

# 2009年度産業別最低賃金の 取り組み方針

2009年1月28日 金属労協・最賃センター



金属労協最賃センター 2009年度全国会議

世界同時不況を背景とした日本経済の急激な悪化によって、金属産業の生産は大幅な縮小を余儀なく

され、非正規労働者の雇い止め等の雇用問題が起きています。こうした雇用環境の悪化によって賃金の切り下げ圧力が高まることが予想され、雇用に関する社会的セーフティネットの整備とともに、賃金のセーフティネットである地域別最低賃金の水準改善や、公正な賃金決定を支える産業別最低賃金の実効性を高めることが、従来以上に重要になっていきます。

雇用形態の多様化やそれに伴う低賃金層の増大に対して、賃金の最低限を保障するセーフティネットを強化する観点から最低賃金法が改正され、2008年7月に施行されました。改正法では、地域別最低賃金の決定基準の1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」ものとされています。改正法の趣旨と政府の「成長力底上げ戦略推進円卓会議」の政労使合意を踏まえ、2008年度の地域別最低賃金額改定を目安では、地域別最低賃金と生活保護水準との乖離額を明示した上で、一定期間で乖離を解消することとしました。その結果、2007年度に「成長力底上げ戦略推進円卓会議」の合意を踏まえて従来に比べて大幅な引き上げが行われたことに引き続き、2008年度の地域別最低賃金は、従来傾向とは明らかに異なる大幅な引き上げとなりました。

一方、産業別最低賃金については、改正最低賃金法によって「特定最低賃金」として位置づけられ、法改正後もこれまでの運用がそのまま継承されることになりました。また、最低賃金法による罰則の適用がなくなったものの（ただし、労働基準法第24条違反による罰則を適用）、派遣労働者については派遣先の最低賃金が適用されることになり（地域別最低賃金と共通）、非正規労働者のセーフティネットとして強化されています。

今後は、雇用を取りまく環境の変化や地域別最低賃金の動向、労働組合の社会的な役割を踏まえて、賃金の底上げと格差改善につながる水準へと産業別最低賃金を引き上げていく必要があります。

金属労協では、2008年12月に、「企業内最低賃金協定の縮結拡大と着実な引き上げに向けて」と題する方針を確認しました。方針では、産業別最低賃金の取り組みを強化するため、全企業連・単組の企業内最低賃



金協定締結と高卒初任給に準拠した水準への引き上げに計画的に取り組みむこととしています。企業内最低賃金協定締結の成果を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に働く基幹的労働者の賃金の底上げを図り、金属産業の魅力を高める賃金の実現をめざすこととします。

2009年度は、こうした状況を踏まえ、以下の方針に基づき、すべての産業別最低賃金の金額水準の引き上げに取り組みむこととします。

## I 法定最低賃金の取り組み

### 1 産業別最低賃金の2009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、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、申出要件を確保します。

#### ② 適用労働者数の確認

2009年度の審議では、2006年の事業所・企業統計調査によって適用労働者数が確定されますが、調査以降、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によって適用労働者数が大幅に変動している場合には、都道府県労働局との調整が必要になることと考えられます。

意向表明後、都道府県労働局より当該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きます。適用労働者数の確認を早めに行い、申出要件を確保することとします。

#### 3 「日本標準産業分類」改定への対応

2008年4月から改定後の「日本標準産業分類」が適用され、各地方における2008年度の産業別最低賃金の審議において、現行適用産業の範囲を継承する内容で新分類への組み換えが行われました。今後の意向表明や金額改正の申出にあたっては、この新産業分類に沿った組み換え後の産業の括りで行うこととします。

#### 4 経営側への理解活動

「産業別最低賃金制度全員協議会報告」(2002年12月6日)では、「関係労使のイニシアティブ発揮を中心とした改善」等についてとりまとめられました。

「関係労使のイニシアティブ発揮」に向けて、全国レベルおよび各都道府県レベルにおける当該産業の業界団体や当該企業(事業所)等に対して、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。

具体的には、別掲の「産業別最低賃金制度全員協議会報告への対応」に基づき、申出に関して、当該企業(事業所)に対する報告や話し合いなどをすすめる、関係労使当事者間の意思疎通を図ることとします。

#### 5 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」の申請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疎明する「疎明(ぞめい)資料」の作成と提示に積極的に取り組みむこと

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。

#### 6 申出(申請)時期

2009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。

#### 7 金額水準の考え方

地域別最低賃金が従来に比べて大幅に引き上げられる中で、地域別最低賃金に対する産業別最低賃金の優位性を従来どおり維持することが困難となる懸念があります。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、産業別最低賃金の水準の引き上げに取り組みむこととします。

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。

②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とします。

8 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

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」による申出を一層促進します。

公正競争ケースで申出を行う場合においても、合意人数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。

9 発効日の前倒し

発効日については、1990年度以降「すべての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。

## 2. 目安制度のあり方に関する

### 全員協議会報告への対応

中央最低賃金審議会が地域別最低賃金額改定の目安を示す「目安制度」のあり方については、概ね5年ごとに見直しが行われることになっていきます。前回の見直しは、2004年12月に中央最低賃金審議会です承され、2005年度の目安から反映されていることから、2010年度から新たな目安制度の下で審議が行われることが想定されます。

2009年には、中央最低賃金審議会のもとに「目安制度のあり方に関する全員協議会」が設置され、目安制度の見直しについて審議が行われることとなります。審議については、連合や中央最低賃金審議会労働者側委員との連携のもとで対応することとします。

## 3. 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、連合

本部、中央最低賃金審議会労働者側委員との連携を密にして取り組むとともに、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、JC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、申出時の企業内最低賃金協定のチェックや日程配置、共通主張・目標の設定など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、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。産業別最低賃金の実効性を高めるため、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。

とし、月額154,000円以上とします。高卒初任給は、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規制である企業内最低賃金協定の水準とします。

●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。

### ② 適用対象者

●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。非正規労働者が協定の対象とならない場合であっても、協定水準を下回ることがないよう労使協議を行います。

### 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。

### ④ 非正規労働者への適用のチェック



**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**

**【報告(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、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。この場合の意思疎通としては、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。

なお、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。

**【具体的な対応】**

- 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、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、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。

**【報告(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。

**【具体的な対応】**

- 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、各地方審議会で行う。

**【報告(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、全会一致の議決に至よう努力することが望ましい。

**【具体的な対応】**

- 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に最大限努力をする。

**【報告(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、行政の役割とあわせて、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。

**【具体的な対応】**

- 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。

**【報告(2) ①労働協約ケースによる申出に向けた努力】**

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。

なお、公正競争ケースによる申出において、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資料の一層の充実を図ることとする。

**【具体的な対応】**

- 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。
- 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。

**【報告(2) ②適用労働者数の要件】**

「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、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。

**【具体的な対応】**

- 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。
- 具体的な取り組みは、地方連合と連携して対応する。

●パート・有期雇用労働者、派遣労働者、請負の受け入れに伴う労使協議では、企業内最低賃金協定の水準が確保されているかどうか点検することとします。

**3. 申出(申請)時の水準チェック**

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

**III 各種会議等**

**1. 各種会議の開催**

**1 運営委員会**

中央最低賃金審議会委員と事務局で構成し、中央最低賃金審議会に意

りなく、金額水準の上限として取り扱われます。このため、企業内最低賃金協定の水準を高めるとともに、申出時のチェックを十分に行うこととします。

**2. 情報の伝達**

最低賃金制度の見直し問題や、金

見反映を行うべく、対応を検討することとします。  
2 対策委員  
必要に応じ適宜開催し、産業別最低賃金の取り組み方針の論議・確認を行うとともに、共同した活動を推進するため具体的な活動内容について協議することとします。

額改正・新設の申出および審議の状況、地域別最低賃金・産業別最低賃金の金額決定状況、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対策委員会において、その都度協議・決定することとします。