

第 459 回 群馬地方最低賃金審議会 会議次第

令和 6 年 8 月 2 日
前橋地方合同庁舎
1 階 共用会議室

1 開 会

2 意見陳述

3 議 題

(1) 群馬県最低賃金専門部会の審議状況（中間報告）について

(2) 中央最低賃金審議会の目安答申の伝達について

(3) 特定最低賃金改正決定の必要性の有無について（諮問）

(4) その他

4 閉 会

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6年7月18日任命)

(敬称略、五十音順)

区分	氏名	現職
公益代表	小 淵 紀 久 男	(株)上毛新聞社 取締役総務・経理・労務・経営企画担当
	谷 口 聡	高崎経済大学教授
	米 本 清	高崎経済大学教授
労働者代表	増 戸 将 人	JAM北関東群馬県連絡会事務局長
	松 葉 卓 也	SUBARU関連労働組合連合会中央執行委員
	村 山 洋 光	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)群馬県経営者協会専務理事
	池 畠 美 穂	パッケージ池畠(株)代表取締役
	宇 井 正 典	アサヒライズ(株)代表取締役社長

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・小規模事業者に配慮しつつ、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処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、BtoC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に、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増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

人未滿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%、1,000万円未滿で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1,000万円未滿で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1,000万円未滿において、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1,000万円未滿規模の製造業・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1,000万円未滿の製造業で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った割合は約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った」と回答している。

さらに、倒産件数については、新型コロナウイ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、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す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」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、今年度は適切と考えられる。

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。そうした中で、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も留意すると、今年度の各ランクの引上げ額が目安(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、従業員の処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・小規模事業者に配慮しつつ、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処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。

カ 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、目安を十分に参酌しながら、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慮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

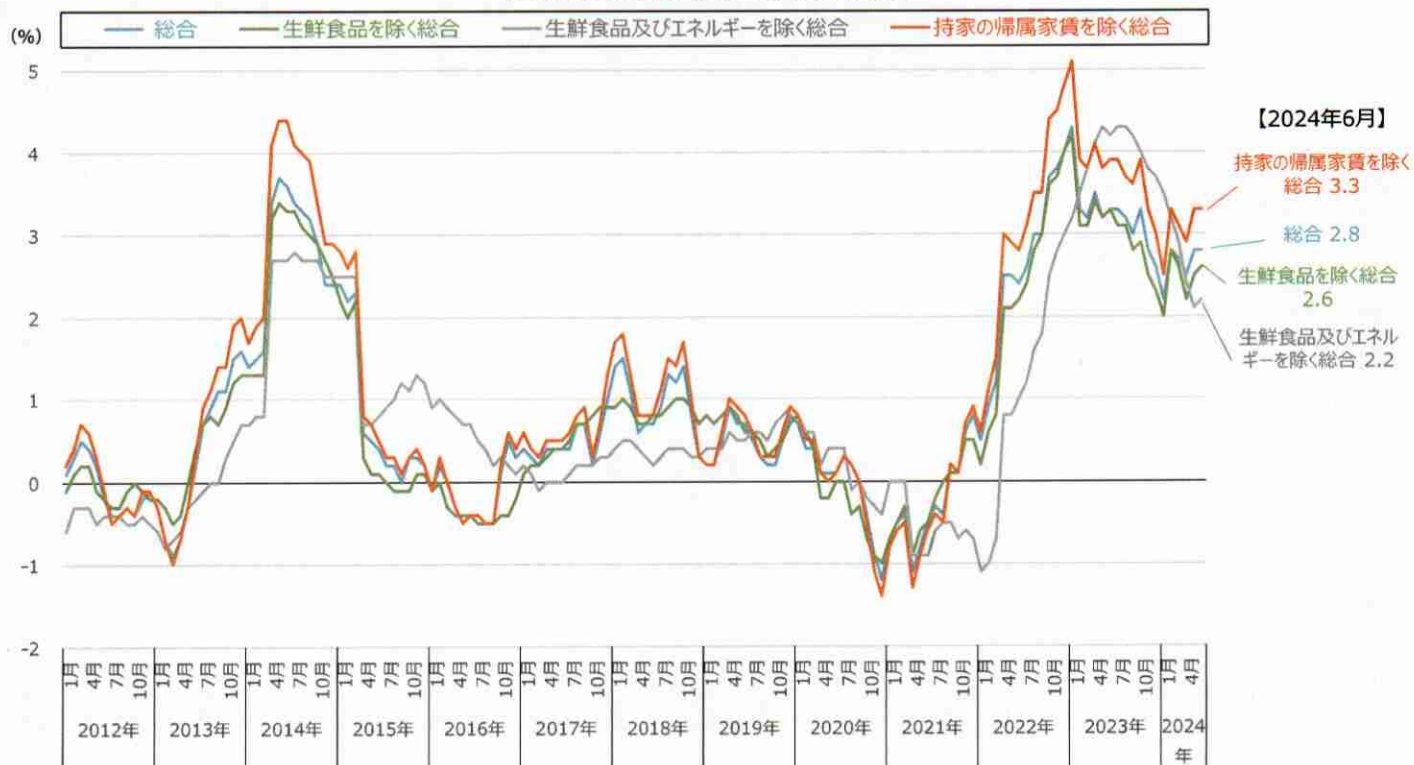
である。

参考資料

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。

消費者物価指数の推移(対前年同月比)



(資料出所) 総務省「消費者物価指数」

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。

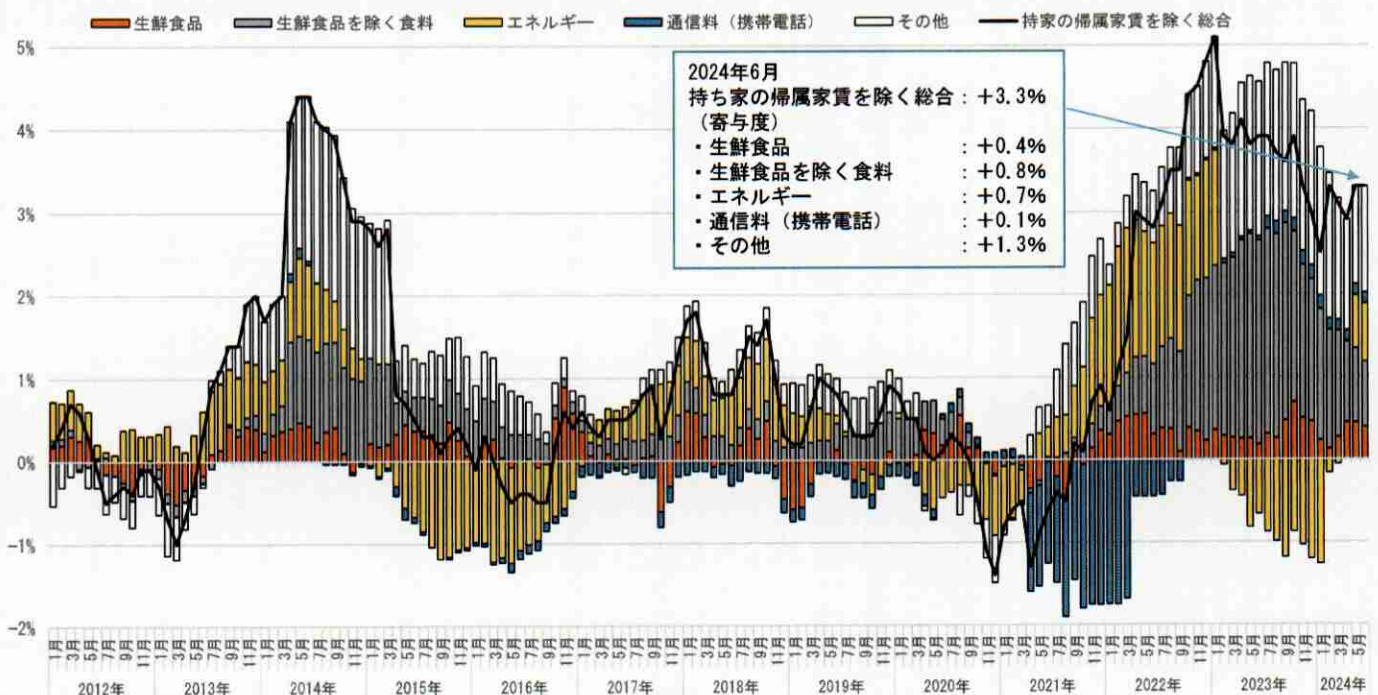
3 各ランクは、2023年度からの適用区分である。

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。

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。

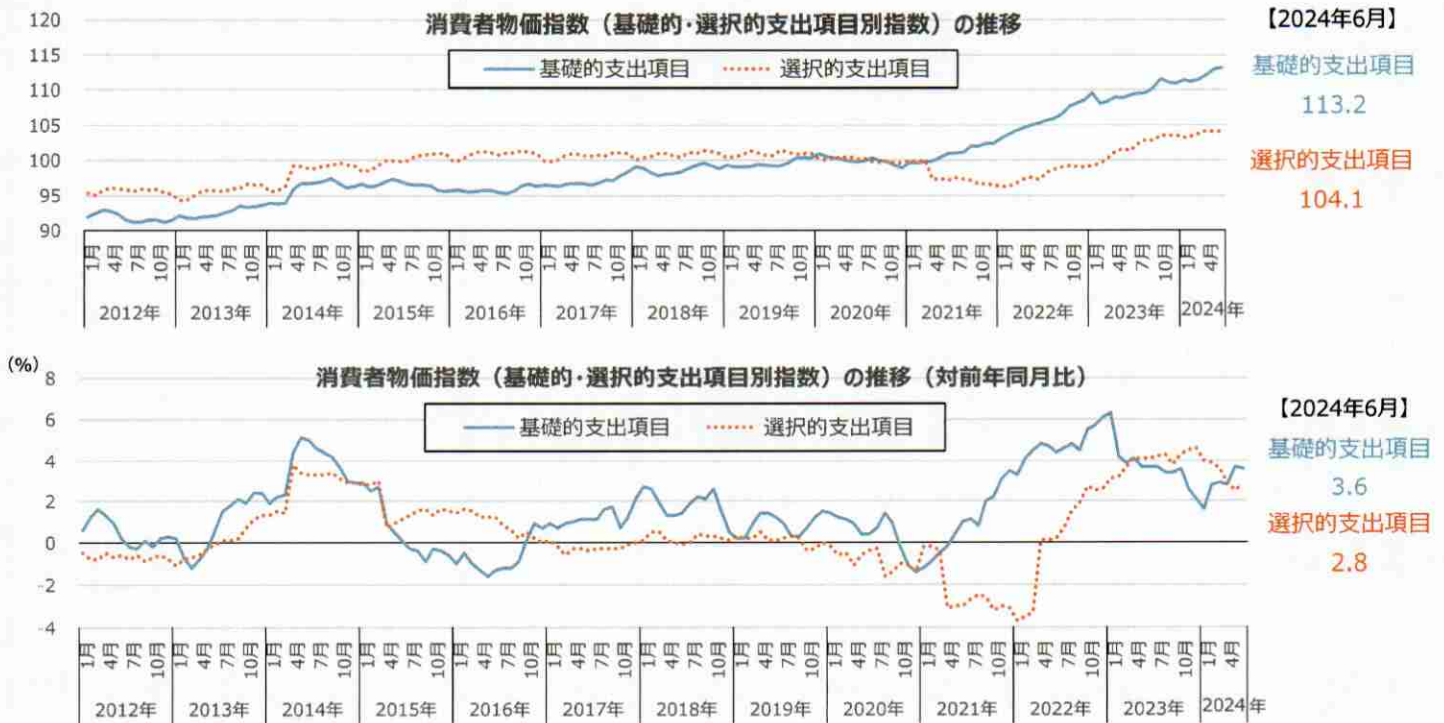
(注) 1. 各項目の寄与度は、「当該項目のウエイト/持家の帰属家賃を除く総合のウエイト×(当月の当該項目の指数-前年同月の当該項目の指数) / 前年同月の持家の帰属家賃を除く総合の指数」により算出。

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。

消費者物価指数の「基礎的・選択的支出項目別指数」の推移

○ 消費者物価指数の「基礎的・選択的支出項目別指数を見ると、「基礎的支出項目」は2021年以降、「選択的支出項目」は2022年以降上昇を続けている。



(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（贅沢品的なもの）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数は、持家の帰属家賃を除く総合から作成されている。

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1㎡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1㎡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1㎡当たり7.5円

※都市ガスは年間契約量が1,000万㎡未満の家庭や企業等が対象

6

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、指数品目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	ガンリン
チーズ(国産品)	バナナ	

(資料出所)総務省「消費者物価指数」

7

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。



	2013.7.3	2014.7.3	2015.7.2	2016.7.5	2017.7.5	2018.7.6	2019.7.5	2020.7.6	2021.7.5	2022.7.5	2023.7.5	2024.7.3
賃上げ率	1.71	2.07	2.20	2.00	1.98	2.07	2.07	1.90	1.78	2.07	3.58	5.10
中小賃上げ率	1.53	1.76	1.88	1.81	1.87	1.99	1.94	1.81	1.73	1.96	3.23	4.45

(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%)	

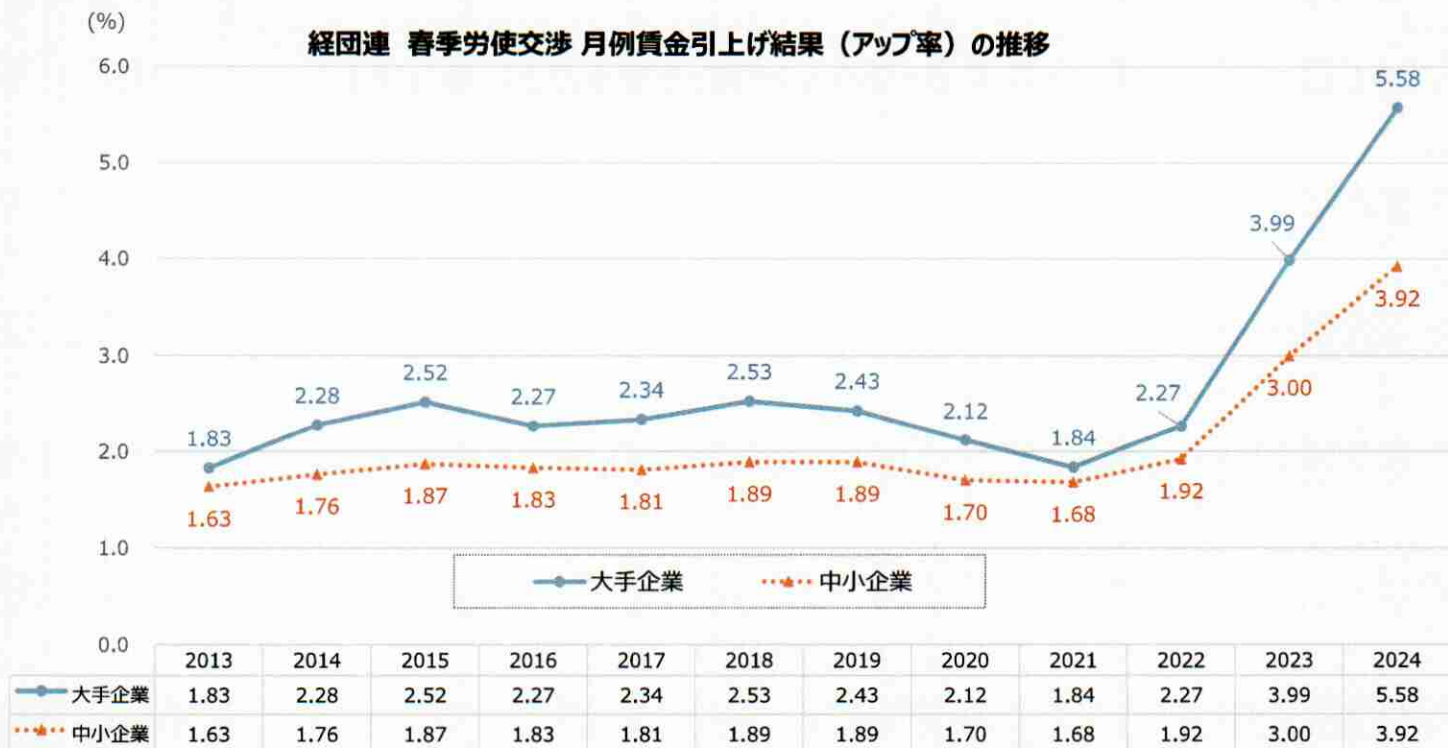
(注) ()内の数値は、令和5年7月5日付 第7回(最終) 回答集計結果。

9

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き上げ結果では、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。

経団連 春季労使交渉 月例賃金引き上げ結果（アップ率）の推移



（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は集計より除外。

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		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		
	R 5年 6月	R 6年 6月	R 5年	R 6年	R 5年 6月	R 6年 6月	R 5年	R 6年	R 5年 6月	R 6年 6月	R 5年	R 6年	R 5年 6月	R 6年 6月	R 5年	R 6年	R 5年 6月	R 6年 6月	R 5年	R 6年	R 5年 6月	R 6年 6月	R 5年	R 6年	R 5年 6月	R 6年 6月	R 5年	R 6年	R 5年 6月	R 6年 6月			
男	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
女	A	1,838	1,873	1.9	2.0	1,844	1,870	1.4	1.6	1,887	1,925	2.0	2.6	2,104	2,138	1.5	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
計	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	1,135	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		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		
	R 5年 6月	R 6年 6月	R 5年	R 6年	R 5年 6月	R 6年 6月	R 5年	R 6年	R 5年 6月	R 6年 6月	R 5年	R 6年	R 5年 6月	R 6年 6月	R 5年	R 6年	R 5年 6月	R 6年 6月	R 5年	R 6年	R 5年 6月	R 6年 6月	R 5年	R 6年	R 5年 6月	R 6年 6月	R 5年	R 6年	R 5年 6月	R 6年 6月			
一般	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
一般	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	1,659	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 職業 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		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		
	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	
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	2.6	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	1,925	2.2	2.2
	B	1,599	1,639	2.5	2.3	1,598	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	2.6	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	1,494	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	1,395	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	2.6	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	2.6	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	1,662	1,694	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
パート	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	1,366	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	1,096	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	1,176	4.1	1.6	1,387	1,428	3.0	1.9	1,228	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、%）

		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
經常利益	規模計	645,861	682,201	749,872	835,543	839,177	714,385	628,538	839,247	952,800
	前年度比	8.3	5.6	9.9	11.4	0.4	▲14.9	▲12.0	33.5	13.5
	資本金規模1,000万円以上	620,351	657,908	718,663	799,926	802,784	686,739	600,970	814,644	910,804
	前年度比	7.4	6.1	9.2	11.3	0.4	▲14.5	▲12.5	35.6	11.8
	" 10億円以上	374,204	402,359	424,325	462,998	482,378	416,995	370,705	495,341	573,614
	前年度比	7.5	7.5	5.5	9.1	4.2	▲13.6	▲11.1	33.6	15.8
	" 1億円～10億円	96,020	99,865	111,773	130,045	136,617	115,306	104,222	140,200	150,904
	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
	前年度比	3.8	3.7	17.3	13.3	▲11.2	▲16.0	▲18.4	42.1	4.0
" 1,000万円未満	25,510	24,293	31,209	35,617	36,392	27,646	27,568	24,603	41,996	
前年度比	34.3	▲4.8	28.5	14.1	2.2	▲24.0	▲0.3	▲10.8	70.7	
売上高經常利益率	規模計	4.5	4.8	5.2	5.4	5.5	4.8	4.6	5.8	6.0
	資本金規模1,000万円以上	4.7	5.0	5.4	5.7	5.7	5.1	4.8	6.2	6.4
	" 10億円以上	6.6	7.4	7.9	8.1	8.2	7.4	7.2	9.1	9.6
	" 1億円～10億円	3.8	3.9	4.2	4.5	4.6	4.0	3.9	5.0	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
	" 1,000万円未満	2.1	2.0	2.6	2.6	2.7	2.2	2.3	2.0	2.9

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。

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
売上高経常利益率	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	63,893	44,881	41,981	58,343	74,621	55,442	53,231	54,112	88,677
	前年同期比	3.1	▲ 1.6	1.3	▲ 18.0	16.8	23.5	26.8	▲ 7.3	18.8
	＼ 1,000万円未満	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)	
	規模計	68.8	67.5	67.6	66.2	66.3	68.6	71.5	68.9		67.5
労働分配率	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。

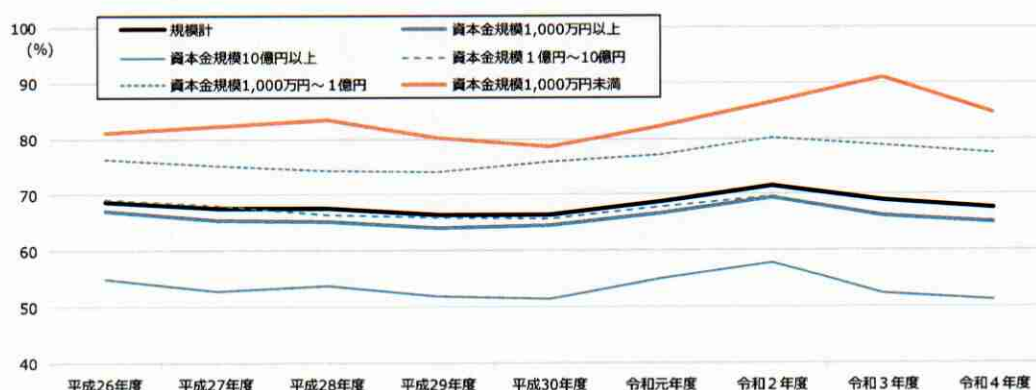
2 「資本金規模1,000万円以上」の数値については、厚生労働省労働基準局賃金課にて算出。

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。



17

従業員一人当たり付加価値額の推移

(単位:万円、%)

	産業・資本金規模計		製造業						非製造業					
			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	
		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

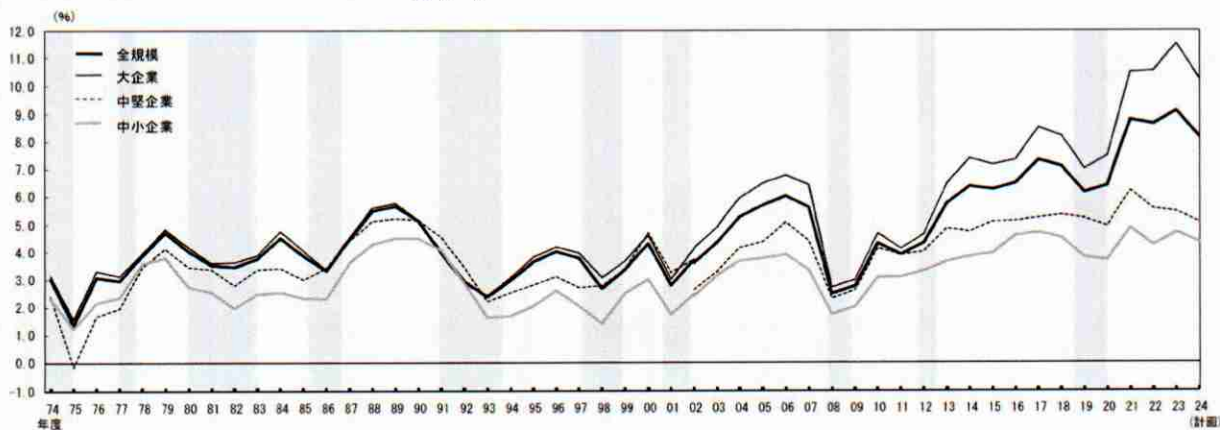
付加価値額 = 営業純益(営業利益 - 支払利息等) + 役員給与 + 役員賞与 + 従業員給与 + 従業員賞与
+ 福利厚生費 + 支払利息等 + 動産・不動産賃借料 + 租税公課

「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。

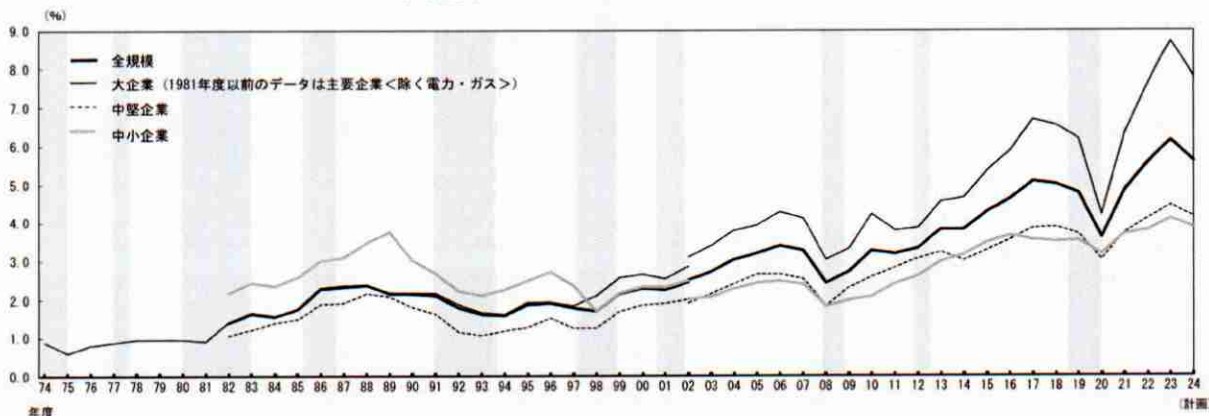
売上高経常利益率の推移(日銀短観)

▽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)

(%)

		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

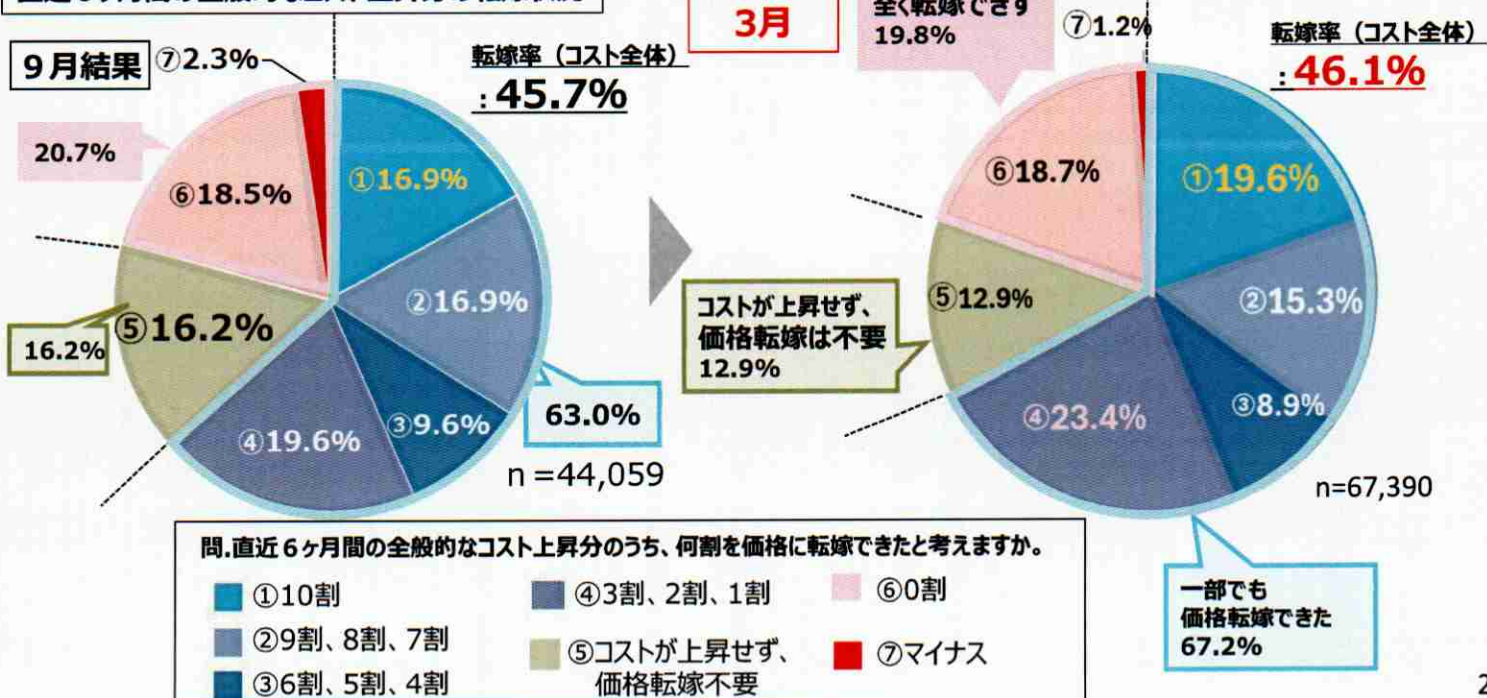
回答企業の総売上高(財務諸表等規則に準拠し、回答企業の個別決算ベース。)について、経常利益増減と同様に母集団推計値を算出し、これで経常損益の母集団推計値を除いて、売上高経常利益率を算出する。

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。

直近6ヶ月間の全般的なコスト上昇分の転嫁状況

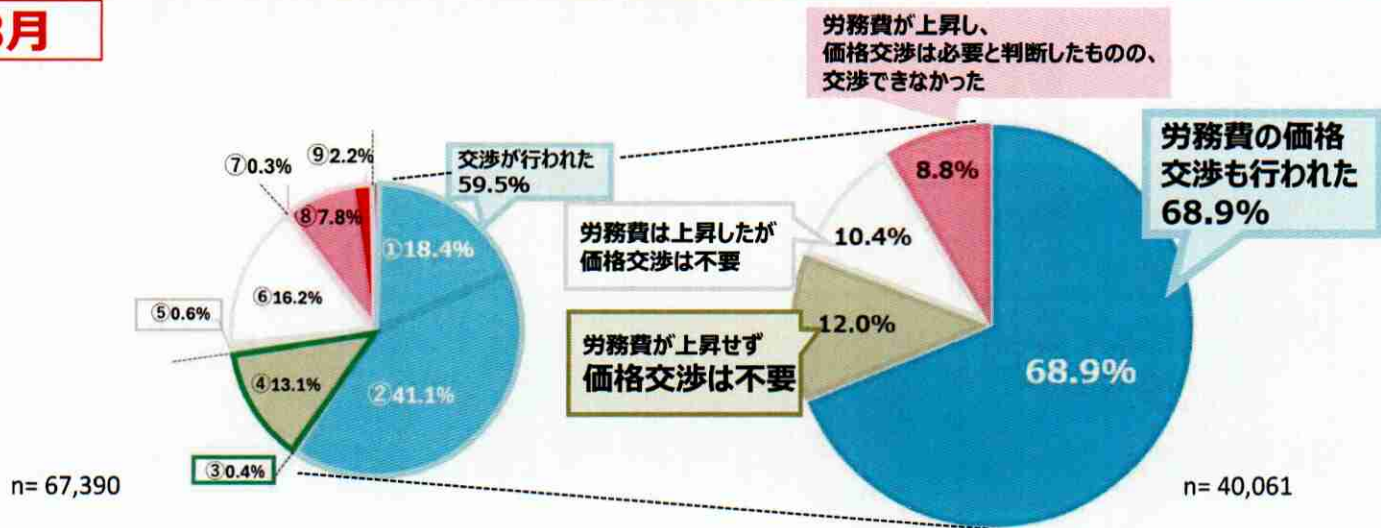


21

(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】



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）

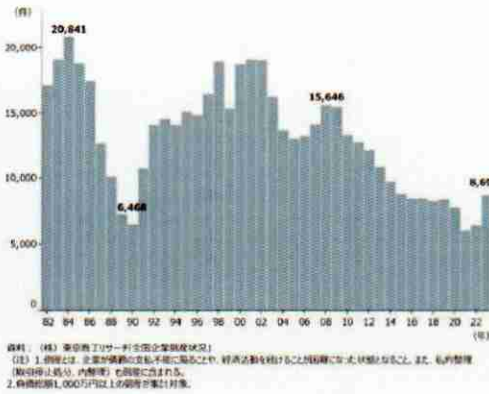
第1部 令和5年度（2023年度）の中小企業の動向

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。

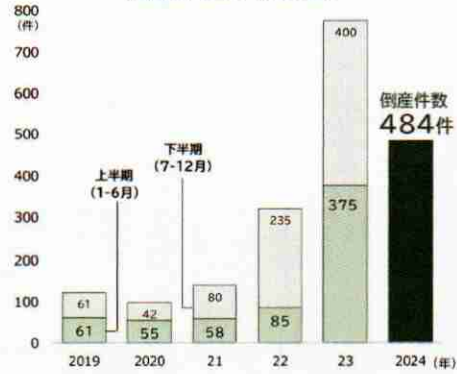
全国企業倒産集計（2024年6月報）（抜粋）（右図）

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。

倒産件数の推移



「物価高倒産」件数推移

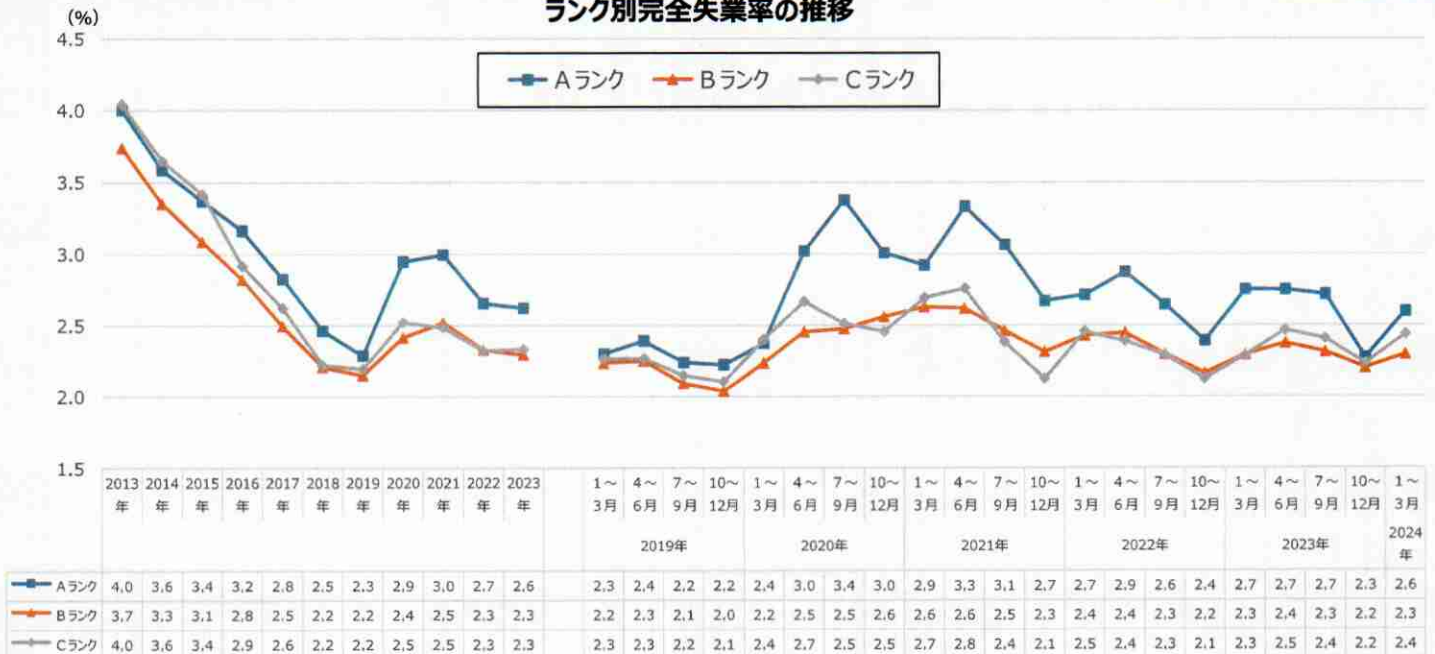


(資料出所) 中小企業庁「2024年版中小企業白書」、帝国データバンク「全国企業倒産集計（2024年6月報）」
※本文の下線は厚生労働省労働基準局にて追記

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

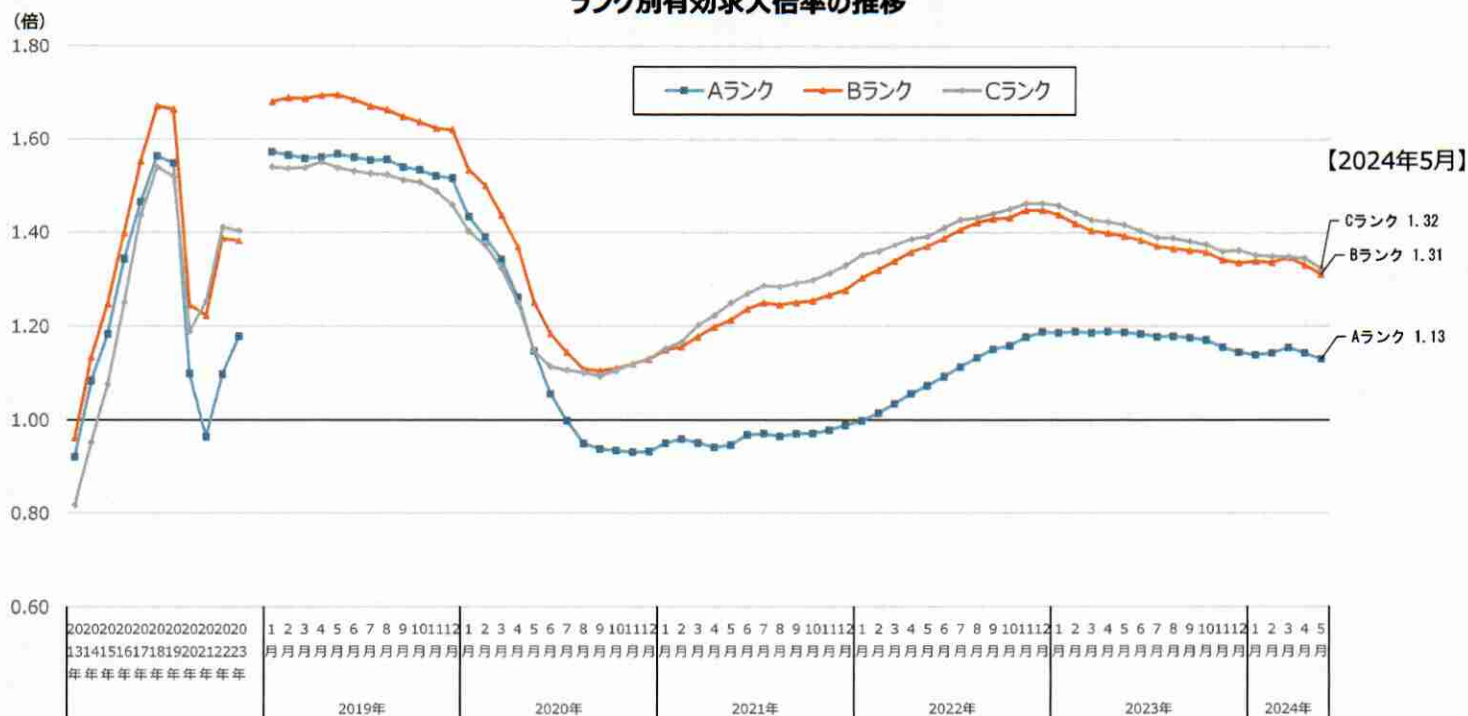


(資料出所) 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
(注) 1. モデル推計による都道府県別結果。
2. 各ランクに属する都道府県の完全失業者数と労働力人口をそれぞれが合算することにより算出。
3. 各都道府県のランクは、現時点のランクにそろえている。

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。

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

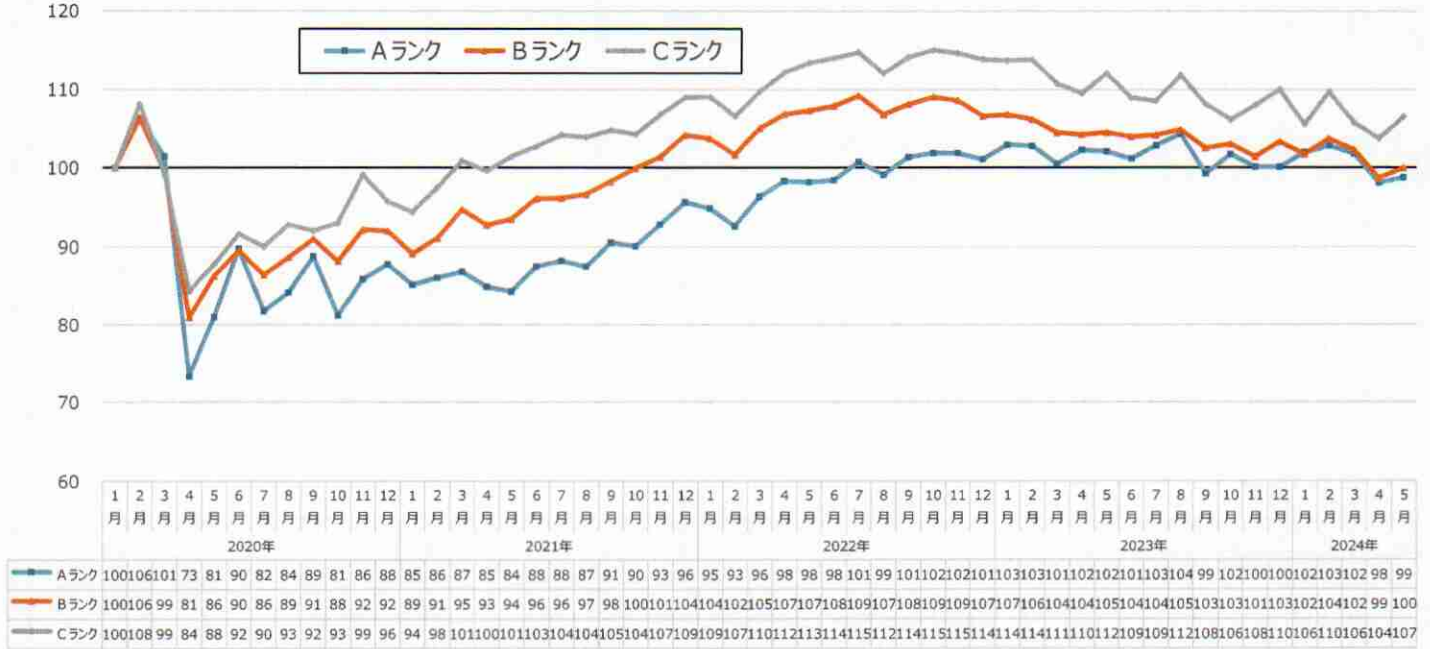
資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」
 (注) 1 各ランクの算出に用いた有効求人数は、求人票に記載された就業場所で集計した就業地別の数値である。
 2 各ランクにおける数値は、それぞれのランクに属する都道府県の有効求人数の合計を有効求職者数の合計で除して算出。
 3 新規学卒者を除き、パートタイムを含んでいる。
 4 各ランクは、令和5年度からの適用区分である。
 5 各月の数値は季節調整値である。

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。

ランク別新規求人数の推移

(2020年1月=100)



(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っていないと指摘し、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を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事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にくい状況であり、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そ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できず、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、従業員の処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・小規模事業者に配慮しつつ、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処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。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)

最低賃金制度と地域別最低賃金額の改定に係る目安制度の概要

1 最低賃金制度とは

最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度である。

仮に最低賃金額より低い賃金を労使合意の上で定めても、それは法律により無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとみなされる。

2 最低賃金の種類

最低賃金には、産業に関わりなく地域内のすべての労働者に適用される都道府県別の「地域別最低賃金」と、例えば電気機械器具製造業、自動車小売業など特定の産業に働く労働者に適用される「特定最低賃金」の二種類が設定されている。

3 最低賃金の決定と最低賃金審議会

最低賃金は、最低賃金審議会において、賃金の実態調査結果など各種統計資料を十分参考にしながら審議が行われ、

①労働者の生計費

②労働者の賃金

③通常の事業の賃金支払能力

の3要素を考慮して決定又は改定されることとなっており、①を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとされている。

最低賃金審議会は、厚生労働省に中央最低賃金審議会が、都道府県労働局に地方最低賃金審議会が置かれており、地域別最低賃金は、各地方最低賃金審議会の審議を経て、都道府県労働局長が決定又は改定することとなっている。

4 地域別最低賃金額改定に係る目安制度の概要

昭和 53 年度から、地域別最低賃金の全国的整合性を図るため、中央最低賃金審議会が、毎年、地域別最低賃金額改定の「目安」を作成し、地方最低賃金審議会へ提示している。

また、目安は、地方最低賃金審議会の審議の参考として示すものであって、これを拘束するものでないこととされている。

なお、地域別最低賃金額の表示については、従来、日額・時間額併用方式となっていたが、平成 14 年度以降時間額単独方式に移行されており、目安についても、平成 14 年度以降時間額で示すこととなっている。

目安審議及び地域別最低賃金審議の流れ

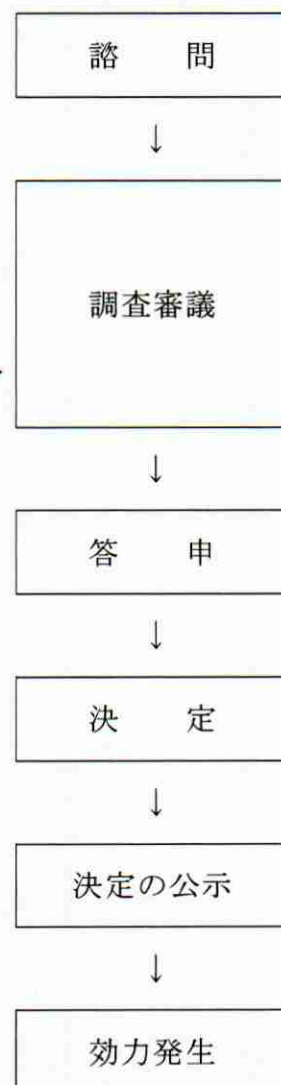
中央最低賃金審議会

【目安審議】



地方最低賃金審議会

【地域別最低賃金審議】



目安を提示



地域別最低賃金の全国加重平均額と引上げ率の推移

年度	平成 27	28	29	30	令和元	2	3	4	5
最低賃金額									
時間額 (円)	798	823	848	874	901	902	930	961	1,004
対前年度引上げ額 (円)	18	25 (※)	25	26	27	1	28	31	43 (※)
(前年度比) (%)	(2.31)	(3.13)	(3.04)	(3.07)	(3.09)	(0.11)	(3.10)	(3.33)	(4.48)

- (注) 1 金額は適用労働者数による全国加重平均額である。
 2 ()内は引上げ率 (%)を示す。
 3 (※)は全国加重平均の算定に用いる経済センサス等の労働者数の更新による影響分(平成28年度、令和5年度は+1円)が含まれる。

令和5年度地域別最低賃金額改定状況

ランク	都道府県名	最低賃金時間額（単位：円）	発効年月日
A	東 京	1,113	令和5年10月1日
	神 奈 川	1,112	令和5年10月1日
	大 阪	1,064	令和5年10月1日
	埼 玉	1,028	令和5年10月1日
	愛 知	1,027	令和5年10月1日
	千 葉	1,026	令和5年10月1日
B	京 都	1,008	令和5年10月6日
	兵 庫	1,001	令和5年10月1日
	静 岡	984	令和5年10月1日
	三 重	973	令和5年10月1日
	広 島	970	令和5年10月1日
	滋 賀	967	令和5年10月1日
	北 海 道	960	令和5年10月1日
	栃 木	954	令和5年10月1日
	茨 城	953	令和5年10月1日
	岐 阜	950	令和5年10月1日
	富 山	948	令和5年10月1日
	長 野	948	令和5年10月1日
	福 岡	941	令和5年10月6日
	山 梨	938	令和5年10月1日
	奈 良	936	令和5年10月1日
	群 馬	935	令和5年10月5日
	石 川	933	令和5年10月8日
	岡 山	932	令和5年10月1日
	新 潟	931	令和5年10月1日
	福 井	931	令和5年10月1日
	和 歌 山	929	令和5年10月1日
	山 口	928	令和5年10月1日
	宮 城	923	令和5年10月1日
	香 川	918	令和5年10月1日
島 根	904	令和5年10月6日	
福 島	900	令和5年10月1日	
愛 媛	897	令和5年10月6日	
徳 島	896	令和5年10月1日	
C	山 形	900	令和5年10月14日
	鳥 取	900	令和5年10月5日
	佐 賀	900	令和5年10月14日
	大 分	899	令和5年10月6日
	青 森	898	令和5年10月7日
	長 崎	898	令和5年10月13日
	熊 本	898	令和5年10月8日
	秋 田	897	令和5年10月1日
	高 知	897	令和5年10月8日
	宮 崎	897	令和5年10月6日
	鹿 児 島	897	令和5年10月6日
	沖 縄	896	令和5年10月8日
岩 手	893	令和5年10月4日	

令和6年6月25日

中央最低賃金審議会委員名簿

(公益委員)

戎野淑子	立正大学経済学部教授
権丈英子	亜細亜大学経済学部長・教授
小西康之	明治大学法学部教授
首藤若菜	立教大学経済学部教授
藤村博之	独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長
松浦民恵	法政大学キャリアデザイン学部教授

(労働者側委員)

池田智香子	全日本自動車産業労働組合総連合会中央執行委員
伊藤彰英	日本基幹産業労働組合連合会企画調査部部长
永井幸子	UAゼンセン副書記長
仁平章	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
平野覚	JAM労働・調査グループ長
水崎恵一	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員

(使用者側委員)

大下英和	日本商工会議所産業政策第二部長
佐久間一浩	全国中小企業団体中央会事務局次長
志賀律子	株式会社麻布タマヤ代表取締役
土井和雄	全国商工会連合会中小企業問題研究所所長
新田秀司	一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部長
堀内麻祐子	株式会社センショー代表取締役

(注) 掲載順は、五十音順である。

目安に関する小委員会委員名簿

(公益委員)

戎野淑子	小西康之
首藤若菜	藤村博之

(労働者側委員)

伊藤彰英	永井幸子
仁平章	水崎恵一

(使用者側委員)

大下英和	佐久間一浩
土井和雄	新田秀司

(注) 名簿は五十音順である。

群馬地方最低賃金審議会に対する意見書

全労連・全国一般群馬労働組合
執行委員長

今、労働者の実質賃金は26か月マイナスとなった。岸田首相は、賃金倍増と言ったけれど、賃上げは政府が行うものでなく労使の力関係が大きく空手形であった。

確かに、今年の春闘では、大手企業での賃上げは5桁回答が続出していた。だが、日本の8割以上を占める中小企業では、昨年並みの賃上げあるいは賃上げすらできない状況となった。これら中小企業では、労働力不足や人件費の高騰に外国人労働者等を雇い凌いでいるのが現状である。しかし、これも派遣業を主体とした、政府のテコ入れ政策と言える。

一方物価高は、1年前からさらに広がり数百もの食品や物品が値上がり、買い控え減少が強くなり消費を冷え込ませている。

国民からすれば、消費税を減税あるいは廃止、社会保険料の減免などを行えば、景気は一気に上がることが世論として指摘されている。しかし、政府はこれを行おうとはしない。それは、これまで続けてきた大企業減税が止まるからという見方が強い。

岸田首相の海外へのバラマキは、日本の現状を考えれば度を越えている。そんな中、自民党の裏金事件は社会を驚かせた。しかし、これは一端であり、官房機密費の使われ方や企業献金禁止も含めた真の政治改革が求められている。この間の実質賃金の下降は、アベノミクスを始めとした、大企業や富裕層重視の施策ばかりを強化してきた結果と言える。それが大企業減税であり、輸出での還付金であった。その結果、大企業の収益はかつてない規模となっており、その収益が社会的に分配されず内部留保となってかつてない額に膨れ上がっているとみるべきである。

私たちの提案は、全国一律で時給1,500円に引き上げること。同時にこれを実現できる中小企業への支援策を講じることである。少なくともこれを行えば景気は上がると断言する。それを実施するには、労使の考えを一致させる協議と政府に対する要求獲得である。そのため、私たち全労連の仲間が最低生計費試算調査を行い、データとして生活に最低限必要な生活費を試算してきた。その結果、5年前の調査結果での時給額は1,500円～1,600円という結果であった。現在はさらに物価高であり、試算額もこれによりかなりアップしていると思われる。

他国においては最低生活保障＝最低賃金としている。言い換えれば、生活できない水準ではないということ。日本の最低賃金額で1年間働いても、ワーキングプアの領域を脱しないという中身では駄目だと思ふべきである。

少子化が叫ばれているが、大本は子供を産み育てる生活レベルにないということである。これを打開するためにも最低賃金の引き上げが重要視されなければならない。ぜひ、今回の改正ではこの点を重視して検討していただきたい。



以上



2024年7月20日

群馬県地方最低賃金審議会
会長 谷口 聡 殿

生協労連 コープネットグループ労働組合
中央執行委員長

2024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は、生活協同組合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。

運動方針の柱として、格差と貧困をなくすための最低賃金引き上げをめざし、とりわけ最低賃金におきましては、地域間格差の解消、どこでもだれでも8時間働いたら暮らせる社会、最低賃金1,500円の実現をめざしています。

今年度の群馬地方最低賃金額の改定につきまして、生協職場のなかまを代表して、意見を述べさせていただきます。

1.2024年最低賃金改定にあたって

最低賃金制度は、賃金の最低額を規定することで、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」が保障されるものです。しかし、急激な物価上昇により、多くの生活者の暮らしが逼迫し、とりわけ非正規労働者など低所得者の暮らしは危機的状況にあります。従前から存在する格差と貧困の問題もより深刻さを増しています。

このため2023年度の最賃改定では、物価上昇に見合う最低賃金の引き上げが社会的に求められていたわけであり、群馬県の最低賃金改定では過去最高額の改定で時間額935円となりましたが、この水準では法定1日8時間労働で週5日勤務と仮定した場合、月額約165,000円、年額約1,970,000円にしかありません。結果、この間の物価上昇率には届かない改定率に留まりました。

他国では急激な物価上昇に対応するため年に何度も最低賃金を引き上げた例もあり、とりわけ切迫している低賃金労働者の生活維持のためには、群馬県労働局長あてに「2023年度内最低賃金額再改定の要請書」を提出させていただきました。残念ながら年度内の再改定は実現しませんでした。再改定を求められた主旨を受け止めて、2024年度の最低賃金審議会では議論していただきたいと考えます。

厚生労働省は18日に中央最低賃金審議会（厚労相の諮問機関）の小委員会を開いて、労働者側の委員は41道府県を中心に現行水準から67円引き上げ、全国でおよそ半分の都道府県で最低賃金を1000円以上にするよう求めたと報道されていますので、群馬県の最低賃金の改定についても大幅な引き上げを強く求めます。

この間、生協労連が加盟する全労連の地方組織が取り組んだ生計費資産調査では、全国どこで暮らしても生活費に大きな差はなく1,400円～1,600円という結果が出ています。つまり、群馬県の最低賃金935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」ができないということが証明されました。

2.全国一律で最低生計費を保障する最賃制度の確立を

2023年の改定では、最高額の東京都が1,113円、最低額の岩手県は893円で220円(19.8%)もの格差があります。ランク制度によって地域間格差は年々拡大し、2006年の109円から2023年には220円と格差は2倍以上に広がっています。

しかし、前述したように「最低生計費試算調査」の結果は都市部も地方も25歳単身で月額24万円(税込)、時間額1,500円以上(月150時間)必要との結果が示されています。

最低賃金に地域間格差があることによって、最低賃金が低い地方では、労働者、特に若者が都市部へ流出する要因になっています。最低賃金の地域間格差は、労働者の賃金格差となり生活保護、年

金、公務員賃金、保険料に至るまで様々な制度の格差となっています。その結果、地方の高齢化と過疎化が進み、活力が奪われ、地域経済の疲弊を招いています。

どこで暮らしても同じ仕事には同じ賃金が得られる同一労働同一賃金を実現することで、いまのような地域間格差を解消することが必要です。

最低生計費を満たさない現在の最低賃金額は、暮らしていく収入として不十分ですし、働く者の貧困は改善されません。目安金額や使用者の支払い能力にとらわれることなく、直ちに最低生計費を保証する最低賃金として、2024年度に最低賃金額1,000円以上の実現をめざす審議をお願いします。

私たちが取り組んでいる「全国一律最低賃金制度の確立を求める署名」を生協労連として国会に提出するべく、5月に取り組んだ中央行動の中で趣旨に賛同いただいている紹介議員に手渡しました。紹介議員の数は関東地方の議員は過去最高の37人で国会でも全国一律制へ向けて大きく動いています。

3.最低賃金の引き上げは、中小企業政策とセットで

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い能力がないことが最低賃金があ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となっています。政府、政治にできることが最低賃金の抜本的引上げによる賃金の底上げです。中央最低賃金審議会が、議論のうえ、最低賃金近傍の労働者が生活改善を実感でき、将来に展望がみえる答申を出していただくことを求めます。

こうした政策を早期に実行することが、個人消費を回復し経済の活性化にもつながります。

4.最後に

働く者の生存権とは、労働力を再生産できる人間らしい生き方、生活ができる最低生計費を満たす最低賃金によって保障されるべきものです。よって私たちは、憲法および労働基準法、最低賃金法に基づき、働く者の生存権を保証する最低賃金として全国一律制と1,500円を求めます。

群馬地方最低賃金審議会運営規程の定めでは、会議は原則として公開とされています。しかし、2024年度の群馬県の地域最低賃金の審議会は、具体的な金額を審議する専門部会を公開することは、率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれる場合があるとの理由で、非公開とすることが昨年に引き続き確認されました。このことは残念でなりません。

全面的に公開している鳥取地方最低賃金審議会では、「公開することで議論が活発になった」（鳥取県最低賃金審議会元会長の鳥取大学名誉教授・藤田安一氏の談話）という経験が報告されています。「原則公開」の原点に立ち返って、審議の透明性を確保し、広く国民が関心をもてる運営に改善していただくことを求めます。

以上

パート労働黒書 No.11

最低賃金は全国一律
いますぐ 1,500 円以上！
めざせ 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

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年春闘準備のための生活実感アンケート」では、収入が増えているにも関わらず、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。収入が増加していてもそれを上回る物価高騰で、実質賃金が顕著に低下し、生活実感の悪化となっ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づき高くなっています。このような中で「切り詰めている費目」は「食費」で、生協に勤めていても、自分の店舗で食料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ったら、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つけさせている」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、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2万円の赤字がでてい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、突発的な支出に対応するためにも貯蓄できる賃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円以上は喫緊の課題です。

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ない実態があること。
- ③ 自分自身も将来不安がある中で、子どもの世代まで希望がない状況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. 聞き取り編

1. 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。今はなんとかこなしているが、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。毎年時給が上がっても暮らしは楽にならない。

2. 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。今年の継続は決まったが、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ても助かるが。

3. 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7時間 時給 1,500 円
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。
困っていること	人手がなく、突発的な休みが取りづらい。
希望・要求	時給 1,700 円に。正規と同じ処遇をもとめます。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。

4. 女性 60 代

属性	女性 60 代
家族構成	4人家族
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・要望	少しでも安心な暮らしを送りたいです。

5. 女性 60 代

属性	女性 60 代
家族構成	自分と子ども 2人 (30代)

働き方の実態	ダブルワーク ①1日8時間 週5日 時給1,100円(交通費込み) ②1日2時間 週4日 時給1,032円(時間手当有り)
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。 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	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頼らずがんばりたいと思っている。
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。

6. 女性40代

属性	女性40代
家族構成	3人家族 夫40代、子ども10代
働き方の実態	10時30分～15時45分 週4日 時給935円
暮らしの実態	共働きの家族です。大学生の子どもが1人いますが、学費などの支払い、他ローンなどもありまだまだ大変で毎月ギリギリの生活を送っています。 現在週4日から5日に変更して社会保険などに加入しようかどうかを迷ってもありますが、なかなか決断できずにいます。
希望・要望	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。

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ったためか、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けるが、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って良かった。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、最賃が低い。野菜などはこちらより安いと思うが、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って大変だと言っていた。最賃を全国一律にすることは必要だと思う。

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っても返済はつづく。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り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まった金額で家の修繕費用がかかってくるのが想定されるが、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してほしい。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。私たちがギリギリの生活をおくっている。 「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。

10. 女性—

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	食費、光熱費、子どもの教育費に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
希望・要望	時給 1,500 円はとて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。子どもの手を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。

11. 女性 50 代

属性	女性 50 代
家族構成	自分と夫
働き方の実態	1 日 5 時間、週 5 日 時給 1,150 円
暮らしの実態 困っていること	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。
希望・要望	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。

12. 女性 60 代

属性	女性 60 代
家族構成	夫、子ども（2 人とも社会人）、自分
働き方の実態	週 3～4、1 日 4～7 時間、7 時間は週 1～2 回 扶養の範囲内で勤務
暮らしの実態	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。
困っていること	この物価高もあり、これから先年金だけで暮らしていけるのか、先が見えないので不安。働けるうちは働きたい。夫も元気で働きつづけてほしい。

希望・要望	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。他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ってほしい。
-------	---

13. 女性 60 代

属性	女性 60 代
家族構成	4 人家族
働き方の実態	1 日 3 時間、週 5 日 時給 1,015 円
暮らしの実態 困っていること	収入は変わらない。 人手不足で有休がとれないので身体がそろそろ限界です。
希望・要望	シフト制をやめてほしい。

14. 女性 50 代

属性	女性 50 代
家族構成	5 人家族 夫、子ども 2 人、祖母
働き方の実態	1 日 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	残業が減って収入が減った。物価高騰で生活費を工面するのが大変。
希望・要望	一時金と退職金込みの時給になっているため、一時金と退職金がある制度に変更したいが、今の制度ではできない。老後の生活が不安。

15. 女性 20 代

属性	女性 20 代
家族構成	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、トリプ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い、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	女性 50 代
家族構成	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
暮らしの実態 困っていること	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	男性 30 代
家族構成	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
暮らしの実態 困っていること	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、バイトも雇いたい人が人件費はかなりの出費。配送パートの給料を店の補填にしている。 子どももまだ小学生なので、これからお金が必要になってくる。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。 子どもの医療費の窓口負担が、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	女性 40 代
家族構成	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	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。業務内容が毎年しんどくなること。
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。

20. 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 5 時間 週 5 日 時給 970 円
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、娘が出産で帰っ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に、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。

21. 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に生活しているが、物価が上がり、思うようには貯金ができない。老後、年金も下がり貯金がないと生活していけるか不安。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。

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ことを希望します。

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も、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、スタッド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プ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	<p>ダブルワーク (ときにトリプルワークの時もあり)</p> <p>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)。</p> <p>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る。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。</p> <p>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。</p>
時給	900 円
暮らしの実態、困っていること	<p>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で困る。</p> <p>2 つの仕事の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と感じる。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い。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い。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。</p> <p>休みが多い月は賃金が安く、家のローン等の支払いがキツイ時がある。別の月に貯めておいて当月に当てようとしているが、そもそもの時給が低いので、思うようにならない。電気代を始めとしたさまざまな物価が上がっているため、今でも苦しさを感じるが、今後もっと苦しくなると思われる。</p>
希望・要求	<p>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。</p> <p>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</p>

	<p>が欲しい。</p> <p>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さなければならない。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（実質はもっと多い）、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買えるほうが良いと考える。</p>
--	---

26. 女性 40代

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 週 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。社会保険に加入した。 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っている。 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ませんが、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	店舗パート 1 日 6 h 1 ヶ月 120 h 社保加入 1 ヶ月の残業時間 10 h ほど（最近はない）
時給	1,045 円（日祝日の割り増し 1 h/200 円あり）
暮らしの実態 困っていること	<p>元々は 1 日 4 h 勤務の扶養範囲で働いていたが、1 年ほど前、夫が自営業（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、自分ももっと収入を増やさないとならないと思い、6 h 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。</p> <p>働く時間が 2 時間増えたので、その分の収入が増えると思っていたが、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。</p> <p>結局、夫は以前の会社勤めに戻ることを選択した。しかし、これからの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。</p> <p>子どもたちの世話も精一杯したい。身体の負担は大きいですが、今は休んでいる場合ではないと思っている。</p>
希望・要求	<p>子どもを扶養しているのだから、家族手当を正規労働者と同様に適用してくれと労働組合を通じてずっと訴えていたが、実現していない。正規労働者にある制度が、なぜ時給労働者に適用されないのかと思う。</p> <p>希望休みを都合してくれるなど、周りの理解もあり、仕事自体に大きな不満はないが、もっと制度や処遇を改善してほしい。今は子どもの成長が楽しみ。子どもたちの将来が制限されることなく、好きな進路を選ばせてあげたいと思う。</p>

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、よっ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ある。
暮らしの実態 困っていること	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。
希望・要望	

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	物価高、光熱費、ガソリン代の高騰
希望・要望	時給が上がることを希望します。

30. 女性 —

属性	女性 —
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、最近では定時に退勤でき

	ない忙しい日は他の方に仕事を依頼できる環境になり、ほぼ残業なしで働いています。
暮らしの実態 困っていること	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。
希望・要望	

31. 女性 60代

属性	女性 60代
家族構成	2人暮らし
働き方の実態	1日3.5時間 週5日 時給 1,030円
暮らしの実態 困っていること	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とを考えていますが、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。

32. 女性 ー

属性	女性 ー
家族構成	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。

希望・要望	徐々に時給が上がるのではなく、一気に上がってくれた方が、壁を気にせずに働く事ができると思っています。
-------	--

33. 女性 —

属性	女性 —
家族構成	1人暮らし
働き方の実態	物価高になり生活は苦しくなるばかり。扶養家族がないので、社会保険料、税金も高く、手取りが少ない。生活費は削れる部分は削っているが、食事を1日2回にするときもあるほどです
暮らしの実態 困っていること	将来への不安が大きい。 来年配送方法が変わると時給が200円以上下がる。そのうえ、配送もきつくなるので、働き続けられるのだろうか？ 転職した方がいいのか？
希望・要望	

34. 女性 50代

属性	女性 50代
家族構成	2人暮らし
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	子どもが留学中で、円高の影響が大きく、出費が数十万円単位で増えました。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。
希望・要望	時給を上げてほしい。

35. 女性 50代

属性	女性 50代
家族構成	夫 子ども2人 自分
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	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。
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 ー

属性	女性 ー
家族構成	夫、自分、子ども3人の5人家族
働き方の実態	契約時間は週30時間。
暮らしの実態	夫婦共働きなので少しは余裕があります。
困っていること	配送方法が変わるので、時給がかなり下がる。うえに、仕事が重くなる。(個配ばかり)ので体が続くかどうか不安です。(今までがんばってきたのにどうなるか)
希望・要望	

37. 女性 50 代

属性	女性 50 代
家族構成	夫 子ども 2 人 自分
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	<p>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きましたが 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金に貸付奨学金を加えて賄っています。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。</p> <p>次男が大学院へ進学するための資金確保も奨学金でギリギリだし、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。</p> <p>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。</p>
希望・要望	<p>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。</p>

38. 女性 60 代

属性	女性 60 代
家族構成	2 人暮らし
働き方の実態	<p>1 日 3 時間 週 5 日 時給 1,030 円</p> <p>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</p>

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つづけることができるか不安に思っている。
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ことを望む。

39. 女性 50代

属性	女性 50代
家族構成	2人暮らし
働き方の実態	1日4時間 週4日 時給 1,000円
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。
希望・要望	子どもが社会人になったので、貯金したい。時給を上げてほしい。

40. 女性 50代

属性	女性 50代
家族構成	2人暮らし
働き方の実態	1日5時間 週3日 時給 1,000円 ダブルワークで 1日4時間 週3日以内 時給 950円
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っ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	長く働けて時給も高くなることが見えていれば、安心してリフォームできる。

41. 女性 40 代

属性	女性 40 代
家族構成	2人暮らし
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	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。
希望・要望	給料が上がること。物価高騰が終わること。

42. 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 1,000円 ダブルワーク 1日3時間以内 週3日以内
暮らしの実態 困っていること	子どもの大学進学に伴って生活がすごく苦しくなった。田舎から大学へ行かせるのは想像以上に厳しかった。
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。

43. 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 週5日 時給 1,010円
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続けられるか、自分たちの老後のお金は足りるのか不安。

希望・要望	他県と同じくらいの時給を希望する。
-------	-------------------

44. 女性 60 代

属性	女性 60 代
家族構成	5 人暮らし
働き方の実態	1 日 3 時間 週 4 日 時給 1,000 円
暮らしの実態 困っていること	今年になってから病気になって通院しています。年をとってあちこち悪くなり、通院するとお金がかかり、働く時間が短くなって収入も減りました。お金はあった方がいいです。
希望・要望	年金だけではとても生活できません。元気で働けるうちは年齢に関係なく働きたいです。

45. 女性 50 代

属性	女性 50 代
家族構成	4 人暮らし
働き方の実態	1 日 4 時間 週 4 日 時給 1,200 円
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、生活に不安を感じる、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	給料があがって、一時金がもらえるようになってほしい。

46. 女性 60 代

属性	女性 60 代
家族構成	1 人暮らし
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

属性	女性 50 代
家族構成	4 人暮らし
働き方の実態	1 日 6 時間 週 5 日 時給 1,460 円
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ったら良かったと思うようになりました。
希望・要望	60 才以上でも一時金を要求します。

48. 女性 50 代

属性	女性 50 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	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。 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

	どして収入を増やさないといけないかな…
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。

49. 女性 50 代

属性	女性 50 代
家族構成	2人暮らし
働き方の実態	1日3時間45分 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。夫が正規の時より収入は減っていて大変です。持ち家のローンは終わっていますが、税金とメン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ったら・・・と考えると今よりもっと切り詰めないといけないと感じて不安になります。
希望・要望	2人とも健康で長く働けて、時給が高くなるとこの不安も少しは小さくなります。

50. 女性 60 代

属性	女性 60 代
家族構成	2人暮らし
働き方の実態	1日3.5時間 週5日 時給 1,000円
暮らしの実態 困っていること	年金受給年齢がどんどん先になり、動けるうちは、働けるうちは…と働いています。子ども結婚などの大きい支出があり、細々と食費を削りやりくりしています。 今は元気ですが、病気したら…と思うと不安です。
希望・要望	時給を上げてほしいです。一時金もあってほしい。毎年、時給が上がるのがわかっているならば、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。

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	<p>今年、長女が就職して家にお金を入れてくれるようになったので、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、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ないので、不安は常にあります。</p> <p>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。</p> <p>老後の蓄えがありません。できません。給料が上がりにません。一時金がありません。体力がいつ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っていると思います。</p>
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、職場のなかま同士で不協和音が生じているので、分かり易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。

52. 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）
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ったため変化なし
暮らしの実態	夫は、父の個人経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ったため転職するよう言っていました。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

	<p>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いています。</p> <p>私と同じ派遣会社で夫も働けないかと仕事を探し、長期の仕事があったので、派遣会社に登録し働き始めました。</p> <p>時給制なので、働いた分の給与しかもらえませんが、収入があるという安心感は得られています。</p>
困っていること	<p>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です。</p> <p>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。</p> <p>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って大変です。</p> <p>子どもは卒業したら専門学校に行きたいと言っていますが、お金が無いから進学は難しいと言いつけています。でも、本当は好きな所に行かせてあげたいです。</p>
希望・要望	<p>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。</p>

53. 女性 50 代

属性	女性 50 代
家族構成	夫と 2 人
働き方の実態	<p>生協の非常勤ヘルパーと警備の仕事のダブルワーク。現在は訪問介護の利用者さんの都合によりサービスに入っていない状態のため、警備の仕事がメインになっている。労働時間は 1 日 3 時間以内で週 3 日以下。</p> <p>時給 警備の仕事 1,300 円 非常勤ヘルパーは 1,400 円+処遇改善加算。</p>
暮らしの実態 困っていること	<p>30 代で乳がんになり手術でリンパを取ったので、疲れた時に回復までに時間がかかる。そのため普通の人のような時間は働けず、短時間労働しかできない。</p> <p>自分も夫も定期的な通院と服薬がある。歳をとっていくので、それらが減ることは考えられない。アレルギーの関係で 2 ヶ月に一度もらっている眼科の薬が最も高い。年金受給までにはまだ年数があるため、仕事は続けるしかない。特に非常勤</p>

	<p>ヘルパーの収入が不安定だし、警備の仕事も今の仕事は2ヶ所目で、その前にやっていた警備の仕事も登録を切らずに残してある。友人からは1ヶ所に絞ったと言われてたりするが、非正規の仕事は不安定なので複数の収入源を持っていないと不安。1ヶ所に絞ったらそれがなくなった時に収入がゼロになるリスクがある。</p> <p>自分も夫もコロナ感染症に罹患して数ヶ月休んだことがある。その時は給料収入がなくなり、自治体から補助金を借りた。何度か借りて、トータルで200万円くらい借りている。毎月1万円ずつ返済しているが、何年かかるかわからない。生活は楽ではないにも関わらず、返済が免除になるほどの低収入ではないため返し続けるしかない状況。現在住んでいる賃貸マンションが築50年以上で老朽化しているため、オーナーが建て替えを計画している。1年後までに立ち退きを迫られていて、立ち退き料が立ち退き後に入るため、一旦引っ越しにかかる費用を自己負担しなければならない。</p>
希望・要望	<p>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、歳を取っ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ない人が多い。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。</p>

54. 女性60代

属性	女性60代
家族構成	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
暮らしの実態 困っていること	<p>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。</p> <p>現在、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入退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</p>

	<p>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。私が働けなくなった時のために、今は少しでも貯蓄をしないといけないと思っています。</p> <p>後4年程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られないといけません。身体が続く限り働きたいと思っています。</p>
希望・要望	<p>数十円のベースアップだと、税金や社会保険の支払いや物価高騰で消えてしまいます。今すぐ1,500円になってほしいです。</p>

55. 女性 50代

属性	女性 50代
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
働き方の実態	9時から15時30分 週4日 時給 945円
暮らしの実態 困っていること	<p>施設の老朽化に伴い職場が移転し、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。新しい職場は今までより遠くなり、通勤時間も長くなりました。</p> <p>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。</p> <p>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人暮らしですが、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。</p>
希望・要望	<p>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。</p> <p>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。</p>

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

自分は配送センターで働く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、パチンコのような射幸心を煽る趣味にも興味が無いので、無駄な出費はそれほどなく、現在は持ちこたえています。将来への不安は大きいです。特に、父はかなり毫碌してきており、それに対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れるかというところです。

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わせざるを得なかっ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」を顕著に感じます。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、利権団体と化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えます。個人の力は弱いですが、こうしたことを常に意識して、集団として存在感を示していけるようになれば、少しは今後希望が持てるように思います。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、自分が賃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、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ています。

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ってからの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ていって欲しいです。

定年になる年齢も、今後延長となっていくのかもしれませんが、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・・・と思いますが。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する予定でしたが、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円以上に上がれば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

炎を持っており、右手首腱鞘炎は医師からはなるべく使わないようにと言われて
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 D生協

ダブルワークをせざるを得なかった

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たらいいな」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ていただくなど、生協で働いていたからこそ、介護
と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時間以上働けるのは一部の人にな
っています。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
境になっていません。

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なかったこ
とが残念です。

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円で少しず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。仕事から帰っ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る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円以上にならない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 F生協

「憲法25条」で保障された生活に ～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、昼から夕方までの6時間契約で働いています。

この間、お昼の休憩時間に一緒にお弁当を食べていると、彼女はこんな話を始めました。

「実はお母さんがガンになって……。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ったね。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れません。」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よく、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。社会保険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時間契約になったとして、増える手取りは4万1千円余りです。これで今まで負担していなかった家賃や光熱費や食費をまかな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ずしの追加をします。巻き寿司の機械を洗ったりします。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ょり、若い娘さんはちょっと敬遠したくなる仕事です。

「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なさい。いずれはリーダーになれるように、リーダーの仕事をよくみて覚え、リーダーの指示に従ってがんばるのよ。リーダーになっ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、扶養手当も住宅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」という名でくられるパートの立場です。パートを安く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事ができます。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年間注文の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、スムーズにできる案件もありますが、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16~17万円あっても、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。去年は、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。そんな状況を知ってか、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。食費も値上がり凄いのので、食べたいものとか当たり前の値段では買えません。半額を狙っ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~?」が母の口ぐせになってきます。値上げラッシュが凄いです。それを解決するには、時給は最低でも1,500円は必要です。1,000円とか言われていられません。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、しようとも思いません。不安のない、安心して暮らせる普通の暮らしがしたいだけです。車も高級な車に乗りたいとか思いませんし、普通の軽自動車でもいいです。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。どうかお願いします。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。

非正規労働者であっ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

節約していても生活が苦しい

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。残業はすると言われるし、今ま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ない、いつだっ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ていません。ガソリン代、電車賃も次々と値上がりして、皆、普段からイライラしています。

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、転勤でいなくなったことから、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と、生活ができそうにありません。60歳からもらえるとと思っていた年金も、65歳からになるなど、このままでは、何歳になったら年金をもらえるかわかりません。私が65歳になったときには、どのようになっているのだろうか考えると不安です。

パートで働き始めた頃は、「60歳まではがんばろう」と思っていたのですが、話が変わってしまいました。一体、何歳まで働かなければならないのでしょうか。それま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って、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います。

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らないのに、年 5 日しか取らせてもらえていないのが実態です。これで、法律を守っ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る」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。

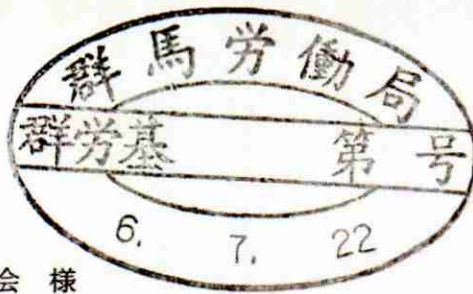
どこを向いても不安だらけの世の中で、働いても、働いても、生活が楽になりません。このような状態で、長男、長女の世代が明るい希望を持てるようになるのでしょうか。少子化対策を本気で考えるのであれば、今のままの日本のあり方ではダメだと思います。自分ひとりが生活していくことで精一杯の状態では、結婚して子どもを育てようという気持ちにはなれないと思います。

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8月2日

群馬地方最低賃金審議会 様

群馬県自治体一般労働組合
執行委員長 XXXXXXXXXX

最低賃金の改善を求める意見陳述書

私は、群馬県内で自治体の非正規職員や公務公共関係で働く労働者を組織し、その人達の要求実現をめざして活動する群馬県自治体一般労働組合の執行委員長の團原です。

本日は意見陳述の機会を得たことを嬉しく思います。

ご存じのように、全国的な視野でみると、労働者の実質賃金上昇率は2022年4月から2年以上にわたり前年度比でマイナスが続いています。24年度には、急激な「円安」と連動した物価高騰に続き、労働者の暮らしを一層、逼迫させています。今こそ最低賃金を大幅に引き上げ、労働者全体の賃金水準の底上げが必要です。加えて、地域間格差の是正と中小企業への大幅な財政支出などもすべきです。こうした地域循環型経済を確立すれば、30年余の日本経済の停滞を克服し、発展へと転換することは可能です。

しかし、群馬県の最低賃金は関東エリアで最低の935円です。その結果、何が起きているのか、一例を紹介します。埼玉県本庄市のファストフード店でバイトをしていた群馬県藤岡市の高校生が、群馬県の時給935円で働いていた問題です。指摘されて経営者は「群馬県の高校生だから『違法ではない』」と思っていた」と嘯く始末でした。当然、改善させました。

いまひとつ指摘したい事例があります。県を含む36自治体それぞれが、この最低賃金額をどのように判断しているかということです。当該組合が23年度に実施したアンケートに全自治体が回答したものをまとめました。それによると、最低賃金の時給について「高い」と回答した自治体数は0で、「妥当」が18、「安い」は8、回答なしは10でした。市町村の回答からは、引き上げの意向を持ちつつも、その打開策をめぐる苦勞が読み取れました。しかし、県は、判断の欄を無回答とし、その理由を「労使双方の代表等の審議を経て出された結果と認識している」としました。この内容には、働く人の気持ちをくまない行政の姿勢がよく表れていると思います。

隣の茨城県では昨年度にこんなことがありました。県知事が県の地方最賃の答申について「不当に安い」と抗議し、公開質問状を提出しました。この問題には、背景があります。それは、その年の1月、茨城県内の自治体で働く会計年度任用職員の時給が最低賃金を下回っていた問題をめぐり、私どもの上部組織である自治労連が地元の組合と協力して改善を求める運動を展開したことです。その結果、問題は是正され、改善を求める旨の総務省通知がだされました。全国紙・地方紙とも取り上げ、最賃への県民の意識が高まりました。

本題に入ります。群馬労働局長がこの審議会に示した諮問は「新しい資本主義のグラ

ンドデザイン及び実行計画 2024 改定版及び経済財政運営と改革の基本方針 2024 に配意した調査審議を求める」というものです。いわゆる、岸田政権が、金権腐敗政治に対する国民大多数の批判で末期状態にもかかわらず、通常国会閉会 2 日前に閣議決定した、いわゆる「骨太方針」です。

この「方針」は、2 年以上にわたって実質賃金さがり続けていることを認めながら「賃金上昇が物価上昇を上回っていくことが期待される」と根拠のない期待を書いています。財政健全化の名のもと医療・介護の全面改悪など社会保障切り捨てのメニューを並べました。他方で、大企業向けに減税や補助金などをばらまき、「防衛力強化」のための歳出については「多年度にわたり計画的に拡充する」と例外扱いする方針を明記し、5 年間で 43 兆円の軍拡に固執する姿勢を示しました。敵基地攻撃能力の保有をはじめとする「防衛力強化」の継続や、4 月の日米首脳会談で合意した「日米同盟強化」の推進を宣言し、それにかかわる歳出は「計画的に拡充する」としています。次世代半導体の量産に向けて特定の大企業に「重点的投資支援を行う」ため、法制上の措置を検討するとしました。岸田政権の対米従属・財界奉仕が浮き彫りになっています。

いまこそ、消費税減税や社会保障拡充などで物価高騰から国民を守り、政府関与できる最自民党政治からの根本的 転換が必要です。

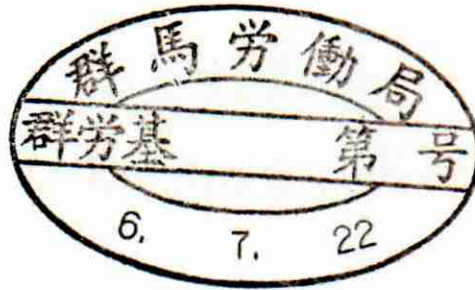
自治労連も参加する全労連による最低生計費調査結果によると、「最賃で地域差を設けることが、労働者の実態を反映していない」という結論が出てきました。月額 25 万円、時給 1,500 円への引上げは直ちに実施すべきです。

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も合わせて要請します。

最後に審議会の透明性を高めるために専門部会の公開を求めます。

2024年7月19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

事務局長

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、以下に述べる理由により、群馬県における地域別最低賃金をただちに1,500円以上に引き上げ、全国一律最低賃金制度の実現と中小企業支援の抜本的強化を答申に盛り込むことを求めます。

1. 総務省が発表した5月の消費者物価で、食料・光熱費・医薬品など生活に欠かせない「基礎的支出項目」は前年同月と比べ、4.7%上昇しています。一方、実質賃金はマイナス1.4%（2024年5月）、26カ月連続で減少となっています（厚生労働省・毎月勤労統計調査）。26ヶ月連続のマイナスはリーマンショック前後を超えて、比較可能な1991年以降の記録で過去最長を更新する深刻な事態となっています。今、「賃金が上がらない国」日本が社会的に可視化されています。最低賃金が日本の低賃金を温存する大きな一因となっていることは明らかです。

ここ数年、最低賃金は過去最高となる引き上げとなってはいますが、最賃近傍で働く労働者の生活は改善するどころか、異常な物価高騰によってさらに困難な状況となり「これでは暮らしていけない」と悲鳴が上がっています。最低賃金法の目的である「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、もっ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」を達成するため、これまでの延長線上ではない最低賃金の大幅な引き上げを求めます。

日本の最低賃金には、3つの大きな問題があります。第1は、あまりにも低額で自立して生

活できないこと、第2には、あまりにも都道府県間の較差が拡大してしまったこと、第3は、中小企業支援が脆弱であることです。

2. 第1のあまりにも低額で生活できないことについて述べます。

最低賃金額は、あまりにも低く抑えられており、これでは「8時間働いても」自立して人間らしく暮らすことはできません。私たち県労会議が加盟する全国労働組合総連合（全労連）の各地方組織が全国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「最低生計費試算調査」によると、全国どこでも25歳単身で月額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。また、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が明らかになっています。これに比して、群馬県の最低賃金額935円は6割程度であり、これでは自立して人間らしく暮らすことはきわめて困難です。

中央でも地方でも最低賃金審議会においては、これまで労働者の生計費が審議に位置づけられているとは言い難い状況です。労働者の生計費を改定審議の土台としてしっかり位置づけ、最低賃金をただちに1,500円以上に引上げることを強く求めます。

海外に目を向けると、オーストラリア2,223円、イギリス2,102円、アメリカのワシントン州では2,346円になっています。主要先進国の中で日本の最低賃金（平均）は低水準にあり、韓国の最低賃金よりも低い水準となっています。

3. 最低賃金の第2の大問題である都道府県間の較差拡大について述べます。

2023年の改定では、最高額の東京都が1,113円、最低額の岩手県は893円で220円（19.8%）もの格差があります。ランク制度によって地域間格差は年々拡大し、2006年の109円から2023年には220円と格差は2倍以上に広がっています。しかし、前述したように「最低生計費試算調査」の結果は都市部も地方も25歳単身で月額24万円（税込）、時間額1,500円以上（月150時間）必要との結果が示されています。

最低賃金に地域間格差があることによって、最低賃金が低い地方では、労働者、特に若者が都市部へ流出する要因になっています。最低賃金の地域間格差は、労働者の賃金格差となり生活保護、年金、公務員賃金、保険料に至るまで様々な制度の格差となっています。その結果、地方の高齢化と過疎化が進み、活力が奪われ、地域経済の疲弊を招いています。

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、その現状の支払い能力や経済状況が勘案されて決められるため、低いままに決定される構造的な問題をもっていると考えています。また、「地域間格差拡大の抑制」という点から、高い地域は低い地域を考慮することで、引き上げを抑制する要因ともなっています。220円(19.8%)と開いた格差を改善するには、全国一律に最低賃金法を改正することが必要だと考えています。ぜひ、国に全国一律最低賃金制度の創設を求めることを、最低賃金審議会の答申に盛り込んで下さい。

最低賃金の大幅引き上げを求める声に対し、最低賃金審議会の審議の中で問題とされるのが「賃金支払い能力」ということです。地域別最低賃金は、同一都道府県内では同じ金額です。他の産業を考えてみても、群馬県内の中小企業と、県境を挟む埼玉県本庄市や児玉郡上里町、秩父市にある中小企業と、どれほど「賃金支払い能力」に違いがあるのでしょうか。明確な違いがあるというのであれば、審議会の中で具体的な資料を明示して審議されるべきではないのでしょうか。

4. 第3の中小企業支援が脆弱であることについて述べます。

私たちが求める「最低賃金を、ただちに1,500円以上に引上げ、1,700円を実現すること」は、内需を向上させ、地域経済の好循環を生み、中小企業の安定的な発展にもつながるものです。それでも、日本の中小企業の置かれた現状では、最低賃金1,500円への引上げは、中小企業の経営に大きな影響を与えます。だからこそ、私たちは最低賃金引き上げのための中小企業支援の抜本的強化を求めています。今年度の答申においても、国に中小企業支援の抜本的強化を実現するよう強く求めて下さい。

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いが必要です。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7割が中小企業で働いています。この中小企業の支払い能力がないことが、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、「賃金が上がる国」への転換を図ること、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「賃金引き上げ」が必要と言わざるを得ない状況になっています。政府、政治にできることが最低賃金の抜本的引き上げによる賃金の底上げです。

群馬地方最低賃金審議会が、議論のうへ、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、将来に展望が見える大幅な引き上げ答申を出していただくことを求めます。また、最低賃金の引き上げには中小企業に対する支援策の抜本的な強化を求める提言を出していただくことを求めます。

5. 最低賃金法は、「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、もって、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」としています。

日本の最低賃金は、先進諸国中で最も低水準の国に属し、労働者が健康で文化的な最低限の生活を営むことすら困難にするだけでなく、労働者・国民の消費購買力を押しとどめることによって地方経済の疲弊をも招いています。最低賃金1,500円以上、全国一律制の実現は、非正規雇用労働者だけでなく、労働者全体の賃金底上げと消費購買力向上による日本経済の好循環をも生み出すこととなります。

消費を向上させて経済の「好循環」を図るためには、賃金の底上げが最も効果的です。それには、全国一律最低賃金制に転換し、地域間格差を解消し、全国どこでも最低生計費を保障する時給1,500円以上に引き上げることが求められます。同時にそれを補完する、中小企業の願いに寄り添った利用しやすく行政の力強い支援策の拡充は不可欠です。

6. 最後に、審議会の運営についてのお願いです。専門部会も含めて審議の公開は全国に広がっています。全面的に公開している鳥取地方最低賃金審議会では、「公開することで議論が活発になった」という経験が報告されています。「原則公開」の原点に立ち返って、審議の透明性を確保し、広く県民が関心を持てる運営に改善していただくことを求めます。

以上

最低賃金全国一律制度の創設と、群馬県の最低賃金を1,500円以上に
引き上げるとともに、実効ある中小企業支援策を求める要請書

2024年7月24日

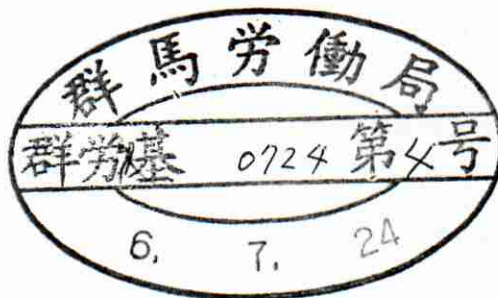
群馬労働局局長 殿

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

2,322筆



群馬県労働組合会議

群馬県前橋市本町3-9-10

**最低賃金全国一律制度の創設と、群馬県の最低賃金を 1,500 円以上に
引き上げるとともに、実効ある中小企業支援策を求める要請書**

2024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】

最低賃金は2023年の改定で加重平均1,004円となりましたが、加重平均を上回る地方は7つしかなく、最高額の東京(1,113円)と最低額の県(893円)との差は220円(19.8%)です。地域間格差は地方から都市部への人口流出、地域経済疲弊の要因となっています。何よりも、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」と悲鳴が上がっており、最低賃金の地域間格差を解消し、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、群馬県の最低賃金は935円で、関東の中で最も低く、北関東3県の中での格差も年々広がっています。

最低賃金全国一律制度の実現は、全国どこでも誰でも、ふつうに働けば人間らしい暮らしができ、若者の経済的自立を促して家族形成が現実と思える社会に変え、人口減少に歯止めをかける確かな道となります。最低賃金制度は新しい時代の要請にこたえられるよう、修正が迫られており、それは「全国どこでも最賃1,500円以上」です。

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、全国いっせいの最低賃金の大幅引き上げに対応できる特別な支援策と財政措置のほか、原材料費の高騰が続く中で諸経費が価格に適正に反映されるしくみや、単価の不当な切り下げといった大企業の下請けいじめをたすなど、コストが価格に適正に反映されるしくみを整備することも求められています。

上記の趣旨を踏まえ、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. 最低賃金の地域間格差をなくし、最低賃金全国一律制度を創設すること。
2. 群馬県の最低賃金をただちに時間額1,500円以上に引き上げること。
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

【取扱団体】 群馬県労働組合会議（県労会議）

群馬労働局長 上野 康博 様

群馬地方最低賃金審議会長 谷口 聡 様

2024年7月29日

日本共産党群馬県委員会

委員長

日本共産党群馬県議団

最低賃金時給大幅引き上げの実現に関する申し入れ

日ごろから、国民・県民生活の向上にご尽力されていることに敬意を表します。

総務省が発表した6月の全国消費者物価指数では、前年同月比+2.6%と、34カ月連続で上昇しました。政府の負担軽減策が半減されたことなどが影響し、電気代や都市ガス代が値上がりしました。前年同月比で電気代+13.4%、生鮮野菜+11.5%、ガソリン+3.7%など、生活に欠かせないあらゆる物価の値上がりが明らかになりました。

一方で、厚生労働省が8日に発表した5月の毎月勤労統計調査(速報)によると、実質賃金は前年同月比-1.4%と、26カ月連続でマイナスとなり、過去最長を更新しています。

こうした中、中央最低賃金審議会は7月24日、2024年度の最低賃金引き上げの目安額を全国一律で50円とすることを決めました。現在の群馬県の最低賃金は935円ですが、50円の引き上げでは物価高騰に追いつきません。また、50円プラスを実現しても、関東地方の中で、群馬県だけが1000円に届かない状況になります。これでは県民の気持ちに答えられません。65円以上がぜひとも必要です。

全国労働組合総連合(全労連)が実施した最低生計費調査では、健康で文化的な「人間らしい暮らし」をするためには、全国どこでも時給1500円以上必要ことが明らかになっています。岸田首相は「2030年代半ばまでには、全国平均で1500円にする」としていますが、あまりに遅すぎます。

同時に、賃金引き上げのためには、社会保険の負担軽減など中小企業への支援も不可欠です。全国一律で最賃の大幅引き上げが実現すれば、県内から東京や埼玉への労働力人口の流出に歯止めをかけ、地域経済や中小企業の経営安定化にもつながります。

去年は地方最低賃金審議会に、茨城、佐賀県知事が最低賃金の大幅引き上げを求め、今年は徳島県知事が1000円を越すように104円以上という申し入れをおこなっています。

以上をふまえ、日本共産党群馬県委員会と同県議団は、以下の事項の実現を強く要望します。

記

- 1、今回の最低賃金の引き上げを全国指針の50円の引き上げよりも高い65円以上の引き上げをめざし、最低でも1000円を越すこと。
- 2、岸田首相も提案する最低賃金の時給1500円以上をできるだけ早く実現すること。
- 3、最低賃金は全国一律とし、地域間格差を解消するよう政府に求めること。
- 4、中小企業、小規模事業者が賃金引き上げをするための、財政上、税制上の支援強化を政府に求めること。

以上



厚生労働省
群馬労働局発表
令和6年7月30日

【照会先】
群馬労働局職業安定部職業安定課
長 時田 明
地方労働市場情報官 天田 久徳

労働市場速報(令和6年6月)

有効求人倍率(季節調整値) 1.33 倍【全国 13位/全国 1.23 倍】

※前月 有効求人倍率(季節調整値) 1.32 倍【全国 15位/全国 1.24 倍】

正社員求人倍率(原数値) 1.03 倍【全国 23位/全国 0.96 倍】前年同月 1.03 倍

新規求人倍率(季節調整値) 2.34 倍 (前月: 1.88 倍)

群馬県の求人・求職の状況(原数値)

	6月	前年同月比	前年同月差	ポイント
有効求人数	34,047 人	▲ 4.9 %	▲ 1,758 人	16か月連続の減少
有効求職者数	27,681 人	0.6 %	176 人	3か月連続の増加
新規求人数	11,564 人	▲ 3.5 %	▲ 424 人	13か月連続の減少
新規求職者数	5,120 人	▲ 9.5 %	▲ 535 人	3か月ぶりの減少

- ・ 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は減少・有効は増加
- ・ 有効求人倍率(季節調整値)は3か月ぶりの増加

～～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	11,564 人	▲ 3.5 %	▲ 424 人	13か月連続の減少
主な産業	建設業	1,088 人	▲ 16.2 %	▲ 210 人	2か月連続の減少
	製造業	1,797 人	▲ 11.4 %	▲ 232 人	15か月連続の減少
	情報通信業	77 人	▲ 31.9 %	▲ 36 人	12か月連続の減少
	運輸業・郵便業	560 人	(▲ 13.4) %	(▲ 87) 人	2か月連続の減少
	卸売・小売業	1,915 人	(11.2) %	(193) 人	3か月ぶりの増加
	宿泊・飲食サービス	757 人	0.4 %	3 人	3か月ぶりの増加
	医療・福祉	2,964 人	(5.3) %	(148) 人	5か月ぶりの増加
	サービス業	1,046 人	(▲ 7.4) %	(▲ 83) 人	4か月連続の減少

総括

県内の雇用情勢は、求人が求職を上回って推移しているものの、持ち直しの動きに足踏みがみられる。物価上昇等が雇用に与える影響に十分注意していく必要がある。

(注) ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で「求職者マイページ」を開設した求職者数や、ハローワークインターネットサービスで探した求人に直接応募する「オンライン自主応募」による就職件数等が含まれている。

第1表 一般職業紹介状況(学卒を除きパートを含む)

項目	年月	令和6年	令和6年	令和5年	対前月増減率 (%)	対前年同月増減 率、差(%、ポイント)	季節調整値対前月 増減率、差(%、ポ イント)
		6月	5月	6月			
全	新規求職者数(人)	5,120	6,488	5,655	▲ 21.1	▲ 9.5	▲ 10.6
	新規求人数(人)	11,564	11,712	11,988	▲ 1.3	▲ 3.5	11.2
	新規求人倍率(倍)	2.34	1.88	2.20	—	0.14	0.46
	月間有効求職者数(人)	27,681	28,310	27,505	▲ 2.2	0.6	0.8
	月間有効求人数(人)	34,047	34,534	35,805	▲ 1.4	▲ 4.9	1.0
	有効求人倍率(倍)	1.33	1.32	1.41	—	▲ 0.08	0.01
	数	うち常用(倍)	1.21	1.18	1.21	—	0.00
うちパート(倍)		1.19	1.21	1.35	—	▲ 0.16	—
就職件数(件)		1,472	1,592	1,722	▲ 7.5	▲ 14.5	—
正社員有効求人倍率(倍)		1.03	1.01	1.03	—	0.00	—

(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ます。

2. 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)によります。

3. ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注)を参照してください。

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 (人)			
	全数	パート除く		パート	全数	パート除く			パート		
		うち常用				うち常用					
全 産 業	11,564	6,774	6,429	4,790	▲ 3.5	▲ 5.4	▲ 7.3	▲ 0.7	▲ 424		
産 業 別	建設業	1,088	1,021	1,021	67	▲ 16.2	▲ 14.2	▲ 14.2	▲ 38.0	▲ 210	
	製造業	1,797	1,314	1,291	483	▲ 11.4	▲ 12.2	▲ 11.1	▲ 9.2	▲ 232	
	主 業 内	食料品	385	204	191	181	20.3	40.7	39.4	3.4	65
		プラスチック製品	105	63	63	42	▲ 40.3	▲ 51.5	▲ 47.5	▲ 8.7	▲ 71
		金属製品	161	127	123	34	▲ 30.0	▲ 31.7	▲ 31.7	▲ 22.7	▲ 69
		はん用機械器具	157	127	127	30	▲ 7.1	▲ 9.9	▲ 9.9	7.1	▲ 12
		生産用機械器具製造業	94	88	88	6	▲ 12.1	2.3	3.5	▲ 71.4	▲ 13
		業務用機械器具製造業	44	33	33	11	12.8	13.8	13.8	10.0	5
		電気機械器具	117	95	89	22	▲ 32.4	▲ 26.9	▲ 25.8	▲ 48.8	▲ 56
	輸送用機械器具	353	314	314	39	19.7	21.2	26.1	8.3	58	
	情報通信業	77	60	60	17	▲ 31.9	▲ 41.2	▲ 41.2	54.5	▲ 36	
	運輸業・郵便業	560	451	424	109	(▲ 13.4)	(▲ 8.7)	(▲ 9.6)	(▲ 28.8)	(▲ 87)	
	卸売・小売業	1,915	888	879	1,027	(11.2)	(0.6)	(▲ 0.1)	(22.4)	(193)	
	宿泊業・飲食サービス業	757	172	167	585	0.4	▲ 16.5	▲ 13.9	6.8	3	
医療・福祉	2,964	1,563	1,412	1,401	(5.3)	(17.2)	(8.0)	(▲ 5.5)	(148)		
サービス業	1,046	573	487	473	(▲ 7.4)	(▲ 15.1)	(▲ 19.9)	(4.2)	(▲ 83)		

(注) 1. 令和6年4月以降については令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分、令和6年3月以前については平成25年10月改定「日本標準産業分類」に基づく区分。

2. 対前年同月比等については、産業分類改定による影響のある産業について()で示しています。

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)

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
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
令和2年度	6,117	1.6	10,905	▲ 19.4	1.78	26,448	11.2	31,223	▲ 20.0	1.18	1,648	407
令和3年度	5,982	▲ 2.2	12,294	12.7	2.06	26,422	▲ 0.1	34,859	11.6	1.32	1,720	414
令和4年度	5,916	▲ 1.1	13,369	8.7	2.26	26,079	▲ 1.3	38,660	10.9	1.48	1,657	398
令和5年度	5,719	▲ 3.3	12,656	▲ 5.3	2.21	26,213	0.5	36,683	▲ 5.1	1.40	1,560	395
5年 6月	5,655	▲ 5.7	11,988	▲ 9.3	r 2.20	27,505	▲ 1.1	35,805	▲ 5.9	r 1.41	1,722	426
7月	5,129	▲ 3.8	12,509	▲ 5.6	r 2.27	26,133	▲ 1.2	35,871	▲ 5.0	1.42	1,424	371
8月	5,395	▲ 6.9	12,903	▲ 7.8	r 2.24	25,928	▲ 0.3	36,140	▲ 7.7	1.41	1,445	366
9月	5,536	▲ 5.3	12,588	▲ 8.4	r 2.18	26,059	▲ 0.0	36,631	▲ 7.5	r 1.40	1,511	407
10月	5,877	5.8	13,567	▲ 2.2	r 2.16	26,491	2.4	37,634	▲ 6.7	r 1.39	1,589	448
11月	4,967	▲ 1.5	11,966	▲ 8.5	r 2.20	25,749	3.5	36,741	▲ 6.8	r 1.37	1,551	435
12月	4,448	2.3	12,178	▲ 5.5	r 2.21	24,434	5.1	36,791	▲ 4.5	r 1.38	1,292	370
6年 1月	6,119	▲ 2.2	13,557	▲ 1.7	2.20	24,809	3.6	36,589	▲ 5.2	1.36	1,212	316
2月	5,784	▲ 6.0	13,189	▲ 1.8	2.22	25,452	1.1	37,688	▲ 3.5	1.39	1,596	393
3月	5,941	▲ 11.3	12,120	▲ 5.9	2.26	26,117	▲ 2.4	37,311	▲ 3.1	1.44	1,990	427
4月	7,867	4.8	12,229	▲ 2.2	2.03	27,857	0.2	35,621	▲ 2.1	1.40	1,667	403
5月	6,488	3.5	11,712	▲ 8.5	1.88	28,310	0.9	34,534	▲ 5.7	1.32	1,592	386
6月	5,120	▲ 9.5	11,564	▲ 3.5	2.34	27,681	0.6	34,047	▲ 4.9	1.33	1,472	339

(注)1. 年度は月平均(求人倍率は原数値)。

2. rは令和6年1月分公表時に新季節調整値に改訂された数値を表します。

3. 受給者は雇用保険受給者を表します。

4. ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注)を参照してください。

第4表 群馬県の雇用保険の状況

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
令和元年度	1,504	8.0	5,353	15.4
令和2年度	1,867	24.1	7,350	37.3
令和3年度	1,502	▲ 19.5	5,876	▲ 20.1
令和4年度	1,545	2.8	5,561	▲ 5.4
令和5年度	1,564	1.2	5,811	4.5
5年 6月	1,626	0.5	6,066	5.5
7月	1,422	1.3	6,347	7.3
8月	1,448	▲ 1.6	6,570	2.4
9月	1,544	2.9	6,174	2.7
10月	1,680	11.0	6,216	7.5
11月	1,413	5.8	5,898	5.6
12月	1,151	4.4	5,539	4.4
6年 1月	1,395	▲ 7.1	5,584	2.8
2月	1,424	▲ 1.2	5,316	1.5
3月	1,354	▲ 16.7	5,103	▲ 0.8
4月	2,281	7.8	5,283	4.3
5月	2,166	▲ 1.3	5,755	▲ 1.6
6月	1,546	▲ 4.9	5,986	▲ 1.3

第5表 全国の主要指標

年月	項目	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)
令和元年度		1.55	162	2.3
令和2年度		1.10	198	2.9
令和3年度		1.16	191	2.8
令和4年度		1.31	178	2.6
令和5年度		1.29	178	2.6
6年 6月	r	1.31	179	2.5
7月	r	1.30	183	r 2.6
8月	r	1.30	186	r 2.6
9月		1.29	182	2.6
10月	r	1.29	175	2.5
11月	r	1.27	169	2.5
12月		1.27	156	2.5
6年 1月		1.27	163	2.4
2月		1.26	177	2.6
3月		1.28	185	2.6
4月		1.26	193	2.6
5月		1.24	193	2.6
6月		1.23	181	2.5

(注) 1. 年度は月平均。 2. 年度の求人倍率及び失業率は実数。

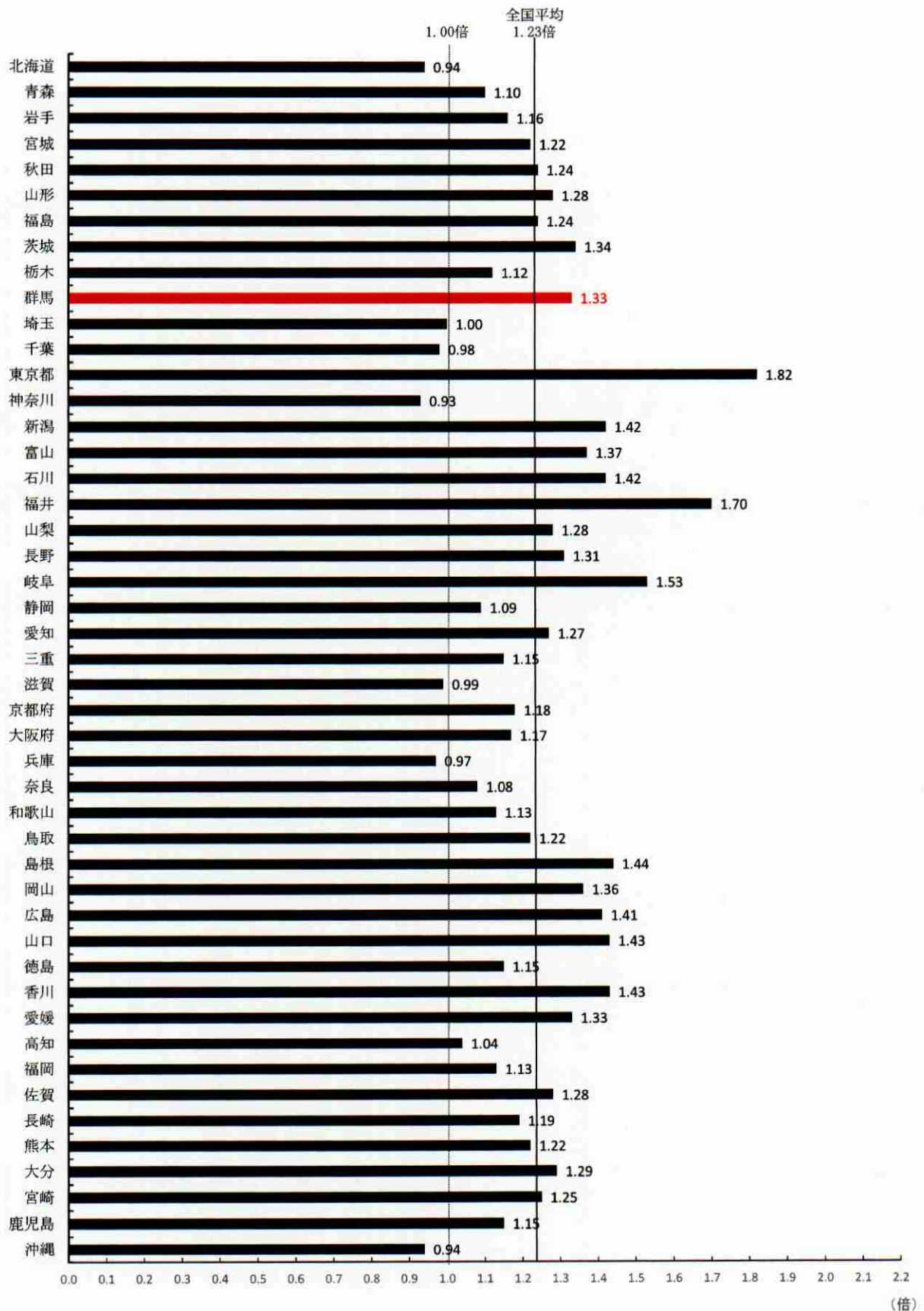
4. rは令和6年1月分公表時に新季節調整値に改訂された数値を表します。

5. 受給資格決定件数は速報値のため修正があり得ます。

6. ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注)を参照してください。

3. 失業者数及び失業率は総務省労働力調査によります。

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6年6月 全国平均1.23 [原数値1.16倍]



(注)1 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、季節調整係数が改定されます。

2 ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注)を参照してください。

前月との比較(令和6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	35,407 人	1.0 %
有効求職	26,686 人	0.8 %
有効求人倍率	1.33	0.01 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	12,722 人	11.2 %
新規求職	5,439 人	▲ 10.6 %
新規求人倍率	2.34	0.46 P

数値はすべて季節調整値

※ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注)を参照してください。

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

群馬労働局職業安定課職業安定課

	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 (%)
6年6月	▲ 3.5	▲ 16.2	▲ 11.4	▲ 31.9	(▲ 13.4)	(11.2)	0.4	(5.3)	(▲ 7.4)
6年5月	▲ 8.5	▲ 13.3	▲ 8.6	▲ 41.1	▲ 33.2	▲ 1.7	▲ 24.0	▲ 7.6	▲ 3.6
6年4月	▲ 2.2	11.9	▲ 2.6	▲ 37.3	37.1	▲ 15.2	▲ 3.2	▲ 0.8	▲ 14.3
6年3月	▲ 5.9	▲ 9.5	▲ 25.9	▲ 16.3	▲ 15.4	11.9	30.8	▲ 8.8	▲ 4.6
6年2月	▲ 1.8	▲ 10.5	▲ 9.5	▲ 26.9	▲ 27.9	7.4	▲ 43.8	▲ 2.0	35.6
6年1月	▲ 1.7	▲ 1.2	▲ 8.0	▲ 42.4	▲ 6.9	▲ 17.3	▲ 3.0	10.0	▲ 6.7
5年12月	▲ 5.5	▲ 13.9	▲ 19.7	▲ 5.6	8.8	▲ 2.0	39.2	1.7	▲ 11.1
5年11月	▲ 8.5	▲ 12.9	▲ 16.6	▲ 18.3	▲ 40.5	1.3	▲ 32.9	▲ 7.8	23.5
5年10月	▲ 2.2	▲ 7.7	▲ 1.1	▲ 17.7	▲ 20.4	▲ 15.6	▲ 17.2	6.4	14.6
5年9月	▲ 8.4	▲ 13.2	▲ 14.9	▲ 8.9	▲ 5.9	▲ 2.4	1.6	▲ 8.9	▲ 14.2
5年8月	▲ 7.8	2.9	▲ 32.2	▲ 26.4	▲ 21.4	▲ 7.8	▲ 29.4	6.2	8.7
5年7月	▲ 5.6	▲ 8.6	▲ 17.4	▲ 32.6	▲ 32.1	5.2	2.3	▲ 3.3	7.4
5年6月	▲ 9.3	▲ 1.2	▲ 7.5	3.7	▲ 32.6	5.8	▲ 17.7	▲ 12.4	▲ 4.9
5年5月	0.4	▲ 7.0	▲ 19.5	5.7	13.3	27.3	▲ 23.2	▲ 0.2	28.4
5年4月	▲ 7.6	▲ 17.6	▲ 21.2	▲ 3.5	▲ 19.1	12.9	▲ 14.6	▲ 4.3	▲ 0.4
5年3月	▲ 3.2	▲ 3.7	3.4	▲ 1.0	▲ 8.8	0.4	6.8	▲ 11.5	▲ 1.8
5年2月	7.3	▲ 5.9	▲ 6.5	46.9	17.6	17.4	53.1	11.2	1.7
5年1月	▲ 9.0	▲ 9.0	▲ 8.2	▲ 10.6	▲ 16.5	5.8	▲ 15.7	▲ 9.7	▲ 16.5
4年12月	4.0	2.5	13.4	▲ 3.6	3.8	▲ 12.3	3.1	▲ 7.1	12.0
4年11月	11.2	6.1	1.2	36.8	33.3	51.8	23.1	7.4	1.8
4年10月	2.1	▲ 3.0	3.6	27.8	▲ 11.8	10.1	▲ 12.6	3.6	▲ 3.1
4年9月	9.7	▲ 10.9	22.5	32.9	31.0	▲ 8.4	57.1	▲ 0.5	29.3
4年8月	28.6	16.2	30.2	83.8	27.6	134.5	83.0	2.0	17.0
4年7月	12.2	5.9	21.6	42.1	28.5	12.1	38.9	2.8	11.9

(注) 1. 令和6年4月以降については令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分、令和6年3月以前については平成25年10月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分。

2. 対前年同月比率については、産業分類改定による影響のある産業について () で示しています。

※「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

	【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 (%)	事務用機械器具製造業 (%)	電気機械器具 (%)	輸送用機械器具 (%)
6年6月	▲ 11.4	20.3	▲ 40.3	▲ 30.0	▲ 7.1	▲ 12.1	12.8	▲ 32.4	19.7
6年5月	▲ 8.6	▲ 12.8	23.9	8.6	▲ 13.1	▲ 9.5	▲ 45.8	5.3	▲ 35.4
6年4月	▲ 2.6	▲ 24.0	▲ 11.0	18.1	▲ 30.2	▲ 11.7	116.7	▲ 10.4	▲ 3.2
6年3月	▲ 25.9	▲ 32.1	▲ 39.3	▲ 27.6	▲ 14.7	▲ 43.7	34.3	▲ 61.6	26.0
6年2月	▲ 9.5	2.2	0.6	32.9	▲ 18.2	▲ 12.3	▲ 44.0	▲ 14.6	▲ 29.4
6年1月	▲ 8.0	▲ 37.9	▲ 13.8	15.2	▲ 16.8	178.6	▲ 29.4	▲ 15.4	▲ 14.5
5年12月	▲ 19.7	▲ 24.1	▲ 9.9	▲ 43.5	▲ 17.6	▲ 59.1	42.1	▲ 47.8	37.2
5年11月	▲ 16.6	1.1	▲ 39.7	▲ 23.4	▲ 40.1	33.3	78.0	▲ 18.9	▲ 28.0
5年10月	▲ 1.1	▲ 29.0	▲ 6.7	15.0	▲ 26.5	130.4	▲ 37.0	▲ 16.9	▲ 14.8
5年9月	▲ 14.9	▲ 13.0	▲ 22.7	▲ 31.3	▲ 6.4	▲ 51.0	▲ 16.9	▲ 42.7	48.5
5年8月	▲ 32.2	▲ 0.7	▲ 28.1	▲ 27.1	▲ 32.1	▲ 74.7	24.4	▲ 48.4	▲ 49.9
5年7月	▲ 17.4	▲ 43.0	▲ 14.0	▲ 27.3	▲ 56.0	40.6	▲ 43.9	▲ 17.7	5.6
5年6月	▲ 7.5	▲ 21.6	▲ 23.8	▲ 13.5	17.4	▲ 16.4	▲ 30.4	▲ 8.0	8.9
5年5月	▲ 19.5	7.5	▲ 28.5	▲ 44.3	▲ 5.5	▲ 73.5	40.5	▲ 40.1	▲ 4.7
5年4月	▲ 21.2	▲ 21.6	▲ 11.5	▲ 25.8	▲ 32.6	▲ 11.9	▲ 52.6	▲ 18.8	▲ 0.6
5年3月	3.4	▲ 0.7	▲ 28.5	▲ 1.2	24.0	91.3	▲ 28.6	13.4	7.1
5年2月	▲ 6.5	22.6	▲ 19.1	▲ 35.5	28.8	▲ 45.8	▲ 3.8	▲ 15.3	▲ 12.2
5年1月	▲ 8.2	21.6	▲ 14.9	▲ 7.7	▲ 31.7	▲ 22.2	▲ 49.3	4.0	▲ 11.6
4年12月	13.4	8.0	▲ 20.6	41.9	▲ 2.5	175.4	▲ 29.6	▲ 1.6	10.5
4年11月	1.2	26.4	35.7	▲ 28.2	13.1	▲ 15.2	0.0	▲ 13.3	▲ 16.8
4年10月	3.6	8.9	▲ 4.1	34.5	14.9	▲ 29.5	▲ 4.2	▲ 20.6	39.1
4年9月	22.5	9.5	▲ 19.7	37.8	19.1	50.5	20.4	29.3	44.0
4年8月	30.2	53.4	59.8	▲ 13.6	▲ 5.1	295.9	▲ 2.2	▲ 12.0	4.6
4年7月	21.6	26.2	11.7	33.1	36.7	15.3	78.3	51.1	32.9

令和6年度 新規求職者(常用)の態様別内訳(パートを除く)

	5年6月		5年7月		5年8月		5年9月		5年10月		5年11月		5年12月		6年1月		6年2月		6年3月		6年4月		6年5月		6年6月	
	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	当月	前年比
新規求職者数	3,524	▲ 6.0	3,280	▲ 4.1	3,446	▲ 7.1	3,427	▲ 6.5	3,700	7.5	3,112	▲ 0.2	2,810	3.2	3,779	▲ 3.6	3,520	▲ 7.2	3,595	▲ 14.5	4,371	0.7	3,757	1.5	3,095	▲ 12.2
うち在職者	1,285	▲ 9.5	1,182	▲ 8.2	1,298	▲ 7.7	1,189	▲ 11.1	1,301	5.7	1,131	▲ 9.0	1,126	8.2	1,473	▲ 6.2	1,404	▲ 10.4	1,391	▲ 16.0	1,240	0.6	1,260	▲ 2.2	1,151	▲ 10.4
うち離職者	2,048	▲ 1.5	1,906	▲ 1.5	1,965	▲ 6.6	2,039	▲ 3.2	2,219	9.9	1,802	5.6	1,544	▲ 0.3	2,119	▲ 1.5	1,918	▲ 5.6	1,960	▲ 13.7	2,854	▲ 0.1	2,262	1.4	1,731	▲ 15.5
うち事業主都合	514	2.8	457	▲ 4.2	447	▲ 3.9	486	2.5	562	23.8	467	21.3	422	6.3	480	▲ 14.6	498	9.0	493	▲ 10.5	825	▲ 2.0	597	8.0	418	▲ 18.7
うち自己都合	1,440	▲ 2.9	1,329	▲ 2.4	1,439	▲ 6.7	1,458	▲ 5.6	1,532	5.5	1,246	0.4	1,040	▲ 2.3	1,514	2.7	1,332	▲ 9.6	1,356	▲ 15.4	1,813	▲ 2.3	1,559	0.8	1,213	▲ 15.8

○ 参 考

	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		令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5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	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	47,432	3.5	44,845	▲ 5.5	43,738	▲ 2.5	42,236	▲ 3.4
うち在職者	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	15,412	▲ 12.1	16,745	8.6	16,381	▲ 2.2	15,301	▲ 6.6
うち離職者	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	29,463	14.7	25,432	▲ 13.7	24,795	▲ 2.5	24,608	▲ 0.8
うち事業主都合	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	10,417	55.5	6,925	▲ 33.5	5,945	▲ 14.2	6,221	4.6
うち自己都合	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	17,806	0.5	17,136	▲ 3.8	17,593	2.7	17,087	▲ 2.9

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)
4年6月	18,585	16,563	1.12	0.18	0.95	0.99
4年7月	18,374	16,203	1.13	0.15	0.98	1.00
4年8月	18,521	16,208	1.14	0.15	1.00	1.01
4年9月	18,904	16,255	1.16	0.14	1.02	1.02
4年10月	18,827	16,016	1.18	0.14	1.04	1.03
4年11月	18,565	15,362	1.21	0.15	1.07	1.03
4年12月	18,322	14,366	1.28	0.17	1.11	1.04
5年1月	18,059	14,941	1.21	0.07	1.09	1.03
5年2月	18,305	15,581	1.17	0.03	1.06	1.03
5年3月	18,083	16,578	1.09	0.00	1.02	1.03
5年4月	17,252	16,892	1.02	▲ 0.04	0.98	1.03
5年5月	17,010	16,835	1.01	▲ 0.08	0.96	1.03
5年6月	16,890	16,445	1.03	▲ 0.09	0.99	1.03
5年7月	16,983	15,983	1.06	▲ 0.07	1.01	1.02
5年8月	17,213	16,020	1.07	▲ 0.07	1.01	1.02
5年9月	17,459	16,044	1.09	▲ 0.07	1.02	1.02
5年10月	17,865	16,309	1.10	▲ 0.08	1.02	1.01
5年11月	17,609	15,801	1.11	▲ 0.10	1.04	1.00
5年12月	17,539	15,001	1.17	▲ 0.11	1.08	1.00
6年1月	17,279	15,244	1.13	▲ 0.08	1.05	1.00
6年2月	17,871	15,587	1.15	▲ 0.02	1.04	1.01
6年3月	17,425	15,872	1.10	0.01	1.01	1.03
6年4月	17,032	16,474	1.03	0.01	0.96	1.02
6年5月	16,697	16,496	1.01	0.00	0.94	1.00
6年6月	16,557	16,076	1.03	0.00	0.96	1.00

(注) ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注)を参照してください。

◎正社員有効求人倍率の説明

1. 算出方法

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

※ 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、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）

	5年6月	5年7月	5年8月	5年9月	5年10月	5年11月	5年12月	6年1月	6年2月	6年3月	6年4月	6年5月	6年6月
群馬県	1.30	1.37	1.39	1.41	1.42	1.43	1.51	1.47	1.48	1.43	1.28	1.22	1.23
前橋	1.24	1.29	1.37	1.34	1.40	1.40	1.43	1.42	1.47	1.38	1.25	1.15	1.17
高崎	1.71	1.76	1.71	1.75	1.80	1.84	1.94	1.83	1.80	1.73	1.60	1.52	1.49
安中	1.30	1.38	1.33	1.26	1.26	1.31	1.35	1.29	1.31	1.29	1.14	1.01	1.01
桐生	0.87	0.93	0.97	1.06	1.06	1.06	1.10	1.10	1.11	1.02	0.90	0.86	0.84
伊勢崎	1.31	1.35	1.42	1.39	1.45	1.50	1.64	1.58	1.58	1.50	1.28	1.34	1.31
太田	1.12	1.21	1.24	1.28	1.22	1.20	1.37	1.32	1.30	1.24	1.13	1.05	1.07
館林	1.29	1.36	1.39	1.36	1.39	1.40	1.46	1.36	1.41	1.46	1.32	1.24	1.26
沼田	1.37	1.56	1.43	1.59	1.50	1.37	1.19	1.41	1.27	1.23	1.18	1.18	1.17
富岡	1.68	1.76	1.71	1.76	1.77	1.77	1.82	1.75	1.76	1.85	1.61	1.26	1.57
藤岡	1.40	1.48	1.61	1.58	1.66	1.63	1.84	2.02	2.11	2.02	1.61	1.58	1.61
渋川	0.91	1.03	1.00	0.98	0.95	0.93	0.97	0.95	0.97	0.91	0.83	0.84	0.87
中之条	1.41	1.49	1.50	1.55	1.50	1.45	1.58	1.64	1.60	1.66	1.42	1.39	1.38

（一般＋パート）

新規求人倍率（原数値）

	5年6月	5年7月	5年8月	5年9月	5年10月	5年11月	5年12月	6年1月	6年2月	6年3月	6年4月	6年5月	6年6月
群馬県	2.12	2.44	2.39	2.27	2.31	2.41	2.74	2.22	2.28	2.04	1.55	1.81	2.26
前橋	2.05	2.11	2.46	1.91	2.31	2.31	2.25	2.22	2.25	1.72	1.52	1.67	1.94
高崎	2.65	3.28	3.09	2.99	3.33	3.39	3.69	2.66	3.02	2.66	2.09	2.58	2.94
安中	2.28	2.24	1.84	2.74	1.84	2.43	3.41	1.65	2.23	2.24	1.20	1.39	2.29
桐生	1.41	1.51	1.75	1.78	1.61	1.64	2.01	1.64	1.48	1.41	1.07	1.21	1.61
伊勢崎	1.96	2.96	2.56	1.91	2.95	2.85	2.82	2.55	2.56	2.02	1.51	2.54	1.95
太田	2.04	1.75	1.95	2.41	1.43	1.85	3.11	1.64	1.73	2.02	1.34	1.16	2.06
館林	2.50	2.71	2.57	2.41	2.33	2.49	2.98	2.50	2.29	2.40	1.70	1.78	2.37
沼田	1.97	2.81	1.76	2.72	2.06	1.55	1.33	2.56	1.80	1.58	1.84	1.39	1.70
富岡	1.88	2.48	3.51	2.30	2.48	3.85	2.51	2.24	3.56	1.89	1.49	1.81	3.53
藤岡	2.68	2.70	2.41	2.72	2.44	2.16	4.27	3.09	2.37	2.92	1.79	2.00	3.28
渋川	1.50	2.15	1.29	1.43	1.65	1.41	1.84	1.50	1.40	1.30	1.04	1.30	1.70
中之条	1.90	3.02	3.07	2.17	2.51	2.70	2.27	2.02	2.97	2.50	1.40	1.91	2.81

（一般＋パート）

（注）ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の（注）を参照してください。

就業地別求人倍率・求人数

群馬労働局職業安定部職業安定課

就業地別有効求人倍率（季節調整値） 1. 4 2 倍

就業地別新規求人倍率（季節調整値） 2. 4 9 倍

求人数の推移（原数値）

	新規求人数	前年同月比	有効求人数	前年同月比	新規求人倍率 (季節調整値)	有効求人倍率 (季節調整値)
令和5年6月	13,277	▲ 6.9	38,835	▲ 3.2	2.40	1.53
令和5年7月	13,291	▲ 6.9	38,752	▲ 3.8	2.46	1.53
令和5年8月	13,721	▲ 2.4	38,983	▲ 5.5	2.40	1.52
令和5年9月	13,586	▲ 7.9	39,331	▲ 5.7	2.38	1.50
令和5年10月	14,633	▲ 3.1	40,371	▲ 5.0	2.35	1.50
令和5年11月	12,758	▲ 12.9	39,587	▲ 7.8	2.26	1.46
令和5年12月	13,121	▲ 4.9	39,507	▲ 5.5	2.37	1.47
令和6年1月	14,343	▲ 0.8	39,075	▲ 5.5	2.35	1.46
令和6年2月	14,040	▲ 3.6	40,300	▲ 3.7	2.35	1.50
令和6年3月	12,819	▲ 6.7	39,578	▲ 3.7	2.42	1.53
令和6年4月	13,088	▲ 2.6	38,056	▲ 3.5	2.20	1.49
令和6年5月	12,576	▲ 7.9	36,897	▲ 5.5	2.01	1.43
令和6年6月	12,511	▲ 5.8	36,653	▲ 5.6	2.49	1.42

新規求人数（原数値）は13ヶ月連続の減少（前年同月比）

有効求人数（原数値）は16か月連続の減少（前年同月比）

有効求人倍率（季節調整値）は3か月連続の減少（前月比）

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	備考
産業計		12,511	▲ 5.8	▲ 766	13か月連続の減少
主 な 産 業	建設業	1,033	▲ 15.9	▲ 195	2ヶ月連続の減少
	製造業	1,839	▲ 10.9	▲ 225	18ヶ月連続の減少
	情報通信業	112	▲ 20.6	▲ 29	7か月連続の減少
	運輸業・郵便業	663	(▲ 5.8)	(▲ 41)	2か月連続の減少
	卸売・小売業	1,582	(▲ 9.0)	(▲ 156)	10か月連続の減少
	宿泊・飲食サービス	1,343	▲ 10.0	▲ 149	3か月連続の減少
	医療・福祉	3,354	(11.2)	(337)	2か月ぶりの増加
	サービス業	1,083	(▲ 15.7)	(▲ 202)	4か月連続の減少
製造業内訳		6月	前年同月比	前年同月差	備考
主 な 内 訳	食料品	394	26.7	83	13か月ぶりの増加
	プラスチック製品	103	▲ 40.8	▲ 71	2か月ぶりの減少
	金属製品	172	▲ 29.2	▲ 71	3か月ぶりの減少
	はん用機械器具	167	▲ 4.0	▲ 7	12か月連続の減少
	生産用機械器具	86	▲ 24.6	▲ 28	2か月ぶりの減少
	業務用機械器具	47	27.0	10	2か月ぶりの増加
	電気機械器具	126	▲ 29.2	▲ 52	2か月ぶりの減少
	輸送用機械器具	363	23.9	70	2か月ぶりの増加

(注) 1. ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注)を参照してください。

2. 令和6年4月以降については令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分、令和6年3月以前については平成25年10月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分。

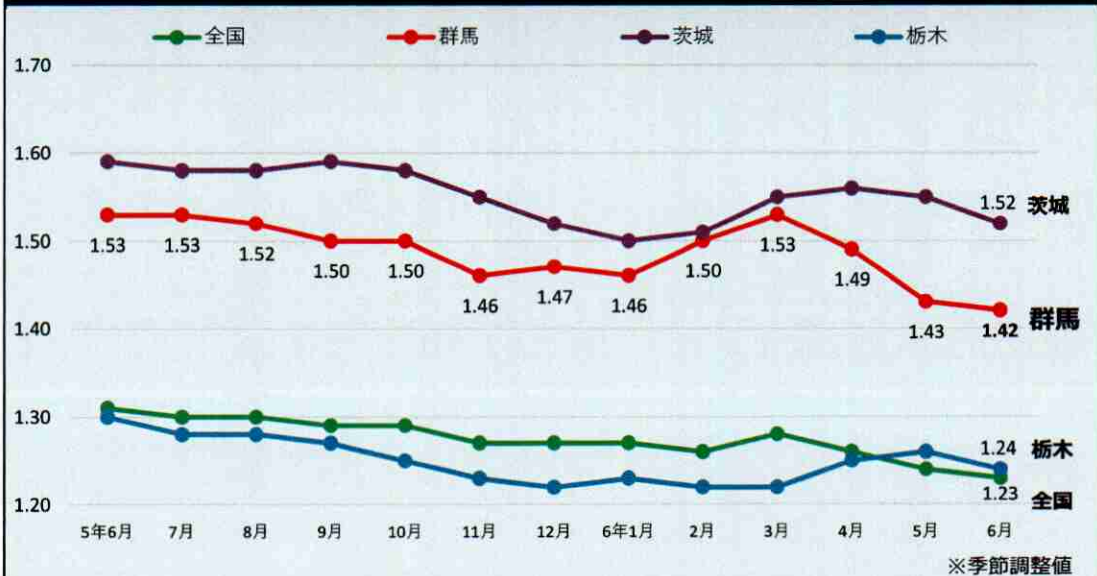
3. 対前年同月比等については、産業分類改定による影響のある産業について（）で示しています。

有効求人倍率（受理地別※）の推移（令和5年6月～令和6年6月）



※受理地別：群馬県内のハローワーク（公共職業安定所）において受理した求人。県内で受理した他県が就業地の求人も含む。

有効求人倍率（就業地別※）の推移（令和5年6月～令和6年6月）



※就業地別：全国のハローワーク（公共職業安定所）において受理した群馬県内が就業地である求人。群馬県内で受理した他県が就業地の求人は含まない。

群馬県における生活保護と最低賃金の比較

令和6年7月

○ 令和4年度

1 生活保護

生活扶助基準	72,427円
住宅扶助実績値	23,543円
合計	<u>95,970円</u>

2 最低賃金

125,530円

3 生活保護と最低賃金の比較

(1) 月額

△29,560円

(2) 時間額換算

△211円

○ 令和5年度

令和5年度群馬県地域別最低賃金引上げ額40円

△251円

生活保護と最低賃金の比較の計算方法について
(生活保護及び最低賃金は令和4年度のデータを使用)

1 前提

- 若年単身 → 生活保護では18～19歳・単身世帯
- 冬季加算地区 V区
- 級地別人口

1級地-1	0人	1級地-2	0人
2級地-1	811,567人	2級地-2	0人
3給地-1	861,038人	3級地-2	266,505人
計	1,939,110人		

※ 令和2年国勢調査(人口等基本集計)による市町村別の人口

- 説明の都合により、数値の端数処理が行われている箇所があるが、実際に計算する際は、特に断りのない限り端数処理は行わないこと。

2 生活保護

(1) 生活扶助基準(令和4年度)

- ① 第1類費+第2類費(冬季加算を除く)

第1類費と第2類費の合計の人口加重平均を求めると

$$(71,460円 \times 811,567人 + 68,430円 \times 861,038人 + 66,940円 \times 266,505人) \div 1,939,110人 = 69,493.3円 (1円未満四捨五入せず)$$

- ② 第2類のうち冬季加算(1か月平均)

群馬県はV区に分類されるため、11月から3月まで5か月間支給。(群馬は級地別なし)
 $4,630円 \times 5月 \div 12月 = 1,929.1円 (1円未満四捨五入せず)$

- ③ 期末一時扶助費(1か月平均)

級地別の期末一時扶助費(1か月平均)

$$2級地-1 \quad 12,880円 \times 1月 \div 12月 = 1,073円$$

$$3級地-1 \quad 11,610円 \times 1月 \div 12月 = 968円$$

$$3級地-2 \quad 10,970円 \times 1月 \div 12月 = 914円$$

$$(1,073円 \times 811,567人 + 968円 \times 861,038人$$

$$+ 914円 \times 266,505人) \div 1,939,110人 = 1,004.4円$$

- ④ 生活扶助基準(1類費+2類費(冬季加算込み)+期末一時扶助費)

$$= ① 69,493.3円 + ② 1,929.1円 + ③ 1,004.4円 = 72,426.8円$$

(2) 住宅扶助実績値(令和4年度)

・単身被保護世帯数

群馬県(前橋市・高崎市を除く) 5,505世帯、前橋市 2,922世帯、高崎市 2,545世帯。 合計 10,972世帯

・住宅扶助実績値

群馬県（前橋市・高崎市を除く）21,170円80銭、前橋市25,859円10銭、
高崎市26,014円30銭

※1 令和4年度被保護者調査年次調査（個別調査）第3-10表により示される群馬県
（前橋市・高崎市を除く）、前橋市、高崎市の単身被保護世帯数及び同1世帯当たり
住宅補助の値。

※2 上記の単身被保護世帯数には、住宅扶助を支給されていない世帯も含まれている。

・(25,859円10銭×2,922世帯+26,014円30銭×2,545世帯
+21,170円80銭×5,505世帯)÷10,972世帯
=23,542.8円（1円未満四捨五入せず）

(3) 生活扶助基準+住宅扶助実績値

以上(1)、(2)より、

72,426.8円+23,542.8円=95,970円（95,969.6円）

3 最低賃金との比較

時給895円（令和4年度群馬県最低賃金額）で月173.8時間（週40時間）働いた場合の
1か月の収入（手取額）は、

895円×173.8時間×0.807=125,530円（1円未満四捨五入）

※ 0.807は、税・社会保険料を考慮した可処分所得の総所得に対する比率。

したがって、生活保護と最低賃金の差額は、

生活保護95,970円-最低賃金（手取額）125,530円=△29,560円となるため、
最低賃金が生活保護の水準を上回っている。この差額を173.8時間で割って1時間あたり
とし、0.807で割って手取額から額面に換算すると、

△29,560円÷173.8÷0.807=△211円/時間（1円未満四捨五入）

となる。

2024年7月17日

群馬労働局長
上野 康博 殿



群馬労働局 500
日本労働組 群馬県本部

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、鉄素形材製造業（銑鉄鋳物製造業（鋳鉄管、可鍛鋳鉄を除く）及び可鍛鋳鉄製造業を除く。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, 715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

735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

2024年7月17日

群馬労働局長
上野 康博 殿



群馬県前橋市 [REDACTED] 1-2
JAM北関東 [REDACTED] (M群馬)
会 長 [REDACTED]

群馬県太田
全日本自動

議 [REDACTED]

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労働者。

13,697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

4,742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

2024年7月17日

群馬労働局長
上野 康博 殿



群馬県前橋市 [redacted] 61-2
全日本電機工業会群馬県支部
議 [redacted] 関係産業労働組合
議 [redacted] 会

群馬県前橋市 [redacted] 61-2
JAM北関東支部
会 [redacted] (M群馬)

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

14,735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

10,933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、雇用者数のウエイトが高く、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

2024年7月17日

群馬労働局長
上野 康博 殿



群馬県太田市 [REDACTED] 10
全日本自動車工業会 [REDACTED]
議長 [REDACTED]

群馬県前橋市野 [REDACTED] - 2
JAM北関東群馬県連合会 (群馬)
会長 [REDACTED]

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。

38,135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

25,170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、雇用者数のウエイトが高く、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