

産業別最低賃金制度の発展をめざす 労働組合の取り組みと 今後の課題

加藤 昇 (IMF-JC最賃センター副センター長)

本稿では、08年7月より施行されている改正最低賃金法の主な改正ポイントと意義、金属産業の労働組合(現在のIMF-JC最賃センター)を中心とした産業別最低賃金の創設と金額改正に向けた取り組みの沿革、最低賃金制(産業別最低賃金の視座から)の今日的な意義や取り組みの推進にあたっての課題認識、などについて述べることにする。



加藤 昇 かとう・のぼる
IMF-JC最賃センター副センター長

1996年 電機連合専門部長(賃金担当)
2000年 同・中央執行委員(賃金政策部長)
2008年 電機連合賃金政策主査(現)
(公職)中央最低賃金審議委員、
労働政策審議会・家内労働部会委員、
労働政策審議会・最賃部会委員
(いずれも現職)

最低賃金法改正の意義

2007年第166通常国会に提出された最低賃金法改正案は、審議未了のまま秋の第168臨時国会で継続審議されていたが、ようやく2007年11月28日、同国会において可決・成立した。こうして、最低賃金法は約40年ぶりに改正され、この改正最低賃金法は2008年7月より施行されることとなった。

主な改正内容を列挙すると、「地域別最低賃金」については、「地域別最低賃金が全ての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として十全に機能するようにする必要がある」との観点から、①地域別最低賃金の決定



基準の一つである「地域における労働者の生計費」に関して、「労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮する」よう決定基準を明確にしたこと、②地域別最低賃金の不払いに係る罰金額を上限50万円(現行2万円)に引き上げたこと、などが挙げられる。一方、「産業別最低賃金(特定最低賃金)」については、民事的なルール(民事効)に改められたものの、制度の枠組みとその運用方針については現行制度のまま継承されることになった。そ

して、派遣労働者の増加など雇用・就業形態の多様化への対応といった観点から、地域別最低賃金・産業別最低賃金双方に共通して、派遣労働者には派遣先の最低賃金を適用（これまでは派遣元企業の地域や派遣元産業の最低賃金が適用）されることとなった。

そもそも最低賃金法改正論議に至る契機は、2003年12月に政府の「総合規制改革会議」が「産業別に異なる最低賃金を設定する意義は乏しい、そのあり方を速やかに検討すべき」とする産業別最低賃金の廃止を意図する考え方を規制改革答申の中にもりこみ、これを受けた小泉内閣が同内容を含む「規制改革民間開放推進3ヶ年計画」を閣議決定したことに端を発する。こうした経緯を踏まえ、厚生労働省は「最低賃金のあり方に関する研究会」を設置して、地域別最低賃金を含む最低賃金制度全体のあり方について報告書を取りまとめるとともに、その後設置された審議会（労働政策審議会・最低賃金部会）で1年半に及ぶ審議を重ね、「今後の最低賃金制度のあり方」と題する答申が取りまとめられたのである。

今回の改正最低賃金法は、この答申に基づいたものであり、当時の「総合規制改革会議」答申の意図するところとは異なり、地域別最低賃金の機能強化の観点からの改正に加え、産業別最低賃金（特定最低賃金）の役割が改めて確認され、現行制度の枠組みとその運用方針が継承されることになった意義はきわめて大きいといえる。

最低賃金制度の沿革と 新産業別最低賃金

1947年に労働基準法が制定された。しかし、当分の間、最低賃金制度として確立するまでには至らなかった。1957年の中央賃金審議会答申では、実現可能性を重視し、「業種、職種、地域別にそれぞれの実態に応じて最低賃金制を実施し、これを漸次拡大していくことが適当」との考え方が示され、その具体策として出てきたのが、「業者間協定を最低賃金として決定する、または、労働協約の拡張適用をはかる、これが困難な場合には審議会決定を行う」という方式である。この1957年の中央賃金審議会答申を踏まえて、1959年に最低賃金法が制定され

ることとなった。この最低賃金法の規定では、1957年答申で示された、①業者間協定に基づく最低賃金、②業者間協定を地域的に拡張適用した最低賃金、③労働協約に基づく拡張適用の最低賃金、④審議会の調査審議に基づく最低賃金の4つの方式が定められていたが、以後設定された最低賃金は①と②、すなわち業者間協定方式が中心であった。当時、労働組合は最低賃金の適用を受ける一方の当事者である労働者が参加しない、使用者側だけの参加で決定されるこの方式に強く反対をしていた。

その後1968年に最低賃金法が改正、業者間協定方式が廃止され、審議会方式を中心とした決定方式に改められた。この改正最低賃金法に基づく最低賃金の設定は、当初、業者間協定方式の経験も活かしながら産業別最低賃金からスタートしたものである。1970年に、この改正最低賃金法に沿って最低賃金の普及を図ることを目的とした中央最低賃金審議会答申がまとまった。この中で、「全国・全産業の労働者があまねくその適用を受ける状態が実現されるよう配慮すべき」という考え方が示され、

この1970年答申を踏まえて、労働省は、産業、地域ごとに年次計画を策定し、最低賃金の全国・全労働者適用をめざして取り組むことになった。1970年の段階では産業別最低賃金は377件、地域別最低賃金はゼロだったが、1975年度末には産業別最低賃金はくくりを整理して349件、地域別最低賃金は47都道府県全てに設定されることになった。この中で産業別最低賃金は、全ての金属産業（鉄鋼、輸送用機械、電気機械、一般機械、精密機械、など）を一つの最低賃金のくくりとした「機械金属製品等製造業最低賃金」に象徴されるように適用業種（産業）を大きくりにすることで、適用労働者を広げていく方法がとられた。そして、決定は行政（地方労働局長）の諮問に基づいて審議する、いわゆる行政主導型であり、適用対象も当該産業の全ての労働者としていた。

こうして、行政主導型による決定で、かつ、適用対象労働者など決定内容を同一とする「産業別最低賃金」と「地域別最低賃金」が並存することになった。そして、当時の産業別最低賃金の問題点も指摘されるように



金属労協最賃センター 2009年度全国会議

なり、その改善が求められた。以後、長期に亘って中央最低賃金審議会で

産業別最低賃金のあり方について審議が行われ、1986年2月に、中央最低賃金審議会答申が出され、産業別最低賃金は関係労使の一定の要件を満たした申出と小くくりの産業を基本として基幹的労働者に適用される制度へと姿を変えて新たな展開をはかることになったのである。この答申を踏まえ、金属産業の労働組合やUIゼンセン同盟などを中心に新産業別最低賃金（われわれが取り組んでいる現在の産業別最低賃金のことであり、以下本稿では、従来の最低賃金と区別するため「新産業別最低賃金」と呼称する）を創設する取

り組みが進められることになった。

金属産業における産業別最低賃金の取り組み体制（沿革）

金属産業における新産業別最低賃金創設の取り組み体制は、1986年の中央最低賃金審議会答申を踏まえ、それまでの間、今後の産業別最低賃金のあり方に関する検討と中央最低賃金審議会への意見反映を主な活動内容として1985年に当時の電機労連（現電機連合）・全金同盟（現JAM）・全国金属（現JAM）・全機金（現JAM）で設置していた「金属4単産最賃連絡会議」から始まった。中央最低賃金審議会答申に基づいて新産業別最低賃金がスタートした1986年に、この「金属4単産最賃連絡会議」の構成組織をさらに拡大する形で8産別と金属労協（IMF・JJC）事務局による「機械金属関係単産最賃連絡会議（略称…金属最賃会議）」と名称変更し、新産業別最低賃金創設のための共同した取り組みを展開することとなった「8産別とは電機労連、全金同盟・全国金属・全機金の上記4産別に鉄鋼労連（現基幹労連）・造船重機労連（現基幹

労連）・自動車総連・全電線を加えた構成である」。

この金属最賃会議は、その後、非鉄金属関係産別（現基幹労連）や一部の業種別組織を構成組織に加える中で、金属産業に新産業別最賃を創設するための様々な共同行動（企業ごとの産業分類調査の実施、企業内最賃協定の締結促進、最低賃金創設の必要性に関する単組や支部レベルにおける機関決議の推進、など）を行うとともに、統一した対応方針の確立を進めてきた。そして、この金属最賃会議の活動は、2002年9月に結成された現在の「IMF・JJC最賃センター」に引き継がれ、今日に至っている。

新産業別最低賃金の設定内容の推移と課題

こうして今日まで20年以上に亘って取り組みを推進してきた金属産業（自動車小売業を含む）を中心とした新産業別最低賃金の設定内容について、その推移と課題を概括しておく。

【新産業別最低賃金の設定件数】

2007年度における新産業別最

低賃金の設定件数は、第1表のよう

に全国・全産業で247件となっているが、うち「IMF・JJC最賃センター」構成組織が中心になって取り組んでいる金属産業（自動車小売業を含む）の最低賃金が177件で全体の72%を占めている。なお、新産業別最低賃金の適用労働者は、全国・全産業で372・6万人であるが、同様に金属産業（自動車小売業を含む）の最低賃金の適用労働者は、313・4万人で全体の84%を占めている。このように、産業別最低賃金が金属産業に偏重した設定になっており、われわれの取り組み成果を物語る結果ともいえるが、一方で、今日の産業構造を踏まえれば、例えば、医療、福祉、交通運輸など新たな分野での新設の取り組みが求められていることはいまでもないところである。

【新産業別最低賃金の申請ケース】

新産業別最低賃金の創設と毎年の金額改正は、当該産業の労働者または使用者が一定の要件を満たして地方労働局に申請することを前提としている。その申請ケースには「労働

(第1表) 新産業別最低賃金の設定状況<2007年度>

業種	設定件数(件)	適用労働者(百人)
全産業	247	37,260
鉄鋼業関係	23	1,526
非鉄金属関係	9	347
金属製品関係	6	330
一般機械関係	27	5,589
電機機械関係	46	12,764
輸送用機械関係	34	8,218
精密機械関係	9	448
自動車小売関係	23	2,116
(金属産業計)	(177)	(31,338)

(第2表) 新産業別最低賃金の申請ケースの内訳
〔金属産業(自動車小売含む)〕

	1995年度	2000年度	2008年度
申請件数計	178件	170件	163件
労働協約ケース	42件(23.6%)	58件(34.1%)	80件(49.1%)
公正競争ケース	136件(76.4%)	112件(65.9%)	83件(50.9%)

注) 各年の件数は金額改正のあった産業別最低賃金であり、設定件数とは一致しない。

(第3表) 「新産業別最低賃金額」の「対地域別最低賃金額比」
(地域別最賃=100)〔全産業平均・金属産業平均(自動車小売含む)〕

	1994年度	2000年度	2005年度	2008年度
地域別最低賃金	100	100	100	100
全産業平均	113.6	114.1	113.9	112.7
金属産業平均	114.6	115.2	115.0	113.7

注) 全産業平均および金属産業平均の指数は金額改正のあった産業別最低賃金水準の単純平均により算出した。

協約ケース」と「公正競争ケース」の二通りがある。「労働協約ケース」とは、最低賃金に関する労働協約(企業内最低賃金など)の適用労働者数をもって要件(合意者数)を満たして申請するケースであり、「公正競争ケース」とは、最低賃金に関する

労働協約だけで要件を満たすことができない場合、労働組合の機関決議や個人合意(個人署名)を含めて、「事業の公正競争を確保する観点」からの理由で申請するケースである。いずれのケースの場合も、金額改正の申請については適用を求める労働

者数全体の概ね3分の1以上の合意が求められている。われわれは、春の賃金闘争との連動を強めながら、企業内最低賃金に準拠した新産業別最低賃金の設定を求める観点から、「労働協約ケース」による申請を拡大する取り組みを進めてきた。金属産

業(自動車小売業を含む)における申請ケースの推移(第2表)をみると、「労働協約ケース」の割合は、1995年の24%から、2000年の34%、2008年の49%へと着実な拡大が図られてきているものの、その割合は依然として半数程度にとどまっている。春の賃金闘争の中で、企業内最低賃金の水準改定と協約締結の拡大を一層進める必要があるといえる。

【新産業別最低賃金の水準(対地域別最低賃金比)】

地域別最低賃金が全ての労働者に適用対象としているのに対して、新産業別最低賃金は基幹的労働者〔現行の新産業別最低賃金の大半は、年齢(18歳未満および65歳以上)、全ての産業に共通する軽易業務(清掃・片付けなどに主として従事する者)、一定期間未満の技能習得中の者、設定産業特有の軽易業務等を除外して適用労働者を特定している〕に適用される最低賃金である。従って、基幹的労働者に相応しい、産業の賃金実態に即して賃金の格差改善と賃金の底上げを進めるうえでより実効性の高い水準を追及していく必要がある。

る。第3表は、新産業別最低賃金の水準を地域別最低賃金との格差を通知してみたものである。直近の2008年度について地域別最低賃金を100とした指数（IMF-JC最賃センターによる推計値）で見ると、

全産業平均では113、金属産業平均（自動車小売業を含む）では114となっており、地域別最低賃金に対してそれぞれ13〜14%程度高い水準となっている。この水準（指数）の推移をみると、わずかながらも年々増加を

たどってきた対地域別最低賃金比は、近年、やや低下傾向にあることが指摘される。この背景には、2007年度・2008年度の地域別最低賃金が最低賃金法改正の趣旨や政府の「成長力底上げ戦略推進円卓会議」における政労使合意を踏まえて、従来傾向とは明らかに異なる大幅な引き上げが図られたことによるものと推察されるが、新産業別最低賃金の優位性の低下はその存在意義の面からも問題視する必要がある。今後、新産業別最低賃金決定の主體的な改革を進める中で、水準の抜本的な改善に向けた新たな展開を図る必要があるといえる。

最低賃金制の今日的な役割と今後の課題

（新産業別最低賃金の視座で）

最後に、最低賃金制の今日的な役割と取り組み課題について、特に新産業別最低賃金の視座から見解を述べておこう。最低賃金制とりわけ新産業別最低賃金の今日的な役割と今後の課題として次の3点を挙げておく。

第1は、「勤労者生活の安定と向上に寄与する役割」についてである。2008年7月より施行された改正最低賃金法では、地域別最低賃金の決定基準の一つである「地域における労働者の生計費」に関して、「労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮する」よう決定基準を明確にしている。このことよって、最低賃金決定における「生計費」の位置づけが改めて重視されることとなったが、生計費を単に生活保護水準との整合性の確保に矮小化することなく、実態生計費やあるべき最低生計費モデル（連合リビングウエイジなど）に照らして検証のうえ、勤労者生活の安定と向上に

真に寄与する実効ある水準へと改善していく必要がある。

第2は、「社会的賃金決定システムと最低賃金制の役割（賃金の底支えと賃金のセーフティネットの確立）」についてである。最低賃金決定を社会的な賃金決定システムの中にして、かつ位置づけておく必要がある。その社会的な賃金決定システムの柱の一つがいわゆる春の賃金闘争である。賃金闘争の中心に「最低賃金の取り組み」を据え、組織労働者の賃金決定と最低賃金制との連動を一層強めることが重要である。そのことで、賃金の底支えと賃金のセーフティネットの確立に向けた取り組みの実効を高めることができる。新産業別最低賃金の場合、賃金交渉による企業内最低賃金や年齢別最低賃金、初任給水準の改定結果を法定最低賃金の金額決定に結びつけることによって、より具体的な賃金決定システムの枠組みを構築することができよう。

第3の役割は、「今日の雇用環境の変化（雇用・就労形態の多様化と所得格差の拡大）に対応し、賃金の公正性を確保する役割」についてである。近年、雇用形態の多様化がますます進展し、こうした中で、パート

タイマー・有期契約社員・派遣労働者などのいわゆる非正規労働者が増加の一途を辿っている。ちなみに総務省の「労働力調査」によると、全労働者に占める非正規労働者の割合は増加傾向を続け、2007年には33.5%を占めるに至っている。こうした中で、雇用形態の違いによる賃金・所得格差の拡大も顕著になってきており、雇用に関するセーフティネットの確立と併せ、賃金の公正性の確保が強く求められているところである。そうした観点からも最低賃金制が果たす役割が改めて注目されている。新産業別最低賃金の場合、産業毎の賃金闘争（賃金改善、企業内最低賃金の改定と協定締結、初任給水準の改定、など）と最低賃金決定の取り組みを連動させ、従来最低賃金制の取り組みにはあまり見られなかった概念である「均等・均衡処遇の実現」をめざすことで、従来「基幹労働者の最低賃金に相応しい、地域別最低賃金を上回る引き上げ」という方針から脱却して賃金の公正性を確保するための新たな展開を図ることができよう。