

令和6年度大阪地方最低賃金審議会

第358回総会 会議次第

令和6年7月2日（火） 午後3時30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）基本問題協議会の審議結果報告等について
- （2）本年度の審議の進め方について
- （3）大阪府最低賃金の改正決定について（諮問）
- （4）特定最低賃金の改正決定等について（諮問）
- （5）その他

3 閉 会

大阪地方最低賃金審議会委員名簿（第48期）

令和6年4月1日現在

	氏名	現職
公益委員	表田 充生	神戸学院大学法学部 教授
	岸本 佳浩	弁護士
	北川 亘太	関西大学経済学部 准教授
	衣笠 葉子	近畿大学法学部法律学科 教授
	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 副学長 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
	澤谷 誓之	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
	土井 沙織	ライフ労働組合 書記次長
使用者委員	北嶋 いづみ	有限会社エアーテック 専務取締役
	柴田 昌幸	大阪府中小企業団体中央会 専務理事
	土井 玲子	株式会社ドゥ・ワン・ソーイング 専務取締役管理本部長
	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

写

大労発基 0702 第 1 号
令和 6 年 7 月 2 日

大阪地方最低賃金審議会
会長 衣笠 葉子 殿

大阪労働局長
荒木 祥一

大阪府最低賃金の改正決定について（諮問）

最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）第 12 条の規定に基づく、大阪府最低賃金（昭和 56 年大阪労働基準局最低賃金公示第 1 号）の改正決定について、新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 年改訂版（令和 6 年 6 月 21 日閣議決定）及び経済財政運営と改革の基本方針 2024（同日閣議決定）に配慮した、貴会の調査審議をお願いする。



大労発基 0702 第 2 号
令和 6 年 7 月 2 日

大阪地方最低賃金審議会
会長 衣笠 葉子 殿

大阪労働局長
荒木 祥一

最低賃金の改正決定等について（諮問）

最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）第 15 条第 1 項の規定に基づき、下記の最低賃金の改正決定に関する申出があったので、同法第 21 条の規定により、その必要性の有無について、貴会の意見を求める。また、貴会における審議の結果、下記の最低賃金のうち、改正決定することを必要と認めるとの結論に達した最低賃金の改正決定について、同法第 15 条第 2 項の規定に基づき、併せて貴会の調査審議をお願いする。

記

- ・ 大阪府塗料製造業最低賃金
- ・ 大阪府鉄鋼業最低賃金
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 大阪府自動車・同附属品製造業最低賃金
- ・ 大阪府自動車小売業最低賃金

大阪地方最低賃金審議会第358回総会

(令和6年度 第1回総会)

資 料 目 次

資料 1	基本問題協議会の審議結果について	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大阪府最低賃金専門部会 運営規程	P. 5
資料 4	令和6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6年度大阪地方最低賃金審議会審議日程 (案)	P. 9
資料 6	令和6年度特定最低賃金改正申出に係る審議の流れ (案)	P. 11
資料 7	令和6年度特定最低賃金の改正決定に係る申出状況	P. 13
資料 8-1	新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024年改訂版 <関係部分抜粋>	P. 15
資料 8-2	経済財政運営と改革の基本方針2024 (令和6年6月21日閣議決定) <関係部分抜粋>	P. 27
資料 9-1	要請書	P. 33
資料 9-2	最低賃金時間額1500円以上への引上げ及び、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	P. 37

資料 9-3 2024年度 交通運輸産業政策制度要求申し入れ P. 39

資料 9-4 大阪府最低賃金の引き上げを求める要請 P. 47

令和6年7月2日

大阪地方最低賃金審議会
会長 衣笠 葉子 殿

大阪地方最低賃金審議会
基本問題協議会 座長 森 詩恵

基本問題協議会の審議結果について（報告）

基本問題協議会は、令和5年6月12日に開催された総会の議決により設置され、令和5年7月10日、同月20日及び同年12月11日に開催した。

同審議会より付託された「審議に用いる資料の考え方」、「審議に用いる統計資料」及び「最低賃金額を決定する際の留意点」について、下記の結論に達したので報告する。

記

1 地域別最低賃金専門部会の運営について

審議は原則として、公・労・使各側3者合同で統計資料を基に進めるいわゆる円卓会議方式で運営する。

2 審議に用いる統計資料の考え方について

最低賃金法第9条第2項に定める3要素（地域における労働者の生計費及び労働者の賃金並びに通常の事業の賃金支払能力）に対応する大阪府下、大阪府を含む統計資料を使用して審議を行う。

審議に用いる基本的資料は、次のものを使用し、指標となるものを原則5カ年の経年的データとして一覧表形式で併せて提示する。また、これ以外の資料についても、公・労・使各側は必要に応じて審議の場に提出し、又は提出を求めることができる。

3 審議に用いる基本的資料について

（基本的調査資料）

- ・最低賃金に関する実態調査結果（パートタイム労働者のみのものを含む）

（労働者の生計費）

- ・勤労者世帯の1世帯当たりの1ヶ月消費支出

- ・標準生計費
- ・生活保護状況
- ・消費者物価指数（総合・持家の帰属家賃を除く総合・生鮮食品を除く総合）

（労働者の賃金）

- ・春季賃上げ妥結状況
- ・事業所規模別きまって支給する給与額
- ・新規学卒者の初任給額
- ・女性パートタイム労働者の賃金
- ・パートタイム労働者比率
- ・所定内給与額・時間当たり所定内給与額・最低賃金額と時間当たり所定内給与額の比率
- ・賃金改定状況調査結果第4表

（通常の事業の賃金支払能力）

- ・地域別最低賃金の未満率
- ・工業生産指数
- ・大型小売店販売状況
- ・企業物価指数
- ・業況判断（DI）
- ・経常利益額増減
- ・売上高経常利益率
- ・従業員一人当たり付加価値額
- ・企業倒産件数

4 最低賃金額を決定する際の留意点について

- （1）最低賃金額の水準は本来どうあるべきかという点（水準論議）と状況変化に対応して最低賃金額をどう改定すべきかという点（改定論議）とは、区別して審議することとする。
- （2）これらの論議に際しては、少なくとも賃金分布の特性値（平均値及び中位数並びにバラツキ値）を参照して審議することとする。なお、その場合のバラツキ値は、便宜上、平均値及び中位数との対比で第1・10分位数ないし第1・20分位数をもって代理させることとする。

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。

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7月6日から施行する。

大阪地方最低賃金審議会
大阪府最低賃金専門部会運営規程

(規程の目的)

第1条 この規程は、大阪地方最低賃金審議会大阪府最低賃金専門部会(以下、「専門部会」という。)の議事に関し、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、必要な事項について定めるものである。

(委員)

第2条 専門部会は、公益を代表する委員3人、労働者を代表する委員3人及び使用者を代表する委員3人をもって組織し、委員の総数を9人とする。

(会議の招集)

第3条 専門部会の会議(以下、「会議」という。)は、部会長が必要と認めたときのほか、大阪労働局長(以下、「局長」という。)又は3人以上の委員から開催の請求があったとき、部会長が招集する。ただし、年度最初の会議は、大阪地方最低賃金審議会会長(以下、「審議会会長」という。)が招集する。

2 前項の規定により、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、部会長に通知しなければならない。

3 部会長は、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、局長に通知するものとする。

(委員の出席等)

第4条 委員は部会長が必要と認めるときは、テレビ会議システム(映像と音声の送受信により、相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができるシステムをいう。次項においても同じ。)を利用する方法によって、会議に出席することができる。

2 テレビ会議システムを利用する方法による会議の出席は、最低賃金審議会令第6条第6項により準用する同令第5条第2項及び第3項に規定する会議への出席に含めるものとする。

3 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、その旨を部会長に適当な方法で通知しなければならない。

4 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、あらかじめ部会長に適当な方法で通知しなければならない。

(会議の進行)

第5条 部会長は、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、部会長の許可を受けるものとする。
- 3 専門部会は、部会長が必要と認めるときには、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、部会長は、会議を非公開とすることができる。

- 2 部会長は、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、議事録及び議事要旨を作成するものとする。

- 2 議事録及び会議資料は、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、部会長は、議事録及び会議の資料の一部又は全部を非公開とすることができる。
- 3 議事要旨は、原則として公開する。

(報告)

第8条 部会長は、会議において最低賃金法及び最低賃金審議会令に基づいて議決を行ったときには、その審議結果について、審議会会長に対して報告するものとする。

(規程の改廃)

第9条 この規程の改廃は、専門部会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、平成25年7月30日から施行する。

この規程は、令和3年7月21日から施行する。

改正 この規程は、令和5年12月7日から施行する。

(案)

令和6年度最低賃金専門部会の審議に関する了解事項

令和6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) 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。

(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。

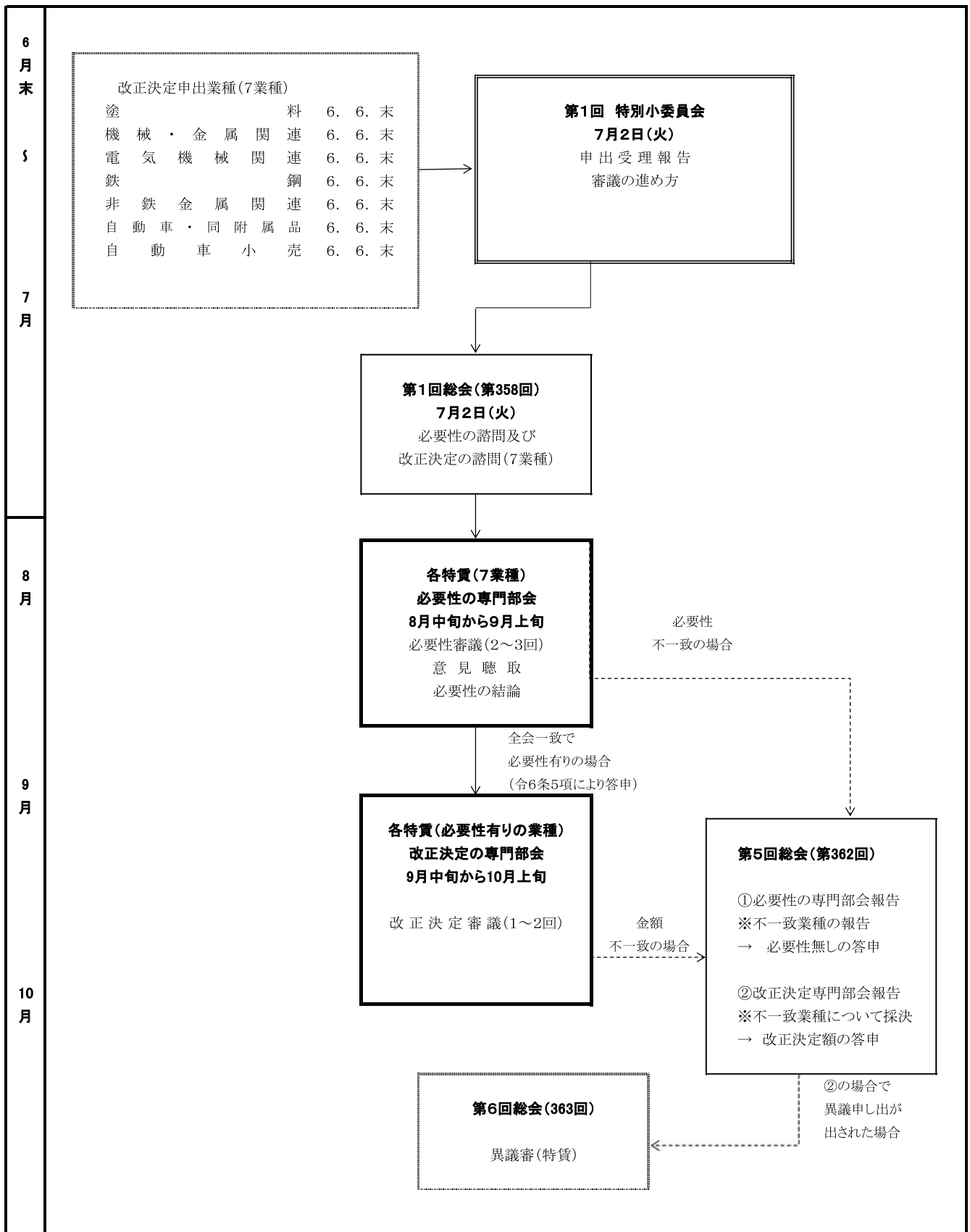
5 特賃部会の廃止

任務を終了したときは、特賃部会を廃止する。

令和6年度最低賃金審議会審議日程(実施予定)

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3日(月) 14時00分 実地視察(審議会委員)	5月21日(火) 15時 第1回公益委員会議 ・審議会の進め方について			
6月		6月20日(木) 9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			
7月	7月2日(火) 15時30分 第1回総会(第358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2日(火) 13時 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2日(火) ~7月10日(水) ↓ (地域・特賃)	7月2日(火) ~7月17日(水) ↓ (地域)	
	7月25日(木) 14時 第2回総会(第359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19日(金) 13時 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8日(木) 10時 第3回総会(第360回) ・地域専門部会結果報告 ・地域別最賃改正決定答申	7月26日(金) 10時 7月29日(月) 15時30分 7月31日(水) 9時30分 8月1日(木) 10時 8月5日(月) 9時30分 第2回~第6回地域専門部会 ・目安を踏まえた具体的な額の審議			8月5日(月) ~8月20日(火) ↓ (地域)
	8月21日(水) 10時 第4回総会(第361回) ・地域別最賃改正決定採決 ・地域別最賃改正決定答申 (予備日:8月26日(月))	8月中旬~9月上旬 特賃 改正必要性の専門部会 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 (3回程度)〕		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。	
9月	必要性不一致の場合 ↓ 改正決定不一致の場合	9月中旬~9月下旬 各特賃の改正決定専門部会 第1回~結審 (1~2回程度)			
10月	10月中旬~下旬 第5回総会(第362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				9月下旬 ~10月中旬 ↓ (特賃)
11月	異議申立があった場合 11月上旬 第6回総会(第363回) 特定最賃の改正決定に係る異議審				

令和6年度 特定最低賃金改正申出に係る審議の流れ(案)



令和6年度 特定最低賃金の改正決定に係る申出状況

令和6年6月28日現在

	最低賃金の件名及び産業分類	意向表明年月日 改正申出年月日	申 出 者	労働者数	合意労働者数 (割合)	備 考
改	大阪府塗料製造業最低賃金 (E160, 1644, L7282)	令和6年2月29日 令和6年6月28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	2,345	1,097 (46.8%)	労働協約ケース
	大阪府鉄鋼業最低賃金 (E22, L7282)	令和6年2月29日 令和6年6月28日	基幹労連大阪府本部 委員長 金澤 治 JAM 大阪 執行委員長 秋山 直宣	14,877	6,396 (43.0%)	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6年2月29日 令和6年6月28日	全電線大阪地方協議会 議長 絹田 伸一 アルミ関連労協 議長 中浦 太一 全国伸銅労働組合連合会 会長 森 義仁	4,232	3,117 (73.7%)	労働協約ケース
正	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6年2月29日 令和6年6月28日	JAM 大阪 執行委員長 秋山 直宣 基幹労連大阪府本部 委員長 金澤 治	56,706	24,093 (42.5%)	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6年2月29日 令和6年6月28日	電機連合大阪地方協議会 議長 嶋本 貴至	26,190	25,134 (96.0%)	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6年2月29日 令和6年6月28日	JAM 大阪 執行委員長 秋山 直宣 自動車総連大阪地方協議会 議長 森 茂喜	13,467	5,650 (42.0%)	労働協約ケース
決	大阪府自動車小売業最低賃金 (I590, 591 (I5914を除く), L7282)	令和6年2月29日 令和6年6月28日	自動車総連大阪地方協議会 議長 森 茂喜	16,741	6,388 (38.2%)	労働協約ケース

資料 7

※ 労働者数は、令和3年経済センサス-活動調査等に基づき推計

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 改訂版
(令和6年6月21日閣議決定)

<関係部分抜粋>

I. 新しい資本主義の進捗と実現

1. 2024年の改訂の考え方

「新しい資本主義」では、成長と分配の好循環、賃金と物価の好循環を実現することを目指してきた。

まず「賃金」が上がる。その結果、「消費」が活発化し、企業収益が伸びる。それを元手に企業が成長のための「投資」を行うことで、「労働生産性」が上がり、賃金が更に持続的に上がるという好循環を実現する。これにより、「コストカット型の経済」から「成長型の新たな経済ステージ」へと移行することを目指してきた。

他方、これまでの30年間のデフレ経済下では、生産性が上がれば賃金が上がると言われていたものの、実際には企業収益が伸びたときですら、賃金は上がらなかった。

長年にわたり染み付いたデフレ心理を払拭し、「賃金上がることは当たり前」という方向に、社会全体の意識を一気呵成に変えることが必要である。

当初から、新しい資本主義では、以下の3点をテーマとして掲げた。

- ① 「市場も国家も」「官も民も」による新たな官民連携
- ② 課題解決を通じての新たな市場の創造、すなわち社会的課題解決と経済成長の二兎の実現
- ③ 課題解決を通じての一人ひとりの国民の持続的な幸福の実現

また、基礎的条件としての経済安全保障の徹底。

これらの点は、2022年6月に閣議決定したグランドデザイン及び実行計画、2023年6月に閣議決定した2023年改訂版で一貫して主張してきた。

また、その実現に当たっては、分配の目詰まりの解消、官民連携による成長力の確保、民間も公的役割を担う社会の実現の3点に注力してきた。具体的には、官民連携による賃上げ、設備投資、スタートアップ育成、イノベーションの推進を同時に拡大するための施策を実施するとともに、新たな官民の連携を粘り強く呼び掛けてきた。

今般、2回目の実行計画の改訂に当たり、新しい資本主義実現会議において審議を繰り返したところ、こうしたこれまでの新しい資本主義の取組の方向性は正しかったこと、そして、デフレから完全に脱却する歴史的チャンスを手にするという合意に至った。

私たちは、昨年を大きく上回る春季労使交渉での賃上げ、史上最高水準の設備投資、史上最高値圏の株価といった成果を手に入れている。しかしながら、我が国のデフレ脱却への道は、いまだ道半ばである。

年初来、対米ドル円レートは1割程度円安が進んでおり、その影響は半年から1年かけて物価上昇率に反映される可能性がある。政府と日本銀行には、緊密に連携し、経

済・物価動向に応じて機動的な政策運営を行っていくことにより、2%の物価安定目標を持続的・安定的に実現することが求められる。その際、年初来進行している円安の影響が、今後物価に反映されてくることも踏まえ、円安が今後の物価に与える影響についても十分に注視する必要がある。

デフレを抜け出すチャンスをつかみ取れるか、後戻りしてしまうかは、今回の実行計画の改訂に基づく、これからの対応次第である。物価高を乗り越えるために、今年、物価上昇を上回る所得を必ず実現し、来年以降に、物価上昇を上回る賃上げを必ず定着させる。

物価上昇を上回る賃上げを「定着」させるためには、中小・小規模企業の賃上げの「定着」が必要であり、このため、中小・小規模企業の「稼ぐ力」の向上に全力を挙げる。我が国の生産年齢人口は減少しつつあることに鑑み、構造的な人手不足状況の中で、これを達成するためには、省力化投資の加速的促進・仕事をしたいシニア層のための環境整備等の人手不足対策、価格転嫁等の我が国の商慣行における定着が不可欠である。

これらを含め、今般の実行計画の改訂において、一層の取組の具体化が必要な項目を以下に明らかにするとともに、新しい資本主義の取組全体の加速を図るため、2024年改訂版の閣議決定を行うものである。

2. 経済構造改革の加速

人類は、従来の延長線上にない非連続な技術革新がもたらす歴史上大きなパラダイムシフトに直面している。テクノロジーの進化に伴う産業構造の変化が非常に速いスピードで進んでおり、テクノロジーを活用することで中小・小規模企業もグローバルに販路を広げることができる好機である。

また、社会課題の解決を通して、眠れる資産を活用しての新たな市場の創出、さらに、既存企業の事業の省力化や自動化、働き手のリ・スキリングによる労働生産性の向上、といった潜在能力を我が国は秘めている。

成長と分配の好循環を図り、賃金と物価の好循環をより実感の伴う形で本格化させるためには、大局的な視座の下、各産業分野の構造的課題を把握した上で、政策を組み合わせ、経済構造の改革を成し遂げなければならない。

世界でも人口減少・少子高齢化にいち早く直面する我が国においては、人材・資源・資金・データが円滑に循環することで、スパイラル状に付加価値を高め、継続的な所得向上を実現する成長戦略として、以下の3つの循環を作り出していく。

- ① 生産性を高め供給を増やす循環：人口減少を機会と捉え、産業の革新（スタートアップの成長、既存企業のイノベーション・事業承継・M&A）を促し、リ・スキリングと労働移動を通じて供給サイドを強化することで、継続的な所得向上を実現する。
- ② 需要を増やす循環：社会課題解決を通して需要を開拓し、対価を伴う付加価値の高い解決策を生み出すことで新たな市場を創出・拡大し、その成果を可視化していく。
- ③ 海外とつながる循環：海外との双方向のつながりによって、ソリューションの海外展開、投資や人材の流入を促し、市場拡大を加速させる。

社会課題はブルーオーシャンであり、コストは成長のための投資であるという考えの下、更なる成長・生産性向上のために、関連する様々な産業において人材・資源・資金・データ等の循環を阻害する規制や商慣習等の「目詰まり」を解消し、構造改革につなげていくことが必要である。旧来の硬直的な規制や経済構造等の「壁」を改革すべく、従来の産業や分野の括りにとらわれることなく、政策を横断的かつ一体的に実行する。

これらによって、我が国が抱える社会課題の解決を通して、所得や幸福感（ウェルビーイング）が継続的に向上する状況を作り出すことで、一人ひとりが明日は今日よりも良くなると実感できる社会を目指す。

II. 人への投資に向けた中小・小規模企業等で働く労働者の賃上げ定着

1. 価格転嫁の商習慣化の徹底と中小・小規模企業の省力化投資の加速

労働生産性と一人当たり賃金の間には正の相関があり、労働生産性が高くなると賃金水準が上昇する蓋然性が高いが、OECD加盟国38か国の中で、我が国は32位にとどまっている。

また、マークアップ率は、製造コストの何倍の価格で販売できているかを見るものであるが、1980年時点から各国のマークアップ率が上昇する中で、日本の上昇率は低く、近年では国際的に低い水準となっている。他方で、マネージャーの給与の高さはマークアップ率の高さと相関しているとの分析がある。

我が国でも、この20年間で、「自分が気に入った付加価値には対価を払う」「購入する際に安さよりも利便性を重視」といった、値段よりも付加価値を重視する消費行動が増加している。付加価値に対して、より多くの金額を支払う消費行動が我が国にも定着しつつあり、マークアップ率向上の余地が生まれている。

今年にとどまらず、来年も、再来年も、持続的な賃上げを定着させていくためには、春季労使交渉における労使の協力に加え、労働生産性やマークアップ率向上を通じた付加価値の拡大が不可欠である。このため、労務費の価格転嫁に加え、人手不足の中で御苦勞をされている中小・小規模企業の皆さんの労働生産性の引上げのため、省力化投資に官民で全力で取り組む。

(1) 労務費等の価格転嫁の推進

大企業における高い賃上げの動きが中小企業・小規模企業に広がっていくためには、労務費の価格転嫁が鍵の一つである。中小・小規模企業における十分な賃上げによって裾野の広い賃上げが実現していくことが大切であり、政府としては、あらゆる手を尽くしてきた。

この結果、民間の調査会社によると、多少なりとも価格転嫁ができている中小企業は、2022年12月時点で69.2%であったが、2024年2月時点で75.0%に上昇した。他方、価格転嫁が全くできないと回答した企業も比率が減少しているとはいうものの（15.9%→12.7%）、残っており、転嫁対策の更なる徹底が必要である。中小・小規模企業の取引適正化のため、価格転嫁の基本的な法律である下請代金法の制度改革も含

め検討を進める。

①労務費転嫁指針の更なる周知（重点 22 業種での自主行動計画の策定等）

昨年末に、内閣官房と公正取引委員会連名の労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針を、発注者側・受注者側に公表し、違反行為は独占禁止法に抵触するおそれがあることを示した。

この中では、労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針として、労務費の上昇分の転嫁方針の社長等の関与の必要性、交渉に当たり最低賃金や春季労使交渉の上昇率等を合理的な根拠があるものとして尊重すること、サプライチェーンの先の取引価格も適正化すべき立場にいることを意識して転嫁を認めること等を含め、発注者及び受注者が採るべき行動/求められる行動を 12 の行動指針として取りまとめた。公正取引委員会において、労務費指針の周知・徹底状況の把握に向けたフォローアップのための特別調査を実施する。

また、指針に沿った行動の徹底を産業界に強く要請するとともに、適切な価格転嫁を、我が国の新たな商習慣として、中小・小規模企業間を含めて、サプライチェーン全体で定着させるため、合計 1,873 の業界団体に対し、指針の徹底と取組状況のフォローアップを要請した。

さらに、コストに占める労務費の割合が高い、あるいは、労務費の転嫁率が低いといった、特に対応が必要な 22 業種については、各団体に対し、自主行動計画の策定や、転嫁状況の調査・改善を要請し、フォローアップのため、内閣官房副長官をヘッドとして関係省庁連絡会議を設置した。

特に 22 業種について、自主行動計画の実施状況の把握、策定・改定等を加速する。具体的には、以下の 4 点について、特に、各省庁の進捗状況を確認する。

- i) 指針を反映するための自主行動計画の改定や、指針を踏まえた自主行動計画の新たな策定について、今月末までに完了すること
- ii) 各業界で指針に沿った対応がなされているかについて、業界団体と連携し、実態調査を実施、価格転嫁の状況を把握した上で、不十分な場合には、速やかに改善策を検討すること
- iii) 公正取引委員会の行う指針の遵守状況についての特別調査に、各省庁も積極的に協力すること
- iv) 中小企業庁の価格交渉月間の調査においても、業界ごとの労務費の転嫁率等のデータを把握すること

公正取引委員会・中小企業庁においては、調査結果を踏まえ、独占禁止法と下請代金法に基づき厳正に対処する。

②独占禁止法に基づく労務費転嫁指針の遵守の徹底

取組が不十分な事業者について独占禁止法に基づき 10 社の企業名を公表した。公正取引委員会において、これらの企業の今後の対応を含め、徹底状況について調査を実施し、取引改善を図る。

③下請代金法違反行為への厳正な対処

下請代金法違反行為については、本年1月以降で11件の勧告を実施するとともに、下請事業者への対価を引き下げた場合だけでなく、労務費等のコストが上昇する中で、下請事業者への対価を据え置く場合についても、下請代金法違反となり得る旨を、運用基準の中で明確化した。引き続き、強化された下請代金法の運用基準に基づき、公正取引委員会・中小企業庁において、厳正に対処していく。また、事業所管省庁とも連携し、面的な執行による下請代金法の勧告案件の充実を図るとともに、下請代金法の改正についても、検討する。

また、下請代金法の実効性をより高めるため、下請代金法違反により勧告を受けた企業には、補助金交付や入札参加資格を停止する方策を検討する。

さらに、賃金と物価の好循環に向けた懇談を開催し、中小企業からの意見を聴取した。ここで意見の出た官公需も含めた労務費等の価格転嫁の周知・徹底、労務費転嫁指針の価格交渉の申込様式の業種特性に応じた展開・活用、小規模企業も含む取引実態の把握の強化、下請Gメンや優越Gメンも活用した下請代金法の執行強化、手形等の支払サイト短縮の後押し等の取引適正化を徹底する。

④地方版政労使会議の開催

賃上げの地方への波及に向けて、地方版政労使会議の開催を実効的なものとするよう、フォローアップを行い、来春の実施に向けた準備を行い、その定着を図る。

⑤消費者に対する理解促進

価格転嫁率は、川下のBtoC事業では相対的に転嫁率が低い、といった課題がある。BtoBの独占禁止法・下請代金法に基づく労務費を中心とした転嫁促進を進めるとともに、消費者に対して、転嫁に理解を求めていく。

(2) 人手不足下での労働生産性向上のための中小・小規模企業の省力化投資

①運輸業、宿泊業、飲食業を始めとした人手不足感の強い業種でのAI/ロボット等の自動化技術の利用拡大

データ上、一人当たり労働生産性は、近年大企業が急速な伸びを示しているのに対し、中小企業の伸びが停滞している。人手不足の中、中小・小規模企業の労働生産性向上と、成長の果実が中小・小規模企業に帰属するよう、取引関係について、大企業にも協力をお願いすることが、急務である。

AI、ロボットなど自動化技術を利用している企業は、利用していない企業と比べ、生産性・賃金が高いという相関がある。AIツールの導入については、特にスキルの不足している労働者がその恩恵を受けやすいことが分かっており、中小・小規模企業の導入メリットは大きい。また、AI、ロボットの利用については、法律・会計士事務所、運輸業、宿泊・飲食等では、特に業務効率の向上が見込まれる。業務効率向上が高く見込まれる産業分野については、特にその利用促進を図る必要がある。

これらを踏まえ、人手不足の中小・小規模企業にAIツール、ロボットの導入を加速する。

AI、ロボットの導入やDXを始めとする省力化投資について、各事業所管省庁で具体

的プランを検討し、政府を挙げて支援を加速する。

②各産業の自動化技術を用いる現場労働者の育成に向けたリ・スキリング

我が国では、人手不足と言いながら、それぞれの産業で基本的な自動化技術の利用を行うことができる労働者の割合が低い。リ・スキリングの対象として、これらの現場労働者の育成が重要である。

AIツールは、OJTを補完し、従業員に学習効果をもたらすことも分かっている。

産業の現場の労働者のリ・スキリングに向けて、取組を進める。特に、人手不足感の強い、運輸業、宿泊業、飲食業については、重点的に自動化技術の利用促進を図る。

③中小・小規模企業に対する自動化技術等の省力化投資に対する集中的支援

企業が予定している設備投資は、「設備の代替」が57.0%、「既存設備の維持・補修」が28.5%と多く、「省力化・合理化」、「情報化（IT化）関連」、「DX（デジタル・トランスフォーメーション）」はいまだ少ない。

また、人手不足への対応としても、過半の企業は採用増に頼っており、人手不足にもかかわらず省力化投資を行っている企業は増えつつあるが、いまだ2割未満で少ない。省力化投資、人材能力開発の支援策も利用し、中小・小規模企業自身が問題意識を持って省力化、デジタル/ロボットの実装に取り組むことが重要である。

この一環として、面倒な申請書類や、面倒な手続なしに、省力化効果の高い汎用製品をカタログから選ぶ、カタログ式の省力化投資補助金を、3年で5,000億円規模で新設した。省力化投資補助金を通じて、中小・小規模企業の省力化投資を支援するため、申請受付を今月から開始する。また、現在12カテゴリ（無人搬送車、清掃ロボット、券売機、配膳ロボット、自動倉庫、検品・仕分けシステム、スチームコンベクションオーブン、自動チェックイン機、自動精算機、タブレット型給油許可システム、オートラベラー（ラベルを商品に自動で貼り付ける機器）、飲料補充ロボット）で実施している登録機器等について、中小・小規模企業の声を踏まえ、対象を拡充する。

なお、中小・小規模企業向けの既存補助金についても、利便性を高める執行改善を行う。

④（略）

（3）（略）

2. 非正規雇用労働者の処遇改善

賃上げの裾野を更に広げていくため、男女間賃金格差の是正や、非正規雇用労働者の方の賃金引上げを進める。

（1）最低賃金の引上げ

昨年の最低賃金の全国加重平均は1,004円と、目指していた「全国加重平均1,000円」を達成した。引上げ額は全国加重平均43円で、過去最高の引上げ額となった。

今年、昨年を上回る水準の春季労使交渉の結果を含み、労働者の生計費、事業者の賃金支払能力の3要件も踏まえて、最低賃金の引上げ額について、公労使三者構成の最低賃金審議会ですっかりと議論いただく。労働生産性の引上げ努力等を通じ、2030年代半ばまでに1,500円となることを目指す目標について、より早く達成ができるよう、中小企業・小規模企業の自動化・省力化投資や、事業承継、M&Aの環境整備等について、官民連携して努力する。また、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。

(2) 非正規雇用労働者に対する同一労働・同一賃金制の施行強化

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・同一賃金制の法施行後も、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間には、この差が合理的でない結論はできないが、時給ベースで600円程度の賃金格差が存在している。

非正規雇用労働者の処遇を上げていくためには、同一労働・同一賃金制の徹底した施行が不可欠である。この面においても、労働基準監督署が施行の徹底を図っていく。

昨年11月より法施行を強化し、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業のうち、都道府県労働局が指導・助言を実施していない企業については、一律で、労働基準監督署において点検要請書を対面で交付し、点検要請書において、経営者に報告の上、対応結果の報告を2か月以内に行うことを求めるなどしてきた。

また、非正規雇用労働者の正社員転換の際の受け皿となり得る、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員等の多様な正社員や、無期雇用フルタイム社員にも、同一労働同一賃金ガイドラインの考え方を波及させていくことも含め、パート・有期雇用労働法等の在り方の検討を進める。

(3) 非正規雇用労働者の正規化支援強化

昨年11月より、非正規雇用労働者の正規化を促進するキャリアアップ助成金について、助成額を拡充するとともに、助成金の対象となる有期雇用労働者の要件を緩和した。この活用状況についてフォローアップし、更なる正規化の促進策を検討する。こうした取組により、不本意非正規雇用（正規雇用を希望している不本意の非正規雇用）の解消を図る。

(4) 年収の壁への対応

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、最低賃金の引上げに引き続き取り組む。こうした取組と併せて、壁を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりを後押しするため、当面の対応策として、昨年10月より実施している「年収の壁・支援強化パッケージ」(①106万円の壁への対応(キャリアアップ助成金のコースの新設、社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外)、②130万円の壁への対応(事業主の証明による被扶養者認定の円滑化)、③配偶者手当への対応(企業の配偶者手当の見直し促進))を着実に実行する。また、「年収の壁」を意識せずに働くことが可能になるよう、制度の見直し

に取り組む。

Ⅲ. (略)

Ⅳ. 企業の参入・退出の円滑化を通じた産業の革新

1. (略)

2. 経営者の意向に沿った参入退出

事業承継税制や中堅・中小グループ化税制等、予算・税制措置を最大限に活用することにより、中小・小規模企業の事業承継や M&A・グループ化を推し進め、成長・生産性向上を一層促進する

(1) M&A の円滑化

黒字企業であっても、後継者が不在であるがために、廃業に至る可能性がある。他の方に経営を任せたいと考える社長に対してはその意向に沿って機会を提供していくことが重要である。

M&A は、従業員一人当たり売上高を伸ばすプラスの効果が確認されており、かつ、複数の M&A によるグループ化は高い成果が得られることが確認されている。

M&A の障壁を取り除き、環境整備を進めていく。

① 仲介事業者の手数料体系の開示

中堅・中小企業の場合、第三者の紹介により買手を見つけることが大半である。加えて、民間仲介事業者については、売手とは 1 回限りのビジネスであるのに対して、買手とは複数回のビジネスであるため、買手の意向を強く反映するという、利益相反の問題が指摘されている。

現在は、買収する金額に応じて売手・買手の双方から手数料を集め、かつ最低手数料を高額としているケースも多い。

M&A を加速させていくため、利益相反構造を軽減する報酬体系の検討や、売手・買手が納得しやすい手数料水準を実現していく方向で具体的な検討を進める。

また、中小・小規模企業が安心して M&A に取り組めるよう、M&A 当事者が確認することができる M&A 支援機関データベースにおいて、手数料体系や報酬基準額等のそれぞれの支援機関に関する情報の開示の充実を図る。

② 中小・小規模企業への支援の強化

中小・小規模企業が事業譲渡・M&A を行う際の専門家への手数料支援等について、一層の強化を図る。

また、事業承継・引継ぎ補助金等の支援策について、使い勝手の改善を図る。事業承

継・引継ぎ補助金については、手数料の開示充実やPMI（Post Merger Integration：買収前後に実施する事業統合作業）の実施等を前提に改善を図るとともに、実績報告の手続等の簡素化を通じ、支払までの期間短縮を検討する。

③PMI の取組の促進

M&A の成功のためには、PMI が適切に実施され、買収前に見込んでいたシナジーが実現することが重要である。中小・小規模企業への PMI の重要性についての啓発や、中小・小規模企業への PMI に対する支援を充実させる。

④経営者保証を見直す枠組みの検討

経営者保証を取らない融資は新規分について一定程度進んでいるものの、既存の債務についてはいまだ経営者保証が残っている場合も多い。M&A の買手・売手双方とも個人保証は残したくないという実態があることに鑑み、メインバンク等が事業再構築やM&A を仲介・支援していく際、経営者保証を見直す枠組みを検討する。

中小・小規模企業の資金調達を強化するためにも、経営者保証に依存しない融資慣行の確立を引き続き進める。不動産等の有形資産担保に依存しない資金調達の選択肢として、企業のノウハウや顧客基盤等の知的財産・無形資産を含む事業全体を担保に資金調達できる法制度について、その積極活用に向けて周知に努める。

⑤地方銀行等の金融機関による仲介サービス業務の強化

地域金融機関の中小企業への経営支援強化の一環として、地域金融機関が M&A 仲介、支援にも、より積極的に取り組むことを促す。このため、高度人材の確保を含め、適切な業務運営体制の整備を促すとともに、M&A 支援を積極的に行っている地域金融機関の取組の情報提供やその横展開を通じて、金融機関の取組を後押しする。

⑥M&A の受け皿としての買手の育成

中堅・中小企業の M&A の受け皿としての買手の絶対数がまだ不足している。同業他社への売却を避ける傾向も強いことから、中堅・中小企業の積極的な買手となるプラットフォームの育成を図る。

また、買手における M&A 資金の調達が困難という指摘がある。買収に見合った円滑な資金供与が行われるよう、環境整備を図る。

⑦過剰とならないデューデリジェンスの周知

M&A におけるデューデリジェンス（売手側の財務状況等について買手側が行う調査）について、リスク検出のための重要なプロセスである旨を啓発するとともに、当事者の意向を前提として、案件の特徴に応じて、過剰とならず適切なデューデリジェンスとなるよう周知する。

（２）事業承継支援の多様化

後継者が不在の企業のうち 7 割以上は黒字企業である。事業承継については、承継者

について、現在のストックベースで見ても、同族承継が低下し、企業内部からの昇格やM&Aによる外部からの就任が増加しており、その結果もあり、後継者が不在である企業は低下傾向にある。多様な事業承継を支援するため、金融・税制等の支援措置を検討する。また、経営人材の確保について官民を挙げた広範なマッチングを進める。

①事業承継税制の役員就任要件の検討

事業承継税制については、現行では、その利用のために、役員就任要件（実際の承継時に、後継者が役員に就任して3年以上経過している必要があるという要件）を満たす必要があり、特例措置を利用する場合、本年12月末（実際の税制上の承継期限である2027年12月末の3年前）までに後継者が役員に就任している必要がある。来年以降に事業承継の検討を本格化させる事業者にとって、本年12月までに後継者を役員に就任させることは困難であり、事業承継税制を最大限活用する観点から、役員就任要件の在り方を検討する。

さらに、事業承継税制について、事業承継・引継ぎ支援センターや商工団体、税理士会とも連携しつつ、制度の周知徹底に取り組むことにより、最大限の活用に取り組む。

親族外・社外の第三者への事業承継を促進するため、マッチングプラットフォームに対し掲載する情報の質の向上等を促すとともに、事業承継円滑化や経営人材確保の観点からサーチファンドの育成に積極的に取り組む。また、有能な人材（経営者）を広く登用し、事業承継を更に促進する観点から、第三者への事業承継を促進する税制の在り方についても検討を深める。

②事業承継・引継ぎ支援センター等の活用促進

M&Aの相手先企業を探す際、事業承継・引継ぎ支援センター（中小企業庁）や商工会議所・商工会に依頼する比率はまだ低い。事業承継税制も含め、商工団体や金融機関と連携し、事業承継・引継ぎ支援センターの強化・周知徹底を行う。

③資本性ローンの活用・フォローアップ

日本政策金融公庫等によるコロナ対策として実施された資本性ローンは、民間金融機関からの融資を受けやすくなることが期待されるほか、財務の改善を通じて、経営改善・事業再生に資するものである。資本性ローンについて、その活用状況をフォローアップするとともに、令和6年能登半島地震の被災地域等でも資本性ローンの活用を図る。

④専門家による適切な助言のための制度の周知徹底

中小・小規模企業の経営をサポートする立場にある税理士・顧問弁護士・地域金融機関等の専門家が、事業承継・事業再編、M&Aに関する制度の理解が十分でない場合がある。こうした専門家に対する制度の周知徹底を行い、経営者への適切な助言につなげる。

（3）私的整理の円滑化

事業再構築については、リーマンショック以降の大きな変化として、債権者との合意により債務整理を行う私的整理が増加してきている。経営者の実情に応じた対応を可能とするため、更なる環境整備を図る。経営者の判断により早期の事業再構築を進めることができるよう、諸外国並みに、多数決によって金融負債の整理を進めることができる法案の早期提出を目指す。

(4) 地方の生活基盤サービス維持のためのグループ化・事業調整の推進

東京都など4都県を除いて大多数の道府県で人手不足率は増加している。地域の生活基盤的サービス維持のため、グループ化、事業調整も含めて措置を検討する。

3. (略)

V～XI. (略)

経済財政運営と改革の基本方針 2024

(令和6年6月21日閣議決定)

＜関係部分抜粋＞

第1章 成長型の新たな経済ステージへの移行**1. デフレ完全脱却の実現に向けて**

我が国経済は、現在、デフレから完全に脱却し、成長型の経済を実現させる千載一遇の歴史的チャンスを迎えている。本年の春季労使交渉では、1991年以来33年ぶりの高水準の賃上げが実現し、足元の企業の設備投資は史上最高の水準にある。こうした前向きな動きを中小企業・地方経済等でも実現し、二度とデフレに戻らせることなく、「コストカット」が続いてきた日本経済を成長型の新たなステージへと移行させていくことが、経済財政運営における最重要課題となっている。

岸田内閣は、これまで、「新しい資本主義」を掲げ、「成長と分配の好循環」及び「賃金と物価の好循環」の実現に向け、日本銀行と連携し、適切なマクロ経済運営を行うとともに、官民連携による賃上げや社会課題の解決を成長につなげる投資の促進に向けた取組などを進めてきた。こうした「新しい資本主義」の考え方は、新たな経済ステージへの移行に当たっての基盤となるものである。これらにより、30年間上がらなかった賃金や物価が動き出し、企業の成長期待や投資の見通しも高まっている。今は、日本経済への「期待」を現実のものとしていくときである。

現状、為替が円安基調で推移しており、また、物価上昇が賃金上昇を上回る中で、消費は力強さを欠いている。海外経済の下振れによるリスク等も残っているが、今後は、景気の緩やかな回復が続く中で、賃金上昇が物価上昇を上回っていくことが期待される。

新たなステージへの移行のカギとなるのは、賃上げを起点とした所得と生産性の向上である。まずは、春季労使交渉における力強い賃上げの流れを中小企業・地方経済等春季労使交渉以外の分野でも実現し、物価上昇を上回る賃金上昇を達成し、定着させる。安定的な物価上昇の下で、賃上げに支えられた消費の増加及び投資の拡大が、企業収益を押し上げ、その成果が家計に還元され、次の消費の増加につながる。企業はその収益を原資として成長分野に更に投資を行うことによって、企業の生産性と稼ぐ力が強化される。成長分野への円滑な労働移動も可能となり、新たな成長を生み出す好循環が実現する。

あわせて、社会課題の解決と持続的な経済成長の実現に向け、官民が連携して投資を行う。グリーン、デジタル、科学技術・イノベーション、フロンティアの開拓、経済・エネルギー安全保障等の分野において、長期的視点に立ち、戦略的な投資を速やかに実行していく。こうして人材や資本等の資源を成長分野に集中投入することによって、経済全体の生産性を高め、日本経済を「成長型の新たな経済ステージ」へと移行させていく。

本年の春季労使交渉では、労務費転嫁のための指針が周知されたこと等もあり、労使交渉

の結果、力強い賃上げの流れが生み出された。これに加え、本年6月から実施している定額減税等によって、可処分所得を下支えし、物価上昇を上回る所得の増加を確実に実現する。そして、この流れを来年以降も持続させるため、あらゆる政策を総動員して賃上げを後押しし、国民一人一人の生活実感を高めていく。このため、重層的な取引構造となっている業種を含め、サプライチェーン全体で適切な価格転嫁が行われるよう、官民双方で取組を更に強化するとともに、企業の稼ぐ力を強化することによって、来年以降、物価上昇を上回る賃上げを定着させていく。

賃上げについては、労務費の転嫁円滑化に加え、商慣行の思い切った見直しを含め、業種・事業分野の実態に応じた価格転嫁対策に取り組むほか、医療・福祉分野等におけるきめ細かい賃上げ支援や最低賃金の引上げを実行する。あわせて、三位一体の労働市場改革を進め、全世代を対象とするリ・スキリングの強化に取り組む。個々の企業の実態に応じたジョブ型人事（職務給）の導入を促進するとともに、雇用政策の方向性を、雇用維持から成長分野への労働移動の円滑化へとシフトしていく。

企業の稼ぐ力については、人手不足への対応として、業績改善にもつながるデジタル化や省力化投資の取組を支援するとともに、生産性の持続的な向上に向けて、中堅・中小企業の設備投資、販路開拓、海外展開等の取組を後押しする。GX、経済安全保障など、社会課題の解決に向けた官民連携の投資、デジタル技術の社会実装、宇宙・海洋等のフロンティアの開拓、海外からの人材・資金の呼び込み等の取組によって、成長分野における国内投資を持続的に拡大し、経済全体の生産性を向上させる。

日本銀行は、本年3月19日、それまでのマイナス金利政策やイールドカーブ・コントロール等を変更し、金融政策は新しい段階に入った。安定的な物価上昇率の下での民需主導の持続的な経済成長の実現に向け、政府は、引き続き、日本銀行と密接に連携し、経済・物価動向に応じた機動的なマクロ経済政策運営を行っていく。

政府は、競争力と成長力強化のための構造改革に取り組むとともに、持続可能な財政構造を確立するための取組を着実に推進する。日本銀行には、経済・物価・金融情勢に応じて適切な金融政策運営を行うことにより、賃金と物価の好循環を確認しつつ、2%の物価安定目標を持続的・安定的に実現することを期待する。

こうした取組によって、長期にわたり染み付いた「デフレ心理」を払拭し、社会全体に、賃金と物価が上がることは当たり前であるという意識を定着させ、デフレからの完全脱却、そして、経済の新たなステージへの移行へとつなげていく。

経済財政諮問会議においては、今後とも、賃金、所得や物価動向を含む経済・財政の状況、金融政策を含むマクロ経済政策運営の状況、経済構造改革の取組状況等について、定期的に検証していく。

2. 豊かさと幸せを実感できる持続可能な経済社会に向けて

足元の人手不足の大きな要因でもある人口減少は、2030年代に加速することが見込まれており、現状のまま生産性上昇率が高まらず、労働参加の拡大や出生率の向上も十分でない

という前提に立てば、我が国の潜在成長率は長期にわたりゼロ近傍の低成長に陥りかねない。

将来的に人口減少が見込まれる中で長期的に経済成長を遂げるためには、生産性向上、労働参加拡大、出生率の向上を通じて潜在成長率を高め、成長と分配の好循環により持続的に所得が向上する経済を実現する必要がある。これらを通じて、少子高齢化・人口減少を克服し、国民が豊かさと幸せを実感できる持続可能な経済社会を実現していくことをミッションとして掲げ、官民挙げて総力を結集し経済成長のダイナミズムを起こし、これまでの延長線上にない、熱量あふれる日本経済の新たなステージへの移行を確かなものとしていかなければいけない。

経済・財政・社会保障の持続可能性の確保を図るには、人口減少が本格化する 2030 年代以降も、実質 1% を安定的に上回る成長を確保する必要がある。その上で、更にそれよりも高い成長の実現を目指す。このため、今動き始めているDX、GXを始めとする投資の拡大、欧米並みの生産性上昇率への引上げ、高齢者の労働参加率の上昇ペース継続や女性の正規化促進など、我が国の成長力を高める取組が必要である。こうした経済においては、2%の物価安定目標の持続的・安定的な実現の下で、2040 年頃に名目 1,000 兆円程度の経済が視野に入る。

人口減少が本格化する 2030 年度までが、こうした経済構造への変革を起こすラストチャンスである。このため、本基本方針第 3 章を「経済・財政新生計画」として定め、これに基づき、以下に述べる「新たなステージを目指すための 5 つのビジョン」からバックキャストしながら、今後 3 年程度で必要な制度改革を含め集中的な取組を講じていく。

(略)

第 2 章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現 **～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～**

1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」

(1) 賃上げの促進

豊かさを実感できる所得増加を実現し、来年以降に物価上昇を上回る賃上げを定着させる。このため、賃上げ支援を強力に推進するとともに、医療・福祉分野等における賃上げを着実に実施する。

最低賃金は、2023 年に全国加重平均 1,004 円となった。公労使三者で構成する最低賃金審議会における毎年の議論の積み重ねを経て、2030 年代半ばまでに全国加重平均を 1,500 円となることを目指すとした目標について、より早く達成ができるよう、労働生産性の引上げに向けて、自動化・省力化投資の支援、事業承継やM&Aの環境整備に取り組む。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など、地域間格差の是正を図る。

(略)

非正規雇用労働者について、希望者の正社員転換の促進、都道府県労働局・労働基準監督署による同一労働同一賃金の更なる徹底を進める。各種手当等の待遇差是正に関する調査等を踏まえ、ガイドラインの見直しを検討する。いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができるよう、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用を促進するほか、被用者保険の適用拡大等の見直しに取り組む。

(略)

(2) (略)

(3) 価格転嫁対策

新たな商慣習として、サプライチェーン全体で適切な価格転嫁を定着させる「構造的な価格転嫁」を実現する。このため、独占禁止法 10 の執行強化、下請Gメン等を活用しつつ事業所管省庁と連携した下請法 11 の執行強化、下請法改正の検討等を行う。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を周知徹底する。価格転嫁円滑化の取組について実態調査を行い、転嫁率が低い等の課題がある業界については、自主行動計画の策定や改定、改善策の検討を求める。指針別添の交渉用フォーマットについては、業種の特性に応じた展開・活用を促す。パートナーシップ構築宣言の更なる拡大と実効性向上に取り組む。中小企業等協同組合法に基づく団体協約の更なる活用の推進に向け、活用実態の調査や組合への制度周知に取り組む。サプライチェーン全体における手形等の支払サイト短縮・現金払い化、利用の廃止に向けた工程の検討を進める。

中小企業が、取引・決算データを一括管理し、そのコスト構造を可視化することによって、それを活用する形で価格転嫁を円滑に進め、収益を改善できるよう、2024 年度中に、内外におけるそうしたデータの管理・活用の取組に関する実態調査を行う。

官公需について、労務費等の価格転嫁徹底を目的とした期中の契約変更等に対応するため、必要な予算を確保する。最低制限価格制度等の適切な活用を促進する。

2. 豊かさを支える中堅・中小企業の活性化

日本経済を熱量あふれる新たなステージに移行させるため、地域経済を牽引する中堅企業と、雇用の 7 割を支える中小企業の稼ぐ力を強化する。

(1) 人手不足への対応

自動化技術等の省力化投資に対する集中的支援を行う。

幅広い業種に対し、簡易で即効性があるカタログ型の省力化投資支援を行う。事業者それぞれの業務に応じたオーダーメイドの省力化の取組を促進する。その中で、既存補助事業の

早期執行及び運用改善に取り組む。

運輸業、宿泊業、飲食業を始めとする人手不足感が高い業種において、AI、ロボット等の自動化技術の利用を拡大するため、業界団体による自主行動計画の策定を促す。それらの業種において導入が容易なロボットについて、ハード・ソフト両面の開発を促進する。

自動化技術を用いることができる現場労働者の育成に向けたリ・スキリングを推進する。人手不足の資格職等における「分業」（例えば、教師に対する校務・マネジメントの支援、機械導入によるトラックドライバー業務の軽減等）を推進する。

大企業に対し、中堅・中小企業と協働する新技術・商品開発（オープンイノベーション）や、副業・兼業を通じた中堅・中小企業への人材派遣を奨励する。大企業のDX人材等と地域の中堅・中小企業や地方公共団体とのマッチング支援を行う。地方公共団体や地域の経営支援機関等が連携して行う人材確保・育成・定着に向けた取組を支援する。

（２）中堅・中小企業の稼ぐ力

成長市場に進出しようとする者の事業再構築、新製品開発や新市場の開拓、イノベーション創出、DX・GXの取組を促進する。サイバーセキュリティ対策、インボイス制度への対応を支援する。

中小企業に対する支援機関や金融機関等による能動的な支援を促すため、2024年度中に、企業情報やその支援ニーズを集約したマッチングプラットフォームの運用を開始する。

金融支援については、令和6年能登半島地震による被災地域については配慮した上で、2024年7月以降は、支援の水準をコロナ禍以前の水準に戻す。なお、円安等による資材費等の価格高騰の影響を受ける事業者に対する金融支援は継続する。その上で、「資本金劣後ローン」の利用促進、中小企業活性化協議会による再生計画策定支援等を通じた経営改善・再生・再チャレンジの支援に重点を置く。政府系金融機関による資本金資金や中小企業基盤整備機構が出資するファンドの利用を促進し、いわゆるエクイティも活用した成長支援を行う。

不動産担保や個人保証に依存しない資金調達を促進するため、動産、債権その他の財産を目的とする譲渡担保契約及び所有権留保契約に関する法制化の準備を進める。

事業承継及びM&Aの環境整備に取り組む。事業承継税制の特例措置について、役員就任要件の見直しを検討する。第三者への承継を促進する税制の在り方の検討を深める。M&Aを円滑化するため、仲介事業者の手数料体系の開示を進める。M&A成立後の成長に向け、実施企業によるPMIや設備投資を促進する。地域金融機関に対し、PMIを含め、M&Aの支援を強化することを促す。経営者保証が事業承継やM&Aの支障とならないよう、金融機関が中小企業に対し事業承継やM&Aに関するコンサルティングを行う際に、経営者保証の解除に向けた方策を提案することを促す。事業再構築、M&A、廃業等について、地域の支援機関が連携する相談支援体制を構築し、その取組の普及広報を行う。中小企業の経営者教育や後継者育成の推進に取り組む。

中堅・中小企業の自律的な成長と良質な雇用創出を促す。地域経済を牽引する中堅企業や売上100億円以上への成長を目指す中小企業について、関係省庁が連携するビジョンの策定

及び地方公共団体や支援機関による支援体制の構築を行いつつ、それらの設備投資、M&A・グループ化等を促進する。工業用水道や産業用地等のインフラの有効活用・整備・強靱化に取り組む。

小規模事業者の持続的発展に向けて、2024年度中を目途に、商工会・商工会議所の広域連携の促進を含め、小規模企業振興基本計画を見直す。

地域の社会課題解決の担い手となるゼブラ企業の創出やインパクト投融資の拡大のため、「地域課題解決事業推進に向けた基本指針」を踏まえ、先行事例の実証支援等を行い、事業モデルの整理、支援手法や社会的インパクトの評価手法の確立に取り組む。

(3) (略)

3. (略)

4. スタートアップのネットワーク形成や海外との連結性向上による社会課題への対応

(1) (略)

(2) 海外活力の取り込み

(略)

(外国人材の受入れ)

(略)

育成就労制度については、必要な体制整備、受入れ見込数・対象分野の設定、監理支援機関等の要件厳格化に関する方針の具体化等を行う。特定技能制度については、受入れ企業と地方公共団体との連携の強化を含め、適正化を図る。最低賃金及び同一労働同一賃金の遵守の徹底等を通じて、適正な労働環境を確保する。

(3) (略)

5～8. (略)

第3～4章 (略)

2024年4月26日

厚生労働省大阪労働局
局長 荒木祥一 殿

全日本港湾労働組合関西地方本部
地方執行委員長 島山 昌

要 請 書

新型コロナウイルス感染症が昨年5月に5類感染症に移行して概ね2年が経過し、経済は順調に回復をみせています。しかし、一方では、依然として交通運輸産業で働く労働者の労働条件の改善には程遠い現状です。経済の回復により大企業の収益はコロナ渦以前を超えるとも言われていますが、その利益は企業内部に留まり、大多数を占める中小・零細企業の経営状況は厳しい状況が続いています。

特に、本年は「2024年問題」いわゆる、トラックドライバー含む「運転手職」の時間外労働の規制が始まり、法制度に準じ、時間外労働の分散化を試みるも「働き手」が不足し、現場の実態としては「2024年問題」の解決には追い付けないのが正直なところです。標準的運賃への改定についても、荷主又は元請と下請けの立場は明確であり、対等に料金交渉を行えていない事も事実です。適正な料金収受が困難なことにより、事業者は安全対策に必要とする原資もなく、事業所内の労働環境改善の原資も足りなく、「やむなく労働強化」を強いらなければならないのが実態です。法改正も必要にありながらも、物流業界の実態を今一度把握し直し、トラックドライバー、タクシードライバー、バス乗務員等の労働環境の改善、労働条件の改善に繋がり、「安全安心」を第一として物流・人流を担う業界全体が今以上に発展できるよう希求し、各項目について以下に要請します。

記

1. 改正労働基準法および改正改善基準告示への対応について

労働基準法が改正され、本年4月から自動車運転業務の時間外労働の上限は年間960時間となり、改善基準告示の見直しが実施されます。

これまで、トラック・バス・タクシー労働者は低賃金・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ます。

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おこなうこと。

2. 改善基準告示見直し内容の周知徹底について、貴省を中心に、国土交通省、地方自治体などの関係方面から、事業者はもちろんのこと元請事業者や専業水屋も含め、荷主団体等に取り組みられています。広く社会にも報じられるよう、取り組みを強化すること。併せて、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させる等の荷主企業に対し、労働基準監督署から配慮を要請する取り扱いについて、荷主企業等への周知を広めること。さらに、時間外労働の一般則（年720時間）を基礎として位置付け、若者が集まる産業への転換となるよう、早期にこの適用に向けた計画の方向性を示すこと。
3. 労働政策審議会(労働条件分科会自動車運転者労働時間等専門委員会)において進められている「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」告示の見直しについて強制力のある法制化にすること。また、休息期間は、勤務終了後、継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回らないものとするが、健康上及び安全運行上、国際的な基準である11時間にすること。
4. 雇用と年金の接続のため、段階的に65歳までの希望者全員の雇用確保措置がとられていますが、最近では65歳を定年退職年齢にしている企業も増えていきます。しかし、法定定年年齢が60歳の現状において、定年前後の職務内容が同一でも賃金を引き下げられている実態があり、継続雇用者のモチベーション低下をもたらしています。また、業務によっては労災事故や健康起因事故の増加などのリスクをはらんでいます。したがって、身体能力を要する自動車運転の業務など、業種・業務ごとの実態を踏まえ年齢に応じた身体負担の軽減に向けて、企業横断的な雇用の受け皿の創設も検討すること。また、すべての交通の安全確保と運転手の生活安定の観点から、公的年金65歳満額支給の固定化を確立すること。
5. 監督・監査業務の実効性の向上について厚生労働省では、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ますが、いまだに違反事業者は後を絶たない実態にあります。
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を深め、悪質事業者に対する罰則を強化すること。

6. 改善基準通達（基発第93号）について

- (1) 改善基準告示では、累進歩合制度について賃金制度は歩合給制度のうち累進歩合制度を特に廃止すべきと明記されていますが、実態は今なお導入している事業者が存在しています。ドライバーの長時間労働やスピード違反を誘発するおそれがあり、また、タクシー事業者だけが対象であるという誤った認識のトラック事業者もいます。事業者団体と連携をとり、再通達するなどさらなる制度の徹底と強化を図ること。
- (2) 手待ち時間は、労働時間内において作業中ではないが指示があればすぐに従事できるよう待機している時間のことを指しています。手待ち時間は、使用者の指揮下から完全に解放されていないことから、労働時間としてみなすよう行政指導で統一すること。

7. 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「直ちにに取り組む施策」および「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」について、長時間労働の是正により賃金水準が低下したのでは、ドライバーの生活が維持できないとの声が現場から上がっています。

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・料金の収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すが、貴省においても、時間外労働の上限規制における近い将来の一般則（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て、何らかの所定内賃金水準の指標を示すこと。

8. 大型車の最高速度引き上げについて、政府が昨年6月に取りまとめた「物流政策パッケージ」の中で、現在時速80kmとされている高速道路での大型トラックの最高速度を90kmに引き上げる考えが示されたことを受け、警察庁では「高速道路における車種別の最高速度の在り方に関する有識者検討会」において引き上げる考えが示されています。目的地までの到着時間短縮による効果といったメリットがあるといわれていますが、より遠く、より早く運ぶことを荷主からもとめられることも懸念され、ドライバーの心理的負担が大きくなってきます。

人手不足と長時間労働の是正は、速度引き上げよりもトラックドライバーの過酷な労働環境の改善が必要であり、もっと早く走れということで解決する課題ではありません。したがって、貴省におかれましても警察庁に対して高速道路での大型トラックの最高速度を90kmに引き上げないよう働きかけを強めること。

9. タクシーの安全・安心と運転手の確保について

現在のタクシー不足とされる状況は、営業台数と運賃を自由化するタクシーの規制緩和で生じた過当競争によって、賃金と労働条件が悪化したためです。さらに、近年においてはコロナ禍で営業収入が減少したことで、最低賃金水準にまで

賃金が落ち込み離職者が増加したことによるものです。現在、コロナ禍を脱した効果や全国的な運賃値上げの広がりタクシー運転手の就労者も増えつつあります。安全・安心と運転手の継続した確保のために、以下のことを求めます。

- (1) 賃金が営業収入によって大きく左右される歩合制賃金を見直し、固定給を主体とした賃金体系に是正させるよう事業者に対して働きかけを強めること。
- (2) 事業者による営業割引運賃で、運転手の営収賃金が低下した分を事業者が負担し賃金として支給する法改正をおこなうこと。

以上

2024年6月14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

四半世紀以上に及ぶ実質賃金の低下と大企業優先の政治により、疲弊した労働者・住民の暮らしに、異常な物価高騰がおそいかかり、深刻さを増しています。女性・青年労働者、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います。日本の労働者の賃金は、下がり続けています。9月実質賃金が前年比2.4%減で18カ月連続のマイナスが続いています。一般労働者の名目賃金は前年同月比で1.5%上昇、パート労働者は1.9%上昇していますが、物価上昇率は22年7月以降3%以上の高水準が続いており追いついていません。23春闘での賃上げは、生活改善につながる状況にないことは明確です。実質賃金が続く国を転換するには至っていません。また、中小・零細企業も物価・原材料の高騰などが経営に重くのしかかり、「コロナ危機」を上回る倒産・廃業が起きる危機が指摘されています。

大阪では、多くの労働者が最低賃金で働いており、2023年の最低賃金は目安通りの41円プラス、1,064円となりました。この改定で約27万1000人の労働者が対象となっています。しかし、全国27の都道府県で取り組んできた「最低生計費試算調査」によると、どこでも必要な生計費は時間額で1500円以上との結果を示しています。

2023年の改定で加重平均は、1,004円となりましたが、これを上回る地方は7つしかなく、最高額の東京(1,113円)と最低額の県(893円)との差は220円(19.8%)です。地方から都市部への人口流出、地域経済疲弊の要因となっています。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。

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、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はじめ、ドイツでは2024年1月から約1732円、韓国は約1080円となり、世界では二回、三回と最低賃金が改定されています。日本がいかに低いか明らかになっています。なによりも急激な物価高騰の中、最低賃金近くで働く労働者から「これでは暮らしていけない」と悲鳴があがっており、最低賃金の地域間格差を解消し、大幅に引き上げる事は喫緊の課題となっています。

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きていますが、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。



1. 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。

2. 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。

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。

7. 審議会総会の傍聴人数について

傍聴者人数枠を 15 人に戻すこと。

以上

2024年6月20日

厚生労働省
大阪労働局
局長 荒木 祥一 殿

2024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

協議会長

田村 孝 範

近畿地方交通運輸産業労働組合協議会

トラック部会

部会長

東 忠 義

大阪交通運輸産業労働組合協議会

トラック部会

部会長

萬 田 伸 一

大阪労働局におかれましては、産業の健全な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、国内貨物輸送量がコロナ禍前の水準まで回復しない中、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、事業者においては燃油費が高止まりし、経営環境が厳しさを増す中にあっ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。

このような状況下において、昨年6月、「貨物自動車運送事業法の一部改正法」が可決・成立し、本年3月末までの時限立法でありました「荷主対策の深度化」や「標準的な運賃の告示」について、「当分の間」延長されることとなりました。旧来の商習慣が根強く残る中、コロナ禍やそれにともなう経済活動の停滞もあり、「荷主対策の深度化」に向けた施策や、事業者・荷主に対する「標準的な運賃」の意義等の浸透が遅れておりましたが、今回の法改正を契機に、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自動車運転業務への適用や、改正改善基準告示の適用が開始されましたが、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が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、この共同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「2024年度交通運輸政策に関する要請」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にご検討をいただき、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. 高齢者の就業促進について

- (1) 雇用と年金の接続のため、段階的に 65 歳までの希望者全員の雇用確保措置がとられているが、法定定年年齢が 60 歳の現状において、定年前後の職務内容が同一でも賃金を引き下げられている実態があり、継続雇用者のモチベーション低下をもたらしている。

したがって、少なくとも特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢と法定定年年齢を接続されたい。

- (2) 超高齢社会の到来を念頭に、老年学会等から高齢者の定義を 75 歳以上とすべきと提言された。現役世代の延長は、年金等の保険料負担者の増加や社会保障費用の削減、人手不足対策としては有効であるものの、業務によっては、労災事故や健康起因事故の増加などのリスクをはらんでいる。

したがって、身体能力を要する自動車運転の業務など、業種・業務ごとの実態を踏まえた年金支給開始年齢の設定、また、年齢に応じた身体負担の軽減に向けて、企業横断的な雇用の受け皿の創設も検討されたい。

2. 改正労働基準法および改正改善基準告示への対応について

- (1) 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 時間となり、改善基準告示の見直しが実施されたが、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。

したがって、「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」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」において、自動車運転者の長時間労働改善等に向けた様々な取り組みがなされていることは評価するが、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。

また、改善基準告示見直し内容の周知徹底について、貴省を中心に、国土交通省、地方自治体などの関係方面から、事業者はもちろんのこと元請事業者や專業水屋も含め、荷主団体等に取り組みされているが、広く社会にも報じられるよう、引き続き取り組まれたい。加えて、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させる等の荷主企業に対し、労働基準監督署から配慮を要請する取り扱いについて、貴省の「荷主特別対策チーム」や、国土交通省より 2023 年 7 月に創設されたトラック Gメン等と連携を図るなど、荷主企業等へ周知されたい。さらに、今次見直しが一般則（年 720 時間）適用に向けた礎として位置付けられ、若者が集まる産業への転換となるよう、早期にこの適用に向けたロードマップを示されたい。

- (2) 2022 年度における脳血管疾患および心臓疾患・大血管疾患（過労死等）の労災補償状況における業種別の支給決定件数 194 件のうち、道路貨物運送業は4分の1を占める 50 件となり、他業種と比較しても非常に高い結果となった。加えて、道路貨物運送業における健康起因事故は増加傾向にあることから、引き続き、定期健康診断の完全実施や、自動車運送事業者における脳血管疾患および心臓疾患・大血管疾患に係る対策ガイドラインで推奨されている各種検査・検診等の普及促進に向けた指導を徹底されたい。
- また、これらの検診等に対する助成措置を講じられたい。

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、例年の違反率は一進一退の状況にあり、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、国土交通省より 2023 年 7 月に創設されたトラック Gメンとの連携をはじめ、国土交通省とともに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。また、より効率的な監督・監査の手法として、デジタルタコグラフ等の機器の設置と一定期間ごとにデータの提出を全事業者に義務付ける電子監査の導入、および機器設置に対する補助制度の拡充について検討されたい。

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らないため、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の一つとして、「働き方改革推進支援助成金」の活用が示されていることから、女性活躍推進につながることも含めた更なる周知および、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の実現に向けた政府行動計画」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「直ちに取り組む施策」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との声が現場から上がっている。

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図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近い将来の一般則（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、労使のイニシアティブで産業・職種の時間あたり賃金の最低ラインを引くことで、その未払いに対する刑事・民事上の抑止力が発生することから、運送コストの一定の比重を占める時間あたり賃金に対する、合法的なカルテルとして機能することができる。また、その設定は、都道府県単位に限らず、複数の都道府県単位、あるいは全国一律でも可能である。

特定最低賃金の導入は、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。

具体的には、現在設定されている高知県の一般貨物自動車運送業の特定最低賃金額を基本に、全国ミニマムとして中央労使（産別本部と全日本トラック協会）で設定、あわせて、各地方経済圏の実態に応じて、地域の労使（産別の都道府県組織と都道府県トラック協会、複数の都道府県単位を含む）で全国ミニマムを上回る特定最低賃金を設定することが有効と考える。

については、「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り、過去には、副業を起因としたトラックドライバーの睡眠不足から、多くの死傷者を生ずる事故が発生している。

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。今後、ドライバーの働き方改革が進むことによる賃金収入の減少から、副業への就業を望む声が強まることも想定されるが、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」等による適切な運賃・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。

については、副業に関して、安全運行と過労運転防止等の観点から労働組合として

原則反対のスタンスであり、厚生労働省としても、引き続き、事業者への注意喚起や指導に取り組まれない。

- (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、2024年4月の同告示の見直しにおいて、原則、休憩時間となる。今後、着荷主を含めた荷主等に対し、広く周知が図られるよう努められたい。
- (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) 厚生労働省では、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。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ない。

併せて、大型トラックドライバーの就業を促進するための制度として、東京都「介護職員就業促進事業」などを参考に、「大型トラックドライバー就業支援促進事業（仮称）」を創設されたい。

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。

そのような中で、これまでにドライバーに対する過労運転下命の容疑で、事故発生前に摘発し運行管理者を逮捕する事案も発生したが、トラック運輸業界に長時間労働の問題を再認識させるきっかけとなった。

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、過労運転下命を根絶する取り組みは極めて重要であるため、関係機関とも連携し、過労運転の根絶に取り組まれない。あわせて、国土交通省の荷主勧告制度の実効性を担保するため、道路交通法第58条の5第1項「過積載車両の運転の要求等の禁止」と同様の項目を過労運転および速度超過にも規定されたい。

8. 安全を蔑ろにする着荷主への対策について

台風や大雪時などの自然災害による運行等において、発荷主との契約では延着することが了承されている場合にあっても、着荷主から取り卸し日や時間指定を厳守することを強硬に要求されることが多々あり、ドライバーはその対応に苦慮している。このように安全を蔑ろにし、自己の都合を優先させる着荷主に対し、国土交通省より2023年7月に創設されたトラックGメンと連携を図るなど、注意勧告や警告を与える制度を講じるよう、検討されたい。

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

外国人労働者（永住者など就労に制限がない者を除く）による事業用トラック、バス、タクシーの運転業務については、育成就労制度および特定技能制度による外国人材の受け入れが検討されているが、受入れに関し、「日本語能力や文化・慣習等の違いなどから、輸送の安全性や、利用者や荷主に対するサービスの質の確保が困難になる、顧客との間でトラブルが生じるおそれがある」等の懸念の声もある。加えて、世界的なパンデミックが起きた場合、外国人は帰国する傾向があり、その中で、一定の外国人労働者を受入れた場合、突然の帰国等により、物流が止まる事態を危惧している。さらに、言葉や習慣の問題、事故発生時の対応等、課題が山積していることから、事業用車両の運転業務への外国人労働力の導入については慎重に対応されたい。

10. 物流の諸課題解決に向けて

「2024年問題」が社会問題化し、物流に関する多くの課題が顕在化した。そして、その多くは2024年以降も取り組みを続けていなければならないものと認識している。引き続き、これら課題解決に向け、産官学労による論議の場を設置されたい。

以上

2024年5月21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連合会
 代表者名：会長 田中 宏利

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戻りつつあります。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、非正規の雇用形態で働く者（有期・短時間・契約・派遣等）の割合が40.8%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、2024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。

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、令和6年3月の消費者物価指数（生鮮食品除く）は106.8（前年同月比2.6%上昇）と31か月連続上昇が続いており、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1,064円となり、全国加重平均でも1,004円となりました。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、「2023 連合大阪リビングウェイジ 1,120 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な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、非正規の雇用形態で働く者（有期・短時間・契約・派遣等）の生活実態および意見を尊重すること。

以上