

日本の最低賃金制度

2023年9月 日本労働組合総連合会（連合）労働条件局

1. 基本的な労働条件とは
2. 最低賃金制度とは
3. 地域別最低賃金について
4. 特定最低賃金について
5. 連合の具体的な取り組み

1. 基本的な労働条件とは

基本的な労働条件

労働者が心身の健康を保ち、人間らしい豊かな人生を創造するための基本的な労働条件

賃金

労働の対価
生活の原資

労働時間

人間らしい豊かな
生活時間の確保

休日・
休息・休暇

心身の健康確保

労働条件は、労使で自由に決めるのが原則。ただし、最低限守らなければならないルールが、労働基準法などの法律によって定められています。対等な労使関係を確保するため、憲法に基づく個別法によって「契約自由の原則」に歯止めをかけているのです。



最低基準を定める労働基準法

憲法第25条

すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

憲法第27条

1 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

2 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

労働基準法

労働条件の最低基準を定めて、使用者に強制的に守らせることで、労働者を保護

◎労働基準法第1条

第1項 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

第2項 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。



労働基準法と最低賃金法

賃金とは？（労働基準法11条）

名称のいかんをとわず、「労働の対償として」、「使用者」が、「労働者に対して」支払うすべてのもの。

賃金支払いの5原則（労働基準法24条）

「通貨で」「直接労働者に」「その全額」を支払うこと
「毎月1回以上」「一定の期日を定めて」支払うこと



労働基準法は、賃金の範囲と支払い方法を定めているだけ。金額の最低額は定めていない。



賃金の最低額を定めているのは、「最低賃金法」

2. 最低賃金制度とは

最低賃金制度とは

使用者が労働者に支払わなければならない賃金の最低額を定めた制度



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

法定最低賃金制度の歩み

全労働者への 適用拡大

- 1947(S22) 労働基準法制定〔最低賃金の規定あり⇒現在は削除〕
- 1956(S31) 静岡缶詰協会が「初給賃金協定」を自主的に締結
- 1959(S34) 最低賃金法制定〔業者間協定方式が中心〕
- 1968(S43) 最低賃金法改正〔業者間協定方式を廃止⇒審議会方式を促進〕
- 1971(S46) ILO第26号条約批准〔最低賃金決定に労使の参与〕
ILO第131号条約批准〔最低賃金の決定基準〕
最低賃金の年次推進計画策定〔地域別最低賃金の設定促進〕

全国的 整合性

- 1978(S53) 地域別最低賃金に目安制度を導入
〔地域別最低賃金について全国をA～Dの4ランクに分け、
ランク別に引き上げ額の目安を提示〕

水準 引上げ

- 2007(H19) 最低賃金法改正〔罰金引上げ、生活保護との逆転解消促進〕
「円卓合意」〔高卒初任給とのバランス考慮〕
- 2010(H22) 「雇用戦略対話合意」〔全国最低800円・全国平均1000円〕
- 2016(H28) 「ニッポン1億総活躍プラン」〔年率3%・全国加重平均1000円〕
- 2023(R5) 全国加重平均1004円に到達、今後のあるべき水準の策定へ

最低賃金の役割

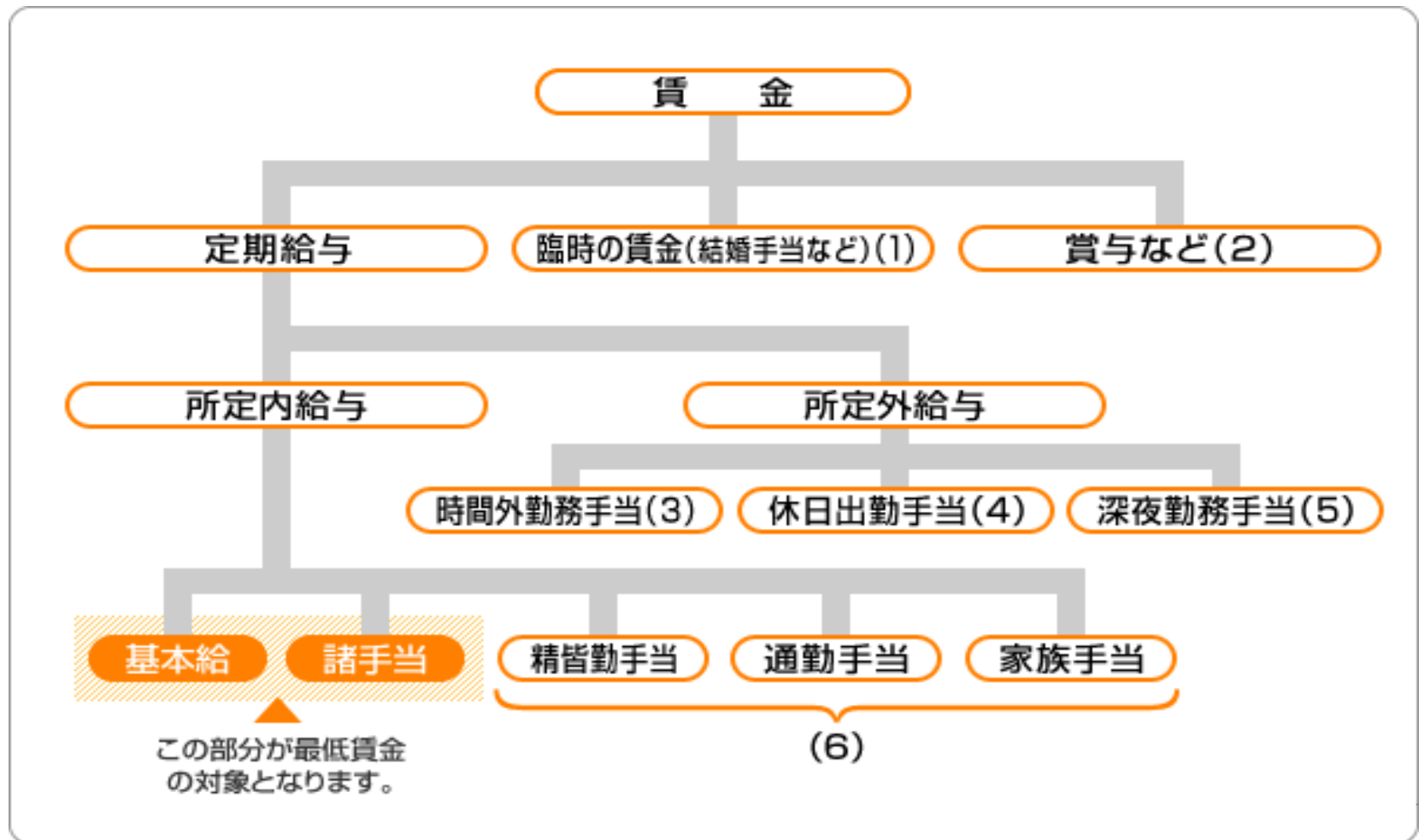
最低賃金法第1条

「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、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。」



最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象は、毎月支払われる基本的な賃金です。
以下の図中の(1)～(6)は含まれないので要注意です。



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

セーフティネット機能を重視する行政主導型の最低賃金

役割

公正競争を確保する機能を重視する労使主導型の最低賃金

全国各地域での設定が義務付けられている
(全国に47件)

MUST

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)
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

適用対象労働者

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(労基法第24条違反)

最低賃金制度に関してよくある質問①




Q1. 2つ以上の最低賃金が適用される場合どうなるの？

金額が最も高い賃金が適用されます。



Q2. 法定最低賃金より低い賃金で労働契約を結ぶとどうなるの？



法定最低賃金より低い賃金について労使双方が合意している場合でも、その労働契約は賃金の部分については無効とされ、法定最低賃金で契約したものとみなされます。



Q3. 法定最低賃金を支払わない使用者はどうなるの？

使用者は労働者に対して差額を支払わなければなりません。罰則も定められています。

⊙地域別最低賃金：50万円以下の罰金

⊙特定（産業別）最低賃金：30万円以下の罰金



最低賃金制度に関してよくある質問②

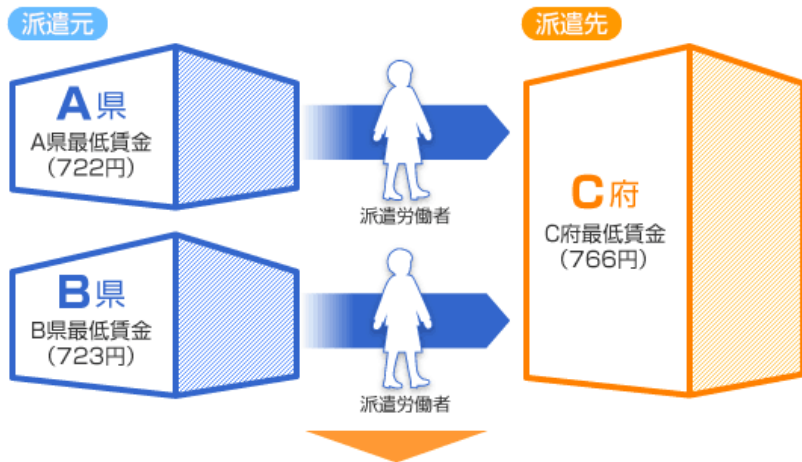


Q4. 派遣で働いている人には、派遣元と派遣先、どちらの最低賃金が適用されるの？

派遣労働者には、派遣元の事業場の所在地にかかわらず、派遣先の最低賃金が適用されます。

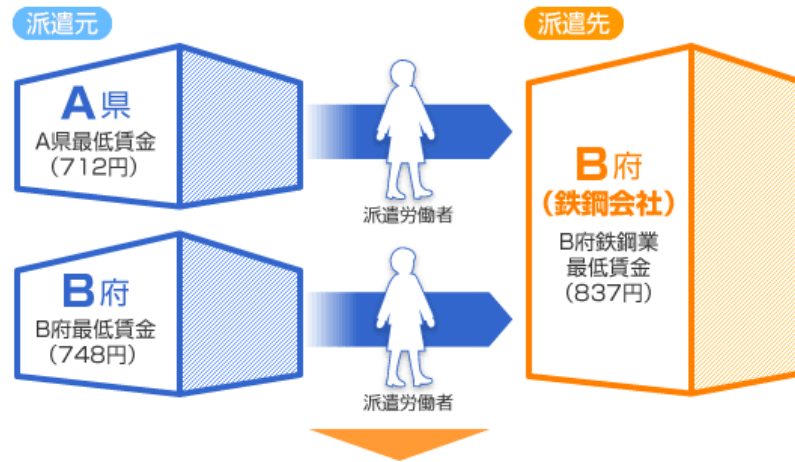


■派遣先が他地域の例



派遣先のC府の最低賃金(766円)が適用されます

■派遣先に特定(産業界)最低賃金が適用される例



派遣先のB府鉄鋼業最低賃金(837円)が適用されます

最低賃金制度に関してよくある質問③



Q5. 試用期間中でも地域別最低賃金は適用されるの？

原則として適用されます。

なお、特例として減額が認められる場合がありますが、減額が認められるのは、以下の労働者について**使用者が都道府県労働局長の許可を得た場合のみ**です。

- ①精神又は身体の障がいにより著しく労働能力の低い方
- ②試用期間中の方
- ③認定職業訓練を受けていて、業務につく時間よりも訓練の時間のほうが大幅に上回るような方
- ④清掃や片付けなど軽易な業務に従事する方
- ⑤実作業時間より待機時間が長いなど、断続的労働に従事する方



最低賃金制度に関してよくある質問④

Q6. 労働契約ではなく、委託(委任)契約や請負契約の場合、法定最低賃金は適用されないの？



労働基準法上の「労働者」に該当しなければ、法定最低賃金は適用されません。

ただし、「労働者」に該当するかどうかは、契約の名称にかかわらず、働き方の実態によって判断されます。例えば、業務指示に対して“NO”と言う自由がない場合、勤務時間や勤務場所が指定されている場合などには、「労働者」に該当する可能性があります。



労働基準法第9条

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

3. 地域別最低賃金

2023年度地域別最低賃金

B:北海道¥960

C:青森¥898
 C:秋田 ¥897 C:岩手 ¥893
 C:山形 ¥900 B:宮城 ¥923

B:石川 ¥933
 B:富山 ¥948 B:新潟¥931 B:福島¥900
 C:岐阜 ¥950 B:長野 ¥948 B:群馬 ¥935 B:栃木 ¥954 B:茨城 ¥953
 B:滋賀 ¥967 B:山梨 ¥938 A:埼玉 ¥1028 A:千葉 ¥1026
 A:愛知 ¥1027 B:静岡¥984 A:神奈川 ¥1112

B:山口 ¥928 B:島根 ¥904 C:鳥取 ¥900 B:兵庫 ¥1001 B:京都 ¥1008 B:福井 ¥931
 B:広島 ¥970 B:岡山 ¥932 A:大阪 ¥1064 B:奈良 ¥936 B:三重 ¥973
 B:和歌山¥929

C:愛媛 ¥897 B:香川 ¥918
 C:高知 ¥897 B:徳島 ¥896

C:佐賀 ¥900 B:福岡¥941
 C:長崎 ¥898 C:熊本 ¥898 C:大分 ¥899 C:宮崎 ¥897
 C:鹿児島¥897

C:沖縄 ¥896

目安通り	目安+1~3円	目安+4~6円	目安+7~8円
23	10	10	4

地域別最低賃金に関する会議の種類

■中央最低賃金審議会

通称、中賃

厚生労働大臣の諮問機関として設置されている。
後述の地方最低賃金審議会での議論を行うための、
当該年度の**最低賃金改定額の「目安」を決定**する。

■地方最低賃金審議会（＝「〇〇県最低賃金審議会」）

通称、地賃

全47都道府県に設置されている。
上述の「中賃」が示した目安をもとに、各都道府県の公労使が
地域の実情をもとに議論し、**具体的な金額を決定**する。

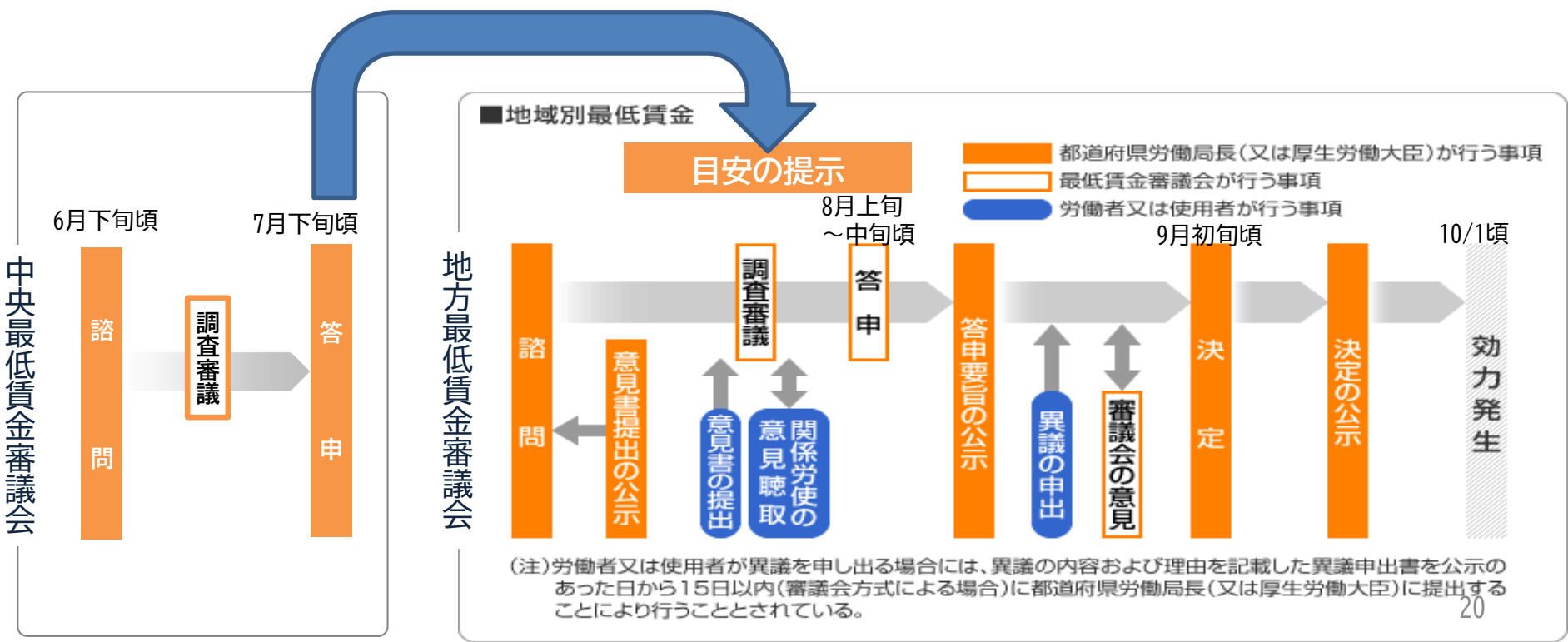
■目安制度の在り方に関する全員協議会

通称、全協

およそ5年毎のサイクルで開催する。
中賃が示す「目安」の制度そのものの在り方について、
全会一致を原則として見直しの議論を行う。

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。



地域別最低賃金の現状と課題

絶対水準の低さ

- 最高額の東京都の最低賃金1,113円であっても、2,000時間働いても年収200万円に過ぎず、いわゆるワーキングペアと呼ばれる水準にとどまる。



拡大してきた地域間格差

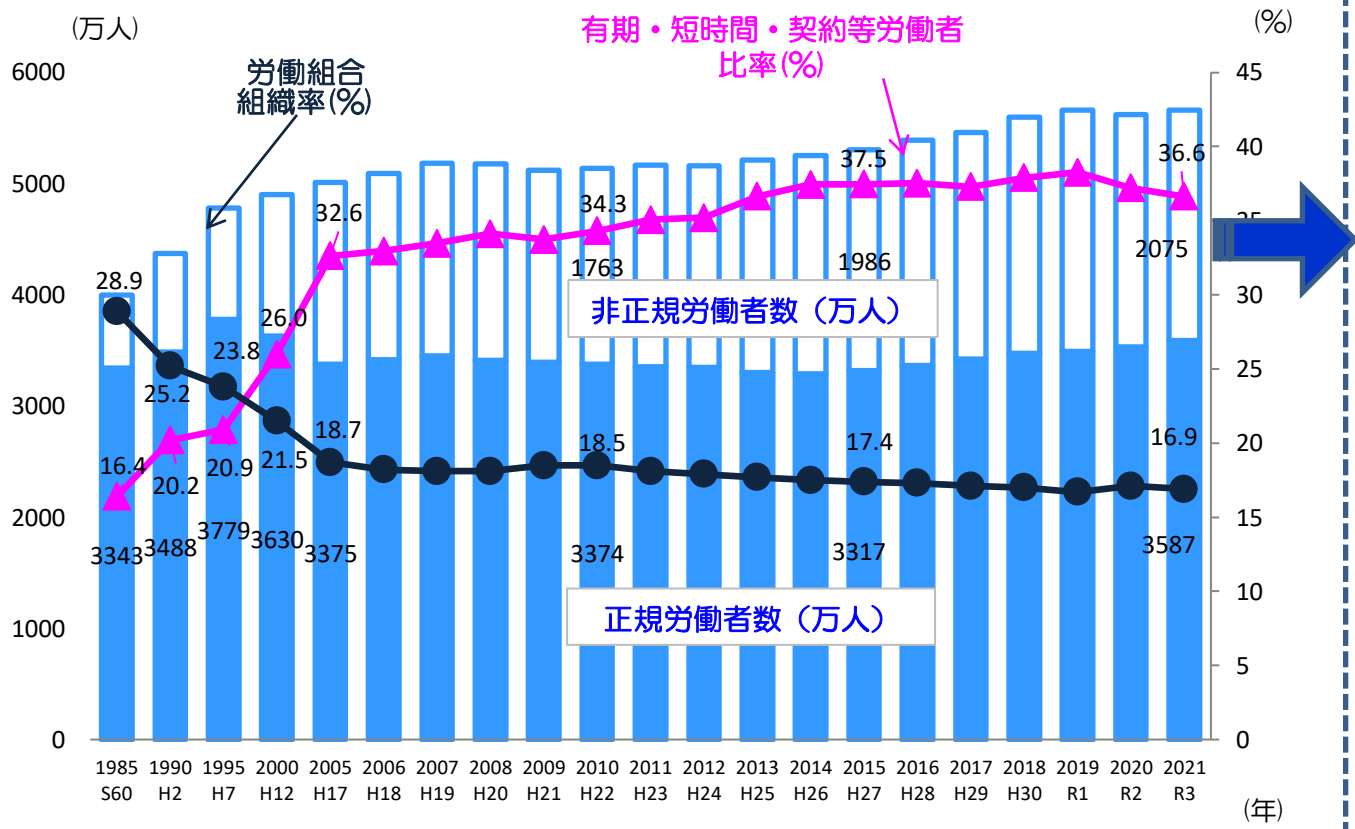


- 深刻な人手不足の中、地域間格差を是正しなければ、地方部から都市部・隣県へのさらなる労働力の流出につながり、地方における中小・零細企業の事業継続・発展の厳しさに拍車がかかることは明白。

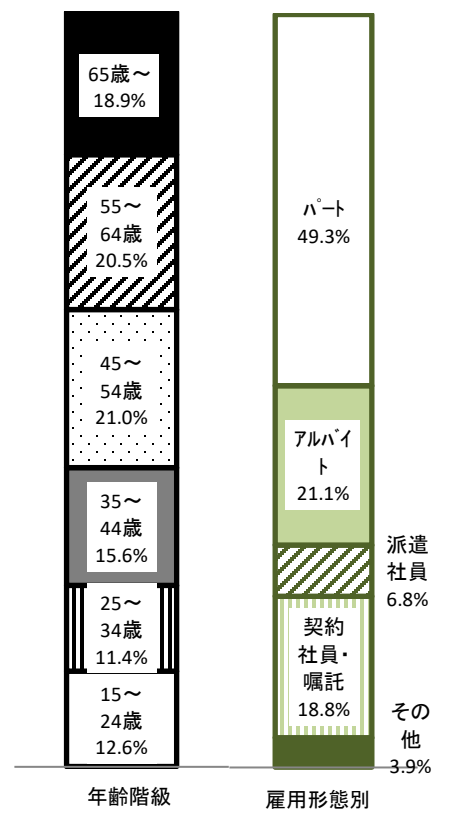
引上げの必要性－有期・短時間・契約等労働者の増加

有期・短時間・契約等労働者の割合は増加傾向にある。

○我が国の人口1億2,478万人(2022.3現在)
 うち就業者6,703万人、うち役員を除く雇用者数5,662万人(2021年)



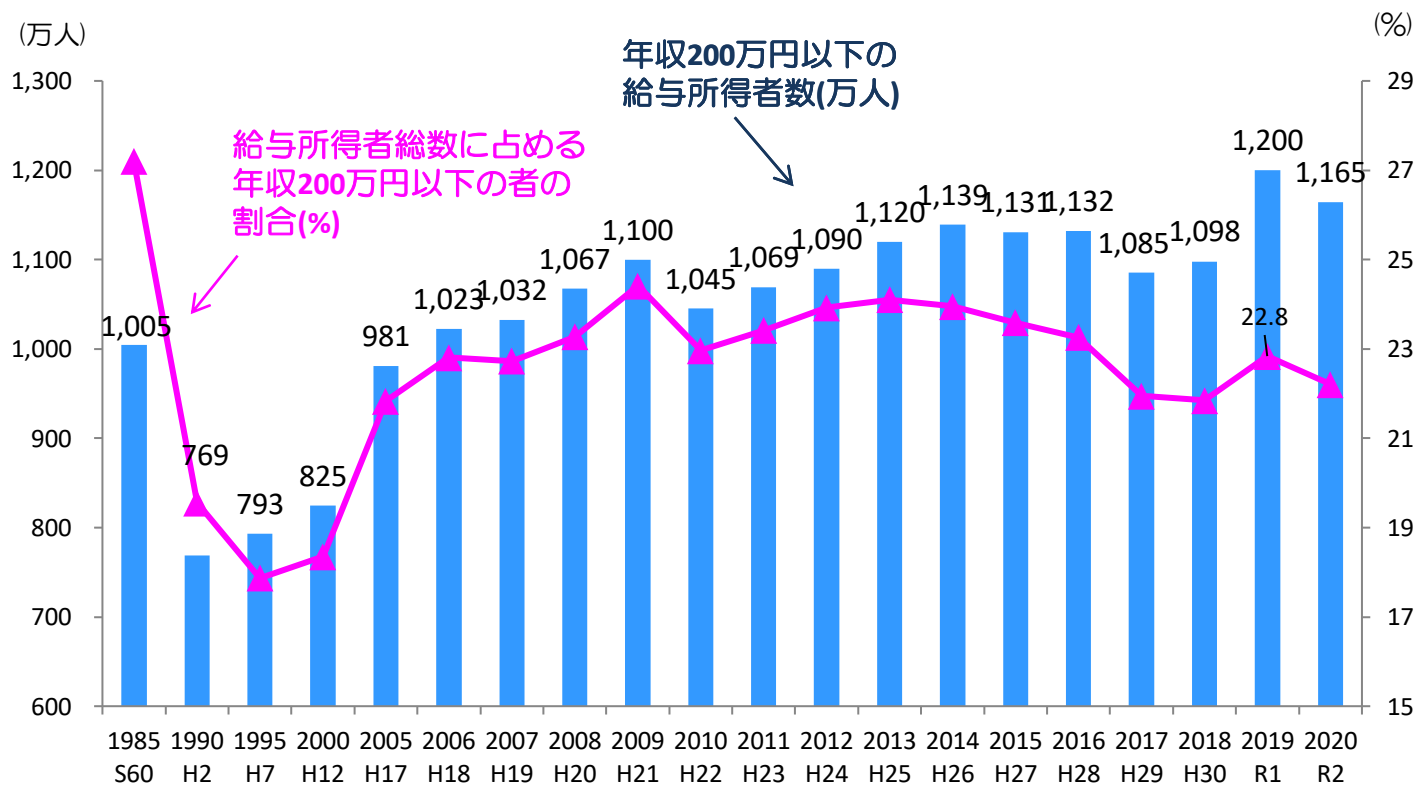
有期・短時間・契約等労働者の内訳



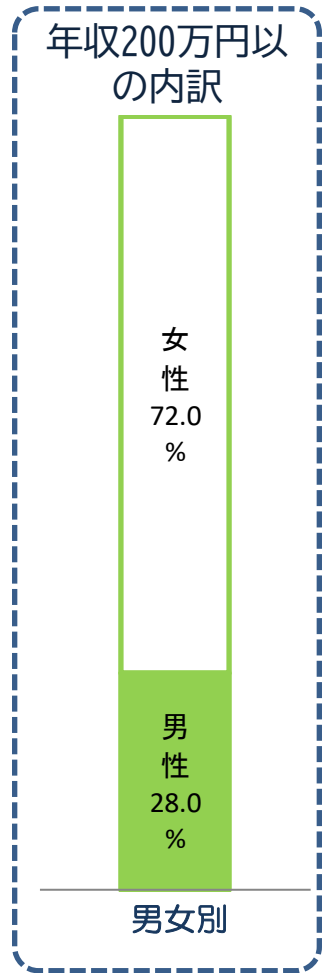
(資料出所) 厚生労働省「労働組合基礎調査」、総務省「労働力調査」、総務省「国勢調査」

引上げの必要性－年収200万円以下の者の状況

いわゆるワーキングペアと呼ばれる年収200万円以下の労働者は、1,165万人となっている。

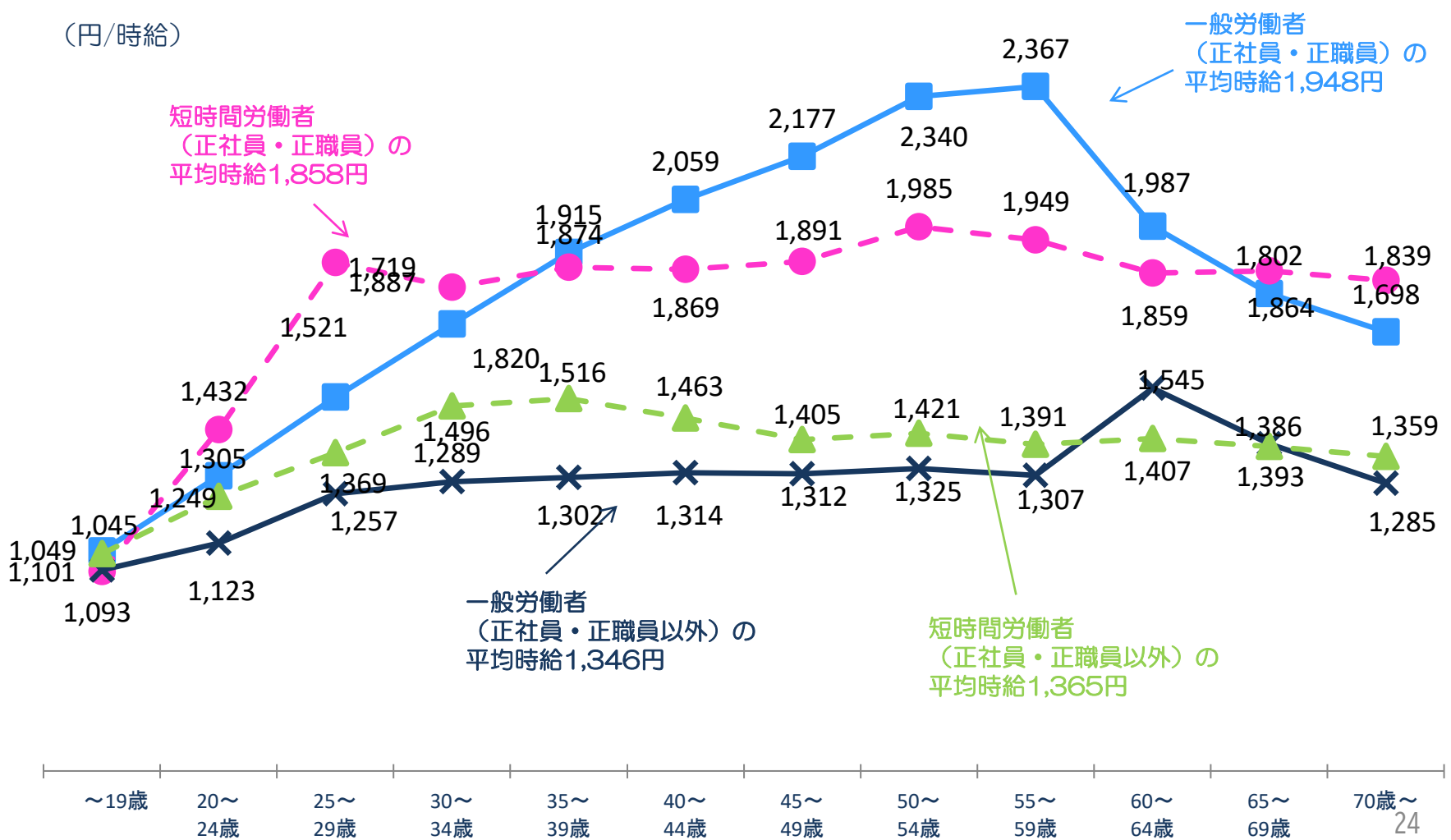


(資料出所) 国税庁「2020年民間給与実態統計調査」(2021.11..24) (年)



引上げの必要性－雇用形態別の平均時給

正社員・正職員以外の働き方をする労働者の平均時給は、正社員・正職員に比べて低位にとどまる。

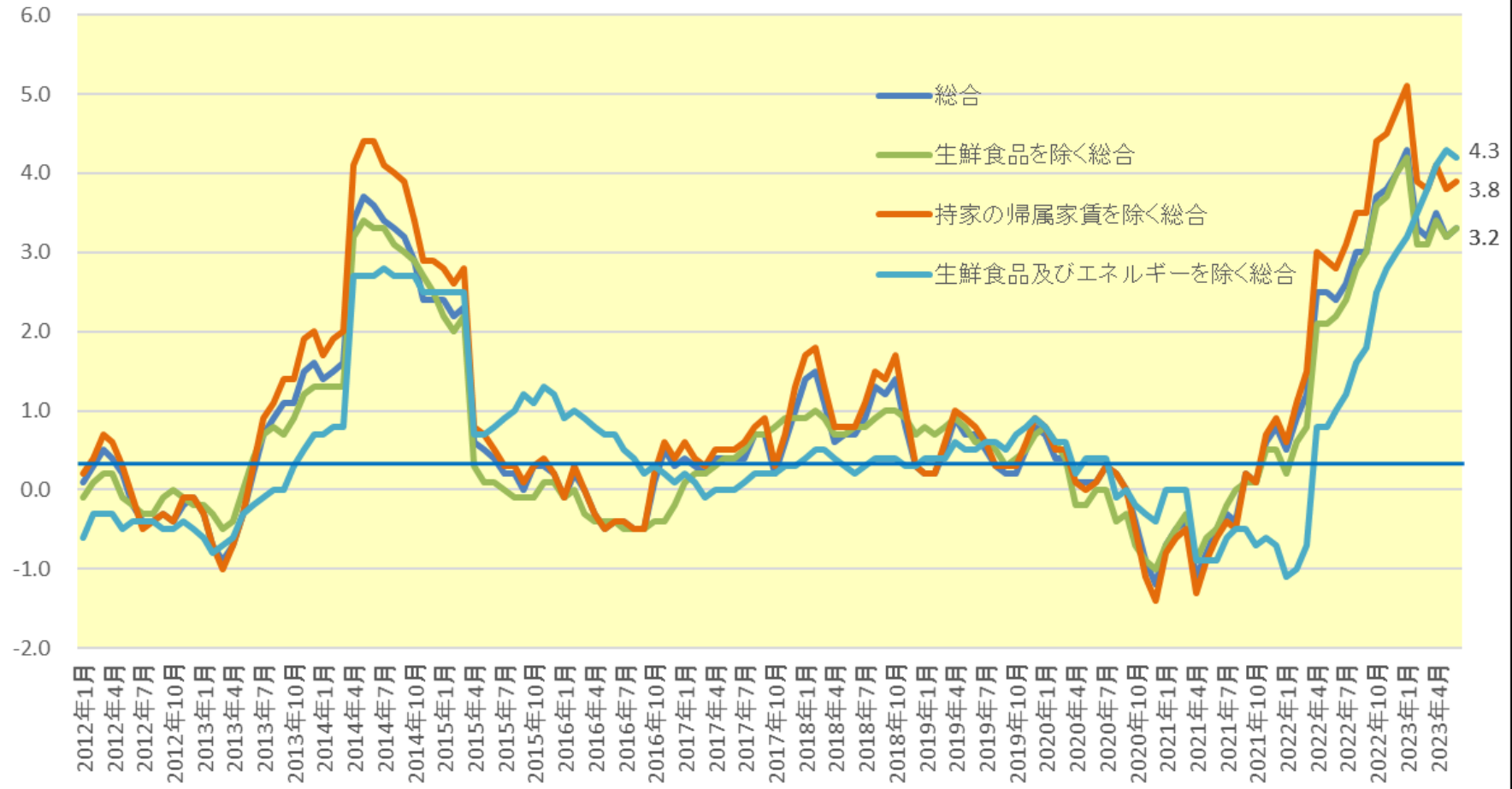


厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2021 (R3) 年から連合作成

引上げの必要性－消費者物価指数の推移①

消費者物価は急激に上昇しており、生活を直撃している。

消費者物価指数の推移(2020年基準、月次、前年同月比(%))

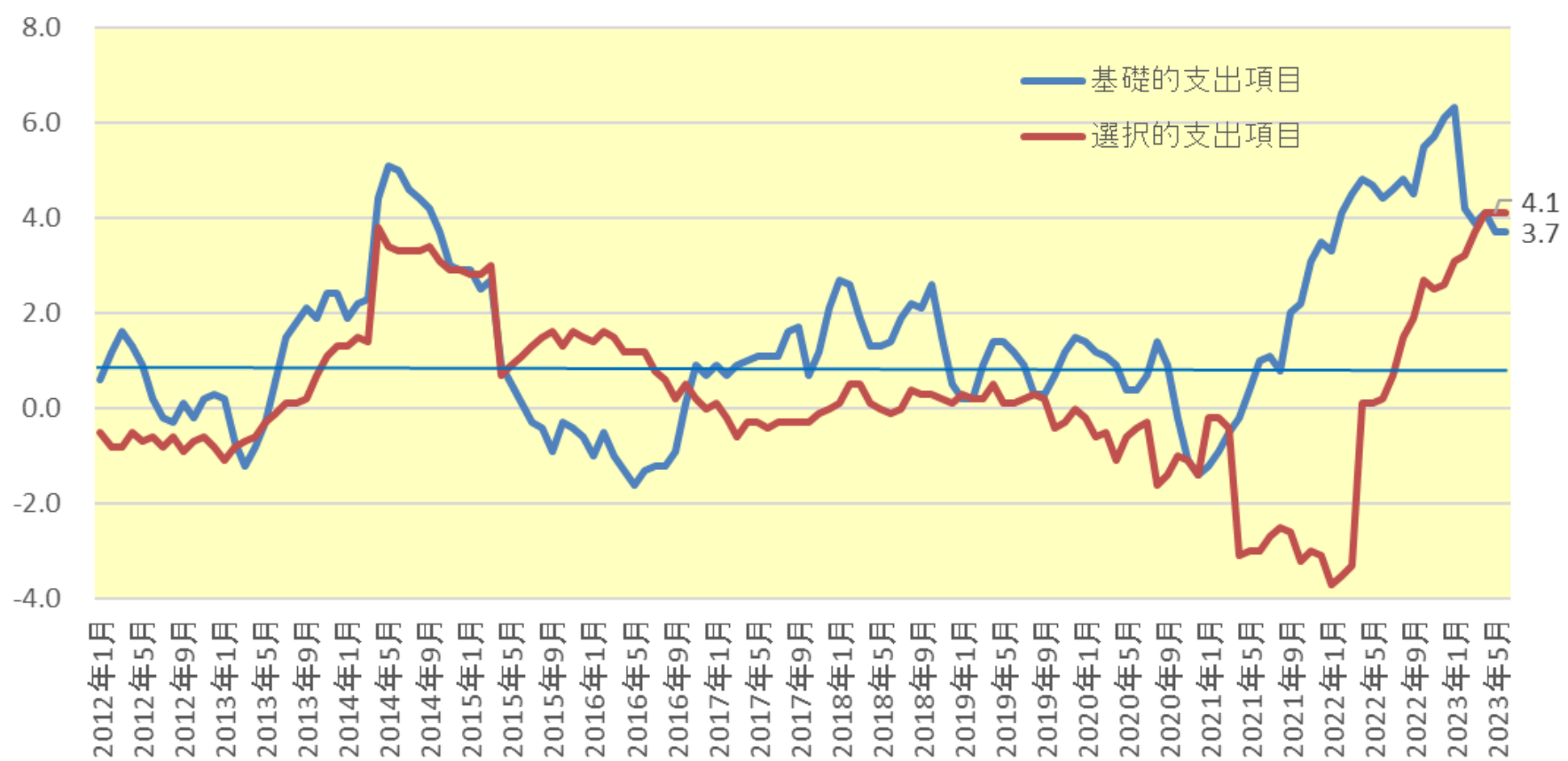


【出所】総務省「消費者物価指数」(1-1表)をもとに連合作成 25

引上げの必要性－消費者物価指数の推移②

基礎的支出項目に着目しても、物価は高水準で推移。

消費者物価指数の推移
(基礎的・選択的支出項目別指数、2020年基準、月次、前年同月比(%))



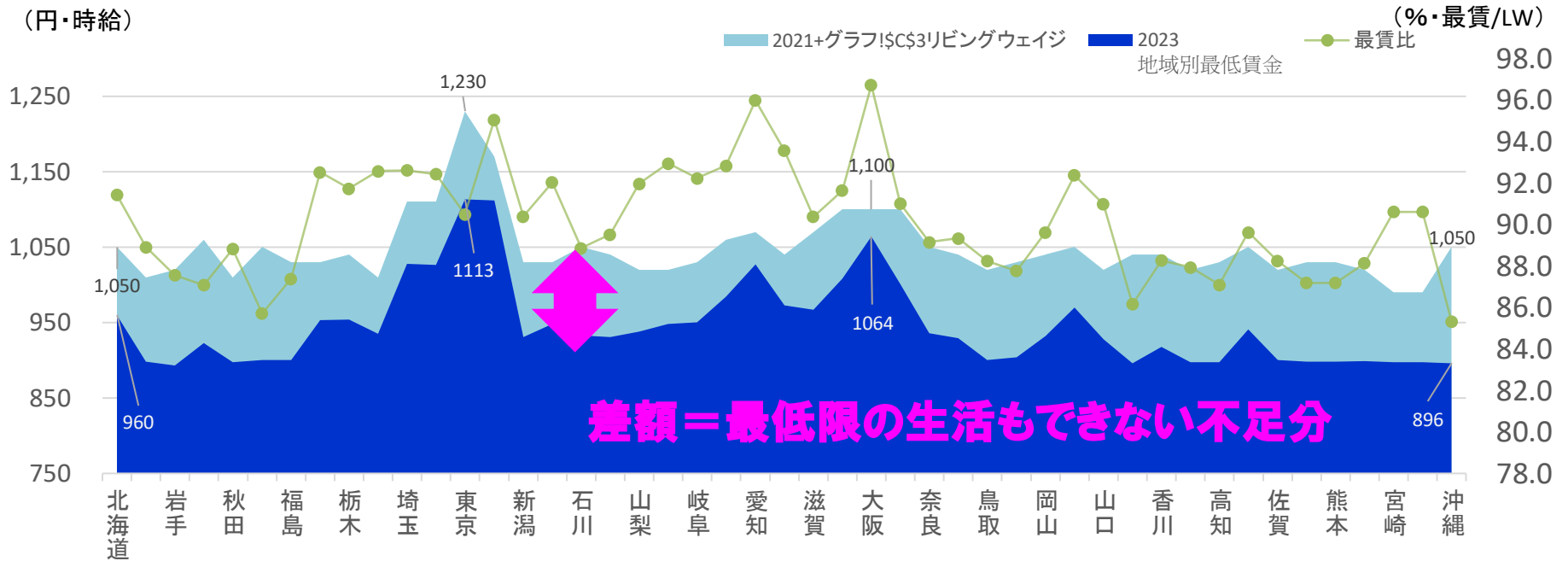
基礎的支出項目は支出弾力性が1.00未満の項目で、食料、家賃、光熱費など
選択的支出項目は支出弾力性が1.00以上の項目で、教育娯楽用耐久財など

【出所】総務省「消費者物価指数」をもとに連合作成

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。

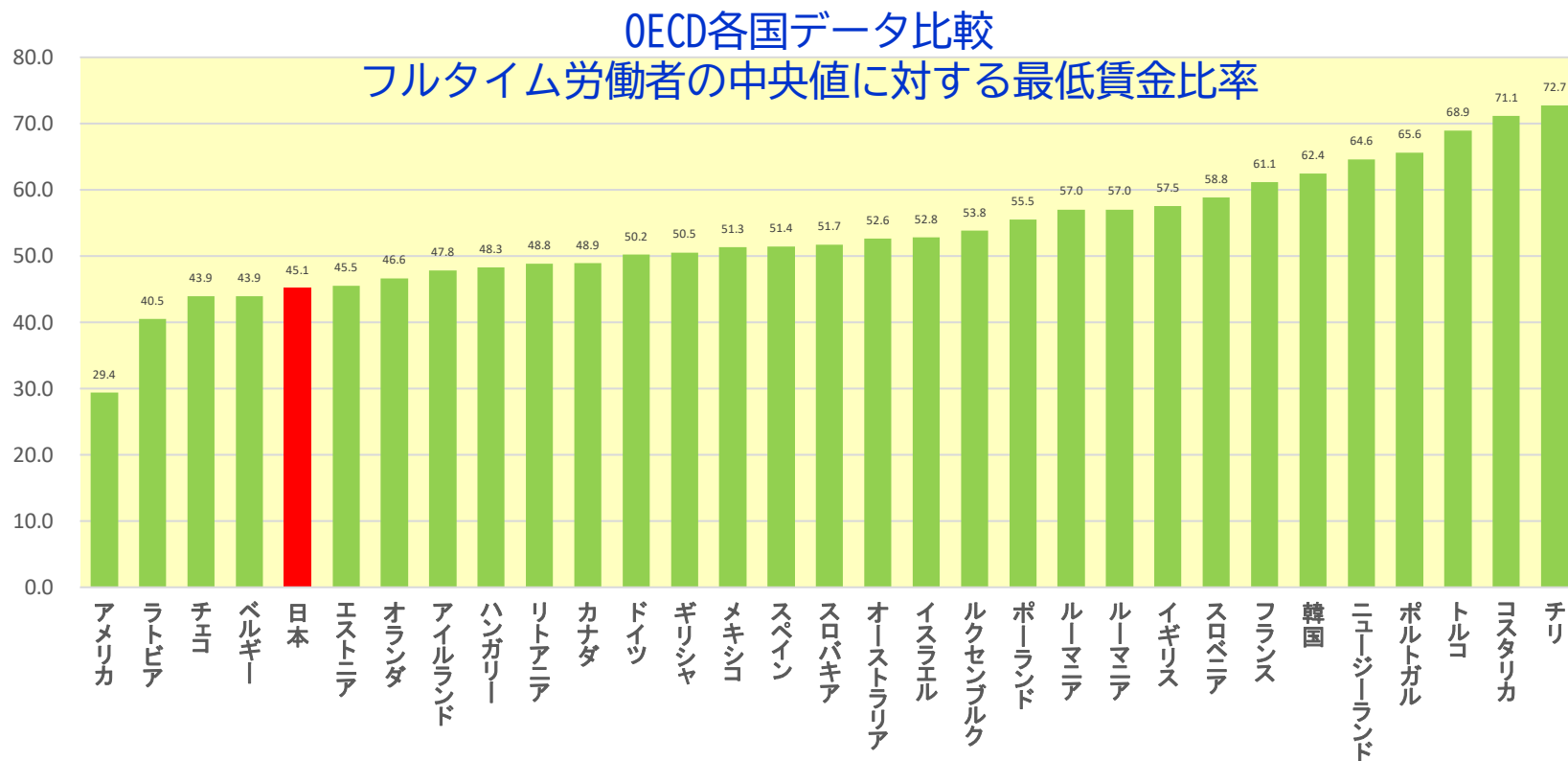
2022都道府県別LWと2023地域別最低賃金の比較



※「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。

引上げの必要性－最低賃金の国際比較①

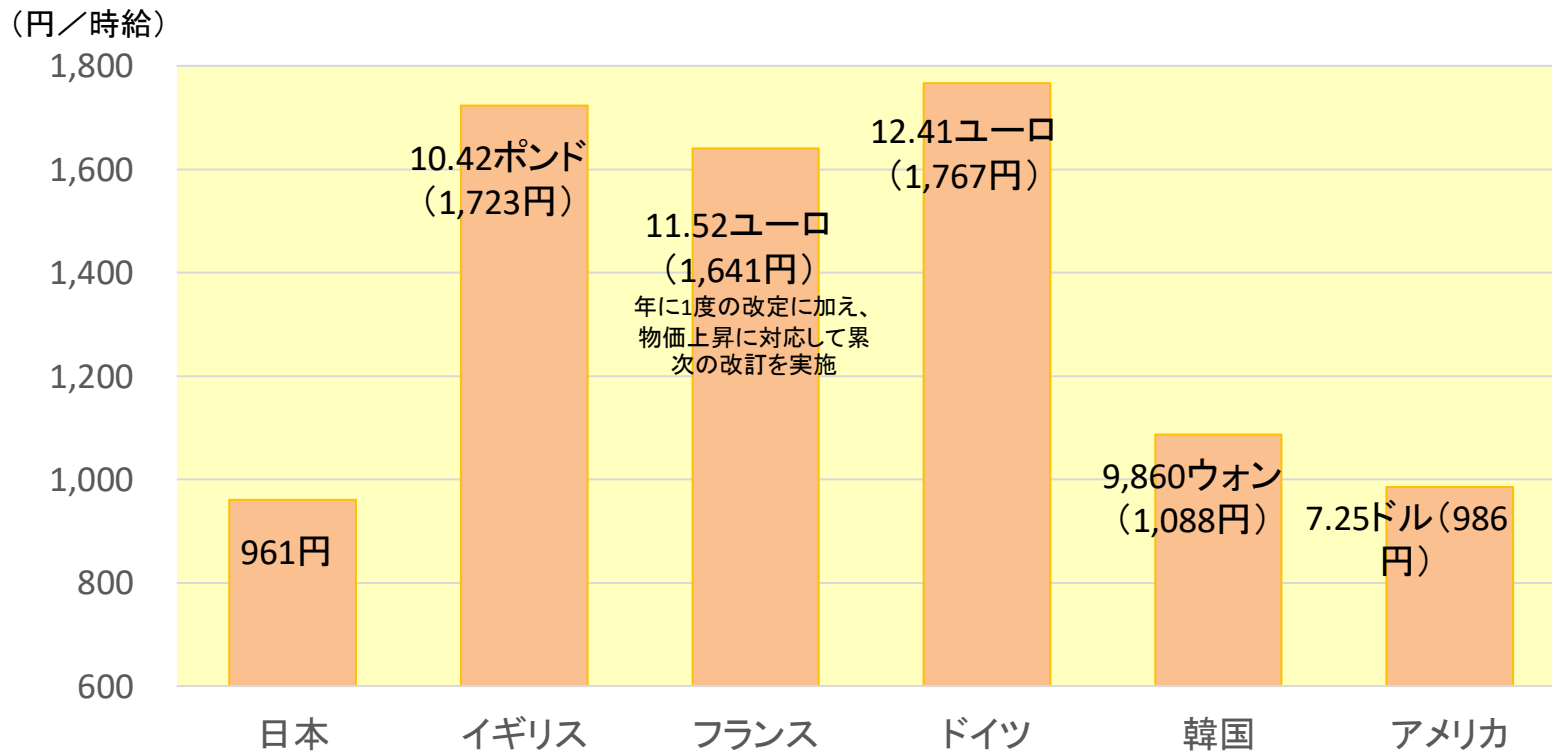
日本の最低賃金は、最低賃金制度を導入しているOECD31カ国中、下から5番目となっている。



引上げの必要性－最低賃金の国際比較②

金額で単純比較はできないが、日本の最低賃金は国際的にみて低位にとどまっている。

各国の最低賃金額

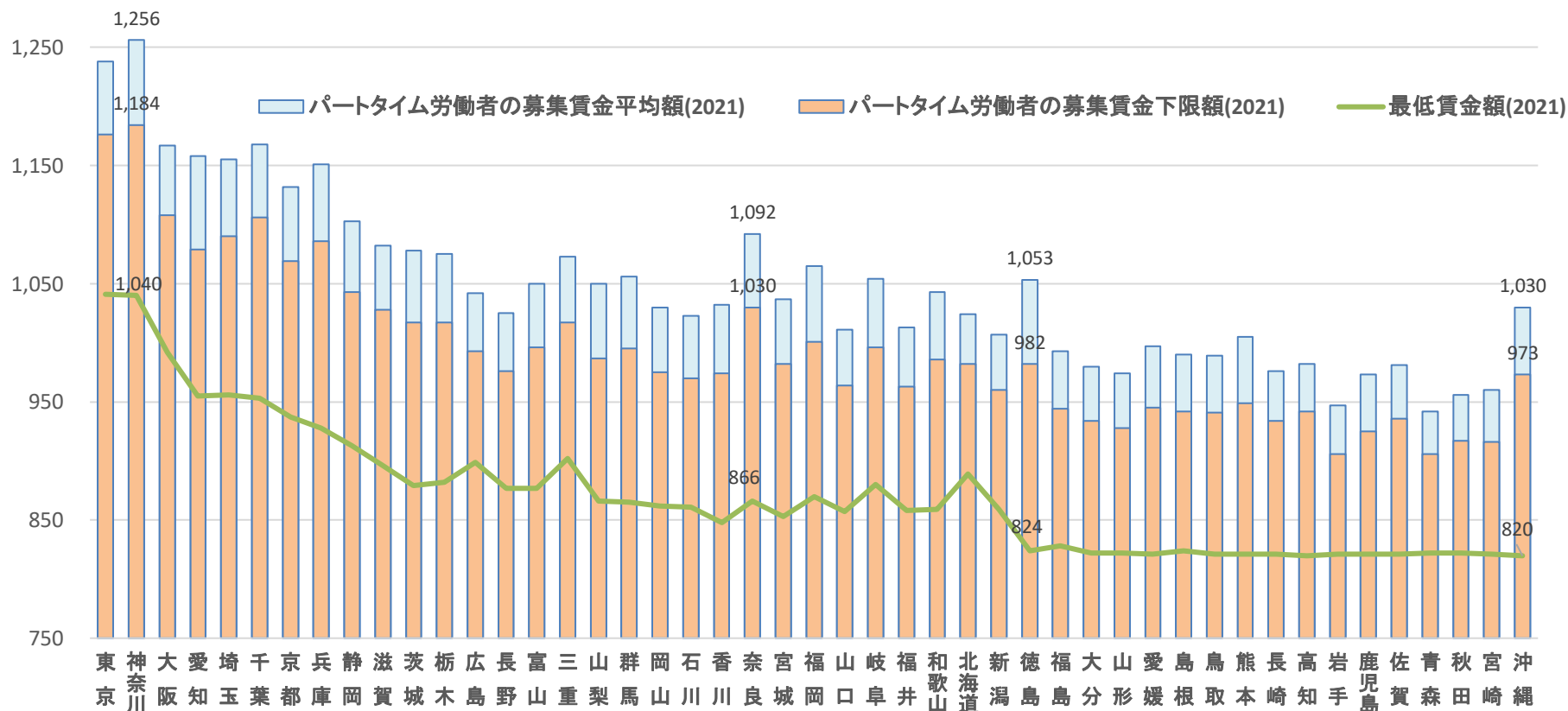


【出所】各国HP等をもとに連合作成

※為替レートは2023年7月21日現在

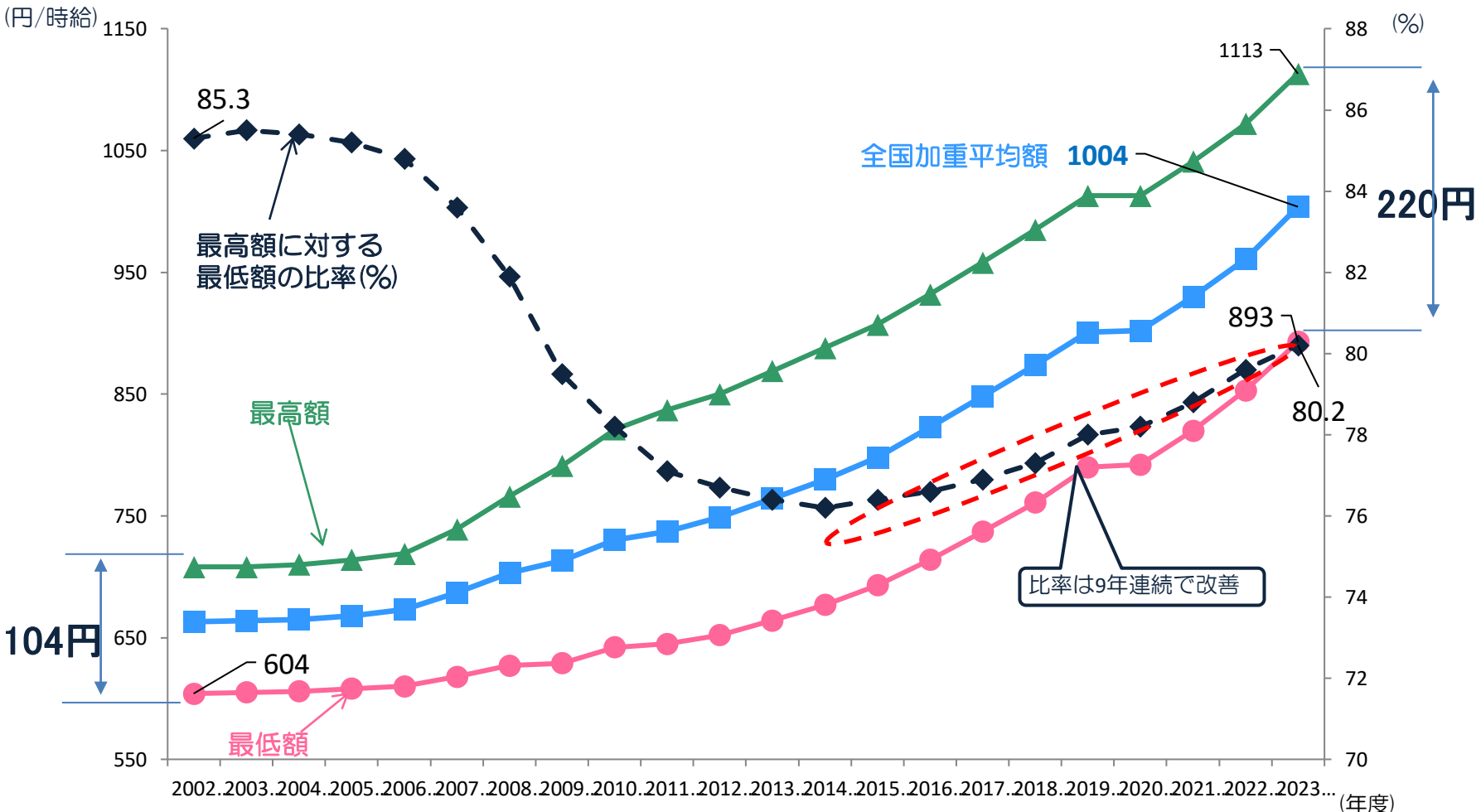
引上げの必要性－募集賃金との比較

外部労働市場における募集賃金は、最低賃金を大きく上回る水準で設定されている。



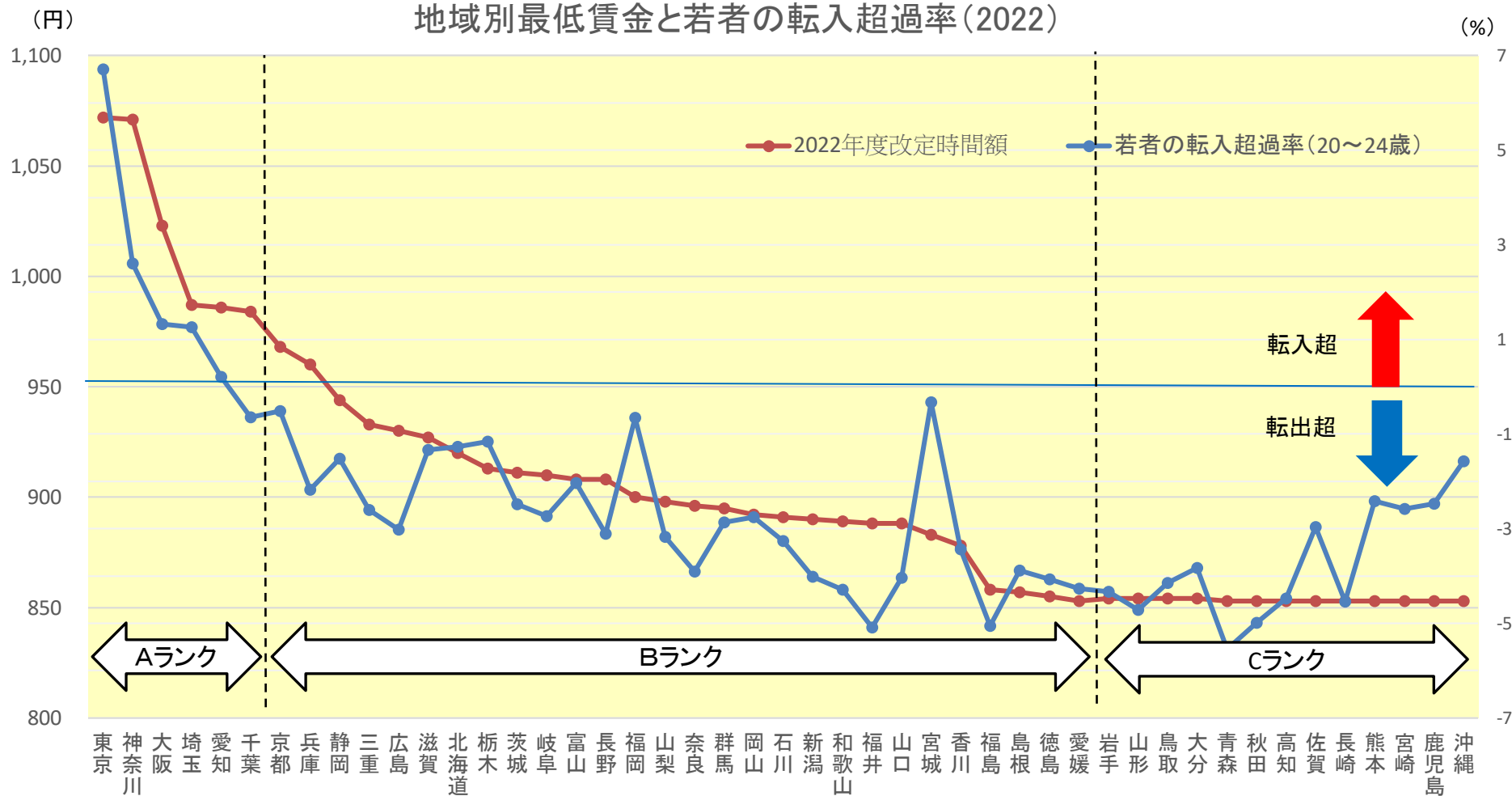
地域間格差の是正の必要性－広がる地域間格差

最高額に対する最低額の比率は7年連続で改善傾向にあるものの、最低賃金が時間額に統一された2002年に104円であった差は拡大してきた。



地域間格差の是正の必要性－地域間格差と転入超過率

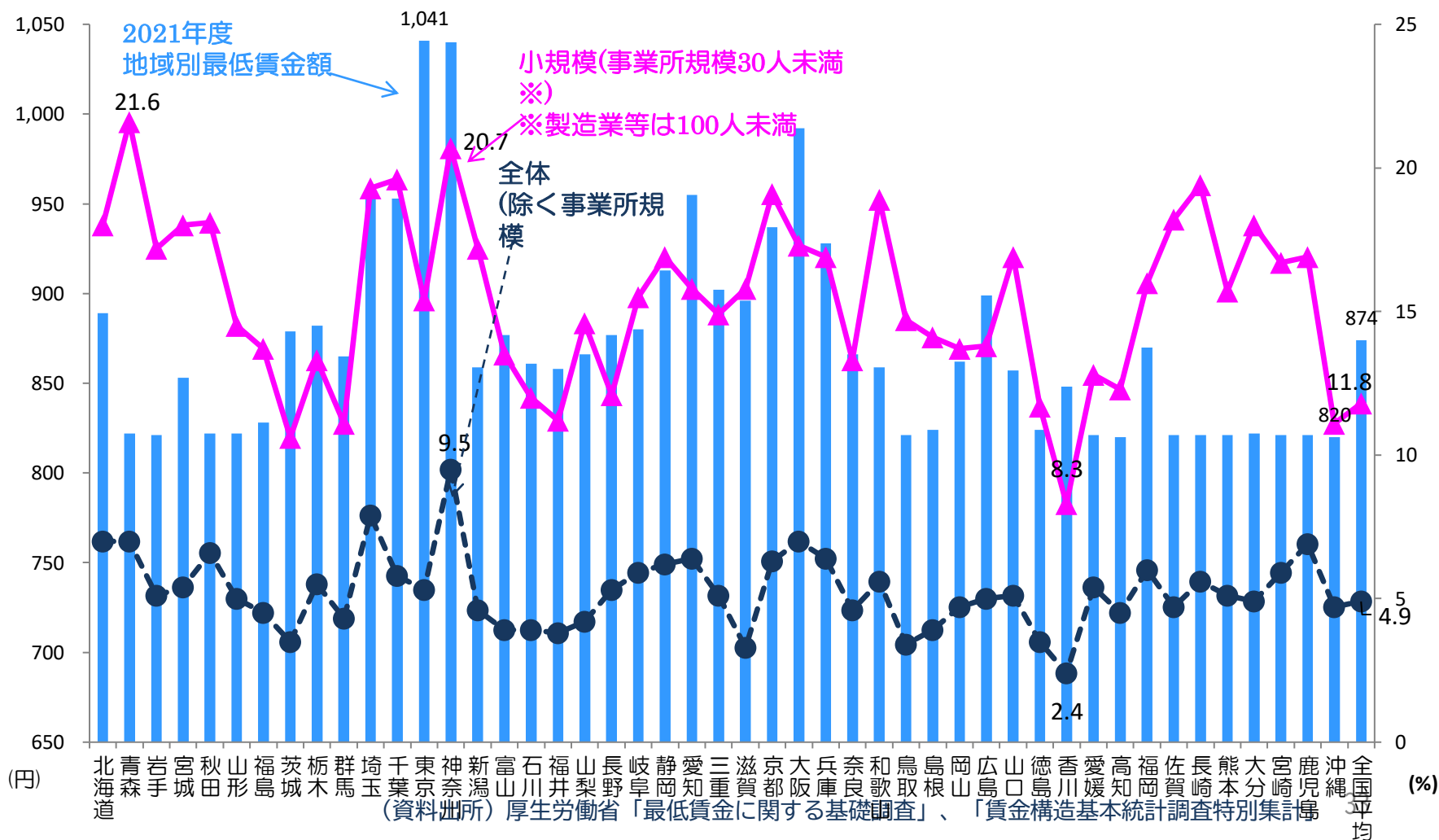
若者が転入超過となっているのはAランクのみで、その他の地域では転出超となっている。



【出所】住民基本台帳人口移動報告(移動率、2022)をもとに連合作成

(参考) 地域間格差是正の必要性－影響率の状況

最低賃金額改正後に、改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合を示した「影響率」は、各都道府県により異なる。(※) 2021データ



(参考) 2023年度中賃における労使の主張

労働側

- 現在の最低賃金の水準では、2,000 時間働いても年収200 万円程度といわゆるワーキングプア水準にとどまり、国際的にみても低位。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引き上げるべき。
- 2021年度後半以降の物価上昇は、働く者の生活に大きな打撃を与えている。「電気・ガス価格激変緩和対策事業」の政策効果で消費者物価指数の総合は1 ポイント押し下げられているが、この政策が終了する10 月以降も見通して議論すべき
- 賃金については、足元の実質賃金は前年比1.2%と、いまだ物価上昇に賃金が追い付いていない状況。生活水準の維持・向上の観点から、実質賃金を強く意識した議論が必要である。
- 労働市場でも募集賃金の上昇が見られるが、これは企業が存続・発展に向けて賃上げを通じた人材確保に重きを置いていることの現れ。
- 労働力の流出に雇用指標の状況なども鑑みれば、とりわけB・Cランクにおける引上げ、格差是正が実現するよう意識すべきである。
- 最低賃金の引上げは、環境整備の観点もセットで議論すべき。政府の各種支援策のさらなる活用推進と、利活用状況を踏まえた効果測定とその情報提供を一層徹底し、パートナーシップ構築宣言の普及・促進を引き続き進めていくとともに、この実効性を高めていく必要がある。

使用者側

- 中小企業を取り巻く状況について、足元の物価動向は高い数値であるものの、国内企業物価指数は消費者物価指数より高い水準である。業況判断DIは上昇しているものの、マイナス圏で推移するほか、先行きについては悪化を見込んでいる業種が多くなっている。また、小規模事業者の景況感では中規模事業者と比べて回復が遅れている。
- 最低賃金の大幅な引上げとなれば、地域住民の生活と雇用を支えるセーフティーネットでもある地方の中小企業を中心に、経営上の負担感の増大やコスト増に耐えかねた廃業・倒産が増加するとの懸念がある。
- 今年度の目安審議においても、3要素を総合的に表している「賃金改定状況調査結果」の、とりわけ「第4表」の賃金上昇率の結果を最も重視する。その上で、企業物価の動向、従業員への人件費の原資を含めたマークアップを確保するための価格転嫁の遅れなど、中小企業の置かれている厳しい状況を踏まえながら、事業の継続・存続と従業員の雇用維持の観点から、様々なデータに基づいて審議を尽くし、全国の企業経営者に対して納得感のある目安を示すことが我々の責務である。したがって、「10月1日発効」を前提とした審議スケジュールに必要以上にとらわれることなく、慎重の上にも慎重な議論を重ねていきたい。

(参考) 2023年賃金改定状況調査第4表

「賃金改定状況調査」とは、最低賃金審議会における最低賃金の決定及び改正等の審議に資するため、中小零細企業の労働者の賃金実態及び賃金改定の状況等を把握することを目的に、概ね毎年6月に行われる調査。このうち第4表は、一般労働者と短時間労働者の賃金上昇率を表し、①②は労働者全体、③は昨年調査と当年調査のいずれにも在籍していた労働者の賃金改定状況を抽出したもの。

第4表① 一般労働者及びパートタイム労働者の賃金上昇率（男女別内訳）

(円、%)

性 ランク	産業計				製造業				卸売業、小売業				学術研究、専門・技術サービス業				宿泊業、飲食サービス業				生活関連サービス業、娯楽業				医療、福祉				サービス業（他に分類されないもの）				
	1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率						
	R 4年 6月	R 5年 6月	R 4年	R 4年 6月	R 5年 6月	R 4年	R 4年 6月	R 5年 6月	R 4年	R 4年 6月	R 5年 6月	R 4年	R 4年 6月	R 5年 6月	R 4年	R 4年 6月	R 5年 6月	R 4年	R 4年 6月	R 5年 6月	R 4年	R 4年 6月	R 5年 6月	R 4年	R 4年 6月	R 5年 6月	R 4年	R 4年 6月	R 5年 6月				
男	A	1,548	1,583	2.3	1.4	1,564	1,591	1.7	1.7	1,584	1,621	2.3	1.0	1,813	1,860	2.6	1.8	1,230	1,265	2.8	1.7	1,374	1,389	1.1	1.3	1,535	1,563	1.8	1.9	1,740	1,795	3.2	1.3
	B	1,329	1,355	2.1	1.4	1,344	1,375	2.3	1.6	1,359	1,380	1.5	1.3	1,588	1,621	2.1	1.1	1,087	1,113	2.4	0.9	1,185	1,212	2.3	0.8	1,360	1,386	1.9	2.1	1,418	1,436	1.3	1.2
	C	1,199	1,224	2.0	2.0	1,202	1,229	2.2	1.3	1,197	1,223	2.2	1.9	1,489	1,503	0.9	0.9	1,026	1,049	2.2	2.9	1,041	1,076	3.4	-0.7	1,241	1,263	1.8	3.1	1,277	1,297	1.6	1.9
	計	1,399	1,429	2.1	1.5	1,413	1,442	2.1	1.6	1,424	1,451	1.9	1.2	1,689	1,727	2.2	1.5	1,134	1,163	2.6	1.5	1,245	1,268	1.8	0.8	1,412	1,439	1.9	2.2	1,525	1,558	2.2	1.3
男	A	1,769	1,805	2.0	1.3	1,735	1,762	1.6	1.3	1,823	1,868	2.5	0.8	2,071	2,135	3.1	1.5	1,361	1,381	1.5	1.0	1,572	1,601	1.8	2.8	1,738	1,761	1.3	1.5	1,921	1,952	1.6	1.6
	B	1,536	1,561	1.6	0.7	1,536	1,572	2.3	1.0	1,562	1,584	1.4	0.7	1,895	1,924	1.5	0.6	1,254	1,266	1.0	0.6	1,308	1,336	2.1	-0.3	1,533	1,552	1.2	1.3	1,562	1,575	0.8	0.2
	C	1,348	1,370	1.6	1.6	1,350	1,376	1.9	0.9	1,358	1,385	2.0	1.3	1,665	1,670	0.3	1.6	1,000	1,000	0.0	0.0	1,000	1,000	0.0	0.0	1,000	1,000	0.0	0.0	1,000	1,000	0.0	0.0
	計	1,608	1,637	1.8	1.0	1,598	1,629	1.9	1.2	1,638	1,670	2.0	0.8	1,954	1,997	2.2	1.2	1,134	1,163	2.6	1.5	1,245	1,268	1.8	0.8	1,412	1,439	1.9	2.2	1,525	1,558	2.2	1.3
女	A	1,387	1,423	2.6	1.8	1,248	1,277	2.3	3.1	1,357	1,387	2.2	1.3	1,587	1,627	2.5	2.2	1,000	1,000	0.0	0.0	1,000	1,000	0.0	0.0	1,000	1,000	0.0	0.0	1,000	1,000	0.0	0.0
	B	1,190	1,215	2.1	2.0	1,053	1,078	2.4	2.9	1,189	1,209	1.7	1.8	1,341	1,378	2.8	1.6	1,000	1,000	0.0	0.0	1,000	1,000	0.0	0.0	1,000	1,000	0.0	0.0	1,000	1,000	0.0	0.0
	C	1,102	1,127	2.3	2.3	992	1,021	2.9	2.5	1,054	1,079	2.4	2.7	1,267	1,290	1.8	0.1	980	980	0.0	0.0	980	980	0.0	0.0	980	980	0.0	0.0	980	980	0.0	0.0
	計	1,255	1,284	2.3	2.0	1,114	1,141	2.4	2.8	1,233	1,257	1.9	1.8	1,456	1,494	2.6	1.8	1,000	1,000	0.0	0.0	1,000	1,000	0.0	0.0	1,000	1,000	0.0	0.0	1,000	1,000	0.0	0.0

第4表に関する労使の基本認識

■ 労側の主張

「第4表」は、最低賃金新の重要な参考資料の1つであるが、前年と比べた当年の平均賃金の伸び率を示しているに過ぎず、前年と当年の労務構成の変化の影響を大きく受ける。

■ 使側の主張

中小企業の賃上げの実態を示している第4表を重視すべき。

(注) 斜字となっている令和4年のBランク及びCランクの賃金上昇率は、令和4年調査の調査票情報を用いて、新ランクに合わせて組替集計したもの。

(参考) 「通常の事業の賃金支払い能力」とは

【最低賃金法第9条第2項】

地域別最低賃金は、

労働者の生計費

労働者の賃金

通常の事業の
賃金支払い能力

を考慮して定めなければならない。

ポイント1：「正常な経営」をする場合の「通常の事業」の支払い能力

- 「通常の事業の賃金支払い能力」は、正常な経営をしていく場合に、通常の事業に期待することのできる賃金経費の負担能力です。使用者側は「最低賃金を上げると経営が苦しい企業は支払い能力がなく倒産する」等を主張しますが、「通常の事業の賃金支払い能力」は、個々の企業の支払能力を指すものではありません。

ポイント2：3要素は総合的に勘案

- 使用者側は「最低賃金決定3要素のうち、通常の事業の賃金支払い能力を重視すべき」と主張しますが、3要素は最低賃金決定にあたっていずれも考慮すべき重要な要素であり、いずれかに重点を置くことなく、総合的に勘案すべきとされています。

中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会 論点の中間整理 (2015. 5. 25)

最低賃金法第9条第2項は、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決定されるべきことを規定している。この三つは、最低賃金の決定にあたっていずれも考慮されるべき重要な要素であって、いずれかに重点を置くことなく、三つの観点から総合勘案して最低賃金を決定すべきものである。

(参考) 最低賃金に関するILO条約

ILO(国際労働機関)：1919年設立の国連の専門機関。労働条件の改善を通じて、社会正義を基礎とした世界平和の確立に寄与することを目的とし、政府、労働者、使用者の三者構成で運営されています。

第26号 最低賃金決定制度の創設に関する条約

1928(S3)年採択／日本は1971(S46)年批准

※現在、この条約は、内容が最新ではないところがあるが、効力は維持されている条約に分類されている。

- 第3条 1 この条約を批准する各加盟国は、最低賃金決定制度の性質及び形態並びにその運用方法を決定する自由を有する。
- 2 もつとも、次のことを条件とする。
- (1) 〔略〕
 - (2) 関係のある使用者及び労働者は、国内法令で定める方法により、国内法令で定める程度において最低賃金決定制度の運用に参加する。もつとも、その使用者と労働者とは、いかなる場合にも、等しい人数で、かつ、平等の条件によつて参加するものとする。
 - (3) 〔略〕

第131号 開発途上にある国を特に考慮した最低賃金の決定に関する条約

1970(S45)年採択、日本は1971(S46)年に批准

- 第3条 最低賃金の水準の決定にあつて考慮すべき要素には、国内慣行及び国内事情との関連において可能かつ適当である限り、次のものを含む。
- (a) 労働者及びその家族の必要であつて国内の賃金の一般的水準、生計費、社会保障給付及び他の社会的集団の相対的な生活水準を考慮に入れたもの
 - (b) 経済的要素(経済開発上の要請、生産性の水準並びに高水準の雇用を達成し及び維持することの望ましさを含む。)

4. 特定（産業別）最低賃金

特定最低賃金の件数、適用使用者、適用労働者

全国の特定最低賃金は226件（2023年3月末現在）。業種別では製造業関係が多い。



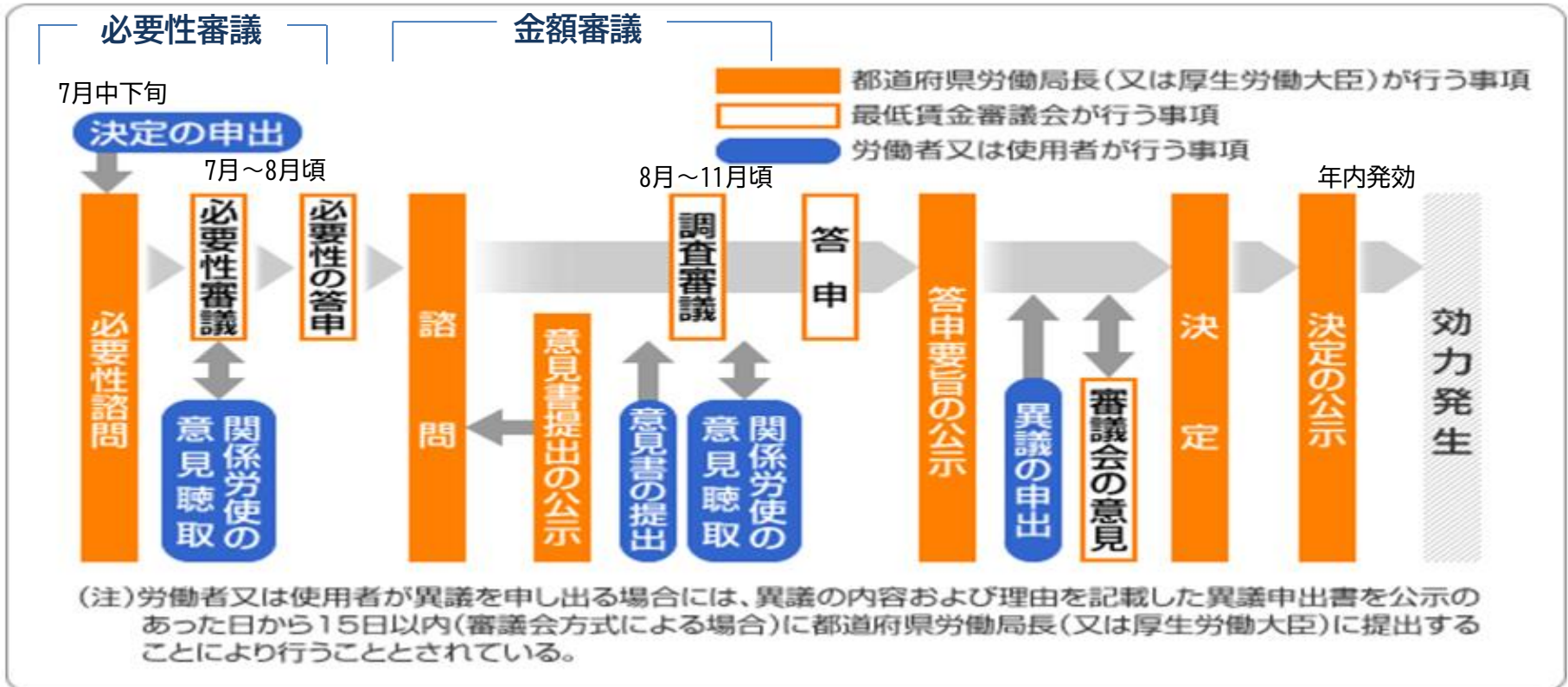
業種	件数	適用使用者 (人)	適用労働者 (人)	業種	件数	適用使用者 (人)	適用労働者 (人)
食料品・飲料製造業関係	7	400	17,500	精密機械器具製造業関係	7	700	21,900
繊維工業関係	5	700	14,400	電気機械器具製造業等関係	45	21,900	865,100
木材・木製品製造業関係	1	100	700	輸送用機械器具製造業関係	33	13,900	850,000
パルプ・紙製造業関係	2	100	8,800	新聞・出版業関係	1	100	700
印刷・同関連産業関係	1	350	3,500	各種商品小売業関係	30	1,600	201,500
塗料製造業関係	4	200	5,900	自動車小売業関係	23	21,900	203,900
ゴム製品製造業関係	1	100	4,700	自動車整備業関係	1	1,000	3,200
窯業・土石製品製造業関係	4	300	9,900	道路貨物自動車運送業関係	1	300	1,700
鉄鋼業関係	20	3,200	137,900	木材・木製品製造業関係	1	400	2,500
非鉄金属製造業関係	9	900	42,200	全国非金属鉱業（厚生労働大臣決定）関係	1	100	400
金属製品製造業関係	4	800	11,800	合計	226	90,300	2,910,100
一般機械器具製造業関係	25	23,200	503,800				

(※) 上記のうち、木材・木製品製造業関係と全国非金属工業関係は旧産業別最低賃金。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000041788.html>

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。

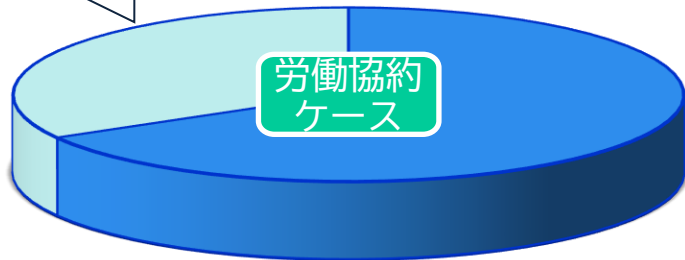


新設・改正申出の「概ね1/3」要件とは？



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
 協定適用労働者
 (10,000人)

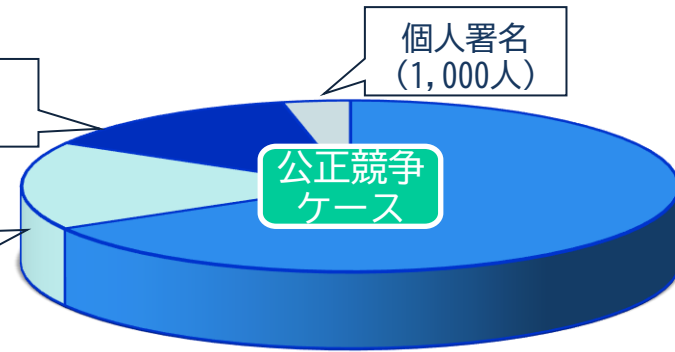


□□産業労働者(最賃適用労働者)数 計30,000人 ①
 「企業内最低賃金協定」適用労働者 計10,000人 ②
 【合意労働者比率(②/①) 33.3%】

個人署名
 (1,000人)

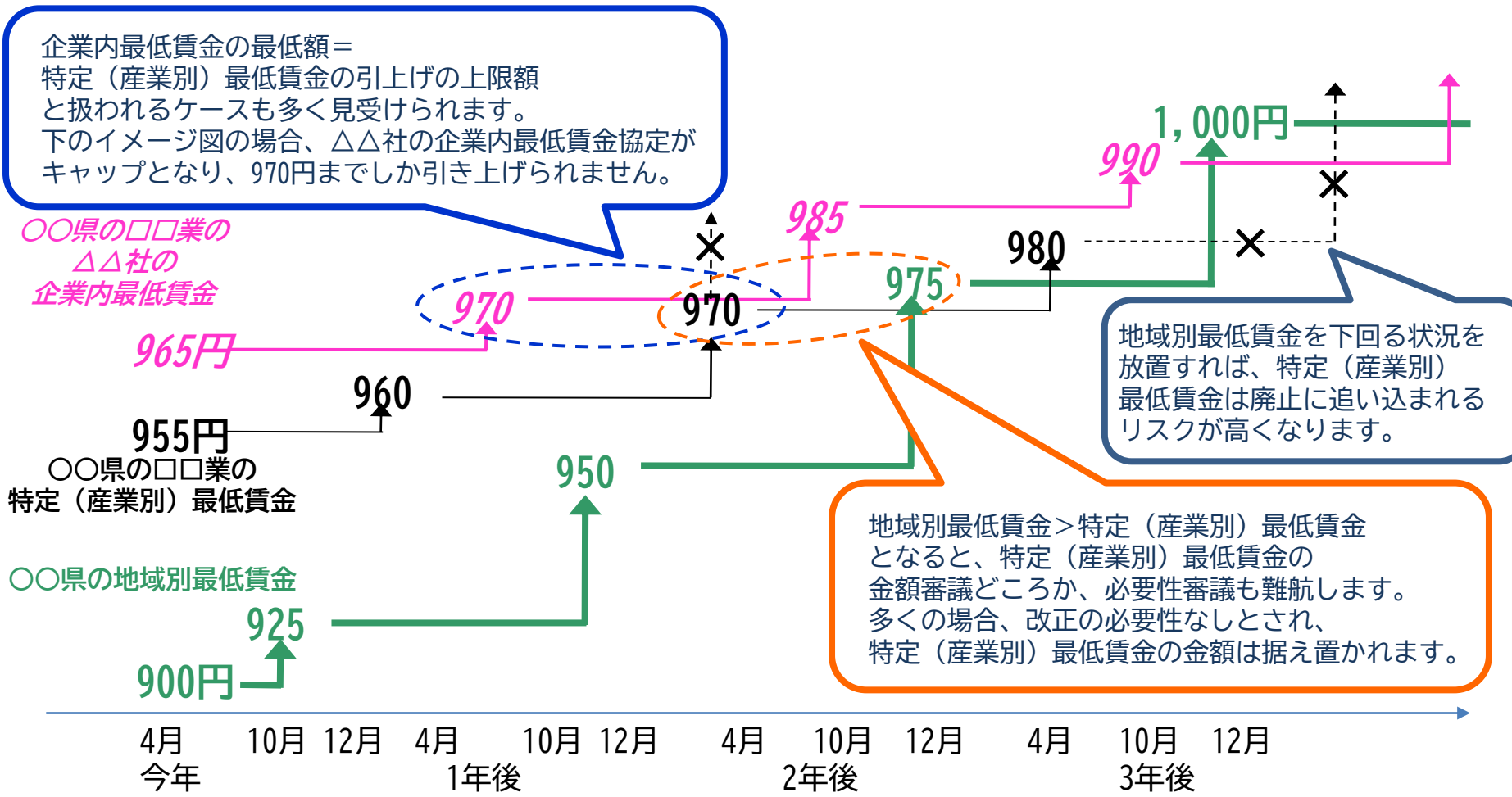
機関決議
 (4,000人)

企業内最低賃金
 協定適用労働者
 (5,000人)



□□産業労働者(最賃適用労働者)数 計30,000人 ①
 「企業内最低賃金協定」適用労働者 計 5,000人 ②
 労働組合「最賃に関する機関決議」 計 4,000人 ③
 未組織労働者「個人署名」 計 1,000人 ④
 【合意労働者比率〔(②+③+④)/① 33.3%】】

法定最低賃金と企業内最低賃金の発効イメージ



(参考) 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

(参考) 2002年産業別最低賃金制度全員協議会報告



2002年に取りまとめられた産業別最低賃金制度全員協議会報告には、関係労使がイニシアティブを十分に発揮するために、地方最低賃金審議会に期待する役割が記載されています。

(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

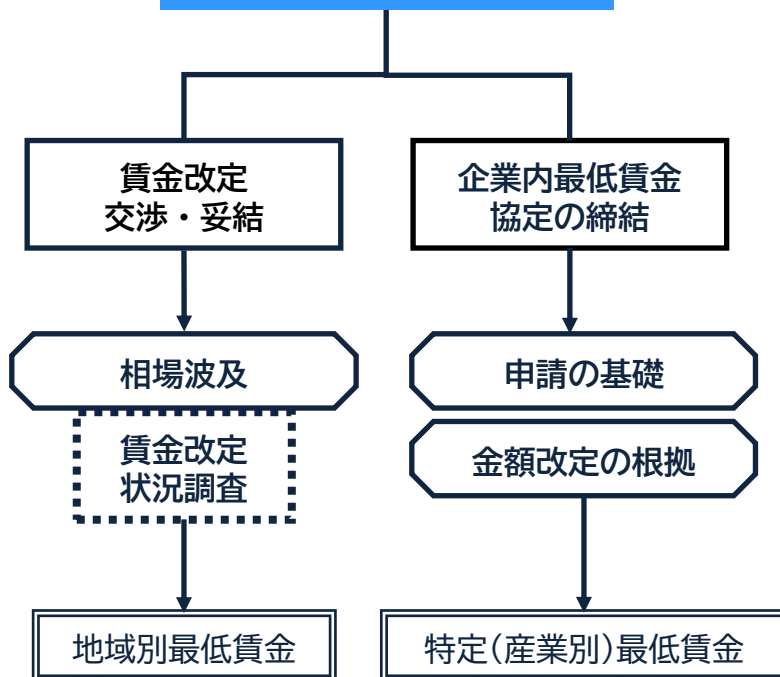
関係労使のイニシアティブ発揮により設定されるという産業別最低賃金の性格から、産業別最低賃金の決定又は改正の金額に関する調査審議については、全会一致の議決に至るよう努力することが望ましい。

5. 連合の具体的な取り組み

連合が最低賃金引上げに取り組む意義

経済的に自立できずに生活保護に頼らざるを得ない低賃金労働者が増加すれば、経済の好循環確立どころか、わが国経済の破たんすら危ぶまれることとなります。働いて得る賃金によって、家族とともに生活を営むことのできる社会にしなければなりません。

春季生活闘争



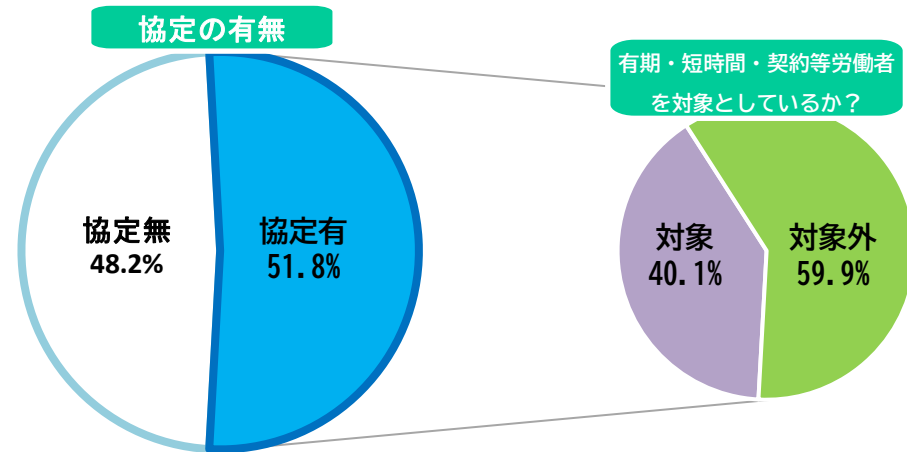
春季生活闘争を通じて、単組レベルでの賃上げや企業内最低賃金協定の締結拡大・水準引上げ等を促進しています。春季生活闘争の結果は、法定最低賃金の金額決定にも大きく影響を及ぼします。また、委員推薦による最低賃金審議会への参画を通じ、法定最低賃金の引き上げに全力で取り組んでいます。



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51.8%。
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40.1%となっている。

企業内最低賃金締結状況

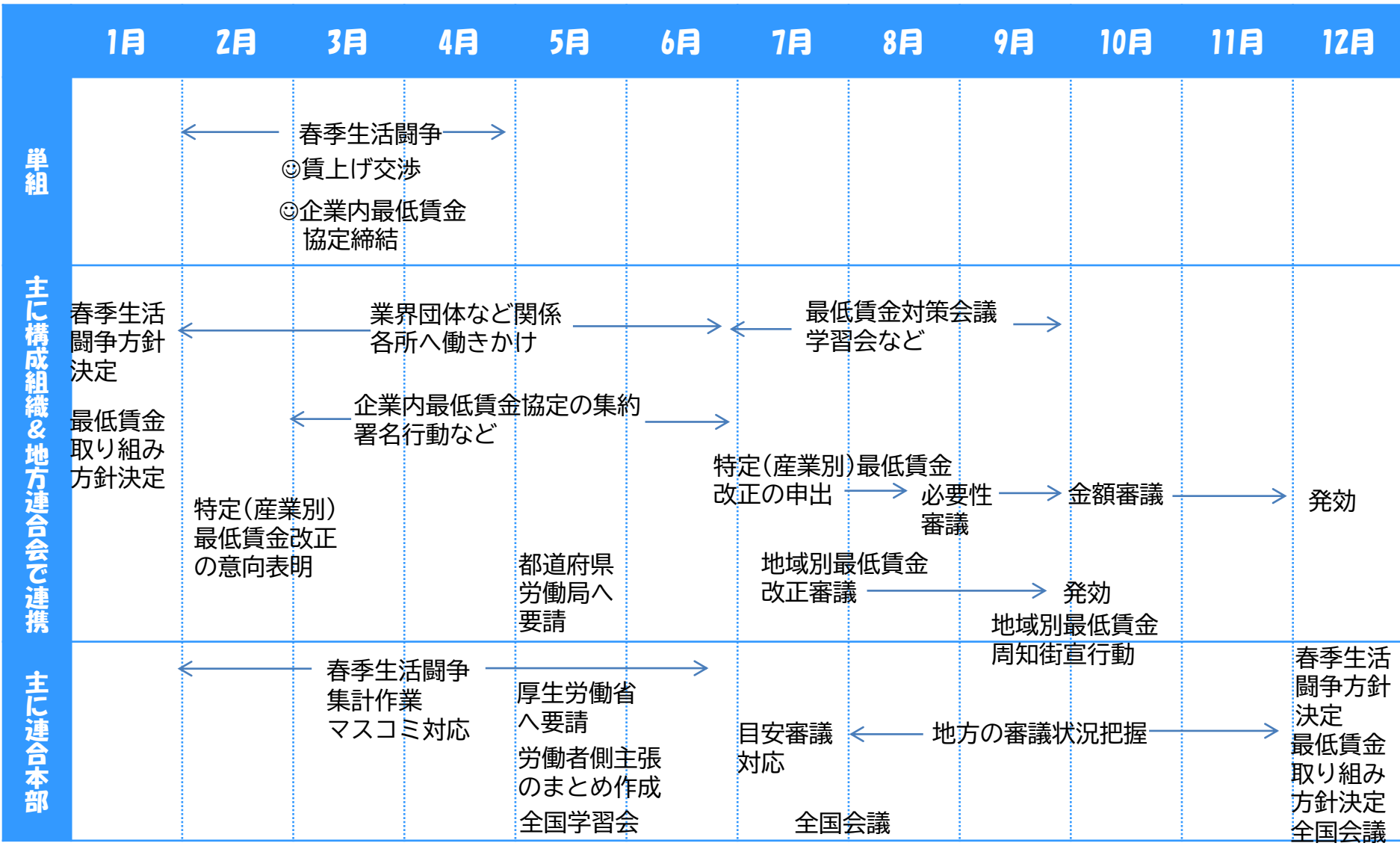


■出所：連合「2021年労働条件等の点検に関する調査報告書(全単組調査)」報告書

企業内最低賃金協定の有無		あり	(短時間・契約等労働者も対象か)		なし
			Y	N	
			回答組合数	計 4,861	
組合員数規模別	3,000人以上	58.3%	61.7%	38.3%	41.7%
	1,000～2,999人	56.8%	50.6%	49.4%	43.2%
	300～ 999人	59.6%	44.2%	55.8%	40.4%
	100～ 299人	54.6%	31.8%	68.2%	45.4%
	30～ 99人	43.9%	34.6%	65.4%	56.1%
	30人未満	28.9%	36.5%	63.5%	71.1%



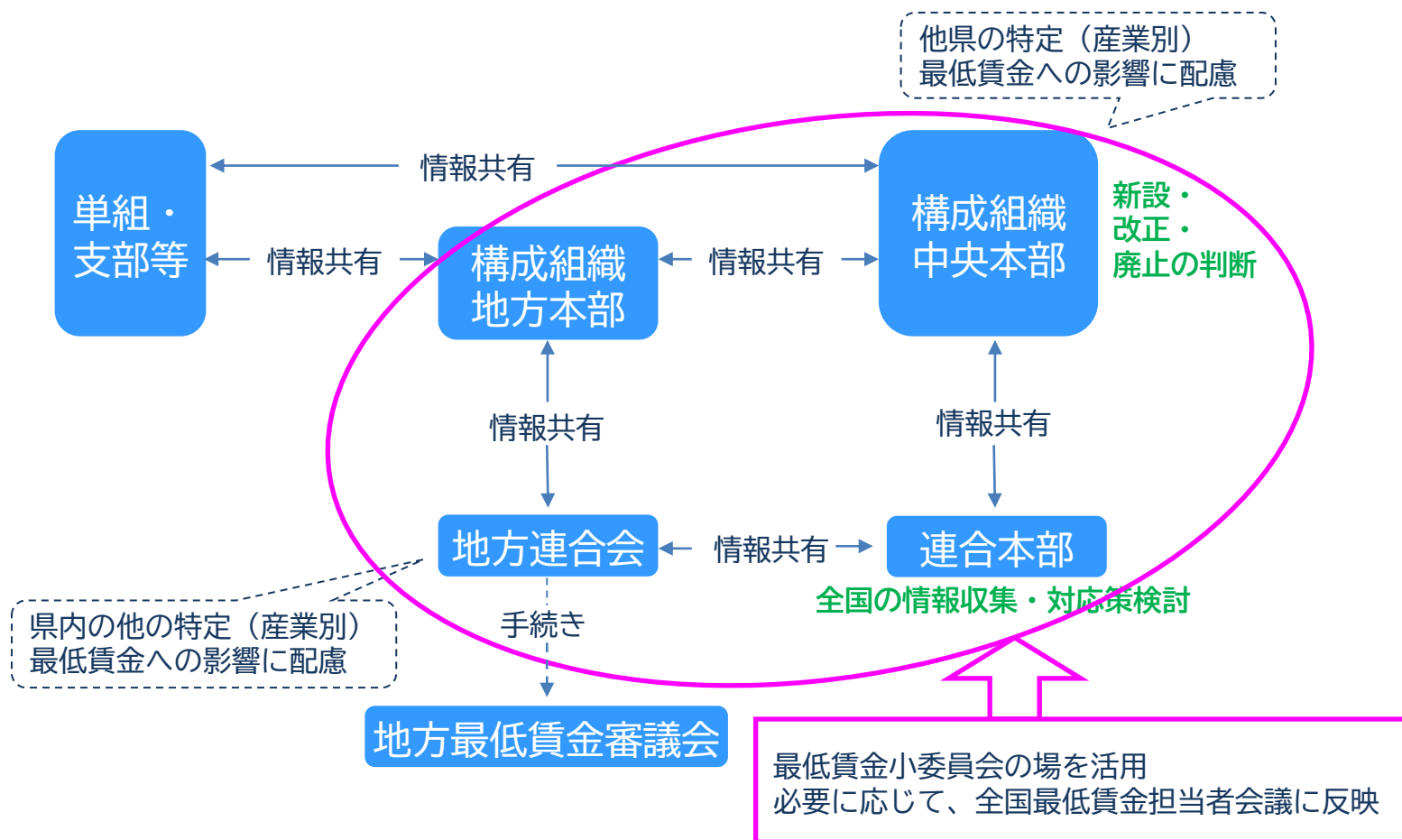
取り組みのスケジュール



取り組みの連携イメージ



法定最低賃金引き上げには、単組、構成組織、地方連合会、連合本部の連携が欠かせません。



活用してほしいツール

- ☺ 連合HP「チェック！あなたの賃金大丈夫？」
- ☺ 「最低賃金の手引き」
- ☺ @RENGO上の最低賃金システム
 - ☑ 審議会の進捗状況は随時入力を忘れずに
 - ☑ 掲示板も要チェック
- ☺ 学習会への講師派遣

連合HP「チェック！あなたの賃金大丈夫？」

連合HPの最低賃金ページに、最低賃金チェックツールを設けています。

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/action/saiteichingin/>



時給の方 月給の方

1 勤務先のある都道府県を選択しよう

埼玉県

2 現在の時給を入力しよう

時給 円

▶ 計算結果を表示

OK!

都道府県を選択して時給額を入れると・・・

NO!

計算結果

最低賃金以上です。
埼玉県の最低賃金は928円です

特定（産業別）最低賃金	
非鉄金属	948
電気機械	954
輸送機械	966
精密機械	963
各種商品小売	949
自動車小売	962

これらの業種で働いている人は、特定（産業別）最低賃金以上となっているかもチェックしよう！
※グレーの特定（産業別）最低賃金は、地域別最低賃金以下となっているため、現時点では効力を失っています。



上記の情報は標準チェックによるものです。正確な結果が知りたい方は必ずしも労働相談ホットラインにご相談ください。

地域別最低賃金以上かチェック判定
(特定最低賃金との比較もできます)

計算結果

最低賃金を下回っています。
埼玉県の最低賃金は928円です

自分の給料が最低賃金より低かったら法律違反！相談しよう。

@RENGO 最低賃金システム

2011年7月以前の
発信文書はこちら

HOME | プライバシーポリシー | サイトポリシー | サイトマップ | マニュアル |

日程 | 委員会名簿 | 各資料 | 構成組織 | 地方連合会

連合文書【凡例】 全組織 | 構成組織 | 地方連合会 | ブロック連絡会 | 委員会等

参加=参加要請 | 金=会議等出席要請 | 票=募集 | 取=取組要請 | FAX=FAX回答要請

日付: [2016]年[3]月[25]日 ~ [2016]年[3]月[25]日

文書種類: [-----] 文書種類を選択してください

宛先: [-----] 宛先を選択してください

発信元: [-----] 発信局を選択してください

キーワード検索: [-----]

検索 | 条件クリア

地方連合会

- 政策関連
- 春季生活闘争
- 地域ミニム運動
- 非正規労働者運動
- 最低賃金システム**
- 労働相談

最低賃金システムの
入口はここ

システムの
メイン画面

掲示板の
入口はここ

過去データを
閲覧するのはここ

各県の最新状況を
閲覧するのはここ

自分の県の状況を
入力するのはここ

アットマーク・れんご
最低賃金情報システム

最低賃金情報メイン

掲示板へ | 管理画面へ | 携帯ユーザーメンテナンス

検索関係メニュー

データの一覧と検索

最新版ダウンロード

- 地域別最低賃金
- 「全国一覽」ダウンロード
- 特定(産業別)最低賃金
- 「都道府県別」ダウンロード
- 「業種別」ダウンロード

携帯サイト ※QRコードで読み込んでください

入力関係メニュー

データの入力

入力近道

▼ 年度: [2016]

▼ 地方連合会: [連合沖縄]

地域別最低賃金入力画面へ

特定(産業別)最低賃金入力画面へ

地方最低賃金審議会 日程入力画面へ