



# 金属労協政策レポート

No.22 2005.3.10

全日本金属産業労働組合協議会（金属労協 / IMF-JC）  
 〒103-0027 東京都中央区日本橋2-15-10 宝明治安田ビル4階  
 TEL 03-3274-2461 FAX 03-3274-2476 URL <http://www.imf-jc.or.jp>  
 編集兼発行人 團野 久茂

## 産業別最低賃金の継承・発展に向けた金属労協の考え方

### - 産業別最低賃金の見直し問題への反論 -

総合規制改革会議第3次答申（2003年12月）に「産業別最低賃金の見直し」が盛り込まれて以降、金属労協では「産業別最低賃金制度の継承・発展」の姿勢を再確認し、各方面に働きかけを行ってきました。現在、厚生労働省に「最低賃金制度のあり方に関する研究会」が設置され、産業別最低賃金のあり方も含めた検討が進められています。3月末には研究会の報告書が取りまとめられる予定となっており、その後は、公労使三者構成による審議会での検討が想定されます。

こうした状況の下で、金属労協は、産業別最低賃金の役割と機能について再確認すべく、「産業別最低賃金に対する金属労協の考え方」を取りまとめました（2005.1.25、第6回常任幹事会）。翌26日に開催した「金属労協・最賃センター 2005年度全国会議」では、この「考え方」を発表するとともに、「産業別最低賃金の取り組み方針」を確認し、「産業別最低賃金の継承・発展」に向けて取り組みを図っていくこととしています。

### 目 次

1. 金属労協・最賃センター 2005年度全国会議（2005年1月26日）古賀議長挨拶
2. 産業別最低賃金に対する金属労協の考え方（2005年1月25日）
3. 最低賃金 Q&A
  - Q1. 最低賃金はなぜ必要なのですか。
  - Q2. なぜ産業別最低賃金と地域別最低賃金の2つの制度が必要ですか。
  - Q3. 国際的には、どのような人を、どのような最低賃金制度で、救済しようとしているのですか。
  - Q4. 最低賃金はどのようにして決まりますか。
  - Q5. 最低賃金はどのくらいの水準ですか。
  - Q6. 外国の最低賃金制度はどのようになっていますか。
  - Q7. 春季生活闘争と最低賃金はどのような関係になっていますか。

# 金属労協・最賃センター 2005年度全国会議(2005年1月26日)

古賀議長挨拶

## 1. 日本における賃金決定システムの変化

日本における賃金決定は、大手労組の賃金決定内容を中小企業へと波及させ、さらには最低賃金制度を通じて、未組織労働者へと波及させてきました。近年、この社会的賃金決定システムが有効に機能しなくなっています。

このことは、欧米のように、産業別労働組合組織と使用者団体による地域や職種ごとの社会的労働協約締結システムが、構築されていないことはもとより、欧米と異なって、労働条件等の共同規制という考え方や適正な賃金は労使の協議によって決定されるという民主主義の理念そのものが、いまだ十分には定着していないことが挙げられます。その結果、未組織の企業においては、使用者の個別的で一方的な賃金決定が行われているところも少なくありません。

金属労協は、この事態を改善するために、ミニマム運動を提起しています。JCミニマム、企業内最低賃金協定の締結、法定産業別最低賃金制度の発展です。本日は、そのための重要な会議であります。

## 2. 最低賃金制度の今日的意義

最低賃金法第1条は、「この法律は、賃金の低廉な労働者について、事業若しくは職業の種類又は地域に応じ、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする」としています。

つまり、業種別・職種別・地域別に賃金の低廉な労働条件を改善するといっているのです。改善とは、言うまでもなく「物事をよい方に改めること」です。したがって、現状の悪くて認めがたい状態を改善するための法律なのです。

また、事業の公正な競争の確保も謳っています。事業の公正な競争確保とは、賃金の不当な切り下げ、または製品の買い叩き等を防止することによって、事業間の過当競争を排除することができ、また、最低賃金制の実施によって事業間の公正な競争を促進すると考えているのです。

この原点に立ち返れば、今日ほど最低賃金制が重要な時期であることは明らかです。特に、事業の公正な競争の確保を実質的に担保する産業別最低賃金制度の意義はますます高まっているといわなければなりません。

さらに、現行の産業別最低賃金制度を確立した金子美雄先生は旧産業別最低賃金制度からの転換にあたり、次のように述べられています。「賃金格差というものは、先進諸国、たとえば欧米先進工業国と比べても、あるいは発展途上国と比べても、われわれの賃金格差は大きいということが見られます。所得全体としては、所得の平等化というものが日本の特徴ですけれど、賃金に関して言えば、賃金の格差、職員と労務者の格差というものは国際的に見て少ないわけですけれど、いわゆる企業別格差、男女の賃金格差あるいは最近では雇用形態による格差、つまり常用の基幹労働者とパートタイマー、臨時工というような雇用形態による格差というものが、国際的に見てもわが国は大きい。それを地域別最低賃金という一線だけで是正しようというのは非常に無理であると思います。ですから、日本の場合には、全労働者の3分の2に当たる労働者について、近代的な賃金決定機関、賃金決定の制度というものが欠けているといわれるわけです」。

これは、1986年の全国最低賃金審議会会長会議における発言ですが、雇用形態の多様化と賃金水準の二極化が進展し、労働組合の組織率がさらに低下している今日において、ますます、重みを持っている言葉ではないでしょうか。

さらに、次のようにも述べられています。「協約の拡張の、あるいは団体交渉の補完的な制度としての産業別最低賃金という形のものできて、それがだんだんと通常の団体交渉に発展していく。われわれが考える今日的な最低

賃金ではなく、標準的な賃金というものが決められていくというような形に発展できるかどうかを問題にすべきである。新産業別最低賃金というものは、そういう期待をこめたものであります」とも述べられています。

皆さんは、産業別最低賃金改定の申請に当たり、企業において最低賃金協定を締結し、それを集め、また、労働組合の決議や署名を集め、更には、地方の産業別最低賃金改正申請者への委任状を集められています。この行為は、企業内労働組合において、執行部に交渉を委任するのと同じ行為をそれぞれ地方において行っているものであり、地方における賃金の共同決定行為に参加することを意味しています。つまりは、欧米のように企業を超えて共同で賃金決定を行う作業をしていることになるわけです。私たちは、労働条件が二極化し、社会が階層化しつつあるといわれる今日こそ、この産業別最低賃金制度の持つ意味を深く認識し、更に発展させるべきではないでしょうか。

### 3. 最低賃金制度をめぐる情勢

今日の産業別最低賃金をめぐる情勢については、後ほど詳しく説明されると思いますが、経営側の相変わらずの廃止論に加え、規制改革民間開放推進会議における見直し提言など厳しい環境にあります。

しかし、ヨーロッパ諸国のように労働条件が産業別・職種別に決定され、かつ協約が広く社会的に拡張適用されるシステムとは異なり、企業内決定をベースとしている日本の場合、賃金格差を地域別最低賃金という枠組みだけで是正し、産業内における実効性の高いセーフティーネットを確立することは困難だと考えます。

一部には、地域別最低賃金が上げれば賃金格差は是正され、産業別最低賃金は必要なくなるという考え方もありますが、何故日本の地域別最低賃金水準が欧米各国に比べ、かなり低い実態にあるのかについて真摯に考えてみる必要があります。最低賃金審議会において、使用者側の「賃金は低ければいい」という姿勢のもと、水準引き上げに対する抵抗が強いことにも大きく起因しています。私たちは、こうした最低賃金審議会の実情の中で、使用者が地域別最低賃金の大幅な引き上げに応じるとはとても考えることはできません。

また、産業別最低賃金の役割については、労働運動論や賃金決定システムのあり方の面からも評価しておく必要があります。労働組合の組織率の低下が続き、ますます賃金交渉の社会的波及力が課題になっている中で、産業別労働組合が、毎年の賃金交渉における企業内最低賃金協定をベースとしながら、産業全体の賃金のセーフティーネットを確立するための社会的な取り組みとして展開を図る意義は極めて大きいと言えます。その意味で、産業別最低賃金が重要な役割を担っていることを高く評価しておく必要があります。

### 4. 産業別最低賃金の継承・発展を基本とした金属労協の考え方

私たちは、前に申し述べました最低賃金の意義や現状についての認識を深めるとともに、産業別最低賃金の取り組みについて確信を持って進めていく必要があります。そのことが、産業別最低賃金制度を否定しようとする人たちに対する説得となります。もちろん、情勢の変化に伴い、対応策を検討することは必要ですが、その際にも、これまでの取り組みを継承・発展する立場での対応こそが求められます。

本会議は、最低賃金に関する金属労協の本年度取り組み方針を決定する重要な場です。具体的方針は後ほどの提案に委ねますが、方針は産業別最低賃金制度の継承・発展を基本としたものです。産業別最低賃金の新設を含めた取り組みの強化を図りたいと思います。

そのためには、まず、産別・企業における最低賃金協定の締結がその基礎となります。組合員の皆さんに、法定産業別最低賃金制度の意義と役割について理解を求めるとともに、企業内最低賃金協定の締結を促進しなければなりません。

最後に、産業別最低賃金制度の継承・発展と日本の格差問題の解決に重要な役割を果たすこれからの取り組みに、ご参加の皆さんが全力を傾注していただきますことをお願いし、冒頭のご挨拶とさせていただきます。

以上

# 産業別最低賃金に対する金属労協の考え方

2005年1月25日

全日本金属産業労働組合協議会

(IMF - JC)

産業別最低賃金は、1986年の中央最低賃金審議会答申に基づき、地域別最低賃金との機能・役割の違いを明確にし、当該産業労使のイニシアティブ発揮による運営を基本とした基幹的労働者に適用される最低賃金として再スタートしました。金属労協の各産別は、1987～88年度の電機・精密機械を中心とした前倒し転換、1988～89年度の通常転換と「新産業別最低賃金」の創設に全力を挙げて取り組み、現在、金属産業の雇用労働者の約6割に相当する340万人に制度が適用されています。

一方、2004年3月、「規制改革・民間開放推進3カ年計画」に「産業別最低賃金の見直し」が盛り込まれ、これを受けて、9月、厚生労働省に「最低賃金制度のあり方に関する研究会」が発足しました。研究会では、2005年春ごろを目途に、産業構造の変化、労働市場の変化などを踏まえて、最低賃金制度の役割・機能を再検証し、あるべき姿を明らかにすることとしています。

産業別最低賃金は、「わが国唯一ともいえる企業の枠を超えた産業別労働条件決定システム」として、「産業別に形成される賃金の下支え」と「公正競争の確保」の役割を担っています。金属労協では、産業別最低賃金の役割と機能について下記の通り改めて再確認のうえ、今後とも制度の継承・発展の基本姿勢を堅持しつつ、取り組みを進めていくこととします。

## 1. 産業別最低賃金の役割

### (1) 基幹的労働者を対象とした産業別最低賃金

日本の最低賃金制度は、1959年に業者間協定方式による産業別最低賃金からスタートし、1968年に審議会方式による大くくりの産業別最低賃金へと移行しました。その後、産業別最低賃金が設定されていない産業の労働者に最低賃金を設定することを目的として、1971～75年度までの間に全都道府県に地域別最低賃金が創設されました。しかしながら、従来の産業別最低賃金は大くくりの産業（例えば、全ての金属産業を網羅する「機械金属製品製造業最低賃金」など）に適用されることや、地域別最低賃金と適用労働者が同じであったこと、いずれも地方労働局長の諮問に基づいて金額審議をするいわゆる「行政主導型」運営であったこと、などから地域別最低賃金と産業別最低賃金の性格と役割・機能の分担が図られることになりました。

現行の産業別最低賃金は、1986年の中賃答申に基づき、関係労使の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産業別最低賃金制度へと姿を変えて新たな展開をはかることになったものです。こうして、現行の産業別最低賃金は、年齢（18歳未満65歳以上）、業務（清掃・片付け、技能取得中のもの、産業特有の軽易業務）を適用除外した基幹的労働者の最低賃金となっています。

## （2）産業ごとの賃金相場に適合した公正競争確保の機能

賃金水準の相場は、産業ごとの職種構成、産業構造による地域性や生産工程、下請け・取引関係など、産業の特殊性に影響を受け、職種・職務など労働力構成や労働の質の違いなどを反映しながら、産業ごとに形成されています。

これに対して、地域別最低賃金は、全ての労働者を適用対象としていることから、地域別最低賃金をもって全ての産業分野にそれぞれ実効性の高い最低賃金として機能するには一定の限界があります。相対的に賃金水準の高い産業や職種などにおいては、地域別最低賃金のみでは実効性が弱く、賃金の下支えとしての役割が不十分だといえます。

企業間競争が激化していることやデフレ不況下にある中で、企業は総額人件費抑制の姿勢を強めており、賃金の引き下げ圧力が強まっています。最低賃金は、「労働者の生活の安定」「労働力の質的向上」とともに、「事業の公正な競争の確保」に資することを目的とした制度です。とりわけ産業別最低賃金は、産業別に形成される賃金相場に適合した制度であることから、賃金の不当な切り下げ防止による公正競争確保のために実効性の高い制度となっています。

産業別最低賃金は、地域別最低賃金の性格をカバーし、両者で実効ある制度として機能しています。

## （3）団体交渉の補完・代替機能

労使合意による設定

地域別最低賃金は、行政による諮問を契機として、審議会で決定する制度であり、行政主導の制度であるといえます。

これに対して、産業別最低賃金は、「当該産業労使が労働条件の向上または事業の公正競争確保の観点から最低賃金が必要と認めるもの」に設定される制度です。労使交渉の手段をもたない未組織労働者を含む当該産業における団体交渉の補完・代替の役割・機能を担っており、いわば「わが国唯一ともいえる企業の枠を超えた産業別労働条件決定システム」といえます。

産業別最低賃金は、労使いずれかによる申請を契機に、公労使三者構成による審議会で決定しています。金額改正・新設の申請は、最低賃金協定や労働組合の機関決定、個人署名などによる、適用労働者の一定割合の合意が必要要件となっています。また、審議会においては、改正や新設の必要性を公労使全会一致で決定し、当該産業労使が参加した審議（専門部会）によって金額決定を行っています。このように、産業別最低賃金は、申請から決定に至る手続きの過程で、労使合意を形成しながら関係労使のイニシアティブによる設定と運用を

行っています。

日本の労働協約の限界をカバー

ヨーロッパでは、産業別労働協約による労働条件の社会的規制があり、さらに、国の制度によってこれを広く当該産業全体に拡張適用させる仕組みがあります。日本の産業別最低賃金は、最低賃金協定等を申請における基礎としながら、当該産業労使が参加する審議会で金額決定し、法的な拘束力を持たせる制度であり、ヨーロッパの労働協約またはその拡張適用制度のように協定賃金との連動性は希薄なものの、産業全体の賃金の下支えを確立するうえでは同様の制度であるといえます。

日本の場合、賃金決定は企業ごとに異なる賃金制度に基づき、内部労働市場として形成され、かつ、団体交渉は企業別労使交渉がベースとなるため、賃金決定は企業内決定・企業内適用となっています。また、団体交渉による使用者の団体交渉応諾義務は、組合員に関する事項に限定されているため、労働条件決定の及ぼす範囲が極めて狭い範囲にとどまっています。

このため、同一産業内においても企業規模、雇用形態、地域等によって賃金格差が大きい実態にあります。産業別最低賃金は、企業内における最低賃金決定をその基礎としながら、産業全体への波及をはかり、賃金を下支えする法規制として社会的な広がりを持たせるシステムとして機能しています。

労使関係の育成

産業別最低賃金は、地域における当該産業労使が、経済情勢・産業動向・産業における賃金実態等を踏まえた真摯な論議の積み重ねによって適正な最低賃金水準を審議・決定しています。すなわち、わが国特有の企業内労使関係、内部労働市場という実態を踏まえながら、企業内労使関係を越えた最低賃金の決定システムとして有効に機能しています。こうした産業別最低賃金決定のプロセスが、地域における当該産業の労使関係の育成にも大きく寄与しているといえます。

#### (4) 賃金決定メカニズムにおける産業別最低賃金の位置づけ

産業別最低賃金には、春季生活闘争を基軸とした賃金決定メカニズムのなかで産業ごとの賃金の下支えを構築する意義があります。春季生活闘争では、企業内労使の交渉結果が、春闘における相場波及メカニズムによって未組織労働者へ波及し、さらに審議会での論議を通じて法定最低賃金の決定にも一定の影響を与えてきました。

産業別最低賃金は、春闘において産別統一闘争として取り組んだ最低賃金協定の締結等の取り組み結果を、未組織労働者を含めた産業全体に法的な拘束力をもって波及させる制度です。産業別最低賃金の申請に必要な合意形成や当該産業労使が参加する審議会への参画等に取り組み、産業全体の賃金水準の下支えを図っています。

賃金格差が拡大し、賃金の下支え強化が必要となる一方、雇用形態の多様化等によって組織率は低下しており、未組織労働者を含めた賃金の下支えがますます必要となっています。金属労協では、ミニマム運動の強化

を春季生活闘争の重要な柱の一つと位置づけ、最低賃金協定の締結を産業別最低賃金の取り組みと連動させることによって、未組織労働者を含めた産業全体の賃金水準の下支えに取り組んでいます。

## 2. 労働市場の変化に対応した産業別最低賃金の今後のあり方

雇用移動の増加や雇用形態の多様化など、労働市場・雇用構造の著しい変化がみられる中で、賃金の決定においても労働の対価としての「仕事」要素を重視する色彩が強まってきました。しかしながら、産業界内の賃金決定メカニズムは、企業内体系としての対応が基本となっており、社会的な賃金形成の機能強化が求められています。

このため、労働移動や雇用形態の多様化にも対応した社会的な規制として、産業別最低賃金の果たす役割がますます重要になっています。とりわけ組織化の遅れている非典型労働者の賃金の下支えとして、産業別最低賃金を有効に機能させる必要があります。当該産業における公正な処遇の確保、事業の公正競争確保の観点からも、派遣・請負労働者に対する「働く現場」での産業別最低賃金適用についての検討が求められています。

以 上

# 最低賃金 Q & A

## Q 1 . 最低賃金はなぜ必要なのですか。

A 1 . わが国では、法律によって「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」とされています。これは、労働市場の動きだけに任せていれば、極端に低い賃金も生まれる可能性があるからです。また、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」ともされています。この理由は、適正な賃金とは、労使協議によって行なわれるべきとの民主主義の基本理念があるからです。事実、労働組合がなく、会社から一方的に決められるパート、派遣労働者や中小企業労働者の賃金は、不当に低い場合が多いことによっても理解できます。

日本の最低賃金法は、この2つの事柄に対応して作られています。健康で文化的な生活を営むことの出来る水準を確保すべきという考え方と、特定の産業や特定の職種の中で不当に低い賃金を引き上げるべきとの考え方です。

## Q 2 . なぜ産業別最低賃金と地域別最低賃金の2つの制度が必要ですか。

A 2 . 最低という意味は、社会全体の中における「最低」という意味もありますが、それだけではなく、社会の中の特定の産業や特定の職種、特定の地域の中において賃金の低い人たちをも意味し、最低賃金はその人たちをも救済するという目的を持ったものです。日本の中で最低賃金は、必要であると認められれば、いくつあっても良いこととなります。

日本の賃金は、働き方、業種、企業規模、地域や雇用形態の違い等、さまざまな要因によって形作られ、その結果として賃金水準の違いが生まれています。例えば、最近増加しているパート労働者について考えると、その働いている産業、職種によって賃金が異なっていますが、その産業・職種の中で比較すれば、非常に低い水準にあるのが実態です。従って、その産業の中で相対的に賃金が低いパート労働者を救済するためには、まず特定の産業や特定の職種の中で不当に低い賃金を引き上げるべき方法、今の日本でいえば「産業別最低賃金」によって、救済しなければなりません。このとき考えるべき最低賃金の水準は、同じ産業で同じ仕事をしている一般労働者（法律では類似労働者といわれます）の賃金水準、すなわち労働の対価としての賃金水準です。

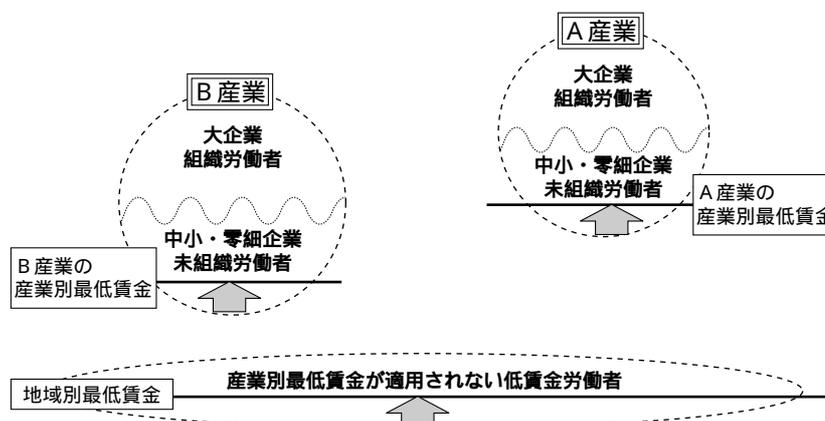
産業別最低賃金が設定されていない労働者については、都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」で救済することになります。この場合は、最低生計費を満足させることが出来るかどうかを重視して水準を考えることとなります。

反対側からの見方をすれば、地域別最低賃金によって救済されるのは、賃金が低い産業や職種の労働者のみにとどまることとなります。そして、その他の多数の人たち、つまり、仕事の厳しさなどを理由に地域別最低賃金や他産業の労働者よりは賃金水準が高いものの、その産業においては相対的に賃金が低い労働者を救済することはできません。すなわち、賃金は、産業や職種によって異なっているために、地域別最低賃金という1つの金額だけでは、今の日本の全ての低賃金労働者を

救済することは困難といわざるを得ません。産業別最低賃金は、この人たちの救済を視野に入れた制度です。

また、最低賃金決定の現状から考えると、使用者側は最低賃金の引き上げに否定的です。従って、地域別最低賃金の大幅な引き上げは、対象者の拡大につながることから、実態的に可能かどうかという問題も考えておく必要があります。

図表1 産業別最低賃金と地域別最低賃金の関係



### Q3 . 国際的には、どのような人を、どのような最低賃金制度で、救済しようとしているのですか。

A3 . (1) 賃金は労働条件の重要な部分を占める項目ですから、社会保障とは異なり、本来、労使の協議によって決めるべきものです。ですから、まずは、団体交渉で決めることとなります。しかし、労働組合すら結成できない弱い立場のパートや派遣労働者や中小企業労働者に対して、どのようにして救済するかを考えなければなりません。

国際的には、労働協約などによって賃金を規制できず、その結果賃金が不当に低いと考えられる人々には、法律によって、団体交渉に代わるような仕組みを与えて改善しようとしています（ILO）。このやり方が、労働協約の拡張適用方式と言われるものや日本の「産業別最低賃金」の考え方です。ヨーロッパでは、使用者団体と産業別労働組合が、職種別に賃金を決定し、その協定された金額がその職種の最低賃金となっています。

(2) 次に、このような制度によっても救済できない人たちについては、国が、最低賃金を作ることで、審議会、労働委員会等によって金額や対象となる人たちを決めています。これが、日本で審議会方式といわれる「地域別最低賃金」です。したがって、(1)で記載した労働協約の拡張適用方式が発達している北欧やドイツでは、この制度はありません。

今日、雇用形態の多様化などによって賃金格差が拡大している折から、これまで労働組合が主張してきたように、地域別最低賃金水準の低さが改めて問題となってきています。

(3) また、使用者によって作られる最低賃金制度もありました。これは、他の産業に比べて、仕事が厳しいなどの理由によって、人材を確保できない事情が生まれたり、賃金コストを引き下げることによって、業界内の競争に勝ち抜こうとする一部の使用者が存在したり、不当な買い叩きが行なわれ、次々に賃金を引き下げざるを得なくなった場合に、使用者の主導によって、最低賃金を協定する方法です。日本の最低賃金制度は、業者間協定方式といわれるこのやり方で始まりました。しかし、使用者だけで賃金を決めるやり方は、賃金決定の民主制を侵し、国際的に認められないと

して、1968年に廃止されました。 の原因をなくすことは、公正競争の確保と言われる考え方として、日本では現行の産業別最低賃金の役割の中に今も残っています。

#### Q 4 . 最低賃金はどのようにして決まるのですか。

##### A 4 . (1) 産業別最低賃金

産業別最低賃金は、対象となる産業の労働者または使用者の申請に基づき、地方最低賃金審議会で決定します。

申請には、最低賃金協定や労働組合の機関決議、個人署名、申請代表者に対する委任状を集約し、適用対象者の2分の1～3分の1の合意を図る必要があります。申請要件を満たしていれば、地方労働基準局長が審議会に「必要性」の諮問を行い、「必要性」があると認められれば、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、決定します。

金額の審議では、産業ごとの賃金実態に関する調査や申請時に提出した最低賃金協定書、産業動向などを参考に決定しています。

関係労使の申請が必要なことや、専門部会に当該産業労使が参加することなどによって、団体交渉の補完・代替機能を持たせている制度といえます。

##### (2) 地域別最低賃金

地域別最低賃金は、地方労働局長の諮問に基づき、都道府県ごとに設定される最低賃金審議会で決定します。

まず、厚生労働大臣が中央最低賃金審議会に対して、「地域別最低賃金額改定の目安」を諮問します。「目安」は、都道府県を4つのランクに分け、ランクごとに引き上げ額を示すものです。「目安」の審議では、厚生労働省が30人未満事業所を対象として6月に実施する「賃金改定状況調査」や、春闘結果を含めた賃金の動向、生計費、日本経済・産業の状況、雇用情勢、などを参考にして審議を行っています。

地方最低賃金審議会では、中央最低賃金審議会が示す「目安」を1つの基準として、経済動向や賃金実態などを加味した審議を行い、金額を決定します。

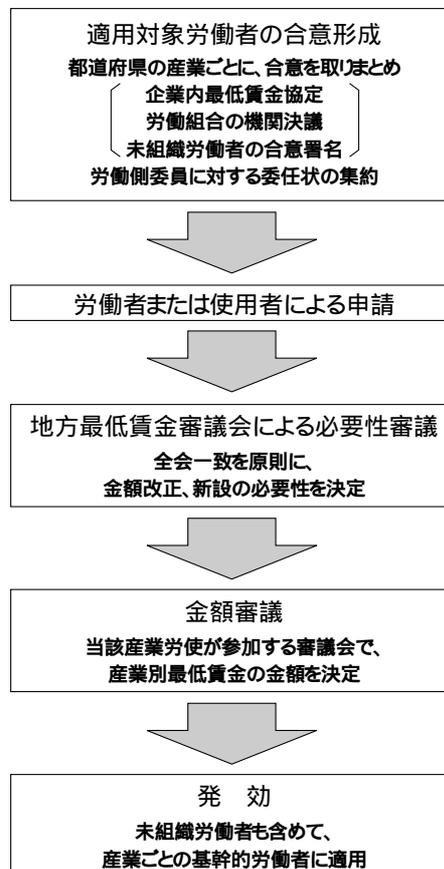
図表2 産業別最低賃金と地域別最低賃金の違い

	産業別最低賃金	地域別最低賃金
基本的な性格	労働条件の改善を図り、もって労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。	
	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金額水準の高い最低賃金を必要と認めるもの。	全ての労働者に適用されるナショナル・ミニマム
対象労働者	基幹的労働者(当該産業特有・主要な従事者) 〔適用除外〕 年齢 18歳未満65歳以上 業務 イ.清掃・片付け 口.雇い入れ後一定期間以内の者で技能修得中のもの	全ての労働者
契機	関係労使いずれかによる申請 (関係労使主導)	労働大臣又は都道府県労働局長による諮問(行政主導)
地域の範囲	都道府県単位または全国が基本 (2県以上、県の中の一部地域可)	都道府県単位
産業の範囲	小くくりを基本	全産業に適用

図表3 産業別最低賃金の申請要件

	労働協約ケース	公正競争ケース
	同種の基幹的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。	事業の公正競争を確保する観点からの必要性を理由とする。
新 設	一定の地域内の事業場で使用される同種の基幹的労働者の2分の1以上の合意がある。	同種の基幹的労働者に、産業別最低賃金の設定を必要とする程度の賃金格差が存在する。
金額改正 ・ 廃止	一定の地域内の事業場で使用される同種の基幹的労働者の概ね3分の1以上の合意。	最低賃金の適用を受ける労働者又は使用者の概ね3分の1以上の合意による申出があれば諮問。

図表4 産業別最低賃金の決定システム



## Q5. 最低賃金はどのくらいの水準ですか。

A5. 産業別最低賃金は、全国で247件設定されており、平均で758円となっています。地域別最低賃金は、全国平均で665円となっています。地域別最低賃金を100とすると産業別最低賃金は114程度に相当します。賃金構造基本統計調査で一般労働者の賃金と比較すると、産業別最低賃金は41.3%程度、地域別最低賃金は36.2%となっています。

なお、海外の最低賃金の水準（日本の地域別最低賃金に相当）を見ると、アメリカでは579円となっているものの（但し州によっては最高で956円）、イギリスでは975円、フランスでは1,027円となっています。こうした水準と比較すると、日本の最低賃金は低水準に留まっており、実効性を高めるためにも水準改善が求められています。

図表5 最低賃金の水準

		2003年 賃構 パーシエ式 産業・規模・ 男女計	2003年 毎勤 所定内給与 5人以上	2003年 賃構 パート賃金
		1,837円	1,828円	897円
地域別最低賃金	665円	(36.2)	(36.4)	(74.1)
産業別最低賃金	758円	(41.3)	(41.5)	(84.5)

(注): 1.地域別最低賃金と産業別最低賃金は、2004年度決定金額の全国加重平均。  
2.厚生労働省「賃金構造基本統計調査」「毎月勤労統計調査」の賃金額は、時間額換算。  
3( )は、賃構、毎勤の賃金額に対する比率。

## Q6. 外国の最低賃金制度はどのようになっていますか。

A6. 北欧諸国やフランスやドイツなど、ほとんど(8~9割)の労働者に労働協約が適用されているヨーロッパ諸国では、産業ごとに締結される労働協約が産業別最低賃金の役割を果たしています。フランスでは、さらに、労働協約が適用されていない労働者に対して、全国一律の最低賃金があります。

イギリスでは全国一律の最低賃金のみとなっています。アメリカでは、全国に適用される最低賃金がありますが、さらに州によっては、独自の最低賃金が適用されています。

一方、日本では、企業ごとに賃金が決定されており、産業別に賃金を規制する労働協約がありません。その上、労働協約の拡張適用の条件が極めて厳しく、実効力がほとんどないために、法定産業別最低賃金によって賃金の下支えを図ることが必要です。

図表6 諸外国の最低賃金制度

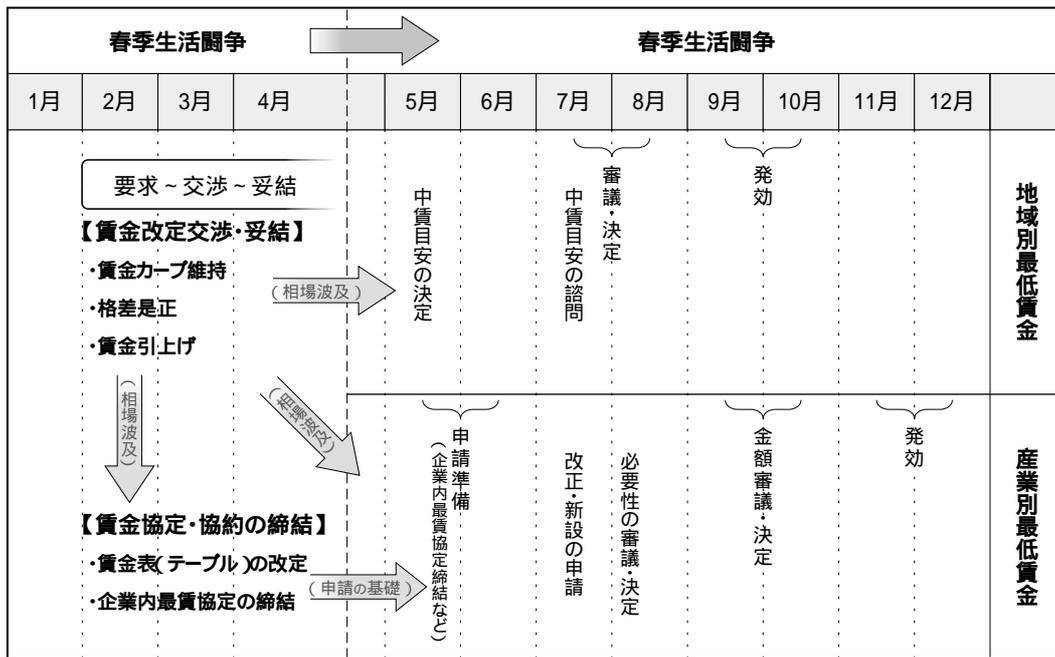
	日本		アメリカ		イギリス		フランス		ドイツ
	最低賃金法(1959)	労働協約 拡張方式	連邦最低賃金 公正労働基準法(1938)	州別最低賃金 各州法	最低賃金法(1998)	労働法典(1950改正)	SMIC	労働法典	
根拠規定	最低賃金法(1959)	労働協約 拡張方式	公正労働基準法(1938)	各州法	最低賃金法(1998)	労働法典(1950改正)	SMIC	労働法典	労働協約法(1949)
設定方式 および 決定方式	審議会方式	労働協約 拡張方式	州際通商等適用産業 につき一律最低賃金	州内一律最低賃金	全国一律最低賃金	労働法典(1950改正)	SMIC	労働法典	地域・業種別最低賃金
地域別			法定方式	法定方式、審議会方式、両方式の併用等	審議会方式	審議会方式	審議会方式	審議会方式	業種別
最低賃金額	665円/時間 (加重平均) (2004)	756円/時間 (加重平均) (2003)	5.15\$/時間 (1997.9)	2.00\$/時間[225円] ~ 8.50\$/時間[956円]	4.85£/時間 (2004.10)	7.61ユーロ/時間 (2004.7)	7.61ユーロ/時間 (2004.7)	7.61ユーロ/時間 (2004.7)	業種別 労働協約拡張方式
改定	中賃で目安を示し、地賃で審議のうえ決定	労使の申出に基づき必要と認められた場合に、審議のうえ決定	最低賃金改定案を連邦議会、大統領が承認	連邦最低賃金額の改定に合わせる、消費者物価指数等で改定する等	主管大臣から諮問を受けた低賃金委員会の勧告を受け、決定	毎年7月1日に改定。その他、物価スライド制におよぶ随時改定。	業種レベルでの賃金交渉を年1回行うことが義務。 ・SMICを下回っている場合、次期協約改定時にSMICを上回るよう修正。	業種レベルでの賃金交渉を年1回行うことが義務。 ・SMICを下回っている場合、次期協約改定時にSMICを上回るよう修正。	各労働協約による
減額措置 又は 適用除外	適用除外 ・精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者 ・試用期間中の者 ・職業能力開発促進法に基づき認定職業訓練を受ける者のうち一定の者 ・所定労働時間の特に短い者 ・軽易な業務に従事する者 ・断続的労働に従事する者	適用除外 ・20歳未満の労働者 ・障害者 ・チップを得る従業員 ・学生プログラム ・適用除外 ・管理職、専門職等 ・小規模従事者 等	減額措置 ・州によっては小規模の小売業・サービス業等	減額措置 ・16~21歳 適用除外 ・自営業者 ・18歳未満 ・徒弟労働者、学生の一部 ・軍人、漁師の一部、ボランテア、囚人	減額措置 ・18歳未満 ・身体障害者、傷痕 ・軍人 ・見習訓練生、研修生等 適用除外 ・巡回セールスマン ・労働契約を結んでいない企業の幹部指導者				
表示単位	時間額	時間額、日額	時間額	時間額	時間額	時間額	時間額	時間額	
最低賃金に含まれない賃金	・臨時に支払われる賃金 ・1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金 ・時間外手当、休日手当、深夜割増手当 ・精算手当、通勤手当、家族手当 等	・物理給付 ・使用者からの贈与 ・や裁量的なボーナス 等	・超過勤務に伴う手当の増額分 ・勤務時間変更手当 ・休日勤務に伴う手当の増額分 等	・時間外手当 ・夜間及び日曜勤務手当 ・勤続手当、皆勤手当 ・特別手当 等					
罰則等	20,000円以下の罰金		・10,000\$以下罰金若しくは6ヶ月以下の禁固刑又はその両方 ・1,000\$以下の行政上の制裁金	州法により異なる。	5,000£の罰金	労働者1人につき1,500ユーロの罰金	労働者1人につき1,500ユーロの罰金	労働者1人につき1,500ユーロの罰金	
ILO条約 批准状況	・第26号条約(1974批准) ・第131号条約(1974批准)		・第26号条約、第131号条約とも批准せず。	・第26号条約、第131号条約とも批准せず。	・第26号条約、第131号条約とも批准せず。	・第26号条約(1930批准) ・第131号条約(1972批准)	・第26号条約(1930批准) ・第131号条約(1972批准)	・第26号条約(1929批准) ・第131号条約は批准せず。	

Q7. 春季生活闘争と最低賃金はどのような関係になっていますか。

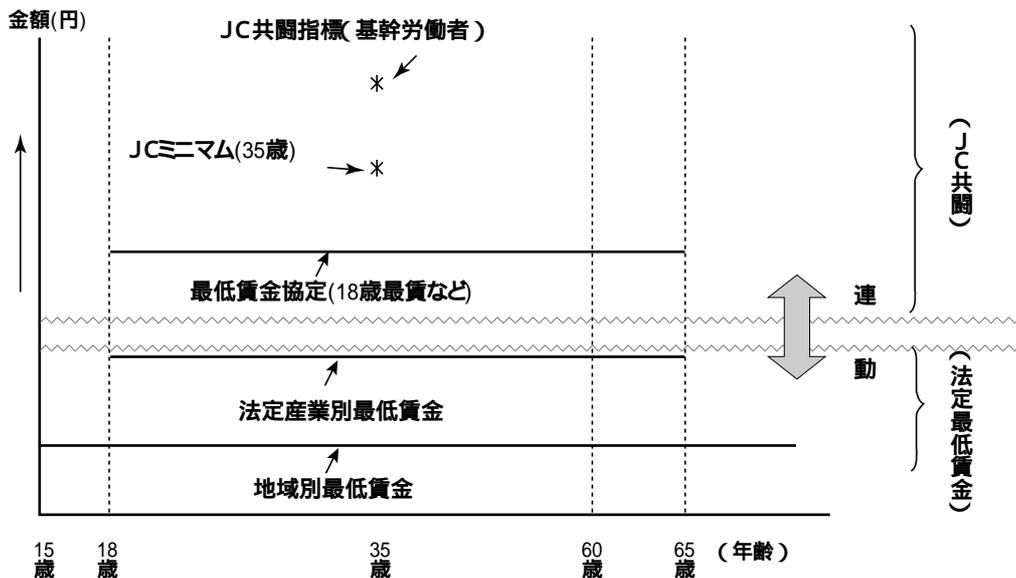
A7. 春季生活闘争では、企業内労使の交渉結果が、相場波及メカニズムによって未組織労働者に波及します。最低賃金は、こうした賃金の動向を見ながら決定されており、賃金交渉の手段を持たない労働者の賃金決定にも影響を与えています。

とりわけ産業別最低賃金では、春季生活闘争で締結した最低賃金協等の取り組み結果を、未組織労働者を含めた産業全体に法的な拘束力を持って波及させる制度です。金属労協では、最低賃金協定の締結と産業別最低賃金の取り組みを春季生活闘争の重要な柱と位置づけて取り組んでいます。

図表7 春季生活闘争と最低賃金



図表8 JC共闘と最低賃金(イメージ図)



図表9 最低賃金に対する労働組合の取り組み

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
<b>産別本部</b>	<p>全国最賃担当者会議の開催（取り組み方針決定）</p> <p>春闘における企業内最賃要求方針の決定</p>	<p>春闘要求（企業内最賃改定の要求）</p> <p>業界団体への協力要請</p> <p>地方労働局への意向表明状況調査の実施</p>	<p>加盟組合への最賃協定の締結・必要性の機関連関に関する要請</p> <p>意向表明状況の把握</p>	<p>加盟組合への最賃協定の必要性の決議書の提出要請</p>		<p>産別最賃申請内容の調査の実施（配布）</p>	<p>産別最賃申請状況の把握</p> <p>改正審議日程、金額修正状況調査の依頼</p>		<p>必要性審議状況の把握</p> <p>金額審議・決定状況の把握・伝達（地方との連携）</p>			
<b>単 組</b>		<p>春闘要求提出</p>	<p>春闘回答・妥結（最賃協定の締結）</p>	<p>産別本部、地方組織への企業内最賃協定書・決議文・個人署名等の提出</p> <p>会社に対して申請の取り組みについての通知や話し合いなど（単組や支部レベルなど）</p>								
<b>地方組織</b>	<p>労使会議の開催（経営側との話し合い（通年的な取り組み））</p>		<p>地方労働局への金額改正の意向表明</p>	<p>申請準備</p> <p>地方組織加盟組合の最低賃金協定・決議、未組織労働者の個人署名、委任状等、申請書類の取りまとめ、改正審議資料の作成</p> <p>経営側に対して申請の取り組みについての通知や話し合い</p>		<p>地方組織加盟組合の最低賃金協定・決議、未組織労働者の個人署名、委任状等、申請書類の取りまとめ、改正審議資料の作成</p> <p>経営側に対して申請の取り組みについての通知や話し合い</p>			<p>金額審議・決定状況の報告</p>			

