

## 【重点分野－2】2022年度最低賃金取り組み方針

### I. 主 旨

労使交渉を通じて獲得した労働条件を、法定最低賃金（地域別最低賃金・特定（産業別）最低賃金）の引上げにつなげ、未組織労働者の労働条件向上へ波及させていくことは、組織労働者に課せられた社会的責務である。

この重要性を認識し、地域別最低賃金・特定（産業別）最低賃金に関し、連合本部・構成組織・地方連合会一丸となって以下の通り取り組む。

#### 【地域別最低賃金】

- 生存権を確保した上で労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準への引上げと地域間格差の是正に向け、まずは「誰もが時給1,000円」到達を目標に取り組む。

#### 【特定（産業別）最低賃金】

- 産業ごとの企業横断的な最低賃金水準を決定する役割を果たしている特定（産業別）最低賃金の意義・必要性を再認識し、その枠組みの堅持および水準引上げ、さらには新設に取り組む。同時に、特定（産業別）最低賃金の改定申出の基礎となる企業内最低賃金協定の締結・引上げの取り組みを強化する。

### II. 課題認識

#### 1. 絶対水準が低く、地域間格差が大きい地域別最低賃金

2021年度改定審議は新型コロナウイルス感染症による経済・社会への影響が残る中で行われたが、全国加重平均28円の引上げ・930円となった。しかし、当該水準では年間2,000時間働いても年収200万円に満たず、すべての働く者のセーフティネットとして不十分である。地域別最低賃金は、最低賃金法第1条に規定する生存権を確保した上で労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準とすべきである。その水準はいかにあるべきか、諸外国の状況等<sup>1</sup>も意識しつつ、当面めざすべき水準を重視した議論が必要である。

また、地域間格差の是正も大きな課題である。2002年時間額統一時には104円であった最高額と最低額の額差は、2021年には221円（最高額：1,041円、最低額：820円）まで拡大した。深刻な人手不足の中、地域間格差を是正しなければ地方部から都市部へのさらなる労働力の流出につながり、地方の中小・零細企業の事業継続・発展の厳しさに拍車がかかることは明白である。

#### 2. 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

<sup>1</sup> 例えば、イギリスにおいては、政府目標は、2024年までに、最低賃金(NLW)を賃金中央値の2/3の水準とすることを政府目標としておいている。

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。

地域別最低賃金に対する特定（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）最低賃金を有する構成組織は当然のこと、新設等も視野に、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。

### Ⅲ. 具体的な取り組み

#### 1. 地域別最低賃金について

##### (1) 基本的考え方

##### 1) 絶対水準の引上げ

コロナ禍にあっても、地域別最低賃金が掲げる構造的課題は不変である。むしろ、コロナ禍の影響は低賃金層などの弱い立場にある者ほど大きかったことに鑑みれば、セーフティネットとしての脆弱性が露見したと言わざるを得ない。地域別最低賃金は、生存権を確保した上で労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準への引上げこそが焦眉の課題である。

2021年度改定の結果、2010年の雇用戦略対話合意で掲げた「全国平均1,000円」への到達が近づきつつあるが、連合が掲げるのは「誰もが時給1,000円」への到達である。加えて、2021連合リビングウェイジによれば、すべての都道府県で単身者が生活するには時給950円以上、Aランクでは時給1,020～1,190円以上必要であり、1,000円はあくまで生活できる水準への通過点である。

以上を踏まえ、2022年度改定にあたっては、外部労働市場における募集賃金の実態や高卒初任給との均衡も考慮の上、連合リビングウェイジなどの絶対水準を重視し、以下の水準への到達をめざす。

1,000円未達地域 (45道府県)	1,000円以上
1,000円到達地域 (2都県)	高卒初任給 <sup>2</sup> との均衡や連合リビングウェイジ <sup>3</sup> を勘案した水準

なお、生存権を確保した上で労働の対価としてふさわしい地域別最低賃金の水準は、特定（産業別）最低賃金との役割の違いなども整理しつつ、今後検討する。

##### 2) 地域間格差の是正

地域別最低賃金の地域間格差（221円）が、隣県や都市部への働き手流出の一因となっていることに鑑み、C・Dランクの底上げにこだわり取り組みを進める。

なお、目安制度に関する全員協議会において地域間格差の解決に向けた協議を

<sup>2</sup> 2021年度までの連合方針では、最低賃金の到達目標としての高卒初任給（時給額）は、賃金構造基本統計調査の新規学卒者（高卒）の「初任給」を用いて算出・設定を示していた。しかし、賃金構造基本統計調査は令和2年度調査より調査方法が変更になり、新規学卒者の初任給額が調査項目から廃止されたことから、当該調査を用いた高卒初任給（時給）の目標設定は困難となった。そのため、本年度からは以下の調査結果を参考に、目標値を検討することとする。

① 連合「2021年度労働条件調査（速報）」では、登録組合の事務・技術（高卒）の初任給は168,830円（令和2年度賃金構造基本統計調査における所定労働時間165時間で除すと1,023円）、生産（高卒）の初任給は169,631円（同1,028円）。

② 労務行政研究所「労政時報」では、令和3年度の決定初任給（高卒）は172,049円（同1,043円）。

<sup>3</sup> 東京都は1,190円、神奈川県は1,140円。

進めていく。

(2) 中央最低賃金審議会における具体的な取り組み

1) 日程配置

全都道府県において地域別最低賃金改正が10月1日に発効されることをめざし、7月末までに目安答申が行われるよう万全を尽くす。なお、2022年夏は参議院議員選挙が予定されているが、10月1日発効を強く意識した日程配置を行う。

2) 審議会運営

公労使の三者構成原則が中央最低賃金審議会の根幹であることを踏まえ、公労使が最低賃金決定の三要素に基づく議論を尽くし、中央最低賃金審議会としての役割発揮ができるよう対応をはかる。

3) 目安額の考え方

高卒初任給、春季生活闘争における取り組み、一般労働者の賃金や募集賃金の実態等との整合性および格差是正の観点、勤労者の生活実態および連合リビングウェイジなどの生計費の要素に加え、とりわけ働き手流出が深刻なC・Dランクの底上げを重視し、水準改善に結びつく目安の引き出しをめざす。

(3) 地方最低賃金審議会における具体的な取り組み

1) 要請行動

地域別最低賃金の改定などに関わる要求提出および要請は、それぞれの実情を踏まえ可能な限り3月上旬までに労働局および経営者団体などに対して行う。地方連合会の要請に応じて中央最低賃金審議会委員も要請行動に同行する。

2) 公益委員や使用者側委員への理解活動

公労使が共通理解に基づき審議を行うことができるよう、事前の働きかけを行うとともに、労働局主催で公労使の学習会の開催すること等と呼びかける。

3) 構成組織との連携

地方連合会の方針に沿って、労働者側委員と最低賃金対策委員会が十分に連携をはかりつつ審議会対応を強化する。

4) 日程配置

10月1日発効をめざし、審議日程を配置する。

5) 金額審議

中央最低賃金審議会における目安を尊重しつつ、地域における賃金実態、生活実態・生計費を重視し、隣県との差なども考慮しつつ、絶対額での適正な水準確保をめざして自主性を発揮した取り組みを進める。生計費としては各都道府県の連合リビングウェイジ時間額(別紙1)を重視し、セーフティネットとしての実効性の高い水準をめざす。

6) 情報共有

審議経過は、都度連合本部に報告するとともに、@RENGOの最低賃金情報システムに審議経過・結審内容を随時入力することにより、情報の共有化をはかり、金額引き上げの相場形成・波及に努める。なお、後半日程で審議する地方への影響が懸念される状況となった場合は、連合本部との連携をより緊密にしつつ対応する。

## 2. 特定（産業別）最低賃金の取り組み

### (1) 基本的考え方

特定（産業別）最低賃金は、労働条件の向上又は事業の公正競争をより高いレベルで確保し、産業ごとの企業横断的な最低賃金水準を決定する役割を果たしている。これは地域別最低賃金との優位性確保が課題となる中であっても、何ら変わることはない。むしろ、公正競争が担保される環境醸成の必要性の高まりや産業構造の変化や労働力人口の減少に伴う産業間の人材獲得競争の激化などに鑑みれば、特定（産業別）最低賃金の意義や必要性はむしろ高まっていることから、公労使はその重要性を再認識し、当該産業労使のイニシアティブ発揮に向けて、審議会運営の進め方等も含め、真摯な議論を尽くすべきである。

したがって、構成組織（本部及び地方組織）・関係組合および地方連合会が今まで以上に密に連携し、当該特定（産業別）最低賃金が適用されている労働者の現況や当該産業の実態と今後の展望について状況を共有するとともに、地域における産業ごとの企業横断的な賃金決定システムとしての役割を十分考慮して対応する。

### (2) 企業内最低賃金協定の締結・水準引上げ

地域別最低賃金に対する優位性低下に歯止めをかけるためには、企業内最低賃金協定の新規締結・水準引き上げ・適用労働者拡大が急務である。企業内最低賃金協定は、企業内の賃金の底支えと組合員の生活の安心・安定、人材確保のみならず、特定（産業別）最低賃金の新設・金額改正に寄与することを強く意識し、以下のとおり取り組む。

- 1) すべての組合は、企業内のすべての労働者を対象に企業内最低賃金協定を締結する。
- 2) 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。なお、企業内最低賃金協定の下限額は、事実上特定（産業別）最低賃金改正の上限となることも踏まえ、地域別最低賃金に対する優位性および地域別最低賃金の近年の引上げ実績等にも留意しつつ、総点検する。
- 3) 交渉の過程においては、使用者に対し、企業内最低賃金および特定（産業別）最低賃金の目的・役割を十分に説明し、労使の社会的責任について理解を求める。
- 4) 構成組織は、加盟組合の企業内最低賃金協定の新規締結、締結水準の引き上げ、適用労働者の拡大に向けた支援を強化する。

### (3) 地方最低賃金審議会における具体的な取り組み

特定（産業別）最低賃金の維持・発展に向け、とりわけ以下の点に留意し、別紙2のとおりに取り組む。

#### 1) 連携強化

構成組織本部、構成組織地方支部組織、地方連合会、連合本部が連携を密にし取り組みをはかる。

#### 2) 申出段階における企業内最低賃金協定の総チェック

地域別最低賃金に対する優位性および地域別最低賃金の近年の引上げ実績等も踏まえ、申出に添付する企業内最低賃金協定の水準を点検する。

#### 3) 必要性審議における当該産業労使のイニシアティブ発揮

必要性審議が難航する場合等については、当該産業労使の意見を十分踏まえて

審議がなされるように、「参考人」を招集することや当該産業の労使が入った場で必要性を審議すべきことも主張する（2002年中央最低賃金審議会産業別最低賃金制度に関する全員協議会報告において、「関係労使の参加による必要性審議」の重要性が確認されている）。

#### 4) 地域別最低賃金と著しく近接した場合の対応

地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金が著しく接近した場合は、中期的に特定（産業別）最低賃金を維持・継承させる観点で、構成組織は関係する組合および地方連合会と連携の上、今後の対応を検討する。

なお、一度地域別最低賃金が特定（産業別）最低賃金と同額以上となった場合であっても、これまでに金額改正の「必要性あり」を引き出している。構成組織は、関係する組合及び地方連合会と連携し、「必要性あり」を引き出すべく粘り強く取り組みを進める。

#### 5) 新設の取り組み

新産業別最低賃金制度への転換から30余年が経過した今、産業構造等は大幅に変化した。転換以降、あらたな業種の新設に向けた大きな動きは見られない。今日までの産業構造の変化なども踏まえ、すべての構成組織は、特定（産業別）最低賃金の有無にかかわらず、新設に向けた検討を進める。なお、新設の動きがある場合は、事前に連合本部と連携し対応する。

#### 6) 廃止等の動きへの対応

労働局長の職権による廃止等の動きがある場合には、他の特定（産業別）最低賃金へ及ぶ影響も踏まえ、事前に連合本部と連携し対応する。

### IV. 最低賃金の遵守を求める取り組み

#### 1. 連合本部の取り組み

- 1) 最低賃金の履行確保のためには、労働基準監督署による監督指導の強化が必要である。労働基準監督官の増員などにより監督行政の抜本的強化をはかるよう、国に対し引き続き求めていく。
- 2) 「連合アクションー知るから始めよう、最低賃金」を通じて、最低賃金の遵守および引き上げに向けた大衆行動を随時実施する。
- 3) 地域別最低賃金改定額の周知を促進するため、チラシデータを提供する。チラシ作成や新聞広告などを実施する地方連合会に対して、広告費用を一部補助する。

#### 2. 地方連合会の取り組み

- 1) 地域別最低賃金改定額の決定後、街宣行動でのチラシ配布や新聞広告など地域実情に応じた方法で周知活動を行う。
- 2) 最低賃金の履行確保に向けた監督行政の抜本強化を労働局に求める。加えて、政策・制度要請の機会等を捉え、都道府県知事等に対しても、最低賃金の重要性に関する理解を求める。

#### 3. 構成組織の取り組み

- 1) 構成組織は、特定（産業別）最低賃金の改定について、関係団体へ周知する。あわせて、加盟組合を通じて、当該事業所において特定（産業別）最低賃金が適用される全労働者への周知をはかる。

## V. ブロック会議・学習会などの開催

### 1. 連合本部の取り組み

- 1) 最低賃金対策会議（2022年4～5月、12月に予定）、全国最低賃金対策会議（同7月、12月に予定）を開催する。
- 2) 最低賃金全国学習会を開催する（2022年5月～6月に予定）。内容は、地域別最低賃金・特定（産業別）最低賃金の審議に向けた実践的なものとし、初任者向けについては学習用パワーポイントを提供する（2021年10月に@RENGOで提供済）。
- 3) 構成組織、地方連合会、地方ブロックが自主的に開催する担当者会議などに、要請に応じて中央最低賃金審議会委員、連合本部担当者を派遣する。なお、地方ブロック担当者会議の開催費用については、連合本部が一部補助する。

### 2. 地方ブロック連絡会の取り組み

- 1) 目安審議前（2022年5月～6月）に、ブロック別の担当者会議を開催する。ブロック別の担当者会議には、特定（産業別）最低賃金を有する構成組織本部担当者の参加等を行うことにより、特定（産業別）最低賃金に関する構成組織と地方連合会の連携強化をはかる。

### 3. 地方連合会の取り組み

- 1) 地方最低賃金審議会の本審委員・産業別専門部会委員の合同学習会・情報交換会等を開催する。
- 2) 連合本部および地方ブロック連絡会が開催する最低賃金担当者会議および最低賃金学習会に参加し、地方連合会間の情報連携を密にする。

### 4. 構成組織の取り組み

- 1) 特定（産業別）最低賃金を管轄している構成組織は、組合役員の世代交代状況も踏まえ、学習会・情報交換会等を開催する。
- 2) 連合本部や地方ブロックが開催する諸会議に参加する。また、地方ブロック連絡会および地方連合会が開催する諸会合への参加を加盟組合に促す。

以 上

## 2021 都道府県別リビングウェイジと 2021 地域別最低賃金との比較

		2021LW			2021LW(自動車保有の場合)			㊦2021 地域別 最低賃金	地域物価指数		
		①時間額*1	②月額*2	最賃比	③時間額*1	④月額*2	最賃比		住居費以外 *3	住居費 *4	
		②/165h(円)	(円)	⑤/①	④/165h(円)	(円)	⑤/③		さいたま市=100		
地賃A	東 京	1,190	197,000	87.5	1,515	250,000	68.7	1,041	101.1	125.6	
	神 奈 川	1,140	188,000	91.2	1,461	241,000	71.2	1,040	101.3	106.1	
	大 阪	1,050	174,000	94.5	1,370	226,000	72.4	992	97.8	88.3	
	埼 玉	1,070	177,000	89.3	1,388	229,000	68.9	956	98.5	92.5	
	愛 知	1,020	169,000	93.6	1,327	219,000	72.0	955	95.9	82.7	
	千 葉	1,070	177,000	89.1	1,388	229,000	68.7	953	98.7	91.0	
地賃B	京 都	1,070	176,000	87.6	1,376	227,000	68.1	937	98.9	87.6	
	兵 庫	1,060	175,000	87.5	1,376	227,000	67.5	928	98.4	88.4	
	静 岡	1,020	169,000	89.5	1,327	219,000	68.8	913	96.9	79.0	
	三 重	1,010	166,000	89.3	1,315	217,000	68.6	902	97.4	71.8	
	広 島	1,020	168,000	88.1	1,327	219,000	67.7	899	97.4	76.0	
	滋 賀	1,020	169,000	87.8	1,339	221,000	66.9	896	98.1	77.3	
	栃 木	1,000	165,000	88.2	1,303	215,000	67.7	882	96.9	71.5	
	茨 城	990	164,000	88.8	1,303	215,000	67.5	879	96.6	71.5	
	富 山	990	164,000	88.6	1,303	215,000	67.3	877	97.3	68.9	
	長 野	990	163,000	88.6	1,291	213,000	67.9	877	96.4	68.9	
	山 梨	990	164,000	87.5	1,303	215,000	66.5	866	97.4	68.1	
	北 海 道	1,000	165,000	88.9	1,315	217,000	67.6	889	99.0	66.7	
	岐 阜	990	164,000	88.9	1,297	214,000	67.9	880	96.1	71.0	
	福 岡	1,010	166,000	86.1	1,309	216,000	66.5	870	95.9	76.3	
地賃C	奈 良	1,010	167,000	85.7	1,315	217,000	65.8	866	96.0	77.7	
	群 馬	980	161,000	88.3	1,279	211,000	67.6	865	95.4	67.7	
	岡 山	1,000	165,000	86.2	1,303	215,000	66.2	862	96.3	73.5	
	石 川	1,020	168,000	84.4	1,333	220,000	64.6	861	98.8	72.5	
	新 潟	1,000	165,000	85.9	1,303	215,000	65.9	859	97.0	71.1	
	和 歌 山	1,000	165,000	85.9	1,309	216,000	65.6	859	98.0	67.8	
	福 井	1,000	165,000	85.8	1,309	216,000	65.5	858	97.9	68.2	
	山 口	980	162,000	87.4	1,291	213,000	66.4	857	97.6	62.8	
	宮 城	1,020	169,000	83.6	1,333	220,000	64.0	853	97.5	77.1	
	香 川	1,010	166,000	84.0	1,309	216,000	64.8	848	97.4	71.5	
	徳 島	1,000	165,000	82.4	1,315	217,000	62.7	824	98.7	66.7	
	地賃D	福 島	990	164,000	83.6	1,309	216,000	63.3	828	98.2	66.8
		青 森	980	161,000	83.9	1,285	212,000	64.0	822	97.4	62.3
		岩 手	990	163,000	82.9	1,297	214,000	63.3	821	97.5	65.0
秋 田		980	161,000	83.9	1,285	212,000	64.0	822	97.1	62.9	
山 形		1,010	166,000	81.4	1,315	217,000	62.5	822	98.8	68.0	
鳥 取		980	162,000	83.8	1,291	213,000	63.6	821	97.4	64.0	
島 根		990	163,000	83.2	1,297	214,000	63.5	824	98.1	64.5	
愛 媛		980	162,000	83.8	1,291	213,000	63.6	821	96.9	65.9	
高 知		990	164,000	82.8	1,303	215,000	62.9	820	98.6	64.2	
佐 賀		980	162,000	83.8	1,291	213,000	63.6	821	96.7	67.1	
長 崎		990	164,000	82.9	1,303	215,000	63.0	821	98.0	65.8	
熊 本		990	163,000	82.9	1,297	214,000	63.3	821	97.7	65.9	
大 分		980	162,000	83.9	1,291	213,000	63.7	822	97.0	65.6	
宮 崎		950	157,000	86.4	1,255	207,000	65.4	821	95.2	60.4	
鹿 児 島	950	157,000	86.4	1,255	207,000	65.4	821	95.2	61.1		
沖 縄	1,010	167,000	81.2	1,321	218,000	62.1	820	97.9	72.4		

\*1 ①③時間額はそれぞれ②④月額を「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省, 2020)所定内実労働時間数全国平均(165時間)で除し、10円未満は四捨五入した

\*2 さいたま市のリビングウェイジ(成人単身)を住居費(49,292円)と住居費以外(133,808円、自動車保有の場合は186,084円)に分解し、

それぞれさいたま市を100とする地域物価指数(\*3\*4)を乗じて算出した

\*3 『住居費以外の地域物価指数』は、「小売物価統計(構造編)」(総務省統計局, 2020)の「家賃を除く総合」指数から算出した

\*4 『住居費の地域物価指数』は、「住宅・土地統計調査」(総務省統計局, 2018)「1か月当たり家賃・間代」(0円を含まない)と

「1か月当たり共益費・管理費」(0円を含まない)を足した額から算出した

## 特定（産業別）最低賃金の改定に向けた具体的な取り組み手順

意向 表明	新設・金額改正に係る「意向表明」は、構成組織本部、構成組織地方支部組織、地方連合会が連携を密にし、遅くとも3月末までに行う。	
	① 産業のくくり・基幹的労働者の決定	地方連合会は、できる限り早い時期に最低賃金対策委員会などを開催し、構成組織地方支部組織や構成組織本部と連携の上、「金額改正および新設」産業の決定、「新設」の場合の産業のくくり方、対象労働者の範囲などを確定させる。
	② 使用者との事前協議	意向表明に先立って、構成組織本部や構成組織地方支部組織は当該産業の使用者団体と、地方連合会は都道府県の経営者団体と、それぞれ意思疎通を十分にはかり、合意形成に努める。
申出	新設・金額改正に係る申出は、各構成組織本部、構成組織地方支部組織、地方連合会が連携を密にし、6月末を目途を基本とし、遅くとも7月末までに行う。	
	① 適用労働者数の確定	適用労働者数は毎年の労働者数の増減も勘案した上で意向表明後に各労働局より通知される。直近の雇用変化の動向について事前に労働局との十分な意思疎通を行った上で、適正な適用労働者数を確定させ、申出の前倒しをはかる。 適用労働者数の大きな変化や産業分類上の扱いなど精査が必要な案件については、労働局と事務手続上の協議を十分に行うとともに、事前に構成組織本部、連合本部と連携する。
	② 合意労働者の確保	構成組織は、合意労働者確保に向けた「必要性」の機関決議や個別合意（個人署名）の集約などに努め、申出に向けた準備を進める。なお、労働協約ケースによる申出の拡大をめざす。公正競争ケースによる申出であっても、可能な限り合意労働者に占める「企業内最低賃金協定」適用労働者のウエイトを高めるよう、構成組織は企業内最低賃金協定締結の拡大と水準改善に取り組む。
	③ 企業内最低賃金協定額のチェック	事実上、申出に添付する企業内最低賃金協定の下限額が、特定（産業別）最低賃金改正の上限となる。したがって、地域別最低賃金に対する優位性および地域別最低賃金の近年の引上げの状況等も踏まえ、申出に添付する企業内最低賃金協定の水準をチェックする。
審議	審議にあたっては、当該専門部会労働者側委員と地方連合会や構成組織地方組織との連携強化をはかる。	



① 使用者との事前協議	当該産業労使の合意形成に向けた事前の働きかけを強化する。
② 必要性審議	地方最低賃金審議会本審で行われる「必要性の審議」において必ず「必要性あり」の答申を引き出した上で、当該産業労使が参加する専門部会で金額審議を行う。なお、特定（産業別）最低賃金の水準は、地域別最低賃金額を上回らなければならないので、地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金の水準が僅差の場合には、「必要性の審議」が事実上の金額審議となる。したがって、「必要性の審議」においては、当該労使の意見を十分踏まえて審議がなされるように、「参考人」を招集することや当該産業の労使が入った場で必要性を審議すべきことも主張すべく、構成組織本部や連合本部との連携をより緊密にしつつ対応する。
③ 金額審議	金額改定については、「企業内最低賃金に準拠した水準」をめざす。
④ 発効日	年内発効を基本とし、さらに前倒しし10月～11月発効をめざす。
⑤ 情報共有	専門部会労働者側委員は審議の進捗状況を地方連合会へ報告する。地方連合会はその内容を@RENGOの最低賃金情報システムに随時入力して情報の共有化をはかり、各産業の金額引き上げ相場の形成・波及をめざす。