

2024年8月23日

熊本労働局長 金成 真一 殿

熊本県労働組合総連合
議長 榎本 光 男

2024年熊本地方最低賃金審議会による最低賃金改定額答申に対する異議申出

熊本地方最低賃金審議会が熊本労働局長に答申した「54円引き上げ、952円とする」という2024年の改定額に対し、以下の理由から異議を申し出ます。

中央最低賃金審議会の全ランク一律50円という目安にもとづき熊本地方最低賃金審議会でも議論がされ目安+4円で54円引き上げて952円とする答申がされました。過去最高額の引き上げということは一定の評価をします。しかし、952円という改定額は私たちが求める他の先進国並みの1500円には程遠い水準であり、「人間らしく暮らせる賃金」から大きくかけ離れ、地域間格差もあまり縮まっておらず不十分と言わざるを得ません。そして、全国的に低い九州地方の中でも最低額です。

時給952円では月収14万2800円（150時間労働）、年収171万円程度でワーキングプア水準を脱することはできません。これでは病気や怪我等で就労出来なくなった場合、直ちに生活困窮に陥ってしまいます。また、最近ではTSMC誘致事業により菊陽町周辺とその周辺自治体では局地的なバブル経済・物価高騰が起こっています。賃金や地価が高騰し、移転や廃業を迫られる企業や農家も少なくなく、賃金の底上げ・最低賃金の引き上げは喫緊の課題と言えます。

私たちの主張する時給1500円は全国で実施している「最低生計費試算調査」にもとづいています。この水準を4年の経過措置をもって達成するには、当初、労働者側委員が主張していた152円程度の引き上げが必要です。結果として54円にまで下がったということは、「事業の支払い能力」に引っ張られたからに他なりません。先進国の中でこれを決定要素として議論している国はなく、日本はいまだに発展途上国の議論をしていると言っても過言ではありません。

長年賃金が上がらないなかで急激な物価高騰となり、経済活動の停滞状況がますます深刻になっています。春闘でも33年ぶりの高水準の賃上げとなったにもかかわらず物価高騰を上回る賃上げとはなっていません。そういう時だからこそ、正規・非正規、男・女の区別なく、労働者が安定した収入を得て、健康で文化的で、当たり前の生活を実現できるよう、全国一律で最低賃金を大幅に引き上げることが求められています。

健全な経済の再生にも、賃金を引き上げて消費を喚起することが不可欠です。そのためには国の脆弱な中小企業支援を抜本的に拡充することが不可欠ではありますが、少しでも格差と貧困を解消するため、さらなる引き上げにむけて再審議していただくことを強く要望します。



以上

2024年8月23日

熊本労働局長
金成 真一様熊本県医療介護福祉労働組合連合会
執行委員長 一二三美香
住所：熊本市中央区神水1-21-8-202
電話：096-340-0057

2024年度熊本県最低賃金の改正決定に対する異議申出

8月9日、熊本地方最低賃金審議会は、地域別最低賃金の時間額を54円引き上げ、952円と改正する旨、答申されました。私たちは、この答申に対し、最低賃金法第11条2項および同法施行規則第8条の規定に基づき異議を申し出ます。

熊本地方最低賃金審議会が中央最低賃金審議会の目安50円を上回る54円の引き上げを答申されたことについて、審議会委員はじめ関係者の方々のご尽力には敬意を表するものです。また、労働者側が154円の引き上げを求めたことは、全労連が主張する4年程度の期間で時給1500円を目指すことにも合致するものでした。一方で、使用者側の示す懸念も一定理解できるものであり、国の脆弱な中小企業支援策を抜本的に改めるひ必要があります。結果的に54円・952円の答申されましたが、この金額では月に150時間働いたとしても14万2800円、年1800時間働いて171万円程度にしかならず、依然ワーキングプアの状況におかれることにならないため、今回の答申に対し異議を申し出ざるを得ません。

私たちは、コロナ禍が終息しない中でも関連補助金などは廃止される一方、患者・利用者減による減収や、人員不足の現場にコロナとインフルエンザ感染が広がり病床閉鎖せざるを得ないなど、医療・介護事業所は経営的な厳しさを増し、一時金引き下げ回答も増えました。そのような厳しい現状を告発しながら、国への働きかけも強め、世論を味方につけながら運動をすすめてきました。

政府もケア労働者の賃上げの必要性を打ち出しました。しかし、24年の診療報酬改定と介護報酬改定に盛り込まれた賃上げ支援策の内容は、前回22年10月から実施している賃上げ支援策と同様に、対象外職種を残し、施設ごとに補助の格差をつけるなど、差別と分断を医療・介護現場に持ち込み、すべてのケア労働者の大幅賃上げと言える内容ではありませんでした。

十分な補償制度もなく、物価高の影響も重なり、収入が低く抑えられている非正規雇用労働者の暮らしを直撃している中、答申された金額よりも上積みすることが必要であり、それは可能と考えます。ついては、今年度の熊本県最低賃金の改正決定について、下記に示した私たちの意見をふまえて再審議を行い、私たちの意見を改定額に反映させていただくことを要望いたします。

記

1. 全労連と地方組織は、全国で「最低生計費試算調査」を取り組み、その結果から「8時間働けば人間らしく暮らせる」には、全国どこでも月額24万円（時給1500円）以上必要であることを明らかにしてきました。労働者の賃上げによる経済の活性化にもつながらない、一桁足りない答申となっています。
2. 私たちの組織する医療・介護労働者は、国家資格を持ち、国が定める全国一律の診療報酬や介護報酬制度の中で、安定的な医療・介護の供給体制を維持するために奮闘しています。しかし、地域に根付いた産業である医療・介護職は、最低賃金の地域間格差の影響を直接受け、医療や介護職の地域間賃金格差に直結しています。働く県によって賃金格差が8～9万円以上になる実態があり、全国一律制の実施なくして医師・看護師・介護職員の地域間偏在は解決できないと考えます。
3. 以上より、改正答申は、このまま認めることはできません。再審議し、上積みをおこなうことを求めます。最低生計費の観点からすれば、最低賃金は少なくとも時間額1500円は必要です。一度に引き上げができないとしても、到達年度を確認しつつ、今年度の引き上げ額を議論すべきです。これらの引上げ額の判断基準について、あらためて審議してください。

以上



熊 賃 審 発 第 号
令 和 6 年 8 月 日

熊 本 労 働 局 長
金 成 真 一 殿

熊 本 地 方 最 低 賃 金 審 議 会
会 長 倉 田 賀 世

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について（建議）

今年度の熊本県最低賃金の改正決定の調査審議において、最低賃金の引上げに当たっては、中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げできるよう一層の環境整備が必要であることについては全委員の共通の認識であった。

このため、国においては、熊本県や県内の市町村、県内の経済団体、労働団体等と連携し、下記の取組を推進するよう、最低賃金法第 21 条の規定に基づき建議する。

記

1 生産性向上等の支援について

生産性向上の支援については、可能な限り多くの事業者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。加えて、県内事業者が、必要とする各種の助成金、補助金、融資を受けることができ、また各種税制を活用することができるよう一層の周知広報を求める。

また、「業務改善助成金」については、熊本では一定の活用がなされているところではあるが、更に活用が進むよう周知広報に努めるとともに、できる限り支給に結びつくよう一層の懇切丁寧な対応をお願いする。

さらに、生産性向上等の事業者支援については、熊本県や県内の市町村においても支援の充実が図られるよう、働きかけを要望する。

2 価格転嫁対策等について

価格転嫁対策については、政府においては、令和 5 年 11 月 29 日に「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（価格転嫁対策ガイドライン）が策定され、これに基づき価格転嫁対策が推進されている。

また、熊本県では、令和5年12月19日に16団体による「価格転嫁の円滑化に関する協定」が締結され、同協定に基づく取組が進められているとともに、令和6年2月29日には「働き方改革推進熊本地方協議会」が開催され、賃金引上げの環境整備等に係る取組等について議論が行われ、価格転嫁対策の一層の推進が確認されている。

価格転嫁の状況について、「価格交渉促進月間（2024年3月）フォローアップ調査結果」（中小企業庁）を見るに、価格転嫁がさらに進んでいることが確認できる。一方で「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であるとされている。

また、熊本県商工会連合会が実施した「第24回経営への影響追跡調査」（令和6年7月26日）では、「価格に十分転嫁できている」は10%と横ばいにとどまっており、価格転嫁はできたが不十分である割合は6割弱を占め、依然として事業者の経営を圧迫している状況が続いている。さらに、コスト要素別（原材料費、電気・ガス・燃料代等、人件労務費）では、人件労務費で「全くできていない」の割合が高くなっている。

加えて、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。

以上のように、価格転嫁については取組が進んできているものの、いまだに十分とは言えない状況である。

このため、県内企業において価格交渉が行われ、十分な価格転嫁ができるよう、引き続き「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（価格転嫁対策ガイドライン）に基づく取組をはじめ各種の価格転嫁対策を強力に推進していくよう要望する。

また、「パートナーシップ構築宣言」についても、一層の推進を要望する。

3 「年収の壁」への支援について

労使折半とされている社会保険料については、最低賃金改定等に伴い一定の収入（ ）を超えると、社会保険料の負担が発生する。

その収入基準（年収換算で106万円や130万円）がいわゆる「年収の壁」と呼ばれている。

これにより、当該労働者にとっては、目前の手取り収入が減少することから、それを回避するために就業調整を選択するというケースが見受けられ、一方、企業側においても、社会保険料の負担増となるとともに、就業調整による人手不足の影響で事業運営に支障をきたす場合がある。

このため、当面は、企業等に対する短期的支援策として設けられた「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用促進及びその制度の周知徹底を要望する。

以上