

2020年度青森県最低賃金改定について

「労働者側委員の基本的認識と考え」

【今年の改定にあたって】

労側代表委員 赤間義典

はじめに

昨年末、中国武漢市において病原体が特定されていない肺炎の発生が複数報告された。年を開け、病原体が適薬の無い未知のコロナウイルスであると判明したが、大方世界は楽観的に捉え緊急措置は取らなかった。日ならずして我が国でも感染が確認され、4月には人の移動制限を伴う緊急事態宣言が発信された。

世界は今、新型コロナウイルス感染症の脅威により経済活動は停頓閉塞し、景気の後退は急激で厳しく、社会活動も自粛を余儀なくされるなど先行きが見通せない状況にある。世界中で感染者数や死者数が増加する中、我が国においては重篤者や死者数は少ないものの、緊急事態宣言の解除により自粛を解かれた若者を中心とした感染は拡大しつつある。こうした中、政府は特に落ち込んだ旅行・宿泊サービス業関連への緊急経済支援対策として「GOTO キャンペーン」をスタートした。この先どれだけ感染が拡大するかは日を追って明らかになるが、感染拡大防止対策が脆弱な中、どのような分野にどれだけの影響があり、それを補って余りある利益がもたらされるかは未知数である。

ともあれ、コロナ禍による経済活動への影響は今日明日に収束するものではない。昨今、「ニューノーマル時代」とも言われる今までの常識に捕らわれない社会として、コロナ禍における長期戦を見据えた新しい生活様式やビジネス形態などが模索されている。物理的に人が集まることで収益を得てきた業種は、確かにコロナ禍によって大きなダメージを受けている。しかし、通販型の販売やそれに伴う配送業務、また自炊や宅飲みなどいわゆる巣ごもり需要の拡大で大きく業績を伸ばしている業種も少なくない。

主要証券会社の決算を見ても大凡て改善しており、金融ショックにより企業・個人から一夜にしてお金が消えたわけでもない。確かに先行きは不透明だ。コロナ禍の中では企業も厳しいが、労働者の生活も苦しい。特に社会のいわゆる弱い立場の労働者に影響が大きく、更に苦しい状況に追い込まれている。そうした人へのセーフティネットはもとより、何より安心と道筋を示すことが重要だ。コロナ禍の名のもと、すべてのものが暗澹たる気色で束ねられ、雇用や最低賃金の話などが混然となり秤に掛けられている。最低賃金は憲法で定めた働く者へのセーフティネットであり、道理に基づいた働くことへの客観的な対価である。様々な要因により社会様式やビジネスモデルが変化しても、最低限の生活に必要な賃金水準に対する考え方方は変わるものではないし、そうした弱者を置き去りにしない包摂した社会が必要だ。

- これまで、政府はバブル経済崩壊後の失われた20年を取り戻すべく、デフレ経済からの脱却を目指し、GDPのおよそ6割を占める個人消費の底上げを狙い賃上げを推進してきた。最低賃金についても大幅引上げを主要政策に掲げ、毎年3%程度の引上げを行ってきた。しかし、こうした現在でも日本の最低賃金は先進国でも最低レベルで、相対的貧困でも格差の激しい国である。

今最低賃金の引上げの流れを止めれば、数年にわたり政策として推進してきたデフレ脱却や社会保障財政の底上げ、更には外国人労働者の獲得にも悪影響が及ぶ。忘れてはいけない。日本は確実に少子高齢化・人口減少が進んでいる。バブル崩壊以降、日本は長らくデフレに苦しんで来た。アベノミクスにより物価や株価は上がったものの、未だ失われた〇十年は五里霧中だ。

人口の増減はインフレ率との影響が深い。人口が増えれば総需要が増大し供給が遅れて増

えることからインフレ要因となり、人口が減少すれば総需要も縮小し成長を阻害することからデフレ要因となる。2060年までにアメリカでは人口が25.2%増となり、日本を除く先進7カ国では14.9%増加するとされている。それに対して日本では32.1%の減少となり、先進国の多くが人口ボーナスをもらう中で、日本だけが人口減によるデフレ圧力に晒されることになる。2017年にムーディーズ・アナリティクスで発表した論文「人口増加とインフレ」では、人口増によるインフレ圧力に比べ、人口減によるデフレ圧力は倍くらい大きいとしている。世帯主が最低賃金というケースも多い中、150万円に満たない年収では子どもを産み育てることは難しい。

また、高齢化もデフレ要因の一つとしている。IMF(国際通貨基金)では65歳以上、国際決済銀行では74歳以上の人口増加はデフレの要因になると分析されている。高齢者はすでに様々な物を持っていることから若い世代に比べて需要が少なく、また資産を持っていても年金など収入が少ないとからデフレを好む。こうした年齢層が多くなることにより政治・政策的にもデフレに引っ張られるとしている。高齢化が進んでいる日本では、このケースに倣うようにデフレ圧力が強いことが窺える。

従前から議論の通り、デフレ脱却には総体的な賃上げはもとより、最低賃金の引上げが重要である。高収入者の賃金は投資や貯蓄に回りやすいが、最低賃金近傍の労働者の賃金は日々の生活に消費される。購買意欲の高い若い世代や、生活向上を目指す最低賃金で働く人たちの収入増がデフレからの脱却の鍵である。

- 最低賃金は誰のための、何のための最低賃金なのか、今こそ振り返って考察すべきだ。最低賃金は2007年度の法改正を睨んだ審議から段階的に引き上げられ、青森でも昨年まで171円の引上げが行われてきた。しかし、全国加重平均901円を超えているのは7都道府県に過ぎず、未だ700円台の地域が17県ある。本県も最低横並びの790円である。最高額は東京の1,013円で、本県との差額は223円と、2007年度の差額120円から大きく拡大している。

日本の最低賃金は地域別に設定され、各々の地域で審議・決定されているが、ほとんどの諸外国では「全国一律」となっている。地域別で格差があるのは国際的にみても珍しいケースで、更にはその額が低すぎる。日本の最低賃金はフルタイム労働者の平均賃金の約4割に過ぎず、OECD諸国では最低レベルにある。諸外国ではフランス60%、イギリスやドイツ、韓国で50%ほどとなっている。

また、最低賃金の引上げに当たっては、物価上昇や平均賃金の上昇をシステム的に自動で組み込んでいる国も多い。イギリスなどではフルタイム労働者の平均賃金の60%という明確な目標を掲げている。

こうした政策の背景には、最低賃金の引上げは国民全員に対してメリットがあるという社会的なコンセンサスがある。最賃引上げは「格差是正」「消費拡大」「税力の強化」などにつながる。つまり、働くことにより税金を払う社会の支えを増やしつつ、終了による自立が可能になることで社会保障費が減るという、広く社会の構成員となるメリットがしっかりと共有されているからだ。最低賃金の引上げは適用となる労働者のみならず、社会全体を支えるために必要なものとして理解すべきである。

政府は「出来るだけ早期に全国最低800円を確保し、2020年までに平均1,000円を目指す」との指標がある。しかし、未だ目標を達成していないばかりか、その流れを止めようとしている。最低賃金の引上げは、生活に困窮している労働弱者を救うための手段であり、目指す1,000円や800円と言う額はあくまで目標であって目的ではない。その歩みとして、何のための最低賃金制度なのか改めて考えるべきではないか。最賃の眼目は、格差是正や社会の参画・支え手の拡大強化を図り、公平で持続可能な社会基盤を整えることである。停滞は当然容認されるものではなく、本来の目的に沿って議論され引上げを図るべきである。

- コロナ禍の中でも休むことが許されない業種も少なくない。スーパーなど食料品を扱う店

員やドラッグストアで薬を扱う店員。巣ごもり需要でネット通販による宅配業務の増大。乗車数に関わらない公共交通機関の関係者。日々欠かせない日用品を売るホームセンター。医療や介護に携わる社会に必要不可欠な仕事に従事する、いわゆるエッセンシャルワーカーと言われる人など、こうした人たちにも最低賃金で働く人は多く、処遇改善などの課題が浮き彫りになってきた。現状 790 円では週 40 時間働いても 150 万にも満たず、雇用を守ることは労使とも大前提ではあるが、社会全体で危機を乗り切るために最低賃金の引上げが重要である。

阿部首相も「中小企業・小規模事業者の厳しい状況を考慮し検討して欲しい」とは言いつつも、今年度の骨太方針には「最低賃金 1,000 円」を堅持している。かつてリーマンショックの時も「自安なし」だったが、本県においても真摯な議論の結果、引上げを行っている。苦しい状況ではあるが、中長期的な観点からも引上げを継続するべきである。

- 確かに新型コロナウイルス感染症の影響は大きく無視はできない。しかし、すべての業種が立ち行かない状況とまでは言えない。日銀青森支店の県内金融経済概況（2020 年 7 月 30 日発表）では、県内の景気は「新型コロナウイルス感染症の影響がみられる中、一部に持ち直しの動きがあるものの、厳しい状態が続いている」とし、前月の「悪化」から表現を緩めた。個人消費は「財（物）の消費を中心に下げ止まりつつ」とし、前回の「減少」から上方修正した。個人消費は、在宅時間の長期化などを背景に、家電販売・ホームセンターで増加した。家電製品は白物家電の売り上げが増え、ホームセンターは DIY（日曜大工）の需要が堅調で、スーパーは食料品や日用品を中心に緩やかに増加している。ドラッグストアでは引き続き衛生用品を中心に好調を維持し、生産は電機機械がパソコン向けの需要が増加するなど、全体として持ち直している。支店長は、「国内外の経済活動の水準が徐々に戻っていく中で、県内の経済についても緩やかに水準が上るのは基本線」としつつも、感染状況を警戒しながらの経済活動で不透明感が続くとしている。
- しかしながら、2009 年度は今よりも経済指標も悪く有効求人倍率も 0.29 倍であったが、その年でも 3 円の引上げを行っている。現在の有効求人倍率は「悪化」としつつ 0.91 倍（6 月）で、5 月に大きく減少していた建設業では現場作業が動き出し求人も回復している。政府の緊急事態宣言により企業活動の停止を余儀なくされている企業も少なくないが、広がる地域間格差・所得格差の是正や労働弱者・貧困問題の解決、とりわけ一人親世帯における子どもたちの教育機会の格差など、賃上げの停滞は将来の我が国の成長の妨げに繋がりかねない。

一度失った人財や関係は取り戻すことができない。社会構造や働き方は新たな次元へと変革しつつあるが、物には人の手が汗が不可欠であり、そこで安心して働き、より生産を高めるには企業の努力と魅力が必要である。

I. 労側の基本的態度

最低賃金法第 1 条は、賃金の低廉な労働者について賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図ることを最低賃金制度の第一義的目的として定め、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保という社会政策、労働政策、経済政策等の各分野において効果を上げることを第二義的目的とし、国民経済の健全な発展に寄与することを究極的な目的として掲げている。

私たちが生きる上で基本とするのは憲法であるが、その理念には心の道徳がある。それは、いかなる弱者も捨て置かないという共助・扶助の心であり、それは法律においても意識は同じく「すべての国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」という我が国の道徳・思想の根幹は揺るがず、普遍のものである。

これに加え、最低賃金法と立法精神を同じくする労働基準法第 1 条は、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」としている。労働対価である賃金は働く者を育て生活を支え、社会を構築し経済・産業を振興して

生産活動へ還元する。働くことに対し道理に合わない賃金は、企業に於ける非生産的な事象を生むばかりか、人も社会も育てず、心の荒廃と社会秩序の軋轢を生む。企業もまた小さな社会であり、そこに働く者すべてが社会の根幹である。

現在、本県における最低賃金は 790 円で、年間 2,000 時間働いても 158 万円程と、一般にワーキングプアと呼ばれる年収 200 万円にも届かない。この金額では、憲法で求める「人たる最低限度の生活を営む」水準として十分でないことは明らかである。現在、最低賃金近傍で働く人の多くは、いわゆる非正規労働者と呼ばれる人たちで、その非正規雇用で働く人は、今や全就労人口の 4 割を占めるまでに増加している。かつては主婦やパート・学生アルバイトなどの家計補助者が中心であったが、現在では「不本意非正規」と言われる、ひとり親世帯、育児、介護など様々な事情を抱えながら、自ら主たる生計者として家計を支えている人が少なくない。

連合が昨年 6 月に実施した非正規雇用で働く者の生活実態調査によると、「世帯収入に占める本人の賃金収入がすべて」という割合は男性で約 4 割、女性 2 割で、「世帯収入の大部分を占める」まで含めると、男性は 5 割超、女性は約 3 割に上り、この割合は年々増加傾向にある。調査の中では「不本意非正規」となった理由に、「正社員の仕事につけなかった」と言う人が 4 割以上もあり、非正規での働き方を選んだ人の中にも「家事」「育児」「介護」など家庭・地域の事情とした人が 5 割弱と、非正規での働き方を選択せざるを得ない人も多い。こうした事情を踏まえると、「非正規雇用は低賃金」と言ういわゆる雇用形態に張り付いた最低賃金は大きな課題である。

そもそも最低賃金引き上げの目的は、賃金の低廉な労働者の「労働条件の改善」のみならず、「労働者の生活の安定」「労働力の質的向上」「事業の公正な競争の確保」により、「国民経済の健全な発展に寄与」することにある。2007 年の最低賃金法改正以降、2008 年の円卓合意、2010 年の雇用戦略対話合意の中では、働いて得る賃金の絶対水準を意識し、それに向けた地域別最低賃金引き上げの流れをつくり、そしてここ数年「ニッポン一億総活躍プラン」や「働き方改革実行計画」の主旨にある通り、非正規労働者の待遇を改善し、国内全体の消費を引き上げてデフレからの脱却を目指してきたものと受け止めている。しかし、現在の日本の経済やその構造を見ると、土台となる個人消費は緩やかな改善は見られるものの、将来的に継続して経済発展に寄与するまでの水準には至っていない。

その要因の一つが、現在の最低賃金水準の低さにある。本県の 790 円では、年々重くなる各種税負担や生活物資の上昇などに実質賃金が追い付かず、「生活の安定」には不十分な水準であり、消費マインドを喚起するまでには至っていない。確かに最低賃金は 2007 年の法改正を見据えた審議から 171 円引上げられ、金額的にはある程度目に見える。しかし、公租公課は 0.05% 弱と上昇しており、この負担は短時間労働者の 1 日分の賃金にあたる。また、長らく我が国はデフレのトンネルにあったが、3 年ほど前から物価は上昇傾向にあり、現在も生活物資を含め様々なものが値上がりしている。

また、消費増税の影響についても触れる必要がある。2% の増税が本県の最賃金近傍で働く者にとって日々の生活に大きな影響を及ぼし、実質的な生活賃金が大きく目減りしているのは明らかであり、働く者のセーフティネットであるその機能も果たしているとは言い難い。

このような状況を踏まえ、労働者に将来と安心を与え、需要増に欠かせない要件である個人消費を喚起し、経済発展に向けては最低賃金引上げの継続を停滞させてはならない。

最低賃金については、2007 年度の「成長力底上げ戦略推進円卓会議」、「生活保護に係る施策との整合性に配慮」が盛り込まれた最低賃金法の一部改正（2008 年 7 月施行）や、配意を求められた「働き方改革実行計画」（2017 年 3 月）に指摘された、雇用形態に関らず働いて稼いだ賃金で家族とともに生活出来る社会の実現など、政労使合意や政府方針等も踏まえ、本県においても公労使で真摯な議論を尽くしてきた。その結果、青森県の最低賃金は、法改正前の金額に比べれば大幅な引上げが続いてきた。しかし、最低賃金法第 1 条の法

目的に鑑みると、未だ十分な水準とは言えない。

また、最低賃金における地域間格差の拡大は深刻である。格差については前項の通りであるが、この水準差がより賃金水準の高い中央へと働き手の流出の一因にもなっており、地域の過疎化・貧困化の要因となっている。

総務省が発表した人口推計（2020.7.1 現在）によると、日本の総人口は 1 億 2,596 万人と 9 年連続で減少し、減少幅・減少率とも過去最大となった昨年を更に下回った。また、15 歳から 64 歳までの「生産年齢人口」の割合は 7,487 万 1 千人で、前年同月比 40 万 4 千人の減少となり、こちらも過去最低となっている。

この様な状況から、地域別最低賃金は生存権の担保という生活保護水準を上回ることは言うに及ばず、働くことにより人が人たるに値する生活を営むための金額でなければならない。その水準については、働き方改革関連法案における「同一労働同一賃金」が示す通り、すべての労働者の不合理な待遇差が無く、充実して働ける待遇と環境の構築が急務である。

本県の最低賃金審議会においては、地域の経済発展と人口・労働力の確保のためにも、労働市場が求め提示する賃金水準等を参考とし、更には本県で働いて本県に暮らせる社会的賃金として、その絶対値に着目した審議と結果が求められている。

II. 総論

- 地域別最低賃金はナショナルミニマムにふさわしく、働くことにより生活を下支えする実効性の高い賃金であり、更には国際労働基準に合致し人間らしい文化や教育が得られる水準でなければならない。

2007 年に改正された最低賃金法では、地域別最低賃金を決定する際の 3 つの要素として、「生計費」「賃金」「通常の事業の賃金支払い能力」を定めている。更には「前項の労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする」と、賃金のセーフティネット機能を強化するとともに、労働対価が人的保護・福祉水準に対し矛盾を生じず、かつ優位性を持つよう求めている。

こうしたことからも、地域別最低賃金については、必要最低限度の生活を保障する「労働対価」という観点から、3 要素のうち「賃金」と「生計費」を特に重視し決定すべきである。「通常の事業の賃金支払い能力」とは、当該業種等において正常な経営をしていく場合に、通常の事業に期待することのできる賃金経費の負担能力のことであり、個々の企業の支払い能力ではない。ILO（国際労働機関）では最低賃金に関する第 131 号条約を定めているが、そこでは事業の支払い能力を決定要素とはせず、水準決定に当たっては「経済開発上の要請、生産性の水準並びに高水準の雇用を達成し及び維持することの望ましさを含む」ことを考慮すべき要素としている。言い換えれば、少子高齢社会が伸展し、生産年齢人口が減少する中、生産性の向上を図り、労働市場の需要と供給に即し優れた労働力の確保のため通常支払う賃金であり、先行き成り立たずもうこれしか払えないとする企業の賃金経費ではない。

これらを踏まえ、「通常の事業の賃金支払い能力」については、雇用・求人を含めたマクロ的経済や社会の動向に基づいて議論すべきであり、労働者の生計費を考慮する際には、最低賃金法の趣旨に照らし、生活保護水準を全県に渡り優位性をもって上回るとともに、一般労働者の賃金はもとより、実勢的な求人額や、労働経験の無い高卒初任給などの水準を下回らないことを重視し、引き上げを図るべきである。

- 2020 年 4 月（中小企業は 2021 年 4 月）同一労働同一賃金法が施行された。労働者派遣法改正以来、パートや臨時・嘱託社員など、いわゆる有期契約労働者（非正規雇用労働者）が増加し、無期雇用契約労働者（正規雇用労働者）との待遇や環境など様々な格差が問題となってきた。これまで、パートや臨時・嘱託社員については、賃金や手当など正社員と異なる事が当然とされていたが、近年、勤務状況や職務内容で大きな違いが無いにもかかわらず、

賃金や手当などの点で格差が設けられていることに対し不合理との判例が相次いでいる。

有期契約労働者と無期契約労働者の間の不合理な労働条件の相違については、労働契約法第20条で禁止している。この点について最高裁判決では、両者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期契約労働者の公正な待遇を図るために、その労働条件につき期間の定めがあることにより不合理なものとすることを禁止した。そして同条をもとに、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた待遇を求める規定であると解している。

この判決では、広く正規・非正規労働者間の待遇格差の法的救済の可否という、永年の課題について最高裁が初めて判断を下したものであり、また、働き方改革法にある「同一労働同一賃金」の法整備を踏まえ、社会的に大きなメッセージを発している。

そもそも最賃の具体的な論点となるのは地域間での格差だが、日本が最賃を「地域別」に設定している根拠には「平均賃金」の格差が上げられる。中央と地方では地域別最低賃金の格差も大きいが、平均賃金の格差も大きい。都道府県別の賃金分布を見ると、最賃近傍や最賃プラスアルファ程度の時給で働く人が多く、これはむしろ最低賃金が地域の平均賃金を引き下げているとも考えられる。また、最賃については企業が「これ以上払えない」のではなく、「これだけ払えば法律違反にならない」と張り付かせていると言え、プラスアルファの企業においても最賃プラス〇円で基準を図っている様子が見て取れる。

賃金格差は、地域間格差はもとより企業規模や産業・職種による地域内の格差の方が大きい。同じ職場で同じ仕事をしていても、雇用形態によって待遇に異なる基準を設けることは、様々なネット動画で明らかになっている通り、企業のレピュテーションリスク（風評リスク）の観点からも是正を急ぐべきである。「同一労働同一賃金」が法制化し、「どの企業が何の仕事で誰の賃金と比べて」とされた時、同じ業務に違う形態で働く人の均等・均衡待遇について、その無矛盾性を説明できる賃金を整備していく必要がある。

III. 各論

1. 最低賃金のあるべき水準について

○ 最低賃金の目指すべき水準と到達時期については、新型コロナウイルス感染症の影響や経済環境なども考慮する必要はあるが、2010年の雇用戦略対話での合意を尊重し、今年度をもって全国最低800円に引き上げることが必要である。現況、本県においても新型コロナウイルス感染症の影響で、事業所によっては雇用調整が行われているが、パートタイム・アルバイトの募集平均時給（8月2日現在）は887円（タウンワーク）であり、解雇・雇止めと最賃は必ずしもリンクしていない。

○ 最低生活賃金という観点から見ると、本県の地域別最低賃金は現在790円で、生活保護基準についてはクリアするなど、ここ数年で一定程度引き上げが図られてきた。しかし、この賃金で1ヶ月（173.8時間）働いたとしても112,313円（公租公課含）で、残業をして一生懸命働いたとしても、ワーキングプアと称される年収200万円どころか150万円すら大きく割り込む。これは憲法第25条、労働基準法第1条に照らしても、あまりにも低水準である。

私たち連合では、マーケットバスケット方式で最低必要生計費を満たす賃金水準として、より実勢に近い形で市場調査を行い「リビングウェイジ（生きるための賃金）」を算出しているが、最新の2018年基準では青森県910円となっており、この額を上回らなければ単身世帯では生活できないという結果が出ている。

また、働いて得る賃金水準としては「初職に就く賃金」、すなわち高卒初任給との均衡が重要である。青森県経営者協会の新規学卒者の初任給（見込み）は、高校卒154,200円で、ハローワークにおける募集賃金についても前記の通り、いずれも最低賃金を大きく上回っており、賃金は上昇傾向にある。

○ 具体的な金額について、参考とする公的な水準としては、青森県の「パートタイム労働者の1求人票あたりの募集賃金平均額」や「募集賃金下限額」があるが、民間（タウンワーク）の調査をみても、平均時給887円（全国平均1,051円）で、最も高いアミューズメントスタッフでは970円、最も低いキッチンスタッフ系でも864円となっている。

○ 連合青森の今次春季生活闘争では8月1日現在、全体の妥結組合は187組合中/92組合（49.20%）で、妥結額は加重平均で4,868円（2.33%）となっており、全体では昨年同時期比較で若干下回ったものの、非正規労働者（短時間労働者）の妥結状況では、加重平均で29.3円（3.29%）と、昨年に引き続き大幅な引き上げが行われている。加重平均での算出額は、より実勢に近い非正規労働者の賃金引上げ額となる。

非正規労働者の賃上げについては、隣店・他業種等との特に激しい人材の流出防止・獲得に向け、賃金の低い企業は上げ幅が大きく、賃金の高い企業においてもより優位性と納得性を保つため3%を超える引き上げが行われ、その額は最高で46.5円の大幅な引き上げが行われている。こうした賃上げの流れを、交渉手段を持たない非正規労働者へ届けるべきである。

○ 2020賃上げ妥結結果（8月1日現在）

(1) 全 体（民間23産別・187組合／20,443人）

年 度	要求組合 数	要求組合 率	要求額・率（加重）		妥結組合 数	妥結組合 率	妥結額・率（加重）	
			額	率			額	率
2020年	116組合	62.03%	9,302円	3.43%	92組合	49.20%	4,868円	2.33%
2019年	110組合	58.20%	9,223円	4.16%	88組合	46.56%	5,599円	2.53%
前年比	6組合	3.83%	79円	▲0.73%	4組合	2.64%	▲731円	▲0.2%

(2) 地場労組（13産別・117組合／9,981人）

年 度	要求組合 数	要求組合 率	要求額・率（加重）		妥結組合 数	妥結組合 率	妥結額・率（加重）	
			額	率			額	率
2020年	62組合	49.60%	9,067円	4.645%	39組合	32.80%	4,696円	2.324%
2019年	72組合	57.60%	8,356円	4.009%	42組合	41.60%	4,405円	2.104%
前年比	▲10組合	▲8.0%	711円	0.636%	▲3組合	▲8.8%	291円	0.22%

(3) 『時給』（10産別・39組合）

年 度（組合数）	要求組合数	妥結／組合・率		時給・妥結『単純』平均		時給・妥結『加重』平均	
		組合数	提出率	額	率	額	率
2020年（32組合）	21組合	17組合	53.13%	26.3円	2.87%	29.3円	3.29%
2019年（32組合）	19組合	16組合	50.00%	29.6円	3.25%	29.0円	3.21%
昨年比	2組合	1組合	3.13組合	▲3.3円	▲0.38組合	0.3円	0.08組合

○ 近年、目安小委員会では地域間格差に目を向け、最高額に対する最低額の比率の上昇を目指してきた。その結果、2013年度の52.6%を底に、2019年度は78.0%と徐々にではあるが改善してきたが、引き上げ額ではAランクの東京とDランクの青森では223円と、依然として地域間格差は大きい。

結論

最低賃金は、働いて得る賃金が社会的理を得られる金額であり、実勢的に生活を支え得る水準で無ければならず、企業通念や生産性に対する付加価値評価により決定されるものではない。それは法律にも付記されている。私たちは数々のデータを参考とし、独自の調査を行いながらその法律の趣旨に添い、最低賃金額の改定について真摯に取り組んできた。

そして今年度、目安小委員会は新型コロナウイルス感染症拡大による影響から、雇用の維持が最優先とし、最低賃金の引き上げ額の目安を示さなかった。しかし、感染症の影響下の厳しい中にあっても、賃金引上げが可能な企業は、賃上げに前向きに取り組むことを通じ、可処分所得の継続的拡大と将来の安心の確保を図り、さらに消費の拡大につなげるという経済の好循環を継続・拡大させることや、非正規労働者の待遇改善が社会的に求められていることに応じていくことが望ましいとの考え方を示している。

最低賃金の具体的な水準については既に労使で確認されており、2010年度の「雇用戦略対話における最低賃金の引上げに関する合意を踏まえた」中に、「出来るだけ早期に全国最低800円を確保し、2020年までに平均1,000円を目指すこと」との指標がある。これは今年度の政府の方針にも明記されている。

以上の事を踏まえ、新型コロナウイルス感染症拡大による現下の経済・雇用・労働者の生活への影響、中小企業・小規模事業者が置かれている厳しい状況、今後の感染症の動向の不透明さにおいても、雇用の維持が最優先であると判断し示された公益委員見解であると真摯に受け止めるが、しかし労働者側としては「2020年までに平均1,000円を目指す」との合意から既に11年が経過し、今もなお合意額には達していないものの、指標達成に向け継続して引上げすべきと判断し、現行最低賃金に42円プラスの832円とする事を求める。

根拠

1. 中央最低賃金審議会より答申された金額改定の内容について、現下の新型コロナウイルス感染症による様々な影響を踏まえつつ、実態に基づく数々の調査データを参考とし、それを基に様々な議論を経た末に決定されたものであると認識している。しかし、最低賃金で働く労働者の生活改善や地域間・業種間などの格差のは是正、また最低賃金が果たすべき役割や、最低賃金法の制度が何のためにあるのか、今一度熟考しなければならない。最低賃金水準の眼目は、格差のは是正及び働く貧困層と言われる根の深い社会問題であり、中でもフルタイムで働き年収150万円程で生活を支える勤労困窮者の課題解決は急務である。本県の最低賃金は全国でも最下位に属し、今の状態では本県経済の維持・活性化はもとより、労働人口の減少や流出を食い止めることはできない。内需拡大並びに本県の需要関数の上昇、また県産品の付加価値や新たなアイデアを育てるためにも実勢生活賃金を継続して配分し、働く者の安心と明日への希望を届けることが必須である。
2. 金額の根拠としては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえつつ、今年度の賃金改定の状況や物価の上昇、租税等の負担増を鑑み「全国平均1,000円」との差額を5年で除した額とした。
3. 790円プラス42円の832円に至った場合でも、所定内労働時間（173.8時間）で換算し公租公課を考慮すると月118,284円程と低水準であり、生活に困窮し尚勤儉な実態にそぐうものではないが、しかし、働く人の意識としては希望が持て、生産性の意欲を喚起し自立を促すものと理解する。
4. 働く環境や収入格差並びに社会格差が遍在する中、傾向に歯止めをかけ格差縮小に寄与するためにも底上げが必要と考える。また、「同一労働同一賃金ガイドライン」に基づいた不合理な待遇差の解消に向けた取り組みも急務である。
5. 前記の「2020年度青森県最低賃金改定について（労働者側委員の基本的認識と考え）」により、最低賃金の底上げは本県における生活環境の著しい改善はもとより、生産性の向上に寄与し、更には公正競争の一助となり篤実な企業を支え地域経済の発展、更には国の発展の基となることを確信し、尽力することを決心した。