

## 関 係 法 令 等

- |   |   |             |
|---|---|-------------|
| 1 | 最低賃金法                                   | ・・・・・・・・ 1  |
| 2 | 最低賃金審議会令                                | ・・・・・・・・ 9  |
| 3 | 最低賃金法施行規則                               | ・・・・・・・・ 11 |
| 4 | 現行産業別最低賃金の廃止及び新産業別最低賃金への<br>転換等について（抜粋） | ・・・・・・・・ 16 |
| 5 | 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               | ・・・・・・・・ 24 |
| 6 | 早わかり産別最賃（産業別最低賃金）の歩み                    | ・・・・・・・・ 28 |

# I 関係法令等

## 1 最低賃金法

昭和34. 4.15法律137号  
改正 昭和43. 6. 3法律 90号  
改正 昭和44. 7.18法律 64号  
改正 昭和45. 5.16法律 60号  
改正 昭和55.11.19法律 85号  
改正 昭和58.12. 2法律 78号  
改正 昭和59. 5. 8法律 25号  
改正 昭和60. 6. 8法律 56号  
改正 平成 4. 6. 3法律 67号  
改正 平成10. 9.30法律112号  
改正 平成11. 7.16法律 87号  
改正 平成11. 7.16法律102号  
改正 平成11.12.22法律160号  
改正 平成13. 4.25法律 35号  
改正 平成14. 5.31法律 54号  
改正 平成19.12. 5法律129号  
改正 平成20. 5. 2法律 26号  
改正 平成24. 4. 6法律 27号  
(施行 平成24.10. 1)

### 目次

- 第1章 総則 (第1条・第2条)
- 第2章 最低賃金
  - 第1節 総則 (第3条-第8条)
  - 第2節 地域別最低賃金 (第9条-第14条)
  - 第3節 特定最低賃金 (第15条-第19条)
- 第3章 最低賃金審議会 (第20条-第26条)
- 第4章 雑則 (第27条-第38条)
- 第5章 罰則 (第39条-第42条)
- 附則

### 第1章 総則

#### (目的)

第1条 この法律は、賃金の低廉な労働者について、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。

#### (定義)

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 労働者 労働基準法(昭和22年法律第49号)第9条に規定する労働者(同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。)をいう。
- 二 使用者 労働基準法第10条に規定する使用者をいう。
- 三 賃金 労働基準法第11条に規定する賃金をいう。

### 第2章 最低賃金

## 第1節 総則

### (最低賃金額)

第3条 最低賃金額（最低賃金において定める賃金の額をいう。以下同じ。）は、時間によつて定めるものとする。

### (最低賃金の効力)

第4条 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

2 最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。

3 次に掲げる賃金は、前2項に規定する賃金に算入しない。

- 一 1月をこえない期間ごとに支払われる賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの
- 二 通常の労働時間又は労働日の賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの
- 三 当該最低賃金において算入しないことを定める賃金

4 第1項及び第2項の規定は、労働者がその都合により所定労働時間若しくは所定労働日の労働をしなかつた場合又は使用者が正当な理由により労働者に所定労働時間若しくは所定労働日の労働をさせなかつた場合において、労働しなかつた時間又は日に対応する限度で賃金を支払わないことを妨げるものではない。

### (現物給与等の評価)

第5条 賃金が通貨以外のもので支払われる場合又は使用者が労働者に提供した食事その他のものの代金を賃金から控除する場合においては、最低賃金の適用について、これらのものは、適正に評価されなければならない。

### (最低賃金の競合)

第6条 労働者が2以上の最低賃金の適用を受ける場合は、これらにおいて定める最低賃金額のうち最高のものにより第4条の規定を適用する。

2 前項の場合においても、第9条第1項に規定する地域別最低賃金において定める最低賃金額については、第4条第1項及び第40条の規定の適用があるものとする。

### (最低賃金の減額の特例)

第7条 使用者が厚生労働省令で定めるところにより都道府県労働局長の許可を受けたときは、次に掲げる労働者については、当該最低賃金において定める最低賃金額から当該最低賃金額に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額により第4条の規定を適用する。

- 一 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- 二 試の使用期間中の者
- 三 職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第24条第1項の認定を受けて行われる職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させることを内容とするものを受ける者であつて厚生労働省令で定めるもの

四 軽易な業務に従事する者その他の厚生労働省令で定める者

### (周知義務)

第8条 最低賃金の適用を受ける使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該最低賃金の概要を、常時作業場の見やすい場所に掲示し、又はその他の方法で、労働者に周知させるための措置をとらなければならない。

## 第2節 地域別最低賃金

### (地域別最低賃金の原則)

第9条 賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障するため、地域別最低賃金（一定の地域ごとの最低賃金をいう。以下同じ。）は、あまねく全国各地域について決定されなければならない。

2 地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない。

3 前項の労働者の生計費を考慮するに当たっては、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する。

### (地域別最低賃金の決定)

第10条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の地域ごとに、中央最低賃金審議会又は地方最低賃金審議会（以下「最低賃金審議会」という。）の調査審議を求め、その意見を聴いて、地域別最低賃金の決定をしなければならない。

2 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、前項の規定による最低賃金審議会の意見の提出があつた場合において、その意見により難いと認めるときは、理由を付して、最低賃金審議会に再審議を求めなければならない。

### (最低賃金審議会の意見に関する異議の申出)

第11条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、前条第1項の規定による最低賃金審議会の意見の提出があつたときは、厚生労働省令で定めるところにより、その意見の要旨を公示しなければならない。

2 前条第1項の規定による最低賃金審議会の意見に係る地域の労働者又はこれを使用する使用者は、前項の規定による公示があつた日から15日以内に、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に、異議を申し出ることができる。

3 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、前項の規定による申出があつたときは、その申出について、最低賃金審議会に意見を求めなければならない。

4 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、第1項の規定による公示の日から15日を経過するまでは、前条第1項の決定をすることができない。第2項の規定による申出があつた場合において、前項の規定による最低賃金審議会の意見が提出されるまでも、同様とする。

### (地域別最低賃金の改正等)

第12条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、地域別最低賃金について、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して必要があると認めるときは、その決定の例により、その改正又は廃止の決定をしなければならない。

### (派遣中の労働者の地域別最低賃金)

第13条 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第44条第1項に規定する派遣中の労働者（第18条において「派遣中の労働者」という。）については、その派遣先の事業（同項に規定する派遣先の事業をいう。第18条において同じ。）の事業場の所在地を含む地域について決定された地域別最低賃金において定める最低賃金額により第4条の規定を適用す

る。

(地域別最低賃金の公示及び発効)

第14条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、地域別最低賃金に関する決定をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、決定した事項を公示しなければならない。

- 2 第10条第1項の規定による地域別最低賃金の決定及び第12条の規定による地域別最低賃金の改正の決定は、前項の規定による公示の日から起算して30日を経過した日（公示の日から起算して30日を経過した日後の日であつて当該決定において別に定める日があるときは、その日）から、同条の規定による地域別最低賃金の廃止の決定は、同項の規定による公示の日（公示の日後の日であつて当該決定において別に定める日があるときは、その日）から、その効力を生ずる。

### 第3節 特定最低賃金

(特定最低賃金の決定等)

第15条 労働者又は使用者の全部又は一部を代表する者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に対し、当該労働者若しくは使用者に適用される一定の事業若しくは職業に係る最低賃金（以下「特定最低賃金」という。）の決定又は当該労働者若しくは使用者に現に適用されている特定最低賃金の改正若しくは廃止の決定をするよう申し出ることができる。

- 2 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、前項の規定による申出があつた場合において必要があると認めるときは、最低賃金審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、当該申出に係る特定最低賃金の決定又は当該申出に係る特定最低賃金の改正若しくは廃止の決定をすることができる。
- 3 第10条第2項及び第11条の規定は、前項の規定による最低賃金審議会の意見の提出があつた場合について準用する。この場合において、同条第2項中「地域」とあるのは、「事業若しくは職業」と読み替えるものとする。
- 4 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、第2項の決定をする場合において、前項において準用する第11条第2項の規定による申出があつたときは、前項において準用する同条第3項の規定による最低賃金審議会の意見に基づき、当該特定最低賃金において、一定の範囲の事業について、その適用を一定の期間を限つて猶予し、又は最低賃金額について別段の定めをすることができる。
- 5 第10条第2項の規定は、前項の規定による最低賃金審議会の意見の提出があつた場合について準用する。

第16条 前条第2項の規定により決定され、又は改正される特定最低賃金において定める最低賃金額は、当該特定最低賃金の適用を受ける使用者の事業場の所在地を含む地域について決定された地域別最低賃金において定める最低賃金額を上回るものでなければならない。

第17条 第15条第1項及び第2項の規定にかかわらず、厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、同項の規定により決定され、又は改正された特定最低賃金が著しく不適当となつたと認めるときは、その決定の例により、その廃止の決定をすることができる。

(派遣中の労働者の特定最低賃金)

第18条 派遣中の労働者については、その派遣先の事業と同種の事業又はその派遣先の事業の事業場で使用される同種の労働者の職業について特定最低賃金が適用されている場合にあつては、当該特定最低賃金において定める最低賃金額により第4条の規定を適用する。

(特定最低賃金の公示及び発効)

第19条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、特定最低賃金に関する決定をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、決定した事項を公示しなければならない。

2 第15条第2項の規定による特定最低賃金の決定及び特定最低賃金の改正の決定は、前項の規定による公示の日から起算して30日を経過した日（公示の日から起算して30日を経過した日後の日であつて当該決定において別に定める日があるときは、その日）から、同条第2項及び第17条の規定による特定最低賃金の廃止の決定は、前項の規定による公示の日（公示の日後の日であつて当該決定において別に定める日があるときは、その日）から、その効力を生ずる。

### 第3章 最低賃金審議会

#### (設置)

第20条 厚生労働省に中央最低賃金審議会を、都道府県労働局に地方最低賃金審議会を置く。

#### (権限)

第21条 最低賃金審議会は、この法律の規定によりその権限に属させられた事項をつかさどるほか、地方最低賃金審議会にあつては、都道府県労働局長の諮問に応じて、最低賃金に関する重要事項を調査審議し、及びこれに関し必要と認める事項を都道府県労働局長に建議することができる。

#### (組織)

第22条 最低賃金審議会は、政令で定めるところにより、労働者を代表する委員、使用者を代表する委員及び公益を代表する委員各同数をもつて組織する。

#### (委員)

第23条 委員は、政令で定めるところにより、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が任命する。

2 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

3 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまでその職務を行うものとする。

4 委員は、非常勤とする。

#### (会長)

第24条 最低賃金審議会に会長を置く。

2 会長は、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。

3 会長は、会務を総理する。

4 会長に事故があるときは、あらかじめ第2項の規定の例により選挙された者が会長の職務を代理する。

#### (専門部会等)

第25条 最低賃金審議会に、必要に応じ、一定の事業又は職業について専門の事項を調査審議させるため、専門部会を置くことができる。

2 最低賃金審議会は、最低賃金の決定又はその改正の決定について調査審議を求められたときは、専門部会を置かなければならない。

3 専門部会は、政令で定めるところにより、関係労働者を代表する委員、関係使用者を代表する委員及び公益を代表する委員各同数をもつて組織する。

4 第23条第1項及び第4項並びに前条の規定は、専門部会について準用する。

5 最低賃金審議会は、最低賃金の決定又はその改正若しくは廃止の決定について調査審議を行う場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、関係労働者及び関係使用者の意見を聴くものとする。

6 最低賃金審議会は、前項の規定によるほか、審議に際し必要と認める場合においては、関係労働者、関係使用者その他の関係者の意見をきくものとする。

(政令への委任)

第26条 この法律に規定するもののほか、最低賃金審議会に関し必要な事項は、政令で定める。

#### 第4章 雑則

(援助)

第27条 政府は、使用者及び労働者に対し、関係資料の提供その他最低賃金制度の円滑な実施に必要な援助に努めなければならない。

(調査)

第28条 厚生労働大臣は、賃金その他労働者の実情について必要な調査を行い、最低賃金制度が円滑に実施されるように努めなければならない。

(報告)

第29条 厚生労働大臣及び都道府県労働局長は、この法律の目的を達成するため必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、賃金に関する事項の報告をさせることができる。

(職権等)

第30条 第10条第1項、第12条、第15条第2項及び第17条に規定する厚生労働大臣又は都道府県労働局長の職権は、2以上の都道府県労働局の管轄区域にわたる事案及び1の都道府県労働局の管轄区域内のみに係る事案で厚生労働大臣が全国的に関連があると認めて厚生労働省令で定めるところにより指定するものについては、厚生労働大臣が行い、1の都道府県労働局の管轄区域内のみに係る事案（厚生労働大臣の職権に属する事案を除く。）については、当該都道府県労働局長が行う。

2 厚生労働大臣は、都道府県労働局長が決定した最低賃金が著しく不相当であると認めるときは、その改正又は廃止の決定をなすべきことを都道府県労働局長に命ずることができる。

3 厚生労働大臣は、前項の規定による命令をしようとするときは、あらかじめ中央最低賃金審議会の意見を聴かななければならない。

4 第10条第2項の規定は、前項の規定による中央最低賃金審議会の意見の提出があつた場合について準用する。

(労働基準監督署長及び労働基準監督官)

第31条 労働基準監督署長及び労働基準監督官は、厚生労働省令で定めるところにより、この法律の施行に関する事務をつかさどる。

(労働基準監督官の権限)

第32条 労働基準監督官は、この法律の目的を達成するため必要な限度において、使用者の事業場に立ち入り、帳簿書類その他の物件を検査し、又は関係者に質問をすることができる。

2 前項の規定により立入検査をする労働基準監督官は、その身分を示す証票を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第1項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

第33条 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）

の規定による司法警察員の職務を行う。

(監督機関に対する申告)

第34条 労働者は、事業場にこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適当な措置をとるよう求めることができる。

2 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(船員に関する特例)

第35条 第6条第2項、第2章第2節、第16条及び第17条の規定は、船員法(昭和22年法律第100号)の適用を受ける船員(以下「船員」という。)に関しては、適用しない。

2 船員に関しては、この法律に規定する厚生労働大臣、都道府県労働局長若しくは労働基準監督署長又は労働基準監督官の権限に属する事項は、国土交通大臣、地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)又は船員労務官が行うものとし、この法律中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第3条中「時間」とあるのは「時間、日、週又は月」と、第7条第4号中「軽易な」とあるのは「所定労働時間の特に短い者、軽易な」と、第19条第2項中「第15条第2項」とあるのは「第15条第2項並びに第35条第3項及び第7項」と、「同条第2項及び第17条」とあるのは「第15条第2項及び第35条第7項」と、第30条第1項中「第10条第1項、第12条、第15条第2項及び第17条」とあるのは「第15条第2項並びに第35条第3項及び第7項」と、「都道府県労働局長の管轄区域」とあるのは「地方運輸局又は運輸監理部の管轄区域(政令で定める地方運輸局にあつては、運輸監理部の管轄区域を除く。)」と読み替えるものとする。

3 国土交通大臣又は地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)は、賃金の低廉な船員の労働条件の改善を図るため、船員の生計費、類似の船員の賃金及び通常の事業の賃金支払能力を考慮して必要があると認めるときは、交通政策審議会又は地方運輸局に置かれる政令で定める審議会(以下「交通政策審議会等」という。)の調査審議を求め、その意見を聴いて、船員に適用される特定最低賃金の決定をすることができる。

4 第10条第2項及び第11条の規定は、前項の規定による交通政策審議会等の意見の提出があつた場合について準用する。この場合において、同条第2項中「地域」とあるのは、「事業若しくは職業」と読み替えるものとする。

5 国土交通大臣又は地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)は、第3項の決定をする場合において、前項において準用する第11条第2項の規定による申出があつたときは、前項において準用する同条第3項の規定による交通政策審議会等の意見に基づき、当該特定最低賃金において、一定の範囲の事業について、その適用を一定の期間を限つて猶予し、又は最低賃金額について別段の定めをすることができる。

6 第10条第2項の規定は、前項の規定による交通政策審議会等の意見の提出があつた場合について準用する。

7 国土交通大臣又は地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)は、第15条第2項又はこの条第3項の規定により決定された船員に適用される特定最低賃金について、船員の生計費、類似の船員の賃金及び通常の事業の賃金支払能力を考慮して必要があると認めるときは、その決定の例により、その改正又は廃止の決定をすることができる。

8 船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第89条第1項に規定する乗組み派遣船員については、その

船員派遣の役務の提供を受ける者の事業又はその船員派遣の役務の提供を受ける者に使用される同種の船員の職業について特定最低賃金が適用されている場合にあつては、当該特定最低賃金において定める最低賃金額により第4条の規定を適用する。

第36条 船員に関しては、この法律に規定する最低賃金審議会の権限に属する事項は、交通政策審議会等が行う。

第37条 交通政策審議会等に、必要に応じ、一定の事業又は職業について専門の事項を調査審議させるため、最低賃金専門部会を置くことができる。

2 交通政策審議会等は、最低賃金の決定又はその改正の決定について調査審議を求められたときは、最低賃金専門部会を置かなければならない。

3 第25条第5項及び第6項の規定は、交通政策審議会等について準用する。

(省令への委任)

第38条 この法律に規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

## 第5章 罰則

第39条 第34条第2項の規定に違反した者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

第40条 第4条第1項の規定に違反した者（地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に係るものに限る。）は、50万円以下の罰金に処する。

第41条 次の各号の1に該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

一 第8条の規定に違反した者（地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に係るものに限る。）

二 第29条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第32条第1項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第42条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、前3条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても各本条の罰金刑を科する。

附 則（平成24年4月6日法律第27号）（抄）

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

## 2 最低賃金審議会令

昭和34. 5. 4政令163号  
改正 昭和35. 6.20政令162号  
改正 昭和45. 5.30政令151号  
改正 平成11.12. 3政令390号  
改正 平成12. 6. 7政令309号  
改正 平成13. 9.27政令317号  
改正 平成17. 9.30政令306号  
改正 平成20. 4.25政令151号  
改正 平成22. 8. 4政令178号  
改正 平成28. 6.17政令238号  
(施行 平成28. 6.21)

(名称)

第1条 地方最低賃金審議会には、当該都道府県労働局の名を冠する。

(組織)

第2条 中央最低賃金審議会の委員の数は、18人とする。

2 地方最低賃金審議会の委員の数は、15人とする。ただし、東京地方最低賃金審議会及び大阪地方最低賃金審議会にあつては、18人とする。

3 中央最低賃金審議会に、最低賃金法第25条第1項に規定する事項及び同条第2項に規定する最低賃金の決定又はその改正の決定その他特別の事項（第4条第2項において「最低賃金決定等」という。）を調査審議させるため必要があるときは、臨時委員を置くことができる。

(委員の推薦)

第3条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、中央最低賃金審議会又は地方最低賃金審議会（以下「審議会」という。）の労働者を代表する委員又は使用者を代表する委員を任命しようとするときは、関係労働組合又は関係使用者団体に対し、相当の期間を定めて、候補者の推薦を求めなければならない。

2 前項に規定する審議会の委員は、同項の規定による推薦があつた候補者のうちから任命するものとする。ただし、その期間内に推薦がなかつたときは、この限りでない。

(臨時委員の任命等)

第4条 臨時委員は、関係労働者を代表する者、関係使用者を代表する者及び公益を代表する者のうちから、厚生労働大臣が任命する。

2 臨時委員は、その者の任命に係る最低賃金決定等に関する調査審議が終了したときは、解任されるものとする。

3 臨時委員は、非常勤とする。

4 前条の規定は、関係労働者を代表する臨時委員及び関係使用者を代表する臨時委員の任命について準用する。この場合において、同条第1項中「関係労働組合又は関係使用者団体」とあるのは「関係者（関係者の団体を含む。）」と、同条第2項中「推薦」とあるのは「推薦（厚生労働大臣が、会長の同意を得て、関係者を代表するに適當でないとする候補者に係る推薦を除く。）」と読み替えるものとする。

(会議)

第5条 審議会の会議は、会長が招集する。

2 審議会は、委員及び議事に関係のある臨時委員（地方最低賃金審議会にあつては、委員）の3分の2以上又は労働者関係委員（中央最低賃金審議会にあつては労働者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係労働者を代表するもの、地方最低賃金審議会にあつては労働者を代表する委員をい

う。)、使用者関係委員(中央最低賃金審議会にあつては使用者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係使用者を代表するもの、地方最低賃金審議会にあつては使用者を代表する委員をいう。)&及び公益関係委員(中央最低賃金審議会にあつては公益を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち公益を代表するもの、地方最低賃金審議会にあつては公益を代表する委員をいう。)の各3分の1以上が出席しなければ、会議を開き、議決をすることができない。

3 審議会の議事は、委員及び議事に関係のある臨時委員(地方最低賃金審議会にあつては、委員)で会議に出席したものの過半数をもつて決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(最低賃金専門部会)

第6条 最低賃金法第25条第1項又は第2項の規定により審議会に置かれる専門部会(以下「最低賃金専門部会」という。)の委員及び臨時委員(地方最低賃金審議会に置かれる最低賃金専門部会にあつては、委員)の数は、9人以内とする。

2 中央最低賃金審議会に置かれる最低賃金専門部会に属すべき委員及び臨時委員は、中央最低賃金審議会の委員及び臨時委員のうちから、厚生労働大臣が任命する。

3 中央最低賃金審議会に置かれる最低賃金専門部会に属すべき関係労働者を代表する臨時委員、関係使用者を代表する臨時委員及び公益を代表する臨時委員の数は、各同数とする。

4 第3条の規定は、地方最低賃金審議会に置かれる最低賃金専門部会の関係労働者を代表する委員及び関係使用者を代表する委員の任命について準用する。この場合において、同条第1項中「関係労働組合又は関係使用者団体」とあるのは「関係者(関係者の団体を含む。)」と、同条第2項中「推薦」とあるのは「推薦(都道府県労働局長が、会長の同意を得て、関係者を代表するに適當でないとする候補者に係る推薦を除く。)」と読み替えるものとする。

5 審議会は、あらかじめその議決するところにより、最低賃金専門部会の決議をもつて審議会の決議とすることができる。

6 前条の規定は、最低賃金専門部会について準用する。この場合において、中央最低賃金審議会に置かれる最低賃金専門部会については、同条第2項中「中央最低賃金審議会」とあるのは「中央最低賃金審議会に置かれる最低賃金専門部会」と、「労働者を代表する委員」とあるのは「関係労働者を代表する委員」と、「使用者を代表する委員」とあるのは「関係使用者を代表する委員」と読み替えるものとし、地方最低賃金審議会に置かれる最低賃金専門部会については、同項中「地方最低賃金審議会」とあるのは「地方最低賃金審議会に置かれる最低賃金専門部会」と、「労働者を代表する委員」とあるのは「関係労働者を代表する委員」と、「使用者を代表する委員」とあるのは「関係使用者を代表する委員」と読み替えるものとする。

7 最低賃金専門部会は、その任務を終了したときは、審議会の議決により、これを廃止するものとする。

(庶務)

第7条 中央最低賃金審議会の庶務は厚生労働省労働基準局賃金課において、地方最低賃金審議会の庶務は当該都道府県労働局において、処理する。

(雑則)

第8条 この政令に規定するもののほか、審議会の議事及び運営に関し必要な事項は、会長が定める。

附 則 (省略)

### 3 最低賃金法施行規則

	昭和34. 7.10	労働省令	16号
改正	昭和43. 8.20	労働省令	21号
改正	昭和44.10. 1	労働省令	24号
改正	昭和45. 9.30	労働省令	23号
改正	昭和53.12. 8	労働省令	45号
改正	昭和60. 9.30	労働省令	23号
改正	平成 5. 2.12	労働省令	1号
改正	平成11. 1. 8	労働省令	2号
改正	平成12. 1.31	労働省令	2号
改正	平成12.10.31	労働省令	41号
改正	平成20. 4.25	厚生労働省令	101号
改正	平成21. 5.29	厚生労働省令	113号
		(施行 平成22. 4. 1)	

#### (算入しない賃金)

第1条 最低賃金法(以下「法」という。)第4条第3項第1号の厚生労働省令で定める賃金は、臨時に支払われる賃金及び1月をこえる期間ごとに支払われる賃金とする。

2 法第4条第3項第2号の厚生労働省令で定める賃金は、次のとおりとする。

- 一 所定労働時間をこえる時間の労働に対して支払われる賃金
- 二 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金
- 三 午後10時から午前5時まで(労働基準法(昭和22年法律第49号)第37条第4項の規定により厚生労働大臣が定める地域又は期間については、午後11時から午前6時まで)の間の労働に対して支払われる賃金のうち通常の労働時間の賃金の計算額をこえる部分

#### (法第4条の規定の適用についての換算)

第2条 賃金が時間以外の期間又は出来高払制その他の請負制によつて定められている場合は、当該賃金が支払われる労働者については、次の各号に定めるところにより、当該賃金を時間についての金額に換算して、法第4条の規定を適用するものとする。

- 一 日によつて定められた賃金については、その金額を1日の所定労働時間数(日によつて所定労働時間数が異なる場合には、1週間における1日平均所定労働時間数)で除した金額
  - 二 週によつて定められた賃金については、その金額を週における所定労働時間数(週によつて所定労働時間数が異なる場合には、4週間における1週平均所定労働時間数)で除した金額
  - 三 月によつて定められた賃金については、その金額を月における所定労働時間数(月によつて所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1月平均所定労働時間数)で除した金額
  - 四 時間、日、週又は月以外の一定の期間によつて定められた賃金については、前3号に準じて算定した金額
  - 五 出来高払制その他の請負制によつて定められた賃金については、当該賃金算定期間(賃金締切日がある場合には、賃金締切期間。以下この号において同じ。)において出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金の総額を、当該賃金算定期間において出来高払制その他の請負制によつて労働した総労働時間数で除した金額
- 2 前項の場合において、休日手当その他同項各号の賃金以外の賃金(時間によつて定められた賃金を除く。)は、月によつて定められた賃金とみなす。

#### (最低賃金の減額の特例)

第3条 法第7条第3号の厚生労働省令で定める者は、職業能力開発促進法施行規則(昭和44年労働省令

第24号) 第9条に定める普通課程若しくは短期課程(職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させるためのものに限る。)の普通職業訓練又は同条に定める専門課程の高度職業訓練を受ける者であつて、職業を転換するために当該職業訓練を受けるもの以外のものとする。

- 2 法第7条第4号の厚生労働省令で定める者は、軽易な業務に従事する者及び断続的労働に従事する者とする。ただし、軽易な業務に従事する者についての同条の許可は、当該労働者の従事する業務が当該最低賃金の適用を受ける他の労働者の従事する業務と比較して特に軽易な場合に限り、行うことができるものとする。

第4条 法第7条の許可を受けようとする使用者は、許可申請書を当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に提出しなければならない。

- 2 前項の許可申請書は、法第7条第1号の労働者については様式第1号、同条第2号の労働者については様式第2号、同条第3号の労働者については様式第3号、前条第2項の軽易な業務に従事する者については様式第4号、同項の断続的労働に従事する者については様式第5号によるものとする。

(最低賃金の減額の率)

第5条 法第7条の厚生労働省令で定める率は、次の表の上欄に掲げる者の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に定める率以下の率であつて、当該者の職務の内容、職務の成果、労働能力、経験等を勘案して定めるものとする。

法第7条第1号に掲げる者	当該掲げる者と同一又は類似の業務に従事する労働者であつて、減額しようとする最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われているもののうち、最低位の能力を有するものの労働能率の程度に対する当該掲げる者の労働能率の程度に応じた率を100分の100から控除して得た率
法第7条第2号に掲げる者	100分の20
法第7条第3号に掲げる者	当該者の所定労働時間のうち、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第24条第1項の認定を受けて行われる職業訓練の時間(使用者が一定の利益を受けることとなる業務の遂行の過程内において行う職業訓練の時間を除く。)の1日当たりの平均時間数を当該者の1日当たりの所定労働時間数で除して得た率
第3条第2項の軽易な業務に従事する者	当該軽易な業務に従事する者と異なる業務に従事する労働者であつて、減額しようとする最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われているもののうち、業務の負担の程度が最も軽易なものの当該負担の程度に対する当該軽易な業務に従事する者の業務の負担の程度に応じた率を100分の100から控除して得た率
第3条第2項の断続的労働に従事する者	当該者の1日当たりの所定労働時間数から1日当たりの実作業時間数を控除して得た時間数に100分の40を乗じて得た時間数を当該所定労働時間数で除して得た率

(周知義務)

第6条 法第8条の規定により使用者が労働者に周知させなければならない最低賃金の概要は、次のとおりとする。

- 一 適用を受ける労働者の範囲及びこれらの労働者に係る最低賃金額
- 二 法第4条第3項第3号の賃金
- 三 効力発生年月日

(最低賃金審議会の意見の要旨の公示)

第7条 法第11条第1項(法第15条第3項において準用する場合を含む。)の規定による公示は、厚生労働大臣の職権に係る事案については厚生労働大臣が官報に掲載することにより、都道府県労働局長の職権に係る事案については当該都道府県労働局長が当該都道府県労働局の掲示場に掲示することにより行うものとする。

(最低賃金審議会の意見に関する異議の申出)

第8条 法第11条第2項(法第15条第3項において準用する場合を含む。)の規定による異議の申出は、異議の内容及び理由を記載した異議申出書を、当該事案について前条の公示を行つた厚生労働大臣又は都道府県労働局長に提出することによつて行わなければならない。この場合において、厚生労働大臣に対する異議の申出は、関係都道府県労働局長を経由してしなければならない。

(最低賃金に関する決定の公示)

第9条 法第14条第1項及び第19条第1項の規定による公示は、官報に掲載することによつて行うものとする。

(特定最低賃金の決定等に関する関係労働者又は関係使用者の申出)

第10条 法第15条第1項の規定による申出は、次の各号に掲げる事項を記載した申出書を提出することによつて行なわなければならない。

- 一 申出をする者が代表する労働者又は使用者の範囲
- 二 特定最低賃金の決定に関する申出にあつては、当該特定最低賃金の適用を受けるべき労働者又は使用者の範囲
- 三 特定最低賃金の改正又は廃止の決定に関する申出にあつては、当該特定最低賃金の件名
- 四 前2号に掲げるもののほか、申出の内容
- 五 申出の理由

2 前項の申出書には、申出をする者が同項第1号に掲げる範囲の労働者又は使用者を代表する者であることを明らかにすることができる書類を添えなければならない。

3 第1項の申出は、当該事案が2以上の都道府県労働局の管轄区域にわたるものである場合は厚生労働大臣に、当該事案が1の都道府県労働局の管轄区域内のみに係るものである場合は当該都道府県労働局長にしなければならない。この場合において、厚生労働大臣に対する申出は、関係都道府県労働局長を経由してすることができる。

(関係労働者及び関係使用者の意見)

第11条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、最低賃金の決定又はその改正若しくは廃止の決定について中央最低賃金審議会又は地方最低賃金審議会(以下「最低賃金審議会」という。)の調査審議を求めた場合には、遅滞なく、最低賃金審議会が法第25条第5項の規定により当該事案について関係労働者及び関係使用者の意見を聴く旨並びに意見を述べようとする関係労働者及び関係使用者は一定の期日までに最低賃金審議会に意見書を提出すべき旨を公示するものとする。

2 最低賃金審議会は、前項の意見書によるほか、当該意見書を提出した者その他の関係労働者及び関係使用者のうち適当と認める者をその会議(専門部会の会議を含む。)に出席させる等により、関係労働

者及び関係使用者の意見をきくものとする。

3 第7条の規定は、第1項の規定による公示について準用する。

(報告)

第12条 使用者又は労働者は、最低賃金に関する決定又はその実施について必要な事項に関し厚生労働大臣又は都道府県労働局長から要求があつたときは、当該事項について報告しなければならない。

(職権)

第13条 都道府県労働局長は、当該都道府県労働局の管轄区域内のみに係る事案について、法第10条第1項、法第12条、法第15条第2項又は法第17条の規定により地方最低賃金審議会の調査審議を求めようとする場合において、当該事案が全国的に関連があると認めるとき、又は全国的に関連があるかどうか判断し難いときは、遅滞なく、意見を付してその旨を厚生労働大臣に報告しなければならない。

2 厚生労働大臣は、法第30条第1項の指定をしたときは、遅滞なく、その旨を当該都道府県労働局長に通知するものとする。前項の報告があつた事案について法第30条第1項の指定をしないことを決定したときも、同様とする。

3 都道府県労働局長は、第1項の報告をした事案については、前項の通知があるまでは、法第10条第1項、法第12条、法第15条第2項又は法第17条の規定による調査審議を求めてはならない。

4 都道府県労働局長は、第2項前段の通知を受けたときは、遅滞なく、申出書その他の関係書類を厚生労働大臣に送付しなければならない。

5 都道府県労働局長は、法第15条第1項の申出に係る事案について第2項前段の通知を受けた場合においては、遅滞なく、当該申出をした者にその旨を通知しなければならない。

6 第10条第3項の規定により都道府県労働局長に対してなされた申出に係る事案について、厚生労働大臣が法第30条第1項の指定をしたときは、当該申出は、厚生労働大臣に対してなされたものとみなす。

(労働基準監督署長及び労働基準監督官)

第14条 労働基準監督署長は、都道府県労働局長の指揮監督を受けて、この省令に規定するもののほか、法の施行に関する事務をつかさどる。

2 労働基準監督官は、上司の命を受けて、法に基く立入検査、司法警察員の職務その他の法の施行に関する事務をつかさどる。

(証票)

第15条 法第32条第2項の証票は、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）様式第18号によるものとする。

(公示事項の周知)

第16条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、法又はこの省令の規定により公示した事項について、適当な方法により関係者に周知させるように努めるものとする。

(提出すべき申請書等の数)

第17条 第4条の許可申請書、第8条の異議申出書及び第10条第1項の申出書は2通提出しなければならない。

(様式の任意性)

第18条 この省令に定める申請書の様式は、必要な事項の最少限度を記載すべきことを定めるものであつて、これと異なる様式を用いることを妨げるものではない。

附 則（平成21年5月29日厚生労働省令第113号）（抄）  
（施行期日）

第1条 この省令は、平成22年4月1日から施行する。

### 3) 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)

本審議会は、昭和50年5月30日に労働大臣から「今後の最低賃金制のあり方について」の諮問を受けて検討を行ってきた。産業別最低賃金の在り方についても、その重要な一環として検討を進め、昭和52年12月15日の答申においては、地域別最低賃金と産業別最低賃金のそれぞれの性格と機能分担等について、その考え方の整理に取り組むこととしたところである。これを受けて、本審議会は、具体的な検討を進め、昭和56年7月29日及び昭和57年1月14日の答申において、今後の産業別最低賃金は、最低賃金法第11条の規定に基づくもののほか、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に限って設定すべきものであるという基本的な考え方を示し、その新産業別最低賃金の運用方針を明らかにするとともに、現行の大きく産業別最低賃金を廃止する時期及び方法については、昭和60年度において決定することとした。

本審議会は、以上の経緯を踏まえ、昭和60年1月18日に全員協議会を設け、この問題について鋭意審議を重ねてきた。この結果、別紙のとおり結論に達したので答申する。

なお、本答申をもって、産業別最低賃金の在り方に関する本審議会の一連の検討は一応完了するが、我が国の最低賃金制度の発展のために、本答申の着実な実施を強く望むものであり、行政当局をはじめ関係労使の積極的な努力を期待する。

(別紙)

#### 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

##### 1 基本的な考え方

今後の産業別最低賃金については、昭和56年7月29日の本審議会の答申「最低賃金額の決定の前提となる基本的事項に関する考え方について」に示された考え方に則り、最低賃金法（以下「法」という。）第11条の規定に基づくもののほか、法第16条の4の規定の手続による関係労使の申出を経て最低賃金審議会が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、新しい産業別最低賃金として設定することを基本とするものである。このため、現行の産業別最低賃金（以下「現行産業別最低賃金」という。）については、速やかに整理するものとするが、現在の賃金秩序に急激な変化を与えることを避けるとともに、業種によっては上記の新しい産業別最低賃金（以下「新産業別最低賃金」という。）への転換の準備期間を考慮する必要があることから、その整理に当たっては次のような方針によって行うこととする。

- (1) 現行産業別最低賃金について、地域別最低賃金の対象とすることが適当と認められる年齢、業務及び業種に関し、当該産業別最低賃金は適用除外とする措置を計画的、段階的に行いつつ、昭和63年度までの間は、金額の改定を行うとともに、新産業別最低賃金へ転換することが適当なものについては、当該転換のために必要な準備又は調整を進めるものとする。

- (2) 上記(1)に示した措置が行われ、かつ、地域別最低賃金よりも高い最低賃金を設定することについて合理的な理由があると認められるものの新産業別最低賃金への転換については、関係者は積極的に努力するものとする。

なお、昭和57年1月14日の本審議会の答申「新しい産業別最低賃金の運用方針について」(以下「新産業別最低賃金の運用方針」という。)は、経過措置として必要な見直しを行い、これに合致する場合は、ここでいう「合理的な理由」があるものとして取り扱うものとする。

- (3) 昭和64年度においては、現行産業別最低賃金から新産業別最低賃金へ転換するものについて所要の手続を終了することとし、同年度以後は現行産業別最低賃金の改正諮問を行わないものとする。

## 2 現行産業別最低賃金の整理等

現行産業別最低賃金については、昭和61年度及び昭和62年度において、既に一部実施されている年齢に関する適用除外の措置のほか、業務及び業種に関する適用除外の措置を計画的、段階的に行うとともに、昭和63年度までの間において、見直し後の新産業別最低賃金の運用方針に照らし、必要な設定様式の変更等新産業別最低賃金への転換に向けての必要な準備又は調整を行うものとする。

### (1) 現行産業別最低賃金についての適用除外の措置

#### イ 年齢に関する適用除外の措置

18歳未満及び65歳以上の者について、適用除外(適用除外の対象者を地域別最低賃金の適用とすることをいう。以下同じ。)とする措置が実施されていない現行産業別最低賃金に関する昭和61年度以後の改正諮問は、当該適用除外の措置を実施するという地方最低賃金審議会における方針の決定を待って、行うものとする。

#### ロ 業務に関する適用除外の措置

- (イ) 昭和61年度において、地域別最低賃金の対象とすることが適当な業務に主として従事する者について、現行産業別最低賃金は適用除外とする措置を実施する。この場合、地域別最低賃金の対象とすることが適当な業務等に従事する者として、次のa及びbに掲げる基準(以下「一般的基準」という。)に該当する者について、当該適用除外の措置を実施するものとする。

##### a. 次に掲げる業務に主として従事する者

- (a) 清掃の業務
- (b) 片付けの業務

##### b. 雇入れ後一定期間未満の者であって技能習得中のもの

(この場合の一定期間の長さについては、地方最低賃金審議会において、業種ごとに決定するものとする。)

また、各産業に特有の軽易業務に従事する者についても、現に業務に関する適用除外の措置が実施されている産業別最低賃金の例を参考として、地方最低賃金審議会において地域の実情に応じて検討を進め、速やかに適用除外とする措置を実施するものとする。

- (ロ) 一般的基準に基づく適用除外の措置が実施されていない現行産業別最低賃金に関する昭和62年度以後の改正諮問は、当該適用除外の措置を実施するという地方最低賃金審議会における方針の決定を待って、行うものとする。

#### ハ 業種に関する適用除外の措置

昭和62年度において、現行産業別最低賃金の適用される業種(原則として日本標準産業分類の小分類を単位とする。以下同じ。)のうち、各都道府県労働基準局が実施する小規模企業の賃金実態

調査の結果に基づき、当該業種の労働者の賃金分布が当該都道府県の労働者の平均的な賃金分布に比べて低位にあると認められる業種（以下「適用除外対象業種」という。）について、現行産業別最低賃金は適用除外とする措置を実施するものとする。この場合、上記調査の結果における賃金に関する特性値のうち、第1・十分位数について、全調査産業計の数値を100として当該業種の数値を指数化したときに、当該業種の指数が100未満となる業種であって、第1・十分位数以外の賃金に関する特性値についても同様な傾向があると認められるものを適用除外業種とするものとする。

なお、現行産業別最低賃金に関する昭和63年度における改正諮問は、業種に関する適用除外について検討中のものについても行うものとする。

(2) 新産業別最低賃金への転換に向けての措置

昭和63年度までの間において、上記(1)による適用除外の措置を実施した現行産業別最低賃金のうち、下記4の(2)による見直し後の新産業別最低賃金の運用方針等に照らし、新産業別最低賃金への転換を図るため、更に業種に関する適用除外、適用対象業種の範囲（くり方）等に工夫が必要であるものについては、所要の設定様式の変更の検討等当該転換のために必要な準備又は調整を行っておくものとする。

また、類似の業種の大部分が適用除外されるにもかかわらず例外的に残される業種、適用除外される業種であって当該地域における主要産業であるもの等について、地方最低賃金審議会において、地域の実情や当該都道府県における今後の最低賃金の在り方等を勧奨しつつ、新産業別最低賃金として設定することの是非等を検討するものとする。

(3) 検討体制の整備

地方最低賃金審査会においては、上記(1)及び(2)の措置を円滑に実施するため、小委員会等の意見調整の場を設置する等必要な体制整備を図るものとする。

3 新産業別最低賃金への転換及び現行産業別最低賃金の廃止に向けての措置

(1) 新産業別最低賃金への転換

上記2の(1)及び(2)の措置を実施した現行産業別最低賃金については、法第16条の4の規定の手続による関係労使の申出があり、かつ下記4の(2)による見直し後の新産業別最低賃金の運用方針に合致する場合には、地域別最低賃金とは別に産業別最低賃金を設定することについて合理的理由があるものとして、新産業別最低賃金への転換が図られるよう関係者は積極的に審議し、昭和64年度中に当該転換が実施されるよう努力するものとする。

(2) 現行産業別最低賃金の廃止に向けての措置

上記(1)により新産業別最低賃金への転換が実施されない現行産業別最低賃金については、昭和64年度以後の改正諮問を行わないものとする。

4 新産業別最低賃金の運用方針の改正等

(1) 新産業別最低賃金の運用方針の一部改正

新産業別最低賃金の運用方針については、下記(2)の経過措置及び次の事項を除き、昭和57年1月14日の本審議会の答申に付された了解事項の1を含めて、現行どおりとする。

なお、改正後の新産業別最低賃金の運用方針の全文は別添のとおりである。

イ 別添「新産業別最低賃金の運用方針」の1の(1)のイの(イ)又はロの(イ)に掲げる場合の当該新産業別最低賃金の適用対象とする基幹的労働者は、当該労働協約の適用対象とされている労働者がこれに当たるものとして取り扱うことができること。

ロ 新産業別最低賃金の改正又は廃止に関する申出の要件を次のとおりとすること。

(イ) 当該新産業別最低賃金の適用を受ける労働者の概ね3分の1以上のものに賃金の最低額に関する労働協約が適用されている場合に行われるものであること。

(ロ) 公正競争を確保する観点から当該新産業別最低賃金の改正等が必要と認められる場合（当該新産業別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以上の合意がある場合を含む。）に行われるものであること。

(2) 現行産業別最低賃金の転換に係る経過措置

上記3により、現行産業別最低賃金が新産業別最低賃金へ転換する場合には、経過措置として新産業別最低賃金の運用方針の一部について次のような取扱いをする。

なお、現行産業別最低賃金の適用対象業種について、昭和64年度前に法第16条の4の規定により新産業別最低賃金の決定に関する申出があった場合においても同様の取扱いをする。

イ 新産業別最低賃金の決定に関する申出等の要件についての経過措置

(イ) 最低賃金に関する労働協約が適用されている場合の要件

同種の基幹的労働者の概ね3分の1以上のものが賃金の最低額に関する労働協約の適用を受け、かつ、当該労働協約による賃金の最低額が当該産業に現に適用されている産業別最低賃金額より高いときには、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場合に該当するものとして取り扱う。

(ロ) 事業の公正競争を確保する観点からの必要性に関する要件

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必要があるか否かの判断に当たっては、別添「新産業別最低賃金の運用方針」の1の(2)のなお書きに加え、当該産業別最低賃金と当該都道府県における地域別最低賃金との金額水準の差が大きいこと等の事情からみて、当該産業別最低賃金の廃止により、各種の賃金格差の拡大等が予想されるものであるかどうか等も参考とするものとする。

また、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として、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3分の1以上のものの合意による申出があったものは、この要件に該当するものとして取り扱う。

ロ 「小くくり産業」の範囲に関する経過措置

日本標準産業分類の小分類又は必要に応じ細分類によること（同種の基幹的労働者をそれぞれ含む2以上の産業を併せて1の産業別最低賃金として設定する場合を含む。）を原則とするが、現在、中分類以上の単位で設定されているものについては、上記2の(1)の適用除外の措置の実施状況、関係労使団体の組織状況、基幹的な業務の共通性等を勘案しつつ、地方最低賃金審議会において、適用対象業種の合理的な範囲（くくり方）を決定するものとする。

ハ 「基幹的労働者」の意義に関する経過措置

(イ) 当該産業の生産工程、労働態様などに即して、

a. 基幹的労働者の職種、業務を規定する方法又は、

b. 基幹的労働者とみなされない労働者の職種、業務を規定する方法

によって規定することを原則とするが、地域別最低賃金の対象とすることが適当と認められる年齢、業務等を適用除外とする措置が適切に行われているものについては、基幹的労働者を対象とした産業別最低賃金として取り扱うこととして差し支えないものとする。

- (ロ) 新産業別最低賃金は、相当数の労働者に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が、その「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。

(別 添)

#### 新産業別最低賃金の運用方針

#### 1 新産業別最低賃金の決定等の要件、手続等について

##### (1) 新産業別最低賃金の決定等に関する申出の要件等

イ 新産業別最低賃金の決定に関する申出の要件は次のとおりとする。

- (イ) 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場合  
一定の地域内の事業所で使用される同種の基幹的労働者の2分の1以上のものが賃金の最低額に関する定めを含む1の労働協約の適用を受ける場合又は賃金の最低額について実質的に内容を同じくする定めを含む2以上の労働協約のいずれかの適用を受ける場合において、当該労働協約の当事者である労働組合又は使用者（使用者の団体を含む。）の全部の合意により行われる申出であること。

(ロ) 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場合

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ことを理由とする申出であって、当該最低賃金の適用を受けるべき労働者又は使用者の全部又は一部を代表する者により行われるものであること。

ロ 新産業別最低賃金の改正又は廃止に関する申出の要件は次のとおりとする。

- (イ) 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場合  
一定の地域内の事業所で使用される同種の基幹的労働者の概ね3分の1以上のものが賃金の最低額に関する定めを含む1の労働協約の適用を受ける場合又は賃金の最低額について実質的に内容を同じくする定めを含む2以上の労働協約のいずれかの適用を受ける場合において、当該労働協約の当事者である労働組合又は使用者（使用者の団体を含む。）の全部の合意により行われる申出であること。

(ロ) 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場合

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改正することが必要であること又は当該最低賃金を設定することが必要でなくなったことを理由とする申出（同種の基幹的労働者について最低賃金を改正又は廃止することが必要であることを理由とする申出であって、当該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以上のものの合意により行われるものを含む。）であって、当該最低賃金の適用を受ける労働者又は使用者の全部又は一部を代表する者により行われるものであること。

ハ 上記イ及びロの申出は、次に掲げる事項を記載した申出書を提出することによって行うものとする。

(イ) 申出を行う者が代表する基幹的労働者又は使用者の範囲

(ロ) 新産業別最低賃金の決定に関する申出にあつては、当該新産業別最低賃金の適用を受けるべき

基幹的労働者又は使用者の範囲

イ) 新産業別最低賃金の改正又は廃止の決定に関する申出にあっては、当該新産業別最低賃金の件名

ロ) 上記(イ)及び(ウ)のほか、申出の内容

ハ) 申出の理由(事業の公正競争を確保する観点から設定される新産業別最低賃金に係る申出の場合にあっては、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新産業別最低賃金を設定することが必要である理由)

(2) 申出に係る新産業別最低賃金の決定等の必要性の有無の決定

労働大臣又は都道府県労働基準局長は、新産業別最低賃金の決定、改正又は廃止(以下「決定等」という。)に関する申出を受けた場合には、原則として当該決定等の必要性の有無について最低賃金審議会に意見を求めるものとする。ただし、新産業別最低賃金の決定等のために必要な要件(新産業別最低賃金の適用を受けるべき基幹的労働者又は使用者の範囲が明確なこと、最低賃金に関する労働協約が適用されている場合の新産業別最低賃金に係る申出については当該労働協約が同種の基幹的労働者の2分の1(新産業別最低賃金の改正又は廃止に関する申出の場合にあっては概ね3分の1)以上のものに適用されていること及び当該申出が当該労働協約の当事者である労働組合又は使用者の全部の合意によるものであること等の形式的要件)に該当していないものはこの限りではない。

なお、事業の公正競争を確保する観点から設定される新産業別最低賃金は、同種の基幹的労働者について、関連する諸条件を勘案の上、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に設定するものとする。

(3) 新産業別最低賃金の決定等

イ 最低賃金審議会が新産業別最低賃金の決定等が必要である旨の意見を提出した場合には、労働大臣又は都道府県労働基準局長は、最低賃金法第16条第1項の規定に基づき最低賃金審議会の調査審議を求めるものとする。

ロ 新産業別最低賃金の決定等について調査審議を行う専門部会は、労働者を代表する委員及び使用者を代表する委員の各3名のうち原則として少なくとも各2名は当該決定等を行おうとする産業に直接関係する労働者及び使用者をそれぞれ代表するものをもって充てなければならないものとする。

2 「小さくくりの産業」の範囲について

新産業別最低賃金の適用対象業種の範囲は、原則として日本標準産業分類の小分類又は必要に応じ細分類によるものとする。ただし、同種の基幹的労働者をそれぞれ含む2以上の産業を併せて1の産業別最低賃金を設定することができるものとする。

3 「基幹的労働者」の意義について

基幹的労働者は、一般的には当該産業に特有の又は主要な業務に従事する労働者であるが、具体的には当該産業の生産工程、労働態様などに即して個別に考えられるものである。

また、最低賃金設定の目的にかんがみ、相当数の労働者に当該新産業別最低賃金の適用が見込まれるものでなければならない。

なお、基幹的労働者の規定の仕方としては、次に掲げる方法があるが、上記1の(1)のイ)又はロのイ)に掲げる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場合においては、当該労働協約の適用対象とされている労働者を当該新産業別最低賃金の適用対象とする基幹

的労働者として取り扱うことができるものとする。

(1) 基幹的労働者の職種、業務を規定する方法

(2) 基幹的労働者とみなされない労働者の職種、業務を規定する方法

#### 4 現行産業別最低賃金の転換に係る経過措置

昭和61年2月14日の中央最低賃金審議会答申本文（以下「本文」という。）3により、現行産業別最低賃金が新産業別最低賃金へ転換する場合には、経過措置として新産業別最低賃金の運用方針の一部について次のような取扱いをする。

なお、現行産業別最低賃金の適用対象業種について、昭和64年度前に最低賃金法第16条の4の規定により新産業別最低賃金の決定に関する申出があった場合においても同様の取扱いをする。

##### (1) 新産業別最低賃金の決定に関する申出等の要件についての経過措置

イ 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場合の要件

同種の基幹的労働者の概ね3分の1以上のものが賃金の最低額に関する労働協約の適用を受け、かつ、当該協約による賃金の最低額が当該産業に現に適用されている産業別最低賃金額より高いときには、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場合に該当するものとして取り扱う。

ロ 事業の公正競争を確保する観点からの必要性に関する要件

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必要が認められるか否かの判断に当たっては、上記1の(2)のなお書きに加え、産業別最低賃金と当該都道府県における地域別最低賃金との金額水準の差が大きいこと等の事情からみて、当該産業別最低賃金の廃止により、各種の賃金格差の拡大等が予想されるものであるかどうか等も参考とするものとする。

また、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として、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3分の1以上のものの合意による申出があったものは、この要件に該当するものとして取り扱う。

##### (2) 「小くくり産業」の範囲に関する経過措置

新産業別最低賃金の適用対象業種の範囲は、上記2を原則とするが、現在、中分類以上の単位で設定されているものについては、本文2の(1)の適用除外の実施状況、関係労使団体の組織状況、基幹的な業務の共通性等を勘案しつつ、最低賃金審議会において、適用対象業種の合理的な範囲（くくり方）を決定するものとする。

##### (3) 「基幹的労働者」の意義に関する経過措置

イ 「基幹的労働者」の意義は、上記3を原則とするが、地域別最低賃金の対象とすることが適当と認められる年齢、業務等を適用除外とする措置が適切に行われているものについては、基幹的労働者を対象とした産業別最低賃金として取り扱うこととして差し支えないものとする。

ロ 新産業別最低賃金は、相当数の労働者に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が、その「相当数の労働者」の範囲については、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。

(参 考)

昭和57年1月14日中央最低賃金審議会答申

「新しい産業別最低賃金の運用方針について」了解事項

最低賃金法第16条の4の規定による関係労使の申出に基づく最低賃金の決定、改正又は廃止の必要性について労働大臣又は都道府県労働基準局長から意見を求められた場合は、新しい産業別最低賃金の設定の趣旨にかんがみ、最低賃金審議会は全会一致の議決に至るよう努力するものとする。

## 6) 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日中央最低賃金審議会了承)

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論議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

#### 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。

#### 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。

#### 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るよう努力することが望ましい。

#### 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

#### 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。

#### 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。

③ 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。

④ 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

地域別最低賃金が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の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、労働組合の組織化が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。

## 7 早わかり産別最賃（産業別最低賃金）の歩み

- ① 終戦後から昭和30年代前半までの間、最賃制（最低賃金制）実施に向けて、政府、政党や労使団体の動きが漸次活発化し、32年には、「労働問題懇談会」（閣議決定により設置されたもの）が、「最賃制の基盤育成のため業者間協定による最賃を奨励する」旨を提言するに至りました。
- ② こうした流れを受けて、34年には最賃法が単独法として制定され、いわゆる「業者間協定方式（業者間で協定した賃金の最低額を、申請に基づき法定の最低賃金として決定するもの）」による最賃が誕生し、その後、普及計画等により、急速に普及しました（この方式による最賃は、業種別であったことから、現在の新産別最賃の前身ともいえます）。
- ③ しかしこの方式は、決定に際し「労使平等参与（ILO第26号条約）」であるかが問題となったことから、43年の最賃法改正により廃止され、以後、現在の「審議会方式」により決定されることとなりました。

なお、それまでの業者間協定方式による最賃は、「審議会方式」の最賃に包摂され、いくつかの似通った業種がまとまった、「旧（大きく）産別最賃」へと移行していきました。
- ④ 45年に至り中賃（中央最低賃金審議会）は、「賃金の低い産業・職業、地域から、効率的・計画的に逐次適用を拡大し、最賃制をあまねく適用すべき」の旨を答申しました。そしてこの答申を受けて策定された「年次推進計画」に沿って、順次、地域最賃の設定も進められました。

なお、この計画では、「地域最賃が設定された場合は、産別最賃には、職種・年齢区分等の工夫を加え、基幹的労働者等について実効性ある設定となるよう努める」との旨が盛り込まれていました。
- ⑤ 50年度までに全県で地域最賃が決定され、全国全産業に最賃制が適用された結果、最賃制普及の牽引車としての産別最賃の経過措置的な役割・機能を見直す必要があるとして、中賃において「地域最賃と産別最賃の性格と機能分担」が検討されることとなりました。
- ⑥ 56年に至り中賃は、「地域最賃は（ナショナルミニマムとして）、全ての労働者（若年者・高齢者を含む）に適用するものとし、一方産別最賃は（団体交渉制の未成熟分野において団体交渉を補完するものとして）、i）関係労使が労働条件の向上または事業の公正競争の確保の観点から最賃を必要と認めるものであって、ii）小さくくりで、iii）基幹的労働者を対象とするものに設定する」、「（適用対象を基幹的労働者に限定していない等の）旧産別最賃は、適用除外を行う等の改善を行い、その廃止の時期と方法は、この改善実績と（基幹的労働者を対象とした）新産別最賃の設定状況を勘案し、60年度に決定する」との旨を答申しました。

なお、57年の「56年答申の運用方針」では、「新産別最賃の趣旨に鑑み、決定等の必要性の審議では全会一致の議決に至るよう努力する」との旨の了解事項が付されていました。
- ⑦ しかし、60年度までの間には、結果として、旧産別最賃の改善も進まず、新産別最賃も設定されませんでした。
- ⑧ 61年に至り中賃は、こうした状況を勘案し、「旧産別最賃は、i）年齢・業務・業種について計画的・段階的（60～63年度）に適用除外を行う、ii）適用除外後、一定の要件を満たし合理的理由

があると認められるものは、新産別最賃に転換させる」との旨を答申しました。

- ⑨ そして、この答申を受けて上記 i) の適用除外を行った旧産別最賃のうち、上記 ii) の一定の要件を満たした申出が行われたものについて、新産別最賃としての設定の必要性が地賃（地方最低賃金審議会）において審議されました。この結果、平成3年度までの間に249件の新産別最賃が誕生することとなりました（件数では旧産別最賃の約3/4、適用労働者数では同1/4）。
- ⑩ 4年には、「公正競争の概念」を巡って検討が行われ、小委員会報告が出されました。
- ⑪ また、10年には、「産業別最低賃金に関する全員協議会報告」が出され、産業別最低賃金制度の運用面について一定の改善を図ることとされました。
- ⑫ さらに、14年には、「産業別最低賃金制度全員協議会報告」が出されました。  
報告では、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を図ることとし、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とされました。

◆中央最低賃金審議会の答申・報告◆

○行政、労・使の対応など関連する諸事情○

(※)  
32年答申(32.12.18)のポイント

- ①最賃制は、労働条件の向上、公正競争の確保、雇用の質的改善、国際信用の維持向上、中小企業経営の合理化等に寄与するものであり、法制化に前進すべき。
- ②業者間協定方式に法的拘束力を付与。
- ③業種・職種・地域の実態に応じて設定し、漸次拡大すべし。

(※) 32年答申は労働基準法等に基づき設置された「中央最低賃金審議会」の答申である。

最賃法の制定(34年)による推進

- 最低賃金普及計画(36～38年)同推進計画(39～41年)を策定し業者間協定方式を中心として普及拡大。

最賃法の改正(43年)による推進

- 業者間協定方式を廃止し、審議会方式の下で旧産別(大くくり)最賃を推進し、普及拡大。

業者間協定方式の問題点の顕在化

- ①普及状況が業種・地域で不均衡。
- ②改正されず、実効性に乏しいものの発生。
- ③労使平等参与(ILO 26号条約)でないとの問題提起。

45年答申(45.9.8)のポイント

- ①労働経済に即応し、なんらかの原因で、なんらかの形で存在する不公正な低賃金の改善に有効に作用させるために、相場賃金と関連した実効性ある最賃であるべき。
- ②今後は、企業経営の近代化、体質強化・改善の促進が要請されているが、最賃制は、この要請にも対応しうるもの。
- ③あまねく最賃制を適用するため、年次推進計画を策定し、産業別・職業別、地域別に最賃を設定すべき。

年次推進計画(46～50年度)のポイント

- ①低賃金労働者が多数存在する主要産業・職業への産業別・職業別最賃の設定を進め、並行的に、地域最賃の設定を進める。
- ②地域最賃が設定された場合には、従前の産業別・職業別最賃は、職種・年齢の区分を設けるなどの工夫により、基幹的労働者・一人前労働者などについても実効性のある設定となるように努める。

同左計画の推進

- ①卸売業・小売業を中心に産別最賃を設定する等、漸次、適用を拡大。
- ②低賃金産業への産別最賃の設定終了県から、地域最賃を漸次設定(47年3月岐阜県～51年1月宮城県。全県で設定を終了)。

最賃のあり方諮問(50.5.30)のポイント

- ①安定成長へ転換しようとしているが、中小企業問題・賃金格差はなお存在。労働条件改善に果たす最賃の役割はさらに重要性を増している。
- ②「今後の最賃制のあり方」について、全国一律最賃制問題を含め、調査審議を求める。

旧産別最賃の問題点の顕在化

- ①労働者構成や賃金実態の異なる多様な業種・業務を包括。
- ②低賃金労働者層を包含していたため、実効性に問題(一方には高水準、他方には労働条件の改善に機能しない)。
- ③業種が多岐にわたり、関係労使の意見が反映しにくい。

52年答申(52.12.15)のポイント

- ①都道府県ごとの決定を原則とする現行の決定方式は今日なお地域間、産業間等の賃金格差がかなり大きく存在し、地域特殊性をもつ低賃金の改善に有効である。
- ②昭和53年度から目安を示す。
- ③地域最賃と産別最賃の性格と機能分担などの基本的事項について、できるだけ全国的に統一的处理が行われるよう、考え方を中賃が整理し、地賃に提示する必要がある。

労働団体等の動き

- ①野党四党が、「全国一律最賃法案」を提出(50.3.25)。
- ②労働四団体は、「全国一律最賃制確立」を50年春閣議の中心の制度要求とし、統一スト(3.27)を予定。
- ③「全国一律最賃制」を含め「最賃制のあり方」を諮問するとの政府見解(3.26)でスト回避。

◆中央最低賃金審議会の答申・報告◆

○行政、労・使の対応  
など関連する諸事情○

56年答申(56.7.29)のポイント

- 基本的考え方●
  - ①「大きくり産別最賃」が果たしてきた、「最賃の効率的適用拡大」を図るという「経過措置的役割・機能」は見直す必要がある。
  - ②新産別最賃は、11条最賃のほか、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最賃より高い最賃を必要と認めるものに限定して設定すべき。
- 具体的手法●
 

以下の条件に適合するもの。

  - イ「くくり方」は、「小さくり」。
  - ロ対象は、「基幹的労働者」。
  - ハ契機は、「関係労使の申出」。
  - ニ設定産業は、次のいずれか。
    - a. 同種の基幹的労働者の相当数に、最賃協約が適用されている産業(労働協約ケース)
    - b. 事業の公正競争の確保の観点から、同種の基幹的労働者に最賃を設定する必要の認められる産業(公正競争ケース)
- 「大きくり産別最賃」の改善●
  - ①大きくり産別最賃は、
    - イ 低賃金業種・業務は適用除外
    - ロ 18歳未満65歳以上は最賃額との関連において、必要に応じ適用除外する等の改善をすることができる。
  - ②大きくり産別最賃の廃止の時期と方法は、新産別最賃の設定状況・①の改善実績を勘案し、昭和60年度に決定する。

57年答申(運用方針)(57.1.14)のポイント

- くくり方●
 

原則として、日本標準産業分類の小分類、必要に応じ細分類。二以上の産業を併せて設定することも可。
- 基幹的労働者●
  - ①当該産業に特有又は主要な業務に従事する者。当該産業の生産工程・労働態様に即して決める。
  - ②基幹的労働者の規定方法には、2方法ある。
    - イ ポジティブリスト方式(該当する職種・業務を規定する)
    - ロ ネガティブリスト方式(該当しない職種・業務を規定する)
- 申出要件●
  - ①申出のケースは、労働協約・公正競争ケースの2タイプ。
    - イ 労働協約ケース：同種の基幹的労働者の概ね1/2以上に協約が適用されており、協約締結当事者である労又は使の全部の合意による申出。
    - ロ 公正競争ケース：公正競争確保を理由とする申出であって、当該産別最賃が適用される労又は使の全部又は一部を代表する者による申出。
  - ②申出書には、必要事項(代表する範囲、適用範囲、件名、申出内容、公正競争確保上最賃が必要な理由など申出理由)を記載。
- 必要性の決定等●
  - ①必要性の有無の決定は以下による。
    - イ 形式的要件(イ 適用範囲が明確、ロ 協約が1/2以上に適用(労働協約ケース)、ハ 労又は使の全部の合意による申出(労働協約ケース)等4)を満たした申出は、決定等の必要性を原則諮問。
    - ロ 公正競争ケースは、関連する諸条件を勘案の上、企業間、地域間、組織・未組織間に産別最賃の設定を必要とする程度の賃金格差が存在する場合に設定。
  - ②必要性有りの場合に金額諮問。専門部会労使委員各3名のうち2名は、当該産業に直接関係する労使を代表する者。
- 了解事項●
  - ①必要性の有無は、新産別最賃の設定の趣旨にかんがみ、全会一致の議決に至るよう努力。
  - ②本運用方針は、新産別最賃の設定状況等を見て昭和60年度に再検討。

56・57年答申による推進

当初モデル県、その後全県において、原則小分類ごとに賃金実態調査が実施され、地賃で改善のための検討が行われた。数件の新設申出があったが、必要性が認められたものはなかった。結果として旧産別最賃の改善は進まず、新産別最賃の設定はされなかった。

◆中央最低賃金審議会の答申・報告◆

◎行政、労・使の対応  
など関連する諸事情◎

61年答申(61.2.14)のポイント

- 基本的考え方●
  - ①新産別最賃の考え方については、昭和56年答申を踏襲する。
  - ②旧産別最賃は速やかに整理する。しかし、賃金秩序に対する急激な変化を回避し、業種によっては新産別最賃への転換の準備期間を考慮する必要がある。このため、整理にあたっては、次の方針の下に行う。
- 整理にあたっての方針と具体的手法●
  - ①旧産別最賃は、年齢(18歳未満、65歳以上)・業務(a清得・片付け、b雇入れ後一定期間以内の者で技能習得中のもの、c産業特有の軽易業務)・業種(当該業種の第1・十分位数が調査産業計のそれより低く、他の特性値も同様の傾向にあるなど平均的な賃金分布より低位な業種)の適用除外を計画的・段階的(年齢=60年度、業務=61年度、業種=62-63年度)に行う。
  - ②①の計画的・段階的な適用除外(適用除外の方針決定でも可。業種は検討中でも可)が行われないものは、改正諮問を行わない。
  - ③新産別最賃へ転換することが適当なものは、転換のために必要な準備・調整作業等(他の業種が適用除外され例外的に残る業種の適用除外の適否や、適用除外対象業種であるが主要産業であるものの取扱いなどを含む「くくり方」等の工夫)を行っておく。
  - ④計画的・段階的適用除外や転換のための準備・調整を円滑に行うため、地賃に意見調整の場(小委員会等)を設ける。
  - ⑤計画的・段階的適用除外、準備・調整を終えた旧産別最賃のうち、申出があり新運用方針に適合する場合には新産別最賃としての合理的理由があるものとして、関係者は昭和64年度中に転換できるよう努力する。
  - ⑥転換できなかった旧産別最賃は、昭和64年度以降凍結する。
- 運用方針の一部改正●
  - 新産別最賃の運用方針は、転換の場合の経過措置を設けるなどの一部改正を行う。

新運用方針のポイント

- 新運用方針の考え方●
  - ①旧運用方針(昭和57年答申)の考え方を踏襲(全会一致了解事項を含む)する。
  - ②基幹的労働者の取扱いを拡大する。
  - ③改正・廃止申出の要件を緩和する。
  - ④転換の場合の経過措置として申出要件等を緩和する。
- 基幹的労働者の取扱い●
  - 協約ケースによる申出の場合は、協約の適用労働者を基幹的労働者として取扱うことができる。
- 改廃申出の要件緩和●
  - ①協約ケースの場合は、概ね1/3以上に協約が適用されていること(新設は、57答申同様1/2)。公正競争ケースの場合には、概ね1/3以上の合意がなされている場合が含まれること(57答申では、数値は明記されていなかった)。
- 転換(昭和64年度前の転換申出を含む)の場合の経過措置●
  - ①協約ケースの場合の申出要件緩和
    - 概ね1/3以上(通常は概ね1/2以上)に協約適用で申出可。
  - ②公正競争ケースの場合の必要性要件追補。
    - イ 旧産別最賃と地域最賃との金額差が大きく、廃止による格差拡大が予想されるか等も参考とする。
    - ロ 概ね1/3以上の合意による申出があった場合は、要件該当として取扱う。
- ③「くくり方」の取扱い
  - 中分類以上のものは、適用除外状況・団体組織状況・基幹的業務の共通性等を勘案し、合理的なくくり方を地賃で決定。
- ④「基幹的労働者」の取扱い
  - イ 年齢・業務等の適用除外が適切に行われた後は、基幹的労働者として取扱って差し支えない。
  - ロ 対象数は、原則1,000人程度を基準に、地域の実情に応じて決定。

61年答申による推進

計画的・段階的適用除外は総体として円滑に進み、一定の要件を満たした新産別最賃の申出が行われ、地賃での審議の結果、新産別最賃が各県で設定された(2~10件/県)。

◆中央最低賃金審議会の答申・報告◆

中賃公正競争検討小委員会報告(4.3.20)のポイント

●公正競争の概念●

①最低賃金法における公正競争の確保とは賃金の不当な切下げの防止によって達成されるもの。

②地域最賃で一定の公正競争は確保されており、公正競争ケースは「より高いレベルでの公正競争」の確保を目的。

●申出の要件●

①賃金格差の程度に定量的要件を一律に付することは適当でないが、新設申出に際し、格差存在の疎明は不可欠。

②申出にあたり、関係労使の合意形成が得られるよう努めることが重要。概ね1/3以上の合意による申出の受理・諮問は、円滑に行われるべきこと。

③必要性の諮問は、原則として行うべき(競争関係にないことが明らかなものを除く)。

●必要性の要件●

賃金格差の程度に一定基準を定めることは適当でない。「新産別最賃の設定を必要とする程度の賃金格差」の存否の判断は、競争関係の存在を前提とし、「より高いレベルの公正競争」の確保の必要性について、疎明の内容、関係労使間の合意形成の状況等を踏まえ、審議会において適切に判断。

なお、「全会一致」条項を再確認。

●特記事項●

①使例は、経済構造の急速な変化等もあり、産別最賃と地域最賃の役割分担について、なお、議論が必要との見解を表明。

②基幹的労働者の範囲は、業種・規模・地域で多種多様であり、審議会における適切な審議を期待する。

③労制は、申出手続きを簡略化(合意署名は3年に1度等)すべきとの見解を表明。

○行政、労・使の対応  
など関連する諸事情○  
公正競争ケース検討小委員  
会における検討

●経緯●

新設申出要件の必要性  
審議の過程において、次  
の事柄についての検討を  
行う合意が形成された。

イ 公正競争の概念

ロ 公正競争ケースの  
申出要件

ハ 「申出あれば原則  
諮問」の取り扱い  
について

ニ 「設定を必要とす  
る程度の賃金格差」  
の内容の明確化の  
必要性について

10年報告(10.12.15)のポイント

●基本的な考え方●

①産別最賃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。

②産別最賃の運用面について一定の改善が図られることが適当。

●個々の産業別最低賃金についての審議の促進等●

①「産業別最低賃金(公正競争ケース)の審議に当たっての視点」「産業別最低賃金(公正競争ケース)の審議に当たっての審議参考資料」を参考として個々の産業別最低賃金について十分な審議を行うこと。

②必要に応じ、適用除外業務及び業種のくくり方について見直しを行うこと。

③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の関係労使の努力を期待。

●産業別最低賃金の審議手続上の取扱いの改善●

①中小企業関係労使の意見の反映

イ 中小企業関係労使からの選任や当該産業の中小企業関係労使からの意見聴取に配慮すること。

ロ 合意の当事者に中小企業関係労使がより含まれるように努めることが望ましいこと。

②賃金格差疎明資料添付の徹底及び審議会の効率的運営

イ 申出者は公正競争ケースによる産業別最低賃金の決定等の申出の際の個別具体的な疎明に当たっては、賃金格差の存在の疎明のための資料の添付を徹底すること。

ロ 改正の必要性の審議に当たって、制度の趣旨を逸脱することがないと認められる場合には、一括して審議を行うこととする等、審議会の効率的運営に配慮すること。

◆中央最低賃金審議会の答申・報告◆

○行政、労・使の対応  
など関連する諸事情○

14年報告(14.12.6)のポイント

●基本的な考え方●

①産別最賃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。

②法改正を伴う事項も含めた産別最賃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。

●関係労使のイニシアティブ発揮による改善●

①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。

②「必要性審議」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、地域、産業の実情を踏まえつつ検討すること。

③「金額審議」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こと。

④行政の役割とあいまって、当該産別最賃が適用される関係労使がその自主的な努力により、産別最賃の周知及び履行確保に努めることが望ましいこと。

●その他の改善●

①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。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。

②産別最賃における「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、申出を受けて廃止等について調査審議を行うこと。

③申出の意向表明後速やかに、事務局から当該産別最賃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。

④産別最賃の表示単位期間の時間額単独方式への移行についても、地域、産業の実情を踏まえつつ検討すること。

(注) 本表は、産別最賃に係る、昭和56年、57年、61年の各中賃答申を中心に取りまとめ、関連する行政、労使の対応等について付記したものである。

スペースの関係上、答申文を要約したり、文言を省略(中賃は中央最低賃金審議会、地賃は地方最低賃金審議会など)したりしているので、詳しくは、本冊子に収録している答申原文を参照のこと。