

特定（産業別）最低賃金の基本的な考え方

特定（産業別）最低賃金は

- ① 関係労使が
- ② 労働条件の向上又は事業の公正競争の観点から
- ③ その産業の年齢・業務などの条件で労働者の一部を除外した基幹的労働者について

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場合に、その労使の申し出により設定することとされているものです(中央最低賃金審議会 昭和56年答申)。

したがって、特定（産業別）最低賃金の金額は、関係労使の自主性を尊重して設定されるものであるとの性格を有するものであって、最賃法第 15 条の規定の手続きによる関係労使の申出を受けて、都道府県労働局長が決定（改正）の必要性を最低賃金審議会に諮問し、全会一致で必要との意見が出された場合に、同審議会で審議された意見（答申）を尊重して決定（改正）されるものです。

これは、企業内の賃金水準を設定する際の労使の取組を補完するもので、法令上、特定最低賃金を定めなくてはならないような義務はなく、労使各側のコンセンサスの下に特定（産業別）最低賃金が設定されるべきであるという考え方によっているものです。

地域別最低賃金が都道府県労働局長の諮問に基づき、調査・審議によって決定する「行政主導型」の最低賃金であるのに対して、特定（産業別）最低賃金は「労使主導型」といえます。

必要性があるとして改正審議に入った後、その審議内容においても、平成 14 年の「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」において、「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るよう努力すること」と明示されております。