

## 2012年度特定（産業別）最低賃金の取り組み方針

グローバル化の進展による国際競争の激化やデフレの進行によって賃金の切り下げ圧力が高まっています。このため、賃金のセーフティー・ネットである地域別最低賃金の強化とともに、公正な賃金決定を支える特定（産業別）最低賃金の実効性を高めることが、従来以上に重要となっています。

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。

2011年度の金額改正の取り組みでは、労働協約ケースでの申出が85件（52%）から89件（54%）へと改善し、8割以上が公労使全会一致によって決定するなかで、地域別最低賃金を上回る引き上げが9件（6%）から91件（58%）へと改善するなど、厳しい経済環境下で、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。

しかしながら、一部の地域・産業では、使用者側が特定（産業別）最低賃金の不要論を強硬に主張し、「必要性あり」に至らない事態に陥っています。こうした状況は、特定（産業別）最低賃金制度全体を揺るがしかねないものであり、特定（産業別）最低賃金の本来の趣旨である「当該産業労使のイニシアティブ」を発揮するよう取り組みを強化することとします。具体的には、使用者側に対して、特定（産業別）最低賃金の意義を粘り強く訴えることによって、当該産業労使の合意形成を促進するとともに、必要性審議対策や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することとします。とりわけ、東京・神奈川など特定（産業別）最低賃金と地域別最低賃金の金額が接近・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、個別に対策を行うこととします。

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。2012年度についても、春季生活闘争において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、その成果を金属産業の基幹的労働者にふさわしい特定（産業別）最低賃金の実現に結びつける取り組みを推進することとします。

# 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2012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うこととします。

### (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むこととします。

### (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

2012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場合があります。その場合には、直近の適用労働者数を反映させるため、都道府県労働局との調整が必要になります。

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ることになっています。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することとします。

### (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うこととします。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うこととします。

### (5) 申出（申請）時期

2012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った目的や、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」で申出を行うこととします。

また、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ることとします。

#### (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うこととします。

#### (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むこととします。

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することとします。

#### (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、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。

2012年度は、従来以上に必要性審議が難航することが想定されることから、(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、審議に臨むこととします。併せて、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。

また、特定（産業別）最低賃金の本来の趣旨である「当該産業労使のイニシアティブ発揮」によって必要性の判断がなされるよう、上記の取り組みを強化しつつ、連合と連携して審議運営の改善を求める等の対応を進めます。

#### (10) 金額水準の考え方

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、企業内最低賃金の締結と水準引き上げの成果を、未組織労働者を含めた当該産業の基幹的労働者に波及させることをめざし、ものづくり・金属産業にふさわしい水準へと引き上げることをめざします。

同時に、特定（産業別）最低賃金が、「年齢要件」（18歳以上65歳未満）を設け、「軽易業務」除外後の基幹的労働者に適用される最低賃金であるという性格にふさわしい水準をめざし、特定（産業別）最低賃金の水準の引き上げに取り組むこととします。

産業ごとの具体的目標については、各産別の取り組みとします。

- ① ものづくり・金属産業の「労働の価値」にふさわしい水準へと引き上げることをめざします。
- ② 金属労協の掲げる企業内最低賃金協定に準拠した水準（後掲）をめざして、着実な引き上げを行うこととします。
- ③ 地域別最低賃金に対して少なくとも「10%以上上回る水準の確保」に取り組んできた経緯を踏まえ、従来の優位性を確保しつつ、さらに基幹的労働者にふさわしい水準へと引き上げることをとします。

#### (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) 「特定（産業別）最低賃金の新設・金額改正に向けた取り組みの留意点（改訂版）」の活用

特定（産業別）最低賃金と地域別最低賃金の水準が接近・逆転している地域を中心に、従来以上に審議が難航することが予想されます。このため、「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）」（別紙2）を参考に、経営者側への理解活動、労働協約ケースへの移行、申出（申請）における企業内最低賃金協定の割合の拡大などの取り組みを強化することとします。特定（産業別）最低賃金の新設・金額改正にあたっては、中期的に地域別最低賃金に対する優位性を確保することを念頭に、労使のイニシアティブを発揮しながら、粘り強く取り組むこととします。

## 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・地方の連携を強めることとします。

また、地方における審議では、J C 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、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むこととします。

## 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むこととします。

# 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るものです。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むこととします。

## 2. 企業内最低賃金協定の考え方

### ①金額水準

\* 高卒初任給に準拠する水準を基本とし、月額 154,000 円以上とします。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、企業内の賃金の最低水準である高卒初任給の水準とします。

\* 時間額で協定する場合は、月額水準を所定労働時間で除した水準とし、975 円以上とします。非正規労働者への適用や特定（産業別）最低賃金への反映を図るため、時間額による協定や時間額の併記を行います。

\* 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することとします。

#### 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することとします。

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・決定することとします。

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、各地方審議会でも検討を行う。</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</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。

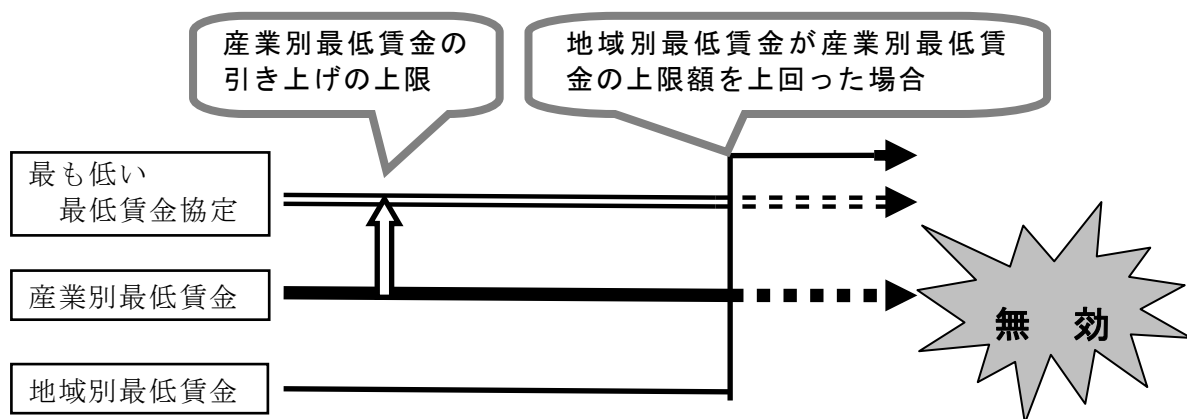
- 特定（産業別）最低賃金は、当該産業労使のイニシアティブを發揮するという制度の趣旨を踏まえ、特定（産業別）最低賃金の金額を審議する「専門部会」の構成は、労使各側3名のうち少なくとも各2名が「当該産業に直接関与する労使を代表する者」となっています。しかしながら、その前段の本審では、必ずしも当該産業労使が審議に参加していない中で「必要性」の審議が行われます。本審で「必要性あり」に至らなければ、当該産業労使による審議の場（専門部会）が設置することができず、制度の趣旨からして問題があります。
- 従って、制度の趣旨を踏まえれば、当該産業労使の必要性の判断を重視すべきこと、当該産業労使が参加する専門部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