

月刊 労運研レポート No. 123

2024年9月号

第24回労運研研究会

自治体非正規闘争から学ぶ 一芦屋市留守家庭児童会指導員労働組合のたたかい—
森口知子（兵庫県パート・ユニオンネットワーク事務局長）
・・・2P

徳島県 最賃84円増、引上げ額全国一 過去最大
河村洋二（JAL 不当解雇撤回・最賃1500円実現四国キャラバン事務局長）
・・・10P

2024年度最賃新潟県での取り組みの振り返り
山崎武史（レインボーユニオン）・・・11P

■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をお願いします）

第 24 回労運研研究会

自治体非正規闘争から学ぶ—芦屋市留守家庭児童会指導員労働組合のたたかい—

「雇用安定」と「均等待遇」を求めて

兵庫県パートユニオンネットワーク事務局長

元芦屋市留守家庭児童会指導員労働組合執行委員長

森口知子

第 24 回労運研研究会「自治体非正規闘争から学ぶ 芦屋市留守家庭児童会指導員労働組合のたたかい」を 8 月 31 日に開催しました。講師は 1989 年同労働組合の立ち上げから中心を担ってこられた同労組元執行委員長で現在現兵庫県パートユニオンネットで活躍されている森口知子さんをお願いしました。

芦屋市留守家庭児童会指導員労働組合は会計年度任用職員制度が導入される以前から非常勤職員も期末手当、退職金相当の一時金の支給や昇給制度などを勝ち取っていて、その闘いは兵庫県臨職・非常勤闘争の先駆的闘いでした。そして同じ市で働く非正規職員の組織化を進め非正規職員の差別をなくし団結を促す闘いでした。正規職員労組とは所属産別が違うという厳しい条件の下で、全国的にみて高い水準の非正規職員の労働条件を獲得するまでの同労働組合の厳しい闘いと、闘いの中から見いだされた展望を取り組みの中から学びたいと思います。日々難題に直面する非正規労働者の皆さんが展望を実践的に学べればと考え研究会を企画しました。当日のレポート、参加者との意見交換概要を掲載します。（事務局）

はじめに

★自己紹介

- ・学童保育指導員として、44 年間働き、65 歳で退職。
- ・非常勤嘱託職員という 1 年毎の有期雇用の私がこれだけ長く働き続けられたのは労働組合があったから…!

★1989 年 3 月 芦屋市留守家庭児童会指導員労働組合結成

★現在は芦屋市非正規組合 3 単組で芦屋市臨時・嘱託職員共闘委員会として運動を進めている。

芦屋市嘱託職員ユニオン（1998 年結成）

芦屋市臨時職員労働組合（2006 年結成）

指導員労組結成に至るまで

- ★形だけの履歴書提出（去年のコピー）が新規採用と同じように写真も貼っての提出に変わり、1 年雇用を強調され、雇用不安になったことが、きっかけ。
- ★バラバラだった指導員が定期的集まり話しあうようになった
- ★担当課課長「文句があるならやめろ！3 月でやめさせても解雇ではない！」と言われ、自治労ブロック役員の方などからのアドバイスもあり、「このままでは辞めさせられるかも」「自分たちで話し合っているだけではダメではないか！やっぱり組合がひつ

ようなのではないか!」とみんなで話し合い労働組合結成を決意。

結成当初の労働条件

- ★賃金…1年目も10年目も同じ賃金
- ★休暇…年休の7日のみ
- ★夏休みなど9時～18時勤務でも休憩なし

私たちがめざすもの

★指導員労組の2つの柱

- ・「雇用安定」と「正規職員との差別撤廃」
- ・「留守家庭児童会の充実」

自分たちが担っている公共事業を向上させることも労働組合の役目。

★最初に取れた権利…

「1時間の休憩」「生休無給」→労基法さえ守られていない職場だった

臨職評の運動と支えてくれた仲間たち

組合の「く」の字も知らない、組合員数20人ほどの私たちが運動を続けてこれたのは、臨職評の運動があり、ユニオンなど支えてくれた仲間がいたから…

★臨職評の運動

1990年12月に自治労兵庫県本部臨時職員協議会が6単組で結成

現在は、評議会となり40単組以上に増え、3ブロックにそれぞれ臨職評、臨職部会が結成

・交流と到達闘争

勝ち取った成果や悔しかったこと、悩んでいること、突き当たっていることなどを持ち寄り交流し、アドバイスをし合い、条件のいいところに「追い付け」「追い越せ」と到達闘争に取り組んだ。

★兵庫県パートユニオンネットワークの運動

1991年兵庫県下のユニオンと自治労臨職評、「ぱーと110番」に取り組んだ地区労で兵庫県パートユニオンネットワークを結成。

- ・公務パート（臨職評）と民間非正規（ユニオン）が力を合わせ「非正規職員の権利の砦」となり、「雇用安定」「均等待遇」「地位の向上」をめざし、最低賃金引き上げの取り組みや「非正規差別をなくそう!」「労働組合に入ろう!」などを訴える街宣行動、学習会や交流会に取り組んでいる。
- ・「どこかで誰かが声をあげれば、みんなで駆けつける闘うネットワーク」をスローガンとし、臨職評やユニオンのそれぞれの闘いへはお互い支援し合っている。

★支えてくれた仲間たちから「学んだこと」と「諦めず闘う力をもらった」

・私はこの仕事が好きやし、正規職員ではないからしかたがないと思っていたが、臨職評やパートユニオンネットワークで出会ったユニオンの人たちと交流や学習をす

る中で、正規の人たちと同じ責任を持って働いてるし、同じように人として生活しているのに、なぜこんなに格差があるの？ おかしい、悔しいという思いが、強くなり「安心して働きたい。もっと非正規の私たちも大事にして！」って声をあげていいと思えるようになった。働くものとしての誇りがもてるようになった。

- ・自分たちだけではない、支援してくれる仲間がいるということで、交渉で納得いかなければ「妥決をしない」とみんなで決め、解決するまで闘う勇気をもらえた。

芦屋市では、何度かこのような場面があり、その時には、いつでも自治労県本部はもちろん、臨職評やパートユニオンネットワークのユニオンの仲間が常に支援してくれた。（抗議申し入れ、集会、座り込み、ピラまき、一時金受け取り拒否など）

おかげで、雇用不安もほぼなくなり、正規職員との格差も少しずつ縮めていくことができた。

★当局の冷たさと常に支えてくれる働く仲間の温かさを感じて、頑張った。

「雇用安定」の闘い

★毎年の履歴書提出を廃止させるために

- ・毎年、組合員全員で提出…15年目になくなる

★産休を理由の解雇撤廃の闘い

- ・雇用期間が切れる3月を挟んで産休をとり、17年働いてきた人が解雇。

当局 「おなかの大きな人を雇わないでしょう！」「毎年退職、新たな採用の繰り返し。たまたま17回積み重なっただけ。」という考え方。

- ・県本部・ブロックの支援と県下の皆さんの署名をいただき、1年後に復帰。

★長期療養休暇や介護休暇も同じ扱いだったが、個別交渉を約束させてきた（組合員は守れた）

★退職金の闘い（均等待遇を求める闘いでもあるが、私たちにとっては、雇用安定の闘いでもあった。）

当局 「退職金制度は違法。1年毎支給の『任期満了にかかる割増報酬』としてなら制度化する。」

- ・正規職員は、普通に支給される退職金が、なぜ違法とか不正支出とか言われなければいけないのかとくやしかった。
- ・1年毎の支給ということで、これを認めれば有期雇用を認めることになるということで、雇用安定の闘いでもあった。
- ・10年間、妥結せず闘った。（県本部、ブロック臨職評、ユニオンの仲間の支援を受け、1週間の市役所前ピラまき、抗議行動、抗議集会数回、座り込み、自治労ブロックやパートユニオンネットワークからの申し入れ、パートユニオンネットワークのキャラバン芦屋入りなど行動）

結果、60歳までの雇用保障を勝ち取る。

「正規職員との差別撤廃」の闘い

★私たちは、非正規職員であっても、正規職員の皆さんと同じように責任をもち、

経験を積みながら働いているし、そこで得た賃金で生活し、働きながら人としての暮らしをしていることは正規職員の皆さんと何も変わりはないはず。

★休暇について

＊人としての営みの中で必要なものだから、正規職員も非正規職員も同じはず。同じ条件での休暇保障を要求。（病気になれば療休、子どもを産み育てるためには産前産後休暇や育児休暇、身内が亡くなった時は忌引休暇、親の介護のためには介護休暇、親や子どもが病気になれば看護休暇などなど……。）

- ・「忌引き休暇」 組合結成して、みんなの1番の要求
「家族が亡くなった悲しみは正規も非正規も同じはず」と交渉…正規と同じ日数が保障されるまで15年かかった
- ・「療養休暇」 嘱託ユニオンの組合員が病気になり、同じ時期に同じ職場の正規職員も病気で有給の療休で休んでいて、「なぜ自分は年休そして欠勤扱いになるのか？」という切実な要求から始まり、2008年に正規職員と同日数勝ち取れた。
- ・「看護休暇」 2003年、私たちの労働時間は、正規の3/4ということを利用して「日数が正規の3/4のうえに無給」の回答。
「看護が必要な期間は、正規も非正規も同じはず。非正規の家族は、早くなおるのか！」と交渉…回答は変わらず、妥結せず交渉決裂。
ブロックとともに抗議申し入れ行動など取り組み、一時金支給日5日前に「結婚休暇を制度化するので妥結してほしい」と当局回答。
「なぜ結婚休暇なのか？」と組合内で議論になったが、結婚予定の組合員もいたので、他の組合員も「若い組合員のためにも、闘ってよかった」と妥結。

＊毎年獲得目標を立てて闘ってきた。現在は、正規職員が保障されている休暇（日数が少ない休暇もあるが）が、ほぼ勝ち取れている。

★賃金、一時金

- ・賃金 一律→年齢別賃金（1年雇用・経験を認めない）→賃金検討委員会を設置させる→経験加算賃金の要求。→2015年（25年目）に経験加算賃金勝ち取る（経験を認めさせた）
- ・一時金 毎年夏季闘争、確定闘争で0.03カ月とか0.05カ月とか積み上げてきた。
＊会計年度任用職員以降前→年間4カ月
- ・退職金 ブロックの統一要求書を毎年提出し、ブロック全体で取り組んでいる。宝塚市を皮切りに阪神間では、芦屋市以外のすべての自治体で「退職時割増報酬」「離職時割増報酬」など「割増報酬」として（地公法で手当は支給できないという理由）率は少ないが、退職時一括支給の制度を勝ち取った。
＊兵庫県下でも割増報酬としての退職金を勝ち取った単組はある。

非正規間（嘱託職員と臨時職員）の差別をなくす闘い

★芦屋市臨時職員労働組合の結成・運動から学んだこと

- ・当事者が声をあげることの大切さ

臨時調理師中心で結成。正規職員と全く同じ仕事をしている。

8月雇用中断され、何年働いていても年休は毎年10日しかない。

当事者が交渉（声をあげる）することで、嘱託だけの組合が臨時職員の待遇改善を要求、交渉しているときよりも、賃金、休暇などの改善はすすんだ。

調理師は、臨時職員から嘱託職員へ

- ・非正規間でも格差があること

賃金（日給または時給）・一時金・休暇制度など嘱託職員よりも劣悪

労働時間は、フルタイム（嘱託職員は3/4）

★非正規間の格差をなくし、ともに正規職員との均等待遇をめざす運動

非正規労働者の中での格差という新たな課題があることに気付く

正規職員＞非常勤嘱託職員＞臨時職員

知らず知らずのうちに植え付けられている自分たちの差別意識をなくすこと！そして、ともに正規職員との均等待遇をめざさないと全体の労働条件が下がる！

★臨時職員の賃金闘争

- ・〇年確定闘争 「嘱託職員の賃金はあげるが、臨時職員の賃金は据え置き」との回答。

理由は「阪神間の臨時職員の賃金で芦屋が高いから。」

「年収200万ほどがなぜ高い！正規職員と比べるべき！」と交渉。

非正規間でも格差をさらに広げることが納得できないと共闘委員会として妥結せず、決裂。市役所前ピラまきなどの行動を重ねる。

一時金支給日3日前 「嘱託にはあるが臨時にない短期介護休暇を臨時職員にも保障する」と回答。臨職労も納得し妥結。

★臨時職員の感染症に関する特別休暇の闘い

- ・嘱託職員には療休があるが、臨時職員にはなく年休も10日だけ。

インフルエンザやノロウイルスに感染した時、嘱託職員は療休で休める。

臨時職員に特別休暇を要求。

①学校で働く臨時職員 ②保育所で働く臨時職員

- ・2015年確定闘争

対象者をすべての臨時職員に拡大することを要求（獲得目標とした）

「他市にないからできない」と繰り返すのみ（淡路市にはある）共闘委員会として妥結せず、決裂。

- ・一時金支給日まで硬直状態

- ・一時金受け取り拒否

一時金支給日に3単組全員の一時金を抗議とともに返し、市役所前ピラまき、抗議集会と自治労、県ネットからの抗議申し入れ。

- ・支援集会や交渉、折衝を重ねる 「解決に向け、労基法通りの年休保障や休業手当支給など努力すること」も迫った。

- ・3月15日 県本部、ブロック役員同席の交渉、折衝で「経験加算休暇を保障する」との回答得て妥結

*一時金受け取り拒否を決意するまでは、みんなで何度も話し合った。一時金がどう

しても必要な人には、ブロックが貸してくれたので、決意できた。

法の谷間の公務パート

- ★ 地方公務員法では、恒常的に働く嘱託職員や臨時職員は想定されていないのに、当局が脱法行為をして雇用し続けてきた。
 - ・「雇用」ではなく「任用」とされているため、労基法で守られているはずの産休を理由の解雇もできる。解雇4原則も守らなくてよい。
 - ・嘱託職員は「報酬を支払う」となっているので、手当は出すことができず、退職金（退職手当）も「違法」と言われる。
 - ・「パート労働法」「パート契約法」も適用除外。
 - ・臨時ではない臨時職員は、1か月の雇用中断をされ何年も働き続けているが…
年休は、毎年10日（労基法違反）
感染症闘争の時、県労働委員会へ斡旋申請に行ったが、受け付けてもらえなかった。
- ★ 「私たちは、正規の人と同じ責任をもって働いている。経験を積み重ねながら働き続けている」という実態に自信と誇りをもって、闘うしかない。

「会計年度任用職員制度」

★地方公務員法が「改正」され

自分たちの運動をコツコツ積み上げるとことと同時に、全国的に国に対して地方公務員法の改正も求めてきた。（「法の谷間」の公務パート）この運動によって、会計年度任用職員制度が施行された。趣旨は「自治体で働く非正規職員の処遇改善」とされている。

2020年、自治体で働くほとんどの非正規職員が「会計年度任用職員」に移行した。

「会計年度任用職員」への移行時

★今までコツコツと積み上げてきた条件を一挙に奪われた。

- ・フルタイムだった臨時職員がパートタイムにさせられた。
- ・今まで勝ち取ってきた一時金は期末手当4.0ヵ月が年間2.6ヵ月に下げられた。
- ・退職金制度も廃止された。割増報酬による至急も廃止された。
- ・雇用に関しては、今まで以上に不安定（人事評価・毎年の条件付き採用・分限条例適用など）

★芦屋市で改善されたこと。

- ・臨時職員の休暇制度がすべて嘱託職員と一緒にになった。

★法の趣旨は「処遇改善であること」付帯決議にある「不利益変更はしてはいけない」を武器に、兵庫の臨職評は情報交換もしながら、県本部、ブロックの支援も得て、当局からの攻撃に対し、踏ん張り押し返した。

当面の課題（臨職評で交流・意思統一）

★人事評価制度

- ・再度の任用に悪用されないために。（人事評価を理由に解雇・条件付採用の期間に解雇など実際に起こっている）（ユニオンへの相談も植えている）
- ・勤勉手当の成績率に反映されるが、簡素化しほぼ全員が100%の支給を勝ち取る。

★賃金表（正規職員と同一賃金をめざす・時間按分）

- ・自治体により、バラバラな賃金表。

3, 5年で上限に達する昇給の上限の撤廃。独自賃金表なので人勧は反映できない
という当局もある。

- ・正規職員の賃金表をベースにしても格差は大きい。

*この法律の趣旨は「処遇改善」と言われているが、正直改善された実感はない。法律と働く実態があっていない。この法律は、私たちが求めていた法律には程遠いもの。しかし、「処遇改善」が趣旨なので、今までどうり、実態を武器にコツコツと「雇用安定」と「処遇改善」をさせる取り組みを続けていくことが大事！

*働く人のセーフティネットは労働組合。労働運動も、人と人とのつながりが大切で顔を合わせ交流する、学び合う。そして支援し合う運動を続けていきたい。

「芦屋市留守家庭児童会指導員労組の闘いに学ぶ」—参加者とのやり取りから—

- 妥結しないで闘う経験をしたことがないのですごいと思う。会計年度任用職員制度（以下 会計年度）導入時、一時金などの引き下げの不利益変更をどう押し返したのか
- 会計年度導入の結果、年収や生涯賃金で不利益となる金額をそれぞれみんなが計算して出した。会計年度の賃金と比べ損失額を個々に保障させた。退職金相当も計算し不利益にならないようにした。

■兵庫臨職評の仲間から

加東市 先輩たちの運動がるから今の運動がある。運動の上でも、それぞれの単組でこれだけは譲れないというものがある。それに学んでいかないといけない。

伊丹市 芦屋の闘いの応援で組合の交渉を学んだ。明け方まで闘う姿をみて、すごいなそのようにできるかなと不安に思いながら闘っている。今回雇止めに対して仲間を守るため夜中まで絶対譲らず頑張った。一致団結し頑張れ撤回できた。周りの支援、阪神淡路間のブロックで闘ってきた力が背中を押してくれたことで力を得た

尼崎市 何かあったら森口さんを頼りにしてやってきた。芦屋の闘いは絶対あきらめない闘い。絶対にあきらめないという強い団結力があってやってきたと思う。何も知らない中で始め、やる中でいろいろな人とつながってきた。今役員の継続で悩む。新しい仲間とつながっていく。組合がなくなったらあかんという人が出てきた

■ 団結づくりのためにどのようなことをしてきたのか

□ 小さな組合なので毎月1回の全体集会とその間に1回執行委員会をやる。忘年会、新年会、歓送迎会などたのしいことやっいていこうとしてきた。職場のことだけじゃない話をする場を持つようにした。コロナで会えなかった時期は気持ちがすれ違う場面もあった。みんなで決めたことはみんなでやろうというのはあった。

当局も議会も厳しくなってきたので今は以前のようになかなかは聞えない。

■ 同じ非正規の中での差別を認識したのはすごい。東京では思いつかないような成果の原動力がわかった。若い人の意識は変わってきて引き継ぎに苦労している。何か工夫していることはあるか。東京では5年公募を行う自治体が大多数で廃止をめざしてきた。兵庫で公募が残っているところはどのように闘おうとしているか。

□ 民間委託で組合員減、新規採用者が入らないため引継ぎには不安がある。公募の話は出されてきたが、能力認定の問題で人事評価を能力実証の参考にするなど、再度の任用にどう使うかで納得するまで話し合おうと確認し2年間継続中

総務省通知が出てマニュアルが改正され、公募が削除されたので公募の入っている自治体は、それを利用しながら、撤廃の運動をすすめることが必要

たつの市では昨年3月5年公募の話が出された。通知を使いながら公募を止めろという要求を確定闘争でぶつけ廃止をめざしていく

■ 交渉で当局提案を飲まずに交渉状態を継続状態にし続けているのがすごい。

□ 当局は決裂した時には、自治労のブロックやユニオンなどが出てきて抗議行動がされる、何とかしないとこいつら納得しない、解決するには何か出さないとならないと思っている。当局に組合を怒らしたらあかんと思わせている。1回やれば3年は持つ。闘えばみんな来てくれるという確信があるのでできる。そうじゃなければ怖くてできない。

最後に、今回のような交流を重ね、みんなが上がっていく（地位向上）ことが大切なので引き続きやっていきましょうとの森口さんのまとめで研究会を終了しました。

徳島県 最賃 84 円増、引上げ額全国一 過去最大

河村洋二 (JAL 不当解雇撤回

最賃 1500 円実現四国キャラバン事務局長)

—知事が意見陳述、県議会、徳島市長会、町村会も労働局長に要請—

「最低賃金 徳島 84 円増 980 円、引き上げ額 全国過去最大」の見出しが徳島新聞 (8 月 30 日) の一面トップを飾った。最賃引き上げ額もさることながら、最賃ニュースがトップ記事になることはかつてなかった。それだけ画期的なことだった。ニュースを見た県民や県内企業の多くがあっと驚いたことは想像に難くない。ある経営者団体代表もまさか「ここまで上げるとは」と想定外の引き上げに驚きを隠さなかった。

徳島最賃審議会は、7 月 5 日第 1 回本審に始まり、5 回の専門部会で労働者側 1060 円から 1000 円に、使用者側 922 円から 946 円に歩み寄るも労使合意に至らず、8 月 29 日公益見解 980 円 (引上げ幅 84 円) を採決に付し賛成 10、反対 4 で決着した。公益側の見解は、最賃現行額 896 円を 84 円引き上げ、改正額 980 円とし 2024 年 11 月 1 日実施するというものであった。その理由は①最賃法 9 条 2 項の経済 3 要素 (物価・労働者の生計費等経済情勢、賃金、支払い能力) に関する各指標の徳島の立ち位置を全国のそれと比較した場合、「中位」以上にあること。②経済的中位にふさわしい最低賃金はおおむね 930 円であること。③人口流出を防ぎ人材確保に資する最賃であること。④2030 年代半ばに最賃平均額を 1500 円とする政府方針があること。⑤これらのことを総合的に勘案し、930 円に目安額 50 円をプラスして改定額を 980 円とする、というものであった。こうしていわゆる「最賃徳島ショック」が生まれた。

「最賃徳島ショック」に至ったのは、まず「県知事を中心とする県行政サイドの積極果敢な労働局への働きかけ」だった。昨年誕生した自民党反主流派 (少数与党) の知事は、県内の経済活性化のためには賃上げ、とりわけ最低賃金の引き上げをが持論。新知事としての実績づくりもあり早くから最賃対策を考えていたようだ。今年 6 月 17 日の徳島県雇用政策協議会 (徳島県版・政労使会議) で「徳島県の最低賃金は全国ワースト 2 であり、働き手の流出を止めるためには最賃の引き上げが必要だ。最賃は 1000 円程度なら可能ではないか」と徳島労働局幹部のいる前で訴えている。そして最賃審議会に対しては「最賃をあげないと若者が県外に出て行ってしまう。従来やり方でなく徳島経済の実情にふさわしい最賃論議を進めてほしい。今までと違う視点での議論を期待したい」 (最賃要望書) と従来最賃議論への強い疑念を示し、知事自らも審議会での意見陳述に立った。また同主旨の要望書を徳島県議会全会派の連名で提出、徳島市長会や徳島県町村会もこれに続き、最賃大幅引き上げへの本気度を見せつけた。さらに県担当者 (幹部) は、審議会毎に顔を出し労働局や審議委員と「県は最賃 1050 円程度を望んでいる」などの情報を流し、最終局面では「県として賃上げた中小企業に対する支援策を 9 月議会で提案する」旨の文書を審議会に提出、暗に大幅引き上げを求めた。こうした知事の意見陳述をはじめ県行政サイドの積極果敢 (異例づくめ) な動きが、審議会に大きな影響を与えたことは想像に難くない。(なお、県行政サイド

は最賃全国一元化や専門部会を含む審議会の全面的公開も求めた)

いま一つの「徳島ショック」の要因は「安易な最賃審議を許さない県民世論や環境が醸成されたこと」である。昨年の最賃改定で徳島が四国で最下位、全国でも下から2番目の896円に転落した。徳島は目安額プラス1円=896円ですんなり決まった。しかし高知は5円、愛媛は4円プラスして897円とし徳島を超えた。こうした事態を受けて徳島新聞(地方紙)は徳島の最低賃金の「審議の在り方を見直せ」との社説を掲げ「低所得者の生活を守る意識が希薄である」、「現状認識が甘すぎる」と労働局や審議会の怠慢を厳しく指弾し労働者、県民の注目を集めた。それが従来が目安額プラス〇円的な安易なやり方を許さない県民世論や環境を醸成したといえる。そしてそれが労働局や審議会への圧力となり、最賃議論を活発化させ、「徳島の経済にふさわしい最賃は930円である。これに目安額50円をプラスし980円(引き上げ幅84円)とする」というこれまでと違う新しい公益側見解を引き出し、審議会をしてこれを是とする決断を下させたのである。

さらに「賃上げに期待する県民世論の高まり」も「徳島ショック」の後押しとなった。岸田首相の「物価を超える賃上げを」は、賃上げムードを高めた。消費者物価の上昇率は3%とはいえ生活必需品に限れば7%はくだらない。生活苦に労働者、働く県民は「最賃でも何でもいから給料上げてくれ」、「最賃はせめて1000円はほしい」と非正規春闘のピラを食い入るように見ていた。「JAL 不当解雇撤回、最賃1500円実現四国キャラバン」への激励も多かった。徳島労働局交渉での紛糾や再交渉もあった。最賃学習会では非正規労働者の賃上げは最賃引き上げが決め手であることが熱心に、そして具体的に語られた。賃上げに期待する県民世論は明らかに高まっていた。今こそ非正規春闘だと思った。こうした勢いが審議会に伝わり最賃引き上げの後押しとなった。

2024年度最賃新潟県での取り組みの振り返り

山崎武史(レインボーユニオン)

*2024年の最賃の引き上げに向けての取り組みは、昨年の最賃中央審議会と各地方審議会に対する取り組みを踏まえて、開かれた審議会実現に重点を置き、情報公開、要請書提出や傍聴の取り組みが各地で取り組まれました。そうした取り組みのひとつである新潟での取り組みが今後の運動に対して示唆に富むものであると思うので、取り組みについて取り急ぎメモにまとめていただきました。掲載し皆さんと共有したいと思います。(事務局)

取り組み1 実地視察実現を要望 (資料1)

⇒ 結果 10数年ぶりに実施

(ポイント) 第1回本審の直前に提出。要望書に、事業所選定条件、実施している地方、報告書の例を添付したため審議がスムーズになった。

取り組み2 「年収の壁」の解消を国への要請書に追加するよう要望 (資料2)

⇒ 結果 要請書に入る

(ポイント) 国で取りまとめている 5 種類の要望を示す表と昨年度の要望書を添付。使側が認める。

取り組み 3 口頭陳述の活用

⇒ 結果 第 2 回本審で 5 名

(ポイント) 会計年度任用職員 1 名、留学生 1 名を含むことは県労連の成果。

取り組み 4 議事要旨の公開を 7 日以内にと要望

⇒ 結果 異議申立てに間に合う速さ

(ポイント) 23 年度異議審で手続きの問題を指摘。ここで口頭陳述できていたことが大きい。24 年口頭陳述で念押し。8 月 5 日会議の議事要旨は 14 日には公開されている。

取り組み 5 二者協議の記録を要望

⇒ 結果 記録が行われる

(ポイント) 厚労省の指示ではなく独自の判断。23 年度異議審で手続きの問題として指摘。意見陳述で厚労省交渉の結果と他局の議事録を示す。

取り組み 6 全体会議の議論を増やすことを要望

⇒ 結果 二者協議後に部会長が振り返り(専門部会報告と同程度)

(ポイント) 23 年度異議審で手続きの問題として指摘。キャンペーン委の厚労省交渉の結果を示す。

⇒ 結果 二者協議の協議内容が議事要旨に掲載

(ポイント) 23 年度異議審で手続きの問題として指摘。全体会議での振り返りが記録されたため。

取り組み 7 異議申立てで口頭陳述

⇒ 結果 異議申立ての陳述に 4 名

(ポイント) 23 年の口頭陳述が初。傍聴の際に県労連に参加を呼びかけた。

取り組み 8 えちごユニオンと異議申立てで共同行動 (資料 3)

⇒ 結果 共同で会見と申立書提出

(ポイント) キャンペーン委や労運研学習会で意見交換ができていた。

取り組み 9 10 月共同街宣

⇒ 結果 新潟県労連、えちごユニオンと一緒に 10 月 2 日街宣

(ポイント) 異議申立ての傍聴席で声をかけてその場で決めることができた。その後も一緒にとりくむ話も出ている。

問題点: 全体会議が盛り上がらないので、来年度の口頭陳述で他局との比較をしながら問題提起する

2024年6月18日

新潟地方最低賃金審議会長 様

実地視察の実施に関する意見書

レインボーユニオン

代表 山崎 武央

低賃金労働者が増加するにつれ、最低賃金に関して関心が高まっています。

政府は、2030年代なかばまでに加重平均1,500円とすることを目標としていますが、地域間格差はどうするか、目標金額はいくらか、スピード感をどうするかなど、その考え方については、多様な意見があります。最低賃金の調査審議にあたり、それらの多数の意見をできるだけ多く取り上げることは重要です。

そこで、新潟県最低賃金を決定する材料の一つとして、以下のとおり、実地視察の実施を要望します。

記

新潟県最低賃金の調査審議にあたり、他県の例にならい、最低賃金の影響を強く受ける業界の事業場の視察を行うこと。

日程上、今年度の実施が難しいときは、来年度の実施に向けて検討すること。

- ・2023年度に地域別最低賃金の適用となる事業場を視察した地方最低賃金審議会
岩手、埼玉、山梨、大阪、兵庫、鳥取、島根、岡山、愛媛、高知、長崎、沖縄

(レインボーユニオン調べ)

- ・添付資料

2023年度兵庫地方最低賃金審議会資料

以 上

新潟地方最低賃金審議会長 様

新潟県最低賃金の改正決定に関する意見書

レインボーユニオン

代表 山崎 武央

新潟県最低賃金は、早急に時給1,500円を目指し、地域別最低賃金の地域間格差を縮小するための改正を求めます。

また、2020年3月25日付厚生労働省労働基準局賃金課事務連絡「地方最低賃金審議会の公開について」や、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報告(2023年4月6日)に基づき、審議会運営をいま一度点検し、改善するよう要望します。

記

1 物価上昇を上回る最低賃金の引き上げを行うこと。

- (1)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。生計費については、「持家の帰属家賃を除く総合」指数だけでなく、「基礎的支出項目」指数や「頻繁に購入する品目」指数を重視すること。また、労働組合が行っている生計費調査を重視すること。

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

強調しました。

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。

基礎的支出項目と頻繁に購入する品目の指数

月次、指数

2020年=100

年月	持家の帰属家賃を除く総合	基礎的支出項目	頻繁に購入
2023年 4月	106.0	109.0	111.0
5	106.0	108.9	111.0
6	106.1	109.3	110.9
7	106.7	109.5	112.5
8	107.0	109.6	114.1
9	107.3	110.3	116.5
10	108.4	111.6	116.9
11	108.1	111.1	116.0
12	108.0	110.9	115.6
2024年 1月	108.2	111.4	115.3
2	108.1	111.2	114.8
3	108.5	111.5	115.0
4	109.0	112.1	115.9
5	109.5	113.0	115.4

したがって、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、通常の事業の支払能力)のうち、「生計費」については、消費者物価指数として、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」や「頻繁に購入する品目」を特に重視するべきです。

また、標準生計費(4人世帯)は、生計費の指標として利用されていますが、そのデータは疑問視されています。2023年4月の標準生計費が一番低い愛媛県(13万8810円)は、一番高い石川県(27万8070円)の半分です。新潟県は40位の19万3140円と低すぎます。きちんとした生計費を把握するには、労働組合が行っている生計費調査を重視すべきです。

(2)「類似の労働者の賃金」として、賃金改定状況調査は、30人未満の中小零細企業を調査対象としていますが、最低賃金の影響率が年々上がる中で、指標として適当なものではなくなっています。最低賃金の影響率が1~2%であった時から、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。対象事業所を拡大したり、賃金中央値や平均値を指標とすることを検討されたい。

(3)最低賃金の改定を年2回、10月と4月に行うこと。

2023年10月の地域別最低賃金の改正は、全国加重平均で43円(4.47%)引き上げられ、1,004円となりました。しかし、2021年から2023年の2年間の最低賃金の改正率7.96%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上回っています。さらに、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。

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大変な苦境に立たされます。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。さらに、電気・ガス代の補助は10月に終了し、物価の高止まり状態は続きます。フランスやカナダでは最低賃金に物価スライド制を採用していますが、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。

こうした考えのもと、私たちは厚生労働省に対して年2回の改正を要請しましたが、最終的に地域別最低賃金を決定する権限は、厚生労働大臣ではなく、都道府県労働局長にあり、その調査審議は地方最低賃金審議会が行います。最低賃金法では、地方最低賃金審議会は最低賃金に関して必要と認める事項を都道府県労働局長に建議できます。現在の目安制度のもと、全国的な整合性をとる必要はありますが、物価高騰の状況を注視して、年1回に限らず、機動的に最低賃金の改正を求めるべきです。

物価と賃金の好循環を達成するために、政府、経済界、労働団体などが、そろって大幅賃上げの必要性を述べていますが、2月6日に厚生労働省が発表した毎月勤労統計調査によれば、2023年の実質賃金は前年比2.5%減、2年連続のマイナスでした。マイナス幅は1.0%減だった2022年からさらに大きくなっています。

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頼りにされているのが実態です。

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。

会社に労働組合がなく、パートや派遣労働者など非正規雇用で働く労働者が集まり賃上げを求めている「非正規春闘」は、私たちレインボーユニオンも含めて、23の労働組合が取り組んでいます。非正規春闘が2024年3月に取り組んだアンケートでは、264件のうち218件(82.6%)が「今年1月以降に賃金の引き上げはされておらず、その予定も伝えられていない」と答えています。

最低賃金法第9条第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。先に述べたように、賃金改定状況調査の対象にしている中小零細企業の労働者を「類似の労働者」とみなすには無理が出てきています。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どして、賃金改定状況調査を12月にも行うべきです。

なお、この間、全国で約60団体が行った労働局要請の中で、最低賃金の再改定を行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がない、年1回以上審議会を開催する予算がない、事務局の人員が足り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を申し添えます。

2 新たな最低賃金引上げ目標を早急に決めること。

岸田首相は、最低賃金について2030年代半ばまでに全国加重平均1,500円に引き上げること新たな目標にすると表明しています。この目標は、あまりにも遠く、かつ、遅すぎます。

- (1) 地域間格差をなくすため、1,500円以上の最低賃金を実現すること。数年以内に実現できる目標を定めること。

2023年4月に取りまとめられた「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報告」では、最低賃金の水準について議論が進まず、「あるべき水準を定めること及び定める場合の水準については、意見の一致に至らなかったが、引き続き労使で議論することが適当であるとの結論に至った」としています。前述の目安全員協議会の議論では「あるべき水準の検討に当たり、諸外国における最低賃金の金額及び目標水準やその決め方との比較をすることも考えられるが、その際には、各国と適用労働者の範囲や減額措置の内容が大きく異なることも踏まえることが必要であるという意見があった」とあります。目安全員協議会では、日本の最低賃金額が世界的にみて大きく落ち込んでいるとの見解について意見の一致をみられなかったように思われますが、G7等の中で日本の最低賃金は各国の半分であり、早急に改善する必要があります。

昨年度の最低賃金改正の最大のトピックは、Cランクの引き上げ額がA・Bランクの引き上げ額を大きく超えたことです。目安全員協議会報告では、これまでの4ランクから3ランクにし、最高額に対する最低額の比率を高めることで格差を縮小するとしました。しかし、地方では、比率ではなく絶対的な金額格差縮小を求める声が強く、Aランクの平均引き上げ

額が41.2円に対し、Cランクは平均44.4円と、3円以上高い引き上げ額となりました。

総務省が1月30日公表した2023年の人口移動報告によると、新型コロナウイルス感染拡大で抑制されてきた都市部への転入は、大幅に増大し、コロナ前の水準に近づいています。

地方では、最低賃金の地域格差により労働力人口が都市部へ転出する危機感が近年、特に高まっています。もともと目安制度は、1975年に当時の労働4団体及び4野党が全国一律最低賃金制度を求めたことに対し、政府が中央最低賃金審議会に全国一律最低賃金制度の問題を含めて「今後の最低賃金制のあり方について」を諮問した結果、1978年に始まった制度です。地方から全国一律最低賃金制度を求めるべきです。

最低賃金の引き上げに対して、中小企業でも理解を示す企業が増えてきました。2023年1月に中小企業を対象に実施された日本商工会議所と東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」の結果によると、2024年度の最低賃金額の改定に対して「引き下げるべき」もしくは「引き上げはせずに、現状の金額を維持すべき」が41.7%となる一方、「引き上げるべき」とした割合も41.7%となっています。そのうち、「2023年10月(全国加重平均43円)を上回る水準で引き上げるべき」と回答した割合は7.6%と昨年度(6.2%)から1.4ポイント増加しています。

また、新潟県内では、2023年の1年間で自殺した人は439人で、前の年より3人増加しました。原因や動機別では病気などの「健康問題」が前の年より56人減った一方、「経済・生活問題」が17人増えて111人となり、最も多く増えました。「経済・生活問題」が原因や動機となったケースは全国でも増加が著しくなっています。自殺死亡率は、新潟県は20.4人と全国で8番目に多くなっています。

現在の新潟県の最低賃金931円は、月収換算で16万2千円程度、年収換算で194万円に過ぎず、ワーキングプアの水準とされる年収200万円を下回っています。憲法が保障する「健康で文化的な最低限度の生活」はできません。

このような事態を解決するためには、物価高騰による生活苦を乗り越える最低賃金の引き上げを数年のスパンで目標を定め、確実に時給1,500円へ引き上げることが必要です。

- (2) 最低賃金の水準は、ひとり親世帯の家計を支えられる最低賃金とすること。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。

「2021年度新潟県ひとり親家庭等支援計画」によれば、新潟県における母子世帯は、10,538世帯(2015年国勢調査)で、母子世帯の94.5%が就業していますが、正規労働者としての就業割合は、48.7%でしかありません。このため、母子世帯の年間収入は200万円から300万円未満が最も多く、33.4%となっています。

現在の最低賃金では、仕事と家庭生活の両立が難しく、働きながら生活保護を利用しなければなりません。

新潟市に住むひとり親世帯(30歳、2歳)では、冬季加算(10月から4月・2人世帯12,820円)や住居費、医療費を除いて、月額14万2千円程度です。この生活保護の生活から経済的に自立するためには、最低賃金は1,500円以上必要です。

中央最低賃金審議会では、2017年以降は生活保護との逆転現象はなくなったとされていますが、「生活保護との整合性」に対して問題があります。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。

生活保護基準は、全国を1級地の1から3級地の2まで格差を設けていますが、地方の生活に絶対に不可欠である自動車の保有費用を考慮すれば、全国どこでも、目指すべき最低賃金の水準としての1,500円以上は十分根拠のある金額です。

3 公共部門労働者の賃金引き上げを念頭に置いて最低賃金引き上げの議論を行うこと。

タクシー、コンビニエンスストア、観光、ビルメンテナンスなどの民間部門だけでなく、公

共部門関連で働く時給労働者も最低賃金近傍で働いています。地方自治体では、正規職員が削減される一方で、会計年度任用職員の増加は著しく、地方自治体の業務は、こうした「官製ワーキングプア」の人たちによって回っているのが実態です。

これらの中には、最低賃金法が適用にならない労働者もいますが、最低賃金を念頭に賃金が決められることには変わりはありません。こうしたことも踏まえて、官製ワーキングプアを広げない観点から最低賃金引き上げの議論を行うべきです。

- 4 新潟県最低賃金の決定に係る答申に、昨年度の国への要望に追加して、「就業調整の原因となる税・社会保険制度の見直し」を付すこと。また、人手不足や消費税について言及すること。

2023年度新潟県最低賃金を改正するにあたり、助成金の支援策、下請取引の適正化・価格転嫁に向けた環境整備、官公需における取引条件の改善、税・社会保険料の減免といった要望が付されています。

それらに加え、扶養控除等のいわゆる「年収の壁」を踏まえて、労働者が労働時間を減らすことで、最低賃金額の引き上げが労働者の実質的な所得向上に繋がらない事例が生じています。

そこで、昨年度の国への要望に追加して、就業調整の原因となる税・社会保険制度の見直しの検討を求めるべきです。

また、ことし上半期に1,000万円以上の負債を抱えて法的整理の手続きをとった事業者は、全国で4,887件で、この時期としては2014年以降で最も多くなったと報じられています。

注目すべきは、道路貨物運送業者が186件と過去最高だった2009年について多くなったことです。2024年4月から時間外労働の規制が適用されたことから、人手不足の影響が一因です。レインボーユニオンには、零細事業主から「業務改善助成金は使えない。いまやってほしいことは消費税の減税だ」、「消費税が払えないので店をたたむことにした」との声が寄せられています。

営業を阻害しているのは最低賃金引き上げによる人件費の高騰ではありません。人手不足や利益がなくても納めさせる消費税です。こうした問題の解決を求める要望を付け加えることを求めます。

5 透明性と納得感の高い審議会運営を行うこと。

地方最低賃金審議会の運営は、2020年3月25日付厚生労働省労働基準局賃金課事務連絡「地方最低賃金審議会の公開について」において標準的な取扱いが定められています。このことは、2024年3月26日に各都道府県労働局の賃金課室長を対象とした全国会議の場でも、徹底するよう改めて指示されています。

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報告(2023年4月6日)において、形式的には「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」とされましたが、議論全体を通して、「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一層高める」という趣旨を生かすことこそ重要です。

- (1) 意見聴取を実施する際は、十分な時間をかけて活発に質疑を交わすよう努めること。
- (2) 二者協議の議事は非公開にしたとしても、他県の例にならない議事録には記録されることについて理解すること。なお、情報公開法に基づく開示請求があった場合は、この法律に規定される不開示情報を除き、開示することとなることに留意すること。
- (3) 専門部会の金額審議については、審議の透明性や納得感を一層高めるため、議論はできるかぎり全体会議の中で行うこと。
- (4) 最低賃金法で定められた異議申出制度を運用するために必要な日数を鑑みて、専門部会の議事要旨については、二者協議の概要を盛り込み、かつ、答申日から7日以内に公開するよう事務局に求めること。
- (5) 2023年度地域別最低賃金を審議した審議会の議事要旨は2023年12月27日ごろに、議事録は翌年3月8日以降に公開されており、あまりにも遅い対応と言わざるを得ない。1999年4月27日閣議決定「審議会等の整理合理化に関する基本的計画」に基づき、議事録は速やかに公開することを原則とし、議事内容の透明性を確保するよう事務局に求

めること。

添付資料

・令和5年度地域別最低賃金の改定に係る答申に付された主な要望事項	1
・令和5年度新潟県最低賃金の改正決定について(答申)別紙2	2
・地方最低賃金審議会の公開について(2020年3月25日)	3
・2023年度第2回栃木県最低賃金専門部会議事録	7
・2023年度第2回熊本県最低賃金専門部会議事録	32
・2023年度第3回新潟県最低賃金専門部会議事要旨	56
・2023年度第3回山口県最低賃金専門部会議事要旨	57

以 上

2024年8月20日

新潟労働局長 様

異議申立書

レインボーユニオン

代表 山崎 武央

今年度の新潟県最低賃金は、労働者の生計費を満たさないこと、また、審議の過程で国際比較の観点に触れられていないので、下記の点から再度審議を行っていただきたい。

記

- 1 労働組合の実施する生計費調査を重視して、労働者の生計費を満たす金額にすること。

生計費を示すデータとして、標準生計費が採用されています。しかし、2023年4月の標準生計費（4人世帯）が一番低い愛媛県（13万8810円）は、一番高い石川県（27万8070円）の半分です。新潟県は40位の19万3140円と低すぎます。このデータには大きな問題があると言わざるをえません。

労働組合の実施する生計費調査を重視すれば、春闘の賃上げ状況や消費者物価指数の伸びを大きく上回るはずであり、時間額985円では労働者の生計費を満たす金額にはなりません。

フルタイム働けば、健康で文化的な最低限度の生活をするのできる金額になるよう審議してください。

- 2 最低賃金額を諸外国並みに引き上げること。

G7等の中で日本の最低賃金は各国の約半分（表1）であり、隣国の韓国よりも下回っています。また、賃金中央値に対する割合が約4割と低く（図1）、国内で格差が広がっています。これは早急に改善する必要があります。

審議において、国際的な観点から最低賃金額をどのようにすべきかという議論が欠けているので、この観点から改めて審議をしてください。

以上