

月刊 労運研レポート No. 128

2025年2月号

最低賃金引き上げを軸に ボトムアップ春闘を通年闘争として闘い抜こう

伊藤彰信（労運研事務局長）・・・・・・・・・・ 2P

2024 年年末米国アマゾン労働者がストライキ これまでの最大規模

山崎精一（レイバーネット国際部）・・・・・・・・・・ 6P

最賃大幅引き上げで東京労働局要請を行う

最低賃金大幅引き上げキャンペーン@東京・・ 10P

■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](mailto:roukenj2014@yahoo.co.jp)（事務局への連絡はメールでお願いします）

最低賃金引き上げを軸に ボトムアップ春闘を通年闘争として闘い抜こう

伊藤彰信（労運研事務局長）

実質賃金 3 年連続マイナス、家計は悲鳴

昨年の物価上昇率は 3.2%、賃上げ率は 2.9%、実質賃金はマイナス 0.2%と低下した。格差は拡大している。年金生活者の生活も苦しい。年金支給額の引上げは 1.9%である。物価上昇に追いつかず、実質引き下げである。1974 年、狂乱物価と言われた物価高騰の年に 32.9%の賃上げと年金の物価スライド制を勝ち取ったことが懐かしく思える。年金制度に賃金と物価を合わせたマクロ経済スライド制を導入したばかりに年金支給額が実質低下しているのである。この物価高騰のなかで生活が苦しいのは皆同じだ。特に非正規雇用労働者、低所得者層の生活は大変だ。賃上げムードを追い風に 25 春闘を是非頑張って闘ってほしい。

トリクルダウンではなくボトムアップの闘いを

連合の賃上げ要求は、5%（ベア 3% + 定昇 2%）以上、中小企業は 18,000 円、6%以上の要求である。昨年の連合の賃上げは 5.1%（ベア 3.56%）、中小企業は 4.45%である。大企業と中小企業の格差が広がっているので、中小企業の要求を引上げたことは理解できる。しかし、連合の賃上げ闘争の誤りは、大企業の賃上げが、中小企業に波及し、最低賃金審議会を通じて非正規労働者へ、人事院勧告を通じて公務員に波及していくという「トリクルダウン論」である。

「トリクルダウン論」はすでに破綻している。2002 年のベアゼロ春闘以降、大企業から中小企業への波及が見られなくなったの周知の事実である。1970 年代の高度成長時代では、大企業と中小企業の格差は存在していたが、パイが大きくなっていたので同じような賃上げが可能であった。今は、パイが大きくなれない時代だから、富が一部に集中すれば格差は増大する。したがって、70 年代型賃金闘争（企業別労働組合を前提とした賃金闘争、中小企業労組にあっては親会社責任や背景資本追及）では闘えないであろう。富裕層と貧困層の格差は拡大し、多くの中間層が没落し、貧困層が拡大している。労働者の二層分化が進んだ状況を踏まえての下層からの「ボトムアップ」の闘いが必要である。

今年の賃上げ予測をする研究所の多くも 5%には届かないだろうと予測している。問題は、中小企業の賃上げが価格転嫁出来ていないことである。だからこそ、最低賃金の引き上げを始め、発注者などに価格転嫁を受け入れるよう要求していく闘いが重要になる。

社会的ミニマムの形成を展望しつつ

「ボトムアップ」の闘いのベースは賃金闘争である。最低賃金の引き上げを軸に、そのうえに企業を超えた、地域的なセイフティーネットを張り巡らしていく。そして「分配」と「雇用」を意識しながらそのレベルを上げていく闘いが求められる。「ボトムアップ」の闘いなしに、「103 万円の壁」、「年金第 3 号被保険者廃止」、「高校無償化」などの問題を処理していくと、低所得者層を置き去りにした改革になる可能性があるからである。社会

労働保険をすべての労働者に適用し、保険料の累進性を拡大する必要がある。

労運研が考えている「持続可能な労働社会」とは、出生率 2.0 以上の社会であり、人が生まれ育ち、働き、子どもを育て、安定した老後を過ごせる社会である。保育・教育の無償化、住宅、医療が保障され、最低賃金、基礎年金が社会的ミニマムとして確立する社会である。

70 年代型の働き方は、社員は正社員、社宅があり、会社の福利厚生施設と行事が行われ、不況の時も余剰人員を会社が抱え、社内で配置転換をしながらキャリアアップしていく「企業社会」といわれる姿である。その前提は、既婚女性は専業主婦あり、男性稼ぎ手による標準家族（夫婦と子供ふたり）をモデルとした家族であった。その上に世帯単位の税・社会保障システムがつくられてきた。

現在では非正規労働者が 4 割弱を占め、既婚女性の 7 割が働いている。70 年代は製造業が労働運動の中心であったが、今や第三次産業就業者が多数を占めている。女性の社会進出、非正規雇用労働者の増大という就業構造の変化も考慮しなければならない。「雇用によらない働き方」、副業、兼業などが増え、企業別労働組合の基盤が崩れようとしている。労働組合の新たな団結形態を模索すべき時である。雇用創出のために労働者協同組合、労働者供給事業などの労働者事業を検討すべき時期に差し掛かっている。

そして個人の働く権利を保障した個人単位の社会設計が求められている。賃金も「ひとり一子」をモデルとした賃金制度を考え、社会的ミニマムを形成しながら、税・社会保障制度を築いていかなければならない。

地域別最低賃金の引き上げ

石破首相は「地域別最低賃金を 2020 年代に全国平均時給 1500 円以上に」と発言している。2024 年の全国平均が 1055 円だから、実現のためには今後 5 年で毎年 7.8%、90 円ほどの引上げをしなければならない。昨年の引上げ額は 51 円（5.1%）であるから、徳島の引上げ額 84 円（9.4%）を上回る引上げを全国的に行う必要がある。我々は、平均ではなく全国一律 1500 円を要求している。掛け声だけでなく、具体的に全国一律 1500 円をどう実現するのか、我々もプロセスと闘い方を明確にすることが求められている。

この間の闘いで、審議会における最低賃金改定の三要素（生計費、賃金相場、事業者の支払能力）は崩れてきている。地域別最低賃金は、政治的要素、経済政策が先行し、審議会は三要素の辻褄を合わせるデータいじりの場になっている。その中で変わらない原則は、1978 年の「地域別最低賃金の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」という中央最低賃金審議会の申し合わせである。今まで、消費者物価上昇率について「持家の帰属家賃を除く総合」を使っていたが、去年は「基礎的支出項目」や「頻繁に購入する品目」を重視するようになった。賃金についても、「類似の労働者の賃金」として事業規模 30 人未満の事業所の賃金（第 4 表）を使っていたが、もはや全労働者の賃上げ率を重視するようになった。そう、賃金は生計費である。マクロ経済による平均値で決めるものではない。我々は、もっと最賃近傍労働者、低所得者層の苦しい生活実態を社会に最賃審議会に訴えていかなければならない。

正規・非正規、民間・公務労働者の一体となった闘いを

地域別最賃引き上げ闘争で重要なことは、地域別最低賃金の引き上げが全体のボトムアッ

プ闘争の要であり、自らの賃上げと連動していることを確認することである。自分の賃上げが貧しい人たちに波及すると思ひ込むことができたトリクルダウン論ではない。ボトムアップの自分の賃上げ要求を企業の枠を超えて闘い、地域別最賃引上げ運動の連動を作り上げることである。

連合は、企業内最賃 1250 円を掲げている。地域別最賃については、「全都道府県で 1000 円超えを実現するとともに、一般労働者の賃金中央値の 6 割水準をめざす」としている。連合の要求は結果期待値であって、あとは審議会まかせである。自分の闘争課題ではない。2023 年の賃金中央値は年収 351 万円と言われている。その 6 割は 2,106,000 円である。年間労働時間を 1800 時間とすると 1170 円である。せめて「全都道府県で 1170 円超えを実現する」と言ってほしかった。「みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会」というなら、全加盟組織が企業内最賃 1250 円を勝ち取るまで頑張る共闘が生まれてほしいものである。最低基準をみんなで闘っているのだから。その上に産業別最低賃金、職種別最低賃金をつくり、ボトムアップを図っていくのである。週 20 時間就労保障要求も重要課題である。

地域別最低賃金の影響率は 21.6% である。中小企業では 10 月に賃金改定を行う会社が 3 割ほどに急増している。春には最賃引き上げのキャンペーンをおこない、個別賃上げはある程度の引上げで仮妥結しておき、8 月の地域別最低賃金が決定されたのちに、更なる賃金改定をして 10 月実施という闘い方が、もうすぐ主流の闘争パターンになってくるであろう。

地区労や地域ユニオンは、「全国一律 1500 円」という要求でまとまらなくても、地域最賃共闘をつくり、地域商工会議所、地方自治体、労働局との交渉を行い、地域別最低賃金、企業別最低賃金の引き上げの牽引力になるべきである。

公務員との連携も重要である。自治労の中央委員会が 1 月末に開かれ、「人員確保」を再重点課題とし、「中高年層を含めた全職員の賃上げが不可欠」とする春闘方針を決定した。

自治体職場では、職員募集をしても応募者が集まらず、技術職では民間企業に転職する職員が増えている。労働実態把握を行い、職場討議を活発にして、春闘期からすべての職場で要求書を提出して交渉を行い、人員要求、さらに秋の人勧闘争につないでいく方針である。

去年の人事院勧告は、11,183 円（2.76%）であるが、初任給については大卒で 29,300 円（14.6%）増の 23 万円になるなど、下に厚く上に薄い賃金配分になった。それでも物価上昇に追いつかない賃上げであったことに不満が残ったようだ。人材が集まる魅力ある職場づくりとして、賃金においては「ラスパイレス指数 100 を最低基準」にすることにしている。ラスパイレス指数とは、国家公務員の給与を 100 とした場合の地方公務員の給与の比較指数である。2 割の地方自治体がラスパイレス指数 95 程度である。また人事院勧告は企業規模 50 人以上の民間企業と比較しているが、それを以前のように 100 人以上の企業と比較するなど底上げを図る必要がある。特に保育、介護の現場の賃上げ、労働条件の改善は早急に実現しなければならない。地域振興のビジョンと合わせて、住民運動と連帯した賃上げ闘争をつくればと思う。

会計年度任用職員や地方公務員の高卒初任給が地域別最低賃金を下回るケースが発覚したが、それは是正すべきものであること、公務員の給与改定は会計年度任用職員を含めて 4 月に遡及して実施されるべきものであることは、すでに総務省通達を勝ち取っている。さらに、委託先労働者との同一労働同一賃金の実現、公契約条例による賃金規整、地域職種別最低賃金の形成など、男女の賃金の差異の把握などを通じて得たデータ、「労務費の適切な転

換のための価格交渉に関する指針」（内閣府・公正取引委員会、2023年11月29日）を駆使して要求にまとめるなり基準を作り、地域と連帯したボトムアップ闘争を展望できるようにすることである。

最賃近傍の非正規雇用労働者の参加を促して「地域最賃共闘」の形成を

ボトムアップ闘争をすすめていくうえで重要になるのが、非正規雇用労働者の参加である。非正規雇用労働者の組織的受け皿を各労働組合、地区労、地域ユニオンにつくり、「地域最賃共闘」の前面に彼ら・彼女らが立つようにすべきである。組織化と言うと、すぐ組合費の問題になるが、組合費は安いレートでも良いし、何か月間か減免措置をしても良い。組合財政のコスパが悪いなどと言っている場合ではない。この物価高で一番苦しんでいる労働者を主体にした運動をつくるのが重要である。

どのような形で「地域最賃共闘」をつくるかはそれぞれ地域の事情で異なるであろう。このような「地域最賃共闘」が軸となって、各単組のボトムアップ闘争を押し上げ、情報交換し、地域への広報宣伝活動を担って行く。各単組の活動はバラバラであっても、連携し、共通の目標に向かって活動している連帯感を大切に作る運動である。

2月13日から16日までコミュニティユニオン全国ネットワークが最賃アクション期間として、宣伝行動を予定している。3月7日には、最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会が厚生労働省交渉、国会内での院内集会を予定している。3月になれば各地で労働局交渉などが行われる。このような取り組みの情報交換を行い、節目節目で統一的な行動を設定していく全国的なコーディネーター役が必要になる。

5月には、各地域でキャラバンや学習会を開催し、労働局、最低賃金審議会に提出する意見書まとめて提出していく。意見を述べるのは最低賃金法適用労働者とは限らない。会計年度任用職員でも良いのである。誰でも審議会で意見を述べる権利はある。最低賃金審議会の傍聴制限、意見陳述制限を突破し、最低賃金審議会を広く労働者に開かれたものにしていかなければならない。議事録公開もしかりである。このような審議会闘争と並行して、春から秋へボトムアップ闘争を継続して闘う体制づくりを急がねばならない。

最低賃金審議会の委員の任期は今年3月末で切れる。4月からは新しい委員が任命される。中央においても地方においても、我々の意見を反映できる委員を審議会に送り込もう。委員の推薦運動を展開しよう。

2024 年年末米国アマゾン労働者がストライキ これまでの最大規模

山崎精一（レイバーネット国際部）

昨年末にこれまでで最大のアマゾン労働者のストライキが行われた。4つの州の10施設の数千人の労働者たちが12月19日から24日までのストを敢行した。その中心は運転手たちで、アマゾン社には直接雇用されておらず、下請け業者に雇用されている。アマゾン社が雇用責任を認め、チームスターズ労組への加入を承認することがストライキの中心的な要求であった。「レイバーノーツ」誌の最新記事を紹介します。

アマゾンで最大のストライキ 2024年12月19日 ナターシャ・エレナ・ウルマン



*ニューヨーク州クイーンズのDBK4 配送ステーションでストライキを支持して配送を止めて逮捕された運転手

サンフランシスコ、シカゴ、アトランタ、南カリフォルニア、ニューヨークの都市圏にある7つの施設で、アマゾンの倉庫労働者と配送ドライバーがストライキに突入した。スタテン島のJFK8倉庫の組合員もストライキを承認しており、間もなく追従する可能性がある。これら5カ所の配送ステーションと2カ所の倉庫の労働者は、すでに過半数の支持を示し、組合承認を要求している。チームスターズ労組はアマゾンに最後通牒を突きつけた。12月15日までに組合を承認し、交渉に応じなければストライキに直面するというものだ。しかし、アマゾンは動かない。

「アマゾンでは賃上げやより安全な労働条件について我々と交渉する雇用主としての責任を回避している」と、イリノイ州スコークの DIL7 配送ステーションの配送ドライバーのライリー・ホルツワースは言う。

ニューヨーク州クイーンズの DBK4 配送ステーションでは、警官が群がり、ストライキを支持して運転を止めたアマゾンのドライバーを逮捕した。JFK8 倉庫でのストライキの可能性を見越して、警察は事前に施設のそばで警備していた。それにもかかわらず、6 時間もの間、ピケット参加者は施設からの交通の流れを小刻みに遅らせ、2 分に 1 台のトラックしか通さなかった。

ニューヨーク・タイムズ紙によると、チームスターズ労組はアマゾンの組織化を最優先課題としており、同組合はこのプロジェクトに 800 万ドル、さらに 3 億ドルのストライキ資金を拠出している。

寝ることしか考えられない

ストライキのタイミングは戦略的だ。「ピークシーズン」と呼ばれるホリデーシーズン前後は荷物の量が急増するため、アマゾンが混乱に対処するのは容易なことではない。2023 年のホリデーシーズンには、その年の全世界のオンライン注文の 29% を占めた。

需要の急増に対応するため、多くの労働者は育児やその他の義務を無視して強制的な時間外労働を強いられている。

JFK8 倉庫で 5 年間働いている梱包担当、ケン・コートは言った。「休日には家族と時間を過ごすことを考え、家族とのつながりを考える。そしてピーク時には、寝ることしか考えられなくなる」。

需要増に対応するため、同社は全国で 25 万人の季節労働者を雇用している。季節労働者も同じストレスに直面し、組合の組織化を支持することが多いが、季節労働者の雇用はストライキの力を弱める可能性もある。

ピークシーズン、負傷シーズン

季節雇用者に対するつけ刃の研修は、すべての人の安全性を低下させる結果を生んでいる。

「この 1 カ月だけでも、仕事のやり方を知らない新規雇用者が 6 人はいた」とコートは言う。「その新規雇用者のせいではなく、研修担当が十分な時間を与えなかったせいだ。」例えば、リビン業務（ベルトコンベアから指定された棚に商品を移動させ、梱包担当者が梱包して出荷する業務）を任された新規雇用者は、意図せず商品を棚の向こう側に押しやりすぎてしまい、反対側から落下して梱包担当者にぶつかることがあるとコート氏は言う。

アマゾンのピークシーズンは、労働者の負傷のピークを意味する。連邦上院の厚生・教育・労働・年金委員会が 7 月に発表した中間報告によると、プライムデーとホリデーシーズンには負傷率が急上昇する。

報告書によると、2019 年のプライムデーの週、アマゾンの記録可能な負傷率は、労働者 100 人当たり年間 10 人以上に相当し、これは産業平均の 2 倍以上である。同期間中、アマゾンの総災害発生率（労働安全衛生局（OSHA）に報告する必要のないものも含む）は、フ

ルタイム労働者 100 人当たりほぼ 45 件に相当する。つまり、プライムデーのペースを維持すれば、1 年間で半数近くの労働者が負傷することになる。

「私がアマゾンで働いてきた中で、荷物の取り扱い数が記録を更新しなかった年はない」とコーツは言う。

合法的な仕事とは思えない

繁忙期以外でも、仕事は過酷だ。アマゾンの容赦ない生産性ノルマを安全に達成することはほぼ不可能であり、労働者は時給 18 ドルと背中や膝を引き換えにすることを余儀なくされている。

同上院委員会からの新たな報告書によると、アマゾンの負傷率は、「倉庫産業全体の平均労災発生率に大きな影響を与え、増加し続けている」という。

アマゾンは商品を輸送し、身体を壊す企業である。そして、このレベルの搾取があらゆる場面で奨励されているので、当然の結果と言える。労災発生報告は簡単に回避できる。同社は現場の医療施設を使って、労働者が仕事に負った負傷の本当の数を隠したり、不適切な技術を使った労働者に責任を転嫁したりしているようだ。

「仕事に何度怪我をしたことか。職場のトイレには鏡があって、『あなたの安全に最も責任を負っているのはあなたです』と書いてある。それを見るたびに腹が立つ。それは会社が責任を転嫁しているだけだ」。

報告された事例に対する OSHA の罰則は、重大な違反 1 件につき約 16,000 ドルが上限だと報告書は指摘する。1 分間に 7 万ドルの利益を上げている企業にとって、それはビジネスを行うためのコストでしかない。「合法的な仕事とは思えない」とホルツワースは言う。

「私はこの倉庫業界でいろいろな仕事をしてきたが、アマゾンが一番やりたい放題だと感じる」。

グローバルな戦い

サプライチェーンの要衝で組織化された労働者たちは、シカゴ地域の配送ステーション労働者の賃上げや、サンバーナーディーノとクイーンズで停職中の航空ハブ労働者の復職を勝ち取るなど、アマゾンからいくつかの譲歩を引き出すことに成功した。

しかし、アマゾンはその脆弱性を軽減するために多大な投資を行ってきた。倉庫ネットワークの拡大により、同社は自社のネットワーク内で注文を迂回させることができるようになり、ストライキや混乱が発生した場合に特定の場所への依存を減らすことができる。天秤を傾けるのに十分なパワーを構築するには、グローバル・サプライチェーン全体を組織化する必要がある。

アマゾンは世界中で組織化に激しく反対しており、組合認証選挙を遅らせたり、従業員を反組合集会に強制的に参加させたり、組合選挙の前に大量採用を行って票を薄めるなど、反組合的な戦術に傾いている。

2022 年から 2023 年にかけて、アマゾンは「組合回避」コンサルタントに 1,700 万ドル以上を費やした。また、他の企業が管理職を教育するためにこうした詐欺師を招き入れることで満足しているのに対し、アマゾンは時には中間管理職の代わりに、コンサルタントをマネージャーとして直接雇用している。

説明責任を果たせ

配送ドライバーの場合、アマゾンが責任を回避できるように、ドライバーは配送サービス・パートナー（DSP）と呼ばれる請負業社で働いている。

昨年、カリフォルニア州にあるバトルテスト・ストラテジーズという DSP でドライバーが組合を結成した際、アマゾンは契約を打ち切り、84 人のドライバーを事実上解雇した。同社はアマゾンとしか契約しておらず、契約打ち切りの後は営業を停止している。

今年、アマゾンはイリノイ州の DSP、フォー・スター・エクスプレス・デリバリーでドライバーが組織化された際にも、同じ行為を行った。

アマゾンは、ドライバーは DSP に雇用されているため、労働者と交渉する義務はないと主張している。しかしドライバーたちは、アマゾンは共同使用者の法的基準を満たしていると主張し、嘘を暴いている。

「私たちはアマゾンのブランドのバンを運転し、アマゾンの制服を着ている」と、南カリフォルニアにあるアマゾンの DAX5 施設の配送ドライバー、ルビー・ウィギンズは言った。「説明責任を果たせ」。UPS の労働条件をここで実現できる 安全性は、中心的な関心事であり、組織化の中心課題である。配達用のバンはぎゅうぎゅう詰め、座席の後ろや隙間に荷物を詰め込まざるを得ないドライバーもいる。同じ DSP で働くルビーの夫、アンドリュー・ウィギンズは言う。「多くのドライバーはダッシュボードの上に荷物を置く。とても危険ですが、みんな仕方なくやっている」。

ルビーとアンドリューは、UPS の配達ドライバーと定期的に、強力な組合協約の利点について話している。「UPS の話を聞くと、驚くばかりだ。整備士が常駐し、現場で車両を見ることができる。アマゾンではそんなことはできない。UPS はアマゾンよりも収益性が低いのに、ドライバーのためにそのようなことができるのを見ると、アマゾンに『同じように扱ってくれ』と言いたくなる」。

「アマゾンでは、仕事をこなすためには、正確なステップの完全なシステムを頭の中で考えなければならない」とホルツワースは言う。「荷物をこのように整理し、止まったらすぐにブレーキをかけ、キーを抜き、シートベルトを外す。もしアマゾンがこのようなビジネスモデルをとることができるのなら、他の企業の将来の労働条件はどうなるのだろう？」ルビー・ウィギンズは言った。「私たちには姪や甥、私には弟がいる。数年後、彼らの労働力はどうなっているのだろう？なぜ UPS で働かないの、と良く聞かれる。私たちはすでにドライバーなのだ。UPS の労働条件をここで実現できる。ここで労働条件を改善し始めることができる」。

最賃大幅引き上げで東京労働局要請を行う

最低賃金大幅引き上げキャンペーン@東京

全国一般全国協、郵政産業ユニオン東京地方本部、下町ユニオン、練馬全労協などが参加する最低賃金大幅引き上げキャンペーン@東京は、東京労働局に対して1月17日東京都の最低賃金大幅引き上げを求めて要請行動をおこなった。労働局労働基準部賃金課課長が対応した。以下要請でのやり取り概要と要請書を資料として掲載する。

キャンペーン@東京では今後東京労働局への働きかけをさらに強めていくことを確認している。

東京労働局回答（若槻課長より） 要請書項目に沿って

1：東京最低賃金を100円以上引き上げ

11・22付け閣議決定総合経済対策 2020年代全国平均1500円 地域課間格差是正
首相演説 データを審議会に示す

2：年2回最低賃金改定

必要であると認めるときに諮問 都道府県労働局長が判断

3要素 都道府県内 改正が必要と認められるとき 春季賃上げが反映する5月以降

3：中央最低賃金審議会の目安によるのではなく

中賃の3ランク目安、審議の参考としてしめされるもの

4：審議の公開

閣議決定指針 非公開とせざるを得ない 中賃=3者審議公開

情報を委員に提供 専門部会も令和2年余利用し公開

5：審議員公募・意見陳述

委員任命 23条 推薦「労働者一般の利益」

意見陳述 事務局が判断するものではない 意見書＝ 掲示板掲示

6：口頭意見陳述

審議会が決める。

次いで**質疑** 以下のような点で

・公開など決めるのは審議会？ 審議会委員にあて要請しなければならないのか

- ・東京審議会議事録 いつアップしたか 第1回専門部会 11月中
- ・意見陳述実施事例、長崎・広島など紹介。東京の対応を問う
- ・物価指数「頻繁に使う品目」での集計、東京は行っているが
- ・東京の特徴 家賃高騰・母子家庭などを把握して、審議せよ（回答時間なく尻切れ）

45分間程度やり取り。最後に「意見書」だすので口頭意見陳述を希望、審議会審議結果を示せと再度要請して要請を終了しました。

資料

2025年1月27日

東京労働局長 富田望殿

最低賃金大幅引き上げキャンペーン@東京

呼びかけ団体 ・下町ユニオン ・郵政産業ユニオン 東京地方本部

・全国一般全国協議会(東京東部労組) ・めぐろユニオン(機関確認中)・練馬全労協

東京連絡先：東京都府中市栄町 3-16-14-302 橋本策也

090-3409-7768 sakuya.hashi@gmail.com

東京最低賃金大幅引き上げの要請

東京都最低賃金は2024年10月1日に改正され、1163円となりました。

しかし全国一低額・低率の引上げです。これは13年連続して「中央最低賃金審議会目安」どおりの改定となっているためです。2024改定では徳島県の84円引き上げなど全国28県で「目安」額を上回る最低賃金改定が行われました。東京最低賃金も「目安」にとられず、東京の実情＝物価・家賃高騰、非正規・委託・派遣、みかけ「個人事業主」などの労働者の増加、全国一・二のひとり親家庭の存在、学生間の経済格差増大など＝を考慮した最低賃金改定が必要です。

東京地方最低賃金審議会の審議過程の公開は、国＝厚生労働省の指導もあり2024年大きく改善されました。しかし「目安どおりの引き上げ」という結論ありきの「密室審議」が疑われ、最低賃金で生活するものの声を聴き、公開・透明な審議が求められます。

政府は「最低賃金を2020年代に全国平均1500円以上」とすることを目指しています。現在の最低賃金全国加重平均1055円を5年で445円引き上げ＝毎年8%以上の引き上げが求められます。東京最低賃金は毎年100円以上の引上げ、あと3年で1500円以上とすることが必要です。

2025 年東京最低賃金の審議にあたり、以下要請します。

- 1：東京最低賃金を 100 円以上引き上げ、2026 年までには 1500 円以上に引き上げること。
- 2：そのために、年 2 回最低賃金改定を行うこと。
- 3：中央最低賃金審議会の目安によるのではなく、「全国」と「東京」を比較した検討数値に基づき東京の最低賃金を検討すること。
- 4：すべての審議の公開、傍聴制限の撤廃、資料・議事録などの迅速なホームページでの公開を行うこと。
- 5：東京最賃審議に、最低賃金で暮らす労働者の声を直接反映するため、審議員公募・意見陳述実施、アンケートや実態調査、参加しやすい意見公募、パブリックコメントを行うこと。
- 6：2025 年審議にあたり、広く「意見書」を求めること。最低賃金大幅引き上げキャンペーン@東京は「意見書」を提出し、審議会での口頭意見陳述を求める。

以上

添付参考資料裏面

- ① 2024 目安に上乗せした 27 県 +34 円徳島県など
- ② 2024 各県の最低賃金引き上げ率 全国加重平均 5.1% 東京は 4.5%全国最低
- ③ 2023,2024 と東京最賃は全国最低の引き上げ額・引き上げ率 **差は拡大**
- ④ 東京最賃は過去 12 年間中央最低審議会目安どおり
- ⑤ 2024 最賃審議会公開状況 中央審議会よりはるかに低い東京審議会の公開度
- ⑥ 2024 最賃審議会 多くの県で意見陳述実施

①2024 最賃引き上げ額 目安に上乗せした 27 県 +34 円徳島県など

引上額	84 円	59 円	59 円	58 円	57 円	56 円	55 円	54 円	53 円	52 円	51 円	50 円
府県	徳島	愛媛	岩手	島根	鳥取	佐賀 鹿児島 沖縄	青森 ほか 7 県	秋田 新潟 熊本	福井	茨城 香川	石川 ほか 5 県	東京 ほか 19 県
最賃額	980 円	956 円	952 円	962 円	957 円							

②2024 最賃引き上げ率 各県の最低賃金引き上げ率 全国加重平均 5.1% 東京は 4.5%

全国最低

9.4 %	6.6	6.4	6.3	6.2	6.1	6.0	5.8	5.7	5.5	5.4	5.3	5.2	5.1
徳島	愛媛 岩手	島根	鳥取 沖縄	佐賀	大分 長崎 青森 高知	秋田	新潟	福井	茨城 石川 和歌山	宮城・群馬 岡山・岐阜 福岡	富山 山梨 長野 奈良	北海道 栃木 滋賀 広島	加重平均 静岡 兵庫
全国加重平均以下			京都(5.0) 埼玉・千葉・愛知(4.9) 大阪(4.7) 東京・神奈川(4.5)										

③全国で最低の引上額・引上率続き、さらに差は拡大

	2023				2024			
	引上額	最高	引上率	最高	引上額	最高	引上率	最高
全国加重平均	43 円	47 円 (大分 佐賀)	4.47%	5.48 % (島根)	51 円	84 円 (徳島)	5.1%	9.4% (徳島)
東京	41 円	下から 13 番タイ	3.82%	全国最低	50 円	全国最低	4.5%	全国最低

④中賃目安どおりの東京最賃 東京最賃は過去 12 年間中央最低審議会目安どおり

「中賃目安どおり」の最賃決定のため、都市部＝A ランク地域、特に東京の最賃引き上げは、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。（目安小委資料、公益委員見解などより作成）

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	平均
全国	3.66	2.09	2.31	3.13	3.04	3.07	3.09	0.11	3.10	3.33	4.47	5.1	3.31
A ランク	3.98	2.27	2.34	2.86	2.22	2.93	2.96	0.10	2.87	3.09	?	4.6	
東京	2.24	2.19	2.14	2.76	2.79	2.82	2.84	0.00	2.76	2.96	3.82	4.5	2.89

東京の最低賃金は全国最高といわれますが、毎年の引上げ率では過去 9 年全国最低です。

⑤2024 最賃審議会公開状況

	資料公開	開催回数	公開	傍聴人数	
--	------	------	----	------	--

中央審議会	即日ホームページで公開		公開	数十名	
同 目安小委	同	5回	部分公開	同	開催順次公示
東京審議会	開示請求で3週間後入手		公開	4-6名抽選	
同 専門委員会	情報公開請求中	3回?	今年より部分公開	2名抽選	2回目以降は公示なし

⑥最賃審議会 多くの県で意見陳述実施

少なくとも以下の県で、委員以外の意見陳述が実施されました。

佐賀（県副知事も）・大阪・北海道・長崎・滋賀・千葉・鹿児島・秋田（参考人意見聴取）・岩手（参考人意見聴取）・宮城・栃木・千葉・埼玉・徳島（県知事も）・宮城・広島・福岡