

大阪地方最低賃金審議会第347回総会

(令和4年度 第1回総会)

資 料 目 次

資料 1	大阪地方最低賃金審議会委員名簿 (第47期)	P. 1
資料 2	大阪地方最低賃金審議会運営規程	P. 3
資料 3	大阪地方最低賃金審議会運営規程 (改正案)	P. 5
資料 4	令和4年度最低賃金専門部会の審議に関する了解事項 (案)	P. 7
資料 5	令和4年度特定最低賃金改正申出に係る審議の流れ (案)	P. 9
資料 6	令和4年度大阪地方最低賃金審議会審議日程 (案)	P. 11
資料 7	令和4年度特定最低賃金の改正決定に係る申出状況	P. 13
資料 8	新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 (令和4年6月7日閣議決定)・新しい資本主義実行計画工程表<関係部分抜粋>	P. 15
資料 9	経済財政運営と改革の基本方針2022 (令和4年6月7日閣議決定) <関係部分抜粋>	P. 21
資料 10	各団体からの最低賃金改正等に係る申入書・要請書等	
(10-1)	全日本建設交運一般労働組合大阪府支部・同大阪トラック部会	P. 27

(10-2) コミュニティ・ユニオン関西ネットワーク	P. 29
(10-3) おおさかユニオンネットワーク	P. 31
(10-4) 近畿地方交通運輸産業労働組合協議会・同協議会トラック部 会・大阪交通運輸産業労働組合協議会トラック部会	P. 33
(10-5) 大阪弁護士会	P. 41
(10-6) 日本労働組合総連合会大阪府連合会	P. 43
(10-7) 全大阪労働組合総連合（大阪労連）	P. 45

大阪地方最低賃金審議会委員名簿（第47期）

令和4年6月1日現在

	氏名	現職	備考
公益委員	飯島 敬子	弁護士	
	衣笠 葉子	近畿大学法学部法律学科 教授	
	立見 淳哉	大阪市立大学大学院経営学研究科 教授	
	服部 良子	一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会 大阪市立男女共同参画センター中央館 研究室長	
	村上 礼子	近畿大学経済学部総合経済政策学科 准教授	
	森 詩恵	大阪経済大学経済学部地域政策学科 教授	
労働者委員	狼谷 將之	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 大阪地方協議会 事務局長	
	上山 智美	ヤマト運輸労働組合新大阪支部 支部副執行委員長	
	黒田 悦治	日本労働組合総連合会大阪府連合会 副事務局長	
	清水 隆生	JAM大阪 書記長	
	鈴木 充	UAゼンセン大阪府支部 次長	
	松井 千穂	日本労働組合総連合会大阪府連合会 副事務局長	
使用者委員	青木 まゆみ	株式会社青木松風庵 取締役副会長	
	柴田 昌幸	大阪府中小企業団体中央会 専務理事	
	中野 光男	一般社団法人大阪市産業経営協会 顧問	
	平岡 潤二	公益社団法人関西経済連合会 労働政策部長	
	古谷 裕子	北港運輸株式会社 代表取締役上席執行役員	
	丸山 新二	大阪商工会議所 理事・総務企画部長	

(五十音順)

大阪地方最低賃金審議会運営規程

(規程の目的)

第1条 大阪地方最低賃金審議会（以下、「審議会」という。）の議事運営は、最低賃金法（昭和34年法律第137号）及び最低賃金審議会令（昭和34年政令第163号）に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

(会議の招集)

第2条 審議会の会議（以下、「会議」という。）は、会長が必要と認めたときのほか、大阪労働局長、6人以上の委員又は労働者代表委員、使用者代表委員及び公益代表委員各1人以上を含む3人以上の委員から開催の請求があったとき、会長が招集する。

2 前項の規定により、大阪労働局長又は委員が会議の開催を請求しようとする場合には、付議事項及び希望期日を、少なくとも当該期日の1週間前までに、会長に通知しなければならない。

3 会長は、会議を招集しようとするときには、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも3日前までに、付議事項、日時及び場所を委員に通知するとともに、大阪労働局長に通知するものとする。

(小委員会等の設置)

第3条 会長は、審議会の議決により、特定の事案について事実の調査をし、又は細目にわたる審議を行うため、委員を指名して小委員会等を設けることができる。

(委員の欠席)

第4条 委員は、病気その他の事由によって会議に出席できないときは、その旨を会長に適当な方法で通知しなければならない。

2 委員は、旅行その他の事由によって長期間不在になるときは、あらかじめ会長に適当な方法で通知しなければならない。

(会議における発言)

第5条 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

2 委員は、会議において発言しようとするときは、会長の許可を受けるものとする。

3 審議会は、会長が必要があると認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聴くことができる。

(会議の公開)

第6条 会議は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又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おそれがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができる。

2 会長は、会議における秩序の維持のため、傍聴人の退場を命ずるなど必要な措置をとることができる。

(議事録及び議事要旨)

第7条 会議の議事については、議事録又は議事要旨を作成し、議事録には、会長及び会長の指名した委員2人（労使1人ずつ）が署名するものとする。

2 議事録及び議事要旨並びに会議の資料は、原則として公開とする。ただし、議事録及び会議の資料は、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又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おそれがある場合には、会長は、非公開とすることができる。

3 前2項の規定は、小委員会等について準用する。

(意見等の提出)

第8条 会長は、審議会が議決を行ったときは、答申書等を大阪労働局長に送付するものとする。

(小委員会等の議事運営)

第9条 この規程に定めるもののほか、小委員会等の議事運営に関し必要な事項は、小委員会等の長が当該小委員会等に諮って定める。

(規程の改廃)

第10条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、平成13年4月27日から施行する。

改正 この規程は、平成14年4月24日から施行する。

(改正案)

大阪地方最低賃金審議会運営規程

(規程の目的)

第1条 大阪地方最低賃金審議会（以下、「審議会」という。）の議事運営は、最低賃金法（昭和34年法律第137号）及び最低賃金審議会令（昭和34年政令第163号）に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

(会議の招集)

第2条 審議会の会議（以下、「会議」という。）は、会長が必要と認めたときのほか、大阪労働局長、6人以上の委員又は労働者代表委員、使用者代表委員及び公益代表委員各1人以上を含む3人以上の委員から開催の請求があったとき、会長が招集する。

2 前項の規定により、大阪労働局長又は委員が会議の開催を請求しようとする場合には、付議事項及び希望期日を、少なくとも当該期日の1週間前までに、会長に通知しなければならない。

3 会長は、会議を招集しようとするときには、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも3日前までに、付議事項、日時及び場所を委員に通知するとともに、大阪労働局長に通知するものとする。

(小委員会等の設置)

第3条 会長は、審議会の議決により、特定の事案について事実の調査をし、又は細目にわたる審議を行うため、委員を指名して小委員会等を設けることができる。

(委員の欠席)

第4条 委員は、病気その他の事由によって会議に出席できないときは、その旨を会長に適当な方法で通知しなければならない。

2 委員は、旅行その他の事由によって長期間不在になるときは、あらかじめ会長に適当な方法で通知しなければならない。

(会議における発言)

第5条 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

2 委員は、会議において発言しようとするときは、会長の許可を受けるものとする。

3 審議会は、会長が必要があると認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聴くことができる。

(会議の公開)

第6条 会議は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又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おそれがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができる。

2 会長は、会議における秩序の維持のため、傍聴人の退場を命ずるなど必要な措置をとることができる。

(議事録及び議事要旨)

第7条 会議の議事については、議事録又は議事要旨を作成し、~~議事録には、会長及び会長の指名した委員2人(労使1人ずつ)が署名~~するものとする。

2 議事録及び議事要旨並びに会議の資料は、原則として公開とする。ただし、議事録及び会議の資料は、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又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おそれがある場合には、会長は、非公開とすることができる。

3 前2項の規定は、小委員会等について準用する。

(意見等の提出)

第8条 会長は、審議会が議決を行ったときは、答申書等を大阪労働局長に送付するものとする。

(小委員会等の議事運営)

第9条 この規程に定めるもののほか、小委員会等の議事運営に関し必要な事項は、小委員会等の長が当該小委員会等に諮って定める。

(規程の改廃)

第10条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、平成13年4月27日から施行する。

~~改正~~ この規程は、平成14年4月24日から施行する。

改正 この規程は、令和4年 月 日から施行する。

(案)

令和4年度最低賃金専門部会の審議に関する了解事項

令和 年 月 日

大阪地方最低賃金審議会は、各最低賃金専門部会の運営に関する事項について、下記のとおり了解する。

記

地域別最低賃金専門部会

1 最低賃金審議会令第6条第5項の適用

地域別最低賃金専門部会（以下「地賃部会」という。）において、全会一致で議決された場合は、最低賃金審議会令（昭和34年政令163号）（以下「令」という。）第6条第5項の規定に基づき、地賃部会の決議をもって大阪地方最低賃金審議会（以下「審議会」という。）の決議とする。

2 審議結果の審議会への報告

審議結果は、当該審議における議決が全会一致であるか否かにかかわらず、すべて審議会に報告する。

3 審議の基本方針

審議は、自主性発揮等の観点から以下の基本方針に基づいて行うものとする。

- (1) 大阪労働局長から大阪府最低賃金の改正の決定について審議会に対して諮問がなされた場合は、効率的な審議に資するよう、中央最低賃金審議会から地方最低賃金審議会に対して地域別最低賃金額改正の目安が提示される前であっても、調査審議を開始すること。
- (2) 前記(1)の調査審議は、大阪府下の最低賃金を取り巻く実情等を十分考慮して行うこと。
- (3) 改定最低賃金額の早期発効に努めるとともに、従来の経緯を尊重しつつ円滑な調査審議を行うこと。
- (4) 議決は、全会一致となるよう努めること。

4 地賃部会の廃止

任務を終了したときは、地賃部会を廃止する。

特定最低賃金専門部会

1 特定最低賃金専門部会の任務

特定最低賃金専門部会（以下「特賃部会」という。）は、特定最低賃金（以下「特賃」という。）の決定又は改正決定の調査審議のほか、必要に応じ、これらの必要性の有無についての調査審議を行う。

2 令第6条第5項の適用

特賃部会において、全会一致で議決された場合は、令第6条第5項に基づき、特賃部会の決議をもって審議会の決議とする。

3 審議結果の審議会への報告

審議結果は、当該審議において全会一致で議決されない場合は、審議会へ報告する。

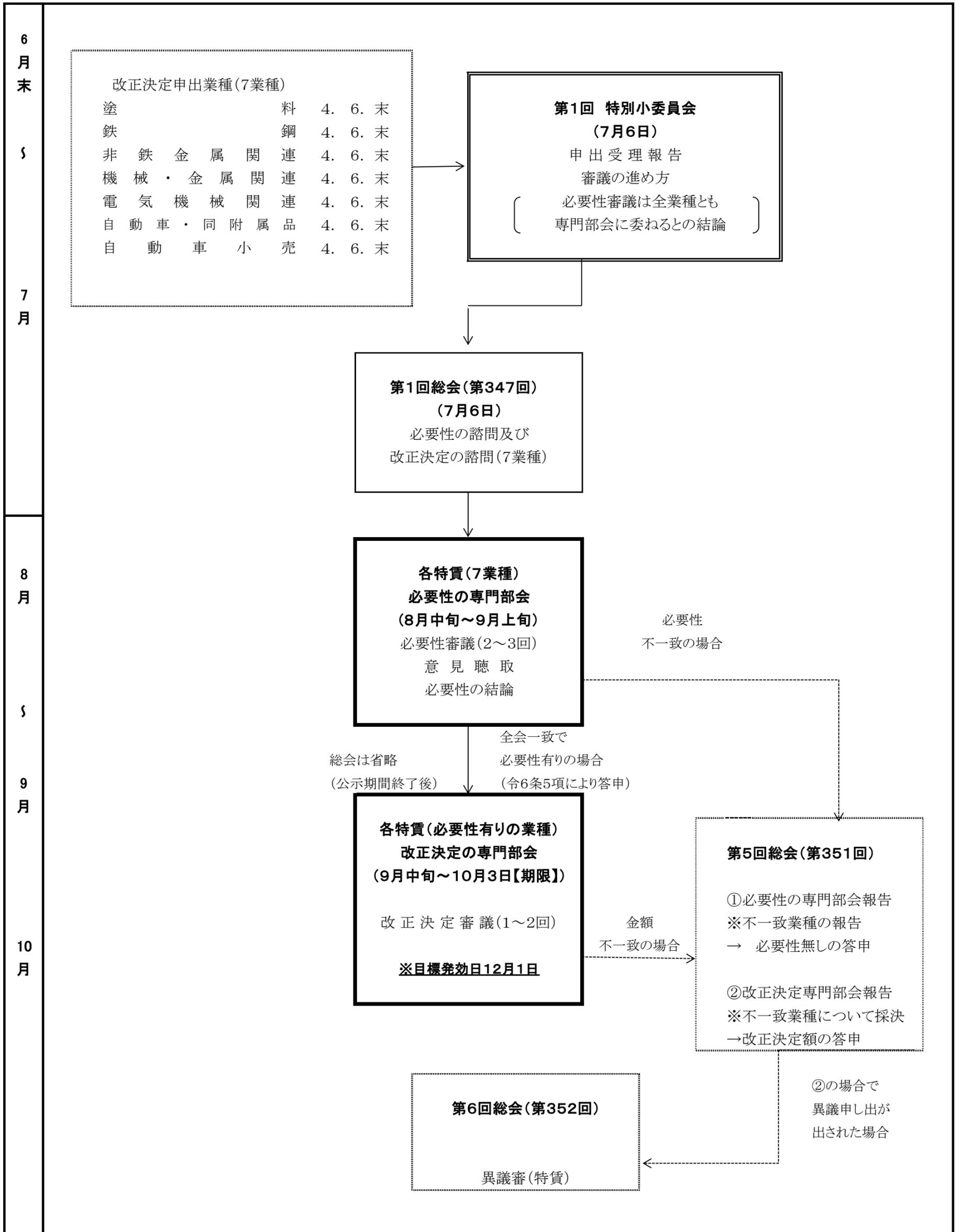
4 審議の基本方針

- (1) 改定最低賃金額の早期発効に努めるとともに、従来の経緯を尊重しつつ円滑な調査審議を行うこと。
- (2) 審議は、拙速に陥らないように十分に配意し、適正な金額を示すこと。

5 特賃部会の廃止

任務を終了したときは、特賃部会を廃止する。

令和4年度 特定最低賃金改正申出に係る審議の流れ(案)



令和4年度大阪最低賃金審議会審議日程(案)

月	総会	専門部会等	専門部会委員 推薦公示	意見聴取公示	異議申出公示
5月	6月20日(月)午後1時 実地視察(審議会委員) ・令和4年度 集団給食業(web開催) ・令和3年度 小売業(web開催)	6月16日(木)午前10時 第1回運営小委員会 ・審議会の進め方について ・実地視察について ※運小終了後、附帯事項検証会			
6月					
7月	7月6日(水)午後1時30分 第1回総会(第347回) ・地域別最賃改定の諮問 ・特賃の改正必要性及び改正決定の諮問	7月6日(水)午前10時30分 第1回特別小委員会 ・特賃の改正決定の申出状況 ・審議の進め方 (必要性専門部会に委ねるとの結論)	7月6日(水)~7月14日(木) ↓ (地域・特賃)	7月6日(水)~7月21日(木) ↓ (地域)	
	7月29日(金)午後1時30分 第2回総会(第348回) ・中賃の目安を伝達 ・意見の陳述(地賃) ・地賃答申附帯事項への取組報告	7月下旬 第1回地域専門部会 ・部会長等の選出 ・審議の進め方 ・地賃答申附帯事項への取組報告			
8月	8月上旬 (8月5日(金)【期限】) 第3回総会(第349回) ・地域専門部会結果報告 ・地域別最賃改正決定答申	7月下旬~8月上旬 第2回~第5回地域専門部会 ・目安を踏まえた審議 ・具体的な額の審議		8月下旬~9月中旬 ↓ (特賃) 「必要性あり」となった業種の特賃から順次、公示	〇月〇日(〇)~〇月〇日(〇) ↓ (地域)
	8月下旬 (8月23日(火)午前【期限】) 第4回総会(第350回) ・地域別最賃改正決定採決 ・地域別最賃改正決定答申 必要性不一致の場合	8月中旬~9月上旬 特賃 改正必要性の専門部会(3回程度) 第1回 (部会長等の選出、審議の進め方、特賃の改正決定の必要性の有無の審議) 第2回以降 (特賃の改正決定の必要性の有無の審議)			
9月	改正決定不一致の場合 ↓ 第5回総会(第351回) ・特定最賃の必要性不一致に係る報告・答申 ・特定最賃の改正決定不一致に係る採決・答申 異議申立があった場合	9月中旬~10月上旬 (10月3日(月)【期限】) 各特賃の改正決定専門部会(1~2回程度) 第1回~結審			
10月					9月下旬~10月中旬 ↓ (特賃)
11月	第6回総会(第352回) 特定最賃の改正決定に係る異議審				

赤字の日程は、地賃10月1日発効、特賃12月1日発効を前提とした場合の期限

令和4年度 特定最低賃金の改正決定に係る申出状況

令和4年6月30日現在

最低賃金の件名及び産業分類	意向改正年月日	申出者	労働者数	合意労働者数 (割合)	備考
大阪府塗料製造業最低賃金 (E160, 1644, L7282)	令和4年2月25日 令和4年6月29日	日本化学エネルギー産業労働組合連合会 JEC連合大阪地方連絡会 議長 平間 明弘	2,114	1,155 (54.6%)	労働協約ケース
大阪府鉄鋼業最低賃金 (E22, L7282)	令和4年2月25日 令和4年6月29日	基幹労連大阪府本部 委員長 金澤 治 JAM 大阪 執行委員長 菊地 栄男	17,469	6,590 (37.7%)	労働協約ケース
大阪府非鉄金属・合金圧延業、 電線・ケーブル製造業最低賃金 (E230, 233, 234, L7282)	令和4年2月25日 令和4年6月29日	全電線大阪地方協議会 議長 濱島 大輔 アールミ関西労協 中浦 太一 議長 長 森 義仁 全国伸銅労働組合 議長 森 義仁	4,741	2,894 (61.0%)	労働協約ケース
大阪府はん用機械器具製造業、 生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業、 暖房・調理等装置、配管工事用附属品、金属線製品製造業、 船舶製造・修理業、船用機関製造業最低賃金 (E240, 243, 247, 25, 260, 261, 262, 2635, 2645, 2652 2691, 2692, 2694, 270, 271, 272, 310, 313, L7282)	令和4年2月25日 令和4年6月29日	JAM 大阪 執行委員長 菊地 栄男 基幹労連大阪府本部 委員長 金澤 治	55,955	23,602 (42.2%)	労働協約ケース
大阪府電子部品・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 (E28, 29 (E2941, 297を除く), 30, L7282)	令和4年2月25日 令和4年6月29日	電機連合大阪地方協議会 議長 嶋本 貴至	32,251	31,240 (96.9%)	労働協約ケース
大阪府自動車・同附属品製造業最低賃金 (E310, 311, L7282)	令和4年2月25日 令和4年6月29日	JAM 大阪 執行委員長 菊地 栄男 自動車総連大阪地方協議会 議長 森 茂喜	14,211	6,536 (46.0%)	労働協約ケース
大阪府自動車小売業最低賃金 (1590, 591 (15914を除く), L7282)	令和4年2月25日 令和4年6月29日	自動車総連大阪地方協議会 議長 森 茂喜	19,611	7,403 (37.7%)	労働協約ケース

改

正

決

定

※ 労働者数は、平成28年度経済センサス 事業所母集団データベース (30年次フレーム) から算出

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（令和4年6月7日閣議決定）・
新しい資本主義実行計画工程表

<関係部分抜粋>

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画

Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

「新しい資本主義」の実現により、経済を立て直し、新たな成長軌道に乗せていくため、必要不可欠な財政出動や税制改正は中長期的観点から機動的に行う。この際、人への投資、科学技術・イノベーションへの投資、スタートアップへの投資、GX及びDXへの投資の4本柱に、投資を重点化する。

1. 人への投資と分配

モノからコトへにも象徴されるように、DX、GXといった大きな変革の波の中にあって創造性を発揮するためには、人の重要性が増しており、人への投資が不可欠となっている。また、これまで、ともすれば安価な労働力供給に依存してコストカットで生産性を高めてきた我が国も、労働力不足時代に入り、人への投資を通じた付加価値の向上が極めて重要となっている。

さらに、気候変動問題への対応や少子高齢化・格差の是正、エネルギーや食料を含めた経済安全保障の確保といった社会的課題を解決するのは人であり、人への投資は最も重要な投資である。

このため、賃金等のフローはもとより、教育・資産形成等のストックの面からも人への投資を徹底的に強化する。また、子供期・現役期・高齢期のライフサイクルに応じた環境整備を強化する。

（1）賃金引き上げの推進

先進国の労働分配率（雇用者報酬を国民総所得（GNI）で割った値）は、趨勢的に低下傾向にある。

さらに、先進国の家計消費と可処分所得の動向を見ると、可処分所得が伸びると、家計消費が伸びる傾向にある。日本の家計消費が伸び悩む理由は、可処分所得の伸びが十分ではないことが主な理由である¹。

我が国の大きな課題として、単位時間当たりの労働生産性の伸びは決して諸外国と比べても悪くないにもかかわらず、賃金の伸びが低い²。賃金が伸びなければ、消費にはつながらず、次なる成長も導き出せない。

労働生産性を上昇させるとともに、それに見合った形で賃金を伸ばすために、官民で連携して取り組んでいく。

¹ 基礎資料 P1：家計消費と可処分所得の伸び率の国際比較

² 基礎資料 P2：1人当たり実質賃金の伸び率の国際比較

本年の春闘においては、ここ数年低下してきている賃金引上げの水準³が反転し、新しい資本主義の時代にふさわしい、賃金引上げが実現しつつある。引き続き、官民が連携して、賃金引上げの社会的雰囲気醸成していくことが重要である。新しい資本主義実現会議において、価格転嫁や多様な働き方の在り方について合意づくりを進めるとともに、データ・エビデンスを基に、適正な賃金引上げの在り方について検討を行う。

また、人への投資のためにも最低賃金の引上げは重要な政策決定事項である。物価が上昇する中で、官民が協力して、引上げを図るとともに、その引上げ額については、公労使三者構成の最低賃金審議会で、生計費、賃金、賃金支払能力を考慮し、しっかり議論していただくことが必要である。

①賃上げ税制等の一層の活用

民間企業のより積極的な賃金引上げを支援するための環境整備として、賃上げ税制について税額控除率を大胆に引き上げる（大企業：20%→30%、中小企業：25%→40%）等、抜本的に拡充を図った。全国各地での説明会の実施や地方局、労働基準監督署等政府機関における周知に加え、商工会議所・商工会等の中小企業団体による説明会の実施等による周知を徹底することを通じて、本税制の一層の活用を促進する。

また、税制の効果が出にくい、赤字の中小企業の賃金引上げを支援するため、ものづくり補助金や持続化補助金において、赤字でも賃金を引き上げた中小企業への補助率を引き上げる特別枠を設けたほか、政府調達において、賃金引上げを行う企業に対して、加点を行う等、調達方法の見直しを図った。これらの取組とあわせて、賃金引上げをより一層推進していく。

②重点業種を示した政府を挙げた中小下請取引適正化

「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」（令和3年12月）及び「取引適正化に向けた5つの取組」（令和4年2月）に基づき、中小企業等が賃金引上げの原資を確保できるよう、労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分の適切な転嫁に向けた環境整備を進める。

調査の結果、価格転嫁を困難にする主な阻害要因としては、値上げ要請を理由とする取引先の変更や取引の打切りのリスク、売り先の価格競争の影響による転嫁の受け入れ困難、発注者の立場が強く価格交渉が困難である等の点が見受けられた。

こうした実態を踏まえ、サプライチェーンのつながりについて、i)生活関連商品の製造・販売、ii)部品・完成品のものづくり、iii)サービスの提供の3つの類型に整理し、22業種10万社程度を対象に独占禁止法上の優越的地位の濫用に関する調査を行う。調査を踏まえ、立入調査を行う等、適正な取引環境の実現につなげる。

独占禁止法上の優越的地位の濫用に関して、問題となる事例を追加した、サプライチェーン全体における取引の適正化のためのガイドラインを策定する。

大企業と中小企業の共存共栄を目指すパートナーシップ構築宣言の実効性を強化するため、宣言企業に対する調査を実施し、実行状況について、フォローアップを行う。

本年度の下請代金支払遅延等防止法の重点立入業種として、道路貨物運送業、金属製

³ 基礎資料 P3：春闘結果の推移

品製造業、生産用機械器具製造業及び輸送用機械器具製造業を選定した。これらの業種について、立入調査の件数を大幅に増加させる。

また、重点立入業種以外であっても、法違反が多く認められる業種については、事業所管省庁と連名で、事業者団体に対して、法遵守状況の自主点検を行うよう要請する。

③介護・障害福祉職員、保育士等の処遇改善のための公的価格の更なる見直し

介護・障害福祉職員、保育士等や、コロナ対応等を担っている看護師等の収入を3%程度引き上げる措置を講じた。

介護・障害福祉職員、保育士等の今後の具体的な処遇改善の方向性については、公的価格評価検討委員会の中間整理を踏まえ、職種ごとに仕事の内容に比して適正な水準まで収入が引き上がり、必要な人材が確保されるかといった観点から検討する。

看護師の今後の処遇改善については、今回の措置の結果も踏まえつつ、全ての職場における看護師のキャリアアップに伴う処遇改善の在り方について検討する。

これらの結果に基づき、引き続き、処遇改善に取り組む。

3. スタートアップの起業加速及びオープンイノベーションの推進

(2) 付加価値創造とオープンイノベーション

既存企業について、売上重視から、新たな付加価値を創造する視点への転換を図る。

優良企業が成長率を維持することは簡単ではないが、最近の実証分析によると、旧来技術を用いてきた既存企業でもスタートアップが持ち込む新技術を導入した場合、持続的に存続可能であることが分かってきた³²。

既存企業がスタートアップ等と連携するオープンイノベーションを後押しするために、経営不振の事業から撤退し、経営資源を成長性、収益性の見込める事業に投入して、新陳代謝を進めていくことが重要である。

①事業再構築のための私的整理法制の整備

日本企業の債務残高は、コロナ禍前に比べ、70兆円以上増加している³³。加えて、債務の過剰感があると回答した企業のうち、債務が事業再構築の足かせになっていると回答した企業の割合は、大企業で32.3%、中小企業で34.5%にのぼる³⁴。

コロナ禍の収束が長引いた場合に事業再生を検討する可能性があるかと答えた企業に対し、事業再生を検討する上で最も重視する点を聞いたところ、手続が現在の事業・取引に影響を与えないこと(45.2%)、手続が簡潔で長期間を要しないこと(30.9%)、が重視されている³⁵。

欧州各国においては、我が国と異なり、倒産処理手続に加え、全ての貸し手の同意は必要とせず、裁判所の認可の下で事業再構築等に向けて多数決により権利変更(金融債

³² 基礎資料 P34：旧来技術を用いる企業の持続的存続可能性

³³ 基礎資料 P35：コロナ禍の企業債務への影響

³⁴ 基礎資料 P36：債務による企業の事業再構築の取組への影響

³⁵ 基礎資料 P37：企業が事業再生の際に重視する点

務の減額等)を行う制度も存在する³⁶。

コロナ後に向けた我が国企業の事業再構築を容易にするため、新たな事業再構築のための法制度について検討し、早期に国会に提出する。

また、特に中小企業については、中小企業活性化パッケージに基づき、全国3万以上の認定支援機関による伴走支援を行うとともに、中小企業の事業再生等に関するガイドラインに基づき、経営者の退任を原則としない形での事業再生を推進する。

②既存企業のオープンイノベーションの推進のための税制等の在り方やルールの見直し

日本における事業会社によるスタートアップ企業に対する投資額は、欧米と比べて極めて低い水準にある³⁷。スタートアップに対するM&Aの件数についても、日本は欧米に比べて極めて少ない³⁸。

スタートアップに投資し、さらに買収することが、スタートアップの出口戦略としても、既存の大企業のオープンイノベーションの推進策としても重要である。このため、オープンイノベーションを促進するため、税制等の在り方をこれまでの効果も勘案し再検証する。

また、投資家保護に配慮しつつ、M&Aを目的とする公募増資の円滑化に向け、来年の夏までに公募増資ルールの見直しを図る。すなわち、上場企業がM&Aを目的として公募増資を行う場合、原則1年以内にM&Aを実行することや、実行されなかった場合の代替用途を公表することが日本証券業協会の自主規制において求められている。こうした自主規制がM&Aを実行するための公募増資を制限しているとの指摘がある。

③企業経営改革（マークアップ率向上、国際競争力向上）

労働生産性は、売値マイナスコストを基礎とするため、コストが高い場合だけでなく、売値が低くても、生産性は低くなる。製造コストの何倍の価格で販売できているかを示すマークアップ率をみると、日本はG7諸国の中で最も低い。コストカットにより、いかに安く売るかではなく、新製品や新サービスを投入し、付加価値をつけて適正な価格で売る、という価値観を国内に広める。

日本企業のマークアップ率と国際競争力の向上に向けて、経営改革を加速するため、新興国企業との連携を通じた新製品・新サービスの創出による現地の社会的課題解決と日本への逆輸入（リバースイノベーション）を進める。

④長期的視点で投資ができる企業環境の整備

新しい資本主義への変革の中で、価格競争による過当競争で短期的な収益を得ようとする企業行動から脱却する。このため、320兆円ある企業の現預金を活用して、重要分野への集中的な投資や研究開発を進めることで長期的な企業価値の向上を達成できる日本企業を目指す。引き続き企業統治改革を進めるとともに、投資家とのコミュニケ

³⁶ 基礎資料 P38：海外における私的整理・事業再生制度の概要

³⁷ 基礎資料 P39：事業会社によるスタートアップへの投資額の国際比較

³⁸ 基礎資料 P40：スタートアップに対するM&A件数の国際比較

ーシヨンの円滑化を図るため、開示制度の充実を進める。

⑤ディープテック系スタートアップとのオープンイノベーションの促進

技術力はあるが実績がないスタートアップにとって、国による支援は実績作りのみならず、大企業とのオープンイノベーションの促進にも有効である（NEDO等）。このような取組をディープテック系スタートアップ等で進めていく。

Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

1. 人への投資と分配

2022年度		2023年度	2024年度	2025～2027年度
今夏	年末	通商国会		
予算編成 税制改正要望	秋～年末			
賃金引上げの推進				
<p>6月 最低賃金の政府方針決定</p> <p>7月 中央最低賃金審議会</p> <p>8月 地方最低賃金審議会</p> <p>8月 春闘の集計結果確定</p> <p>こ教年低下していた賃金引上げ水準のV字回復を期待。業績の回復している企業では3%を超える賃金引上げを期待</p> <p>春ものづくり補助金、持続化補助金について、赤字でも賃金引上げを行う中小企業への補助率を引き上げる特別枠を措置</p> <p>政府調達において、賃金引上げを行う企業への加点を実施</p>	<p>10月 地域別最低賃金の発効</p> <p>官民連携して、新しい資本主義にふさわしい賃金引上げの社会的雰囲気醸成</p>	<p>夏～冬 2024年度以降の賃上げ税制の在り方について検討し、12月に結論を得る。</p>		
<p>4月～12月 22業種10万社程度を対象とした優越的地位の濫用に関する調査の実施</p> <p>5月～ 道路貨物運送業、金属製品製造業、生産用機械器具製造業、輸送用機械器具製造業を重点立入業種として選定。下請法の調査において、重点的に立ち入りを実施。上記以外でも法違反が多く認められる業種は事業者団体に法遵守状況の自主点検を要請。</p>	<p>夏～冬 賃金引上げを行う中小企業への補助率を講ずる予算事業について検討を行う。</p>	<p>1月～夏 緊急調査の結果を踏まえ、サブプライチエーンにおける取引の適正化についての優越的地位の濫用に関するガイドラインの検討</p> <p>秋～冬 同ガイドライン案のハバコメ、策定</p>	<p>春 2023年度の重点立入業種を選定。下請法の執行を強化</p>	<p>中小企業等が賃金引上げの原資を確保できるよう、コストの上昇分の適切な転嫁に向けた環境整備</p>
<p>夏～ パートナーシップ構築宣言の実行状況のフォローアップ</p>				
<p>介護・障害福祉職員、保育士等については、職種ごとに仕事の内容に比して適正な水準まで収入が引き上がり、必要な人材が確保されるかといった観点から検討</p> <p>看護師の今後の処遇改善については、コロナ対応等を担っている方への引上げ措置の結果も踏まえつつ、全ての職場における看護師のキャリアアップに伴う処遇改善の在り方について検討</p>				

最低賃金については、生計費、賃金、賃金支払能力を考慮しつつ、その引上げを図り、できる限り早期に全国加重平均が1000円以上となることを目指す

経済財政運営と改革の基本方針 2022

(令和4年6月7日閣議決定)

〈関係部分抜粋〉

第2章 新しい資本主義に向けた改革**1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野****(1) 人への投資と分配**

デジタル化や脱炭素化という大きな変革の波の中、人口減少に伴う労働力不足にも直面する我が国において、創造性を発揮して付加価値を生み出していく原動力は「人」である。自律的な経済成長の実現には、民間投資を喚起して生産性を向上することで収益・所得を大きく増やすだけでなく、「人への投資」を拡大することにより、次なる成長の機会を生み出すことが不可欠である。「人への投資」は、新しい資本主義に向けて計画的な重点投資を行う科学技術・イノベーション、スタートアップ、GX、DXに共通する基盤への中核的な投資であるとも言える。

こうした考えの下、働く人への分配を強化する賃上げを推進するとともに、職業訓練、生涯教育等への投資により人的資本の蓄積を加速させる。あわせて、多様な人材の一人一人が持つ潜在力を十分に発揮できるよう、年齢や性別、正規雇用・非正規雇用といった雇用形態にかかわらず、能力開発やセーフティネットを利用でき、自分の意思で仕事を選択可能で、個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境整備を進める。

(人的資本投資)

成長分野における重点投資等を通じた質の高い雇用の拡大を図りつつ、「人への投資」を抜本的に強化するため、2024年度までの3年間に、一般の方から募集したアイデアを踏まえた、4,000億円規模の予算を投入する施策パッケージを講じ、働く人が自らの意思でスキルアップし、デジタルなど成長分野へ移動できるよう強力に支援する。

企業統治改革を進め、人的投資が企業の持続的な価値創造の基盤である点について株主との共通の理解を作り、今年中に非財務情報の開示ルールを策定するとともに、四半期開示の見直しを行う。男女の賃金格差の是正に向けて企業の開示ルールの見直しにも取り組む。また、政府からの特に大規模な支援を受ける際には、人的資本投資などを通じ、中長期的な価値創造にコミットすることを企業に求める。

あわせて、社会全体で学び直し（リカレント教育）を促進するための環境を整備する³。学び直しによる成果の可視化と適切な評価、学び直し成果を活用したキャリアアップや兼

³ 「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について（第一次提言）」（令和4年5月10日教育未来創造会議決定）に基づく。

業・副業の促進、学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備、成長分野のニーズに応じたプログラムの開発支援や学び直しの産学官の対話、企業におけるリカレント教育による人材育成の強化等の取組を進める。

以上の人的投資に取り組む中で、雇用調整助成金の特例措置等については、引き続き、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業に配慮しつつ、雇用情勢を見極めながら段階的に縮減していく一方で、人への投資や強力な就職支援を通じて円滑な労働移動を図り、成長分野等における労働需要に対応する。あわせて、同一労働同一賃金の徹底等を通じた非正規雇用労働者の処遇改善や正規化に取り組む。

少子化対策・こども政策は、包摂社会の実現に向けて重要であるだけでなく、「人への投資」としても重要であり、強力に進める。

(多様な働き方の推進)

人的資本投資の取組とともに、働く人のエンゲージメント⁴と生産性を高めていくことを目指して働き方改革を進め、働く人の個々のニーズに基づいてジョブ型の雇用形態を始め多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備に取り組む。

こうした観点から、就業場所・業務の変更の範囲の明示など、労働契約関係の明確化に取り組む。専門知識・技能を持った新卒学生や既卒数年程度の若者について、より一層活躍できるようにする観点から、その就職・採用方法を産・学と共に検討し、年度内を目途に一定の方向性を得る。裁量労働制を含めた労働時間制度の在り方について、裁量労働制の実態調査の結果やデジタル化による働き方の変化等を踏まえ、更なる検討を進める。フリーランスについて、事業者がフリーランスと取引する際の契約の明確化を図る法整備や相談体制の充実など、フリーランスが安心して働ける環境を整備する。

ポストコロナの「新しい日常」に対応した多様な働き方の普及を図るため、時間や場所を有効に活用できる良質なテレワークを促進する。労働移動の円滑化も視野に入れながら、労働者の職業選択の幅を広げ、多様なキャリア形成を促進する観点から副業・兼業を推進するほか、選択的週休3日制度については、子育て、介護等での活用、地方兼業での活用が考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促進し、普及を図る。また、地域に貢献しながら多様な就労の機会を創る労働者協同組合についてNPO等からの円滑な移行等を図る。

国家公務員について、既存業務の廃止・効率化、職場のデジタル環境整備、勤務形態の柔軟化などを通じた働き方改革を一層推進するとともに、採用試験の受験者拡大やデジタル人材を含めた中途採用の円滑化、リスキリングなど人材の確保・育成策に戦略的に取り組む。

(質の高い教育の実現)

⁴ 働き手にとって、組織目標の達成と自らの成長の方向が一致し、仕事へのやりがい・働きがいを感じる中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を示す概念。

人への投資を通じた「成長と分配の好循環」を教育・人材育成においても実現し、「新しい資本主義」の実現に資するため、デジタル化に対応したイノベーション人材の育成等、大学、高等専門学校、専門学校等の社会の変化への対応を加速する。このため、教育未来創造会議の第一次提言等に基づき、以下の課題について、必要な取組を速やかに進める。

新たな時代に対応する学びの支援の充実を図る。このため、恒久的な財源も念頭に置きつつ、給付型奨学金と授業料減免を、必要性の高い多子世帯や理工農系の学生等の中間層へ拡大する。また、減額返還制度を見直すほか、在学中は授業料を徴収せず卒業後の所得に応じて納付を可能とする新たな制度を、教育費を親・子供本人・国がどのように負担すべきかという論点や本制度の国民的な理解・受け入れ可能性を十分に考慮した上で、授業料無償化の対象となっていない学生について、安定的な財源を確保しつつ本格導入することに向け検討する⁵ こととし、まずは大学院段階において導入することにより、ライフイベントも踏まえた柔軟な返還・納付（出世払い）の仕組みの創設を行う。官民共同修学支援プログラムの創設、地方自治体や企業による奨学金返還支援の促進等、若者を始め誰もが、家庭の経済事情にかかわらず学ぶことができる環境の整備を進める。

未来を支える人材を育む大学等の機能強化を図る。このため、デジタル・グリーンなど成長分野への大学等の再編促進と産学官連携強化等に向け、複数年度にわたり予見可能性をもって再編に取り組める支援の検討や、私学助成のメリハリ付けの活用を始め、必要な仕組みの構築等を進めていく。その際、現在 35%にとどまっている自然科学（理系）分野の学問を専攻する学生の割合について OECD 諸国で最も高い水準である 5 割程度を目指すなど具体的な目標を設定し、今後 5～10 年程度の期間に集中的に意欲ある大学の主体性をいかした取組を推進する。また、あらゆる分野の知見を総合的に活用し社会課題への的確な対応を図る「総合知」の創出・活用を目指し、専門性を大事にしつつも、文理横断的な大学入学者選抜や学びへの転換を進め、文系・理系の枠を超えた人材育成を加速する。若手研究者と企業との共同研究を通じた人材育成等により大学院教育を強化する。

（賃上げ・最低賃金）

今年は、ここ数年低下してきた賃上げ率を反転させたが、ウクライナ情勢も相まって物価が上昇している⁶。こうした中、賃上げの流れをサプライチェーン内の適切な分配を通じて中小企業に広げ、全国各地での賃上げ機運の一層の拡大を図る。

このため、中堅・中小企業の活力向上につながる事業再構築・生産性向上等の支援を通じて賃上げの原資となる付加価値の増大を図るとともに、適切な価格転嫁が行われる環境の整備に取り組むほか、抜本的に拡充した賃上げ促進税制の活用促進、賃上げを行った企業からの優先的な政府調達等に取り組み、地域の中小企業も含めた賃上げを推進する。

新しい資本主義実現会議において、価格転嫁や多様な働き方の在り方について合意づくりを進めるとともに、データ・エビデンスを基に、適正な賃金引上げの在り方について検

⁵ 法制的な位置付けの検討を含む。

⁶ 2022 年 4 月の消費者物価上昇率（総合）は前年同月比 2.5%の上昇。

討を行う。

また、人への投資のためにも最低賃金の引上げは重要な政策決定事項である。最低賃金の引上げの環境整備を一層進めるためにも事業再構築・生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援や取引適正化等に取り組みつつ、景気や物価動向を踏まえ、地域間格差にも配慮しながら、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し、引上げに取り組む。こうした考えの下、最低賃金について、官民が協力して引上げを図るとともに、その引上げ額については、公労使三者構成の最低賃金審議会で、生計費、賃金、賃金支払能力を考慮し、しっかり議論する。

（「貯蓄から投資」のための「資産所得倍増プラン」）

我が国の個人金融資産2,000兆円のうち、その半分以上が預金・現金で保有されている。投資による資産所得倍増を目指して、NISA（少額投資非課税制度）の抜本的拡充や、高齢者に向けたiDeCo（個人型確定拠出年金）制度の改革、国民の預貯金を資産運用に誘導する新たな仕組みの創設など、政策を総動員し、貯蓄から投資へのシフトを大胆・抜本的に進める。これらを含めて、本年末に総合的な「資産所得倍増プラン」を策定する。その際、家計の安定的な資産形成に向けて、金融リテラシーの向上に取り組むとともに、家計がより適切に金融商品の選択を行えるよう、将来受給可能な年金額等の見える化、デジタルツールも活用した情報提供の充実や金融商品取引業者等による適切な助言や勧誘・説明を促すための制度整備を図る。

2. 社会課題の解決に向けた取組

（3）多極化・地域活性化の推進

（中堅・中小企業の活力向上）

地域の経済やコミュニティを支える中堅・中小企業の実業性向上等を推進し、その活力を向上させ、経済の底上げにつなげていく。感染症に加え、デジタル、グリーン等の事業環境変化への対応を後押ししつつ、切れ目のない継続的な中小企業等の事業再構築や生産性向上の支援、円滑な事業承継やM&Aの支援、伴走支援を行う体制の整備等に取り組む。これらの施策の活用によるサプライチェーン全体の付加価値の増大とその適切な分配を推進するため、「パートナーシップ構築宣言」の拡大に取り組むとともに、取引適正化を強力に推進⁷⁶する。あわせて、2023年10月のインボイス制度実施を見据えて標準化された電子インボイスの普及促進等を行うほか、中小企業のサイバーセキュリティ対策を支援する。

加えて、創業等の促進のため、官民金融機関・信用保証協会における経営者保証に依存しない融資を一層推進する。さらに、地域経済を牽引する事業の発展を推進するため、内

⁷⁶ 価格交渉・価格転嫁の促進、2026年の約束手形の利用廃止に向けた取組等について、強力に推進する。

外の価格動向など事業環境の変化も踏まえ、EC活用等を通じた中堅・中小企業の輸出力の強化や製品の試作・開発の支援体制強化を図るとともに、地域企業におけるDX実現や人材育成等の地域の主体的な取組を促進する。

大阪労働局 局長 殿

2022年2月17日

全日本建設交通一般労働組合大阪府本部
 執行委員長 前村 和弘
 建交労大阪府本部トラック部会
 部会長 植西 茂

自動車運転者の「改善基準告示」の 抜本改正・法制化等を求める要請書

労働行政に関わる諸問題でのご奮闘に敬意を表します。

さて、国民生活や経済活動に重要な役割を物流の現場で支える自動車運転従事者の賃金・労働条件は悪化し、根本的な改善はありません。このことが重大事故にも結びついており、自動車運転者の「過労死」認定数は、依然として高水準で推移しています。

このような中、過労死防止等の観点から見直しが求められている「改善基準告示」について、労働政策審議会労働条件分科会において専門委員会が設置され議論が開始されたものの、私たちが当初期待したものとはなっていないものと受け止めざるを得ない状況です。「過労死」防止・安全運行、トラック運転者の人手不足解消などの重要課題にかかわるトラック運転者の労働時間改善に向けた改善であるべきであり、確実に遵守されるための方策が必要と考えます。

労働者・国民のいのちと健康を守り、労働条件向上をはかる立場から、自動車運転者の「改善基準告示」の抜本改正・法制化などについて以下のとおり要請します。

記

1. 自動車運転者の「改善基準告示」を、ILO第153号条約や同第161号勧告、厚生労働省「過労死認定基準」などとの関連や「働き方改革関連法」付帯決議にもとづき、以下のとおり改正をされ、罰則化を含む法制化を直ちにおこなうこと。
 - ① 1日の拘束時間の限度を原則11時間以内とし、最大でも13時間以内とされること。
 - ② 1か月の拘束時間については、原則252時間を限度とされること。
 - ③ 連続運転時間は4時間の限度を堅持されること。
 - ④ 休息期間については原則13時間以上（トラックにあっては車内ベッドでの休息を除く）とし、運転者の住所地での休息期間がそれ以外の場所での休息期間より長くなるよう徹底されること（「努力義務」ではなく義務化されること）。
2. 社会保険（労働保険含む）未加入事業者の加入促進など、関係諸法令の遵守を徹底されること。
3. 新型コロナウイルス感染症への対応として、「雇用調整助成金」の特例措置等の延長と中小零細企業保護を目的とした社会保険料負担の減免措置の創設すること。また、新型コロナウイルス感染症の影響による、解雇等への規制を強化すること。
4. トラックの産業別最低賃金（特定最賃）について、全国一律の産業別最低賃金制度として確立するための法的整備をおこなうこと。
5. 各事業者が法令遵守による安全運行を確保するために、監査体制を強化されること。そのための人員を確保されること。

以上

ますが、そうした職場で働いているのも、多くは非正規労働者であり、しわ寄せをまともに受けています。

私たちは、最低賃金を「全国一律で時給 1,500 円以上に」と求めています。決して無茶な水準ではありません。最低賃金は、「年に一度あるいは数年に一度は起こるであろう、ちょっとしたアクシデントがあっても、生活破綻せず暮らしていける水準の賃金」でなければ、そもそも設定する意味がありません。フルタイムで働いて「手取り 20 万円」が一つの目安と思われませんが、その水準が、まさしく時給 1,500 円なのです。人間らしい生活をするための、ギリギリ最低限度の賃金水準。私たちが求める「時給 1,500 円」とは、その程度のささやかなものなのです。

2年に及ぶコロナ禍から未だ脱け出せない今こそ、最低賃金の大幅引き上げを、強く求めるものです。

コミュニティ・ユニオン関西ネットワーク

全国一般滋賀ユニオン／きょうとユニオン／北大阪ユニオン／サポートユニオン with YOU／北摂ユニオン／管理職ユニオン・関西／連帯ユニオン関西ゼネラル支部／なかまユニオン／なにわユニオン／ユニオンおおさか／自治労大阪公共サービスユニオン／せんしゅうユニオン／奈良ふれあいユニオン

【連絡先】 事務局長 木村真（北大阪ユニオン）

TEL 06-6846-8302 / FAX 06-6846-8303

kitagodo@ymail.plala.or.jp

大阪労働局長 木原亜紀生 様
 大阪地方最低審議会 委員各位



最低賃金の大幅引き上げを求める申し入れ

2022年2月26日

コミュニティ・ユニオン関西ネットワーク

共同代表 笠井弘子（きょうとユニオン）

大橋直人（連帯ユニオン関西ゼネラル支部）

私たちは、滋賀・京都・大阪・奈良の2府2県、13の「誰でも、ひとりでも入れる労働組合」によるネットワークです。

現在の最低賃金は、生活できる水準に全く届いていません。大阪府の時給992円は、フルタイムで働いても16万円程度であり、税や社会保険料を差し引いた後の、いわゆる「手取り」では13万円程度となります。健康で無事故で日々が送れば、何とか食いつないでいけるかもしれませんが、とても貯蓄などできませんから、「けがや病気で4、5日仕事を休んだ」といった、誰にでも起こり得るちょっとしたアクシデントがあると、途端に生活が破綻してしまいます。「エアコンが故障した」「日常の生活の足である原付バイクが壊れた」といった場合にも、買い替えることすらできません。酷暑にエアコンなしでは生命に関わりますし、生活の足がなくなれば仕事を続けることが難しくなり、生活破綻の危機に直面します。つまり、今の最低賃金は、「辛うじて飢え死にはしない」という水準でしかありません。大阪以外の近畿各府県では、その水準にすら達していないかもしれません。最低賃金法は、その目的を「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、もつて、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」としていますが、残念ながら、「労働者の生活の安定」にも「国民経済の健全な発展」にも程遠いのが現状です。

いわゆる非正規労働者の大部分が、最低賃金、あるいは最低賃金スレスレの賃金で働いています。低賃金であるだけでなく、不安定でもある彼ら／彼女らにとって、貯蓄すらままならない水準で働くことは、仕事を失う等した場合に、ただちに生活破綻に陥ることがコロナ禍の中で顕在化し、大きな社会問題ともなっています。

コロナ禍はまた、私たちの市民生活を支える「エッセンシャル・ワーカー」の大切さをクローズアップしました。ところが、介護現場や食品スーパー、食品配送の労働者の多くが、最低賃金や最低賃金をわずかに上回る水準で働いています。最低賃金を大幅に引き上げることは、エッセンシャル・ワーカーの処遇改善にも直結します。さらにコロナ禍は、とりわけ飲食店の経営を直撃してい

ますが、そうした職場で働いているのも、多くは非正規労働者であり、しわ寄せをまともに受けています。

私たちは、最低賃金を「全国一律で時給 1,500 円以上に」と求めています。決して無茶な水準ではありません。最低賃金は、「年に一度あるいは数年に一度は起こるであろう、ちょっとしたアクシデントがあっても、生活破綻せず暮らしていける水準の賃金」でなければ、そもそも設定する意味がありません。フルタイムで働いて「手取り 20 万円」が一つの目安と思われませんが、その水準が、まさしく時給 1,500 円なのです。人間らしい生活をするための、ギリギリ最低限度の賃金水準。私たちが求める「時給 1,500 円」とは、その程度のささやかなものなのです。

2年に及ぶコロナ禍から未だ脱け出せない今こそ、最低賃金の大幅引き上げを、強く求めるものです。

コミュニティ・ユニオン関西ネットワーク

全国一般滋賀ユニオン／きょうとユニオン／北大阪ユニオン／サポートユニオン with YOU／北摂ユニオン／管理職ユニオン・関西／連帯ユニオン関西ゼネラル支部／なかまユニオン／なにわユニオン／ユニオンおおさか／自治労大阪公共サービスユニオン／せんしゅうユニオン／奈良ふれあいユニオン

【連絡先】 事務局長 木村真（北大阪ユニオン）

TEL 06-6846-8302 / FAX 06-6846-8303

kitagodo@ymail.plala.or.jp

2022年3月25日

大阪労働局長 木原 亜紀生 様
大阪地方最低賃金審議会 委員各位

最低賃金の大幅な引き上げを求める要請書

おおさかユニオンネットワーク

代表 西山 直洋 (全日建近畿地本)

副代表 泰山 義雄 (北摂ユニオン)

但馬 けい子 (大阪全労協)

吉馴 真一 (全港湾大阪支部)

事務局長 丹羽 通晴 (大阪全労協)

【連絡先】〒530-0043 大阪市北区天満1-6-8-201

TEL・FAX 06-6355-3101 unionnet@skt.plala.or.jp



私たちおおさかユニオンネットワークは、大阪を拠点に活動する20ほどの労働組合で構成された共闘組織です。たがいの労働争議の相互支援・交流や政治的・社会的課題での共通した取り組みなどを行っています。

大阪府の最低賃金(時給992円)は、フルタイム労働でも月額16万円程度、税金や社会保険料などを差し引いた手取りでは13万円程度です。まさにギリギリの最低賃金であり、もし怪我や病気にでもなれば、たちまち生活が破綻することは間違いありません。憲法25条第1項「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」状況からはほど遠いと言わざるを得ません。

とりわけ非正規労働者の大部分がこの最低賃金か最低賃金スレスレの賃金で働いています。ここ2年以上にわたるコロナ禍でこのことが顕在化して社会問題にもなっています。さらに、このコロナ禍で市民生活を支えるエッセンシャル・ワーカーの仕事の重要さ、その社会的意義も明らかにされました。そのエッセンシャル・ワーカーも、非正規労働者の割合が増大しています。

私たちは、最低賃金を「全国一律で時給1,500円以上に」を求めています。全国一律の主張は、現状の最低賃金の地域間格差(221円)が、地方の衰退と大都市圏への一極集中を生み出していると考えからです。国際基準で最低賃金額は「労働者とその家族に必要な額」とされ、日本は欧米に比して低いと言われてきました。こうした現状を打破する必要もあると考えます。

「全国一律で時給1,500円以上」はフルタイムで「手取り月額20万円」というささやかな水準です。あらためて最低賃金の大幅引き上げを強く求めます。

2022年4月5日

厚生労働省
大阪労働局
局長 木原 亜紀生 殿

2022年度 交通運輸産業政策制度要求申し入れ

近畿地方交通運輸産業労働組合協議会

議長 柴田 忠義

近畿地方交通運輸産業労働組合協議会

トランスポート部会

部会長 東 忠義

大阪交通運輸産業労働組合協議会

トランスポート部会

部会長 山口 善弘

大阪労働局におかれましては、業界の発展に向けて日夜ご奮闘されていることに、心より敬意を表します。

さて、トラック運輸産業は、コロナ禍においても、日本経済を支え国民生活を守るために昼夜を問わず輸送業務を励行しており、事業者においては輸送量が減少している中においても雇用を守るために、多くの努力をされています。

しかしながら、少子高齢化が進む中、規制緩和以降に顕著となった労働環境の悪化などにより、若年層の入職は減少し、業界の高齢化も進み、トラックドライバー不足は深刻さを増しています。欧米諸国では、すでに、ドライバー不足が日本を上回る勢いで深刻化しており、経済活動にも大きな影響を及ぼす状況となっていますが、その主たる原因は、劣悪な労働環境や労働条件にあると言われており、日本も同じ道を歩んでいるように思われます。

このような状況下において、「働き方改革関連法」および「貨物自動車運送事業法の一部改正法」が相次いで可決・成立し、日本のトラック運輸産業を取り巻く環境は変貌を遂げつつあります。旧来の商慣習が根強く残る中、コロナ禍の影響も加わり、荷主対策の深度化に向けた施策や、事業者や荷主に対する「標準的な運賃」の意義等の浸透が遅れている状況にあるのは、非常に残念な限りですが、欧米諸国の轍を踏まないためには、これらの施策を不退転の決意をもって推し進めなければならないと考えます。

また、働き方改革関連法による時間外労働の上限規制の一般則が施行され、事務職やフォークリフトのオペレーターなど運転職以外の職種に対して適用となり、自動車運転業務への適用猶予についても残すところ2年となりましたが、労働条件の改善や過労死等の撲滅に向けて、総労働時間を確実に短縮していかなければならないと考えます。

私たち近畿交運労協トラック部会は、トラック運輸産業の産業別労働組合として、産業の健全な発展、業界の底上げ、そして働く者の生活の安定と地位向上を希求しています。物流を止めないため、このトラック運輸産業を、若年層を中心とした人材確保につながる魅力ある産業とするために、労使で課題を共有しつつ、その解決にむけて胸襟を開いて情報交換する政策要請の場に強く期待を持っているところです。

つきましては、以下のとおり「2022年度交通運輸産業政策制度に関する要請」を取りまとめましたので、申し入れ致します。

大阪労働局におかれましては、要請内容に対しまして十分なお検討をいただき、これらの政策要求実現のために格段のご尽力をいただきますようお願い申し上げます。

1. 新型コロナウイルス感染症への対応について

(1) キーワーカーへの安全衛生対策について

新型コロナウイルスのみならず、今後発生が危惧される感染症に対し、マスクやアルコール消毒剤など衛生用品の確保と優先配布に加え、PCR検査や抗体検査、ワクチンなどの優先的・無料対応に配慮されたい。

(2) 交通運輸産業の維持・存続と雇用維持のための支援について

新型コロナウイルスは、いまだに日本を含め各国で感染終息の見通しが立たず、運輸産業では引き続き大きな影響が出ており、雇用の維持はもとより事業の存続の危機的状況に至っている。物流は社会インフラの機能を有するとともに、また地域社会・経済にとっても必要不可欠な産業であることはいうまでもない。とりわけ、こうした影響が長期化すれば、経営面のみならず、人材流出による悪影響も懸念される。

したがって、社会インフラとしての運輸産業の維持・存続と労働者の雇用維持に向け、雇用調整助成金の特例措置を収束まで延長することはもとより、従来の資金繰り支援に加えて、緊急事態宣言下で利用が急減しても事業継続する交通産業を含め、困難を極める各産業に対する「事業の維持可能給付金（仮称）」の創設など、新たな経済的支援を推進されたい。

(3) 風評被害の払拭とキーワーカーに対する国民の理解の浸透について

新型コロナウイルスの感染拡大以降、感染リスクと闘いながら現場の最前線に立っている医療・看護従事者や介護従事者、公共交通や物流など社会を支えるいわゆるキーワーカーや、その家族に対しても差別や中傷がいまだに後を絶たない。国民への正しい理解の浸透に向け、国・自治体等からの正確な情報発信と力強い支援策を推進されたい。

2. 改正労働基準法への対応について

労働基準法が改正され、2024年4月から自動車運転業務の時間外労働の上限は年間960時間となるが、低賃金・長時間労働という過酷な労働条件のもと、依然として過労死等が多発する中で、深刻な労働力不足に直面しており、労働条件の改善は喫緊の課題となっている。

「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」における「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」や「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」における業務効率化及び長時間労働改善のためのパイロット事業など、様々な取り組みが

なされているが、改正法の厳格な運用はもとより、引き続き、「ホワイト物流」推進運動等の労働時間短縮に向けた環境整備の促進を図り、早期に一般則が適用されるよう、具体的な施策展開と強力な指導を行われたい。

3. 監督・監査業務の実効性の向上について

労働基準監督機関においては、自動車運転者の適正な労働条件の確保について、重点的に取り組まれているところと承知しているが、現在の監督体制では、事業者数を鑑みると対応しきれていない現状にあると思われる。まずは、国土交通省と連携し改善基準告示違反や社会保険未加入事業者の監督・監査をさらに強化するとともに、相互通報制度を強め、悪質事業者に対する罰則を強化されたい。

4. 女性ドライバーの確保・育成に向けた支援の施策について

女性ドライバーの確保・育成について、設備投資を行うだけの経営体力が事業者にないたため、十分に進んでいない実態がある。ついては、女性が働きやすい労働環境を整備する際への支援策として、厚生労働省所管の両立支援等助成金制度があるが、本制度の拡充など実効性ある取り組みを省庁横断的に展開されたい。

5. 自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議「直ちに取 り組む施策」および「自動車運送事業の働き方改革に関する政府行動 計画」について

自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議で確認された「直ちに取組む施策」および政府行動計画の実施に際して、以下の施策を検討されたい。

- (1) 長時間労働に依拠した現行の賃金水準では、働き方改革の進展により賃金収入が低下し、ドライバーの生活が維持できない。

ドライバーの賃金等については、国土交通省が「標準的な運賃」を告示し、事業者による適切な運賃・料金の收受を原資にその改善をはかるよう取り組んでいるところであるが、依然として歩合給中心の賃金制度としている事業者が多く、業務の繁閑や病気等の休業により、賃金収入が著しく変動する状況がある。また、時間管理もなされていない完全運賃歩合制（出来高制）や、個人償却制度なども散見されることから、改善基準通達（6割の保障給）の厳格運用を徹底するとともに、問題のある賃金制度の改善に向け、さらに指導を強化されたい。

加えて、時間外労働の上限規制における一般則（年 720 時間）の適用を念頭に、長時間ありきの賃金制度の改善に向けた何らかの所定内賃金水準の指標を検討されたい。

- (2) 特定（産業別）最低賃金は、運送コストの一定の比重を占める時間あたり賃金に対して最低ラインを引くことで、運賃水準の確保にも繋がることから、労使関係の安定のみならず、事業の公正競争確保の役割を果たすものであるが、現時点では高知県で 910 円（一般貨物自動車運送業）が設定されているのが唯一の事例である。営業区域規制のない現状において、各地方の経済圏に対応した、より大きな範囲での設定が効果的である。

「産業別最低賃金制度の確立に努める」との貨物自動車運送事業法制定時の附帯決議も踏まえ、特定（産業別）最低賃金の新設は労使で取り組むとしても、審議の前提となる公正競争ケースの申し出の要件の判断に際しては、そのハードルも含めて、行政としての最大限の支援策を講じられたい。あわせて、事業者団体と特定最低賃金に対する理解を深める場を設置されたい。

- (3) 副業について、政府は、普及促進する方針であるが、ドライバーの場合、副業によって休憩・休息のための時間の確保の状況の把握が困難となるおそれがある。

また、労働時間の通算については労働者の自己申告によるものであり客観的に通算する仕組みがなく、本業と副業の労働時間を通算して過労死認定された事例もある。コロナ禍における業務量減少などによる賃金収入の減少から、副業への就業を望む声もあるが、ドライバー等が副業を希望する主な理由は賃金所得の補填であり、まずは「標準的な運賃」等適切な運賃・料金の確実な収受により、本業の賃金等を引き上げることが、必要と考える。

そして、例外的にドライバーが副業する場合においても、トラック、バス、ハイタク、運転代行等にまたがる運転業務の掛け持ちが想定されることから、事業者の責任で本来業務と合わせて改善基準告示に適合するよう強く指導されたい。

- (4) 労働基準法第 40 条および同法施行規則第 32 条で規定される「長距離にわたり継続して乗務するもの」のうち、自動車の運転にかかわるものの休憩時間に関する規定は、改善基準告示の連続運転時間経過後の運転中断中に貨物の積み降ろしが行われる実態等も踏まえ、第 2 項と同様

に、休憩時間相当の場合に限るものとされたい。

(5) 改善基準通達（基発第93号）の以下の項目を告示化されたい。

- ・ 累進歩合の禁止
- ・ 手待ち時間は労働時間であること
- ・ 歩合給が採用されている場合には、労働時間に応じ、固定給と併せて通常の賃金（時間外・休日手当を含む3ヶ月の平均賃金を総労働時間で除したものの）の6割以上の賃金が保障されるよう保障給を定めること

(6) 貴省では、国土交通省との連携強化や相互通報制度の拡充、合同監査・監督の実施等により、労基法・改善基準違反を端緒とした処分事業者の発生など一定程度の成果を上げているが、いまだに違反事業者は後を絶たない実態にある。したがって、行政監査の充実強化および適正化事業実施機関との連携強化を一層強化されたい。

6. トラック免許取得講座の拡充等の人材確保に関する施策について

教育訓練給付制度において、営業用自動車の運行に資する準中型～大型、けん引免許、および各種2種免許取得講座を特定一般教育訓練講座に指定されたことは評価するが、運輸業界における人手不足は依然として深刻な状況であることから、引き続き、制度の一層の充実化に取り組まれたい。

7. 過労運転による事故防止のための施策の推進について

トラック運輸産業の労働時間は全産業平均の1.2倍と、長時間労働が常態化している。また、99.9%を中小企業が占める中で、十分な運行管理が行われていない事業者や、荷主都合による長時間の手待ちや無理な運行の実態もある。また、警察によって、ドライバーに対する過労運転下命の容疑で、事故発生前に運行管理者を摘発、逮捕する事案も発生している。

道路を職場とするトラック運輸は安全運行が前提であり、関係機関とも連携し過労運転の根絶に取り組まれたい。

8. 個人償却制について

個人償却制は、運行管理等、事業法における輸送の安全に関する規定や労働関係法令による安全・健康確保措置の規定を空文化し、過労運転・過重労働につながるばかりでなく、社会保険料等をはじめとする事

業に必要なコストが反映されない低運賃により業界の秩序を乱すものである。

については、関係機関とも連携し、本制度が事業法違反の名義貸しであることを明確にし、違反の撲滅に向け、事業者には法令順守を徹底されたい。

9. 外国人労働力の対象業務の拡大と運転業務への導入の慎重な対応について

2019年4月1日、外国人労働者の受入れ拡大に向けた出入国管理法（入管法）が改正（一部の規定を除く）されたが、依然として賃金の未払いや労働時間管理の適正化、健康診断の実施状況などで多くの問題が発生している。外国人労働者であることを理由として、不当に安い賃金や低い労働条件で働かせるべきではなく、国内労働者との均等待遇を確保することも大前提である。

また、コロナ禍において、イギリスでは、EU圏出身のドライバーの多くが母国に戻ったことなどにより、ガソリン等の供給に支障が生じており、世界規模での感染症が発生した場合、外国人労働者に依存する危険性を示す事例となった。事業用車両の運転業務（報酬を受けて自家用車両の運転業務を行う場合を含む）はコロナ禍においても必要不可欠な職業であることから、事業用車両の運転業務への導入については慎重に対応されたい。

10. 悪質クレーム(カスタマーハラスメント)への対策強化について

近年、様々なハラスメントが社会問題化しているが、交通・運輸産業においても悪質クレーム(カスタマーハラスメント)が大きな問題となっている。交運労協が2021年に実施したアンケート調査によれば、回答者のうち46.6%の組合員が「直近2年以内に利用者からの迷惑行為の被害にあった」と答えている。しかし、こうした迷惑行為に対して、39.5%の組合員が「企業において特に対策はされていない」と回答している。また、迷惑行為を受けた組合員の多くがストレスを感じているうえ、精神疾患を煩ったり、離職・転職を考えている組合員もいるなど、貴重な人材の劣化につながりかねない深刻な問題となっている。

については、厚生労働省としても、カスタマーハラスメントの実態把握や調査を行うとともに、事業者に対して業界ガイドラインの作成など実効性のある悪質クレーム防止対策を講ずるよう指導されたい。また、ハラスメント防止に向け、利用者に対する啓蒙活動を強化されたい。

以上

最低賃金の大幅な引上げを求める会長声明

- 1 本年7月頃、中央最低賃金審議会は、厚生労働大臣に対し、2022年度（令和4年度）地域別最低賃金額改定の目安について答申を行う予定である。毎年、同審議会の答申に基づき、全国の地域別最低賃金審議会が地域別最低賃金の改定額を答申し、これを受けて都道府県労働局長が地域別最低賃金の改定額を決定する。昨年7月16日、中央最低賃金審議会は、全国一律で時給28円を目安に引き上げるよう答申し、これを受けて、全国各地の地方最低賃金審議会は、地域別最低賃金を決定した。大阪府でも前年度より28円引き上げられ時給992円とされ、2021年（令和3年）10月1日から適用されている。2021年度の全国加重平均では930円となっている。
- 2 政府が発表した本年6月7日付閣議決定「経済財政運営と改革の基本方針2022」（いわゆる「骨太方針2022」）では、「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する一方、その時期について「できるだけ早期に」とするだけで具体的に明らかにせず、また、引上げ額について、「公労使三者構成の最低賃金審議会で、生計費、賃金、賃金支払力を考慮し、議論する」と抽象的な表現に留まっている。全国加重平均1000円という基準は、2010年（平成22年6月18日）付閣議決定「新成長戦略」において、2020年までに達成すべき目標として掲げられていた数値であり、そこから10年以上が経過した現在においても未だこの目標に程遠い点は看過できない。
- 3 また、昨今、新型コロナウイルス感染症拡大やウクライナ問題を始めとする国際情勢を背景に、原油や穀物等の物価が高騰し、その帰結として、わが国では、多品目に渡る生活必需品の値上がりが生じている。一般に、低所得者層であるほど消費支出に占める生活必需品の比重が高く、今後、生活必需品の値上がりが市民の生活に深刻な影響を及ぼすことが予想される。かかる状況下では、家計改善のためにも最低賃金の大幅な引上げは喫緊の課題といえる。
- 4 他方、物価高騰は消費者のみならず中小企業にも大きな打撃を与えている。最低賃金の引上げの環境整備のためには、社会保険料の事業者負担の免除・軽減など中小企業への支援強化が不可欠であることから、政府は、上記閣議決定で示したとおり、中小企業へのきめ細かな支援や取引適正化等にも取り組むべきことは言うまでもない。
- 5 以上から、当会は、中央最低賃金審議会に対し、全国加重平均1000円以上を速やかに実現できるよう、例年以上の大幅な最低賃金額の引上げを内容とする答申とすることを求めるとともに、大阪地方最低賃金審議会に対しても、中央最低賃金審議会の提示する目安に縛られず、大阪府の最低賃金を大幅に引き上げることを求める。

2022年（令和4年）6月22日

大阪弁護士会

会長 福田 健次



2022年5月23日

大阪地方最低賃金審議会

会長 服部 良子 様

団体名：日本労働組合総連合会大阪府連合会

代表者名： 会長 田中 宏和

大阪府最低賃金の引き上げを求める要請

2020年以降の新型コロナウイルス拡大により、日本社会では非正規雇用で働く者などへのセーフティネットの脆弱性が顕在化しました。また、大阪では、有期・短時間・契約・派遣等で働く者の割合が39.2%と全国平均よりも高く、相対的に低い労働条件や処遇を早期に改善していく必要があります。また、昨今の原材料・エネルギー価格の高騰は、生活消費財の物価上昇をもたらし、働く者の生活に大きな影響を及ぼしています。最低賃金近傍で働く者の多くが非正規雇用であることを鑑みれば、最低賃金制度の果たすべき役割は一層重要性を増しており、十分な機能の発揮が求められます。

昨年、大阪府では時間額992円と28円の引き上げがありましたが、年間2,000時間働いても年収200万円に満たず、現在の最低賃金額では最低賃金法第1条の目的に鑑みて十分な水準とは言えません。最低賃金をナショナルミニマムにふさわしい水準へと引き上げ、その実効性を高めていくことが求められています。

地域別最低賃金審議会が、重要度が増す最低賃金の実効性を担保し、労働者の生活の安定と向上に寄与する、十分な機能が発揮されるものとなるよう要請いたします。

記

1. 社会機能を維持するために欠かせない仕事を担っているエッセンシャルワーカーは、最低賃金近傍で働く方も少なくない。コロナ禍で感染の不安や恐怖と闘いながら働いている労働者に報いるべきであり、最低賃金の引き上げを確実に実施すること。
2. 大阪府最低賃金は、政労使合意の「雇用戦略対話」、政府の成長戦略、「働き方改革実行計画」に基づき、公正な労働基準とセーフティネットとしての実効性の高い賃金水準の確保に向け、「連合大阪リビングウェイジ1,050円（時間額）以上」に改正すること。
3. 中小企業・小規模事業者においても最低賃金の引き上げが確実に行われるよう、労務費の上昇分が適切に取引価格に転嫁できる環境整備と、中小企業・小規模事業者支援策の周知徹底について、関係省庁と連携をはかること。
4. 新たに設定する産業の特定最低賃金は、新設の申出要件を緩和し、当該産業の賃金の底上げをはかり、労働条件の向上に資するものとする。
5. 大阪地方最低賃金審議会において、意見書の提出者および関係労働者・使用者、その他関係者の意見聴取の機会を確保すること。特に、有期・短時間・契約・派遣等で働く者の生活実態および意見を尊重すること。

以上

コロナ禍だからこそ、生活改善・経済の好循環に向けた、生活保障賃金の確立を！
 大阪府の最低賃金（992円/時）の大幅引き上げを！
 全国一律最低賃金制度の創設と、時間額 1,500円を求める要請書

大阪府最低賃金審議会会長 殿
 大阪労働局長 殿

● 要 請 趣 旨 ●

新型コロナウイルスの感染拡大が猛威を振っており、大阪では医療崩壊の状況が続いています。感染拡大を防ぐため活躍しているエッセンシャル・ワークの労働現場の多くを支えているのは、低賃金・不安定雇用の非正規雇用労働者であり、最低賃金の改善による賃金格差の是正と、底上げによる地域循環型経済を確立することが重要になります。

欧米ではコロナ後の経済回復を見据えて最低賃金の引き上げを行っており、米国ではバイデン大統領が連邦政府と契約する企業の最低賃金を時給15ドル（約1,635円）に引き上げる大統領令に署名し、イギリスでは、2021年4月から成人（25歳以上）の最低賃金が8.91ポンド（約1,363円）に引き上げられました。また、ドイツでも今年10月に時給12ユーロ（約1,500円）引き上げる方針です。

日本の地域別最低賃金は、最も高い東京（1,041円）、次いで神奈川（1,040円）、最も低い地域の沖縄・高知（820円）と東京では、221円の差があります。大阪の最低賃金は、昨年28円答申通りの992円となりましたがこの金額では、フルタイムで働いても、月額15万円程度の手取りしかなく、『健康で文化的な最低限度の生活』はできません。また、地域間の格差は、労働力の地方から都市部への流出として、地方では深刻な問題となっています。地域経済の再生には、地域間格差の是正と最低水準の大幅な引き上げが必要です。

全労連などが実施している「生計費試算調査」は、全国各地の都道府県で実施され、大阪では、約1万人分の調査で時給1,633円が必要と結果が出ました。“人間らしく暮らせる”ためには、全国どこでも時給1,500円の早期実現が必要だということが示されています。国内総生産（GDP）は、前年比4.6%減でありリーマンショック期の08年度の3.6%減を上回る戦後最悪であり、その最大の原因は低賃金状態が続く中での個人消費の低迷によるものです。だからこそ、最低賃金を大幅に引き上げることが、コロナ感染収束後の景気回復に必須の条件となり、地域間格差を解消し「だれでもどこでも安心して生活できる」日本を築いていくことが必要です。

については2022年の最低賃金改定にあたり、下記事項が実現されるよう、貴職のご尽力をお願い致します。

● 要 請 事 項 ●

1. 最低賃金の地域間格差をなくし、全国一律の最低賃金制度の創設をめざすこと。
2. 最低賃金時間額を1,500円へと引き上げること。
3. 全国一律最低賃金制度は、年金支給額、下請単価、業者や農家の自家労賃などに連動させ、ナショナル・ミニマム（国民生活の最低保障）の基軸とすること。
4. 最低賃金は、時間額だけでなく、日額、月額も明示すること。

2022年 月 日

〒530-0034 大阪市北区錦町2番2号
 国労大阪会館内

住所

全大阪労働組合総連合

団体・代表者名

議長 菅 義 人

[取扱団体] 大阪春闘共闘委員会／全大阪労働組合総連合