

令和 8 年度大阪地方最低賃金審議会

第 370 回総会 会議次第

令和 8 年 7 月 6 日（月） 午前 9 時 00 分
（大阪合同庁舎第 4 号館 4 階 講堂）

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

写

大労発基 0706 第 1 号
令和 8 年 7 月 6 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
高橋 秀誠

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、貴会の調査審議をお願いする。



大労発基 0706 第 2 号
令和 8 年 7 月 6 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
高橋 秀誠

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370回総会

(令和8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運営規程	P. 1
資料 2	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. 3
資料 3	令和8年度最低賃金専門部会の審議に関する了解事 項 (案)	P. 5
資料 4-1	大阪地方最低賃金審議会 運営小委員会 運営規程 (案)	P. 7
資料 4-2	大阪地方最低賃金審議会 特別小委員会 運営規程 (案)	P. 9
資料 5	令和8年度大阪地方最低賃金審議会審議日程 (案)	P. 11
資料 6	令和8年度特定最低賃金改正申出に係る審議の流れ (案)	P. 13
資料 7	令和8年度特定最低賃金の改正決定に係る申出状況	P. 15
資料 8	令和7年度地方最低賃金審議会の審議結果を踏まえ た論点と考え方の整理	P. 17
資料 9-1	おおさかユニオンネットワーク 申し入れ書	P. 39
資料 9-2	全日本港湾労働組合関西地方本部 要望書	P. 41

資料 9-3	全大阪労働組合総連合 要望書	P. 47
資料 9-4	大阪弁護士会 会長声明	P. 49
資料 9-5	近畿地方交通運輸産業労働組合協議会、近畿地方交通運輸産業労働組合協議会、大阪交通運輸産業労働組合協議会 申し入れ書	P. 51
資料 9-6	日本共産党大阪府議会議員団 要望書	P. 57
資料 9-7	日本労働組合総連合会大阪府連合会	P. 59

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。

令和8年度最低賃金専門部会の審議に関する了解事項

令和8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発効に向け、従来の経緯を尊重しつつ、円滑かつ適切な調査審議を行う。
- (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発効に向け、従来 of 経緯を尊重しつつ、円滑かつ適切な調査審議を行う。
- (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。

大阪地方最低賃金審議会 運営小委員会 運営規程

(設置)

第1条 大阪地方最低賃金審議会（以下「審議会」という。）運営規程第3条の規定に基づき、運営小委員会を設ける。

(審議の目的)

第2条 運営小委員会は、審議会の議決により、審議会の運営に関する事項について、審議を行うものとする。

(委員)

第3条 運営小委員会は、公益を代表する委員3人、労働者を代表する委員2人及び使用者を代表する委員2人をもって組織し、委員の総数を7人とする。

(委員長)

第4条 運営小委員会に委員長を置く。

2 委員長は、公益を代表する委員のうちから選任する。

3 委員長に事故があるときは、あらかじめ前項の規定の例により選任された者が委員長の職務を代理する。

(会議の招集)

第5条 運営小委員会の会議（以下「会議」という。）は、委員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2人以上の委員から開催の請求があったとき、委員長が招集する。ただし、年度最初の会議は、審議会会長が招集する。

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、委員長に通知しなければならない。

3 委員長は、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。

4 委員長が必要であると認めるときは、会議の招集に代わり事案の概要を記載した書面を委員に送付し、その意見を徴し又は賛否を問い、その結果をもって会議の議決に代えることができる。

(委員の出席等)

第6条 委員長が必要であると認めるときは、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、その旨を委員長

に適切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、あらかじめ委員長に適切な方法で通知しなければならない。

(会議の進行)

第7条 委員長は、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、委員長の許可を受けるものとする。

(会議の公開)

第8条 会議は、原則として非公開とする。

(議事録及び議事要旨)

第9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。

ただし、第5条第4項による開催の場合は議事要旨のみを作成するものとする。

- 2 議事要旨は原則として公開する。

(報告)

第10条 委員長は、会議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11条 この規程の改廃は、運営小委員会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、平成16年5月24日から施行する。

この規程は、平成25年6月12日から施行する。

この規程は、令和3年7月7日から施行する。

この規程は、令和8年6月8日から施行する。

大阪地方最低賃金審議会 特別小委員会 運営規程（案）

（設置）

第1条 大阪地方最低賃金審議会（以下「審議会」という。）運営規程第3条の規定に基づき、特別小委員会を設ける。

（審議の目的）

第2条 特別小委員会は、審議会の議決により、産業別最低賃金の決定、改正又は廃止の必要性の有無について、審議を行うものとする。

（委員）

第3条 特別小委員会は、公益を代表する委員4人、労働者を代表する委員4人及び使用者を代表する委員4人をもって組織し、委員の総数を12人とする。

（委員長）

第4条 特別小委員会に委員長を置く。

2 委員長は、公益を代表する委員のうちから選任する。

3 委員長に事故があるときは、あらかじめ前項の規定の例により選任された者が委員長の職務を代理する。

（会議）

第5条 特別小委員会の会議（以下「会議」という。）は、委員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4人以上の委員から開催の請求があったとき、委員長が招集する。ただし、年度最初の会議は、審議会会長が招集する。

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、委員長に通知しなければならない。

3 委員長は、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。

4 特別小委員会は、委員の3分の2以上又は労働者を代表する委員、使用者を代表する委員及び公益を代表する委員の各3分の1以上が出席しなければ、会議を開き、議決をすることができない。

5 委員長が必要であると認めるときは、会議の招集に代わり事案の概要を記載した書面を委員に送付し、その意見を徴し又は賛否を問い、その結果をもって会議の議決に代えることができる。

（委員の出席等）

第6条 委員長が必要であると認めるときは、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、その旨を委員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、あらかじめ委員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7条 委員長は、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、委員長の許可を受けるものとする。

(関係者からの意見聴取)

第8条 特別小委員会は、委員長が必要と認めるときは、関係労働者、関係使用者その他の関係者の意見を聴くことができる。

(会議の公開)

第9条 会議は、原則として非公開とする。

(議事録及び議事要旨)

第10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。

ただし、第5条第5項による開催の場合は議事要旨のみを作成するものとする。

2 議事要旨は原則として公開する。

(報告)

第11条 委員長は、会議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12条 この規程の改廃は、特別小委員会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、平成16年5月24日から施行する。

この規程は、平成25年7月9日から施行する。

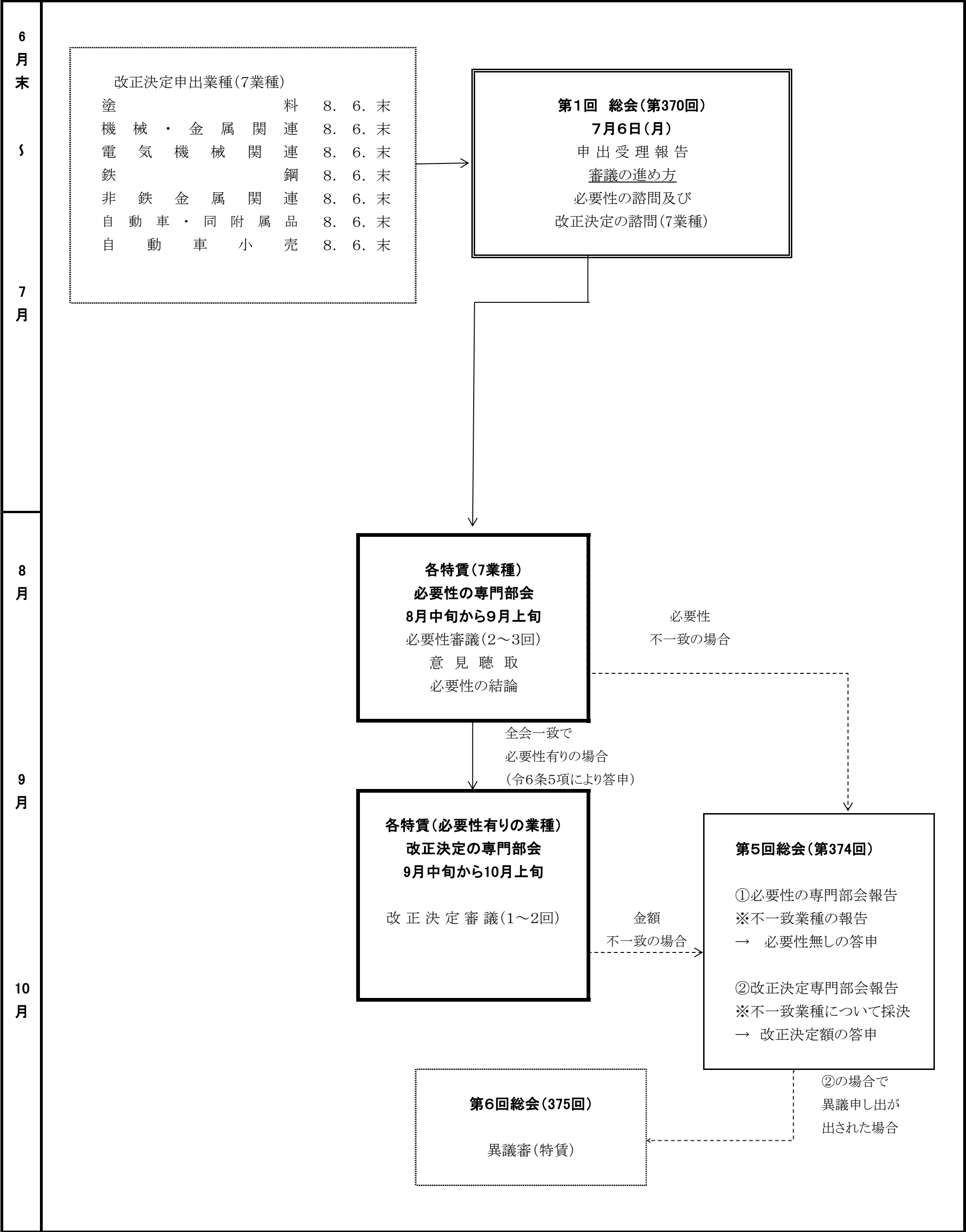
この規程は、令和3年7月14日から施行する。

改正 この規程は、令和〇年〇月〇日から施行する。

令和8年度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		5月18日 午前10時00分 第1回公益委員会議 ・審議会の進め方について			
6月		6月8日 午前10時00分 第1回運営小委員会 ・審議会の進め方について ※運小終了後、検証会議			
7月	6月18日 実地視察（本審委員）				
	7月6日午前9時00分 第1回総会（第370回） ・地域別最賃改定の諮問 ・特賃の新設・改正必要性及び 新設決定・改正決定の諮問	7月6日午前10時00分 第1回特別小委員会 ・特賃の改正決定等の申出状況 ・運営小委員会の審議結果説明 ・審議の進め方	7月6日(月) ～7月14日(火) ↓ 〈地賃・特賃〉	7月6日(月) ～7月21日(火) ↓ 〈地賃〉	
	7月22日午前10時00分 第1回地賃専門部会 ・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				
	7月29日午前10時00分 第2回総会（第371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～8月上旬 7月28,30日、8月3、5日(7月28日午前10 時00分,7月30日,8月3、5日午前9時30分) 第2回～第5回地賃専門部会 ・目安額を踏まえた金額審議 ・具体的な金額の審議			
8月	8月7日午前10時00分 第3回総会（第372回） ・地賃専門部会審議結果報告 ・地賃改正決定答申	8月中旬～9月上旬 各特賃の必要性の専門部会 第1回～結審 （1～3回程度） ・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 ・全会一致の場合は 必要性の答申		8月下旬 ～9月下旬 ↓ (特賃・必要性 ありとなった 業種から順次 公示する。)	8月〇日(〇) ～8月〇日(〇) ↓ 〈地賃〉
9月	8月21日午前10時00分 第4回総会（第373回） ・地賃異議申出に係る諮問・答申				〇月〇日(〇) ～〇月〇日(〇) ↓ 〈特賃〉
10月		9月中旬～10月上旬 各特賃の改正決定専門部会 第1回～結審 （1～2回程度）			
11月	10月中旬～下旬 第5回総会（第374回） ・不一致審 ・特賃必要性不一致に係る 報告・答申				
	第6回総会（第375回） ・異議審				

令和8年度 特定最低賃金改正申出に係る審議の流れ(案)



令和8年度 特定最低賃金の改正決定に係る申出状況

令和8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
改	大阪府塗料製造業最低賃金 (E160, 1644, L7282)	令和8年2月27日 令和8年6月30日	日本化学エネルギー産業労働組合連合会 J E C 連合大阪地方連絡会 議長 牧野 光正	1,961	921 (47.0 %)	労働協約ケース
	大阪府鉄鋼業最低賃金 (E22, L7282)	令和8年2月27日 令和8年6月30日	基幹労連大阪府本部 委員長 山内 靖雄 J A M 大阪 執行委員長 雪本 悦史	18,990	6,641 (35.0 %)	労働協約ケース
正	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8年2月27日 令和8年6月30日	全電線大阪地方協議会 議長 絹田 伸一 アルミ関連産業労働組合協議会 議長 中浦 太一 全国伸銅労働組合連合会 会長 森 義仁	5,634	3,540 (62.8 %)	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8年2月27日 令和8年6月30日	J A M 大阪 執行委員長 雪本 悦史 基幹労連大阪府本部 委員長 山内 靖雄	64,691	26,026 (40.2 %)	労働協約ケース
決	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8年2月27日 令和8年6月30日	電機連合大阪地方協議会 議長 嶋本 貴至	31,355	27,625 (88.1 %)	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8年2月27日 令和8年6月30日	J A M 大阪 執行委員長 雪本 悦史 自動車総連大阪地方協議会 議長 東添 孝	15,251	7,301 (47.9 %)	労働協約ケース
定	大阪府自動車小売業最低賃金 (I590, 591 (I5914を除く), L7282)	令和8年2月27日 令和8年6月30日	自動車総連大阪地方協議会 議長 東添 孝	17,108	7,257 (42.4 %)	労働協約ケース

※ 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（令和4年次フレーム（事業所母集団））から算出

2026年4月9日

大阪労働局長 高橋 秀誠 様

おおさかユニオンネットワーク

代表 西山 直洋

申し入れ書

日ごろからの労働者の権利擁護に関する業務へのご尽力ありがとうございます。私共おおさかユニオンネットワークは大阪を中心に活動する24の労働組合やその支部などで構成された労働運動の連絡・共闘組織です。労働行政にかかわることに関し、以下のとおり、申し入れを行います。文書でのご回答のうえ、面談での話し合いを設定してください。

(おおさかユニオンネットワーク連絡担当者) 副代表

記

- 1, 最低賃金を今すぐ全国一律1,500円以上に引き上げるために、大阪府最低賃金審議会の審議をリードしてください。大阪府最低賃金審議会の専門部会を原則公開としてください。最低賃金制度が物価高騰に対応できるシステムになるように、具体策を講じてください。
- 2, 労働基準監督官の人員を補充してください。統計のある直近の1年間の大阪府における相談数、申告数、事業所数、労働者総数、並びに対応期間の監督官の人数の一覧を示してください。
- 3, 労働委員会初審命令に従わないか、形式履行にとどめて労使関係を正常化しない企業が多数存在します。これは労働委員会制度の根幹を揺るがす許しがたい行為です。こうした事態を防ぐために、労働行政として何ができるのかご意見を伺います。
- 4, 労働時間規制は緩和ではなく、インターバル規制の拡大を含め、労働者の健康と生活を守るために、規制強化してください。統計のある直近1年間の大阪府における総労働時間の平均値並びに最大値をお示してください。
- 5, 解雇の金銭解決制度の導入に反対してください。これが導入されると、金さえ払えば労働組合の中心人物を排除できるということになりかねません。解雇権の濫用につながります。
- 6, 労働基準法の切り下げを目的とするような過半数代表制度の改正には反対してください。むしろ、経営による労働組合無視、軽視の横行の方が問題です。労使コミュニケーションについては財界の言い分をうのみにせず、こうした実態をきちんと調査して、施策に反映してください。

以上

2026年5月13日

厚生労働省大阪労働局
局長 高橋秀誠 殿

全日本港湾労働組合関西地方本部

地方執行委員長 畠山昌悦

要請書

貴省におかれましては、交通運輸業界をはじめ、全ての労働者が安心して働き、安定した生活を送ることができる社会の実現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。

現在の日本経済は、緩やかな回復基調にあるものの、個人消費の伸び悩みや物価高止まり、海外経済の不確実性といった課題を抱えています。そこで政府や日本銀行は、物価安定と成長の両立を目指し、金融政策と財政政策のバランスを取りながら、企業の賃上げや投資を促すことで、経済の好循環を生み出すことを目指そうとしています。しかし、個人消費は伸び悩み、所得の伸びが物価上昇に追いつかず、生活費の上昇が消費を圧迫しています。私たちが働く運輸業界は中小企業が大半を占め、取引関係も相まって数年来から運賃・料金の引き上げが滞っています。

長時間労働や低賃金の温床という負のイメージがこの業界に定着してしまい、労働者不足も他の産業と比べると危機的な状況となっています。

国は、労働時間の上限規制や新たな標準運賃の告示、荷主への規制強化、多重下請構造の是正、優越的地位の乱用規制等を次々と示され、併せて、適正取引を阻害する悪質荷主等への監視強化と荷主対策の実効性を確実なものとするために、トラック・物流Gメンの活動は、業界全体の健全な発展とトラックドライバーの労働環境向上に大きく寄与するものであると大変心強く感じています。

物価と賃金の好循環を実現するためにも、持続的な賃上げによって交通運輸産業が魅力ある職業となるよう、低賃金・長時間労働といった悪いイメージを払拭していかなければなりません。新法や制度改正と並行して物流業界が平等にかつ持続的に発展していくために、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

2024 年 4 月に労働基準法及び改善基準告示の改正が行われましたが、自動車運転者は依然として長時間労働かつ低賃金の状況に置かれていることに加え、過労死や深刻な労働力不足に直面している等、労働条件の改善は喫緊の課題となっています。引き続き改正法の厳格な運用に加え、自動車運転者の労働環境改善を図り、早期に一般測が適用されるよう具体的な施策展開と強力な指導を行うこと。

また、改善基準告示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に対し広く取り組まれています。なお改善基準告示に対する荷主の認知度について、国土交通省の調査では改善は見られるものの、特に着荷主の割合は未だに低い状況であることから、事業者等はもとより、引き続き発・着荷主に対し周知に向けて強く取り組むこと。

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、労働基準監督署に設置されている荷主特別対策チームから配慮を要請する取り扱いについて、トラック・物流 G メン等と連携を図るなど、荷主企業等へ周知すること。

さらに、時間外労働に関する規則を一般則（年 720 時間）適用に向けて早期移行を求めた、昨年の要請の貴省回答は「現行の上限規制は「当分の間」のものと位置づけられている」であり、早急に一般則適用に改正すること。

2. 運転者の体調急変に伴う事故を防止するための対策について

トラック、バス、タクシー運転手が乗務中の健康起因による事故の発生割合は交通事故全体の中では低いと言えますが、ひとたび事故になると、死亡事故や重大事故に結びつく危険性が高まり、他業種と比較して最も高い結果となっています。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すること。

また、貴省における「事業用自動車健康起因事故対策協議会」の中で、道路貨物運送業で各スクリーニング検査を受診させている割合がいずれも 1 割から 4 割未満であることや、受診させていない理由の一つとして、検査費用が高額であることが示されています。ドライバーの過労死等・健康起因事故防止への取り組みは、ドライバーの安全・健康確保や持続可能な物流を実現するために必要不可欠であることから、これらの検診等に対する助成措置を講ずること。

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ます。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ます。まずは、トラック・物流 G メンとの連携をはじめ、国土交通省や貨物自動車運送適正化事業実施機関などとともに、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すること。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を検討すること。

4. 自動車運送事業における働き方改革の実現に向けて

- (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図るよう取り組んでいます。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ります。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すること。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すること。
- (2) 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 月に同告示の改正が行われました。今後、発・着荷主等に対し、原則休憩時間となることについて、実態等を踏まえたことである経緯含め、引き続き広く周知を図るとともに、荷主含め事業者等に対し、その理解に向けて取り組むこと。

5. 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強化を一層強化すること。

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. 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、法定定年年齢が 60 歳の現状において、60 歳以降雇用延長等の雇用形態の変更により、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。したがって、少なくとも特別支給の老齢厚生年金（比例報酬部分）の支給開始年齢と法定定年年齢を接続すること。加えて、公的年金 65 歳満額支給の固定化を確立すること。

8. 大型車の最高速度引き上げについて

政府が 2023 年 6 月に取りまとめた「物流政策パッケージ」の中で、時速 80 km とされている高速道路での大型トラックの最高速度を 2024 年 4 月より 90 km に引き上げられました。

しかし、ほかの車両よりも車体の大きなトラックは事故の被害も大きいため、最高速度を上げることによって、事故の増加や人的・物的被害などに大きな影響を与えることへの不安があります。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言われていますが、より遠く、より早く運ぶことを荷主から求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 90 km に引き上げないよう働きかけを強めること。

9. 今年 1 月、労働基準関係法制研究会は報告書をまとめ公表しました。目的は労働基準関係法制の喫緊課題と「働き方改革関連法」施行後の関係制度見直しとされましたが、まとめられた内容は、低賃金・長時間労働などの劣悪な労働環境の改善要求には何ら応えず、財界が要求する法規制の適用除外（デロゲーション）を容易にすることで労働基準法を骨抜き・解体するものとなっています。

労働者の健康さえ確保できれば、職場ごとに労基法の最低基準を下回る協定も合法化するもので、これでは労働者を守ることはできません。

法によらず労使で決められるとするならば「勤労条件に関する基準は、法律で

これを定める」とした憲法 27 条の趣旨を逸脱するものです。したがって、労働条件を低下させるのではなく、向上を図るよう努めること。

10. 貴省が労働者や企業に行った調査で、働く時間の増加を求める労働者は 1 割程度にとどまる結果が出されました。減少を求めるのは 3 割、現状維持が約 6 割だったことから、現行の規制を超えた時間も働きたいとする人は限定的です。

政府は裁量労働制の見直しを検討していますが、裁量労働制は業務の性質上、労働者に裁量を委ねる必要がある場合、あらかじめ 1 日の働く時間（みなし労働時間）を決め、その時間を働いたものとみなして賃金を支払う制度であり、対象業務が限られていますが、労働時間は労働者本人が決定できるものの、仕事量は使用者に決められる。いくら働いても賃金は変わらないため大量の仕事が与えられ、今も長時間労働につながっています。財界が求めているような労使合意で対象業務が決定できるようになれば、特に労働組合がない職場では形だけの「労使」関係がつくれ、どんな職場でもどんな業種でも導入されてしまう懸念があります。そうなれば、すべての職場で長時間労働となり、労働時間も管理されない、過労死が蔓延することも考えられます。

- (1) 裁量労働制は「見直し」や「拡大」ではなく廃止すること。同時に労働法制の規制強化で長時間労働の根絶・労働時間短縮を実現するため賃金の底上げとセットで取り組むこと。
- (2) 36 協定などの労使協定は原則事業場単位としながら本社一括も許容していますが、労働組合の排除・弱体化、協定の届出を受理・監督する労働基準監督署や監督官の削減にも繋がります。労働時間短縮にあたって反映すべきは職場すなわち事業場単位の実態・意見であり、事業場単位を継続すること。

以上

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(大阪労働組合連合会)
議長 福岡 隆夫

最低賃金時間額 1,700 円以上への早期の引き上げ及び、 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

長期にわたる物価高騰のもと、食料品・エネルギー・住宅関連費など生活必需品の価格上昇が続き、労働者の暮らしは深刻さを増しています。名目賃金の上昇が報じられる一方、物価上昇に賃上げが追いつかず、実質賃金の低下が続き、多くの労働者が生活水準の切り下げを余儀なくされています。

2025 年最低賃金改定後の全国加重平均時給 1121 円では人間らしい生活を維持することは困難です。最低賃金近くで働く労働者からはダブルワーク・トリプルワークを行わなければ生活できないとの声が広がり、制度の役割そのものが問われています。

最高額の東京（1226 円）と最低額の県（1023 円）の差は 203 円に及び、同一企業・同一労働・同一時間（月 150 時間）でも、月 3 万 450 円、年 36 万 5400 円の所得格差が生じています。この格差は若者の都市集中を加速させ、地方経済の衰退と人口減少を招く要因となっています。この構造的問題の解決として全国一律最低賃金制度の実現を求められます。

現行制度では「地域の支払能力」が基準とされるため、低賃金地域ほど低水準に固定される構造的矛盾があります。物価が全国的に上昇する今日、生活に必要な生計費に大きな地域差はありません。

全国 27 都道府県・4 万 9000 人超を対象にした生計費試算調査では、どの地域でも必要な生活費は共通しており、最新の試算では時給 1700 円～1800 円が必要との結果が示されています。

高市早苗内閣は経済成長と所得向上を掲げていますが、内需拡大と持続的成長には最低賃金引き上げによる所得底上げが不可欠です。最低賃金の引き上げは日本経済全体の需要創出と人口減少社会への対応に直結する課題です。誰もがどこでも普通に働けば人間らしい生活ができる社会の実現のため、最低賃金法を改正し、生計費原則にもとづく全国一律最低賃金制度の創設と大幅引き上げを求めます。

また、少なくとも石破政権が掲げた「2020 年代に全国加重平均 1500 円」の実現には年 7.5%、1700 円の実現には年 11%程度の引き上げが必要であり、中小企業・小規模事業者の努力のみでは対応できません。価格転嫁の制度化、社会保険料負担軽減、直接支援など国による抜本的な中小企業支援策が不可欠です。

大阪労連が生計費試算調査をした結果、大阪市内に住む 25 歳ひとり暮らしで、普通にくらすために必要な金額は、月額 274,021 円、時間額 1,827 円であることが明らかになりました。このことから、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、専門部会の公開も昨年は初回のみとなっています。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。

以上の趣旨を踏まえ、以下のとおり要請します。



1. 最低賃金額について

- ① 大阪府最低賃金を、時間額 1,700 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資料を参考にし、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。

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地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よう上申すること。
- ② 最低賃金の日額を復活させ、新たに月額設定を設けるよう上申すること。
- ③ 大阪府の最低賃金の発効日を、「公示日から起算して 30 日を経過した日」を限定とするよう上申すること。
- ④ 最低賃金法の「決定において別に定める日があるときは、その日」という規定を削除するよう上申すること。

5. 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。

6. 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

物価の上昇に応じた大幅な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、2025年度（令和7年度）地域別最低賃金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 大阪府における最低賃金は、昨年10月16日に、前年度より63円引き上げられ時給1,177円とされた。大阪府における労働者の生計費の観点からすれば、今年度において前年度の引き上げ率を上回る大幅な引き上げが必要である。

まず、1,177円で1日8時間、1週40時間、年52週働いたとしても、月収約20万4000円、年収約244万円にしかない。この点、労働組合の全国組織が研究者（中澤秀一准教授）と協力して調査した結果によれば、若者が自立し人間らしく生活するために必要な生計費は大阪市において月27万4021円となっている。

また、大阪市の2025年の消費者物価指数は前年比3.2%増（2024年は前年比2.8%増）、食料品は前年比6.3%増（2024年は前年比4%増）となっており、2024年よりもさらに物価上昇の割合が大きくなっている。さらに、食料品の中でも主食となる穀類は前年比21.1%増（2024年は前年比8.2%増）となっており、大幅な上昇となっている。

このような大幅な物価上昇の状況の中で労働者の生活を守るためには、最低賃金を少なくとも前年の引き上げ率を上回る割合で大幅に引き上げ、全ての労働者の賃金を上昇させる必要がある。加えて、一般に低所得者世帯であるほど消費支出に占める食料の比重が高く、主食となる穀物をはじめとした食料の長引く価格の高騰により、これらの世帯が深刻な影響を受けている。同世帯の家計を支える者の中には非正規労働者を含む最低賃金近傍の労働者が少なくないことを踏まえれば、同世帯の生活を守るためにも、喫緊に、物価の上昇に応じた大幅な最低賃金の引上げを実施する必要がある。

3 他方、大阪府における賃金及び通常の事業の賃金支払能力の観点からしても、2026年度の大阪府内の春闘賃上げ妥結状況における妥結額が前年度よりも高く、賃上げ率が加重平均5%を超えていることからすれば、前年度の引き上げ率を上回る大幅な引き上げを行うことができないとはいえない。

もともと、長引く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。最低賃金引上げのためには、中小企業の健全な経営が可能となる基盤の形成が必要である。そこで、独占禁止法や中小受託取引適正化法をこれまで以上に積極的に運用して消費者に転嫁しない形で原材料費等の価格上昇が適正に取引価格に転嫁されるようにし、従来の業務改善助成金に加えて社会保険料の事業者負担の減免などの中小企業支援が必要不可欠である。したがって、国は、これらの抜本的な中小企業支援策の実現にも引き続き取り組むべきである。



- 4 以上のとおり、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大幅な最低賃金額の引上げを内容とする答申を行うこと、大阪地方最低賃金審議会に対し、中央最低賃金審議会の提示する目安に縛られることなく大阪府の最低賃金の大幅な引上げを実施することを求めるとともに、国においても、最低賃金引き上げのため、引き続き中小企業支援を行うことを求める。

2026 年（令和 8 年）6 月 15 日

大阪弁護士会

会 長 中 井 洋 恵

2026年6月25日

厚生労働省
大阪労働局
局長 高橋 秀誠 殿

2026年 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 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

貴職におかれましては、平素より交通運輸産業の健全な発展に向けて、お力添えをいただいていることに、心より敬意を表します。

さて、トラック運輸産業は、2024年4月にスタートしたトラックドライバーの働き方改革による輸送能力の維持が課題とされた「物流の2024年問題」の対応について、事業者においては燃料価格や輸送に必要なさまざまな資材価格の高騰などによって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、超少子高齢化に伴い生産年齢人口の減少が進む中、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、若年層の入職者数は減少し、業界の高齢化も進み、トラック運転者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月には、「事業許可の5年更新制の導入」、「適正原価を下回る運賃・料金の制限」、「委託次数の制限」、「違法な白トラの利用に係る荷主等の取締り」等を内容とする「トラック適正化二法」が可決・成立しました。現場で働くトラックドライバーをはじめ、事業の主体となる現場で働く労働者の豊かな労働環境の実現をめざし、積極的な取り組みが推進されることから、業界の質の向上や取引適正化が進むものと期待しています。

また、「標準的運賃」については適正原価の導入によって将来的に廃止となりますが、他業種と比較してコスト上昇分の価格転嫁が進んでいない状況にあります。全産業平均と比較して長時間労働・低賃金の状況にある業界の取引環境の改善は急務であることを踏まえ、適正運賃・料金収受に向け、取引適正化を推進し、トラック運送事業者が持続可能な経営基盤を確保できる環境を整備する必要があります。

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「2026年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. 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) 2024 年 4 月、労働基準法および改善基準告示の改正が行われたが、自動車運転者は依然として長時間労働かつ低賃金の状況に置かれていることに加え、過労死や深刻な労働力不足に直面している等、労働条件の改善は喫緊の課題となっている。

については、改正法の厳格な運用に加え、自動車運転者の労働環境改善を図り、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、改正改善基準告示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、事業者等に対し、広く取り組まれていることは評価する。なお、改善基準告示に対する荷主の認知度について、国土交通省の調査では、改善は見られるものの、特に着荷主の割合は未だ低い状況であることから、事業者等はもとより、引き続き発・着荷主に対し周知に向けて強く取り組まれない。

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、労働基準監督署に設置されている荷主特別対策チームから配慮を要請する取り扱いについて、トラック・物流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、改正改善基準告示を遵守することで、時間外労働に関する規制を一般則（年 720 時間）適用に向けて可能な限り早期に移行できるよう位置付けられ、若者等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) 運転者の体調急変に伴う事故を防止するための対策について、貴庁の 2024 年度「過労死等の労災補償状況」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 241 件のうち、道路貨物運送業は 52 件となり、他業種と比較して最も高い結果となった。その中で、国土交通省の令和 8 年度予算概算要求では、健康起因事故防止を推進するため取り組まれていることから、ドライバーの健康確保等に向けて関係省庁と連携して取り組まれない。

加えて、道路貨物運送業における健康起因事故は高止まりの状況にあることから、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。

2. 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、トラック・物流Gメンとの連携をはじめ、国土交通省や貨物自動車運送適正化事業実施機関などとともに、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。

3. 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

- (1) 女性ドライバーの確保・育成について、事業者によっては経営基盤が脆弱であるため設備投資が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資金」の活用が示されていることから、引き続き女性活躍推進につながることも含めたさらなる周知および、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。
- (2) 現場では女性が活躍する場の受け入れ態勢が整っていない課題が見られる。特に早期離職の原因の一つとして、職場における女性に対しての相談先確保の欠如が指摘されていることから、女性活躍のための実効性のある職場環境整備に取り組まれない。
- (3) 女性の活躍を阻む要因として、商取引・流通段階で規格化された重量物の存在は大きな課題である。手積み・手おろしされる重量物は、女性労働基準規則の上限を超え、労働力確保や物流の持続性を阻害する要因となりうる。したがって、女性労働基準規則を踏まえた商品規格の軽量化・小分け化等による荷役作業の負担軽減や荷役分離に資する機器の導入等、環境整備に取り組まれない。

4. 自動車運送事業における働き方改革の実現に向けて

自動車運送事業における働き方改革の実現に向けて、以下の施策に取り組まれない。

- (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、これまで高知県で 910 円（一般貨物自動車運送業・現行最低賃金 1,023 円）が設定されているのが唯一の事例であったが、昨年の地域別最低賃金の大幅な引き上げに伴い、効力が失われた。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。併せて、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。

加えて、「トラック適正化二法」の主旨であるトラックドライバーの適切な賃金原資を確実に担保するべく、特定（産業別）最低賃金の設定は有効な施策となりうる。特に、地方における物流機能の維持は、現地産業の維持・発展に欠かせない。物流人材を引き寄せ、業界の質を担保するために特定（産業別）最低賃金の設定が必要であることから、他業種との公正競争の観点から特定（産業別）最低賃金の設定にむけて取り組まれない。

- （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、副業による休憩・休息時間の確保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。

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。

そして、例外的にドライバーが副業する場合においても、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。

その際には、ドライバーのトラック、バス、ハイタク、運転代行にまたがる複数業務の掛け持ちや、それを仲介する事業が横行することも懸念される。ついては、運転免許証番号と法人マイナンバーを活用した、事業者を選任される運転者の行政の登録制度（項目は現在の運転者台帳を想定）を創設するとともに、改善基準告示については、各モードで最も厳しい項目を適用されたい。

（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、2024 年 4 月に同告示の改正が行われた。しかし、業界団体の調査では、同告示の改正について「荷主等が理解していない」回答が一定数見られることから引き続き、発・着荷主等に対し、原則休憩時間となることについて、実態等を踏まえたことである経緯含め、引き続き広く周知を図るとともに荷主含め事業者等に対し、その理解に向けて取り組まれない。

（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。

5. 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、新たに大型自動車第一種免許の 37 講座が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に加え、当該免許は、一般に順次取得することでステップアップを図る職業免許であり、より上位の免許を取得することが生産性向上に有効なことから、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。

以上

2026年6月30日

大阪労働局長 高橋 秀誠 様

日本共産党大阪府議会議員団

石川 たえ

賃上げ実現、大阪の雇用を守る重点要望

昨年度、府内最低賃金は時給1,177円に引き上げられました。4年前の2021年度と比べると185円の増額ですが、府内の実質賃金は同時期にむしろ減少しています。この間の物価高騰に賃上げが追いついていないことが原因です。

加えて、アメリカとイランの停戦が合意されたものの、この戦争による物価高騰や資材不足の影響は今夏以降に本格化すると報じられています。この影響は中小企業ほど大きく、資金繰りの困難の拡がりや採用・賃上げ抑制の動きもみられています。

中小企業、非正規雇用の比率が高い大阪でこそ、暮らしの状況に見合った最低賃金引き上げが重要です。併せて、最低賃金の引き上げが経営・雇用環境の悪化を招かないよう、行政による中小企業への支援が不可欠です。

また、労働時間の短縮や不当な解雇の規制など労働者の権利を守るルールの強化・徹底も必要です。

よって、大阪の雇用と中小企業を守り賃上げを実現する立場で、下記の施策の速やかな実施を要望します。

記

- (1) 最低賃金を時給1700円以上に速やかに引き上げ、2000円を目指すこと。
最低賃金を全国一律とすること。
- (2) 賃上げを行う中小企業に対し、社会保険料の減免や賃金助成等の直接支援制度を創設すること。
- (3) 女性の賃金を引き上げ、男女賃金格差是正を推進すること。
男女賃金格差を是正する企業への補助制度を設けること。
- (4) 時間外・休日労働や連続・休日出勤への規制を強化すること。
労働基準監督署の体制を拡充し、違法な長時間労働や賃金未払い、職場でのハラスメント等の防止策を強めること。
- (5) 「非正規ワーカー待遇改善法」を制定し、非正規労働者への差別・格差の解消、同一価値労働同一賃金・均等待遇の徹底、正規雇用化を進めること。
- (6) ケア労働者等の賃上げと労働条件の改善を進め、必要な職員を確保できるようにすること。
- (7) 雇用や賃金、下請け単価などの維持・確保を、府内の経済団体・大企業に要請すること。
監督体制を強化すること。
- (8) 下請け賃金の適正化や品質確保を保証する公契約法を制定すること。

以上

大阪府最低賃金審議会 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

2025年6月22日

大阪府最低賃金の引き上げを求める要請

大阪府の経済情勢は、緩やか持ち直しているものの、中東情勢による経済への影響や世界の経済・金融の動向によって、先行き不透明な状況となっています。

また、製造業やサービス業においても、コスト増加や人手不足が課題となっており、特に中小企業では経営環境の厳しさが続いています。

雇用情勢は、常用雇用指数が前年同月比 0.8%増と、42 か月連続で増加となっています。中でもパートタイム労働者は 31.8%と高い割合を占めており、引き続きの増加傾向となっています。

一方で、現金給与総額は前年同月比 3.3%増加しているものの、実質賃金指数は前年同月比 1.4%増にとどまっています。日々の生活に必要な物品の価格上昇が、低所得層やとりわけ有期・短時間・契約などの雇用形態で働く者の生活に深刻な影響を及ぼしているといえます。

このような状況に鑑み、最低賃金の引き上げは、労働者の生活の安定と地域経済の活性化に不可欠であると考えています。昨年、大阪府では時間額 1,177 円となり、全国加重平均でも 1,121 円となりました。しかし、いまだ年間 2,000 時間働いてもようやく年収 230 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. 生存権を確保したうえで、労働の対価としてふさわしいナショナルミニマムの賃金確保に向け、大阪府最低賃金を「1,330 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、客観的データを踏まえたエビデンスに基づき、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. 大阪府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・派遣等の雇用形態で働く者の生活実態および意見を尊重すること。



以上