

# 「企業内最低賃金」の取り組みについて

日本労働組合総連合会(連合)労働条件局

1. 連合2022春季生活闘争  
企業内最低賃金取り組み方針
2. 最低賃金制度とは
3. 春季生活闘争が最低賃金に与える影響
4. 企業内最低賃金の取り組みについて
5. まとめ

# 1. 連合2022春季生活闘争 企業内最低賃金取り組み方針

---

# 取り組み内容:「底支え」

## 考え方

**底支え** 企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,150円以上」をめざす。

**企業内最低賃金協定**

1,150円以上

※ 2021連合リビングウェイジ中間報告(単身成人 1,110円)および2020年賃金センサス一般労働者新規学卒者の所定内給与額高校(産業計・男女計・企業規模計) 177,700円(時間額1,077円)を総合勘案して算出

## □ 2021連合リビングウェイジ

○「連合リビングウェイジ」を2021版に改定、単身成人世帯のLWは時間額で**1,110円**  
(前回2017版比 +58円)

			(円)
LW月額	183,100	172,488	
<b>LW時間額</b>	<b>1,110</b>	<b>1,052</b>	

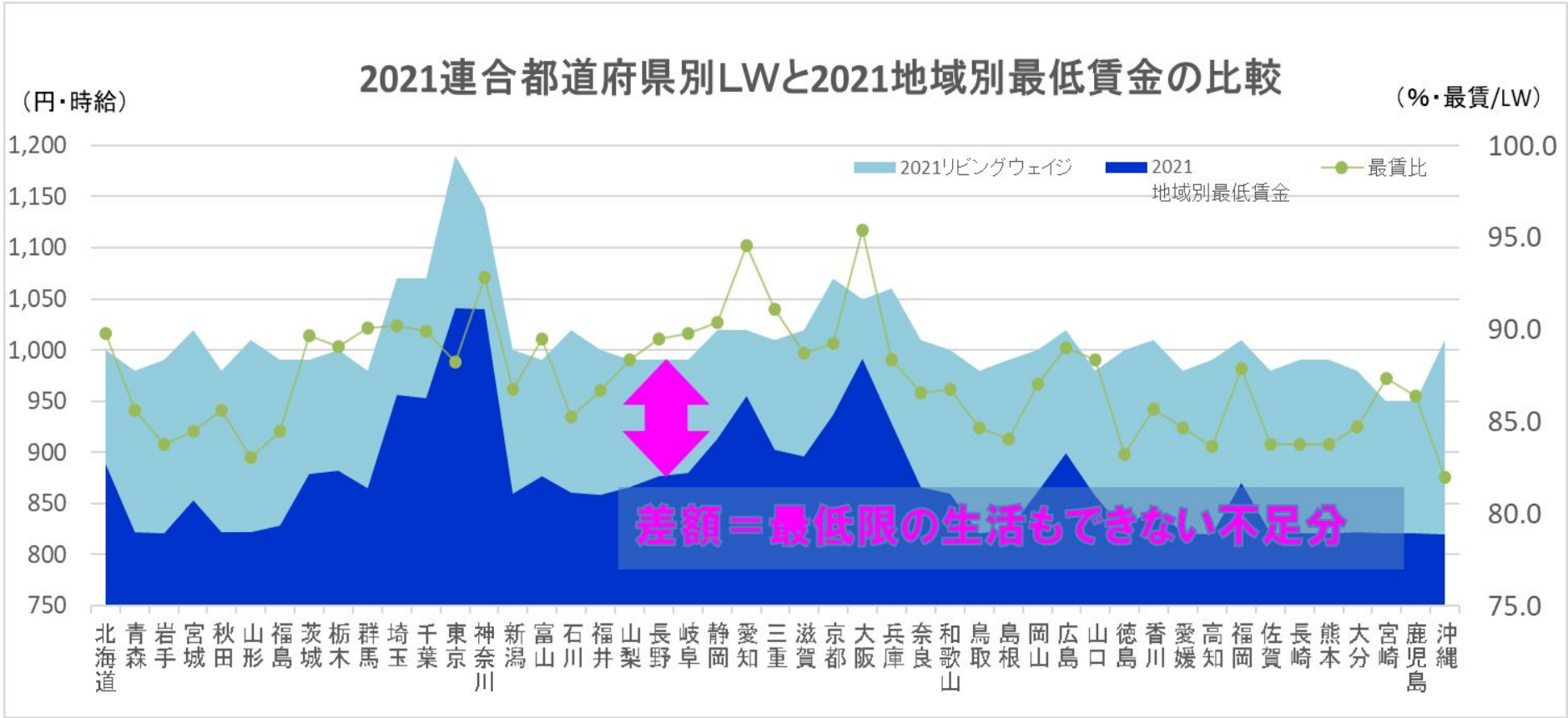
※LW月額＝食費、住居費等の項目別に算出した「必要生計費」へ 税・社会保険料を逆算・上乗せして算出

※LW時間額＝LW月額/165時間 (2020「賃金構造基本統計調査」所定内実労働時間数全国平均)

※男女の区分は廃止、金額の高い成人女性の額を採用

# 引上げの必要性ー連合リビング・ウェイジとの比較

「連合リビング・ウェイジ」と比べても、最低賃金額は下回っている。



※「連合リビング・ウェイジ」とは、連合が算出した、労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準のこと。「衣・食・住」に関する費用や、保健・医療費、交通・通信費、交際費、教育費、教養・娯楽費等の費目をもとに算出している。

## 2. 最低賃金制度とは

---

# 最低賃金制度とは



最低賃金法に基づき賃金の最低限度を定め、企業はその最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度。

## Q1:最低賃金額より低い賃金で契約したら

- 法律によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされます。

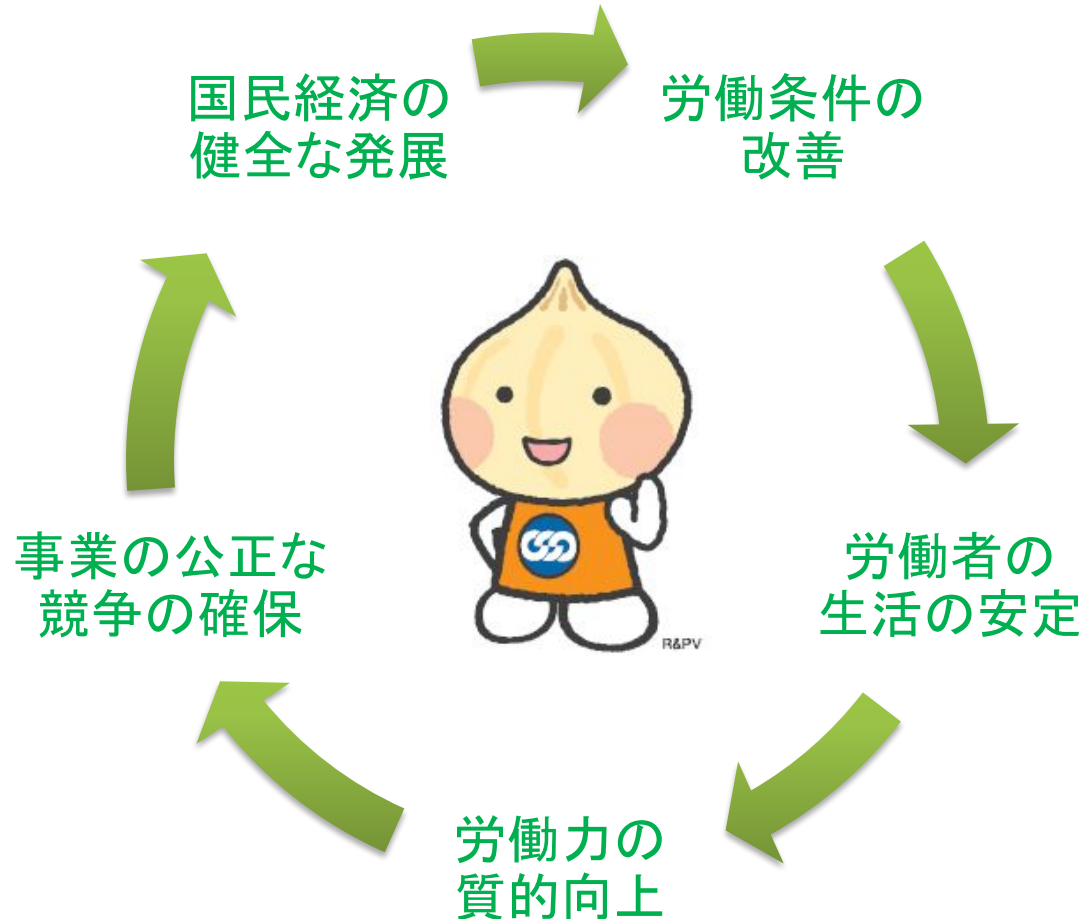
## Q2:使用者が最低賃金を支払っていなかったら

- 使用者は労働者に対してその差額を支払わなくてはなりません。
- さらに、罰則が適用: 地域別最賃: 50万円以下  
特定(産業別)最低賃金: 30万円以下

# 最低賃金の役割

## 最低賃金法第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、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。」





# 最低賃金制度とはー最低賃金の種類

都道府県毎に定められた「地域別最低賃金」と、特定の産業ごとに定められた「特定(産業別)最低賃金」があります。



## 地域別最低賃金

## 特定(産業別)最低賃金

「健全で文化的な最低限度の生活を営む権利」を保障するための社会的仕組み

### 役割

産業の公正な市場競争を促し産業の魅力向上と持続可能性を高めるための仕組み

MUST

全国各地域での設定が義務付けられている(全国に47件)

### 設定義務

当該産業に関係する労使が、地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認める産業について、

CAN

設定することができる(全国に約228件)

厚生労働大臣または地方労働局長による最低賃金審議会への諮問

### 決定開始のきっかけ

当該産業に関係する労働者または使用者による申請

賃金のナショナルミニマムとしてすべての労働者(約5000万人)

### 適用対象労働者

国籍、年齢、性別、職業・産業、企業規模、雇用形態、雇用期間などにかかわらず

当該産業の基幹的労働者(約291万人)  
〔適用除外の例:特定(産業別)最低賃金により異なる〕

- ①18歳未満65歳以上の方
- ②雇入れ後一定期間未満の技能習得中の方
- ③産業特有の軽易業務に従事する方

50万円以下の罰金(最低賃金法第4条違反)

### 罰則

30万円以下の罰金(労働基準法第24条違反)

### 3. 春季生活闘争が最低賃金に与える影響

---

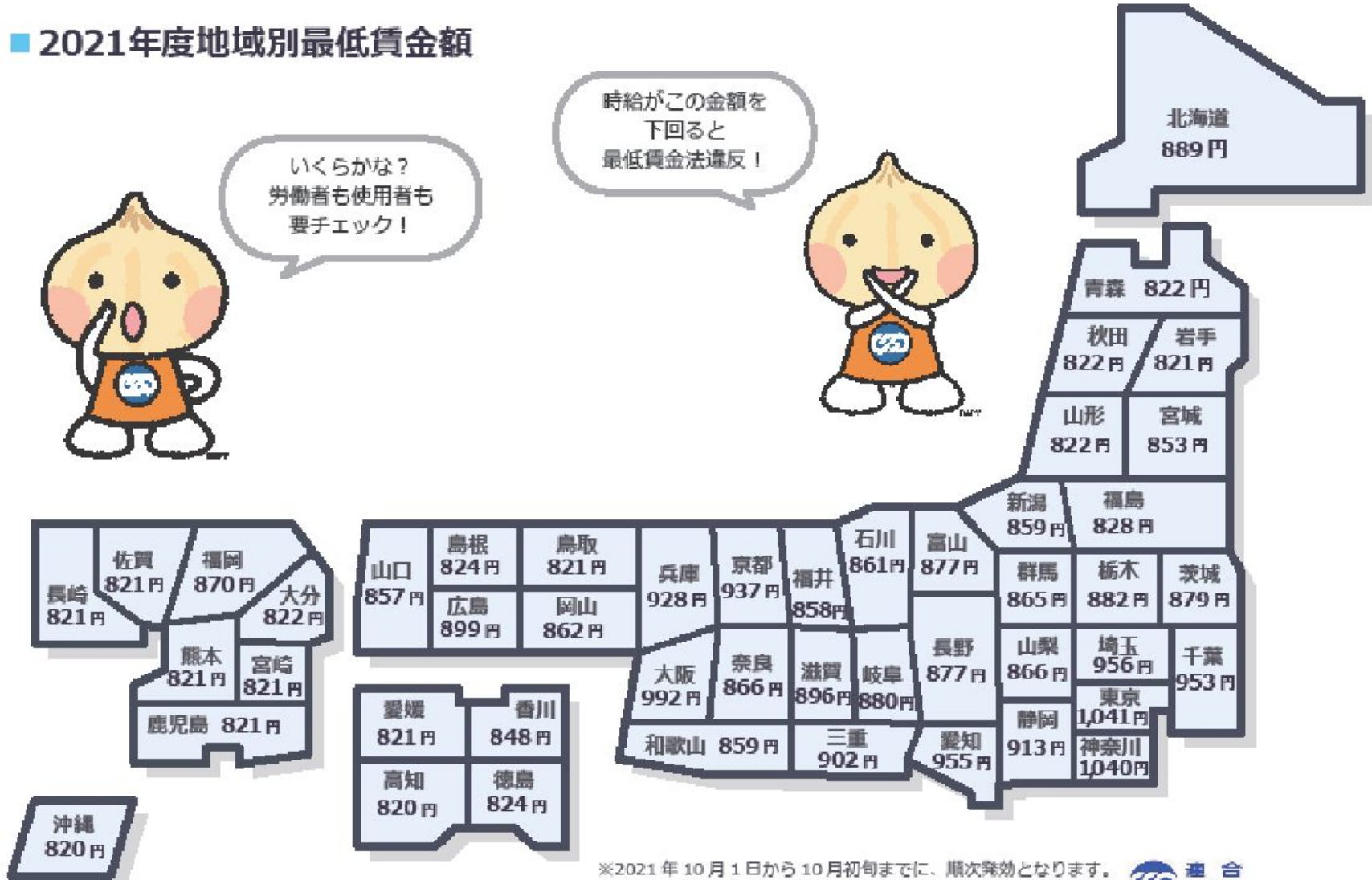
# 2021年度地域別最低賃金

## ■ 2021年度地域別最低賃金額



いづらかな？  
労働者も使用者も  
要チェック！

時給がこの金額を  
下回ると  
最低賃金法違反！

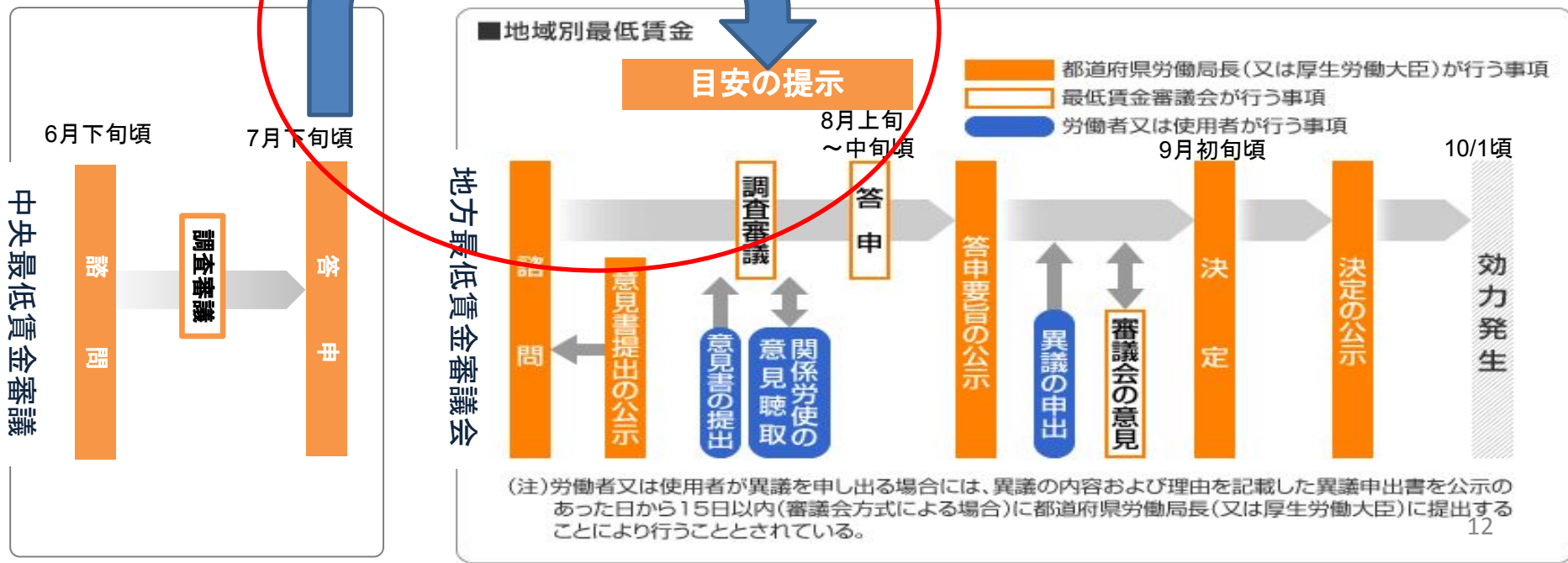


※2021年10月1日から10月初旬までに、順次発効となります。  
発効日は、都道府県によって異なります。



# 地域別最低賃金の決定要素と決定の流れ

中央が引上げ額の目安を提示し、地方は目安を参考に実際の引上げ額を決定するという、2段階で決められます。  
 最低賃金審議会では、賃金の実態調査などを各種統計資料を参考に、**①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払い能力を考慮して決定**されます。



## 組織労働者の賃上げ状況が考慮要素の1つに

最低賃金審議会では、賃金の実態調査などを各種統計資料を参考に、①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払い能力を考慮して決定されます。

「地域別最低賃金」の引き上げにあたっては春季生活闘争で獲得して組織労働者の賃上げ状況が考慮要素の1つとなる。  
「地域別最低賃金」をナショナルミニマムにふさわしい水準へ引き上げるためには春季生活闘争における賃上げの取り組みが重要となる。

# 特定最低賃金(2022年度最低賃金取り組み方針)

## 地域別最低賃金に対する優位性確保が困難な 特定(産業別)最低賃金

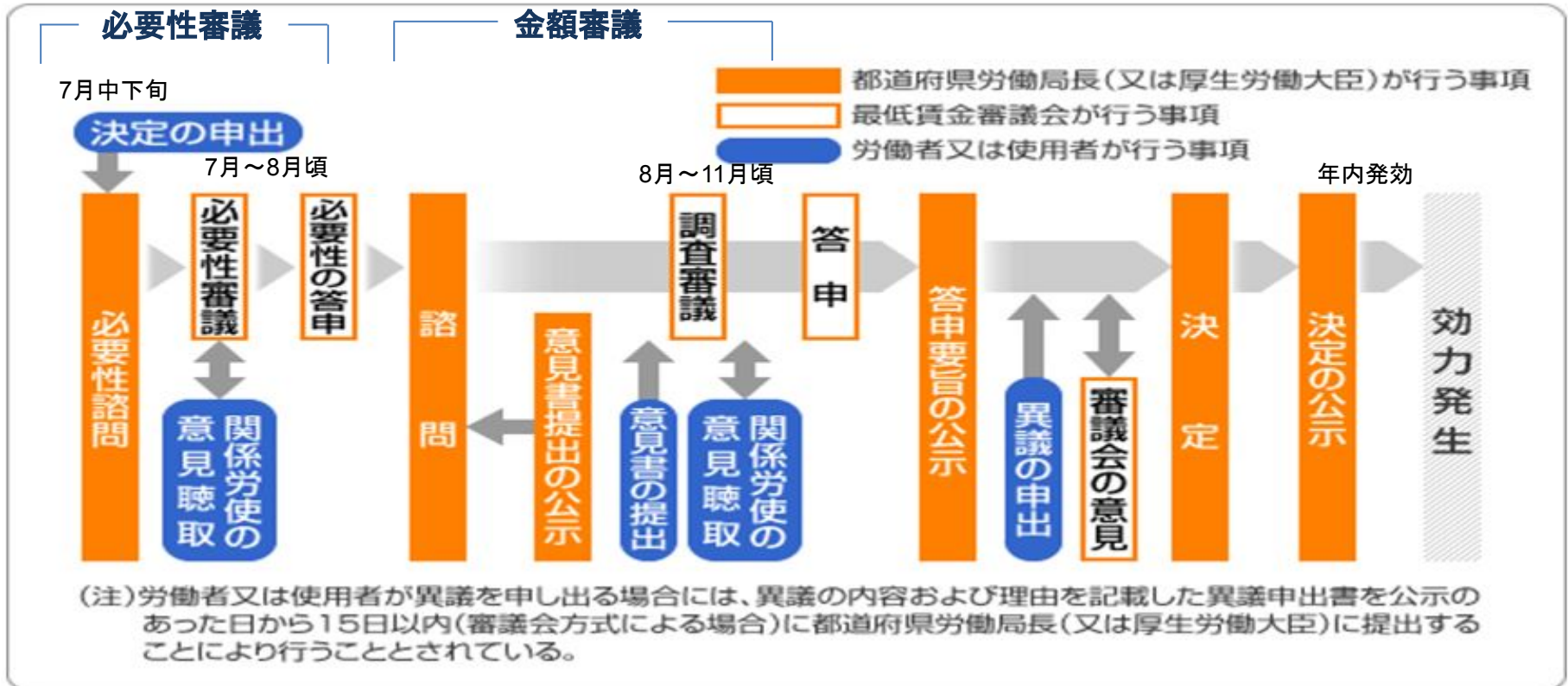
近年、地域別最低賃金の引上げピッチが加速する中、特定(産業別)最低賃金の引上げ幅が追従できないケースが増えており、**優位性が年々縮小**している。必要性審議においては、使用者側委員の強い抵抗や審議の進め方に対する労働局側の差配の違いなどもあり難航するケースが見られた。申出に添付する**企業内最低賃金協定の水準の低さ**を理由に、申出の取り下げに至ったり、金額審議でも**小幅な引上げ**に留まらざるを得ないケースも見受けられた。

特定(産業別)最低賃金の優位性をこれ以上低下させず、その効果を高めていくためには、**企業内最低賃金の取り組みの強化が不可欠**である。特定(産業別)最低賃金を有するすべての構成組織は、加盟組合の**企業内最低賃金協定の新規締結、締結金額の引上げ、適用労働者の拡大**に向け支援を強化していく必要がある。

# 特定最低賃金の決定の流れ



地方最低賃金審議会において、必要性審議と金額審議の2段階で決められます。  
必要性審議の段階で、**公労使三者による全会一致**で新設や改正の**“必要性あり”**と合意されなければ、金額審議に移行できません。



# 2つの申出のケースとは？

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もの

## 労働協約ケース

## 公正競争ケース

同種の基幹的労働者の相当数について、企業内最低賃金協定が適用されている産業

産業

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性が認められる産業

適用対象労働者の1/2以上に企業内最低賃金協定が適用されている

新設要件

適用対象労働者の概ね1/3以上に最低賃金設定の必要性について合意のうえ申請があれば、原則諮問される

適用対象労働者の概ね1/3以上に企業内最低賃金協定が適用されている

改正・廃止要件

合意には、企業内最低賃金協定のみならず、組合の機関決定や個人署名なども認められる

**企業内最低賃金協定のみで“概ね1/3”要件をクリアできる労働協約ケースによる申出がベターです。**

公正競争ケースの申出では、“概ね1/3”要件に加え、“より高いレベルでの公正競争”を確保するため、賃金格差の存在を証明する資料も必要です。

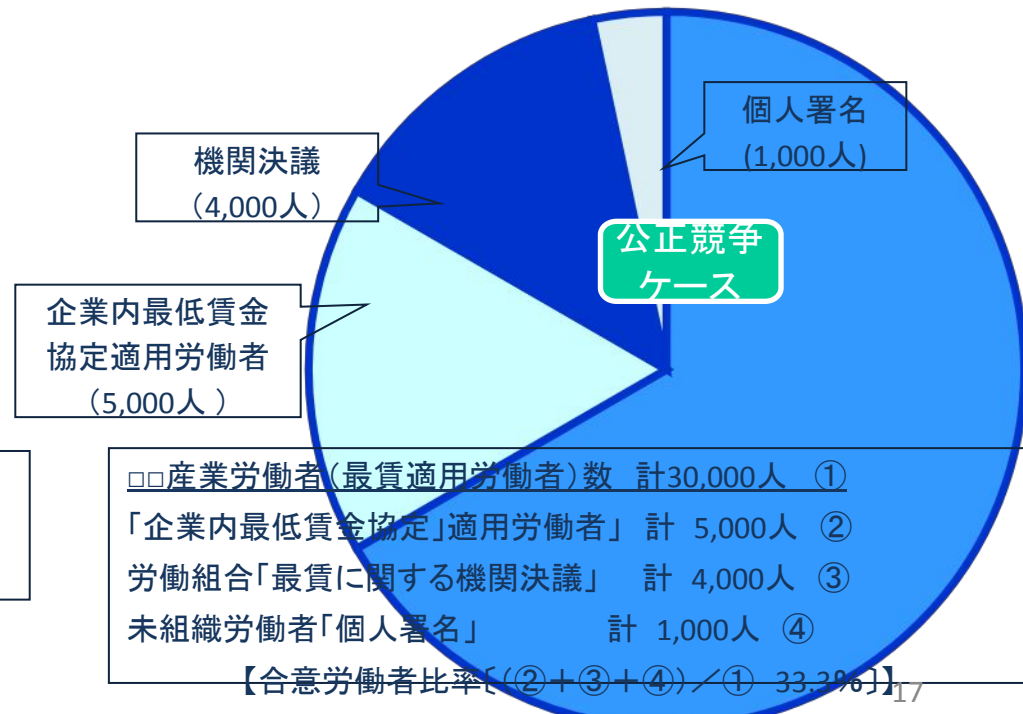
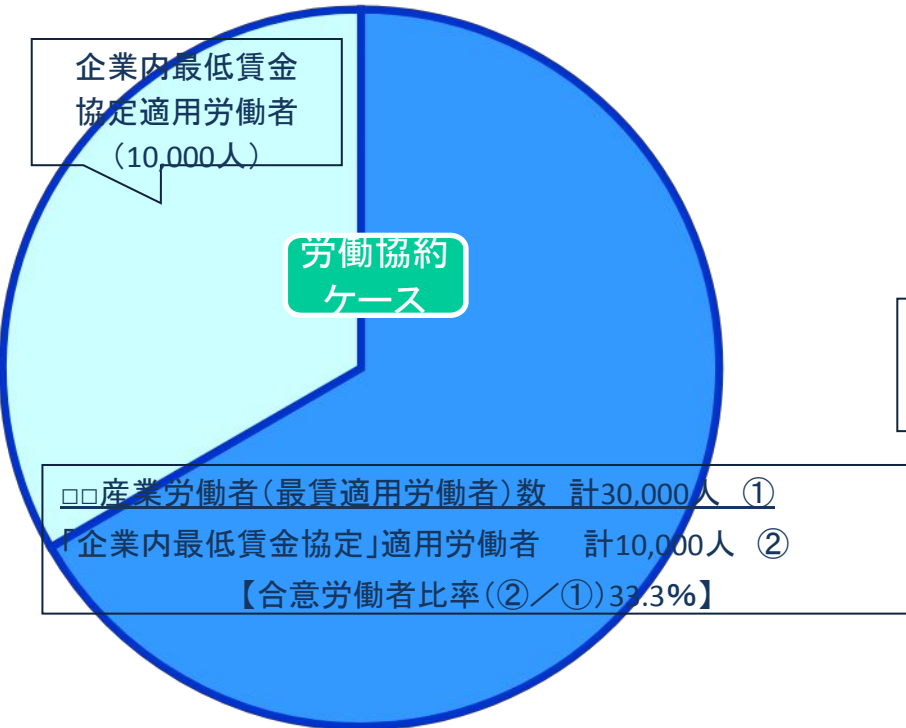




# 新設・改正申出の「概ね1/3」要件とは？



改正申出にあたっては、少なくとも“概ね1/3”要件をクリアしなければなりません。  
 企業内最低賃金の適用労働者の拡大促進はもちろんのこと、その水準引き上げも重要です。  
 なぜなら、**金額審議では、申出書に添付した企業内最低賃金協定のうち最も低い金額が、特定(産業別)最低賃金の事実上の上限とされ得るからです。**



# 企業内最低賃金と改正申出の関係

特定最賃の改正申出に添付し企業内最賃の最低額が特定最賃の引き上げ上限額になる。



例えば...

企業内最低賃金協定の水準

A社 1,500円

B社 1,400円

C社 1,200円

D社 1,100円

これってつまり、労使みんなの合意がそろってるのは、1,100円までってワケだよね。



じゃあ、その1,100円までしか、特定最賃を引き上げる余地はないワケだ...



## 【労働協約ケースの場合】

- 適用労働者数1/3要件をクリアしているか
- 申出時の法定最賃の水準を一定程度上回っているか

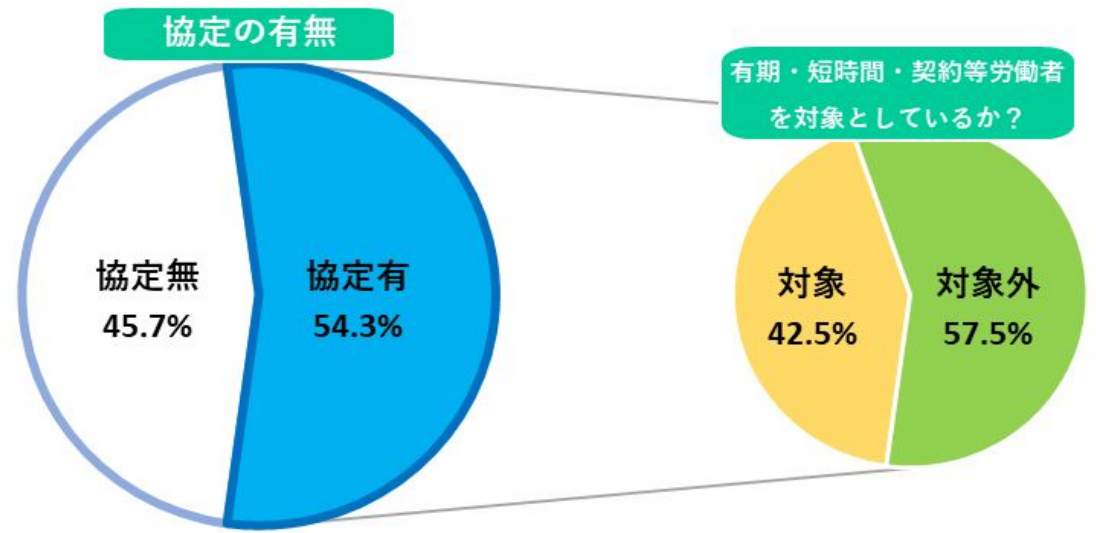
## 4. 企業内最低賃金の取り組みについて

---

# 連合加盟単組における企業内最低賃金協定締結状況

連合の全単組調査によれば、企業内最低賃金協定を締結している組合は54.3%  
 協定締結組合のうち、協定の対象に、有期・短時間・契約等労働者を含めている組合は42.5%となっている。

## 企業内最低賃金締結状況



■出所：連合「2020年労働条件等の点検に関する調査報告書(全単組調査)」報告書

企業内最低賃金協定の有無			あり		なし
			(短時間・契約等労働者も対象か)		
			Y	N	
<b>回答組合数 計 4,861</b>		<b>54.3%</b>	<b>42.5%</b>	<b>57.5%</b>	<b>45.7%</b>
組合員数規模別	3,000人以上	63.5%	63.5%	36.5%	36.5%
	1,000～2,999人	60.2%	52.4%	47.6%	39.8%
	300～ 999人	64.4%	43.1%	56.9%	35.6%
	100～ 299人	55.1%	35.4%	64.6%	44.9%
	30～ 99人	45.3%	38.4%	61.6%	54.7%
	30人未満	28.3%	41.1%	58.9%	71.7%



# 企業内最低賃金協定

企業内最低賃金の引き上げが特定最低賃金を通じて  
同じ産業で働く仲間の賃金の底上げにつながる

## 企業内における役割

### 組合員の安心・安全を確保

- 賃金の最低規制により最低生活を保障し、生活の安心・安定を確保する。
- 企業内における賃金制度の底辺を下支えする。
- 初任給を引き上げることで企業の魅力を高める。
- 同一労働同一賃金を基本とした均等・均衡待遇の実現に寄与する。

企業内最低賃金協定は特定最低賃金の金額改定・新設の根拠となって産業内に波及する

## 特定最低賃金における役割

### 同じ産業で働く仲間の賃金の底上げ

- 企業内最低賃金協定が適用される人数が特定最低賃金の新設や金額改定を行うための要件である「合意労働者数」とみなされる。
- 同じ産業で働く仲間の賃金の底上げにつながる。
- 企業内最低賃金協定のうち最も低い金額が特定最低賃金の上限額になることに注意。

## 4. まとめ

---

# 産業の魅力向上と持続可能性を高めるために

産業の労働の価値にふさわしい特定最低賃金を！

改定後の地域別最低賃金を相当程度上回る企業内最低賃金協定が必要

地域別最低賃金

特定最低賃金

企業内最低賃金協定  
(月額÷所定内労働時間)



- ・企業内最低賃金協定新規締結組合の拡大
- ・企業内最低賃金締結額の引き上げ
- ・適用労働者数の拡大

ご清聴いただきありがとうございました。  
共に頑張りましょう

