

基 発 第 1 2 0 6 0 0 1 号

平 成 1 4 年 1 2 月 6 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

(公印省略)

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ついて

平成14年12月6日に開催された第8回中央最低賃金審議会において、中央最低賃金審議会産業別最低賃金制度全員協議会から別添のとおり報告が行われた。中央最低賃金審議会においては、同報告を全会一致で了承し、各地方最低賃金審議会に通知することとしたので、貴職から地方最低賃金審議会に本報告を伝達されたい。

なお、地方最低賃金審議会の各側委員にその写しを手交されたい。

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

平成14年12月6日

本全員協議会は、平成13年4月20日に中央最低賃金審議会から付託を受け、同年5月29日から平成14年12月6日までの間、計12回にわたり鋭意審議を重ねた結果、全会一致で別添のとおり報告を取りまとめた。

本全員協議会は、地方最低賃金審議会がその自主性を発揮しつつ、今般の結論に沿った改善を行うことを期待する。

(別添)

産業別最低賃金制度の改善について

1 基本的な考え方

産業別最低賃金については、「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)」(以下「昭和61年答申」という。)に基づき、旧産業別最低賃金から現行の産業別最低賃金への転換がなされ、その後、「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)」及び「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(平成10年12月10日中央最低賃金審議会了承)」(以下「平成10年報告」という。)等により逐次改善されてきたところである。

一方、我が国の経済社会は、長引く景気の低迷、国際競争の激化、産業の空洞化、サービス産業化の動きが進展する中で産業構造が変化するとともに、パートタイム労働者、派遣労働者等の増加など雇用形態や就業形態も多様化し、産業別最低賃金を取り巻く環境は大きく変化しているところである。

こうした中で、平成10年報告において、「産業別最低賃金制度のあり方については今後時機を見てさらなる議論を深め、審議していくことが適当である」とされたことを踏まえ、使用者側からの問題提起により、平成13年4月に中央最低賃金審議会に産業別最低賃金制度全員協議会が設置され、同年5月から産業別最低賃金制度の在り方について累次にわたり審議を行ってきたところである。

審議においては、使用者側は廃止論を主張する一方、労働者側が継承・発展論を主張し、付記にあるように労使の意見には大きな隔たりがあった。

しかしながら、産業別最低賃金が現実に制度として存在し、実際に関係者から運用面の課題に関する様々な指摘があることを踏まえると、労使それぞれの立場はあるものの、産業別最低賃金制度を改善することは重要であることから、産業別最低賃金設定の趣旨である関係労使のイニシアティブ発揮を中心とした改善の在り方について検討を行った結果、今般の結論に達したものである。

今後、法改正を伴う事項も含めた産業別最低賃金制度の在り方については、時機を見て新たに検討の場を設け、中長期的な視点から更なる議論を深めることが適当である。

2 関係労使のイニシアティブの一層の発揮を中心とした改善

産業別最低賃金は、関係労使のイニシアティブにより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たものについて設定することを基本としていることから、関係労使のイニシアティブをより発揮させるという観点を中心に、以下の改善が図られることが必要である。地方最低賃金審議会においては、関係労使がイニシアティブを十分に発揮することにより、一層円滑な審議と運用がなされることを期待するものである。

(1) 関係労使のイニシアティブ発揮による改善

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。

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。

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るよう努力することが望ましい。

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、行政の役割とあいまって、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。

(2) その他の改善

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。

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。

適用労働者数等の通知

産業別最低賃金の決定等に関する申出の意向表明があった場合には、適用労働者数等を労使双方で確認できるようにするため、当該申出の意向表明後速やかに、最低賃金審議会事務局から当該産業別最低賃金の基幹的労働者である適用労働者数等を明示し、関係労使に通知することとする。

産業別最低賃金の表示単位期間の時間額単独方式の検討

地域別最低賃金の表示単位期間については、平成14年度からすべての都道府県で時間額単独方式に移行したところであり、産業別最低賃金の表示単位期間の時間額単独方式への移行についても、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。

3 付記事項

今回の検討の過程で、労使各側からの主要な意見を次のとおり付記する。

(1) 使用者側意見

産業別最低賃金は、「労働条件の向上又は公正競争の確保の観点から、その産業の基幹的労働者につき地域別最低賃金より高い最低賃金を必要と認めるときに設定」するものとされているが、「労働条件の向上」については、我が国の賃金水準は先進諸国の中でトップクラスであり、第三者の関与の下に継続すべき理由は乏しい。また、「公正競争の確保」についても経済のグローバル化が進展する中、国内における事業の公正競争の確保はほとんど意味を失っており、「基幹的労働者」について普通の労働者以上の最低賃金を設定することは地域別最低賃金がある以上、最低賃金法第1条に照らしてそぐわない。

とりわけ、経済のグローバル化による産業空洞化が進む中で、産業別最低賃金が数多く設定されている「ものづくり産業」は、極めて厳しい状況にあり、国内における公正競争の確保の意義が薄らいでいるとともに、早急に産業別最低賃金を含めた既存のシステムを見直す構造改革を行わないと世界の中で取り残される状況にある。また、雇用・失業情勢への影響も極めて大きい。もはや産業別最低賃金は企業内労使以外の場で決定すべき必要性が高いものとして維持する時代ではない。

さらに、地域別最低賃金において賃金の低廉な労働者の最低額は保障されており、産業別最低賃金は屋上屋を重ねるものであるとともに、セーフティネットの確保については、地域別最低賃金のみで最低保障を決める方が分かりやすい。したがって、産業別最低賃金制度は廃止すべきである。また、制度が廃止されない段階においては、地域、産業の実情を踏まえ、必要性の乏しい個別の産業別最低賃金については廃止、その他については引下げ又は凍結を含め柔軟に対応すべきである。

(2) 労働者側意見

地域別最低賃金はすべての労働者に適用される賃金の最低基準を、産業別最低賃金は産業別の基幹的労働者に適用される賃金の最低基準をそれぞれ決定するものであり、二つの制度が相互に補完しあいながら存在することで、最低賃金の実効性を高め賃金下落の防止を図るとともに、賃金格差の是正を果たす役割を担っている。特に、最低賃金の対象者の賃金水準は、先進諸国の中でも決して十分ではないことを認識すべきである。

また、産業間格差がある以上、産業ごとの賃金実態を踏まえたセーフティネットとして産業

別最低賃金の設定の意義があるほか、産業別最低賃金は、労働組合の組織化の進んでいない産業の中小企業の労働者にもその適用が及ぶなど、団体交渉の補完的な役割を果たしており、賃金の低廉な労働者の労働条件の向上に寄与しているところである。

さらに、経済のグローバル化の進展の下、国内における企業間競争は激化し、企業はコスト削減策の一つとして賃金引下げを始めとする人件費削減を行っており、賃金の下落の動きが拡大するとともに、パートタイム労働者等の増加などにみられるように、雇用形態が多様化しており、働き方の多様化に対応した公正処遇を確保する必要がある。特に、一般労働者とパートタイム労働者等との賃金格差が拡大しており、賃金の不当な引下げを防止し、事業の公正競争の確保を図る観点から、産業別最低賃金の機能強化が求められる。

このため、産業別最低賃金として現行申出要件を維持し、今後は介護・福祉や医療の分野、交通運輸分野など第三次産業分野へ拡大するとともに、労働力の流動化や雇用形態・就労形態の多様化に対応できるよう、現行制度の機能強化の視点に立って、産業別最低賃金を更に発展させるべきである。