

# あらゆる産業で特定最低賃金の取り組みを！

## 1. 産業の持続的な成長には、特定最低賃金が貢献

- 最低賃金制度には、すべての働く者に適用される「地域別最低賃金」と、特定の業種や職種に適用される「特定（産業別）最低賃金」があります。
- UAゼンセンの加盟組合が適用になる特定最低賃金として繊維工業、電気機械器具製造業、はん用機械器具製造業、各種商品小売業、百貨店・総合スーパーなどが設定されています。
- 特定最低賃金は、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、**企業の枠を超えて、組織労働者と未組織労働者、正規雇用と非正規雇用の賃金格差を是正しています。**

## 2. 企業内最低賃金協定の引上げが、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っている

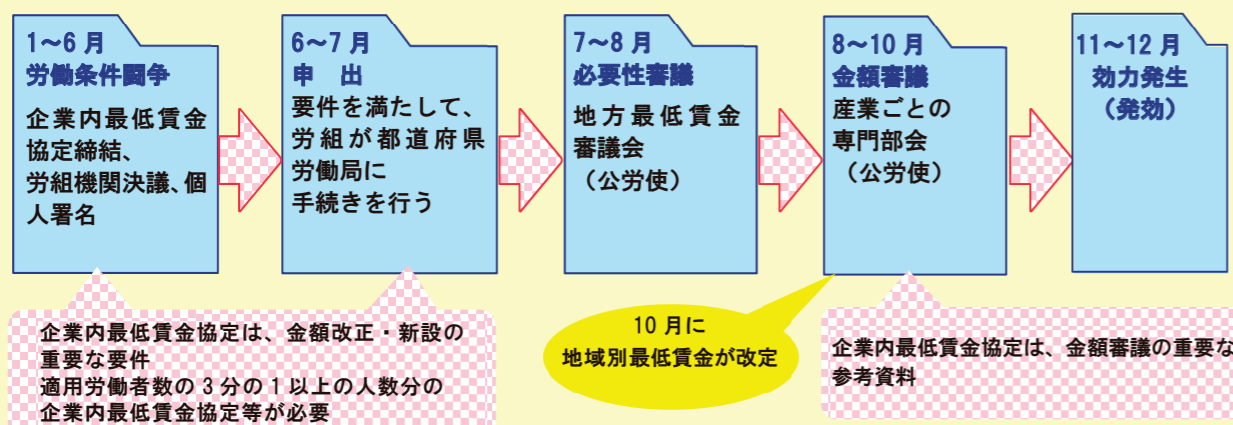
- 特定最低賃金の新設・改正には、企業内最低賃金協定の締結など、労働組合の取り組みが不可欠です。
- 労働組合が賃金闘争で締結した**企業内最低賃金協定**は、特定最低賃金の新設や金額改正を行うための要件である**合意労働者数としてカウント**され、特定最低賃金を設定するための根拠とされています。
- 特定最低賃金の審議においては、申出した企業内最低賃金協定の額が大きな影響をもつこと、また、翌年の地域別最低賃金の改定後の水準を想定し、**UAゼンセン最低賃金要求基準を十分意識して企業内最低賃金協定を締結する**必要があります。



## 3. 産業労使の話し合いを強化し、審議への意見反映を

- 特定最低賃金は、**産業労使の意見を重視**する制度です。部門、部会、都道府県支部におけるさまざまな場で、労使の話し合いの場を持ち、**制度への理解を求める活動**が不可欠です。
- 産業間の賃金格差を是正することも含め、UAゼンセン加盟組合、地方連合会、地域における**労働組合間の連携を強化**していきましょう。
- 最低賃金の引き上げに向けては**中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げしやすい環境整備が必要です。**  
サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配に資する公正な取引を実現することは、産業内の公正競争と**公正労働基準の確保**につながります。

### 特定最低賃金の決定の流れ



# 今年も必ず点検・確認！最低賃金

## 下回ったら法違反

※会社には**最低賃金以上の賃金を支払う義務**があります。この額を下回る賃金は**法律違反**です。下回った場合、その差額を請求することができます。



都道府県ごとに  
毎年見直し

派遣労働者は派遣先地域の最低賃金を適用！



業種・地域によってはより高い最低賃金（特定最賃）が適用に！

## 最大32円の引き上げ！全都道府県 800円以上に！

2021年度の地域別最低賃金改定に関わる審議会は各都道府県にて開催され、今年度の引き上げ額は28円～32円（引上げ額が28円は40都道府県、29円は4県、30円は2県、32円は1県）となり、全国加重平均は930円（昨年度902円）となりました。新たな最低賃金は10月1日以降、順次に発効となります。

昨年度の中央最低賃金審議会は「引上げ額の目安を示すことは困難であり、現行水準を維持することが適当」とし、地域別最賃は全国加重平均1円増にとどまりましたが、本年度はABCD全ランク同額の28円の目安提示となりました。これまで長年にわたり労働者側が主張してきた「800円未達地域の解消」に繋がり、労働者側がめざす「誰もが時給1,000円」に向けて一歩前進することが出来ました。

UAゼンセンでは、すべての加盟組合において地域別最低賃金引き上げの履行確保を図るため、8月から10月を中心に取り組み強化期間とし、点検と見直しを行います。今年度の地域別最低賃金は、一昨年以来の3%超の引き上げとなりますので、必ず点検を！取り組み内容は次ページをご参照ください。

## 2021年度地域別最低賃金改定状況とUAゼンセン要求基準

都道府県名	ランク	最低賃金				発効予定日 （※1）	UAゼンセン最低賃金要求基準（※2）			発効日	UAゼンセン最低賃金要求基準（※1）		
		2020 時間額	2021 時間額	2021 引上げ額	2021 率		月額	時間額①	時間額②		2020 時間額	2021 時間額	2021 引上げ額
北海道	C	861	889	28	3.25%	10月1日	168,800	1,035	978	10月1日	168,400	1,033	986
青森	D	793	822	29	3.66%	10月6日	166,500	1,021	905	10月1日	170,200	1,044	1,031
岩手	D	793	821	28	3.53%	10月2日	167,500	1,027	904	10月1日	168,800	1,035	1,092
宮城	C	825	853	28	3.39%	10月1日	167,300	1,026	939	10月1日	169,600	1,040	1,021
秋田	D	792	822	30	3.79%	10月1日	166,300	1,020	905	10月1日	164,200	1,007	953
山形	D	793	822	29	3.66%	10月2日	169,700	1,041	905	10月1日	168,400	1,033	945
福島	D	800	828	28	3.50%	10月1日	168,400	1,033	911	10月6日	167,000	1,024	904
茨城	B	851	879	28	3.29%	10月1日	165,700	1,016	967	10月2日	168,300	1,032	907
栃木	B	854	882	28	3.28%	10月1日	166,100	1,019	971	10月2日	165,800	1,017	949
群馬	C	837	865	28	3.35%	10月2日	162,900	999	952	10月1日	167,300	1,026	989
埼玉	A	928	956	28	3.02%	10月1日	170,900	1,048	1,052	10月1日	166,800	1,023	943
千葉	A	925	953	28	3.03%	10月1日	169,900	1,042	1,049	10月1日	168,600	1,034	907
東京	A	1013	1041	28	2.76%	10月1日	176,600	1,083	1,146	10月1日	166,300	1,020	933
山梨	B	838	866	28	3.34%	10月1日	176,100	1,080	953	10月1日	168,000	1,034	907
神奈川	A	1012	1040	28	2.77%	10月1日	167,000	1,024	1,144	10月1日	166,300	1,020	933
新潟	C	831	859	28	3.37%	10月1日	167,100	1,025	945	10月2日	166,000	1,018	902
富山	B	849	877	28	3.30%	10月1日	169,600	1,040	965	10月1日	168,300	1,032	904
石川	C	833	861	28	3.36%	10月7日	167,900	1,030	948	10月1日	163,500	1,003	957
福井	C	830	858	28	3.37%	10月1日	166,600	1,022	944	10月2日	168,900	1,036	904
長野	B	849	877	28	3.30%	10月1日	164,400	1,008	965	10月1日	166,800	1,023	904
岐阜	C	852	880	28	3.29%	10月1日	164,500	1,009	968	10月6日	164,500	1,009	905
静岡	B	885	913	28	3.16%	10月2日	166,500	1,021	1,005	10月6日	162,600	997	904
愛知	A	927	955	28	3.02%	10月1日	165,500	1,015	1,051	10月2日	162,700	998	904
三重	B	874	902	28	3.20%	10月1日	166,800	1,023	993	10月8日	166,300	1,020	902
全国加重平均		902	930	28	3.10%								

※1 効力発効日は、投信公示後の異議の申出状況等により変更となる可能性有（8月13日時点の厚生労働省発表による）  
 ※2 UAゼンセン最低賃金要求基準のうち、「時間額①」は163時間で算出、「時間額②」は2021年度地域別最低賃金時間額×110%で算出  
 ※3 163時間は平均的な所定内労働時間（「賃金構造基本統計調査」における所定内総実労働時間）2017～2019年の3ヵ年平均値



# UA ゼンセン強化月間の取り組み内容

## 【最低賃金の改定に向け、労使が取り組む内容】

地域別最低賃金が決定する8月から発効する10月を中心に取り組み強化期間として設定し、地域別最低賃金を下回ることとなる労働者がいないか、現在の協定が地域別最低賃金を下回らないか点検を行います。

- ① 全国の事業所において地域別最低賃金を下回ることとなる労働者の有無を確認し、その労働者の賃金を適切に引き上げる。
- ② 全国の事業所における採用賃金が地域別最低賃金を下回らないよう周知徹底する。
- ③ 現行の企業内最低賃金協定を見直す場合には、「同一労働同一賃金ガイドライン」に照らして雇用形態間に不合理な待遇差がないか確認したうえで、UAゼンセンの企業内最低賃金要求基準を十分意識して改定する。
- ④ 各種助成金等の活用も提案し、企業内最低賃金協定の引き上げおよび締結を企業に働きかける。

## 地域別最低賃金額と比較確認する際の点検のポイント



### 【適用対象者】

地域別最低賃金はすべての労働者が適用となります。中でも特に、以下に示す労働者の賃金が下回らないよう確認しましょう。

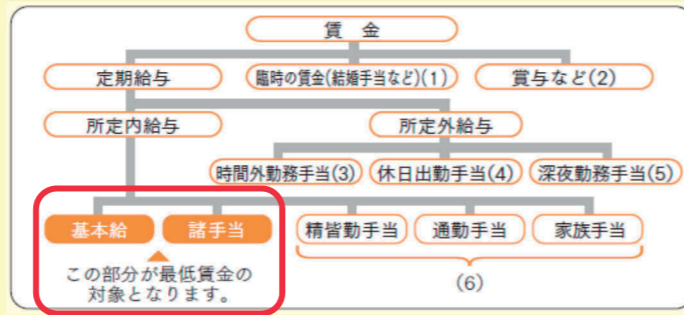
- (1) パートタイマーなど時間給で働く人 (募集中の採用時間給含む)
- (2) 新入社員の初任給 (特に高卒初任給)
- (3) 定年退職・再雇用者
- (4) 本社所在地以外の都道府県の事業所で働く労働者 (注1)
- (5) 派遣労働者 (注2)

### ※最低賃金の減額特例 (注3)

- 下記の労働者は個別に減額をする特例が認められている。
- 精神または身体の障害により著しく労働能力の低い方
  - 試用期間中の方
  - 基礎的な技能などを内容とする認定職業訓練を受けている方のうち、厚生労働省令で定める方
  - 軽易な業務に従事する方
  - 断続的な労働に従事する方

### 【適用となる賃金、除外となる賃金】

- 最低賃金では、以下の賃金は除外されます。
- (1) 臨時に支払われる賃金 (結婚手当など)
  - (2) 一時金など (一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金)
  - (3) 時間外割増賃金
  - (4) 休日割増賃金
  - (5) 深夜割増賃金
  - (6) 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当



## 【最低賃金との比較計算方法】

時間給、日給、月給など、様々な賃金の支払い方法があります。以下の手順で確認しましょう。

<b>1</b> 時間給の場合	時間給 (円) $\geq$ 最低賃金額 (時間給) (円)
<b>2</b> 日給の場合	日給 (円) $\div$ 1日の平均所定労働時間 (時間) = 時間額 (円) $\geq$ 最低賃金額 (時間給) (円)
<b>3</b> 月給の場合	月給 (円) $\div$ 1か月の平均所定労働時間 (時間) = 時間額 (円) $\geq$ 最低賃金額 (時間給) (円)
<b>4</b> 上記1、2、3が組み合わさっている場合	例えば、基本給が日給で各手当(職務手当など)が月給の場合 ① 基本給(日給) → 2の計算で時間額を出す ② 各手当(月給) → 3の計算で時間額を出す ③ ①と②を合計した額 $\geq$ 最低賃金額(時間額)



(注1) 地域別最低賃金は、当該労働者が働く都道府県のもものが適用される。特に、本社が地方にあり事業所が都市部にあるような場合は、都市部で働く労働者の賃金が、その地域の地域別最低賃金を下回ることがないよう注意しなければならない。  
 (注2) 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るので、派遣元の労働組合や使用者は組合員の派遣先の事業場に適用される最低賃金を把握しておく必要がある。  
 (注3) 一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの場合に、最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭めるおそれがあるため、次の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例が認められている。  
 なお、最低賃金の減額の特例許可を受けようとする使用者は、最低賃金の減額の特例許可申請書(所定様式)2通を作成し、所轄の労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に提出する。

# 活用できます！助成金制度！ (令和3年度) \*制度を積極的にご活用ください。

## (1) 業務改善助成金【中小企業のみ】 \*コロナ禍の特例的な要件緩和・拡充有

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引上げを図るための制度です。生産性向上のための設備投資(機械設備、POSシステム等の導入)などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。

## (2) 人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース)【大企業も可】

\*人材確保等支援助成金(設備改善等支援助成コース)は令和3年3月31日に廃止されています。事業主が、能力評価を含む人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて、生産性向上、賃金アップと離職率低下を図る場合に、助成金を支給します。\*設備改善助成は令和3年3月31日に廃止されています。

## (3) キャリアアップ助成金【大企業も可】

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者などの企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化などの取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。賃金改定に関連するのは、賃金規定等改定コース、賃金規定等共通化コース、諸手当制度共通化コース、選択的適用拡大導入時処遇改善コース(社会保険)、その他、正社員化コース、障害者正社員化コース、短時間労働者労働時間延長コースなどがあります。

## (4) 中小企業向け所得拡大促進税制【中小企業のみ】

青色申告書を提出している法人や個人事業主が、一定の要件を満たしたうえで、前年度より賃金等の支給額を増加させた場合、その増加額の一部を法人税(または所得税額)から税額控除できます。

\*記載の各種助成金制度については、厚生労働省「最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策紹介マニュアル」より抜粋。詳細は下記のHPをご参照ください。

【URL】 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/chingin/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/chingin/index.html)

## 【参考】業務改善助成金 事例紹介

### 【事例①】

#### テーブルオーダーシステムの導入による注文業務の効率化

【企業概要】  
 ●所在地 福岡県 ●従業員数 9人 ●事業内容 飲食業  
 【課題】  
 ・オーダーの聞き間違い等を解消し、従業員の負担軽減を図るため、設備投資による作業効率化を検討してきた。  
 【実施内容】  
 ・テーブルまで行き注文を取っていたが、テーブルオーダーシステムの導入で顧客が自ら注文を入力できるようになり、オーダーと会計が正確になったことで従業員の負担軽減が図られた。  
 【成果】  
 ・注文業務の効率化により生産性が向上し、3人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を90円引き上げた。また、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げも実施した。  
 \*厚生労働省「生産性向上のヒント集」より抜粋

### 【事例②】

#### ベルトコンベアの導入による弁当の盛り付け作業の効率化

【企業概要】  
 ●所在地 新潟県 ●従業員数 40人  
 ●事業内容 食品製造販売業  
 【課題】  
 ・弁当製品の盛り付け時間削減のため、設備投資による業務効率化を検討してきた。  
 【実施内容】  
 ・配膳台の周りを従業員が移動して盛り付けを行っていたため、業務が非効率になっていた。そこでベルトコンベアを導入した。  
 【成果】  
 ・28人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を30円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引き上げを実施した。  
 \*R29年度時点の制度の基づく事例



\*記載の事例紹介については、厚生労働省「生産性向上のヒント集」より抜粋 詳細についてはHPをご参照ください。

【URL】 <https://www.mhlw.go.jp/content/000755254.pdf>