

平成30年度大阪地方最低賃金審議会

第325回総会 会議次第

平成30年7月4日(水) 午後3時30分
(大阪合同庁舎第2号館5階 共用会議室C)

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

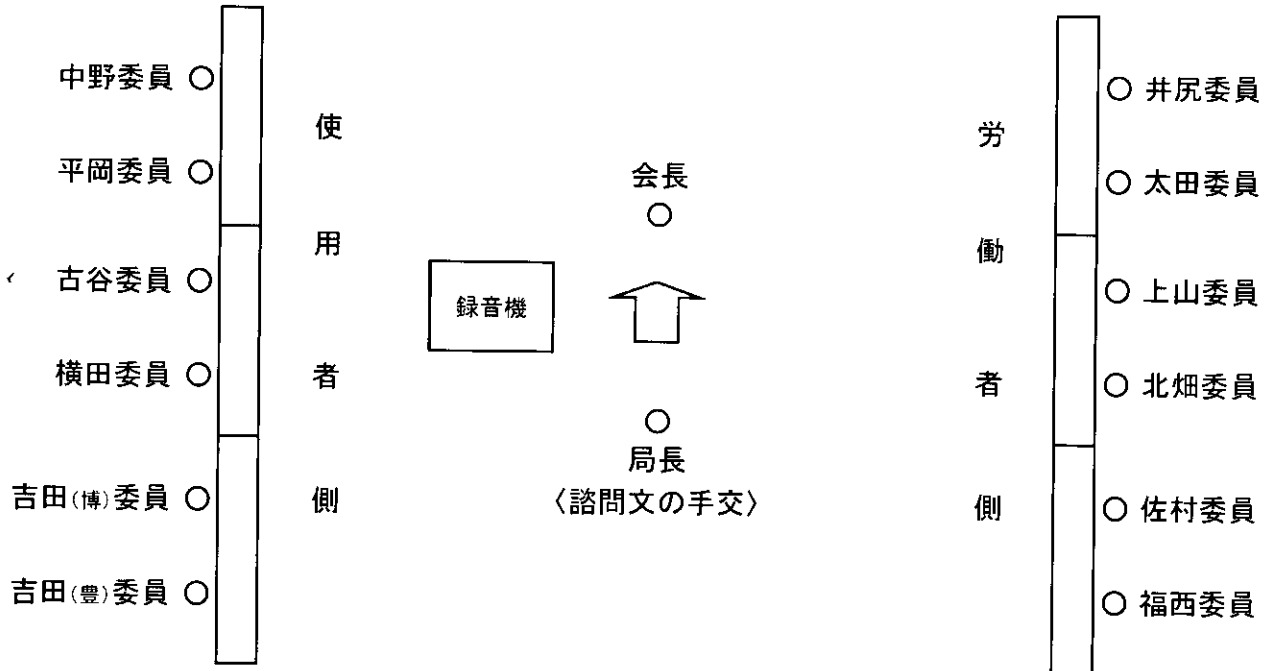
大阪地方最低賃金審議会第325回総会 座席表

大阪合同庁舎第2号館5階 共用会議室C

要請書等陳列

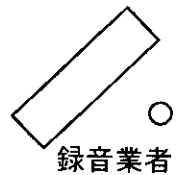
飯島委員 表田委員 服部委員 水島委員 立見委員 深井委員

○ ○ ○ ○ ○ ○



○ ○ ○ ○ ○ ○

主任賃金指導官 賃金指導官 労働基準部長 労働局長 賃金課長 賃金指導官



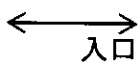
○

傍聴人席 傍聴人席 傍聴人席

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

記者席 傍聴人席 傍聴人席

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○



大阪地方最低賃金審議会第325回総会

(平成30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45期)	1
資料 2	大阪地方最低賃金審議会運営規程	3
資料 3	平成30年度大阪地方最低賃金審議会小委員会等委員名簿	5
資料 4	平成30年度最低賃金専門部会の審議に関する了解事項 (案)	7
資料 5	平成30年度特定最低賃金の審議に関する申し合せ事項 (案)	9
資料 6	平成30年度特定最低賃金改正申出に係る審議の流れ (案)	11
資料 7	平成30年度特定最低賃金の改正決定に係る申出状況	13
資料 8	平成30年度最低賃金審議会審議日程 (案)	15
資料 9	平成30年度地域別最低賃金額改正決定の目安について (諮問文・写し)	17
資料 10	働き方改革実行計画 (平成29年3月28日働き方改革実現会議決定) <関係部分抜粋>	19
資料 11	経済財政運営と改革の基本方針2018 (平成30年6月15日閣議決定) <関係部分抜粋>	23
資料 12	未来投資戦略2018 (平成30年6月15日閣議決定) <関係部分抜粋>	31
資料 13	団体からの最低賃金改正等に係る要請等	
	(13-1) 全日本建設交運一般労働組合大阪トラック部会	37
	(13-2) 関西合同労働組合	39

- | | |
|---|----|
| (13-3) 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 | 43 |
| (13-4) 全大阪労働組合総連合（大阪労連） | 51 |
| (13-5) 日本労働組合総連合会大阪府連合会 | 57 |

大阪地方最低賃金審議会委員名簿 (第45期)

平成30年6月1日

	氏名	現職	備考
公益委員	飯島 敬子	弁護士	
	表田 充生	神戸学院大学法学部 教授	
	立見 淳哉	大阪市立大学大学院経営学研究科・商学部 准教授	
	服部 良子	大阪経済法科大学教養部 客員教授	
	深井 麗雄	関西大学 非常勤講師 (元毎日新聞社 編集局長)	
	水島 郁子	大阪大学大学院高等司法研究科 教授	
労働者委員	井尻 雅之	日本労働組合総連合会大阪府連合会 副事務局長	
	太田 淳	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西大阪支部 支部副執行委員長	
	北畑 仁史	UAゼンセン大阪府支部 次長	
	佐村 達生	JAM大阪 書記長	
	福西 香織	イオンリテールワーカーズユニオン 中央執行 近畿・北陸グループ事務局長	
使用者委員	中野 光男	富士精版印刷株式会社 専務取締役	
	平岡 潤二	公益社団法人関西経済連合会 労働政策部 次長	
	古谷 裕子	北港運輸株式会社 代表取締役上席執行役員	
	横田 荘司	大阪府中小企業団体中央会 事務局長	
	吉田 博子	有限会社ウサギヤ・アンド・サンズ 取締役社長	
	吉田 豊	大阪商工会議所 理事・総務広報部長	

(50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。

平成30年度大阪地方最低賃金審議会小委員会等委員名簿

平成30年6月6日 変更

1 運 営 小 委 員 会

公 益代表委員 服部委員 深井委員 水島委員

労働者代表委員 井尻委員 北畑委員

使用者代表委員 平岡委員 横田委員

2 特 別 小 委 員 会

公 益代表委員 表田委員 立見委員 深井委員 水島委員

労働者代表委員 井尻委員 太田委員 北畑委員 佐村委員

使用者代表委員 中野委員 平岡委員 横田委員 吉田(豊)委員

3 基 本 問 題 協 議 会

公 益代表委員 飯島委員 立見委員 服部委員

労働者代表委員 井尻委員 北畑委員 佐村委員

使用者代表委員 平岡委員 横田委員 吉田(豊)委員

(50音順)

平成30年度最低賃金専門部会の審議に関する了解事項(案)

平成 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。

平成30年 月 日

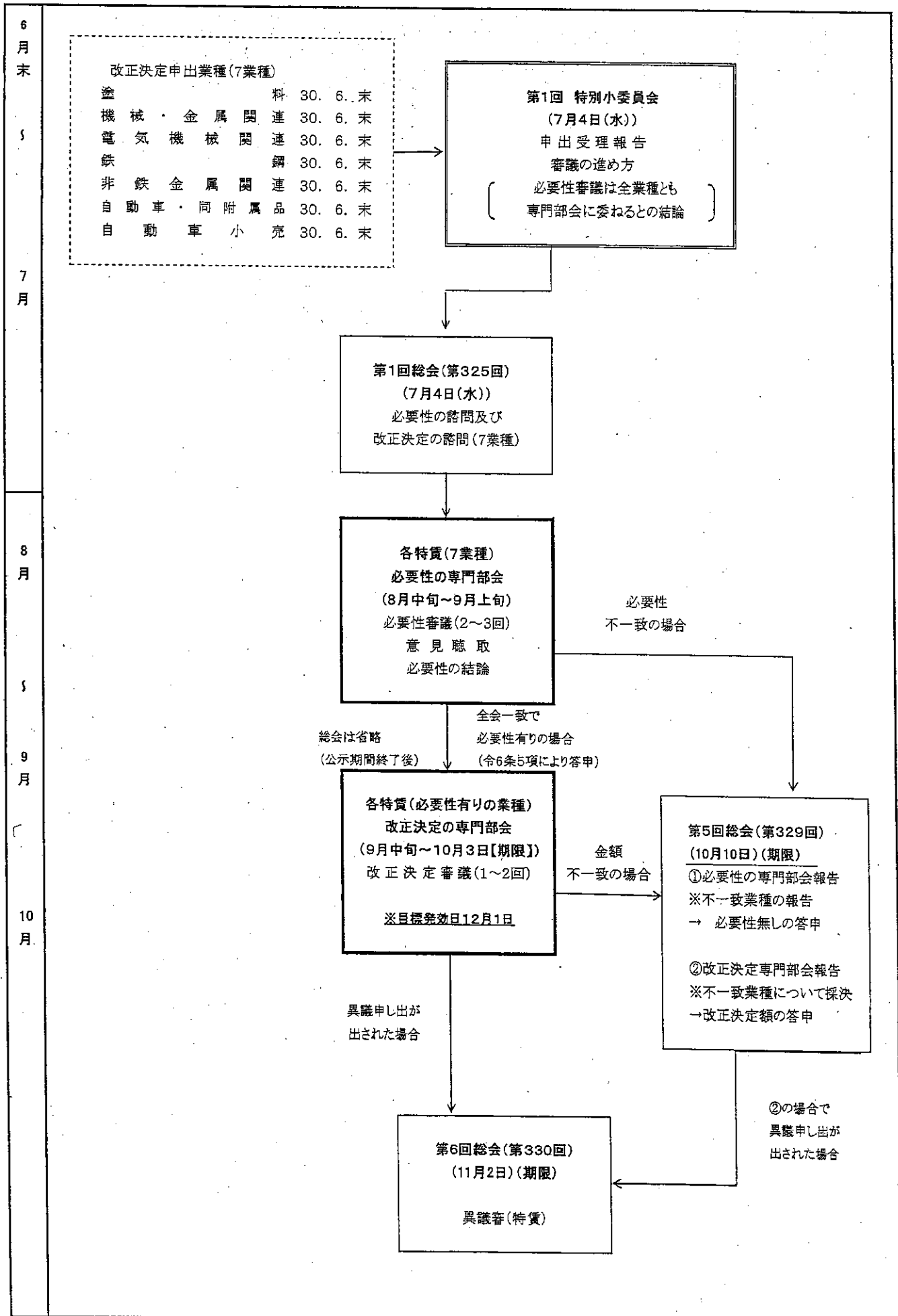
平成30年度特定最低賃金の審議に関する申し合せ事項 (案)

大阪地方最低賃金審議会運営小委員会は、特定最低賃金における審議
に関し、下記のとおり申し合せをする。

記

特定最低賃金に係る発効日については、平成30年12月1日を発効
日とすることを目標とする。

平成30年度 特定最低賃金改正申出に係る審議の流れ(案)



平成30年度特定最低賃金の改正決定に係る申出状況

平成30年6月29日現在

最低賃金の件名及び産業分類	意向改正	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)	平成30年2月28日 平成30年6月29日	日本化学工業グループ産業労働組合連合会 J E C 連合大阪地方連絡会議 議長 安藤 貴之	1,844	1,120 (60.7%)	労働協約ケース
大阪府鉄鋼業最低賃金 (E22, L7282)	平成30年2月28日 平成30年6月29日	基幹労連大阪府本部 委員長 佐々木 栄一 J A M 大阪 執行委員長 菊地 栄男	19,346	6,863 (35.5%)	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)	平成30年2月28日 平成30年6月29日	J A M 大阪 執行委員長 菊地 栄男 基幹労連大阪府本部 委員長 佐々木 栄一	66,093	27,759 (42.0%)	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)	平成30年2月28日 平成30年6月29日	J A M 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 上辻 文仁	13,136	7,685 (58.5%)	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)	平成30年2月28日 平成30年6月29日	電機連合大阪地方協議会 議長 山本 一志	53,372	38,258 (71.7%)	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)	平成30年2月28日 平成30年6月29日	全電線・住友電工労働組合大阪支部 執行委員長 馬場 猛 アルミ三井労働組合 議長 西崎 久恭 全国伸銅労働組合連合会 会長 森 義仁	6,013	4,142 (68.9%)	公正競争ケース
大阪府自動車小売業最低賃金 (1590, 591 (15914を除く), L7282)	平成30年2月28日 平成30年6月29日	自動車総連大阪地方協議会 議長 上辻 文仁	23,537	10,200 (43.3%)	労働協約ケース

※ 労働者数は、「平成26年経済センサス(基礎調査)」、「平成27年大阪の工業」及び「平成26年大阪府商業統計調査」から算出する。

平成30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					
6月		6月15日(金)9:00~ 第1回運営小委員会 ・審議会の進め方について			
7月	7月4日(水)15:30~ 第1回総会(第325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4日(水)14:30~ 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 〔必要性審議は専門部会に 委ねるとの諮問〕	7月4日(水) ~7月12日(木) ↓ (地域・特賃) 計8業種	7月4日(水) ~7月19日(木) ↓ (地域)	
	7月24日(火)PM 地域別専門部会委員による 実地視察	7月25日(水)10:00~ 第1回地域別専門部会 ・部会長等の選出 ・審議の進め方 ・H29答申附帯事項に対する 行政取組報告			
	7月27日(金)10:00~ 第2回総会(第326回) ・中賃の目安を伝達 ・意見の陳述(地賃) ・H29答申附帯事項に対する 行政取組報告	7月30日(月)~8月2日(木) 第2回~第5回地域別専門部会 ・目安を踏まえた審議 ・具体的な額の審議 ※8月3日(金)第6回(予備日)			
8月	8月3日(金)15:00~ 〔8月6日(月)【期限】〕 第3回総会(第327回) ・地域別専門部会結果報告 あるいは ・地域別最賃改正決定採決 →答申	8月中旬~9月上旬頃 各特賃の必要性専門部会 第1回~結審(全会一致) (2~3回程度) ・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月中旬 ↓ (特賃・必要性 有りとなった業 種から順次、 公示する。)	8月3日(金) ~8月20日(月) ↓ (地域別) (10月1日発効の場合は 指定発効となる)
	8月21日(火)10:00~ 〔8月22日(水)【期限】〕 第4回総会(第328回) ・異議の申出に係る諮問及び 答申 ※目標発効日:10月1日	9月中旬~10月3日(水)【期限】 各特賃の改正決定専門部会 第1回~結審(全会一致) (1~2回程度) ・改正決定審議 ※目標発効日:12月1日			9月下旬 ~10月 ↓ (特賃・改正決 定答申となった 業種から順次、 公示する。)
9月					
10月	10月10日(水)【期限】 第5回総会(第329回) ・不一致審 ・必要性不一致の場合の審 議・答申 ・改正決定不一致の場合の 審議・答申・答申				
	11月2日(金)午前【期限】 第6回総会(第330回) ・異議審				

⑤

厚生労働省発基 0626 第1号
平成 30 年 6 月 26 日

中央最低賃金審議会

厚生労働大臣 加藤 勝信

平成 30 年度地域別最低賃金額改定の目安について、働き方改革実行計画（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）に配慮した、貴会の調査審議を求める。

働き方改革実行計画

(平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定)

<関係部分抜粋>

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義**(1) 経済社会の現状**

4 年間のアベノミクス（大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略）は、大きな成果を生み出した。名目 GDP は 47 兆円増加し、9%成長した。長らく言葉すら忘れられていたベースアップが 4 年連続で実現しつつある。有効求人倍率は 25 年ぶりの高い水準となり、史上初めて 47 全ての都道府県で 1 倍を超えた。正規雇用も一昨年増加に転じ、26 か月連続で前年を上回る勢いである。格差を示す指標である相対的貧困率が足元で減少しており、特に調査開始以来一貫して増加していた子供の相対的貧困率は初めて減少に転じた。日本経済はデフレ脱却が見えてきており、実質賃金は増加傾向にある。

(中略)

(2) 今後の取組の基本的考え方

日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革である。「働き方」は「暮らし方」そのものであり、働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革である。多くの人々が、働き方改革を進めていくことは、人々のワーク・ライフ・バランスにとっても、生産性にとっても好ましいと認識しながら、これまでトータルな形で本格的改革に着手することができてこなかった。その変革には、社会を変えるエネルギーが必要である。

安倍内閣は、一人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求する。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変えようとするものである。

改革の目指すところは、働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにすることである。多様な働き方が可能な中において、自分の未来を自ら創っていくことができる社会を創る。意欲ある方々に多様なチャンスを生み出す。

日本の労働制度と働き方には、労働参加、子育てや介護等との両立、転職・再就職、副業・兼業など様々な課題があることに加え、労働生産性の向上を阻む諸問題がある。「正規」、「非正規」という 2 つの働き方の不合理な処遇の差は、正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規」労働者に起

こさせ、頑張ろうという意欲をなくす。これに対し、正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されていると納得感が生じる。納得感とは労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要であり、それによって労働生産性が向上していく。また、長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因になっている。これに対し、長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間（マンアワー）当たりの労働生産性向上につながる。さらに、単線型の日本のキャリアパスでは、ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。これに対し、転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立すれば、労働者が自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計できるようになり、付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にもつながる。

働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段である。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。個人の所得拡大、企業の生産性と収益力の向上、国の経済成長が同時に達成される。すなわち、働き方改革は、社会問題であるとともに、経済問題であり、日本経済の潜在成長力の底上げにもつながる、第三の矢・構造改革の柱となる改革である。

雇用情勢が好転している今こそ、働き方改革を一気に進める大きなチャンスである。政労使が正に3本の矢となって一体となって取り組んでいくことが必要である。多様かつ柔軟な働き方が選択可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない。世の中から「非正規」という言葉を一扫していく。そして、長時間労働を自慢するかのような風潮が蔓延・常識化している現状を変えていく。さらに、単線型の日本のキャリアパスを変えていく。

人々が人生を豊かに生きていく。中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てるようになる。そうなれば、日本の出生率は改善していく。働く人々の視点に立った働き方改革を、着実に進めていく。

(中略)

3. 賃金引上げと労働生産性向上

(1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善

アベノミクスの三本の矢の政策によって、デフレではないという状況を

作り出す中で、企業収益は過去最高となっている。過去最高の企業収益を継続的に質上げに確実につなげ、近年低下傾向にある労働分配率を上昇させ、経済の好循環をさらに確実にすることにより総雇用者所得を増加させていく。

このため、最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円になることを目指す。このような最低賃金の引き上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

また、中小・小規模事業者の取引条件を改善するため、50年ぶりに、下請代金の支払いについて通達を見直した。これまで下請事業者の資金繰りを苦しめてきた手形払いの慣行を断ち切り、現金払いを原則とする。近年の下請けいじめの実態を踏まえ、下請法の運用基準を13年ぶりに抜本改定した。今後、厳格に運用し、下請け取引の条件改善を進める。産業界には、これを踏まえた自主行動計画に基づく取組の着実な実施を求めていく。このフォローアップのため、全国に配置する下請けGメン（取引調査員）による年間2,000件以上のヒアリング調査などにより、改善状況を把握し、課題が確認されれば、自主行動計画の見直し要請など、必要な対応を検討し、実施する。

(2) 生産性向上支援など質上げしやすい環境の整備

質上げに積極的な企業等を後押しするため、税制、予算措置など質上げの環境整備に取り組む。具体的には、質上げに積極的な事業者を、税額控除の拡充により後押しする。また、生産性向上に資する人事評価制度や賃金制度を整備し、生産性向上と質上げを実現した企業への助成制度を創設する。

さらに、生産性向上に取り組む企業等への支援を充実させるため、雇用保険法を改正して雇用安定事業と能力開発事業の理念に生産性向上に資することを追加するとともに、雇用関係助成金に生産性要件を設定し、金融機関との連携強化を図るなどの改革を行う。

経済財政運営と改革の基本方針 2018
(平成 30 年 6 月 15 日閣議決定)

<関係部分抜粋>

第 1 章 現下の日本経済

1. 日本経済の現状と課題、対応の方向性

(1) 日本経済の現状と課題

① 経済財政の現状

5 年半に及ぶアベノミクスの推進により、日本経済は大きく改善している。デフレではない状況を作り出す中で、名目 GDP と実質 GDP がともに過去最大規模に拡大した。政権交代以降、景気回復は、緩やかではあるが長期間にわたって継続しており、今回の回復の長さは戦後 2 番目となっている可能性が高い。

こうした中、成長から分配への経済の好循環は着実に回りつつある。企業収益は過去最高を記録し、設備投資は、リーマンショック前の水準を超えて拡大しており、製造業、非製造業ともに増加している。企業部門の改善は、家計部門に広がり、国民生活に密接に関わる雇用・所得環境も大きく改善している。有効求人倍率は、1970 年代前半以来 44 年ぶりの高さとなり、全都道府県で 1 を超える状態が続くとともに、失業率は 25 年ぶりの水準まで低下している。労働参加率は女性や高齢者を中心に上昇し、人口減少下にあっても、就業者数は 5 年で 251 万人増加した。一方で、企業の人手不足感は、バブル期以来の水準にまで強まっている。

賃金は、春季労使交渉では、中小企業を含め、定期昇給を含む月例ベースで 2% 程度の高い上昇が続いている。多くの企業で 5 年連続のベースアップが行われ、2018 年についてはその額も大半で前年を上回っているほか、賞与・一時金も前年を大きく上回る水準となっており、年収ベースで 3% 以上の積極的な賃上げが行われている。雇用・所得環境の改善が続く下で、GDP の約 6 割を占める個人消費の伸びは、2017 年度には 3 年連続のプラスとなり、力強さには欠けるものの、持ち直しが続いている。

景気回復が長期にわたり続いていることにより、日本経済は、デフレ脱却への道筋を確実に進んでいる。リーマンショック以降マイナス基調が続いていた需給ギャップは縮小し、2017 年に入ってプラス基調に転じている。傾向として、内外需要の増加により現実の GDP が経済の供給力（潜在 GDP）を上回って推移する状態にあるとみられる。この中で、消費者物価上昇率は、足元ではエネルギー価格の上昇等の影響があるものの、幅広い品目で上昇し、基調として緩やかに上昇している。日本銀行は、2% の物価安定目標の下、金融緩和を推進し、目標をできるだけ早期に実現することを目指すこととしている。

財政面では、国・地方の歳入は、2014年4月の消費税率の5%から8%への引上げや景気回復の継続に伴い増加する一方、歳出は、2016年度から2018年度の集中改革期間における一般歳出等の目安に沿った予算編成が行われ、国・地方の基礎的財政収支（プライマリー・バランス。以下「PB」という。）は、2012年度の▲5.5%から2018年度には▲2.9%と赤字幅が縮小する見込みとなっている。しかしながら、経済・財政再生計画（以下「再生計画」という。）¹策定当初の見込みと比べると、成長低下に伴い税収の伸びが当初想定より緩やかだったことや、消費税率の8%から10%への引上げの延期、補正予算の影響により、PBの改善は遅れ²、さらに、「新しい経済政策パッケージ」³において、人づくり革命の安定的財源を確保するために、2019年10月に予定されている消費税率引上げ分の使い道の見直しを行った。これらの要因等により、2020年度のPB黒字化目標の達成は困難となった。また、債務残高対GDP比は、2012年度末の179.2%から2018年度末には187.8%へと緩やかに上昇する見込みである。

中長期的な視野に立つと、人口減少・少子高齢化は、経済再生と財政健全化の両面での制約要因となり続ける。2024年には歴史上初めて50歳以上の人口が5割を超えることになる⁴。その後も、若年人口や生産年齢人口が急速に減少していく一方、高齢者人口は2040年頃のピークに向け増加を続け、75歳以上の後期高齢者の総人口に対する比率は2030年頃には2割に近づく。この中で、女性や高齢者の労働参加が進んだ場合でも、2030年までに就業者数は減少に転じている可能性が高い。このような、人口減少の加速化、平均寿命の延伸、高齢者像の変化など様々な経済社会の変化を踏まえ、年齢による画一的な考え方やそれに基づく制度を見直す必要がある。その際、人生100年時代の到来を見据え、個人や企業の役割、社会保障教育、住宅政策や労働政策、さらにはマイナンバー制度の利活用やテクノロジーの飛躍的発展との関係を踏まえた幅広い視点に立った議論が求められる。

② 今後の課題

需給ギャップが縮小しプラス基調に転じている一方で、潜在成長率は、労働力人口の高まり等により改善しているものの、労働生産性の伸びが傾向的に低下してきたことから足元で1%程度にとどまっているとみられ、その引上げが持続的な経済成長の実現に向けた最重要課題となっている。需給ギャップの縮小は、人手不足感の高まりという形に表れ、中堅企業・中小企業・小規模事業者において特に強まっている。少子高齢化が中長期的に経済成長を制約する要因となる中で、人手不足に対処しつつ、この制約を克服し、持続的な成長経路

¹ 「経済財政運営と改革の基本方針2015～経済再生なくして財政健全化なし～」(平成27年6月30日閣議決定)第3章

² 「経済・財政一体改革の中間評価」(平成30年3月経済・財政一体改革推進委員会)より。

³ 「新しい経済政策パッケージ」(平成29年12月8日閣議決定)

⁴ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」における出生中位・死亡中位推計より。

を実現していくためには、質・量の両面での人材の確保とともに、イノベーション力の強化など生産性の向上により経済のサプライサイドを強化し、潜在成長率を高めていくことが急務である。

また、経済の好循環の拡大に向けては、生産性の向上を、分配面においても力強く継続的な賃金上昇、所得の拡大につなげ、デフレ脱却を確実なものとする必要がある。加えて、成長の果実を都市から地方、大企業から中小企業へ波及させるとともに、多様な働き方の下で、若者も高齢者も、女性も男性も、障害や難病のある方々も、一度失敗を経験した人も、誰しもが活躍できる社会を実現することが不可欠である。

少子高齢化は、経済面で成長の制約要因であるとともに、財政面においては、若年人口の減少による医療費等の減少という側面がある一方で、社会保障の支え手の減少や、高齢者の医療・介護費による歳出増加圧力を通じて財政健全化の足かせとなる。特に若年層に強い社会保障に対する将来不安や、社会保険料の負担増、教育費用など子育て負担は、現役世代の消費意欲を抑制し、個人消費の回復が力強さを欠く要因にもなっている。全世代型社会保障を確立し、その持続性を確保する観点から、歳出改革の加速・拡大を図るとともに、2019年10月に予定されている消費税率の8%から10%への引上げを実施し、少子化対策や年金、医療、介護に対する安定的な財源を確保することが課題である。

財政健全化に向けては、これまでの目標である2020年度のPB黒字化の達成が困難となったが、PB黒字化を目指すという目標を堅持し、この「経済財政運営と改革の基本方針2018（仮称）」において、その達成時期を明示するとともに、裏付けとなる新たな計画を提示し、これを実行に移していくことが必要である。

(中略)

第2章 力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組

少子高齢化が進む中、持続的な成長経路の実現に向けて潜在成長率を引き上げるため、サプライサイドの改革として、一人ひとりの人材の質を高める「人づくり革命」と、成長戦略の核となる「生産性革命」に最優先で取り組むとともに、働き方改革を推進していく。

すなわち、「人づくり革命」により、人生100年時代を見据え、誰もがいくつになっても活躍することができる社会を構築する。

「生産性革命」により、過去最高の企業収益を設備投資などにつなげるとともに、AI、IoT、ロボットなど第4次産業革命の社会実装による「Society 5.0」の実現を進める。

働き方改革により、誰もが生きがいを感じて、いくつになってもその能力を思う存分発揮できる社会を実現する。

また、現下の深刻な人手不足を踏まえ、専門的・技術的な外国人材の受け入れを進める。

経済の好循環を地域に広げていくため、地域経済を支える中小企業への支援などを通じて地域に雇用を確保し、新しいひとの流れを生み出すことで、地方創生を実現する。

1. 人づくり革命の実現と拡大

(中略)

(1) 人材への投資

(中略)

④ リカレント教育

(中略)

○ 生産性向上のためのコンサルタント人材の養成

大学、業界団体、金融機関、商工会議所その他の民間団体に委託し、生産管理の実務経験を有する製造業のOBやシニア人材を、生産性改善を行うコンサルタントとして育成し、派遣する。

(中略)

3. 働き方改革の推進

一億総活躍社会の実現のための最大のチャレンジである働き方改革を推進し、働く人の視点に立って、一人ひとりの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する。このため、戦後の労働基準法⁵制定以来、70年ぶりの大改革を行う。

この際、今般の労働制度の改革は中小企業をはじめ企業活動に与える影響に配慮する必要があるため、その施行までの十分な準備期間を確保することとし、長時間労働の是正のための規定の施行は2019年4月1日（中小企業への適用は2020年4月1日）、同一労働同一賃金の実現のための規定の施行は2020年4月1日（中小企業への適用は2021年4月1日）、高度プロフェッショナル制度の創設のための規定の施行は2019年4月1日とする等の措置を講ずる。

また、中小企業・小規模事業者の労働法制に対する理解を深めるため、今般の制度改革の内容をはじめ、労働法制の周知徹底を図る。中小企業・小規模事業者がワンストップで相談できる窓口として全国47都道府県に働き方改革推進支援センター⁶を設置し、中小企業支援機関とも連携しつつ、社会保険労務士の派遣等により個別相談に当たる。労働基準監督署においては、特別チームを編成して中小企業・小規模事業者の相談に丁寧に対応するとともに、指導においては、中小企業・小規模事業者における労働時間の動向、人材の確保の状況、

⁵ 「労働基準法」(昭和22年法律第49号)

⁶ 働き方改革推進支援センターでは、営利企業以外の社会福祉法人等の相談にも対応する。

取引の実態その他の事情を踏まえ、まずは自主的な改善を促す。これらの事項については、働き方改革の基本的考え方として、今般の制度改革に基づき今後策定する基本方針にも盛り込む。

さらに、中小企業・小規模事業者の労務管理面での丁寧な支援、生産性向上に資するより一層の設備投資・ITの導入、人手確保に向けた地域内外の多様な人材とのマッチングなどが促進されるよう切れ目なく取り組む。あわせて、大企業における働き方改革のしわ寄せにより、中小企業・小規模事業者の働き方改革や賃上げが妨げられることのないよう、取引関係の実態把握に努めるとともに、取引条件の改善に向け、下請け取引対策の強化、産業界における自主行動計画の着実な実行と策定業種の拡大、下請Gメンの体制強化などに積極的に取り組む。

加えて、地域の実情に即した働き方改革を進めるため、「地方版政労使会議」などを活用し、地方自治体、労使その他の関係者間の連携体制を整備する。

働き方改革は、労働法制の問題だけではなく、過剰サービスの抑制により生産性を高めるなどの社会の仕組みづくりも大切であり、啓発普及を図る。

なお、裁量労働制については、現行制度の施行状況を把握した上で、対象業務の範囲や働く方の健康確保措置等について、労働政策審議会で検討を行うとともに、指導を徹底する。

(中略)

(4) 最低賃金の引上げ等

最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円になることを目指す。

また、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境を整備するため、生活衛生業など最低賃金の引上げによる影響が大きい業種を対象に、生産性や収益向上のための相談事業を実施するとともに、下請中小企業振興法に基づく振興基準の徹底により、親事業者が下請事業者からの労務費上昇に係る取引対価見直しの協議要請に応じることを促すなどの取組を行う。

6. 地方創生の推進

(中略)

(2) 中堅・中小企業・小規模事業者への支援

地域経済の中核を担う中堅・中小企業・小規模事業者は深刻な人手不足に直面しており、量・質双方での人材確保への支援を図るとともに、生産性向上や経営に対する支援を強化する。

具体的には、人材の確保に向けて、即戦力となる中核人材の確保を支援するとともに、若者・女性・高齢者などの潜在的労働力の活用を促進する。既存人

材の育成や、経営支援機関の人材発掘支援機能の強化等に取り組む。

生産性の向上のため、「中小サービス等生産性戦略プラットフォーム」の活用による3年間で約100万社のITツールの導入や、生産現場へのIoT・ロボットの導入・利用を促進するとともに、自動車の電動化等の新たな成長分野への進出に関する支援を行う。地域の中核企業が地域の特性を活かして高い付加価値を創出し、地域経済を牽引する事業について、各種の支援策を集中的に投入し、3年間で2000社程度の支援を目指すとともに、小規模企業振興基本計画⁷の改定により、地域の産業実態に応じた支援の在り方を示す。

経営支援を強化するため、金融機関による担保・保証に依存しない融資の促進を通じて金融仲介機能を一層発揮させるとともに、商工会・商工会議所・よろず支援拠点などの支援機関による支援内容の充実などに取り組む。事業承継については、拡充された事業承継税制に加え、M&Aの支援強化等、承継前後のシームレスな支援を実施する。小規模事業者・個人事業主の承継に係る予算や税といった総合的な支援や大企業・中堅企業との連携等を進める。また、中小企業・小規模事業者に関連する行政手続を簡素化する。

(中略)

第3章 「経済・財政一体改革」の推進

3. 新経済・財政再生計画の策定

(1) 基本的考え方

(中略)

- ② 需給ギャップが縮小する中、600兆円経済を実現するためには、サプライサイドの強化が不可欠である。生産性革命、人づくり革命などに経常的に必要となる予算は当初予算に計上し、重点的に取り組むとともに、中長期の視点に立ち、将来の成長の基盤となり豊かな国民生活を実現する波及効果の大きな投資プロジェクトを計画的に実施する。成長と分配の好循環拡大に向け、可処分所得の拡大、企業の設備・研究・人材への継続的な投資拡大等に向けた取組を推進する。

(中略)

4. 主要分野ごとの計画の基本方針と重要課題

(中略)

(5) 税制改革、資産・債務の圧縮等

(中略)

⁷ 「小規模企業振興基本計画」(平成26年10月3日閣議決定)

(税制改革)

個人所得課税や資産課税について、働き方改革や人生100年時代を見据え、再分配機能の向上や働き方の多様化への対応、格差の固定化防止等の観点から、累次の改正の効果も見極めつつ、引き続き丁寧に検討を進める。

企業に対し、これまで進めてきた成長志向の法人税改革の活用等により、賃上げや生産性向上への取組を促すとともに、租税特別措置について、毎年度、適用状況や政策効果を見極めながら必要な見直しを行う。

国際協調を通じた「BEPSプロジェクト」の勧告の着実な実施を通じて、グローバルな経済活動の構造変化及び多国籍企業の活動実態に即した国際課税制度の再構築を進めていく。あわせて、税務当局間の情報交換を一層推進する。

ICTの更なる活用等を通じて、納税者が簡便・正確に申告等を行うことができるよう納税環境の利便性を高めるとともに、社会全体のコスト削減及び企業の生産性向上を図る観点から、税務手続の電子化を一層推進する。グローバル化やICT化が急速に進展する中で、適正・公平な課税を実現し、税に対する信頼を確保するため、制度及び執行体制の両面からの取組を強化する。

(中略)

第4章 当面の経済財政運営と2019年度予算編成に向けた考え方

我が国経済は、企業部門の改善が家計部門に広がり、好循環が進展する中で緩やかに回復しており、今後も、海外経済の回復が続く下で、各種政策の効果もあいまって、雇用・所得環境が更に改善し、民需を中心とした景気回復が期待される。ただし、先行きのリスクとして、通商問題の動向を含む海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響等には留意する必要がある。

政府は、少子高齢化という最大の壁に立ち向かい、持続的な経済成長を実現していくため、人づくり革命及び生産性革命を実現・拡大し、潜在成長率の引上げを進めるとともに、成長と分配の経済の好循環の拡大を目指す。2019年10月1日における消費税率の10%への引上げを確実に実現できる経済環境を整備するとともに、消費税率引上げによる需要変動の平準化に万全を期す。

日本銀行には、2%の物価安定の目標の下、金融緩和を推進し、目標をできるだけ早期に実現することを期待する。

(以下、略)

未来投資 戦略 2018
(平成 30 年 6 月 15 日閣議決定)

<関係部分抜粋>

第 1 基本的視座と重点施策

1. 基本的考え方

(1) はじめに

昨年末の「新しい経済政策パッケージ」(平成 29 年 12 月 8 日閣議決定)では、2020 年までの 3 年間に生産性革命・集中投資期間とし、大胆な税制、予算、規制改革などあらゆる施策を総動員することとした。「Society 5.0」の実現に向けて、最先端の取組を伸ばし、日本経済全体の生産性の底上げを図るため、様々な施策を講じることとした。

「未来投資戦略 2018」では、この半年間の検討を踏まえて各種の施策の着実な実施を図りつつ、成長戦略のスコープとタイムフレームを広げて、第 4 次産業革命の技術革新を存分に取り込み、「Society 5.0」を本格的に実現するため、これまでの取組の再構築、新たな仕組みの導入を図る。

(中略)

第 2 具体的施策

(中略)

3. 中小企業・小規模事業者の生産性革命の更なる強化

(中略)

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) 中小企業・小規模事業者の IT などの先端設備の投資促進 (横の軸)

- ・本年 5 月に成立した生産性向上特別措置法に基づき創設した固定資産税の負担減免の措置について、自治体の自主性に配慮しつつ、活用を促進するとともに、これに積極的に取り組む自治体に所在する中小企業・小規模事業者に対して、「ものづくり・商業・サービス補助金」などの支援施策との相乗効果が発揮されるよう取り組む。
- ・生産性向上に必要な IT 導入を強力に支援するため、本年 2 月に設立した「中小サービス等生産性戦略プラットフォーム」や、認定情報処理支援機関を活用し、身近な支援機関におけるサイバーセキュリティを含む「IT リテラシー」の向上を図ること等により、中小企業の経営改善と連携した IT 支援体制を強化

する。

- ・「スマートものづくり応援隊」について、製造業の IoT・ロボット導入や新領域進出を支援する専門家派遣を本格化し、サービス業への展開も検討する。ロボット導入を支援する人材を平成 32 年までに 3 万人に倍増させる。ロボットシステム全体の設計を統括する高度人材のスキル標準を本年度に策定し、教育プログラムの検討を進める。

ii) 各業種における生産性向上の具体的な取組の促進（縦の軸）

- ・中小企業等経営強化法に基づく業種の特性に応じた生産性の向上を強化するため、実施状況のフォローアップを踏まえ、生産性の低い業種の指針の策定、事業者の計画認定拡大を進めるとともに、事業者団体との連携・推進体制づくりを進める。
- ・以下の業種別施策を含めた業種の特性に応じた生産性向上の取組と、上記 i) の各種施策との相乗効果が発揮されるよう、中小企業政策としての横串を刺しながら、関係省庁・業界団体等の連携体制を強化し、各業種における生産性向上施策の実効性を高める。
 - －【建設】 社会保険加入の徹底や現場技術者の配置要件の合理化、受発注者双方の責務の明確化等について関係法令の改正を含めた検討を行うとともに、建設キャリアアップシステムの本年秋の稼働や施工時期の平準化などの取組を推進する。
 - －【運輸】 「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」に基づき、荷主等におけるトラックの予約受付システムの導入促進等を図る「ホワイト物流」実現国民運動（仮称）を展開することや、標準貨物自動車運送約款等の改正内容を周知徹底することなど、労働生産性の向上、取引環境の適正化等を強力に推進する。
 - －【介護、生活衛生業】コンサルティングにより IT 化・ロボット導入等による生産性向上のモデル事例を創出し、その横展開に資するよう、ガイドラインを策定するなどの取組を本年度より実施する。
 - －【外食・中食】 IT 導入補助金等の活用の必要性やシステムの見直し等についてコンサルティングを行い、生産性向上モデル事例を創出するとともに、業界団体と連携しつつ、セミナー・ワークショップ等を通じてそれらの事例を横展開する。
 - －【卸・小売業】 電子タグを活用したサプライチェーンでのデータ利活用のためのルール整備や情報フォーマットの標準化を行う。

iii) 円滑な事業承継や創業支援等、適切な新陳代謝

- ・中小企業・小規模事業者の円滑な世代交代を通じた生産性向上を図るため、今後 10 年程度を集中実施期間として取組を強化する。抜本拡充された事業承継

税制に加え、M&Aの支援強化など、承継前後のシームレスな支援を実施する。小規模事業者・個人事業主の承継に係る予算や税といった総合的な支援や大企業・中堅企業との連携等を進める。

- ・本年5月に改正した産業競争力強化法に基づく市町村を中心として行う創業支援等事業計画の実施を通じて、創業無関心者層に対する創業に関する普及啓発の取組を拡大するとともに、副業・兼業を通じた創業を促進する。また、金融機関を含めた創業支援ネットワーク等を活用し、創業や事業承継等の課題解決の優良事例の横展開を図る。

Ⅳ) 中小企業支援機関の強化

- ・商工会・商工会議所、士業専門家、地域金融機関、よろず支援拠点、事業引継ぎ支援センターなどの支援機関について、「見える化」を一層進めるため、具体的な取組・実績の紹介等の仕組みを「ミラサポ」に導入するとともに、経営革新等支援機関の検索システムを本年度までに構築し、来年度より運用を開始する。
- ・中小企業支援機関による経営支援活動の質の維持・向上を図るため、本年5月に改正した中小企業等経営強化法に基づき、経営革新等支援機関の認定有効期間（5年間）を導入する。また、よろず支援拠点について、本年度より、他機関との連携による課題解決件数や地域における認知度も考慮した実績評価を行う。
- ・金融機関が、過度に担保・保証に依存せず事業性評価や生産性向上に向けた経営支援に十分取り組むよう、以下の施策を通じて、金融仲介機能の適切な発揮を促す。
 - －金融機関による顧客企業の価値向上に資するアドバイスやファイナンスの提供を促進するため、事業承継時も含めた「経営者保証に関するガイドライン」（平成25年12月5日経営者保証に関するガイドライン研究会策定）の活用状況をはじめとする各金融機関の金融仲介の取組状況を客観的に評価できる指標群(KPI)の素案を本年夏を目途に策定し、金融機関の「見える化」を推進する。
 - －上記KPIとともに、上記ガイドラインのQ&Aの見直し等により、事業承継時を含め、同ガイドラインを融資慣行としてより一層浸透・定着させる。あわせて金融機関との適切な対話に向けた中小企業の取組への支援策を講ずる。
 - －民間金融機関と政府系金融機関、地域活性化ファンドとの連携・協業による企業支援強化を促進させる。
 - －中小企業向けリース契約における経営者保証の実態について、本年度中に調査を実施する。当該調査結果を踏まえ、同契約時の経営者保証に係るガイドラインの策定や業界の取組状況の「見える化」等を検討する。

v) 経営人材や中核人材の確保など人材・ノウハウ支援の強化

- ・副業・兼業・出向などの多様な人材活用方法による中小企業・小規模事業者の中核人材確保策の普及促進や、持続的なマッチングスキームの確立に向け、関係省庁や中小企業支援機関、地域金融機関、大学、NPO法人など地域に根差した機関とも連携し、本年度中に複数のモデル先進事例を創出しつつ、全国各地での横展開を目指す。
- ・本年5月に成立した株式会社地域経済活性化支援機構法の一部を改正する法律に基づく地域経済活性化支援機構(REVIC)の支援・出資決定期限等の3年延長に伴い、地域金融機関の企業支援能力の強化を図るため、ファンドの共同運営や専門家派遣、日本人材機構を通じた経営人材の紹介などの人材・ノウハウ支援に重点的に取り組むとともに、地域金融機関における両機構の一層の活用を促す。

vi) 地域中核・成長企業の投資拡大・生産性向上、地域での戦略的取組

- ・地域未来投資促進法を活用し3年間で2,000社程度の支援を目指す。地域経済分析システム(RESAS)等により「地域未来牽引企業」等の地域中核企業等の発掘やフォローアップを行い、予算(地方創生推進交付金を含む。)、税制、金融、規制の特例などの支援策を重点投入するとともに、地域の支援機能の強化を含め、更なる施策の展開を図る。
- ・中心市街地・商店街の活性化等のため、観光資源の整備、まちづくりに関わる推進体制の強化、人材の確保・育成や、地域へのインパクト・波及効果の高い民間投資等を促進する。
- ・産学金官の連携により、地域金融機関からの融資等と合わせて、地域資源をいかした創業や既存事業の新分野展開を後押しする地域経済循環創造事業交付金を活用し、地方創生を推進する。
- ・「新輸出大国コンソーシアム」による販路開拓支援や、地域毎の支援機関、日本貿易振興機構(JETRO)等による支援体制強化及び在外公館等による海外進出支援を行うことにより、中小企業の海外展開を支援する。
- ・「小規模企業振興基本計画」の改定の議論に合わせ、成長企業への重点的支援、サプライチェーンの維持、地域のブランド化、産地産業の活性化、公共的サービスの提供など、地域の面的課題に取り組む小規模事業者の持続に向けた支援の在り方を検討しつつ、都道府県、市町村とも連携した地域一体となった支援体制の強化・確立を目指す。
- ・地域における人口減少等による需要減少や、グローバル競争の激化など、経済・社会構造そのものが大きく変化する中、地域にとって不可欠な基盤的サービスの確保、地域等での企業の経営力の強化、公正かつ自由な競争環境の確保、一般利用者の利益の向上等を図る観点から、競争の在り方について、政府全体として検討を進め、本年度中に結論を得る。

vii) 中小企業・小規模事業者の生産性革命に向けた環境整備

- ・下請等中小企業の取引条件改善に向けて、下請代金支払遅延等防止法の厳正な運用に加え、「自主行動計画」の着実な実行を促しつつ策定業種の拡大を図る。下請Gメンの体制を強化し、年4,000件以上の調査による実態把握を徹底する。働き方改革による下請事業者へのしわ寄せ懸念等を踏まえ、下請中小企業振興法「振興基準」を改正する。
- ・事業継続に積極的に取り組む企業等を第三者が認証する「国土強靱化貢献団体認証制度」について、共助の機能を発揮させるため社会貢献の観点を含めるよう本年夏に拡充するとともに、中小企業等向けの事業継続ノウハウ集を充実する等、民間部門の国土強靱化の取組を推進する。
- ・中小企業があらゆる支援情報にワンストップでアクセスすることのできるプラットフォームの構築に本年度に着手し、順次サービスを開始する。
- ・中小企業予算の執行の柔軟性・弾力性を高める方策について引き続き検討する。

2-2. 人材の最適活用に向けた労働市場改革

(中略)

(3) 新たに講ずべき具体的施策

(中略)

ii) 生産性を最大限に発揮できる働き方の実現

(中略)

③ 最低賃金の引上げ

- ・最低賃金について、年率3%を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げ、全国加重平均が1,000円となることを目指す。中小企業等における生産性の向上に資する設備投資等の促進など、賃金・生産性向上に向けた支援を行うとともに、生活衛生関係事業者向けの収益力向上セミナー等を推進する。

(以下、略)

2017年10月24日

厚生労働省大阪労働局
局長 田畑 一雄 殿

全日本建設交通一般労働組合
大阪トラック部会
部会長 菅野 光夫

トラック運転者の労働環境改善を求める要請書

肅啓

さて、私たちが従事するトラック運輸産業の労働環境は、依然として厳しい状況にあります。また、他産業よりも長時間労働、低賃金であること、運転免許制度の相次ぐ変更により若年層の労働力は不足しており、一方で高齢化に歯止めがかからないばかりか、高齢化が大きな要因となる休業4日以上の労働災害（主に転落・転倒）が増加の一途を辿っているのが現状です。

このような状況を改善すべく貴局に下記事項について要請致します。善処いただきますようお願い申し上げます。

記

- 1、「自動車運転者の労務改善基準告示」を、ILO153条約や同161号勧告、「過労死認定基準」などの関連から、抜本的な改正及び法制化に尽力されること。
- 2、道路貨物運送業（トラック産業）の特定最低賃金の新設における審議会の設置等の要件については、最低賃金法第1条の趣旨に基づき改正されるよう尽力されること。
- 3、道路貨物運送業での貴局の監査内容（主に最低賃金・労働時間・36協定・休日取得・賃金台帳の整備等）及び特に大阪運輸支局との相互通報の取り組みについて、公表されること。
- 4、道路貨物運送業での労働災害や重大事故惹起事業者に対し、その背景を含めた原因究明を徹底調査し公表されること。また、再発防止（荷主や荷主の配送先を含む）に向けた指導の徹底と指導に従わない事業者へ、国土交通省（近畿運輸局）や経済産業省（近畿経済産業局）と連携し厳罰となる罰則を設けられること。

併せて、道路貨物運送業の50人以下の事業場で選任が義務付けている「安全衛生推進者」の選任について、労働基準監督署長への報告書提出の義務付け、また、未選任について厳罰となる罰則を設けられること。



謹言

2018年2月16日

厚生労働大臣 加藤勝信 様
大阪労働局長 田畑一雄 様
大阪地方最低賃金審議会会長 服部良子 様

最低賃金を1500円にするための要求書

関西合同労働組合
執行委員長 石田勝啓

1 「働き方改革」という名の過労死合法化、残業代ゼロ法案について

今国会に上程が予定されているいわゆる「働き方改革」関連法について、最低賃金に近い賃金で働く若い人たちを中心にして、過労死を合法化するような「月100時間残業のどこが歴史的な一歩なのか!」残業代をゼロにする「定額働かせ放題をやめろ!」「働いた分のカネくらい払え」という怒りの声が起こっています。

ここ数年の労働法制の改悪、社会保障制度の解体によって、非正規雇用労働者が急増し、雇用破壊が進み、低賃金化が進んでいます。「労働者の生活の安定」を図ることを目的としている最低賃金法は今こそ、その本来の役割を果たすべきです。

2 日本の最低賃金は国際的にみて異常に低いこと

2013年5月17日、国連社会権規約委員会が指摘した内容は衝撃的なものでした。国連は、日本の最低賃金は「最低生存水準を下回っている」と指摘したのです。これに対し、日本の外務省はホームページで2015年、「最低賃金が生活保護の水準を下回っている地域」はなくなったことをもって国連の指摘への回答としたのです。

しかし、国連が「最低生存水準を下回っている」という指摘をするときに使った指標は「最低生存水準」と「生活保護水準」の2つです。「生活保護水準」を下回る最低賃金の地域がなくなったことで問題が解決したわけではありません。国連は日本の最低賃金が「最低生存水準」を下回っていることを問題にしているのです。外務省の回答は問題をすり替えており、誠意をもって国連の指摘に応えていません。

国連は日本に対し、「労働者およびその家族に相当程度(ディーセント)の生活を可能にすることを確保する観点から、最低賃金の水準を決定する際に考慮する要素を再検討することを要求する」としているのです。厚生労働大臣や大阪府下の最低賃金に関わる大阪労働局長はこの国連見解を受け入れ、労働者の生活の安定を図るべきです。

3 ワーキングプアを拡大する最低賃金

大阪府下の最低賃金で一日8時間、月22日就労しても月15万5千円余にしかならず、



年間では186万円余にしかありません。つまり、最低賃金で働いてもワーキングプアといわれる貧困ライン200万円/年を大幅に下回るのです。

ハローワークの求人票ではパートや非正規雇用労働者の賃金はほとんど最低賃金ピッタリになっていることを考えると日本の最低賃金はワーキングプアを拡大させているといわざるをえません。

厚生労働大臣と大阪府下の最低賃金に関わる大阪労働局長は大阪府下の最低賃金がワーキングプアを拡大させていることについてどのように考えているのか表明すべきです。

4 最低賃金1500円はゆずれない要求

2012年の日本の自殺率（人口10万人あたりの自殺者数）は23.1で、いわゆる先進国の中では異常に高くなっています。15～24歳の自殺率は、90年代以降上がり続け、15～39歳の各年代では、死因トップが「自殺」となっています。若い世代で死因の1位が自殺というのは、先進7カ国（G7）では日本だけです。

自殺の原因には、非正規雇用労働者が90年代以降急増し、2015年には非正規雇用労働者の占める割合が40.5%に達し、初めて4割の大口を超え、とくに若い世代にとって厳しい状況になっていることもあげられるべきです。

他方、2016年11月、野村総合研究所は、預貯金や有価証券等の純金融資産保有高が1億円から5億円の富裕層および5億円を超える超富裕層の世帯数は2013年のピークを越えて上昇中と発表しました。2013年と比較すると富裕層は20.0%、超富裕層は35.2%増加し、2015年における富裕層及び超富裕層の純金融資産総額は2000年以降のピークであった2007年の254兆円を超え、272兆円となっています。

橋本健二・早稲田大学教授は『新・日本の階級社会』（2018年1月 講談社現代新書）で日本は「格差社会」から「新しい階級社会」に転換していると指摘し、唐鎌直義・立命館大学教授は今日の事態に対して、いわゆる「1%」が「99%」を自殺に追い込むという階級的な攻撃が行われているとしています。これらの指摘は当たっているというべきです。このように最低賃金1500円は非正規雇用労働者が人らしく生きていくためのゆずれない要求です。

5 若い世代、とりわけ非正規雇用労働者が人らしく生きられる社会にすること

働いても生きていけない日本社会、非正規雇用労働者の急増、若い世代の死因トップが「自殺」という閉そくした日本社会に対し、若い世代を中心に最低賃金1500円以上を要求する怒りの声が生まれています。

前述したとおり、「人らしく生きる」ためには最低賃金を1500円にしてもまだまだ足りないのが現実です。だからこそ、私たちは非正規雇用労働者に対する差別やあらゆる差別をなくし、すべての労働者が働けば人らしく生きていける社会にしていく第一歩として、国連の指摘を受け入れ、最低賃金を1500円にするよう、ここに要求します。

2018年2月16日

厚生労働大臣 加藤勝信 様
大阪労働局長 田畑一雄 様
大阪地方最低賃金審議会会長 服部良子 様

要 求 書 II

関西合同労働組合
執行委員長 石田勝啓



最低賃金問題についての要求につづく要求である。

以下の要求はこのさまざまな指標が示す現在の労働環境が悪化しているという認識と危機感に基づくものである。

最初に大阪労働局の18年度の基本姿勢について見解を求める。さらにいわゆる安倍内閣の「働き方改革関連法案」(要綱)について見解をもとめる。

以下諸項目

- 1、貴労働局管轄下(以下管轄下)でこの1年間の労基法違反事案の詳細と見解を明らかにし、対策行動計画を求める。
特に介護医療福祉分野と運輸分野についてその詳細を明らかにすること。
- 2、管轄下各監督署の人員の現状(正規、非正規)を示すこと、何故非正規人員となっているのかの理由は何か。監督権限を実際にもつ人員は何人か。
- 3、これは管轄下就労人員・事業所と対応できる適性を得ていると認識しているのか。正規職員の抜本的増員を求めるが見解はどうか。
- 4、管轄下ダーティー企業(通称「ブラック企業」)の現状についての掌握と貴局の責任と緊急対策を求める。
- 5、管轄下でのこの1年間の労働相談案件と、その傾向と見解、その対策について明らかにすること。
- 6、介護労働現場の処遇改善について
①現状の認識と見解、改善行動計画を求める。



②平均労働者賃金より1.1万円近く低いとの現状の改善をどう考えているのか。今年度の見解をもとめる。

③介護労働者への「処遇改善」施策が労働者に確実に賃金として渡っているか（昨年度1万円加算）の実態を把握したか。その現実への指導はどうだったか。その見解と対策を求める。

④介護事業への「シルバー事業」の参入実態についての見解を求める。

⑤外国人労働者の介護事業への就労についての見解を求める。

⑥介護業種の最低賃金を設けるべきではないか。その実現について旧来の発想からの転換が必要ではないか見解を求める。

7、運輸労働現場について

①現状の認識と見解を示すこと一違反事案、労働時間管理、過重労働等の実態

②改善行動計画はあるのか。指導実態について報告をもとめる。

③売上げ給、「償却制」（実態請負形態）、固定残業制などの賃金体系がはびこっている現状への認識と見解。

④過労死基準（月残業80～100時間）の労働時間が運輸、建設業務で適法とされているがその見解を求める。組合は見直しを求める。

⑤運輸における最低賃金を明確にすべきではないか。打開について見解を求める。

8、就業規則について

①閲覧義務について見解を求める。

②それに関わる監督行政に実態について報告を求める。

③労働者への配布（コピー）を使用者は拒否しているが、見解を求める。

9、労働者代表選挙についての基本見解を求める。

現状は検証されているか。その公正性はいかに担保されるべきか見解を求める。

以上。

厚生労働省
大阪労働局
局長 田畑 一雄 殿

2018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 藤 博 一

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 田 龍 一

大阪交通運輸産業労働組合協議会

トラック部会

部会長 田 善 一



大阪労働局におかれましては、日頃より労働行政推進にご尽力されていますことに、心より敬意を表します。

さて、トラック運輸産業は、物流二法の施行による規制緩和以降、小規模事業者を中心に参入が大幅に増加する中で事業者間の競争は激化し、運賃水準とともにドライバーの賃金・労働条件も低下し、他産業との年収の格差は拡大が続いてきました。そして、景気の回復に伴って雇用指標も改善する中で、ドライバーの不足と高齢化は深刻化しており、若年ドライバーを確保するには「長時間労働」「休めない」「低賃金」の労働環境の改善が喫緊の課題です。しかし、一企業労使でなしうる自助努力は既に限界に達しており、物流を止めないためにも、トラック運輸産業の労使が一致して最優先に取り組むべきと考えます。

このような中、「働き方改革実行計画」を踏まえた改正労働基準法案が国会へ提出され、長時間労働の改善に向けて議論が展開される見込みです。あわせて、官邸主導の「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」、厚生労働省と国土交通省が連携しての「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において長時間労働の抑制に向けて、取引環境の改善を含めて議論が進められており、輸送秩序の確立・適正運賃の収受はもとより、長時間労働の改善に向けた一歩となるものと期待しています。

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労働組合として、産業の健全な発展、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。そのためには、輸送秩序の確立や公正競争の確保はもとより、適正運賃の収受や過重な負担の軽減により業界の底上げを図ることが、労使を挙げての課題であると認識しています。

つきましては、以下のとおり「2018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。業界の発展と社会的地位向上に向け、各段のご尽力をいただきますようお願い申し上げますとともに、本申し入れに際しご回答いただきますようお願い致します。

記

1. 働き方改革関連法案の国会審議に際しての対応について

トラック運輸の過労死等の実態を見ると、職種（自動車運転従事者）・業種（道路貨物運送業）ともに各産業の中で最も多い現状にある。しかし、昨年3月に取りまとめられた「働き方改革実行計画」や、その後の労働政策審議会の建議を踏まえて、今国会で審議される「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」では、一般則の5年遅れで、過労死基準超えの別基準が適用されることとされている。

ドライバーの平均年齢の上昇が産業平均より早く進行している今、他産業並みの労働条件の実現に向けて「長時間労働」「休めない」「不安定で低賃金」の労働環境の抜本的な是正に舵を切らなければ、人手不足による物流システムの維持不能が現実のものとなる。

については、法案審議に際して以下の項目について監督官庁として対応されたい。

- (1) 一般則の5年後に施行される自動車運転の業務の時間外労働の上限規制は年960時間以内とされているが、休日労働が別枠であるため過労死基準を容認する水準となる。

「過労死等ゼロ」の実現には、過労死基準超えの時間外労働を国として認めないことが大前提であることから、休日労働を含めた「2~6か月平均80時間以内」「単月100時間未満」の適用に向けて働きかけられたい。

- (2) 改善基準告示は、そもそも、これまで各産業における時短の取り組みから取り残されてきたもので、過労死認定基準を超える長時間労働を許容する水準となっており、過労による労災の発生を招き、総労働時間短縮の阻害要因ともなっている。したがって、本法案の成立・施行を待たずに、まずは改善基準告示の年間総拘束時間について、過労死基準をクリアする3,300時間へ短縮をはかれるよう、事業者団体に働きかけられたい。

- (3) 改善基準告示を遵守できないケースの多くには、その上限を前提にダイヤ等の設定がなされていることに原因があり、本来想定すべき交通渋滞等も告示違反の状況に陥る要因となる。

については、時間外労働の短縮に向けた業界としてのダイヤ設定上の目標値（上記の年間総拘束3,300時間より短いもの。例えば、上限規制の一般則の年720時間や、割増率50%となる時間外60時間を念頭に年間総拘束3,060時間）を官労使で設定するなど、拘束時間上限へのマージンを設定されたい。

2. 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に関する行動計画（仮称）」について

昨年8月22日に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「直ちにに取り組む施策」は、トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央・地方協議会での議論経過も踏まえた、実効あるものと期待される施策が多数あり、大いに評価できる。については、行動計画の策定に向けて、以下の項目を盛り込まれるよう検討されたい。

- (1) 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る。

については、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、長時間ありきの給料体系から、他産業並みに労働時間を短縮しても生活できる賃金の確保に向けて、現状の賃金制度・水準の実態を調査されるとともに、長時間ありきの賃金制度の改善に向けて、貴省の考えるところの所定内賃金水準の指標を示されたい。

また、歩合給中心の賃金制度では、繁閑で大きく収入が異なり、さらに、病気や怪我により収入が著しく変動することとなる。そして、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割保障給)の厳格運用を徹底するとともに、ドライバーの安定した賃金制度モデルの構築に取り組まされたい。あわせて、問題のある賃金制度の改善に向け指導されたい。

(2) 大半が中小零細規模の企業であるトラック業界における無秩序な競争や、労働組合も無い状況下での一部の事業者によるコンプライアンスの軽視が、これまで地域別最低賃金違反が後を絶たない背景となっていた。

しかし、最低賃金違反に対する社会の視点は変わりつつあり、刑事・民事の両面から不適正事業者が追及される事案が増加している。

一方で、特定(産業別)最低賃金は、労使のイニシアチブで産業・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。

ついでには、「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) 過労運転の防止を定めている輸送安全規則（貨物自動車運送事業法に基づく省令）第4条第3項において、「休憩又は睡眠のための時間及び勤務が終了した後の休息のための時間」を十分に確保するよう事業者が勤務・乗務時間を定めて運転者に遵守させなければならない、とされている。

働き方改革において副業について議論の俎上にのせられているが、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もある。

については、副業に関して、過労運転防止の観点から厚生労働省として原則として反対（禁止あるいは厳しく制限）のスタンスで対応されたい。

(4) 労働基準法第40条及び同法施行規則第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) 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、タクシーにおける合同監査・監督の実施、さらには平成20年度からバス・トラック事業者にも合同監査を拡大することで、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ことは評価できるが、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及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。

3. トラック免許取得講座の拡充について

運輸業界における人材不足が顕著となる中で、18歳からドライバーとして乗務可能とするための準中型免許が2017年3月12日より新設された。については、現在実施されている自動車運転免許取得に対する支援制度について、現行の中型・大型Ⅱ種・大型トラック等の免許取得講座の一層の充実に加えて、準中型免許を対象とした講座の開設に向けて、教育訓練給付金や人材開発支援助成金制度（旧キャリア形成促進助成金制度）の充実化に取り組まされたい。さらには、準中型免許や普通Ⅱ種、中型Ⅰ種・Ⅱ種、大型Ⅰ種・Ⅱ種、けん引免許等の免許は職業免許の一種であり、各種免許取得者が増えることによって、間接的には就職に結びつき交通運輸業界の運転者不足解消にもつながると考えられる。こうしたことから、専門実践教育訓練の指定基準を見

直し、上記の「運転免許」を追加指定されたい。

4. 女性の活躍を推進するための環境の整備について

- (1) 政府は女性の活躍を推進していくための法整備を進めている。については、より女性が仕事と育児を両立できる環境をつくり出すために、育児休業に関する法律の深夜業の制限における「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者」とあるところを「小学校卒業に達するまでの子を養育する労働者」とされたい。
- (2) 2015年8月に「女性活躍推進法」が成立し、それに基づいて女性活躍加速化助成金制度がスタートした。については、交通運輸産業において女性の活躍を推進していくために、女性用の更衣室、休憩室、浴室、トイレなどの設備の整備を進めていくための指導の強化と財政支援措置を拡充されたい。

5. 労働債務の不履行対策強化について

労働者保護の施策として、企業倒産や企業売却等において、労働債務の不履行の事態が発生しないよう所要の措置を講じられたい。また、企業倒産による未払い賃金の認定確認制度の適切な運営を行われたい。

6. 社会保険制度に関する行政監督と罰則強化について

社会保険、厚生年金及び労働保険等の社会保険制度の維持及び輸送秩序の観点からも、国土交通省との相互通報制度等の活用や税務当局との連携等により違法行為を積極的に取り締まり、悪質なものには罰則規定を適用されたい。特に、社会保険未加入事業所を重点的に取り締まり、行政処分の適用を徹底されたい。なお、年金受給資格期間の10年への短縮は評価するが、厚生年金の加入逃れに対する保険料の追加徴収については、過去の国民年金の後納制度の特例措置にならない、過去10年まで（段階的な延長、及び労働者負担分は事情により免除などの配慮は必要）とされたい。

7. 違法労働者出向・派遣への取り締まり強化

コスト削減を目的に子会社で採用して、即親会社へ派遣する雇用形態が横行している。これは、出向ならば職業安定法の禁ずる「労働者供給事業」派遣ならば違法派遣である「専ら派遣」に該当するとともに、抵触日等の派遣規制も守られていない状況で問題が多いことから、行政からの監査強化を図られたい。

8. 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。また「同一労働同一賃金」との整合性から、社会問題となっている事案も発生している。

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。

9. 外国人労働力の対象業務の拡大と営業用車両の運転業務への導入について

外国人労働者の安易な受け入れ拡大（永住者など就労に制限がない者を除く）は、地域別最低賃金すら払われない、違法な低賃金で働く外国人労働者の大幅な流入をもたらし、賃金・労働条件の低位化が定着することで外国人労働力に当該業界が依存することにつながることから、対象業務について慎重に検討されたい。

自動車の運転の業務は、ひとたび事故が発生すると多くの人的・物的被害が発生する業務である。外国人労働者を排斥するものではないが、公共の施設である道路を使つての事業であることから、安全の確保という点からも、道交法はもちろん、我が国の道路事情を十分理解し、コミュニケーションもとれることが前提であるべきである。

また、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前提である。

したがって、外国人労働者の受け入れ環境の整備がなされていない現状において、営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）への導入は行わないように対応されたい。

以上

2018年6月19日
全大阪労働組合総連合(大阪府労働組合連合会)
議長 川辺 隆

最低賃金の時間額 1,500 円以上への引き上げと 全国一律最低賃金の法制化を求める要請書

労働者の4割が非正規雇用になり、年収200万円以下のワーキング・プアと呼ばれる層は4年連続1,100万人を超えています。低賃金で不安定な仕事にしか就けず、結婚、出産、育児ができない人が増え、少子高齢化がますます進行し、社会基盤を硬直化させています。

政府は、「経済の好循環を実現するには賃金の引き上げが必要」と言いながら、地域別最低賃金は最も高い東京で958円、高知・佐賀・長崎・熊本・宮崎・鹿児島・沖縄では737円です。フルタイムで働いても、月額11万～13万円の手取りでは、日本国憲法で定める「健康で文化的な最低限度の生活を営む」ことは到底できません。地域間の格差は毎年その差を広げ最大221円となり、労働力の地方から都市部への流出が深刻になっています。地域経済を再生させるうえでも、地域間の格差の是正と最低水準の大幅な引き上げが絶対に必要です。

昨年、大阪府の最低賃金は、26円引き上がって909円となりました。これによる賃金の引き上げが必要な労働者は、約29万2000人で、大阪でも多くの労働者が最低賃金の水準にとどまっていることがわかります。最低賃金の大幅引き上げが個人消費の底上げに繋がることは明らかです。

貧困と格差をなくし、大阪の景気を回復・循環させていくためには、中小企業支援策の拡充を行いながら、最低賃金を大幅に引き上げることが求められています。つきましては、下記事項の実現を要請致します。

要請事項

- すべての労働者が健康で文化的な生活を営むために必要な賃金の最低額を保障する、最低賃金について次のように改善すること。
 - ①大阪府の最低賃金は、時間額1,000円以上として速やかに実現すること。その上で、時間額1,500円以上、日額12,000円以上、月額24万円以上へ引き上げること。
 - ②生計費原則に基づく最低賃金額を決定すること。
 - ③最低賃金をナショナル・ミニマム(国民生活の最低保障)の基軸とするよう国や関係機関に働きかけること。
- 最低賃金法を改正すること。
 - ①全国・全産業一律の最低賃金制を確立すること。
 - ②最低賃金の日額、月額設定を復活させること。
- 最低賃金審議会専門部会のすべてを公開し、民主性・公開性を貫くこと。
 - 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、議事録を公開すること。
 - ③最低賃金審議会での意見陳述時間を10分に延長すること、また最低賃金法や労働基準法の適用除外を訴える団体からの意見陳述は、金額改正の審議を行う場という趣旨から外れているため控えること。
- 監督官を増員し、監督行政の強化をはかること。
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。



震災復興、生活改善、経済の好循環に向け生活保障賃金の確立を！
 大阪府の最低賃金（909 円/時）の大幅引き上げを！
 すみやかに全国一律^{時間額}1,000円以上の最低賃金実現を求める要請

大阪最低賃金審議会会長 殿
 大阪労働局長 殿

● 要請趣旨 ●

労働者の4割が非正規雇用になり、年収200万円以下のワーキング・プアと呼ばれる層は4年連続1,100万人を超えています。低賃金で不安定な仕事にしか就けず、結婚、出産・育児ができない人が増え、少子高齢化がますます進行し、社会基盤を硬直化させています。そのうえ大震災の被災地の復興や生活再建も今なお進んでいません。

政府は、経済の好循環を実現するには賃金の引き上げが必要と言いつつ、地域別最低賃金は最も高い東京で958円、高知・佐賀・長崎・熊本・宮崎・鹿児島・沖縄では737円です。フルタイムで働いても、月額11万～13万円の手取りでは、健康で文化的な最低限の生活はできません。地域間の格差は毎年その差を広げ最大221円となり、労働力の地方から都市部への流出が深刻になっています。地域経済を再生させるうえでも、地域間の格差の是正と最低水準の大幅な引き上げが絶対に必要です。

法人税の減税や円安が急速に進んだことで大企業の内部留保は400兆円を超え、過去最高になる一方、個人消費は落ち込み、実質賃金にいたっては低迷を続けています。真の「経済再生」を実現するには、中小企業への経済支援、下請け単価の改善を図り、最低賃金を引き上げることが必要です。人間らしく生活できる金額の最低賃金を基本に、生活保護基準、年金、下請け単価、家内工賃、課税最低限度などを整備すれば、誰もが安心して暮らせる社会をつくることができます。

大阪府の最低賃金は、26円引き上がって909円となりました。これによる賃金の引き上げが必要な労働者は、約29万2000人で、大阪でも多くの労働者が最低賃金の水準にとどまっていることがわかります。最低賃金の大幅引き上げが個人消費の底上げにつながることは明らかです。最低賃金を今すぐ時給1000円以上に引き上げるとともに、全労連などが実施している「最低生計費試算調査」で示されるとおり、人間らしく暮らせるためには時給1500円の早期実現が必要です。

については2018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、すみやかに時間額1,000円以上へと引き上げ、時間給1,500円を実現すること。
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。



2018年6月3日

住所

羽曳野市職員労働組合
 〒575 大阪府羽曳野市荻田4丁目1番1号

団体・代表者名

執行委員長 片上吉彦



[取扱団体] 大阪春闘共闘委員会／全大阪労働組合総連合

この署名用紙は、大阪府最低賃金審議会に提出します。要請以外の目的に個人情報を使用されることはありません。

震災復興、生活改善、経済の好循環に向け生活保障賃金の確立を！
 大阪府の最低賃金（909 円/時）の大幅引き上げを！
 すみやかに全国一律^{時間額}1,000円以上の最低賃金実現を求める要請

大阪最低賃金審議会会長 殿
 大阪労働局長 殿

● 要請趣旨 ●

労働者の4割が非正規雇用になり、年収200万円以下のワーキング・プアと呼ばれる層は4年連続1,100万人を
 超えています。低賃金で不安定な仕事にしか就けず、結婚、出産・育児ができない人が増え、少子高齢化がますます
 進行し、社会基盤を硬直化させています。そのうえ大震災の被災地の復興や生活再建も今なお進んでいません。

政府は、経済の好循環を実現するには賃金の引き上げが必要と言いつつ、地域別最低賃金は最も高い東京で
 58円、高知・佐賀・長崎・熊本・宮崎・鹿児島・沖縄では737円です。フルタイムで働いても、月額11万～13
 万円の手取りでは、健康で文化的な最低限の生活はできません。地域間の格差は毎年その差を広げ最大221円とな
 り、労働力の地方から都市部への流出が深刻になっています。地域経済を再生させるうえでも、地域間の格差の是
 正と最低水準の大幅な引き上げが絶対に必要です。

法人税の減税や円安が急速に進んだことで大企業の内部留保は400兆円を超え、過去最高になる一方、個人消費
 は落ち込み、実質賃金にいたっては低迷を続けています。真の「経済再生」を実現するには、中小企業への経済支
 援、下請け単価の改善を図り、最低賃金を引き上げることが必要です。人間らしく生活できる金額の最低賃金を基
 本に、生活保護基準、年金、下請け単価、家内工賃、課税最低限度などを整備すれば、誰もが安心して暮らせる社
 会をつくることができます。

大阪府の最低賃金は、26円引き上がって909円となりました。これによる賃金の引き上げが必要な労働者は、
 約29万2000人で、大阪でも多くの労働者が最低賃金の水準にとどまっていることがわかります。最低賃金の大幅
 引き上げが個人消費の底上げにつながることは明らかです。最低賃金を今すぐ時給1000円以上に引き上げるとと
 もに、全労連などが実施している「最低生計費試算調査」で示されるとおり、人間らしく暮らせるためには時給
 1500円の早期実現が必要です。

については2018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いたします。

● 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、すみやかに時間額1,000円以上へと引き上げ、時間給1,500円を実現すること。
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。



2018年 6月 21日

氏名	住所
[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]

[取扱団体] 大阪春闘共闘委員会／全大阪労働組合総連合

この署名用紙は、大阪府最低賃金審議会に提出します。要請以外の目的に個人情報を使用されることはありません。

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



大阪府最低賃金の大幅な引上げに向けた要請

〔要請内容〕

1. 大阪府最低賃金は、政労使合意の「雇用戦略対話」および政府の成長戦略に基づき、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て、早急に「連合大阪リビングウェイジ1000円（時間額）以上」に改正すること。
2. 最低賃金の引き上げに当たっては、特に中小企業の生産性向上に向けて総合的な支援施策の拡充をはかること。さらに、企業間における公正な取引が確保されるよう諸施策の実効性を高めること。
3. 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。
4. 大阪地方最低賃金審議会にて、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。特に割合が増加している非正規労働者の生活実態および意見を尊重すること。

〔理由〕

近畿・大阪の経済は、緩やかに拡大している。個人消費および家計消費支出（近畿）は増加しており、企業倒産については、件数や負債金額はともに改善傾向にある。現下の雇用情勢も、着実に改善している。完全失業率（平成29年10-12月）は3.1%（前年比-0.4ポイント）、有効求人倍率（平成30年2月）は1.69倍（前年比+2.2ポイント）、正社員有効求人倍率も1.26倍（前年同月比+0.21ポイント）となっている。しかし就業者の動向は、前年比4.2万人が増加しているが、雇用形態別でみると非正規労働者比率は39.1%で全国平均よりも高い割合となっており、不本意非正規対策が課題となっている。またワーキングプア（働く貧困層）と呼ばれる年収200万円以下の労働者は1,100万人を超え、連合のアンケート（2015年）では、非正規労働者の7割が200万円以下となっている。

これらは雇用における公正・公平な処遇とセーフティネットが確立されないままに、規制緩和をおこなった結果であり、OECDからも日本の働き方の二極化による所得・処遇格差の問題は、再々指摘されている。現状、働き方改革関連法案とともに、「同一労働同一賃金ガイドライン案」が示されており、不合理な待遇差を解消していく必要がある。また経済の自律的成長に向けては、日本のGDP約6割を占める個人消費を喚起し、消費性向の高い低所得者層の処遇改善をはかることが、景気の底支えや内需拡大につながるものと認識している。

現在の日本の最低賃金水準は、先進国の中でも極めて低い水準にあり、このままでは社会の持続的な発展基盤をも揺るがしかねず、社会を不安定化させるものである。2018春季生活闘争で5年連続で賃上げを獲得していることや生計費等の現状を鑑み、暮らしの底上げをはかるとともに、均等待遇の法制化等の取り組みで処遇格差を是正すべきと考えている。このような低水準を早期に克服しなければ、私たちは日本国憲法第25条で保障されている「健康で文化的な最低限度の生活」を送る権利が保障されているとはいえない。

地域別最低賃金審議会は、社会的賃金決定システムで賃金の底上げとセーフティネットを確立する今日的役割として、一層重要性を増しており、労働者の生活の安定と向上に寄与するよう十分な機能の発揮を求める。

以上