

## 法定最低賃金の第1号「静岡県缶詰製造業最低賃金」は、使用者のニーズによる業者間協定

1956年、米国からの低賃金輸出批判と他業種の進出による人手不足に対応するため、労働条件改善を迫られていた静岡県缶詰協会は、初任給協定を締結しました。

政府はこれを参考に、業者間協定による最低賃金の導入を図り、その普及を受けて1959年に「業者間協定に基づく最低賃金」方式を中心とする最低賃金法案を制定しました。

静岡県缶詰協会は初任給協定を最低賃金協定に切り替えて申請し、法定最低賃金第1号として決定されました。



## 当事者である産業の労使のイニシアティブ発揮で、産業全体の発展につなげていくべき

日本の賃金は、産業間・地域間の賃金格差が大きく、一律の最低賃金では実効性が低いことから、産業ごとに最低賃金が設定されてきました。1975年に全国に地域別最低賃金が整備された後も、当該産業労使のイニシアティブを重視する「新産業別最低賃金」として存続し、2007年の最低賃金法改正の際にも、「特定最低賃金」として制度を継続してきました。

特定最低賃金は、当事者である**産業の労使がイニシアティブを発揮することが求められています**。特定最低賃金の審議を通じて、地域の産業の実態・課題について深掘りした議論を行い、金属産業にふさわしい最低賃金を設定することによって、**産業の魅力向上とバリューチェーン全体の発展につなげていくことが重要**です。

	事項	内容
1947年(S22)	労働基準法制定	最低賃金に関する規定
1959年(S34)	最低賃金法制定	業者間協定方式が中心 * 使用者による申請(労働者の関与なし)、産業別に設定(第1号は「静岡県缶詰製造業最低賃金」)
1968年(S43)	最低賃金法改正	業者間協定方式を見直し(ILOに適合する公労使三者構成の審議会方式へ) ↓(1967年度末:2,320件、適用労働者611万人) 大きくりの産業別最低賃金の普及・拡大
1971年(S46)	地域別最低賃金の設定	地域別最低賃金の年次推進5カ年計画の策定(1971~1975年)(1975年度末までに全都道府県で地域別最低賃金を設定)
1975年(S50)	最低賃金制度のあり方論議スタート	中賃に「今後の最低賃金制のあり方について」を諮問 * 地賃には、目安制度を導入 * 産業別最低賃金は、地域別最低賃金との性格と機能分担について論議
1986年(S61)	新産業別最低賃金制度スタート	1986(昭和61)年の「中賃答申」により、 <b>新産業別最低賃金(現行制度)</b> をスタート * 関係労使の申出・参加による審議会方式へ
2004年(H16)	産業別最低賃金の見直し提起	「規制改革・民間開放推進3か年計画」に、産業別最低賃金の見直しが盛り込まれる
2005年(H17)	最低賃金制度の見直しスタート	労政審の下に最低賃金部会を設置。 「今後の最低賃金制度のあり方について」諮問
2007年(H19)	最低賃金法改正	約40年ぶりの最低賃金法改正 * 地域別最低賃金の決定基準に生活保護との整合性を追加 * 産業別最低賃金は <b>特定最低賃金</b> として <b>明確化</b> (運用方針は継承)

# 金属産業の発展に向けた 特定最低賃金の活用

## 特定最低賃金とは

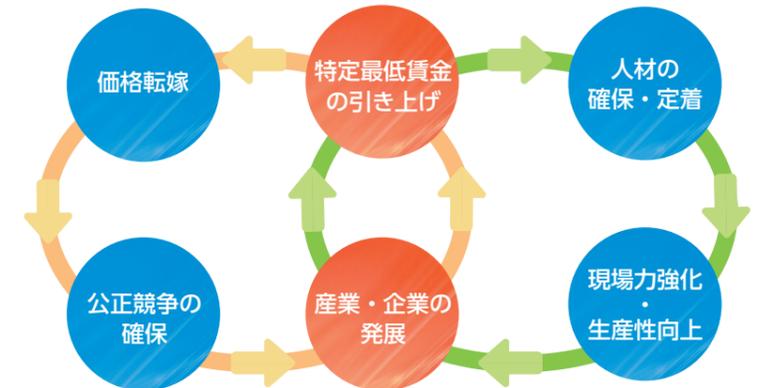
- 特定最低賃金は、最低賃金法に位置づけられており、特定の産業又は職業について設定される最低賃金です。
- 産業の労使が申出や審議に参加し、産業の実態を踏まえた最低賃金を設定しています。

	特定最低賃金	地域別最低賃金
役割・機能	● 企業内の賃金水準を設定する際の労使の取り組みを補完するもの	● すべての労働者の賃金の最低限を保障するセーフティネット
適用対象	● 産業または職業ごとに適用 ● その産業の「基幹的労働者」に適用	● 産業・職業を問わずすべての労働者に適用 ● 都道府県ごとに適用
決定方式	● 関係労使の申出により新設、改正又は廃止 ● 新設、改廃は労使のイニシアティブによる	● 行政機関に決定を義務付け(全国各地域について必ず決定されなければならない)
効力	● 刑事的な効力は、最低賃金法にはなし(労働基準法第24条違反、30万円以下の罰金) ● 民事的な効力(最低賃金に満たない賃金を定めた労働契約は無効)	● 刑事的な効力(50万円以下の罰金) ● 民事的な効力(同左)

資料出所：厚生労働省

## 特定最低賃金の意義と役割

特定最低賃金は、産業の魅力を高め、産業の持続的な発展を促す



- 金属産業では、現在の特定最低賃金が誕生して以来30年以上にわたって、労使合意の下で、特定最低賃金の新設・金額改正を積み重ねてきました。
- 金属産業は基幹産業として地域経済を支え、良質な雇用を生み出しています。しかしながら、近年は、労働環境が厳しいことなどから、とりわけ中小企業では人材の確保・定着が喫緊の課題となっています。このため、**特定最低賃金によって入口賃金の優位性を確保することで産業の魅力を高め、人材の確保・定着を進めていく必要があります**。
- 人材の確保・定着なしに、現場力の強化、生産性向上を図ることはできません。特定最低賃金の引き上げをきっかけとした労務費・人件費の上昇は適切に価格転嫁を進め、**バリューチェーン全体で生み出した付加価値を適切に配分し、産業全体の健全な発展を促していきます**。

	最低賃金法の目的	金属産業における役割
労働者にとって	労働者の生活の安定	労働組合のない中小企業や非正規雇用で働く労働者の賃金を底上げし、 <b>産業内の賃金格差を是正</b> する
使用者にとって	労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保	入り口賃金の優位性を確保し、 <b>産業の魅力を高め、人材の確保・定着につなげる</b>
日本経済・金属産業にとって	国民経済の健全な発展に寄与する	産業にふさわしい最低賃金によって <b>公正競争を確保し、産業の健全な発展を促す</b>



全日本金属産業労働組合協議会(金属労協/JCM) 議長 金子晃浩

〒103-0027東京都中央区日本橋2-15-10(宝明治安田ビル4F)

TEL: 03(3274)2461(代表) HP: <https://jcmetal.jp/>

問い合わせ: 金属労協 政策企画局

発行: 2025年6月



## 特定最低賃金の動向

### 特定最低賃金に係る国会審議(2025年3月18日・参議院予算委員会)

#### ポイント

- 村田享子議員 政府として、使用者側にも特定最低賃金の意義を伝えることが大事。  
福岡厚生労働大臣 関係労使から申出があれば、円滑な審議が進められるよう取り組む。  
村田享子議員 使用者側から未来永劫絶対審議に応じないといった発言も出ている。ここを調整するのが厚生労働省の役割。  
岸本労働基準局長 特定最低賃金制度の趣旨も含めた最低賃金制度の意義や目的について、最低賃金の改定額を御審議いただく地方最低賃金審議会の委員に御理解いただくことは重要である。

### 企業内最低賃金に消極的な経団連 賃上げ波及の本気度は(2025年3月6日・日経電子版)

編集委員 水野 裕司

#### ポイント

- 特定最低賃金の制度には、長所も多いと学識者ら専門家から指摘されている。法定最低賃金の中心的な仕組みである地域別最低賃金は、セーフティーネット(安全網)の役割が軸になる。これに対し**特定最低賃金は、その産業で働く人たちの公正な賃金水準を追求できる利点**がある。
- 特定最低賃金は、地域の産業の魅力を高め、担い手の人材を企業が獲得する助けにもなる。地域別最低賃金とは別の待遇改善のルートがある強みを、もっと生かすことが必要ではないか。
- 経団連は、「賃金と物価の好循環」実現には、雇用されている人の7割が働く中小企業の継続的な賃金上昇が欠かせないとの認識だ。その手段は価格転嫁と春の賃上げの推進だけではない。**特定最低賃金の制度も、活用のしがいがあるツール**だ。

### 中小企業4団体連名による「最低賃金に関する要望」(2025年4月17日)(抜粋)

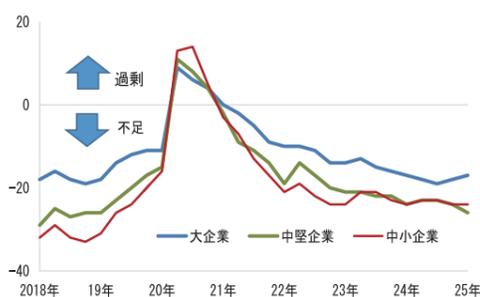
#### 6. 産業別に定める特定最低賃金制度の適切な運用を

例えば、各地域において成長が期待される産業分野について、賃金水準や企業の支払い能力の実態を反映した**特定最低賃金額を定めることにより産業集積地の魅力向上を図り**つつ、地域全体の最低賃金額については急激な引上げを抑えるなど、改めて、**現下の地域経済や雇用の実情を踏まえた特定最低賃金の運用を検討することも一つの方策**と考える。こうした考え方も参考に、特定最低賃金の運用やあり方について、各地域の労使のイニシアティブに基づく議論を促すべきである。

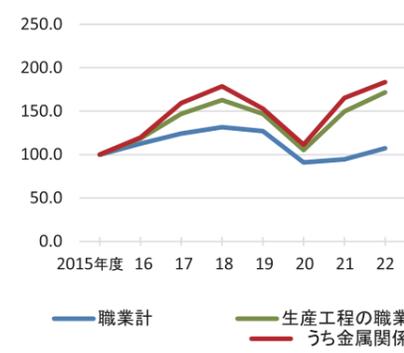
## ものづくり離れが進み、生産現場を支える人材確保が困難に

- 生産年齢人口の減少等により**人材獲得競争が激化**し、とりわけ**中小では人材不足により企業の存続を脅かしかねない状況**となっています。金属産業は、バリューチェーン全体で「強み」を発揮しており、**人材不足によるバリューチェーンの危機は、産業全体の競争力の喪失に直結**します。
- 有効求人倍率は、2018年度に1.62倍に上昇した後コロナ禍で低下し、2024年度は1.25倍程度となっています。しかしながら**生産工程で働くことを希望する求職者は職業計を大きく下回っています**。このため、金属産業の生産工程の有効求人倍率は他と比較して著しく上昇し、**生産現場を支える人材の採用が困難**となっています。

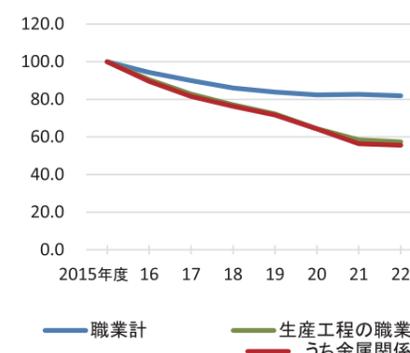
#### ■製造業の人手不足感(雇用人員判断DI)



#### ■有効求人倍率の推移



#### ■新規求職者数の推移

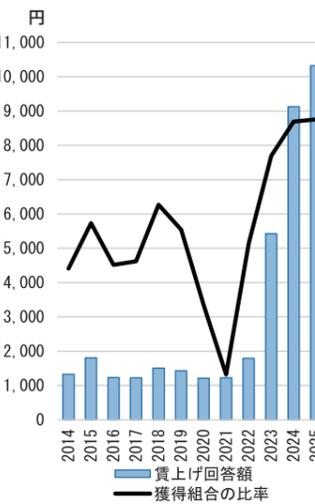


資料出所: 厚生労働省「一般職業紹介状況」、文部科学省「学校基本調査」

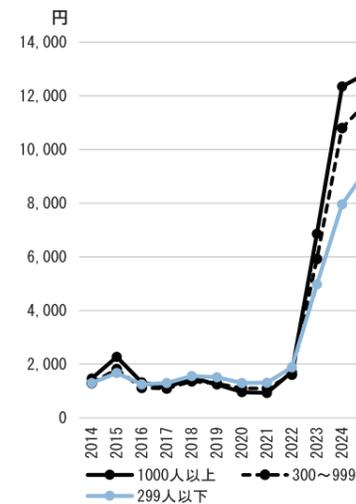
## 金属産業の賃上げと初任給は大幅引き上げ

- 金属労協の加盟組合(3,050組合)では、85.7%の組合が賃上げ(ベア等)を獲得しており、組合員299人以下の組合で81.2%に達しています。賃上げ額の平均は規模計で10,324円(前年比1,194円増)、300人未満の組合でも9,278円(前年比1,323円増)となっています。
- 労働組合がなく、労使交渉の手段を持たない中小企業や非正規雇用で働く労働者についても、労働組合のある企業と同様に賃上げを行い、適切に価格転嫁することによって、バリューチェーン全体で生み出した付加価値を適正に配分する必要があります。
- 金属労協の集計対象組合(53組合)のうち、高卒初任給を把握できる組合の平均は、2024年度198,041円から、2025年度211,744円へと、13,703円引き上げられています。人材獲得競争が激化する中で、とりわけ採用賃金は大幅に引き上げられており、均等・均衡待遇実現の観点から、こうした動向を特定最低賃金に反映し、非正規雇用で働く労働者等の賃金の底上げを図る必要があります。

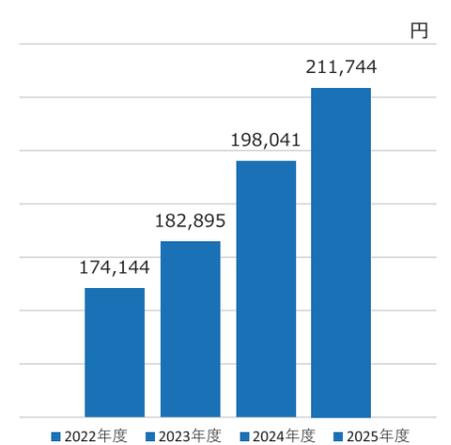
#### ■賃上げ獲得組合の比率と賃上げ額の推移



#### ■規模別の賃上げ額の推移



#### ■初任給の推移



資料出所: 金属労協

## バリューチェーン全体の賃上げと適切な価格転嫁によって 金属産業の競争力強化と経済の好循環につなげる

- 政府は、物価に負けない賃上げを行うことが、デフレ脱却、経済の好循環の実現のために必要でありとの認識の下、その実現に向けて「**労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針**」を策定しました。
- 「指針」では、**労務費上昇の根拠**として「**都道府県別の最低賃金やその上昇率**」「**春季労使交渉の妥結額やその上昇率**」等を上げています。**特定最低賃金は、同じ産業の労使が締結した企業内最低賃金の水準や賃上げ結果を重要な参考資料として波及させる制度であり、労使交渉の手段を持たない中小企業や非正規雇用で働く労働者の賃金を確実に引き上げるための有効な手段です**。人材の確保・定着や実質賃金確保の観点から、産業全体で賃上げを実現し、適切に価格転嫁することによって、産業の健全な発展と競争力の強化、さらには経済の好循環につなげていく必要があります。

#### 参考

##### ○労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針(2023年11月29日/内閣官房・公正取引委員会)

###### 発注者としての行動③

労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を受注者に求める場合は、公表資料(最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率など)に基づくものとし、受注者が公表資料を用いて提示して希望する価格については、これを合理的な根拠があるものとして尊重すること。



##### ○業界団体による「取引適正化」と「付加価値向上」に向けた自主行動計画

金属産業の業界団体では、サプライチェーン全体での「取引適正化」と「付加価値向上」に向けた自主行動計画を策定し、価格決定にあたっては、材料・エネルギー価格、労務費等の変動を考慮することを宣言しています。

