

# 令和2年度大阪地方最低賃金審議会

## 第335回総会 会議次第

令和2年7月8日（水） 午後2時  
（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

# 大阪地方最低賃金審議会第335回総会 座席表

大阪合同庁舎第4号館4階 講堂

要請書等陳列

飯島委員 衣笠委員 服部委員 水島委員 立見委員 深井委員

○ ○ ○ ○ ○ ○

\_\_\_\_\_

柴田委員 ○  
中野委員 ○  
平岡委員 ○  
古谷委員 ○  
丸山委員 ○  
吉田委員 ○

使  
用  
者  
側

録音機

会長  
○  
↑

局長  
○  
〈諮問文の手交〉

労  
働  
者  
側

○ 狼谷委員  
○ 上山委員  
○ 北畑委員  
○ 黒田委員  
○ 清水委員  
○ 中川委員

↑ 入口 ↓

\_\_\_\_\_

○ ○ ○ ○ ○ ○  
主任賃金 賃金 労働基準 労働局長 賃金課長 賃金  
指導官 指導官 部長 局長 課長 指導官

\_\_\_\_\_ ○

○  
録音業者

記者席

傍聴人席

○ ○ ○ ○ ○ ○  
○ ○ ○ ○ ○ ○  
○ ○ ○ ○ ○ ○  
○ ○ ○ ○ ○ ○

↑ 入口 ↓

# 大阪地方最低賃金審議会第335回総会

(令和2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46期)	1
資料 2	大阪地方最低賃金審議会運営規程	3
資料 3	令和2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	令和2年度最低賃金専門部会の審議に関する了解事項 (案)	9
資料 5	令和2年度特定最低賃金改正申出に係る審議の流れ (案)	11
資料 6	令和2年度特定最低賃金の改正決定に係る申出状況	13
資料 7	令和2年度最低賃金審議会審議日程 (案)	15
資料 8	団体からの最低賃金改正等に係る要請等	
	(8-1) 関西合同労働組合	17
	(8-2) 日本弁護士連合会	19
	(8-3) 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	27
	(8-4) 全大阪労働組合総連合 (大阪労連)	35
	(8-5) 日本労働組合総連合会大阪府連合会	37



# 大阪地方最低賃金審議会委員名簿（第46期）

令和2年7月7日任命

	氏名	現職	備考
公益委員	飯島 敬子	弁護士	
	衣笠 葉子	近畿大学法学部 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	大阪経済法科大学経営学部 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	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	
	黒田 悦治	日本労働組合総連合会大阪府連合会 副事務局長	
	清水 隆生	JAM大阪 副書記長	
	中川 紀子	イオンリテールワーカーズユニオン 中央執行グループ副議長	
使用者委員	柴田 昌幸	大阪府中小企業団体中央会 専務理事	
	中野 光男	富士精版印刷株式会社 顧問	
	平岡 潤二	公益社団法人関西経済連合会 労働政策部 担当部長	
	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 総務企画部長	
	吉田 博子	有限会社ウサギヤ・アンド・サンズ 取締役社長	

(五十音順)



# 大阪地方最低賃金審議会運営規程

## (規程の目的)

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

## (会議の招集)

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

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

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

## (小委員会等の設置)

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

## (委員の欠席)

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

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

## (会議における発言)

第5条 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

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

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

(会議の公開)

第6条 会議は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができる。

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

(議事録及び議事要旨)

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

2 議事録及び議事要旨並びに会議の資料は、原則として公開とする。ただし、議事録及び会議の資料は、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、非公開とすることができる。

3 前2項の規定は、小委員会等について準用する。

(意見等の提出)

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

(小委員会等の議事運営)

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

(規程の改廃)

第10条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、平成13年4月27日から施行する。

改 正 この規程は、平成14年4月24日から施行する。

# 大阪地方最低賃金審議会運営小委員会委員名簿（第46期）

令和2年6月16日

	氏名	現職	備考
公益委員	衣笠 葉子	近畿大学法学部 教授	
	服部 良子	大阪経済法科大学経営学部 教授	
	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	黒田 悦治	日本労働組合総連合会大阪府連合会 副事務局長	
	北畑 仁史	UAゼンセン大阪府支部 次長	
使用者委員	平岡 潤二	公益社団法人関西経済連合会 労働政策部担当部長	
	柴田 昌幸	大阪府中小企業団体中央会 専務理事	

(五十音順)

# 大阪地方最低賃金審議会特別小委員会委員名簿（第46期）

令和2年7月7日

	氏名	現職	備考
公益委員	飯島 敬子	弁護士	
	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	
	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	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	
	北畑 仁史	UAゼンセン大阪府支部 次長	
	黒田 悦治	日本労働組合総連合会大阪府連合会 副事務局長	
	清水 隆生	JAM大阪 副書記長	
使用者委員	柴田 昌幸	大阪府中小企業団体中央会 専務理事	
	中野 光男	富士精版印刷株式会社 顧問	
	平岡 潤二	公益社団法人関西経済連合会 労働政策部担当部長	
	丸山 新二	大阪商工会議所 総務企画部長	

(五十音順)

# 大阪地方最低賃金審議会基本問題協議会委員名簿（第46期）

令和2年7月7日

	氏名	現職	備考
公益委員	飯島 敬子	弁護士	
	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	大阪経済法科大学経営学部 教授	
労働者委員	北畑 仁史	UAゼンセン大阪府支部 次長	
	黒田 悦治	日本労働組合総連合会大阪府連合会 副事務局長	
	清水 隆生	JAM大阪 副書記長	
使用者委員	柴田 昌幸	大阪府中小企業団体中央会 専務理事	
	平岡 潤二	公益社団法人関西経済連合会 労働政策部担当部長	
	丸山 新二	大阪商工会議所 総務企画部長	

(五十音順)



## (案)

### 令和2年度最低賃金専門部会の審議に関する了解事項

令和 年 月 日

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

#### 記

#### 地域別最低賃金専門部会

##### 1 最低賃金審議会令第6条第5項の適用

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

##### 2 審議結果の審議会への報告

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

##### 3 審議の基本方針

審議は、自主性発揮等の観点から以下の基本方針に基づいて行うものとする。

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

##### 4 地賃部会の廃止

任務を終了したときは、地賃部会を廃止する。

#### 特定最低賃金専門部会

##### 1 特定最低賃金専門部会の任務

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

##### 2 令第6条第5項の適用

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

### 3 審議結果の審議会への報告

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

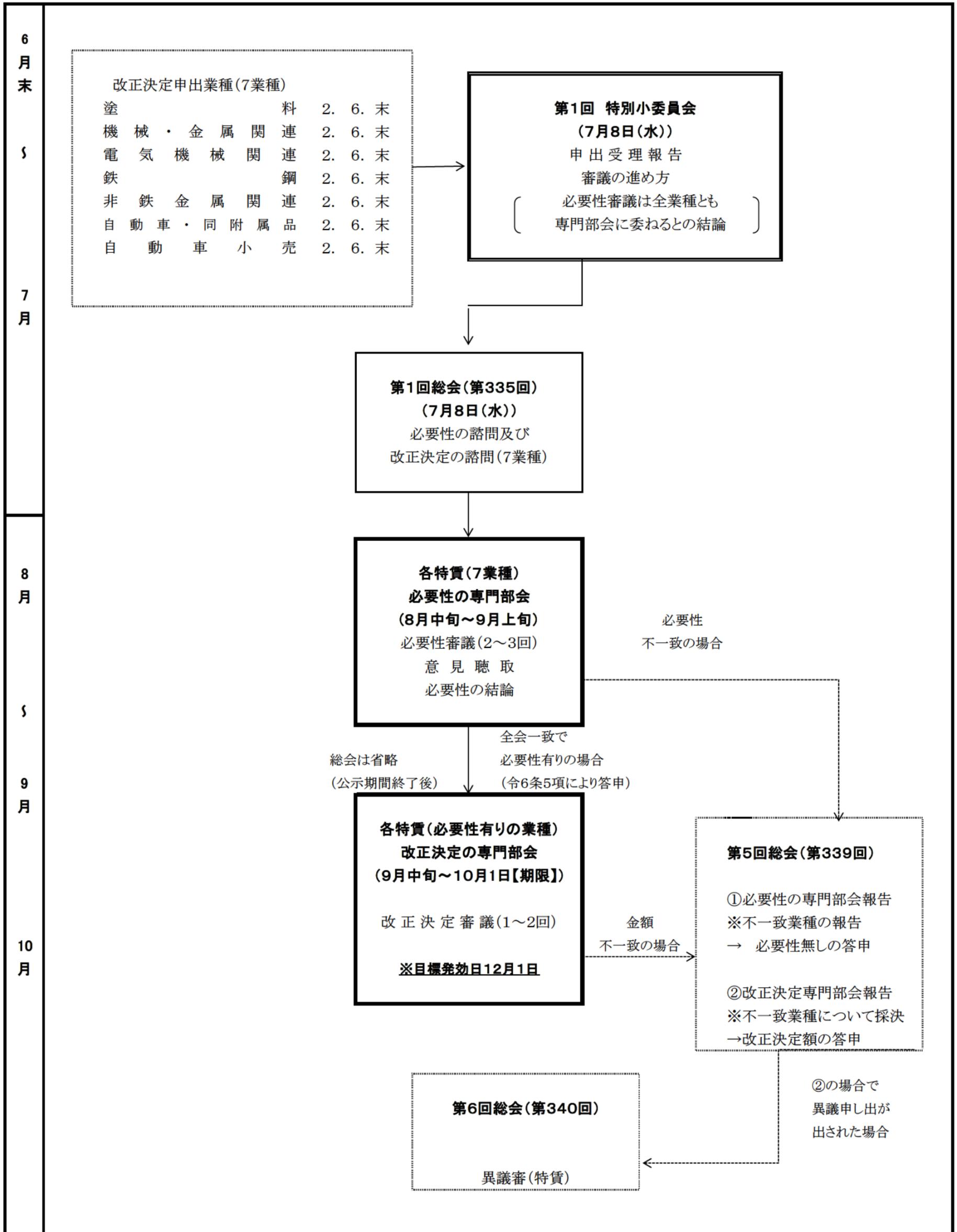
### 4 審議の基本方針

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

### 5 特賃部会の廃止

任務を終了したときは、特賃部会を廃止する。

## 令和2年度 特定最低賃金改正申出に係る審議の流れ(案)





# 令和2年度 特定最低賃金の改正決定に係る申出状況

令和2年6月30日現在

最低賃金の件名及び産業分類	意向改正年月日	申出者	労働者数	合意労働者数 (割合)	備考
改 正	令和2年2月28日 令和2年6月30日	大阪府塗料製造業最低賃金 (E160, 1644, L7282)	2,081	1,027 (49.4%)	労働協約ケース
		大阪府鉄鋼業最低賃金 (E22, L7282)	17,421	6,738 (38.7%)	労働協約ケース
正	令和2年2月28日 令和2年6月30日	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)	57,058	23,401 (41.0%)	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)	14,185	7,647 (53.9%)	労働協約ケース
決 定	令和2年2月28日 令和2年6月30日	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)	34,066	33,700 (98.9%)	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)	4,536	4,193 (92.4%)	公正競争ケース
	令和2年2月28日 令和2年6月30日	大阪府自動車小売業最低賃金 (I590, 591 (I5914を除く), L7282)	15,970	9,455 (59.2%)	労働協約ケース

※ 労働者数は、平成28年度経済センサス 事業所母集団データベース（29年次フレーム）から算出



## 令和2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	<b>6月9日(火)</b> 実地視察(専門部会委員)	<b>6月24日(水)</b> 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、検証会議			
6月					
7月	<b>7月8日(水)午後2時</b> 第1回総会(第335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	<b>7月8日(水)午前1時</b> 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8日(水) ~7月16日(木) ↓ (地域・特賃)	7月8日(水) ~7月27日(月) ↓ (地域)	
	<b>7月22日(第3回総会の前)</b> 第1回地域専門部会 ・部会長等の選出 ・審議の進め方 ・地賃答申付帯事項への取組報告	<b>7月下旬~8月上旬</b> 第2回~第5回地域専門部会 ・目安を踏まえた審議 ・具体的な額の審議			
8月	<b>7月28日(火)午前10時</b> 第2回総会(第336回) ・中賃の目安を伝達 ・意見の陳述(地賃) ・地賃答申付帯事項への取組報告	<b>7月下旬~8月上旬</b> 第2回~第5回地域専門部会 ・目安を踏まえた審議 ・具体的な額の審議		8月下旬 ~9月中旬 ↓ (特賃・必要性有りとなった業種から順次、公示する。)	【答申が8月4日の場合】 <b>8月4日(水)</b> ~8月19日(水) ↓ (地域)
	<b>8月4日(火)午後4時</b> (8月5日(水)【期限】) 第3回総会(第337回) ・地域専門部会結果報告 ・地域別最賃改正決定答申	<b>8月中旬~9月上旬頃</b> 各特賃の必要性専門部会 第1回~結審 (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			
9月	<b>8月20日(木)午前10時</b> 8月21日(金)午前【期限】 第4回総会(第338回) ・異議の申出に係る諮問・答申 ※10月1日発効	<b>9月上旬~10月1日(期限)</b> 各特賃の改正決定専門部会 第1回~結審 (1~2回程度) 改正審議 ※12月1日発効			
	第5回総会(第339回) ・不一致審 ・必要性不一致の場合の報告・答申				
10月	第6回総会(第340回) ・異議審				10月〇日() ~10月▽日() ↓ (特賃)

赤字の日程は、地域10月1日発効、特賃12月1日発効を遵守するとした場合の期限等



2020年2月18日

厚生労働大臣 加藤 勝信 様  
大阪労働局長 井上 真 様

## 20年 要 求 書



関西合同労働組合  
執行委員長 佐々木伸良

- 1 最低賃金を全国一律1500円にするための要求が当組合だけでなく、ナショナルセンター、日弁連声明など、世論としても大きくなっているが、貴職らの見解を明らかにすること。同時に日本の最低賃金は国際的にみて異常で問題となっていること、国連勧告（2013年5月社会権規約委員会）出されていることについての態度表明を求める。
  
- 2 現下、労働環境が悪化しているとの認識と危機感に基づいて以下求める。
  - ① 最初に大阪労働局の20年の基本姿勢について見解を求める。
  
  - ② 昨年4月1日施行のいわゆる「働き方改革関連法」について、以下の項目について、その後の進行と課題は何か明らかにすること
    - 1 有給休暇取得5日義務問題
    - 2 労働時間の把握義務と勤務時間のインターバル問題について（努力義務でたりているのか）見解を求める。
    - 3 時間外労働の上限規制問題の現状と課題はなにか。
    - 4 非正規労働者の待遇差の禁止一特に「不合理な」について説明を求める  
さらに、真の「同一労働（価値労働）・同一賃金」、「均等待遇」についていかに実現するのか見解を求める。これに関連して特に「説明の義務」（貴局HPでは「義務」となっていない）  
以上の事項について見解を求める。
    - 5 残業の割増（月60時間超）、フレックスタイム制導入について現状と課題
    - 6 中小零細企業についての相談や助成措置はいまの施策で足りているのか
    - 7 ハラスメントについて現状と課題
  
  - ③ 外国人労働者の単純労働分野導入（改正入管法による）について貴労働局の労働者保護観点からの対応と見解を求める

- ④ 貴労働局管轄下（以下管轄下）でこの1年間の労働相談の現状と課題について。そして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。
- ⑤ 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、その理由は何か。その改善はなされているのか。
- 1 現在の状況で管轄下就労人員・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。
  - 2 非正規職の待遇は改善されているのか。雇止めはなされていないか。
  - 3 正規職員の抜本的増員を求める。
- ⑥ 介護職場について
- 1 訪問介護労働者の移動時間が労働時間としてカウントされていない（介護報酬のなかに含まれない）現状がある。これは許されるのか。労基法違反事案として取りあうべきと考えるが、返答を求める。
  - 2 介護事業職場への立ち入り調査はどの程度おこなわれているのか。
  - 3 介護職場でのセクハラの苦情は多く、告発の書籍も出ている。現状認識と打開策を求める。
- 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 賃金体系（固定残業とか売上げ給等）は違法ではないのか、見解を求める。
  - 3 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、組合は見直しを求める。
  - 4 運輸における最低賃金を明確にすべきではないか。
  - 5 労災について職場点検はどの程度行われているか。
- ⑧ 労働者代表選挙について
- ここ数年、当組合は公正実施はなされていない実態を告発してきた、このことについてこの一年労働局としての相談実態や指導内容を明らかにされたい。

以上。

日弁連人1第1341号  
2020年(令和2年)2月25日

地方最低賃金審議会 御中

日本弁護士連合会  
会長 菊地 裕太郎  
(公印省略)

全国一律最低賃金制度の実施を求める意見書について(参考)

当連合会は、別紙のとおり「全国一律最低賃金制度の実施を求める意見書」を取りまとめ、本年2月21日付けで厚生労働大臣、中央最低賃金審議会会長、衆議院厚生労働委員会委員長及び参議院厚生労働委員会委員長宛てに提出いたしました。つきましては、御参考までに送付申し上げます。

添付書類

全国一律最低賃金制度の実施を求める意見書



## 全国一律最低賃金制度の実施を求める意見書

2020年（令和2年）2月20日

日本弁護士連合会

### 第1 意見の趣旨

- 1 最低賃金法(昭和34年法律第137号)を改正し、地域別最低賃金を廃止するとともに、最低賃金については中央最低賃金審議会において決定する仕組みに改めることを求める。
- 2 前項の改正に当たっては、一定の猶予期間を設け、東京都を含む最低賃金の高い都道府県の最低賃金を引き下げることなく、全体の引上げを図るとともに、併せて、充実した中小企業支援策を構築することを求める。

### 第2 意見の理由

#### 1. はじめに

当連合会は、2011年6月16日、「最低賃金制度の運用に関する意見書」を取りまとめ、公表した。これは、地域別最低賃金の引上げその他、現行法を前提としてもなお、改善可能な事柄について指摘したものである。当連合会は、その後も、最低賃金の引上げを求め続けており、2019年4月25日にも、「最低賃金の大幅な引上げを求める会長声明」を公表したところである。

しかし、最低賃金の引上げは依然として小幅なものにとどまり、また地域間の格差も解消されていない。

本意見書は、最低賃金制度に関するこれまでの経緯を振り返った上で、上記のような問題点を解消するために、全国一律の最低賃金制度の導入を求めるものである。

#### 2 現行の最低賃金制度の枠組みと地域間格差の拡大

##### (1) 最低賃金制度の概要

最低賃金法(昭和34年法律第137号。以下「法」という。)は、「賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与すること」を目的としている(法1条)。

現行の最低賃金制度は、各都道府県の地方最低賃金審議会の審議に基づき、厚生労働大臣または都道府県労働局長が決定する当該都道府県の全ての労働

者に適用される最低賃金である地域別最低賃金(法9条以下)と、一定の事業または職業に係る最低賃金である特定最低賃金(法15条以下)によって構成され、原則となるのは地域別最低賃金である。1968年(昭和43年)の法改正以降、その大枠に変化はない。

地域別最低賃金は、「地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない。」とされている(法9条2項)。

近年の就業形態の多様化、低賃金労働者の増大といった環境の変化の中で、最低賃金制度が、セーフティネットとして一層機能することが求められるようになり、2007年(平成19年)の法改正では、「労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする。」との条項が設けられた(法9条3項)。

その結果、最低賃金の水準が、少なくとも生活保護の水準を下回らないことを求められることになった。

## (2) 目安制度が導入されるに至った経緯

ところで、1975年(昭和50年)3月には、当時の野党四党(日本社会党、日本共産党、公明党、民社党)は、「本来、最低賃金は、労働条件に関するナショナル・ミニマムの重要な一環をなすものとして、中央で決定すべき」であるとして、全国一律最低賃金制度の導入を含む最低賃金法の改正案を国会に提出した。同法案自体は最終的に審議未了廃案となったが、同法案の国会への提出を受け、労働大臣(当時)は、中央最低賃金審議会に対し、「今後の最低賃金制のあり方について」諮問を行っている。

諮問を受けた中央最低賃金審議会は、地域別最低賃金制度に関して「今日なお地域間、産業間等の賃金格差がかなり大きく存在し、したがって依然として地域特殊性を濃厚に持つ低賃金の改善に有効」としつつ、「最低賃金の決定について全国的な整合性を常に確保する保障に欠けるうらみがあることも否定しえない」とし、中央最低賃金審議会において、毎年、都道府県を数等のランクに分け、最低賃金の改定についての「目安」を作成し、一定の時期までに地方最低賃金審議会に提示するという措置を講じる必要がある旨答申するに至った(昭和52年12月5日中央最低賃金審議会答申)。

1978年(昭和53年)以降、中央最低賃金審議会は、同審議会に設けられる目安に関する小委員会において、全都道府県をA～Dの4つのランクに分けて、各ランクごとの引上額の目安を検討し、毎年7月下旬に、労働大臣

ないし厚生労働大臣に答申する。各地の地方最低賃金審議会においては、この答申を参考として、各労働局長に対し、地域別最低賃金の額を答申するという枠組みが定着するに至った。

なお、以上のような事実上の枠組みは、「目安制度」と呼ばれている。

### (3) 目安制度の実施とその限界

目安制度の導入後、しばらくは最低賃金額の地域間の格差は縮小する傾向にあった。

具体的には、①1978年(昭和53年)には、地域別最低賃金(時間額)の最高額は、東京都の365円であった。一方で最低額は、青森県等5県の279円であり、その差額は86円、後者の前者に対する割合(以下、本意見書においては、これを「格差率」という。)は76.4%であった。その10年後に当たる②1988年(昭和63年)には、同最高額は東京都の508円であるのに対し、同最低額は鹿児島県等3県の428円であり、その差額は80円、格差率は84.3%であった。その後も格差の解消は続き、更にその10年後に当たる③1998年(平成10年)には、同最高額は東京都の692円であるのに対し、同最低額は宮崎県の589円であり、その差額は103円、格差率は85.1%となった。

しかし、その後は格差の解消は進まなかった。むしろ、近年は地域間の格差が拡大する傾向にあり、1978年(昭和53年)の目安制度の導入時とほぼ同水準となってしまった。

具体的には、④2008年(平成20年)には、同最高額は東京都の766円であるのに対し、同最低額は鹿児島県等3県の627円となり、かえってその差額は139円、格差率は81.9%に拡大した。さらに、⑤2018年(平成30年)には、同最高額(東京都)の985円に対し、同最低額は鹿児島県の761円となり、その差額は224円、格差率は77.3%と更に拡大した。

なお、⑥2019年(令和元年)は、同最高額は東京都の1,013円であるのに対し、同最低額は九州地方7県を中心とする15県の790円で、その差額は223円となり、前年と比較して1円縮小したものの、格差率は78.0%と拡大基調が続いている。

以上の実態に照らした場合、地域間の最低賃金額の格差を是正するという意味においては、目安制度は、その限界を露呈し、有効に機能しなくなってしまうと評価できる。

## 3 地域別最低賃金制度の論拠と社会の実態について

(1) 地域別最低賃金制度の趣旨

法が地域別最低賃金制度を採用する根拠については、「労働者の生計費や賃金等地域に応じて経済状況が異なり、全国一律の額として決定することが不合理である」からとされている。

しかし、現行法の大枠が定められた1968年(昭和43年)の法改正から既に50年以上が経過した。今日の社会の状況を前提としても、なお、上記の趣旨が当てはまるのかについては疑問である。

(2) 労働者の生計費に地域間格差はほとんど存在しないこと

例えば、地域別最低賃金を決定する際の考慮要素とされる労働者の生計費についてであるが、労働組合<sup>1</sup>や研究者<sup>2</sup>による調査によれば、都市部と地方の間で、ほとんど差がないことが明らかになってきている。

具体的には、食費や住居費、水光熱費、家具家電用品費、被服・履物費、保健医療費、交通・通信費、教養娯楽費等、労働者の生活に最低必要と考えられる費用を試算したところ、その金額は月額22～24万円(租税公課込み)となり、都市部か地方かによってほとんど差がなかったとされる。これは、地方では、都市部に比べて住居費が低廉であるものの、公共交通機関の利用が制限されるため、通勤その他の社会生活を営むために自動車の保有を余儀なくされることが背景にある。従来の議論では、自動車の保有の有無を意識した調査や分析がなされることはなかったが、昨今の調査研究により、以上のような実態がようやく明らかとなった。

ちなみに、月額22～24万円という水準は、月に173.8時間働くと仮定した場合、時間給に換算すると1,300～1,400円に相当し、現在の全国加重平均額である901円を大幅に上回る。

(3) 最低賃金法の考慮要素について

現行最低賃金法は、地域別最低賃金の決定に当たって、労働者の生計費のほかに賃金及び通常の事業の賃金支払能力を考慮要素としている。しかしながら、賃金や企業の支払能力の差異は、賃金構造基本統計調査等のデータによれば、「地域」による差異よりも企業規模や産業、職種による差異の方が大きい。

さらに、例えば、医療や福祉の分野においては、若干の地域加算を除けば、全国一律の診療報酬あるいは介護報酬の基準に基づいて、病院や介護施設が経営されている。このようなケースにおいては、基本的に企業ごとの支払能

<sup>1</sup> 2017連合リビングウェイジ～労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準～

<sup>2</sup> 中澤秀一静岡県立大学短期大学部准教授作成(最低生計費調査の結果一覧)

力が地域によって大きく異なることはないはずである。

そもそも、最低賃金は、「健康で文化的な最低限度の生活」を営むために必要な最低生計費を下回ることは許されない。上記のとおり、労働者の生計費に地域間格差はほとんど存在しないのであるから、少なくとも最低生計費を上回る金額を確保することが必要であり、地域の賃金額や通常の事業の支払能力を考慮したとしても、最低生計費を上回ることは認められるのに対し、下回ることは認められない。

#### 4 全国一律最低賃金制を取り巻く状況

##### (1) 諸外国における状況

現在、イギリスやフランス、ドイツ、イタリア、あるいは隣国の韓国等では、いずれも既に全国一律最低賃金制度が実施されている。日本以外の先進主要7か国(G7)において全国一律最低賃金制が導入されていないのは、カナダのみである(アメリカの場合、州ごとの最低賃金のほかに連邦最低賃金が実施されている。)

例えば、イギリスでは、所得格差の是正と貧困問題の解決を目的として、1999年から全国最低賃金制度が実施されているが、地域別の最低賃金制度は採用していない。

また、フランスでは、当初は、地域別に最大20%の減額が認められていたものの、その後、地域別減額が廃止されたという経緯もある。

ドイツは、長年法定最低賃金制度を持たない国であったが、2015年に同制度を導入することになった。しかし、イギリスと同様、地域別の最低賃金制度は採用していない。

なお、これらの国では、若年層や見習、訓練期間についての減額措置や適用除外の制度が併せて採用され、企業や雇用への影響に対して政策的な配慮がなされている。

##### (2) 地方議会における議論の状況

地域の人口が都市部に流出する地方においては、最低賃金の格差の是正は喫緊の課題と認識されてきている。

実際に、最低賃金の高低と人口の転入出には強い相関関係が認められ、特に若年層では、最低賃金の低い地方から最低賃金の高い地方へと流出していることが明らかになっている。その結果、最低賃金の低い地方の経済が停滞し、地域間の格差が固定、拡大されるという悪循環が生じている。これは、「国民経済の健全な発展に寄与する」という法の目的にも反する。

こうした状況を受けて、地方を中心に、各地の議会で全国一律最低賃金制

度の確立を求める意見書や請願が採択されている。

#### 5 全国一律最低賃金制度の実施手順及び中小企業への配慮

実際に全国一律最低賃金制度が実施されることになった場合、東京都を含む最低賃金の高い都道府県の最低賃金を引き下げることによって格差の縮小を図ろうとすることは、最低賃金が憲法25条の要請に基づき、労働者の生活を保障する制度であることから、許されるべきではない。一定期間をかけて最低賃金の低い地域の底上げを図り、高い地域に接近させていくことで、全体の引上げを図りつつ地域間格差を段階的に縮小していくことになる。

この点、ここ数年、年に25～27円（全国加重平均）のペースで最低賃金の引上げがなされてきたが、これに伴う倒産件数の増加や失業率の上昇といった現象は確認されていない。

もともと、ここまで地域ごとの最低賃金の金額に大きな差異が生じてしまった以上、その是正に当たっては、一定程度の期間をかけることが必要であり、同時に、現実に最低賃金引上げにより大きな影響を受けることになる中小企業への充実した支援も不可欠である。

現在、厚生労働省においては、「業務改善助成金」制度を創設し、最低賃金の引上げにより影響を受ける中小企業に対する支援を実施している。しかし、生産性向上のための設備投資の実施などが要件とされているため、中小企業にとって必ずしも使い勝手の良いものとはなっておらず、利用件数はごく少数である。

そこで、最低賃金の引上げを行った諸外国の例も参考にしながら、有効な支援策を講じる必要がある。例えば、韓国では、雇用者10人未満の事業者に対し、雇用保険料及び国民年金保険料の事業者負担部分を減額する制度を導入している。さらに、時限的な制度として、雇用者30人未満の事業主に対し、雇用者1人につき時給1500ウォン(過去1年間の平均的なレートで円に換算すると約136円)を支給する雇用安定資金支援制度もある。我が国でも、中小企業の経営において大きな負担となっている社会保険料の負担軽減などの導入が必要である。

また、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律(昭和22年法律第54号)や下請代金支払遅延等防止法(昭和31年6月1日法律第120号)といった中小企業を保護する役割を果たす法制度を、これまで以上に積極的に運用する必要もある。

#### 6 まとめ

1968年(昭和43年)の法改正によって設けられた地域別最低賃金制度

は、その後50年以上の年月が経過する中で、その論拠は大きく揺らいでいる。むしろ、同制度は、地域間の格差を固定、拡大するなど、国民経済の健全な発展に十分に寄与することができていない。

地域別最低賃金を認める前提となってきた最低限度の生計費の必要額に、地域間で大きな差がない以上、全国一律の最低賃金制度へ移行するとともに、必要な大幅引上げを実行することによって、全国の労働者に対し、自らの賃金で安心して生活できる権利を保障すべきである。

なお、全国一律最低賃金制度の実施は、一定期間をかけて段階的に行われるべきであるが、移行に当たっては、各国の状況なども精査し、若年層等について異なる最低賃金額を認めることが必要か否かについても慎重に検討し、例外を設ける場合には、その範囲及び金額についても検討することが可能である。

以上のとおり、当連合会は、法を改正し、地域別最低賃金を廃止するとともに、最低賃金について中央最低賃金審議会において決定する仕組みに改めることを求めるものである。

以 上

2020年 4月 17日

厚生労働省  
大阪労働局  
局長 井上 真 殿

## 2020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 田 忠 義

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 田 口 善 弘

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

さて、トラック運輸産業は、「行き過ぎた規制緩和」以降、小規模事業者の参入が大幅に増加する一方で貨物輸送量の減少が続く中、事業者間の競争激化、人手不足や高齢化するドライバー、そして他産業との年収の格差拡大と、課題が山積しています。その結果、既に自助努力は限界に達しており、多くの事業者が存続の危機に直面しています。

このような状況下において、2018年の6月29日には「働き方改革関連法」が、同年12月8日には「貨物自動車運送事業法の一部改正法」がそれぞれ可決・成立し、トラック運輸産業を取り巻く環境は変貌を遂げつつあります。とりわけ、後者は業界労使一体となって取り組みを展開し、厳しい国会情勢において法案を全会一致で成立させたことにより、トラック運輸の働き方改革の大きな潮流を業界内外に強く印象付けました。以後、改正事業法の段階的な施行を受けて、関係省令等も順次改正・施行されています。

一方で、働き方改革関連法による時間外労働の上限規制の一般則が2019年4月に施行され、本年4月からは中小企業への適用が始まりました。事務職やフォークリフトのオペレーターなど運転職以外の職種における改正法への対応が必要です。また、5年間適用が猶予されている自動車運転業務についてもすでに1年が経過する中で、改善基準告示の見直しの論議がスタートしました。

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、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。そのためには、改正事業法の「規制の適正化」「事業者が遵守すべき事項の明確化」による輸送秩序の確立や公正競争の確保、「荷主対策の深度化」「標準的な運賃の告示制度」による適正運賃の収受や取引環境の改善を進め、賃金の向上や労働環境の改善を実現することが急務であると考えます。

トラック運輸産業を、若年層を中心とした人材確保につながる魅力ある産業とするために、労使で課題を共有しつつ、その解決にむけて胸襟を開いて情報交換する、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「2020年度交通運輸産業政策制度要求」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. 改正労働基準法への対応について

70年ぶりに労働基準法が改正され、罰則の強化が図られるとともに、これまで適用除外となっていた業務も含まれたことは評価できる。しかし、自動車運転業務の時間外労働の上限規制は、5年の猶予期間が設けられるとともに、一般則より240時間も長い年間960時間となったことは遺憾である。運輸産業は、低賃金・長時間労働という過酷な労働条件のもと、過労死も多発する中で、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、改正法の厳格な運用はもとより、5年の猶予期間中に労働時間の短縮を可能とする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。

## 2. 働き方改革関連法の成立を受けたトラック運輸の総拘束時間短縮について

自動車運転業務（自動車運転従事者）はすべての職種の中で過労死が最も多く、とりわけトラック運輸は業種（道路貨物運送業）としても各産業の中で最も多い現状にある。

については、トラック運輸業界の労働環境の改善に向けて、以下の項目について対応されたい。

- (1) 労基法附則第140条第1項の規定により、自動車運転業務には5年の猶予後も「2～6か月平均80時間」「単月100時間」という過労死基準を踏まえた休日労働込みの上限基準は適用されない。一方で、改善基準告示では、第4条第5項において「使用者は、貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者に法第35条の休日に労働させる場合は、当該休日は2週間について1回を超えないものとし、当該休日の労働によって第1項に定める拘束時間及び最大拘束時間の限度を超えないものとする」と規定されている。

については、改善基準告示の見直しに際して、休日の取り扱いについては上記を踏まえて短縮をはかれるよう、国土交通省と連携しながら対応されたい。

- (2) 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。また、法案審議の中で、「月45時間・年360時間の原則的上限に近づけることが重要であること」との大臣答弁もなされている。

については、国交省の輸送安全規則に基づき行政処分の対象となる年間総拘束時間の上限に加え、別途、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安（36協定の目標値で上記の年間総拘束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) を設定するなど、行政として拘束時間上限へのマージンを設定されたい。

- (3) 改善基準告示の見直しにあたっては、厚生労働省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が設置され議論が開始されたが、新たな告示の施行は、自動車運転者の上限規制適用猶予期間終了と同時の 2024 年 4 月予定とされている。今次法改正では、付帯決議において過労死等の防止の観点から、「猶予期間においても、実効性ある実労働時間及び拘束時間削減策を講じること」とされていることから、より早急な施行に向けて取り組まされたい。

### 3. 監督・監査業務の実効性の向上について

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のが現状である。こうしたことから、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、及び設置に対する補助制度の拡充と、併せて国土交通省と連携し改善基準告示違反や社会保険未加入事業者の監督・監査を強化するとともに、相互通報制度を強め、悪質事業者に対する罰則を強化されたい。

### 4. 女性ドライバーの確保・育成に向けた支援の施策について

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

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

自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議で確認された「直ちに取り組む施策」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。ついては、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。

ついては、時間外労働の上限規制における 2024 年の一般則(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、何らかの所定内賃金水準の指標を示されたい。

あわせて、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割の保障給）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。

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、設定にむけた取り組みを厚生労働省としても支援されたい。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3条第4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・休息のための時間確保の状況把握が困難となるおそれがある。

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。
- (7) 厚生労働省は「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」を2019年9月に開設した。そして本年3月25日には、トラックドライバーの働き方改革に向けて、その仕事内容を紹介し改善に協力を求める動画を公開した。動画の結びで、国民にできること、荷主にできることとして(1) 宅配便を1回で受け取る。(2) サービスエリアなどの大型車スペースに一般車を駐車しないようにする。(3) 荷主は物流事業者と連携して貨物の運び方を見直すことなどを紹介している。

業界の自助努力だけで改善できることは限界に達している。物流業界の環境改善のために、荷主・消費者を含めた社会全体の理解を得るためのアピールを今後も続けられたい。

## 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、及び各種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を評価する。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、制度の一層の充実化に取り組まされたい。

## 7. 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

昨年4月1日、外国人労働者の受入れ拡大に向けた出入国管理法（入管法）が改正（一部の規定を除く）された。しかし、賃金の未払いや労働時間管理の適正化、健康診断の実施状況などで多くの問題が発生している。

一方、自動車の運転業務は、貨物・旅客自動車運送事業はもとより、建設業においても資材の運搬や建設機械の操作をはじめ幅広い需要があるが、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。外国人労働者によるこれらの業務への従事（永住者など就労に制限がない者を除く）は、言葉や習慣の違いによる事故惹起のリスクや事故発生後の対応、また、遁走により当該運転者への刑事・行政処分が形骸化する可能性もあり、我々道路を職場とする者はもとより、道路交通全体の安全を脅かす深刻な事態となるおそれが大いにある。そして、この懸念が顕在化してからは、対策を施すのは非常に困難である。

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、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）への導入については慎重に対応されたい。

## 8. 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。

## 9. 新型コロナウイルス感染症への対応について

- (1) 運輸産業は不特定多数の利用者に接する機会の多い業種でもある。労働者個人の感染防止はもとより、拡大防止策など適切な安全対策を関係機関と共に構築し、物流インフラの維持に努められたい。万一感染症の影響によって労働者の休業等が発生した場合における助成金などの支援策について周知を徹底し、また労働者にとって不利益が生じないように更なる支援策を講じられたい。
- (2) 輸出入貨物の大幅な減少の他、国内においても工業製品等の取り扱い数量の減少を始め、引越、学校給食、観光産業に関連する配送業務などが減少し、その影響は業界全体に及んでいる。したがって、企業の存続・維持はもとより、生活路線の確保及び物流機能の維持に向けて格段の経済的支援を講じる

ように関係機関に働きかけたい。

- (3) 運輸産業は経営基盤も脆弱な中小企業が多く、上記のような状況が続くと、労働者に対しての賃金引き下げや人員整理、企業倒産による失業などを惹き起すことが危惧される。運輸産業は、他産業以上に人手不足が顕著な業界であり、これ以上の雇用の損失は産業の存続そのものが危ぶまれる。したがって万一の雇用問題に備え、関係省庁とも連携し速やかに対応窓口を設置されるとともに、産業内からの労働力流出を防ぐための対応を行うように業界団体に働きかけたい。

以 上

2020年6月29日

大阪労働局長 殿  
大阪地方最低賃金審議会会長 殿

全大阪労働組合協議会(大阪労連)  
議長 菅 園 久

## 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

新型コロナウイルスの感染拡大によって、日本経済は深刻な停滞に陥っています。この不況を克服するには、賃金を底上げし、内需を拡大することが必要です。最低賃金を大きく引き上げ、地域間格差を解消することが求められます。

大阪府の最低賃金は、昨年10月1日から28円引き上がり時間額964円と改定されました。この引き上げに連動して賃金の引き上げが必要な労働者数は、約27万5千人であると推定されています。最低賃金引き上げの影響力は相当大きく、コロナ禍で疲弊した経済には、内需を拡大する意味でも重要であり、最低賃金の果たすべき役割を重要視する声が、今まさに高まっています。

日本の最低賃金制度は、地域別にランク分けされ、諸外国に大きく見劣りする低水準に置かれています。地域間格差が年々広がり、最低賃金の低い地方では若者が都心へ流出するため、大きな問題となっています。私たちは、普通に働けば人間らしい生活ができる最低賃金の水準と全国一律最低賃金制度を求めています。それに至る過程として、大阪地方の最低賃金を、今すぐ1,500円以上に引き上げ、格差を是正することを決断し、実現することが人口減少社会に歯止めをかけ、地域経済をあたためる確かな道となります。

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

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。つきましては、下記事項の実現を要請致します。

記



### 1. 最低賃金額について

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. 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の保障について

- ① すみやかに時間額1000円以上、日額8000円以上、月額17万円以上とすること。
- ② 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。

### 3. 大阪地方最低賃金審議会委員の任命について

① 4月に欠員のあった最低賃金審議会委員の任命根拠及び、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 任期途中の欠員の場合、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。

#### 4. 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、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を公開すること。また、最低賃金で働く者の実態調査も行うこと。

④ 生計費原則に基づく最低賃金額を決定すること。

⑤ 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。

#### 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. 最低賃金法の改正について

全国・全産業一律の最低賃金制を確立すると共に、最低賃金の日額、月額設定を復活させること。

#### 7. 監督官の増員および監督行政の強化について

① 監督官を増員すること

② 最低賃金額の周知徹底を強化し、最低賃金違反の指導を強化すること。

以 上

2020年6月1日

大阪地方最低賃金審議会 御中

団体名：日本労働組合総連合会大阪府連合会

代表者名： 会長 田中宏和

## 大阪府最低賃金の引き上げを求める要請について

### 〔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加えて「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. 中小企業・小規模事業者においても最低賃金の引き上げが確実に行われるよう、労務費の上昇分が適切に取引価格に転嫁できる環境整備と中小企業・小規模事業者支援策の周知徹底について、関係省庁と連携をはかること。
3. 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おいて、意見書の提出者および関係労働者・使用者、その他関係者の意見聴取の機会を確保すること。特に、有期・短時間・契約・派遣等で働く者の生活実態および意見を尊重すること。

### 〔理由〕

わが国において、近年の労働力人口の減少が労働市場に与える影響は、深刻さを増しています。また大阪では、全雇用労働者における有期・短時間・契約・派遣等で働く者の割合が40.9%と、依然として全国平均よりも高く、相対的に労働条件が低い処遇を早期に改善していく必要があります。中でも、賃金は、労働者にとって生活の糧であり、労働条件の中で最も重要かつ根源的なものです。不当な低賃金で雇用することは許されるべきではなく、どのような就労形態であろうとも、賃金は少なくとも生活できる水準を確保した上で、働きの価値に見合った水準であるべきです。その意味でも、最低賃金近傍で働く労働者の労働条件改善に直結する最低賃金は極めて重要です。近年、最低賃金は大幅な引き上げが続いているものの、依然として最低賃金法第1条の目的に鑑みて十分な水準とは言えません。最低賃金は、生存権を確保した上で労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準を維持し、その実効性を高めていくことが求められています。

加えて、わが国は、戦後最大とも呼べる新型コロナウイルス感染症による危機的状況を可能な限り早期に収束させるため、これまで外出自粛や休業要請など、府民一丸となった対応を行ってきました。一方で、すべての府民の命と健康、そして府民生活を守っていくためには、できるだけ早期に経済を再生させていかなければなりません。それには、あらゆる政策を総動員していく必要があります。最低賃金引き上げはその重要な政策のひとつです。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され、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。

以上

