

第 436 回 群馬地方最低賃金審議会

H P 公 開 用 資 料

- ・ 群馬地方最低賃金審議会群馬県最低賃金専門部会委員名簿
- ・ 令和 2 年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）
- ・ 意見書（群馬県最低賃金の改正決定に係る意見聴取）
 - （1）群馬県自治体一般労働組合
「最低賃金の改善を求める意見書」
 - （2）全労連・全国一般 群馬労働組合
「最低賃金の改善を求める意見書」
 - （3）生協労連 コープネットグループ労働組合
「2020 年度の地域別最低賃金額の目安審議にむけた意見書」
 - （4）群馬県労働組合会議
「最低賃金の抜本的な引き上げ、改善を求める意見書」
 - （5）群馬県医療労働組合連合会
「最低賃金額の大幅引き上げを求める意見書」
- ・ 群馬県労働組合会議
「中央最低賃金審議会の目安についての答申をふまえての最低賃金の抜本的な引き上げ、改善を求める要請書」
- ・ 群馬県労働組合会議
「最低賃金の今すぐ、どこでも、1,000 円以上への引き上げ、実効ある中小企業支援策を求める要請書」 1,425 筆
- ・ 労働市場速報（令和 2 年 6 月分）群馬労働局職業安定部職業安定課
- ・ 申出書（特定最低賃金関係）
「群馬県製鋼・製鋼圧延業、鉄素形材製造業」ほか 3 件
- ・ 経済財政運営と改革の基本方針 2020 <抜粋>
- ・ 群馬弁護士会
「群馬県において事業者支援制度の充実を図りつつ地域別最低賃金制度にとらわれずに最低賃金の引上げを求める申入書」

※ 資料は H P 公開用の一部を抜粋したものとなっております。

全資料を閲覧したい場合は、群馬労働局労働基準部賃金室の窓口にて閲覧が可能となっております。

群馬地方最低賃金審議会
群馬県最低賃金専門部会委員名簿

(令和2年7月17日任命)

(敬称略、五十音順)

区分	氏名	現職
公益代表	河藤佳彦	専修大学教授
	田中茂	(株)上毛新聞社取締役総務・経理・労務担当兼役員室長
	谷口聡	高崎経済大学教授
労働者代表	木間裕治	電機連合群馬地方協議会事務局長
	櫻井正樹	情報産業労働組合連合会群馬県協議会議長
	鷲澤猛	日本労働組合総連合会群馬県連合会副事務局長
使用者代表	五十嵐亮二	(一社)群馬県経営者協会常務理事
	加藤英明	(株)ナカヨ取締役常務執行役員管理統括本部長
	毒島豊	(医)日望会常務理事本部長

令和2年7月22日

厚生労働大臣 加藤 勝信 殿

中央最低賃金審議会

会長 藤村 博之

令和2年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）

令和2年6月26日に諮問のあった令和2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2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しやすい環境整備の必要性については労使共通の認識であり、生産性向上の支援や官公需における対応を含めた取引条件の改善等に引き続き取り組むことを政府に対し強く要望する。
- 5 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に、発注時における特段の配慮を要望する。

令和 2 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 2 年 7 月 21 日

- 1 令和 2 年度地域別最低賃金額については、新型コロナウイルス感染症拡大による現下の経済・雇用・労働者の生活への影響、中小企業・小規模事業者が置かれている厳しい状況、今後の感染症の動向の不透明さ、こうした中でも雇用の維持が最優先であること等を踏まえ、引上げ額の目安を示すことは困難であり、現行水準を維持することが適当との結論を下すに至った。

目安小委員会の公益委員としては、地方最低賃金審議会においては、地域別最低賃金の審議に際し、上記見解を十分に参酌し、地域の経済・雇用の実態を見極め、地域間格差の縮小を求める意見も勘案しつつ、適切な審議が行われることを希望する。

- 2 (1) 目安小委員会は、今年度の目安審議に当たって、平成 29 年全員協議会報告の 3 (2) で合意された今後の目安審議の在り方を踏まえ、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、最低賃金は経済を支える上でも、地域の労働者の生活と賃金、地域産業の持続性を支える上でも重要な役割を果たしていることを踏まえつつも、感染症による経済・雇用への厳しい影響がみられる中、雇用の維持と事業継続、労働者の生活・くらしを守ることを最優先課題として官民、労使を挙げて尽力している状況について特段の配慮をした上で、諸般の事情を総合的に勘案して審議を行ってきた。

今年度の公益委員見解を取りまとめるに当たっては、

- ① 感染症の影響下の厳しい中であっても、賃金引上げが可能な企業は、賃上げに前向きに取り組むことを通じ、可処分所得の継続的拡大と将来の安心の確保を図り、さらに消費の拡大につなげるという経済の好循環を継続・拡大させることや、非正規雇用労働者の処遇改善が社会的に求められていることに応じていくことが望ましいこと、
- ② 他方、感染症により経営状況が急激に悪化した企業が少なからず生じ、政府の支援策も活用しながら、労働時間の削減や労働者に休業をさせる等により雇用維持の努力をしている状況において、最低賃金引上げが雇用調整の契機とされることは避ける必要があること、
- ③ 雇用情勢については、令和元年の有効求人倍率は全ての都道府県で 1 倍を超え令和元年の雇用者数も増加傾向にあるものの、足下では、休業者数がリーマンショック時のピークを大幅に超える水準まで急増し、有効求人倍率の低下や失業率の上昇が見られるなど、感染症が雇用に与える影響を注視する必要がある

ること、

- ④ 賃金改定状況調査結果第4表の賃金上昇率や春季賃上げ妥結状況等における賃金上昇率など賃金に関する指標は引き続きプラスの水準を示しているが、前年より上げ幅は縮小していること、加えて名目 GDP 成長率も大幅に下落していること、
 - ⑤ 令和元年の雇用・経済に関する指標は感染症の影響が生じる前のものであり、直近のこれらの指標についても、各企業の労使の努力に加え、雇用維持と事業継続を支援するための経済対策による下支え効果が含まれていることなどから、目安の参考とするには慎重な検討を要すること、
 - ⑥ 世界的に感染状況が拡大している中、日本においても緊急事態宣言解除後に再び新規感染者数の増加が見られるとともに、感染症による経済・雇用等への影響は地域・産業ごとに違いが見られるが、相当に広範囲に及んでおり、今後の感染症の動向や経済・雇用への影響が予断を許さない状況であること
- 等、様々な要素を総合的に勘案し、検討を行ったところである。

目安小委員会の公益委員としては、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。

- (2) 生活保護水準と最低賃金との比較では、前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項及び平成29年全員協議会報告の3(2)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) 来年度の審議においては、新型コロナウイルス感染症等による様々な影響を踏まえながら、経済の好循環継続の鍵となる賃上げに向け、日本経済全体の生産性の底上げや、取引関係の適正化など、賃上げしやすい環境整備に不断に取り組みつつ、最低賃金についてはさらなる引上げを目指すことが社会的に求められていることも踏まえ、議論を行うことが適当と考える。

- (4) 最低賃金引上げが及ぼす影響については、平成29年全員協議会報告の3(2)及び4(3)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。

中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告

令和 2 年 7 月 21 日

1 はじめに

令和 2 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、目安額の提示の是非やそ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、今回のコロナ禍の中、最低賃金を改定しないことは社会不安を増大させ格差を是認することと同義であり、中賃の役割からしてあってはならない。春季生活闘争では、労使の真摯な交渉を経て賃上げが行われており、この流れを最低賃金の改定により労使関係のない労働者にも波及すべきと主張した。

また、政労使で賃上げの重要性を確認し、ステップを踏んで最低賃金を引き上げてきた流れを止めるべきではなく、この流れを断ち切れば、デフレ回帰を惹起しかねないと述べ、雇用の確保と企業の持続性を担保することが現下の最重要課題であることは否定しないが、そのことと最低賃金引上げの重要性は分けて考えるべきと主張した。

更に、新型コロナウイルス感染症対策の予算措置は GDP 押し上げ効果があるとされており、最低賃金発効は早くても 10 月であることから、現下の厳しさだけをもって目安の示し方を議論すべきではない。今後の日本経済の再生に向けて、内需拡大や落ち込んだ消費マインドの上昇が必要であり、労働者が生活や雇用に不安を抱える中、最低賃金を引き上げることは、社会安定のセーフティネットを促進するメッセージとなり得ると主張した。

昨年度の目安答申の公益委員見解にあった通り、消費税増税による物価変動等の状況を勘案した審議を行うべきであり、とりわけ物価上昇に伴う実質賃金を維持することは基本である。今回のコロナ禍によって労働者の生活も苦しくなっていることも踏まえた審議を行うべきであり、特に、緊急事態宣言の中、社会機能を維持するために欠かせない仕事を担っているエッセンシャルワーカーと呼ばれる労働者は、最低賃金近傍で働く方も少なくなく、感染の不安や恐怖と闘いながら働き続けた労働者に報いるべきであり、最低賃金の引上げは社会的要請であると主張した。

また、現在の最低賃金は最高額の 1,013 円でも 2,000 時間働いて年収 200 万円程度に過ぎず、日本の最低賃金は国際的にみても相当低位にとどまっている。最低賃金は十分なセーフティネット機能を果たし得る、ナショナルミニマムにふさわしい水準に引き上げるべき。今年中に 800 円以下の地域をなくすこと、トップランナーである A ランクが 1,000 円に到達する考えを堅持したいと述べた。

地域間格差は、地方から隣県や都市部への労働力流出の一因である。加えて今回のコロナ禍は、大都市への労働力集中による経済の一極集中と感染リスク増大という弊害を明らかにしたことも踏まえれば、ランク間格差縮小に向けた抜本的な対応をとる必要があり、引き続き格差是正につなげる姿勢を見せるべきだと主張した。

労働者側委員としては、上記主張が十分に考慮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、コロナ禍によって、日本経済はこれまでに経験したことのない危機的な状況に直面しており、緊急事態宣言や休業要請等は大規模な需要喪失と幅広い業種や地域に影響をもたらし、宣言解除後も以前の状況に戻っていない。とりわけ、経営基盤が脆弱な地方の中小企業・小規模事業者に甚大な影響を与え続けているとの認識を示した。

また、多くの企業が助成金等を活用した休業等を実施した結果、休業者は354万人超とリーマンショック時を2倍以上上回っている。雇用調整や解雇は今後も悪化する可能性があり、当分の間、感染症拡大防止と事業活動の両立を余儀なくされる中、今年度の力強い景気回復は期待できないとの見方が強いと述べた。

地方の中小企業・小規模事業者から最低賃金引下げを望む声が多く聞こえる中、今年度、有額の目安を示すことは、事業継続と雇用維持のため、各種給付金・助成金を受けながらろうじて持ちこたえている多くの中小企業・小規模事業者を更なる窮地に追い込むことになるとの強い懸念を示した。

近年の最低賃金は、政府の引上げ方針という時々の事情への配慮を求められ、中小企業・小規模事業者の経営実態と乖離した状況が続いた結果、昨年度の影響率は過去最高の16.3%に達しており、全国の中小企業・小規模事業者から、年ごとに高まる影響率を考慮し、中小企業・小規模事業者の実態に基づいた納得感のある水準の決定を求める声が多く寄せられ、特に今年は、先行きの見えない深刻な経済情勢の中、引下げを求める声も強まっていると主張した。

全世代型社会保障検討会議における「今は官民を挙げて雇用を守ることが最優先課題である」との総理の発言や、「中小企業・小規模事業者が置かれている厳しい状況を考慮し、検討を進める」との総理の指示を重く受け止めて審議に臨むべきと主張した。

コロナ禍により日本はもちろん世界が「非常事態」にあることを認識するべきであり、中小企業・小規模事業者の経営状況は極めて厳しく、新型コロナウイルス感染症の影響だけでなく、働き方改革にも対応しなければならない中で、多くの企業は事業継続と雇用維持にぎりぎりの努力を続けていると述べた。

「緊急事態」である今年度は、3要素のうち「通常の事業の賃金支払能力」を最も重視して審議すべきであり、その観点から新型コロナウイルス感染症による中小

企業・小規模事業者の経営への影響を示すデータを十分に踏まえて検討すべきと主張した。

今年度の目安は、事業継続と雇用維持を最優先とするメッセージを各地方最低賃金審議会に発信するため、リーマンショック後の目安と同等以上の配慮が必要であり、据え置き・凍結とすべきと強く主張した。

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、労使の意見の隔たりが大きく、遺憾ながら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、平成 29 年全員協議会報告の 3（2）で合意された今後の目安審議の在り方を踏まえ、加えて、新型コロナウイルス感染症による経済・雇用・労働者の生活への影響等に配慮した上で、諸般の事情を総合的に勘案し、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。

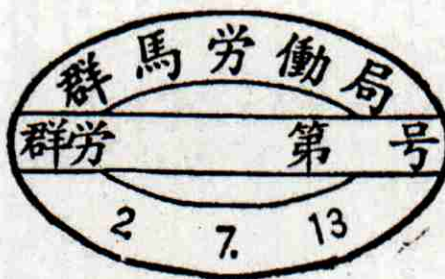
また、地方最低賃金審議会の自主性発揮及び審議の際の留意点に関し、下記 2 のとおり示し、併せて総会に報告することとした。

更に、中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げしやすい環境整備の必要性については労使共通の認識であり、生産性向上の支援や官公需における対応を含めた取引条件の改善等に引き続き取り組むことを政府に対し強く要望する。

また、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に、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）



2020年 7月13日

群馬労働局長

丸山 陽一 様

群馬地方最低賃金審議会会長

河藤 佳彦 様

群馬県前橋市本町3-9

群馬県自治体一般労働

最低賃金の改善を求める意見書

労働者の労働条件の向上に向けた貴職のご尽力に敬意を表します。

今年の群馬地方最低賃金の改定にあたり、最低賃金法の定めに従い、「労働者の生計費を考慮した」審議で最低賃金の抜本的な引き上げを求めます。

コロナウイルス感染症拡大による経済危機はアベノミクスにより大企業の利益を優先し、労働者や中小企業を無視した政策により日本経済の基盤を衰弱させていたことが被害を大きくしたと思います。今求められているのは大企業・富裕層優先を改め、経済の循環を国民全体に広げることであり、それには雇用の安定を図り、最低賃金を引き上げ、非正規労働者の労働条件改善、消費税引き下げ、中小企業への大幅な財政支出などによる地域循環型経済を確立することです。

私たち群馬県自治体一般労働組合は、県内の自治体の非正規職員や公務公共関係で働く労働者により組織しております。

労働者の4割は非正規雇用で働き、その数は300万人に増加しました。そして、年収200万円以下のワーキング・プアは1100万人に達しています。そうした状況のなか、コロナウイルス感染症拡大により生活困難におちいったのは非正規雇用労働者など最低賃金近傍で働く労働者で、休業要請などで生活できない状況に追い込まれました。

また、感染拡大の中、社会機能を維持するのに欠かせない医療・介護・保育・学童保育などの労働者は非正規雇用が多く携わり、最低賃金近くで働いているのです。

地方自治体でも同様で、小中学校が休校となり給食関係者は休業となり、休業補償は6割となったが、ある自治体では群馬最低賃金額835円を支給することになり、最低賃金の重要性を認識しました。学童保育は朝からの長時間保育を強いられ、感染症対応に気を使いながら低賃金にもかかわらず頑張ってきました。

自治体非正規職員の賃金は、2019年の県内全自治体の調査によると、群馬県最低賃金835円に対して、一番低い職種の時給は835円（1町1村）で、続いて840円台（3市5町）、850円が10自治体と最低賃金に近い状況にあり、900円

台が7自治体しかありません。これが自治体非正規職員の低賃金の実態です。最低賃金の引上げにより非正規職員の賃金は連動する形で改定しているのが実状です。

現行の最低賃金では「8時間働けば普通に暮らせる賃金」「ダブルワークせずに暮らせる賃金」とはなりません。また、全国どこでも最低生計費調査結果には大差はなく月額23万円程度は必要で、地域別最低賃金のような格差はありません。

現行制度では地方間格差は拡大するばかりであり、格差是正と全国一律最低賃金制の確立を早急にお願いします。

2019年地域別最低賃金は東京で1,013円、埼玉で926円、群馬は835円と前年に比して、さらに格差が拡大しております。この格差は東京で10ヵ月働けば、群馬県で12ヶ月働いた年収を上回るほどに拡大しています。賃金が労働評価を示す対価とすれば、自治体で同じような業務を行っていても、群馬の労働評価は関東で最低とされていることになります。これも若者が県内から流出する原因の一つではないでしょうか。

地域別最低賃金の大幅な引き上げなくして、県内のワーキング・プア脱却と地域の景気回復はあり得ません。そして、地域経済を支える中小企業や小規模事業者に最低賃金の引上げを保障する特別な財政措置を行うことが必要です。

私たちは最低賃金を大幅に引き上げて、地方間格差の是正と全国一律でただちに時間額1,000円以上引上げ、生計費原則に基づき1,500円を目指すことを強く求めます。

毎年、審議会の傍聴に参加していますが、今年も実質的な最賃の金額審議する専門部会是非公開となり、意見交換は不明であり確認できません。審議会の透明性を高めるために専門部会の公開を実現して下さい。

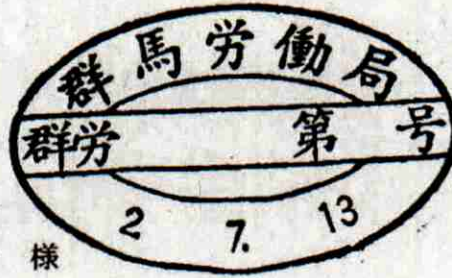
下記の事項について早期に実現の向けてのご尽力をお願い致します。

記

- 1 群馬地方最低賃金を生計費原則に基づいて、時間額1,000円以上に引き上げ、1,500円を目指すこと。
- 2 全国一律最低賃金制度を早期に実現し、地域間格差を是正させること。
- 3 最低賃金の引上げを円滑に実施するため、中小企業に対する特別補助を行うこと。
- 4 審議会は専門部会を含めて全面的に公開すること。

なお、今年も意見書に基づいて意見陳述を行えるようよろしくお願いします。

以上、意見書を提出します。



2020年7月13日

群馬地方最低賃金審議会
会長 河 藤 佳 彦 様

全労連・全国一般 群馬労働組合

最低賃金の改善を求める意見書

平素、労働者の賃金改善に向けて群馬地方最低賃金審議会の貴職並びに委員各位がご尽力されていることにまずもって敬意を表するものです。

2020年の群馬地方最低賃金改定作業にあたり、最低賃金法の目的に依拠した審議と最低賃金の抜本的な引き上げを求めて下記事項のように意見を申し述べるものです。

なお、下記事項について意見陳述できる機会を設けていただけますことを要望します。

言 己

1. コロナ禍を理由に低賃金に甘んじていられません。

去る6月26日に開催された中央最低賃金審議会で加藤厚生労働大臣は、「中小企業・小規模事業者が置かれている厳しい状況を考慮して検討する」と審議会に求め、賃金抑制するよう注文を付けたと聞きます。新型コロナ感染を根拠に国民に低賃金を押しつけようというものです。また、日本の最低賃金は世界から見ても極めて低い水準であり、多くの国際機関からも指摘されていることには全く触れていません。いわゆる先進諸国の最低賃金は全国一律1,000～1,400円で月額20万円ベースに到達しています。一方、日本は719～1,013円で12万～17万円と地域で大きな格差が発生しています。

2. 2010年政労使合意を可及的速やかに実行してください。

毎年発言させていただいていますが、議論の前提におかなくてはならないことがあります。それは、2010年政労使合意です。

「早期に800円にし、全国平均1,000円を目指す」

とし、その到達年は2020年です。これは、国民に対して約束した合意文書です。安倍首相をして、「最低賃金を全国平均1,000円を目指す」

とした最賃引き上げ構想は1年につき3%ずつ引き上げるとしたロードマップです。その計画で実行すると到達年は2026年となってしまいます。こ

れでは2010年政労使合意を反故にすることになってしまいます。私たち労働者は、そんな先まで待ってられません。一刻も早く、大幅に最低賃金の引き上げてください。

3. 全国一律最低賃金制度を確立して地域間格差をなくしてください。

現在、最低賃金の関東最下位群馬県(835円)とトップの東京都(1,013円)との差は178円です。隣接する埼玉県(926円)とは91円、栃木県(853円)とは18円の差があります。これは東京都で10ヶ月、埼玉で11ヶ月働けば群馬の年収を確保できる計算になります。同一労働・同一賃金という原則に照らし合わせれば、大変な矛盾・ねじれが生じていることになります。先進国の多くは「地域別最低賃金」ではなく「全国一律最低賃金」制度を導入しています。

この最低賃金の地域間格差によって労働力人口流出現象が起こっている統計調査もあります。また、私どもの上部組織全労連の調査ではどこに住んでいるかが、月額ベースで約23万円前後で、時給ベースで1,500円必要であるという調査結果が出ています。北海道から沖縄まで時給ベースで1,500円で統一すれば、最低賃金の抱えている課題は一挙に解決できると確信します。

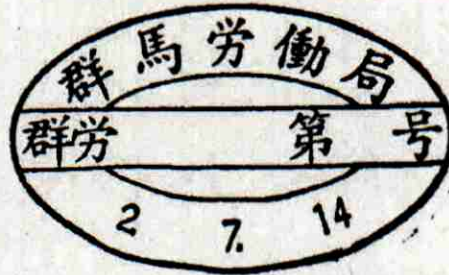
また、群馬県内の労働者の労働時間が都道府県別では、一番長いと聞いています。賃金明細書を見ると「基本給」だけでは最賃割れになってしまうケースを多く見受けられます。このことは、残業しないと生活できる賃金が確保できていない証拠です。私どもの組合に寄せられる争議案件は、パワハラや長時間労働による不当な未払い残業であったり、体力の限界まで連日働かせる違法残業であったりすることにより発生する事案が多く、メンタル不全に陥るケースが多く見受けられます。「全国一律最低賃金制度」を一刻も早く実現し、人間らしく働き・生活できるようにすることです。

4. 最低賃金の引き上げには中小企業への手厚い支援が必要です。

先進国で1,000～1,500円の最低賃金の実現できているのには国の手厚い支援政策があるからです。日本は2013～2015年の中小企業への支援予算は87億円に対して、お隣韓国では9,800億円(2017年から5年間)、アメリカ8,800億円(2007～2011)、フランス2兆2,500億円(2019)と桁外れの支援を行っています。日本でも政治が力を発揮して中小企業支援策を拡充するならば安心して最低賃金を引き上げて雇用を守ることができそうです。

以上

群馬県地方最低賃金審議会
会長 河藤 佳彦 殿



2020年7月14日

生協労連 コープネットグループ労働組合

2020年度の地域別最低賃金額の目安審議にむけた意見書

労働者の労働条件向上ならびに最低賃金についてご審議いただく委員のみなさまに心より敬意を表します。私ども生協労連コープネットグループ労働組合群馬県支部は、生活協同組合コープぐんまと関連職場で働くなかまの労働組合であり、パート労働者など非正規雇用のなかまが7割を超える労働組合です。私は非正規労働者の代表として直接仲間の声を反映するために、今年度の地域別最低賃金額の改定につきまして、意見を述べさせていただきます。

1. 2020年最低賃金改定にあたって

新型コロナウイルス感染拡大のなか、保障制度が不十分なまま、各企業へ営業自粛要請がおこなわれた結果、非正規労働者を中心に、収入の激減や雇止めなど、低賃金労働者のくらしが直撃され、収入が途絶えた蓄えのない世帯にとって、深刻な状況となっています。

政府は当初、雇用調整助成金の支給額1日8,330円を上限にするとしましたが、この額は8時間労働の時給換算で1,041円であり、群馬の最低賃金835円より206円高い額です。しかし、8,330円でもあまりにも低すぎるとの国民の声により、15,000円上限に引き上げられることになりました。このことで、群馬の最低賃金835円では、憲法25条で保障されるべき「健康で文化的な最低限度の生活」が到底できないということが証明されました。

この間、生協労連が加盟する全労連の地方組織がとりくんだ生計費試算調査によると、全国どこで暮らしていても、生活に必要な費用はほぼ同じで、25歳単身者で月額22万円～23万円は必要だという結果がでています。時給に換算すると1,400円～1,500円以上となっています。雇用調整助成金の支給額や生計費試算調査結果からみても、いまの最低賃金は低すぎるということは明らかです。

2. 全国一律で最低生計費を保障する最賃制度の確立を

今回のコロナ禍の中で、経済にも大きな影響がもたらされました。そのひとつの要因として、労働者が東京に集中し一極化していることによる、事業の停滞です。企業が地方に分散して、日本のどこでも経済活動ができていれば、このような事態が少しは緩和されていたのではないのでしょうか。しかし、そのためにはどこで働いていても賃金格差がないということが大前提となります。埼玉とは91円、栃木とは19円の差があります。コープぐんまの職場での労働力の流出はおきています。

ある事例があります。地方から東京の大学に入学した学生たちは、東京のアルバイト時給1,000円以上で働いています。その学生は大学が休校中、地元に戻って同じような仕事のアルバイトをしようと思ったけれど、東京の時給より200円以上も低く、それでは学費を稼げないため、やむを得ず東京に戻って来るしかなかったと。そのような経験をした学生たちは、やはり大学を卒業して働くなら賃金の高い東京に限ると、若者たちの都市部への人口流出が止まるはずがありません。

どこで暮らしていても、同じ仕事には同じ賃金、同一労働同一賃金を実現させるためにも、いまのような地域間格差をなくしていかなければなりません。

また、私たちは、たまたま生まれ育った地域によって賃金に格差をつけられることは、憲法第14条の平等原則に反することだと思っています。

3. コロナ禍の中で必要とされた労働者ほど低賃金

今回のコロナ禍の中では、医療従事者はもちろんのこと、生協で働く労働者も宅配、店舗、福祉など様々な職場で日々危険と不安と闘い、私たちの暮らしを守るために疲労と心労の中で奮闘しています。そのなくてはならない多くの人はパート・アルバイトや派遣などの非正規労働者です。そしてその時給は、ほぼ最低賃金に張り付いています。賃金は個々の企業の努力で上げるべきだという声がありますが、国民生活になくてはならない業界全体の社会的な地位向上とそこで働く人の賃金を引き上げていくことが必要です。それには現状では、最低賃金を大幅に引き上げることが最も有効です。

一方で、休業を余儀なくされた非正規労働者は、休業補償をされても、もともとの賃金が低いため、さらにその6割という低額支給となっています。1ヵ月150時間働いていたとして、時給1,000円の人で9万円(時給6割換算600円)、時給850円の場合には、月額で7万6千500円(時給6割換算510円)にしかありません。休業補償があったとしても、とても生活できる金額ではありません。いまの日本は社会保障が貧弱であり、賃金に頼って生きていかななくてはならないのですから、最低賃金を大幅に引き上げる必要があるのです。

4. 景気回復と働いたら人間らしく暮らせる最低賃金へ

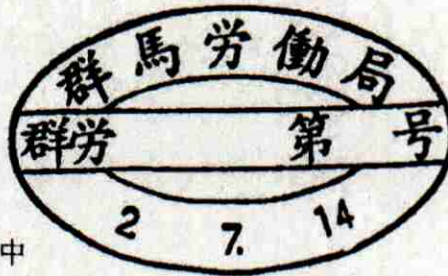
商工会議所や企業団体が、コロナ禍を理由とした今年の最低賃金引き上げの凍結や抑制を訴えています。しかしそれは経済回復にとって負でしかありません。消費を回復させ向上させるためには、賃金の底上げが最も効果的です。

パートやアルバイトなど、かつては家庭の補助的労働といわれてきましたが、現在ではそうではなく、一人ひとりの賃金が、生活するために必要な生計費となっています。賃金が上がれば、貯蓄ではなく消費に回れることは確実です。

賃金を上げられない理由に、中小企業の労働分配率が高く、労働生産性が低いので上げられないといわれていますが、それは、適正な単価による公正取引がおこなわれていないことが主な要因となっています。公正な取引をきちんとおこなわせ、そして有効な中小企業支援対策で、賃金の底上げを図っていくべきです。経営者の賃金支払い能力に傾倒した審議にならないことを強く求めます。

そして、経済を回復させるためのあるべき最低生計費、また、すべての労働者が働いたら人間らしく暮らしていける最低賃金とは、という視点での議論をつくしてください。使用者側の利益追求のみではなく、地域経済の発展、活性化のために、抑制や凍結ではなく、積極的な最低賃金引き上げを、最低生計費調査結果を活用して審議をしていただくことをお願いします。

以上



2020年7月14日

群馬地方最低賃金審議会 御中

前橋市本町3-9-10

群馬県労働組合会議

最低賃金の抜本的な引き上げ、改善を求める意見書

群馬県労働組合会議（以下、県労会議）は、6月23日、審議会長および労働局長に「最低賃金の抜本的な引き上げ、改善を求める要請書」を提出しました。私は、県労会議「要請書」をふまえ、コロナ禍だからこそ最低賃金の抜本的な引上げが必要であること、最低賃金額の決定にあたり生計費を十分考慮すること、全国一律最低賃金制度創設が差し迫った課題となっていること、中小企業支援の抜本的強化などについて意見を述べます。

1. 6月30日に開催された第435回群馬地方最低賃金審議会において、丸山労働局長は、日銀前橋支店の景気判断や労働局の労働市場速報、雇用調整助成金の申請状況などから、県内経済はきびしい状態にある旨を述べられました。

昨年10月からの消費税引き上げが消費を冷え込ませ、長く続いていた不況をいっそう深刻にさせていたところに、今回のコロナによる経済危機が重なりました。しかし、だからといって最低賃金の引き上げを抑制するようなことになれば、不況はさらに深刻なものとならざるを得ません。

なぜなら、長引く不況をもたらしている要因は、日本の労働者の賃金水準が低下し、国民の消費購買力が落ち込んでいることにあるからです。2008年のリーマンショック後の2009年の最低賃金改定では、中央最低賃金審議会が目安額すら示さず、群馬地方最低賃金審議会ではわずか1円の引き上げに止まりました。こうしたことが内需を冷え込ませ長期不況につながってしまったのです。

今回の経済危機において、賃金抑制の誤りを繰り返すことなく、国民の消費購買力を回復させ経済の活性化につなげるために、最低賃金を抜本的に引上げることを強く求めます。

2. 非正規雇用労働者をはじめとする最低賃金近傍で働く労働者は、もともと日々食べていくことだけで精一杯で預貯金などの蓄えなどできようはずもなく、コロナ禍での休業要請などでただちに生活困窮に陥っています。

また、医療・介護・保育・学童保育や、宅配便などの流通、スーパーやドラッグストア等の小売業など、コロナ禍においても社会のライフラインを支えている労働者の多くは、最低賃金近傍の低賃金で働いています。

こうした実態が浮き彫りになっている以上、最低賃金を大幅に引き上げることが必要です。困窮する低賃金労働者の生活を支え、社会のライフライン維持に貢献している労働者に報いるために、最低賃金の抜本的引き上げを強く求めます。

3. 最低賃金の改定において、もっとも重視されなければならないのは労働者の生計費であるはずですが、労働基準法は、第1条（労働条件の原則）で「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。」と定めています。最低賃金法は、第1条（目的）で「労働者の生活の安定、労働力の質的向上」をあげています。これらが求めているのは、労働者が日々の飢えをしのげれば良いということではありません。人たるに値する生活を営むための必要を充たすことができる水準の賃金、結婚・出産・育児を含めた安定した生活が営め、労働者として心身ともに成長できる水準の賃金を最低賃金として保障することです。

最低賃金審議会として、「人たるに値する生活を営むための必要を充たすべき」生計費、「労働者の生活の安定、労働力の質的向上」に資する生計費を明らかにして、その水準に最低賃金を引き上げるための審議が必要です。

中央最低賃金審議委員会では、生計費についての資料は「標準生計費」しか示されていません。その「標準生計費」（2019年4月・県人事委員会給与勧告資料）は、群馬では4人世帯で211,860円となっています。しかし、これが前橋市に住む4人世帯の「標準」の生計費とはとても思えませんし、算定方法をふくめ実態を反映しているとは言えません。ちなみに、直近の10年間で見ても「標準生計費」は毎年変動幅が大きく、群馬では4人世帯で17万円余～26万余と9万円もの格差が出ており、審議で参考すべき資料としての信頼性を欠いています。

そして、群馬地方最低賃金審議会では生計費についての資料は示されていません。

全労連の地方組織が最低生計費調査をおこなっており、その集計表は6月23日の県労会議要請書にも添付しています。ぜひ活用いただき、生計費を正面にすえた審議と、最低生計費を保障できる最低賃金額への抜本的な引き上げを求めるものです。

4. 全労連の地方組織の最低生計費調査により、全国どこに住んでいても最低生計費はほとんど変わらないことが明らかとなっています。その金額は、月額（税込）22～25万円程度であり、労働基準法上限の月173.8時間で換算して1,300～1,400円（月150時間換算1,400～1,600円）に相当します。

現行の最低賃金額は、あまりに低すぎるのです。こうした調査にもとづき、最低賃金をただちに1,000円以上に引上げ、1,500円をめざすことを求めます。

そして、労働者の最低生計費がほとんど変わらないのに、最低賃金は東京の1013円～鹿児島などの790円と、大きな格差が生じています（差額223円、比率78%）。このことが、各都道府県の人口の社会的増減に相関し、特に若年者が地方から最低賃金の高い首都圏などへ流出することを促し、地域経済の疲弊につながっています。

最低生計費が全国どこでもほとんど変わらず、最低賃金の格差が労働力人口を地方から大都市へ流出させている状況をふまえれば、その解決には、全国一律最低賃金制度を導入することが最も合理的です。

全国一律最低賃金制度は、日本弁護士連合会・群馬弁護士会が強く求め、自民党内にも最低賃金一元化推進議員連盟がつくられるなど、大きな世論となりつつあります。

また、今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点からも、東京などへの一極集中の見直しが求められています。全国一律最低賃金制度創設は、その点からもきわめて有効な方法です。

ぜひ、全国一律最低賃金制度創設を労働局長に建議して下さい。

5. 日本の中小企業支援策は、あまりに貧弱です。新型コロナに関わる中小企業支援の拡充はもとより、最低賃金を大幅に引き上げるための中小企業支援策の強化が必要です。

最低賃金の引き上げを直接の目的とする助成金の拡充や、社会保険料の減免、および、中小企業の取引先企業との公正な取引の確保など、中小企業支援策の抜本的な強化を労働局長に建議して下さい。

6. 最後に、審議の全面公開と意見陳述の2点について意見を述べます。

1) 専門部会の公開の是非について審議会で審議されたことは前向きな一歩と受けとめています。しかし、なぜ公開すると「率直な意見の交換が損なわれる」のか、私には全く理解できません。労働組合・使用者団体等からの推薦を受けた候補者の中から労働局長が任命した委員が、公式の場で審議するうえで、なぜ公開すると率直な意見交換ができなくなるのでしょうか。聞かれては困る話しがされているということではないはずです。非正規雇用労働者の増大などにより、最低賃金に影響を受ける労働者が年々増えている状況にあります。それだけに公正な審議がいつそう求められています。実質的な金額を審議する専門部会の公開は、審議と最低賃金額の公正さを担保するうえで不可欠です。今回の専門部会公開の是非についての審議を前に進め、専門部会を含めた審議を全面的に公開するよう強く求めます。

2) 2016年から審議会での意見陳述がおこなわれるようになり、今回で5回目となりました。ただ、意見陳述の時間は、1人5分、全体で30分とされ、意見陳述は意見書の要旨を読み上げる状態にあります。これまでの意見陳述を評価・検証し、ぜひ、質疑を含めた実質的な意見陳述となるよう改善を進めて下さい。

以 上



群馬地方最低賃金審議会 御中

2020年7月14日

群馬県医療労働組合連合

最低賃金額の大幅引き上げを求める意見書

労働者の賃金向上のためにご尽力いただいていることに敬意を表します。

医療・介護現場では、看護師はじめ国家資格等のライセンスをもつ労働者が多数います。非常に低い賃金水準におさえられ、厚生労働省の2019年度賃金構造基本統計調査によれば、医師を除く医療産業の所定内賃金は、全産業平均に比べて月額で7,378円も低い実態にあり、更に介護職では所定内賃金平均は78,224円も低くなっています。医療・介護労働者の過酷な労働実態と社会的役割を考えれば、専門職とは思えない低い賃金水準です。

仕事にみあわない低賃金が離職を促し、看護師・介護職員の不足に拍車をかけています。加えて、診療報酬、介護報酬は全国一律であるにもかかわらず、賃金実態は地域間の格差が大きく、地域別最低賃金の地域間格差とリンクしています（グラフ参照）。

私たち医療・介護・福祉労働者は全国どこでも同水準の医療・介護を提供しなければなりません。しかし、賃金は地域によって大変大きな格差が存在しており、納得できません。

新型コロナウイルス感染拡大のなか、「医療用マスクは1週間に2枚しか配給されず、自前のマスクを使っている」「家庭用ゴム手袋を片手ずつ使っている」という声も届いています。今でも不十分なPPE（個人防護具）と人員不足により医療現場はいつ院内感染が起こってもおかしくない状態です。慢性的な人手不足で過重労働を強いられてきた日常に、新型コロナ対応という有事が降りかかり、伸び切ったゴムが切れる寸前の状態に置かれ、「私、コロナ感染対応が落ち着いたら、看護師辞めようと思っています」との声を複数聞きました。さらに、医療・福祉産業に従事する労働者は800万人超とされていますが、非正規雇用労働者が増加しているのが特徴です。医療の施設では3割以上が、介護施設では5割以上、在宅介護に関しては約9割が非正規雇用労働者です。

補償制度が不十分なまま断行された非常事態宣言による自粛により、雇用が脅かされ、収入が激減した非正規雇用労働者の暮らしを直撃しています。

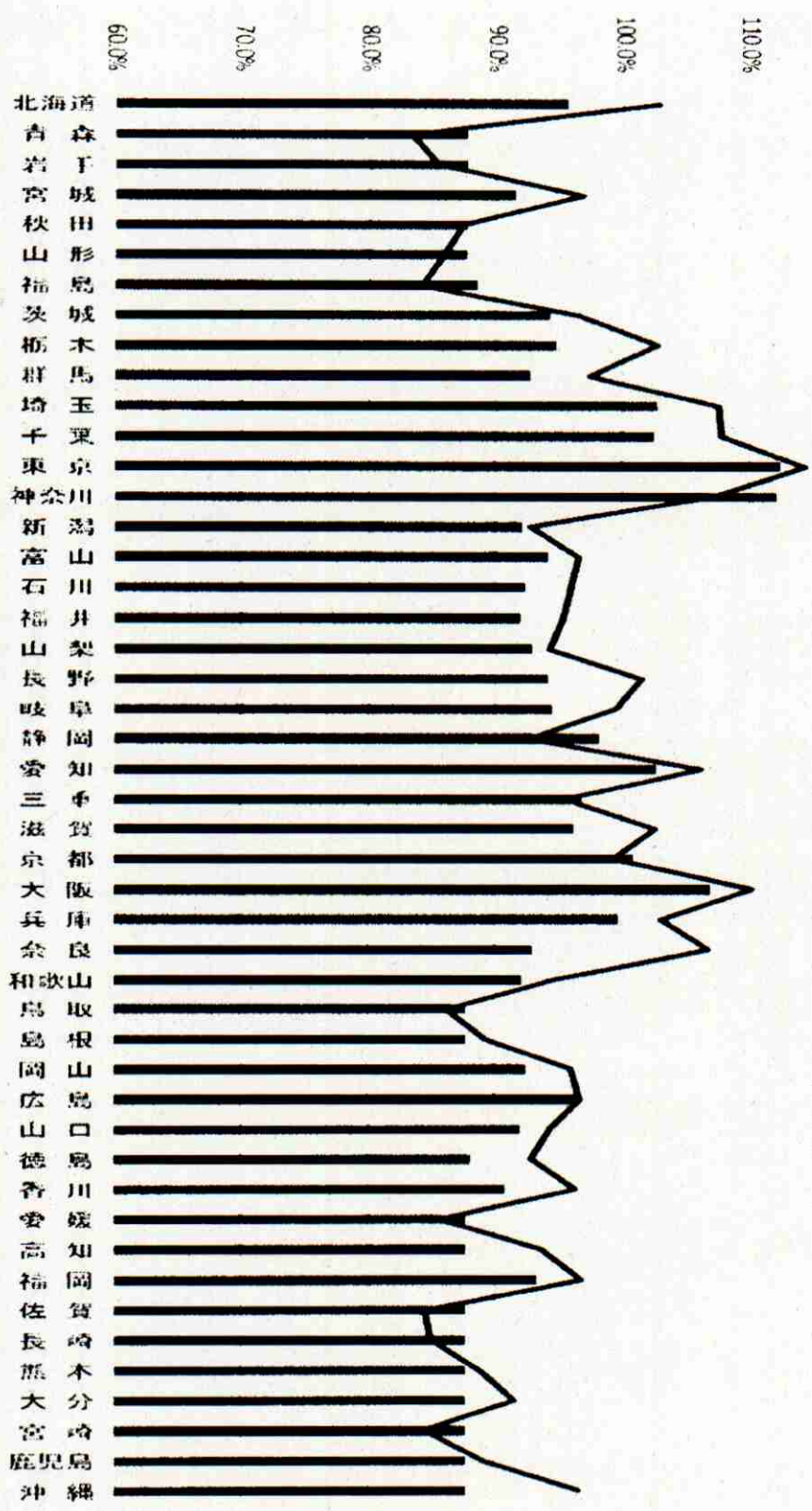
全国各地で再びクラスターが発生するなど、第2波、第3波の到来は確実視されています。このような低賃金実態を放置したままでは、国民の要求に応える医療と看護、介護の提供は、到底、困難といわなければなりません。人手不足を解消するためにも、賃金水準の引き上げが求められています。そのことが医療・看護・介護の提供体制の改善にも直結します。地域間格差を是正し、大幅な最低賃金の引き上げは喫緊の重要課題であり、即時の実現を求めます。

なお、以上について意見陳述できる機会を設けて頂けますことを要望致します。

以上

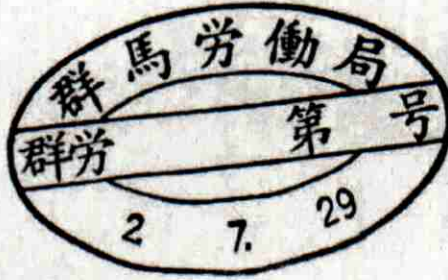
医療・福祉業の所定内賃金と地域別最低賃金の関係(2020年度)

所定内賃金及び最低賃金の全国平均を100%とした割合
厚生労働省2019年賃金構造基本統計調査、2019年10月実施の最低賃金より日本医師連が作成



<参考>

■ 地域別最低賃金
— 全国平均



2020年7月29日

群馬労働局長

丸山 陽一 様

群馬地方最低賃金審議会 会長

河藤 佳彦 様

群馬県労働組合会議

中央最低賃金審議会の目安についての答申をふまえての 最低賃金の抜本的な引き上げ、改善を求める要請書

日頃より労働者の賃金改善に向けた貴職のご尽力に敬意を表します。

さて、7月23日、中央最低賃金審議会は、地方最低賃金額改定の目安について、「新型コロナウイルス感染症拡大による現下の経済・雇用への影響等を踏まえ、引き上げ額の目安を示すことは困難であり、現行水準を維持することが適当」として、有額での目安額を示しませんでした。

しかし、コロナ禍でただちに生活困窮におちいっているのは、非正規雇用労働者など最低賃金近傍で働く労働者です。医療・介護・保育・学童保育や、宅配便などの流通、スーパーやドラッグストア等の小売業に従事する人など、社会機能を維持するのに欠かせない労働者の多くが最低賃金に張り付いた賃金で働いています。こうした実態を見れば、コロナ禍の経済危機だからこそ最低賃金の大幅引き上げが必要になっているのです。

そして、中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告での使用者側委員見解にあるように、「(コロナ禍が) 経営基盤が脆弱な地方の中小企業・小規模事業者に甚大な影響を与え続けている」という実態をふまえれば、減収分の補填をはじめ、社会保険料や税金の減免措置などの緊急対策を強化するとともに、内需拡大と地域経済活性化につながる最低賃金の大幅引き上げができるように、いまこそ中小企業支援策を抜本的に強化する時なのです。

今回の中央最低賃金審議会の答申では、「地域間格差の縮小を求める意見も勘案しつつ」と、

地域間格差の縮小について言及しています。関東地方1都6県で最も低く、格差が年々拡大している群馬県においては、このことをいっそう重く受けとめた審議が求められます。また、最低賃金の地域間格差の是正、全国一律最低賃金制の確立は、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、人口の東京などへの一極集中を改めていくうえでも重要になっています。

こうしたことをふまえ、改めて下記について要請いたします。

記

1. 群馬地方最低賃金審議会においては、自主性を発揮した審議を行って下さい。
2. 県労会議6月23日付要請書に添付した「最低生計費試算調査・総括表」も参考に「地域における労働者の生計」を最大限に考慮した審議を行い、時間額を1,000円以上に引き上げたうえで、1,500円をめざす方向を示して下さい。
3. 関東地方で群馬県が一番安いという最低賃金格差の解消に向け、最大限の引き上げを行って下さい。少なくとも、関東地方の他の都県の引き上げ額を上回る引き上げを行い、格差是正を図って下さい。そして、全国一律最低賃金制度実現を国に強く求めて下さい。
4. 最低賃金の大幅引き上げを実施するため、社会保険料の減免制度などの直接的な中小企業支援を抜本的に強化するよう国に強く求めて下さい。
5. 実質的な金額を審議する専門部会の公開は、審議と最低賃金額の公正さを担保するうえで不可欠です。審議の全面公開をおこなって下さい。

以 上

最低賃金の今すぐ、どこでも、1,000 円以上への引き上げ、
実効ある中小企業支援策を求める要請書

2020年7月21日

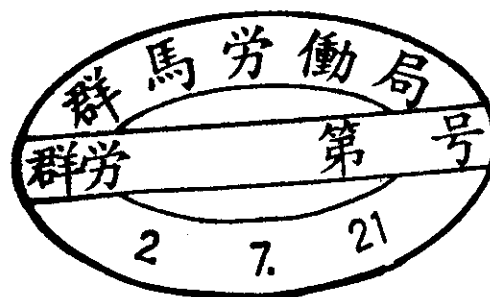
群馬労働局局长 殿

群馬地方最低賃金審議会会長 殿

厚生労働大臣 殿

中央最低賃金審議会会長 殿

1,425 筆



群馬県労働組合会議

群馬県前橋市本町3-9-10

最低賃金の今すぐ、どこでも、1,000 円以上への引き上げ、 実効ある中小企業支援策を求める要請書

2020 年 月 日

群馬労働局長 殿
群馬地方最低賃金審議会 会長 殿
厚生労働大臣 殿
中央最低賃金審議会 会長 殿

【要請趣旨】

労働者の約4割が非正規雇用となり、4人に1人が懸命に働いても年収200万円に届かないワーキング・プアです。群馬県の最低賃金では、フルタイムで働いても手取り月10万円程度にしかならず、自立して人間らしく生活することはできません。不安定雇用と低賃金のために、青年労働者が自立、結婚、出産・育児ができず、少子高齢化の進行が社会基盤を弱めています。さらに、群馬の最低賃金は、関東1都6県の中で最も低く、地域間格差は年々広がり、労働者の都市部への流出を促し、地域経済を疲弊させています。

「8時間働けば人間らしい生活ができる」最低賃金の水準が何より求められています。最低賃金をただちに1,000円以上に引き上げ、1,500円をめざすこと、そして、地域間格差をなくすための全国一律最低賃金制度を創設することが必要です。

また、地域経済の主役である中小企業・小規模事業者には、最低賃金の引き上げを保障するため、社会保険料負担の軽減など特別な財政措置を行うことが必要です。あわせて、単価の不当な切り下げなど大企業の下請いじめを正すことなど、コストが価格に適正に反映される仕組みを整備することも大切になっています。

つきましては、最低賃金改定にあたり、下記事項の実現を要請します。

【要請事項】

1. 群馬県の最低賃金をただちに時間額1,000円以上に引き上げること。
2. 最低賃金の地域間格差をなくし、全国一律最低賃金制度を創設すること。
3. 最低賃金の引き上げを円滑に実施するため、実効ある中小企業支援策を講じること。

氏 名	住 所

厚生労働省
群馬労働局発表
令和2年7月31日

【照会先】
群馬労働局職業安定部職業安定課
課長 須田 弘之
地方労働市場情報官 櫻井 健治
(電話) 027-210-5007

労働市場速報(令和2年6月分)

有効求人倍率(季節調整値) 1.17倍【全国19位／全国 1.11倍】

※前月 有効求人倍率(季節調整値) 1.33倍【全国10位／全国 1.20倍】

正社員有効求人倍率(原数値) 0.85倍【全国 23位／全国 0.81倍】:前年同月 1.19倍

新規求人倍率(季節調整値) 1.50倍(前月:1.66倍)

群馬県の求人・求職の状況(原数値)

	5月	前年同月比	6月	前年同月比	ポイント
有効求人数	29,595人	▲25.7%	28,351人	▲27.5%	9か月連続の減少
有効求職者数	24,282人	▲1.7%	26,117人	7.1%	3か月ぶりの増加
新規求人数	9,359人	▲40.2%	10,449人	▲19.3%	3か月連続の減少
新規求職者数	5,699人	▲9.0%	7,272人	22.6%	5か月ぶりの増加

- ・ 求人数は前年同月比で新規・有効ともに減少
- ・ 求職者数は前年同月比で新規・有効ともに増加

～産業別新規求人数～

新規求人数		6月	前年同月比	前年同月差	ポイント
全産業		10,449人	▲19.3%	▲2,499人	3か月連続の減少
主な産業	建設業	1,168人	19.7%	192人	3か月連続の増加
	製造業	1,255人	▲31.2%	▲569人	14か月連続の減少
	情報通信業	95人	▲9.5%	▲10人	3か月連続の減少
	運輸業・郵便業	528人	▲40.9%	▲365人	4か月連続の減少
	卸売・小売業	1,551人	▲25.1%	▲519人	3か月連続の減少
	宿泊業・飲食サービス業	424人	▲39.8%	▲280人	7か月連続の減少
	医療・福祉	2,949人	▲10.6%	▲350人	3か月連続の減少
	サービス業	912人	▲30.4%	▲399人	8か月連続の減少

総括

有効求人倍率は1.17倍で前月から0.16ポイントの減少。1倍を超えて推移しているものの、求人が引き続き大幅に減少しており、求職者の増加もあいまって厳しさがみられる。

新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層の注視を要する。

第1表 一般職業紹介状況(学卒を除きパートを含む)

年月		令和2年	令和2年	令和元年	対前月増減率	対前年同月増減	季節調整値対前月
項目		6月	5月	6月	(%)	率、差(%、ポイント)	増減率、差(%、ポイント)
全	新規求職者数(人)	7,272	5,699	5,933	27.6	22.6	18.8
	新規求人数(人)	10,449	9,359	12,948	11.6	▲ 19.3	7.2
	新規求人倍率(倍)	1.50	1.66	2.23	—	▲ 0.73	▲ 0.16
	月間有効求職者数(人)	26,117	24,282	24,386	7.6	7.1	7.8
	月間有効求人数(人)	28,351	29,595	39,081	▲ 4.2	▲ 27.5	▲ 4.6
	有効求人倍率(倍)	1.17	1.33	1.72	—	▲ 0.55	▲ 0.16
	うち常用(倍)	0.99	1.09	1.44	—	▲ 0.45	—
数	うちパート(倍)	1.23	1.43	1.81	—	▲ 0.58	—
	就職件数(件)	1,607	1,264	2,066	27.1	▲ 22.2	—
正社員有効求人倍率(倍)		0.85	0.92	1.19	—	▲ 0.34	—

(注) 1. 新規求人倍率及び有効求人倍率(網掛け部分)は季節調整値、他は原数値を掲載している。

2. 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。

第2表 産業別新規求人状況(学卒を除きパートを含む)

項目		新規求人数(人)				対前年同月比(%)				前年同月差
		全数	パート除く		パート	全数	パート除く		パート	全数
			うち常用				うち常用			
全	産 業	10,449	6,036	5,921	4,413	▲ 19.3	▲ 16.6	▲ 13.7	▲ 22.7	▲ 2,499
産 業 別	建 設 業	1,168	968	967	200	19.7	7.4	7.3	166.7	192
	製 造 業	1,255	859	844	396	▲ 31.2	▲ 33.4	▲ 30.5	▲ 25.8	▲ 569
	食 料 品	307	147	144	160	▲ 9.2	▲ 26.5	▲ 3.4	15.9	▲ 31
	プラスチック製品	119	90	86	29	▲ 29.6	▲ 10.0	▲ 14.0	▲ 58.0	▲ 50
	金 属 製 品	83	66	66	17	▲ 58.3	▲ 60.2	▲ 60.2	▲ 48.5	▲ 116
	はん用機械器具	92	75	75	17	▲ 13.2	▲ 17.6	▲ 17.6	13.3	▲ 14
	生産用機械器具製造業	65	55	51	10	▲ 47.6	▲ 43.3	▲ 42.7	▲ 63.0	▲ 59
	業務用機械器具製造業	19	16	16	3	▲ 62.7	▲ 56.8	▲ 55.6	▲ 78.6	▲ 32
	電気機械器具	71	57	57	14	▲ 48.6	▲ 41.2	▲ 40.6	▲ 65.9	▲ 67
	輸送用機械器具	123	97	95	26	▲ 46.5	▲ 47.3	▲ 48.4	▲ 43.5	▲ 107
	情 報 通 信 業	95	90	82	5	▲ 9.5	7.1	0.0	▲ 76.2	▲ 10
	運 輸 業 ・ 郵 便 業	528	443	439	85	▲ 40.9	▲ 31.5	▲ 29.0	▲ 65.4	▲ 365
	卸 売 ・ 小 売 業	1,551	748	737	803	▲ 25.1	▲ 13.3	▲ 6.0	▲ 33.5	▲ 519
	宿泊業・飲食サービス業	424	149	146	275	▲ 39.8	▲ 45.6	▲ 46.3	▲ 36.0	▲ 280
	医 療 ・ 福 祉	2,949	1,501	1,496	1,448	▲ 10.6	▲ 11.3	▲ 10.9	▲ 9.8	▲ 350
	サ ー ビ ス 業	912	571	554	341	▲ 30.4	▲ 9.7	6.1	▲ 49.8	▲ 399

(注) 新産業分類(平成25年10月改定:26年4月1日施行「日本標準産業分類」)に基づく区分により掲載している。

第3表 時系列でみた一般職業紹介状況(学卒を除きパートを含む)

項目 年月	新規求職者数		新規求人数		新規求人 倍率 (季節調 整値)	有効求職者数		有効求人数		有効求人 倍率 (季節調 整値)	就職件数	
		対前年 増減率		対前年 増減率			対前年 増減率		対前年 増減率			うち受給者
平成27年度	6,700	▲ 4.7	12,373	4.8	1.86	26,595	▲ 4.9	34,005	5.2	1.28	2,440	506
平成28年度	6,452	▲ 3.7	13,549	9.5	2.10	25,492	▲ 4.1	37,829	11.2	1.48	2,351	493
平成29年度	6,129	▲ 5.0	13,840	2.1	2.26	24,141	▲ 5.3	39,207	3.6	1.62	2,220	465
平成30年度	5,912	▲ 3.5	14,027	1.3	2.37	23,091	▲ 4.3	40,067	2.2	1.74	2,155	454
令和元年度	6,019	1.8	13,526	▲ 3.6	2.25	23,788	3.0	39,020	▲ 2.6	1.64	1,988	454
元年 6月	5,933	3.3	12,948	4.7	2.23	24,386	1.1	39,081	3.5	r 1.72	2,066	478
7月	6,149	13.4	12,757	▲ 8.6	r 2.09	24,175	4.7	39,362	4.4	r 1.70	2,117	468
8月	5,481	▲ 1.9	14,844	5.2	r 2.45	23,723	4.7	38,652	0.5	r 1.67	1,787	419
9月	5,884	8.3	13,061	1.3	r 2.22	23,753	5.4	39,324	1.0	r 1.66	2,057	481
10月	6,159	▲ 4.9	13,808	▲ 6.3	r 2.17	23,974	2.0	39,633	▲ 0.8	r 1.66	2,095	487
11月	5,107	▲ 1.1	13,205	▲ 14.6	r 2.24	23,102	2.2	38,133	▲ 7.6	r 1.60	1,921	497
12月	4,855	13.4	13,361	17.3	r 2.45	21,981	4.9	38,490	▲ 2.5	r 1.64	1,678	444
2年 1月	6,692	4.5	12,441	▲ 18.9	1.76	22,783	7.3	37,626	▲ 7.6	1.52	1,544	398
2月	6,114	▲ 3.8	14,198	▲ 15.8	2.09	23,683	5.2	39,017	▲ 7.8	1.52	1,769	401
3月	6,070	▲ 1.4	13,228	2.4	2.37	24,369	2.5	38,547	▲ 10.6	1.51	2,329	502
4月	7,037	▲ 6.4	10,291	▲ 19.6	1.92	24,627	▲ 0.8	35,094	▲ 13.4	1.51	1,653	382
5月	5,699	▲ 9.0	9,359	▲ 40.2	1.66	24,282	▲ 1.7	29,595	▲ 25.7	1.33	1,264	259
6月	7,272	22.6	10,449	▲ 19.3	1.50	26,117	7.1	28,351	▲ 27.5	1.17	1,607	357

(注) 1. 年度は月平均(求人倍率は原数値)。

2. r は令和2年1月分公表時に新季節調整値に改訂された数値を表す。

3. 受給者は雇用保険受給者を表す。

第4表 群馬県の雇用保険の状況

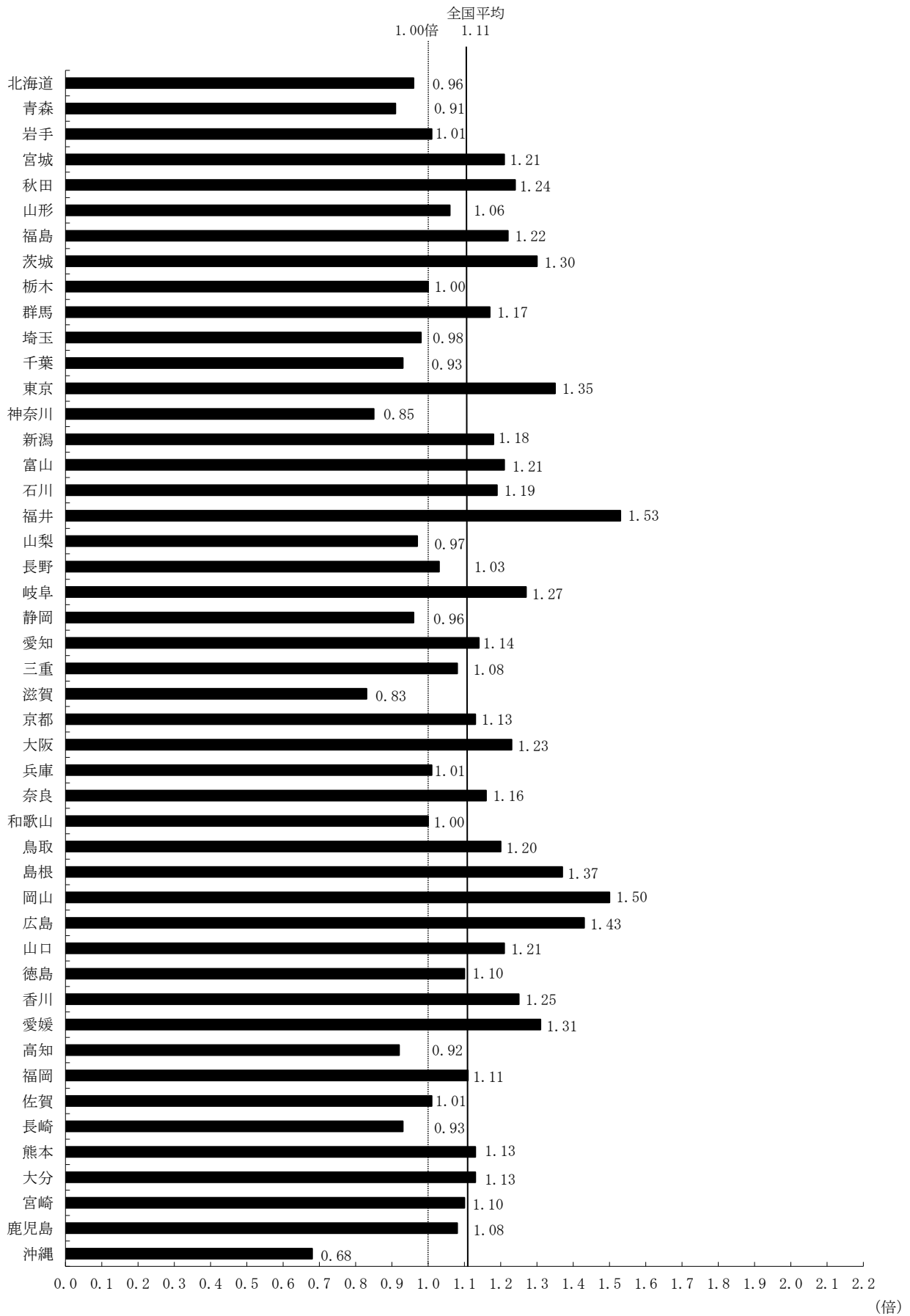
項目 年月	受給資格決定件数		受給者実人員	
		対前年増減率		対前年増減率
平成27年度	1,611	▲ 4.3	5,749	▲ 5.8
平成28年度	1,529	▲ 5.1	5,202	▲ 9.5
平成29年度	1,459	▲ 4.6	4,865	▲ 6.5
平成30年度	1,392	▲ 4.6	4,639	▲ 4.6
令和元年度	1,504	8.0	5,353	15.4
元年 6月	1,475	14.8	4,770	2.1
7月	1,508	9.4	5,228	5.2
8月	1,356	2.3	5,277	2.1
9月	1,387	17.8	5,292	7.8
10月	1,688	▲ 1.9	5,309	7.3
11月	1,289	1.8	5,757	21.8
12月	1,357	47.2	6,079	37.6
2年 1月	1,406	3.0	6,244	37.4
2月	1,330	8.7	5,601	30.6
3月	1,434	19.8	5,686	35.8
4月	2,463	21.2	5,583	29.1
5月	2,688	50.3	6,194	32.7
6月	2,429	64.7	8,240	72.7

第5表 全国の主要指標

項目 年月	全国有効 求人倍率 (季節 調整値)	完全失業者数 (全国・原数値)	
		(万人)	完全失業率 (季節調整 値)
平成27年度	1.23	218	3.3
平成28年度	1.39	203	3.0
平成29年度	1.54	183	2.7
平成30年度	1.62	166	2.4
令和元年度	1.55	162	2.3
元年 6月	1.61	162	2.3
7月	1.59	156	r 2.3
8月	1.59	157	r 2.3
9月	1.58	168	2.4
10月	1.58	164	2.4
11月	r 1.57	151	2.2
12月	r 1.57	145	2.2
2年 1月	1.49	159	2.4
2月	1.45	159	2.4
3月	1.39	176	2.5
4月	1.32	189	2.6
5月	1.20	198	2.9
6月	1.11	195	2.8

- (注) 1. 年度は月平均。 2. 年度の求人倍率及び失業率は実数。
 3. 失業者数及び失業率は総務省労働力調査による。
 4. rは令和2年1月分公表時に新季節調整値に改訂された数値を表す。
 5. 受給資格決定件数は速報値のため修正があり得る

都道府県別有効求人倍率：季節調整値
(新規学卒者を除きパートタイムを含む)
令和2年6月 全国平均1.11 [原数値1.05倍]



(注) 季節調整値計算(季節調整値替え)は、毎年過去1年分のデータが揃う年初に行われ、季節調整済系列が改定される。

(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

前月との比較(令和2年6月)

有効(求人・求職・求人倍率)

	6 月	前月比(%、ポイント)
有効求人	29,129 人	▲ 4.6 %
有効求職	24,814 人	7.8 %
有効求人倍率	1.17	▲ 0.16 P

数値はすべて季節調整値

新規(求人・求職・求人倍率)

	6 月	前月比(%、ポイント)
新規求人	10,464 人	7.2 %
新規求職	6,998 人	18.8 %
新規求人倍率	1.50	▲ 0.16 P

数値はすべて季節調整値

産業別新規求人数（学卒を除きパートを含む）前年同月比・増減率の推移

（新産業分類）

群馬労働局職業安定部職業安定課

	全産業 (%)	建設業 (%)	製造業 (%)	情報通信業 (%)	運輸業、 郵便業 (%)	卸売・小売業 (%)	宿泊業、飲食 サービス業 (%)	医療・福祉 (%)	サービス業 (%)
2年6月	▲ 19.3	19.7	▲ 31.2	▲ 9.5	▲ 40.9	▲ 25.1	▲ 39.8	▲ 10.6	▲ 30.4
2年5月	▲ 40.2	8.7	▲ 42.3	▲ 1.9	▲ 32.9	▲ 77.6	▲ 65.4	▲ 17.7	▲ 31.2
2年4月	▲ 19.6	15.2	▲ 40.7	▲ 13.4	▲ 32.6	▲ 12.4	▲ 45.8	▲ 12.0	▲ 15.7
2年3月	2.4	▲ 8.4	▲ 20.7	22.9	▲ 14.0	72.3	▲ 15.4	5.8	▲ 32.9
2年2月	▲ 15.8	▲ 6.2	▲ 16.6	▲ 14.2	13.7	▲ 58.8	▲ 0.7	8.2	▲ 12.7
2年1月	▲ 18.9	▲ 10.7	▲ 31.5	▲ 4.2	▲ 2.2	▲ 38.3	▲ 16.8	▲ 10.6	▲ 14.0
元年12月	17.3	▲ 13.3	▲ 3.3	0.9	19.7	103.9	▲ 23.3	11.6	▲ 14.8
元年11月	▲ 14.6	17.7	▲ 13.7	4.9	▲ 11.0	▲ 60.6	5.8	12.2	▲ 6.2
元年10月	▲ 6.3	▲ 9.3	▲ 26.2	▲ 11.5	20.8	▲ 18.3	14.5	▲ 3.8	2.8
元年9月	1.3	▲ 8.0	▲ 6.8	49.3	▲ 8.6	11.3	▲ 0.4	17.1	▲ 22.6
元年8月	5.2	7.8	▲ 8.6	8.1	▲ 20.9	67.3	▲ 0.1	▲ 3.3	▲ 8.9
元年7月	▲ 8.6	▲ 19.1	▲ 5.6	10.4	▲ 3.9	▲ 34.2	30.1	▲ 5.0	▲ 7.5
元年6月	4.7	▲ 10.7	▲ 17.4	▲ 5.4	7.1	33.6	1.7	8.9	3.2
元年5月	14.1	▲ 5.8	▲ 3.9	▲ 24.5	▲ 27.8	130.6	▲ 30.5	9.1	▲ 4.5
31年4月	▲ 11.9	▲ 25.0	2.9	▲ 14.2	15.0	▲ 49.5	19.6	▲ 1.4	▲ 13.2
31年3月	▲ 11.3	7.5	▲ 11.6	▲ 51.2	▲ 0.8	▲ 33.2	10.8	▲ 11.2	▲ 4.2
31年2月	8.6	5.9	1.2	▲ 3.6	▲ 21.5	41.9	▲ 9.3	5.0	9.1
31年1月	9.5	2.0	8.5	37.9	17.0	▲ 3.9	▲ 4.8	11.9	21.4
30年12月	▲ 11.7	9.0	▲ 2.5	▲ 1.8	9.1	▲ 39.0	10.0	▲ 14.9	1.0
30年11月	13.0	▲ 0.1	1.3	13.4	35.4	42.6	▲ 3.0	8.1	▲ 10.4
30年10月	0.8	▲ 3.7	26.5	0.9	▲ 23.6	▲ 11.7	▲ 9.3	9.5	12.3
30年9月	▲ 8.3	0.7	3.4	▲ 47.8	14.8	▲ 32.8	4.6	▲ 15.2	7.3
30年8月	3.2	3.9	2.7	▲ 13.9	54.7	▲ 24.6	▲ 9.2	20.2	7.6
30年7月	8.0	47.8	12.3	▲ 27.4	▲ 14.0	▲ 10.7	6.3	14.1	46.4

※「製造業」のうち、主な業種別（学卒を除きパートを含む）前年同月比・増減率の推移

（新産業分類）

	【製造業全体】 (%)	食 料 品 (%)	プラスチック製 品 (%)	金 属 製 品 (%)	はん用機械器 具製造業 (%)	生産用機械器 具製造業 (%)	業務用機械器 具製造業 (%)	電気機械 器具 (%)	輸送用機械器 具 (%)
2年6月	▲ 31.2	▲ 9.2	▲ 29.6	▲ 58.3	▲ 13.2	▲ 47.6	▲ 62.7	▲ 48.6	▲ 46.5
2年5月	▲ 42.3	▲ 50.7	▲ 38.0	▲ 18.9	▲ 34.3	▲ 46.6	▲ 61.5	▲ 42.2	▲ 39.4
2年4月	▲ 40.7	▲ 39.3	▲ 59.0	▲ 35.7	▲ 30.8	▲ 28.4	0.0	▲ 19.0	▲ 54.9
2年3月	▲ 20.7	▲ 23.0	▲ 29.0	▲ 29.1	▲ 5.6	▲ 16.8	28.0	▲ 42.9	▲ 15.4
2年2月	▲ 16.6	▲ 14.8	▲ 9.1	▲ 0.4	▲ 25.9	▲ 36.7	▲ 34.7	24.7	▲ 22.3
2年1月	▲ 31.5	▲ 42.0	▲ 30.9	▲ 46.8	6.7	4.3	47.5	▲ 43.6	▲ 46.5
元年12月	▲ 3.3	10.2	21.0	▲ 18.0	16.8	31.7	28.6	▲ 8.8	▲ 6.7
元年11月	▲ 13.7	▲ 5.0	▲ 24.6	▲ 18.1	▲ 26.7	48.0	▲ 28.3	▲ 4.0	▲ 14.9
元年10月	▲ 26.2	▲ 30.8	▲ 19.1	▲ 36.1	▲ 12.4	▲ 44.5	▲ 47.7	▲ 6.2	▲ 42.3
元年9月	▲ 6.8	▲ 2.3	▲ 21.0	▲ 9.3	▲ 17.8	50.0	71.1	▲ 16.6	▲ 0.6
元年8月	▲ 8.6	5.1	▲ 39.1	▲ 4.3	▲ 10.8	37.2	32.5	5.6	▲ 11.6
元年7月	▲ 5.6	▲ 4.8	▲ 18.0	▲ 4.7	24.5	▲ 19.2	▲ 59.3	6.5	7.3
元年6月	▲ 17.4	▲ 19.7	▲ 12.0	▲ 4.3	▲ 8.6	1.6	21.4	▲ 14.3	▲ 35.6
元年5月	▲ 3.9	0.0	▲ 4.7	▲ 4.9	▲ 29.9	23.9	40.5	1.3	▲ 11.5
31年4月	2.9	0.0	4.5	19.0	23.7	▲ 12.8	▲ 38.6	26.1	▲ 11.3
31年3月	▲ 11.6	▲ 22.5	22.2	▲ 3.7	▲ 9.2	▲ 9.0	31.6	▲ 21.8	▲ 2.8
31年2月	1.2	12.4	▲ 23.9	▲ 6.2	▲ 25.2	13.5	36.4	▲ 10.2	▲ 5.0
31年1月	8.5	▲ 13.1	9.4	35.7	▲ 3.2	▲ 6.9	▲ 38.5	39.7	57.0
30年12月	▲ 2.5	▲ 18.6	24.3	7.4	20.2	▲ 17.5	▲ 12.5	14.4	11.8
30年11月	1.3	7.4	14.3	5.5	▲ 31.1	▲ 53.3	20.5	5.6	0.0
30年10月	26.5	40.8	3.9	34.0	25.8	19.1	3.2	23.7	42.7
30年9月	3.4	▲ 10.7	30.9	▲ 2.3	7.5	▲ 17.9	31.0	39.6	8.0
30年8月	2.7	11.4	58.5	▲ 13.1	▲ 31.5	▲ 14.3	▲ 2.4	▲ 17.8	9.4
30年7月	12.3	▲ 12.9	5.2	14.1	44.9	16.9	▲ 10.6	9.2	15.1

令和2年度 新規求職者(常用)の態様別内訳(パートを除く)

群馬労働局職業安定部職業安定課

		2年4月		2年5月		2年6月		2年7月		2年8月		2年9月		2年10月		2年11月		2年12月		3年1月		3年2月		3年3月		元年度計	
		当 月	前年比	当 月	前年比	当 月	前年比	当 月	前年比	当 月	前年比	当 月	前年比	当 月	前年比	当 月	前年比	当 月	前年比	当 月	前年比	当 月	前年比	当 月	前年比	計	前年 同期 比
新規求職者数		4,397	1.6	3,707	▲ 2.7	4,629	24.0																			12,733	▲ 72.2
	うち在職者	1,029	▲ 25.3	971	▲ 28.4	1,383	▲ 8.7																			3,383	▲ 80.7
	うち離職者	3,166	18.0	2,562	14.5	2,988	47.5																			8,716	▲ 66.1
	うち事業主都合	1,103	43.4	1,014	86.7	1,234	165.4																			3,351	▲ 50.0
	うち自己都合	1,869	7.8	1,452	▲ 8.1	1,647	12.6																			4,968	▲ 72.0

○ 参 考

		平成18年度		平成19年度		平成20年度		平成21年度		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度		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	
		計	前年比	計	前年比	計	前年比	計	前年比	計	前年比	計	前年比	計	前年比	計	前年比	計	前年比	計	前年比	計	前年比	計	前年比	計	前年比	計	前年比
新規求職者		64,030	▲ 7.7	60,715	▲ 5.2	77,622	27.8	83,535	7.6	77,001	▲ 7.8	72,924	▲ 5.3	68,236	▲ 6.4	61,822	▲ 9.4	56,883	▲ 8.0	53,479	▲ 6.0	50,153	▲ 6.2	47,310	▲ 5.7	44,798	▲ 5.3	45,845	2.3
	うち在職者	15,517	5.5	15,391	▲ 0.8	18,837	22.4	17,133	▲ 9.0	20,030	16.9	18,604	▲ 7.1	20,178	8.5	20,586	2.0	20,625	0.2	19,927	▲ 3.4	19,482	▲ 2.2	18,862	▲ 3.2	18,024	▲ 4.4	17,531	▲ 2.7
	うち離職者	43,524	▲ 11.2	40,802	▲ 6.3	53,907	32.1	60,589	12.4	49,625	▲ 18.1	45,199	▲ 8.9	41,948	▲ 7.2	36,007	▲ 14.2	31,608	▲ 12.2	29,481	▲ 6.7	27,123	▲ 8.0	25,266	▲ 6.8	23,958	▲ 5.2	25,686	7.2
	うち事業主都合	9,585	▲ 15.2	10,099	5.4	21,958	117.4	29,246	33.2	18,625	▲ 36.3	17,412	▲ 6.5	15,734	▲ 9.6	11,742	▲ 25.4	9,230	▲ 21.4	8,293	▲ 10.2	7,310	▲ 11.9	6,342	▲ 13.2	5,845	▲ 7.8	6,700	14.6
	うち自己都合	31,056	▲ 9.7	27,942	▲ 10.0	28,888	3.4	27,478	▲ 4.9	27,397	▲ 0.3	24,860	▲ 9.3	23,849	▲ 4.1	22,391	▲ 6.1	20,784	▲ 7.2	19,682	▲ 5.3	18,462	▲ 6.2	17,630	▲ 4.5	16,864	▲ 4.3	17,724	5.1

正社員の有効求人倍率

項目 年月	正社員の有効求 人数 (A)	常用有効求職者 数(パートを除く) (B)	正社員の有効求 人倍率(原数値) (A/B)	前年同月差 (ポイント)	全国:正社員 有効求人倍率 (原数値)	全国:正社員 有効求人倍率 (季節調整値)
30年6月	17,887	14,830	1.21	0.14	1.08	1.12
30年7月	17,576	14,655	1.20	0.11	1.11	1.13
30年8月	17,790	14,475	1.23	0.12	1.13	1.13
30年9月	18,117	14,308	1.27	0.12	1.15	1.14
30年10月	18,478	14,774	1.25	0.08	1.15	1.13
30年11月	18,183	14,209	1.28	0.07	1.19	1.14
30年12月	17,633	13,308	1.32	0.08	1.23	1.14
31年1月	17,998	13,634	1.32	0.12	1.21	1.14
31年2月	18,574	14,451	1.29	0.09	1.18	1.15
31年3月	18,915	15,041	1.26	0.1	1.14	1.15
31年4月	18,141	15,238	1.19	0.04	1.08	1.15
元年5月	17,556	14,960	1.17	▲ 0.02	1.07	1.15
元年6月	17,629	14,834	1.19	▲ 0.02	1.10	1.15
元年7月	17,674	15,112	1.17	▲ 0.03	1.12	1.14
元年8月	17,644	15,011	1.18	▲ 0.05	1.13	1.14
元年9月	18,005	14,976	1.20	▲ 0.07	1.14	1.13
元年10月	18,026	15,060	1.20	▲ 0.05	1.15	1.13
元年11月	17,976	14,510	1.24	▲ 0.04	1.18	1.13
元年12月	17,540	14,078	1.25	▲ 0.07	1.21	1.13
2年1月	17,528	14,639	1.20	▲ 0.12	1.13	1.07
2年2月	17,815	15,259	1.17	▲ 0.12	1.08	1.05
2年3月	17,545	15,698	1.12	▲ 0.14	1.02	1.03
2年4月	16,134	15,723	1.03	▲ 0.16	0.92	0.98
2年5月	14,262	15,570	0.92	▲ 0.25	0.84	0.90
2年6月	14,158	16,668	0.85	▲ 0.34	0.81	0.84

◎正社員有効求人倍率の説明

1. 算出方法

$$\frac{\text{正社員の月間有効求人数 (A)}}{\text{パートタイムを除く常用の月間有効求職者数 (B)}} = \text{正社員有効求人倍率}$$

(注) 分母の「パートタイムを除く常用の有効求職者数」には派遣労働者や契約社員を希望する求職者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となります。

2. 正社員求人は、現在のシステムでは産業別の求人数データの出力など、各種増減を比較できる基礎データがないために、記者発表の際に配付している「参考資料」のようなコメントや、月々の倍率の増減についての説明は、大変申し訳ありませんができませんので御了承願います。

有効求人倍率（原数値）

	元年 6 月	元年 7 月	元年 8 月	元年 9 月	元年10月	元年11月	元年12月	2 年 1 月	2 年 2 月	2 年 3 月	2 年 4 月	2 年 5 月	2 年 6 月
群馬県	1.60	1.63	1.63	1.66	1.65	1.65	1.75	1.65	1.65	1.58	1.43	1.22	1.09
前 橋	1.62	1.63	1.49	1.53	1.59	1.68	1.74	1.60	1.58	1.48	1.33	1.08	1.05
高 崎	2.13	2.20	2.24	2.26	2.26	1.92	2.37	2.35	2.31	2.27	2.11	1.85	1.56
安 中	0.85	0.93	0.98	1.06	0.99	1.08	1.16	1.07	1.06	1.08	1.05	0.97	0.78
桐 生	1.16	1.19	1.21	1.30	1.36	1.35	1.33	1.20	1.18	1.11	0.97	0.89	0.86
伊勢崎	1.58	1.57	1.62	1.64	1.54	1.62	1.63	1.63	1.59	1.62	1.38	1.13	0.97
太 田	1.21	1.21	1.30	1.24	1.15	1.26	1.23	1.22	1.20	1.12	1.00	0.92	0.77
館 林	2.00	2.00	1.99	2.21	2.20	2.32	2.41	2.03	2.08	1.81	1.69	1.39	1.23
沼 田	1.45	1.47	1.59	1.66	1.73	1.57	1.77	1.46	1.41	1.43	1.24	1.04	1.00
富 岡	2.02	2.04	1.89	1.82	2.16	2.31	2.30	2.12	2.22	2.25	2.09	2.05	1.77
藤 岡	1.19	1.27	1.35	1.36	1.23	1.32	1.40	1.43	1.50	1.48	1.28	1.14	1.04
渋 川	1.19	1.25	1.22	1.19	1.27	1.32	1.30	1.21	1.24	1.20	1.09	0.86	0.81
中之条	2.86	2.65	2.62	2.54	2.57	2.37	2.03	1.80	2.11	2.10	1.69	1.33	1.22

（一般＋パート）

新規求人倍率（原数値）

	元年 6 月	元年 7 月	元年 8 月	元年 9 月	元年10月	元年11月	元年12月	2 年 1 月	2 年 2 月	2 年 3 月	2 年 4 月	2 年 5 月	2 年 6 月
群馬県	2.18	2.07	2.71	2.22	2.24	2.59	2.75	1.86	2.32	2.18	1.46	1.64	1.44
前 橋	2.36	1.79	2.47	2.18	2.08	2.93	2.45	1.65	2.39	1.91	1.40	1.60	1.44
高 崎	2.31	2.33	4.76	2.23	2.49	3.16	4.38	2.39	2.82	3.60	1.91	2.59	1.97
安 中	1.78	1.89	1.28	1.56	1.54	1.99	2.43	1.35	1.51	1.71	1.35	1.27	0.80
桐 生	1.67	1.71	1.78	2.26	1.95	1.78	2.18	1.34	1.61	1.65	1.17	1.16	1.21
伊勢崎	2.44	2.14	2.44	2.44	2.36	2.53	2.34	2.33	2.22	2.24	1.62	1.13	1.28
太 田	1.63	1.68	1.77	1.52	1.48	2.04	1.63	1.51	1.65	1.36	0.93	1.29	0.95
館 林	3.00	3.08	3.07	4.01	3.60	3.84	5.26	1.76	3.31	2.28	2.02	1.78	1.65
沼 田	2.16	2.14	2.64	2.91	2.57	1.54	2.85	1.54	2.10	2.33	1.02	1.22	1.82
富 岡	2.08	2.50	3.44	1.85	3.73	3.65	2.04	2.55	3.49	2.35	1.95	3.49	1.56
藤 岡	2.03	1.87	2.23	1.79	1.60	2.17	2.20	1.86	2.18	1.89	1.30	1.61	1.48
渋 川	1.78	1.92	1.38	1.85	2.13	1.68	1.87	1.52	1.74	1.48	1.25	1.14	1.29
中之条	3.69	3.16	4.20	3.64	3.24	2.80	2.06	2.18	3.38	2.65	1.31	1.94	1.78

（一般＋パート）

群馬労働局長
丸山 陽一 殿



2020年 7月 20日

群馬県渋川市石原500

日本基幹労働者連合会

委

申 出 書

最低賃金法第15条第1項の規定により、群馬県製鋼・製鋼圧延業、鉄素形材製造業最低賃金の改正の決定を求める申し出を行うことに合意し、下記のとおり申出る。

記

1. 申出る者が代表する基幹的労働者の範囲

群馬県において、製鋼・製鋼圧延業又は鉄素形材製造業（鋳鉄铸件製造業（鋳鉄管、可鍛铸铁を除く。）及び可鍛铸铁製造業を除く。以下同じ。）これらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所又は純粹持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が製鋼・製鋼圧延業又は鉄素形材製造業に分類されるものに限る。）を営む使用者に使用される労働者

1, 793名

2. 改正の決定を申出る最低賃金の件名

群馬県製鋼・製鋼圧延業、鉄素形材製造業最低賃金

3. 申出の内容

上記2の最低賃金の改正の決定を求める。なお、最低賃金額は、最低賃金法第15条第2項に基づく最低賃金審議会の決定による。

4. 申出の理由

賃金の最低額に関する労働協約の適用労働者が概ね3分の1以上に達していることから、法定最低賃金の改正決定を求めるものである。

賃金の最低額に関する労働協約の適用労働者数

971名

5. 添付書類

①賃金の決定額に関する労使協定、申し合せ等の写し、②申出代表者に対する委任状、③それぞれの合意の効力の及ぶ労働者及び当該地域内の同種労働者の概数を記した書面、④特定最低賃金金額改正申出のための産業分類調査票、⑤賃金格差の疎明資料

以上

群馬労働局長
丸山 陽一 殿



2020年7月20日

群馬県前橋市 1-2
JAM北関東 (M群馬)
会長

群馬県太田 084
全日本自動車 合総連合会
議

申 出 書

最低賃金法第15条第1項の規定により、群馬県ポンプ・圧縮機器、一般産業用機械・装置、その他のはん用機械・同部分品、金属加工機械、その他の生産用機械・同部分品、事務用機械器具、サービス用・娯楽用機械器具製造業最低賃金の改正の決定を求める申し出を行うことに合意し、下記のとおり申出る。

記

1. 申出る者が代表する基幹的労働者の範囲

群馬県において、ポンプ・圧縮機器製造業、一般産業用機械・装置製造業、その他のはん用機械・同部分品製造業、建設機械・鉱山機械製造業のうち建設用クレーン製造業、縫製機械製造業のうち毛糸手編機械製造業（同附属品製造業を含む）、包装・荷造機械製造業、化学機械・同装置製造業、金属加工機械製造業、その他の生産用機械・同部分品製造業（真空装置・真空機器製造業（真空ポンプ製造業を除く。）及び他に分類されない生産用機械・同部分品製造業を除く。以下同じ。）、事務用機械器具製造業、サービス用・娯楽用機械器具製造業、これらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所又は純粹持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動がポンプ・圧縮機器製造業、一般産業用機械・装置製造業、その他のはん用機械・同部分品

製造業、建設機械・鉱山機械製造業のうち建設用クレーン製造業、縫製機械製造業のうち毛糸手編機械製造業（同附属品製造業を含む）、包装・荷造機械製造業、化学機械・同装置製造業、金属加工機械製造業、その他の生産用機械・同部分品製造業、事務用機械器具製造業又はサービス用・娯楽用機械器具製造業に分類されるものに限る。）を営む使用者に使用される基幹的労働者。群馬県において、金属加工機械製造業、一般産業用機械・装置製造業、事務用・サービス用・民生用機械器具製造業、その他の機械・同附属品製造業、建設機械・鉱山機械製造業のうち建設用クレーン製造業、縫製機械製造業のうち毛糸手編み機械製造業（同附属品製造業を含む）または真空装置・真空機器製造業のうち真空ポンプ製造業を営む使用者に使用される労働者

15,862名

2. 改正の決定を申出る最低賃金の件名

群馬県ポンプ・圧縮機器、一般産業用機械・装置、その他のはん用機械・同部分品、金属加工機械、その他の生産用機械・同部分品、事務用機械器具、サービス用・娯楽用機械器具製造業最低賃金

3. 申出の内容

上記2の最低賃金の改正の決定を求める。なお、最低賃金額は、最低賃金法第15条第2項に基づく最低賃金審議会の決定による。

4. 申出の理由

- (1) 申出産業における事業の公正競争を確保する観点から、当該最低賃金の適用を受けるべき労働者の概ね3分の1以上の合意を持って、法定最低賃金の改正の決定を求めるものである。

合意労働者数

6,452名

- (2) 当該産業は、群馬県における主要産業であり、生産額・出荷額のみならず、雇用者数のウェイトが高く、県内の賃金秩序に与える影響はきわめて大きいこと。

- (3) 当該産業における事業の公正競争確保の観点から、法定最低賃金の改正が必要であること。

5. 添付書類

①賃金の決定額に関する労使協定、申し合せ等の写し、②機関決定の決議書、③申出代表者に対する委任状、④それぞれの合意の効力の及ぶ労働者及び当該地域内の同種労働者の概数を記した書面⑤賃金格差の疎明資料

以上

群馬労働局長
丸山 陽一 殿



2020年7月20日

群馬県前橋市野中町36-1
全日本電機・電子・情報関連産業労働組合
議長 〇〇〇〇〇

群馬県前橋市〇〇〇〇〇-2
JAM北関東（群馬県）
会長 〇〇〇〇〇

申 出 書

最低賃金法第15条第1項の規定により、群馬県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金の改正の決定を求める申し出を行うことに合意し、下記のとおり申出る。

記

1. 申出する者が代表する基幹的労働者の範囲

群馬県において、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業（電球製造業、電池製造業、医療用計測器製造業（心電計製造業を除く。）、その他の電気機械器具製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。以下同じ。）、情報通信機械器具製造業又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業又は情報通信機械器具製造業に分類されるものに限る。）を営む使用者に使用される労働者

17,790名

2. 改正の決定を申出る最低賃金の件名

群馬県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金

3. 申出の内容

上記2の最低賃金の改正の決定を求める。なお、最低賃金額は、最低賃金法第15条第2項に基づく最低賃金審議会の決定による。

4. 申出の理由

- (1) 申出産業における事業の公正競争を確保する観点から、当該最低賃金の適用を受けるべき労働者の概ね3分の1以上の合意を持って、法定最低賃金の改正の決定を求めるものである。

合意労働者数

12,335名

- (2) 当該産業は、群馬県における主要産業であり、生産額・出荷額のみならず、雇用者数のウェイトが高く、県内の賃金秩序に与える影響はきわめて大きいこと。

- (3) 当該産業における事業の公正競争確保の観点から、法定最低賃金の改正が必要であること。

5. 添付書類

①賃金の決定額に関する労使協定、申し合せ等の写し、②機関決定の決議書、③申出代表者に対する委任状、④それぞれの合意の効力の及ぶ労働者及び当該地域内の同種労働者の概数を記した書面⑤賃金格差の疎明資料

以上

群馬労働局長
丸山 陽一 殿



2020年7月20日

群馬県太田市 〇 8 4
全日本自動車労働者総連合会
議長

群馬県前橋市 〇 1 - 2
JAM北関東自動車労働者連合会 (M群馬)
会長

申 出 書

最低賃金法第15条第1項の規定により、群馬県輸送用機械器具製造業最低賃金の改正の決定を求める申し出を行うことに合意し、下記のとおり申出る。

記

1. 申出る者が代表する基幹的労働者の範囲

群馬県において、建設機械・鉱山機械製造業のうち建設用ショベルトラック製造業、当該産業において管理、補助的経済活動を行う事業所、輸送用機械器具製造業又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が建設機械・鉱山機械製造業のうち建設用ショベルトラック製造業又は輸送用機械器具製造業に分類されるものに限る。）を営む使用者に使用される労働者。

40,393 名

2. 改正の決定を申出る最低賃金の件名

群馬県輸送用機械器具製造業最低賃金

3. 申出の内容

上記2の最低賃金の改正の決定を求める。なお、最低賃金額は、最低賃金法第15条第2項に基づく最低賃金審議会の決定による。

4. 申出の理由

- (1) 申出産業における事業の公正競争を確保する観点から、当該最低賃金の適用を受けるべき労働者の概ね3分の1以上の合意を持って、法定最低賃金の改正の決定を求めるものである。

合意労働者数

29,660名

- (2) 当該産業は、群馬県における主要産業であり、生産額・出荷額のみならず、雇用者数のウェイトが高く、県内の賃金秩序に与える影響はきわめて大きいこと。

- (3) 当該産業における事業の公正競争確保の観点から、法定最低賃金の改正が必要であること。

5. 添付書類

①賃金の決定額に関する労使協定、申し合せ等の写し、②機関決定の決議書、③申出代表者に対する委任状、④それぞれの合意の効力の及ぶ労働者及び当該地域内の同種労働者の概数を記した書面⑤賃金格差の疎明資料

以上

経済財政運営と改革の基本方針 2020 について

〔 令和 2 年 7 月 17 日 〕
閣 議 決 定

経済財政運営と改革の基本方針 2020 を別紙のとおり定める。

(別紙)

経済財政運営と改革の基本方針 2020
～危機の克服、そして新しい未来へ～

令和2年7月17日

経済財政運営と改革の基本方針 2020 (目次)

第1章 新型コロナウイルス感染症の下での危機克服と 新しい未来に向けて

1

1. 新型コロナウイルス感染症の拡大を受けた現下の経済財政状況
— 我が国が直面するコロナのグローバル危機
 - (1) 感染症の拡大を受けた現下の我が国経済の状況
 - (2) コロナの時代の国際政治・経済・社会情勢 — 国際秩序の揺らぎ
2. ポストコロナ時代の新しい未来
3. 国民の生命・生活・雇用・事業を守り抜く
— 「ウィズコロナ」の経済戦略と激甚化・頻発化する災害への対応
4. 「新たな日常」の実現
5. 感染症拡大を踏まえた当面の経済財政運営と経済・財政一体改革
 - (1) 当面の経済財政運営と令和3年度予算編成に向けた考え方
 - (2) 感染症拡大を踏まえた経済・財政一体改革の推進

第2章 国民の生命・生活・雇用・事業を守り抜く

8

1. 感染症拡大への対応と経済活動の段階的引上げ — 「ウィズコロナ」の経済戦略
 - (1) 医療提供体制等の強化
 - (2) 雇用の維持と生活の下支え
 - (3) 事業の継続と金融システムの安定維持
 - (4) 消費など国内需要の喚起
2. 防災・減災、国土強靱化 — 激甚化・頻発化する災害への対応
3. 東日本大震災等からの復興
 - (1) 東日本大震災からの復興・再生
 - (2) 近年の自然災害からの復興

1. 「新たな日常」構築の原動力となるデジタル化への集中投資・実装とその環境整備
(デジタルニューディール)

(1) 次世代型行政サービスの強力な推進 — デジタル・ガバメントの断行

- ① デジタル・ガバメント実行計画の見直し及び施策の実現の加速化
- ② マイナンバー制度の抜本的改善
- ③ 国・地方を通じたデジタル基盤の標準化の加速
- ④ 分野間データ連携基盤の構築、オープンデータ化の推進

(2) デジタルトランスフォーメーションの推進

(3) 新しい働き方・暮らし方

- ① 働き方改革
- ② 少子化対策・女性活躍
- ③ 教育・医療等のオンライン化
- ④ 公務員制度改革

(4) 変化を加速するための制度・慣行の見直し

- ① 書面・押印・対面主義からの脱却等
- ② デジタル時代に向けた規制改革の推進

2. 「新たな日常」が実現される地方創生

(1) 東京一極集中型から多核連携型の国づくりへ

- ① スマートシティの社会実装の加速
- ② 二地域居住、兼業・副業、地方大学活性化等による地方への新たな人の流れの創出
- ③ 地域の中小企業の経営人材の確保
- ④ 地方都市の活性化に向けた環境整備
- ⑤ 公共サービスにおける民間活用
- ⑥ 持続可能な地方自治体の実現等

(2) 地域の躍動につながる産業・社会の活性化

- ① 観光の活性化
- ② 農林水産業の活性化
- ③ 中堅・中小企業・小規模事業者への支援
- ④ 海外経済の活力の取込み
- ⑤ スポーツ・文化芸術の力

3. 「人」・イノベーションへの投資の強化 — 「新たな日常」を支える生産性向上

(1) 課題設定・解決力や創造力のある人材の育成

- ① 初等中等教育改革等
- ② 大学改革等

③ リカレント教育

(2) 科学技術・イノベーションの加速

4. 「新たな日常」を支える包摂的な社会の実現

(1) 「新たな日常」に向けた社会保障の構築

① 「新たな日常」に対応した医療提供体制の構築等

② 「新たな日常」に対応した予防・健康づくり、重症化予防の推進

(2) 所得向上策の推進、格差拡大の防止

① 就職氷河期世代への支援

② 最低賃金の引上げ

(3) 社会的連帯や支え合いの醸成

5. 新たな世界秩序の下での活力ある日本経済の実現

(1) 自由で公正なルールに基づく国際経済体制

(2) 国際協調・連帯の強化を通じた新たな国際協力

(3) サプライチェーンの多元化等を通じた強靱な経済・社会構造の構築

(4) 持続可能な開発目標（SDGs）を中心とした環境・地球規模課題への貢献

「経済財政運営と改革の基本方針 2020」は、現下の情勢下では政府として新型コロナウイルス感染症への対応が喫緊の課題であることから、令和3年度概算要求の仕組みや手続をできる限り簡素なものとする 것과歩調を合わせ、記載内容を絞り込み、今後の政策対応の大きな方向性に重点を置いたものとしている。「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（令和元年6月21日閣議決定）のうち、本基本方針に記載が無い項目についても、引き続き着実に実施する。

中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を2020年度から3年間にわたって新たに実施するほか、既存の経験者採用等の取組についても、過去の採用実績を目安にしつつ着実に継続する。また、地方でも、それぞれの地方自治体の実情を踏まえた積極的な採用が行われるよう、国として引き続き要請していく。

② 最低賃金の引上げ

経済の好循環継続の鍵となる賃上げに向け、日本経済全体の生産性の底上げや、取引関係の適正化など、賃上げしやすい環境整備に不断に取り組みつつ、最低賃金については、より早期に全国加重平均1000円になることを目指すとの方針を堅持する。

他方、感染症による雇用・経済への影響は厳しい状況にあり、今は官民を挙げて雇用を守ることが最優先課題であることを踏まえ、今年度の最低賃金については、中小企業・小規模事業者が置かれている厳しい状況を考慮し、検討を進める。

（3）社会的連帯や支え合いの醸成

SDGs実現を含む社会的課題に取り組む民間の活動に対し、休眠預金の活用をはじめ、民間の寄附や資金、人材を広く呼び込む社会的ファイナンスの活用を促進する。NPO法⁸³に基づく各種事務のオンライン化の促進を含め、NPO法人が活動しやすい環境を整備するとともに、社会的事業の活性化や官民連携による協働の促進を図る。

地域共生社会に向けた包括的な支援体制の構築、住宅セーフティネット制度等による暮らしと住まいの支援を進める。「認知症施策推進大綱」⁸⁴に基づく施策を実施するとともに、成年後見制度の利用を促進する。新たな「子供の貧困対策に関する大綱」⁸⁵に基づき、ひとり親家庭への支援など、子供の貧困対策に社会全体で取り組む。

健康、再犯防止、就労支援等の社会的事業において、成果連動型民間委託契約方式などの官民連携を進める。その際、民間資金を呼び込むSIB⁸⁶の積極的活用を図る。

満期釈放者対策としての更生保護施設による支援事業等の再犯防止⁸⁷を充実強化する。

障害児支援について、学校における医療的ケア体制の充実を図るとともに、医療的ケア児を含め、家庭と教育と福祉が連携し、一人一人の子供の状態に即したサービスが提供できるよう取組を進める。発達障害について、社会全体の理解促進、家族支援等に取り組む。難聴児の早期支援や高齢者の難聴などに向けた各地域における支援体制の構築を図るなど、ライフサイクルに応じた難聴対策の強化に取り組む。障害者の学びを推進するほか、障害者雇用の促進や、多様な障害特性に応じた職場定着支援、地域における障害者就労支援及び障害者就労施設等からの物品等の調達を着実に推進する⁸⁸。医療提供体制の充実など難病対策に取り組む。

⁸³ 特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）。

⁸⁴ 令和元年6月18日認知症施策推進関係閣僚会議決定。

⁸⁵ 令和元年11月29日閣議決定。

⁸⁶ Social Impact Bond。成果連動型民間委託契約方式による事業を受託した民間事業者が、当該事業に係る資金調達を金融機関等の資金提供者から行い、その返済等を成果に連動した地方自治体からの支払額等に応じて行うもの。

⁸⁷ 「再犯防止推進計画加速化プラン」（令和元年12月23日犯罪対策関係閣僚会議決定）に基づく。また、修学支援を含む。

⁸⁸ 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）に基づく。

2020年7月30日

群馬地方最低賃金審議会
会長 河 藤 佳 彦 様

群馬弁護士会
会長 久 保 田 寿 栄

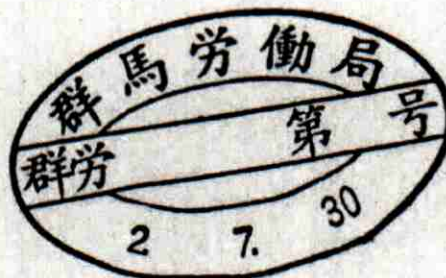
申入書の送付について

当会では、別添のとおり申入書を発表しましたので、送付いたします。申入書の趣旨をご理解いただき、慎重な審議をお願いいたします。

(添付書類)

・群馬県において事業者支援制度の充実を図りつつ地域別最低賃金制度にとらわれずに最低賃金の引上げを求める申入書

以上



群馬県において事業者支援制度の充実を図りつつ地域別最低賃金制度にとらわれずに最低賃金の引上げを求める申入書

第1 申入れの趣旨

事業者支援制度の充実を図りつつ、地域別最低賃金制度にとらわれずに最低賃金を引き上げるべきである。

第2 申入れの理由

1 はじめに

2020年7月22日、中央最低賃金審議会の小委員会は、2020年度地域別最低賃金額の改定について目安を示すことを断念したうえで、「地域の経済・雇用の実態を見極め、地域間格差の縮小を求める意見も勘案しつつ、適切な審議が行われること」を内容とする答申をまとめた。

例年、中央最低賃金審議会は同目安を示し、それを参考に各地域の地方最低賃金審議会が地域別最低賃金額を答申し、同答申に基づいて都道府県労働局長が最低賃金額を改定している。

中央最低賃金審議会は、都道府県をA乃至Dの4つのランクに区分しているところ、昨年、群馬県の属するCランクの地域については、最低賃金を26円引き上げるべきとの目安が示された。そして、群馬地方最低賃金審議会は同額の引上げの答申を行い、群馬県労働局長は、その答申のとおり地域別最低賃金を1時間当たり809円から835円に改定した（2019年10月6日発効）。

本年も、中央最低賃金審議会における上記答申を受け、群馬地方最低賃金審議会において群馬県の地域別最低賃金が調査審議されることになっている。

2 地域別最低賃金制度にとらわれることの不合理性

- (1) そもそも最低賃金法において、地域別最低賃金制度が採用されているのは、労働者の生計費や賃金等地域に応じて経済状況が異なり、全国一律の額として決定することが不合理であるからとされている。
- (2) しかし、その大枠は1968年の法改正によって定められたものであり、既に50年以上が経過し、今日の社会状況に照らしても、上記趣旨が当てはまるのかについては疑問がある。

日本総労働組合連合会の「2017連合リビングウェイジ～労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準」や中澤秀一静岡県立大学短期大学部准教授の「現代版マーケット・バスケット方式による最低生計費の実証的研究」によれば、地域別最低賃金を決定する際の考慮要素とされる労働者の生計費、具体的には、食費や住居費、水光熱費、家具家電用品費、被服・履物費、保健医療費、交通・通信費、教養娯楽費など労働者の生活に最低必要と考えられる費用を試算したところ、その金額は月額22～24万円（租税公課込み）となり、都市部と地方の差はほとんどなかった。なお、月額22～24万円という水準は、月に173.8時間働くと仮定した場合、時間給に換算すると1300～1400円に相当し、現在の地域別最低賃金の全国加重平均額である901円を大きく上回る。

そして、現行最低賃金法は、地域別最低賃金の決定に当たって、賃金及び通常の企業の賃金支払能力も考慮要素としているが、賃金や企業の支払能力の差異は、賃金構造基本統計調査等のデータによれば、地域による差異よりも企業規模や産業、職種による差異の方が大きい。医療や福祉の分野においては、若干の地域加算を除けば、全国一律の診療報酬あるいは介護報酬の基準に基づいて、病院や介護施設が経営されており、支払能力が地域によって大きく異なるとは考えられてい

ない。

また、上記のとおり、中央最低賃金審議会の目安では、各地域はA乃至Dのランクに分けられてはいるが、このように4つに区分することの合理性も見受けられない。なお、県民所得がそれほど変わらない北関東3県で比較しても、2019年10月発効の最低賃金は、群馬県835円、栃木県853円、茨城県849円であり、これはランク区分による差がそのまま最低賃金額の地域間格差となっているものである。ランク区分は、合理的どころか、むしろ不合理な結果を生じさせているものである。

- (3) さらに、最低賃金の高低と人口の転入出には強い相関関係が認められ、最低賃金の低い地方から最低賃金の高い都市部へと労働力が流出し、地域間の格差が固定、拡大されるという悪循環がもたらされている。これは「国民経済の健全な発展に寄与する」という最低賃金法の目的にも反するものである。
- (4) また、中央最低賃金審議会にて最低賃金の目安を議論するにあたって参考資料とされている賃金改定状況の調査では、県庁所在都市は全て対象とされてきたものの、それ以外は、原則として人口5万人未満の地方小都市が選定されるのみで、選定された都市も調査対象となるのは製造業に限定されている。

群馬県では、県庁所在都市である前橋市と同等以上の経済規模を有する高崎市があるにもかかわらず、賃金改定状況については、高崎市の実態は議論に反映されてこなかったこととなる。したがって、中央最低賃金審議会の示す目安は、地域ごとの実情を十分に踏まえたものとはいえない。

- (5) 加えて、現在、イギリスやフランス、ドイツ、イタリア、あるいは韓国等の諸外国では、すでに全国一律最低賃金制度が実施されている。

- (6) 以上のとおり、労働者の生活に最低必要と考えられる費用について地域ごとの差がほとんどないなど地域別に最低賃金を設定する合理性に乏しいこと、地方からの労働力の流出、地域間の経済格差の拡大といった弊害が生じていること、地域ごとの実情を十分に踏まえられていないこと、諸外国では全国一律最低賃金が実施されていることからすれば、地域別最低賃金制度にとらわれるべきではない。

3 事業者支援制度の充実を図りつつ最低賃金を引き上げるべきであること

- (1) 地域別最低賃金制度にとらわれるべきではないとしても、最低賃金の高い都道府県の最低賃金を引き下げることによって格差の縮小を図ることは、憲法25条の要請や労働者の最低生活に必要とされる費用の額に照らせば、許されるべきではない。

最低賃金の低い地域の最低賃金を引き上げていき、一律化を図るべきである。群馬県でいえば、現在835円であり、上記のとおり全国加重平均901円ですら大きく下回っているのだから、これを引き上げる高度の必要性がある。現在の群馬県における最低賃金では、月額14万5123円（＝835円×173.8時間）程度にしかならず、このままでは労働者の生活に最低必要と考えられる金額である月額22～24万円（租税公課込み）には到底届かない。

- (2) この点、今年度は、新型コロナウイルスによる経済への影響から、日本商工会議所、全国商工会連合会、全国中小企業団体中央会が、最低賃金について、引上げ凍結も視野に入れた水準決定を要望しているところであり、冒頭述べたとおり、中央最低賃金審議会においても、最低賃金額の改定について目安を示すことができなかった。

- (3) しかし、最低賃金の決定にあたって最も重要視されるべきは、「労働

者の生活の安定」である（最低賃金法1条）。その水準は「労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができる」ものでなければならず（同法9条3項）、企業の賃金支払能力に傾倒するようなことはあってはならない。

低賃金労働者こそ、新型コロナウイルス感染拡大を契機とする自宅待機や就業時間短縮などから、さらなる収入の減少を受け、直接、その生活が脅かされることとなる。金融広報中央委員会の2019年家計の金融行動に関する世論調査によれば、低賃金の上、金融資産を保有していない世帯も相当数あることが伺え、これら世帯への影響は特に甚大といわねばならない。むしろ低賃金労働者の生活状況をこれ以上悪化させてはならない。

- (4) 加えて、最低賃金の引上げは、労働者の離職率を下げ、新規採用・訓練のコストを削減し、生産性を向上させ、また、賃金が消費に回ることによって地域的及び全国的に経済成長を促すことにも繋がる。このようなメリットからも、最低賃金を引き上げることは正当化される。逆に、最低賃金の引上げ凍結は、消費をさらに落ち込ませ、事業者にとっても負の効果をもたらすことにもなりかねない。
- (5) 他方で、当然のことながら、最低賃金の引上げによって大きな影響を受ける中小企業があることは想定されるため、必要な負担軽減を図るなどの支援をすることは不可欠である。

とりわけ近時においては新型コロナウイルス感染拡大に備えた中小企業の支援策が拡充されているところであるが、それだけにとどまらず長期的継続的に中小企業支援策を強化すべきであり、例えば最低賃金の引上げの影響が大きい中小企業のための社会保険料の減免や減税、補助金支給等の検討を進めるべきである。また、これまで以上に私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律や下請代金支払遅延等防

止法を積極的に運用し、中小企業とその取引先企業との間で最低賃金の引上げを踏まえた単価設定をするなど公正な取引が確保されるよう努めることも重要である。

- (6) そこで、一定期間をかけて最低賃金の低い地域の底上げを図りつつ、他方で、国や県による新型コロナウイルス関連の事業者支援や最低賃金の引上げによって影響を受ける事業者の負担軽減を図りつつ、最低賃金の高い地域の水準に一律化させていくのが相当である。

4 まとめ

以上のとおり、当会は、労働者の生活の安定や地域経済の健全な発展を図るため、国や県の事業者支援制度の充実を図りつつも、中央最低賃金審議会が地域別最低賃金額改定の目安を示さない一方で、地域の経済・雇用の実態を見極めて地域間格差の縮小を求める意見も勘案しつつ適切な審議が行われることを求めた趣旨から、主体的に、最低賃金を引き上げるよう求める。

2020年（令和2年）7月30日

群馬弁護士会

会長 久保田寿栄