

## 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

関係労使が

労働条件の向上又は事業の公正競争の観点から

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。

# 特定最低賃金の決定・改正・廃止の申出

関係労使の申出により、地方最低賃金審議会において、決定、改正及び廃止の調査審議を行う。

申出の要件は中央最低賃金審議会において労使で合意されたもの( )

「現行産業別最低賃金の廃止及び新産業別最低賃金への転換等について」(昭和61年2月14日中央最低賃金審議会答申)

労働協約ケース： 関係労使の間で、同種の「基幹的労働者」の相当数(原則として1000人以上)に適用される賃金の最低額に関する合意(労働協約)がある場合

新しく決定する場合の申出の要件

改正・廃止する場合の申出の要件

基幹的労働者の2分の1以上が労働協約の適用を受けること  
労働協約の当事者の労働組合又は使用者の全部の合意により行われる申出であること

基幹的労働者の概ね3分の1以上が労働協約の適用を受けること  
労働協約の当事者の労働組合又は使用者の全部の合意により行われる申出であること

公正競争ケース： 事業の公正競争を確保する観点から、同種の基幹的労働者について、最低賃金を設定することが必要である場合

新しく決定する場合の申出の要件

改正・廃止する場合の申出の要件

企業間、地域間又は組織労働者と未組織労働者の間等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場合(注)

適用され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等

(注)

「公正競争ケース」は、設定方式として一定の定量的要件を付した「労働協約」ケースとは異なり、申出の内容は個別の事案により種々異なることが想定され、また賃金格差の程度についてもその生ずる要因は多様であり、申出の要件として定量的要件を一律に付すことは適当ではない。

(中略)

なお、当該最低賃金の適用を受けるべき労働者又は使用者の概ね1 / 3以上のものの合意による申出があったものについては受理・審議会への諮問が円滑に行われることが望ましい。

「中央最低賃金審議会「公正競争ケース」検討小委員会報告」(平成4年5月15日中央最低賃金審議会了承)