

【1992年5月15日】中央最低賃金審議会「公正競争ケース」検討小委員会報告
中央最低賃金審議会

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)

本小委員会は中央最低賃金審議会から「公正競争ケースの申出要件の意味するところ及びその取扱い方等」について検討する旨の付託を受け、平成3年4月12日から平成4年3月30日までの間計5回にわたり鋭意審議を重ね、公労使委員全員一致で下記のとおり報告を取りまとめた。

本小委員会では、「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「61年答申」という。)における「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場合(以下「公正競争ケース」という。))」に関して、一層明確な解釈が求められている。

最低賃金法(以下「法」という。)等における「公正競争」の概念について

「公正競争ケース」による申出の要件について

原則諮問について

決定の必要性に関する要件について

の4点を中心に検討を行い、以下のとおり結論を得た。

なお、検討の過程において

61年答申は慎重な審議を経て出されたものであり、現在は、61年答申を尊重し、その適切な運用により新産業別最低賃金の定着に向け関係者は努力が必要であること
新産業別最低賃金は61年答申の趣旨に鑑みれば、「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る場合(以下「労働協約ケース」という。))」を中心に想定していたものと理解することが適当であることに加え、特に、61年答申前文にあるとおり「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定して設定すべき」とされていること

の2点を基本的前提とし、諸点を整備することとなった。

1 「公正競争」の概念と「公正競争ケース」に対する考え方

種々の法律においていわゆる公正競争の規定がみられるが、公正競争の概念は幅の広いものであり、それぞれの法律の目的等によりその意味するところは当然に異なる。すなわち事業法等他の法律における公正競争概念と最低賃金法上のものは必ずしも同一

概念ではない。

最低賃金の目的は、法第 1 条にあるとおり「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」であり、公正競争の確保は「労働条件の改善を図る」という第一義的な目的とは異なり、最低賃金の設定により達成される副次的な目的である。

また、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であり、地域別最低賃金が全都道府県において設定されている現在、賃金の不当な切下げの防止は一定の水準ですでに措置されており、“一定の公正競争”は確保されている。

新産業別最低賃金は、61 年答申前文に「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定して設定すべき」とあるとおり、目的を限定し、かつ、関係労使の合意を前提に、主として「労働協約ケース」は 61 年答申前文の「労働条件の向上」を、また「公正競争ケース」は「事業の公正競争の確保」を受けて設定されていると理解することが適当である。とりわけ、「公正競争ケース」で申出される新産業別最低賃金は“より高いレベルでの公正競争”の確保を主たる目的とすると理解することが適当である。

2 公正競争ケースの取扱い

(1) 申出の要件

「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ない。

定量的要件を付せないこともあり、審議会では地域別最低賃金がある以上“より高いレベルでの公正競争”の確保の必要性について、個別具体的な検討がなされることとなるが、申出者は申出に当たって、賃金格差の存在等個別具体的な疎明が不可欠な要件となる。したがって申出の受理に当たっては特に申出の背景も含め疎明の内容について十分審査すること。

また、申出者は関係労使の合意が得られるよう労働協約の締結・機関決定等に努めることが重要である。

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。

(2) 原則諮問

61 年答申が原則諮問の例外を既に明記していることから、さらに例外を設けるのは

適当ではない。また、61年答申により新産業別最低賃金の決定等の契機が法第16条の4に基づく申出に限定され、それに伴い申出の要件も示されており、法第16条の4に基づく申出はその重要性を増している。したがって、少なくとも必要性の諮問は「原則的」に行うことが適当である。

しかし、法及び61年答申の趣旨から、競争関係が認められない事業等明らかに新産業別最低賃金の設定に無理があると判断でき得るものは原則諮問の対象外とすることが妥当である。

その場合、個別の事案ごとにその理由を明らかにし直近の審議会に報告、了承を得ること。

(3) 決定の必要性に関する要件（「賃金格差が存在する場合」の考え方）

61年答申に「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」とあるが、「一般の産業では企業間等に賃金格差は通常存在しており、またその生ずる要因は多様である。どの程度の賃金格差があれば、賃金の不当な切下げの防止のため新たに産別最賃の設定が必要であるかを明らかにすることは事実上不可能であり、賃金格差の程度について一定基準を定めることは適当でない。

最低賃金の決定の審議に当たっては61年答申の趣旨を踏まえ当該事案について「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」に該当するかどうか、すなわち競争関係の存在を前提にして“より高いレベルでの公正競争”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な判断がなされることを期待する。

なお、最低賃金の必要性の決定に当たっては「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1」を改めてここに確認する。

(4) 今後の取扱い

本報告による取扱いは平成4年度以降の新設申出事案から実施することとする。

なお、改正の申出事案についても本報告の趣旨を十分踏まえた対応がなされることが望まれる。事務局はもとより関係者は本報告を踏まえ適切な運営に努めることがなによりも重要である。

本報告を中央最低賃金審議会に報告し、了承を求めることとする。なお、了承が得られれば中央最低賃金審議会の会長から地方最低賃金審議会会長に文書で伝達されることを要望する。

(参 考)

なお、本小委員会の報告を取りまとめるに当たり、次の3項目を特記する。

1. 61年答申で一定の結論は出されているものの、使用者側から経済構造等の急速な変化の中で中長期的な観点にも立って地域別最低賃金と新産業別最低賃金の役割分担等の問題について現段階においてもなお議論が必要であり、その結論を得て「公正競争ケース」についての検討をすべきとの意見が出されたこと。
2. 基幹的労働者については種々の議論があったが、基幹的労働者の範囲は業種間及び規模、地域間等で多種多様であり、一律にその範囲を示すことは適当でなく、審議会における適切な審議に期待することとされたこと。
3. 新産業別最低賃金の申出について、労働者側から新設を含め、手続き（例えば合意署名等については3年に一度とするなど）を簡略化すべきであるとの考え方が示されたこと。