

2020年度特定最低賃金の取り組み方針

2020年1月20日
全日本金属産業労働組合協議会
(金属労協/JCM)

I. 基本的考え方

生産年齢人口の減少を背景に、人材不足の状況が続いています。また、長期にわたって労働分配率の低下が続く中で、大手と中小の賃金格差が拡大しており、とりわけ中小企業においては、人材の確保・定着が喫緊の課題となっています。

日本の金属産業の強みは、バリューチェーン全体の総合力にあることから、各企業における「人への投資」としての賃金引き上げはもちろんのこと、労使交渉の手段を持たない未組織の中小企業や非正規労働者を含めた金属産業全体の賃金の底上げを図ることが、必要不可欠となっています。

金属労協は、特定最低賃金を金属産業の労働の価値にふさわしい水準に引き上げることによって産業の魅力を高め、人材を確保することで産業の競争力を高めるという好循環サイクルの構築をめざし、特定最低賃金の引き上げに全力で取り組んでいきます。

1. 特定最低賃金の意義と役割

(1) 特定最低賃金の意義と役割

特定最低賃金は、わが国唯一の法に基づく企業の枠を超えた労働条件決定システムであり、「労使交渉の補完・代替機能」を担っています。企業の枠を超えて、同じ産業で働く基幹的労働者の入口賃金としての機能を持つ特定最低賃金を決めることで、

- 組織労働者が労使交渉を通じて締結した企業内最低賃金協定を、労使交渉の手段を持たない未組織労働者に波及させることによって、組織労働者と未組織労働者、正社員と非正規労働者の賃金格差を是正する。
- 賃金ダンピングの防止や産業内の公正競争確保を通じて、産業全体の健全な発展を促すことをめざしています。

日本の基幹産業である金属産業の労働の質にふさわしい賃金水準を確保することによって、産業の魅力を高めて人材を確保する観点、労使の社会的使命として非正規雇用で働く労働者の処遇改善を図る観点、産業の健全な発展を図る観点などから、特定最低賃金の取り組みを一層強化する必要があります。

地域別最低賃金とは、対象者、役割・機能ともに異なる制度であり、地域別最低賃金が大幅に引き上げられても、特定最低賃金の代わりを果たすことはできません。

(2) 金属産業のバリューチェーン全体の健全な発展に向けた役割

日本の金属産業は、バリューチェーン全体で「強み」を発揮しています。バリューチェーンの各プロセス・分野の企業で、それぞれ付加価値を適正に確保し、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保を図っていかねばなりません。

しかしながら、金属産業には、グローバル経済の下で熾烈な国際競争を繰り広げていることによる賃金の下押し圧力があり、特定最低賃金によって産業内の公正競争を確保し、「低賃金・低生産性」産業に陥ることを防ぐことによって、金属産業の強みであるバリューチェーン全体の健全な発展を促していく必要があります。

また、金属産業の賃金水準は、全体として、その生み出す付加価値からみて十分とはいえ、**「労働の価値」**に相応しい水準をめざして、引き上げを図っていく必要があります。とりわけ、人材確保の観点から、入口賃金について、底上げを行っていくことが不可欠となっています。

(3) 企業の枠を超えた同一価値労働同一賃金を基本とした均等・均衡待遇の実現

2015年9月に成立した「職務待遇確保法」の附帯決議では、「欧州において普及している協約賃金が雇用形態間で基本給格差を生じにくくさせている機能を果たしていることに鑑み、我が国においても特定最低賃金の活用について検討を行うこと」とされました。

特定最低賃金は、労使が締結した企業内最低賃金協定を基礎として、企業の枠を超え、広く産業全体の賃金の底上げ・格差是正に役割を果たしています。同一価値労働同一賃金を基本とした均等・均衡待遇の実現に向けて、特定最低賃金の重要性が増しています。

2. 当該産業労使による自主的・自立的な審議の促進

経営者団体は、特定最低賃金について、従来から廃止論を主張しており、近年は、地域別最低賃金を下回った特定最低賃金を廃止すべきとの主張を強めています。地域によっては、特定最低賃金が地域別最低賃金をいったん下回った場合、使用者側の反対により、金額改正の「必要性あり」に至らず、金額改正ができない事態が生じています。

しかしながら、2つの制度は役割・機能が異なっており、特定最低賃金が地域別最低賃金を下回ったとしても、そのことは金額改正の必要性を認めない理由にはなりません。申出要件を満たしているにも関わらず、使用者側の一方的な主張で金額改正ができない状況は、極めて問題があります。必要性審議は、本審委員が行っており、当該産業労使の意見が十分に反映されていないことも問題です。

特定最低賃金は、あくまで地域において、当該産業の労使による自主的・自立的な審議によって合意形成が図られるべきものです。当該産業労使の意見が適切に反映されるように取り組む必要があります。

3. 企業内最低賃金協定を起点とした特定最低賃金の取り組み強化

企業内最低賃金協定は、従業員の生活の安心・安定を確保するのみならず、非正規雇用で働く

者への適用や、特定最低賃金への波及などを通じて、金属産業で働く者全体の賃金の底上げ・格差是正に寄与するものであり、労働組合の社会的責任を果たすものです。地域別最低賃金が今後も積極的に引き上げられることが見込まれる中で、企業内最低賃金協定を金属産業にふさわしい水準に引き上げることが重要です。

日本の基幹産業である金属産業にふさわしい水準で企業内最低賃金協定を締結した成果を、地域における特定最低賃金の取り組みに連動させることによって、金属産業全体の賃金の底上げ・格差是正を図る取り組みを進めていきます。

Ⅱ. 具体的な取り組み

1. 企業内最低賃金協定の取り組み

(1) 企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ

企業内最低賃金協定は、特定最低賃金制度において、申出要件である金額改正・新設の必要性に関する合意（分子）と見なされるとともに、申出書に添付した企業内最低賃金協定の最低額が上限とされるなど、金額審議の重要な参考指標となっています。

企業内最低賃金協定の締結拡大を図ることは、金額改正・新設のための申出要件の確保や、労働協約ケースへの移行による審議の円滑化につながっています。また、地域別最低賃金が急速に引き上げられる中で、企業内最低賃金協定の水準を、地域別最低賃金を相当程度上回る水準に引き上げることが、特定最低賃金の水準を、金属産業にふさわしい水準に引き上げるために不可欠となっています。

特定最低賃金を通じて、組合員が労使交渉を通じて締結した企業内最低賃金協定を、金属産業で働く未組織労働者、非正規労働者に波及させ、産業全体の賃金の底上げ・格差是正を図るため、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げに取り組めます。

(2) 企業内最低賃金協定の考え方

<2020年闘争の推進>

企業内最低賃金協定の水準は、高卒初任給準拠を基本とします。2022年度には、地域別最低賃金の全国加重平均が1,000円程度、とりわけ、東京都、神奈川県では1,100円程度となることが見込まれるため、当面、少なくともこれに抵触しない水準として月額177,000円程度（時間あたり1,100円程度）をJ・C共闘の中期的目標とし、各産別でその達成をめざして計画的に取り組んでいきます。

- 企業内最低賃金協定の全組合締結をめざし、未締結組合は協定締結に取り組めます。
- 非正規雇用を含めた協定の締結をめざします。

- 企業内最低賃金協定は、高卒初任給準拠を基本とします。各産別は、J C 共闘の上記中期的目標の達成をめざして、計画的に取り組んでいきます。
- 特定最低賃金の申出に用いる協定は、当年度における地域別最低賃金の改定後の水準を想定し、特定最低賃金の金額改正を牽引する水準で締結を図ります。
- 特定最低賃金への波及のため、時間額を併記します。

* 特定最低賃金の適用が「18歳以上65歳未満」になっていることから、個別賃金の一環として、18歳以上の従業員を対象とした「18歳最低賃金協定」を締結します。

* 特定最低賃金の申出書に添付した企業内最低賃金協定が特定最低賃金額改正の上限になることに留意して協定を締結します。

* 10月以降、地域別最低賃金が金額改定されることを念頭に、特定最低賃金を牽引する水準で締結します。

* 複数の都道府県に事業所を持つ場合の企業内最低賃金の水準が、大都市圏の特定最低賃金の水準を下回ることはないよう、留意します。

2. 特定最低賃金の「金額改正」および「新設」の取り組み

(1) 金額改正、新設の取り組み

都道府県別に設定されているすべての特定最低賃金について、金額改正の取り組みを行います。

また、関係産別ならびに連合本部、当該地方連合会と連携し、積極的に新設に取り組みます。金額改正、新設の申出（申請）に向け、以下のような取り組みを行っていきます。

1) 申出要件確保に向けた取り組み

各産別・単組は、企業内最低賃金協定の締結や、特定最低賃金の改正の必要性に関する決議などによって、申出要件を確実に確保します。

2) 適用労働者数の確認

特定最低賃金の申出要件は、経済センサスを基本に適用労働者数が確定されます。調査以降、経済環境の変化や事業構造改革等により、事業所の統廃合・新設や主要生産品目の変化による産業分類の変更などが実施され、適用労働者数が大幅に変動していることがあります。その場合には、都道府県労働局と調整の上、直近の適用労働者数を反映させます。

意向表明後、都道府県労働局より当該特定最低賃金の適用労働者数が提示されます。適用労働者数の確認を早めに行い、申出要件を確実に確保します。

3) 申出時期

2019年3月末までに改正および新設の意向表明を行い、早期発効を念頭に、6月末までの申出をめざします。

4) 労働協約ケースによる申出の促進と企業内最低賃金協定の割合の拡大

特定最低賃金を通じて、企業内最低賃金協定を未組織労働者に波及させ、産業全体の賃金の底上げ・格差是正を図るという観点や、2002年12月の中央最低賃金審議会報告において「労

働協約ケースによる申し出に向けた努力」が打ち出されていることなどを踏まえ、労働協約ケースによる申出が可能な場合は、労働協約ケースで申出を行います。

また、公正競争ケースで申出を行う場合においても、合意者（分子）に占める企業内最低賃金協定の割合を高めます。

5) 申出（申請）時の水準チェック

特定最低賃金の金額改正・新設の申出の際に提出する企業内最低賃金協定は、申出ケース（労働協約ケースまたは公正競争ケース）に関わりなく、特定最低賃金額改正の上限として取り扱われます。このため、10月以降、地域別最低賃金が大幅に引き上げられることを念頭に、申出書に添付する企業内最低賃金協定の水準が特定最低賃金の引き上げを牽引する水準となっているかどうか、申出時のチェックを十分に行います。

6) 疎明資料の添付

公正競争ケースで申出を行う場合は、「公正競争確保の必要性」の申出理由を明らかにするにあたり、1998年12月の中央最低賃金審議会「産業別最低賃金に関する全員協議会報告」を踏まえて、企業規模間格差、組織・未組織間などの賃金格差の存在を説明する「疎明（そめい）資料」の作成と提示に積極的に取り組みます。

なお、疎明資料の作成にあたっては、産別本部と連携して対応します。

7) 発効日の前倒し

発効日については、「すべての特定最低賃金の年内発効」をめざして取り組みを進めてきました。これまでの考え方や着実な成果を踏まえ、引き続き早期発効に取り組み、具体的には当面、10～11月発効を目標としていきます。このため、産業間・地域間の連携の下で、効果的な日程配置を検討しつつ、申出や審議日程の前倒し等の取り組みを推進します。

なお、特定最低賃金が地域別最低賃金をいったん下回り、必要性審議が難航している場合など、特定最低賃金が無効となる可能性がある場合は、早期発効にこだわらず、全会一致に向けて、十分な審議日程を確保することとします。

(2) 金額水準の考え方

特定最低賃金の審議にあたっては、地域・産業の実態や地域別最低賃金の動向を踏まえた目標水準を設定し、金額水準（絶対額）を重視した審議を行います。特定最低賃金の目標水準については、企業内最低賃金協定の水準や地域の当該産業の賃金実態を重視し、下記の考え方を基本に議論を深めていきます。

- ① 特定最低賃金は、組織労働者が締結した労働協約を未組織労働者に適用する「労働協約の拡張適用」の考え方が根幹にあります。同一企業内における正社員と非正規労働者だけでなく、大企業と中小企業、組織労働者と未組織労働者なども含めた賃金格差を是正し、「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇を実現するため、特定最低賃金を企業内最低賃金協定の水準へと引き上げることがめざします。
- ② 「人への投資」の観点から、日本の基幹産業である金属産業の「労働の価値」にふさわしい賃金水準を確立するため、企業内最低賃金協定を高卒初任給に準拠した水準で締結し、特

定最低賃金をその水準に引き上げます。

- ③ 特定最低賃金が基幹的労働者を対象とした最低賃金であること、金属産業がわが国の基幹産業であり、その労働の質も高いものであることなどから、地域別最低賃金に対して「少なくとも10%以上上回る水準」を確保し、地域別最低賃金との水準差を維持しつつ、さらに基幹的労働者にふさわしい水準への引き上げを図ります。

(3) 引き上げ額の考え方

2019年度の金額改正では、86件（61%）で2018年度の引き上げ額を上回り、引き上げ額の単純平均は、21円から22円に上昇しました。一方、地域別最低賃金の引き上げ額（加重平均）も、26円から27円に上昇したため、地域別最低賃金の引き上げ額との差は、2018年度と同額の5円となりました。

地域別最低賃金の引き上げ額が、特定最低賃金を上回る状況が続いていることから、地域別最低賃金に対する特定最低賃金の優位性は、全体として縮小しつつあります。(2)に示した水準を実現し、地域別最低賃金に対する水準差を維持・拡大するため、少なくとも地域別最低賃金の引き上げ額以上の引き上げを確保します。

地域別最低賃金は、政府目標である「全国加重平均1,000円」をめざし、今後も3%程度を目途に引き上げられていくことが想定されますが、これは「全ての所得層での賃金上昇」（日本再興戦略2016）を促すためのものであり、特定最低賃金の必要性を減ずるものでないことはもちろん、特定最低賃金についても、「少なくとも地域別最低賃金の引き上げ額以上の引き上げ」が不可欠であることを、強力に主張していきます。

なお、審議が難航する場合には、特定最低賃金引き上げ額と地域別最低賃金引き上げ額との差を、着実に縮小するように取り組みます。

(4) 決定金額の周知と履行確保の取り組み

特定最低賃金の周知と履行確保については、当該産業労使の自主的な努力が求められています。産業、企業、事業所レベルの協議の場を通じて、決定金額の周知と履行確保に取り組みます。

3. 特定最低賃金の継続・強化に向けた地域における行動展開

(1) 労働者側委員、関係組織の連携強化

最低賃金をとりまく状況が大きく変化していることから、金額改正・新設の取り組みに向けて、従来以上に労働者側で連携して周到な準備を行います。

- ① 中央最低賃金審議会委員、連合、金属労協、産別との連携をさらに強化します。
- ② 各地域では、地方最低賃金審議会・専門部会の労働者側委員と、地方連合会、地方連合会金属部門連絡会、産別地方本部・協議会の連携・協力体制を強めます。具体的には、頻繁に情報交換・戦術調整を行い、共通主張・共通目標、効果的な日程配置などの設定を行って

きます。

- ③ 必要性審議が難航する可能性がある場合は、当該産業労使の意見を適切に反映する運営を求めるとともに、全会一致に向けて公労使が真摯な審議を行うための十分な日程を確保するなど、地方連合会と連携して労働局に働きかけていきます。
- ④ 近隣都道府県の特定最低賃金を有する産別地方本部・協議会、最低賃金審議会・専門部会の労働者側委員との情報交換・連携を強化し、審議会での主張に活用していきます。
- ⑤ 地域で問題が起こった場合は、直ちに産別本部に連絡し、連合、金属労協とも連携して対応します。

(2) 使用者側への理解活動

特定最低賃金は、「関係労使のイニシアティブ発揮」によって、特定最低賃金の新設・金額改正の必要性や金額水準を決定すべき制度です。経営者団体の特定最低賃金廃止論に左右されることなく、それぞれの地域・産業において、当該産業労使が責任をもって合意形成が図られるよう、自主的・自立的な審議の促進に取り組みます。

- ① 産別本部、産別地方組織、単組、支部は、当該産業の業界団体や当該企業等に対して、特定最低賃金への理解と協力を求める活動に取り組みます。
- ② 地方最低賃金審議会・専門部会の使用者側委員に対して、特定最低賃金の意義・役割や、地域別最低賃金引き上げ額以上の引き上げを確保することの必要性に対する理解を求めため、事前の働きかけを行うこととします。
- ③ 必要性審議の使用者側委員は、経営者協会、商工会議所、中小企業団体中央会などが中心的な役割を担っていることが多いため、特定最低賃金が地域別最低賃金をいったん下回る可能性がある場合など、必要性審議の難航が予想される場合は、地方連合会や本審委員を中心に、これらの委員に対して、金額改正・新設の必要性について、事前の働きかけを強化します。

(3) 公益側委員への理解活動

特定最低賃金は、各地域において公労使三者構成で審議を行うことから、公益側委員の判断がきわめて重要な役割を果たしています。特定最低賃金と地域別最低賃金の金額水準の接近・逆転を回避することの必要性や、逆転を理由とする使用者側委員の強硬な反対が不合理であることについて理解を求めため、地方連合会と連携して、公益側委員に対する働きかけを行うこととします。

- ① 公労使が共通の理解に立って審議を行うため、同一価値労働同一賃金を基本とした正社員・組合員と非正規労働者・未組織労働者の均等・均衡待遇実現、産業の健全な発展に向けた公正競争の確保といった制度の意義・役割について、公益側委員の理解を求め働きかけを行います。
- ② 特定最低賃金は当該産業労使のイニシアティブを重視した制度であることから、当該産業労使の意見を審議に適切に反映させるように求めます。
- ③ 使用者側が廃止論を主張し、地域別最低賃金を下回った特定最低賃金の引き上げを認めな

い場合は、制度の是非と切り離し、現行制度に基づき、地域・産業の実態に即して判断を行っていきよう、公益側委員の理解を求めていきます。

- ④ 企業内最低賃金協定や地域の当該産業の賃金データなど、地域の当該産業に関する客観的なデータに基づく審議が行われるように働きかけます。
- ⑤ わが国の賃金水準全体の底上げ・格差是正のためには、地域別最低賃金の引き上げだけでなく、特定最低賃金についても、それ以上の引き上げが必要であることについて理解を求めます。
- ⑥ 特定最低賃金と地域別最低賃金の水準が接近している場合は、一時的に地域別最低賃金に対する優位性が低下することがあっても、特定最低賃金が地域別最低賃金を上回る水準を維持することが重要であることについて、理解を求めます。

(4) 都道府県労働局への働きかけ

特定最低賃金の継続・強化に向けた円滑な審議を実現するため、地方連合会と連携して、都道府県労働局の積極的な対応を促すこととします。

- ① 申出（申請）要件確保のため、直近の適用労働者数が反映されるように労働局に働きかけます。
- ② 必要性審議が難航する可能性がある場合は、周到な準備の下、審議会の適切な運営や日程の確保を図るよう、地方連合会と連携して労働局に働きかけます。
- ③ 公労使が共通の理解に立った審議を行うため、審議の前段で、審議会委員・専門部会委員を対象とする特定最低賃金に関する勉強会を実施するよう、地方連合会と連携して労働局に働きかけます。
- ④ 審議のために必要なデータについては、労働局にその提供を求めるとともに、提供されない場合には、迅速に金属労協や産別に連絡します。

(5) 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

必要性審議は、地方最低賃金審議会（本審）や本審委員で構成する小委員会等で行われています。このため、当該産業労使の意見が十分に反映されないまま、全会一致原則の下で、必要性の有無が判断されている場合が多くみられます。

こうしたことを背景に、特定最低賃金と地域別最低賃金の水準が接近・逆転している地域などでは、使用者側委員の強硬な反対によって、必要性ありに至らないケースが出ています。使用者側の反対で、必要性審議が難航する場合には、直ちに産別本部に連絡し、連携を取りながら対応することとします。

- ① 必要性審議が難航した場合は、当該産業労使に必要性の有無の判断を委ねるよう強く主張し、「必要性あり」を引き出すよう取り組みます。
- ② 産別本部や地方連合会との緊密な連携の下、地域の実情を踏まえつつ、「特定最低賃金の取り組みに問題が生じた場合の対応」を参考に、当該産業労使が参加する専門部会で必要性審議を行うなど、意見反映のための方策を実施するよう働きかけます。

(6) 地域別最低賃金と特定最低賃金が接近・逆転した場合の対応

2008年の最低賃金法改正や政府方針等により、地域別最低賃金が大幅かつ急激に引き上げられた結果、特定最低賃金の水準と接近、逆転するケースが出てきています。

地域別最低賃金は、2016年6月に政府が決定した「ニッポン一億総活躍プラン」に、「年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げ」「全国加重平均が1,000円となることを目指す」ことが盛り込まれ、2016年以降、引き上げ率の全国加重平均は、3%程度となっており、今後も同程度の引き上げが見込まれます。

使用者側は、特定最低賃金が地域別最低賃金をいったん下回った場合、特定最低賃金の金額改正を認めないという主張をしています。しかしながら、地域別最低賃金と特定最低賃金は異なる制度であり、地域別最低賃金を下回ったことは、金額改正を認めない理由にはなりません。

「必要性あり」に至ることができずに、地域別最低賃金を上回る水準に金額改正できなければ、その特定最低賃金は無効となり、無効が増えれば、経営側の特定最低賃金廃止論を勢いづかせることとなります。

特定最低賃金が地域別最低賃金をいったん下回った場合であっても、「必要性あり」を引き出し、地域別最低賃金を上回る水準に金額改正を行うため、以下に留意して取り組みます。

- ① 近い将来、特定最低賃金が地域別最低賃金をいったん下回る可能性がある場合や、特定最低賃金が地域別最低賃金をいったん下回った場合は、ただちに産別本部に連絡し、緊密な連携の下で取り組みます。
- ② 特定最低賃金への理解を求めするため、(1)～(5)の対応を徹底します。
- ③ 「特定最低賃金の取り組みに問題が生じた場合の対応」を参考に、必要性審議に当該産業労使の意見が反映されるよう取り組みます。
- ④ 現行の特定最低賃金の水準が、すでに企業内最低賃金協定の水準に近づいている場合には、その点を踏まえた、企業内最低賃金協定の引き上げに取り組みます。
- ⑤ 「必要性あり」に至らない状況が数年にわたって続いている場合であっても、公労使全会一致でなければ廃止することはできません。また、労働側の同意なしに、職権をもって廃止することもできません。数年にわたって「必要性あり」に至らない状況が続いた場合であっても、その後、労使の合意によって「必要性あり」を引き出し、金額改正に至ったケースもあります。

当該地域・産業の審議会・専門部会の委員と産別、連合、金属労協の連携を図り、地域別最低賃金を上回る水準での設定に向けて、金額改正・新設の取り組みを継続します。

<基幹的労働者（適用労働者）の見直しを行う場合の対応>

- ① 特定最低賃金の水準が地域別最低賃金の水準に接近または逆転している場合に、公益側委員から、今後の制度のあり方に関する検討を提起されることがあります。そうした提起があった場合は、直ちに産別本部に報告し、連携して対応します。
- ② 今後の制度のあり方に関する検討を提起された場合、産別本部と連携して、当該地域の産

業実態や労働実態・賃金実態を精査した上で、基幹的労働者（適用労働者）の範囲と、基幹的労働者にふさわしい水準のあり方について、見直しを行うかどうかを検討します。

- ③ 見直しを検討する場合は、地方最低賃金審議会の下に、当該産業労使が参加する小委員会等を設置し、1～2年程度かけて、地域の産業実態に即した適用労働者のあり方を検討します。
- ④ 基幹的労働者（適用労働者）の範囲を見直す場合、労働者の範囲（業務等）の見直しは「金額改正」となりますが、適用する使用者（業種）を見直す場合は「新設」となり、労働協約ケースでは、適用労働者の2分の1の合意が必要になることに留意します。

4. 金属労協の取り組み

地域の取り組みを支援するため、特定最低賃金の必要性について、組織内外の世論形成に取り組みます。

- ① 定期大会、協議委員会など、年間を通して、さまざまな場を活用し、金属労協全体で、特定最低賃金に取り組む体制を強化します。
- ② リーフレット「特定最低賃金を強化して金属産業の魅力向上を！」（2020年1月）、「金属産業で働く仲間の賃金の底上げで、金属産業全体の持続的な成長を」（2018年9月）、「金属産業の持続的な発展に向け、特定最賃の維持・強化を」（2016年9月）や政策レポート第43号「人手不足の中で、金属産業にとって重要性が増大する特定最低賃金」（2017年9月）等を活用し、組織内外の理解促進や、国会議員・地方議員との連携、都道府県知事への働きかけ、都道府県庁記者クラブへの広報活動などを行います。
- ③ 申出要件の確保や地域別最低賃金をいったん下回った場合の対応など、近年増加しているトラブルを中心に、「特定最低賃金の取り組みに問題が生じた場合の対応」（2020年版）を示すとともに、地域における具体的な取り組み事例を収集し、地域の取り組みを支援します。
- ④ 連合に対して、連合・地方連合会における特定最低賃金の取り組み体制の強化や、新たな産業分野・職種における特定最低賃金の新設の取り組み、連合・地方連合会を通じた厚生労働省・都道府県労働局や地方最低賃金審議会の公益側委員、使用者側委員への働きかけを求めています。
- ⑤ 厚生労働省に対して、審議の円滑化に向けて、都道府県労働局の積極的な対応や、各特定最低賃金の審議における個別の事情に対応した統計データの提供を行うよう、要請します。併せて、法令遵守の徹底のため、監督体制の強化を求めます。
- ⑥ 制度の維持・発展に向けて、組織内議員への働きかけを強化します。
- ⑦ 特定最低賃金の意義・役割を踏まえ、制度を中期的に継承・発展させていくためのあり方や、特定最低賃金や企業内最低賃金協定の水準のあり方について、検討を深めていきます。

5. 情報の伝達

最低賃金制度の見直しの動向や、金額改正・新設の申出および審議の状況、地域別最低賃金・特定最低賃金の金額決定状況等、各種情報については、適宜事務局より伝達します。

以上の方針にもとづいて活動を推進することとし、具体的な取り組み方針については労働政策委員会において、その都度協議・決定します。

以 上