

## 北海道地方最低賃金審議会資料

(第5回 令和4年8月24日)

- 資料No.1 2022年北海道最低賃金額改定に対する異議申立書  
(北海道労働組合総連合：8月19日付け)
- 資料No.2 令和4年8月8日公示、北海道労働局一般公示第3号に対する  
異議申出書  
(きよの社会保険労務士事務所：8月22日付け)

2022年8月19日

北海道労働局  
局長 友藤 智朗 様

北海道労働組合  
議長 三上

## 2022年北海道最低賃金額改定に対する異議申立書

労働者の労働条件の向上と国民経済の健全な発展に向けご尽力いただいている貴局および審議会委員の皆様には心から敬意を表します。

北海道地方最低賃金審議会は8月8日、2022年度最低賃金について、北海道最低賃金を中央最低賃金審議会の目安を上回る、「31円」引き上げて時間額 920 円とする答申をしました。答申された額は、昨年の平均引上げ額 28 円を上回る過去最高額の引き上げ額となったこと、さらに同じ C ランクでも、上積みのない他県と比較して、目安を上回る答申が出された点は評価するものの、北海道は、最賃近傍で働く労働者の割合が 20%を超えており(全国平均 13.4%)、非正規雇用率は沖縄(44.52%)に次いで全国 2 位の 42.82%と最低賃金の影響を直接的に受ける労働者が多く、そもそも中央審議会では、始めからランク区分により引き上げ額に差をつけ、最高額の東京 1072 円と比較し 152 円に格差が拡大し、全国加重平均 961 円より 41円も低く、地域格差の解消も据え置かれたままとなるもので、物価の予想上昇額3%を加味した引き上げ額とは言えず私たち道労連が求めてきた「全国一律1500円以上」には程遠く、現在の生活を維持することもままならない 31 円の引き上げでは不十分であると言わざるを得ません。

経営者側は審議会の中で資材高騰分を価格転嫁できずに収益が圧迫されていることを理由に、引き上げ幅は小幅にとどめたい考えを示しているものの、コロナ禍でも 2021 年度、国の税収は 67 兆 379 億円と、2 年連続で過去最高を更新しています。円安の影響で輸出企業の業績が伸び、企業が納める法人税が増えるなか、大企業の内部留保も膨らみ続けており、それらを活用した公正な取引の実現と中小企業への支援を強化すれば、最低賃金の大幅な引き上げや全国一律制度の確立は十分に可能です。

政府は6月に決定した骨太の方針に「できる限り早期に最低賃金の全国加重平均が 1000 円以上」となることを目指すと明記するも、今回の目安 3.3%増額では目標達成に、なお数年かかり、「2022 年までに全国平均 1,000 円を目指す」とした政労使の「雇用戦略対話合意」を遅らせてきた政権の責任は大きく、2021 年度だけでも 12 の道府県と 124 の市町村議会で最低賃金の引き上げと格差の是正、中小企業に対する支援の強化を求める意見書が採択されおり、下請法や独占禁止法の強化など政府の責任で、最低賃金の引き上げが可能となる中小企業支援策をいまずぐ具体的に明らかにするよう国に求めるべきです。

最低賃金は、すべての労働者の賃金と生活にかかわり、日本経済の行方を左右する時の政府の重要な施策であり、コロナ禍でその重要性がいっそう高まっています。

以上の点から、下記の異議を申し立てます。

記

1. 北海道最低賃金額を31円引き上げて時間額 920 円とする答申は容認できません。さらなる引き上げを行うよう再審議を求めます。



以上





令和4年8月22日

令和4年8月8日公示、北海道労働局一般公示第3号に対する異議申出書

きよの社会保険労務士事務所

代表 清野 裕司

令和4年8月8日公示、北海道労働局一般公示第3号について、最低賃金法施行規則 第八条の規定により使用者として以下のとおり異議を申し出ます。

内容

改定決定は、議事内容が公開されておらず根拠が不明である。また920円という金額および上昇率は最低賃金法にある事業の公正な競争を阻害する。

労働者派遣法より令和3年8月6日職発0806第3号「令和4年度の「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第30条の4第1項第2号イに定める「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」等について」により規定された職業安定業務統計による地域指数（県内で最も少ない係数、小樽計85.9、八王子計107.4）および令和4年8月5日東京労働局公示、東京最低賃金1072円より金額は858円に決定すべきである。

計算式 1072円[東京最低賃金]÷107.4[八王子計]×85.9[小樽計]=857.4円（小数点以下切り上げ）

理由

零細企業の売上高人件費率は25%（財務省 法人企業統計）と高位にあり、通常の事業の賃金支払能力ではパートタイマー等のベテランと新人の給与差を付けることが困難になりつつある。能力による賃金差が確保できないことは、労働者の能力向上とやる気維持という「労働の質」の観点からSDGsとは相反しており、更なる最低賃金の上昇は事業の公正な競争を阻害する。

実際、近年の経済成長を無視した最低賃金引き上げは設備や教育など投資に回すべき資金を人件費が先食いしただけであり生産性を向上させることができず労働生産性が韓国にぬかれるという結果のみにあらず、IMD世界競争力ランキングにおいても生産性・効率性が55位[2020年]から57位[2022年]へ低下、韓国の36位[2022年]とくらべて大きな差が発生している。経済成長が伴わない最低賃金の増加は、生産性・効率性を下げるだけである。

また、2015年および2020年の国勢調査において「雇人のいない事業主」における職業「K 運搬・清掃・包装等従事者」における全就業者の推移と比較して全年齢を通して13%の増加、とくに20-24歳49.7%、25-29歳51.0%、30-34歳38.2%、30-39歳25.9%の増加と若年層に顕著な増加がみられる、これは軽作業において最低賃金を支払うことができず雇用の形態から請負の形態に移行が始まったことを示すものである。実際に相談を受けたデリバリーサービスの請負契約では、実際の労働時間を時給換算すると時給500円に満たない状態のものがあつた。

さらに、北海道の最低賃金は札幌市の元に作成されており、札幌圏外の人件費率等の状況が通常の事



業として反映されていない。労働者派遣法によりハローワーク別地域指数が運用されており、これ基にしなければ法的にも合理性はない。

書出申請案の件名を「最低賃金引上げ率の引き上げに関する申請」に変更し、平成28年8月8日付で

また、920円という金額および上昇率になるのであれば、

1. 合理的理由の明確化：国債の実質的残高を削減するリフレーション政策の一環として、最低賃金の引き上げにより日本円の価値を年3%引き下げることが宣言していただければ、労務費上昇分の価格転嫁が進まない現状（中小企業庁 取引条件改善状況調査）から最低賃金の上昇を持つての価格転嫁が可能になる。
2. 試の使用期間中の者の最低賃金の減額の特例開始：現在北海道では慣行が無く、行われていない試の使用期間中の者の最低賃金の減額の特例を800円を下限に適用を開始すれば、ベテランと新人の賃金格差を確保できSDGsにも合致できる。

以上の様な最低賃金引き上げの影響や効果、SDGsを念頭に入れた緩和措置を付帯しなければ最低賃金法にある通常の事業の賃金支払能力を超えたことによる労働者から最低賃金未達の請負事業主への転落が増加してしまう。

以上の理由により、異議を申し立てます。

