

第2回愛媛地方最低賃金審議会

資料

令和6年7月31日

愛媛労働局労働基準部賃金室

第2回愛媛地方最低賃金審議会

資料目次

令和6年7月31日

1	令和6年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）	1
2	愛媛県最低賃金の改正決定に係る意見提出者一覧	31
3	意見書	
(1)	愛媛県の最低賃金の抜本的引き上げと全国一律最賃制度実現を求める 意見書（写）（愛媛地方労働組合連合会 議長 今井 正夫）	33
(2)	最低賃金全国一律制度の実現と大幅引き上げを求める意見書（写） (コープえひめ労働組合 執行委員長 今井 清志)	40
(3)	2024年度の愛媛県最低賃金の大幅引き上げを求める意見書（写） (コープえひめ労働組合 書記次長 大黒 直美)	41
(4)	愛媛県最低賃金の大幅引き上げを求める意見書（写） (愛媛県教職員組合 中央執行委員長 加藤 諭)	65
(5)	愛媛県最低賃金の2024年度改定についての意見（写） (日本自治体労働組合総連合愛媛県本部 書記次長 堀川 孝行)	66
(6)	愛媛県最低賃金改正にあたっての意見書（写） (愛媛地方労働組合連合会青年部 部長 山内 佑樹)	71
(7)	意見書（写） (新日本婦人の会愛媛県本部 水野 真理子)	76
4	愛媛地方の最低賃金を直ちに1,500円以上に引き上げ、地域間格差の 解消を求める要請署名（写）	77
5	愛媛県金融経済概況（2024年7月19日 日本銀行松山支店）	79



令和6年7月25日

厚生労働大臣 武見 敬三 殿

中央最低賃金審議会
会長 藤村 博之

令和6年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）

令和6年6月25日に諮問のあった令和6年度地域別最低賃金額改定の目安について、下記のとおり答申する。

記

- 1 令和6年度地域別最低賃金額改定の目安については、その金額に関し意見の一致をみるに至らなかった。
- 2 地方最低賃金審議会における審議に資するため、上記目安に関する公益委員見解（別紙1）及び中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告（別紙2）を地方最低賃金審議会に提示するものとする。
- 3 地方最低賃金審議会の審議の結果を重大な関心をもって見守ることとし、同審議会において、別紙1の2に示されている公益委員の見解を十分参酌され、自主性を発揮されることを強く期待するものである。
- 4 中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げできる環境整備の必要性については労使共通の認識であり、政府の掲げる「成長と分配の好循環」と「賃金と物価の好循環」を実現するためにも、特に地方、中小企業・小規模事業者に配意しつつ、生産性向上を図るとともに、官公需における対応や、価格転嫁対策を徹底し、賃上げの原資の確保につなげる取組を継続的に実施するよう政府に対し強く要望する。
- 5 生産性向上の支援については、可能な限り多くの企業が各種の助成金等を受給し、賃上げを実現できるように、政府の掲げる生産性向上等への支援や経営支援の一層の強化を求める。特に、事業場内で最も低い時間給を一定以上引き上げ、生産性向上に取り組んだ場合に支給される業務改善助成金については、最低賃金引上げの影響を強く受ける中小企業・小規模事業者がしっかりと活用できるよう充実するとともに、具体的な事例も活用した周知等の徹底を要望する。加えて、非正規雇用労働者の待遇改善等を支援するキャリアアップ助成金、働き方改革推進支援助成金、人材確保等支援助成金等について、「賃上げ」を支援する観点から、賃上げ加算等の充実を強く要望する。
- 6 中小企業・小規模事業者の賃上げの実現に向けて、労働生産性を引き上げるため、設備投資の促進に資する税制や、省力化投資の補助金等による支援の強化を要望する。加えて、

創業・事業承継やM&Aの環境整備の一層の強化に取り組むことが必要である。また、成長市場に進出しようとする者の事業再構築、新製品開発や新市場の開拓、イノベーション創出、DX・GXの取組を促進することを要望する。さらに、中小企業・小規模事業者がこれらの施策を一層活用できるよう、周知等を徹底するとともに運用改善を要望する。

- 7 価格転嫁対策については、新たな商慣習として、サプライチェーン全体で適切な価格転嫁を定着させる「構造的な価格転嫁」を実現するため、独占禁止法の執行強化、下請Gメン等を活用しつつ事業所管省庁と連携した下請法の執行強化、下請法改正の検討等を行うとともに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知徹底を要望する。また、価格転嫁円滑化の取組についての実態調査が行われ、転嫁率が低い等の課題がある業界については、自主行動計画の策定や改定、改善策の検討を求めることが要望する。指針別添の交渉用フォーマットについては、業種の特性に応じた展開・活用を促すことを要望する。さらには、パートナーシップ構築宣言の更なる拡大と実効性向上に取り組むとともに、中小企業等協同組合法に基づく団体協約の更なる活用の推進に向け、活用実態の調査や組合への制度周知に取り組むことを要望する。さらに、B to C事業では相対的に価格転嫁率が低いといった課題があるため、消費者に対して転嫁に理解を求めていくよう要望する。
- 8 いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができるよう、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用を促進するほか、被用者保険の適用拡大等の見直しに取り組むことを要望する。加えて、行政機関が民間企業に業務委託を行っている場合に、年度途中の最低賃金額改定によって当該業務委託先における最低賃金の履行確保に支障が生じることがないよう、発注時における特段の配慮を要望する。

令和6年度地域別最低賃金額改定の目安に関する公益委員見解

令和6年7月24日

- 1 令和6年度地域別最低賃金額改定の引上げ額の目安は、次の表に掲げる金額とする。

令和6年度地域別最低賃金額改定の引上げ額の目安

ランク	都道府県	金額
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	50円
B	北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡	50円
C	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	50円

- 2 (1) 目安小委員会は、今年度の目安審議に当たって、令和5年全員協議会報告の1(2)で「最低賃金法第9条第2項の3要素のデータに基づき労使で丁寧に議論を積み重ねて目安を導くことが非常に重要であり、今後の目安審議においても徹底すべきである」と合意されたことを踏まえ、特に地方最低賃金審議会における自主性発揮が確保できるよう整備充実や取捨選択を行った資料を基にするとともに、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 改訂版」及び「経済財政運営と改革の基本方針 2024」に配意し、最低賃金法第9条第2項の3要素を考慮した審議を行ってきた。

ア 労働者の生計費

労働者の生計費については、関連する指標である消費者物価指数を見ると、「持家の帰属家賃を除く総合」は、令和5年10月から令和6年6月までの期間で見た場合は平均3.2%で、前年同期の令和4年10月から令和5年6月までの平均4.3%から引き続き高い水準となっている。なお、消費者物価指数の「総合」、とりわけ「基礎的支出項目」といった必需品的な支出項目については、経済産業省が実施するエネルギー価格の負担軽減策である「電気・ガス価格激変緩和対策事

業」の影響で一定程度押し下げられている（「総合」では、6月は0.25ポイント押し下げられていると試算されている）。

加えて、年間15回以上の購入頻度である食パン、鶏卵などの生活必需品を含む支出項目である、年間購入頻度階級別指数で見た「頻繁に購入」する品目についても、令和5年10月から令和6年6月までの期間で見た場合は平均5.4%で、前年同期の令和4年10月から令和5年6月までの平均4.8%から引き続き高い水準となっている。

消費者物価指数については、基本的には「持家の帰属家賃を除く総合」を基に議論すべきであるが、最低賃金の引上げにより時間当たり賃金が上昇した者がその增加分の賃金の多くを消費に回している調査結果が出ていることを踏まえると、生活必需品を含む支出項目を中心とした消費者物価の上昇に伴い、最低賃金に近い賃金水準の労働者においては、生活が苦しくなっている者もいると考えられる。

こうした状況を踏まえれば、今年度においては、労働者の生計費については、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、昨年10月以降の「持家の帰属家賃を除く総合」が示す水準を一定程度上回ることを考慮しつつ、「頻繁に購入」する生活必需品を含む支出項目に係る消費者物価の上昇も勘案する必要がある。

イ 賃金

賃金に関する指標を見ると、春季賃上げ妥結状況における賃金上昇率は、連合の第7回（最終）集計結果で、全体で5.10%、中小でも4.45%となっており、昨年を上回る33年ぶりの高い水準となっている。さらに、有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額（時給）の加重平均の引上げ率の概算も昨年を上回る5.74%となっている。

経団連による春季労使交渉月例賃金引上げ結果（第1回集計）では、大手企業で5.58%、中小企業では3.92%となり、いずれも昨年を上回る水準である。また、日商による中小企業の賃金改定に関する調査の正社員の結果では全体で3.62%、20人以下の企業で3.34%、パート・アルバイトの結果では全体で3.43%、20人以下で3.88%となっている。

賃金改定状況調査結果については、第4表①②における賃金上昇率（ランク計）は2.3%であり、最低賃金が時間額のみで表示されるようになった平成14年以降最大値であった昨年の結果（2.1%）を上回っている。また、継続労働者に限定した第4表③における賃金上昇率（ランク計）は2.8%となっており、これも昨年の結果（2.5%）を上回った。この第4表は、目安審議における重要な参考資料であり、同表における賃金上昇率を十分に考慮する必要がある。

大企業を対象に含む結果である春季賃上げ妥結状況における賃金上昇率と、30

人未満の小規模な企業のみを対象とする賃金改定状況調査結果をみると、企業規模によって賃金上昇率の水準には開きが見られる一方、企業規模に関わらず昨年を上回る賃金引上げの状況が見られる。

ウ 通常の事業の賃金支払能力

通常の事業の賃金支払能力については、個々の企業の賃金支払能力を指すものではないと解され、これまでの目安審議においても、業況の厳しい産業や企業の状況のみを見て議論するのではなく、各種統計資料を基に議論を行ってきた。

関連する指標を見ると、法人企業統計における企業利益のうち、経常利益については、令和4年度は資本金1,000万円以上で11.8%、1,000万円未満で70.7%の増加となっている。また、売上高経常利益率については、資本金1,000万円以上では、四半期ごとで令和5年は6～9%程度で推移、令和6年の第1四半期は7.1%となっており、安定して改善の傾向にある。また、労働分配率について、令和4年度は資本金1,000万円以上で65.0%、資本金1,000万円未満で84.6%となっており、企業の規模が小さいほど労働分配率は高くなっているものの、資本金1,000万円未満において、足下では令和3年度から6.4ポイント低下している。加えて、従業員一人当たり付加価値額について、令和3年度は、資本金1,000万円未満規模の製造業・非製造業ともに前年度比マイナスだったものが、令和4年度は、資本金1,000万円未満の製造業で4.5%、非製造業で5.7%と改善している。

一方で日銀短観における売上高経常利益率の大企業と中小企業との開きについては、令和4年度では製造業で6.28ポイントの差、非製造業で3.82ポイントの差だったのに対し、令和5年度では製造業で6.79ポイントの差、非製造業で4.61ポイントの差となっており、二極化の傾向にある。

また、中小企業・小規模事業者が賃上げの原資を確保するためにも一層重要性が増している価格転嫁については、中小企業庁が公表した令和6年3月の価格交渉促進月間のフォローアップ調査によると、前回令和5年9月の価格交渉促進月間のフォローアップ調査と比べて、受注企業のうちコスト増加分を全額価格転嫁できた割合は約3ポイント増加(16.9%→19.6%)、一部でも価格転嫁できた割合は約4ポイント増加(63.0%→67.2%)し、転嫁状況は一部では好転する一方、1～3割しか価格転嫁できなかつた割合は約4ポイント増加(19.6%→23.4%)し、また、全く転嫁できず又は減額された企業も約2割となっており、二極化の兆しがある。労務費について見ると、価格交渉が行われた企業(59.5%)のうち、その約7割において労務費の価格交渉が実施されている一方で、約1割(8.8%)の企業が「労務費が上昇し、価格交渉を必要と考えたができなかつた」と回答している。

さらに、倒産件数については、新型コロナウィルス感染症流行下である令和2

年から令和4年にかけて、資金繰り支援等の各種施策により、倒産件数は低水準で推移したものの、直近の令和5年においては感染拡大前の水準まで増加し8,690件となっており、また、令和6年1～6月の物価高（インフレ）倒産については、484件（前年同期375件、29.1%増）発生しており、年半期で初めて450件を超え、過去最多を大幅に更新している。

なお、賃金改定状況調査の第4表における賃金上昇率は、企業において賃金支払能力等も勘案して賃金決定がなされた結果であると解釈できるところ、春季賃上げ妥結状況の結果と大きな差が生じている要因は、それぞれの調査対象企業の規模等が異なるためであると考えられ、また、法人企業統計における従業員一人当たり付加価値額をみると、一般に資本金規模が小さい企業ほど労働生産性は低いことからも、企業規模により、賃上げ原資の程度が異なることに留意する必要がある。

エ 各ランクの引上げ額の目安

最低賃金について、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版」等において、「今年は、昨年を上回る水準の春季労使交渉の結果を含み、労働者の生計費、事業者の賃金支払能力の3要件も踏まえて、最低賃金の引上げ額について、公労使三者構成の最低賃金審議会でしっかりと議論いただく」こと、

「労働生産性の引上げ努力等を通じ、2030年代半ばまでに1,500円となることをを目指す目標について、より早く達成ができるよう、中小企業・小規模事業者の自動化・省力化投資や、事業承継、M&Aの環境整備等について、官民連携して努力する」とこととされていることも踏まえ、公労使で真摯に検討を重ねてきた。さらに、最低賃金の審議に当たっては、全体の平均値の賃上げ率とともに、賃上げに取り組めない、あるいは労務費等のコスト増を十分に価格転嫁できていない企業が一定程度存在することも十分に考慮すべきという意見も踏まえて議論を行った。

この結果、ア～ウで触れたように、①労働者の生計費については、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）は、昨年10月から今年6月まで平均3.2%となるなど、昨年に引き続き高い水準となっていること、また、生活必需品を含む「頻繁に購入」する支出項目に係る消費者物価も昨年10月から今年6月まで平均5.4%の高い水準であることを考慮し、最低賃金に近い賃金水準の労働者の購買力を維持するため、最低賃金法に定める労働者の生活の安定を図る趣旨からも、この水準を勘案することが、今年度は適当と考えられる。

また、②賃金について、春季賃上げ妥結状況における賃金引上げ結果に関して全体で5%台と昨年を上回る33年ぶりの高い水準となっていることや、中小企業については3%後半から4%台、有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額については5%台後半の引上げでいずれも昨年を上回る水準となっていることに加

え、賃金改定状況調査結果第4表①②における今年の賃金上昇率が2.3%で昨年を上回り平成14年以降最大のものとなっている。

③通常の事業の賃金支払能力については、売上高経常利益や従業員一人当たり付加価値額が高い水準で推移するなど、景気や企業の利益において改善の傾向にある。しかし、売上高経常利益率の大企業と中小企業の差が広がっていることや、価格転嫁率が示すように賃上げ原資を確保することが難しい企業も多く存在し、二極化の傾向にあると考えられる。また、第4表と春季賃上げ妥結状況の差からも、小規模事業者は賃金支払能力が相対的に低い可能性がある。こうした中で、最低賃金は、企業の経営状況にかかわらず、労働者を雇用する全ての企業に適用され、それを下回る場合には罰則の対象となることも考慮すれば、引上げ率の水準には一定の限界があると考えられる。

これらを総合的に勘案し、特に今年度は、消費者物価の上昇が続いていることから労働者の生計費を重視した。また、賃上げの流れの維持・拡大を図り、非正規雇用労働者や中小企業・小規模事業者にも波及させることや、最低賃金法第1条に規定するとおり、最低賃金制度の目的は、賃金の低廉な労働者について賃金の最低額を保障し、その労働条件の改善を図り、国民経済の健全な発展に寄与するものであることに留意すると、今年度の各ランクの引上げ額の目安(以下「目安額」という。)を検討するに当たっては5.0% (50円)を基準として検討することが適当であると考えられる。

各ランクの目安額については、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版」等において、「今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る」とされていることも踏まえ、地域間格差への配慮の観点から少なくとも地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き続き上昇させていくことが必要である。

その上で、賃金改定状況調査結果第4表①②③における賃金上昇率はCランク、Bランク、Aランクの順に高くなっている。さらに、消費者物価の上昇率は、Cランクがやや高めに推移している。雇用情勢としては、B・Cランクで相対的に良い状況である。各ランクの目安額について、下位ランクの目安額が上位ランクを上回ることは理論上あり得るが、各ランクの引上げ額が同額であった場合でも、地域別最低賃金額が相対的に低い地域の引上げ率がより高くなること、また、引上げ額が増すほど引上げ率がより高くなることについて留意する必要がある。

これらのことを考慮すれば、Aランク50円(4.6%)、Bランク50円(5.2%)、Cランク50円(5.6%)とすることが適当であると考えられる。この結果、仮に目安どおりに各都道府県で引上げが行われた場合は、最高額に対する最低額の比率は80.2%から81.1%となり、地域間格差は比率の面で縮小することとなる。ただし、地域間の金額の差についても引き続き注視する必要がある。

オ 政府に対する要望

目安額の検討に当たっては、最低賃金法第9条第2項の3要素を総合的に勘案することを原則とし、今年度は、特に消費者物価の上昇が続いていることを重視するとともに、春季労使交渉を始めとする賃金上昇率が昨年を上回る水準となっていること、売上高経常利益率等の賃金支払能力に関する項目が改善傾向にあることなどから、目安額を決めた。

一方で、労務費を含む価格転嫁の状況が二極化の傾向にあることや、倒産件数、特に物価高倒産が足下で増加しているといった企業経営を取り巻く環境を踏まえれば、一部の中小企業・小規模事業者の賃金支払能力の点で厳しいものであると言わざるを得ない。また、都市部以外の地域においては小規模事業者がその地域の生活を維持していくためのセーフティネットとしての役割を果たしているところもあり、従業員の待遇改善と企業の持続的発展との両立を図る観点への配慮も必要である。

中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げできる環境整備の必要性については労使共通の認識であり、政府の掲げる「成長と分配の好循環」と「賃金と物価の好循環」を実現するためにも、特に地方、中小企業・小規模事業者に配意しつつ、生産性向上を図るとともに、官公需における対応や、価格転嫁対策を徹底し、賃上げの原資の確保につなげる取組を継続的に実施するよう政府に対し強く要望する。

生産性向上の支援については、可能な限り多くの企業が各種の助成金等を受給し、賃上げを実現できるように、政府の掲げる生産性向上等への支援や経営支援の一層の強化を求める。特に、事業場内で最も低い時間給を一定以上引き上げ、生産性向上に取り組んだ場合に支給される業務改善助成金については、最低賃金引上げの影響を強く受ける中小企業・小規模事業者がしっかりと活用できるよう充実するとともに、具体的な事例も活用した周知等の徹底を要望する。加えて、非正規雇用労働者の待遇改善等を支援するキャリアアップ助成金、働き方改革推進支援助成金、人材確保等支援助成金等について、「賃上げ」を支援する観点から、賃上げ加算等の充実を強く要望する。

さらに、中小企業・小規模事業者の賃上げの実現に向けて、労働生産性を引き上げるため、設備投資の促進に資する税制や、省力化投資の補助金等による支援の強化を要望する。加えて、創業・事業承継やM&Aの環境整備の一層の強化に取り組むことが必要である。また、成長市場に進出しようとする者の事業再構築、新製品開発や新市場の開拓、イノベーション創出、DX・GXの取組を促進することを要望する。さらに、中小企業・小規模事業者がこれらの施策を一層活用できるよう、周知等を徹底するとともに運用改善を要望する。

価格転嫁対策については、新たな商慣習として、サプライチェーン全体で適切な価格転嫁を定着させる「構造的な価格転嫁」を実現するため、独占禁止法の執

行強化、下請Gメン等を活用しつつ事業所管省庁と連携した下請法の執行強化、下請法改正の検討等を行うとともに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知徹底を要望する。また、価格転嫁円滑化の取組についての実態調査が行われ、転嫁率が低い等の課題がある業界については、自主行動計画の策定や改定、改善策の検討を求めるなどを要望する。指針別添の交渉用フォーマットについては、業種の特性に応じた展開・活用を促すことを要望する。さらには、パートナーシップ構築宣言の更なる拡大と実効性向上に取り組むとともに、中小企業等協同組合法に基づく団体協約の更なる活用の推進に向け、活用実態の調査や組合への制度周知に取り組むことを要望する。さらに、B to C事業では相対的に価格転嫁率が低いといった課題があるため、消費者に対して転嫁に理解を求めていくよう要望する。

また、いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができるよう、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用を促進するほか、被用者保険の適用拡大等の見直しに取り組むことを要望する。

力 地方最低賃金審議会への期待等

目安は、地方最低賃金審議会が審議を進めるに当たって、全国的なバランスを配慮するという観点から参考にされるべきものであり、地方最低賃金審議会の審議決定を拘束するものではない。こうした前提の下、目安小委員会の公益委員としては、目安を十分に参照しながら、地方最低賃金審議会において、地域別最低賃金の審議に際し、地域の経済・雇用の実態をデータに基づいて見極めつつ、自主性を発揮することを期待する。その際、今年度の目安額は、最低賃金が消費者物価を一定程度上回る水準である必要があることや、賃金上昇率が増加傾向にあること、地域間格差の是正を引き続き図ること等を特に考慮して検討されたものであることにも配意いただきたいと考える。また、中央最低賃金審議会が地方最低賃金審議会の審議の結果を重大な関心をもって見守ることを要望する。

なお、公益委員見解を取りまとめるに当たって参照した主なデータは別添のとおりである。

(2) 生活保護水準と最低賃金との比較では、昨年度に引き続き乖離が生じていないことが確認された。

なお、来年度以降の目安審議においても、最低賃金法第9条第3項に基づき、引き続き、その時点における最新のデータに基づいて生活保護水準と最低賃金との比較を行い、乖離が生じていないか確認することが適当と考える。

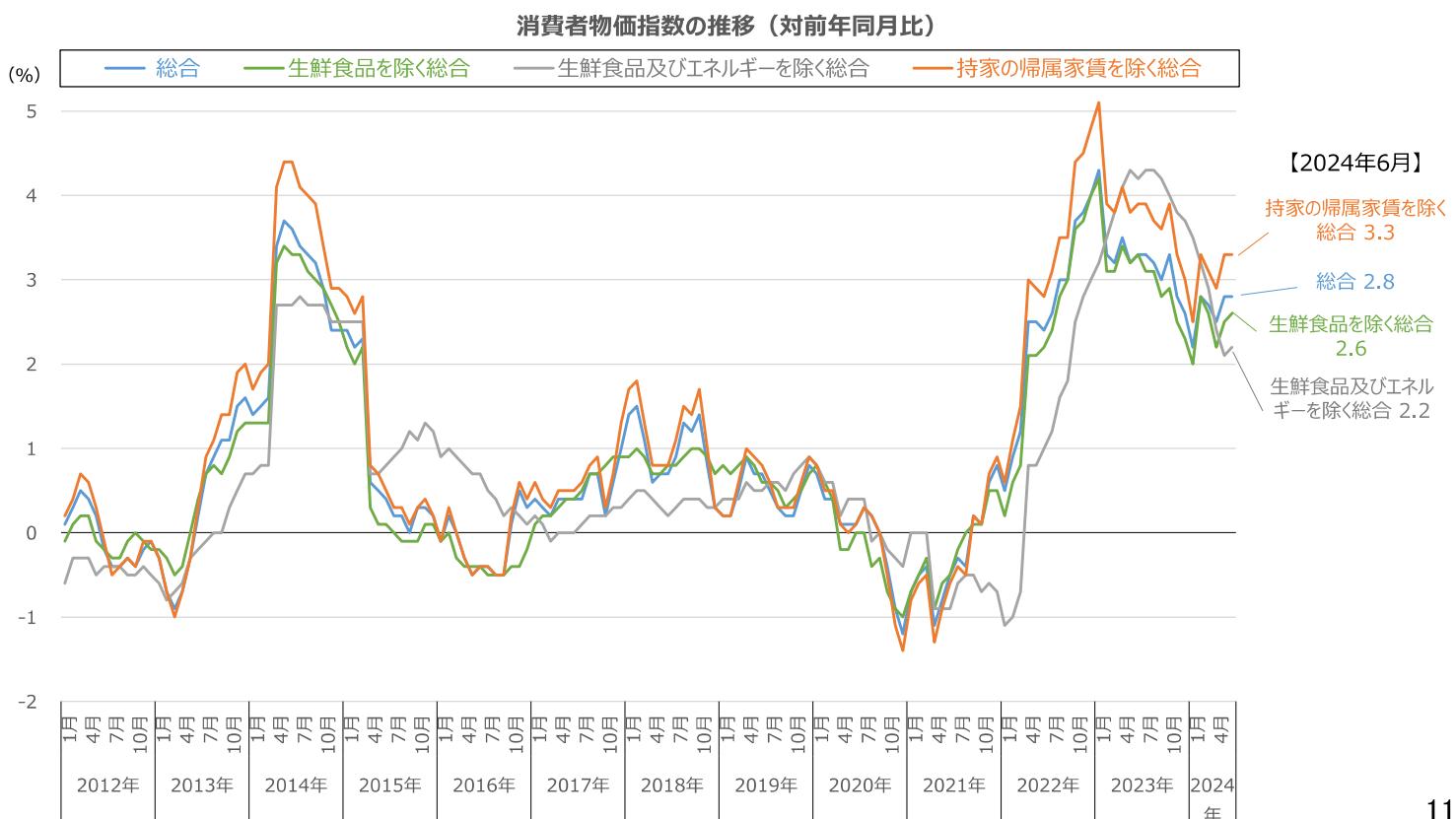
(3) 最低賃金引上げの影響については、令和5年全員協議会報告の3(1)に基づき、引き続き、影響率や雇用者数等を注視しつつ、慎重に検討していくことが必要

である。

參考資料

消費者物価指数の推移(対前年同月比)

- 2024年6月の消費者物価指数の「総合」は+2.8%、「生鮮食品を除く総合」は+2.6%、「生鮮食品及びエネルギーを除く総合」は+2.2%、「持家の帰属家賃を除く総合」は+3.3%となっている(いずれも対前年同月比)。
 - 物価の上昇は2023年以降、減少の傾向にあるものの、足下はプラスで推移している。



2023 (R5) 年10月以降の消費者物価指数の対前年上昇率の推移

- 消費者物価指数の対前年上昇率について、2023年10月以降、全国では2.5%～3.9%で推移し、2023年10月～2024年6月平均の対前年同期の上昇率は3.2%となっている。

(単位: %)

	2023年			2024年						2023年10月～ 2024年6月 平均
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	
全 国	3.9	3.3	3.0	2.5	3.3	3.1	2.9	3.3	3.3	3.2
A ランク	3.7	3.1	2.6	2.1	3.0	2.9	2.7	3.1	3.2	3.0
B ランク	3.8	3.3	3.0	2.5	3.3	3.1	3.1	3.4	3.4	3.2
C ランク	4.0	3.6	3.4	3.0	3.8	3.5	3.2	3.6	3.4	3.5

資料出所 総務省「消費者物価指数」

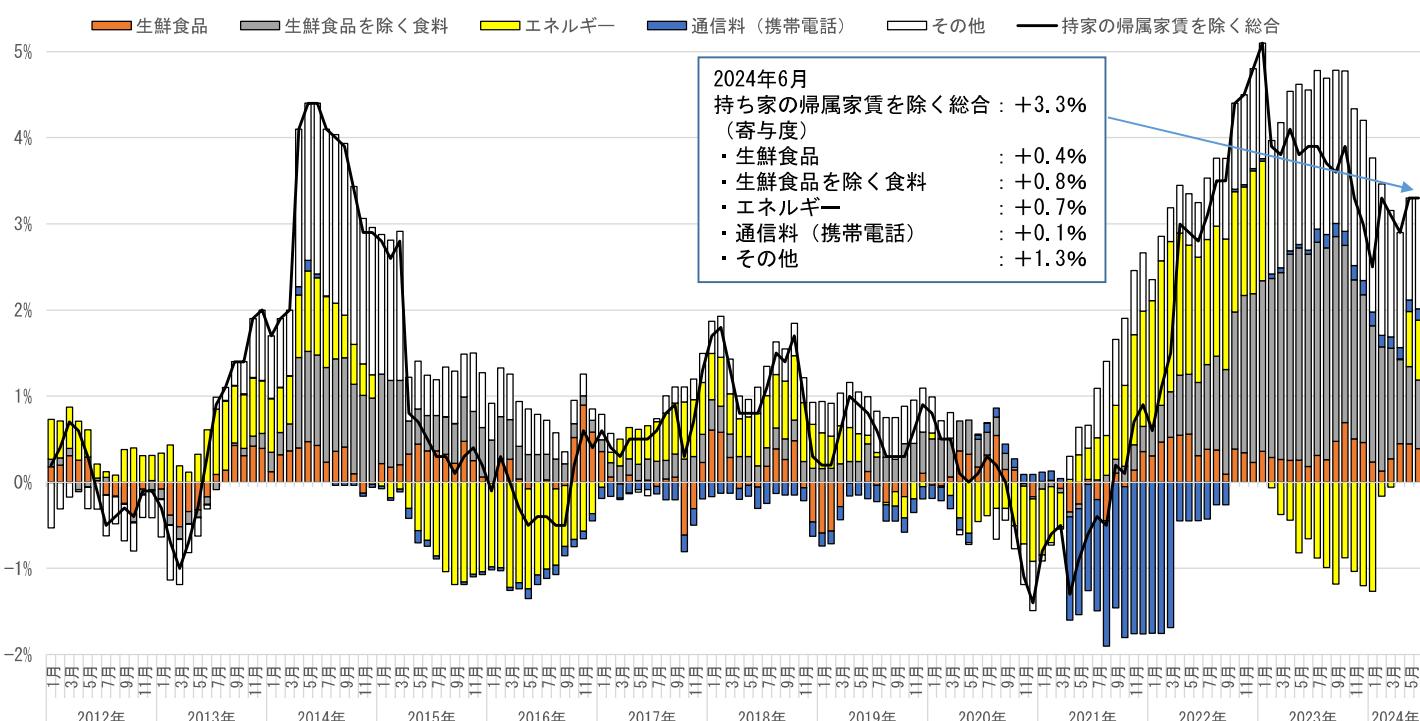
- (注) 1 指数は、「持家の帰属家賃を除く総合」を用いた。
- 2 各ランクの数値は都道府県の県庁所在地における指数を労働基準局賃金課にて単純平均し、その対前年上昇率を算出したものである。
- 3 各ランクは、2023年度からの適用区分である。
- 4 「2023年10月～2024年6月」の上昇率は、「同期の指数の単純平均」の「前年同期の指数の単純平均」に対する上昇率。

2

消費者物価指数の「持家の帰属家賃を除く総合」の主な項目別寄与度の推移

- 消費者物価指数の「持家の帰属家賃を除く総合」(前年同月比)は、2024年6月に+3.3%となっているが、主な項目別の寄与度をみると、生鮮食品を除く食料やエネルギーの寄与度が大きい。またエネルギーは、2023年2月以降マイナスの寄与度が大きかったが、2024年2月以降マイナスの寄与度は小さくなり、2024年5月以降はプラスに寄与している。

消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）の前年同月比の主な項目別寄与度の推移



(資料出所) 総務省「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働基準局にて作成。

- (注) 1. 各項目の寄与度は、「当該項目のウエイト×持家の帰属家賃を除く総合のウエイト×(当月の当該項目の指数-前年同月の当該項目の指数)／前年同月の持家の帰属家賃を除く総合の指数」により算出。

2. 「その他」の寄与度は、持家の帰属家賃を除く総合の前年同月比から各項目の寄与度を控除した残差として計算。

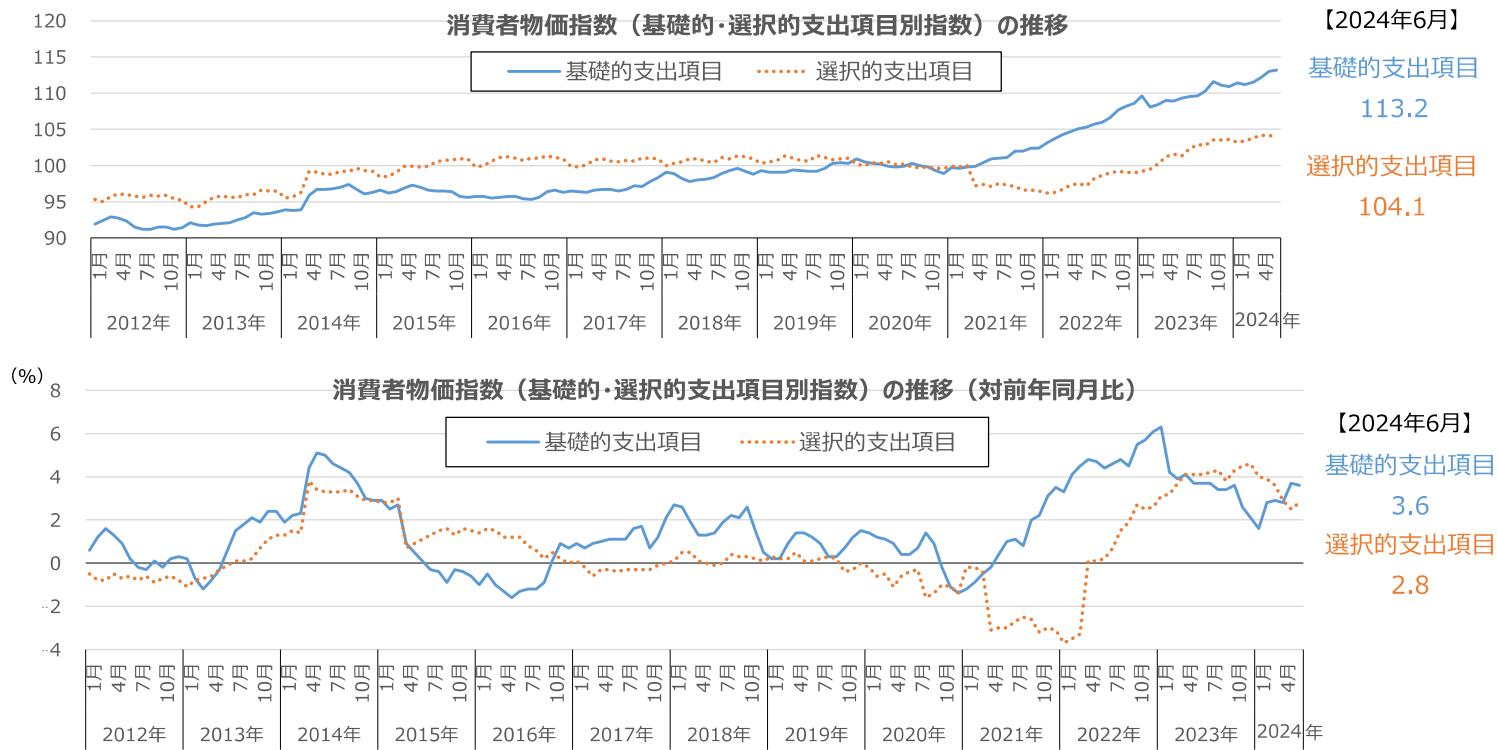
3. 「エネルギー」は、電気代、都市ガス代、プロパンガス、灯油及びガソリン。

12

3

消費者物価指数の「基礎的・選択的支出項目別指標」の推移

- 消費者物価指数の「基礎的・選択的支出項目別指標」を見ると、「基礎的支出項目」は2021年以降、「選択的支出項目」は2022年以降上昇を継続している。



(資料出所) 総務省「消費者物価指数」

- (注) 1. 基礎的支出項目（必需品的なもの）とは、支出弾力性が1.00未満の支出項目であり、食料、家賃、光熱費、保健医療サービスなどが該当。
選択的支出項目（賛成品的なもの）とは、支出弾力性が1.00以上の支出項目であり、教育費、教養娯楽用耐久財、月謝などが該当。
2. 支出弾力性とは、消費支出総額が1%変化する時に各財・サービス（支出項目）が何%変化するかを示した指標。
3. 基礎的支出項目・選択的支出項目別指標は、持家の帰属家賃を除く総合から作成されている。

4

電気・ガス価格激変緩和対策事業

(総予算額：3兆7,490億円 うち2022年度第2次補正：3兆1,074億円、2023年度補正：6,416億円)

- 電気・都市ガスの小売事業者等が、需要家の使用量に応じ、電気・都市ガス料金の値引きを実施。
- 当該措置は2024年5月使用分まで講じ、同5月使用分については激変緩和の幅を縮小する。

値引き単価

2024年4月使用分まで

〈電気〉

低圧：3.5円/kWh
高圧：1.8円/kWh

〈都市ガス〉

15円/m³

※家庭及び年間契約量1,000万m³未満の企業等が対象

2024年5月使用分

〈電気〉

低圧：1.8円/kWh
高圧：0.9円/kWh

〈都市ガス〉

7.5円/m³

※家庭及び年間契約量1,000万m³未満の企業等が対象

消費者物価指数に対する「電気・ガス価格激変緩和対策事業」による押し下げ効果の推移

- 消費者物価指数「総合」に対する「電気・ガス価格激変緩和対策事業」による押し下げ効果は、2024年6月では、-0.25となっている。2023年2月～9月は-1.01～-0.98、2023年10月～2024年5月は-0.49～-0.48で推移していた。

消費者物価指数「総合」に対する「電気・ガス価格激変緩和対策事業」による押し下げ効果(寄与度)試算値

2023年												2024年					
2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	
-1.01	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-0.99	-0.99	-0.98	-0.49	-0.49	-0.49	-0.48	-0.49	-0.49	-0.48	-0.48	-0.25	

(資料出所) 総務省「消費者物価指数」

<電気・ガス価格激変緩和対策事業 値引き単価>

2023年1～8月使用分 低圧契約は1kWh当たり7円、高圧契約は1kWh当たり3.5円、都市ガス料金は1m³当たり30円

2023年9月～2024年4月使用分 低圧契約は1kWh当たり3.5円、高圧契約は1kWh当たり1.8円、都市ガスは1m³当たり15円

2024年5月使用分 電気の低圧契約は1kWh当たり1.8円、高圧契約は1kWh当たり0.9円、都市ガスは1m³当たり7.5円

※都市ガスは年間契約量が1,000万m³未満の家庭や企業等が対象

消費者物価指数(「頻繁に購入する品目」)の対前年上昇率の推移

- 消費者物価指数は、指数组合を家計調査から得られる1世帯当たり年間購入頻度によって区分し、購入頻度の階級区別に指数を作成している。
- 購入頻度階級のうち、「頻繁に購入する品目」については、年間購入頻度15.0回以上の品目である。

(単位: %)

	2023年			2024年						2023年10月～ 2024年6月 平均	2022年10月～ 2023年6月 平均
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月		
頻繁に購入	8.3	6.4	6.6	5.6	4.8	4.8	4.5	4.0	3.5	5.4	4.8

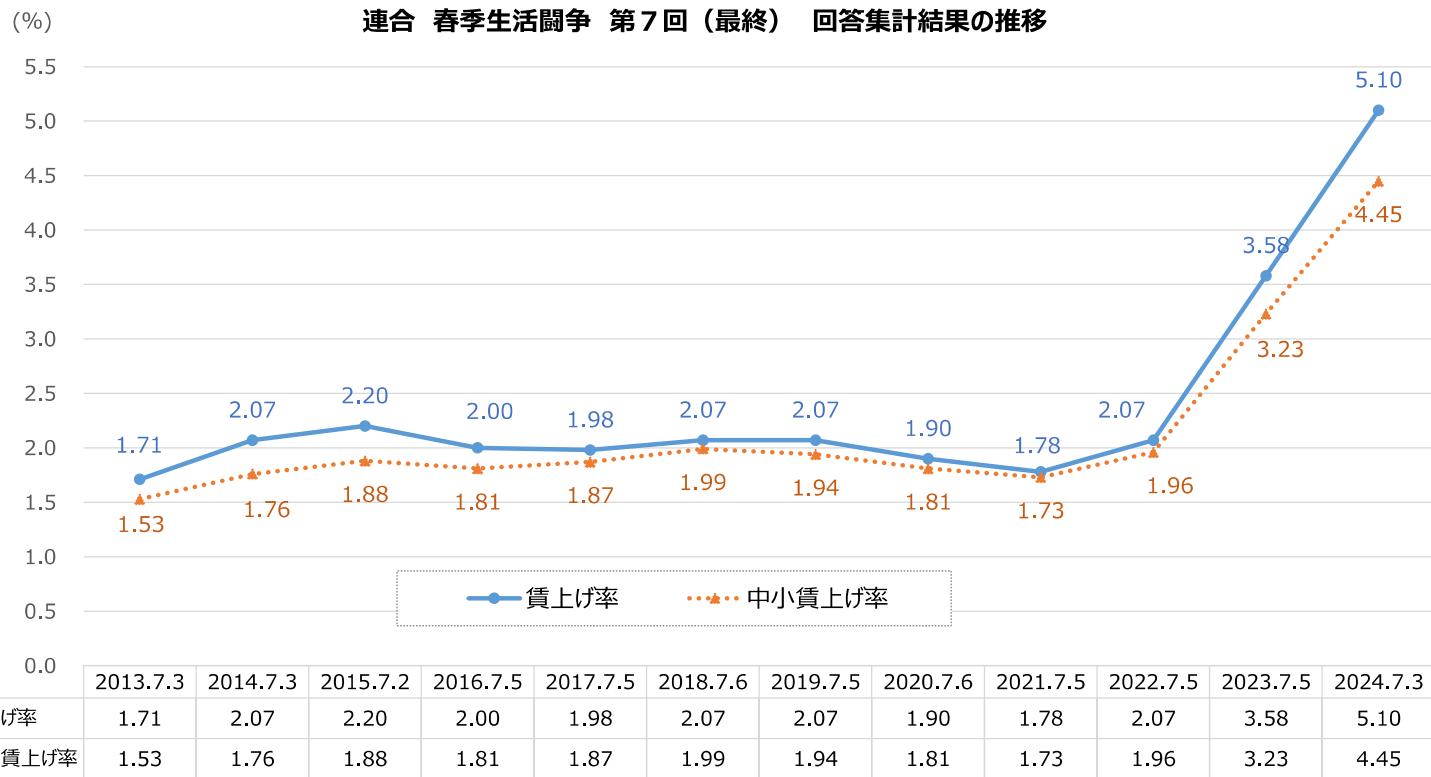
【参考】「頻繁に購入する品目」の構成

食パン	鶏卵	せんべい
あんパン	キャベツ	ポテトチップス
カレーパン	ねぎ	チョコレート
ゆでうどん	レタス	アイスクリーム
カップ麺	もやし	おにぎり
中華麺	にんじん	調理パン
かまぼこ	たまねぎ	サラダ
豚肉（国産品）	きゅうり	茶飲料
豚肉（輸入品）	トマト	コーヒー飲料A
鶏肉	ピーマン	野菜ジュース
ハム	しめじ	炭酸飲料
ソーセージ	豆腐	ポリ袋
牛乳	油揚げ	診療代
ヨーグルト	納豆	ガソリン
チーズ（国産品）	バナナ	

(資料出所) 総務省「消費者物価指数」

連合 春季賃上げ妥結状況

○ 連合の春闘第7回(最終)回答集計結果(7月3日公表)では、全体の賃上げ率は5.10%(中小賃上げ率は4.45%)となっており、比較可能な2013年以降で最も高い。



(資料出所) 連合「2024春季生活闘争第7回(最終)回答集計結果」(2024年7月3日)をもとに厚生労働省労働基準局において作成
(注) 各年データは平均賃金方式(加重平均)による定昇相当込み賃上げ率。

8

連合 春季賃上げ妥結状況(有期・短時間・契約等労働者)

連合(有期・短時間・契約等労働者)

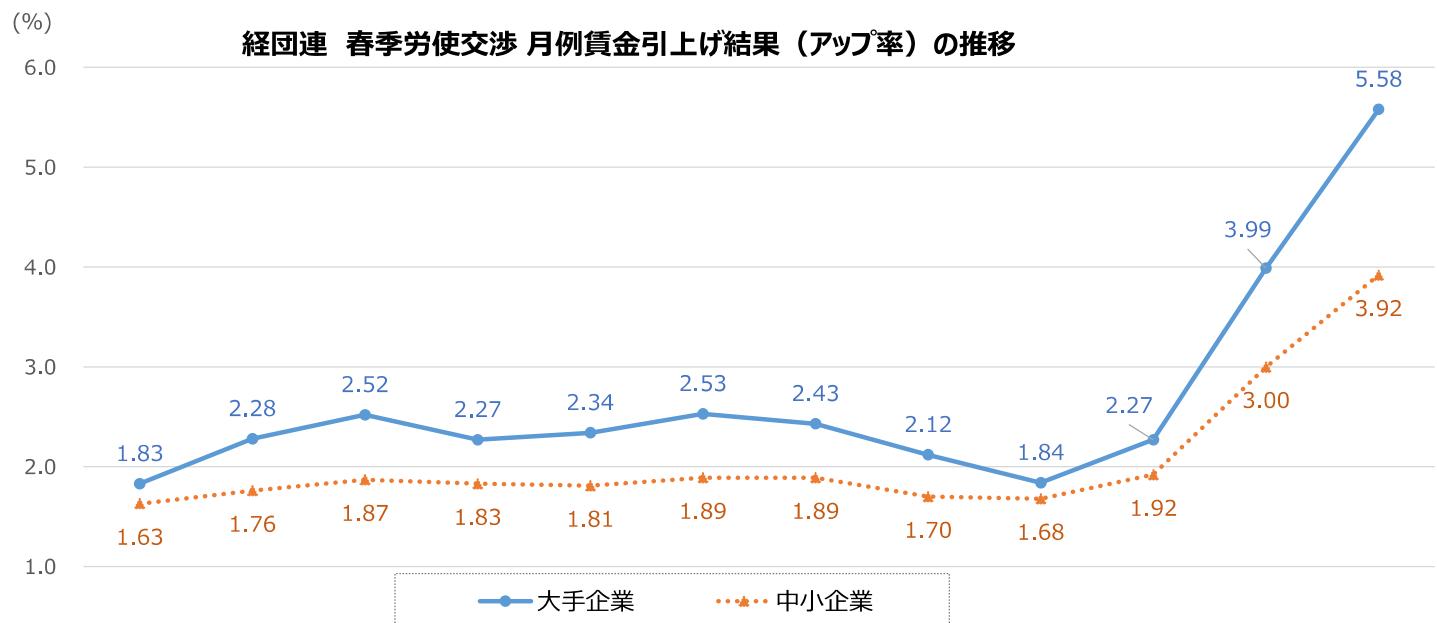
第7回(最終)回答集計結果(令和6年7月3日)

			単純平均	加重平均
時給	386組合 885,369人	賃上げ額	53.78円(39.74円)	62.70円(52.78円)
		引上げ率	—	5.74%(5.01%)
		平均時給	1,148.92円(1,091.78円)	1,155.02円(1,095.67円)
月給	146組合 27,845人	賃上げ額	9,137円(6,647円)	10,869円(6,828円)
		賃上げ率	4.23%(3.09%)	4.98%(3.18%)

(注) ()内の数値は、令和5年7月5日付 第7回(最終)回答集計結果。

経団連 春季賃上げ妥結状況

- 2024年の経団連 春季労使交渉月例賃金引上げ結果では、アップ率は大手企業5.58%（第1回集計）、中小企業3.92%（第1回集計）となっている。



	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
大手企業	1.83	2.28	2.52	2.27	2.34	2.53	2.43	2.12	1.84	2.27	3.99	5.58
中小企業	1.63	1.76	1.87	1.83	1.81	1.89	1.89	1.70	1.68	1.92	3.00	3.92

（資料出所）経団連「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」「春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果」「2024年春季労使交渉・大手企業業種別回答状況」「2024年春季労使交渉・中小企業業種別回答状況」をもとに、厚生労働省労働基準局において作成。

（注）2023年までは最終集計結果、2024年は第1回集計結果

10

日商 中小企業の賃金改定に関する調査

日商 中小企業の賃金改定に関する調査(令和6年6月5日)

(加重平均)		
正社員 (月給)	全体	9,662円
	1,586社	3.62%
	20人以下	8,801円
	709社	3.34%
パート・ アルバイト (時給)	全体	37.6円
	1,070社	3.43%
	20人以下	43.3円
	450社	3.88%

（注）1 前年4月と当年4月の両期間に在籍し、かつ雇用形態や労働時間の変更が無い従業員が対象。

2 1,979社が回答し、無回答や異常値のうち回答企業からの確認が取れなかったものについて集計より除外。

16

11

賃金改定状況調査結果第4表①

第4表① 一般労働者及びパートタイム労働者の賃金上昇率(男女別内訳)

性 ランク	産業計				製造業				卸売業、小売業				学術研究、専門・技術サービス業				宿泊業、飲食サービス業				生活関連サービス業、娯楽業				医療、福祉				サービス業(他に分類されないもの)				
	1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		R5年 R6年 6月				
	R5年 R6年 6月																																
男女 計	A	1,601	1,637	2.2	2.3	1,645	1,677	1.9	1.7	1,641	1,670	1.8	2.3	1,838	1,875	2.0	2.6	1,261	1,306	3.6	2.8	1,452	1,484	2.2	1.1	1,615	1,655	2.5	1.8	1,728	1,756	1.6	3.2
	B	1,383	1,416	2.4	2.0	1,432	1,469	2.6	2.3	1,377	1,409	2.3	1.5	1,705	1,724	1.1	2.1	1,140	1,165	2.2	2.4	1,249	1,288	3.1	2.3	1,443	1,475	2.2	1.9	1,430	1,467	2.6	1.3
	C	1,253	1,287	2.7	2.1	1,232	1,274	3.4	2.2	1,270	1,298	2.2	2.2	1,554	1,602	3.1	0.9	1,071	1,094	2.1	2.2	1,107	1,146	3.5	3.4	1,255	1,296	3.3	1.8	1,410	1,444	2.4	1.6
	計	1,454	1,488	2.3	2.1	1,493	1,528	2.3	2.1	1,464	1,495	2.1	1.9	1,756	1,787	1.8	2.2	1,177	1,210	2.8	2.6	1,315	1,351	2.7	1.8	1,487	1,523	2.4	1.9	1,547	1,580	2.1	2.2
男 別	A	1,838	1,873	1.9	2.0	1,844	1,870	1.4	1.6	1,887	1,925	2.0	2.5	2,104	2,138	1.6	3.1	1,443	1,504	4.2	1.5	1,688	1,690	0.1	1.8	1,882	1,959	4.1	1.3	1,871	1,900	1.5	1.6
	B	1,591	1,618	1.7	1.6	1,587	1,624	2.3	2.3	1,579	1,607	1.8	1.4	1,999	2,017	0.9	1.5	1,301	1,302	0.1	1.0	1,493	1,525	2.1	2.1	1,753	1,735	-1.0	1.2	1,602	1,635	2.1	0.8
	C	1,418	1,460	3.0	1.6	1,393	1,437	3.2	1.9	1,406	1,437	2.2	2.0	1,776	1,827	2.9	0.3	1,189	1,239	4.2	2.3	1,228	1,283	4.5	3.3	1,448	1,494	3.2	0.1	1,529	1,577	3.1	1.3
	計	1,669	1,701	1.9	1.8	1,666	1,699	2.0	1.9	1,673	1,706	2.0	2.0	2,028	2,058	1.5	2.2	1,350	1,384	2.5	1.3	1,536	1,559	1.5	2.1	1,763	1,795	1.8	1.1	1,699	1,732	1.9	1.2
女 別	A	1,428	1,463	2.5	2.6	1,297	1,338	3.2	2.3	1,414	1,438	1.7	2.2	1,601	1,643	2.6	2.5	1,163	1,199	3.1	3.6	1,341	1,385	3.3	0.6	1,574	1,609	2.2	1.9	1,520	1,548	1.8	5.2
	B	1,232	1,268	2.9	2.1	1,143	1,180	3.2	2.4	1,181	1,214	2.8	1.7	1,452	1,474	1.5	2.8	1,082	1,116	3.1	2.8	1,136	1,181	4.0	2.7	1,403	1,439	2.6	1.9	1,186	1,228	3.5	2.4
	C	1,138	1,168	2.6	2.3	993	1,028	3.5	2.9	1,144	1,169	2.2	2.4	1,342	1,388	3.4	1.8	1,022	1,037	1.5	2.2	1,037	1,071	3.3	3.4	1,225	1,264	3.2	2.0	1,183	1,214	2.6	2.2
	計	1,298	1,333	2.7	2.3	1,185	1,223	3.2	2.4	1,267	1,296	2.3	1.9	1,516	1,550	2.2	2.6	1,103	1,135	2.9	3.1	1,209	1,252	3.6	1.9	1,447	1,484	2.6	1.9	1,321	1,357	2.7	3.8

賃金改定状況調査結果第4表②

第4表② 一般労働者及びパートタイム労働者の賃金上昇率(一般・パート別内訳)

就業形態 ランク	産業計				製造業				卸売業、小売業				学術研究、専門・技術サービス業				宿泊業、飲食サービス業				生活関連サービス業、娯楽業				医療、福祉				サービス業(他に分類されないもの)				
	1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		R5年 R6年 6月				
	R5年 R6年 6月																																
一般・ パート 計	A	1,827	1,867	2.2	2.2	1,828	1,856	1.5	1.5	1,886	1,919	1.7	1.9	1,934	1,980	2.4	2.5	1,567	1,652	5.4	1.2	1,668	1,705	2.2	1.8	1,751	1,801	2.9	2.2	1,898	1,933	1.8	3.4
	B	1,543	1,571	1.8	2.0	1,519	1,553	2.2	2.5	1,558	1,588	1.9	1.8	1,801	1,814	0.7	1.8	1,423	1,405	-1.3	2.7	1,428	1,444	1.1	2.5	1,504	1,533	1.9	1.6	1,548	1,587	2.5	1.2
	C	1,366	1,407	3.0	1.9	1,321	1,366	3.4	2.1	1,383	1,423	2.9	2.0	1,621	1,668	2.9	1.2	1,249	1,271	1.8	1.5	1,224	1,249	2.0	2.9	1,309	1,355	3.5	1.7	1,459	1,503	3.0	1.2
	計	1,629	1,664	2.1	2.0	1,610	1,644	2.1	2.1	1,658	1,690	1.9	1.9	1,847	1,881	1.8	2.1	1,455	1,486	2.1	2.2	1,502	1,526	1.6	2.2	1,562	1,601	2.5	1.8	1,669	1,708	2.3	2.3
パート	A	1,281	1,309	2.2	2.6	1,178	1,223	3.8	2.7	1,245	1,269	1.9	3.2	1,437	1,440	0.2	3.2	1,137	1,167	2.6	3.5	1,228	1,253	2.0	-0.2	1,477	1,507	2.0	1.6	1,347	1,360	1.0	2.3
	B	1,131	1,171	3.5	1.7	1,113	1,161	4.3	1.7	1,056	1,093	3.5	0.9	1,281	1,324	3.4	3.3	1,056	1,094	3.6	2.3	1,091	1,150	5.4	2.1	1,353	1,389	2.7	2.4	1,118	1,148	2.7	1.2
	C	1,054	1,077	2.2	2.5	940	972	3.4	2.3	1,074	1,081	0.7	2.7	1,109	1,166	5.1	-1.1	987	1,011	2.4	2.5	963	1,020	5.9	4.4	1,159	1,190	2.7	1.9	1,194	1,184	-0.8	3.3
	計	1,185	1,218	2.8	2.1	1,125	1,168	3.8	2.1	1,134	1,162	2.5	2.1	1,351	1,373	1.6	3.0	1,077	1,111	3.2	2.7	1,132	1,178	4.1	1.4	1,388	1,421	2.4	1.9	1,227	1,246	1.5	1.5

賃金改定状況調査結果第4表③

第4表③ 一般労働者及びパートタイム労働者の賃金上昇率（令和5年6月と令和6年6月の両方に在籍していた労働者のみを対象とした集計）

性 業 形 態 ランク	産業計				製造業				卸売業、小売業				学術研究、専門・技術サービス業				宿泊業、飲食サービス業				生活関連サービス業、娯楽業				医療、福祉				サービス業（他に分類されないもの）				
	1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率		1時間当たり 賃金額		賃金上昇率						
	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月							
計	A	1,611	1,655	2.7	2.4	1,653	1,698	2.7	2.4	1,654	1,696	2.5	2.0	1,842	1,891	2.7	3.1	1,274	1,317	3.4	3.8	1,451	1,490	2.7	1.6	1,620	1,667	2.9	2.3	1,744	1,784	2.3	2.2
	B	1,391	1,431	2.9	2.4	1,441	1,483	2.9	2.6	1,386	1,428	3.0	1.8	1,723	1,753	1.7	3.1	1,142	1,176	3.0	3.0	1,252	1,295	3.4	3.3	1,446	1,487	2.8	2.3	1,444	1,484	2.8	2.6
	C	1,259	1,298	3.1	2.7	1,237	1,282	3.6	3.0	1,279	1,313	2.7	2.6	1,572	1,622	3.2	2.3	1,080	1,101	1.9	3.1	1,108	1,158	4.5	3.1	1,255	1,304	3.9	2.6	1,414	1,452	2.7	2.6
	計	1,462	1,503	2.8	2.5	1,501	1,545	2.9	2.5	1,475	1,516	2.8	2.0	1,767	1,809	2.4	3.0	1,184	1,220	3.0	3.4	1,316	1,358	3.2	2.6	1,490	1,534	3.0	2.3	1,561	1,600	2.5	2.4
男	A	1,852	1,898	2.5	2.2	1,849	1,895	2.5	2.2	1,902	1,950	2.5	1.7	2,106	2,151	2.1	2.8	1,477	1,531	3.7	2.9	1,688	1,714	1.5	2.1	1,910	1,965	2.9	2.6	1,885	1,926	2.2	2.2
	B	1,599	1,639	2.5	2.3	1,596	1,643	2.8	2.6	1,587	1,634	3.0	1.8	2,016	2,045	1.4	3.1	1,290	1,306	1.2	2.0	1,484	1,522	2.6	3.7	1,781	1,801	1.1	2.3	1,609	1,649	2.5	2.4
	C	1,429	1,474	3.1	2.5	1,399	1,450	3.6	2.9	1,414	1,455	2.9	2.6	1,799	1,844	2.5	2.0	1,215	1,263	4.0	2.5	1,232	1,290	4.7	3.5	1,453	1,491	2.8	1.5	1,541	1,583	2.7	2.4
	計	1,680	1,723	2.6	2.3	1,674	1,720	2.7	2.4	1,684	1,730	2.7	1.9	2,038	2,076	1.9	2.8	1,363	1,400	2.7	2.4	1,532	1,569	2.4	2.9	1,787	1,826	2.2	2.4	1,709	1,750	2.4	2.3
女	A	1,433	1,474	2.9	2.7	1,305	1,349	3.4	2.8	1,423	1,460	2.6	2.4	1,605	1,656	3.2	3.4	1,167	1,203	3.1	4.5	1,338	1,382	3.3	1.2	1,575	1,620	2.9	2.2	1,532	1,569	2.4	2.3
	B	1,237	1,277	3.2	2.5	1,148	1,186	3.3	2.7	1,188	1,225	3.1	1.8	1,462	1,493	2.1	3.1	1,088	1,129	3.8	3.5	1,143	1,188	3.9	3.0	1,402	1,446	3.1	2.3	1,191	1,231	3.4	2.9
	C	1,141	1,176	3.1	2.8	993	1,030	3.7	3.1	1,152	1,180	2.4	2.6	1,352	1,407	4.1	2.9	1,027	1,039	1.2	3.5	1,036	1,083	4.5	3.1	1,224	1,274	4.1	2.7	1,183	1,213	2.5	2.9
	計	1,302	1,342	3.1	2.6	1,191	1,231	3.4	2.8	1,276	1,311	2.7	2.2	1,523	1,567	2.9	3.3	1,108	1,143	3.2	3.8	1,211	1,256	3.7	2.3	1,447	1,492	3.1	2.3	1,329	1,367	2.9	2.6
一 般	A	1,836	1,885	2.7	2.4	1,833	1,879	2.5	2.3	1,895	1,941	2.4	1.8	1,934	1,985	2.6	3.1	1,604	1,665	3.8	2.6	1,669	1,715	2.8	2.4	1,758	1,813	3.1	2.7	1,910	1,960	2.6	2.3
	B	1,547	1,587	2.6	2.5	1,530	1,571	2.7	2.7	1,558	1,604	3.0	1.8	1,809	1,837	1.5	3.1	1,400	1,419	1.4	3.1	1,423	1,452	2.0	3.9	1,510	1,548	2.5	2.4	1,562	1,604	2.7	2.3
	C	1,371	1,418	3.4	2.7	1,326	1,375	3.7	3.0	1,389	1,434	3.2	2.6	1,636	1,687	3.1	2.6	1,250	1,282	2.6	2.1	1,225	1,269	3.6	3.0	1,311	1,366	4.2	2.8	1,468	1,512	3.0	2.2
	計	1,635	1,680	2.8	2.4	1,619	1,662	2.7	2.6	1,662	1,708	2.8	1.9	1,852	1,894	2.3	3.0	1,458	1,497	2.7	2.7	1,500	1,538	2.5	3.0	1,568	1,615	3.0	2.6	1,683	1,728	2.7	2.3
バ ル ト	A	1,283	1,318	2.7	2.6	1,183	1,223	3.4	2.6	1,250	1,285	2.8	2.3	1,431	1,465	2.4	2.9	1,138	1,173	3.1	4.4	1,224	1,254	2.5	0.3	1,479	1,517	2.6	1.8	1,354	1,369	1.1	2.1
	B	1,133	1,175	3.7	2.4	1,112	1,164	4.7	2.1	1,060	1,095	3.3	1.9	1,310	1,349	3.0	2.9	1,060	1,099	3.7	3.1	1,096	1,151	5.0	2.4	1,349	1,395	3.4	2.1	1,111	1,145	3.1	3.4
	C	1,058	1,083	2.4	2.7	938	973	3.7	2.6	1,080	1,095	1.4	2.6	1,134	1,171	3.3	-0.8	992	1,008	1.6	3.8	962	1,021	6.1	3.6	1,155	1,190	3.0	1.8	1,194	1,210	1.3	3.9
	計	1,187	1,224	3.1	2.4	1,126	1,171	4.0	2.3	1,140	1,172	2.8	2.2	1,361	1,397	2.6	2.7	1,081	1,116	3.2	3.8	1,132	1,178	4.1	1.6	1,387	1,428	3.0	1.9	1,226	1,250	2.0	2.8

(資料注) 第4表①、②の集計労働者29,463人のうち、本表の集計対象となる令和5年6月と令和6年6月の両方に在籍していた労働者は24,639人 (83.6%)。

法人企業統計による企業収益① (年度)

		(単位：億円、%)																											
経常利益 率	規模計	平成26年度			平成27年度			平成28年度			平成29年度			平成30年度			令和元年度			令和2年度			令和3年度			令和4年度			
		8.3	5.6	9.9	11.4	0.4	▲ 14.9	▲ 12.0	33.5	13.5	620,351	657,908	718,663	799,926	802,784	686,739	600,970	814,644	910,804	7.4	6.1	9.2	11.3	0.4	▲ 14.5	▲ 12.5	35.6	11.8	
	資本金規模1,000万円以上	374,204	402,359	424,325	462,998	482,378	416,995	370,705	495,341	573,614	1,058	99,865	111,773	130,045	136,617	115,306	104,222	140,200	150,904	7.5	7.5	5.5	9.1	4.2	▲ 13.6	▲ 11.1	33.6	15.8	
	前年度比	13.6	4.0	11.9	16.3	5.1	▲ 15.6	▲ 9.6	34.5	7.6	1,000万円～1億円	150,127	155,684	182,566	206,883	183,789	154,438	126,043	179,103	186,286	3.8	3.7	17.3	13.3	▲ 11.2	▲ 16.0	▲ 18.4	42.1	4.0
	前年度比	34.3	▲ 4.8	28.5	14.1	2.2	▲ 24.0	▲ 0.3	▲ 10.8	70.7	1,000万円未満	25,510	24,293	31,209	35,617	36,392	27,646	27,568	24,603	41,996	2.1	2.0	2.6	2.6	2.7	2.2	2.3	2.0	2.9
	前年度比	34.3	▲ 4.8	28.5	14.1	2.2	▲ 24.0	▲ 0.3	▲ 10.8	70.7	4.5	4.8	5.2	5.4	5.5	4.8	4.6	5.8	6.0	4.7	5.0	5.7	5.7	5.1	4.8	6.2	6.4	9.6	
	前年度比	3.8	3.9	4.2	4.5	4.6	4.0	4.6	4.0	5.0	1,000万円～1億円	3.0	3.1	3.5	3.8	3.6	3.1	2.7	3.6	3.5	3.0	2.6	2.6	2.7	2.7	3.6	3.5	2.9	
	前年度比</																												

法人企業統計による企業収益②（四半期）

(単位：億円、%)

	令和4年				令和5年				令和6年	
	1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	
経常利益	資本金規模1,000万円以上	228,323	283,181	198,098	223,768	238,230	316,061	237,975	252,754	274,279
	前年同期比	13.7	17.6	18.3	▲ 2.8	4.3	11.6	20.1	13.0	15.1
	〃 10億円以上	124,141	200,931	121,094	125,200	123,862	220,392	140,332	152,326	136,516
	前年同期比	18.2	23.2	27.3	6.4	▲ 0.2	9.7	15.9	21.7	10.2
	〃 1億円～10億円	40,289	37,369	35,024	40,225	39,747	40,227	44,412	46,316	49,086
	前年同期比	19.3	16.7	13.2	▲ 2.9	▲ 1.3	7.6	26.8	15.1	23.5
	〃 1,000万円～1億円	63,893	44,881	41,981	58,343	74,621	55,442	53,231	54,112	88,677
売上高経常利益率	前年同期比	3.1	▲ 1.6	1.3	▲ 18.0	16.8	23.5	26.8	▲ 7.3	18.8
	資本金規模1,000万円以上	6.3	8.4	5.7	6.0	6.3	8.9	6.5	6.5	7.1
	〃 10億円以上	8.3	14.0	8.1	8.1	7.9	15.0	9.4	9.5	8.8
	〃 1億円～10億円	5.2	5.2	4.6	4.9	4.8	4.9	5.1	5.2	5.5
	〃 1,000万円～1億円	4.8	3.7	3.4	4.3	5.4	4.3	4.1	3.9	6.2

資料出所 財務省「法人企業統計」

(注) 1 金融業、保険業を除く全産業。

2 四半期別調査は、資本金規模1,000万円以上の企業が対象。

16

法人企業統計による資本金規模別労働分配率

(単位：%)

		平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	参考：母集団数 (単位：社)
労働分配率	規模計	68.8	67.5	67.6	66.2	66.3	68.6	71.5	68.9	67.5	2,941,615
	資本金規模1,000万円以上	67.0	65.4	65.2	64.1	64.5	66.6	69.3	66.0	65.0	909,127
	〃 10億円以上	55.0	52.8	53.7	51.7	51.3	54.9	57.6	52.4	51.2	4,738
	〃 1億円～10億円	69.1	68.0	66.5	65.8	65.6	67.8	69.6	66.0	65.1	25,894
	〃 1,000万円～1億円	76.4	75.3	74.3	74.2	76.0	77.1	80.0	78.8	77.3	878,495
	〃 1,000万円未満	81.1	82.3	83.4	80.3	78.5	82.3	86.5	91.0	84.6	2,032,488

資料出所 財務省「法人企業統計」

(注) 1 金融業、保険業を除く全産業。

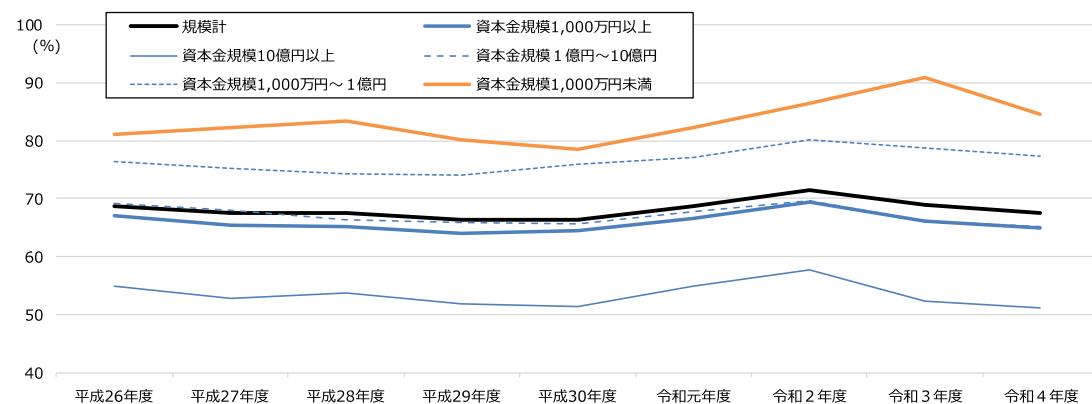
2 「資本金規模1,000万円以上」の数値については、厚生労働省労働基準局賃金課にて算出。

3 各項目・指標の算出は以下のとおり。

労働分配率 = 人件費 ÷ 付加価値額。

付加価値額 = 人件費 + 支払利息等 + 動産・不動産貸借料 + 租税公課 + 営業純益。

人件費 = 役員給与 + 役員賞与 + 従業員給与 + 従業員賞与 + 福利厚生費。



19

17

従業員一人当たり付加価値額の推移

	産業・資本金規模計	製造業						非製造業						(単位:万円、%)	
		資本金1億円以上		資本金1千万円以上 1億円未満		資本金1千万円未満		資本金1億円以上		資本金1千万円以上 1億円未満		資本金1千万円未満		資本金1千万円未満	
		前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比
平成 25 年度	690	3.6	1,135	10.9	543	1.5	453	4.4	964	3.0	559	1.6	478	▲ 0.2	
平成 26 年度	705	2.2	1,149	1.2	547	0.7	446	▲ 1.5	972	0.8	570	2.0	490	2.5	
平成 27 年度	725	2.8	1,137	▲ 1.0	555	1.5	521	16.8	1,007	3.6	586	2.8	491	0.2	
平成 28 年度	727	0.3	1,158	1.8	554	▲ 0.2	527	1.2	1,033	2.6	582	▲ 0.7	503	2.4	
平成 29 年度	739	1.7	1,227	6.0	572	3.2	484	▲ 8.2	1,036	0.3	591	1.5	502	▲ 0.2	
平成 30 年度	730	▲ 1.2	1,201	▲ 2.1	570	▲ 0.3	485	0.2	1,059	2.2	566	▲ 4.2	494	▲ 1.6	
令和 元 年度	715	▲ 2.1	1,104	▲ 8.1	551	▲ 3.3	467	▲ 3.7	1,035	▲ 2.3	551	▲ 2.7	496	0.4	
令和 2 年度	688	▲ 3.8	1,064	▲ 3.6	540	▲ 2.0	436	▲ 6.6	957	▲ 7.5	536	▲ 2.7	483	▲ 2.6	
令和 3 年度	722	4.9	1,283	20.6	569	5.4	424	▲ 2.8	995	4.0	552	3.0	457	▲ 5.4	
令和 4 年度	738	2.2	1,279	▲ 0.3	569	0.0	443	4.5	1,066	7.1	569	3.1	483	5.7	

資料出所 財務省「法人企業統計」（年次別調査、「金融業、保険業以外の業種」）

従業員一人当たり付加価値額（労働生産性） = 付加価値額 / 従業員数

「付加価値額」の算出は下記のとおり

付加価値額 = 営業純益（営業利益 - 支払利息等） + 役員給与 + 役員賞与 + 従業員給与 + 従業員賞与

+ 福利厚生費 + 支払利息等 + 動産・不動産賃借料 + 租税公課

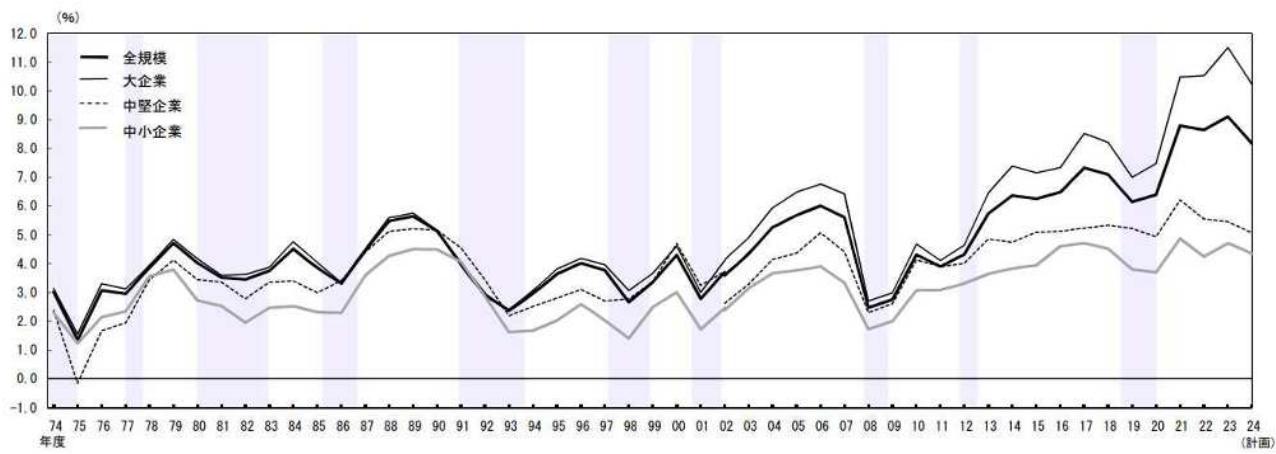
「従業員数」は常用者の期中平均人員と、当期中の臨時従業員（総従事時間数を常用者の1か月平均労働時間数で除したもの）との合計である。

18

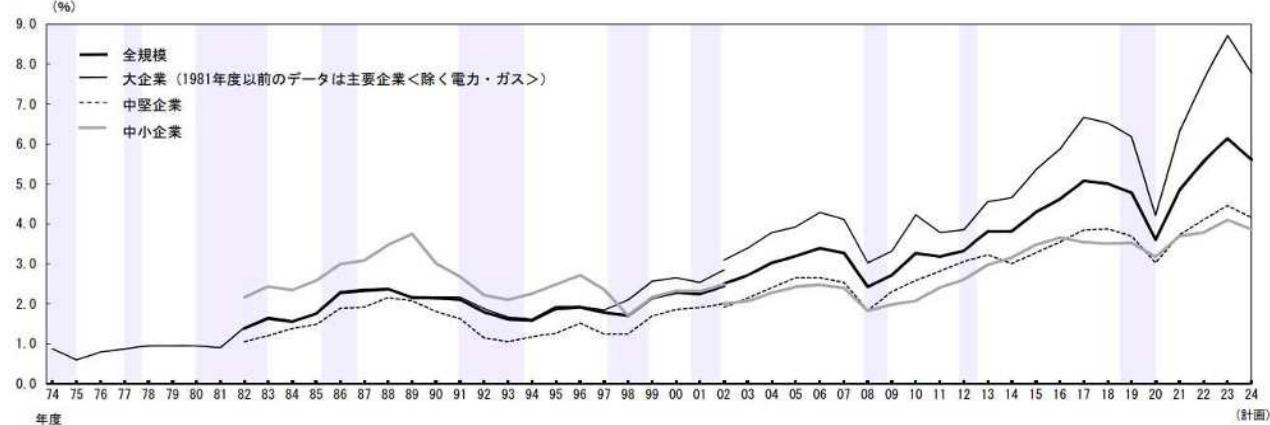
売上高経常利益率の推移(日銀短観)

▽売上高経常利益率の推移

製 造 業



非 製 造 業



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」(日銀短観) (2024年6月調査)

20

19

売上高経常利益率の推移(日銀短観)

		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度 (計画)
規模計	製造業	8.79	8.64	9.10	8.17
	非製造業	4.85	5.57	6.14	5.61
大企業	製造業	10.48	10.52	11.50	10.23
	非製造業	6.31	7.61	8.71	7.78
中堅企業	製造業	6.21	5.55	5.45	5.07
	非製造業	3.73	4.11	4.46	4.16
中小企業	製造業	4.87	4.24	4.71	4.35
	非製造業	3.70	3.79	4.10	3.87

資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」(日銀短観)

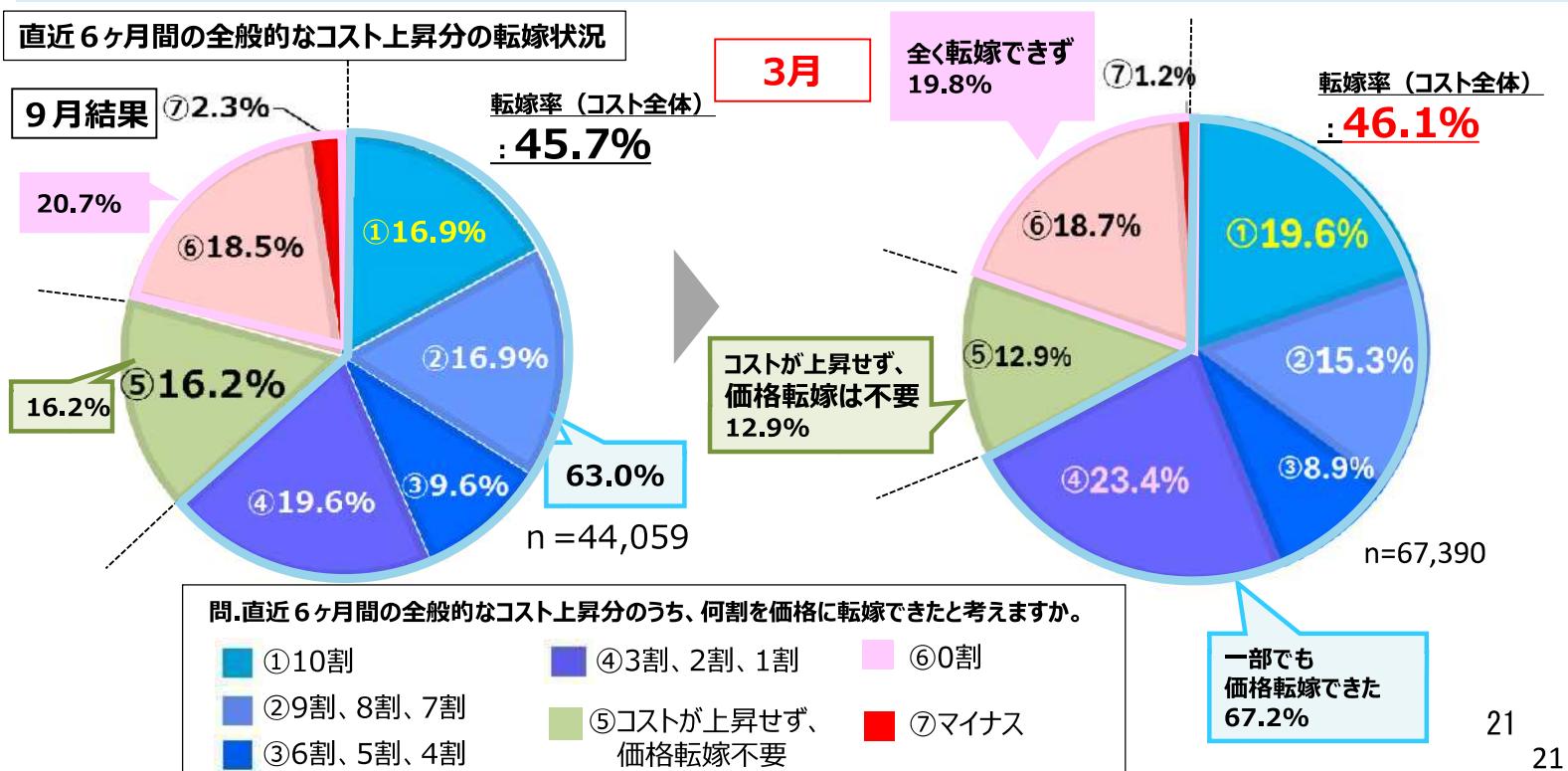
(注) 売上高経常利益率

回答企業の総売上高(財務諸表等規則に準拠し、回答企業の個別決算ベース。)について、経常利益増減と同様に母集団推計値を算出し、これで経常損益の母集団推計値を除して、売上高経常利益率を算出する。

20

価格転嫁の状況①【コスト全般】

- コスト全体の価格転嫁率は46.1%、昨年9月より微増(45.7%→46.1%)。
 - 受注企業のうち、コスト増加分を全額(10割)価格転嫁できた割合(①)は約3ポイント増加(16.9%→19.6%)。一部でも価格転嫁できた割合は、約4ポイント増加(63.0%→67.2%)。
 - 一方、1~3割しか価格転嫁できなかった割合(④)は約4ポイント増加(19.6%→23.4%)。全く転嫁できず/減額された企業も約2割。
- ⇒ 価格転嫁の裾野は更に広がりつつある一方、「転嫁できた企業」と「出来ない企業」で2極化の兆しもあり、転嫁対策の徹底が重要。



21

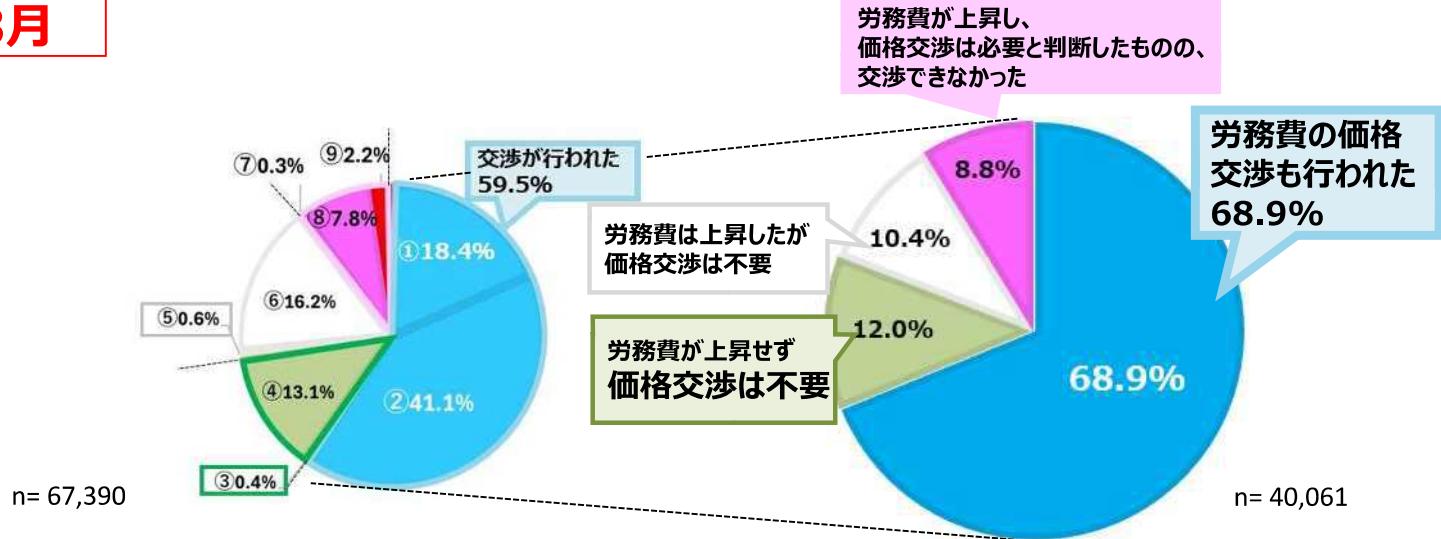
21

(今回初の調査①) 労務費についての価格交渉の状況

- 今回調査では、昨年11月に「労務費の指針」が策定・公表されたことを踏まえ、「労務費について、価格交渉できたか」調査。
- 価格交渉が行われた企業（59.5%）のうち、その約7割において、労務費についても価格交渉が実施された。
- 一方で、約1割（8.8%）の企業が、「労務費が上昇し、価格交渉を必要と考えたが出来なかった」と回答。 そうした企業からの具体的な声は、以下の通り。（例：労務費アップは自助努力で対応すべき）

⇒ 引き続き、公正取引委員会等と連携し、「労務費の指針」を周知・徹底していく。

3月



アンケート回答企業からの具体的な声

- ▲ 労務費については、「自助努力で解決すべき」として、交渉自体を拒否された。
- ▲ 労務費上昇分について要求されるエビデンスを示す事が出来ず、諦めざるを得なかった。
- ▲ 価格交渉しようとしたが、「労務費が上昇しているのは御社だけではありません。」と言われ、交渉に応じてもらえないかった。
- ▲ 10年以上同様の業務（工事）を請け負っている為、価格を毎年同じにしている。

22

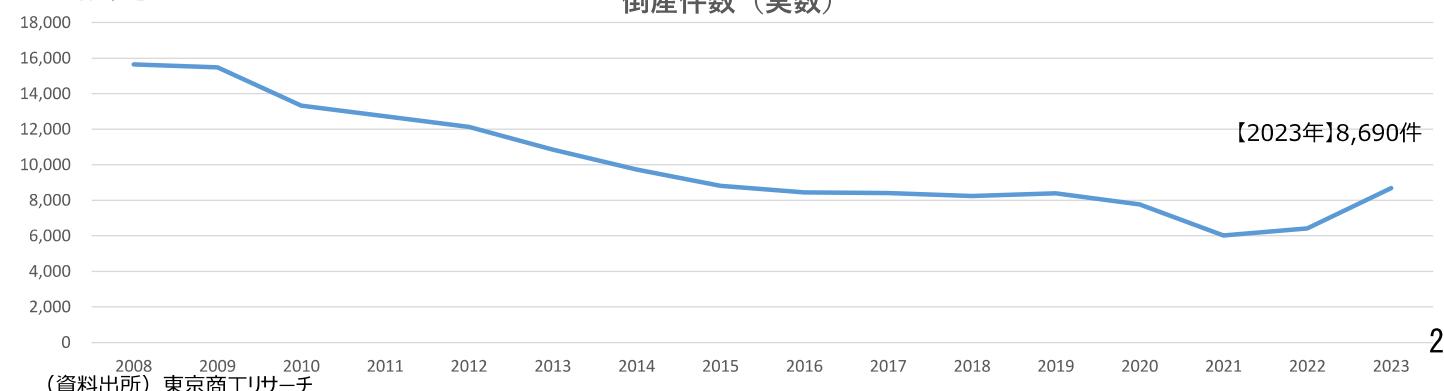
倒産件数(実数)の推移

○ 倒産件数の推移をみると、長期的には減少傾向にあるが、足下の推移では上昇傾向にある。

【足下の推移】



【長期的な推移】



(資料出所) 東京商工リサーチ

22

23

倒産件数及び物価高倒産件数の推移

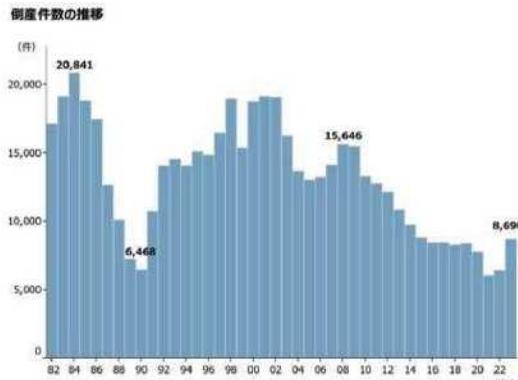
2024年版 中小企業白書（抜粋）（左図）

第1部 令和5年度（2023年度）の中小企業の動向

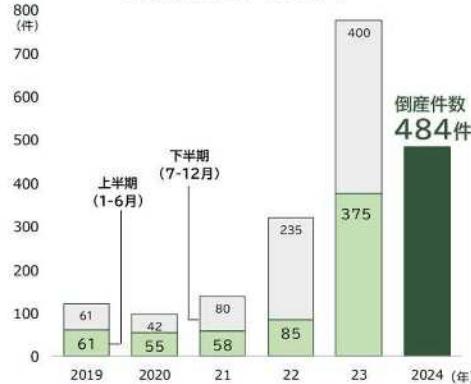
第1-2-25 図は、「全国企業倒産状況」を用いて、倒産件数の推移を見たものである。これを見ると、感染症下である2020年から2022年にかけて、資金繰り支援等の各種施策により、倒産件数は低水準で推移したことが分かる。一方、直近の2023年においては感染拡大前の水準まで増加し、8,690件となっている。

全国企業倒産集計（2024年6月報）（抜粋）（右図）

物価高（インフレ）倒産は、484件（前年同期375件、29.1%増）発生した。年半期で初めて450件を超え、過去最多を大幅に更新した。このペースで推移した場合、2024年通年の件数は900件を超える可能性がある。業種別では、『建設業』（124件）が最も多く、『製造業』（109件）、『運輸・通信業』（91件）が続いた。



「物価高倒産」件数推移



（資料出所）中小企業庁「2024年版中小企業白書」、帝国データバンク「全国企業倒産集計（2024年6月報）」

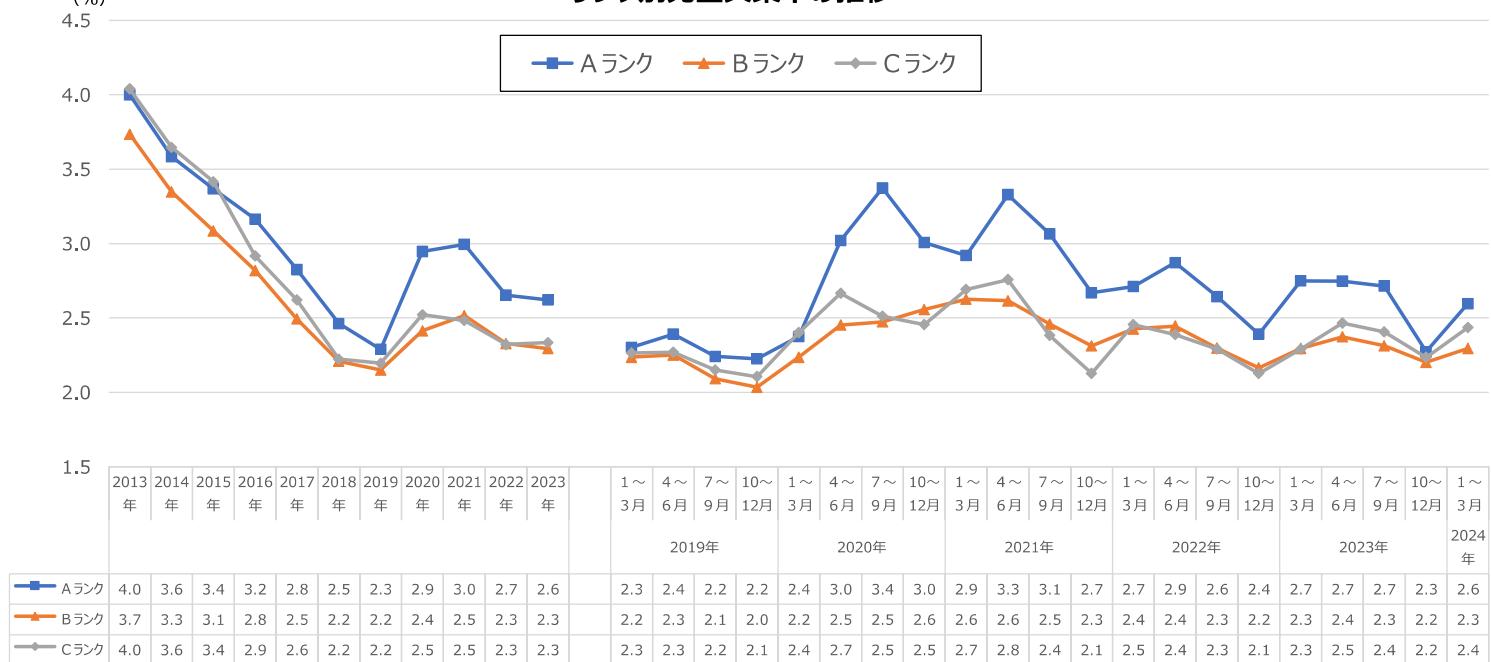
※本文の下線は厚生労働省労働基準局にて追記

24

ランク別完全失業率の推移

○ ランク別に完全失業率の推移をみると、2020年4～6月期頃から特にAランク地域において完全失業率が上昇したが、このところ緩やかな改善傾向にある。

ランク別完全失業率の推移



（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。

（注）1. モデル推計による都道府県別結果。

2. 各ランクに属する都道府県の完全失業者数と労働力人口をそれぞれが合算することにより算出。

3. 各都道府県のランクは、現時点のランクにそろえている。

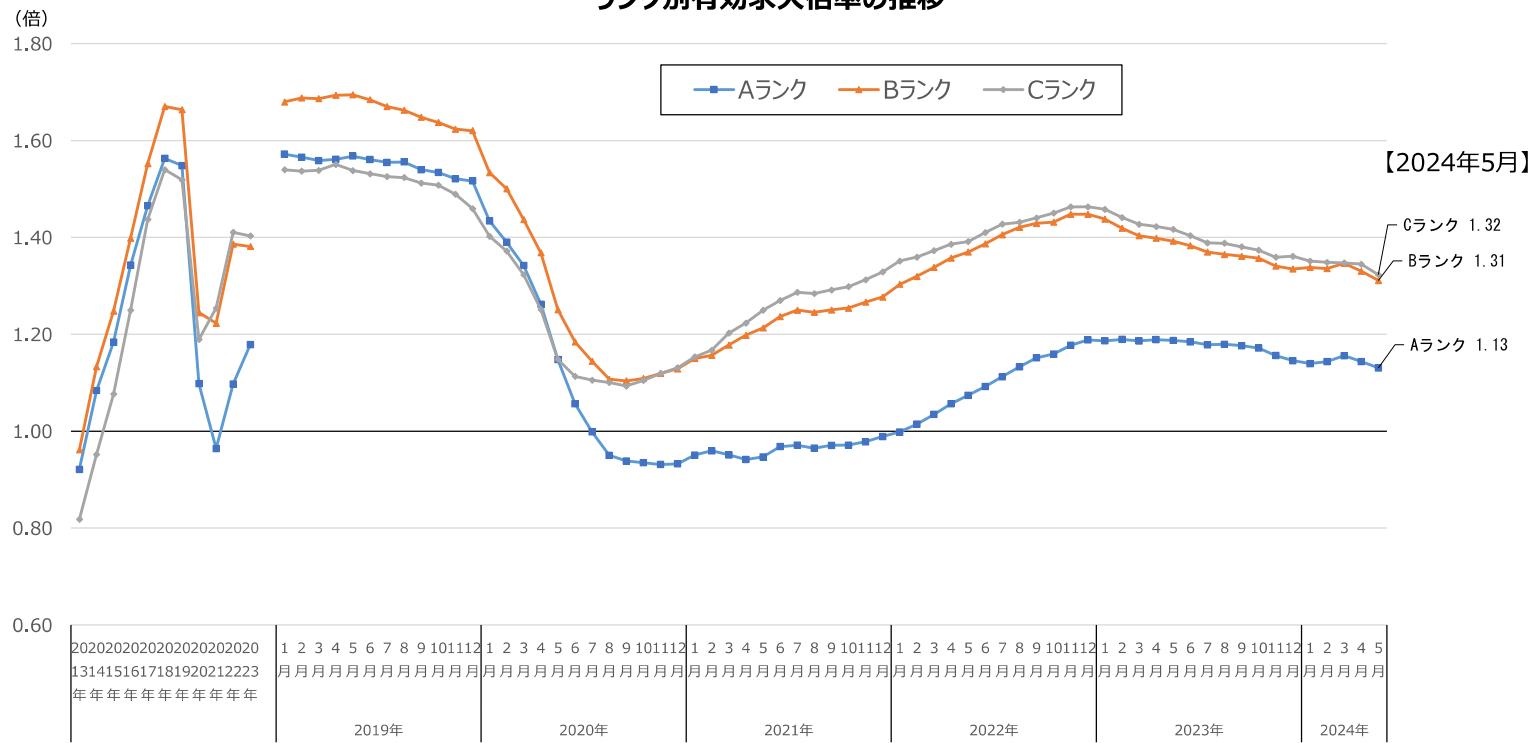
23

25

ランク別有効求人倍率の推移

○ ランク別に有効求人倍率の推移をみると、2020年の前半に大きく低下した後、改善が続いたが、足下では横這いとなっている。

ランク別有効求人倍率の推移



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。

(注) 1. 各ランクに属する都道府県の有効求人人数（就業地別）と有効求職者数をそれぞれが合算することにより算出。

2. 月次の数値については、1の計算において、有効求人人数と有効求職者数の季節調整値を用いている。

3. 各都道府県のランクは、現時点のランクにそろえている。

26

有効求人倍率の推移

(単位 : 倍)

	平成 26年	平成 27年	平成 28年	平成 29年	平成 30年	令和 元年	令和 2年	令和 3年	令和 4年	令和 5年	令和6年				
											1月	2月	3月	4月	5月
全国	1.09	1.20	1.36	1.50	1.61	1.60	1.18	1.13	1.28	1.31	1.27	1.26	1.28	1.26	1.24
Aランク	1.08	1.18	1.34	1.47	1.56	1.55	1.10	0.96	1.10	1.18	1.14	1.14	1.16	1.14	1.13
Bランク	1.13	1.25	1.40	1.55	1.67	1.66	1.25	1.22	1.39	1.38	1.34	1.34	1.35	1.33	1.31
Cランク	0.95	1.08	1.25	1.44	1.54	1.52	1.19	1.25	1.41	1.40	1.35	1.35	1.35	1.34	1.32

資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 1 各ランクの算出に用いた有効求人人数は、求人票に記載された就業場所で集計した就業地別の数値である。

2 各ランクにおける数値は、それぞれのランクに属する都道府県の有効求人人数の合計を有効求職者数の合計で除して算出。

3 新規学卒者を除き、パートタイムを含んでいる。

4 各ランクは、令和5年度からの適用区分である。

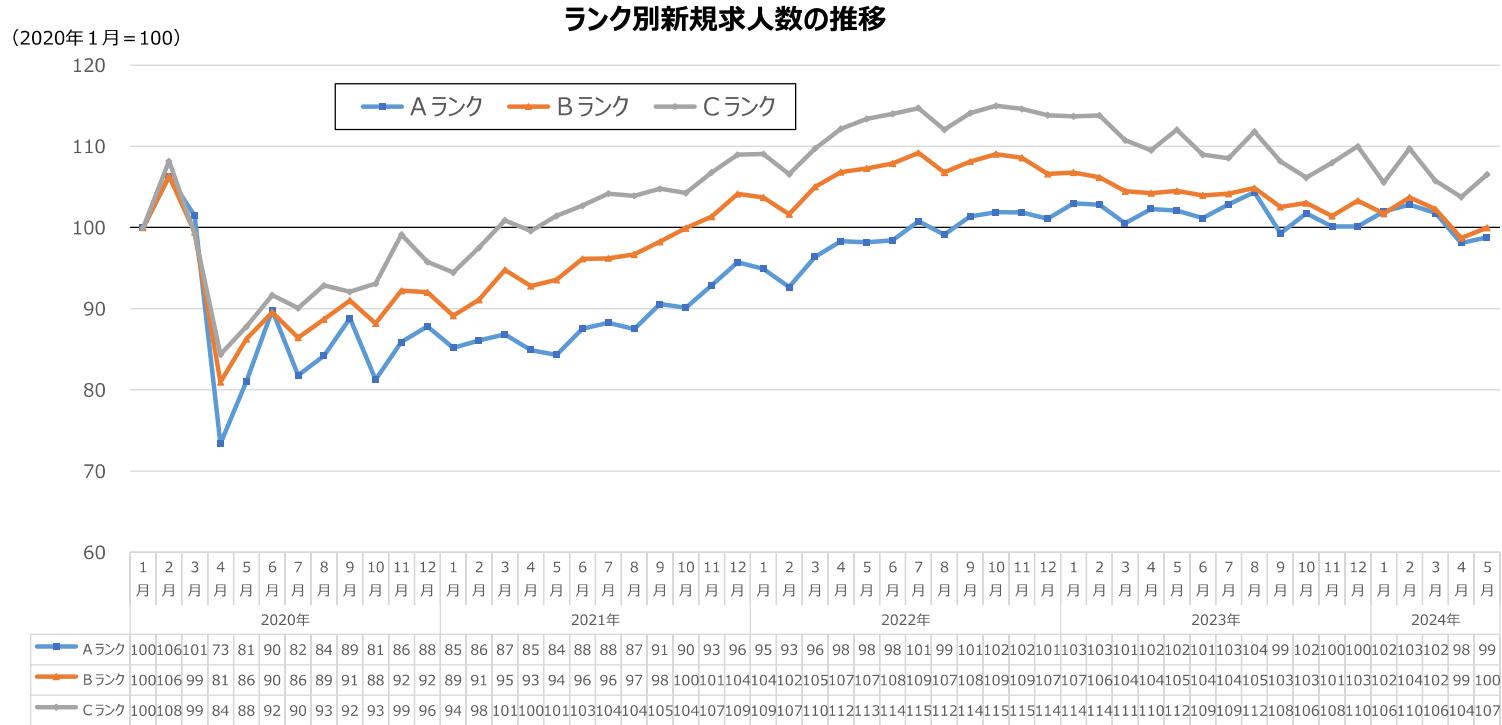
5 各月の数値は季節調整値である。

24

27

ランク別新規求人数の水準の推移

○ ランク別に新規求人数の水準の推移をみると、2020年4月に大きく減少した後、上昇傾向が続き、2023年以降は横ばいとなっている。



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。

- (注) 1. 2020年1月の新規求人数（季節調整値）を100とした場合の各月の新規求人数（季節調整値）の水準。
 2. 各ランクの新規求人数は、当該ランクに属する都道府県の就業地別新規求人数（季節調整値）を合算して算出。
 3. 各都道府県のランクは、現時点のランクにそろえている。

中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告

令和6年7月24日

1はじめに

令和6年度の地域別最低賃金額改定の目安については、累次にわたり会議を開催し、目安額の根拠等についてそれぞれ真摯な議論が展開されるなど、十分審議を尽くしたところである。

2労働者側見解

労働者側委員は、今年の春季生活闘争は、デフレマインドを払拭し、経済社会のステージ転換をはかる正念場との認識で取り組み、33年ぶりの5%台の賃上げ結果となったことを述べ、一方で、労働組合のない職場で働く労働者も多く、最低賃金の大幅な引上げを通じ、今年の歴史的な賃上げの流れを社会全体に広げていくことが必要であると主張し、最低賃金法第1条にある法の目的を踏まえて議論を尽くしたいと述べた。

加えて、産業別組織における賃上げや、中小企業での初任給引上げの動向を見るに、大企業と比較して中小企業経営は人に頼る部分が大きく、まさに経営は生き残りをかけて、人材確保に向けた「人への投資」を決断していると指摘した。

また、最低賃金は生存権を確保した上で労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準へ引き上げなければならず、まずは2年程度で全都道府県において1,000円以上、その上で中期的には一般労働者の賃金中央値の6割という水準を目指し、本年の審議では昨年以上の大幅な改定に向けた目安を提示すべきであると主張した。

加えて、現在の最低賃金は絶対額として最低生計費を賄えていないと指摘し、昨年の改定以降の消費者物価指数は3%前後の高水準で推移しており、さらに年間購入頻度階級別指数で見た「頻繁に購入」する品目についても、令和5年10月から令和6年6月までの期間で見た場合は平均5.4%と、最低賃金近傍の労働者の暮らしは極めて苦しいと主張した。

さらに、地域間額差は地方部から都市部へ労働力を流出させ、地方の中小企業・小規模事業者の事業継続・発展の厳しさに拍車をかける一因となると指摘し、昨年のCランクの引上げ実績を踏まえて今年の目安額を検討すべきと主張した。ランク別にみた3要素のデータに基づけば、下位ランクの目安額が上位ランクを上回ることが適当であると主張した。

また、有効求人倍率等の雇用情勢の現状に鑑みれば特に地方における労働需給がひっ迫している状況や、現行の各地域の最低賃金で採用するのは既に困難である現状は明白であると指摘し、最低賃金の引上げは妥当であると主張した。

さらに、ここ数年の最低賃金の引上げ幅はかつてない上げ幅であるが、倒産件数との相関は見出しつらい状況であり、最低賃金の引上げによって企業の倒産が増える、と言える客観的なデータは存在しなく、最低賃金の引上げと雇用維持とは相反しないと指摘し、むしろ人口流出や人手不足が顕著な地域、中小企業・小規模事業者において、人材確保・定着の観点からも最低賃金を含む賃上げは急務であると主張した。

また、企業の経常利益は堅調に推移しており、賃金支払能力については総じて問題ないと認識していると述べた。一方で、中小企業・小規模事業者へも賃上げを広げるためには、賃上げのための環境整備やより広範な支払能力の改善・底上げが重要であり、政府は「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の実効性のさらなる向上やパートナーシップ構築宣言の普及・促進等を早急かつ徹底的に進めることや政府の各種支援策の利活用状況や効果の検証を踏まえた一層の制度拡充と利活用の推進を求めたいと述べた。

加えて、社会の賃上げの流れを速やかに波及させるという観点では、10月1日発効を中心に、より早期の発効も念頭に議論を進めるべきと主張した。

以上を踏まえ、本年度は「誰もが時給1,000円」への到達に向けてこれまで以上に前進する目安が必要であり、あわせて、地域間額差の是正につながる目安を示すべきであると主張した。

労働者側委員としては、上記主張が十分に反映されずに取りまとめられた下記1の公益委員見解については、不満の意を表明した。

3 使用者側見解

使用者側委員は、成長と分配の好循環実現に向けて賃上げは極めて重要であるが、全ての企業に例外なくかつ罰則付きで適用される最低賃金の引上げは、各企業の経営判断による賃金引上げとは意味合いが異なると主張した。

また、目安審議に当たってはデータに基づく納得感ある審議決定を引き続き徹底し、目安額の根拠となるデータをできるだけ明確に示す等、納得性を高め、地方での建設的な審議に波及させることができが極めて重要であり、「10月上旬」の発効に間に合わせるために目安審議のリミットを切ることなく、少なくとも例年同様、公益委員見解を各地方最低賃金審議会へ提示する場合には労使双方やむなしとの結論に至るよう審議を尽くすべきであると主張した。

加えて、今年度の目安審議に当たって、最低賃金決定の3要素の状況を総合的に示す「賃金改定状況調査」の結果、とりわけ「第4表」の賃金上昇率を重視するとの基本的な考えは変わらないと述べた。

さらに、生計費については、消費者物価指数は引き続き高い水準にあり、最低賃金近傍で働く人の可処分所得に対する物価の影響を十分考慮すべきであり、賃金については、賃上げの動きは着実に広がっており、企業の賃金支払能力については、

業況判断D Iで大きな改善は見られず、原材料・商品仕入単価D Iは依然高い水準にあると述べた。

こうした3要素の状況や賃金改定状況調査の結果等から、今年度の最低賃金を一定程度引き上げることの必要性は十分理解しているものの、賃上げの対応は二極化の傾向が見られ、さらに業績改善がない中で賃上げを実施する企業は6割になっていると指摘した。

加えて、中小企業を圧迫するコストは増加する一方で、小規模な企業ほど価格転嫁がきず、賃上げ原資の確保が困難な状況であり、また、企業規模や地域による格差は拡大しており、最低賃金をはじめとするコスト増に耐えかねた、地方の企業の廃業・倒産が増加する懸念があると述べた。さらに、最低賃金引上げの影響率は21.6%に達し、現在の最低賃金額を負担と感じる企業も増加していると述べた。

また、最低賃金の審議に当たっては、全体の平均値の賃上げ率とともに、賃上げに取り組めない・労務費等のコスト増を十分に価格転嫁できていない企業が相当数存在することも十分に考慮すべきであり、価格転嫁や生産性向上の過渡期にある中で、「通常の事業の賃金支払能力」を超えた過度の引上げ負担を負わせない配慮が必要であると主張した。加えて、地域の中小企業・小規模事業者は、地域住民の生活と雇用を支えるセーフティネットでもあり、従業員の待遇改善と企業の持続的発展との両立を図る必要があると主張した。

このため、中小企業の賃金支払能力を高め、最低賃金はじめ賃金引上げが継続的に実施できる環境整備を一層進める必要があり、団体協約の仕組みや活用事例の周知や後押し、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の浸透度の実態調査による検証、下請法の遵守強化等、具体的な施策をさらに進めていくことが必要であると主張した。

使用者側委員としては、上記主張が十分に反映されずに取りまとめられた下記1の公益委員見解については、不満の意を表明した。

4 意見の不一致

本小委員会（以下「目安小委員会」という。）としては、これらの意見を踏まえ目安を取りまとめるべく努めたところであるが、労使の意見が一致せず、目安を定めるに至らなかった。

5 公益委員見解及びその取扱い

公益委員としては、今年度の目安審議については、令和5年全員協議会報告の1(2)で「最低賃金法第9条第2項の3要素のデータに基づき労使で丁寧に議論を積み重ねて目安を導くことが非常に重要であり、今後の目安審議においても徹底すべきである」と合意されたことを踏まえ、加えて、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版」及び「経済財政運営と改革の基本方針2024」に配

意しつつ、各種指標を総合的に勘案し、下記 1 のとおり公益委員の見解を取りまとめたものである。

目安小委員会としては、地方最低賃金審議会における円滑な審議に資するため、これを公益委員見解として地方最低賃金審議会に示すよう総会に報告することとした。

また、地方最低賃金審議会の自主性発揮及び審議の際の留意点に関し、下記 2 のとおり示し、併せて総会に報告することとした。

さらに、中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げできる環境整備の必要性については労使共通の認識であり、政府の掲げる「成長と分配の好循環」と「賃金と物価の好循環」を実現するためにも、特に地方、中小企業・小規模事業者に配意しつつ、生産性向上を図るとともに、官公需における対応や、価格転嫁対策を徹底し、賃上げの原資の確保につなげる取組を継続的に実施するよう政府に対し強く要望する。

生産性向上の支援については、可能な限り多くの企業が各種の助成金等を受給し、賃上げを実現できるように、政府の掲げる生産性向上等への支援や経営支援の一層の強化を求める。特に、事業場内で最も低い時間給を一定以上引き上げ、生産性向上に取り組んだ場合に支給される業務改善助成金については、最低賃金引上げの影響を強く受ける中小企業・小規模事業者がしっかりと活用できるよう充実するとともに、具体的な事例も活用した周知等の徹底を要望する。加えて、非正規雇用労働者の待遇改善等を支援するキャリアアップ助成金、働き方改革推進支援助成金、人材確保等支援助成金等について、「賃上げ」を支援する観点から、賃上げ加算等の充実を強く要望する。

さらに、中小企業・小規模事業者の賃上げの実現に向けて、労働生産性を引き上げるため、設備投資の促進に資する税制や、省力化投資の補助金等による支援の強化を要望する。加えて、創業・事業承継やM&Aの環境整備の一層の強化に取り組むことが必要である。また、成長市場に進出しようとする者の事業再構築、新製品開発や新市場の開拓、イノベーション創出、DX・GXの取組を促進することを要望する。さらに、中小企業・小規模事業者がこれらの施策を一層活用できるよう、周知等を徹底するとともに運用改善を要望する。

価格転嫁対策については、新たな商慣習として、サプライチェーン全体で適切な価格転嫁を定着させる「構造的な価格転嫁」を実現するため、独占禁止法の執行強化、下請Gメン等を活用しつつ事業所管省庁と連携した下請法の執行強化、下請法改正の検討等を行うとともに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知徹底を要望する。また、価格転嫁円滑化の取組についての実態調査が行われ、転嫁率が低い等の課題がある業界については、自主行動計画の策定や改定、改善策の検討を求めることが要望する。指針別添の交渉用フォーマットについては、業種の特性に応じた展開・活用を促すことを要望する。さらには、パートナーシッ

プロ構築宣言の更なる拡大と実効性向上に取り組むとともに、中小企業等協同組合法に基づく団体協約の更なる活用の推進に向け、活用実態の調査や組合への制度周知に取り組むことを要望する。さらに、B to C事業では相対的に価格転嫁率が低いといった課題があるため、消費者に対して転嫁に理解を求めていくよう要望する。

また、いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができるよう、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用を促進するほか、被用者保険の適用拡大等の見直しに取り組むことを要望する。加えて、行政機関が民間企業に業務委託を行っている場合に、年度途中の最低賃金額改定によって当該業務委託先における最低賃金の履行確保に支障が生じることがないよう、発注時における特段の配慮を要望する。

記

(以下、別紙1と同じ)

愛媛県最低賃金の改正決定に係る意見提出者一覧

	意見提出者 氏 名	所属・役職名等	意見陳述 の希望	備 考
1	今井 正夫	愛媛地方労働組合連合会 議長	無	
2	今井 清志	コープえひめ労働組合 執行委員長	有	意見陳述する者は 執行委員長
3	大黒 直美	コープえひめ労働組合 書記次長	無	
4	加藤 諭	愛媛県教職員組合 中央執行委員長	無	
5	堀川 孝行	日本自治体労働組合総連合 愛媛県本部 書記次長	有	意見陳述する者は 書記次長
6	山内 佑樹	愛媛地方労働組合連合会青年部 部長	無	
7	水野 真理子	新日本婦人の会愛媛県本部	無	



2024年7月24日

愛媛地方最低賃金審議会
会長 森本 明宏 殿

愛媛地方労働組合連合会（愛媛労連）
議長 今井 正夫

愛媛県の最低賃金の抜本的引き上げと全国一律最賃制度実現を求める意見書

愛媛労連は、愛媛地方最低賃金審議会に対して、物価高騰の下で、広がる貧困と格差の是正、地域経済の再生のために、愛媛県の最低賃金の1,500円への引き上げと全国一律最低賃金制度の実現に向けた格差是正を行いうように求めます。

1. 愛媛県の最低賃金の引き上げで低賃金の改善をして下さい

2024年5月の消費者物価指数は、前年同月比2.5%の上昇となっており、厚生労働省の5月の毎月勤労統計(速報)によると、実質賃金は前年1.4%減少しています。前年比マイナスは、26か月連続となっています。しかも、円安による輸入物価の上昇が、今後一定時間をおいて、物価に影響すると言われており、国民生活は厳しいままです。

そして、「ひとり親世帯の(子ども)貧困率」は、2021年日本は44.5%と他の先進国と比べて高いままです。愛媛の最低賃金は、2023年5.16%上がりましたが、それでも時間額897円では、仮に月150時間働いたとして、月13.4万円、年収161.4万円です。月178.8時間換算でも、月15.5万円、年収187.0万円で、ここから税金・社会保険料が引かれて、普通に暮らすことは到底難しいのが現実となっています。

私たち全労連が、全国27都道府県で4万8千人を超える人たちの協力で取り組んできた“マーケットバスケット方式”による「最低生計費調査」(表1)(表2)によると、全国どこでも25才単身で、月額24万円(税込み)・時間額1,500円以上(月150時間換算)必要との結果が示されています。人間らしく暮らせる最低生計費は、都市部でも地方でもほぼ同額であることは明らかになっています。

岸田首相は、最低賃金の全国加重平均を2030年代半ばまでに、1,500円に引き上げる目標を掲げましたが、毎年3.5%増えたとしても、加重平均が1,500円になるのは12年後、愛媛の最低賃金が1,500円になるのは16年後であり、とても容認できるものではありません。

現在の愛媛県の最低賃金897円から、1,500円に引き上げることを求めます。

2. 地域間格差をなくし、全国一律最低賃金制度を政府に求めて下さい。

愛媛県の最低賃金と全国最高額との差は、2006年の最高額719円に対して、愛媛県616円で103円の差から、2023年は最高額1,113円に対して、愛媛県897円で216円の差と2倍以上の格差が続いている。

愛媛県をはじめとする最低賃金の低い地域は、経済的格差となり、少子化や人口流失、人手不足、さらに教育格差にまでつながりね地域衰退の深刻な原因となっています。(表3)

わたしたちは、現行法のランク制による地域別最低賃金である限り、最低賃金の低い地域は、現状の経済状況や支払い能力が勘案されて決められるため、低いままで決定される構造

的問題を持っており、それが愛媛県においても、上記の 103 円の差から 216 円の差へと格差を広げた原因になっていると思います。この差を改善するには、地域最賃を全国一律とするよう最低賃金法を改正することが必要と考えます。

愛媛地方最低賃金審議会として、全国一律最低賃金制度の確立へ政府に意見を出すように求めます。

3. 中小企業の賃金引き上げを円滑に実施するための抜本的支援を政府に求め て下さい。

労働者の雇用と生活を守る企業責任は、中小企業であっても決して曖昧にすることはできません。雇用維持と 8 時間働けば「ふつう」に暮らせる賃金の支払が必要です。最低賃金には生存権を保障する水準が保障されるべきであり、「払えるかどうか」で決めるのは本旨ではありません。

日本の企業の 99.7%が中小企業であり、労働者の約 7 割が中小企業で働いています。この中小企業の支払能力がないことが最低賃金が上がらないことを正当化する理由になっています。しかし、低迷する日本経済を立て直すために、「賃金があがる国」への転換をはかること、労働者国民の所得の底上げで、GDP の 6 割を占める個人消費の拡大を経済政策の基調とすることへの転換が必要です。政府や大企業も「賃金引上げ」が必要と言わざるを得ない状況になっています。政府、政治にできることは最低賃金の抜本的引上げによる賃金の底上げです。

全労連は 2022 年 1 月に「最低賃金の改善、中小企業支援拡充で地域経済の好循環を～全国一律最低賃金で経済の好循環を求める提言」をまとめました。私たちだけでなく、昨年の地方最低賃金審議会答申・付帯決議のうち 41 地方が国に対し中小企業支援策を求めています。厚生労働省によれば、47 都道府県の審議会答申・付帯決議について、言及されている最低賃金引き上げのための中小企業支援策は、①「業務改善助成金などの支援策の拡充を求めるもの」39、②「価格転嫁など取引適正化・環境整備を求めるもの」36、③「税・社会保険料の減免を求めるもの」25、④「扶養控除制度の見直し・検討を求めるもの」17、⑤「直接的な新たな支援策を求めるもの」2、となっています。

物価高騰から生活を守り、物価上昇率を上回ることはもちろん、労働者が生活改善を実感でき、愛媛で働いて人間らしい生活ができる大幅な引き上げと、地域間の額差を解消していくメッセージとともに、最低賃金の引き上げには中小企業に対する抜本的な支援策を政府に求めて下さい。

以上

資料

表 1: 「人間らしく暮らせる最低生計費」

表 2: 最低生計費試算調査・総括表 3 ページ

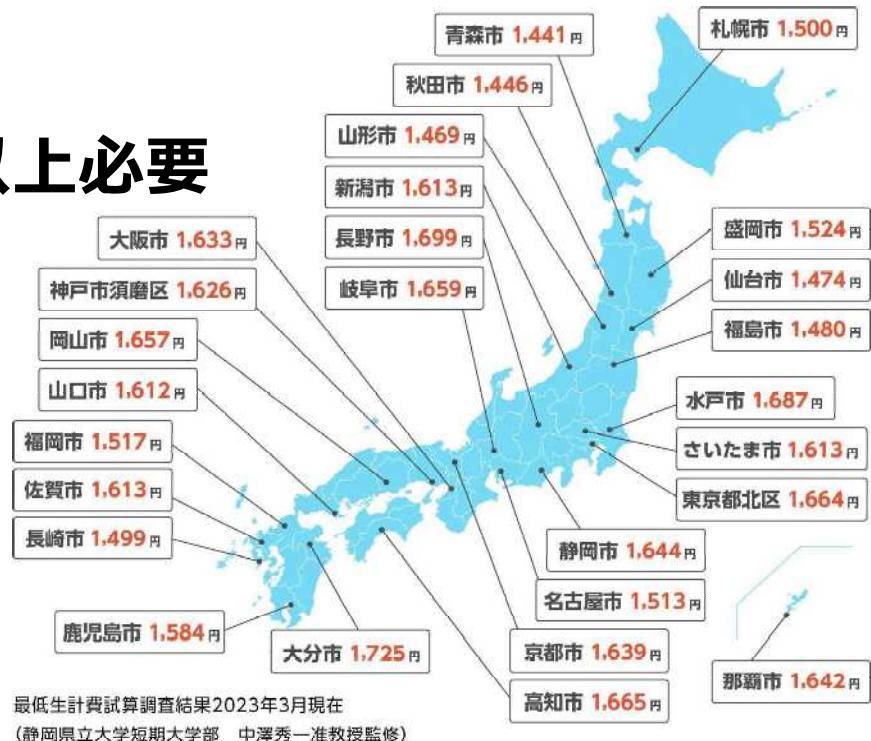
表 3: 2022 年 地域最低賃金と人口の社会的増減の比較図

表1

人間らしくくらせる最低生計費

全国どこでも 1500円～1600円以上必要

全労連と地方組織などと静岡県立大学准教授・中澤秀一先生が行っている最低生計費試算調査は27地方組織で約4万8千人の組合員などの協力で、単身の若者が暮らしていくのに必要な生計費を明らかにしてきました。2022年1月には、大阪労連が9501人の協力を調査を実施したのをはじめ、兵庫、高知県が取り組み、23年1月には岐阜県で調査結果が公表されています。いずれも、月額24万円～25万円（税込）、時間額で1500円以上（月150時間）が必要との結果が得られています。



【最低生計費試算調査】

2020年以降の調査結果は、1700円に迫る結果となっている。また東北ブロックでは、2016年調査を2022年10月の物価高騰の状況を踏まえて中澤秀一・静岡県立大学短期大学部准教授に再試算していただいた結果、参考値として、福島県では1700円を超える結果となっている。

岐阜県労連	1,652 円 (男)	1,659 円 (女)	2021.12～22.6 調査
兵庫労連	1,626 円 (男)	1,582 円 (女)	2020.10～22.3 調査
大阪労連	1,633 円 (男)	1,614 円 (女)	2021.02～22.4 調査
高知県労連	1,665 円 (男)	1,669 円 (女)	2021.12～22.4 調査
東北B	2016調査の改定 (2022.10)		
青森	1,441 円→1,686 円 (117.0%)		
福島	1,480 円→1,709 円 (115.5%)		

【24春闘 最低賃金要求】いますぐ全国一律1500円、めざせ1700円

表2-1

最低生計費試算調査・総括表

作表：全労連 最低生計費試算調査PPT 2023年10月現在

部道用件名	新潟県	長野県	岐阜県	愛知県	静岡県	京都府	大阪府	大大阪		兵庫県	福岡県	宮崎県	鹿児島県	山口県	
								男性/A	女性/B						
賃貸ランク/性別															
借入料/性別	C	日	男性/C	女性/A	男性/B	女性/A	女性/B	男性/A	女性/B	男性/C	女性/D	男性/A	女性/B	男性/C	女性/D
借入料支出し	17,018	183,113	176,377	117,566	161,897	160,450	163,383	163,213	172,231	178,389	175,540	177,494	170,552	175,940	189,919
食 費	39,597	41,323	44,623	37,540	40,253	34,440	38,457	31,711	45,000	45,000	41,667	41,667	43,727	35,037	44,206
住 宅 費	38,000	40,623	38,000	38,000	38,000	38,000	38,000	38,000	38,000	38,000	46,000	46,000	46,000	46,000	46,000
水道・光熱	11,054	7,293	7,374	8,630	7,559	6,194	7,510	6,551	7,510	7,419	8,434	8,434	6,031	7,301	6,541
家具・家事用品	3,755	4,342	3,058	3,119	3,883	4,124	3,480	3,600	3,739	3,836	3,922	3,780	3,933	3,372	4,417
被服・寵物	6,951	7,522	7,748	5,721	4,956	8,476	8,466	8,222	5,921	4,247	8,756	8,249	5,594	4,308	6,575
保健医療	4,188	1,026	1,501	4,591	3,255	4,415	2,186	5,016	2,186	1,17	2,733	4,107	6,113	2,166	1,094
交通・通信	40,335	29,359	24,933	32,953	43,356	43,667	19,952	18,832	40,639	18,612	13,469	12,567	17,702	16,431	33,384
教 育	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教職・娛樂	14,970	26,393	20,680	18,408	22,334	17,745	17,764	17,521	27,510	27,511	25,553	25,504	29,512	29,558	25,454
そ の 他	18,142	25,225	16,301	25,241	19,662	23,889	21,217	26,233	21,847	27,897	33,147	24,011	24,220	19,547	24,225
非消費財比率	47,287	53,349	53,422	53,442	46,562	46,562	47,562	47,562	47,829	49,495	49,595	54,157	50,432	50,107	43,838
非消費財比率	19.54%	20.56%	21.47%	18.92%	19.07%	20.56%	20.55%	20.16%	20.43%	20.15%	20.43%	22.11%	22.37%	20.70%	21.23%
予 備 費	17,700	12,300	17,700	18,100	18,000	16,400	16,300	17,200	17,600	17,500	17,000	17,500	16,900	18,000	15,132
最低生計費 (単位：円)	19,716	20,437	19,433	19,716	19,937	19,860	19,513	19,513	18,441	18,441	19,140	19,794	18,752	19,440	18,819
年額(税込)	242,005	254,112	247,529	248,778	245,659	245,222	225,345	227,075	247,260	247,735	244,951	242,109	243,932	237,311	246,511
月15時間換算	1,613	1,699	1,652	1,659	1,644	1,637	1,513	1,514	1,582	1,639	1,633	1,614	1,626	1,582	1,657
月15時間換算	4,561	4,544	4,538	4,615	4,591	4,585	4,464	4,464	4,455	4,455	4,566	4,566	4,574	4,574	4,574
173.8時間換算	1,392	1,463	1,426	1,419	1,431	1,413	1,306	1,307	1,335	1,414	1,397	1,419	1,393	1,404	1,385
2022年10月改定最低賃	931	948	950	964	984	1,027	1,008	1,008	1,004	1,004	1,004	1,004	1,004	1,004	1,004
改定実施時期	2015年12月	2023年7月	2023年1月	2015年12月	2016年2月	2016年4月	2019年4月	2022年4月	2022年6月	2022年7月	2022年7月	2022年7月	2022年7月	2022年7月	2022年7月
若年単身者サンプル数	74	74	38	195	217	412	634	112	265	70	167	167	167	167	167
全体サンプル数	715	3,686	1,046	1,670	999	4,745	9,501	757	3,675	455	2,029	2,029	2,029	2,029	2,029

表2—2

最低生計費試算調査・総括表

作表：全労連 最低生活費計算調査PT 2023年10月現在

25歳単身者・賃貸ワールドマッシュション(25㎡)に居住という条件で試算															
都道府県名		高知県		香川県		佐賀県		長崎県		大分県		鹿児島県		沖縄県	
自治体名		高知市		香川市		佐賀市		長崎市		大分市		鹿児島市		沖縄市	
標準ランク/性別	D/男性	D/女性	C/男性	C/女性	D/男性	D/女性	D/男性	D/女性	D/男性	D/女性	D/女性	D/男性	D/女性	D/男性	D/女性
消費支出	133,668	184,283	161,550	169,945	184,353	178,117	178,887	164,737	168,307	187,077	161,848	176,643	178,655	179,439	162,095
食費	45,423	37,054	42,686	32,657	44,101	39,005	30,274	34,434	32,210	42,755	35,735	39,441	31,445	41,288	33,200
住居費	33,000	33,000	32,000	32,000	30,000	34,500	34,500	39,000	39,000	39,000	34,000	34,000	34,000	36,458	36,458
水道・光熱	6,710	10,860	7,722	9,184	7,743	8,150	9,694	8,109	9,645	7,550	7,877	8,101	9,656	8,764	10,424
家賃・家事用品	3,247	3,707	3,597	4,030	3,687	3,561	3,911	3,797	3,340	4,225	5,394	3,401	3,779	3,826	3,851
被服・雑物	6,638	8,223	7,068	8,681	7,168	5,635	5,111	7,092	8,284	4,478	8,896	5,830	6,733	5,021	3,339
保険医療	1,505	863	1,168	3,129	1,162	1,164	3,779	1,174	3,746	2,248	3,574	1,161	3,788	1,142	3,043
交通・通信	37,467	33,923	15,613	21,188	41,686	41,856	41,856	15,642	15,649	36,302	36,142	39,563	39,449	33,794	33,794
教育	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
飲食・娯楽	25,070	25,181	24,739	25,191	24,749	25,954	25,954	23,327	24,930	26,635	26,635	21,157	22,392	25,620	25,177
その他	21,622	31,067	25,227	33,225	24,127	16,232	23,786	21,155	31,593	23,873	23,873	23,873	23,594	23,594	32,209
非消費支出	47,711	47,711	49,776	49,776	46,045	46,045	43,555	53,037	43,115	43,115	43,115	43,115	48,977	48,977	48,977
割賦貸料比率	19.11%	19.05%	21.88%	21.04%	19.77%	19.63%	18.97%	19.42%	19.03%	20.49%	20.09%	18.15%	18.05%	19.63%	19.55%
予備費	8,390	18,400	16,100	16,900	18,400	17,800	17,800	16,400	16,200	18,710	19,200	17,400	17,800	17,900	18,200
最低生活費 (目録)	201,988	202,683	177,760	186,845	202,733	195,927	195,687	181,137	185,07	205,777	211,048	194,433	195,856	197,339	200,295
年額(税込)	2,996,368	3,004,728	2,730,432	2,839,452	3,030,468	2,903,664	2,912,784	2,697,504	2,752,344	3,105,768	3,169,020	2,850,936	2,867,652	2,955,792	2,991,264
月150時間換算	1,665	1,669	1,517	1,577	1,684	1,613	1,618	1,499	1,529	1,725	1,761	1,584	1,593	1,662	1,662
月15時間換算	1,611	1,615	1,468	1,327	1,629	1,561	1,563	1,450	1,380	1,610	1,704	1,333	1,552	1,589	1,608
173.8時間換算	1,437	1,441	1,309	1,361	1,453	1,392	1,397	1,293	1,320	1,459	1,519	1,367	1,375	1,417	1,434
2022年10月改定景質額	897			941		900		898		899		897		896	
試算実施期間	2022年6月				2018年4月				2019年12月				2019年4月		
青年単身者サンプル数	94		267		111		141		109		158		84		
全体サンプル数	969		3,000		805		1,478		1,463		1,621		962		

表2-3

括表總計費試算調查最低生

2023年10月現在
最新計算試算調査PT
全労連作表

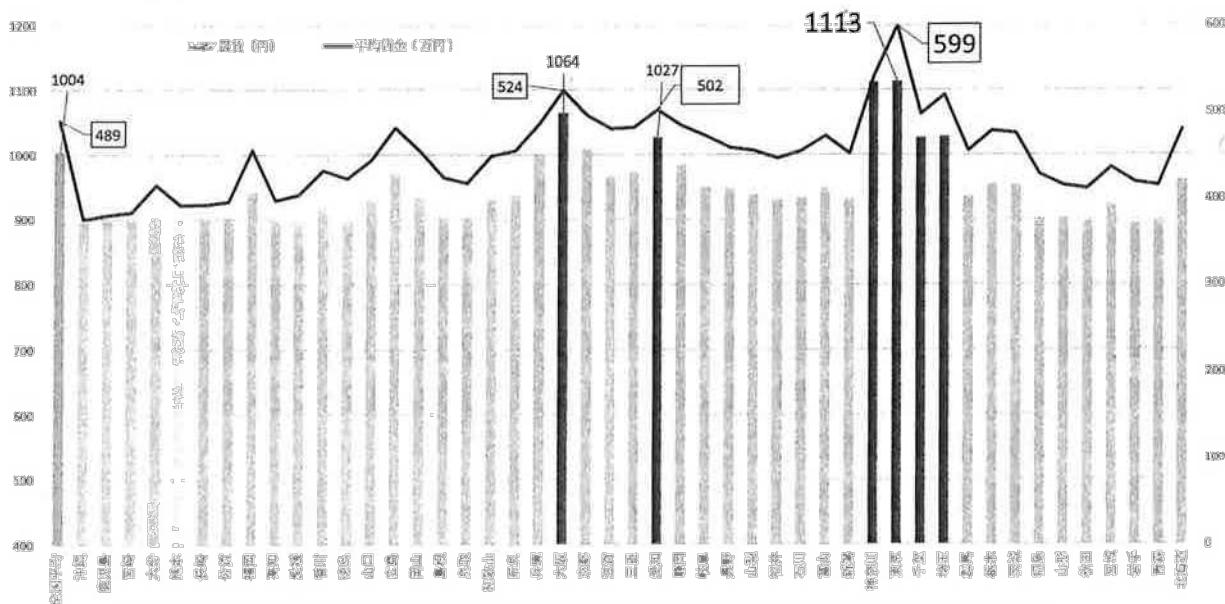
25歳単身者・横濱ワシントンホテル（25m）に居住という条件で試験篇

五年生登録サンプル数	5,009
全体サンプル数	47,846

表3



都道府県別平均賃金(年収)と最低賃金



2022年都道府県別平均賃金(年収)は厚生労働省『令和4年賃金構造基本統計調査』より



2024年7月24日

愛媛地方最低賃金審議会
会長 森本 明宏様

copee-hime Labor Union
執行委員長 今井 清志

最低賃金全国一律制度の実現と大幅引き上げを求める意見書

長く続く物価高により、正規職員以上に非正規職員は生活に苦しんでいます。愛媛で働く非正規職員の生活を少しでも楽にするためにも、愛媛県の最低賃金の大幅引き上げをお願いします。

最低賃金が低い県では、若い世代の労働者は就職時などに賃金がより高い都道府県へ移り住む選択をする人が増えており人口流出につながっております。全国一律最低賃金制度の確立を実現しないと今後も若い世代を中心に人口流失が続き、過疎化が進むばかりです。また、学生時代の奨学金を返済するため収入の一部を充てている人もおられます。実際、私も35歳まで奨学金を返済しておりましたが、かなりの負担になっておりました。copee-himeで働く若い職員からも「大学に行かせてくれた親には感謝しているが、奨学金の返済はかなりの負担です。」との声を聞きました。現在は大学生の半数近くが奨学金を利用し、その多くは返済が必要な貸与型ですが、奨学金の返済が滞る社会人が増え、社会問題になっております。物価高と学費の上昇が家計を圧迫し、仕送りとアルバイト代だけでは貰えず奨学金を利用する家庭が増えています。アルバイトの時間給が上がり日々の負担が少しでも減れば、奨学金への依存が減ると予想されます。

非正規労働者は賃金が高い都道府県に移り住むことができる人ばかりではありません。家計を支えるために、パート・アルバイトで働く人も多いですが、物価高が家計を直撃しているのはご存じのとおりです。「ダブルワークを始めた。」や、「子供が進学し、学費の負担が増したので契約時間を見て収入を増やしたい。」というパート職員の方もおられました。時給が上がれば年収の壁を越えて働く選択をする人も増え、人手不足の解消にもつながります。また、先程の子供の奨学金の負担も、親の収入が増えることで軽減できます。

各企業で増えつつある正規職員の定年延長ですが、定年退職後、65歳を超えて働き続ける方が多くなっています。年金に対しての不安と2017年の統計を基に金融庁が発表した「老後2,000万円問題」により65歳以降の生活に不安を抱えている人も多く、最新の統計では2,000万円ではなく800万円との計算ですが、その後のマスコミ報道などがなされておらず、老後の不安は全く解消されていません。copee-himeは65歳定年ですが、「家のローンは終わっているけど、退職後も何か仕事をしないと今後何があるかわからない。」と言う退職間近の方もおられました。

以上の点から幅広い世代の非正規労働者のために最低賃金の大幅アップを求めます

中小企業への公的支援も必要不可欠です。各中小企業は長引く円安による資材の高騰や、電気代、燃料代など上がり続ける物件費と高齢化が進む労働者の人件費の上昇に苦しんでいます。人手不足にも悩んでおり、いくら求人を出しても条件面などで見劣りし、人手不足が解消していません。人手不足が解消しない=過重労働となり、労働者の負担は増すばかりです。大企業への優遇税制を廃止して、日本国憲法のいう税金の「応能負担原則」に従って法人税に累進税率を導入すれば大きな財源になります。その財源を中小企業の税率負担削減や公的支援に回せば中小企業での更なる賃金アップが実現できます。最低賃金審議会からも全国一律最低賃金制度の制定と中小企業への支援を国に求めていくことを要望します。

以上



2024年7月24日

愛媛地方最低賃金審議会
会長 森本 明宏様

copeeひめ労働組合
書記次長 大黒 直美

2024年度の愛媛県最低賃金の大幅引き上げを求める意見書

わたしたちの要望

- ① 愛媛県の最低賃金を直ちに1,000円以上に引き上げ、1,500円の早期実現をめざすこと。
- ② 全国一律制度を求め、国・中央最低賃金審議会に意見書を提出すること。
- ③ 最低賃金の引き上げを円滑に実施するため、中小企業が使いやすい特別補助策に関する意見書を国・中央最低賃金審議会に提出すること。
- ④ 愛媛県最低賃金審議会の運営にあたり以下の改善を行うこと。
 - ・専門部会を完全公開すること
 - ・異議審議会への異議申し出の意見陳述を行うこと
 - ・審議会委員の任命基準を明らかにすること

要望理由

労働参加率の男女差について「労働力調査」(令和5年厚生労働省発表)の就業率の推移から見ると、男女差は徐々に縮まり、改善傾向にあります。しかし、2023年の正規雇用労働者3,606万人、非正規労働者2,141万人のうち、男性は正規労働者2,338万人に対して、非正規社員683万人ですが、女性は正規労働者1,267万人に対して、非正規社員1,441万人となっています。非正規労働者の約67%を女性が占め、女性の「非正規雇用」が就業率を支えている現状です。

copeeひめの職場でも、非正規労働者が約6割を占め事業にとっては欠かせない存在です。昨年の最低賃金改定後と今春闘でベースアップがあったものの、地方最低賃金で張り付いた低賃金で働いています。たとえば生協のパート初任時給は920円で月160時間(1日7時間×23日)働いたとして、1,766,400円となり、年収200万円にも届かないワーキングプア状態です。さらに同じ時間働いたとして、東京の最低賃金1,113円と比較すると、月178,080円、年収2,136,960円で、その差は370,560円もあります。愛媛県の暮らせない賃金を埋めるためには、ダブルワーク・トリプルワークしか手段がなく、とても人間らしい暮らし(8時間働き、8時間自分の時間、8時間睡眠)はできません。

また、追い打ちをかけるような40年振りとも言われる物価高騰で、電気代・ガソリン代・食料品の値上がりは収まることもなくこれまで以上に私たちの暮らしに直撃しています。2023年4月にランク制度が4ランクから3ランクに変更を受けて行われた2023年の中央審議会の審議では、ランク別の格差を拡大する答申が出されました。愛媛県もD

ランクからBランクになったもののCランクより低い最低賃金でランク制度の矛盾も大きくなっています。そのため、最低賃金の低い地域から高い地域への人口(労働力)流出が止まらず、地域経済に打撃を与えています。憲法 25 条で保障する健康で文化的な生活を保障し、それぞれの地方で労働力を確保するためにも大幅賃金の引き上げは急務となっています。

私たちの上部団体である、全国労働組合総連合(全労連)は全国で最低賃金生計費試算調査に取り組んでいます。その調査から、全国どこで暮らしても生活に必要な費用はほぼ同じで、25 歳独身単身者が自立した暮らしをするためには、時給 1,500 円以上月額 23 ~24 万円以上は必要だという調査結果が出ています。しかし、ここ数年の物価高騰で、ぜいたくな暮らしではなく、ささやかな暮らしを実現するためにはもう 1,500 円ではなく 1,700 円以上は必要との声も多くなってきています。

最低賃金を全国一律 1,500 円にして、どこでも 8 時間働けば普通に暮らせる賃金にすることは、時給・非正規労働者の仕事と暮らしの問題だけではなく、地域の問題としても待ったなしの課題と考えます。大企業の内部留保への適正な課税などによって財源を確保し、中小企業や個人商店への支援をすすめることを国に働きかけていただくよう要請します。

以上

パート労働黙書き №.11

最低賃金は全国一律
いますぐ1,500円以上!
めさせ1,700円



人間らしく働き、暮らすために

正規と非正規の格差解消、均等待遇を前進させよう!

雇用の原則は「均等待遇」と「無期雇用」

2024年1月 全国生協労働組合連合会

働く人々をめぐる実態

I. 聞き取り編

1. はじめに
生協労連は、毎年「パート労働黒書」を発行し、非正規労働者の低賃金と深刻な働き方の実態をあきらかにしています。低すぎる賃金の実態、正規職員との賃金格差、生活できない賃金のためにダブルワークや、トリプルワークをしなければならないなど、多くの課題を浮き彫りにしてきました。生協労連がおこなった「2024年春闘準備」ための生活実感アンケートでは、収入が増えていたりも関わらず、生活実感で「かなり苦しい」「やや苦しい」が3年連続で増加しています。収入が増加していくともそれを上回る物価高騰で、実質賃金が頭著に低下し、生活実感の悪化となつてあらわれています。また、「非正規」のみの収入で生活している世帯の割合も引きつき高くなっています。このようなか中で「切り詰めている費用」は「食費」で、生協に勤めていても、自分の店舗で食品を購入することができないなどの声もあります。今回の「パート労働黒書」No.11では、「光熱費や食費の高騰が生活を圧迫している」「収入が年金だけになつたら、今よりもっと切り詰めなくてはならない」「お金がないから子どもには進学は難しい」と言い聞かせているなど、生協で働く人々をめぐる実態は、賃金の低さに合わせて、物価高騰の影響を受けてさらにも過酷な状況になっています。

2. 働く人々をめぐる家計の状況
現在、非正規労働者は2183万人を超える、非正規率は37.8%（2023年12月前年同月数比較で39万人増加：総務省「労働力調査」）となりました。金融広報中央委員会があらわした金融資産非保有世帯（貯蓄ゼロ世帯）の割合は、30歳代で23.9%、40歳代で26.1%、50歳代で24.4%、60歳代で20.2%と、およそ4世帯に1世帯は貯蓄がない状態です。また、総務省統計局家計調査によると、65歳以上の無職世帯で毎月平均2万円の赤字ができるという結果になっています。日々の生活費以外に老後のケガや病気などの医療費、自宅設備の修理代など、笑発的な支出に対応するためにも貯蓄できる貨金に引き上げる必要があります。全国一律の最低賃金と今すぐ1,500円以上は緊急の課題です。

3. 「パート労働黒書」No.11から見えてきたもの
以下は「パート労働黒書」No.11の概略です。生協や、その関連会社などで働く人からの聞き取りや手記は一部のものですが、これまで以上に多くの課題が見えてきました。異常なまでの物価高騰の中、貧困がますます拡大しています。私たちは誰もが人間として自分らしく生き、働き、将来も不安なく暮らせる社会にするために声を上げていく必要があります。
① 現在の物価高騰に給料が追いつかない状況にあること。
② 自分の生活だけでなく、家族の生活を支えなければならぬ実態があること。
③ 自分自身も将来不安があるので、子どもとの世代まで希望がつづく世の中を早く改善させる必要があること。
④ ダブルワーク、トリプルワークのため家族との時間が過ごせないこと。

1. 女性 40代		女性 40代	
属性	女性 40代	属性	女性 40代
家族構成	自分・夫・子ども2人の4人家族	働き方の実態	週5日勤務 7.5時間 時給1,200円
暮らしの実態	物の値段、ガソリン代や灯油代の値上がりで家計のやりくりが大変。今はなんとかなっているが、生活が苦しい。	困っていること	1月は連休があり、給料が少なくて困る。
希望・要求		早く時給1,500円にしてほしい。毎年時給が上がつても暮らしは楽にならない。	
2. 女性 60代		女性 60代	
属性	女性 60代	属性	女性 60代
家族構成	夫と自分の2人暮らし	働き方の実態	週5日、4時間勤務 ダブルワークで週5日、28時間 時給 930円
暮らしの実態	夫が1年契約（60代）で仕事をしている。今年の継続は決まつたが、来年の契約はどうなるのかわからないので、収入面が心配。今は自分が元気でダブルワークで働いているが、身体を壊したらと考えると不安でたまらない。	希望・要求	時給が上がって、一時金がもらえるとともに助かるが。

3. 女性 40代	属性	女性 40代	働き方の実態	ダブルワーク
	家族構成	4人暮らし		① 1日 8時間　週 5日 時給 1,100円 (交通費込み) ② 1日 2時間　週 4日 時給 1,032円 (時間帯手当有り)
暮らしの実態	働き方の実態	1日 7時間 時給 1,500円	暮らしの実態	他社正社員で 60歳定年後、70歳まで働くつもりだったが、観光業の営業だったためコロナ禍の影響を大きく受け、展望が見えず不安ばかりとなり、60歳で転職した。
	暮らしの実態	物価高で貯蓄に回せるお金が減った。老後が心配。		物価高に対して、時給が追いついていないと感じる。県内でも仕事がたくさんある地域ではないため、仕事も選べない状況。
困っていること	困っていること	人手がなく、突然的な休みが取りづらい。	困っていること	収入が増えないため、水道光熱費・食費を切り詰めるしかな い。今のところ子どもにも頼らずがんばりたいと思っている。
	希望・要求	時給 1,700円に。正規と同じ待遇をもとめます。一時金制度、退職金制度を導入してほしい。 ダブルワークを認めてほしい。	希望・要求	物価上昇、そして仕事内容に見合った時給に引き上げてほし い。
4. 女性 60代	属性	女性 60代	働き方の実態	ダブルワーク
	家族構成	4人家族		① 1日 6時間、週 5日 勤務 時給 1,125円
暮らしの実態	働き方の実態	1日 6時間、週 5日 勤務 時給 1,125円	暮らしの実態	物価の上昇が止まる様子がないので、不安な生活を送っています。老いた親の介護にも不安を感じます。
	希望・要求	少しでも安心な暮らしを送りたいです。	希望・要求	現在週 4日から 5日に変更してもいいますが、なかなか決断できずになります。 時給のアップと、配達件数の多さの変更などをもう少し考えてほしいです。
5. 女性 60代	属性	女性 60代	働き方の実態	ダブルワーク
	家族構成	自分と子ども 2人 (30代)		① 1日 8時間　週 5日 時給 1,100円 (交通費込み) ② 1日 2時間　週 4日 時給 1,032円 (時間帯手当有り)

7. 女性 40代

属性	女性 40代
家族構成	4人暮らし 夫、子ども 2人
働き方の実態	1日 3時間 週 5日 時給 1,000円
暮らしの実態	収入は変わらない。食費も生活費もすべて値上がりしたためか、すべての消費が増えている。 自分が自由に使えるお金が無くなりつつある。
希望・要望	シフト制をやめて、自分が働きたい時間帯を選べるようにしてほしい。

8. 70代

属性	70代
家族構成	3人家族 実母 95歳、弟、自分の3人家族
働き方の実態	1日 4時間、週 5日 時給 1,112円
暮らしの実態	家賃がないので暮らしていくが、年金だけでは食べていけない。65歳の定年で契約時間をフルタイムから週20時間に変えたが、社会保険に加入できるようになつて良かった。食費と光熱費の値上げが大きくて生活が大変。値引き商品を買ったり、衣料品もセール品を買う。余裕がほしい。
希望・要望	時給1,500円はすごく魅力。自分が働けるうちに実現させたい。生活に余裕がほしい。大分県に友だちがいるが、最寄が低い。野菜などはこちより安いと思うが、どこに行くにも車が必要で車検や税金、ガソリン代と経費がかかつて大変だと言っていた。最質を全国一律にすることには必要だとと思う。

9. 女性 60代

属性	女性 60代
家族構成	夫 60代、自分の2人
働き方の実態	1日 7時間、週 5日勤務、社会保険加入 夫も自分も 1年契約
暮らし実態の実態	夫の年金（基礎年金・厚生年金）、自分の厚生年金、夫と自分の給与所得が収入。家が古いのでリフォームが必要となり、リフォームローンを返済中。年金のみの収入になつても返済はつづく。働いている今のうちに少しでも貯えておきたいが、物価が高騰し給料は上がらず生活はますます苦しくなった。日々の食品はできるだけ安いものへと切り替えている。外食はほとんどしない。生活水準はあきらかに下がった。この先は不安しかない。
困っていること	せめて年1回旅行もしたいが、生活をさらに切り詰めないといけなくなり、悩ましい。この先もある程度まとめた金額で家の修繕費用がかかつくることが想定されるが、収入が増えることもないだろうし、とにかく節約しかない。お金も心も、すべてに余裕がない。
希望・要求	せめて、物価高騰分の消費税を下げてほしい。誰にも恩恵がある。子育て世代への給付は一時しのぎとしか思えないが、その分の負担を高齢者に押し付けるのはやめてほしい。私たちもギリギリの生活をおくつている。 「物価高騰を上回る賃上げ」は大企業の正社員だけのもの？非正規は関係ないよううに思える。政府が本気でそれを考えるなら、最低賃金の大幅引き上げで実現してほしい。
属性	女性—
家族構成	4人家族 夫と子ども 2人
働き方の実態	1日 3.5時間、週 4日勤務 時給 1,150円

暮らしの実態 困っていること 希望・要望	食費、光熱費、子どもの教育費が出費がかさんでいる。子どもにかかる出費は抑えることができないので、食費と光熱費を抑えるようにしている 時給 1,500 円はどうも良いことだと思うが、現実として子どもを育てているうちは扶養をはずせない。子どもたちの手がはなれたら長く働きたい。それまでに時給 1,500 円が実現していたら良いと思う。	生協は他と比べて待遇は良いと思う。それは労働組合があるから。上で働く友人などの話を聞くと、パートは簡単に時間削減や解雇、雇止めをされている。雇用がきちんと守られる社会になつてほしい。			
11. 女性 50 代	暮らしの実態 困っていること 希望・要望	属性 家族構成	女性 50 代 自分と夫	属性 家族構成	女性 60 代 4人家族
働き方の実態 暮らしの実態 困っていること 希望・要望	夫は身体が弱く、あまり無理がきかない。 私の給料は、毎月ほぼ変動はないが、多いということではなく、貯えを切り崩して節約に徹する日々を送らざるを得ない。 1日でも早く、今すぐ 1,500 円とは言うものの、自身の人事考課もあり、道のりは困難と思われる。一生懸命働いてはいるが、気持ちが萎えるばかりで、生きている意味って何なのかをいつも考えてしまう。	働き方の実態 暮らしの実態 困っていること 希望・要望	1 日 5 時間、週 5 日 時給 1,150 円	働き方の実態 暮らしの実態 困っていること 希望・要望	1 日 3 時間、週 5 日 時給 1,015 円
12. 女性 60 代	暮らしの実態 困っていること 希望・要望	属性 家族構成	女性 60 代 夫、子ども（2人とも社会人）、自分	属性 家族構成	女性 50 代 5人家族 夫、子ども 2 人、祖母
働き方の実態 暮らしの実態 困っていること 希望・要望	家族全員が働いている。今は生活に困っていない。自分も夫も再雇用で時給職。	働き方の実態 暮らしの実態 困っていること 希望・要望	1 日 7.5 時間、週 4 日 時給 1,409 円	働き方の実態 暮らしの実態 困っていること 希望・要望	1 日 7.5 時間、週 4 日 時給 1,409 円
13. 女性 60 代	暮らしの実態 困っていること 希望・要望	属性 家族構成	属性 家族構成	属性 家族構成	属性 家族構成

15. 女性 20代	属性 家族構成	女性 20代 1人暮らし	
働き方の実態	直近 1ヶ月では約 115 時間、16 日ほど。 契約は月曜日～木曜日の遅番シフトで同乗パートとして働いている。金・土・日は派遣などでダブルワーク 時給 1,135 円		
暮らしこの実態	コープの給料だけでは、臨時出費に対応できない。 例えば、忌引きや家庭の事情で休む、怪我や病気をした際にパートやアルバイトは仕事を休むとその分給料が減ってしまう。 緊急時に経済面と精神面の両方が苦しくなる。		
困っていること	貯蓄ができないため、トリブルワークをしていた時期があり、 体調を崩してしまった。無理をしすぎて体調を崩してしまった。 給料が減ってしまうという負のスパイラル状態に陥ってしまった。		
希望・要望	基本時給を大きく引き上げてほしい。		
16. 女性 50代	属性 家族構成	女性 50代 子どもと 2 人	
働き方の実態	1 日 6 時間、週 5 日 時給 1,075 円		
暮らしこの実態	お盆や年末年始の休みが多いと、翌月の給与が少なくなる。		
希望・要望	毎月同じような生活ができるように、時給のアップを要求したい。		

17. 男性 30代	属性 家族構成	男性 30代 自分、妻、子ども 2 人	
働き方の実態	週 4 時間 × 6 24 時間 配送パートとして半日を 1 回 4 時間の契約 自営業と配送パートを兼業 時給 1,405 円		
暮らしこの実態	自営業のため社会保険がないので、配送パートで勤務。店の光熱費がかなり高くなり、パートも雇いたいが人件費はかなりの出費。配送パートの給料を店の補助にしている。		
困っていること	子どももまだ小学生なので、これからお金が必要にならざる。妻は自営の店で、年中無休で働いている。		
希望・要望	小学生の子どもたちが習い事をしている。小学校 5 年生から中学校 3 年までは手当があり助かっている。高校 3 年まで延長してほしい。 子どもの医療費の巻き口負担が、現在 1 人 500 円を 2 回までとなっているが、入院と通院は別カウント。歯科も別となるので、限度額 2,500 円はかかることになる。すべてで 1,000 円にしてほしい。		
	光熱費の補助制度がほしい。夏は特に空調をつけないと体調を崩すほどの気温になる。		
	国民年金だと現役引退後に生活に困るのではないかと心配。世の中の物価の値上げを考えると、自分が受給するころには生活の足しにはほぼならない気がするので、国民年金のシステムをもっと見直してほしい。		
18. 女性 40代	属性 家族構成	女性 40代 夫、子ども 2 人、自分	
働き方の実態	1 日 4 時間、週 5 日 時給 1,030 円		

暮らしの実態 困っていること	物価高騰により家計が苦しい。
希望・要望	時給のアップと労働時間を増やしてほしい。
19. 女性 40代	
属性	女性 40代
家族構成	5人暮らし
働き方の実態	1日 3時間、週 5日 時給 1,030円
暮らしの実態 困っていること	昨年の春から時給が上がったので、収入は増えたが、子どもが県外の大学に行く予定なので少しでも貯金ができるよう生活しているが、物価が上がり、思うように貯金ができるない。老後、年金も下がり貯金がないと生活していくのが不安。夫も 54歳なので定年も近く、いつまで働いてもらえるか不安。自分の身体もあちこち痛むのでいつまで働けるか不安。
希望・要望	物価も上がっているので、その分時給も上げてほしい。パートも一時金を出してほしい。

暮らしの実態 困っていること	昨年の春から時給が上がったので、収入は増えたが、子どもが県外の大学に行く予定なので少しでも貯金ができるよう生活しているが、物価が上がり、思うように貯金ができるない。老後、年金も下がり貯金がないと生活していくのが不安。夫も 54歳なので定年も近く、いつまで働いてもらえるか不安。自分の身体もあちこち痛むのでいつまで働けるか不安。
希望・要望	物価も上がっているので、その分時給も上げてほしい。パートも一時金を出してほしい。
21. 女性 40代	
属性	女性 40代
家族構成	夫、子ども、自分
働き方の実態	1日 7.5時間、週 5日 時給 1,440円
暮らしの実態 困っていること	時給制のため、月によって変動があること。一時金がないこと。業務内容が毎年どんどんなること。
希望・要望	とにかく貯金がしたい。未来のことを考えて、ゆとりを持ちたい。
暮らしの実態 困っていること	物価の値上がりにより食費やガソリン代が上がり、家計を圧迫している。
希望・要望	労働条件の改善と時給が上がるることを希望します。
22. 女性 50代	
属性	女性 50代
家族構成	夫、子ども、自分
働き方の実態	1日 5時間、週 4日 時給 970円
暮らしの実態 困っていること	物価の値上がりにより食費やガソリン代が上がり、家計を圧迫している。
希望・要望	労働条件の改善と時給が上がるることを希望します。
暮らしの実態 困っていること	昨年より収入が減りました。孫も生まれ、娘が出産で帰つてくるので出費が増えます。夫も 65歳を過ぎ、給料が下がったのに物価は上昇して困っています。
希望・要望	物価も上がっているので、その分時給も上げてほしい。パートでも一時金を出してほしい。

23. 女性 40代

属性	女性 40代
家族構成	4人暮らし
働き方の実態	1日 3時間、週 5日 時給 1,030円
暮らしの実態 困っていること	労働時間が減ったので、昨年より収入が減っています。子どもにお金がかかっているので、老後の生活への貯金について不安です。
希望・要望	賃金を上げてほしい。仕事量は増えているのにそれに見合うように給料が上がっていない。

24. —

属性	—
家族構成	1人暮らし
働き方の実態	週 5日 9：45～17：15+残業 時給 1,245円 (評価により+100円)
暮らしの実態 困っていること	生協の現状の時給や給料だけでは生活が苦しいです。 通勤用の車を所有していますが、スタッフレスタイヤを購入できず、ノーマルタイヤで通年過ごしています。また、車検時も何とか受けることができましたが、2年後の車検が心配です。 貯蓄も厳しく現在は評価を取れているため、少し時給が上がりましたが、評価を取らないと時給があがらないのは日々レッシャーを感じます。外食もほとんどできず、出勤時はお弁当を作り、持参しています。
希望・要望	基本時給を大きく上げてほしいです。一時金もほしいです。

25. 男性 60代

属性	男性 (60代以上)
家族構成	配偶者・義母との3人。
労働時間・日数	ダブルワーク (ときにはトリプルワークの時もあり) 生協での仕事が月曜日～土曜日まで週 28.25時間。7：30～13：15 (曜日により変動あり)。 もう一方の仕事は週 16時間 (平均 17時～21時)。2つの仕事の休みがズレるため、一週間休みがないこともあります。腰を痛めたことがあるが、通院する時間も取りづらかった。自身でコルセットを買い、今でも予防等のために用いている。
働き方の実態	期間によりかなり忙しく時間内で作業が終わらない日がつづくことがある。
暮らしの実態 困っていること	暮らしの実態、困っていること
希望・要望	900円
時給	年末年始の休みなどは嬉しいが、勤務時間が少なくなるため生活費のやりくりに困る。
働き方の実態	2つの仕事の時間が通勤時間を含めると2時間ほどしかない曜日がある。妻も仕事をしているため、その間の時間で分担している家事をこなしている。できるだけ休む時間をとっているが、日々が忙しく生活を楽しんだり味わったりする時間が少ない感じがする。ダブルワークをしていると、休みがズレることもあり、1週間休みがないと身体の疲れが取れにくく。また、家族と過ごす時間が少なくなり、今県外にいる子どもが休暇で帰ってきて、家族でどこかに行くといったこともしにくく。また、主に妻がしている高齢の義母の世話の手伝いもできない状態である。
暮らしの実態 困っていること	高齢の義母の世話の手伝いもできない状態である。
希望・要望	①週休二日の導入。ダブルワークをしていると、どうしても休みのズレは仕方がない面もあるが、その不都合をできるだけ減らすためにも、また、少なくとも半日休める余裕を作るためにも週休二日制はぜひとも導入してほしい。土曜日は2時間の勤務であるが、仕事内容を考えると土曜日の仕事は金曜日にできるのではないかと思われる。 ②人員の増加。週休2日の実現や時間内でのオーバーワーク、感染症等での欠勤・有給休暇等を考えると、もう少し人員にゆとり

	が欲しい。 ③時間給を上げる。休みを多くしてもその分賃金が低くなると、また別の仕事を増やすなければならない。また、早朝勤務の方々と重なる時間帯（45分間）があるにも関わらず（実質はもつとも多い）、時間給が低いことには不公平感を感じる。また、カイロやマスクなどの支給品はありがたい反面使いづらい面もあり、その分時給を上げて頂き、自分たちにとって使いやすいものを貰えるほうが良いと考える。
--	---

属性	女性 40代
家族構成	本人・夫 子ども（高校生1名、中学生2名）
労働時間・日数	1日 6h 1ヶ月 120h 社保加入 1ヶ月の残業時間 10hほど（最近はない）
時給	1,045円（日祝日の割り増し 1h/200円あり）
暮らしの実態 困っていること	元々は自営業（電気設備関係）に転職。子どもの進学と重なったので、事業が軌道に乗るまでの収入面を不安に感じ、自分がもつと収入を増やすないとならないと思い、6h勤務の社会保険加入契約に変更した。3人の子どもたちは自分の扶養に入れた。 働く時間が2時間増えたので、その分の収入が増えたと思つていたが、増えた分がそのまま社保の支払いになった。手取りが以前より少ない月もあり、愕然。夫の夢（自分で事業をする）は応援したいが、今後の教育費を考えると、夫と自分の収入をあわせても不安が大きい。現実問題として、6時間のパート勤務では食べていけない。収入の増加は教育費の負担増に追いつかない。節約の次元ではないと感じる。 結局、夫は以前の会社勤めに戻ることを選択した。しかし、これから的生活や教育費の事を考えて、自分の契約時間は変えず、今の働き方を維持する事を決めた。 子どもたちの世話も精一杯したい。身体の負担は大きいが、今は休んでいる場合ではないと思つている。
属性	女性 40代
家族構成	自分、子ども 2人の3人家族
働き方の実態	パート 過 23時間契約 時給 929円+（0円～60円） ダブルワークもしている。 一時金年間 2ヶ月程度
暮らしの実態	パートで働いている。社会保険に入りました。 今は実家で暮らしているので、かなり助けてもらっている。 下の子どもがまだ小さいので、これ以上時間を増やすのが難しい。
困っていること	（限定）正規職員への応募も考えたが、異動もあり子どもが小さいので、あきらめた。 社会保険に加入できて良かった面もあるが、母子家庭での減免措置もあったので、今は保険料負担が増えて生活がキビシイ。
希望・要望	1,500円になれば、今の時給の約倍近くになる。実家で暮らしているので、家族で生活したいとも思つている。 旅行など連れて行ったことが無いので、旅行にも連れて行きたい。 また、上の子どもが大学も考えているので、奨学金は借りてもらわないといけないが、少しでも手助けできればと思う。 それに最低賃金が上がれば子どものアルバイト時給も上がる ので、子どもにとっても良いことだと思う。

27. 女性 40代

属性	女性 40代
家族構成	本人・夫 子ども（高校生1名、中学生2名）
労働時間・日数	1日 6h 1ヶ月 120h 社保加入 1ヶ月の残業時間 10hほど（最近はない）
時給	1,045円（日祝日の割り増し 1h/200円あり）
暮らしの実態 困っていること	元々は自営業（電気設備関係）に転職。子どもの進学と重なったので、事業が軌道に乗るまでの収入面を不安に感じ、自分がもつと収入を増やすないとならないと思い、6h勤務の社会保険加入契約に変更した。3人の子どもたちは自分の扶養に入れた。 働く時間が2時間増えたので、その分の収入が増えたと思つていたが、増えた分がそのまま社保の支払いになった。手取りが以前より少ない月もあり、愕然。夫の夢（自分で事業をする）は応援したいが、今後の教育費を考えると、夫と自分の収入をあわせても不安が大きい。現実問題として、6時間のパート勤務では食べていけない。収入の増加は教育費の負担増に追いつかない。節約の次元ではないと感じる。 結局、夫は以前の会社勤めに戻ることを選択した。しかし、これから的生活や教育費の事を考えて、自分の契約時間は変えず、今の働き方を維持する事を決めた。 子どもたちの世話も精一杯したい。身体の負担は大きいが、今は休んでいる場合ではないと思つている。
属性	女性 40代
家族構成	自分、子ども 2人の3人家族
働き方の実態	パート 過 23時間契約 時給 929円+（0円～60円） ダブルワークもしている。 一時金年間 2ヶ月程度
暮らしの実態	パートで働いている。社会保険に入りました。 今は実家で暮らしているので、かなり助けてもらっている。 下の子どもがまだ小さいので、これ以上時間を増やすのが難しい。
困っていること	（限定）正規職員への応募も考えたが、異動もあり子どもが小さいので、あきらめた。 社会保険に加入できて良かった面もあるが、母子家庭での減免措置もあったので、今は保険料負担が増えて生活がキビシイ。
希望・要望	1,500円になれば、今の時給の約倍近くになる。実家で暮らしているので、家族で生活したいとも思つている。 旅行など連れて行ったことが無いので、旅行にも連れて行きたい。 また、上の子どもが大学も考えているので、奨学金は借りてもらわないといけないが、少しでも手助けできればと思う。 それに最低賃金が上がれば子どものアルバイト時給も上がる ので、子どもにとっても良いことと思う。

28. —	属性 — 家族構成 自分、夫、子ども2人、の4人家族 働き方の実態 契約時間は週14時間 現在はエリアも広く、よつて担当サポーターも多数いる為、個別対応していると残業することも。 暮らしの実態 困っていること 希望・要望 扶養内で働いている。子どもは、1人は社会人、もう1人は学生なので、もうしばらく学費の工面は必要。	ない忙しい日は他の方に仕事を依頼できる環境になり、ほぼ残業なしで働けています。 暮らしの実態 困っていること 希望・要望 いろいろなものが値上げ、値上げで食費も上がり、子どももも大学生と中学生で学費もかかり、年々出費が増えています。
29. 女性 50代	属性 女性 50代 家族構成 自分、夫、子ども2人、夫の母 働き方の実態 1日5時間 週4日 時給 1,000円 暮らしの実態 困っていること 希望・要望 物価高、光熱費、ガソリン代の高騰 暮らしの実態 困っていること 希望・要望 時給が上がることを希望します。	暮らしの実態 困っていること 希望・要望 時給が上がったので、昨年よりは収入が増えましたが、物価が上がり、今まで以上のお金が必要になりました。60代なので後何年働けるか不安なので少しでも収入が得られるこを考えていますが、体力の面では不安です。 希望・要望 時給を上げてほしい。同じ仕事をしていても60歳を過ぎたら昇給しないので、モチベーションが下がります。
30. 女性 —	属性 — 家族構成 夫、子ども2人の4人家族 働き方の実態 出勤日数3日週14時間の契約。 以前は1日6時間働いていましたが、最近は定時に退勤でき	暮らしの実態 困っていること 希望・要望 自分、子ども2人、の4人家族 働き方の実態 契約時間は週16.25時間 たまに年収の壁を超えそうになるので年末には時間を調整する年があります。その時は業務内容も減らしてもらっています。 暮らしの実態 困っていること 上の子の大学受験、再来年には下の子も大学受験を控えているので、これから出費はかさんでいきそうです。

34. 女性 50代	属性 家族構成	女性 50代 夫 子ども2人 自分
暮らしの実態 困っていること	2人暮らしこと き	子どもが留学中で、円高の影響が大きく、出費が数十万単位で増えました。試算と大きくかけ離れたので働き始めましたが、追いついていません。
働き方の実態	1日3時間 週5日 時給 1,000円	時給を上げてほしい。
希望・要望		

35. 女性 50代	属性 家族構成	女性 50代 夫 子ども2人 自分
暮らしの実態 困っていること	1日5時間 週4日 時給 1,000円	教育費、家の修繕費などにお金がかかり、老後のための資金を貯めたくても貯まらない。
働き方の実態		
希望・要望		時給が上がることを希望します。一時金の給付。

36. 女性 一	属性 家族構成	女性 一 夫、自分、子ども3人の5人家族
暮らしの実態 困っていること	1人暮らしこと き	将来への不安が大きい。 来年配達方法が変わると時給が200円以上下がる。そのうえ、配達もきつくなるので、働き続けられるのだろうか? 転職した方がいいのか?
働き方の実態		契約時間は週30時間。
希望・要望		

37. 女性 50代	属性	女性 50代	暮らしの実態 困っていること	夫は大工で自営業。大手建設会社の下請けをしており、単身赴任をしていました。親会社に地元で仕事があると言われて戻っていましたが3ヶ月間仕事が無い状態になりました。共済会の貸付や労金の教育ローンで補填していましたが生活はカツカツです。貯金も崩して生活をつなぎました。次男の大学の学費は給付型奨学生金に貸付奨学生金を加えて貯っています。長女は発達障害があり、通信制高校へ通学していますが私学同様の学費がかかります。教育ローンを組んだので70歳まで返済しなくてはならなくなりました。
	家族構成	夫 子ども2人 自分		
働き方の実態	働き方の実態	3.5時間 週5日 時給 1,118円	暮らしの実態 困っていること	次男が大学院へ進学するための資金確保も済みでギリギリだし、長女の就職も不安があります。長女が車の免許を取りたいと言うので、この資金調達も頭が痛いです。 夫は1棟幾らの契約のため収入が不安定なので、生活は苦しいです。
	希望・要望			
38. 女性 60代	属性	女性 60代	希望・要望	欠員解消をしてほしいです。欠員のため、朝残業が必至です。物価高騰で生活がカツカツなので、賃上げしてほしいです。返済に追われない生活になりたいです。雇用保険のある契約に戻りたいと思います。
	家族構成	2人暮らし		
働き方の実態	働き方の実態	1日3時間 週5日 時給 1,030円 他に 1日5時間 週3日以内 時給1,040円 1日3.5時間 週3日以内 時給1,000円 のトリプルワーク	暮らしの実態 困っていること	築30年の家のローンが終わつたとたんにあちこちガタがきてリフォームを検討中。リフォームのために老後資金を使うか、ローンを組むか、なかなか踏ん切りがつかない。
	希望・要望			

39. 女性 50代	属性	女性 50代	暮らしの実態 困っていること	オール電化に切り替え、太陽光パネルと蓄電池設備を設置してローン返済中。ローンを払い終えるまで、夫とともに元気に働きづけることができるか不安に思っている。
	家族構成	夫 子ども2人 自分		
働き方の実態	働き方の実態	3.5時間 週5日 時給 1,118円	希望・要望	65歳で時給が下がるとローン返済のために生活の質に影響がある。同じように仕事ができるうちは時給が下がらないとを望む。
	希望・要望			
40. 女性 50代	属性	女性 50代	暮らしの実態 困っていること	子どもが私立大学・下宿生活だったので仕送りが必要で貯金できなかった。
	家族構成	2人暮らし		
働き方の実態	働き方の実態	1日4時間 週4日 時給 1,000円	希望・要望	子どもが社会人になったので、貯金したい。時給を上げほしい。
	希望・要望			

41. 女性 40代	希望・要望 他県と同じくらいの時給を希望する。	
	属性 女性 40代	属性 女性 40代
家族構成 2人暮らし	家族構成 2人暮らし	属性 女性 60代
働き方の実態 1日3時間 過5日 時給 1,000円	働き方の実態 1日3時間 過4日 時給 1,000円	属性 女性 60代
暮らしの実態 困っていること 物価の高騰、1人暮らしの子どもの大学費用と生活費、高校生の塾、自分の病院代、家の修繕費と出費が多くなってきた。	暮らしの実態 困っていること 物価が上がること。物価高騰が終わること。	暮らしの実態 困っていること 今年になつてから病気になつて通院しています。年をとつてあちこち悪くなり、通院するとお金がかかり、働く時間が短くなつて収入も減りました。お金はあつた方がいいです。
希望・要望 給料が上がること。	希望・要望 給料が上がること。	希望・要望 年金だけではなくても生活できないです。元気で働けるうちは年齢に関係なく働きたいです。
42. 女性 40代		45. 女性 50代
属性 女性 40代	属性 女性 40代	
家族構成 4人暮らし	家族構成 4人暮らし	属性 女性 50代
働き方の実態 1日3時間 過5日 時給 1,000円 ダブルワーク 1日3時間以内 過3日以内	働き方の実態 1日4時間 過4日 時給 1,200円	属性 女性 50代
暮らしの実態 困っていること 孫もの大進学に伴つて生活がすごく苦しくなつた。田舎から大学へ行かせるのは想像以上に厳しかった。	暮らしの実態 困っていること 夫が3月末で退職するので年金受給まで期間があり、生活に不安を覚える、義母の通院・介護、実父の長期入院でお金がかかるが、介護などで仕事量を増やすこともできない。	暮らしの実態 困っていること 夫が3月末で退職するので年金受給まで期間があり、生活に不安を覚える、義母の通院・介護、実父の長期入院でお金がかかるが、介護などで仕事量を増やすこともできない。
希望・要望 賃金をあげてほしい。肉体労働以外の仕事と組み合わせて長い時間で働きたい。	希望・要望 給料があがって、一時金がもらえるようになってほしい。	希望・要望 給料があがって、一時金がもらえるようになってほしい。
43. 女性 50代		44. 女性 60代
属性 女性 50代	属性 女性 50代	
家族構成 3人暮らし	働き方の実態 1日4時間 過5日 時給 1,010円	属性 女性 60代
暮らしの実態 困っていること 子育ては一段落した。義母の介護によって仕事がいつまで続けられるか、自分たちの老後のお金は足りるのか不安。	暮らしの実態 困っていること 今年になつてから病気になつて通院しています。年をとつてあちこち悪くなり、通院するとお金がかかり、働く時間が短くなつて収入も減りました。お金はあつた方がいいです。	暮らしの実態 困っていること 今年になつてから病気になつて通院しています。年をとつてあちこち悪くなり、通院するとお金がかかり、働く時間が短くなつて収入も減りました。お金はあつた方がいいです。

46. 女性 60 代	<table border="1" data-bbox="330 125 1329 983"> <tr> <td>属性</td><td>女性 60 代</td><td>どして収入を増やさないといけないかな…</td></tr> <tr> <td>家族構成</td><td>1 人暮らし</td><td>希望・要望 支出が増えたとしても、時給がもっと高ければ、このまま生協で働き続けられます。</td></tr> <tr> <td>働き方の実態</td><td>1 日 3 時間 週 5 日 時給 1,000 円</td><td></td></tr> <tr> <td>暮らしの実態 困っていること</td><td>夫が亡くなり、年金生活になった。通院と物価高騰で生活が苦しくなっています。</td><td></td></tr> <tr> <td>希望・要望</td><td>70 才定年なので、体が大丈夫なら働きたい・・・でも不安</td><td></td></tr> </table>	属性	女性 60 代	どして収入を増やさないといけないかな…	家族構成	1 人暮らし	希望・要望 支出が増えたとしても、時給がもっと高ければ、このまま生協で働き続けられます。	働き方の実態	1 日 3 時間 週 5 日 時給 1,000 円		暮らしの実態 困っていること	夫が亡くなり、年金生活になった。通院と物価高騰で生活が苦しくなっています。		希望・要望	70 才定年なので、体が大丈夫なら働きたい・・・でも不安												
属性	女性 60 代	どして収入を増やさないといけないかな…																									
家族構成	1 人暮らし	希望・要望 支出が増えたとしても、時給がもっと高ければ、このまま生協で働き続けられます。																									
働き方の実態	1 日 3 時間 週 5 日 時給 1,000 円																										
暮らしの実態 困っていること	夫が亡くなり、年金生活になった。通院と物価高騰で生活が苦しくなっています。																										
希望・要望	70 才定年なので、体が大丈夫なら働きたい・・・でも不安																										
47. 女性 50 代	<table border="1" data-bbox="584 125 1329 983"> <tr> <td>属性</td><td>女性 50 代</td><td>49. 女性 50 代</td></tr> <tr> <td>家族構成</td><td>4 人暮らし</td><td>属性</td><td>女性 50 代</td><td>女性 50 代</td></tr> <tr> <td>働き方の実態</td><td>1 日 6 時間 週 5 日 時給 1,460 円</td><td>属性</td><td>家族構成</td><td>2 人暮らし</td></tr> <tr> <td>暮らしの実態 困っていること</td><td>夫が病気のため、退職して通院中です。家のローンは残っています。収入が減り、支出が増えて不安です。実父 98 才、父の弟 90 才はいつ何があるかわからない年齢です。想定外なことがおきているので自分にも退職金があつたら良かったと思うようになりました。</td><td>暮らしの実態 困っていること</td><td>夫と年齢差があり、現在満額の年金受給を受けながら、夫もパートで働いています。夫が正規の時より収入は減っています。夫のローンは終わっています。この先、健</td></tr> <tr> <td>希望・要望</td><td>60 才以上でも一時金を要求します。</td><td>希望・要望</td><td>テナンスなどの維持費が負担になっています。この先、健康にも不安を感じる中、収入が年金だけになつたら・・・と考えると今よりもっと切り詰めないと感じて不安になります。</td><td>属性</td><td>女性 60 代</td><td>女性 60 代</td></tr> </table>	属性	女性 50 代	49. 女性 50 代	家族構成	4 人暮らし	属性	女性 50 代	女性 50 代	働き方の実態	1 日 6 時間 週 5 日 時給 1,460 円	属性	家族構成	2 人暮らし	暮らしの実態 困っていること	夫が病気のため、退職して通院中です。家のローンは残っています。収入が減り、支出が増えて不安です。実父 98 才、父の弟 90 才はいつ何があるかわからない年齢です。想定外なことがおきているので自分にも退職金があつたら良かったと思うようになりました。	暮らしの実態 困っていること	夫と年齢差があり、現在満額の年金受給を受けながら、夫もパートで働いています。夫が正規の時より収入は減っています。夫のローンは終わっています。この先、健	希望・要望	60 才以上でも一時金を要求します。	希望・要望	テナンスなどの維持費が負担になっています。この先、健康にも不安を感じる中、収入が年金だけになつたら・・・と考えると今よりもっと切り詰めないと感じて不安になります。	属性	女性 60 代	女性 60 代		
属性	女性 50 代	49. 女性 50 代																									
家族構成	4 人暮らし	属性	女性 50 代	女性 50 代																							
働き方の実態	1 日 6 時間 週 5 日 時給 1,460 円	属性	家族構成	2 人暮らし																							
暮らしの実態 困っていること	夫が病気のため、退職して通院中です。家のローンは残っています。収入が減り、支出が増えて不安です。実父 98 才、父の弟 90 才はいつ何があるかわからない年齢です。想定外なことがおきているので自分にも退職金があつたら良かったと思うようになりました。	暮らしの実態 困っていること	夫と年齢差があり、現在満額の年金受給を受けながら、夫もパートで働いています。夫が正規の時より収入は減っています。夫のローンは終わっています。この先、健																								
希望・要望	60 才以上でも一時金を要求します。	希望・要望	テナンスなどの維持費が負担になっています。この先、健康にも不安を感じる中、収入が年金だけになつたら・・・と考えると今よりもっと切り詰めないと感じて不安になります。	属性	女性 60 代	女性 60 代																					
48. 女性 50 代	<table border="1" data-bbox="1329 125 1394 983"> <tr> <td>属性</td><td>女性 50 代</td><td>50. 女性 60 代</td></tr> <tr> <td>家族構成</td><td>5 人暮らし</td><td>属性</td><td>女性 60 代</td><td>女性 60 代</td></tr> <tr> <td>働き方の実態</td><td>1 日 3 時間 週 5 日 時給 1,030 円</td><td>暮らしの実態 困っていること</td><td>夫と年齢差があり、現在満額の年金受給を受けながら、夫もパートで働いています。夫のローンは終わっています。この先、健</td></tr> <tr> <td>暮らしの実態 困っていること</td><td>子どもの教育費（塾代）の金額が大きく、かなり負担に感じている。収入の増え方より支出の増え方の方が大きく、この先もずっと続くのかと思うと不安になる。</td><td>暮らしの実態 困っていること</td><td>テナンスなどの維持費が負担になっています。この先、健康にも不安を感じる中、収入が年金だけになつたら・・・と考えると今よりもっと切り詰めないと感じて不安になります。</td><td>属性</td><td>家族構成</td><td>2 人暮らし</td></tr> <tr> <td>希望・要望</td><td>今の 3 時間契約の仕事で大丈夫か、もう少し仕事を増やすな</td><td>希望・要望</td><td>時給を上げてほしいです。一時金もあつてほしい。毎年、時給が上がるところがわかつていれば、不安が少なくなり、体に負担の強い出庫作業もがんばれます。</td><td>働き方の実態</td><td>1 日 3.5 時間 週 5 日 時給 1,000 円</td><td></td></tr> </table>	属性	女性 50 代	50. 女性 60 代	家族構成	5 人暮らし	属性	女性 60 代	女性 60 代	働き方の実態	1 日 3 時間 週 5 日 時給 1,030 円	暮らしの実態 困っていること	夫と年齢差があり、現在満額の年金受給を受けながら、夫もパートで働いています。夫のローンは終わっています。この先、健	暮らしの実態 困っていること	子どもの教育費（塾代）の金額が大きく、かなり負担に感じている。収入の増え方より支出の増え方の方が大きく、この先もずっと続くのかと思うと不安になる。	暮らしの実態 困っていること	テナンスなどの維持費が負担になっています。この先、健康にも不安を感じる中、収入が年金だけになつたら・・・と考えると今よりもっと切り詰めないと感じて不安になります。	属性	家族構成	2 人暮らし	希望・要望	今の 3 時間契約の仕事で大丈夫か、もう少し仕事を増やすな	希望・要望	時給を上げてほしいです。一時金もあつてほしい。毎年、時給が上がるところがわかつていれば、不安が少なくなり、体に負担の強い出庫作業もがんばれます。	働き方の実態	1 日 3.5 時間 週 5 日 時給 1,000 円	
属性	女性 50 代	50. 女性 60 代																									
家族構成	5 人暮らし	属性	女性 60 代	女性 60 代																							
働き方の実態	1 日 3 時間 週 5 日 時給 1,030 円	暮らしの実態 困っていること	夫と年齢差があり、現在満額の年金受給を受けながら、夫もパートで働いています。夫のローンは終わっています。この先、健																								
暮らしの実態 困っていること	子どもの教育費（塾代）の金額が大きく、かなり負担に感じている。収入の増え方より支出の増え方の方が大きく、この先もずっと続くのかと思うと不安になる。	暮らしの実態 困っていること	テナンスなどの維持費が負担になっています。この先、健康にも不安を感じる中、収入が年金だけになつたら・・・と考えると今よりもっと切り詰めないと感じて不安になります。	属性	家族構成	2 人暮らし																					
希望・要望	今の 3 時間契約の仕事で大丈夫か、もう少し仕事を増やすな	希望・要望	時給を上げてほしいです。一時金もあつてほしい。毎年、時給が上がるところがわかつていれば、不安が少なくなり、体に負担の強い出庫作業もがんばれます。	働き方の実態	1 日 3.5 時間 週 5 日 時給 1,000 円																						

51. 女性 50代	属性	女性 50代	
	家族構成	4人 夫、子ども2人、自分	
	働き方の実態	7.5時間×週4日 時給 1,409円	
暮らしの実態 困っていること	今年、長女が就職して家にお金を入れるようになつたので、気分的には少し楽になりましたが、次女が来春大学生になることもあります。自由にできるお金はありません。余裕のある生活ができるようになるのは、数年後だと考えているし、この先まだまだ物価が上がるかもしれませんので、不安は常にあります。	年齢的にもいつまでも病気をせずにいられるとは思っていないし、実際に夫は精神疾患で通院中です。いつ治るのかの見通しも立っていません。	
	老後の蓄えがあります。できません。給料が上がりません。一時金がありません。体力がいつもまで続くか分かりません。	老後の蓄えがあります。できません。できません。給料が上がりません。	
	特に夏が辛いです。国の政策が国民いじめになつていています。	特に夏が辛いです。国の政策が国民いじめになつていています。	
希望・要望	安心して暮らせる収入が必要です。パートの賃金体系が複雑で、職場のなまさま同士で不協和音が生じているので、分かりやすく統一して欲しいです。正規とパートの格差是正を求めます。	安心して暮らせる収入が必要です。パートの賃金体系が複雑で、職場のなまさま同士で不協和音が生じているので、分かりやすく統一して欲しいです。正規とパートの格差是正を求めます。	

53. 女性 50代	属性	女性 50代	
	家族構成	3人家族 自分、夫、ともに非正規 子ども1人	
	働き方の実態	生協：パート職員 3.5時間 週5日勤務 時給 1,055円 派遣会社に登録してダブルワーク 時給 1,100円くらい (派遣先によって異なる)	
暮らしの実態 困っていること	収入の実態	昨年に比べて出勤日数が減ったため収入は減りましたが、減った分ダブルワークで補つたため変化なし	
	暮らしの実態	夫は、父の個人運営会社に勤めていましたが、仕事が減り、給与ももらえなくなりました。私は、生協のパート以外でも働くことを決め、派遣会社に登録しました。生協が休みの時は、派遣で単発の仕事を見つけ働きにしています。	
	希望・要望	私と同じ派遣会社で夫も働けないかと仕事を探し、長期の仕事をつけていましたので、派遣会社に登録し働き始めました。	
52. 男性 40代	属性	男性 40代	
	家族構成	単身	
	働き方の実態	7時間×週5日 時給 1,060円×5時間 960円×2時間	
暮らしの実態 困っていること	困っていること	私も夫も非正規雇用のため、ボーナスもなく収入が少ないのであるという安心感は得られています。	
	収入面では多少なりとも時給は上がっていますが、物の価格がすべてにおいて上がり、追いついていかない。	車のローン返済もあるので、生活に余裕がなく、老後のお金も貯められません。	
	今まで内、眼科、歯科等に通っていましたが、それに加えて耳の調子が悪くなり、耳鼻科の通院もはじめました。(突発性難聴) 初期のうちの入院をすすめられましたが、單身世帯であることや、経済的にも厳しく、見送りました。通院で対応していますが、検査と薬で月に6～7千円の負担増	子どもが私立高校に進学したため、学費+お金がたくさんかかるので大変です。 子どもは卒業したら専門学校に行きたいと言いますが、お金が無いから進学は難しいと言いました。でも、	

今年、長女が就職して家にお金を入れるようになつたので、気分的には少し楽になりましたが、次女が来春大学生になることもあります。自由にできるお金はありません。余裕のある生活ができるようになるのは、数年後だと考えているし、この先まだまだ物価が上がるかもしれませんので、不安は常にあります。

年齢的にもいつまでも病気をせずにいられるとは思っていないし、実際に夫は精神疾患で通院中です。いつ治るのかの見通しも立っていません。

老後の蓄えがあります。できません。給料が上がりません。一時金がありません。体力がいつもまで続くか分かりません。

特に夏が辛いです。国の政策が国民いじめになつていています。

安心して暮らせる収入が必要です。パートの賃金体系が複雑で、職場のなまさま同士で不協和音が生じているので、分かりやすく統一して欲しいです。正規とパートの格差是正を求めます。

私も夫も非正規雇用のため、ボーナスもなく収入が少ないのであるという安心感は得られています。

車のローン返済もあるので、生活に余裕がなく、老後のお金も貯められません。

子どもが私立高校に進学したため、学費+お金がたくさんかかるので大変です。

子どもは卒業したら専門学校に行きたいと言いますが、お金が無いから進学は難しいと言っています。でも、

希望・要望	本当は好きな所に行かせたいです。	られでいて、立ち退き料が立ち退き後にかかる費用を自己負担しなければならない。
希望・要望	最低賃金が上がると時給も上がりますが、いますぐ1,500円になれば生活にも多少余裕ができると思います。	何年かおきに立ち退かざるを得ない状況にあって、何とも住宅状況が悪い。非常勤なので住宅補助は望めないが、歳を取つても年金だけで暮らせる人は少なく、働き続けなければならぬ人が多い。弱い立場の人のことを自分のこととして考えられる社会であってほしいと思います。
54. 女性 50代		
属性 家族構成 働き方の実態 暮らしの実態 困っていること		

属性	女性 50代	女性 60代
家族構成	夫と2人	2人暮らし 子どもは独立
働き方の実態	1日 4時間 週5日 時給 948円	夫は49歳の時に脳出血で右半身が不自由になり障害者2級です。言葉も不自由で高次機能障害があります。会社には病気後、給料は随分下がりましたが契約社員として60歳まで勤めました。
暮らしの実態 困っていること	夫は63歳で障害者年金をもらっています。ハローワークにも行きましたが、定年後の職場を見つけることは困難でした。去年、膀胱癌が見つかり治療のために入院を繰り返しました。癌が転移してまた入院したら医療費が膨らみ、どれだけかかるのかと思うと怖いです。車の保険料、車検などの維持費も大きな出費ですが必需品です。私が働けなくなつた時のために、今は少しでも貯蓄をしないといけないと思っています。	

希望・要望	本当は好きな所に行かせたいです。 最低賃金が上がると時給も上がりますが、いますぐ1,500円になれば生活にも多少余裕ができると思います。	後4年で私も年金がもらえるようになります。出産まで厚生年金を払っていましたが、その後は扶養の範囲で働いていたため、もらえる年金は今の給料より少くなるので働き続けるといけません。身体が続く限り働きたいと思っています。
54. 女性 50代		
属性 家族構成 働き方の実態 暮らしの実態 困っていること		

属性	女性 50代	女性 60代
家族構成	夫と2人	2人暮らし 子どもは独立
働き方の実態	1日 4時間 週5日 時給 948円	夫は49歳の時に脳出血で右半身が不自由になり障害者2級です。言葉も不自由で高次機能障害があります。会社には病気後、給料は随分下がりましたが契約社員として60歳まで勤めました。
暮らしの実態 困っていること	夫は63歳で障害者年金をもらっています。ハローワークにも行きましたが、定年後の職場を見つけることは困難でした。去年、膀胱癌が見つかり治療のために入院を繰り返しました。癌が転移してまた入院したら医療費が膨らみ、どれだけかかるのかと思うと怖いです。車の保険料、車検などの維持費も大きな出費ですが必需品です。私が働けなくなつた時のために、今は少しでも貯蓄をしないといけないと思っています。	後4年で私も年金がもらえるようになります。出産まで厚生年金を払っていましたが、その後は扶養の範囲で働いていたため、もらえる年金は今の給料より少なくなるので働き続けるといけません。身体が続く限り働きたいと思っています。

属性	女性 50代	りがあまり変わらない。今後さらに消費税、物価、税金が上がりづけたら、生活が破綻するのではないかと思います。
家族構成	夫 50代 現在は単身赴任中 長男、次男は結婚して別居 現在娘 2人（20代 勤め）と3人暮らしまつす。	年金で生活できるわけがないという不安だけが大きくなっています。
働き方の実態	9時から 15時 30分 週4日 時給 945円	希望・要望 時給を上げてほしい。ボーナス等をパートでも年2回支給してほしい。

暮らしの実態 困っていること	施設の老朽化に伴い仕事場が移転し、機械が新しくなった事での研修が仕事と並行しておこなわれ、多忙な日が続きました。新しい仕事場は今までより遠くなり、通勤時間も長くなりました。 機械に慣れるころに繁忙期になり、帰る時間が遅くなり道路渋滞も重なり神経を使う日が続いています。
希望・要望	昨年より、社会保険に加入しましたが、手取りが少なくなりここ最近の物価高騰で3人暮らしだすが、夫が単身赴任中の二重生活なので生活に余裕がなく考えながら買い物をすることが多くなりました。夫も来年再雇用となり、給料が下がるので、もっと大変になるかと不安になります。
暮らしの実態 困っていること	娘は介護士として20歳から7年間同じ所で働いています。家に2万円入れてくれて、お弁当持参です。仕事をがんばっているのに給料が少ないと思います。 親としてがんばっている娘に見合った給料がもらえる事を願っています。

属性	女性 50代	暮らしの実態 困っていること
家族構成	3人家族 自分と夫（夫：正規 自分：パート） 子ども1人（大学生）	昨年に比べて、私の時給がアップしたため収入が増えました。夫は病気をして営業ができず、収入が減りました。 住宅ローン、車のローン、大学の学費等のローンの返済が大変。私の時給は多少上がりましたが、夫の給料とボーナスが減ってしまいとても大変です。2年前の夫が病気で入院したため、その後の通院にもお金がかかっています。 私の収入が増えても、税金が上がっているので、以前と手取
働き方の実態	パート職員 6.5時間 週4日 時給 1,470円	

II. 手記編

パートの手記 A生協

手取りの少なさに将来が不安

自分は配達センターで働く40代の男性で、1日5時間30分の契約で週5日、時給1,100円で働いています。両親と家族3人で暮らしていますが、父母の年金は充分ではなく、かなりの部分を自分が補填している状態です。幸い、酒は飲まず煙草も吸わず、バチンコのような射幸心を煽る趣味にも興味が無いため、無駄な出費はそれほどなく、現在は持ちこたえていますが、将来への不安は大きいです。特に、父はかなり耄碌してきており、それに応する母の補佐も必要なため、多少の貯金はあるものの、今後の暮らし向きへの懸念は尽きません。将来を考えると、両親が死去した後のことも視野に入れるべきなのでしょうが、まずは介護を経て無事に看取られるかところです。

ひとまず、困っていることの筆頭に挙げられるのは、手取りの少なさです。同一労働同一賃金の実現は緊急の課題ですが、それ以前に、1人の人間がきちんと暮らせるだけの賃金が支払われていないという実感があります。物価の上昇は著しく、驚きを通り越して今や呆れるばかり。商品は量が減るだけではなく、品質も落ち、結果的に生活水準も下降を始めています。徐々に貧困へと落ち込む現状は、まさに茹でガエルの例えを彷彿とさせます。

正直、先行きは不透明で希望は見えませんが、兎にも角にも、老後の不安を少しでも和らげる支援や政策が欲しいです。今はまだ比較的若いので何とでもなりますが、経歴と学歴が重視される日本の社会では、就職氷河期を経験し、祖父母の介護で正規の就職も見合せざるを得なかつた自分のような生き方をした人間は、社会的に極めて不利な立場です。正規に対するこだわりは無いので、パート労働者として生涯を終えても悔いはないですが、それで生きていけなければ意味はありません。現在の日本は、社会の傾向として「やりがい搾取」と「高齢労働者の使い倒し」を頻繁に感じます。自分が若い頃は「60過ぎからの豊かな老後」に想いを馳せたものですが、それも今や叶わぬ夢となりました。今や、力尽きるまで回し車の中で走りつづけるハムスターの気分です。必要なのは労働環境の改善、そして主権者としての意識でしょう。賃金を上げ、年金を確保し、社会保障の切り捨てを許さず、利権団体とした政治屋の集団を見極め、横暴を許さない態度を示す事だと思います。個人の力は弱いでありますが、こうしたことを中心に意識して、集団として存在感を示していくうになれば、少しほと後に希望が持てるようになります。生協は、理念を持つ組織として、これらを率先して進められる立場にいる（はず）ですから、自分が資金や労働環境と同等か、それ以上に要求したいことは、生協が理念に基づいて

社会的責任を率先して果たす事です。
最後には、現代社会は全ての物事が政治に繋がっています。政治に無関心で生きる事はできません。それを少しでも頭の片隅に置いて、僅かでも社会を良い方向に向けられたら…と、思いを新たにしました。

パートの手記 B生協

老後の生活に漠然とした不安

1日6時間週5日で時給は1,125円で、現在は足りています。子どもたちもそれぞれ家庭を持って、自分たちの生活をしており、夫婦2人での暮らしとなりました。いよいよ、「老後」、の生活が目前に迫ってきます。今のところ、2人ともなんとか健康に、仕事もつづけてできていますが、今の収入が完全に無くなつてから的生活を思うと漠然とした不安しかありません。現在の生活はおかげさまで不安なくできていますが、将来のためにせめて私が退職となるまでの後3年間少しでも貯蓄に回せるように、安定した生活が送れるように時給アップはぜひともすすめでいいです。

定年になる年齢も、今後延長となつていくのかもしれませんのが、65歳以降、果たして同じようにつづけていくことが可能かどうかは少々不安でもあります。その時の状態に合わせた仕事内容なら・・・と思いつます。そんな都合よくいくとも思えません。安心して長く働ける環境になることを強く求めたいです。

パートの手記 C生協

1,000円に満たない時給では先行き不安

私は生協に入協して3年の53歳の事務スタッフです。週5日の5時間勤務で時給は974円です。家族構成は現在1人ですが、子どもは2人おり、娘は26歳、既婚で子どもが2人、息子は24歳、既婚で子どもが1人います。夫と離婚して子どもたちと共同生活でしたが、子どもたちが結婚し現在は1人で自分のみの収入で生活しています。1,000円にも満たない時給では生活が苦しいばかりです。この物価高騰によって家計が圧迫され、生活に大きな打撃を受けています。せめて時給が1,000円以上に上がり生活は少し楽になります。また、自分自身の体調も思わしくなく、気管支喘息や右手首腱鞘

炎を持っています。右手首腱鞘炎は医師からはなるべく使わないようになると言わかれています。毎月の病院代の支払いも厳しい状況です。コロナ禍で体調を崩すことが多くて大変でした。衰えていく体力とこの時給で生活しなければならないことなど先行き不安ばかりです。それでも働かなければ生活ができません。時給を上げてほしい。切実な願いです。

パートの手記 E 生協

いつまでたっても安定した生活ができない

店舗で勤務して23年、63歳になります。勤務時間は週5日×5時間、時給は992円で少しづつベースアップはありますが生活はいつもギリギリです。身体が不自由な夫と2人暮らしです。仕事から帰つたら夫の世話をしています。夫の年金と私のパートの給料で生活をしています。子どもたちはそれぞれ独立しているので、子どもたちの生活もあると思えば中々頼りににくい状況です。

今後の生活のことを考えると不安ばかり…。

いつまで働けるのか、いつまで夫の世話ができるのか、この物価上昇の中でパートの時給は上がらないまま、いつまでたっても安定した生活はできません。介護と仕事の両立は体力的に経済的に厳しいものがあります。夫を施設に入所させたための貯金もありません。この物価高騰の状況での夫の病院代、日々の生活費、電気代、ガソリン代などの支払いはこのパートの時給では無理です。せめて1,500円以上にならなければ生活が立ち行かなくなります。ぜひとも、みんなの声を政府に届けて安心して暮らせる社会であってほしいです。

パートの手記 D 生協

ダブルワークをせざるを得なかつた

ダブルワークをしています。週5日ですが、1日4時間勤務だったのでもう1つの職場でも働いていました。働きながら、2人の子育てと介護は大変でした。生協では、宅配センターで商品を組合員に受け渡しをする仕事をしています。もう一つの職場は、人と話さず、集中力を長く保つことを求められる仕事なので、生協の仕事で組合員との会話は楽しく、「生協で長い時間働けられたらしいな」と思っていました。義母の介護で大変だった時に気持ちの切り替え方として組合員から登山することをすすめさせてもらいました。子育てを乗り越えてこられたと思っています。

2024年3月で現在の仕事が閉鎖されることになりましたが、施設に入所した義母の介護費用が必要なため、働かないといけない状況です。義姉も一緒に負担していますが、それでも大変です。幸いなことに、もう一つの職場がフルタイムに時間を延長してもらえることになったので、生協は退職することにしました。生協の仕事はシフト勤務が多く、誰かが休んでもカバーしやすいように1日3～4時間勤務の人がほとんどでパートが6時間以上勤けるのは一部の人にはついています。20年ほど前に生協がパートの社会保険料を負担しない目的で短時間勤務を増やしたとも聞きました。そのため、誰もがフルタイムに変更できる環境になつていません。

生協の仕事が好きだったので、生協で長い契約時間にしてもらえたかったことが残念です。

パートの手記 F 生協

「憲法25条」で保障された生活中に ~聞き取りからの手記~

パートのIさんは、半年前に惣菜部に入ってきた19歳の女性です。前職の介護の仕事で腰を痛め、長く立っているのが難しいことや、軽いリュウマチで冬の寒い朝はなかなか起きられないこともあります。星からタ方までの6時間契約で働いています。

この間、お星の休憩時間に一緒にお弁当を食べていると、彼女はこんな話をはじめました。

「実はお母さんがガンになつて……。胃がんが転移して卵巣ガンを再発しました。入院して治療することになりました。Iさんは3人きょうだいの長女で下に高校3年の弟と、小学2年の妹がいます。両親は離婚していて父親はいません。母親の入院中は兄弟の面倒をみなくてはなりません。

「それは大変なことになつたね。お母さんの仕事はどうなるの？」

「今は休職扱いだけど、治療が長引いたら辞めることになるかもしません。」

Iさんは店長に、今の6時間契約を8時間に延ばしてももらえないかと相談にいき

ました。少しでも家族の経済状況を改善しようと考えたのです。職場としては覚えもなく、テキパキと仕事のできるIさんの申し出に異論はありません。是非ともがんばって欲しいところです。Iさんはこれまで給与から1万円は家に入れて残りは自分が使っていました。時給は最賃額の928円で6時間1ヶ月22日働いたとして総支給額は12万2千円です。社会保障料や税金など引かれたあとは、携帯電話の通信料や車の保険料、自動車学校の授業料の分割払いの支払いなどに消えてゆき、残りはわずかです。8時間契約になつたとして、増える手取りは4万1千円余ります。これまで負担していなかつた家賃や光熱費や食費をまかぬうのは到底無理です。

「お母さんの治療が長引いたらどうしよう……　お母さんが失業したらどうしよう……」
不安はつのるばかりです。
惣菜の仕事は、他のメンバーと3人で午前の作業の片づけをして明日の支度をし、売り場を見ながら揚げ物の追加や巻き寿司の機械を洗つたりします。惣菜の作業場は揚げ油が常に熱せられ、焼き物のコンベックも稼働していて、夏はクーラーがついていても暑いです。作業服の下は汗びっしり、若い娘さんはちょっと敏速となる仕事です。
「時給928円は低すぎます。せめて最低でも時給1,000円、できれば時給1,500円にして欲しい」とIさんは言います。私は彼女にこうアドバイスしています。「今は仕事を覚えて、なくてはならない人になります。いすればリーダーになるよう、リーダーの仕事をよくみて覚え、リーダーの指示に従つてがんばるのよ。リーダーになつたら時給も上がるからね」と。Iさんは素直にうなずきます。しかし退職金もない、扶養手当もないパートです。正規とは愕然たる差があります。8時間働いても「フルタイムパート」という名でくらるパートの立場です。パートを安くして便利な雇用の調整弁だと思わないでください。一家の大黒柱が1日8時間働いたらその給与で食べていいける賃金がほしい。最低賃金の引き上げを強く望みます。Iさんの事例は、決して特異なことではありません。どこの家庭でも起こりえる事です。

最低賃金が1,000円になれば、一日8時間、月22日働いたとして月に176,000円、年収で2,112,000円になります。いわゆる年収200万円以下のワーキングプアの状態からは脱することができますし、時給1,500円になれば月額264,000円、月収316万円となり、安定した生活を送ることができます。一日8時間働けば、憲法25条で明記されている「健康で文化的な最低限度の生活を営む」ことを保障するのは、当然のことだと強く思います。

パートの手記 G 生協

我慢の日々も限界です

私は問合せの電話オペレーターをしています。オペレーターには、注文を受ける者と問合せを受ける者の2種類のオペレーターがいます。私は2年間オペレーターを経験して、問合せへの異動の声がかかりました。時給も20円上がるため、異動して1年が経ちました。組合員さんからの問合せには、スマートフォンの案件もありますが、無理難題、重大クレームとなると頭からつま先まで汗をかき、震えがとまらない事もあります。本当に大変な仕事です。10時30分から19時まで勤務しており、家に帰るのはたいてい20時頃になります。帰ると本当にクタクタです。正直、手取り20～30万円あれば苦にもならないと思いますが、今の私の給料は時給990円で、支給総額は16～17万円あつても、税金等を引かれたら手取りは月14～15万円です。私は、頂く給料をはるかに上回る仕事をしていると思います。

その手取り額から家賃3万円、光熱費2～3万円、食費は母と2人で3万円、保険代2万円、電話代2人で2万円、ガソリン代1万～2万円などを合計すると支出が13万～15万円で貯金は全くできません。昨年は、車が故障して修理代に9万円かかり、母から借金しました。そんな状況を知つてか、母は私が帰るまで電気をつける事もなく、暗闇でエアコンもつけずに過ごしているようです。食費も値上がりが凄いで、食べたいものとか当たり前の値段では買えません。半額を狙つて買い物をする自分が、情けなくなる事もあります。ガソリン代も値上がりしているので、以前は母を休みの日にドライブがてら連れ出していましたが、今はそれもできません。「何か良い事ないかな～？」が母の口ぐせになつています。値上げラッシュが嬉しいです。それを解決するには、時給は最低でも1,500円が必要です。1,000円とか言つていられません。家計は火の車、毎日が不安で、生活のためにきつい仕事をがんばるしかないのです。贅沢したいとも、しようとおもいません。不安のない、安心して暮らせる普通の暮らしをしたいだけです。

車も高級な車に乗りたいとか思いませんし、普通の軽自動車でいいです。今の私の車は、エアコンの働きの悪い軽自動車です。人を乗せてあげることも恥ずかしくてできません。どうかお願ひします。情けない、明日のない、目の前に借金地獄が迫っている生活から解放され、普通の暮らしをさせて下さい。

非正規労働者であつても健康で文化的な普通の暮らしを営めるよう、時給1,500円をよろしくお願い致します。

パートの手記 H 生協

節約しても生活が苦しい

私は4人家族です。

2年前に大学を卒業して働きだした長女、大学生の長男、公務員の夫、そして私の4人です。私はパートで週14時間働いています。文庫のボランティアもしているので、時間的にも体力的にもギリギリです。息子は大学の近くで一人暮らしをしています。コロナ禍の中での入学でしたので、いろいろと考えた末、アルバイトはしていません。長女は昨年12月から急に関東地方へ転勤となり、生活費は別々になってしまいました。どんどん物の値段が上がった時期と重なり、食費、電気代など生活費は、同居する家族が1人減ったにもかかわらず、さほど変わりません。また、初めての1人暮らしなので、時々様子を見に行きたいと思うのですが、遠すぎて時間的にも金銭的にも難しい状況です。長女の様子が気がかりなのですが、どうにもなりません。それに加えて、長男の大学の授業料が2023年度春学期分だけで4万円も値上がりしました。目を疑いました。

厳しい話は続くもので、7月には職場で正規職員が一人減り、その分、パートへの負担が増えました。残業はするなどと言われるし、今まででも精一杯やってきたのに、さらに忙しくなり、もう限界です。それに加えて、年5日の有給休暇を取らなければならず、いつだつたら休んでも大丈夫なのかだけを考えて休んでいるのが現状で、本当に休みたい日に有給休暇を取ることができません。ガソリン代、電車賃も次々と値上がりして、皆、普段からライライしています。ボランティアも、高齢で引退する人、病気やケガで入院する人が相次ぎ、人材不足が深刻です。長女がよく手伝ってくれていましたが、転勤でいなくなつたことから、それもなくなり、時間的、体力的に益々厳しくなっています。節約をしているにもかかわらず、経済的にも正直、苦しいです。両親の時代は60歳で定年退職をすれば、その後の生活ができましたが、今は70歳を過ぎても働かないし、生活ができるそろにありません。60歳からもらえると思っていた年金も、65歳からになるなど、このままでは、何歳になつたら年金をもらえるかわかりません。私が65歳になつたときには、どのようになっているのだろうかと考えると不安です。

パートで働き始めた頃は、「60歳まではがんばろう」と思っていましたが、話が変わってしました。一体、何歳まで働かなければならぬのでしょうか。それで体が持つのだろうか、不安しかありません。普通にまじめに生きてきて、特に贅沢をしたわけではありません。子ども2人を大学に通わせただけで、ここまで生活が苦しくなるとは思いませんでした。

テレビのニュースで正月、夏休みに海外旅行に行く人を見ると不思議に思います。人生100年時代といわれますが、健康で幸せに長生きできるならいいけども、働きづめて、毎日、しんどい思いをするのなら、100年もいらないと思います。もう少し時間に余裕がほしいです。有給休暇をもっと取つて、両親の様子を見に行きたいです。本当ならできていると思うことができないです。

有給休暇は年5日取るので精一杯で、毎年、かなりの日数が消滅していっています。これが現実です。これは私だけではありません。他の人も、皆、同じような状態です。本来、年休は与えられた日数全てを消化できなければなりません。5年もしか取らせてもらえないのが実態です。これで、法律を守つたことになるのでしょうか。かつて、学校で、「憲法には、全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定められています」と教わりました。現実には、それとはかけ離れた生活をしていると感じています。週14時間の労働時間では、職場の健康診断を受けることができません。

どこを向いても不安だらけの世の中で、働いても、働いても、生活が楽になります。このような状態で、長男、長女の世代が明るい希望を持てるようになるのでしょうか。少子化対策を本気で考えるのであれば、今のままの日本の方ではダメだと思います。自分ひとりが生活していくことで精一杯の状態では、結婚して子どもを育てようという気持ちにはなれないと思います。

今、少子化が社会問題となっていますが、その大きな原因は労働に関する問題や社会保障に関する問題であると思います。

生協労連（全国生協労働組合連合会）2024.01

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-1-9 南部ビル3F
電話 03-3408-0067 fax 03-3408-8955 Email QYG03057@nifty.com



2024年 7月22日

愛媛地方最低賃金審議会
会長 森本 明宏 様

愛媛県教職員組合（県教組）
中央執行委員長 加藤 諭

愛媛県最低賃金の大幅引き上げを求める意見書

1. 意見の主旨

愛媛県最低賃金は、愛媛県における労働者の最低生計費をカバーできる額とし、時間額1, 500円を要求します。

2. 意見の理由

- (1) 物価高騰で実質賃金は下がり、家計は、火の車です。この流れを止め、地域経済を回復させるため、最低賃金を思い切って引き上げることが何より求められています。
- (2) 「897円」という低額では、フルタイムで年間1, 800時間働いたとしても、年間総額で161万4, 600円、月額手取りでは13万円弱になります。ここから社会保障費等が抜かれていくわけで、ワーキングプア水準をはるかに下回ることは、明白です。最低賃金の大幅引き上げは、必要不可欠です。
- (3) いま、学校現場では、定数が足りていない状況の中で、フルタイムではない非正規労働者が数多く働き、フルタイムの正規労働者と同等の役割と責任を持ち教育活動を行っています。最低賃金の大幅引き上げは、学校現場のすべての教職員の賃金改善にプラスの影響を及ぼします。
- (4) 子どもの教育・青年の進路を支えている家計を改善しなければなりません。日本の高等教育の学費は「世界一の高額費」といわれています。青年は貧弱な奨学金制度の下で低賃金のアルバイトで生活と学費の工面を余儀なくされています。子どもの6人に1人が貧困状態に置かれています。物価高騰で食料や学用品が買えない、病院へ行けない、ヤングアラームも広がっています。低賃金のため長時間労働やダブルワークを余儀なくされている保護者も多いです。一刻も早い最低賃金の改善を求めます。

以上、意見書とします。最後までご尽力ください。



2024 年 7 月 26 日

愛媛地方最低賃金審議会
会長 森本 明宏 様

日本自治体労働組合総連合（自治労連）愛媛県本部
書記次長 堀川 孝行
愛媛県松山市三番町 8-10-2

愛媛県最低賃金の2024年度改定についての意見

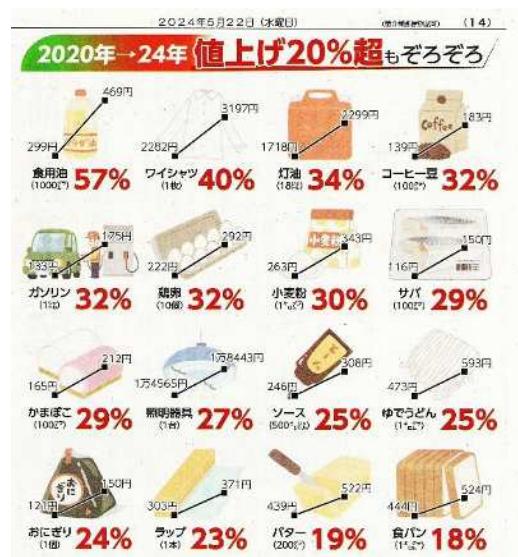
1. エッセンシャルワーカー・労働者への負担増、最低賃金引き上げへの期待

コロナ感染症が感染症法上の5類に移行したが、最近再び感染が拡大している。コロナ禍でエッセンシャルワーカー（医療・福祉、第一次産業・行政、物流・小売業など、いかなる状況下でも必要とされる社会生活を支える職種。厚生労働省は「緊急事態宣言時に事業の継続が求められる事業者」とする）の重要性が認識されると同時に労働力としての価値が低くおとしめられていることも注目された。エッセンシャルワーカーの非正規労働の率は高く、私たちの生活は以前から最賃近傍で働く非正規労働者によって支えられている。そのことをおいても非正規労働者は労働人口全体の4割に達しており、社会生活を支える労働に対して、現在の最低賃金の設定額では低すぎると言わざるをえない。

物価高騰が国民生活を直撃し続け、2024春闘で賃上げ・ベースアップがあつたものの実質賃金は26カ月連続減と下がり続けている。最低賃金引き上げに、経済界からも人材確保の視点といった企業の事情ではあるが期待が寄せられている。労働者は雇用される者であるが同時にサービスの消費者でもある。家計支出等の指標も決して良い状況ではない。人々と産業を支え、日本経済の持続的発展と国民のくらしと健康を守るために、最低賃金を引き上げることが必要と考える。

2. 最低賃金の役割、生計費の観点重視を

最低賃金は、憲法 25 条にある「健康で文化的な最低限度の生活を保障する」ために、法律で「それ以下では人を働かせても、働いてもいけない」と定めた賃金額である。最低賃金法には 9 条 3 項に「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」とされ、労働基準法の第 1 条では「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」と定めている。さらに最低賃金法第 1 条では「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り、もつて、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に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的」としている。



これらをふまえ、愛媛県の現在の最低賃金は 897 円であり、上記を満たすに十分な金額と果たして言えるだろうか。平均的な労働時間である 150 時間（愛媛県の総実労働時間は昨年 140.1 時間〔令和 5 年毎月勤労統計調査地方調査結果〕）で考えると、月 127,950 円（昨年比 6,600 円増）となる。

り、手取りはさらに減る。最低賃金では人間らしい暮らしができないほど低額であり、生きることで精一杯である。

山縣宏寿・専修大学准教授は、最低賃金法1条『労働者の生活の安定』にとって現行の最低賃金は十分な額か、25歳単身者世帯の最低生計費すら保障できていない。男性・女性の非正規世帯主も増加しており、最低賃金が家計補助的性格であるというロジックも果たされなくなっている。このもとで若い労働者が結婚して子供を産み育てられるのか。社会全体の中で、労働力自体の縮小と最終的な枯渇という事態を引き起こす性格のもの。解決には最低賃金の大幅引き上げと地域間格差の縮小、全国一律制が必要」(2024/5/22 しんぶん赤旗ほか)と指摘しています。

生活を維持するために必要な費用=生計費の観点が必須であり、愛媛県の適正な最低賃金を検討すべきである。

3. 非正規労働者（自治体では会計年度任用職員など）の生活保障を

2020年度から、地方自治体では「会計年度任用職員制度」が施行された。このフルタイム会計年度任用職員の給与の目安について、総務省は「基本給与は、類似する職務の正規職員の初号俸を基礎とし、職務経験等の要素を考慮して決定する」としており、要するに一般職事務職であれば、基本給を行政職（一）の初任給1級1号162,100円に位置づけ、上限を上級試験の初任給の1級25号196,200円とし、それ以上上げなくとも良いとマニュアルで定めている。

一方で、総務省「令和5年度会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果（任用件数等）」によれば、会計年度任用職員の給料（報酬）について、「事務補助職員」では、1時間当たりの額が「900円超1,000円以下」の区分に属する団体が多く、団体ごとに単純平均した平均額は「1,059円」という結果が示された。また「同調査」で愛媛県内の会計年度任用職員のうち、時間額換算で880円という結果もあった。



（単位：団体）

職種	任用団体数	1時間当たりの給料（報酬）の基本額※1						平均額※2	
		900円以下	900円超1,000円以下	1,000円超1,100円以下	1,100円超1,200円以下	1,200円超1,300円以下	1,300円超	R5	(参考)R2
事務補助職員※3	2,505	36	1,041	785	335	141	167	1,059円	990円
給食調理員	1,405	32	443	464	260	108	98	1,079円	1,014円
保育所保育士	1,386	2	45	259	387	344	349	1,219円	1,156円

※1 「1時間当たりの給料（報酬）の額」には、地域手当（それに相当する報酬）を含む。
※3 「事務補助職員」は、一般事務職員のうち、常勤職員の補助業務を行う者

※2 「平均額」は、該当団体数の単純平均値

※4 各職種のうち、最も団体数の多い給料（報酬）の額区分に網掛けをしている。

すでに自治体職員の4割は非正規職員となっており、職場になくてはならない重要な役割を担っている。総務省調査で当初69.4万人（うち会計年度職員62.2万人、2020.4時点）だった非正規職員は74.3万人（うち会計年度職員66万1901人、2023.4時点）と4.8万人

(6.9%) も増加している。

自治労連が2年連続して全国で行った「会計年度任用職員対象のアンケート 2023」でも、単純集計結果の報告(2024/3/31 時点)で、(1) 10,281サンプルに占める女性割合は 85.8% であり、2022 アンケートと同様に「会計年度任用職員制度」が女性労働に依存する制度となっていることが確認された。(2) 2022 年の会計年度任用職員としての年収では年収 200 万円未満(いわゆる「ワーキングプア」水準)が全体の 55.4% と過半数であった。さらに「単独で主たる生計を維持している」と回答した 2,264 人(25.8%) のうち、年収 200 万円未満が 47.7% を占めた。回答のうち「自分」と「自分を含む複数」の 21.5% と合わせると、半数近くの会計年度任用職員が自らの収入で家計を支えている。

公務員には最低賃金法が適用されない(技能労務職員、企業職員等一部を除く)が、それは最低賃金を上回る賃金の支給が本来は予定されているからであって、最賃割れを容認するのが法の趣旨ではもちろんない。2023 年 12 月 27 日総務省「会計年度任用職員制度の適正な運用等について(通知)」でも、「適切な給与設定」においては、「地域の実情等を踏まえ、適切に決定する必要があること。その際、地域の実情等には、最低賃金が含まれることに留意すること。」が明記されている。

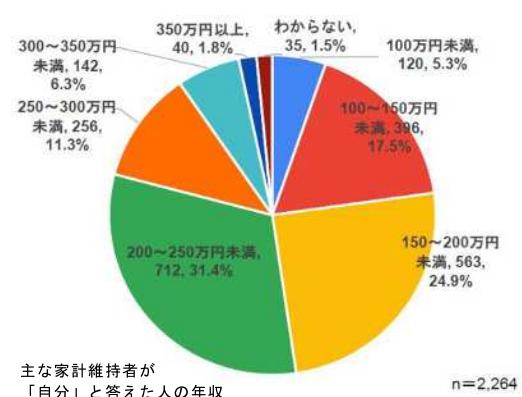
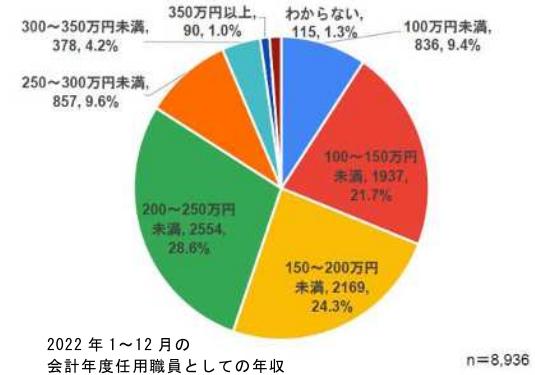
最低賃金は、家計補助的な働き方をする人たちだけの問題では既に無い。そもそも支給されている賃金額は、彼らの仕事にふさわしいものか。非正規労働者の待遇改善へ、流れを変えていくためにも最低賃金引き上げも必要である。

4. 地域の維持・発展へ、地域間格差の是正に全国一律制を

いま地域間格差が人口流出を助長し、地方・地域をやせ細らせている。最低賃金額と人口流出には強い相関関係がある。

最賃が低い地域での人口流出について、山縣宏寿・専修大学准教授による分析では、「最賃と転入・転出の相関関係が明らかになり、最賃が全国単独最下位の 893 円の岩手県は、東北地方では比較的最賃が高い宮城県や東京などの首都圏中心部に大きく転出超過になっている(2024/6/26 しんぶん赤旗)」と指摘する。

この地域間格差の問題で言えば、公務員には地域手当が支給されている。「主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に支給」される手当で、3~20% 支給されている。この制度によっても格差が格差を広げている現状があり、隣接自治体で最大で 20% も給与が違うことになれば採用に支障をきたすことが指摘されている。



最低賃金制度のランク制度も同様に格差を拡大する制度であり、昨年 4 ランクを 3 ランクにしたが、佐賀県は昨年目安を 8 円上回る全国最高の 47 円を引き上げ、「最低賃金が高い福岡県などへの働き手の流出が多く、差を縮めないといけないといった意見があった」など、結果 C ランクが B ランクを上回る最賃額や目安の設定など矛盾も生じており、ランク制度自体の意味も問われる事態となっている。地域間格差を広げる制度 자체をやめなければこの格差はなくなることはない。格差をなくす一つの方法は、全国一律の制度とすることである。

またランク制と中央目安に依拠せず、愛媛県内での最低賃金の妥当額を審議会として検討する下地を作り、根拠を伴う説明ができるようにすべきと考える。

5. 人事院調査に基づく生計費について

今年 6 月の国会で愛媛の生計費は全国一低いとの質疑が行われ、愛媛新聞でも報道された。これまでこの数値は中央・愛媛の最低賃金審議会の資料として使われている。他の資料もあるため、特に指摘はしてこなかったが、ここに実態がともなっているのかは疑問がある数値だとせざるを得ない状況がある。数年分をまとめてみたが、年ごとに数値が乱高下している。これは調査方法やどのように結果を出したのかが非公表とされており、これだけ数値の振れ幅があれば、妥当な生計費ということは難しいと思われる。また、昨年度の審議会中の 2022 年の生活保護基準 (95,745.636 円) と最低賃金額 (821 円 × 173.8 時間 = 116,435 円) の比較で示された額よりも低い額ともなっており、様々に矛盾も生じると思われる。

6. 物価高騰だから最低賃金の引き上げを

際限ない物価高騰の一方で、賃金はそれに比例するほどには上がらない日本では、最低賃金の引き上げには期待が高まっている。同一労働同一賃金の実現、賃金の底上げで、すべての労働者が仕事に見合った賃金になれば、地方でも食べていけるので、人口流出を止め、地域経済が活性化する（消費・供給の両面でもプラス）。

諸外国ではコロナ禍であっても最低賃金を引き上げてきた。日本の最低賃金は昨年時給が平均 43 円 (4.5%) 引き上げられ全国平均 1,004 円。今年に入ってからもイギリスは 4 月に物価高騰に対応して時給を 2,102 円にした。アメリカでも、最も高いワシントン州が 2,393 円、カリフォルニア州が 2,352

地域手当と最低賃金の地域間格差はともに最高 20%

地域手当の支給割合とその地域		
20%	東京特別区	
16%	横浜市、大阪市	など 21 市
15%	さいたま市、千葉市、名古屋市	など 24 市
12%	神戸市	など 18 市
10%	水戸市、大津市、京都市、奈良市、広島市、福岡市	など 43 市
6%	仙台市、宇都宮市、甲府市、岐阜市、静岡市、津市、和歌山市、高松市	など 94 市町
3%	札幌市、横浜市、新潟市、富山市、金沢市、福井市、長野市、岡山市、徳島市、長崎市	など 70 市町村
0%	青森市、盛岡市、秋田市、山形市、福島市、鳥取市、松江市、山口市、松山市、高知市、佐賀市、熊本市、大分市、宮崎市、鹿児島市、那覇市	など 1,447 市町村

費目別・世帯人員別標準生計費 全国

	1人世帯	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
2023.4	120,910	125,080	170,620	216,170	261,700
2022.4	114,480	178,930	196,090	213,240	230,390
2021.4	114,720	192,350	205,820	219,300	232,790
2020.4	110,610	153,040	176,230	199,420	222,640
2019.4	120,190	137,290	176,770	216,230	255,720

費目別・世帯人員別標準生計費 愛媛県（松山市）

	1人世帯	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
2023.4	77,060	79,220	109,010	138,810	168,600
2022.4	89,180	136,920	148,450	160,000	171,560
2021.4	91,280	155,180	168,450	181,720	195,030
2020.4	74,650	107,940	125,640	143,330	161,050
2019.4	95,420	106,900	136,080	165,250	194,410

費目別・世帯人員別標準生計費（2023年4月） 愛媛県（松山市）

その2 松山市

費目 世帯人員	1人	2人	3人	4人	5人
	円	円	円	円	円
食 料 費	27,350	27,580	43,420	59,270	75,100
住 居 関 係 費	27,100	28,830	26,200	23,560	20,930
被 服・履 物 費	3,990	2,720	4,390	6,070	7,750
雑 費 I	12,950	13,470	25,790	38,110	50,430
雑 費 II	5,670	6,620	9,210	11,800	14,390
計	77,060	79,220	109,010	138,810	168,600

愛媛県人事委員会勧告の資料より作成



円など2,000円を超える引き上げが相次いでいる。

最低賃金の抑制は、経済に対する負の効果しかない。日本は国内消費力が落ち、賃金の上がらない国で成長しない国になってしまっている。最低賃金制度は、全ての労働者の賃金引き上げに有効な施策であり、賃金底上げ機能も有している。そのため社会を変える可能性を持つ賃金となりつつある。なお、最低賃金引き上げには中小企業支援が必須であることも付言し、下記に要点を述べる。

記

1. 労働者の負担増を解消するため、生計費にもとづき8時間働けば普通に暮らせる最低賃金額への大幅な引き上げ、早期に時給1,000円、生活保障の1,500円、物価高騰を反映した生計費をもとにした1,700円への到達を求める。
2. 愛媛県の現在の最低賃金額が、憲法、各法律、生計費などを実現する手取り実額であるか、審議会として検証されたい。また愛媛県の最低賃金の額が中央目安にとどまらず、いくらが適当かについても審議会で議論を行っていただきたい。
3. 人口流出に歯止めをかけ、地域を維持・発展させることという観点から「全国一律制度」実現を要望すること。また地域間格差を拡大する「目安ランク制度」の廃止・是正を審議会として意見することを求める。
4. 審議会として、最低賃金上方改定で必要と考えられる、社会保障費の補助など中小・零細企業支援策、最低賃金制度そのものの改善、国・中央審議会への意見など、愛媛県最低賃金審議会として必要な意見表明をしかるべきところに行うことを探める。
5. 審議会を全面的に公開し、世論を喚起し、審議に多くの意見を反映することを求める。

以上

2024年7月26日

愛媛地方最低賃金審議会
会長 森本 明宏 様

松山市三番町 8-10-2
愛媛地方労働組合連合会青年部
部長 山内 佑樹

愛媛県最低賃金改正にあたっての意見書

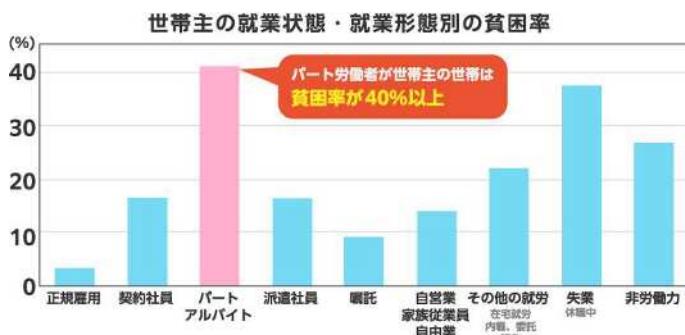
私たち愛媛地方労働組合連合会青年部（略称：愛媛労連青年部）は、愛媛県内で働く青年労働者の権利を守り、労働条件改善のために日々活動しています。最低賃金の引き上げはすべての労働者の賃上げにつながること、とりわけ低賃金で働く青年層の要求としてとらえ、意見を反映されるよう求めます。

（1）物価高騰によって困窮する青年労働者・非正規雇用労働者

新型コロナ感染症が5類に移行し1年以上が経過しました。コロナ禍ではエッセンシャルワーカー（医療や福祉、第一次産業や行政、物流や小売業など、社会生活を支える職種）の重要性とともに、その給与の低さにも注目が集まりました。

また、非正規雇用労働者は労働人口の4割に到達しています。最低賃金に近い時給で働く非正規労働者は、仕事の休業などをはじめとして、ただちに生活に困窮する事態が起きました。コロナ禍でもそれ以降も日本を支えているのは低廉な賃金に置かれる労働者です。非正規雇用の拡大は雇用の劣化と生活困窮をもたらし、日本国内の貧困を拡大してきました。安く使い捨てられる非正規労働者の増大は、労働者そのものを低賃金に置くとともに、雇用の劣化、そして少子化の進行など社会の維持にも悪影響を与えています。いまの日本において、現状の賃金や雇用形態では、将来だけでなく、ほんの数か月先の未来にすら希望が持てない状況に多くの働く青年がおかれています。

昨年の意見書でも「愛媛県の最低賃金では、蓄えをつくることは困難で、ひとたび災害や今回のようなコロナ禍において、生活そのものが困難な状況にあること」を指摘しましたが、日本銀行の「生活意識に関するアンケート調査（2024年6月）」によれば「暮らしにゆとりない」が55.7%。物価に対する実感「かなり・少しあがった」が65.8%・29.2%で合計95.0%となっています。



物価高騰に見合う賃金引き上げがなく、昨年の最低賃金引き上げ分や 2024 春闘での賃上げ分は物価の上昇分に吸収されており、今春闘を受けた基本給を中心とする所定内給与は 31 年 4 力月ぶりの上げ幅とされるも実質賃金は 26 力月連続でマイナス、厚生労働省毎月勤労統計（2024 年 5 月 23 日）によれば「物価変動を考慮した 1 人当たりの実質賃金の月平均」は 23 年度が前年度比 2.2% 減。2014 年度消費増税以来の下落幅」となりました。2023 年度の消費者物価指数で、生鮮食品を除いた食料は前年度から 7.5% 上昇、家計消費に占める食費の割合を示す「エンゲル係数」は 2023 年度 27.8% で 40 年ぶりの高水準とのことでした。



生計費原則からすれば、大幅な引き上げが切実に求められる状況です。また、最低賃金引き上げが最低賃金近傍で働く労働者だけの問題でなくなっていること、最低賃金も引き上げなければ社会問題にもかかわることをも示しています。

（2）上がりない賃金・初任給と青年にはびこる非正規労働 「とにかく賃金が低い」

日本は他の OECD 主要国と比較して、最低賃金がもっとも低い国になり、賃金の上がりない国という状況が固定化されています。実質賃金も 1997 年を 1 とした場合に日本だけが下がり続けているのが現状です。最低賃金だけでなく、青年労働者の初任給にも影響があらわれており、大企業を中心に初任給引上げの動きもありますが、あくまでも人手不足や内定辞退防止の対策のためであり、企業側の都合です。

今年の春闘の結果では、「都道府県別平均賃上げ率」は愛媛では 5.50%（内閣府地域課題分析リポート）で、単純に最低賃金にあてはめると 50 円相当、日本労働組合総連合会（連合）愛媛 2024 年春闘妥結状況最終まとめでも、賃上げ率は 5.50% で前年 4.83% を 0.67 ポイント上回り過去最高とのことでしたが、（1）にあるように、実質的「引き上げ」にはつながっていません。最低賃金の大幅な引き上げは、正規・非正規雇用を問わず多くの青年の生活改善につながると考えます。

（3）生計費、ただ生きるためにだけの賃金ではない

最低賃金の金額決定の考慮要素であり、労働者が生きるために必要な生計費はどの要素においても一番に考慮すべき点です。

憲法 25 条には「健康で文化的な最低限度の生活」が保障されていますが、最低賃金がただ生きられるぎりぎりの水準で良いということにはなりません。人ひとりが生活するために税金や社会保障費、住居費、食費、水・光熱費、通



信費等の負担は最低限必要です。それに「健康」と「文化」を保障しなければならないのです。そして「備え」も必要です。なぜならば、労働者は労働力を売る以外に生活するためのお金を手に入れる方法がなく、労働者の多くが賃金に依存し生活していることからも、賃金には生存権を保障する水準が保障されるべきで、「払えるかどうか」で決めるのは本旨ではないと考えます。

憲法・労働基準法・最低賃金法等に明記されている「健康で文化的な最低限度の生活」を充たす水準が不可欠とする法の理念をいかし、人間としての尊厳を損なわない金額とすべきです。

全労連は 25 都道府県組織以上で「最低生計費調査」を実施しており、結果を見ると、全国各地での最低生計費には大差なく、時間額で 1,500 円前後、月収で 22~24 万円（税込額）は必要ということも明らかとなっています。四国では高知が 2022 年に結果を発表し、時給 1665 円との結果が出ています。最低賃金は全国一律であるべきとの科学的な根拠となっています。

最近の物価高騰を考慮し、この最低生計費を試算しなおした結果が全国ではあります。

北海道労連が札幌市の最低生計費を試算（25 歳男性単身者）したところ、2016 年には時給 1,500 円、今年再計算すると 1,749 円に増加。東北 6 県でも再計算をし、2016 年の 1,500 円程度から 1,700 円程度へと増えています。

日本労働組合総連合会（連合）は、連合リビングウェイジを「労働者が健康で文化的な生活ができ、労働力を再生産し社会的体裁を保持するために最低限必要な賃金水準」として独自に算出しています。その 2023 年簡易改定版によれば、愛媛では 1,050 円、自動車保有の場合 1,352 円としています。

生計費と最低賃金にはかなりの格差があります。それは最低賃金を決めるための要素に、生計費のほかに、使用者の支払い能力が含まれるのが理由の一つです。これは日本特有のものであり、この要素を取り除くために、支払い能力のない中小零細企業に国の支援が受けられることを当たり前とすべきです。労働者だけに低賃金を押し付けていること自体を変えるべきと考えます。

（4）少子化の原因のひとつは「経済的不安」「東京等への転出超過」

日本世論調査会の全国郵送世論調査結果によれば、急速に進んでいる少子化の主な原因を尋ねたところ、「教育費を含め子育てにかかる費用」をあげる人が 65% と最も多い結果となりました。子育て世代に当たる若年層（30 代以下）では「雇用が不安定だったり、賃金が上昇しなかったりする（51%）」と半数を超えていました。

カップルが子どもを持たないのは、経済的な理由からであることは各種調査から明らかですが、真に少子化の原因となっているのは、「家族を形成する意欲の低下」です。青年



北海道・東北の最低生計費試算調査
(県庁所在地、25 歳男性)
(静岡県立大学短期大学部 中澤秀一准教授監修)

	現在の最賃	2016 年最低生計費	2023 年再計算
北海道	960	1500	1749
青森	898	1441	1664
岩手	893	1524	1720
宮城	923	1474	1733
秋田	897	1446	1691
山形	900	1469	1684
福島	900	1480	1702

の賃金水準では、目の前の自分の生活だけで精いっぱいで、将来の家族形成など非現実的なのです。少子化問題の解決には、青年層の賃金水準を家族形成が現実的となる水準まで引き上げる必要があり、子育て世代の生計費は 30 代夫婦で子ども 2 人世帯の場合に、年間約 550~600 万円とされ、最低賃金額が時間給 1,500 円であれば、年労働時間 1800 時間想定とすると年収で約 270 万円、共働きならば 270 万円×2 人=540 万円と、出生率上昇にもつながります。

また、女性 1 人が生涯に産む子どもの推定人数「合計特殊出生率」は 2023 年に 1.20 となり過去最低になっています。さらに、東京都は 0.99 と 1 を下回っています（愛媛 1.31）。重要なことは最低賃金のかかわりでも指摘があるように、最低賃金の高い都市部、東京への人口流入が続いているにもかかわらず、東京の出生率は全国最低であり、人口流出・東京流入がこのままだと子どもが産まれないという負のループに陥っています。

その他の指標では、2023 年に生まれた日本人の子どもの数は 727,277 人で前年比 43,482 人減少で過去最少。結婚件数も 2023 年 474,717 組と前年比 30,213 組減少し戦後最少となっています。就職情報サイト運営のマイナビの調査によれば、大学・大学院を 2025 年度に卒業する見込みの学生のうち、19.2%が「子どもはほしくない」と考えており、24 年卒前回調査 13.1%から大幅に増加。男女に理由を尋ねたところ、理由の中に「経済的に不安（51.0%）」があり、さらに共働き希望の学生は 70.0%、理由は「一方の収入だけでは生活できないから（14.8%）」などがあがっています。調査担当者は「経済面への不安が人生観に影響を与えている可能性がある」としています。

普通の暮らしが営めるほど の賃金水準にあれば、若者の自立は自然に促され、家族形成も現実のものとなってきます。なお最低賃金 1,500 円は、経済波及効果も大きいことが試算されており、そうした意味でも、将来設計のための現実的な金額と言えます。

（5）最低賃金の格差是正を

年々、地方と都市部の最低賃金の格差は縮まるどころか拡大し、この 17 年で 2 倍の広がりとなっています。現行の愛媛の最低賃金 897 円と東京都の 1,113 円を比較すると 216 円の差があり、月額で 3 万円以上の開きを生じさせています。都市部との賃金格差は県内から労働力流失を招き、地域の購買力を弱め、地方景気の悪化をもたらします。また、都市だけでなく、同じ四国で今年から同ランクの香川の最賃は 918 円で、愛媛との差は 21 円の差があります。最低賃金の引き上げ額は「昨年は過去最高額」でしたが、労働者の生活実態に対し、縷々述べてきたように、低い改定額となっています。

中央最低賃金審議会の目安そのものが、地域別最低賃金を地域独自の観点から審議され

最低賃金 全国一律1500円の経済波及効果

経済波及効果・全国と47都道府県別の試算結果（推計）

	全国	愛媛
1 時給1500円未満の雇用者数	2,823万人（雇用者の49.8%）	24万6千人
2 必要な賃金原資	16.1兆円	1,693億円
3 賃上げ平均額（一人あたり）	月平均4万1400円の賃上げ	月平均4万9800円の賃上げ
4 新たな雇用創出	106.6万人	1万2700人
5 粗付加価値額（≒GDP）	10.5兆円増でGDPが1.9%上昇	1,382億円増
6 税収（国・地方）	2兆円以上増加	268億円以上増加

※「最低賃金が全国一律で1500円になったら生活はどう変化し、経済はどう変わるか」
第2部「最低賃金1500円への引き上げは日本経済再生の大きな一歩（木地孝之）」2023.3 一般社団法人労働運動総合研究所より
労働総研のホームページに詳細資料⇒ http://www.yulyuidori.net/soken/osirase/2023/data/230207_01.pdf

ることを妨げています。昨年の改定でもBランクの愛媛をCランクが超え、上回る引上げ改定を行うなどもありました。AからCランクの改定額を逆にするなどすれば、格差の解消にもつながりますが、そうはなっておらず格差は縮まりません。

「最低生計費調査結果」をみても、生活に必要な金額は全国で大きく変わらず、このような賃金格差は不合理であり、同一労働同一賃金の観点からも到底納得できません。都市部に人口が流失し続けると、地方の自治体サービスの悪化や自治体が消滅する可能性までも危惧され、人口減少による地域崩壊の一端に地域別最低賃金が加担していると言わざるを得ません。格差容認を続ける最低賃金のランク制度をやめるべきです。

今年度の愛媛県最低賃金額を決定するにあたり、物価高騰などに対して、すべての国民の生活改善を進めるために、最低賃金の引き上げと中小企業の支援を。つつましいながらも「健康」で「文化的な」生活を送るために、改めて支払い能力ではなく、「生活の質」や「人間として生きる水準」を最優先に考慮いただき、適正な金額を決定していただくことを強く要望します。



以上



愛媛地方最低賃金審議会会長 森本 明宏様

新日本婦人の会愛媛県本部 水野真理子
愛媛県松山市北持田町 131-1 教育会館 3 階
電話 089-933-3279

意見書

いま物価の高騰によって生活は大変です。電気・ガスをはじめ生活必需品すべての品物が値上げされ、買い物を控える、値引きされた物を買うなど細かな節約をしながら暮らしています。厚労省調査（7月5日公表）でも「生活が苦しい」という世帯は前年から8ポイント増え59.6%、子どものいる世帯では10.3ポイント増の65%、高齢世帯では10.7ポイント増の59%で1986年以降最も高くなっています。単身で生活する高齢女性の年金は低く、家賃や光熱費、国保・介護保険料などを払った残りのお金で生活をしなければなりません。年金が低い理由の一つとして、正規で働いていても男性よりも賃金が低い、パートや非正規で働き時給も安く、夫の扶養範囲を越えないよう働く時間を調整し、3号被保険者となっていたことなどがあります。子育て中の世代でも、子どもや家族の病気・ケガ、学校などの行事参加で休みを取りづらく、休みが続くと退職を余儀なくされるなど子育てと仕事の両立が難しい、再就職しようとすると非正規の働き方を選択せざるを得ないなど厳しい状況があります。

ケア労働の職場にも女性が多く働いていますが、仕事に見合った賃金になっていない、専門性が適正に評価されないなどの理由で退職者が相次ぎ、人手不足によりますますきつい働き方になり、さらに退職者が増えるが募集しても応募者が少ないとといった現状が続いている。結婚したくても生活できる賃金がもらえない、子育て環境や教育費などのことまで考えると子どもをもつことにも躊躇してしまうといった声も多く聞かれます。ひとり親家庭の場合はより深刻です。

せめて時給を1500円にという声は本当に切実です。どこに住んでいても、必要な物の値段は変わりません。節約にも限界はありますし、「人間らしく健康で文化的な生活」を送ることは誰にとっても保障されるべきではないでしょうか。この間賃上げがされているとの報道もありますが、急激な物価高に追いついていませんし、賃上げしたくてもできない中小零細業者にも賃上げできるような手立てが必要です。賃上げによって暮らしに不安がなくなれば、消費行動も高まるでしょう。地元の商店を支えることで経済効果も生まれます。愛媛県に住み、暮らし、働く多くの人たちが住み続けられるよう最低賃金を引き上げることを強く求めるものです。

(写)

愛媛地方の最低賃金を直ちに1,500円以上に引き上げ、
地域間格差の解消を求める要請署名

1,760 筆

愛媛地方労働組合連合会

愛媛地方の最低賃金を直ちに1,500円以上に引き上げ、 地域間格差の解消を求める請願署名

愛媛地方最低賃金審議会会長 森本 明宏 殿

愛媛労働局長 常盤 剛史 殿

厚生労働大臣 武見 敬三 殿

中央最低賃金審議会会長 藤村 博之 殿

■ 請願趣旨 ■

日本の2023年最低賃金改定は過去最高の引上げとなりましたが、最も低い県で893円、加重平均でも韓国(1,103円)にも追い抜かれているのが実態です。

岸田首相は、「2030年代半ばまでに平均1,500円」を政府目標に示しましたが、急激な物価高騰のなか、最低賃金近傍で働く労働者から「これでは暮らしていけない」と悲鳴が上がっています。物価高騰を上回り、生活改善が実感できるよう、大幅に引き上げることは喫緊の課題となっています。

また、現在の地域別最低賃金制では、最高額の東京(1,113円)と本県(897)との差は216円であり、地方から都市部へ人口流出し、地域経済が疲弊していく要因の一つとなっています。全労連と全国27の都道府県で取り組んできた「最低生計費試算調査」によると、必要な生計費は時間額で1,500円以上(月150時間)、直近の少佐では、1,700円必要との結果が出ています。

私たちは、労働者の所得を底上げし、地域経済をあたため、人口減少に歯止めをかける確かな道として、最低賃金法を改正し、誰もが人間らしい暮らしができる全国一律最低賃金制度の創設を求めるとともに、最低賃金「1,500円以上」を求めていきます。

あわせて、地方の経済を支える主役である中小企業・小規模事業者が最低賃金の引き上げに対応できる特別な支援策と財政措置のほか、原材料費・人件費増加分の価格転嫁を促進できるよう、公正取引ルールを充実させること、そのための法整備、体制を拡充・強化することが求められています。

以上の趣旨を踏まえ、以下のとおり要請いたしますのでよろしくお願いします。

■ 請願項目 ■

1. 愛媛地方の最低賃金を直ちに1,500円以上に引き上げ、地域間格差を解消すること。
2. 最低賃金の引き上げを円滑に実施するため、中小企業に対する支援を行うこと。

氏名	住所
	都道府県

※ この署名用紙は、関係行政への要請以外の目的に個人情報が利用されることはありません

【取扱団体】愛媛地方労働組合連合会・国民春闘愛媛共闘会議

2024年7月19日
日本銀行松山支店

愛媛県金融経済概況

1. 概観

愛媛県の景気は、一部に弱めの動きがみられるものの、基調としては持ち直している。

すなわち、個人消費は、物価上昇の影響を受けつつも、緩やかに回復している。住宅投資は、弱い動きとなっている。設備投資は、増加している。公共投資は、高水準で推移している。こうした中、生産は、弱含んでいる。雇用・所得環境をみると、緩やかに持ち直している。

2. 各論

(1) 需要項目別動向

公共投資は、高水準で推移している。

輸出は、一部に弱い動きがみられる。

設備投資は、増加している。

個人消費は、物価上昇の影響を受けつつも、緩やかに回復している。

業態・品目別の需要動向

大型小売店販売 (百貨店、スーパー、ドラッグストア等)	持ち直している。
コンビニエンスストア販売	増勢が鈍化している。
家電販売	弱めの動きとなっている。
乗用車販売	持ち直しの動きが一服している。
宿泊・観光施設の入込み	回復している。

住宅投資は、弱い動きとなっている。

(2) 生産

生産は、弱含んでいる。

業種別の生産動向

繊 維	弱含んでいる。
紙 ・ パ ル プ	減少している。
化 学	弱い動きとなっている。
プラスチック製品	低調に推移している。
非 鉄 金 属	堅調に推移している。
食 料 品	一部に弱い動きがみられる。
はん用・生産用機械	一頃に比べると生産水準が切り下がっている。
電 气 機 械	低調に推移している。
輸送機械（造船）	高操業となっている。

(3) 雇用・所得

雇用・所得環境をみると、緩やかに持ち直している。

(4) 物価

松山市の消費者物価（除く生鮮食品）は、前年を上回っている。

(5) 企業倒産

企業倒産は、前年を上回って推移している。

(6) 金融情勢

実質預金、貸出金とも前年を上回っている。貸出約定平均金利は、前月比上昇した。

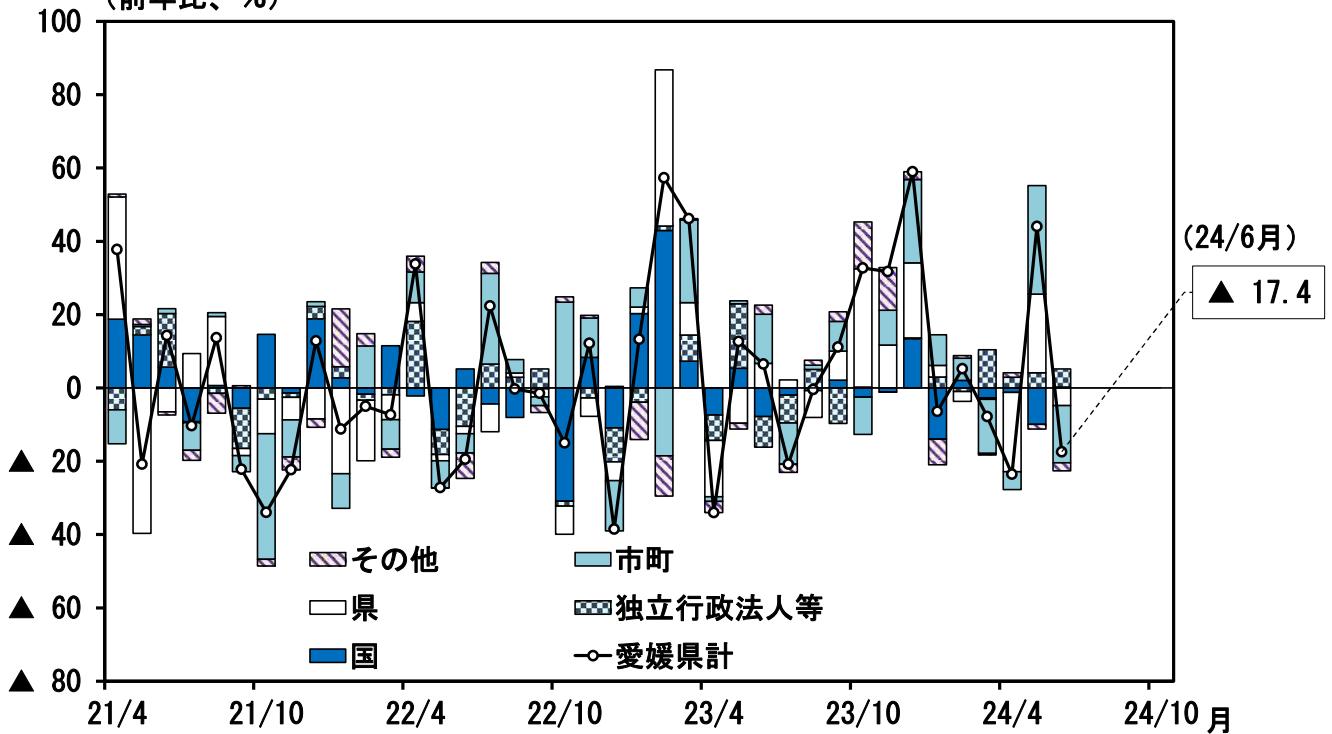
以 上

愛媛県金融経済概況

参考図表

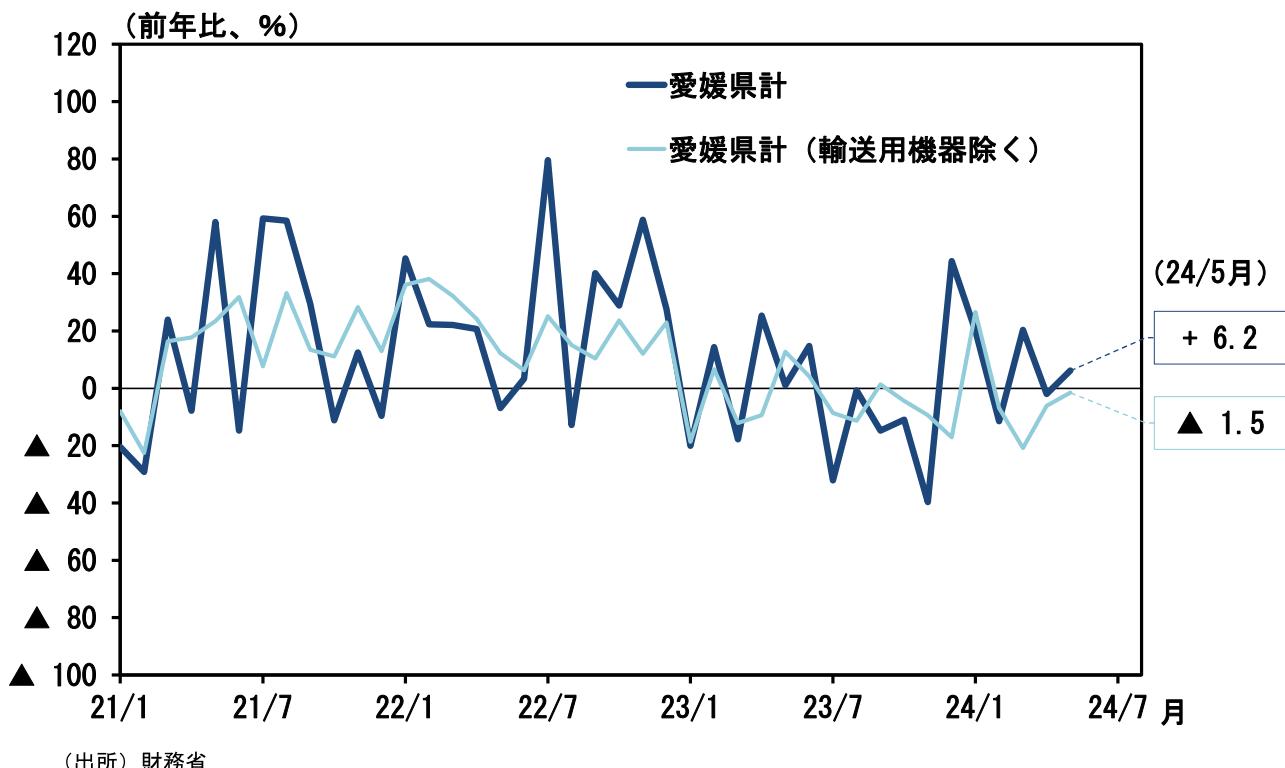
▽公共工事請負額

(前年比、%)

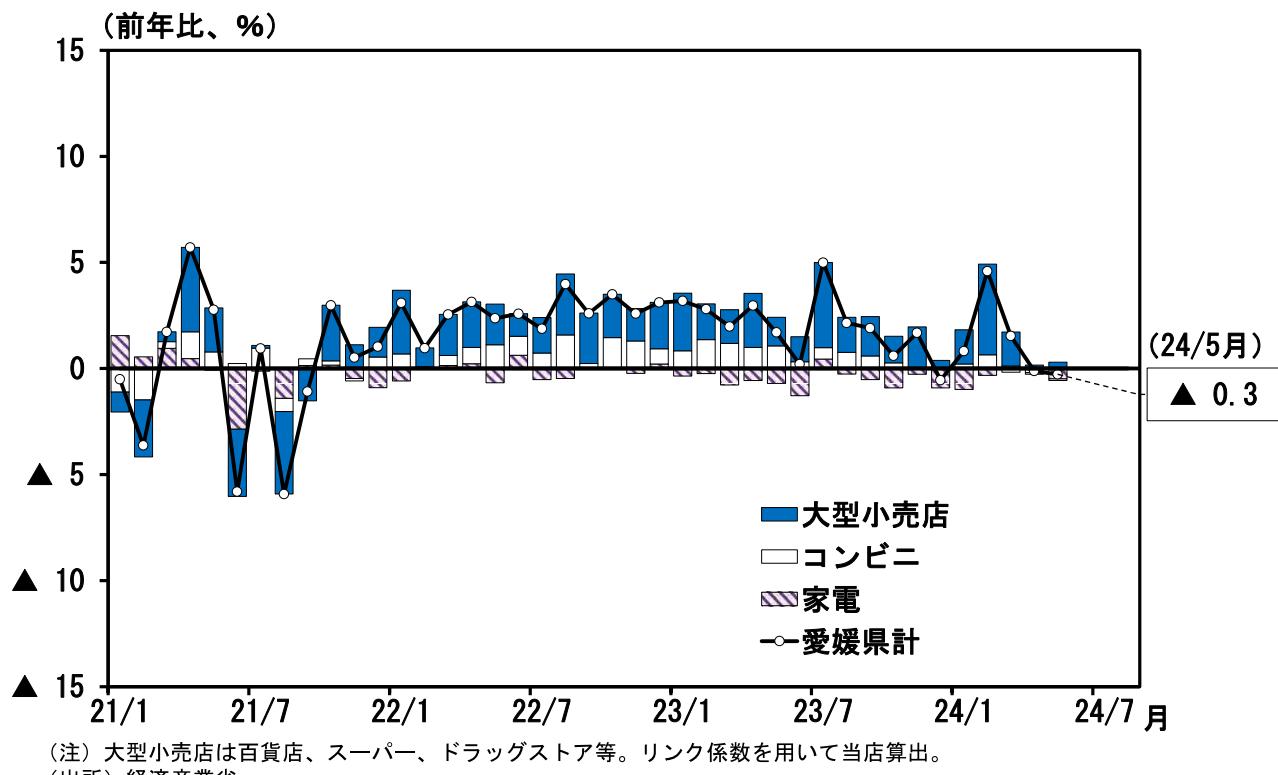


(出所) 西日本建設業保証株式会社

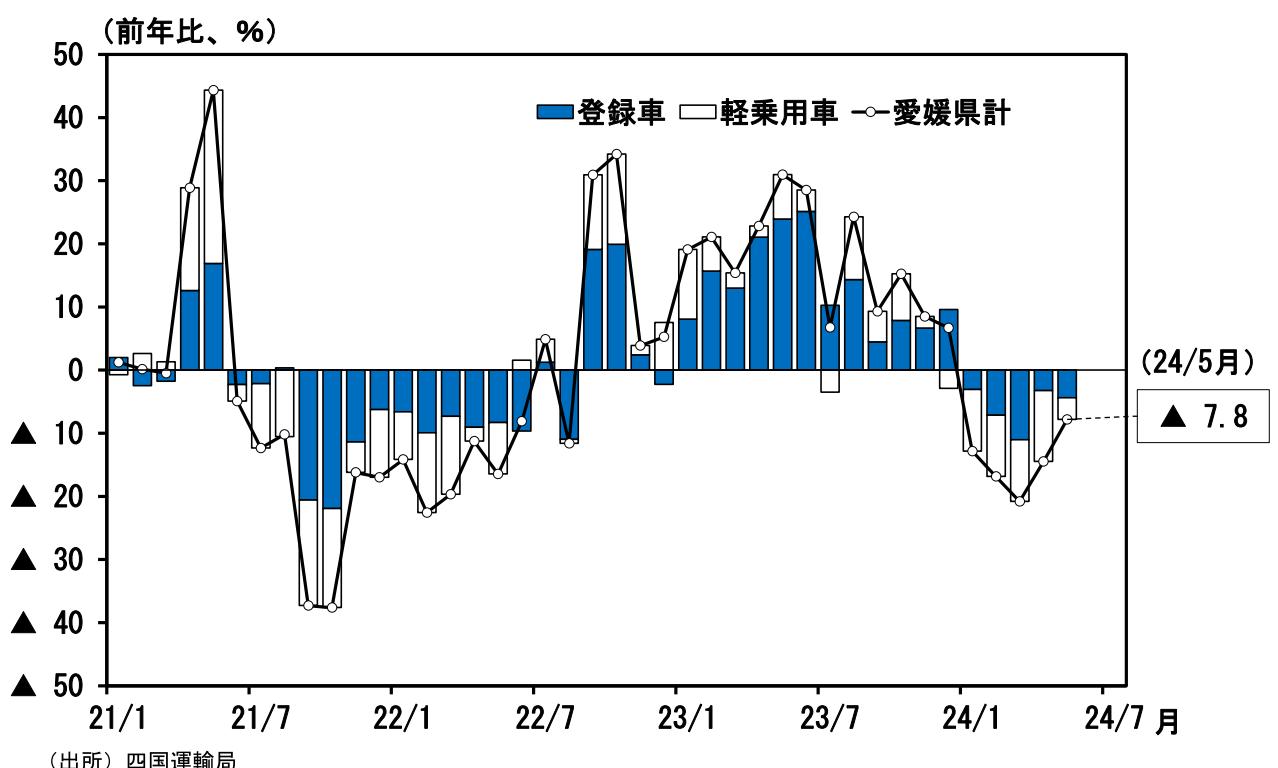
▽輸出額



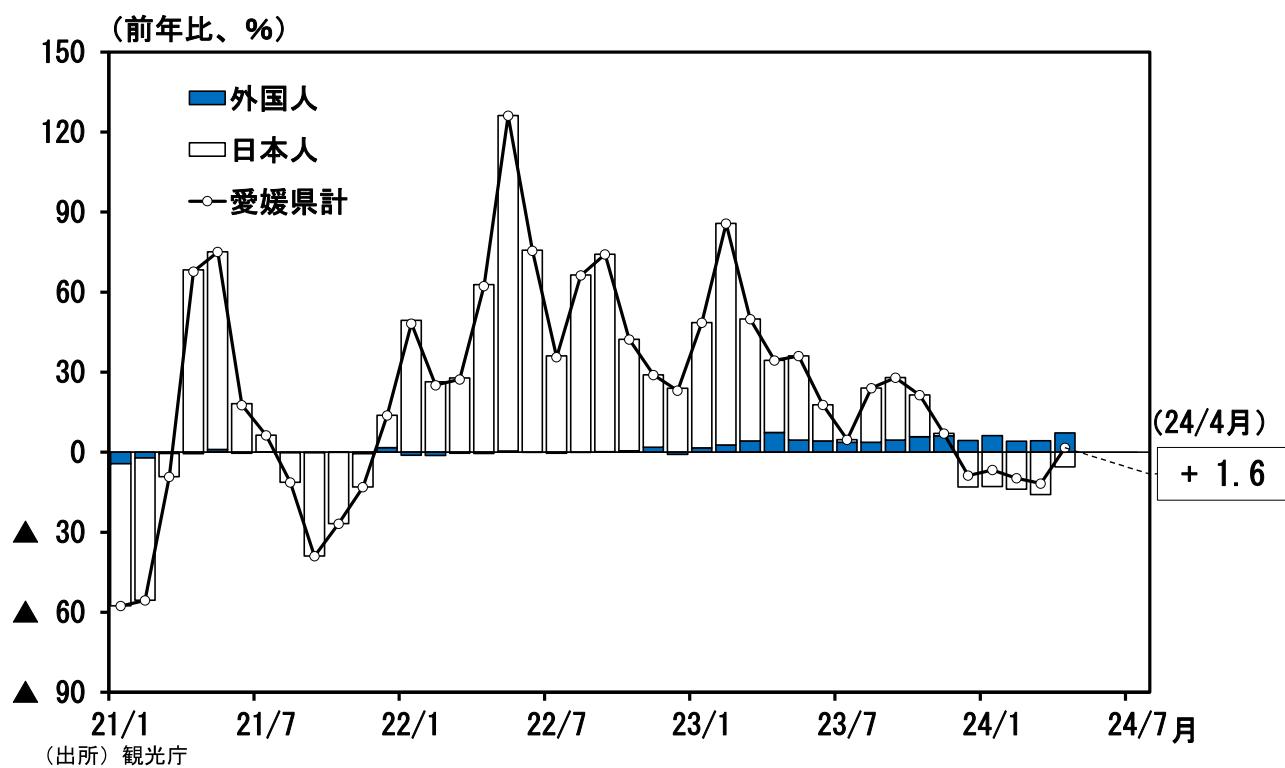
▽大型小売店等の販売額



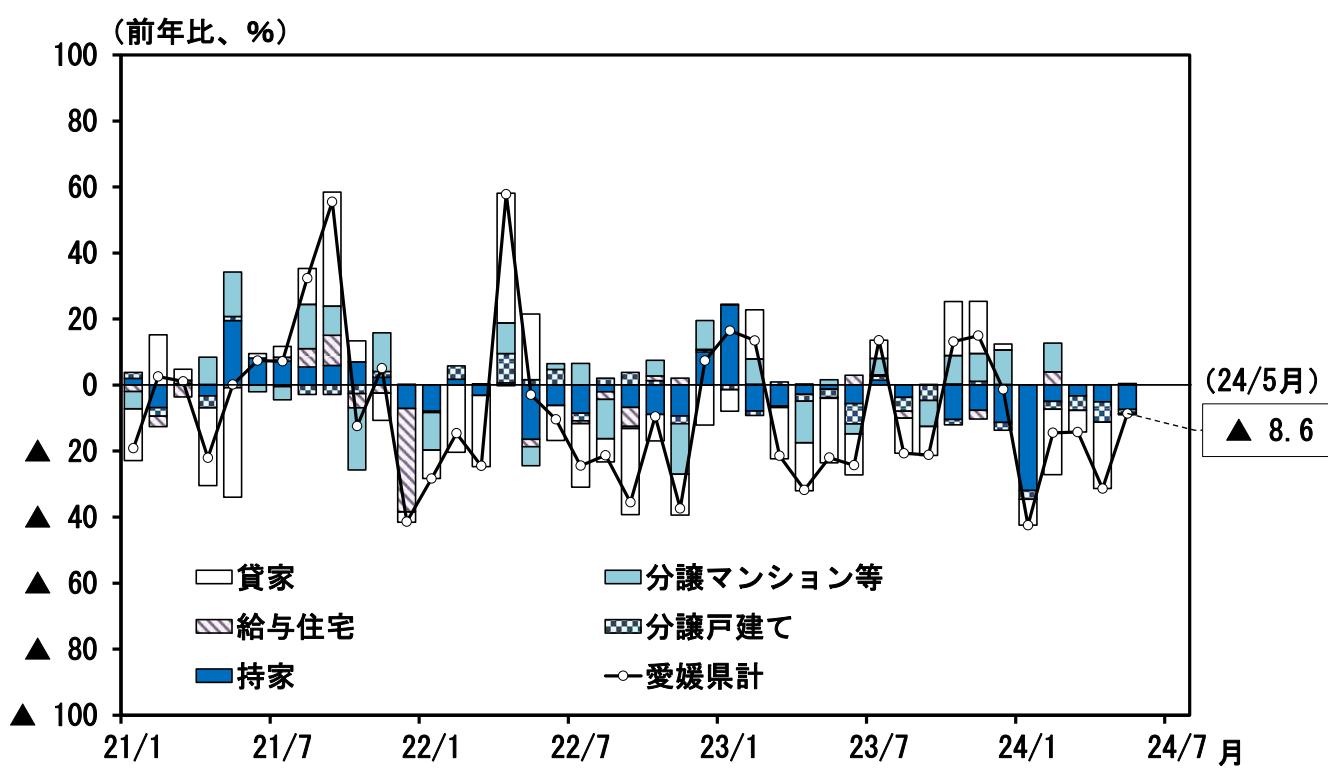
▽新車登録・届出台数



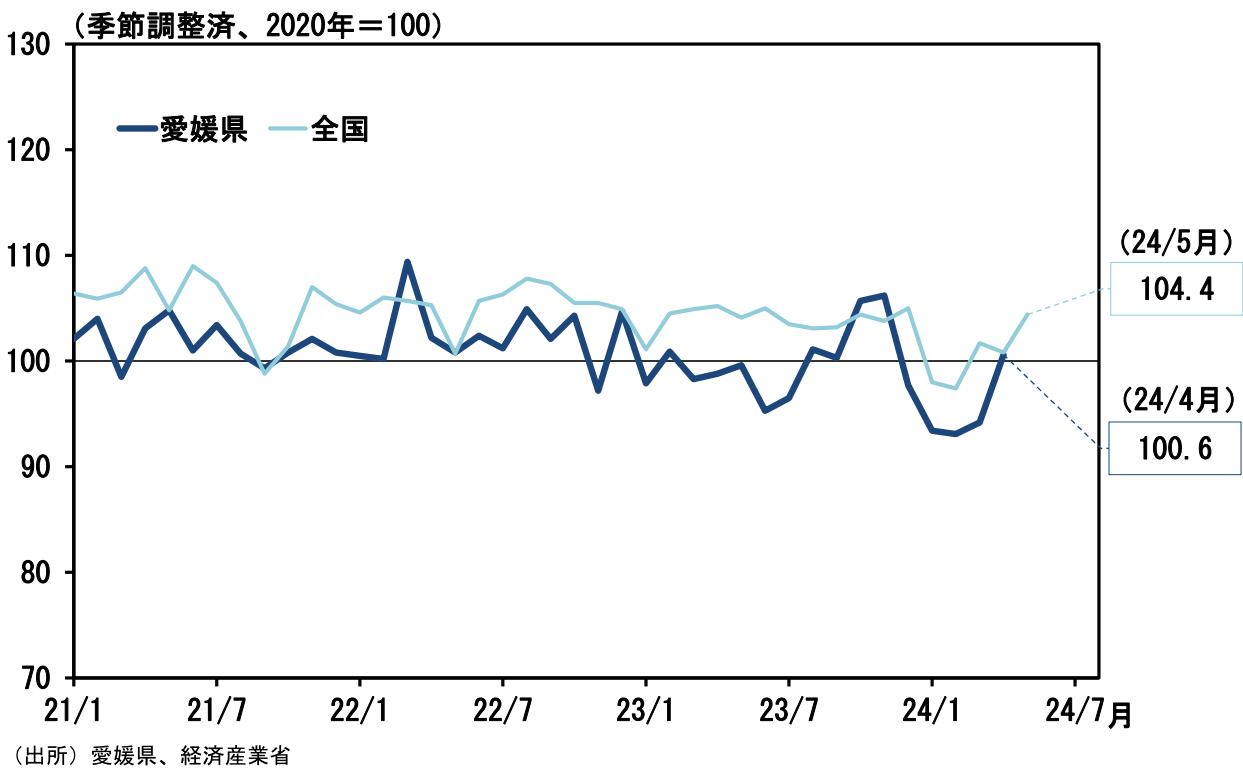
▽延べ宿泊者数



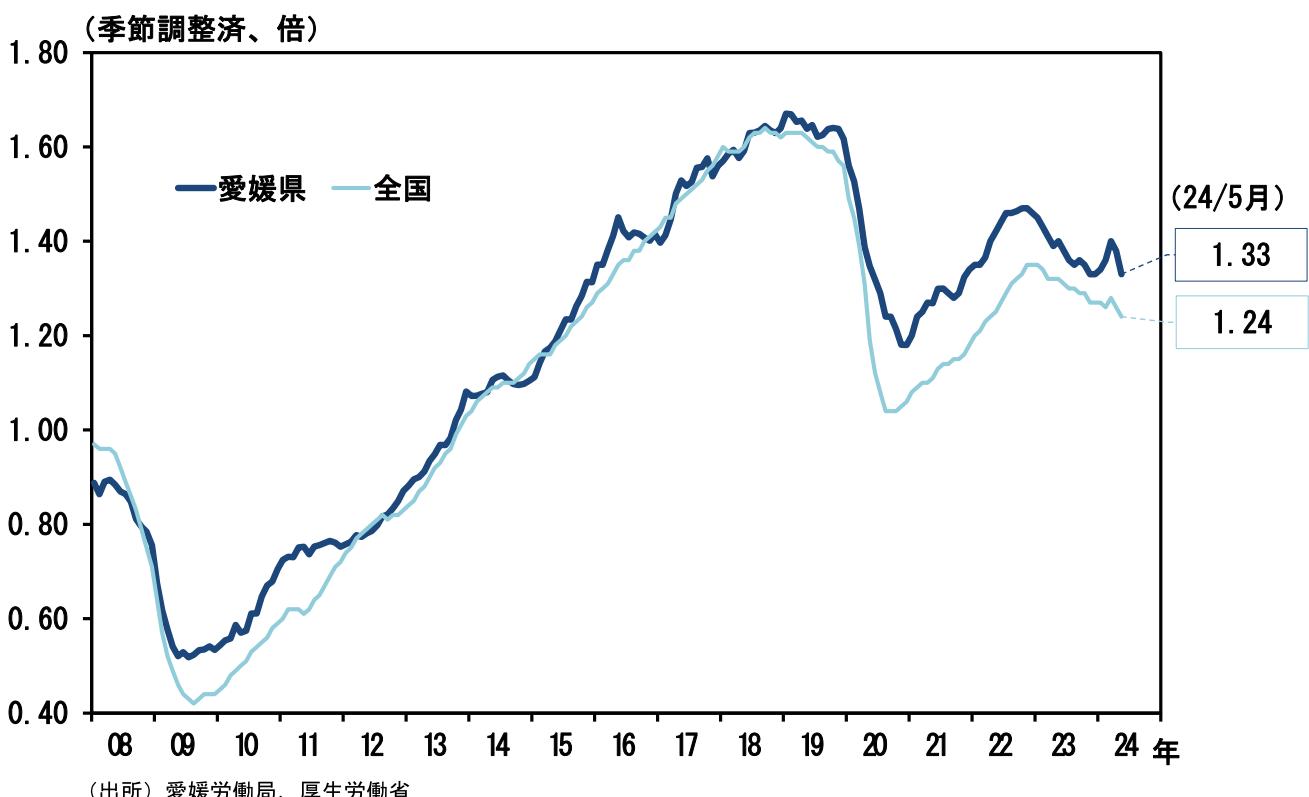
▽新設住宅着工戸数



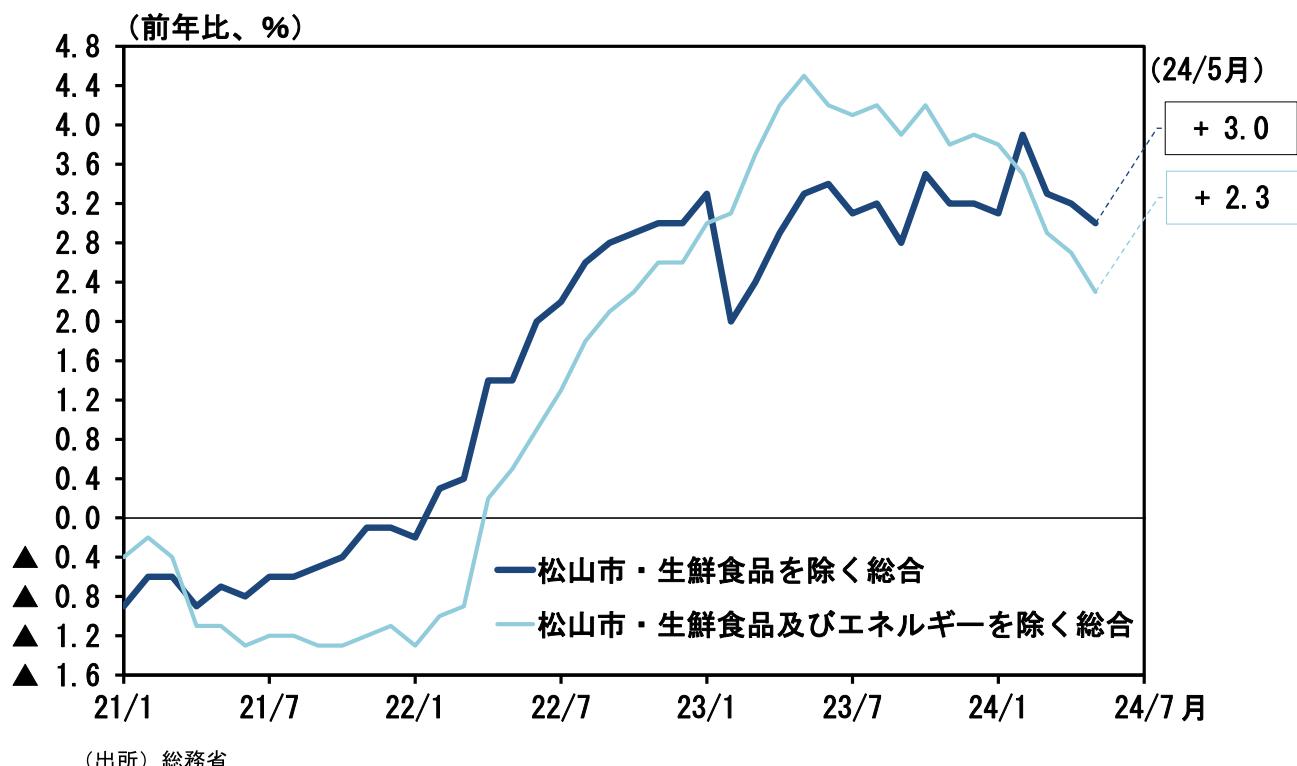
▽鉱工業生産指数



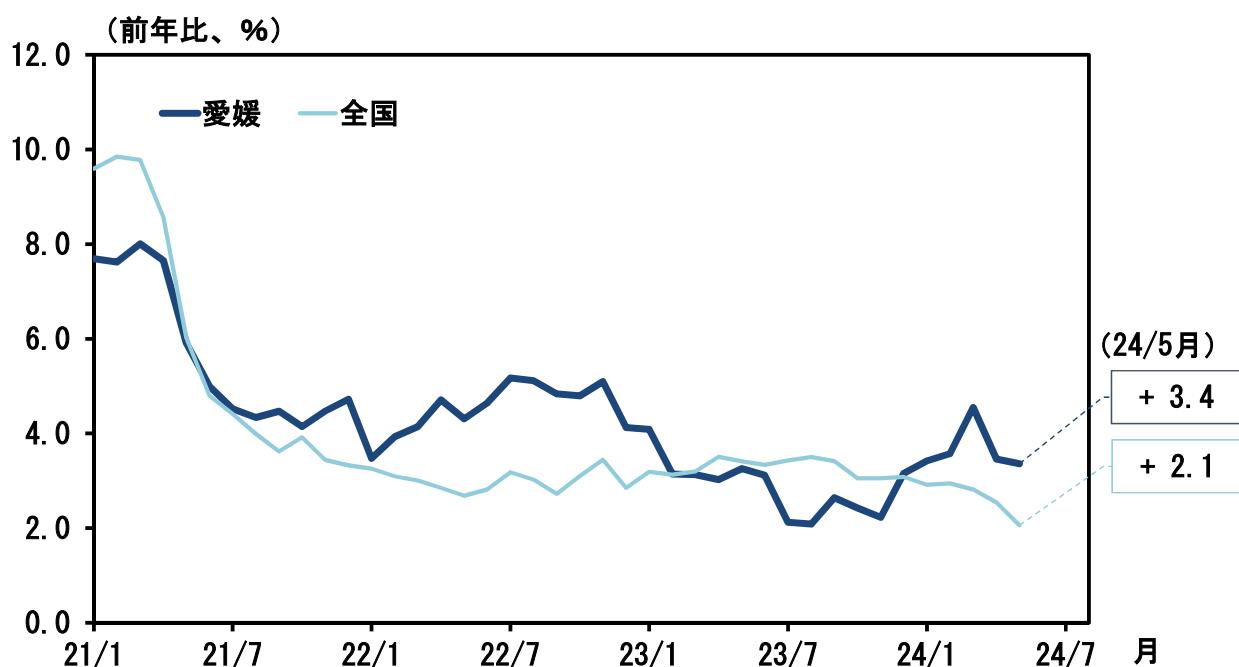
▽有効求人倍率



▽消費者物価指数



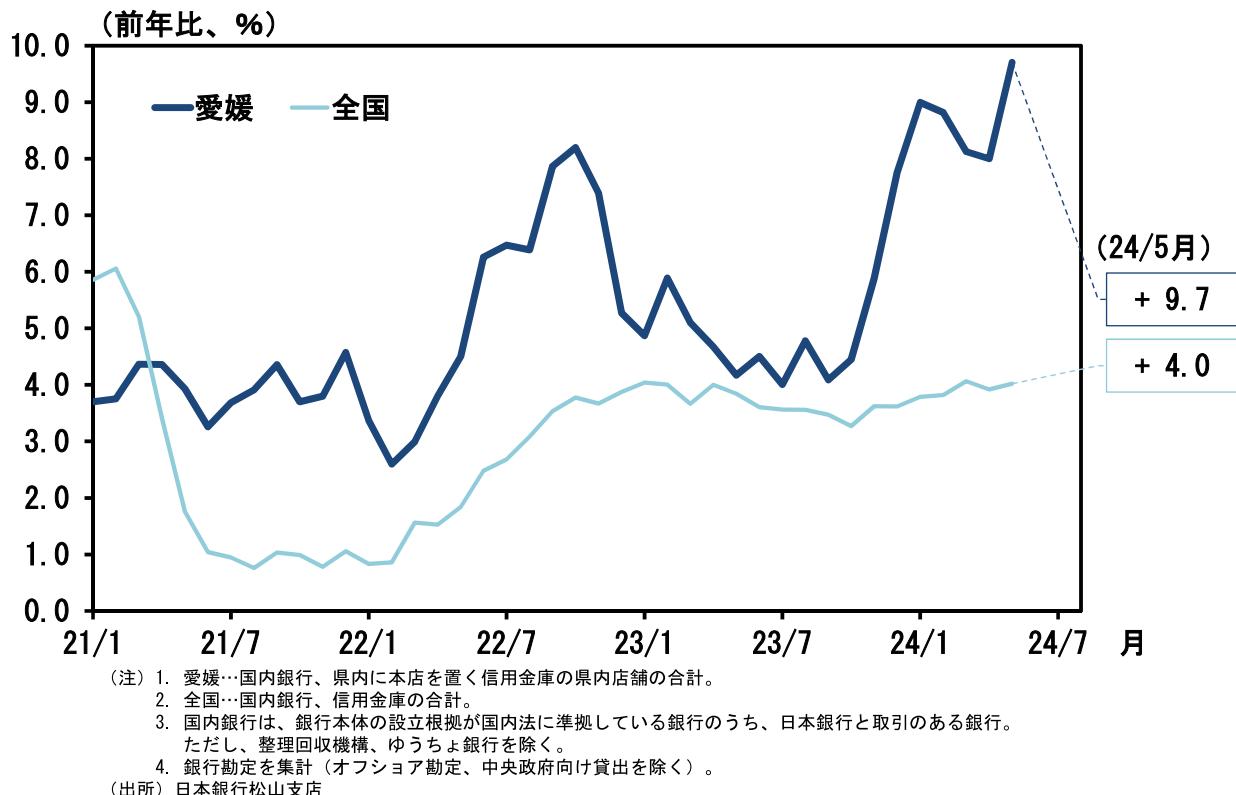
▽実質預金(月末残高)



(注) 1. 愛媛…国内銀行、県内に本店を置く信用金庫の県内店舗の合計。
2. 全国…国内銀行、信用金庫の合計。
3. 国内銀行は、銀行本体の設立根拠が国内法に準拠している銀行のうち、日本銀行と取引のある銀行。
ただし、整理回収機構、ゆうちょ銀行を除く。
4. 銀行勘定を集計（オフショア勘定を除く）。
5. 実質預金は、総預金から切手手形を控除したもの。

(出所) 日本銀行松山支店

▽貸出金(月末残高)



▽貸出約定平均金利(ストック)

