審議会資料No.2－2

２０２６年8月２０日

新潟労働局長 様

レインボーユニオン
代表　山崎　武央

異議申立書

新潟地方最低賃金審議会は、新潟県最低賃金を５８円引き上げて１，１０８円と答申しました。これでは人間らしい生活を営むことができないため、以下のとおり異議を申し立てます。

記

１　異議申出の趣旨

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、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する」と定めています。今回の審議結果は、この目的に照らして不十分です。

２　異議申出の理由

（１）労働者の生計費を保障する最低賃金の大幅引き上げを求める

憲法第２５条が保障する「健康で文化的な最低限度の生活」は、国として最低限守るべきナショナルミニマムの根幹であり、最低賃金はその具体的な保障手段です。したがって、最低賃金法第９条第２項に定められた３要素のうち、最優先されるべきは労働者の生計費です。

しかし、今回の答申では、異常な物価高騰が労働者の生活を直撃し、特に最低賃金近傍で働く労働者が深刻な困窮に陥っている現状が十分に反映されていません。

２０２５年度の１人世帯標準生計費は、東京１３５，７６０円（指数１００）に対し、奈良は１４２，４９０円（１０５．０）、大分９６，０５０円（７０．７）と大きな地域差が存在します。この指数は東京を基準とした相対値であり、地域ごとの生計費の実態を十分に反映しているかについては、国会でも妥当性が問われています。生計費の実態を捉えきれていない可能性が高い以上、これを最低賃金の基礎指標として用いることには慎重な検討が必要です。

受付
－8.8.20
賃金室

一方、労働組合による生計費調査は、生活実態に即した指標として重要です。

連合のリビングウェイジ調査では、新潟県で健康で文化的な生活を送るために必要な賃金水準は時給１，４６０円（自動車保有の場合）とされています。さらに、新潟県労連が２０２４年に実施した「最低生計費試算調査」アップデート版では、時給１，８３７円が必要との結果が示されています。今回の答申額は、これらの調査結果から見ても、労働者が人間らしい生活を送るために必要な水準に遠く及ばず、最低賃金法の目的に照らして不十分と言わざるをえません。

物価高騰は今なお続き、特に飲食料品の値上げは中東情勢の影響を受けて本格化しています。帝国データバンクの分析の８月以降の動向と展望・見通しによると、家庭用を中心とした８月の飲食料品値上げは２，３１１品目に達し、今秋にピーク迎える見通しであり、最低賃金近傍で働く労働者ほど、この影響を強く受けることになります。

加えて、最低賃金近傍で働く労働者の約７割が女性であることも重要です。ジェンダー平等の観点からも、最低賃金の大幅な引き上げは不可欠です。添付資料「女性労働者の声」に示されているように、生活の逼迫はすでに限界点に達しています。

以上の点から、労働者の生計費を確実に保障するため、最低賃金の抜本的な引き上げを強く求めます。

（２）附帯決議の総括を求める

附帯決議は、審議会として政府等へ必要な施策を求める重要な手段であり、その実施状況や効果を検証することは、翌年度の金額審議に不可欠です。しかし、昨年度の６５円引上げに伴い、附帯決議で求められた各施策がどのように実施され、どのような影響をもたらしたのかについて、十分な総括が行われていません。

もし昨年度の附帯決議について、政府等の対応状況や効果が適切に検証され、「施策が進んでおり、さらなる賃金引上げが可能である」という評価が得られていたのであれば、今年度の答申額はより高い水準となり得たはずです。附帯決議の履行状況を確認しないままでは、最低賃金の金額審議に必要な前提条件が整わず、結果として今年度の答申額が抑制される方向に働いた可能性があります。

附帯決議は単なる付記ではなく、審議会としての公式な要請であり、その実施状況を検証し、翌年度の審議に反映させる「検証サイクル」を確立することが不可欠です。昨年度の附帯決議の総括が行われなかったことは、今年度の答申額の妥当性を判断するうえで重大な欠落であり、労働者の生活改善に向けた賃金引上げの機会を損なった可能性があります。

以上の理由から、附帯決議の実施状況とその効果について、審議会として明確な総括を行い、来年度以降の審議に確実に反映させることを強く求めます。

（３）審議の透明性を高め、運営規定に則った適正な運営を求める

今年度の審議に際して提出した意見書（第２回本審資料No.1-2）において、審議過程の透明性を確保し、答申に対する納得感の得られる運営を行うよう求めました。特に、意見陳述では二者協議の議事録作成を中心的に述べました。今年度はその議事録が作成されなかったものと承知しています。

この点について、７月３０日に厚生労働省に要請・照会を行ったところ、次のような回答がありました。

「本省の方から各労働局宛に指示している内容としては、二者協議の部分の議事録作成については必ずしも作成するように、というふうな伝達は今ちょっと行っていないところ」

「一方で新潟局のこちらの規定ですね、を見るに、新潟局では原則作成するということで読み取れる内容にはなっております」

「まず新潟に関して言えば、第６条のこの第１項から第３項までこういうふうに決めてるのであれば、それはこれに沿ってやらなければいけない」

つまり、非公開の二者協議といえども、専門部会の「会議の議事」である以上、運営規定第６条に基づき議事録は作成されなければなりません。議事録が存在しない状態では、審議の流れや各委員の発言内容を検証できず、透明性と納得感が大きく損なわれます。

特に、今回の改定額５８円の根拠は、公益委員見解において「総合的に勘案した結果」とされており、理由が明確ではありません。だからこそ、金額審議の経過における透明性と納得感の確保が不可欠です。

納得感のある金額審議を行うためには、運営規定に則った正しい会議運営が必須です。早急に適切な対応が図られることを強く求めます。

以　上

添付資料　　女性のパート労働者（４０歳代）

高校卒業後、私は約１５年間、電車とバスを乗り継いで工場へ通い続けました。女性が多く、温かい雰囲気の職場で、私もこの場所が好きでした。入社したばかりの頃、先輩から「何十年もいる私と同じ時給なんだから、ビシバシ働いてもらうよ！」と言われて驚いたものの、先輩方は厳しさの中に優しさがあり、丁寧に仕事を教えてくれました。

だからこそ、定年で職場を去る先輩たちが残した言葉は、胸に深く刺さりました。「ここは何年働いても退職金すら出ない。若いうちに転職を考えたほうがいいよ。」その言葉は、時間が経つほど重くのしかかるようになりました。

職場環境も少しずつ変わりました。女性が中心だった現場に男性が増え、人間関係の摩擦が目立つようになりました。入社したばかりで仕事も覚えていない男性が、自分より高い時給で雇われている現実を知ったとき、ジェンダーによる処遇の差を痛感し、職場への不信感はピークに達しました。

長年の無理が重なり、私は椎間板ヘルニアを発症。半年の休職を経て、工場を退職しました。療養中は起き上がることも難しい状態でしたが、仕事から離れたことで精神的なストレスが軽減し、少しずつ身体は回復していきました。

再就職活動を始めましたが、面接は全滅。落ち込む日々が続きました。

（なお、当時不採用だった店舗は後にすべて閉店しました。今思えば、縁がなかっただけなのかもしれません。）

そうして次に辿り着いたのが、クリーニング店でした。時給は、当時の最低賃金でした。面接では、「試用期間で辞めたらその分の時給は出ない」と告げられました。今思えば明確な労働基準法違反で、典型的なブラック企業でした。

短時間勤務の契約で入社したにもかかわらず、深刻な人手不足からワンオペでのフルタイム勤務が常態化。「休憩時間は客が来ない時間」という曖昧な運用、トラブルが起きても現場に駆けつけてくれない正社員、他部署との摩擦...。現場は常に限界でした。

私は生活のため、ダブルワークを初めました。その職場の時給も最低賃金でした。

ひとつの職場、ひとつのコミュニティだけに囚われない環境を作ったことは、当時の自分にとってささやかな救いでした。メインの職場での鬱屈とした空気から物理的に距離を置くことで、良い意味での気分転換になり、心の余裕を取り戻す避難所のような役割を果たしてくれました。

しかし一方で、それは決して楽な道ではありませんでした。最初のほうこそ新しい環境にワクワクしていましたが、２つの仕事を掛け持ちしながらの毎日は、想像以上に過酷でした。移動時間や不規則なシフト、常に何かに追われている緊張感によって、身体と心の疲弊は着実に蓄積されていきました。私は「働くこと」の難し

さを知りました。

私は結局、５年ほどで両方の職場を退職しました。

そして今、私は、とあるスーパーマーケットで働いています。時給は、ほぼ最低賃金です。週３５時間のフルタイムで近い形で働き、７０代の母と二人で暮らしています。

一般的にパートタイム労働は、「責任が軽いから低賃金でも仕方ない」と言われがちです。しかし、実際の現場はまったく違います。次々増えていく業務に、慢性的な人手不足。フットワークの軽い学生アルバイトは、より時給の良い他店へと次々に去っていきます。人が辞めるたびに新しいスタッフの教育やフォローを行うのは、現場に留まり続ける私たちパートの役目です。通常業務と他部署のカバーに加え、途切れのない新人教育の負担が重くのしかかり、現場の疲弊は限界に達しています。

そして今、私たちを最も追い詰めているのが、止まらない物価高騰です。土日や夜間シフトなど、少しでも加給がある時間帯に働いて収入を増やそうとしても、時給そのものが上がらない限り、月の手取り額（約１４万～１８万円）の壁は越えられません。家賃や光熱費などの固定費を払えば、手元に残るのはごくわずかです。疲れて帰る途中、１個２００円近くになったおにぎりすら買うのをためらい、食費を削り、体調を崩しても病院への受診を控える。これが、現場で働く労働者の日常です。

現場の工夫や個人の努力だけでは、もう乗り切れません。

レインボーユニオンに出会った私は、最低賃金の大幅引き上げや公正な処遇を求めて声を上げようと思います。働く人々が安心して暮らし、その責任に見合った評価を受けられる社会を求めます。