

2024年6月20日

三重労働局長 石田 聡 様
三重地方最低賃金審議会 会長 安井広伸 様

全労連東海北陸地方協議会
議長 長曾 輝夫
(公印省略)

歴史的な物価高騰と過去最長の実質賃金低下のもとで 最低賃金1500円以上への引上げと全国一律制を求める要請書

日頃から労働行政の発展に尽力されていることに敬意を表します。

歴史的な物価高騰による実質賃金低下は過去最長の25ヵ月連続となり、最低賃金近傍で働く低所得な労働者ほど重くのしかかり地域経済も冷え込ませています。最低賃金法第1条は、「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を図る」と定めています。今日のような急激な物価高騰下においては、1年に1回の改定ではその目的を果たすことができず、関係機関が前例にとられることなくその目的を達するために精励しなければなりません。

2023年の最低賃金額の改定では、最高の東京都が1,113円、最低の岩手県は893円で220円もの大きな地方間格差を生んでいます。東海北陸地方内だけで見ても96円もの開きがあり、1年間で172,800円（年1800時間）もの所得格差を生んでいます。

全労連と地方組織が、これまで27都道府県で4万8000人の協力を得てとりくんできた最低生計費試算調査によれば、健康で文化的な最低限度の生活を行うための賃金は「都市と地方で差がないこと」「時間額1,500～1,700円必要」であることを明らかにしてきました。私たちは、労働者の所得を底上げし地域経済をあたため、人口減少社会に歯止めをかける確かな道として最低賃金法を改正し、誰もが8時間働けば人間らしい暮らしができる全国一律最低賃金制度の創設と、時給1,500円以上を求めています。今年1月に経済同友会の新浪代表幹事は、最低賃金も3年で2000円に引き上げる必要があると主張し、医療や介護、小売りなど人材不足が深刻な業種で人材を確保するためには大胆な目標を掲げる必要があるとの考えを示しました。経済界からも最低賃金大幅引き上げの声が上がっています。

昨年、第11回目安制度の在り方に関する全員協議会と中央最低賃金審議会が開催され、「中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会報告」を公表し、4ランクを3ランクにすることを打ち出しました。しかし、昨年の改定結果は地域間格差を拡大するものとなりました。ランク方式自体が制度的に限界にきていることは明らかです。最低賃金の地方間格差が労働人口の都市部集中、地域の過疎・高齢化、地域経済の疲弊、さらに、日本の低賃金の温床にもなっています。日本弁護士連合会を始め全国の多くの弁護士会が地域別最低賃金を廃止して全国一律最低賃金制度の実施を求め、自民党においても最低賃金一元化推進議員連盟が旺盛に活動しています。全労連がとりくむ全国一律最低賃金制の法制化を求める国会請願署名には、これまでに与野党120人を超える国会議員が紹介議員として名前を連ねています。

最低賃金を引き上げるためには、中小・零細企業支援策の抜本的拡充がセットで必要です。

地方最低賃金審議会のほとんどが中小企業への支援策の拡充、価格転嫁など取り引きの適正化、税・社会保険料の減免、扶養控除等の見直し・検討などの政策要望を政府に示しています。最低賃金を引き上げる上で「支払い能力」を考慮するのであれば、少なくとも「支払い能力」を引き上げるための政策を国に求めなければ無責任であると言わざるを得ません。

以上の点から、最低賃金改定審議にあたって下記の項目について強く要請します。

記

1. 中賃の目安額に縛られることなく、労働者の生活の安定を図るために最低賃金を1,500円以上に引き上げること。
2. 大幅な物価上昇や経済情勢変動時には、年1回に限らず改定を行うこと。
3. すべての働く人に人間らしい生活を保障するために、最低賃金法を改正し、生計費原則に基づく「全国一律最低賃金制度」を実現し地域間格差を是正するよう国に働きかけること。
4. 最低賃金引き上げに欠かせない、中小企業支援策の抜本的拡充を国に求めること。
5. 最低賃金審議会労働者代表委員任命については、労働組合運動において運動方針を異とする潮流・系統が存在する以上、労働者委員構成においても多様性を有したものとすること。最低賃金の影響を直接受ける非正規労働者の当事者と女性を4割以上任命すること。専門部会委員についても同様とすること。公益委員については、最低賃金の改定について専門的知見を備えた委員の選任をおこなうこと。
6. 専門部会二者協議を含め全部公開するとともに、審議会や専門部会で女性や非正規労働者が意見陳述をおこなう機会を設けること。また、すべての審議・協議の議事録を作成し全部を公開すること。
7. 最低賃金審議会の日程や委員の改選などについて、情報提供を求めるものに適宜おこなうこと。(一部の局で後退した)
8. 大幅に増加する労働行政の需要に対応するために、公共職業安定所や労働基準監督署など都道府県労働局の正規職員を増員し、労働行政の体制拡充・強化をおこなうこと。

以上

<全労連東海北陸地方協議会加盟組織>

富山県労働組合総連合	議長	中山	洋一
石川県労働組合総連合	議長	桶間	論
福井県労働組合総連合	議長	鈴木	孝典
岐阜県労働組合総連合	議長	廣瀬	政美
静岡県労働組合評議会	議長	菊池	仁
愛知県労働組合総連合	議長	西尾美	沙子
三重県労働組合総連合	議長	新家	忠文

2023年3月23日

【確定版】

国民春闘共闘・全労連がめざす

全国最低賃金への法改正の4つのポイント

ー 最低賃金の全国一律制実現をー

国民春闘共闘委員会

全国労働組合総連合（全労連）

国民春闘共闘・全労連は、最低賃金法の全国一律制への改正を実現するために、法改正の4つのポイントをまとめました。2022年10月から、およそ半年間の議論を踏まえて、2023年3月23日春闘共闘常任幹事会、2023年3月15-16日全労連幹事会で確認しました。

日本の最低賃金の地域間格差は最も不合理な仕組みです。地域間格差を是正し、世界であたりまえの全国一律制に是正させることが必要です。そして、全国一律にすることであまりにも低く抑えられている最低賃金の大幅な引き上げをめざします。

最低賃金の全国一律制の確立に向けて、「国民春闘共闘・全労連がめざす全国最低賃金への法改正の4つのポイント」をここに示します。

【説明】

全国一律最低賃金の創設の趣旨は、すべての労働者とその家族に、健康で文化的な最低限度の生活を確保するために必要な賃金の最低額がどの地域で働いても等しく保障されるようにすること、同時に、地域経済を活性化させ、地域間格差を解消することにより「国民経済の健全な発展に寄与する」ことができるようにすることにあります。

現行法の地域最低賃金では、こうした目的を達成することはできません。全労連の最低生計費試算調査の結果から必要な生計費の地域間格差はほぼないことが明らかになっています。しかし、現行法では、①地域ごとに最低賃金が異なり格差が生じています。例えば、同系列のコンビニで同じ値段の商品を扱っていても賃金は地域毎、販売店ごとに差が生じています。その格差のベースとなる原因として、地域別の最低賃金があります。最高の東京都と最低の地域で220円（19.8%）もの格差が生じています。②時給の高い都市部に労働者が偏在するなど、人口の一極集中や地域経済の疲弊を招いています。③現行法の最低賃金は最賃決定の三要素「その地域の労働者の生活費と賃金、

事業の支払い能力」を考慮して決めています。地域別である限り、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、最低賃金額が決められるため、低い地域は低いままに決定される構造的な問題をもっています。④また、高い地域が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。⑤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り悪影響となっています。ちなみに、地域別最低賃金の国は、カナダ、中国、インドネシア、日本の4カ国（全体の3%、2013年）のみです。こうした問題やひずみは、全国一律制で解消することが期待できます。

ただし、広がった地域間格差はあまりに大きく、実現には、様々なハードルがあるのも事実です。政府としての相応の財源をつくる決断と一定の期間が必要となると考えます。

具体的な「国民春闘共闘・全労連がめざす、全国最低賃金への法改正の4つのポイント」は下記の通りです。

【最低賃金法改正の4つのポイント】

- (1) 現行法での「地域別最低賃金」を、「全国最低賃金」として全国一律額による最低賃金の制度に改める。公布から5年程度の経過後に施行することを定める。公務員にも適用するように法改正する。
- (2) 最低賃金額の決定を2要素とし、①科学的な最低生計費調査に基づいた、労働者の生計費と②労働者の賃金を考慮して決めるに法改正する。現行法の3要素「その地域の労働者の①生活費と②賃金、③事業の支払い能力」のうち「事業の支払い能力」は削除する。
- (3) 全国最低賃金は、中央最低賃金審議会での調査審議をふまえて決定することに改める。地方最低賃金審議会は、地域ごとの特定最低賃金（産業・業種別）の調査審議を役割とすることに改める。
- (4) 全国最低賃金の制度の中小企業における円滑な実施を図るため、中小企業に関する取引の適正化、財政上・税制上及び金融上の支援措置、その他の必要な措置を講じなければならないことを、国に義務づけることを定める。

以上

2023年9月26日

全労連・国民春闘共闘事務局発行

Q & A

最低賃金の全国一律をめざす 全国最低賃金への法改正の4つのポイント － 最低賃金の全国一律制実現を－

VOL.2

●国民春闘共闘・全労連はこの度、日本の最低賃金制度の最大の弱点である、地域別最低賃金を法改正で全国一律に改善するよう政府に求める「法改正の4つのポイント」をまとめました。このQ&Aは、この「法改正の4つのポイント」の説明を行うものです。組合員が参加する職場・地域での学習、国会議員や地域の諸団体等への要請などの際に活用することを目的とするものです。随時、全国の仲間の皆さんからのご意見などもいただきながらバージョンアップさせていきたいと考えています。

●国民春闘共闘・全労連は、最低賃金を全国一律に改善させる運動を結成以来、運動を行ってきています。日本の最低賃金は、時給で定められ、都道府県ごとに3つのランクに分けられ、2023年の改定では、全国加重平均は1004円となっています。平均が1004円といっても、実際にそれ以上の金額の最賃は7都府県（東京、神奈川、大阪、埼玉、愛知、千葉、京都）のみです。最低額893円で仮に月150時間働いたとして月13万3950円、年収160万7400円であり、ここから税・社会保険料が引かれると手取り額はさらに減少します。これでは、心身ともに健康で人間らしく暮らすことは、到底、難しいのが現実です。さらに、急激な物価高騰の中で、非正規雇用労働者を中心に最低賃金近傍の労働者から悲鳴があがっています。

世界に目を向けると、物価高騰のもとで最低賃金が大幅に引き上げられています。すでにオーストラリアで約2161円、米ワシントン州約2084円、フランス約1608円となっているのはじめ、ドイツでは2024年1月から約1732円となります。日本の最低賃金の水準は「過去最高の引き上げ」をしたにもかかわらず、世界の水準に届いていません。

●また、2023年の改定はランク数が4から3にされ、格差是正が期待されましたが、中央

最低賃金審議会は「A ランク 41 円、B ランク 40 円、C ランク 39 円」(2023. 7. 28)と格差拡大の目安をだしました。目安に1円~8円もの上乗せをした地方の奮闘にもかかわらず、最高額(1113円)と最低額の県(893円)との額差が220円(前年219円)に拡大するという現行法の限界性を示すことになりました。

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格差となり、地方から都市部へ人口流出と地域経済疲弊の要因となっています。全労連の「最低生計費試算調査」では、人間らしく生活するには若年の単身世帯で月額24万円・時間額1500円(月150時間換算)以上必要であり、その額は都市部も地方も変わりません。

●岸田首相は新しい資本主義実現会議で、最低賃金額を2030年代半ばまでに全国加重平均1500円にすることを目指すと述べました。私たちが求め、政府・厚生労働省が拒否してきた「1500円」を口にしたことは、大きな変化ですが、中身は、単純にすると毎年3.4~3.5%の引上げを12~13年続けるというとても容認できないものです。ちなみに、2023年度改定は4%の引上げでしたので、それより低い引上げしかしないとの表明です。しかも、多くの県知事が政府や地方審議会に、地域間格差の解消とそのための大幅引き上げを求めているにもかかわらず、地域間格差の解消についてはふれてもいません。

●日本における四半世紀に及ぶ実質賃金の低下など低賃金構造の改善を図り、誰もが、どの地域で働いても等しく、人間らしく暮らせる日本社会の構築が求められています。特に、歴史的な物価高騰が労働者・国民の生活を脅かしているもとで、日本社会のナショナルミニマム(国による国民生活の最低保障)としての役割を強化し、地域間格差を解消する最低賃金制度の抜本的改善が急務となっています。

私たちは、政府に対し、次の最低賃金引上げ方針として「法改正による全国一律制度の実現」と「ただちに時給1500円以上の最低賃金を実現すること」を掲げることを求めています。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る、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かえ、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応えられるよう、修正が迫られており、それは「全国どこでも最賃1500円以上」です。

Q1 全国一律に改めさせる趣旨はなんですか？

A 全国一律最低賃金の創設の趣旨は、すべての労働者とその家族に、健康で文化的な最低限度の生活を確保するために必要な賃金の最低額がどの地域で働いても等しく保障されるようにすること、同時に、地域経済を活性化させ、地域間格差を解消することにより「国民

経済の健全な発展に寄与する」ことができるようにすることにあります。

Q2 全国一律制度にすると何が期待できますか？

A 全国一律制にして「全国最低賃金」を創設することは、地域間格差を解消し、最賃近傍で働く労働者、とりわけ、地方で働く人々の賃金を大きく底上げします。「全国最低賃金」を創設することは、民間の労働者だけではなく、公務員の非正規職員や正規職員の初任給にも影響します。ナショナルミニマムとしての「国民生活の最低保障」として、雇用労働者だけでなく、フリーランス、自営業者、農民、年金や生活保護受給者の生活者にも影響を与えることとなります。

最賃近傍で働く労働者が「生活実感が改善されるだけの最賃引き上げ」が実現できれば、消費の活性化と仕事の活力を生み出し、地域経済の活性化、特に賃金が低く抑えられている地域の活性化が期待できます。全国どこにいても、生きていける「国民生活の最低保障」がつくられ、若者・労働人口の大都市への一極集中を是正する土壌を作り出します。また、世界に後れをとっている最低賃金額を大幅に引き上げていく道を作り出します。

Q3 どんな法改正を求めているのですか？

A 私たちが求める法改正の第1のポイントは、現行法での「地域別最低賃金」を、「全国最低賃金」として全国一律額による最低賃金の制度に改めることです。広がった地域間格差を最高額の東京も引き上げながら、解消するための期間として、公布から5年程度の経過後に施行することを定めます。また、現在、最低賃金法の適用除外になっている公務員にも適応するように法改正します。

第2のポイントは、最低賃金額の決定を2要素とし、「①科学的な最低生計費調査に基づいた労働者の生計費、②労働者の賃金を考慮して決める」に法改正することを求めます。現行法の3要素「その地域の労働者の①生計費と②賃金、③事業の支払い能力」のうち「事業の支払い能力」は削除します。

全国最低賃金は、中央最低賃金審議会での調査審議をふまえて決定することに改めることが第3のポイントです。地方最低賃金審議会は、地域ごとの特定最低賃金(産業・業種別)の調査審議を役割とすることに改めます。

第4のポイントは、中小企業における「全国最低賃金」の円滑な実施を図るため、中小企業に関する取引の適正化、財政上・税制上及び金融上の支援措置、その他の必要な措置を講じなければならないことを国に義務づけることを定めることです。

Q4 現行法の地域別最賃では、いけないのですか？

A 現行法の地域別最賃では、地域ごとに最低賃金の金額が異なり、労働者の生活を保障するナショナルミニマムとしての役割を果たしていないからです。最高の東京都と最低の県で220円（19.8%）もの格差となり、15年で2倍に地域間格差が拡大しています。

同系列のコンビニで同じ値段の商品を扱っていても賃金は地域毎、販売店ごとに差が生じています。その格差のベースとなる原因として、地域別の最低賃金があります。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り悪影響となっています。その結果、時給の高い都市部に労働者が偏在するなど、人口の一極集中や地域経済の疲弊を招いています。

Q5 ランク制の是正を待っても良いのでは？

A 2023年の改定審議はランク数が4から3に是正されるなかでおこなわれました。これは、これまでのC・Dランクの地方で上積みが毎年重ねられるなどの運動の成果です。これまで、中央最低賃金審議会が出す目安は、上位ランクの目安額を下位ランクの目安額が上回ったことはありませんでした。今回、ランク数が4から3に是正されるなかで、地域間格差の是正が期待されましたが、中央最低賃金審議会は「Aランク41円、Bランク40円、Cランク39円」（2023.7.28）と格差を拡大する目安をだし、ランク制を是正しても、地域間格差が是正されないことが明らかになりました。

現行法の最低賃金は「その地域の労働者の①生計費、②賃金、③事業の支払い能力」を考慮して決めています。ランク制である限り、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、最低賃金額が決められるため、低い地域は低いままに決定される構造的な問題をもっています。現行法にもとづく厚労省や中央最低賃金審議会の立場は地域間格差の「解消」ではなく、「拡大抑制」です。最低賃金額が高い地域では低い地域を考慮することで、思い切った引き上げができない仕組みになっています。ランク制の地域別最低賃金制をとっている限り、地域間格差は解消されません。

仮に、岸田首相のペース（3.5%）での引き上げでは、平均が1,500円に到達するのは、12年後の2035年です。最低額の893円の地域が到達するのは、16年後の2039年です。現行の最低賃金法が、こうしたことを放置することを許すものだとすれば、もう法改正するしかないと考えます。

Q6 なぜ「事業の支払い能力」は削除するのですか？

A 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る」ことで、「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。労働者の最低限の暮らしを保障する労働基準に、企業の支払い能力の大小をいれることは誤りで、最低賃金額を決める要素から削除すべきです。

厚労省は「事業の支払い能力」の根拠に、ILO*131号条約の「経済的要素」をあげています。しかし、この条約は発展途上国における最賃額の設定を想定した条約で、「経済的要素」の具体的内容は「経済開発上の要請、生産性の水準と高水準の雇用を達成し維持することが望ましい」としています。そもそも、この条約は発展途上国を想定されているとはいえ、労働者とその家族が生活できる水準とすることが第一の決定要素とされており、「経済的要素」はその次の要素として位置付けられています。

先進国を標ぼうする日本が「経済的要素」を水準決定の要素に含むことは、世界から見れば異常です。まして「事業の支払い能力」が「生計費」や「一般的な賃金」と同列の決定要素とされるのは間違いです。先進国でILO131号条約の「経済的要素」を決定要素に含む国はありません。

日本では「経済的要素」を「事業の支払い能力」という言葉に変えられ、「支払いが可能な経営状況」という間違っ了解が広げられてきました。「事業の支払い能力」が決定要素にある限り、企業に払える能力がつくまで、最低賃金を低いまま放置しておくことを許してしまいます。逆に、最低賃金を引き上げて、企業の活性化を促すのが最低賃金制度の本来の役割と考えます。審議会では使用者側（経営者団体の代表）が「中小企業がつぶれる」と引き上げに反対しますが、「30円引き上げたら会社がつぶれるか」と質問されると答えられません。※国連の専門機関である国際労働機関（International Labour Organization）

Q7 全国一律では中小企業が大変になるのでは？

A 全国一律最低賃金にすると、中小企業の経営困難が困難になる、特に下位ランクの地域の中小企業が一層深刻になるのではという意見があります。確かに、業況の厳しい地方では容易なことではありません。しかし、だからといって、全国一律にせず、下位ランクの最低賃金を低いまま放置していたのでは地域間格差が拡大するばかりで、地域の活性化にはつながりません。現在、大きく開いてしまった地域間格差を解消するには、個々の企業努力だけに任せず、一度、政府の責任でフラットにする以外にないと考えます。

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一律制の法改正に対応できる特別な支援策(「中小企業への直接支援」「公正取引の実現」「有効需要の創出」等)と、財政措置を国に義務付ける法改正をおこなうよう私たちは主張しています。財源の確保には、大企業の内部留保を活用することを求めています。

「大半の経営者は賃上げのために国や自治体の支援制度を受ける気がない」(中小企業家同友会の幹部)とされます。労働組合の強い要求交渉が必要です。

Q8 特定最低賃金はどうなるのですか？

A 特定最低賃金は、特定の産業について設定されている最低賃金です。私たちの特定最低賃金の考え方は、当然、「全国最低賃金」額を上回るものであり、看護や介護など国家資格で働く労働者や、通常どこでもある業務で働く労働者の賃金は、全国一律の特定最低賃金となるべきであり、中央最低賃金審議会で決めるものと考えます。

ただし、特定の限られた地域にしかない特有の産業・業種があり、地方最低賃金審議会はこの特定最低賃金の審議をおこなうものとして、残すことになります。たとえば、現在ある特定最賃の中では、「ガラス」の職種に関するものがありますが、一般的な窓ガラスではなく、工芸的なガラス製品を製造している地域で、その技術・工法を守るために、特定最賃を定め、人材を確保・育成するというケースも想定されると思います。

Q9 最低賃金の水準についてどう考えますか？

A 今回の「法改正案の4つポイント」には、「全国一律」の水準については、「健康で文化的な最低限度の生活を確保するために必要な賃金の最低額」としています。現行法では「健康で文化的な生活水準＝生活保護水準」となっていますが、最低賃金は働いて得る賃金であり、同じにはできません。さらに「健康で文化的な」水準は、常に変化するものであって、向上が目指されなければならないと考えます。

「全国一律」の法改正が施行する時点の水準は、その時点の地域別最低賃金の最高額を下回る水準はありえません。それは、厚労省が「最低賃金は、法的効力を有するものとし、引き下げることができない」としたILO131条約を遵守することを明言し、これまでも「マイナス」改定をしていないことから明らかです。

かつて、全労連は「法改正要求大綱」の検討の中で「その水準は労働者一般の平均年収ベースで50%を下回ってはならない」と議論していましたが、今回の法改正では、水準問題にはふれず、全国一律にさせることを優先させる立場で、「4つのポイント」にしぼって提

案をしています。

Q10 法案を実現させる運動と道筋は？

A この間の国政選挙で最賃 1500 円を公約に掲げる政党が増え、自党内での最低賃金一元化議連、立憲民主党内に最低賃金アップ問題ワーキングチームが立ち上げられています。2020 年から 3 年間で、223 議会で「最賃引き上げ」を決議し、政府に意見書を提出しています。私たちの運動は、ほぼすべての政党に国政選挙で最低賃金の改善を公約に掲げさせるなど政治課題に押し上げてきました。

しかし、「全国一律制」を公約として掲げている政党は、日本共産党、社民党、国民民主党、れいわ新選組の 4 党にとどまっています。223 の自治体決議のうち、「全国一律」を要求したのは、36 議会となっています。私たちがすすめてきた法改正を求める最低賃金署名の紹介議員は、衆参あわせて 122 人で 713 人中 17.0%です（2023 年 4 月現在）。引き上げの必要性は確実に広がっていますが、地域間格差を解消し、法改正を求める政策を十分に広げるには至っていないのが到達です。2024 年春の通常国会での法案成立をめざすため、次の運動をすすめます。

(1) 職場・地域での学習会

まず「法改正の 4 つのポイント」について組合員と共有し、深めます。全国一律への法改正を前面に出して、職場・地域での学習と理解を広げます。

(2) 国会議員、政党への総当たり（2023 年 6 月～12 月）

最低賃金制度を変えるという決断を行うのは政治であり、国会議員・政党です。6 月から年内にかけて、国会議員、政党に総当たりし、「4 つのポイント」で対話し、賛同を得る活動をすすめます。4 つのポイント一つひとつについて、賛同を求めます。これは、全国一律と中小企業支援では賛同できるが、支払い能力の削除には賛成できないなどの議員も含めて幅広い賛同を取り付ける計画です。地元選出の国会議員は、地方・地域組織が単産と協力してあたります。多数の賛同を得て秋の臨時国会で改正法の発議につなげます。

(3) 署名、宣伝、他労組・諸団体要請

署名、宣伝、他労組・諸団体要請を旺盛に取り組みます。現行署名は今国会までとし、その後は、新署名に取り組みます。マスコミ、SNS を活用して世論の広がりをつくりだします。

(4) 地方議会意見書運動、経営者団体要請など

全国一律を前面に押し出した地方議会意見書運動、経営者団体要請などに取り組みます。

以上

全労連東北陸ブロック 2024年最賃キヤラバン資料

最低賃金マップ 2023改定確定

全国平均 1,004円 (加重) 前年比 43円増 (4.5%増)

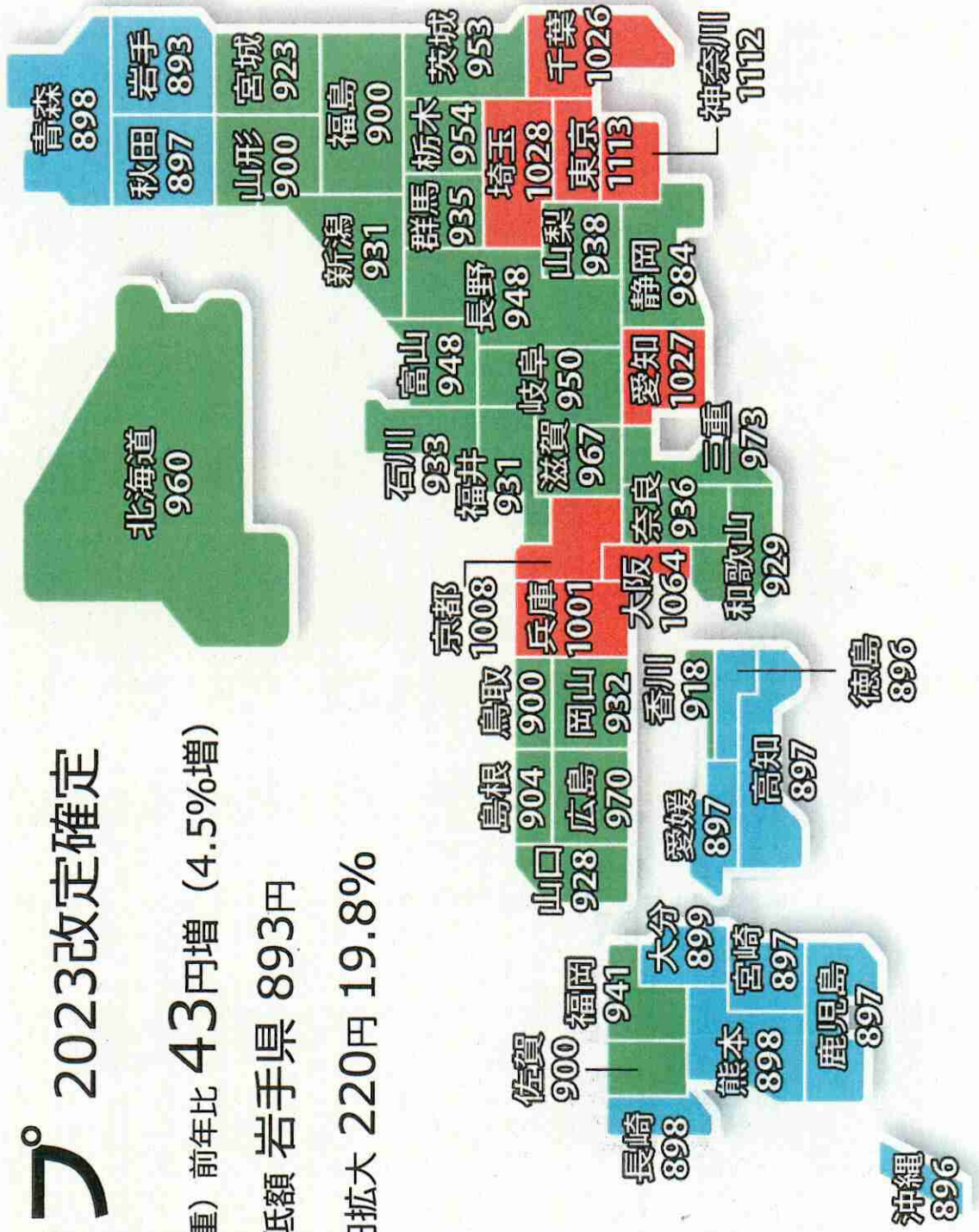
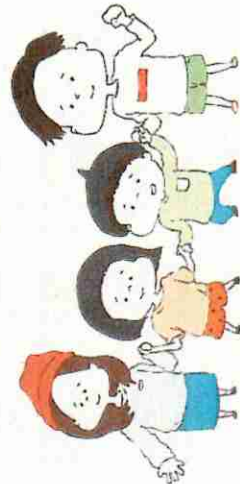
最高額 東京 1,113円 最低額 岩手県 893円

地域間格差は、昨年より1円拡大 220円 19.8%

地域別

最低賃金マップ

- 1,000円台 8県 17.0%
- 900円台 27県 57.4%
- 800円台 12県 25.3%



最低賃金の推移と引き上げ額

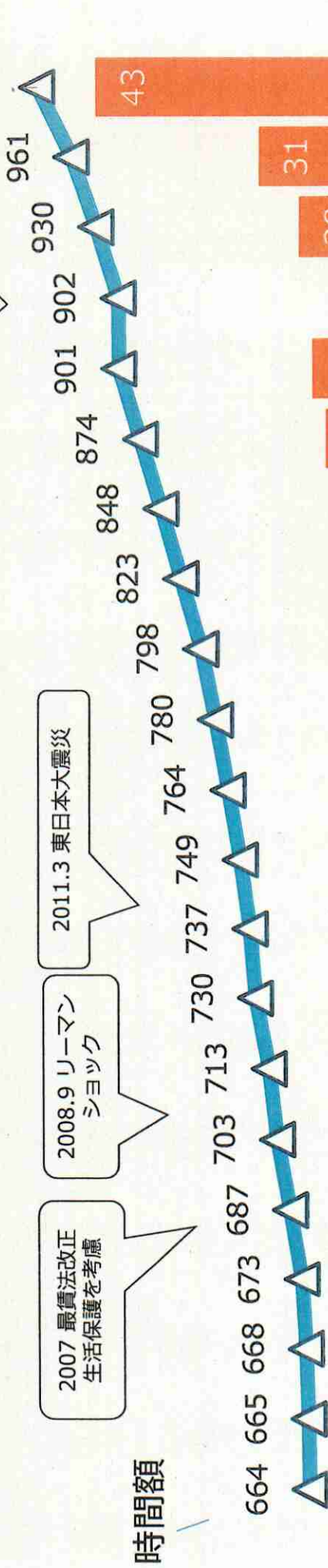
新型コロナウイルス感染拡大

2011.3 東日本大震災

2008.9 リーマン
ショック

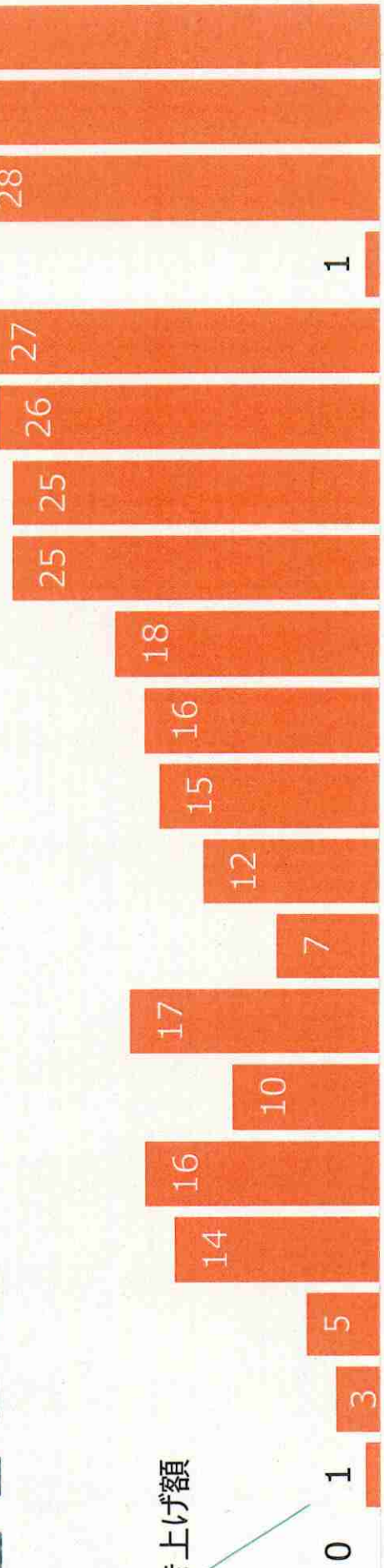
2007 最賃法改正
生活保護を考慮

1004円



時間額

引き上げ額



2003 04 05 06 07 08 09 2010 11 12 13 14 15 16 17 18 19 2020 21 22 23年

最低賃金の年間40万円 地域間格差

昨年より1円拡大し、220円 (19.8%)

※ 年間40万円は年間1800時間の労働時間で算出。220円×1800時間=39万6千円。

Aランク
東京

1113円

1072

1041

1013 1013

985

958

932

907

888

869

821

719

109円

◆ 最高額

■ 最低額

220円

893円

Cランク
岩手県

853

820

790 792

761

737

714

693

677

664

642

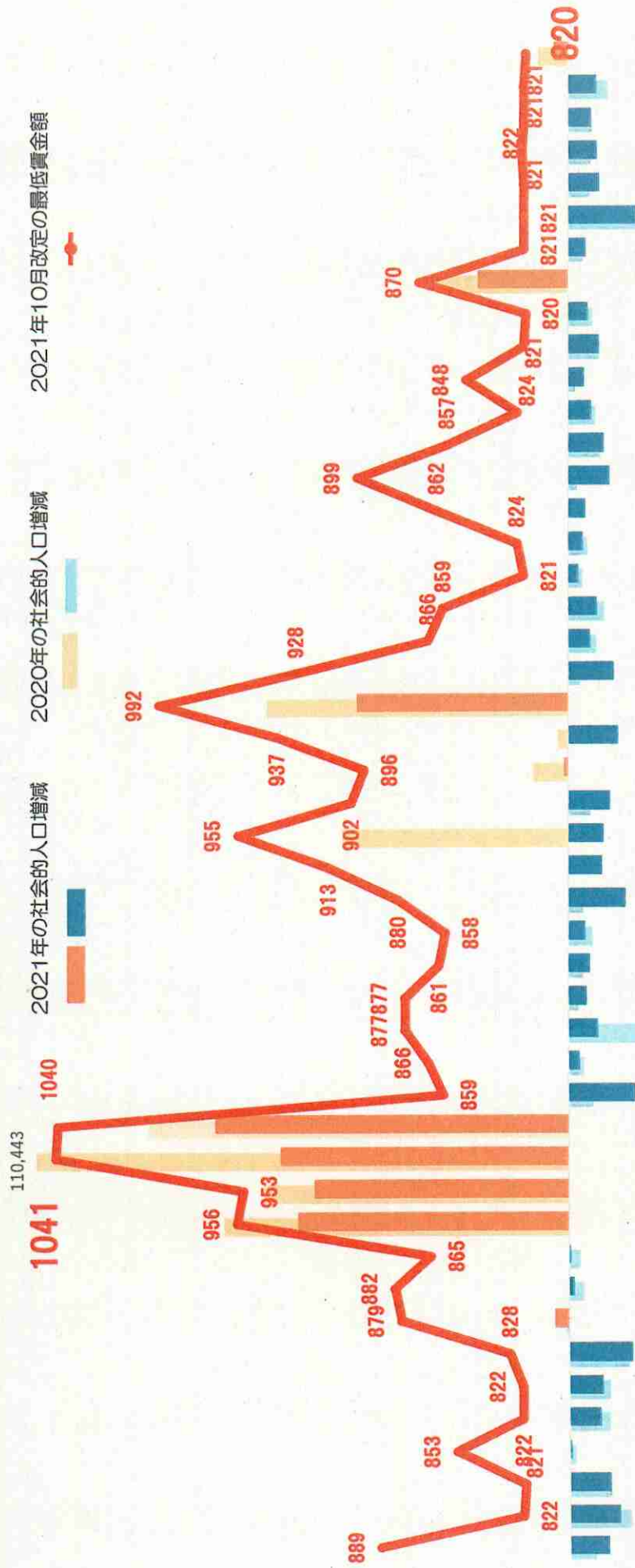
610

ランク数が4から3になったが
中賃目安はA41円、B40円、C39円

2006 2010 13 14 15 16 17 18 19 2020 21 22 23 年

2021年 地域最低賃金と人口の社会的増減の比較図

最低賃金が高い都市部に人口が流出



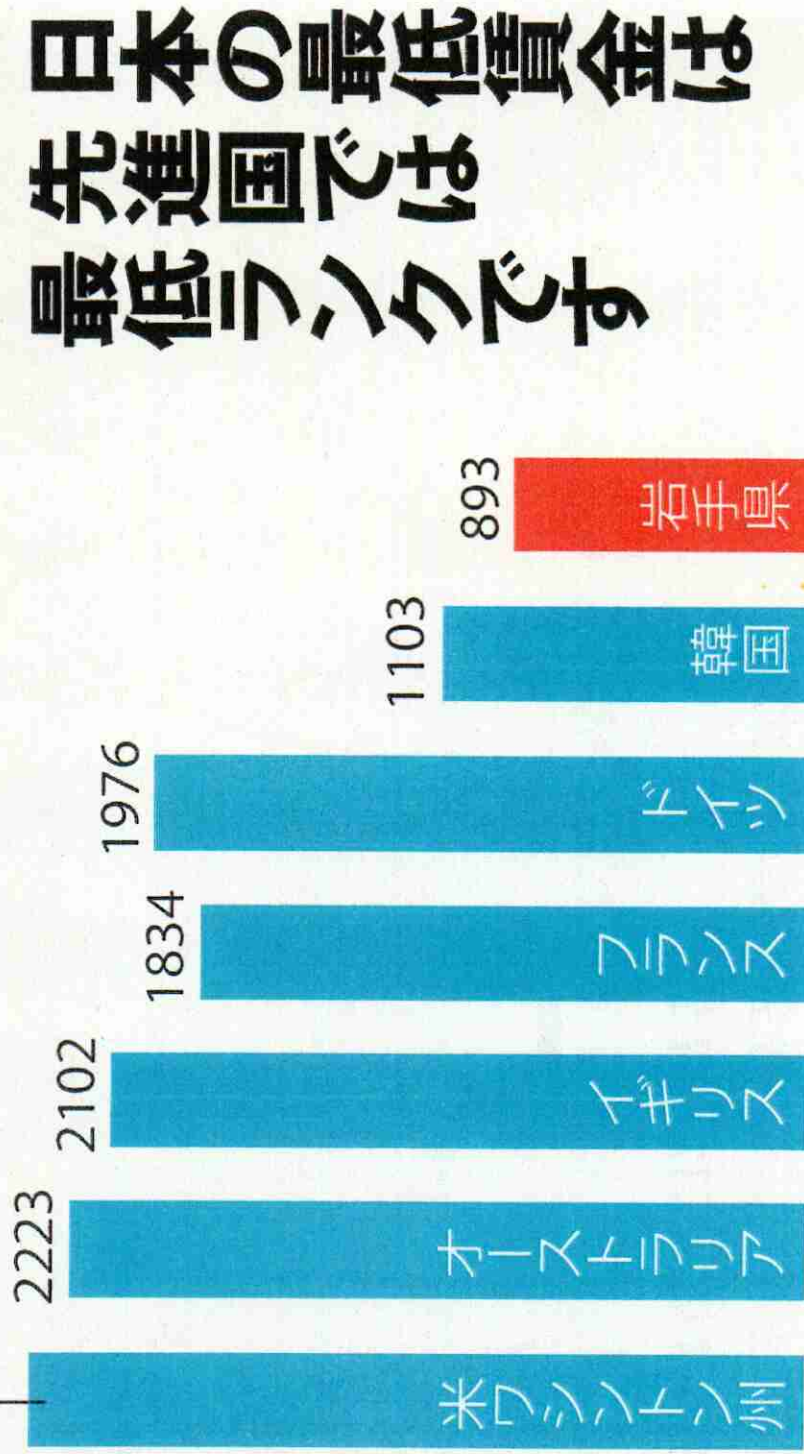
※ 総務省統計局：「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」（2021年1月1日現在）より、全労連作成

最低賃金 国際比較

日本の現状

- ・ 全国一律ではない
- ・ 1000円超えるのは8都府県のみ
- ・ 東京と岩手の差は220円と、地域間格差が深刻

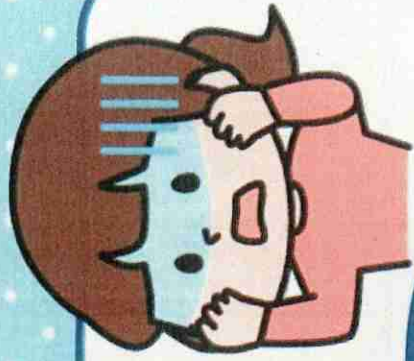
(円)
2346



2023年12月時点 全労連調べ。
ドイツ、韓国は2024年1月から適用。
イギリスは2024年4月から適用。

日本の最低賃金は 先進国では 最低ランクです

負のスパイラル!



最低賃金の
格差が拡大

地方の
地域経済が悪化

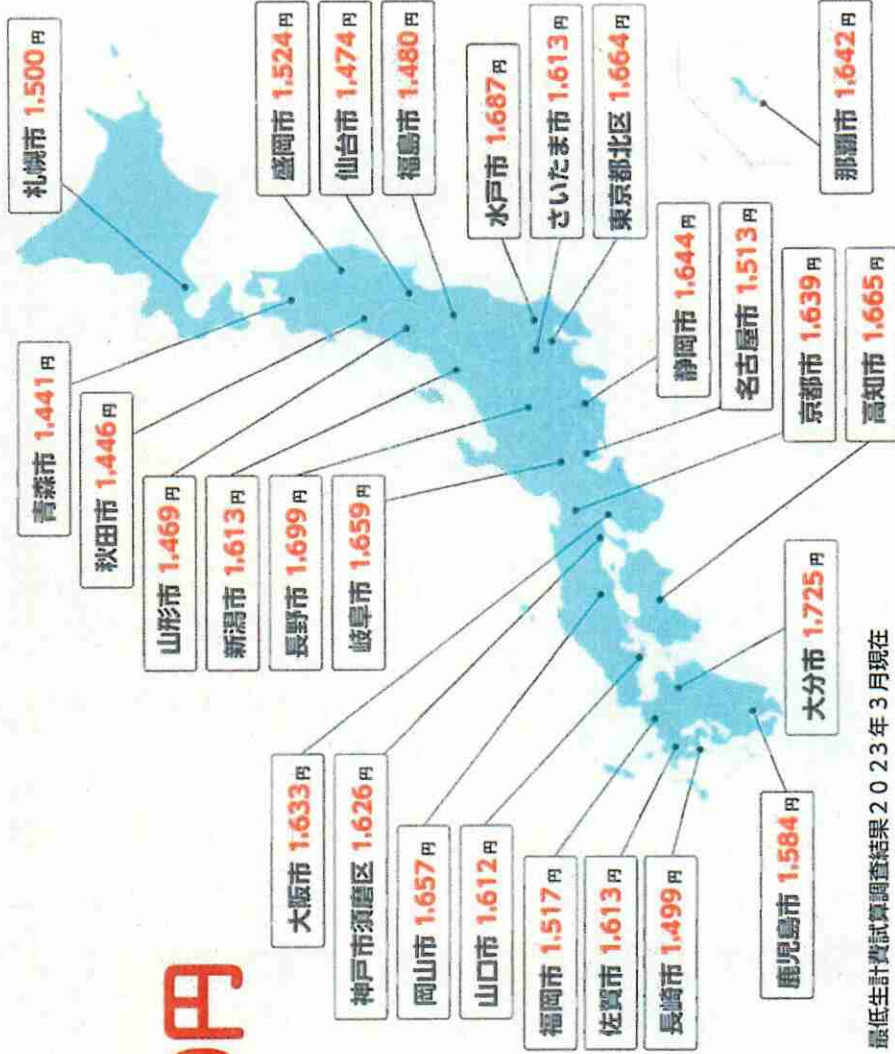
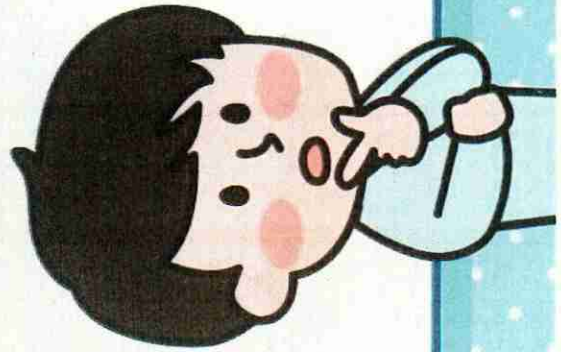
大都市に
一極集中

人口が流出

全国どこでも
1,500円～1,600円
以上必要

最低生計費試算調査

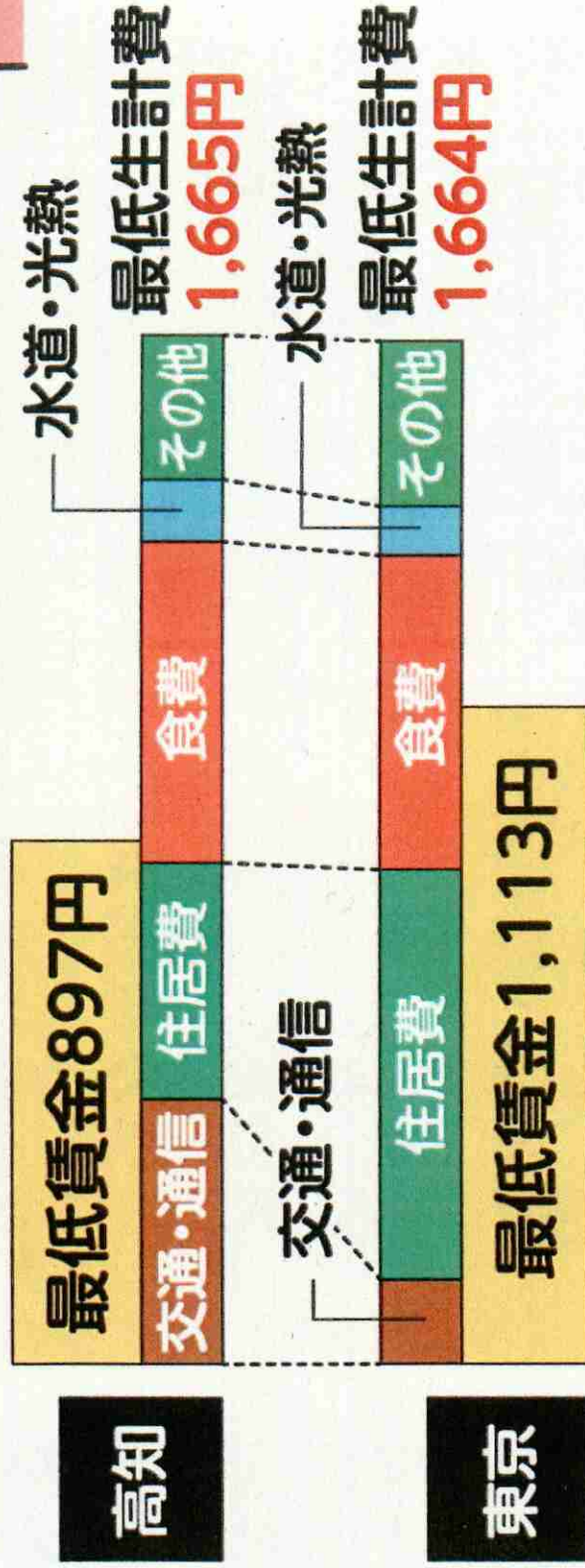
これまでに48,000人が参加



最低生計費試算調査結果2023年3月現在
(静岡県立大学短期大学部 中澤秀一准教授監修)



最低生計費はどこも同じ!



最低賃金法改正の4つのポイント

- 1 地域別から、全国一律にする
- 2 中央最低賃金審議会で決め、
地方審議会は特定最賃を決める
- 3 生計費と労働者の賃金で決める
- 4 中小企業支援は国の義務に



中小企業支援の強化で全国一律最低賃金の実現へ

提言の第一 直接支援

- ① 助成金の支給
- ② 社会保険料の減免

提言の第二 公正取引

- ① 適正取引の実現
- ② 独占禁止法の改正
- ③ 下請代金支払遅延法の履行確保と法改正

提言の第三 地域循環

- ① 社会保障分野の中小企業支援
- ② 有効需要の創出
- ③ 関係法の改正
- ④ 地域金融機関の強化

全国一律最低賃金で地域活性化

～中小企業支援の提言～

2027年1月 全国一律最低賃金の導入



提言の第一 直接支援

中小企業は、全国一律最低賃金の導入による影響を最小限に抑えるために、直接的な支援が必要である。本提言は、中小企業支援の強化を目的として、全国一律最低賃金の導入に必要不可欠な施策を提言する。

① 助成金の支給

中小企業は、全国一律最低賃金の導入による影響を最小限に抑えるために、直接的な支援が必要である。本提言は、中小企業支援の強化を目的として、全国一律最低賃金の導入に必要不可欠な施策を提言する。

② 社会保険料の減免

中小企業は、全国一律最低賃金の導入による影響を最小限に抑えるために、直接的な支援が必要である。本提言は、中小企業支援の強化を目的として、全国一律最低賃金の導入に必要不可欠な施策を提言する。

③ 評価

中小企業は、全国一律最低賃金の導入による影響を最小限に抑えるために、直接的な支援が必要である。本提言は、中小企業支援の強化を目的として、全国一律最低賃金の導入に必要不可欠な施策を提言する。



みんなの力で 全国一律に法改正!



第17回みえ労連「憲法キャラバン」事前アンケート集計表

2024年6月19日現在（中間集計）

1. 人口減少対策	
Q1. 「消滅自治体リスト」について.....	P1
Q2. 国全体の施策で.....	P2
Q3. 自治体の努力.....	P3
2. より良い保育	
Q4. 三重県知事への期待、改善見直し.....	P5
3. 震災対策	
Q5. 「孤立集落」の把握.....	P6
4. 地方自治法改正	
Q6. 地方自治法改正へのお考え.....	P7

三重県労働組合総連合(みえ労連)

〒514-0015 津市寿町7-50

TEL:059-223-2615 FAX:059-223-4495

Q1. 民間の有識者研究会（人口戦略会議）が、若年女性人口の減少等を指標に、「消滅可能性自治体リスト」を公表しました。首長としてどのようにお考えですか？お聞かせください。

No.	自治体	1) リストの公表には意味があるとお考えですか。				ご意見	2) 若年女性人口のみを指標としており、自治体の努力に水を差すものだと考えますが、いかがでしょうか。			ご意見	3) その他、ご意見をお聞かせください。
		①ある	②ない	③その他	①思う		②そう思わない	③その他			
1											
2	桑名市	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				<input type="radio"/>		若年女性人口の減少率を考へることは、人口の将来推計に関する重要な1つの指標であると考えます	
3	木曾町	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				<input type="radio"/>			
4	いなほ市	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				<input type="radio"/>		各自自治体の判断と考えます	
5	東員町	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				<input type="radio"/>			
6	四日市市	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		自治体に危機感を持たせること自体には一定の意味があるものの、消滅可能性自治体の該当非該当の決定基準が自治体の実態に即したものでないと思へる。		<input type="radio"/>			
7	菰野町	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				<input type="radio"/>			各自自治体が活性化に向けて努力しているところであり、民間の人口戦略会議が公表したリストについて、公の立場でのコメントは控へる。
8	川越町	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				<input type="radio"/>			
9	朝日町	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		ある一定数値を基準としており各自自治体が衝撃を受けたのではないかと思われた報道でありました。当該町が自立持続可能性自治体の中で県内唯一の町であったことは今後の行政運営をするうえでの参考とさせていただきます。		<input type="radio"/>			
10	鈴鹿市	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				<input type="radio"/>			将来の人口推計は、様々な視点で分析することが望ましいと考へていることから、若年女性人口の観点から分析することも一定の意味があると思へる。ただし、本市においては今年度からスタートした新たな総合計画で人口減少を想定した計画としているため、この結果を受けて直ちに政策の方向性を変更するものではない。
11	亀山市	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				<input type="radio"/>			
12	津市	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				<input type="radio"/>			少子化・人口減少対策は、他の市町と人口を取り合うようなゼロサムゲームではなく、もっと真っ直ぐに子育てしやすいまち、暮らしやすいまち、選ばれ続けるまちにしていくものと思へる。
13	伊賀市	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		地方の人口動向の把握や分析は大切だと思ひますが、消滅可能性がある自治体か否かと区分することは、極端すぎるのではないのでしょうか。		<input type="radio"/>			
14	名張市	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		人口減少の課題認識には有益かもしれない。		<input type="radio"/>			
15	松阪市	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				<input type="radio"/>			
16	多気町	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				<input type="radio"/>			
17	大台町	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				<input type="radio"/>			各自自治体が地域の実情を踏まえ努力している中、自治体間での競争を煽るものであり、公表の結果が当該自治体の人口減少に拍車をかける恐れもある。
18	明和町	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				<input type="radio"/>			
19	伊勢市	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		参考数値のひとつと捉えている		<input type="radio"/>			
20	鳥羽市	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		ブロックホール型の自治体の存在が指摘されたことは意義がある		<input type="radio"/>			地方を優遇するのはありがたいが、その前に都市部への流入を抑制するような政策誘導をするべき

Q2. 私たちは、一自治体のみで「人口減少」に歯止めをかけることは困難と考えます。国全体の施策で抜本的に改革することが必要かと思います。ご意見をお聞かせください。

No.	自治体	1) 教育費をはじめ子育て世帯への重い経済的負担や、その充実のため地方負担は国において確実に確保すること。			2) 出産や子育ての両立などの働き方改革、どこでも安心して働ける賃金・労働条件を確保する施策の推進。			3) ジェンダー平等の実現や、若年女性の地方定着を促進するためにも、男女間の賃金格差と最低賃金の地域間格差をななくすること。			4) 東京一極集中から脱却するため、農林水産業の育成や地方の経済活動の支援を抜本的に強化する。		
		①必要だ	②必要ない	③どちらでもない	ご意見	①必要だ	②必要ない	③どちらでもない	ご意見	①必要だ	②必要ない	③どちらでもない	ご意見
1													
2	桑名市	○				○				○			
3	木曾岬町	○				○				○			
4	いなべ市			○	子育てに関する費用は、国民全体で負担すべきと考えます	○				○			
5	東員町	○				○			必要だが難しい	○			
6	四日市市	○				○				○			
7	菟野町			○	人口減少については、経済的負担が主たる原因と考えない。	○				○			
8	川越町	○			多種要因があり、社会全体で考える必要がある	○				○			
9	朝日町	○				○				○			
10	鈴鹿市	○				○				○			
11	龜山市	○				○				○			
12	津市	○				○				○			
13	伊賀市	○				○				○			
14	名張市	○				○				○			
15	松阪市			○	議論の前提によって答えが変わる	○							○ 具体策がない
16	多気町	○				○				○			
17	大台町	○				○		理想ではあるが、地方の小規模事業所ほど現実には厳しい。そういった部分に対する支援こそ優先的に実施されるべき。		○			○ 東京一極集中を是正するため、省庁の地方移転を推進することが先決であると考え
18	明和町	○				○				○			
19	伊勢市	○				○				○			
20	鳥羽市	○				○				○			
21	志摩市												
22	玉城町	○				○				○			
23	度会町	○				○				○			

17	明知町	これまでも取り組んでいるが高宮跡を核とした、観光関係団体と連携した観光商社観光施策の推進、デジタル田園都市などを含めたDXによるまちづくりなどにより、町民の生活に寄与できる施策を推進していく
18	伊勢市	○子育て環境：駅前健康福祉ステーションを開設し、妊娠期や子育て期の相談から支援につながる取り組みを強化。非課税世帯等への初回産科受診料の助成、こども医療費の所得制限撤廃と窓口負担が不要となる対象者の拡大など ○雇用創出：創業移転にかかる費用の補助、従業員の奨学金返還を支援する企業への助成 など ○移住・定住：空家購入費用の補助、空家のリフォーム費用の補助、移住支援金の支給 など ○人材確保：保育士・介護支援専門員・相談支援専門員などの確保にかかる費用の補助 など
19	鳥羽市	雇用創出のため企業誘致や就労対策等を継続して行っている。
20	志摩市	
21	玉城町	
22	度会町	近隣自治体と連携した観光誘客、地域活性化事業を行っている。（自転車をつックにした観光誘客、デジタル地域通貨等）
23	南伊勢町	
24	大紀町	SNS等を活用した情報発信、インゼル手当等の給付事業、移動困難者の外出に係る負担軽減を図るCタク助成事業、簡易靴雪柵等の補助としての農産物販路拡充対策事業、健全な農地の保全し維持管理をすすめるための草刈り機等賃借費用を補助する農地管理事業支援金、松阪牛ブランドの肉牛の産産のため、仔牛購入に関する補助、「大紀まちづくり協同組合」への支援により、年間を通じた仕事を創出し、事業所の出入不足解消と町内外からの担い手の確保等
25	尾鷲市	市制施行70周年と関係してふるさと納税で寄附をいただいた方との関係人口づくりとしての事業展開を行う
26	紀北町	「消滅可能性自治体リスト」の公表を受けてということではありませんが、自治体の努力として、フロントヤード改革モデル事業（書かない窓口）、学校給食費支援事業、上里保育園改築への補助（民間保育所）、子ども医療費の対象範囲拡大（高校卒業までの通院：9月診療分から町単独補助で）、地元食材活用支援事業、児童発達支援施設整備を新たに実施します。
27	熊野市	熊野アグリパーク整備事業の推進、農業・水産業での新たな特産品づくり、長期的視点での森林整備。集客のための受け入れ環境の整備や周遊ルート、体験メニューの充実。事業者のDX推進、労働力不足の解消のための人材確保対策など、関係機関と連携し雇用の場の拡大。小・中学校給食費完全無料化事業などの子育て支援のイベント等開催。個別にマッチングを支援する集落支援員を新たに配置。女性や若者のICTを活用した在宅ワーカーの育成。新たに創設した奨学金返還支援基金の活用。移住促進のための空き家調査の体制強化など
28	御浜町	基幹産業であるかんさつ栽培において、「みかん産地再生協議会」での議論、YouTube動画などによる情報発信、人材育成、町独自の農地バンク、空き家バンク制度の運用などにより、後継者の確保、就農促進に、産地一丸となって取り組んでいる。R5、R6で約20名の新規研修生を受け入れた。
29	紀宝町	
30	三重県	【雇用経済部】①企業を対象に高齢者、外国人が働きやすい職場環境づくりに向けたセミナーやアドバイザー派遣を行うとともに、就農を希望する高齢者、外国人を対象に就職準備セミナー等を開催しています。②県内企業の再投資支援として、一定の要件を上回る雇用増加分に際して、補助金を上乗せで交付する制度を設けており、県内企業の雇用創出を促しています。また、令和6年度より県南部地域における観光インフラの充実を目的とし、「上質な『みえ旅』宿泊施設立地補助金」に新たな促進措置（要件緩和、補助率アップなど）を設定しました。③転職潜在層等を対象にした県内就職促進（R6）、若年女性の就職時ニーズに応じた取組など（R6）を実施します。【観光部】民間主導で設立された「三重県産業観光推進協議会」と連携し、県内ものづくり企業等の技術や経営理念等を新たな観光資源として、海外からの研修旅行等の誘致に向けた取組を実施しています。また、県内での上質な宿泊施設立地に向け「上質な『みえ旅』宿泊施設立地補助金」を活用した誘致活動を行っています。

Q4 より良い保育

Q4-2. 保育士の配置基準改善が76年ぶりに改正されました。本年4月以降見直しを実施されましたが、

Q4-1. 昨年3月17日、私たちの「より良い保育を目指す」請願が県議会で全会一致採択され、本年2月議会までに県内12市町議会で相次いで採択されました(別添一覧表をご覧ください)。また昨年11月13日、埼玉県・千葉県・奈良県・和歌山県の4知事は連名で、少子化担当大臣あてに、いわゆる「保育士が逃げた」として、国への改善施策を要望(別添に要望書添付)しています。そこで、三重県知事として、愛知県知事と連携する岐阜県・静岡県知事へ呼びかけ、同様の要望書の提出に努力していただけないかと考えます。この提案に対する三重県知事のご意見、また、各首長様のご意見をお聞かせください。

No.	市町村	①検討する(してほしい)	②必要ない	③その他	①国基準の改正を実施した。		②国基準の改正を実施していない。
					「4・5歳児」の保育士の配置基準(具体的に記載ください)	9歳以下「4・5歳児」配置基準は見直している(具体的に記載ください)	
1	桑名市	○		③その他(ご意見)			実施しない理由をお教えください 基準通りに配置するための保育士確保に時間を要するため
2	木曾岬町	○				従前より配置基準を上回る保育士を配置している。	
3	いなべ市	○				4・5歳児：25人	
4	東員町	○					待機児童がいるため。 四日市市では5年連続で年度当初の待機児童ゼロが続いていたが、低年齢層の申込み増や保育士の不足によって6年ぶりに令和6年4月時点の待機児童が72人ととなり、当分の間は経過措置による従来の配置基準とせざるを得ないため。
5	四日市市	○					
6	菟野町	○		○			
7	川越町	○					
8	朝日町	○				4、5歳児の職員配置については、改正以前から実施している。	三重県の条例に合わせて対応していく
9	鈴鹿市	○					
10	龜山市	○		○	小規模保育事業所等に置く保育士及び保育従事者の数の基準について、令和6年6月議会にて、改正議案を提出している。 家庭的保育事業所等における保育士及び保育従事者の配置基準について、国基準と同様の基準改正を行う。令和6年6月議会に条例改正案提出。		
11	津市	○					
12	伊賀市	○				2021年度に本市において保育士の確保が課題であるため、全ての園で一律に新たな配置基準を適用することは困難であるものの、保育士の配置が可能な園から順次新たな配置基準で保育の提供を行っている。	
13	名張市	○		○			令和6年4月1日から既に4・5歳児の配置基準を「2.5:1」に見直ししています。

※要望の提出については、三重県及び県内各市町の協議・調整等を踏まえ、進める必要がございます。例えば、公定価格に含まれる保育士等に対する処遇改善加算額の配分について、短時間勤務の保育士については扶養親族の範囲内での勤務を希望する職員が多いため、手当増額によって勤務時間を抑制せざるを得ない状況となり、結果として保育士不足に繋がる懸念もなっているケースがあるため、保育士等の扶養控除の制度見直し等についてもあわせて検討が必要です。

Q3. 「人口減少対策」について、第16回憲法キャラバンでも貴自治体の取り組みをお聞きしています。改めて、「消滅可能性自治体リスト」の公表を受けて、貴自治体が努力されていることをお聞かせください。

2) 貴自治体雇用職員の「男女の賃金差異」公表以降の取り組みをお教えてください。		②会計年度任用職員の正規職員との統一	③会計年度任用職員の賃金改善（確定）の廻り	④その他
1 桑名市				特になし
2 木曾岬町				元々男女の賃金差異はない
3 いなべ市	○			特になし
4 東員町				
5 四日市市	○		○	
6 菰野町	○			
7 川越町				
8 朝日町				毎年、男女問わず同一の給料改定を行い、会計年度任用職員も正規職員同様に改定を行っています。
9 鈴鹿市	従来から女性職員の活躍を推進するため、女性の管理職及びグループリーダーを積極的に登用している。	期末手当については正規職員との統一を目指してこれまで支給月数の改定を実施している。勤続手当については令和6年度から支給を開始し、今後正規職員との統一を目指して支給月数の改定を検討していく。	人事院勧告後の給料表改定に伴いフルタイム会計年度任用職員の給料を遡及改定している。	
10 龜山市				取り組みなし
11 津市				特になし
12 伊賀市				特定事業主行動計画に基づく各種取組
13 名張市				○
14 松阪市				従来から取組を継続し、市の政策・方針決定過程へ女性職員の参画を拡大させるため、管理職への女性職員の登用を促進させていきます。
15 多気町				
16 大台町				
17 明和町	昇任試験等により積極登用を目指している			特になし
18 伊勢市				給料表に基づく賃金のため、職員構成による差異は生じて、性別による賃金差異は生じない。
19 鳥羽市				会計年度任用職員の賃金改定
20 志摩市				
21 玉城町				○
22 度会町	○			
23 南伊勢町	○			
24 大紀町		○		
25 尾鷲市				
26 紀北町		○		
27 熊野市				
28 御浜町				会計年度任用職員の期末手当の引き上げ、勤続手当の支給等により、正規職員との賃金差を縮小した。
29 紀宝町				
30 三重県	○		○	
	7	6	3	14

Q2. 会計年度任用職員の処遇
①事務

項目	⑭多賀町	⑮大台町	⑯明和町	⑰伊勢市	⑱鳥羽市	⑳志摩市	㉑玉城町
①職員配置	なし 【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり。37.5時間あり。15.5時間以下	なし 【フルタイム】なし 【短時間勤務】あり。37.5時間あり。15.5時間以下	あり。7.5時間/日 【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	あり 【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	なし 【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	なし 【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり
②採用方法	一般公募による選考・面接など 【フルタイム】3回まで 【短時間勤務】2回まで	一般公募による選考・面接など 【フルタイム】1回まで 【短時間勤務】1回まで	選考 【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	【フルタイム】公募・面接 【短時間勤務】公募・面接 あり	選考・面接・一般公募 選考・面接・一般公募 面接2回まで 面接2回まで	一般公募による選考・面接など 一般公募による選考・面接など 2回まで 2回まで	一般公募 20H未満、35時間 一般公募
③再度の任用	2回まで	2回まで	2回まで	あり	原則2回まで	2回まで	2回まで
④勤務時間	【フルタイム】7時間45分 【短時間勤務】フルタイム以下15.5時間以内 【フルタイム】1回まで 【短時間勤務】1回まで	【フルタイム】7時間45分 【短時間勤務】フルタイム以下15.5時間以内 【フルタイム】1回まで 【短時間勤務】1回まで	37.5時間以内 【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	【フルタイム】38時間45分 【短時間勤務】36時間15分以下 【フルタイム】1回まで 【短時間勤務】1回まで	36時間45分 37時間30分以下 行政職1-3	36時間45分 37時間45分以下 行政職(含)1-1 行政職(含)1-1 行政職(含)1-1	36時間45分 37時間45分以下 行政職(含)1-1 行政職(含)1-1 行政職(含)1-1
⑤初任給	月額149,700円～156,900円 時給1,000円 【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	月額149,700円～156,900円 時給1,000円 【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	時給933円以上 【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	【フルタイム】時給1,059円 【短時間勤務】時給1,059円	行政職1-3 行政職1-3	行政職(含)1-1 行政職(含)1-1 行政職(含)1-1	行政職(含)1-1 行政職(含)1-1 行政職(含)1-1
⑥2023年度における給与の増減及び変更についてお知らせください(※)	【フルタイム】4月から改定 【短時間勤務】4月から改定 【フルタイム】あり・年1号給あり・年1号給あり 【短時間勤務】あり・年1号給あり	【フルタイム】4月から改定 【短時間勤務】4月から改定 【フルタイム】あり・年1号給あり・年1号給あり 【短時間勤務】あり・年1号給あり	4月から改定 4月から改定 4月から改定 4月から改定	【フルタイム】4月から改定 【短時間勤務】4月から改定 【フルタイム】あり・年1号給あり・年1号給あり 【短時間勤務】あり・年1号給あり	4月から改定 4月から改定 あり・年2号あり・年2号あり あり・年2号あり	4月から改定 4月から改定 あり・年2号あり・年2号あり あり・年2号あり	4月から改定 4月から改定 あり・年2号あり・年2号あり あり・年2号あり
⑦昇給制度	【フルタイム】あり・年1号給あり 【短時間勤務】あり・年1号給あり	【フルタイム】あり・年1号給あり 【短時間勤務】あり・年1号給あり	昇給時期により 【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	あり・年2号あり あり・年2号あり	あり・年2号あり あり・年2号あり	昇給時期により 【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり
⑧昇給上限	行政職1-38 行政職1-15	行政職1-38 行政職1-15	行政職1-5	行政職1-21 行政職1-21	行政職1-21 行政職1-21	行政職(含)1-9 行政職(含)1-9	行政職1-50
⑨期末手当	【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	行政職1-5	【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	行政職1-21 行政職1-21	行政職(含)1-9 行政職(含)1-9	行政職1-50
⑩「勤続手当」支給に向けた条件変更時について教えてください(※)	【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	行政職1-5	【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	行政職1-21 行政職1-21	行政職(含)1-9 行政職(含)1-9	行政職1-50
⑪手当	【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	行政職1-5	【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	行政職1-21 行政職1-21	行政職(含)1-9 行政職(含)1-9	行政職1-50
⑫年収概算	【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	行政職1-5	【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	行政職1-21 行政職1-21	行政職(含)1-9 行政職(含)1-9	行政職1-50
⑬休職	【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	行政職1-5	【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	行政職1-21 行政職1-21	行政職(含)1-9 行政職(含)1-9	行政職1-50
⑭特別	【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	行政職1-5	【フルタイム】あり 【短時間勤務】あり	行政職1-21 行政職1-21	行政職(含)1-9 行政職(含)1-9	行政職1-50

