

令和5年度大阪地方最低賃金審議会

第353回総会 会議次第

令和5年7月4日（火） 午後4時00分
（大阪合同庁舎第4号館2階 第2共用会議室）

1 開 会

2 議 事

- （1）本年度の審議の進め方について
- （2）大阪府最低賃金の改正決定について（諮問）
- （3）特定最低賃金の改正決定等について（諮問）
- （4）その他

3 閉 会

大阪地方最低賃金審議会第 353 回総会
(令和 5 年度 第 2 回総会)

資 料 目 次

資料	1	令和 5 年度最低賃金専門部会の審議に関する了解事項 (案) . . . 1
資料	2	令和 5 年度大阪地方最低賃金審議会審議日程 (案) 3
資料	3	令和 5 年度特定最低賃金改正申出に係る審議の流れ (案) . . . 5
資料	4	令和 5 年度特定最低賃金の改正決定に係る申出状況 7
資料	5	新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 9 2023 改訂版 (令和 5 年 6 月 16 日閣議決定)・〈関係部分抜粋〉
資料	6	経済財政運営と改革の基本方針 2023 15 (令和 5 年 6 月 16 日閣議決定)〈関係部分抜粋〉
資料	7	各団体からの最低賃金改正等に係る申入書・要請書等
	(7-1)	日本労働組合総連合会大阪府連合会 19
	(7-2)	全大阪労働組合総連合 (大阪労連) 21
	(7-3)	大阪弁護士会 23

令和5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) 適正な改定最低賃金額の早期発効に向け、従来の経緯を尊重しつつ、円滑な調査審議を行う。
- (4) 議決は、全会一致を旨とし、十分な議論を尽くすこと。

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

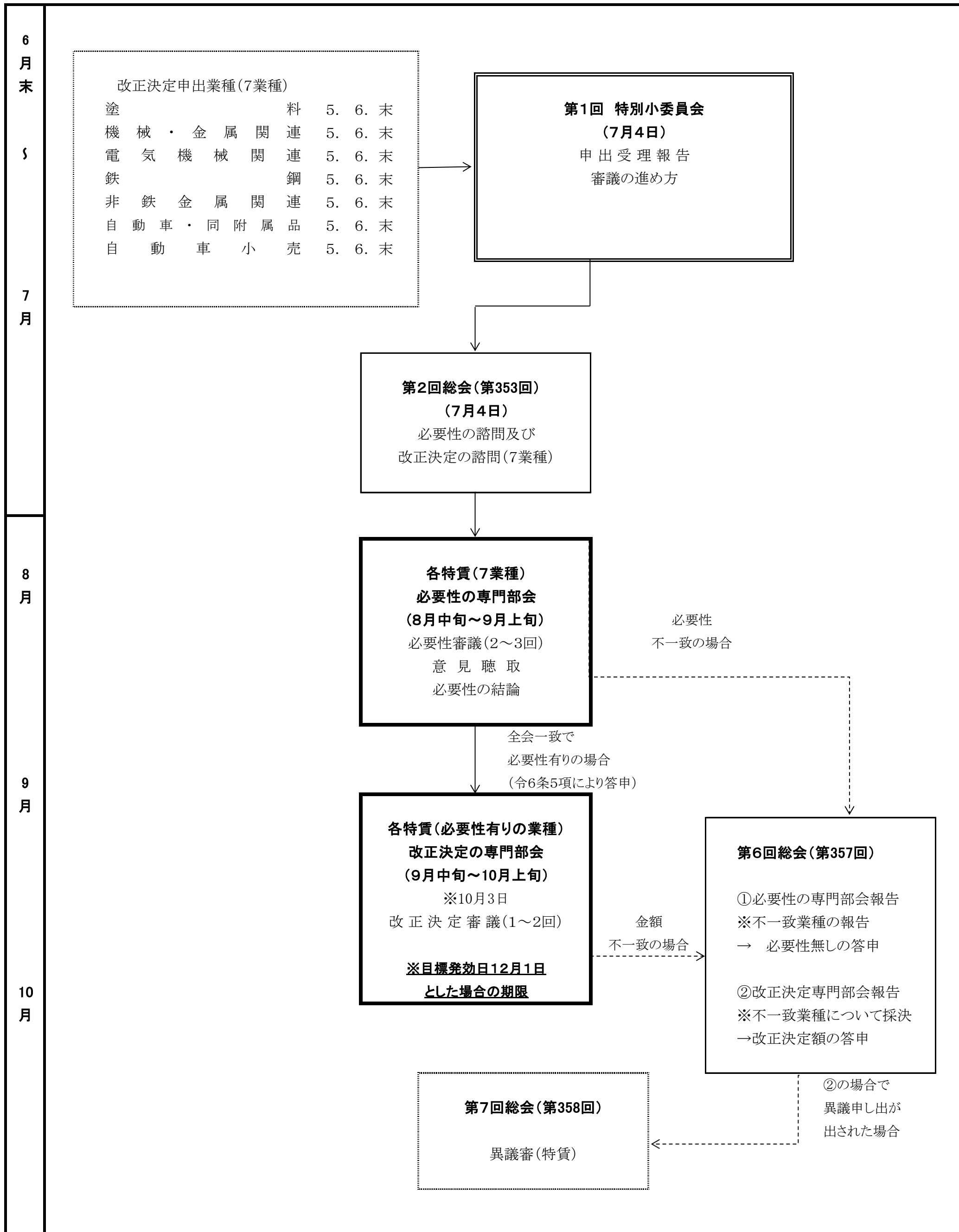
- (1) 改定最低賃金額の早期発効に努めるとともに、従来の経緯を尊重しつつ円滑な調査審議を行うこと。
- (2) 審議は、拙速に陥らないように十分に配意し、適正な金額を示すこと。

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。

ここにメモを書いてください。

令和5年度 特定最低賃金改正申出に係る審議の流れ(案)



令和5年度 特定最低賃金の改正決定に係る申出状況

令和5年6月30日現在

最低賃金の件名及び産業分類	意向表明 改正申出年月日	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5年2月28日 令和5年6月30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	2,098	1,036 (49.4%)	労働協約ケース
大阪府鉄鋼業最低賃金 (E22, L7282)	令和5年2月28日 令和5年6月30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	16,854	6,750 (40.0%)	労働協約ケース
大阪府非鉄金属・同合金圧延業、 電線・ケーブル製造業最低賃金 (E230, 233, 234, L7282)	令和5年2月28日 令和5年6月30日	全電線大阪地方協議会 議長 絹田 伸一 アルミ関連労協 中浦 太一 全国伸銅労働組合連合会 会長 森 義仁	4,886	2,927 (59.9%)	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、配管工事用付属品、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5年2月28日 令和5年6月30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	53,841	23,949 (44.5%)	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5年2月28日 令和5年6月30日	電機連合大阪地方協議会 議長 嶋本 貴至	29,907	28,577 (95.6%)	労働協約ケース
大阪府自動車・同付属品製造業最低賃金 (E310, 311, L7282)	令和5年2月28日 令和5年6月30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	14,067	5,663 (40.3%)	労働協約ケース
大阪府自動車小売業最低賃金 (I590, 591 (I5914を除く), L7282)	令和5年2月23日 令和5年6月30日	自動車総連大阪地方協議会 議長 森 茂喜	18,960	6,309 (33.3%)	労働協約ケース

資料 4

※ 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 2023 改訂版
(令和5年6月16日閣議決定)

<関係部分抜粋>

Ⅲ. 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

(1) 三位一体の労働市場改革の指針の基本的考え方

働き方は大きく変化している。「キャリアは会社から与えられるもの」から「一人ひとりが自らのキャリアを選択する」時代となってきた。職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自分の意思でリ・スキリングを行え、職務を選択できる制度に移行していくことが重要である。そうすることにより、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、社外からの経験者採用にも門戸を開き、労働者が自らの選択によって、社内・社外共に労働移動できるようにしていくことが、日本企業と日本経済の更なる成長のためにも急務である。

これまでの我が国の賃金水準は、長期にわたり低迷してきた(先進国の1人当たり実質賃金の推移を見ると、1991年から2021年にかけて、米国は1.52倍、英国は1.51倍、フランスとドイツは1.34倍に上昇しているのに対して、日本は1.05倍)。この間、企業は人に十分な投資を行わず、個人は十分な自己啓発を行わない状況が継続してきた。

G×やD×等の新たな潮流は、必要とされるスキルや労働需要を大きく変化させる。人生100年時代に入り就労期間が長期化する一方で、様々な産業の勃興・衰退のサイクルが短期間で進む中、誰しものが生涯を通じて新たなスキルの獲得に努める必要がある。他方で、現実には、働く個人の多くが受け身の姿勢で現在の状況に安住しがちであるとの指摘もある。

この問題の背景には、年功賃金制等の戦後に形成された雇用システムがある。職務(ジョブ)やこれに要求されるスキルの基準も不明瞭なため、評価・賃金の客観性と透明性が十分確保されておらず、個人がどう頑張ったら報われるかが分かりにくい、エンゲージメントが低いことに加え、転職しにくく、転職したとしても給料アップにつながりにくかった。また、やる気があっても、スキルアップや学ぶ機会へのアクセスの公平性が十分確保されていない。

人口減少による労働供給制約の中で、こうしたシステムを変革し、希望する個人が、雇用形態、年齢、性別、障害の有無を問わず、将来の労働市場の状況やその中での働き方の選択肢を把握しながら、生涯を通じて自らの生き方・働き方を選択でき、自らの意思で、企業内での昇任・昇給や企業外への転職による処遇改善、更にはスタートアップ等への労働移動機会の実現のために主体的に学び、報われる社会を作っていく必要がある。

企業側の変革も待ったなしである。企業が人への十分な投資を行っていない間に、諸外国との賃金格差は拡大し、先進諸国間のみならず、アジアにおける人材獲得競争でも劣後するようになってきているおそれがある。グローバル市場で競争している業種・企業を中心に、人材獲得競争の観点からジョブ型の人事制度を導入する企業等も増えつつあ

るが、そのスピードは十分ではなく、人的資本こそ企業価値向上の鍵との認識の下、変化への対応を急ぎ、人への投資を抜本強化する必要がある。

こうした変革においては、働き手と企業の関係も、対等に「選び、選ばれる」関係へと変化する。一人ひとりが主役となって、キャリアは会社から与えられるものから、一人ひとりが自らの意思でキャリアを築き上げる時代へと、官民の連携の下、変えていく必要がある。

このため、リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化、の三位一体の労働市場改革を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることが急務である。これにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。

また、構造的賃上げを行っていくためには、我が国の雇用と GDP の7割を占める地方、中小・小規模企業の対応も鍵となる。三位一体の労働市場改革と並行して、低生産性企業の生産性向上を図るとともに、本年3月15日の政労使の意見交換でも基本的な合意があったように、「中小・小規模企業の賃上げには労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠である」という考え方を社会全体で共有し、賃上げの原資を確保し、成長と“賃金上昇”の好循環を実現する価格転嫁対策を徹底する必要がある。

あわせて、こうした取組と生産性向上支援の取組を通じて、地域の人手不足対策や、働く個人が安心して暮らすことができる最低賃金の引上げを実現する。

これらの改革に、官民を挙げて、大胆に取り組むことを通じて、国際的にも競争力のある労働市場を作っていく。

(2) 目標

三位一体の労働市場改革を進めることで、構造的賃上げを通じ、同じ職務であるにもかかわらず、日本企業と外国企業の間には存在する賃金格差を、国ごとの経済事情の差を勘案しつつ、縮小することを目指す。あわせて、性別、年齢等による賃金格差の解消を目指す。

また、我が国の場合、これまでは転職前後の賃金を比較すると、転職後に賃金が減少する傾向が見られた。内部労働市場と外部労働市場の形成とそのシームレスな接続により、転職により賃金が増加する者の割合が減少する者の割合を上回ることを目指す。

官民でこれらの進捗状況を確認しつつ、改革の取組を進める。

(3) 改革の方向性

三位一体の労働市場改革を進めるに当たり、その前提として、在職中からのリ・スキリング支援やコンサルティング・助言機能の強化等を含めて雇用のセーフティネット機能を確保・拡充していくことが重要であり、民間の力も活用しつつ、官民一体となったり・スキリングやマッチング機能の強化が求められる。その際、以下の3つの視点が重要となる。

- ① 企業内の人事・賃金制度の改革等により内部労働市場が活性化されてこそ、外部労働市場、すなわち労働市場全体も活性化する。人的資本こそ企業価値向上の鍵との認識の下、個々の企業の実態に応じて、労使による企業内の人事・賃金制度の見直

しを中核に位置付けつつ、労働移動に対する不安感等を徐々に払拭するとともに、人への投資の抜本強化等を通じて仮に転職しても将来戻って来てもらえるような人材をひきつける企業を増やしていく。

- ② 今回の改革は、我が国の雇用慣行の実態が変わりつつある中で、働く個人にとっての雇用の安定性を保全しつつ、構造的賃上げを実現しようとするものである。働く個人の立場に立って、円滑な労働移動の確保等を通じ、多様なキャリアや処遇の選択肢の提供を確保する。
- ③ こうした改革を中小・小規模企業の成長機会にもつなげていく。大企業内の人事制度が柔軟なものになれば、例えば、一定期間の中小・小規模企業への出向や副業・兼業等を通じた経験がスキルとして客観的に認識されるようになり、大企業と中小・小規模企業間の人材交流が活発化し、人手不足に直面する地域の中小・小規模企業の人材支援にもつながる。あわせて、労務費等の価格転嫁対策を徹底的に講じることにより、中小・小規模企業の収益確保に万全を期すとともに、賃上げにつなげていく。また、リ・スキリング等に関する支援の充実により、経済格差が教育格差を生む負のスパイラルを断ち切り、全ての人が生きがいを感じられる社会を作ることにつながる。

上記の視点を踏まえつつ、以下の改革を三位一体で進めることとする。

- ① リ・スキリングによる能力向上支援
- ② 個々の企業の実態に応じた職務給の導入
- ③ 成長分野への労働移動の円滑化

あわせて、多様性の尊重と格差の是正を重点事項として掲げ、最低賃金の引上げ、労務費の適正な転嫁を通じた取引適正化、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間等の同一労働・同一賃金制の施行の徹底、中小・小規模企業労働者のリ・スキリングの環境整備、キャリア教育の充実等の取組を一体的に進めることとする。

この際、こうした改革には時間を要するものも含まれることから、一定期間ごとに官民でその進捗を確認し、時間軸を共有しながら、計画的に見直しを行っていく。

また、改革への対応は、業種別にも大きく異なることが想定されることから、事業所管省庁との連携により、きめ細やかに対応を行う。

(7) 多様性の尊重と格差の是正

① 最低賃金

最低賃金について、 昨年¹は過去最高の引上げ額となったが、本年は、全国加重平均1,000円を達成することを含めて、公労使三者構成の最低賃金審議会で、しっかりと議論をいただく。

また、最低賃金の地域間格差に関しては、最低賃金の目安額を示すランク数を4つから3つに見直したところであり、今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。

本年夏以降は、1,000円達成後の最低賃金引上げの方針についても、新しい資本主義実現会議で、議論を行う。

②中小・小規模企業等の賃上げに向けた環境整備等

中小・小規模企業の賃上げには、成長と“賃金上昇”の好循環を実現する価格転嫁対策や生産性向上支援が不可欠であり、こうした取組を通じて、地域の人手不足に対応するとともに、国際的な人材獲得競争に勝てるようにする。

i) 適切な価格転嫁対策や下請取引の適正化の推進

中小・小規模企業の賃上げ実現には、物価上昇に負けない、適切な賃上げ原資の確保を含めて、適正な価格転嫁の慣行をサプライチェーン全体で定着させていく必要がある。このため、優越的地位の濫用に関する11万名を超える規模の特別調査の実施、重点5業種に対する立入調査の実施等、より一層、転嫁対策、下請取引の適正化に取り組む。業界団体にも、自主行動計画の改定・徹底を求める。また、特に労務費の転嫁状況については、政府は、公正取引委員会の協力の下、業界ごとに実態調査を行った上で、これを踏まえて、労務費の転嫁の在り方について指針を年内にまとめる。

ii) 中小・小規模企業の生産性向上支援策の推進

中小・小規模企業等の賃上げ実現に向けて、賃上げ税制や補助金等における賃上げ企業の優遇や、ものづくり補助金、事業再構築補助金等を通じた生産性向上等への支援の一層の強化に取り組む。その際、赤字法人においても賃上げを促進するため、課題を整理した上で、税制を含めて更なる施策を検討する。

また、自動車産業において行われている「ミカタ」プロジェクト等を参考に、サプライヤーの人材に対するリ・スキリングの実施とこれらの中小・小規模企業向け補助金による一体的な支援の他分野への横展開を図る。

中小・小規模企業が従業員をリ・スキリングに送り出す場合、個人の主体的なり・スキリングであっても、賃金助成等の支援策の拡充を検討する。

③同一労働・同一賃金制の施行の徹底

同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を禁止する同一労働・同一賃金制の施行後も、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間には、時給ベースで600円程度の賃金格差が存在する。

同一労働・同一賃金制の施行は全国47か所の都道府県労働局が実施している。全国に321署ある労働基準監督署には指導・助言の権限がない。同一労働・同一賃金制の施行強化を図るため、昨年12月から、労働基準監督署でも調査の試行を行い、問題企業について、労働局に報告させることとした。

600円程度の賃金格差が非合理的であると結論はできないが、本年3月から本格実施された労働基準監督署による上記調査の賃金格差是正への効果を見て、年内に順次フォローアップし、その後の進め方を検討する。この際、必要に応じ、関係機関の体制の強化を検討する。

同一労働・同一賃金制は、現在のガイドラインでは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の比較で、非正規雇用労働者の待遇改善を行うものとなっているが、職務限定

社員、勤務地限定社員、時間限定社員にも考え方を広げていくことで再検討を行う。なお、同一労働・同一賃金制は、外国人を含めて適用されることに改めて留意する。

④女性活躍推進法の開示義務化のフォローアップ

男女の賃金差異について、女性活躍推進法の開示義務化（労働者 301 人以上の事業主を対象に昨年 7 月施行）の対象拡大（労働者 101 人から 300 人までの事業主）の可否についての方向性を得るため、開示義務化の施行後の状況をフォローアップする。

⑤キャリア教育の充実

小学校・中学校・高等学校の総合的学習の時間におけるキャリア教育を充実させるべく、実施方法・事例を周知する。また、これらの学校における教育課程外の取組も含め、起業家教育の充実を図る。

大学においても、キャリア教育の充実を図るためのカリキュラムの拡充を進める。

大学、高等専門学校等における人材育成の充実とキャリア意識の向上を図るため、企業等での実務の経験を有する者の積極的な採用や、企業等から招へいする実務家教員を大幅に拡充する。講師には、スタートアップや中小・小規模企業の経営者も招へいする。

また、大学や高等専門学校等において、企業活動と一体的な教育研究を促進することにより、研究の社会実装と世界で戦う上で必要な高度人材育成を両輪で進める。

企業が大学等の高等教育機関に共同講座を設置して人材育成を行う取組への支援を強化する。

⑥外国人労働者との共生の推進

現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消して人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設する方向で検討する。

また、外国人の子弟についても、その教育環境の整備を進める。

（9）三位一体の労働市場改革の指針の関連事項

①フリーランスの取引適正化

フリーランス・事業者間取引適正化等法に基づき、フリーランスに対し業務委託を行う事業者について、書面又は電子メール等の交付義務や報酬減額等の取引上の禁止行為の遵守を徹底すべく、執行体制を強化するとともに、フリーランスに対する相談体制を充実させる。

あわせて、フリーランス個人やフリーランス関係団体から問題事例を吸い上げるメカニズムを充実させるため、意見交換を行う枠組みを検討する。これらの取組から得られた情報をもとに、問題事例の多い業種には集中調査を実施する等、状況の把握に努める。

また、事業所管省庁が、公正取引委員会及び中小企業庁と連携して、発注者側の団体に対し、フリーランスとの取引慣行適正化を働き掛けるための枠組みを創設することを検討する。

②男女ともに働きやすい環境の整備

いわゆる 106 万円・130 万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大や最低賃金の引上げに取り組むことと併せて、被用者が新たに 106 万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせないための当面の対応を本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。

③高等教育費の負担軽減

授業料等減免及び給付型奨学金について、低所得世帯の高校生の大学進学率の向上を図るとともに、来年度から多子世帯や理工農系の学生等の中間層（世帯年収約 600 万円）に拡大することに加え、執行状況や財源等を踏まえつつ、多子世帯の学生等に対する授業料等減免について更なる支援拡充（対象年収の拡大、年収区分ごとの支援割合の引上げ等）を検討し、必要な措置を講ずる。

授業料後払い制度について、まずは、来年度から修士段階の学生を対象として導入^(注)した上で、本格導入に向けた更なる検討を進める。

(注) 所得に応じた納付が始まる年収基準は 300 万円程度とするとともに、子育て期の納付に配慮し、例えば、こどもが 2 人いれば、年収 400 万円程度までは所得に応じた納付は始まらないこととする。

経済財政運営と改革の基本方針 2023
加速する新しい資本主義
～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～
(令和5年6月16日閣議決定)

〈関係部分抜粋〉

第2章 新しい資本主義の加速

1. 三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成

「成長と分配の好循環」と「賃金と物価の好循環」の実現の鍵を握るのが賃上げであり、これまで積み上げてきた経済成長の土台の上に、構造的な人手不足への対応を図りながら、人への投資を強化し、労働市場改革を進めることにより、物価高に打ち勝つ持続的で構造的な賃上げを実現する。あわせて、賃金の底上げや金融資産所得の拡大等により家計所得の増大を図るとともに、多様な働き方の推進等を通じ、多様な人材がその能力を最大限いかして働くことで企業の生産性を向上させ、それが更なる賃上げにつながる社会を創る。

(三位一体の労働市場改革)

一人一人が自らのキャリアを選択する時代となってきた中、職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自らの意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要であり、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、労働者が自らの選択によって労働移動できるようにすることが急務である。内部労働市場が活性化されてこそ、労働市場全体も活性化するのであり、人的資本こそ企業価値向上の鍵である。こうした考え方の下、「リ・スキリングによる能力向上支援」、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」、「成長分野への労働移動の円滑化」という「三位一体の労働市場改革」を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。また、地方、中小・小規模企業について、三位一体の労働市場改革と並行して、生産性向上を図るとともに、価格転嫁対策を徹底し、賃上げの原資の確保につなげる。

「リ・スキリングによる能力向上支援」については、現在、企業経由が中心となっている在職者への学び直し支援策について、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるよう、個人への直接支援を拡充する。その際、教育訓練給付の拡充、教育訓練中の生活を支えるための給付や融資

制度の創設について検討する。また、5年で1兆円の「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策の見直し等を行うほか、雇用調整助成金について、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくなるよう助成率等の見直しを行う。

「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」については、職務給（ジョブ型人事）の日本企業の人材確保の上での目的、人材の配置・育成・評価方法、リ・スキリングの方法、賃金制度、労働条件変更と現行法制・判例との関係などについて事例を整理し、個々の企業が制度の導入を行うために参考となるよう、中小・小規模企業の導入事例も含めて、年内に事例集を取りまとめる。

「成長分野への労働移動の円滑化」については、失業給付制度において、自己都合による離職の場合に失業給付を受給できない期間に関し、失業給付の申請前にリ・スキリングに取り組んでいた場合などについて会社都合の離職の場合と同じ扱いにするなど、自己都合の場合の要件を緩和する方向で具体的設計を行う。また、自己都合退職の場合の退職金の減額といった労働慣行の見直しに向けた「モデル就業規則」の改正や退職所得課税制度の見直しを行う。さらに、求職・求人に関して官民が有する基礎的情報を加工して集約し、共有して、キャリアコンサルタントが、その基礎的情報に基づき、働く方々のキャリアアップや転職の相談に応じられる体制の整備等に取り組む。

これらの労働市場改革の際、官民でその進捗を確認し、計画的に見直しを行っていく。

（家計所得の増大と分厚い中間層の形成）

今年の春季労使交渉の賃上げ率は約30年ぶりの高い伸びとなった。この賃上げの流れの維持・拡大を図り、特に我が国の雇用の7割を占める中小企業が賃上げできる環境の整備に取り組むほか、最低賃金の引上げや同一労働・同一賃金制の施行の徹底と必要な制度見直しの検討等を通じて非正規雇用労働者の処遇改善を促し、我が国全体の賃金の底上げ等による家計所得の増大に取り組む。

中小企業等の賃上げの環境整備については、賃上げ税制や補助金等における賃上げ企業の優遇等の強化を行う。その際、赤字法人においても賃上げを促進するため、課題を整理した上で、税制を含めて更なる施策を検討する。さらに、各サプライチェーンにおいて賃上げ原資となる付加価値の増大を図り、マークアップ率を高めるとともに、付加価値の適切な分配を促進するため、エネルギーコストや原材料費のみならず、賃上げ原資の確保も含めて適切な価格転嫁が行われるよう取引適正化の促進を強化する。その一環として、特に労務費の転嫁状況について業界ごとに実態調査を行った上で、労務費の転嫁の在り方について指針を年内にまとめる。また、業界団体に自主行動計画の改定・徹底を求めるほか、

「価格交渉促進月間」の取組や価格交渉の支援を行う。

最低賃金については、昨年は過去最高の引上げ額となったが、今年は全国加重平均 1,000 円を達成することを含めて、公労使三者構成の最低賃金審議会で、しっかりと議論を行う。また、地域間格差に関しては、最低賃金の目安額を示すランク数を 4 つから 3 つに見直したところであり、今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。今夏以降は、1,000 円達成後の最低賃金引上げの方針についても、新しい資本主義実現会議で議論を行う。

公的セクターの賃上げを進めるに当たり、2022 年 10 月からの処遇改善の効果が現場職員に広く行き渡るようになってきているかどうかの検証を行い、経営情報見える化を進める。

2,000 兆円の家計金融資産を開放し、持続的成長に貢献する「資産運用立国」を実現する。

そのためには、家計の賃金所得とともに、金融資産所得を拡大することが重要であり、iDeCo（個人型確定拠出年金）の拠出限度額及び受給開始年齢の上限引上げについて 2024 年中に結論を得るとともに、NISA（少額投資非課税制度）の抜本的な拡充・恒久化、金融経済教育推進機構の設立、顧客本位の業務運営の推進等、「資産所得倍増プラン」を実行する。加えて、資産運用会社やアセットオーナーのガバナンス改善・体制強化、資産運用力の向上及び運用対象の多様化に向けた環境整備等を通じた資産運用業等の抜本的な改革に関する政策プランを年内に策定する。

これらによる家計所得の増大と併せて、持続可能な社会保障制度の構築、少子化対策・こども政策の抜本強化、質の高い公教育の再生等に取り組むことを通じ、分厚い中間層を復活させ、格差の拡大と固定化による社会の分断を回避し、持続可能な経済社会の実現につなげる。

（多様な働き方の推進）

三位一体の労働市場改革と併せて、人手不足への対応も視野に入れ、多様な人材がその能力を最大限いかして働くことができるよう、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築するとともに、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備する。このため、週所定労働時間 20 時間未満の労働者に対する雇用保険の適用拡大について検討し、2028 年度までを目途に実施する。あわせて、時間や場所を有効に活用できる良質なテレワークやビジネスケアラーの増大等を踏まえた介護と仕事の両立支援を推進するほか、勤務間インターバル制度の導入促進、メンタルヘルス対策の強化等の働き方改革を一層進めながら、副業・兼業の促進、選択的週休 3 日制度の普及等

に取り組む。また、フリーランスが安心して働くことができる環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法 4 の十分な周知・啓発、同法の執行体制や相談体制の充実等に取り組む。

国家公務員については、デジタル環境の整備、業務の見直し、時間や場所にとらわれない働き方の充実等により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中途採用の活用、職員としての成長に資する業務経験やスキルアップ機会の付与、民間知見の習得など人材の確保・育成に戦略的に取り組む。

2023年6月1日

大阪地方最低賃金審議会 御中



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

大阪府最低賃金の引き上げを求める要請

新型コロナウイルスへの対応も新しいステージに移行する中、経済情勢も徐々にコロナ禍前にもどりつつあります。しかし雇用情勢はいまだコロナ禍の影響を脱しているとは言えず、質の高い雇用環境の整備が急がれます。特に、大阪では、有期・短時間・契約・派遣等で働く者の割合が39.4%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急に改善していく必要があります。昨年来の物価高騰を受け、2023 春季生活闘争では、日本の経済活動をさらに力強く回復させるためにも賃金の底上げが必要であることが経済界にも共有され、労使交渉の回答では賃金引き上げ額・率ともに昨年を大きく上回る結果が続いています。しかし一方で、労働組合に組織されていない非正規の雇用形態で働く者の中には、最低賃金近傍で働く労働者が多く、物価高の影響を大きく受け、困窮状態に陥っている者も少なくありません。これら労働者の処遇を改善するためにも、最低賃金制度の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 1,023 円となり、東京、神奈川に次いで 1,000 円を超えることとなりました。しかし、未だ年間 2,000 時間働いてもようやく年収 200 万円に届くという水準であり、最低賃金法第 1 条の規定に則ったものであるとは言えません。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。

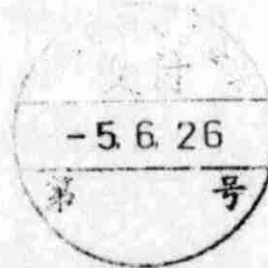
記

1. 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、「2022 連合大阪リビングウェイジ 1,100 円（時間額）以上」に改正すること。
2. 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。
3. 特定最低賃金については、その意義を再度公労使で認識を深めた上で、労働協約ケースでの企業内最低賃金協定の水準や協定割合等を重視し、事業の公正競争の確保に資する審議を行うこと。
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

2023年6月26日

大阪労働局長 殿
大阪地方最低賃金審議会会長 殿



全大阪労働組合総連合
議長 菅

最低賃金時間額 1500 円以上への引き上げ及び、全国一律最低賃金制度の法制化と最低賃金審議会の公開性を求める要請書

今、異常な物価高騰によって、私たちの暮らしは、かつてない悪化で窮地に追い込まれています。とりわけ非正規労働者を中心に雇用と賃金の不安が広がり、暮らせない事態が生じております。昨年の最賃改定において、大阪府は 1,023 円となりましたが、それでも充分ではなく更に物価高騰により賄いきれるものではありません。1 月には、最低賃金の再改定を最低賃金審議会へ諮問することを求め要請書を提出しましたが、動くことはありませんでした。最低賃金の大幅引き上げと、地域間格差をなくす全国一律への法改正をおこなうことが、これまで以上に重要になっています。

4 月 6 日に目安制度のあ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、地域別最低賃金について、現在までの 4 ランク (A~D) から 3 ランク (A~C) にすることが報告されました。しかし、実際の生活に必要な最低賃金の水準が議論されず「ランク制度を維持することは妥当」という判断では、格差の解消にはなりません。現行の最低賃金法のランク制による地域別の最低賃金である限り、最低賃金が低い地域では 3 要素にある「企業の支払い能力」や「地域の経済状況」が勘案されるため、現状でも低い最低賃金が低いままになり、これまでも各地から出されている人口流失による地域経済にも大きく影響を及ぼす結果になります。

大阪労連は、全国一律最低賃金制度確立の政策提起をはじめ、最低賃金生活体験・生活証言運動などを通じて現行地域別最低賃金の不当な低さを告発し、法定最低賃金の大幅な引き上げを求めてきました。更には、最低賃金審議会の労働者委員を推薦し、貴職に対し公正・公平な任命を要請してきましたが、明確な理由も示されずに排除されるなど、不公正な任命が今も続いています。また、専門部会の公開も要請していますが、未だ実現していません。

以上のことから最低賃金決定に関わるすべての審議会・専門部会の公開と、中小企業への支援を踏まえた最低賃金の大幅な引き上げを強く求めます。つきましては、下記事項の実現を要請致します。

記

1. 大阪地方最低賃金審議会委員の任命について

- ① 任命根拠及び、任命に至るまでの手順・経過について、決定に至るまでの話し合い（会議、論議）は、いつ・どこで、どのようなメンバーで行われたのか、明らかにすること。
- ② 審議会委員立候補者の面談はなぜ実施されなかったのか、理由を明らかにすること。
- ③ 任期途中の欠員とならないよう確認は行ったのか。万一、途中で欠員が発生した場合、当初立候補者から順次任命することとし、退任した組織からの任命は行わないこと。

2. 最低賃金額について

- ① 大阪府最低賃金を、時間額 1,500 円以上、日額 12,000 円以上、月額 24 万円以上に引き上げること。

② 生計費原則に基づく最低賃金額を決定すること。

3. 最低賃金審議会専門部会の民主性・公開性について

① 審議会、専門部会の委員選任については、公正・民主的に任命すること。

② 最低賃金審議会専門部会の傍聴を認め、専門部会で配布される資料・議事録を公開すること。

③ この間行っている実施調査についても内容や結果の報告及び調査に係る資料など開示すること。また、最低賃金で働く者の実態調査も行うこと。

④ 現場労働者の声を反映させるべく、希望者による意見陳述の機会等を継続・拡大すること。

4. 最低賃金法の改正について

① 地域別のランク分けを廃止し、全国・全産業一律の最低賃金制度を確立すること。

② 最低賃金の日額、月額設定を復活させること。

5. 中小企業・小規模事業者への支援について

① 最低賃金の引き上げを円滑に実施するため、中小企業に対する支援策として、最低賃金の引上げを保障する特別な財政措置を行うこと。

② 単価の不当な切り下げなど大企業の下請いじめを正し、コストが価格に適正に反映される仕組みを整備すること。

6. 監督官の増員および監督行政の強化について

① 監督官を増員すること

② 最低賃金額の周知徹底を強化し、最低賃金違反の指導を強化すること。

以 上

物価の上昇に応じた最低賃金の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、2023年度（令和5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。
- 2 新型コロナウイルス感染症拡大の長期化やロシアのウクライナ侵攻によるエネルギー費の高騰などにより、食料品など生活必需品の価格が高騰を続ける中、大阪府内、例えば、大阪市においては、2023年5月の物価は2020年比で5%上昇、前年同月比で3.6%上昇しており、特に食料品の物価は2020年比で12%、前年同月比でも9%以上上昇している（2023年5月26日公表の2020年基準大阪市消費者物価指数）。
他方で、生活の糧となる労働者の賃金の上昇は物価の上昇に追いついておらず、実質賃金は減少を続けている。大阪府においては、2023年3月の実質賃金は前年同月比0.4%減少しており、6ヶ月間連続して前年同月比で減少している（2023年5月31日公表の大阪府毎月勤労統計調査地方調査月報（2023年3月分））。
- 3 大阪府における最低賃金は、昨年10月1日に、前年度より31円引き上げられ時給1023円とされた。大阪府において初めて1000円を上回った点は評価できるものの、物価の上昇による実質賃金の下落状況からすれば、十分とは言えない。
大幅な物価上昇が続いている中で労働者の生活を守るためには、大企業だけでなく中小・零細企業も含めた全ての労働者の名目賃金を物価の上昇率以上に上昇させ、実質賃金を上昇又は維持する必要がある。
また、一般に低所得者世帯であるほど消費支出に占める生活必需品の比重が高く、上記生活必需品の値上がりは、これらの世帯により深刻な影響を及ぼしている。これらの世帯の家計を支える者の多くが非正規労働者を含む最低賃金近傍の労働者であることからすれば、その生活を守るためにも、喫緊に、物価の上昇に応じた最低賃金の引上げを実施する必要がある。
- 4 他方で、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・軽減や原材料費等の価格上昇を取引に正しく反映させることを可能にするよう、法規制など中小企業への支援強化も不可欠であることから、政府は、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、本年の最低賃金の改定にあたり、中央最低賃金審議会に対し、物価の上昇に対応すべく、例年以上の最低賃金額の引上げを内容とする答申を行う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、大阪府の最低賃金の例年以上の引上げを実施することを求める。

2023年（令和5年）6月28日

大阪弁護士会

会長 三木秀夫

