

月刊 労運研レポート No. 121

2024年7月10日号

労運研非正規職員交流会報告

会計年度任用職員の勤勉手当と人事評価とのたたかい

(労運研事務局) 2 P

2024年度最低賃金改定に関わる全労協による厚生労働省要請

全国労働組合連絡協議会(全労協)議長 渡邊 洋 7 P

中央最低賃金審議会・目安小委員会に対するアピール行動報告

. 8 P

<資料> 東京都最低賃金の大幅引き上げと、

東京地方最低賃金審議会の全面公開を求める意見書 10 P

<本の紹介>

「南京に『日中不再戦の誓い』の碑を建てて一日中労働者交流協会50年のあゆみ」

. 18 P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

〒105-0014 東京都港区芝2-8-13 KITA ハイム芝 301 全国一般全国協気付

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 店名(ゼロイチハチ)普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■mail_roukenj2014@yahoo.co.jp (事務局への連絡はメールでお願いします)

会計年度任用職員の勤勉手当と 人事評価とのたたかい

自治体で働く非正規職員である会計年度任用職員に対し支給される夏冬の一時金のうち、これまで支給対象外であった勤勉手当分がこの6月の一時金支給から支給されることになった。これまでは未支給であることでの正規職員との不均等・差別的処遇に対する是正を求めることに重点を置いてきたため、勤勉手当とそれに伴う人事評価が労働者を差別分断するものだという本質問題について正面から取り上げることがおろそかにされていた。

今年度からの支給が決まった状況を受け、会計年度任用職員として勤勉手当と人事評価に対する対応が喫緊の課題となっている。このことを踏まえ遅ればせながらではあるが労運研として急遽非正規職員交流会を開催し、会計年度任用職員の勤勉手当支給に伴う人事評価への対応と現状について、今後の対応の一助とできればと交流会を6月5日に開催した。

交流会は労運研事務局の森哲二から会計年度任用職員制度における人事制度の仕組みと問題の捉え方について問題提起し、その後参加者から各地での対応と状況についての交流をおこなった。以下交流会の概要を報告する。

問題提起

会計年度任用職員 人事評価とのたたかい

【人事評価制度の現状・課題】

- ①2016年4月1日からの地公法改正により臨時・非常勤職員（現会計年度任用職員）を含む全職員の人事評価制度の実施が法定化された
- ②しかし、人事評価結果を導入するにあたっては慎重な協議が必要
- ③最低でも賃金に差をつけるのが目的でなく「人材育成型」が求められる
- ④兵庫では、すべての自治体で会計年度任用職員も含め「導入」されていることとなっている

【正規職員組合が当局側にあげている要件】

- ①「公平性」「客観性」「透明性」「納得性」の向上が確保されていること
- ②差をつけるための人事評価でなく、「人材育成型」人事評価であること

【私たちはどう考えるのか】

どんなにきれいな事を並べても、労働者間の競争を煽り、労働組合の団結を弱体化させることにつながることは間違いない

↓

私たちの人事評価に対する考え方の基本

- ①賃金制度は一人ひとりの生活を保障させることと同時に、差別と競争を持ち込ませないための賃金制度確立を求めていくこと。
 - ②要求をはっきりさせる。私たちの要求根拠は生活実態
 - ・賃金改善をきっちりと要求し、勝ちとっていくこと。
 - ・「機会の平等」を実現することはできない中で、労働者がその能力に応じて働いたのに対して同一の賃金を求めること。
- ※一人ひとり違って当たり前・・・違いがあるからこそ人間、違いがあるからこそおもしろい。違いを認め合うことこそ労働組合の原点

国家公務員の勤勉手当の現況

勤勉手当とは、いわゆるボーナスの考課査定分に当たるものとされています。

毎年6月及び12月に俸給等の額に「成績率」等に乗じた額が支給されます。

成績率は、4段階の成績区分（特に優秀～良好でない）に応じて適用されます。直近の業績評価に応じて成績区分が決定されます。

2024年度	6月期	12月期
期末手当	1.225月	1.225月
勤勉手当	1.025月	1.025月

成績区分(成績率)	分布率	業績評価
特に優秀(124/100以上 210/100以下)	5%以上	非常に優秀以上
優秀(112.5/100以上 124/100以下)	25%以上	優良以上
良好(101/100)	—	良好以上
良好でない(92.5/100以下)	—	やや不十分以下

評価が上の者から順に決定

※成績率は2023年12月のもの

※評価とは...成績の評価基準

全員の勤勉手当を3%カットし、それを原資として上位者に上乘せする仕組み

兵庫県 の勤勉手当の支給状況 (2024年6月期予定)

正規職員

実施枠	支給月数	直近の人事評価
卓越して優秀	1.585月	G
特に優秀	1.385月	S
優秀	1.185月	S、E

良好	0.985 月	
----	---------	--

会計年度任用職員

会計年度任用職員については、全員良好の区分として 1.025 月（以降も同様 2024 年は年 2.05 月）

- * 全員良好の区分としているのは、人事評価をしきれないと当局が「認めている」。
- 公平委員会に提訴されたりすれば対抗できないと考えている。しかし、上は作らないが明かな「ミス」などの場合に下の評価はするとしている

非正規職員への人事評価にどう立ち向かうか

① 正規職員の制度との整合性

- ・ 「人材育成型」なら非正規も同様の制度であるべき

② 漫然と雇用に「人事評価」を活用することは人権侵害

- ・ 評価結果を受けて「問題」があるなら改善のための働きかけはしているのか
- ・ 正規職員の場合、仮に「賃金への反映」をしていたとしても単年度の措置。同様のことが会計年度任用職員でされているのかも疑問
- ・ 「正しい評価」はあり得ない

* 特に出先職場では「評価」なんてできるはずがない... 「誰が」「いつ」「どのように」

③ 総務省マニュアルでさえ、「人事評価結果の再度の任用への活用」について「人事評価結果を判断要素の一つとして活用することが考えられる」ということにとどまっている。

* いったい誰が評価するのか。年に 2～3 回の面談でしか会わず正しい評価は絶対にできない。

均等待遇を求めてたたかう

「同一労働同一賃金」「処遇の改善」など均等待遇を求めた具体的な取り組みを進めていく！

- ① 格差是正に向けて取り組むことを「労使確認」で勝ち取る
- ② 労働基本権制約の代償措置とされる「人勧制度」に則り、賃金改定にあたっては、正規職員と同様の扱いとすること（引き下げの場合は格差解消のため実施しないという取扱いをすること）
- ③ 昇給上限の廃止を求める・・・法的根拠はない！
- ④ 最低限、年収減をさせないとりくみを強めていく

会計年度任用職員の権利等

① 会計年度任用職員制度

法的 位置づけ	パートタイム	フルタイム
区分	一般職	一般職
任用根拠	地公法 22 条の 2 第 1 項第 1 号	地公法 22 条の 2 第 1 項第 2 号
勤務時間	正規職員より僅かでも短時間であれば	正規職員と同様
採用方法	競争試験又は選考	競争試験又は選考
任用期間	会計年度の範囲内（最長 1 年）	会計年度の範囲内（最長 1 年）
条件付採用	条件付き採用期間を 1 ヶ月に規定 ※月勤務日数が 15 日以上	条件付き採用期間を 1 ヶ月に規定
再度任用	再度の任用は可能	再度の任用は可能
賃金	報酬	給料、旅費として支給
手当	費用弁償及び期末手当	支給できる
職種・業務	あらゆる職種・業務	あらゆる職種・業務
適用法	地方公務員法	地方公務員法
組合	職員団体	職員団体
公営企業 現業職員	上下水道、病院(全部適用)などの公営企業、清掃、給食調理員などの現業職員は、地公企法・地公企労法が適用・準用され、労働組合への加入ができる	

②会計年度任用職員の権利

法的 位置づけ	会計年度任用職員	公営企業の会計年度	現業の会計年度	その他の臨時職員
労働基本権	書面協定まで	協約締結権がある		書面協定まで
職員団体	職員団体登録	法的には職員団体登録の対象外 (認められる場合もある)	職員団体登録の対象	
不服申立等	公平委員会への措置要求	労働委員会へ提訴		公平委員会への措置要求
労働基準法など	労働基準法が原則適用される。 雇用機会均等法が適用される。			

パート労働法
など

パート労働法や労働契約法、有期雇用契約ガイドラインは、適用されない。雇用関係が任用であるため、労働契約としての法的保護を十分に受けることは出来ない。

各地の状況

丹波市 一律 1.025 ヶ月。最低でも今後 2 年は勤勉手当に人事評価を反映させないことになっている。人事評価はこれまで通りのやり方だが回数は 1 回から 10 月、1 月の 2 回になった。7 項目の自己評価に基づき面談を行う。面談実施は 1 回。当局は「評価は再度の任用に使う」と言っている。

豊岡市 人事評価は再度の任用には使わないと確認。賃金改定の 4 月遡及はされず俸給の改定もされなかった。交渉の結果、遡及しないことへの別途対応として 2 号俸の引き上げがされた。

加東市 賃金改定の 4 月遡及を行わないという回答と合わせて人事評価を出してきた。職員に成績率は入っておらず、勤勉手当は 1.025 ヶ月出されている。交渉の結果、4 月遡及するとともに人事評価は継続協議となっている。

鹿児島市 人事評価は今年から 2 回になった。しかし現時点でまだ面談をしていないところがある。再度任用に使う場合もある。他とは違うからということで導入を認めたのだが結果として恣意的に 2 名が雇止めされた。昇給に関しては最初から頭打ちのランクに位置付けられている状況。

高知県 勤勉手当は兵庫と同じ取り扱い。人事評価の面談は 4 から 5 回行っている。

千葉市 来年度から人事考課に S・A を設け B を減らす。任用には連動しない。無給の病欠でも勤勉手当減額される。減額の計算の仕方を文書で出させる取り組みをしている。賃金改訂は今年度は遡及しなかった。

佐用町（兵庫県） 人事評価は自治体側で準備できておらず今年はしていない。来年度考えるという。

他に鹿児島県の町では、上からの指示で自己評価も C で出す状況もあると報告された。

自治体 O B からは、会計年度任用職員への人事評価は理不尽。会計年度任用職員のたまたかの今後の展望をどのように出していくかが問われている。現場の動き、声が重要との指摘があり、地域労働運動を担っている活動家からは、自治体には専門的な活動家、専門家がないのが弱いのではと感想が出された。

最後に事務局から引き続き次回も人事評価制度の問題と課題について深めていきたいと提起し交流会を終えた。

2024 年度最低賃金改定に関わる 全労協による厚生労働省要請

全国労働組合連絡協議会（全労協）議長 渡邊 洋

6月26日、全労協は厚生労働省に対して、最低賃金に関わる要請を行った。例年は労働法制等とあわせて要請していたが、今般の最低賃金問題の重要性に鑑み、初めて単独で要請を行った。要請は一時間余、全労協からは、議長、事務局長、労働法制PTメンバーら計6名、厚労省側は、労働基準局賃金課主任中央賃金指導官、係長級3名など計5名が対応した。

冒頭、議長の挨拶で、岸田首相の「2030年代半ば迄に1500円」ではあまりにも遅すぎることで、最賃三要素のうち「支払い能力」の切実さは理解しても経営の犠牲を労働者に転嫁することは許されないこと、頻発する下請けいじめ対策、中小支援が重要と訴えた。

要請内容は、「1. 2024年度の最低賃金の改定」に関して、①物価上昇を上回る最低賃金の引上げを行うこと、②地域別最低賃金の地域間格差を是正すること、とした。

政府の物価高騰対策の効果は限定的であり、歴史的な円安の影響で秋には値上げラッシュが予想される。地域別最低賃金額の影響率は2割に迫り、物価高騰が最賃近傍で働く労働者を直撃する。24春闘での賃上げ率は5%程度だが、実質賃金は下がり続けている。今年の最低賃金改定は、物価上昇と平均賃上げ率を上回る必要がある。また、最低賃金近傍で働く労働者の割合が増加していることについても、審議会ですっかり取り上げる必要がある。

厚労省からは、賃上げの流れを確実なものにすることと最賃との関係性に触れた上で、額の決定は「三要素」を考慮することになるとの発言にとどまった。最賃近傍の労働者比率については、資料作成のあり方等について、ご意見を参考にしながらさらに工夫していきたいとの発言だった。

地域別最低賃金の地域間格差については、昨年も絶対額での格差が広がっていることを指摘した。昨年の地方審議会では、Cランク県で上積みが際立ったことを中央の審議会でも重視すべきこと、また、最低生計費に地域間格差はないというデータについても考慮すべきと指摘した。

厚労省からは、最高額と最低額の比率は9年連続で改善しているとし、「骨太の方針」でも地域間格差の是正をとりあげている。

「2. 当面の最低賃金の課題」に関しては、①地域別最低賃金制度を見直し全国一律の制度に法改正を行うこと、②最低賃金水準を国際的な水準に引上げること、③最低賃金引上げに伴う中小企業対策を拡充すること、を要請した。

全国一律制度は世界の趨勢であり、日本でも地方議会で全国一律を求める採択が広がっている。最低賃金水準の国際比較は、フルタイム労働者の中央値（世界標準は60%）との比率で見ると日本の低さ（46%）は歴然としている。物価が安定していた安倍政権時代に3%の改定を行ってきたことは、それなりに暮らしの底上げに繋がったと言えるが、現在では物価上昇をカバーできるかどうかの水準に陥っている。中小企業対策は、業務改善助成金の簡素

化と拡充、価格転嫁など取引の適正化、環境整備、税・社会保険料の減免等があるだろう。また、公取委が進めている下請法違反の取り組みも重要だ。

こうした指摘に対して、いわゆる「三要素」に基づく検討が重要であり、地方における急激な賃金上昇については慎重にならざるを得ないとの見解が示された。また、統計上の国際比較の難しさについても言及があった。その上で、個人的見解として、1,500円はできるだけ早く到達することが望ましく、そのためにあらゆる施策を総動員すべきとの見解が示された。

最低賃金引上げに伴う中小企業対策については、業務改善助成金の拡充などによって生産性向上を支援する等の考え方が示された。

その他、①中央・地方最低賃金審議会の審議を全面公開すること、②各審議会に最賃近傍で働く労働者を委員として選出すること、の2点を要請した。さらに口頭で、急激な物価高騰の下、10月の最賃改定後、直ちに再改定を実施する必要があると主張した。また、地方によっては最賃を下回る法律違反がかなり見られることについて見解を求めた。

厚労省からは、地方毎に基本的に1～3月で調査し、違反の多い職種をピックアップし、さらに調査していること、全体の未満率は2%前後であり、是正の指導を進め、周知、是正の指導は今後も厳しく行っていくことが示された。

冒頭述べたとおり、全労協が審議会の開催時期に合わせて最賃問題に絞った要請を行ったのは今回が初めてだった。この要請それ自体には審議会の動向を左右する力はないし、際立って有益な「回答」を得たわけでもない。それでも、最賃アップの大きなうねりを作り出す上で、やはり必要な取り組みだったと思う。引き続き、大衆的な運動で審議会を包囲し、審議の流れに関わっていききたい。

最賃闘争

中央最低賃金審議会・目安小委員会アピール行動報告



毎年10月に改定される最低賃金の今年を目安額を決める第68回中央最低賃金審議会・第1回目目安小委員会が6月25日、厚生労働省で開催された。この日全労協・2024けんり春闘全国実行委員会、全労連・国民春闘共闘委員会、最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会の3団体は審議会会場の厚労省前で共同のアピール行動を行った。

24春闘では大企業を中心に大幅賃上げが実現されたといわれるが、中小・零細企業労働者、非正規雇用労働者の多くはこの流れから取り残され、急激な物価高騰で実質賃金は下が

り続けている。最低賃金の大幅引き上げは、すべての働く仲間が取り残されないために重要なものとなっている。

最初にアピールに立った全労連の秋山副議長は、今や労働者の4割を占めるまでになった非正規労働者の賃上げには最賃の引き上げが不可欠、物価高騰で生活が行き詰まる状況が拡がっており、また地域間格差の矛盾が露呈しており、最賃の全国一律1500円への大幅引き上げと最賃の全国一律の一刻も早い実現を強く求めた。次にアピールに立った全労協渡邊議長は、最賃が上がることにより賃金が最賃を下回り最賃の引き上げが賃金に直接影響することになる労働者数が、10年前の全労働者の7%から今では19.7%になっており最賃の引き上げはますます重要になっている。使用者側が主張する「中小零細企業の支払い能力」は政策の問題であり、最賃の引き上げを圧縮して労働者を犠牲にすべきではないと訴えた。

全国一般全国協の平賀委員長は全労働者の30%が最賃の5%上位以内の賃金レベルに張り付いている。中央審議会はそういった労働者の生の声を聴く機会を作るべきである。そのためには地方審議会の公開性を高め、労働者の生の声を聴く機会を設けることを求め、最賃を今すぐ1500円に引き上げ、要求である1700円を実現するように訴えた。生協労連の渡辺書記次長は、全国平均で1000円を超えたというが1000円を超えたのは8都府県に過ぎず、最低の県は893円で最高の東京都とは220円という大幅な差があり矛盾が拡大している。キャンペーン委員会の渡辺啓二氏は、キャンペーン委員会として物価上昇に耐えられる、物価上昇を上回る改訂とそのため年2回の改訂を委員会の中で確認し、全国で60団体が各県審議会に対して申し入れを行ってきた。3月18日には厚労省への審議会の透明度を高めるように申し入れ、院内集会を開催した。審議会で使われている物価指数は帰属家賃を除くものであり実態を反映していない。生活への影響を反映する基礎的物価指数では、物価上昇は10%に達している。最賃算定は独身単身者を基準にしており実態を反映していない。生活保護との整合性をはかるようにすることと、審議の公開度を高めるために議事録を公開することをキャンペーン委員会として重点的に今回求めているとの報告がされた。

郵政産業労働者ユニオンから郵政の非正規労働者は「最賃のみが賃上げ」である現実と、最賃の地域間格差により人が集まらない現状が報告され、下町ユニオン、日本医労連がそれぞれの職場の実態と最賃引き上げへの思いを訴え、その後全員でシュプレヒコールを行い、集会を終了した。



7月10日には第2回目安委員会に向けて開催会場の東京フォーラム有楽町入り口前で13時半から3団体はアピール行動をおこなった。

3団体は、7月後半までこの後2回開催が予定されている中央最低賃金審議会・目安小委員会の開催に合わせ引き続き7月18日、23日の両日に中央最賃審議会へのアピール行動、7月20日（土）16時から、新宿駅東口で市民に向けたアピール行動を行うとともに、各地方審議会に対し意見書の提出し、審議会傍聴、アピール行動など、最賃大幅引き上げに向けた取り組みを強めていく。

2024年7月2日

東京地方最低賃金審議会
会長 都留 康 様
東京労働局
局長 美濃 芳郎 様

全国一般労働組合全国協議会
中央執行委員長 平賀雄次郎
同・全労協全国一般東京労働組合
執行委員長 中村 賢
同・全国一般東京南部
執行委員長 中島由美子
同・全国一般東京東部労働組合
執行委員長 菅野 存
同・全国一般三多摩労働組合
執行委員長 福田健一

東京都最低賃金の大幅引き上げと、 東京地方最低賃金審議会の全面公開を求める意見書

貴職におかれましては、ますますご清栄のことと存じます。

全国一般労働組合全国協議会東京協議会は、低賃金労働者の賃金引き上げを実現するために、全労協・東京全労協の一員として全国一律最低賃金1500円以上の実現に取り組んできました。また、2016年以来「最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会」として、上部団体の垣根を越え、全国一律最低賃金の実現、中央・地方最低賃金審議会の全面公開を要求してきました。さらには、2014年以来、とりわけパート労働者など非正規雇用労働者の処遇改善のために、地域の地場賃金形成に影響力のある大手コンビニエンスストア・他の団体に対して、求人募集賃金の引き上げを要請し続けております。

こうした中私たちは、東京地方最低賃金審議会の事務局を担う東京労働局に対し、一昨年の11月24日、ならびに昨年の5月23日、7月18日と三度にわたって申し入れと意見交換を行っています。また、厚生労働省や東京以外の地方労働局・地方最低賃金審議会に対しても、最低賃金法第12条に基づき、異常な物価高に耐えうる最低賃金にすべく、最賃再改定も求めてきました。その数は、昨年全国で60団体を超える程になっております。

私たちは、東京都の最低賃金の決定の有り様を根本から見直し、低賃金労働者が真に健康で文化的な生活を送れる最低賃金へと大幅に引き上げることを求めます。そしてそのためにも東京地方最低賃金審議会のいっそうの情報公開、透明度アップによる審議と納得のいく検討が必要であることを強く訴えます。

1、急激な物価上昇の中、東京の物価高・物価上昇率を上回る最低賃金を求めます。

そのために、消費者物価指数の参考基準を低賃金労働者の生活実態に合ったものにするこ
と、生計費については、「持家の帰属家賃を除く総合」指数ではなく、「基礎的支出項目」
指数を採用することを求めます。

2023年の中央最低賃金審議会の目安の議論では、消費者物価指数が最低賃金の引き上
げ率を上回ったことが大きな問題となり、公益委員見解では「最低賃金に近い賃金水準の労
働者の購買力を維持する観点から、最低賃金が消費者物価を一定程度上回る水準であるこ
とが必要である。」と明確に述べています。目安制度が始まった1978年の目安小委員会の
報告にある「引上げ率は、消費者物価上昇率を下回らないようにする必要があると判断。」
を再確認するとともに、「消費者物価上昇率を下回らないようにする必要」から「消費者物
価を一定程度上回る水準であることが必要」と消費者物価との関係をいっそう強調していま
す。

1978年の目安小委員会の消費者物価指数がどの指数を対象としているのか明確ではあ
りませんが、2023年の公益委員見解にある消費者物価指数は「持家の帰属家賃を除く総
合」指数です。しかし、最低賃金近傍の労働者にとって影響が大きいのは、「基礎的支出項
目」指数であり、それ以上に「頻繁に購入する品目」指数です。

2021年8月に総務省統計局が発行した『消費者物価指数のしくみと見方 -2020年基
準消費者物価指数-』によれば「消費者が購入する商品（財やサービス）には、米や野菜、
家賃、電気代などのように必需性の高い品目と、ワインや外国パック旅行費などに代表され
るような、どちらかといえば世帯の嗜好などにより選択的に購入されるとみられる品目があ
り、前者を基礎的支出項目、後者を選択的支出項目と呼んでいます。」また、「消費者が購
入する商品（財やサービス）には、パンや牛乳などのように頻繁に買う品目もあれば、かぜ
薬やタオルなどのように年に数回しか購入しない品目もあります。」とあり、頻度別購入品
目の説明をしています。

最低賃金法第1条は、低賃金労働者の賃金の最低額を保障し、その労働条件の改善を図
ることを直接的な目的としています。それゆえ、最低賃金が「消費者物価を一定程度上回る水
準であることが必要」とするのであれば、この消費者物価は「持ち家の帰属家賃を除く総合」
指数ではなく、最低賃金近傍の労働者に影響が大きい「基礎的支出項目」であり「頻繁に購
入する品目」の物価指数であるべきです。最低賃金の決定に当たって考慮されるべき3要素
（労働者の生計費、類似の労働者の賃金、通常の仕事の支払い能力）のうち、「生計費」に
ついては、消費者物価指数として、少なくとも、最低賃金近傍の労働者の物価指数を反映す
る「基礎的支出項目」を採用するべきです。また、労働組合が行っている生計費調査を参考
にすべきです。

2021年から2023年の2年間の東京都の最低賃金の改正率6.92%に対し、「持
家の帰属家賃を除く総合」指数は8.51%の上昇となり、最低賃金の改正率を大きく上回
っています。さらに、全国平均の指数になりますが、最低賃金近傍の労働者にとって影響の
大きい「基礎的支出項目」では9.41%、「頻繁に購入する品目」では13.38%と最低
賃金の改正率を大きく上回っています。

月 日	東京都 「持家の帰属家賃を 除く総合」指数	全国 「基礎的支出項目」 指数	全国 「頻繁に購入品目」 指数	東京都 最低賃金
2021年 10月	99.9	102	103.1	1,041
2022年 10月	104.2	107.7	107.92	1,072
2023年 10月	108.4	111.6	116.9	1,113
上昇率	8.51%	9.41%	13.38%	6.92%

2020 年を基準とする物価指数（総務省統計局）

以上、消費者物価指数の参考基準を、「基礎的支出項目」指数、さらには「頻繁に購入する品目」指数を採用し、物価上昇の直撃を受けている低賃金労働者の生活実態を踏まえ、最低賃金の大幅引き上げを求めます。

2、この間東京だけが、中央最低賃金審議会目安どおりの、上乗せなしの引上げ額です。

過去11年間、東京の最低賃金は、中央最低賃金審議会（以下：「中賃」と略）の目安答申どおりの改定でした。その結果、前述の通り、物価上昇率が最低賃金の改正率を大きく上回ってしまいました。

一切上乗せが無かったのは47都道府県の中で東京だけです。この11年間で、島根県では16円、大分県が12円というように中賃の目安額に上乗せをしてきました。また、昨年佐賀県は、中賃目安に対して8円の上乗せをしています。各県の審議会が県の行政局も交え真摯な議論の積み重ねをした結果が反映されています。

しかし東京は過去11年間も「中賃の目安どおり」となっています。何故「中賃の目安どおり」なのでしょう。まさに、東京地方最低賃金審議会の審議内容が明らかとなっていない現状の中では、審議内容が問われ、審議会の存在意義すらが問われるほどの重大問題ではないのでしょうか。最初から「中賃の目安どおり」と結論が決まっていて、アリバイ的に審議を重ねてきたとまでは言いませんが、最賃審議の透明化と全面公開が行われていないことによって、安住しているのではないのでしょうか。あるいは、東京が先行して引き上がると、最賃格差が広がるとの認識なのでしょう。とんでもありません。重要なのは、東京がリーダーシップを持って全国の最低賃金の水準を引き上げをリードすること、なおかつ格差の縮小に貢献できるよう、現下の情勢に鑑み東京地方最賃審議会の卓越した審議が必要なのだと思います。

卓越した審議とは、上記を踏まえ、貴審議会が何よりも東京での物価上昇や賃金上昇を把握し、東京の雇用者・企業の責任を明確にして、東京の最低賃金を東京の物価上昇に見合った最低賃金の引き上げを決定して頂くことだと思います。私たちは、この点を強く要請します。

今まさに消費者物価指数が最低賃金の引き上げ率を上回ったことの重大さがクローズアップされており、昨年の中央最低賃金審議会での目安の審議に反映されています。すでに2023年の中賃目安に対する公益委員見解の中では、『昨年（2022年）の改定後の最低賃金額が発効した10月から今年6月までの「持家の帰属家賃を除く総合」の対前年同期比は4.3%と、全国加重平均の最低賃金の引上げ率（3.3%）を上回る水準となった。』と述べ、『今年度（2023年）の各ランクの引き上げ額の目安（目安額）を検討するに当たっては4.3%を基準として検討することが適当であると考えられる』としています。公益委員見解に基づけば、2023年度の東京都の最低賃金は、少なくとも1118円になっていないてはなりません。

この間の東京の最賃引き上げは、「中賃の目安どおり」の最賃決定のため、全国平均よりはるかに低い2%台に押しとどめられています。物価上昇を無視してきた東京は、最賃引き上げ率でも抑え込まれています。

年度	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	平均 (20) を除く
全国	3.13%	3.04%	3.07%	3.09%	(0.11%)	3.10%	3.33%	4.47%	3.32%
東京	2.86%	2.22%	2.93%	2.96%	(0.10%)	2.87%	2.98%	3.82%	2.95%

*** 東京の最低賃金は額で全国最高といわれますが、毎年の引上げ率では過去8年全国最低です。**

中賃の目安額に右へ倣えという東京の物価上昇を無視した不透明な審議による抑え込みでなく、物価の高い中で暮らす東京の労働者に即した最低賃金額の検討・決定こそが問われています。

3、物価高騰に見合った、年2回（10月と4月）の最低賃金の改訂を求めます。

2021年から2023年の2年間の最低賃金の改正率7.96%に対し、最低賃金近傍の労働者にとって影響の大きい「基礎的支出項目」では9.41%と最低賃金の改正率を大きく上回っている点に関しては先に述べて通りです。そのため、毎年10月の最低賃金改定額を物価上昇率が更に上回るため、多くの低賃金労働者の生活実態は、依然として厳しい状況に置かれています。物価の高騰が続く中、年1回の改正では、最低賃金に近い水準で働く労働者は苦境に立たされずにはおれません。2年に及んで物価上昇率が最低賃金の引き上げ率を上回る事態になっていることを重大な問題として認識すべきです。25カ月連続での実質賃金の低下という異常事態と合わせて、何としても変えていかなければなりません。実質賃金の改善に大きく影響すると思われる中小企業や非正規雇用などの低賃金労働者の賃上げは、最低賃金の引き上げがきわめて重要となっています。

また、2023年秋以降、物価は沈静化の方向とされていますが、とんでもありません。2024年5月以降「電気・ガス価格激変緩和対策事業」へ3.2兆円つぎ込んだとされる補助金は廃止され、6月の電気代使用分が請求される7月からは、物価の高止まり状態が続く可能性があります。中央・地方最低賃金審議会での生計費の現状を把握する上での消費者

物価指数の把握は、良くて6月中旬までの検討資料です。7月以降の予想される物価上昇が検討・審議できません。私たちはここに大きな問題があると考えています。フランスやカナダでは最低賃金に物価スライド制が採用されています。日本でも、こうした物価高騰が続く中では、少なくとも年2回、つまり半年に1回、最低賃金の見直しが行われるべきです。

年2回の最賃再改定が必要な点は、最賃の水準を決定する上での「最低賃金に関する基礎調査」の調査時期と調査対象が、労働者の賃金実態を把握できていない厚労省の調査内容にもあります。最低賃金法9条2項では「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定められなければならない」とあり、この賃金について、毎年6月に賃金改定状況調査が行われています。実態調査は、「5月の支給実績と6月の支給見込額」となっており、調査対象も30人未満の企業（製造業他一部のみ100人未満）が対象となっています。また、最低賃金の影響率が1～2%であった時期と比べ、現在では20%になろうとしており、中小零細企業の労働者のみの賃金引き上げ率を「類似の労働者の賃金」とみなすには無理が出ています。これでは最賃近傍に渦巻く現下の低賃金労働者の賃金実態（賃上げ）を把握することはできず、すくなくとも対象事業する所を拡大して調査することが必要です。

2023年度中央最低賃金審議会目安に関する小委員会（第1回）参考資料（三菱UFJリサーチ&コンサルティング）によると、最低賃金近傍の労働者では、過去1年間で賃金が上昇した時期は、10月（29%）が最も多く、4月（20.3%）が次いで多くなっています。また、同じ参考資料の労働政策研究・研修機構の調査では、中小企業における賃金決定の考慮要素として、パートアルバイトでは54.2%の企業が最低賃金と回答しており、正社員でも15.7%が最低賃金を考慮すると回答しています。最低賃金の影響率が年々高くなることにより、労働者全体の賃金引き上げは、最も多い4月に続いて、最低賃金の改正の10月に引き上げられる労働者が増えています。

10月に最低賃金近傍の労働者、中小企業の労働者の賃金が上がっているのであれば、対象事業所を拡大するな5どし、賃金改定状況調査を12月にも行うべきです。

また、この間の全国的な労働局要請行動の中で、最低賃金の再改定を行なえない理由のひとつとして、再改定を行うべきかどうかを判断する調査を行う予算や、年一回以上審議会を開催する予算がないことが挙げられています。適正な最低賃金の改正を行うためにも、当然、こうした予算を確保すべきであること申し添えます。

4、ひとり親家庭の家計を支えられる最低賃金を求めます。最低賃金の水準は、ILOの基準に基づき、「労働者とその家族の必要」との観点で生活保護との比較を行い、ひとり親世帯の生活保護基準を上回るものとする。

東京都の母子家庭数は、全国一位の11万6200世帯（2023年東京都福祉保健基礎調査）となっており、パートアルバイトが32%、年収200万円以下の世帯が21.1%となっています。年収200万円以下ではどうてい生活が成り立ちません。調査・統計の取られた東京都の22年当時の最低賃金が1,041円とすると、1日6時間労働で月156時間働くと、月収162,842円、年収1,954,000円にしかありません。

この間全国一般三多摩労働組合が、国立市・立川市をはじめとする自治体と共に駅頭・街頭行ってきた「暮らし・労働相談」では、「最低賃金で働いている。とても食べていけない。生活保護・生活扶助を受けざるを得ない」という相談が相次いでいます。東京都の母子世帯（30歳・4歳・2歳）の生活保護基準額は190,550円です。月156時間働くとしての時給換算は、1,221円です。実際には、生活保護世帯では不要な公租公課（健康保険・他）や税金などが引かれないことを勘案すると、1.3倍以上の時給1,588円相当が妥当であり必要です。

2014年以降は、「生活保護との逆転現象はなくなった」というのが中央最賃審議会の見解ですが、「生活保護との整合性」に対しては問題があります。比較方法についてはいろいろな議論がありましたが、比較対象を「若年単身者」の生活保護基準としている点は重大な問題です。日本政府も批准しているILO131号条約やILO135号勧告では、最低賃金水準の決定にあたり考慮すべき要素として「労働者及び家族の必要」を挙げています。この条約に基づけば、比較対象とするべきは「ひとり親世帯」の生活保護基準です。2013年、国連・社会権規約委員会は「日本の最低賃金が最低生存水準及び生活保護基準を下回っている」と指摘し、日本政府に対して「労働者及びその家族が人間らしい生活を送ることが可能となることを確保する観点から、最低賃金の水準を決定するに際し考慮する要素を再検討することを要求する」と勧告していました。

最低賃金のあるべき水準に関する議論の対象になるのは、ILO131号条約及びILO135号勧告にある「労働者及びその家族の必要」な生計費であり、「ひとり親世帯」の生活保護基準と最低賃金で得られる収入を比較すべきです。生活保護基準を上回るためには、少なくとも1,500円以上の最低賃金が必要です。

先に述べましたように、目指すべき最低賃金の水準としての1,500円以上の最低賃金は十分根拠のある金額です。

5、公共部門労働者の賃金引き上げのために、最低賃金の引き上げが社会的にも求められています。最賃近傍で働く、公共部門労働者をなくすためにも、最低賃金の大幅引き上げが必要です。

東京では、公共部門関連で働く時給労働者の多くが、最低賃金近傍の労働者であるということが多くみられます。自治体雇用の「会計年度任用職員」や、委託・指定管理による施設管理・図書館など、学校給食、学童保育、保育6園、介護施設などのエッセンシャルワーカーの賃金が、最低賃金に張り付いています。まさに「官製ワーキングプア」状態です。

また、東京都の地方公務員の高卒初任給が、地域手当の多少により、一部の三多摩地域では最賃割れ（最賃以下）が最賃の改定された10月以降に生じてしまうという、恥ずべき実態が有ります。

公契約条例制定自治体でも同様で、本来「支払い能力」には問題にならないはずの公共部門関連労働者ですら最賃近傍ではたらかざるをえず、苦しい生活実態となっています。賃上げに、最低賃金大幅引き上げが必要であり、社会的にも極めて重要です。

＜公契約条例制定自治体の「委託・指定管理」などの部門での下限労働報酬

(2023.7 月調査)

	目黒	渋谷	足立	世田谷	新宿	千代田	杉並	江戸川
下限報酬額	1110 円	1172 円	1130 円	1230 円	1202 円	1129 円	1138 円	1120 円
最賃に対して	▼0.3%	5.3%	1.5%	10.5%	8.0%	1.4%	2.2%	0.6%

多摩市	国分寺市	日野市
1109 円	1109 円	1110 円
▼0.4%	▼0.4%	▼0.3%

職種にもよりますが、公契約条例制定自治体ですら下限労働報酬額がかりうじて最賃をクリアするレベルか、一部マイナスしてしまう地域があります。多くの最賃近傍で働く労働者を、行政自らが生み出しているという重大な問題があります。「官製ワーキングプア」の状態を払拭する上でも、時給1500円以上は絶対に必要な額です。

6、審議の透明化、最低賃金に直接影響を受ける労働者の参加、意見陳述を求めます。

昨年（2023年）4月6日の「中央最低賃金目安制度の在り方に関する全員協議会報告」では、目安審議のあり方（3）議事の公開の部分で、「公労使三者が集まって議論を行う部分については、公開することが適当」との結論に至っています。東京地方最低賃金審議会においても、議事の公開は問われるべきで喫緊の課題となっております。加えて「報告」では、「地方最低賃金審議会を含む目安審議の議論を注視する者に対して議論のプロセスをできるだけ分かりやすく示すことで、審議の透明性や納得感をいっそう高めることも重要」と打ち出しています。そして、「議事録の早期公開においては、引き続き事務局において努める」とあります。しかし、現実はそのようになっていません。まさに今年度こそは、東京地方最低賃金審議会の真価が問われる審議会といえます。

東京地方最低賃金審議会の現状は、議事要旨・議事録の作成・公開という点できわめて怠慢であり、公開性という点では厳しく指弾されなければなりません。たとえば、私たちが、2017年に全国47都道府県の地方最低賃金審議会の「公開度ランキング」を明らかにした時点でも、当時の東京の公開度ランクは最下位でした。また、昨年よりの私たちの47都道府県の公開度調査のなかで、東京労働局へ専門部会の議事録を請求したところ、全面的に不開示との通知がなされました。「不開示とした理由」に、「専門部会長が非公開にした」と書かれています（資料1）、当然にも議事録のペーパーそのものを不開示にする理由にはなりません。百歩譲っても少なくともタイトルやページ番号は公開しなければなりません。2017年の調査では、不十分な議事録ですが開示されておりますので（資料2）、今回の不開示決定通知は、とんでもなく後退した対応と言わざるをえません。

そもそも、審議会の議事録が、労働局のホームページにほとんど掲載されておらず、情報公開という手段を用いて初めて把握することができるという状況、あるいはそれすら公開の門を閉ざすということ自体が、大変な異常事態であることを強く訴えます。議事録の公開を

含め、いまだに改善されていない点を改めてください。

なお、公労使三者が集まって行う議論の部分について公開することは当然として、二者協議は非公開にされていますが、議事録に記録はしなければなりません。金額審議を審議委員が業務として行っている以上、当然のことです。他の地方にならい（資料3）、透明性のある議論を行ってください。

私たちは、審議会が公開され人数制限無しで傍聴ができること、審議会後に速やかな議事要旨・議事録の作成と公開がなされること、異議申し立てを含め「意見陳述」を認められることを要請します。他県では、非正規労働者・最低賃金での生活当事者の最低賃金審議会での意見陳述が積極的に行われています。東京でもこれを実施してください。

また、目安が出された後に行われるであろう「異議申し立て」の締め切り期間までには議事録をそろえるという、当たり前の努力は行ってください。この点は、単に事務局の問題でなく、まさしく審議会そのものの問題に他ならず、ぜひとも改善・改革を強く訴えます。

最後に、最低賃金を審議する委員の選出について申し上げます。最低賃金審議会の委員については、最低賃金に直接影響を受ける低賃金労働者、特に非正規労働者・移住労働者・技能実習生等の実態や意見を反映できる者、あるいは、貧困問題や社会政策・福祉政策に詳しい者を選任すべきだと考えます。最低賃金の審議に当たっては、最低賃金近傍で働く労働者の声を聞くことが重要です。

以上を踏まえ、下記の点を申し入れます。

1、最低賃金額の大幅引上げと時給1,500円以上を求めます。

2、7月以降の物価上昇が予測されます。今年度の最低賃金は10月・12月の年2回の改定をするこ と。

3、「生活保護との整合性」に関しては、一人親世帯等の生活保護水準との比較では、なお最低賃金の方が低い。最低賃金額は、ILO勧告を尊重し、少なくとも一人親世帯が何とか暮らせる時給1,500円以上の水準とすること。

4、傍聴制限なしで全ての審議会を公開し、議事要旨・議事録は速やかに公表すること。

5、異議申し立てを含めた、意見陳述を認めること。

以上

<本の紹介>

「南京に『日中不再戦の誓い』の碑を建てて

—日中労働者交流協会 50 年のあゆみ—

日中労働者交流協会（日中労交）は、1974年8月21日、総評系産別24単産、9地県評、同盟系産別1単産、中立労連が結集してつくられた。初代会長は市川誠（総評議長）、初代事務局長は兼田富太郎（全港湾委員長）である。総評解散後も個人加盟の形式で組織を残し、日中労働者の平和友好連帯活動を続けてきた。1985年8月15日、中曽根首相が靖国神社に公式参拝した日、市川会長は南京の侵華日軍南京大屠殺遇難同胞記念館（南京記念館）の開館式に出席し、「日中不再戦の誓い」を刻んだ「鎮魂の時計」を南京市に寄贈した。日中労交はこの「誓い」の精神をもとに現在も活動を続けている。

日本の平和運動は総評の「平和4原則」に基づいて高揚していく。1950年代、在華同胞帰国事業、中国人俘虜殉難者遺骨送還運動を展開してきた。帰国協力船の第1船

「興安丸」の乗船代表として中国に赴いた兼田の手記が本書に掲載されている。日本政府と中国政府の対応の違い、帰国者の心理をリアルに描いている。日本の平和運動は被害者意識が強く加害者意識が希薄であると言われるが、強制連行された中国人労働者の遺骨発掘運動、遺骨送還運動は加害の反省である。改革開放によって労働者交流の軸が技術交流になって行く。教科書問題、靖国問題など日本軍国主義の復活の動きが始まる。市川は南京記念館に「誓い」を贈る。「中国侵略戦争について深く反省し」が「中国侵略戦争を労働者人民の闘争によって阻止しえなかったこと深く反省し」と変わっていく「誓い」の文案の変遷も興味深い。日中共同声明で中国政府は「日中両国国民の友好のために」戦争賠償の請求を放棄した。悪いのは日本軍国主義者であって、日本の民衆も被害者であるという周恩来総理の考え方である。BC級裁判や中国人強制連行裁判で企業やその従業員は「国の政策に従ったまでである」と無罪を主張する。「台湾有事」が叫ばれる今、日本の労働者は、平和憲法の主権者として主体的に日中関係について考えなければいけない。本書はその課題を日中平和友好連帯の歴史から問いかけている。価格は2000円（税別）、日中労交のホームページ（<http://www.chinalaborf.org/>）から注文できる。

日中労交は、8月24日（土）午後、結成50周年記念集会「和解から友好へ—日中労働者交流の新しいチャンス」を都内で開催する。外村大（東京大学大学院教授）の記念講演「和解学から見た日中友好運動」、内田雅敏（弁護士）、鳥井一平（移住連共同代表理事）、熊谷伸一郎（月刊『地平』編集長）、有田純也（新潟県平和運動センター事務局長）によるパネルディスカッションを予定している。

