改正で廃止されました。

新産業別最低賃金を設定することができる産業は、①同種の労働者の相当数について最低賃金に関する労働協約が適用されている産業、②事業の公正競争を確保する観点から基幹的労働者について最低賃金を設定する必要

の認められる産業、とされました。産業小分類を基本に、関係労使の申出があった場合に設定することができます。

また、適用対象者は、ポジティブリスト方式またはネガティブリスト方式で定義した「基幹的労働者」とされました。18歳未満と65歳以上、雇入れ後一定期間未満の若者で技能習得中の者、清掃・片付け業務を産業共通で除外する他、産業特有の軽易業務を除外することができます。

労使のイニシアティブを重視した運用
特定(産業別)最低賃金は、適用される産業の労使のイニシアティブを重視しており、決定の各プロセスで当該産業の労使が参画し、産業・地域の実態を踏まえた審議を行っています。

新設や金額改正は、公労使三者構成の審議会方式で決定されますが、関係労使いずれかが、都道府県労働局長に新設・金額改正の申出(申請)を行わなければなりません。申出には、適用対象労働者の一定割合(労働協約ケ

スの新設は2分の1、金額改正は3分の1などの合意が求められます。合意と見なされるのは、企業内最低賃金協定の適用対象者数、労働組合の機関決議(組合員数)、個人署名の数などです。

申出要件を満たしていれば、地方最低賃金審議会に、新設・金額改正の必要性が諮問されます。公労使全会一致で「必要性あり」となれば、産業ごとに、当該産業労使が参加する専門部会を設置して、金額を審議します。金額改正の上限額は、申出書に添付した企業内の

最低賃金の最低額とされています。

特定(産業別)最低賃金の現状

産業別最低賃金は、2007年の改正最低賃金法で、最低賃金法による罰金が課せられないことになりましたが、使用者側の廃止論を退け、「特定最低賃金」として位置づけられ、従来の運用を踏襲することになりました。

特定最低賃金は、職種別に設定することも可能ですが、現在は、都道府県別に産業中分類や小分類で業種

特定(産業別)最低賃金の決定プロセス

労働組合の取り組みで、申出要件を確保

- *最低賃金協定の締結
- *労働組合の機関決議
- *未組織労働者の個人署名

労働組合が、都道府県労働局長に申出

要件を満たしていれば、都道府県労働局長が地方最低賃金審議会に諮問

地方最低賃金審議会で、金額改正・新設の必要性審議
*本審委員による審議

産業ごとの専門部会で、金額審議
*当該産業労使が参加

都道府県労働局長による特定(産業別)最低賃金の決定

をくくった、産業別の最低賃金のみであり、例えば「北海道鉄鋼業最低賃金」というように設定されています。現在、特定（産業別）最低賃金は、全国に232件、323万人に適用されていますが、このうち金属産業は、173件（全体の75%）、284万人（同88%）を占めています。金額水準は、都道府県ごと、産業ごとにバラツキがありますが、地域別最低賃金を平均で1割程度上回っています。

2 特定（産業別）最低賃金制度に 対する金属労協の取り組み

金属労協の取り組み

特定（産業別）最低賃金は、申出要件の確保や、地方最低賃金審議会・専門部会への労働者側代表委員としての対応など、労働組合の主体的な取り組みが求められます。また、1つの特定（産業別）最低賃金に複数の産別がかかることが少なくないことから、産別間で連携して取り組むことが必要です。金属労協では、「新産業別最低賃金」の創設時から、関係産別と連携して取り組んできました。

春季生活闘争では、企業内最低賃金協定を特定（産業別）最低賃金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の是正を果たすという観点か

ら、企業内最低賃金協定の取り組みとともに、「JCMニمام運動」として方針を掲げて取り組んでいます。さらに、毎年1月には、各年度の「特定（産業別）最低賃金の取り組み方針」を決定し、地域の最低賃金担当者約300人が参加する「最低賃金連絡会議」で、金額水準の考え方や、具体的な取り組みについて、意思結集を図っています。必要性審議・金額審議を目前にした8月上旬には、金額改正に向けた「確認事項」を発信しています。

企業内最低賃金協定の考え方

企業内最低賃金協定は、特定（産業別）最低賃金の基礎となっており、出用件の確保や金額審議の参考資料として活用しています。2016年闘争では、以下の方針を掲げて取り組んでいます。

- 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、高卒初任給水準を基本とします。

- 月額159000円以上の水準、もしくは月額20000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。

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、以下の考え方を基本に取り組んでいます。

- 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。

申出（申請）ケースの考え方

特定（産業別）最低賃金の金額改正や新設の契機となる申出には、企業内最低賃金協定のみで申出を行う「労働協約ケース」と「公正競争ケース」があります。金額審議において、組織労働者の締結した企業内最低賃金協定を踏まえた審議を行うため、労働協約ケースによる申出を増やすとともに、公正競争ケースで申出を行う場合であっても、企業内最低賃金の割合を拡大するように取り組んでいます。

取り組みの成果と課題

特定（産業別）最低賃金の前身である新産業別最低賃金への転換の方針が示されて約30年を経過しました。現在、金属労協の各産別が関与し、金額改正や新設を行っている特定（産業別）最低賃金は全国で約160件となっており、適用労働者の約9割を占めています。

また、特定（産業別）最低賃金の基礎となる企業内最低賃金協定の締結は、金属労協3283組合のうち、1714組合、52.2%となっています。このうち、18歳最低賃金協定（18歳以上の組合員を対象とした協定）を締結している組合は1294組合であり、平均月額額は156957円です。ま

た、非正規労働者を含めた全従業員を対象とした協定を締結している組合は742組合であり、月額額は156375円、時間額は914円となっている。2008年11月に全組合締結、高卒初任給に準拠した水準への引き上げを確認し、取り組みを強化しましたが、その後の7年で、企業内最低賃金協定の締結率は10ポイント近く拡大し、18歳最低賃金協定の水準は、月額で4475円引き上げられました。

金属労協にかかわる特定(産業別)最低賃金の水準は、2006年度には単純平均で746円でしたが、2015年度は826円へと、80円・約10・7%引き上げることができました。また、労働協約ケースによる申出への移行も進み、半数を超えました。しかしながら、地域別最低賃金を100とした場合の特定(産業別)最低賃金の水準は、2006年度には平均で115程度でしたが、近年の地域別最低賃金の大幅な引き上げによって、2015年度には111程度にまで低下してきています。

3 特定(産業別)最低賃金を取りまく課題

地域別最低賃金の

大幅な引き上げによる逆転現象

近年、特定(産業別)最低賃金を取りまく最も大きな環境変化は、地域別

最低賃金が急激かつ大幅に引き上げられたことです。地域別最低賃金は、2007年の最低賃金法改正で、生活保護との整合性が図られることになったことから、地域別最低賃金と生活保護を一定の条件の下で比較し、地域別最低賃金が生活保護を下回る場合は、是正されることになりました。さらに、2007年・2008年の「円卓合意」、2010年の「雇用戦略対話」における最低賃金引き上げに向けた政労使合意や、2013年以降の「経済財政運営と改革の基本方針」及び「日本再興戦略」など、政府の最低賃金引き上げの方針等が示され、地域別最低賃金は、それまでの小規模事業所の賃金改定率を調査した「賃金改定状況調査」に準拠する決定を脱却して、それを上回る引き上げを実現してきました。

その結果、地域別最低賃金の全国加重平均は、2006年度には673円でしたが、2015年度には798円へと、125円・18・6%上昇しています。一方で、地域間格差は拡大し、東京都の最低賃金は2006年度の719円から2015年度には907円へと188円引き上げられたのに対して、最も低い地域の最低賃金は、2006年度の610円から2015年度693円へと、83円の引き上げにとどまっています。この結果、地域別最低賃金

が最も高い地域に対する最も低い地域の比率は、84・8%から76・4%に拡大しました。

この間、組織労働者の賃上げが低水準にとどまるなかにあっても、特定(産業別)最低賃金は従来以上に引き上げられてきましたが、地域別最低賃金が急激かつ大幅に引き上げられた東京都、神奈川県、大阪府などでは、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ました。こうした

地域のなかには、逆転を理由に、使用者側委員が特定(産業別)最低賃金の改正の必要性を認めず、金額改正ができないままのところもあります。しかしながら、特定(産業別)最低賃金と地域別最低賃金は、役割と機能が異なる制度であり、本来、先に決定した地域別最低賃金が前年に決定した特定(産業別)最低賃金を上回ったことは、必要性を認めない理由にはなり得ません。

当該産業労使の意見反映

特定(産業別)最低賃金は、当該産業労使のイニシアティブが重視されていることから、金額改正や新設の申出は、その産業の労使いずれかの代表が行い、金額審議では、各側3名のうち2名は、その産業に直接関係する労使が参加しています。しかしながら、金額審議の前に行われる必要性審議は、

制度の効率的な運営に配慮する観点から、全業種一括で審議されることが多く、その場合、地域の経営者団体から使用者側委員が選出され、当該産業労使が参加せずに審議が行われています。一方で、必要性審議では「全会一致の議決に至るよう努力する」ことが求められ、公労使三者の合意がなければ「必要性あり」の結論に至ることができないという運営がされています。

しかしながら、当該産業労使が参加しない必要性審議で必要性を認めず、当該産業労使による金額審議の機会が失われることは、制度本来の趣旨を反映した運営とは言えません。必要性審議に当該産業労使の意見を反映するには、①本審における関係労使からの意見聴取、②当該産業労使のオブザーバー参加、③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、といった方法があります。全会一致が求められる必要性審議こそ、産業界ごとに当該産業労使が参加する専門部会を設置して審議を行うことが適切だと考えられます。

特定(産業別)最低賃金の決定基準

最低賃金法の改正により、地域別最低賃金の決定基準については、「地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力」であるこ

とが法に明記されましたが、特定（産業別）最低賃金については、決定基準が明記されていません。しかしながら、2007年に改正される以前の最低賃金法では、最低賃金の原則を「労働者の生計費、類似の労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払い能力」を考慮することと定め、「類似の労働者の賃金」とは、「例えば、業種別かつ地域別に決定される産業別最低賃金を決定する場合においては、当該地方における同種ないし類似の事業に従事する労働者の賃金水準」（改訂2版最低賃金法の詳解）であるとされています。

特定（産業別）最低賃金は、労働協約（企業内最低賃金協定）が一定程度適用されていることや、企業間や地域間、組織労働者と未組織労働者との間に賃金格差が存在し、公正競争を確保する必要がある場合に設定されるものです。このことからすれば、特定（産業別）最低賃金の水準を、組織労働者が締結した企業内最低賃金協定の水準まで引き上げることによって、企業内最低賃金協定が適用されていない未組織労働者との賃金格差を是正するというのが、制度本来の趣旨であると考えます。しかしながら、実際の審議では、企業内最低賃金協定の水準は、金額改正の上限としてのみ取り扱われ、制度の趣旨を十分に踏まえた審議になっ

いない場合が少なくありません。企業規模間や雇用形態間の賃金格差の是正が求められるなかで、組織労働者の締結した企業内最低賃金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という制度の原点に立ち返った審議を行うことが必要です。

4 特定（産業別）最低賃金の意義・役割

特定（産業別）最低賃金は、地域別最低賃金とは異なる意義・役割を持っています。

① 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している

賃金は労使が対等な立場で決定すべきものであり、そうした決定による賃金こそが「公正な賃金」であり、かつ「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、組織労働者が労使交渉によって決定した公正かつ経済合理性のある企業内最低賃金協定を未組織労働者に波及させることができます。

② わが国唯一ともいえる企業の枠を超えた賃金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る

ヨーロッパでは、産業別の労働組合

と産業別の経営者団体が労働協約を締結し、経営者団体に加盟している企業の労働者全体に労働協約が適用されているため、同一労働同一賃金のもとで賃金格差が小さい実態にあります。一方、日本では、労働条件が企業内決定であることに加え、労働組合法に定められた労働協約の適用範囲は、企業内にとどまっておらず、組織率が低い中小・零細企業や非正規労働者の多くは労使交渉の手段を持ちません。そうした中で、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、未組織労働者の賃金の底上げに役割を果たしています。

③ 産業の健全な発展により、産業の魅力を高めている

特定（産業別）最低賃金によって、賃金の切り下げや賃上げの抑制による不適正な競争を排除し、産業内の公正競争を確保しています。同時に、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。

また、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、健全な労使関係を育

成しています。

5 特定（産業別）最低賃金の役割・機能の一層の発揮を

地域別最低賃金の引き上げによって、非正規労働者等の実態賃金に一定程度影響を及ぼし始めたことから、特定（産業別）最低賃金の意義・役割が改めて問われています。制度の基本的な目的は、当該産業のイニシアティブによる、労働条件の向上と公正競争の確保ですが、その実現を通じて、同一価値労働同一賃金に向けた規模間格差の是正や正社員と非正規労働者の賃金格差の是正に役割を果たしています。こうした特定（産業別）最低賃金の役割・機能をより一層発揮するためには、従来の慣行にとらわれることなく、制度本来の趣旨を踏まえた運用に改善していく必要があります。また、適用業種や適用対象者についても、産業実態や環境変化に対応した見直しを図りながら、基幹的労働者の最低賃金として実効性を高めるための検討も求められます。同じ産業で働く未組織労働者・非正規労働者の賃金の底上げに取り組むことは、労働組合の社会的責務であり、連合、金属労協、産別が従来以上に連携し、中期的な姿を描きながら取り組んでいかなければなりません。