

第32回定期大会／資料集

I	2024年国民春闘共闘・各種集計結果	1
	(1) 2024春闘第7回賃上げ集計(国民春闘情報第21号)	
	(2) 春闘進ちょく状況第3回調査結果	
	(3) 第2回制度的諸要求獲得状況調査(国民春闘情報第22号)	
	(4) 第3回夏季一時金集計(国民春闘情報第25号)	
	(5) 連合／春季生活闘争・第7回(最終)回答集計結果	
	(6) 日本経団連／春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果	
	(7) 日本経団連／春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果	
	(8) 日本商工会議所／「中小企業の賃金改定に関する調査」集計結果	
II	最賃、公契約関係資料	25
	(1) 国民春闘共闘・全労連がめざす全国最低賃金への法改正の4つのポイント	
	(2) 4つのポイント賛同要請に対する回答	
	(3) 全国一律最低賃金制の実現署名／紹介議員名簿	
	(4) 最低生計費試算調査総括表	
	(5) 地方最低賃金審議会の運営改善アンケート	
	(6) 地方自治体が採択した最賃に関する意見書	
	(7) 公契約条例の広がり等(2024年5月末現在)	
III	アンケート、署名集約関係	37
	(1) 2024年国民春闘「はたらくみんなの要求アンケート」(最終報告)	
	(2) 2025年国民春闘「はたらくみんなの要求アンケート」実施要綱	
	(3) 「年寄費の拡大ではなく社会保障の拡充を求める請願署名」集約表	
	(4) 「介護保険制度の改善、介護従事者の処遇改善を求める請願署名」集約表	
	(5) 「年金引上げなどの改善と安定した雇用の実現を求める署名」集約表	
IV	意見書・要請書・署名用紙関係、談話・声明等	56
	(1) 2024年度最低賃金額改定の目安審議に向けた意見書	
	(2) 過労死防止大綱に対するパブリックコメント	
	(3) 労働基準関係法制研究会に対する意見書	
	(4) 今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する意見書	
	(5) 介護ヘルパーネットによる厚生労働省への要請書	
	(6) 介護保険制度の抜本改善、介護従事者の処遇改善を求める請願署名	
	(7) 誰もが安心できる年金制度への改善を求める署名	

※裏面に続く

- (8) 介護7団体共同声明「訪問介護の基本報酬引き下げの撤回を」
- (9) 保育所・学童保育所の公的責任の拡充を求める要請書
- (10) ジェンダー平等な職場と女性労働者の権利向上～要請書（案）
- (11) 女性労働者の地位向上とジェンダー平等実現にむけて要請書
- (12) ジェンダー平等に働き続けるための条件整備を求める要請書
- (13) 国際関係―第112回ILO総会基準委員会日本案件（87号条約）結論（議長集約）
- (14) 第212臨時国会／第213通常国会 署名集約数
- (15) 声明と談話一覧



国民春闘共闘

2024年度 第21号
2024年5月29日

国民春闘共闘委員会
〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館
☎ 03-5842-5621 FAX 03-5842-5622

24 国民春闘共闘賃上げ第7回集計

単純・加重平均ともに 8 千円・3%台に

国民春闘共闘委員会（全労連、純中立労組懇、地方共闘などで構成）は5月23日、第7回目の24春闘賃上げ集計を行いました。

<回答状況>

	2024年	2023年同期
回答引き出し組合	1113	1174
うち 有額回答	669(60.1%)	712(60.6%)
うち「定昇確保」など言葉による回答	444(39.9%)	462(39.4%)
うち 2次回答以上の回答	195(17.5%)	188(16.0%)
うち 妥結組合	471(42.3%)	531(45.2%)

<要求と回答内容>

集計方法&対象		2024年要求	2024年回答	2023年同期	同期比
単純平均	額(円)	31,965	8,318	6,678	+1,640
	率(%)	10.07	3.17	2.55	+0.62
加重平均	額(円)		8,881	6,410	+2,471
	率(%)		3.04	2.25	+0.79
	組合員数		75,021	83,155	

<前年実績との比較が可能な組合における金額・率の比較> 引き上げ率実績比=少数第三位以下四捨五入

		組合数	前年実績以上	前年実績超	24年回答	23年実績	実績比
単純平均	額(円)	512	384(75.0%)	345(67.4%)	8,514	6,803	+1,711
	率(%)	321	223(69.5%)	211(65.7%)	3.20	2.61	+0.60

<非正規の仲間の回答状況>

		時給制	月給制	再雇用・時給制	再雇用・月給制
単純平均	額(円)	47.0 (31.5)	5,206 (4,538)	40.8 (37.1)	6,242 (4,688)
	率(%)	5.77 (2.93)	3.23 (2.61)	4.91 (2.93)	3.44 (2.54)

※額または率のみの報告があるため、双方は連動しません。
※言葉による回答は平均などの計算から除いています。
※非正規の仲間の回答状況のカッコ()内は前年度最終集計の結果

<集計結果の概要>

回答引き出し・妥結状況

5月23日の24春闘第7回賃上げ集計には、27単産・部会からの報告が寄せられ、1113組合が回答を引き出しています。前回調査（5月9日時点：1033組合）から80組合増え、前年同期（2023年5月25日現在：1174組合）と比べ61組合減少しています。

回答引出し組合のうち、金額もしくは率が明らかになっている有額回答を得たのは669組合（60.1%）で、前年同期712組合（60.6%）とほぼ同水準の割合となっています。

妥結・収拾方向は471組合で、妥結率は42.3%です。前年同期531組合（45.2%）と比べ2.9ポイント減となっています。

回答内容

有額回答を得た組合での単純平均（一組合あたりの平均）は、8,318円・3.17%となりました。前回調査（5月9日：7,957円・3.02%）から361円・0.15ポイント上昇しました。前年同期（2023年5月23日：6,678円・2.55%）を1,640円・0.62ポイント上回っています。

加重平均（組合員一人あたりの平均）は8,881円・3.04%となり、前回調査（7,713円・2.62%）から1,168円・0.42ポイント増となっています。前年同期比（6,410円・2.25%）では2,471円・0.79ポイント上回りました。

回答引出し組合のうち、2次回答以上の上積み回答を引き出したのは195組合（17.5%）となっています。前回調査（157組合・15.2%）から38組合・2.3ポイント増加し、前年同期（188組合・16%）を1.5ポイント上回っています。

1万円以上の5桁回答を勝ち取ったのは前回調査（173組合）から37組合増え、210組合となりました。前年同期比（125組合）で85組合増となっています。建交労・運輸の組合で40,000円、30,204円などの回答を引き出したのをはじめ、JMITUの組合で27,500円、全倉運の組合で25,400円、映演労連の組合で22,000円、化学一般労連の組合で20,702円など、計19組合（JMITU4、建交労・社会福祉3、建交労・運輸3、化学一般労連2、全倉運2、出版労連2、建交労・鉄道1、映演労連1、日本医労連1）が2万円以上の回答を引き出しています。

前年実績と金額で比較可能な512組合の単純平均額を見ると、今期は8,514円で前年実績6,803円を1,711円上回っています。引上げ率では、321組合の単純平均で3.20%と前年実績比0.60ポイント増（少数第三位以下四捨五入）となっています。前年実績を超える回答を引き出した組合は額で345組合（67.4%）、引上げ率では211組合（65.7%）となっています。

医療関係で単純平均7,068円・2.69%（前回調査比1,080円・0.46ポイント増）となるなど、医療、社会福祉・介護関係では6月の報酬改定を前に粘り強いたたかいで上積みが見られています。また、全農協労連（単純平均10,267円・4.18%）、全倉運（同9,296円・3.45%）、金融労連（同19,953円・4.12%）、映演労連（同14,965円・3.72%）など春闘後半戦にヤマ場を迎えた単産でも高水準の回答状況となっています。

パートやアルバイトなど非正規雇用で働く仲間の賃上げ状況

非正規雇用で働く仲間の賃上げ状況は、別表の14単産220組合から469件の獲得報告が寄せられています。

このうち時給制労働者では 277 件の獲得となっています。新たに報告があった福祉保育労では、時間額 300 円・30%の引上げを勝ち取った組合もあり、25 件平均 68.4 円・12.11%となっています。全体では、単純平均 47 円 (238 件平均)・5.77% (45 件平均) となり、前回調査 (44.7 円・4.11%) から 2.3 円・1.66 割上昇しました。前年実績比 (31.5 円・2.93%) では 15.5 円・2.84 割上回っています。生協労連では、4 次回答をはじめ 17 組合で 2 次回答以上の上積み勝ちとり、民放労連の組合では引き上げ額 5 円の初回回答を 11 円に上積み 3 次回答を引き出しています。

月給制労働者では 94 件の獲得で、引き上げ額は 88 件平均 5,206 円、引き上げ率では 23 件平均 3.23%となりました。前年実績 (4,538 円・2.61%) を 668 円・0.62 割上回っています。

再雇用・継続雇用者の賃上げ状況は、時給制では前回調査同様に 44 件の獲得で、引き上げ額が 42 件平均 40.2 円、引き上げ率は 14 件平均 4.90%です。

月給制では 51 件の獲得となり、引き上げ額が 41 件平均 6,242 円、率では 20 件平均 3.44%となりました。生協労連、民放労連、日本医労連、福祉保育労の組合では月額 1 万円以上の回答も勝ち取っています。

企業内最低賃金協定の改定状況

企業内最低賃金協定の獲得状況は、別表の 10 単産 74 組合で 142 件の報告となっています。

時間額では 70 件を獲得し、新協定の単純平均は 1,083 円 (59 件平均) となっています。引上げ額は 43.1 円 (39 件平均) で、引き上げ率は 4.37% (38 件平均) となっています。

日額改定は 22 件の獲得で、新協定は 14 件平均 8,909 円、引き上げ額・率は 381 円・5.28% (11 件平均) です。月額改定は 32 件の獲得で、新協定 181,030 円 (22 件平均)、引き上げ額 5,890 円 (13 件平均)、引き上げ率 4.03% (12 件平均) となりました。

2024年春闘 回答十妥結 産業別・単産別 総括表 (第7回集計)

2024年 5月23日

単産名	産業別分類	組合数		加算		妥結		組合員数		要求額		要求率		所定内賃金		回答率		単産平均		加重平均		前年同期比(単純)		前年比較(単純金額)		前年比較率(%)		引上げ率(%)	
		組合数	組合数	回数	組合数	回数	組合数	回数	組合数	回数	金額	率	金額	率	金額	率	金額	率	金額	率	金額	率	金額	率	金額	率	金額		率
全農協労連		153	64	9	34	1,161	29,545	4.00	249,655	10,267	4.18	249,143	8,805	3.64	3,649	1.45	2,927	7,052	2,675	3.91	2.86	1.05	2,675	3.91	2.86	1.05	2.86	1.05	
農林水産計		153	64	9	34	1,161	29,545	4.00	249,655	10,267	4.18	249,143	8,805	3.64	3,649	1.45	2,927	7,052	2,675	3.91	2.86	1.05	2,675	3.91	2.86	1.05	2.86	1.05	
建交労・建設		21	1	0	0	0	50,000	4.90	265,947	7,371	3.65	266,224	8,370	3.65	-502	-0.28	13,300	8,300	5,000	3.65	4.49	-0.84	1,121	3.65	4.49	-0.84	-0.84	-0.84	
建設関連労連		31	5	2	7	11,750	19,400	4.90	265,947	7,371	3.65	266,224	8,370	3.65	-502	-0.28	3	7,945	6,824	3.65	4.49	-0.84	1,121	3.65	4.49	-0.84	-0.84	-0.84	
監業・建設業計		52	6	5	3	767	19,400	4.90	265,947	8,359	3.65	266,224	8,370	3.65	-291	-0.28	4	9,284	7,193	3.65	4.49	-0.84	2,091	3.65	4.49	-0.84	-0.84	-0.84	
建交労・製造		12	3	0	3	0	7,667	11.38	293,452	10,333	3.58	292,488	11,259	3.93	1,496	0.54	3	4,847	4,071	3.93	3.58	3.08	0.50	1,355	3.58	3.08	0.50	3.08	0.50
JMUTU		176	122	115	73	3,605	32,880	6.00	306,170	9,901	3.28	304,187	10,298	3.35	2,995	0.76	104	10,465	9,110	3.35	3.37	2.54	0.83	2,126	3.37	2.54	0.83	2.54	0.83
化学一般		73	62	60	50	3,857	17,974	6.00	306,170	9,901	3.28	304,187	10,298	3.35	2,995	0.76	59	9,899	7,773	3.35	3.37	2.54	0.83	2,126	3.37	2.54	0.83	2.54	0.83
合同組織		5	3	3	0	290	0	6.87	285,961	7,292	2.55	258,379	6,287	2.70	736	0.00	3	6,603	7,244	2.70	2.70	2.70	0.00	-641	2.70	2.70	0.00	2.70	0.00
生協労連・製造		1	1	0	0	20,000	0	9.98	296,287	10,022	3.49	296,586	10,595	3.63	1,746	0.59	170	10,083	8,497	3.63	3.51	2.92	0.59	1,586	3.51	2.92	0.59	2.92	0.59
製造業計		267	191	178	127	7,752	27,327	9.98	296,287	10,022	3.49	296,586	10,595	3.63	1,746	0.59	170	10,083	8,497	3.63	3.51	2.92	0.59	1,586	3.51	2.92	0.59	2.92	0.59
建交労・運輸		157	66	0	57	0	40,097	12.55	239,334	7,622	3.19	233,263	8,108	3.48	1,504	0.66	53	5,705	3,154	3.48	3.19	2.53	0.66	5,641	3.19	2.53	0.66	2.53	0.66
建交労・鉄道		9	7	0	7	0	31,614	13.80	268,264	10,314	3.87	266,520	10,217	3.86	7,197	2.70	6	12,550	6,909	3.86	3.87	1.17	2.70	7,203	3.87	1.17	2.70	1.17	2.70
核数労連		2	2	2	2	985	30,000	10.14	295,868	9,296	3.45	283,643	15,025	5.25	401	0.23	30	9,580	8,591	5.25	3.55	3.16	0.39	989	3.55	3.16	0.39	3.16	0.39
JMUTU通信		10	7	7	0	23	38,000	8.38	283,283	6,587	3.08	273,854	13,330	4.83	2,549	0.67	100	7,699	5,213	4.83	3.59	2.77	0.82	2,486	3.59	2.77	0.82	2.77	0.82
郵政ユニオン		2	2	0	0	0	30,000	5.54	278,596	9,296	3.45	283,643	15,025	5.25	401	0.23	2	8,724	10,455	5.25	3.59	2.77	0.82	-1,731	3.59	2.77	0.82	2.77	0.82
全農連		41	36	32	29	3,240	14,919	7.54	276,008	7,772	3.49	273,854	13,330	4.83	2,549	0.67	2	8,724	10,455	4.83	3.59	2.77	0.82	2,486	3.59	2.77	0.82	2.77	0.82
生協労連・運輸		8	7	1	4	31	17,443	10.04	289,295	9,348	3.26	297,271	9,590	2.97	4,187	1.14	20	9,556	5,622	2.97	3.30	1.90	1.40	3,934	3.30	1.90	1.40	1.90	1.40
運輸・通信業計		229	127	42	99	4,279	32,030	7.54	276,008	7,772	3.49	273,854	13,330	4.83	2,549	0.67	100	7,699	5,213	4.83	3.59	2.77	0.82	2,486	3.59	2.77	0.82	2.77	0.82
生協労連		132	70	23	36	12,219	22,368	10.04	289,295	9,348	3.26	297,271	9,590	2.97	4,187	1.14	20	9,556	5,622	2.97	3.30	1.90	1.40	3,934	3.30	1.90	1.40	1.90	1.40
卸売・小売業計		132	70	23	36	12,219	22,368	10.04	289,295	9,348	3.26	297,271	9,590	2.97	4,187	1.14	20	9,556	5,622	2.97	3.30	1.90	1.40	3,934	3.30	1.90	1.40	1.90	1.40
金融労連		43	10	1	0	6	20,415	5.78	357,123	19,953	4.12	348,331	19,953	3.74	7,933	0.39	1	19,953	12,020	3.74	4.28	4.48	-0.20	7,933	4.28	4.48	-0.20	4.48	-0.20
金融・保険業計		43	10	1	0	6	20,415	5.78	357,123	19,953	4.12	348,331	19,953	3.74	7,933	0.39	1	19,953	12,020	3.74	4.28	4.48	-0.20	7,933	4.28	4.48	-0.20	4.48	-0.20
全印総連		69	42	39	19	1,854	23,564	6.58	315,921	8,395	2.80	349,295	9,992	3.00	557	0.12	36	5,871	6,097	3.00	2.27	2.33	-0.06	-226	2.27	2.33	-0.06	2.33	-0.06
民放労連		131	81	27	42	1,615	26,419	4.29	372,689	9,243	2.65	434,657	10,981	2.67	-118	0.05	36	9,175	9,378	2.67	2.60	2.71	-0.11	774	2.60	2.71	-0.11	2.71	-0.11
出版労連		81	52	42	37	2,424	14,577	13.25	303,340	14,965	3.72	345,330	13,847	3.52	4,091	0.54	5	14,965	10,554	3.52	3.72	2.10	1.62	4,411	3.72	2.10	1.62	2.10	1.62
映画労連		17	5	5	1	635	49,000	7.14	326,988	8,183	2.60	376,224	9,605	2.75	-7	0.13	96	8,086	7,864	2.75	2.61	2.54	0.07	222	2.61	2.54	0.07	2.54	0.07
マスコミ関係業計		298	180	113	99	6,528	21,407	13.86	275,328	7,068	2.69	281,228	7,896	2.75	1,624	0.76	83	7,036	5,348	2.75	2.63	1.95	0.68	1,688	2.63	1.95	0.68	1.95	0.68
日本医労連		458	197	95	0	40,429	36,998	13.86	275,328	7,068	2.69	281,228	7,896	2.75	1,624	0.76	83	7,036	5,348	2.75	2.63	1.95	0.68	1,688	2.63	1.95	0.68	1.95	0.68
医療計		458	197	95	0	40,429	36,998	13.86	275,328	7,068	2.69	281,228	7,896	2.75	1,624	0.76	83	7,036	5,348	2.75	2.63	1.95	0.68	1,688	2.63	1.95	0.68	1.95	0.68
建交労・社会福祉		82	9	8	9	60	18,571	12.78	256,590	6,476	2.97	256,667	4,928	1.92	2,392	1.31	4	11,131	6,250	1.92	3.20	2.61	0.60	4,881	3.20	2.61	0.60	2.61	0.60
生協労連・福祉		21	19	1	13	8	23,688	16.55	224,801	5,947	3.61	211,938	5,743	3.10	1,847	1.38	7	6,280	4,084	3.10	3.24	1.80	1.44	2,196	3.24	1.80	1.44	1.80	1.44
日本医労連・福祉		88	42	13	0	437	37,905	16.55	224,801	5,947	3.61	211,938	5,743	3.10	1,847	1.38	12	5,085	3,762	3.10	3.02	2.21	0.81	4,816	3.02	2.21	0.81	2.21	0.81
福祉保賃労		497	180	32	34	1,375	50,347	15.99	255,112	7,211	3.11	234,201	5,956	3.09	2,090	1.07	31	6,982	4,102	3.09	3.10	2.06	1.04	2,880	3.10	2.06	1.04	2.06	1.04
社会福祉・介護計		688	250	54	56	1,880	44,627	15.99	255,112	7,211	3.11	234,201	5,956	3.09	2,090	1.07	31	6,982	4,102	3.09	3.10	2.06	1.04	2,880	3.10	2.06	1.04	2.06	1.04
建交労・サービス		57	18	0	17	0	32,600	3.615	3,615	3.615	0	288,746	9,011	2.97	3,634	1.31	5	6,142	4,799	2.97	3.44	2.17	1.27	1,343	3.44	2.17	1.27	2.17	1.27
その他サービス		57	18	0	17	0	32,600	3.615	3,615	3.615	0	288,746	9,011	2.97	3,634	1.31	5	6,142	4,799	2.97	3.44	2.17	1.27	1,343	3.44	2.17	1.27	2.17	1.27
総合計		2,377	1,113	520	471	75,021	31,965	10.07	288,477	8,318	3.17	288,354	8,881	3.04	1,640	0.62	512	8,514	6,803	3.04	3.20	2.61	0.60	1,711	3.20	2.61	0.60	2.61	0.60
前年同期(5/25)		2,408	1,174	551	531	83,155	29,492	9.69	293,918	6,678	2.55	286,243	6,410	2.25	2,392	1.31	4	11,131	6,250	2.25	3.20	2.61	0.60	1,711</					

2024年春闘 非正規雇用で働く仲間の賃上げ回答状況

2024年5月23日

再雇用・継続雇用 時給制		1 組合あたりの平均 (単純平均)																								
		本年の回答・要結状況						前年同期 (23/5/25)						前年実績												
		引上額		引上率(%)		改訂後額		引上額		引上率(%)		改訂後額		引上額		引上率(%)		改訂後額								
獲得件数	件数	平均	件数	平均	件数	平均	件数	平均	件数	平均	件数	平均	件数	平均	件数	平均	件数	平均								
単産名	本年	前年同期	前年実績	本年	前年同期	前年実績	本年	前年同期	前年実績	本年	前年同期	前年実績	本年	前年同期	前年実績	本年	前年同期	前年実績	本年	前年同期	前年実績					
全農協労連	1																									
JMITU	4	1	4	39.5	3	4.00	3	1.040	1	50.0	1	5.26	1	50.0	1	5.26	1	60.0	1	60.0	50.0	10.0	1	6.00	5.26	0.74
化学一般労連	1																									
生協労連	34	31	32	41.2	8	4.19	3	1.079	30	32.3	9	2.54	30	32.4	9	2.54	25	36.6	32.1	4.5	7	4.14	2.76	1.38		
金融労連	1																									
全機保	2	1	2	47.0	1	3.00			1	46.0			2	53.0			1	47.0	46.0	1.0						
全印総連	1																									
民放労連	1																									
出版労連	1																									
日本医労連	1																									
計	44	37	41	40.8	14	4.91	7	1.188	36	37.6	11	2.93	39	37.1	11	2.93	29	37.3	31.6	5.7	8	4.37	3.07	1.30		

再雇用・継続雇用 月給制		1 組合あたりの平均 (単純平均)																									
		本年の回答・要結状況						前年同期 (23/5/25)						前年実績													
		引上額		引上率(%)		改訂後額		引上額		引上率(%)		改訂後額		引上額		引上率(%)		改訂後額									
獲得件数	件数	平均	件数	平均	件数	平均	件数	平均	件数	平均	件数	平均	件数	平均	件数	平均	件数	平均	件数	平均	件数	平均	件数	平均	件数	平均	
単産名	本年	前年同期	前年実績	本年	前年同期	前年実績	本年	前年同期	前年実績	本年	前年同期	前年実績	本年	前年同期	前年実績	本年	前年同期	前年実績	本年	前年同期	前年実績	本年	前年同期	前年実績	本年	前年同期	前年実績
JMITU	8	12	7	5.540	2	1.74	1	206.000	10	5.010	3	3.66	10	5.010	3	3.66	5	5.956	4.776	1.180	2	1.74	2.30	1.74	2.30	-0.56	
生協労連	28	15	15	5.422	10	2.49	7	233.137	14	2.923	9	1.38	14	2.923	9	1.38	15	4.629	2.890	1.739	7	2.59	1.77	0.82			
全労連・全国一般	6	6							2	10.250	1	3.50	2	10.250	1	3.50											
金融労連	1	2							1	5.900			2	7.950													
全機保	4	3	3	2,000	1	3.00			2	3,000			2	3,000			2	2,000	3,000	-1,000							
民放労連	2	2	2	11,000	1	8.00	1	270,000	1	20,000	1	8.70	1	20,000	1	8.70	1	20,000	20,000		1	8.00	8.70	8.70	-0.70		
出版労連	2	1	1	4,500					1	2,400			1	2,400			1	8,000	2,400	5,600							
日本医労連	1	2	2	10,000					2	1,785			2	1,785													
福祉保育労	6			10,533	6	4.88	6	230,000																			
計	51	42	43	6,242	20	3.44	15	232,531	33	4,527	14	2.54	34	4,688	14	2.54	24	5,468	3,985	1,483	10	2.96	2.57	0.39			

※各項目とも報告のあった件数で除しているため、引上額・率、改訂後額は各々変動していません。

2024年 企業内最低賃金改訂状況

2024年5月23日

総獲得組合数			時間額改訂			1組合あたり平均(単純平均)						
本年	前年同期	前年最終	単産名	獲得件数			新協定		引上額		引上率(%)	
				本年	前年同期	前年実績	件数	平均	件数	平均	件数	平均
1			全農協労連									
1			建交労									
7	3	3	JMITU	3	2	2	2	1,155	1	30.0		
17	19	19	化学一般労連	17	18	18	9	1,148	9	79.6	9	8.01
	1	1	自交総連		1	1						
30	31	33	生協労連	31	61	63	31	1,010	17	32.2	17	3.34
		1	全労連・全国一般			1						
1	1	1	全損保	1								
4	4	6	全印総連	5	3	4	4	1,094	2	41.0	2	4.19
4	4	5	民放労連	4	4	5	4	1,126	3	28.3	3	2.66
6	8	8	出版労連	6	5	5	6	1,337	5	25.8	5	2.23
3	6	8	日本医労連	3	5	7	3	1,006	2	46.5	2	4.86
74	77	85	計	70	99	106	59	1,083	39	43.1	38	4.37

日額改訂 単産名	獲得件数			改訂状況					
	本年	前年同期	前年実績	件数	新協定	件数	引上額	件数	引上率
JMITU		1	1						
化学一般労連	14	13	13	6	9,194	6	551	6	7.64
全印総連	1	1	1	1	9,000				
出版労連	4	4	4	4	10,088	4	40	4	0.43
日本医労連	3	3	3	3	6,738	1	717	1	10.52
計	22	22	22	14	8,909	11	381	11	5.28

月額改訂 単産名	獲得件数			改訂状況					
	本年	前年同期	前年実績	件数	新協定	件数	引上額	件数	引上率
全農協労連	1					1	8,000		
建交労	1								
JMITU	5	3	3	5	179,847	1	6,600	1	3.80
化学一般労連	14	15	15	6	178,325	6	7,766	6	5.80
全印総連	3	1	2	3	174,000				
出版労連	5	6	6	5	204,816	4	843	4	0.43
日本医労連	3	3	5	3	155,800	1	12,000	1	8.00
計	32	28	31	22	181,030	13	5,890	12	4.03

職種別/時間額改訂 単産名	獲得件数			1組合あたり平均(単純平均)					
	本年	前年同期	前年実績	件数	新協定	件数	引上額	件数	引上率
生協労連(ヘルパー)	3	1	1	3	975				
日本医労連(看護師)	3	5	6	3	1,309	1	123.0	1	11.39
日本医労連(ヘルパー)	2	1	1	2	1,108				

職種別/日額改訂 単産名	獲得件数			改訂状況					
	本年	前年同期	前年実績	件数	新協定	件数	引上額	件数	引上率
日本医労連(看護師)	3	3	3	3	7,983	1	992	1	11.49
日本医労連(ヘルパー)	2			2	6,865				

職種別/月額改訂 単産名	獲得件数			改訂状況					
	本年	前年同期	前年実績	件数	新協定	件数	引上額	件数	引上率
日本医労連(看護師)	3	2	4	3	187,533	1	17,000	1	8.95
日本医労連(ヘルパー)	2			2	163,200				

*各項目とも報告のあった件数で除しているため、新協定・引上額・率は各々連動していません。

24春闘 進ちよく状況調査 (第3回 集約報告)

2024/5/9 現在

単産名	調査組合数	春闘要求		スト権		回答引出し							スト実施				妥結 (妥結方向含む)			
		提出組合数	率	確立組合数	率	引出し組合数	率	定算あり			定算なし				組合数	率	回数 (のべ)	率	組合数	率
								ペア獲得	ペアゼロ	定昇凍結など	有額獲得	ゼロ回答	賃下げ							
全農協労連	153	67	43.8%	26	17.0%	57	85.1%	36	21						3	2%	3	2%	29	43.3%
建交労	352	201	57.1%	352	100%	102	50.7%	-					-	8	2	0.6%	2	0.6%	83	41.3%
建設関連労連	31	10	32%	-	-	5	50.0%	5							0	0%	0	0%	0	0.0%
JMITU	186	144	77.4%	94	50.5%	127	88.2%	42						59	31.7%	93	50.0%	68	47.2%	
化学一般労連	73	62	84.9%	30	41.1%	59	95.2%	39	9			11		0	0%	0	0%	44	71.0%	
合同繊維	5	5	100.0%	-	-	3	60.0%					3		0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
自交総連	192	41	21.4%	-	-	10	24.4%							0	0.0%	0	0.0%	4	9.8%	
検数労連	2	2	100%	2	100%	2	100%	2						0	0%	0	0%	0	0%	
全倉運	41	41	100.0%	12	29.3%	34	82.9%	10	24					0	0%	0	0%	24	59%	
生協労連	135	77	57.0%	37	27.4%	67	87.0%	50						7	5.2%	9	6.7%	27	35.1%	
全国一般	300	51	17.0%	3	1.0%	10	19.6%	1						1	0.3%	1	0.3%	0	0%	
金融労連	43	13	30.2%	-	-	10	76.9%	7						0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
全損保	13	13	100%	13	100%	10	76.9%	9				1		0	0%	0	0%	3	23.1%	
全印総連	50	39	78.0%	9	18.0%	37	94.9%	9	5	0	22	1	0	3	6.0%	3	6.0%	13	33.3%	
民放労連	114	85	74.6%	23	20.2%	76	89.4%	42	34	0				1	0.9%	1	0.9%	38	44.7%	
出版労連	82	57	69.5%	21	25.6%	51	89.5%	14						3	3.7%	4	4.9%	29	50.9%	
映演労連	17	16	94.1%	17	100%	4	25%	3						3	17.6%	3	17.6%	0	0%	
日本医労連	544	346	63.6%	223	41.0%	220	63.6%	66	154					60	11.0%	60	11.0%	0	0%	
福祉保育労	496	266	53.6%	394	79.4%	143	53.8%	29	114	0				14	3%	14	3%	36	14%	
郵政ユニオン	2	2	100%	2	100%	2	100.0%	2						2	100.0%	2	100.0%	0	0%	
総合計	2831	1538	54.3%	1258	49.1%	1029	66.9%	366	361	0	37	9	0	158	6.2%	195	7.6%	398	25.9%	
前回 (2024/4/4)	2585	1340	51.8%	1219	47.7%	772	57.6%	245	258	0	31	7	0	148	5.8%	173	6.8%	176	13.9%	
前年同時期 (2023/5/11)	2486	1483	59.7%	1247	56.9%	1128	76.1%	290	437	0	202	43	0	189	8.6%	252	11.5%	499	33.6%	
前年最終 (2023/7/6)	2521	1603	63.6%	1262	56.6%	1346	84.0%	363	498	3	231	41	0	178	8.0%	242	10.9%	729	45.5%	

※「調査組合数」は、交渉単位の数であり、単産によっては支部(分会)を含む。
 ※「スト実施組合数・実施回数」は、時限スト、指名ストを含む。実施回数は、のべ数。
 ※回答引出し率および妥結率は、要求提出数に対する値を算出。
 ※「-」は調査中など。各率の分母の数値を差引いてある。
 ※スト権確立組合の率・実施率は調査中の単産の組合数を除いた2560組合を母数とした。

<日本医労連を行動単位でストライキ状況を算出した場合>

単産名	調査組合数	スト権		スト実施	
		確立組合数	率	組合数	率
日本医労連	925	497	53.7%	95	10.3%
総合計	2941	1532	52.1%	193	6.6%
前回 (2024/4/4)	2933	1494	50.9%	184	6.3%
前年同時期 (2023/5/11)	2634	1515	57.5%	372	14.1%
前年最終 (2023/7/6)	2671	1529	57.2%	341	12.8%

※日本医労連は、全日赤の様に、複数の職場(支部・分会)あり統一交渉をしているが、職場毎にストなどの行動を決定する単組があるため回答単位と行動単位を分けている。
 ※調査組合数からスト権確立状況調査中の4単産を差引いてある。



国民春闘共闘

2024年度 第22号
2024年6月4日

国民春闘共闘委員会
〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館
☎ 03-5842-5621 FAX 03-5842-5622

24 国民春闘 制度的諸要求獲得状況調査 第2回集計

休日・休暇、両立支援、人員増など要求前進！

国民春闘共闘委員会（全労連、純中立労組懇、地方共闘などで構成）は5月23日、24春闘における第2回制度的諸要求獲得状況調査を行い16単産・391組合（交渉単位）から884件の獲得報告が寄せられました。

休日・休暇関係や人員増要求の前進などが前年実績を上回っています。また、多くの組合で改正育児・休業法（24年5月31日公布/25年4月1日施行）を上回る内容での両立支援策を勝ちとっています。

<正規雇用労働者の制度的諸要求獲得状況>

正規雇用労働者での制度的諸要求の獲得報告は638件となっています。内訳は、労働時間の短縮関係72件、所得関係87件、両立支援・母性保護30件、労災対策・労働安全衛生27件、新型コロナ対策8件、雇用保障43件、ハラスメント防止3件、諸手当258件、その他（職場環境改善など）110件となっています。

主な回答内容は以下のとおりです（今回記載の情報には^新を付けています）。

労働時間の短縮

<全農協労連>「完全週休二日の期間を4月から6カ月に拡大」、<建交労>「組合休暇21日（12日+6人×1.5日）」、<JMITU>「11時間の勤務間インターバル」^新、「1分単位の残業代支給」^新、「週2日のノー残業デー」^新、「終業時刻の10分前から着替える（実質10分の所定内労働時間の短縮）」^新、<化学一般労連>「失効年次有給休暇積立を5日増日して25日に」、<検数労連>「時間外計算基礎分母151時間を150時間とする」^新、<全倉運>「有給休暇時間単位取得の制度化」、<生協労連>「選択制週休三日制度の導入検討」、<金融労連>「有給取得奨励を年4回に拡充」^新、<全印総連>「傷病等での短時間勤務制度の新設」^新、<出版労連>「有給でのライフサポート休暇（年2日・1時間単取得可）、メモリアル休暇（年1日）の新設」、<日本医労連>「能登半島地震罹災休暇協定の締結」、<福祉保育労>「前残業にならないシフト配置」^新。

初任給など所得関係

<全農協労連>「初任給1万4,070円引上げ」^新、<建交労>「社会保障費負担割合6対4」、<JMITU>「初任給12,100円～22,000円増」、「男女賃金格差の情報開示」、<検数労連>「18歳・高卒初任給の増額」^新、<全倉運>「58歳到達時の賃金カット廃止」、<生協労連>「初任給引上げ（高卒5,000円増、短大・専門学校卒19,000円増、大卒15,000円増）」、「福祉専門職

員の退職金を正規（専任）の支給率と同等にする」、＜金融労連＞「初任給 2 万円引上げ」**新**、
＜出版労連＞「初任給引上げ（大卒 10,300 円増）」、＜映演労連＞「新卒初任給 3 万円増額」**新**、
＜日本医労連＞「病院と保険薬局の薬剤師手当の格差縮小」、＜福祉保育労＞「60 歳昇給停止の
廃止」**新**

両立支援・母性保護

＜JMITU＞「有給での子の看護休暇の対象年齢拡大」**新**、＜化学一般労連＞「小児看護休暇を
小学校卒業まで取得範囲拡大」、＜全倉運＞「育児時短勤務の期間延長」、＜生協労連＞「現行の
生理休暇を母性保護休暇とし、妊産婦検診も対象とする」、「不妊治療における休暇制度拡大」
新、＜全印総連＞「学級閉鎖での子の看護休暇取得可能に」、＜出版労連＞「子の看護休暇 1 日
増（1 人あたり年 10 日）」**新**、「子の看護休暇取得期間を中学校卒業までに延長」**新**、「短期の
介護休暇日数増」、＜福祉保育労＞「育児休業明け職員は子が 1 歳半までシフト勤務免除」**新**

労働安全衛生

＜JMITU＞「労災補償額の増額」**新**、「メンタル疾患の社員サポートと復職プロセスの開示」
新、＜化学一般労連＞「労災企業保障の改善見直し」**新**、＜生協労連＞「空調服を供給・同乗
職に支給（倉庫・積込などの現業職も希望により支給）」**新**、＜全損保＞「人間ドック補助の上
限を 2 万円まで引き上げ」**新**、＜福祉保育労＞「検診車の導入」**新**

新型コロナ対策

＜金融労連＞「インフルエンザ・新型コロナ予防接種の全額補助」**新**、＜福祉保育労＞「有給
での療養休暇 10 日を設定（診断書提出の要件などなし）」**新**、「感染症の特別休暇として病気休
暇 3 日間創設」**新**

雇用保障

＜JMITU＞「65 歳までの定年延長」、＜化学一般労連＞「工場の人員増」、＜全倉運＞「計画的
な新卒者採用実施」、「定年雇用延長（継続雇用）の制度拡充」**新**、＜郵政ユニオン＞「カムバ
ック採用、リファラル採用（社員からの友人、知人の紹介）制度の創設」**新**、＜生協労連＞「65
歳までの定年延長」、＜日本医労連＞「薬剤師 6 名補充」、「一般病棟への介護福祉士配置」**新**、
＜福祉保育労＞「2 歳児クラス 1 名増員」**新**

ハラスメント防止

＜福祉保育労＞「中間管理職を対象としたハラスメント研修の実施」**新**、「ハラスメント対策の
規定整備、研修などの具体化を検討」**新**

諸手当

＜全農協労連＞「通勤手当の支給上限拡大」、「世帯主・一人暮らし 8,000 円、その他 2,000 円
の住宅手当を一律 1 万 3,000 円に引き上げ」**新**、＜建交労＞「毎月 1,000 円の通信手当支給」、
＜JMITU＞「生産奨励金 30 万円支給」、「住宅手当 1 万円支給」、「レクリエーション手当 12,000

円支給」**新**、＜化学一般労連＞「出張時の手当増額（食事手当 250 円増、日当 200 円増、宿泊費 1,300 円増）」、「各職位手当の増額」**新**、＜全倉運＞「家族手当を 6,000 円から 1 万円に増額」、＜生協労連＞「年度末一時金 8 万円支給」、「支所長・副支所長手当 3 万円増額、店長・副店長手当 1 万円増額」、＜金融労連＞「資格試験費用 3 回まで補助」**新**、「管理職未満の職員に営業手当月 4,000 円」**新**、＜全損保＞「赴任手当を 5 万円引上げ」**新**、＜民放労連＞「期末手当 10 万円、70 周年祝い金 20 万円支給（契約社員、再雇用者など含む）」、＜出版労連＞「生活支援手当月 5,000 円支給を継続」、＜映演労連＞「住宅手当 4,000 円増」**新**、＜日本医労連＞「夜勤手当の引上げ」、「能登半島震災対応として 1 月 1 日から 3 月 22 日までの間に勤務した職員に 10 万円から 25 万円支給」、＜福祉保育労＞「お泊り会引率職員の夜勤手当 3,000 円支給」**新**、「学習・研修活動手当：年 5,000 円」**新**

その他(職場環境改善など)

＜全農協労連＞「職員の駐車料金無償化」、「女性ライフアドバイザー（共済営業）の制服としてパンツスーツを貸与」**新**、＜建交労＞「組合事務所、掲示板の設置」、＜JMITU＞「月 2 万円・5 年間の奨学金代理返済制度実施」、「事前協議同意協定の遵守、経営施策の開示」**新**、＜化学一般労連＞「キャッシュレス対応自動販売機の設置」、「男女構成比の開示」**新**、＜全倉運＞「福利厚生 of 拡充」**新**、＜生協労連＞「奨学金返済支援制度の新設」、「自家用車での夕食宅配の際の事故修理費用を生協が負担（保険で支払われる金額を除く実質 5 割）」、＜民放労連＞「すべてのスタッフへの食堂無料開放、デザート無料配布」、＜出版労連＞「事実婚・同性婚について認めるよう就業規則に盛り込む方向で協議に入る」、＜日本医労連＞「能登半島震災対応として、七尾・穴水地区職員の駐車場代全額免除」、＜福祉保育労＞「奨学金返済制度の創設」**新**

＜非正規雇用／定年後再雇用労働者の制度的諸要求獲得状況＞

非正規雇用労働者での獲得状況は計 174 件の獲得報告となっています。内訳は、休日・休暇関係 12 件、所得関係 5 件、両立支援・母性保護 1 件、労災対策・労働安全衛生 4 件、新型コロナ対策 7 件、雇用保障 6 件、諸手当 130 件、その他 9 件です。

定年後再雇用者では、休日・休暇関係 3 件、所得関係 4 件、雇用保障 1 件、諸手当 61 件、その他 3 件の計 72 件の獲得報告となっています。

主な回答内容は以下のとおりです（今回記載の情報には**新**を付けています）。

休日・休暇関係

＜生協労連＞「アルバイトの忌引休暇をパートと同日数有給化」、「再雇用者の年間休日日数増（週 5 日勤務：3 日増、週 4 日勤務：2 日増、週 3 日勤務：1 日増）」、＜全印総連＞「雇用延長者の夏季・正月休暇を正規社員と同等に有給にする」**新**、＜日本医労連＞「要就労支援パートタイマーに特別休暇付与」、＜福祉保育労＞「土曜日勤務の非常勤職員の厚生休暇を 2 日保障」**新**、「短時間非正規職員を労働日数に応じて特別休暇の対象とする」**新**

所得関係

<JMITU>「再雇用者賃金を定年到達時の75%に引上げ」**新**、<生協労連>「採用時給一律50円引上げ」、「採用時給1,100円に」**新**、<福祉保育労>「希望者全員の社会保険加入」**新**

両立支援・母性保護

<郵政ユニオン>「期間雇用社員などについて子の看護休暇を小学校3年生修了時まで拡大」

労災対策・労働安全衛生

<郵政ユニオン>「期間雇用社員も35歳以上50歳未満の偶数年齢の人間ドック受診を助成対象とする」、<日本医労連>「パートなどについて、人間ドック・特定保健指導、就業禁止等の措置により勤務しない日を賞与の支給要件である出勤日に参入」<福祉保育労>「健康診断1万円まで法人負担」**新**

新型コロナ対策

<福祉保育労>「コロナ、インフルエンザ罹患で特別有給休暇3日間保障」**新**

雇用保障

<JMITU>「派遣社員3名を契約社員化」、「正社員登用試験を年複数回実施」、<生協労連>「嘱託専門スタッフの契約期間を65歳終了から70歳終了に延長」、<民放労連>「常勤・非常勤アルバイトの雇用期間を1ヵ月延長」**新**、<日本医労連>「契約職員を原則無期転換」**新**、<福祉保育労>「常勤臨時職員の希望者を、3年以内を基本に正職員化」**新**

諸手当

<建交労>「年度末手当一律5万円支給」、<JMITU>「再雇用者に月5,000円の生計手当」、「再雇用者の住宅手当を正社員と同一支給」**新**、<化学一般労連>「期末手当一律1万円支給」、<生協労連>「パートの日曜・祝日手当50円増額」、「継続雇用者、パート、アルバイトに年度末一時金を25,000円から55,000円支給」、<金融労連>「嘱託6万円、フルタイムパート3万円、パート1万5,000円の特別一時金支給」**新**、<全損保>「全社員に一律10万円の一時金支給」**新**、<民放労連>「アルバイトの食事手当月2,000円支給」、「関連会社、協力会社スタッフ、業務委託、派遣、請負、アルバイト契約の方にクオカード5,000円」、<出版労連>「契約社員の出張時手当を正社員と同額にする（平日3,800円、休日4,400円）」、<日本医労連>「パートなどの勤続慰労金を新設（10年3万円、15年5万円、20年10万円）」、「非常勤看護師・准看護師の夜間手当、日曜・祝日手当増額」、<福祉保育労>「パート職員の早退手当100円/時間から200円/時間に増額」**新**

その他(職場環境改善など)

<生協労連>「制服着替え時間の賃金支払い」、「退職したパート職員のカムバック制度導入(退職時の賃金、処遇で復職が可能)」、<出版労連>「嘱託社員を永年勤続表彰の対象とする」

24春闘 制度的諸要求獲得一覧表・第2回集約/(正規)

2024/5/23 現在

産業・地方名	労働時間の短縮関係				所希関係				労働安全衛生				新型コロナ対策				雇用保障				その他				合計								
	所定時間短縮	完全週休2日	他の休日休暇	年休	残業削減	インターバル	他	初任給募集給	格差是正	社経負担	退職金	産休育休	介護/育児休業/嘱	母性保護	労災補償	安全衛生	健康診断	手当	休業	他	新型コロナウイルス	人員増	雇用保障	定年延長		ハラメント防止	家族・住宅・通勤手当	役職・職務手当	他	職場環境	他	要求獲得数	交渉単位数
全農協労連	0	1	0	0	0	0	1	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	1	1	3	18	13	
建交労	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	1	7	4
JMITU	1	0	14	0	2	2	14	7	0	1	0	1	0	1	2	10	3	0	0	0	0	14	0	3	0	5	2	14	21	36	154	69	
化学一般労連	0	0	4	1	0	0	2	1	2	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	6	0	0	0	2	3	14	4	7	50	24	
検数労連	0	0	1	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	2	
全倉連	0	1	4	3	0	0	1	0	4	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	3	0	4	0	3	1	6	37	19	
郵政ユニオン	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	2	0	0	6	1	
生協労連	0	0	3	0	0	0	0	8	2	0	3	2	0	3	0	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	5	24	1	10	66	42	
金融労連	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	8	6	
全損保	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	7		
全印総連	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	6	4
出版労連	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	0	3	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6	0	3	26	19	
民放労連	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	0	4	17	23	
映画労連	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	4	0	0	8	4	
日本医労連	0	1	11	1	2	0	2	23	3	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	0	1	0	1	13	95	2	2	162	108	
福祉保育労	0	0	2	0	1	0	1	0	1	0	0	3	3	0	0	1	4	0	0	0	1	2	0	2	3	1	2	19	0	8	60	53	
制度要求獲得数計	1	3	43	6	7	2	10	62	20	1	4	12	15	3	3	16	8	1	6	1	33	0	10	3	21	28	209	30	80	638	391		
前年度最終	1	1	31	3	10	2	10	82	21	0	5	14	9	4	7	25	4	16	2	5	24	2	9	2	36	21	221	20	113	700	457		

※上記の「交渉単位数」は、交渉単位の数であり、組織によっては支部・分会の場合もある。また、非正規・再雇用(後掲)のみに係る要求の獲得組合も含む。

24春闘 制度的諸要求獲得一覧表・第2回集約/(非正規)

2024/5/23 現在

単産・地方名	休日・休暇関係			所得関係			面立支援・母性保護			労災対策			新型コロナウイルス対策			雇用保障			随手当			その他		合計			
	夏季 冬季	慶弔 病欠	その他 有休	初任給 募集給	格差 是正	社保 負担	退職金	産休 育休	介/看護 休業/職	母性 保護	安全 衛生	労災 補償	健康 診断	手当	休業	他	人員 増	雇用 保障	雇用 延長	正規化 無期化	家族・ 住宅・ 通勤 手当	役職・ 職務 手当	他		職場 環境	他	
																											要求 獲得数
建交労	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
JMITU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3
化学一般労連	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
勤政ユニオン	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
生協労連	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	0	2	33
金融労連	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
全損保	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
全印総連	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
出版労連	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
民放労連	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
日本医労連	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31
福祉保育労	1	0	0	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	67
制度要求獲得数計	1	4	0	7	4	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22
前年度最終	0	4	1	8	1	9	0	1	4	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	174

24春闘 制度的諸要求獲得一覧表・第2回集約/(定年後再雇用労働者)

2024/5/23 現在

単産・地方名	休日・休暇関係			所得関係			面立支援・母性保護			労災対策			新型コロナウイルス対策			雇用保障			随手当			その他		合計			
	夏季 冬季	慶弔 病欠	他	初任給 募集給	格差 是正	社保 負担	退職金	産休 育休	介/看護 休業/職	母性 保護	安全 衛生	労災 補償	健康 診断	手当	休業	他	人員 増	雇用 保障	雇用 延長	正規化 無期化	家族・ 住宅・ 通勤 手当	役職・ 職務 手当	他		職場 環境	他	
																											要求 獲得数
建交労	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
JMITU	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
化学一般労連	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
勤政ユニオン	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
生協労連	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17
金融労連	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
全損保	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
全印総連	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
民放労連	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20
日本医労連	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19
制度要求獲得数計	1	1	0	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	72
前年度最終	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	62

2024年7月3日（水）

《問い合わせ先》
総合政策推進局長 仁平 章
直通電話 03 (5295) 0517
代表電話 03 (5295) 0550

報道関係者各位

33年ぶりの5%超え！ ～2024 春季生活闘争 第7回（最終）回答集計結果について～

連合（会長：芳野友子）は7月1日（月）10:00時点で、2024 春季生活闘争の第7回（最終）回答集計を行いましたので、結果を報告いたします。

【概要】

- 月例賃金改善（定昇維持含む）を要求した5,459組合中5,450組合が妥結済み（99.8%）。うち賃金改善分獲得が明らかな組合は3,130組合・57.4%で、比較可能な2013闘争以降では組合数・割合とも最も高い。
- 平均賃金方式で回答を引き出した5,284組合の「定昇相当込み賃上げ計」は加重平均で15,281円・5.10%（昨年同時期比4,721円増・1.52ポイント増）、うち300人未満の中小組合3,816組合は11,358円・4.45%（同3,337円増・1.22ポイント増）となった。最終集計まで5%超えを維持したのは33年ぶりである。賃上げ分が明確に分かる3,639組合の「賃上げ分」は10,694円・3.56%、うち中小組合2,357組合は8,256円・3.16%となり、最終集計で3%を上回ったのは、賃上げ分の集計を開始した2015闘争以降初めてである。
- 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給62.70円（同9.92円増）・月給10,869円（同4,041円増）である。引上げ率は概算でそれぞれ5.74%・4.98%となり、時給は一般組合員（平均賃金方式）を上回っている。
- 企業内最低賃金協定改定の回答額は着実に上昇している。
- すべての労働者の立場にたった「働き方」の改善やジェンダー平等・多様性の推進に向けても数多くの取り組みがなされている。



添付資料：

1. 平均賃金方式	7
2. 個別賃金A方式	9
3. 個別賃金B方式	13
4. 個別賃金C方式	15
5. 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ（時給・月給）	16
6. 企業内最低賃金協定	17
7. 夏季一時金	19
8. 有期・短時間・契約等夏季一時金【短時間労働者】	21
9. 有期・短時間・契約等夏季一時金【契約社員】	22
10. 初任給	23
11. 労働条件に関する 2024 春季生活闘争および通年の各種取り組み	25
12. 時間外・休日労働の賃金割増率	28

●連合ホームページにも掲載中：

連合ホームページ>主な活動>労働・賃金・雇用>春闘（春季生活闘争）>2024 年春闘争
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/index2024.html>



回 答 集 計

1. 賃上げ（月例賃金）

①平均賃金方式（集計組合員数による加重平均）

平均賃金方式	2024回答（2024年7月3日公表）				昨年対比	2023回答（2023年7月5日公表）					
	集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計		額		率	集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計		額	率
		額	率					額	率		
	5,284 組合 2,933,902 人	15,281 円	5.10 %	4,721 円 1.52 倍	5,272 組合 2,877,053 人	10,560 円	3.58 %				
300人未満 計	3,816 組合 359,093 人	11,358 円	4.45 %	3,337 円 1.22 倍	3,823 組合 362,688 人	8,021 円	3.23 %				
～99人	2,333 組合 97,385 人	9,626 円	3.98 %	2,759 円 1.04 倍	2,313 組合 96,456 人	6,867 円	2.94 %				
100～299人	1,483 組合 261,708 人	12,004 円	4.62 %	3,553 円 1.30 倍	1,510 組合 266,232 人	8,451 円	3.32 %				
300人以上 計	1,468 組合 2,574,809 人	15,874 円	5.19 %	4,917 円 1.55 倍	1,449 組合 2,514,365 人	10,957 円	3.64 %				
300～999人	979 組合 528,881 人	14,032 円	4.98 %	4,643 円 1.54 倍	978 組合 524,199 人	9,389 円	3.44 %				
1,000人～	489 組合 2,045,928 人	16,362 円	5.24 %	4,982 円 1.55 倍	471 組合 1,990,166 人	11,380 円	3.69 %				

※2024年と2023年で集計対象組合が異なるため、「定昇相当込み賃上げ計」の昨年対比は整合しない。

《参考》 賃上げ分が明確に分 かる組合の集計 （加重平均）	2024回答（2024年7月3日公表）				賃上げ分 昨年対比	2023回答（2023年7月5日公表）					
	集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み 賃上げ計		額		率	集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み 賃上げ計		額	率
		額	率					額	率		
	3,639 組合 2,622,981 人	15,818 円	10,694 円	4,711 円 1.44 倍	3,186 組合 2,320,523 人	10,995 円	5,983 円	4,982 円 2.12 倍			
300人未満 計	2,357 組合 265,547 人	12,484 円	8,256 円	3,274 円 1.20 倍	2,019 組合 238,848 人	9,169 円	4,982 円	3,57 円 1.96 倍			
～99人	1,209 組合 60,202 人	11,125 円	7,190 円	2,757 円 0.99 倍	967 組合 49,072 人	8,333 円	4,433 円	3.36 円 1.87 倍			
100～299人	1,148 組合 205,345 人	12,871 円	8,568 円	3,444 円 1.25 倍	1,052 組合 189,776 人	9,387 円	5,124 円	3.62 円 1.99 倍			
300人以上 計	1,282 組合 2,357,434 人	16,218 円	10,969 円	4,871 円 1.46 倍	1,167 組合 2,081,675 人	11,222 円	6,098 円	3.71 円 2.14 倍			
300～999人	841 組合 459,089 人	14,588 円	9,931 円	4,233 円 1.44 倍	772 組合 417,141 人	10,139 円	5,698 円	3.68 円 2.09 倍			
1,000人～	441 組合 1,898,345 人	16,619 円	11,220 円	5,022 円 1.46 倍	395 組合 1,664,534 人	11,502 円	6,198 円	3.71 円 2.16 倍			

②個別賃金方式（組合数による単純平均）

個別賃金方式	2024回答（2024年7月3日公表）				引上げ額/率 昨年対比	2023回答（2023年7月5日公表）			
	集計組合数 集計組合員数	引上げ額 引上げ率	改定前水準 到達水準	引上げ額/率 昨年対比		集計組合数 集計組合員数	引上げ額 引上げ率	改定前水準 到達水準	引上げ額/率 昨年対比
A方式35歳	200 組合 100,055 人	8,678 円 3.20 %	271,151 円 279,784 円	3,514 円 1.32 倍	229 組合 135,749 人	5,164 円 1.88 %	274,319 円 279,483 円		
A方式30歳	213 組合 113,155 人	8,458 円 3.39 %	249,346 円 257,804 円	4,296 円 1.68 倍	220 組合 148,731 人	4,162 円 1.71 %	243,876 円 248,038 円		
B方式35歳	165 組合 98,601 人	13,976 円 5.15 %	271,279 円 285,260 円	4,192 円 1.45 倍	179 組合 99,855 人	9,784 円 3.70 %	264,178 円 273,828 円		
B方式30歳	136 組合 55,546 人	15,182 円 6.38 %	237,833 円 253,015 円	3,563 円 1.36 倍	143 組合 56,190 人	11,619 円 5.02 %	231,659 円 243,278 円		
C方式35歳	101 組合 143,739 人		295,134 円 312,751 円		151 組合 324,558 人		289,537 円 299,058 円		
C方式30歳	0 組合 0 人		0 円 0 円		0 組合 0 人		0 円 0 円		

【注】 A方式：特定した労働者（たとえば勤続17年・年齢35歳生産技術職、勤続12年・年齢30歳事務技術職）の前年度の水準に対して、新年度該当する労働者の賃金をいくらか引き上げるか交渉する方式。この部分を連合は「純ベア」と定義した。

B方式：特定する労働者（たとえば新年度勤続17年・年齢35歳生産技術職）の前年度の賃金に対し、新年度（勤続と年齢がそれぞれ1年増加）いくらか引き上げるかを交渉する方式。

C方式：個別銘柄で、引き上げ後の水準をいくかにすることを要求する方式。



回 答 集 計

③有期・短時間・契約等労働者の賃上げ

時給	2024回答 (2024年7月3日公表)				昨年対比	2023回答 (2023年7月5日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 (参考値)			集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 (参考値)
単純平均	386 組合	53.78 円	1,148.92 円	14.04 円	377 組合	39.74 円	1,091.78 円	
加重平均	885,369 人	62.70 円	1,155.02 円	9.92 円	808,108 人	52.78 円	1,095.67 円	
月給	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率 (参考値)	昨年対比	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率 (参考値)	
	単純平均	146 組合	9,137 円	4.23 %	2,490 円	136 組合	6,647 円	3.09 %
加重平均	27,845 人	10,869 円	4.98 %	4,041 円	29,553 人	6,828 円	3.18 %	

④企業内最低賃金協定 (組合数による単純平均)

基幹的労働者	2024回答 (2024年7月3日公表)				
	競争前協約あり		競争前協約なし		
	競争前水準	回答組合数	回答額	回答組合数	回答額
18歳月額	171,954 円	240 組合	183,134 円	2 組合	180,347 円
	時間額	1,055 円	64 組合	1,115 円	2 組合
基幹的労働者以外	競争前水準	回答組合数	回答額	回答組合数	回答額
	18歳月額	171,436 円	485 組合	179,400 円	40 組合
時間額	1,001 円	163 組合	1,055 円	23 組合	1,004 円

※要求提出組合の単純平均

2. 一時金 (組合員数による加重平均)

※〈月数〉集計と〈金額〉集計では集計対象組合が異なるため、集計結果は整合しない。

フルタイム組合員 一時金	2024回答 (2024年7月3日公表)				昨年対比	2023回答 (2023年7月5日公表)	
	集計組合数 集計組合員数	回答				集計組合数 集計組合員数	回答
年間	月数	2,349 組合 1,964,110 人	5.09 月	0.22 月	2,213 組合 1,960,479 人	4.87 月	
	金額	1,252 組合 945,007 人	1,638,723 円	50,327 円	1,344 組合 1,127,836 人	1,588,396 円	
季別	月数	2,485 組合 1,723,125 人	2.52 月	0.18 月	2,675 組合 1,777,471 人	2.34 月	
	金額	1,598 組合 819,811 人	742,745 円	25,324 円	2,009 組合 1,175,981 人	717,421 円	
短時間労働者 一時金	2024回答 (2024年7月3日公表)				昨年対比	2023回答 (2023年7月5日公表)	
	集計組合数 集計組合員数	回答				集計組合数 集計組合員数	回答
年間	月数	41 組合 46,838 人	1.15 月	▲ 0.28 月	42 組合 64,630 人	1.43 月	
	金額	45 組合 60,515 人	97,125 円	▲ 6,274 円	46 組合 106,713 人	103,399 円	
季別	月数	42 組合 72,609 人	0.45 月	▲ 0.08 月	44 組合 93,850 人	0.53 月	
	金額	54 組合 67,524 人	66,258 円	9,079 円	49 組合 103,429 人	57,179 円	
契約社員 一時金	2024回答 (2024年7月3日公表)				昨年対比	2023回答 (2023年7月5日公表)	
	集計組合数 集計組合員数	回答				集計組合数 集計組合員数	回答
年間	月数	38 組合 5,067 人	2.38 月	0.13 月	38 組合 5,219 人	2.25 月	
	金額	15 組合 4,904 人	239,492 円	4,572 円	21 組合 4,911 人	234,920 円	
季別	月数	41 組合 6,168 人	1.19 月	▲ 0.05 月	55 組合 13,051 人	1.24 月	
	金額	9 組合 2,862 人	233,649 円	▲ 15,660 円	29 組合 8,155 人	249,309 円	



回 答 集 計

3. 要求状況・妥結進捗状況

【注】率は少数第1位未満を四捨五入しており、計と一致しない場合がある

	2024回答 (2024年7月3日公表)		2023回答 (2023年7月5日公表)		
	組合数	率	組合数	率	
集計組合 計	7,543 組合		7,848 組合		
要求を提出 (賃金に限らず全ての要求) うち、月例賃金改善 (定昇維持含む) を要 求	6,498 組合	86.1 %	6,626 組合	84.4 %	
	5,459 組合	72.4 %	5,613 組合	71.5 %	
要求検討中・要求状況不明	1,045 組合	13.9 %	1,222 組合	15.6 %	
要求提出組合 (月例賃金改善限定)	5,459 組合		5,613 組合		
妥結済	ヤマ場前 (2024:3/8まで・2023:3/10まで)	1,441 組合	26.4 %	245 組合	4.4 %
	先行組合回答ゾーン (2024:3/9-15・2023:3/11-17)	787 組合	14.4 %	922 組合	16.4 %
	3月内決着回答ゾーン (前半) (2024:3/16-22・2023:3/18-24)	797 組合	14.6 %	864 組合	15.4 %
	3月内決着回答ゾーン (後半) (2024:3/23-31・2023:3/25-31)	859 組合	15.7 %	979 組合	17.4 %
	4月中	1,000 組合	18.3 %	1,218 組合	21.7 %
	5月中	323 組合	5.9 %	994 組合	17.7 %
	6月中	84 組合	1.5 %	186 組合	3.3 %
	確認中	159 組合	2.9 %	55 組合	1.0 %
	小計	5,450 組合	99.8 %	5,463 組合	97.3 %
	未妥結	9 組合	0.2 %	150 組合	2.7 %
妥結済組合 (月例賃金改善限定)	5,450 組合		5,463 組合		
賃金改善分獲得	3,130 組合	57.4 %	2,909 組合	53.2 %	
定昇相当分確保のみ (協約確定含む)	129 組合	2.4 %	333 組合	6.1 %	
定昇相当分確保未達成	1 組合	0.0 %	6 組合	0.1 %	
確認中	2,190 組合	40.2 %	2,215 組合	40.5 %	



平均賃金方式での賃上げ状況の推移(連合結成以降)



(注)1989～2024年のデータは、すべて6月末時点の最終集計結果。



2024年春季労使交渉・大手企業業種別回答状況[了承・妥結含](加重平均)

2024年5月20日

[第1回集計]

(一社)日本経済団体連合会

業種	2024年			2023年	
	社数	回答・妥結額	アップ率	妥結額	アップ率
	社	円	%	円	%
非鉄・金属	4	19,445	6.02	13,598	4.31
食品	7	17,981	5.11	14,021	4.09
繊維	12	18,352	5.46	14,911	4.58
紙・パルプ	4	13,757	4.40	9,389	3.06
印刷	1	—	5.56	—	3.91
化学	16	16,615	4.75	12,676	3.67
鉄鋼	9	37,528	12.04	8,501	2.77
機械金属	2	22,633	6.85	16,730	5.22
電機	8	(従) 16,648	4.72	11,607	3.48
自動車	11	18,067	5.24	13,675	4.05
造船	3	(従) 15,470	6.07	8,873	3.67
建設	4	(従) 31,384	5.85	24,198	4.61
商業	3	(従) 14,769	3.69	12,974	3.28
鉄道	2	(従) 15,950	4.60	11,718	3.59
貨物運送	1	—	3.13	—	4.00
航空	2	19,262	5.67	13,703	4.13
総平均	89	19,480 (18,700)	5.58 (5.52)	13,122 (12,368)	3.88 (3.74)
製造業平均	77	19,920 (18,563)	5.85 (5.64)	12,668 (11,892)	3.83 (3.70)
非製造業平均	12	18,168 (19,581)	4.85 (4.88)	14,574 (15,702)	4.00 (3.94)

- (注)1)調査対象は、原則として従業員500人以上、主要22業種大手244社
 2)21業種151社(61.9%)の回答を把握しているが、うち62社は平均金額不明などのため集計から除外
 3)平均欄の()内は一社あたりの単純平均
 4)(従)は従業員平均の数値を含む
 5)集計社数が2社に満たない場合など数字を伏せた業種があるが、平均には含まれる
 6)上記回答・妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む
 7)2023年の妥結額・アップ率は、2024年の集計企業の数値(同対象比較)

2024年春季労使交渉・中小企業業種別回答状況[了承・妥結合](加重平均)

2024年6月13日

[第1回集計]

(一社)日本経済団体連合会

業 種		2024年			2023年		
		社 数	回答額 (了承・妥結合) 円	アップ率 %	社 数	回答額 (了承・妥結合) 円	アップ率 %
製 造 業	鉄鋼・非鉄金属	13 社	14,082 円	5.06 %	12 社	7,744 円	2.93 %
	機 械 金 属	49	10,877	4.09	59	8,229	3.11
	電 気 機 器	7	13,636	5.06	9	7,196	2.74
	輸 送 用 機 器	7	10,874	4.09	9	7,814	3.03
	化 学	13	11,113	4.20	18	7,520	2.81
	紙 ・ パ ル プ	7	10,844	4.05	9	8,049	3.19
	窯 業	5	7,406	2.86	6	7,507	2.86
	織 維	8	7,707	3.28	13	5,923	2.62
	印 刷 ・ 出 版	6	7,719	2.48	5	8,870	2.69
	食 品	10	15,053	6.02	12	7,507	2.79
そ の 他 製 造 業	23	8,533	3.20	23	11,169	3.78	
製 造 業 平 均		148	11,042	4.12	175	8,349	3.10
			(10,148)	(3.88)		(7,771)	(3.00)
非 製 造 業	商 業	23	10,188	4.01	31	8,179	3.06
	金 融	2	3,703	1.36	5	4,761	2.11
	運 輸 ・ 通 信	21	8,102	3.13	27	6,004	2.31
	土 木 ・ 建 設	10	11,527	4.22	12	8,851	3.30
	ガ ス ・ 電 気	7	8,694	2.86	10	6,806	2.40
	そ の 他 非 製 造 業	15	10,450	3.96	17	6,955	2.60
非 製 造 業 平 均		78	9,286	3.53	102	7,076	2.68
			(9,021)	(3.47)		(7,000)	(2.71)
総 平 均		226	10,420	3.92	277	7,864	2.94
			(9,759)	(3.74)		(7,487)	(2.90)

- (注) 1)本調査は、地方別経済団体の協力により、原則従業員数500人未満の17業種754社を対象に実施
 2)17業種238社(31.6%)の回答を把握しているが、うち12社は平均金額不明等のため、集計より除外
 3)上記回答・妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む
 4)製造業平均、非製造業平均、総平均欄の()内の数値は、単純平均
 5)2023年の数値は、2023年6月23日付第1回集計結果

「中小企業の賃金改定 に関する調査」 集計結果

■ 調査概要	1
■ 調査結果の主なポイント	2
1. 2024年の賃上げ	3～7
2. 正社員の賃上げ	8～11
3. パート・アルバイト等の賃上げ	12～15
■ 賃上げに関する中小企業の声	16

2024年6月5日
日本商工会議所・東京商工会議所

■ 調査概要

①

- (1) 調査地域：全国47都道府県 (2) 回答企業数：1,979社
 (3) 調査期間：2024年4月19日～5月17日 (4) 回収商工会議所数：380商工会議所
 (5) 調査方法：各地商工会議所職員を通じた依頼等
 (6) 調査の目的：「正社員」と「パート・アルバイト等」それぞれについて、定期昇給およびベースアップ等による一人当たりの賃金額の変化を把握し、中小企業における賃上げの状況について実態を把握するため。また、当所の意見・要望活動に活かすため

- (※) 本調査で賃金額を把握するにあたり、人員構成による支給総額の変化、雇用形態や労働時間の変更によって受ける影響を可能な限り排除するため、比較する2023年4月と2024年4月の高期間に在籍し、かつ雇用形態や労働時間の変更が無い従業員を対象に、「正社員/月給支給」および「パート・アルバイト等/時給支給」に分けて回答を依頼
 (※) 本調査では、「正社員」を「雇用期間の定めが無く、就業規則等に定められた就業時間（フルタイム）で勤務し、かつ給与が月給支給の従業員」、「パート・アルバイト等」を「正社員に該当せず、かつ給与が時給計算により支給されている従業員」としている
 (※) 各設問において、無回答や異常値のうち回答企業からの確認が取れなかったものについては集計から除外している
 (※) 各構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入している

<回答企業の属性>

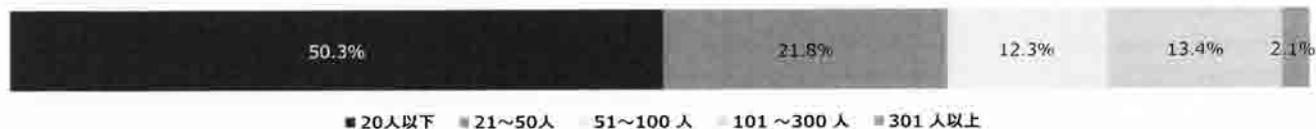
【業種】 ※重複を含むため、割合は100を超える場合がある。

建設業：301社【15.2%】	製造業：526社【26.6%】	卸売業：206社【10.4%】	小売業：208社【10.5%】
情報通信・情報サービス業：66社【3.3%】	運輸業：56社【2.8%】	宿泊・飲食業：134社【6.8%】	医療・介護・看護業：40社【2.0%】
金融・保険・不動産業：83社【4.2%】	その他サービス業：283社【14.3%】	その他：76社【3.8%】	



【従業員規模】

20人以下：996社【50.3%】 21～50人：432社【21.8%】 51～100人：244社【12.3%】 101～300人：265社【13.4%】 301人以上：42社【2.1%】



2024年度
の賃上げ

- 2024年度に「賃上げを実施予定」とする企業は74.3%と7割を超え、1月調査から13.0ポイント増。うち「防衛的な賃上げ」は59.1%と依然6割近く。
- 従業員数20人以下の企業では、「賃上げを実施予定」は63.3%。うち「防衛的な賃上げ」は64.1%。規模の小さな事業所では、賃上げの動きやや鈍く、厳しい状況。
- 「賃上げを実施予定」とする企業は、卸売業、製造業で8割超え。最も低い医療・介護・看護業で5割強（52.5%）と全業種で半数以上が賃上げ。
- 情報通信業、宿泊・飲食業、金融・保険・不動産業で「前向きな賃上げ」が5割超に達する一方、運輸業では「防衛的な賃上げ」が7割超（72.2%）と業種により差。

正社員
の賃上げ

- 正社員の賃上げは、
【全体】 賃上げ額 9,662円、賃上げ率 3.62%（加重平均）
【20人以下】 賃上げ額 8,801円、賃上げ率 3.34%（加重平均）
- 業種別では、その他サービス業、小売業で4%台と高く、運輸業、医療・介護・看護業は2%台にとどまる。

パート・
アルバイト等
の賃上げ

- パート・アルバイト等の賃上げは、
【全体】 賃上げ額 37.6円、賃上げ率 3.43%（加重平均）
【20人以下】 賃上げ額 43.3円、賃上げ率 3.88%（加重平均）
- 業種別では、医療・介護・看護業、運輸業で4%台後半と高い賃上げ率。

【確定版】

国民春闘共闘・全労連がめざす 全国最低賃金への法改正の4つのポイント － 最低賃金の全国一律制実現を－

国民春闘共闘委員会
全国労働組合総連合（全労連）

国民春闘共闘・全労連は、最低賃金法の全国一律制への改正を実現するために、法改正の4つのポイントをまとめました。2022年10月から、およそ半年間の議論を踏まえて、2023年3月23日春闘共闘常任幹事会、2023年3月15-16日全労連幹事会で確認しました。

日本の最低賃金の地域間格差は最も不合理な仕組みです。地域間格差を是正し、世界であたりまえの全国一律制に是正させることが必要です。そして、全国一律にすることであまりにも低く抑えられている最低賃金の大幅な引き上げをめざします。

最低賃金の全国一律制の確立に向けて、「国民春闘共闘・全労連がめざす全国最低賃金への法改正の4つのポイント」をここに示します。

【説明】

全国一律最低賃金の創設の趣旨は、すべての労働者とその家族に、健康で文化的な最低限度の生活を確保するために必要な賃金の最低額がどの地域で働いても等しく保障されるようにすること、同時に、地域経済を活性化させ、地域間格差を解消することにより「国民経済の健全な発展に寄与する」ことができるようにすることにあります。

現行法の地域最低賃金では、こうした目的を達成することはできません。全労連の最低生計費試算調査の結果から必要な生計費の地域間格差はほぼないことが明らかになっています。しかし、現行法では、①地域ごとに最低賃金が異なり格差が生じています。例えば、同系列のコンビニで同じ値段の商品を扱っていても賃金は地域毎、販売店ごとに差が生じています。その格差のベースとなる原因として、地域別の最低賃金があります。最高の東京都と最低の地域で220円（19.8%）もの格差が生じています。②時給の高い都市部に労働者が偏在するなど、人口の一極集中や地域経済の疲弊を招いています。③現行法の最低賃金は最賃決定の三要素「その地域の労働者の生活費と賃金、事業の支払い能力」を考慮して決めています。地域別である限り、最低賃金の低い地域は、その現状の支払い能力や経済状況が勘案され、最低賃金額が決められるため、低い地域は低いままに決定される構造的な問題をもっています。④また、高い地域が低い地域を考慮することで、引き上げを

抑制する要因ともなっています。⑤最低賃金の地域間格差は、労働者の賃金格差となり生活保護、年金、公務員賃金、保険料に至るまで様々な制度の格差となり悪影響となっています。ちなみに、地域別最低賃金の国は、カナダ、中国、インドネシア、日本の4カ国（全体の3%、2013年）のみです。こうした問題やひずみは、全国一律制で解消することが期待できます。

ただし、広がった地域間格差はあまりに大きく、実現には、様々なハードルがあるのも事実です。政府としての相応の財源をつくる決断と一定の期間が必要となると考えます。

具体的な「国民春闘共闘・全労連がめざす、全国最低賃金への法改正の4つのポイント」は下記の通りです。

【最低賃金法改正の4つのポイント】

- (1) 現行法での「地域別最低賃金」を、「**全国最低賃金**」として全国一律額による最低賃金の制度に改める。公布から**5年程度の経過後に施行**することを定める。公務員にも適用するように法改正する。
- (2) 最低賃金額の決定を2要素とし、①**科学的な最低生計費調査**に基づいた、**労働者の生計費**と②**労働者の賃金**を考慮して決めるに法改正する。現行法の3要素「その地域の労働者の①生活費と②賃金、③事業の支払い能力」のうち「**事業の支払い能力**」は削除する。
- (3) 全国最低賃金は、**中央最低賃金審議会での調査審議をふまえて決定**することに改める。地方最低賃金審議会は、地域ごとの**特定最低賃金（産業・業種別）の調査審議**を役割とすることに改める。
- (4) **全国最低賃金の制度の中小企業における円滑な実施**を図るため、中小企業に関する取引の適正化、財政上・税制上及び金融上の支援措置、その他の必要な措置を講じなければならないことを、**国に義務づける**ことを定める。

以上

法改正の4つのポイントへの賛同要請への回答(衆議院)

すべて賛同する議員 (衆委合計、会派)

自民	6	国民	1
立憲	28	その他会派	1
共産	13		

NO	厚労委員	氏名	会派	選挙区	議員署名 紹介議員								法改正の4つのポイントへの賛同				議員などからの コメント
					2019	2020	2021	2022	2023	2024	ポイント1 全国一律制	ポイント2 地費の 調査審議	ポイント3 支払い能力	ポイント4 中小企業 支援			
1		山本 有二	自民	(比) 四国									×	×	×	×	
2	委員	山本 左近	自民	(比) 東海									△	△	△	△	
3		中川 貴元	自民	(比) 東海				○		※			○	○	○	○	回答は差し控える
4		秋葉 賢也	自民	(比) 東北									○	○	○	○	
5		務台 俊介	自民	(比) 北陸信越	○	○	○	※	○	※			○	○	○	○	自民党議連の方向と一致しています。
6		江崎 鐵庵	自民	愛知10		○	○						△	△	△	△	
7		八木 哲也	自民	愛知11									×	×	×	×	立場上の理由で賛同できない
8		今枝 宗一郎	自民	愛知14		○							△	△	△	△	
9		根本 幸典	自民	愛知15									△	△	△	△	
10		神田 憲次	自民	愛知5					○	○	○		○	○	○	○	
11		伊藤 忠彦	自民	愛知8		○				※	○		○	○	○	○	
12		長坂 康正	自民	愛知9		○		○									立場上、回答を差し控える
13		高村 正大	自民	山口1									×	×	×	×	(地元筆頭秘書対応) 県労連の生計費試算調査結果と事務所独自調査の年金生活者の必要経費が同額だった。年金者の窮状も聴いている。貧困問題は国の政策問題。議員を引き上げる主旨はよくわかる。
14		林 芳正	自民	山口3									×				(地元筆頭秘書) 一卒に全国一律制度は無理がある。主旨、最賃近傍で働く実態などについては理解する。現在、大臣職のためアンケートに答える事はできない。議員からは意見を良く聴く様に託かっている。
15		吉田 真次	自民	山口4									×	×	×	×	(地元筆頭秘書) 主旨、賃金を上げねばならない状況は理解する。ただし、物価アップの要因は様々。全国一律最賃制度は自民党の方針があり賛同できない。
16		河野 太郎	自民	神奈川15													大臣という立場上返信は難しい
17		衛藤 征士郎	自民	大分2		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	
18		岩屋 毅	自民	大分3										○	○	○	自民党最賃一元化議連の幹事長として活動しております。力を合わせて頑張りましょう。
19		宮下 一郎	自民	長野5													大臣なので回答できない
20		船田 元	自民	栃木1									×	×	×	×	自民党県連の方針で要請は受けられない。
21		高市 早苗	自民	奈良2													大臣のため紹介議員にはなれない。
22		武田 良太	自民	福岡11									×	×	×	×	
23		森山 浩行	立民	(比) 近畿					○				○	○	○	○	2022年の参議院選挙公約に「時給1,500円を将来的な目標に、中小零細企業を中心に公的助成をしながら、最低賃金を段階的に引き上げます」と掲げ地域ごとの最低賃金の差異が大きい事に十分留意しつつ、全国的な視野で大きな目標として1,500円まで将来的に引き上げる事をめざすという立場ですが、党内議論をすすめます。
24		櫻井 周	立民	(比) 近畿		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	
25		白石 洋一	立憲	(比) 四国	○	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	
26		牧 義夫	立民	(比) 東海		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	
27	委員	吉田 統彦	立民	(比) 東海		○	○	○	○	○	○		○	○	○	△	
28		大河原 まさこ	立民	(比) 東京	○	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	資料を拝読させていただきます。
29		岡本 あき子	立憲	(比) 東北	○	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	
30	理事	中島 克仁	立憲	(比) 南関東	○	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	方向性は同じ
31		青柳 陽一郎	立民	(比) 南関東									○	○	△	○	ポイント3「事業の支払い能力の向上、支援策も必要」早期に最低賃金全国1500円への引き上げを求める。その際、中小企業支援策も合わせて実施すること。
32		谷田川 元	立民	(比) 南関東		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	日頃からおつかれさまです
33		山崎 誠	立民	(比) 南関東		○	○	○	○	○	○		○	○	×	×	全国一律の最低賃金制度は地域間の格差解消にもつながる制度改革と考えます。早期実現をめざしたい。本日は会館事務所へのご要請ありがとうございました。
34		青山 大人	立憲	(比) 北関東		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	
35		藤原 孝	立民	(比) 北陸信越									○	○	○	○	最低賃金は思い切って上げるべき
36		神津 たけし	立民	(比) 北陸信越									○	○	○	○	
37		重徳 和彦	立民	愛知12		○	○	○	○	○	○		△	△	△	△	
39		新垣 邦男	立民	沖縄2									○	○	○	○	
40		龍 猛	立憲	岩手1						※			○	○	○	×	「事業の支払い能力に代えて労働分配率にすべき」
41		渡辺 創	立民	宮崎1									○	○	○	○	皆様の日頃からのご活動に敬意を表します。全ての国民が、健康で自立できる生活を享受できるよう共に頑張りましょう。
42		鎌田 さゆり	立民	宮城2									○	○	○	○	そもそも地域毎に最賃格差が生じていることがおかしいと考えます。都市部は物価が高いと言っても、地方は交通インフラも整えられず、生活費はむしろ地方は圧迫され続けています。どこに生まれるか選べません！

NO	厚労委員	氏名	会派	選挙区	最低賃金 紹介議員					法改正の4つのポイントへの賛同				議員などからの コメント		
					2019	2020	2021	2022	2023	2024	ポイント1 全国一律制	ポイント2 地域の 調査審議	ポイント3 支払い能力		ポイント4 中小企業 支援	
43		大串 博志	立民	佐賀2											立憲民主党は2022年の参議院選挙公約に「時給1,500円を将来的な目標に。中小零細企業を中心に公的助成をしながら、最低賃金を段階的に引き上げます。」と掲げています。地域ごとの最低賃金の差異が大きいに十分留意しつつ、全国的な視野で大きな目標として、1500円まで将来的に引き上げることを目指します。党方針として上記のような考え方であることをご了承頂ければ幸いです。	
44		菊田 真紀子	立民	新潟4				○	○	○	○	○	○	○	首都圏など都市と人口減少、若者流失の危機にあえぐ地方都市の格差是正のために必要な政策だと考えます。	
45	委員	阿部 知子	立民	神奈川12	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	先日は事務所までご来訪いただきありがとうございました。今後ともよろしくお願ひ致します。	
46		後藤 祐一	立憲	神奈川16											考え方は同じ方向最賃2000円くらい	
47	委員	早稲田 ゆき	立民	神奈川4	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
48		笠 浩史	立民	神奈川9				○	○	○	○	○	○	○		
49		奥野 綾一郎	立民	千葉9	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
50		下条 みつ	立民	長野2	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	共に頑張りましょう	
51		菅 直人	立憲	東京18				○	○	○	○	△	△	△		
52		末松 義規	立民	東京19	○			○	○	○	○	○	○	△	最賃1500円を達成すべきです！頑張りましょう！	
53		福田 昭夫	立憲	栃木2	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
54		馬淵 澄夫	立民	奈良1								○	○	○		
55		井坂 信彦	立民	兵庫1								○	○	○		
56		宮本 岳志	共産	(比) 近畿				○	○	○	○	○	○	○	全面的に賛同	
57		田村 貴昭	共産	(比) 九州		○	○	○	○	○	○	○	○	○		
58		本村 伸子	共産	(比) 東海		○	○	○	○	○	○	○	○	○	最低賃金全国一律1500円+中小規模事業者支援で貧困をなくし、男女賃金格差是正をはかっていくために全力を尽くします。	
59	委員	宮本 徹	共産	(比) 東京	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	4月に中央最低賃金審議会が打ち出した4から3へのランク削減は、全国一律を求める皆さんの運動が動かしたものです。全労連の皆さんの調査で、生計費に全国どこでも差がない中、地域間格差を開始用紙、最低賃金法の「賃金の低廉な労働者の生活の安定を図る」という目的を達成するためには、全国一律最低賃金が必要です。最賃どこでも時給1500円以上へ、一緒にがんばりましょう。	
60		笠井 亮	共産	(比) 東京		○	○	○	○	○	○	○	○	○		
61		高橋 千鶴子	共産	(比) 東北	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	人口減少が叫ばれる中、最賃の格差がそこに拍車をかけています。一日も早く実現しましょう	
62		志位 和夫	共産	(比) 南関東		○	○	○	○	○	○	○	○	○	日本の最低賃金は先進国の中で最低レベルで、生活実態に合わないものです。現在の地域別最低賃金制度は地域間格差を広く、地方が疲弊するばかりです。全国一律最低賃金制度実現で格差をなくすことは喫緊の課題であり、物価高騰の今こそ最低賃金の大幅引き上げが求められています。そのために私たちは中小企業への支援が不可欠と考えており、その財源は大企業の内部留保への時間的課税により実現できる提案しています。	
63		伊藤 渉	公明	(比) 東海								X	X	X	X	役職上の立場から今回は難しい
38	委員	福島 伸享	有志	茨城1				○	○	○	○	○	○	X	○	
64		杉本 和巳	維新	(比) 東海												回答を差し控える

法改正の4つのポイントへの賛同要請への回答(参議院)

NO	厚労委員	氏名	会派	選挙区	議員署名 紹介議員						法改正の4つのポイントへの賛同				議員などからの コメント	
					2019	2020	2021	2022	2023	2024	ポイント1 全国一律制	ポイント2 地價の 調査書議	ポイント3 支払い能力	ポイント4 中小企業 支援		
1		藤川 政人	自民	愛知								△	△	△	△	
2		江島 潔	自民	山口								×	×	×	×	「地元景観配慮」主旨は理解する。監督を上げる方向にあると認識している。革新的原則として上げればよいと思っているが、提案としては評価する立場にない。別った話を議員に伝える。自民党のしほりがあることも理解して欲しい。
3	委員	神谷 政幸	自民	比例								△	△	△	△	
4		横沢 高德	立憲	岩手	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
5		杉尾 秀哉	立憲	長野		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
6		石垣 のりこ	立憲	宮城		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
7		羽田 次郎	立憲	長野				○	○	○	○	○	○	○	○	国の均等な発展のためには意地の地価格差を解消することが急務である。」と考えています。
8	理事	打越 さく良	立憲	新潟		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
9	委員	大橋 ゆうこ	立憲	比例								○	○	○	○	一緒にがんばりましょう。
10		芳賀 道也	民主	山形		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	わが国の最低賃金はG7諸国の中で最低レベルにあり、賃金の引き上げは国民全体にとって重要な課題です。金労議の皆さんと協力して働きかけていきたいと考えております。
11		井上 哲士	共産	比例	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	4つのポイントを実現し、地価上げのペースを全国に引き上げ、日本一最低賃金の国に脱却し、中小企業支援の柱をさらに充実させていきます。
12		吉良 よし子	共産	東京	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	今の賃金は人間らしい生活を送るには低すぎます。日本共産党は全国一律の値・1500円に引き上げ、中小企業の賃上げへの直接支援強化に全力を上げていきます。
13		山添 拓	共産	東京	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
14	委員	倉林 明子	共産	京都	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	今年前半の最低賃金改定後はさらに1500円への引き上げに向けて皆さんと一緒にがんばります。
15		山下 芳生	共産	比例	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	欧州各国がコロナ禍のもとで最低賃金を大幅に引き上げたことを受けて、日本の最低賃金が他国と比べて低いという実情を憂慮していることは構造的な課題であると考えています。「最低賃金調査報告書」にもとづく科学的根拠を示した手元の「全国一律最低賃金制」の提案に賛同します。
16		小池 晃	共産	比例	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
17		新妻 秀規	公明	比例								△	△	△	△	
18		木村 英子	れ新	比例		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	

全国一律最低賃金制の実現を求める国会請願署名 紹介議員名簿

議員氏名	会派	衆・参	選挙区名	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1 榎藤 征士郎	自民	衆	大分2	○	○	○	○	○	○
2 務台 俊介	自民	衆	(比)北陸信越	○	○	○	○	○	※
3 江崎 穰博	自民	衆	愛知10	○	○	○	○	○	○
4 泉田 裕彦	自民	衆	(比)北陸信越	○	○	○	○	○	○
5 今枝 一郎	自民	衆	愛知14	○	○	○	○	○	○
6 藤丸 敬	自民	衆	福岡7	○	○	○	○	○	○
7 伊藤 忠彦	自民	衆	愛知8	○	○	○	○	○	○
8 早坂 康正	自民	衆	愛知9	○	○	○	○	○	○
9 神田 憲次	自民	衆	愛知5	○	○	○	○	○	○
10 中川 憲元	自民	衆	(比)東海	○	○	○	○	○	※
11 岩屋 毅	自民	衆	大分3	○	○	○	○	○	○
12 井出 庸生	自民	衆	長野3	○	○	○	○	○	NEW
13 広田 一	自民	衆	参 徳島高知	○	○	○	○	○	NEW
14 塩川 鉄也	共産	衆	(比)北関東	○	○	○	○	○	○
15 宮本 敬	共産	衆	(比)東京	○	○	○	○	○	○
16 穀田 忠二	共産	衆	(比)近畿	○	○	○	○	○	○
17 田村 貴昭	共産	衆	(比)九州	○	○	○	○	○	○
18 本村 伸子	共産	衆	(比)東海	○	○	○	○	○	○
19 笠井 亮	共産	衆	(比)東京	○	○	○	○	○	○
20 高橋 千鶴子	共産	衆	(比)東北	○	○	○	○	○	○
21 志位 和夫	共産	衆	(比)南関東	○	○	○	○	○	○
22 赤瀬 政賢	共産	衆	沖縄1	○	○	○	○	○	○
23 宮本 たけし	共産	衆	(比)近畿	○	○	○	○	○	○
24 倉林 明子	共産	衆	参 京都	○	○	○	○	○	○
25 伊藤 岳	共産	衆	参 埼玉	○	○	○	○	○	○
26 吉良 よし子	共産	衆	参 東京	○	○	○	○	○	○
27 山添 拓	共産	衆	参 東京	○	○	○	○	○	○
28 井上 哲士	共産	衆	参 比例	○	○	○	○	○	○
29 山下 芳生	共産	衆	参 比例	○	○	○	○	○	○
30 紙 智子	共産	衆	参 比例	○	○	○	○	○	○
31 小池 晃	共産	衆	参 比例	○	○	○	○	○	○
32 田村 智子	共産	衆	参 比例	○	○	○	○	○	○
33 岩淵 友	共産	衆	参 比例	○	○	○	○	○	○
34 仁比 聡平	共産	衆	参 比例	○	○	○	○	○	○
35 長友 慎治	国民	衆	(比)九州	○	○	○	○	○	○
36 浅野 哲	国民	衆	茨城5	○	○	○	○	○	○
37 舟山 康江	国民	衆	参 山形	○	○	○	○	○	○
38 芳賀 道也	国民	衆	参 山形	○	○	○	○	○	○
39 大石 あきこ	れいわ	衆	(比)近畿	○	○	○	○	○	○
40 松後 晴彦	れいわ	衆	参 比例	○	○	○	○	○	○
41 木村 英子	れいわ	衆	参 比例	○	○	○	○	○	○
42 天島 大輔	れいわ	衆	参 比例	○	○	○	○	○	○
43 福島 伸享	有志	衆	茨城1	○	○	○	○	○	○
44 徳永 久志	教育	衆	(比)近畿	○	○	○	○	○	○
45 高藤アレックス	教育	衆	滋賀1	○	○	○	○	○	NEW
46 森田 由紀子	教育	衆	滋賀	○	○	○	○	○	○
47 海江田 万里	無	衆	(比)東京	○	○	○	○	○	○
48 ながえ 孝子	無	衆	参 愛媛	○	○	○	○	○	○
49 寺田 静	無	衆	参 秋田	○	○	○	○	○	○
50 長浜 博行	無	衆	参 千葉	○	○	○	○	○	○
51 上田 清司	無	衆	参 埼玉	○	○	○	○	○	○

議員氏名	会派	衆・参	選挙区名	2019	2020	2021	2022	2023	2024
52 高良 敦美	沖縄	参 沖縄	参 沖縄	○	○	○	○	○	○
53 伊波 洋一	沖縄	参 沖縄	参 沖縄	○	○	○	○	○	○
54 新垣 邦男	社民・立	衆	沖縄2	○	○	○	○	○	○
55 梅島 みずほ	社民・立	参 比例	参 比例	○	○	○	○	○	○
56 大橋 ゆうこ	社民・立	参 比例	参 比例	○	○	○	○	○	NEW
57 小川 淳也	立憲	衆	香川1	○	○	○	○	○	○
58 榎木 道義	立憲	衆	岡山4	○	○	○	○	○	○
59 岡本 あき子	立憲	衆	(比)東北	○	○	○	○	○	○
60 山崎 誠	立憲	衆	(比)南関東	○	○	○	○	○	○
61 藤原 肇	立憲	衆	神奈川1	○	○	○	○	○	○
62 神谷 裕	立憲	衆	(比)北海道	○	○	○	○	○	○
63 大河原 雅子	立憲	衆	(比)東京	○	○	○	○	○	○
64 末松 義規	立憲	衆	東京19	○	○	○	○	○	○
65 近藤 昭一	立憲	衆	愛知3	○	○	○	○	○	○
66 阿部 知子	立憲	衆	神奈川12	○	○	○	○	○	○
67 早稲田 夕季	立憲	衆	神奈川14	○	○	○	○	○	○
68 福田 昭夫	立憲	衆	栃木2	○	○	○	○	○	○
69 遠坂 誠二	立憲	衆	北海道8	○	○	○	○	○	○
70 吉田 耕彦	立憲	衆	(比)東海	○	○	○	○	○	○
71 松井 周	立憲	衆	(比)近畿	○	○	○	○	○	○
72 重徳 和彦	立憲	衆	愛知12	○	○	○	○	○	○
73 中島 克仁	立憲	衆	(比)南関東	○	○	○	○	○	○
74 青山 大入	立憲	衆	(比)北関東	○	○	○	○	○	○
75 牧 義夫	立憲	衆	(比)東海	○	○	○	○	○	○
76 奥野 毅一郎	立憲	衆	千葉9	○	○	○	○	○	○
77 森田 俊和	立憲	衆	埼玉12	○	○	○	○	○	○
78 小沢 一郎	立憲	衆	(比)東北	○	○	○	○	○	○
79 白石 洋一	立憲	衆	(比)四国	○	○	○	○	○	○
80 下柴 みつ	立憲	衆	長野2	○	○	○	○	○	○
81 寺田 学	立憲	衆	(比)東北	○	○	○	○	○	○
82 田嶋 要	立憲	衆	(比)南関東	○	○	○	○	○	○
83 道下 大樹	立憲	衆	北海道1	○	○	○	○	○	○
84 石川 香織	立憲	衆	北海道11	○	○	○	○	○	○
85 菅 直人	立憲	衆	東京18	○	○	○	○	○	○
86 菊田 真紀子	立憲	衆	新潟4	○	○	○	○	○	○
87 中川 正春	立憲	衆	(比)東海	○	○	○	○	○	○
88 香柳 陽一郎	立憲	衆	(比)南関東	○	○	○	○	○	○
89 松原 仁	立憲	衆	東京3	○	○	○	○	○	○
90 藤原 孝	立憲	衆	(比)北陸信越	○	○	○	○	○	○
91 小宮山 泰子	立憲	衆	(比)北関東	○	○	○	○	○	○
92 小熊 慎司	立憲	衆	福島4	○	○	○	○	○	○
93 谷田川 元	立憲	衆	(比)南関東	○	○	○	○	○	○
94 笠 猛	立憲	衆	岩手1	○	○	○	○	○	○
95 笠 浩史	立憲	衆	神奈川9	○	○	○	○	○	○
96 麗良 昭博	立憲	衆	(比)九州	○	○	○	○	○	○
97 鎌田 さゆり	立憲	衆	宮城2	○	○	○	○	○	○
98 山岡 達丸	立憲	衆	北海道9	○	○	○	○	○	○
99 源馬 謙太郎	立憲	衆	静岡8	○	○	○	○	○	○
100 渡辺 創	立憲	衆	宮城1	○	○	○	○	○	○
101 森山 浩行	立憲	衆	(比)近畿	○	○	○	○	○	○
102 坂本 祐之輔	立憲	衆	(比)北関東	○	○	○	○	○	○

議員氏名	会派	衆・参	選挙区名	2019	2020	2021	2022	2023	2024
103 手塚 よしお	立憲	衆	東京5	○	○	○	○	○	○
104 浜合 貴之	立憲	衆	東京6	○	○	○	○	○	○
105 松本 けんこう	立憲	衆	北海道2	○	○	○	○	○	○
106 神津 たけし	立憲	衆	(比)北陸信越	○	○	○	○	○	○
107 太 ひとし	立憲	衆	神奈川13	○	○	○	○	○	○
108 橋岡 隆雄	立憲	衆	(比)北関東	○	○	○	○	○	○
109 中村 善四郎	立憲	衆	(比)北関東	○	○	○	○	○	○
110 野間 健	立憲	衆	鹿児島3区	○	○	○	○	○	○
111 山田 勝彦	立憲	衆	長崎3	○	○	○	○	○	○
112 山本 隆一	立憲	衆	新潟5	○	○	○	○	○	○
113 荒井 優	立憲	衆	(比)北海道	○	○	○	○	○	○
114 山岸 一生	立憲	衆	東京9	○	○	○	○	○	○
115 藤原 俊二	立憲	衆	(比)中国	○	○	○	○	○	○
116 川田 龍平	立憲	衆	参 比例	○	○	○	○	○	○
117 石塚 のりこ	立憲	衆	参 宮城	○	○	○	○	○	○
118 打越 さく良	立憲	衆	参 新潟	○	○	○	○	○	○
119 野田 国義	立憲	衆	参 福岡	○	○	○	○	○	○
120 杉尾 秀哉	立憲	衆	参 長野	○	○	○	○	○	○
121 横沢 高徳	立憲	衆	参 岩手	○	○	○	○	○	○
122 田名部 匡代	立憲	衆	参 青森	○	○	○	○	○	○
123 古賀 之十	立憲	衆	参 福岡	○	○	○	○	○	○
124 徳永 エリ	立憲	衆	参 北海道	○	○	○	○	○	○
125 羽田 次郎	立憲	衆	参 長野	○	○	○	○	○	○
126 高木 真理	立憲	衆	参 埼玉	○	○	○	○	○	○

※の方は国会や省庁等の依頼により紹介議員になれない

2024年度劣委員

自民	13	れいわ	4
立憲	70	社民	3
共産	21	無・沖縄・新緑・有志・教育	11
国民	4	合計	126

議員数の推移	国政選挙
19年	45
20年	83
21年	110
22年	123
23年	122

最低生計費試算調査・総括表

作表：全労連 最低生計費試算調査PT 2023年10月現在

都道府県名 自治体名	25歳単身者・賃貸ワンルームマンション(25㎡)に居住という条件で試算																								
	北海道		青森県		岩手県		宮城県		秋田県		山形県		福島県		茨城県		埼玉県		東京都						
	札幌市	釧路市	青森市	D	盛岡市	D	仙台市	C	秋田市	D	山形市	D	福島市	D	水戸市	B	さいたま市	B	北区	世田谷区	新宿区	立川市	八王子市		
C/男性	C/女性	C/男性	C/女性	C/男性	C/女性	C/男性	C/女性	C/男性	C/女性	C/男性	C/女性	C/男性	C/女性	C/男性	C/女性	C/男性	C/女性	C/男性	C/女性	C/男性	C/女性	C/男性	C/女性		
消費支出	163,805	159,471	182,381	173,997	173,997	167,016	163,216	166,317	166,317	167,952	179,910	173,524	173,524	179,804	176,824	188,733	185,754	194,448	191,469	191,469	191,469	191,408	188,749	171,032	189,286
食費	39,991	32,310	37,921	39,977	40,083	40,017	40,133	40,032	40,703	41,967	38,610	38,610	38,610	44,361	35,858	44,361	35,858	44,361	35,858	35,858	35,858	42,364	34,314	42,364	34,314
住居費	32,000	32,000	35,000	35,000	35,000	30,000	29,000	30,000	30,000	36,458	52,500	52,500	52,500	57,292	57,292	65,625	65,625	76,042	76,042	76,042	76,042	61,458	61,458	43,750	43,750
水道・光熱	10,206	9,933	10,206	8,076	9,024	8,686	8,260	8,695	8,715	7,546	6,867	6,867	6,867	6,955	6,780	6,955	6,780	6,955	6,780	6,955	6,780	6,955	6,780	6,955	6,780
家具・家事用品	4,071	4,398	5,001	3,664	4,216	3,821	3,479	3,905	3,509	3,265	4,781	2,540	2,540	2,540	2,703	2,540	2,703	2,540	2,703	2,540	2,703	2,631	2,820	2,643	2,867
被服・履物	5,828	4,431	8,593	6,514	6,501	7,095	6,626	5,628	6,225	8,440	6,906	6,906	6,906	6,806	5,302	6,806	5,302	6,806	5,302	6,806	5,302	6,806	5,302	6,806	5,302
保健医療	4,558	3,274	2,980	2,596	2,596	2,596	2,596	2,596	2,596	1,002	3,366	3,366	3,366	1,009	2,885	1,009	2,885	1,009	2,885	1,009	2,885	1,009	2,885	1,009	2,885
交通・通信	16,660	17,438	36,460	38,342	39,697	38,342	35,710	37,634	37,028	29,990	19,635	12,075	12,075	12,075	12,075	12,171	12,171	12,171	6,469	6,469	6,469	20,251	20,251	18,801	16,801
教育	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教養・娯楽	30,068	30,068	27,664	17,950	17,533	17,126	18,083	17,057	17,726	28,534	20,225	25,577	25,577	25,577	25,613	25,577	25,613	25,577	25,613	25,577	25,613	26,185	26,207	26,171	26,185
その他	20,423	25,619	18,536	19,470	19,347	19,333	19,319	20,770	19,450	22,708	20,634	20,634	20,634	23,189	28,316	23,689	28,316	24,689	29,816	24,689	29,816	23,749	28,732	23,333	28,362
非消費支出	44,878	44,878	44,878	37,294	37,367	37,375	37,428	37,367	37,320	56,177	51,055	51,055	51,055	51,938	51,938	51,938	51,938	51,938	51,938	51,938	51,938	51,938	51,938	51,938	51,938
非消費額比率	19.95%	20.38%	18.26%	17.26%	16.34%	16.90%	17.25%	16.96%	16.81%	21.81%	21.81%	21.11%	21.11%	20.80%	21.08%	20.02%	20.27%	19.54%	19.79%	19.54%	19.79%	19.79%	20.02%	20.02%	21.81%
予備費	16,300	15,900	18,200	16,200	17,300	16,700	16,300	16,600	16,700	17,900	17,900	17,900	17,900	17,900	17,600	18,800	18,500	19,400	19,100	19,100	19,100	19,100	18,800	17,100	16,900
最低生計費(月額)	180,105	175,371	200,581	178,789	191,297	183,716	179,516	182,917	184,652	197,810	190,824	190,824	190,824	197,704	194,424	207,533	204,254	213,848	210,569	210,569	210,569	207,549	207,549	188,932	186,166
税込	224,983	220,249	245,459	216,083	228,664	221,091	216,944	220,284	221,972	252,987	241,879	241,879	241,879	249,642	246,362	259,471	256,192	265,786	262,507	262,507	262,507	262,446	259,487	240,870	238,104
年額(税込)	2,699,796	2,642,988	2,945,508	2,592,996	2,743,968	2,653,092	2,603,328	2,643,408	2,663,664	3,035,844	2,902,548	2,902,548	2,902,548	2,995,704	2,956,344	3,113,652	3,074,304	3,189,432	3,150,084	3,150,084	3,149,352	3,113,844	2,890,440	2,857,248	
月額150時間換算	1,500	1,468	1,636	1,441	1,524	1,474	1,446	1,469	1,480	1,687	1,613	1,613	1,613	1,664	1,642	1,730	1,708	1,772	1,750	1,750	1,750	1,730	1,730	1,606	1,587
月額155時間換算	1,452	1,421	1,584	1,394	1,475	1,426	1,400	1,421	1,432	1,632	1,561	1,561	1,561	1,611	1,589	1,674	1,653	1,715	1,694	1,694	1,694	1,674	1,674	1,554	1,536
173.8時間換算	1,295	1,267	1,412	1,243	1,316	1,272	1,248	1,267	1,277	1,456	1,392	1,392	1,392	1,436	1,418	1,493	1,474	1,529	1,510	1,510	1,510	1,493	1,493	1,386	1,370
2023年10月改定費実績	960		893	923	897	900	953	1028	1113																
調査実施時期	2016年4月		2016年3月		2016年3月		2016年3月		2016年3月		2016年7月		2017年3月		2019年9月										
若年単身者サンプル数	201		270		41		597		411																
全体サンプル数	1,217		1,840		1,358		597		3,238																

若年単身者サンプル数	5,009
全体サンプル数	47,846

最低生計費試算調査・総括表

作表：全労連 最低生計費試算調査PT 2023年10月現在
25歳単身者・賃貸ワンルームマンション(25㎡)に居住という条件で試算

都道府県名 自治体名 備考ラунк/性別	新潟県		長野県		岐阜県		静岡県		愛知県		京都府		大阪府		兵庫県		岡山県		広島県		山口県	
	新潟市 C	B	長野市	B	岐阜市 C	女性C	男性B	女性B	男性A	女性A	豊橋市 A	男性B	女性B	男性A	女性A	神戸市 男性B	女性B	岡山市 C	男性B	女性B	山口市 C/男性	女性
消費支出	177,018	183,113	176,737	177,656	181,897	180,960	163,083	163,213	172,231	178,390	175,640	173,494	170,952	175,940	169,919	180,404	152,021	174,873	175,795	174,873	174,873	175,795
食費	39,597	41,323	44,872	37,640	40,253	34,240	38,457	31,711	38,457	44,441	35,347	43,727	35,097	44,206	35,866	40,333	35,768	36,886	36,886	36,886	36,886	29,181
住居費	38,000	40,625	38,000	38,000	38,000	38,000	45,000	45,000	32,000	41,667	41,667	48,000	48,000	46,000	46,000	35,417	37,000	33,000	33,000	33,000	33,000	33,000
水道・光熱	11,064	7,298	7,874	6,690	7,559	6,594	7,510	6,551	7,510	8,434	8,434	5,091	6,609	7,301	6,841	7,273	8,958	7,245	7,245	7,245	11,446	11,446
家具・家事用品	3,765	4,342	3,058	3,109	3,883	4,124	3,480	3,800	3,799	3,836	3,922	3,780	3,693	3,972	4,477	4,032	3,677	4,168	4,168	4,168	4,168	4,125
被服・雑物	6,951	7,522	7,748	5,752	7,521	4,296	8,426	8,406	8,272	5,921	4,247	8,756	8,249	5,594	4,308	6,575	7,170	6,654	6,654	6,654	6,654	5,852
医療保険	4,188	1,026	1,501	4,591	3,255	4,516	2,186	5,016	2,186	1,137	2,733	4,107	6,513	2,106	2,163	1,094	6,372	1,091	1,091	1,091	1,091	2,345
交通・通信	40,335	29,359	34,993	32,953	43,356	43,167	19,082	18,872	40,639	18,612	18,612	13,469	12,567	17,702	16,431	33,384	12,464	40,417	40,417	40,417	40,417	40,417
教育	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教養・娯楽	14,970	26,383	20,390	20,680	18,408	22,034	17,745	17,764	17,521	27,510	27,531	25,553	25,604	29,512	29,558	25,454	26,856	25,749	25,749	25,749	24,891	24,891
その他	16,148	25,225	18,301	26,241	19,662	23,989	21,217	26,293	21,847	27,847	33,147	21,011	24,620	19,547	24,275	26,842	13,756	19,663	19,663	19,663	19,663	24,538
非消費支出	47,287	53,399	53,422	53,422	46,662	46,662	47,562	47,562	47,829	49,595	49,595	54,157	54,157	50,492	50,492	50,107	43,838	49,467	49,467	49,467	49,467	49,467
非消費額比率	19.54%	20.96%	21.56%	21.47%	18.92%	19.00%	20.96%	20.96%	20.16%	20.18%	20.43%	22.11%	22.37%	20.70%	21.28%	20.16%	20.78%	18.19%	18.19%	18.19%	18.19%	20.38%
予備費	17,700	18,300	17,600	17,700	18,100	18,000	16,300	16,300	17,200	17,800	17,500	17,300	17,000	17,500	16,900	18,000	15,132	17,400	17,400	17,400	17,400	17,500
最低生計費 (月額)	194,718	201,413	194,337	195,356	199,997	198,960	179,383	179,513	189,431	196,190	193,140	190,794	187,952	193,440	186,819	198,404	167,153	192,273	192,273	192,273	192,273	193,295
年額(税込)	2,336,616	2,416,956	2,332,044	2,344,232	2,399,964	2,387,520	2,152,596	2,154,156	2,273,176	2,354,280	2,277,680	2,289,528	2,255,824	2,281,280	2,241,828	2,380,808	2,005,836	2,307,324	2,307,324	2,307,324	2,307,324	2,319,540
月額150時間換算	1,613	1,699	1,652	1,659	1,644	1,637	1,513	1,514	1,582	1,639	1,618	1,633	1,614	1,626	1,582	1,657	1,407	1,612	1,612	1,612	1,612	1,618
月額155時間換算	1,561	1,644	1,598	1,605	1,591	1,585	1,464	1,465	1,531	1,586	1,566	1,580	1,562	1,574	1,531	1,603	1,361	1,560	1,560	1,560	1,560	1,566
173.8時間換算	1,392	1,466	1,426	1,431	1,419	1,413	1,306	1,307	1,365	1,414	1,397	1,409	1,393	1,404	1,365	1,430	1,214	1,391	1,391	1,391	1,391	1,397
2023年10月改定最賃額	931	948	950	950	984	984	1,027	1,027	1,008	1,008	1,008	1,064	1,064	1,001	1,001	932	970	928	928	928	928	928
調査実施時期	2015年12月	2020年7月	2023年1月	2023年1月	2015年12月	2015年12月	2016年2月	2016年2月	2019年4月	2019年4月	2019年4月	2022年1月	2022年1月	2022年6月	2022年6月	2020年7月	2016年1月	2016年1月	2016年1月	2016年1月	2019年4月	2019年4月
若年単身者サンプル数	74	748	38	38	195	195	217	217	412	412	412	634	634	112	112	265	70	167	167	167	167	167
全体サンプル数	715	3,686	1,046	1,046	1,670	1,670	999	999	4,745	4,745	4,745	9,501	9,501	757	757	3,675	455	2,029	2,029	2,029	2,029	2,029

最低生計費試算調査・総括表

作表：全労連 最低生計費試算調査PT 2023年10月現在

都道府県名 自治体名	高知県				福岡県				北九州市				佐賀県				長崎県				大分県				鹿児島県				沖縄県	
	D/男性	D/女性	C/男性	C/女性	D/男性	D/女性	C/男性	C/女性	D/男性	D/女性	C/男性	C/女性	D/男性	D/女性	C/男性	C/女性	D/男性	D/女性	C/男性	C/女性	D/男性	D/女性	D/男性	D/女性	D/男性	D/女性				
消費支出	183,688	184,283	161,660	169,945	184,363	178,127	178,887	164,737	168,907	187,077	191,848	178,843	178,056	179,439	182,095															
食費	45,423	37,054	43,686	32,657	44,101	39,025	30,274	39,434	32,120	42,755	35,785	39,941	31,445	41,266	33,200															
住居費	33,000	33,000	32,000	32,000	30,000	34,500	34,500	39,000	39,000	39,000	39,000	34,000	34,000	36,458	36,458															
水道・光熱	8,710	10,360	7,722	9,184	7,743	8,150	9,694	8,109	9,645	7,560	7,877	8,101	9,636	8,764	10,424															
家具・家事用品	3,247	3,707	3,697	4,090	3,697	3,561	3,911	3,797	3,940	4,226	5,394	3,401	3,779	3,826	3,851															
被服・履物	6,638	8,223	7,108	8,681	7,108	5,635	5,111	7,092	8,284	4,478	8,896	5,680	6,733	5,021	3,339															
保健医療	1,506	868	1,168	3,729	1,162	1,184	3,779	1,174	3,746	2,248	3,574	1,181	3,768	1,142	3,643															
交通・通信	37,467	33,923	15,613	21,188	41,686	41,856	15,649	15,649	36,142	36,302	36,142	39,469	39,469	33,794	33,794															
教育	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0															
教養・娯楽	26,070	25,781	24,739	25,191	24,739	25,964	25,976	23,327	24,930	26,635	26,635	21,257	22,302	25,620	25,177															
その他	21,627	31,367	25,927	33,225	24,127	18,252	23,786	27,155	31,593	23,873	28,545	23,813	26,924	23,548	32,209															
非消費支出	47,711	47,711	49,776	49,776	49,776	46,045	46,045	43,655	43,655	53,037	53,037	43,115	43,115	48,977	48,977															
非消費額比率	19.11%	19.05%	21.88%	21.04%	19.71%	19.03%	18.97%	19.42%	19.03%	20.49%	20.08%	18.15%	18.04%	19.88%	19.65%															
予備費	18,300	18,400	16,100	16,900	18,400	17,800	17,800	16,400	16,800	18,700	19,200	17,600	17,600	17,900	18,200															
最低生計費 (月額)	201,988	202,683	177,760	188,845	202,763	195,927	196,687	181,137	185,707	205,777	211,048	194,443	195,856	197,339	200,295															
税込	249,699	250,394	227,536	236,521	252,539	241,972	242,732	224,792	229,362	258,814	264,085	237,558	238,971	246,316	249,272															
年額(税込)	2,996,388	3,004,728	2,730,432	2,839,452	3,030,468	2,903,664	2,912,784	2,697,504	2,752,344	3,105,768	3,169,020	2,850,696	2,867,652	2,955,792	2,991,264															
月150時間換算	1,665	1,669	1,517	1,577	1,684	1,613	1,618	1,499	1,529	1,725	1,761	1,584	1,593	1,642	1,662															
月155時間換算	1,611	1,615	1,468	1,527	1,629	1,561	1,566	1,450	1,480	1,670	1,704	1,533	1,542	1,589	1,608															
173.8時間換算	1,437	1,441	1,309	1,361	1,453	1,392	1,397	1,283	1,320	1,489	1,519	1,367	1,375	1,417	1,434															
2023年10月改定歳費額	897	941	900	898	899	899	897	896	896	899	897	897	896	896	896															
調査実施時期	2022年6月	2018年4月	2019年12月	2019年4月	2021年6月	2019年6月	2019年4月	2019年4月	2019年4月	2021年6月	2019年6月	2019年4月	2019年4月	2020年7月	2020年7月															
若年単身者サンプル数	94	267	111	141	109	158	84	84	84	109	158	158	158	84	84															
全体サンプル数	969	3,000	805	1,478	1,483	1,483	1,483	1,483	1,483	1,483	1,483	1,483	1,483	1,483	1,483															

2023年度 最低賃金審議会の公開状況

2024年3月 全労連・国民春闘共同事務局調べ

ランク	都道府県	総賃額	本審議会			優聴	専門部会			意見陳述
			優聴	議事録公開	議事録HP掲載		優聴	議事録公開	議事録HP掲載	
B	滋賀	967	○	議事録	○	△	△	議事録	○	○
B	京都	1008	○	議事録	○	×	×	議事要旨	○	○
A	大阪	1064	○	議事録	○	○	×	議事要旨	○	○
B	兵庫	1001	△	議事録	○	△	△	議事録	○	○
B	奈良	936	○	議事録	○	△	△	議事録(一部)	○	○
B	和歌山	929	○	議事録	○	△	△	議事録(一部)	○	○
C	鳥取	900	○	議事録	○	○	○	議事録	○	○
B	島根	904	△	議事録(一部)	○	△	△	議事録(一部)	○	○
B	岡山	932	△	議事録(一部)	○	△	△	議事録(一部)	○	○
B	広島	970	○	議事録	○	○	△	議事録(一部)	○	○
B	山口	928	○	議事録	○	○	△	議事録(一部)	○	○
B	徳島	896	○	議事録	○	○	△	議事録(一部)	○	○
B	香川	918	○	議事録	○	○	△	議事録(一部)	○	○
B	愛媛	897	○	議事録	○	○	△	議事録(一部)	○	○
C	高知	897	○	議事録	○	○	△	議事録(一部)	○	○
B	福岡	941	○	議事録	○	○	△	議事録(一部)	○	○
C	佐賀	900	○	議事録	○	○	△	議事録	○	○
C	長崎	898	△	議事録(一部)	○	△	△	議事録(一部)	○	○
C	熊本	898	○	議事録	○	○	×	議事録(一部)	○	×
C	大分	899	○	議事録	○	○	△	議事録(一部)	○	○
C	宮崎	897	△	議事録	○	△	△	議事録	○	○
C	鹿児島	897	△	議事録	○	△	△	議事録	○	○
C	沖縄	896	○	議事録	○	○	○	議事録	○	○
公開地方数			35	41	47	3	13	47	47	42

ランク	都道府県	総賃額	本審議会			優聴	専門部会			意見陳述
			優聴	議事録公開	議事録HP掲載		優聴	議事録公開	議事録HP掲載	
	中央		○	議事録	○	△	△	議事録	○	×
B	北海道	960	○	議事録	○	△	△	議事録(一部)	○	○
C	青森	898	○	議事録	○	△	△	議事録(一部)	○	○
C	岩手	893	○	議事録	○	△	△	議外要旨	○	○
B	宮城	923	○	議事録	○	△	△	議事録(一部)	○	○
C	秋田	897	○	議事録	○	△	△	議事録(一部)	○	○
C	山形	900	△	議事録(一部)	○	△	△	議事録(一部)	○	○
B	福島	900	△	議事録	○	△	△	議事録	○	○
B	茨城	953	○	議事録	○	△	△	議事録(一部)	○	○
B	栃木	954	△	議事録	○	△	△	議事要旨	○	○
B	群馬	935	○	議事録	○	○	×	議事録	○	○
A	埼玉	1028	○	議事録	○	○	○	議事録	○	○
A	千葉	1026	○	議事録	○	○	△	議事録	○	○
A	東京	1113	○	議事録	○	○	×	議事要旨	○	×
A	神奈川	1112	○	議事録	○	○	△	議事録(一部)	○	○
B	新潟	931	△	議事録(一部)	○	△	△	議事録(一部)	○	○
B	山梨	938	○	議事録	○	○	△	議事録(一部)	○	○
B	長野	948	○	議事録	○	○	△	議事録(一部)	○	○
B	富山	948	○	議事録	○	○	△	議事録	○	○
B	石川	933	○	議事録	○	○	△	議事録(一部)	○	○
B	福井	931	△	議事録	○	△	△	議事録(一部)	○	○
B	岐阜	950	○	議事録	○	△	△	議事録(一部)	○	×
B	静岡	984	△	議事録(一部)	○	○	×	議事要旨	○	×
A	愛知	1027	○	議事録	○	△	△	議事録(一部)	○	×
B	三重	973	○	議事録	○	△	△	議事録	○	○

※ ○=公開、△=金額審議や評決など一部非公開、×=非公開 「議事録」=議事録を公開、「議事録(一部)」=議事録の一部を議事要旨で公開、「議事要旨」=議事要旨のみ公開

地方	数		自治体名	公布日
北海道	1	○	旭川市	2016年12月
青森県	2	○	八戸市	2020年9月
		○	おいらせ町	2021年9月
岩手県	3	○	岩手県	2015年3月
		○	花巻市	2017年12月
		○	北上市	2018年12月
秋田県	2	○	秋田市	2013年3月
		○	由利本荘市	2017年12月
		○	にかほ市	2023年3月
山形県	1	○	山形県	2008年7月
福島県	1	○	郡山市	2016年12月
群馬県	2	○	前橋市	2013年3月
		○	玉村町	2023年3月
埼玉県	2	◎	草加市	2014年9月
		◎	越谷市	2016年12月
千葉県	2	◎	野田市	2009年9月
		◎	我孫子市	2015年3月
東京都	16	◎	多摩市	2011年12月
		◎	国分寺市	2012年6月
		◎	渋谷区	2012年6月
		◎	足立区	2013年9月
		◎	千代田区	2014年3月
		◎	世田谷区	2014年9月
		◎	目黒区	2017年12月
		◎	日野市	2018年3月
		◎	新宿区	2019年6月
		◎	杉並区	2020年3月
		◎	江戸川区	2010年3月
		○	葛飾区	2021年3月
		◎	中野区	2022年3月
		◎	北区	2022年6月
神奈川県	3	◎	川崎市	2010年12月
		◎	相模原市	2011年12月
		◎	厚木市	2012年12月
長野県	3	○	長野県	2014年3月
		○	長野市	2020年12月
		○	松本市	2023年6月
静岡県	1	○	静岡県	2021年3月
石川県	1	○	加賀市	2016年3月
岐阜県	5	○	岐阜県	2015年3月
		○	大垣市	2016年3月
		○	岐阜市	2020年3月
		○	高山市	2017年12月
		○	飛騨市	2021年3月

地方	数		自治体名	公布日
愛知県	19	○	愛知県	2016年3月
		◎	豊橋市	2015年12月
		◎	豊川市	2018年9月
		○	碧南市	2017年3月
		○	尾張旭市	2017年12月
		○	大府市	2018年3月
		○	田原市	2018年12月
		○	豊田市	2021年12月
		○	岡崎市	2019年9月
		○	西尾市	2020年3月
		○	豊明市	2019年9月
		○	瀬戸市	2021年6月
		○	東郷町	2020年3月
		○	日進市	2021年9月
		○	長久手市	2021年10月
		○	幸田町	2021年12月
		○	知立市	2022年3月
		○	蒲郡市	2023年3月
		○	高浜市	2023年3月
○	常滑市	2023年3月		
三重県	2	○	四日市市	2014年10月
		◎	津市	2017年12月
京都府	2	○	京都市	2015年11月
		○	向日市	2018年3月
兵庫県	5	◎	三木市	2014年3月
		◎	加西市	2015年3月
		◎	加東市	2015年7月
		○	尼崎市	2016年10月
		○	丹波篠山市	2018年12月
奈良県	2	○	奈良県	2014年7月
		○	大和郡山市	2014年12月
滋賀県	1	○	滋賀県	2021年10月
和歌山県	1	○	湯浅町	2017年3月
広島県	1	○	庄原市	2018年12月
香川県	1	○	丸亀市	2016年3月
高知県	1	◎	高知市	2014年10月
熊本県	1	○	熊本県	2022年10月
福岡県	1	◎	直方市	2013年12月
沖縄県	2	○	沖縄県	2018年3月
		○	那覇市	2020年3月

資料 全労連調べ

合計 28地方 86自治体 ◎30 ○56

※江戸川区は条例改正し、賃金下限額を設定

※豊田市は指針を条例に改正

※津市は2023年度から正式に賃金下限額を設定

2024年国民春闘 「はたらくみんなの要求アンケート」 最終報告



国民春闘共闘委員会・全労連

1. アンケートの目的と位置づけ

- ① 2024年春闘をすべての労働者の賃上げ、ベアを本格的に獲得する春闘にするために、秋の段階から全組合員規模の春闘論議を職場から強めるための“核”として位置づける。
- ② 集約した結果から、労働者の生活実感や賃金要求、政策・制度への関心を把握し、統一要求をつくるための基礎資料とする。また、春闘要求の正当性を明らかにし、社会的にアピールするとともに、政府・財界に実現をせまる。
- ③ すべての労働者を視野に、広範な労働者の生活実態にもとづいた大衆的な要求づくりを組織し、大幅賃上げ、生活改善など切実な要求を実現するためにたたかう意欲とエネルギーの結集をはかり、職場からの労働組合活動を強化する。また、組織強化・拡大のツールとして、組織内はもとより職場や地域の未組織労働者を含めた広範囲な労働者との「対話」のきっかけづくりに使う。

2. 集約状況

5月末時点で国民春闘共闘委員会に報告頂いたアンケート集約は別表の21単産・i地方から220,315人分となっています。2023年度最終(2023年5月末:22単産5地方221,684人)の99.4%の集約となっています。

3. 集約結果 (n=各項の回答母数)

【設問1 性別】(n=213,566)

回答者のうち、「女性」が59.2%、「男性」が37.0%、「どちらでもない」0.2%、「無回答」3.5%となっています。



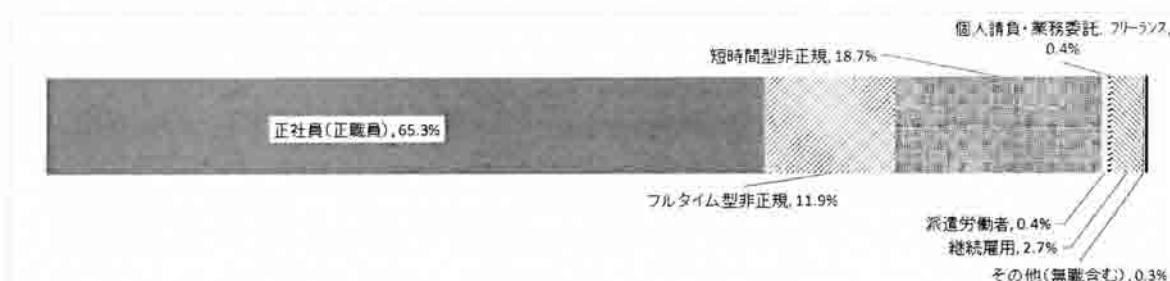
【設問2 年齢】(n=214,354)

「50代」26.3%、「40代」22.8%、「30代」18.1%、「60代以上」16.3%、「20代」15.3%、「10代」0.4%となっています。



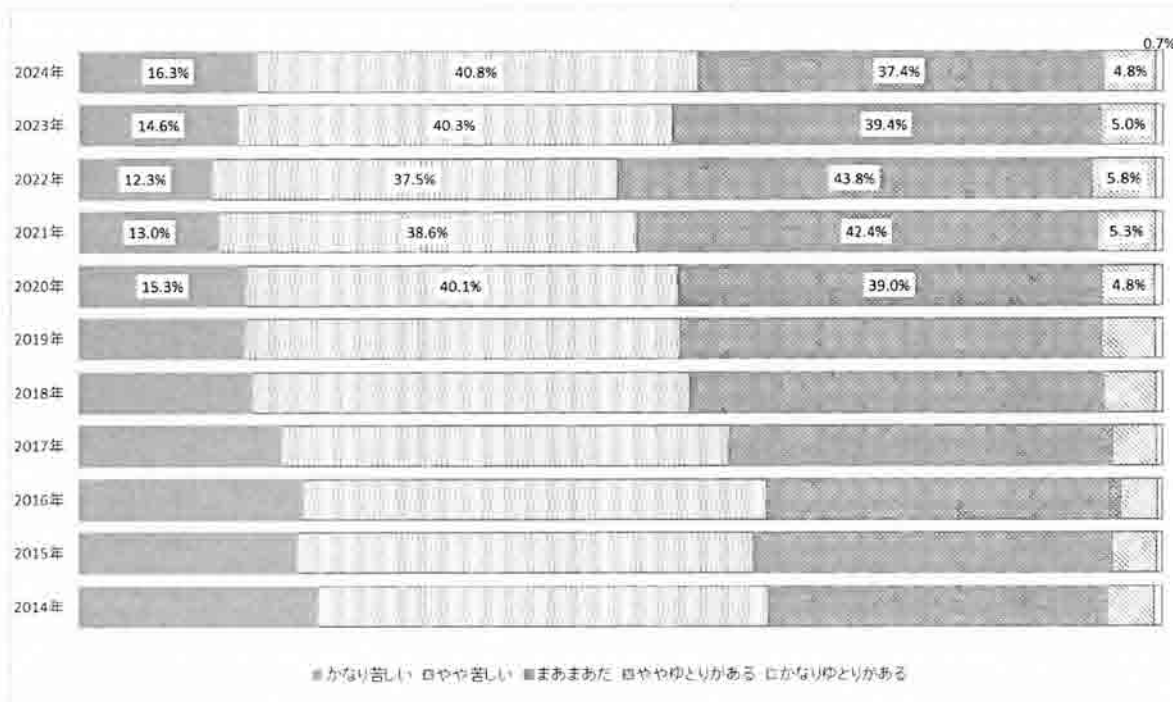
【設問3 雇用形態】(n=204,537)

正社員（正職員）が65.3%となっています。パートやアルバイト、継続雇用など直接雇用で働く非正規雇用労働者が33.3%、派遣や個人請負・業務請負、フリーランスなどの間接雇用労働者は0.8%となっています。



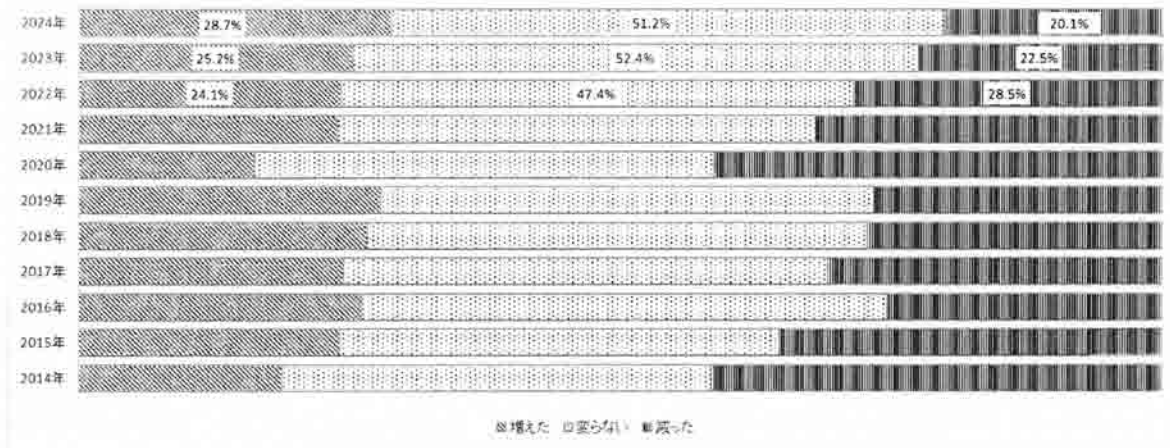
【設問4 生活実感】(n=211,866)

労働者の生活実感は、「かなり苦しい」が16.3%、「やや苦しい」は40.8%で、合わせた<苦しい>層が57.1%と、昨年の54.9%から2.2%増えています。<まあまあ>と感じている層の割合は37.4%で、「ややゆとりがある」4.8%、「かなりゆとりがある」は0.7%にとどまっています。



【設問5 前年と比べた年収】(n=180,476)

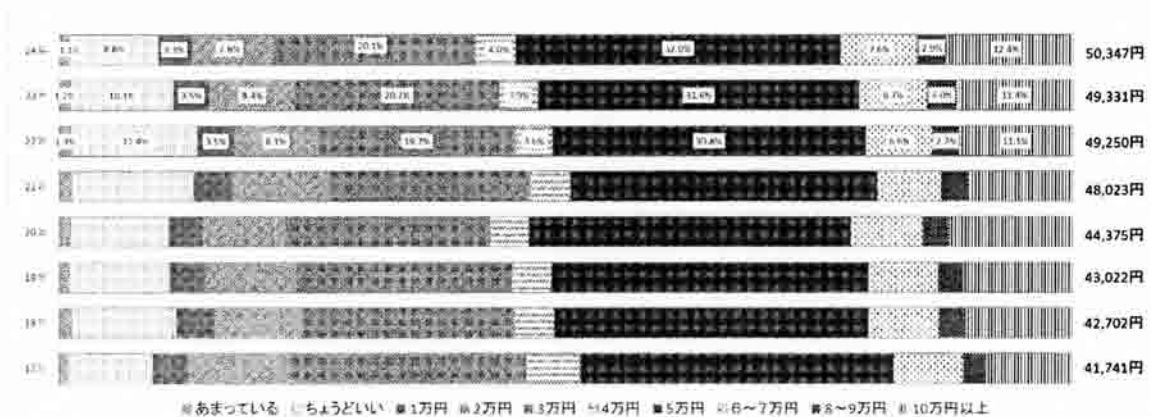
前年の年収との比較では、「増えた」と答えた人は28.7%で、「変わらない」と答えた人は約半数の51.2%でした。20.1%の人は「減った」と回答しています。



【設問6 あなたの家庭では月額いくらくらい必要ですか】(n=150,405)

家計であといくら不足しているかを上げてもらいました。もっとも多かったのは月「5万円」で32.0%、ついで「3万円」20.1%、「10万円以上」12.4%となっています。

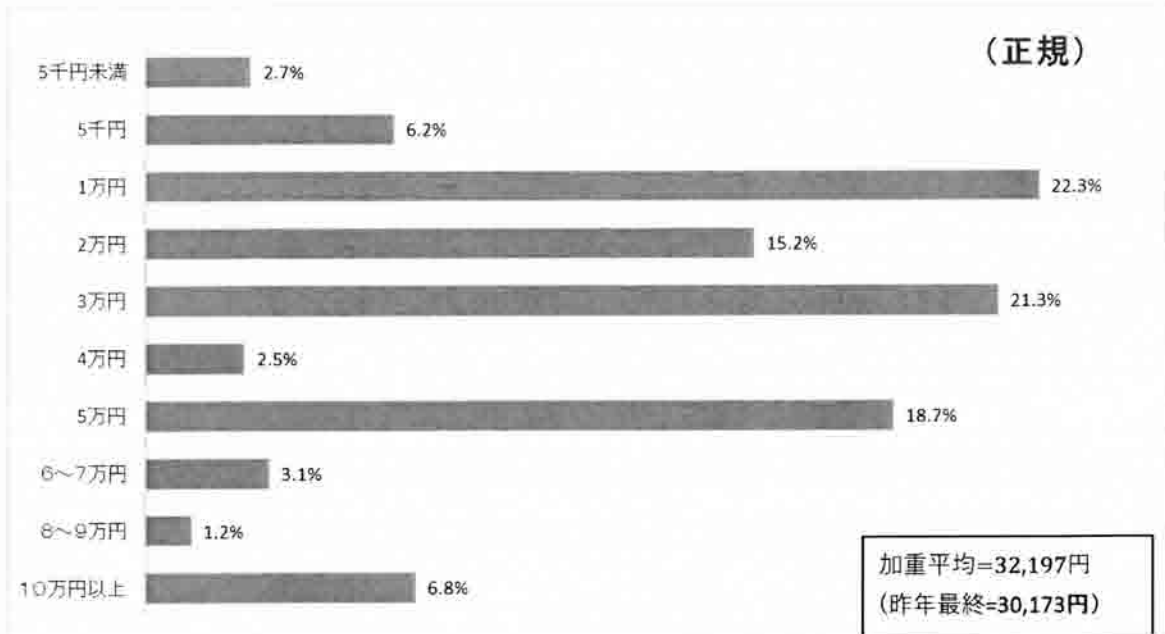
不足額の加重平均は50,347円で前年最終集計額から1,016円増え、年々上がり続けています。



【設問7 月額賃上げ要求額】(正規、非正規)

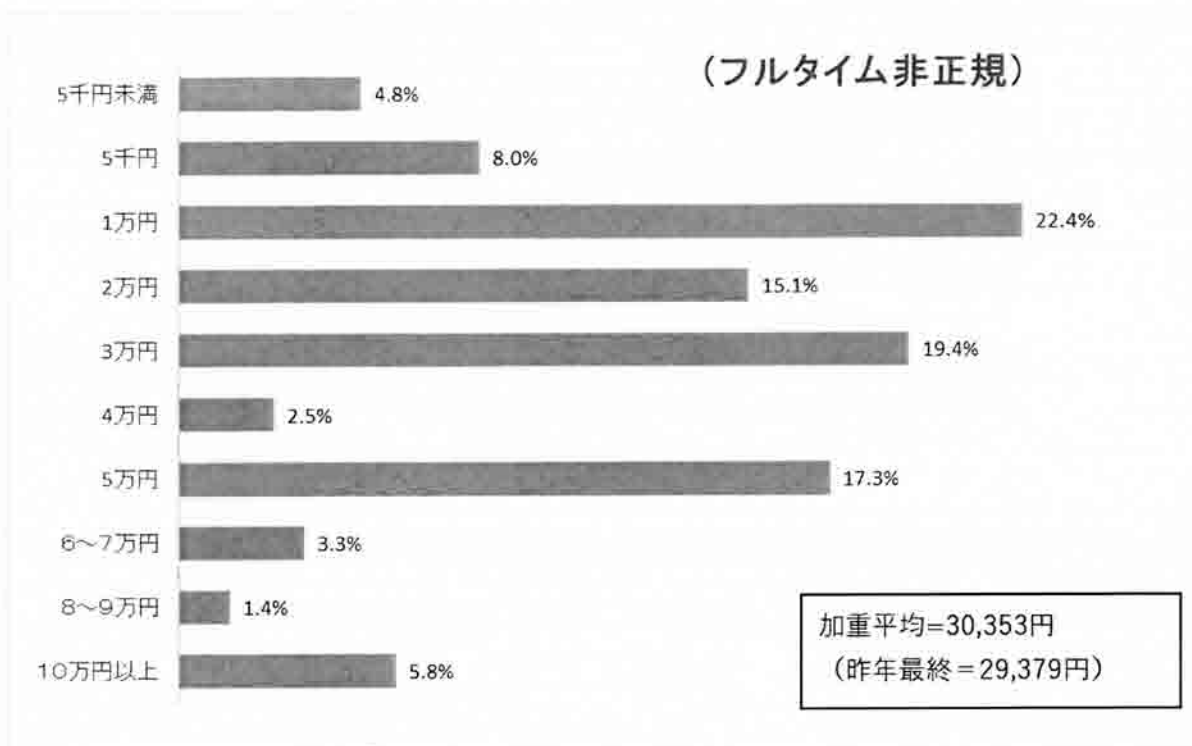
<正規労働者> (n=136,404)

月額での賃上げ要求で最も多かったのは「1万円」の22.3%で、つづいて「3万円」21.3%、「5万円」18.7%、「2万円」15.2%となっています。賃上げ要求の加重平均額は32,197円となり、前年最終集計額30,173円を2,024円上回っています。



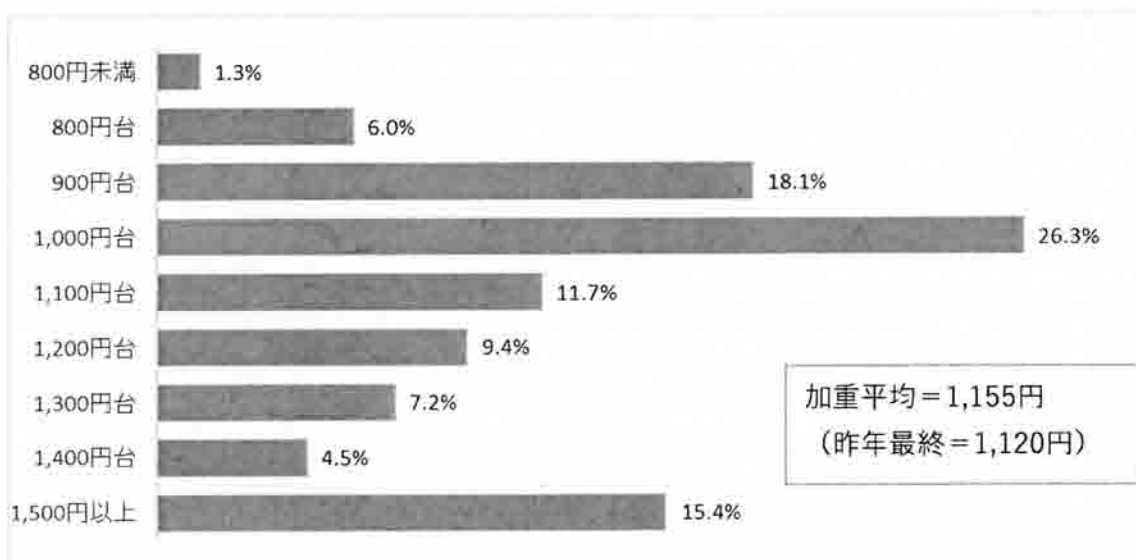
<フルタイム非正規労働者> (n=19,587)

フルタイム型の非正規労働者の月額での賃上げ要求では、最も多かったのは「1万円」22.4%、ついで「3万円」19.4%、「5万円」17.3%、「2万円」15.1%となっています。賃上げ要求の加重平均額は30,353円となっています。



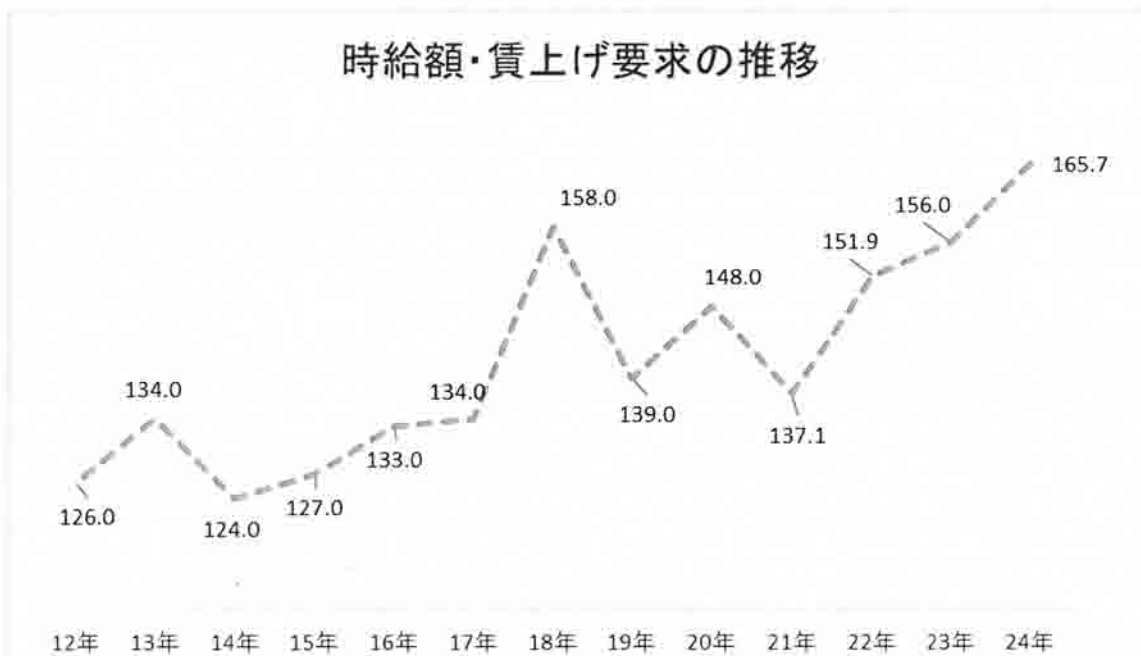
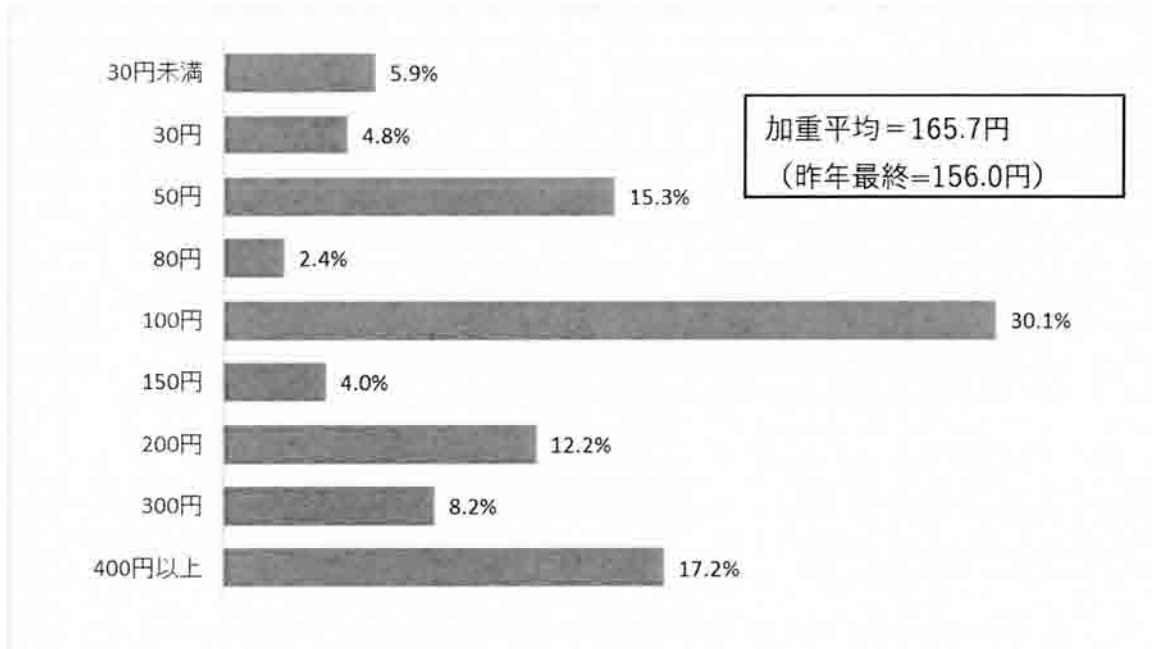
【設問8 現在の賃金(時間額)】(n=40,353)

現在の賃金(時間額)は、「1,000円台」が最も多く26.3%となっています。つづいて「900円台」が18.1%、「1,500円以上」が15.4%、「1,100円台」が11.7%となっています。加重平均は1,155円となっています。



【設問9 時間額での賃上げ要求額】(n=57,504)

時間額の賃上げ要求で最も多かったのは「100円」の30.1%で、「400円以上」17.2%、「50円」15.3%、「200円」12.2%と続いています。時間額での賃上げ要求の加重平均は165.7円（前年最終156.0円）となっています。

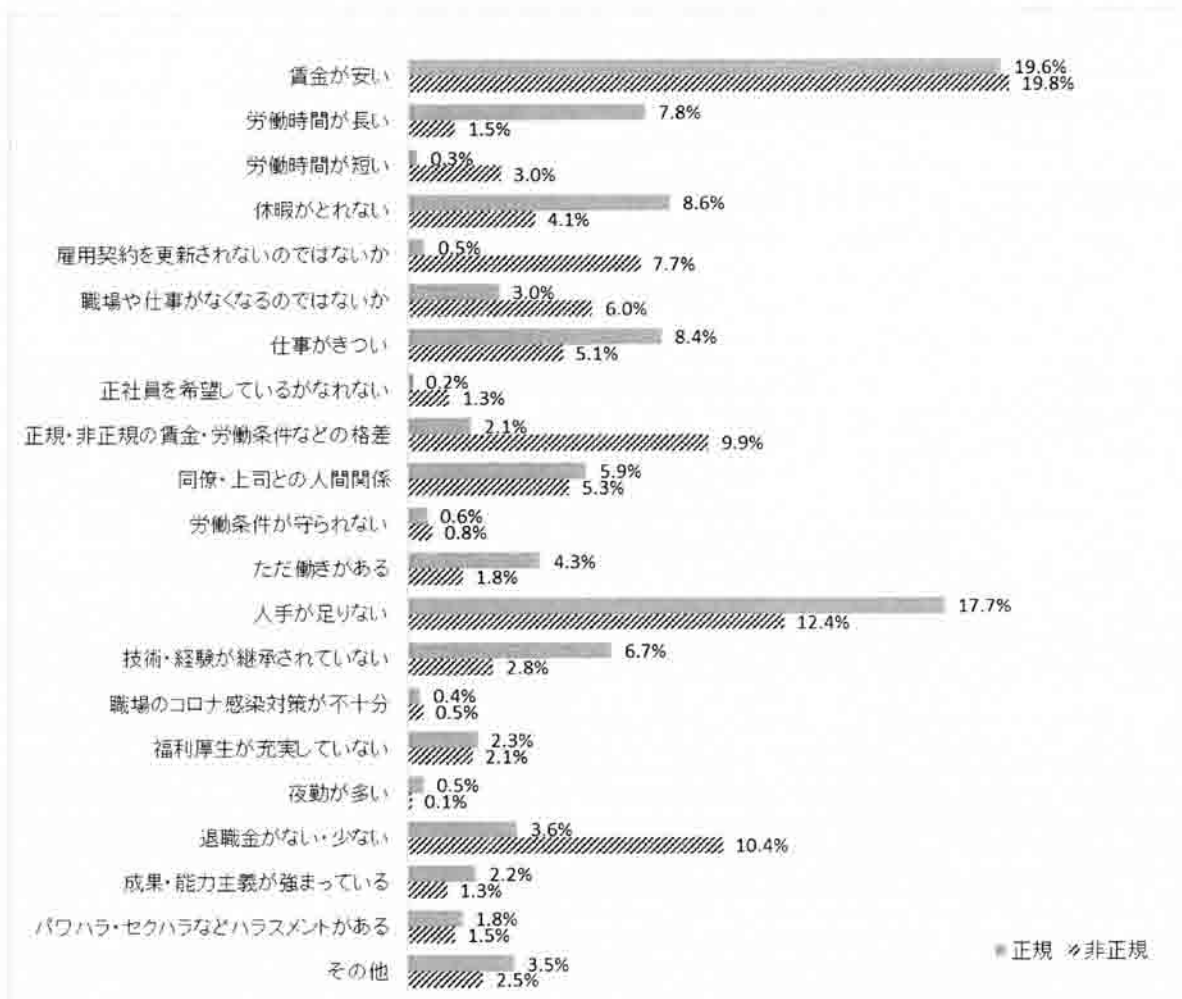


【設問 10 仕事や職場での不満・不安】

仕事や職場について、とくに不満や不安に思うことを3つ以内で選んでもらっています。

一般アンケートでみると第1位が「賃金が安い」19.6%で、つづいて「人手が足りない」17.7%、以下「休暇がとれない」8.6%、「仕事がつい」8.4%、「労働時間が長い」7.8%と続いています。

非正規アンケートをみると、「賃金が安い」が19.8%と最も多く、つづいて「人手が足りない」が12.4%、「退職金がない・少ない」10.4%、「正規・非正規の賃金・労働条件などの格差」9.9%、「雇用契約を更新されないのではないか」が7.7%となっています。

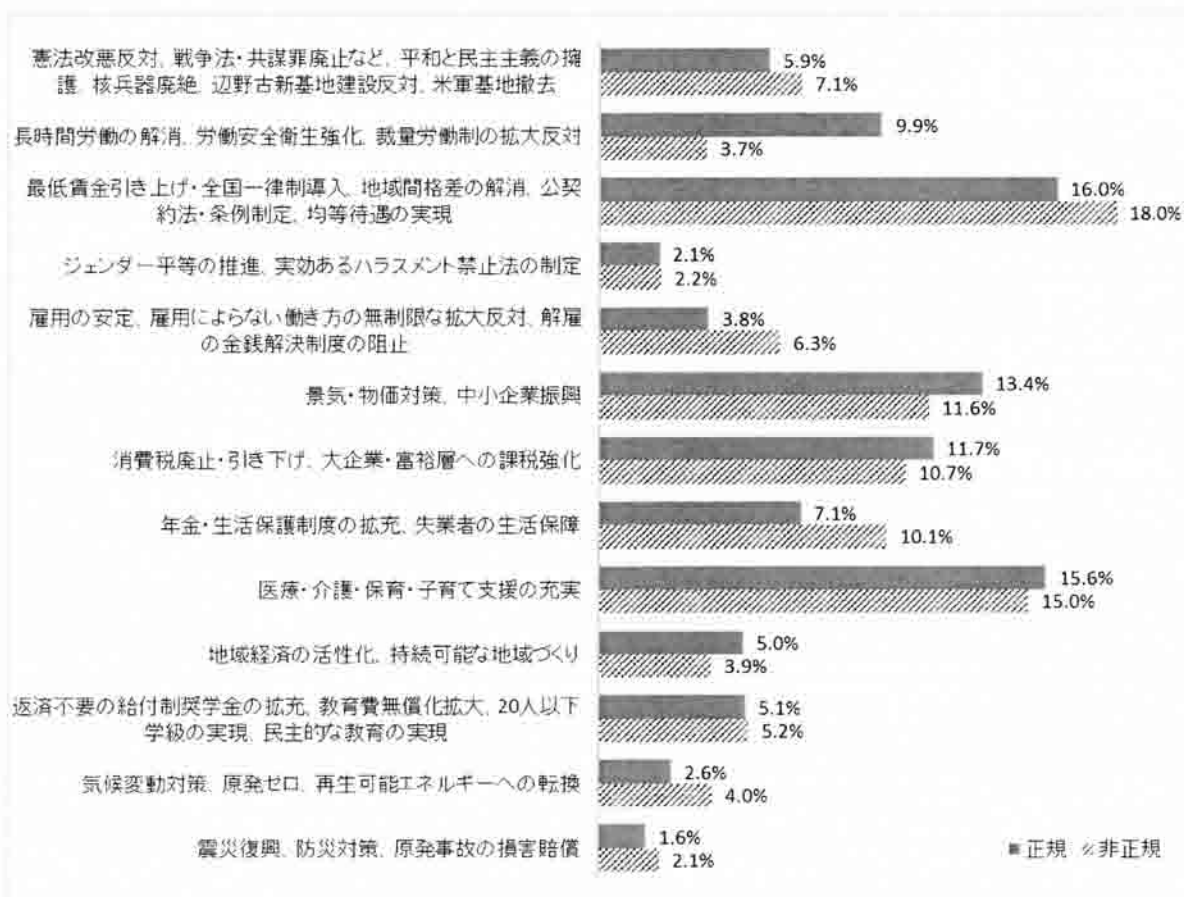


【設問 11 政府に対する要求】

政府に対しての要求課題を 13 項目あげ、特に重視して考える 3 課題を選んでもらいました。

一般アンケートで最も多かったのは「最賃金引き上げ・全国一律制の導入、地域間格差の解消、公契約法・条例制定、均等待遇の実現」16.0%で、つづいて「医療・介護・保育・子育て支援の充実」15.6%、「景気・物価対策、中小企業振興」13.4%、「消費税廃止・引き下げ、大企業・富裕層への課税強化」11.7%、「長時間労働の解消、労働安全衛生強化、裁量労働制の拡大反対」9.9%などとなっています。

非正規アンケートでは、「最賃金引き上げ・全国一律制の導入、地域間格差の解消、公契約法・条例制定、均等待遇の実現」18.0%、「医療・介護・保育・子育て支援の充実」15.0%、「景気・物価対策、中小企業振興」11.6%、「消費税廃止・引き下げ、大企業・富裕層への課税強化」10.7%と上位 4 項目は一般アンケートと同様ですが、5 番目は「年金・生活保護制度の拡充、失業者の生活保障」10.1%となっています。



2024年春闘「はたらくみんなの要求アンケート」集約表

2024/5/31 現在

組織名	要求アンケート（一般）			非正規			合計	前年実績	前年実績比
	組織内	組織外	小計	組織内	組織外	小計			
建交労	8,259	2,817	11,076	942	1,259	2,201	13,277	14,964	88.7%
JMITU	2,283	234	2,517			0	2,517	3,276	76.8%
自交総連	2,825		2,825			0	2,825	2,961	95.4%
検数労連	906		906			0	906	927	97.7%
生協労連	10,880		10,880	21,686		21,686	32,566	31,664	102.8%
全労連全国一般	1,847	40	1,887	4,281	67	4,348	6,235	6,346	98.3%
金融労連			0			0	0	1,437	-
全印総連	982		982	134		134	1,116	1,370	81.5%
民放労連	502		502			0	502	735	68.3%
映演労連	350		350	30		30	380	356	106.7%
日本医労連	38,800	3,222	42,022	5,383	4,064	9,447	51,469	50,723	101.5%
福祉保育労	2,126	112	2,238	390	230	620	2,858	2,991	95.6%
年金者組合			0			0	0	0	-
国公労連	7,702	856	8,558	944	1,348	2,292	10,850	10,857	99.9%
自治労連	39,535	10,134	49,669	8,879	12,016	20,895	70,564	66,705	105.8%
全教	5,232		5,232	839		839	6,071	6,819	89.0%
郵政ユニオン	1,304		1,304	1,160		1,160	2,464	2,646	93.1%
特殊法人労連			0			0	0	0	-
全農協労連	3,264		3,264	468		468	3,732	3,742	99.7%
建設関連労連	674		674	35		35	709	720	98.5%
化学一般労連	2,778		2,778			0	2,778	3,045	91.2%
合同繊維			0			0	0	0	-
全倉運	2,897		2,897			0	2,897	2,738	105.8%
全損保	1,726		1,726			0	1,726	1,611	107.1%
全証労協			0			0	0	0	-
出版労連	417		417			0	417	691	60.3%
協力組織			0			0	0	0	-
単産小計	135,289	17,415	152,704	45,171	18,984	64,155	216,859	217,324	99.8%
地方小計	3,456	0	3,456			0	3,456	4,360	79.3%
総合計	138,745	17,415	156,160	45,171	18,984	64,155	220,315	221,684	99.4%

地名	要求アンケート（一般）			前年実績	前年比	地名	要求アンケート（一般）			前年実績	前年実績比
	組織内	組織外	合計				組織内	組織外	合計		
北海道			0		-	滋賀			0		-
青森			0	9	-	京都			0		-
岩手			0		-	大阪			0	25	-
宮城			0		-	兵庫			0		-
秋田			0		-	奈良			0		-
山形			0		-	和歌山			0		-
福島			0		-	鳥取			0		-
茨城			0		-	島根			0		-
栃木			0		-	岡山			0		-
群馬			0		-	広島			0		-
埼玉			0		-	山口	3,456		3,456	3,132	110.3%
千葉			0		-	徳島			0	1,144	-
東京			0		-	香川			0		-
神奈川			0		-	愛媛			0	50	-
新潟			0		-	高知			0		-
山梨			0		-	福岡			0		-
長野			0		-	佐賀			0		-
富山			0		-	長崎			0		-
石川			0		-	熊本			0		-
福井			0		-	大分			0		-
岐阜			0		-	宮崎			0		-
静岡			0		-	鹿児島			0		-
愛知			0		-	沖縄			0		-
三重			0		-	不明			0		-
地方小計			3,456				3,456	0	3,456	4,360	79.3%

<参考> 集計方法について

設問1. 22年から男女に加えて、「どちらでもない」を追加

設問2. 加盟組織によって「5歳刻み」や「20代以下」、「70代以上」など独自の設定をしている場合は、以下のように読み替えて集計しています。

- ・「20代以下」=「20代」
- ・「70代以上」「80代以上」=「60代以上」
- ・「50歳～61歳」=「50代」
- ・「61歳以上」=「60代以上」
- ・「5歳刻み」=当てはまる年代に振り分ける

設問3. 各組織によって多種多様な雇用形態での項目設定になる場合は以下のように振り分け集計をします。

【1】正社員・正職員=いわゆる正規雇用労働者を想定しています。組織内の正規雇用だけでなく、外郭団体や別会社などで正規雇用として働いている場合も含みます。

【2】フルタイム有期・無期契約=直雇用の非正規雇用労働者のうち、フルタイム雇用を想定しています。<パート（厚生年金適用）、直雇用アルバイト、契約社員、準社員、臨時、嘱託、非常勤（厚生年金適用）、無期転換労働者など>

*嘱託は「再雇用嘱託」なども想定されますが、職場によるばらつきがあるほか、【4】で継続雇用（再雇用・再任用）を設定しているため【2】での集計とします。

【3】パート・アルバイト・臨時（短時間）=直雇用の非正規雇用労働者のうち、短時間雇用を想定しています。<パート（厚生年金非適用）、非常勤（厚生年金非適用）、登録型ヘルパーなど>

【4】派遣労働者=間接雇用の労働者を想定しています。<常用型派遣、登録型派遣など>

【5】個人請負・業務委託、フリーランスなど=非雇用型の労働者を想定しています。

【6】継続雇用（再雇用・再任用）=定年退職後の継続雇用者を想定しています。

【7】その他（無職含む）

設問6 加重平均の計算は、【3】～【7】まではそれぞれの数で、【8】の「6～7万円」は65,000円、【9】の「8～9万円」は85,000円、「10万円以上」は10万円で、それを総計から「あまっている」、「ちょうどいい」、回答なしを引いた数で割って計算しています。

設問7 加重平均の計算は、「5千円未満」を2,500円、【2】～【7】まではそれぞれその数で、【8】の「6～7万円」は65,000円、【9】の「8～9万円」は85,000円、「10万円以上」は10万円で、それを総計から「回答なし」を引いた数で割って計算しています。

設問8 加重平均の計算は「800円未満」を700円、【2】～【8】まではそれぞれの階層の通関の値（例：800円台=850円）、「1500円以上」は1500円で計算し、それを総計から「回答なし」を引いた人数で割って計算しています。

設問9 加重平均の計算は「30円未満」を15円、【2】～【8】まではそれぞれの金額、「400円以上」は400円でそれを総計から「回答なし」を引いた人数で割って計算しています。

設問10、11 各項目の回答者数の総計を母数にとり、割合を算出しています。

2025年春闘「はたらくみんなの要求アンケート」実施要綱

2024年6月19日

国民春闘共闘委員会・全労連

1. 要求アンケートの企画について

(1) アンケートの目的と位置づけ

- 1、2025年春闘をすべての労働者の賃上げ、ベアを本格的に獲得する春闘にするために、秋の段階から全組合員規模の春闘論議を職場から強めるための“核”として位置づける。
- 2、集約した結果から、労働者の生活実感や賃金要求、政策・制度への関心を把握し、統一要求をつくるための基礎資料とする。また、春闘要求の正当性を明らかにし、社会的にアピールするとともに、政府・財界に実現をせまる。
- 3、すべての労働者を視野に、広範な労働者の生活実態にもとづいた大衆的な要求づくりを組織し、大幅賃上げ、生活改善など切実な要求を実現するためにたたかう意欲とエネルギーの結集をはかり、職場からの労働組合活動を強化する。また、組織強化・拡大のツールとして、組織内はもとより職場や地域の未組織労働者を含めた広範囲な労働者との「対話」のきっかけづくりに使う。

(2) 目標

2025年春闘では、大幅賃上げを実現し、「賃金要求の根拠は生計費」という原則に基づいて、仕事の誇りに関する議論とも絡めて生活と労働の実態に即した組合員討議と要求を握ってはなさないことをすべての組合が貫くとともに、財界・政府が推し進める賃金抑制、雇用・生活破壊のもとで、広範な労働者の要求、春闘に対する期待などを総結集するために以下の目標を設定する。

- 1、すべての組織が構成人員を上回る規模での集約をめざす。(国民春闘共闘としては「100万人以上」をめざす)
- 2、全組合員規模の集約を実現するとともに、職場や地域の未組織労働者を含めた広範な労働者から集約する。

(3) 設問について

- 1、アンケートの実施にあたっては、各組織独自のアンケートがある場合は、以下に提案する「共通アンケート項目」を加えて作成する。
- 2、「共通アンケート項目」は、①必須設問(「生活実感」「賃上げ要求額」「対政府・政策制度要求」等)と、②可能であれば取り入れていただきたい設問がある。
- 3、設問の若干の説明

【基本項目(フェイス項目)＝設問1～3】

設問1. 性別を伺う設問です。

設問2. 年齢を伺う設問です。組織によって「5歳刻み」や「20代以下」、「70代以上」など独自の設定をしている場合は、全体集計では以下のように集計します。

- ・「20代以下」＝「20代」
- ・「70代以上」「80代以上」＝「60代以上」
- ・「50歳～61歳」＝「50代」
- ・「61歳以上」＝「60代以上」
- ・「5歳刻み」＝当てはまる年代に振り分ける

設問3. 雇用形態を伺う設問です。組織によって多種多様な雇用形態での項目設定になる場合は以下のように振り分け集計をします。

【1】正社員・正職員＝いわゆる正規雇用労働者を想定しています。組織内の正規

雇用だけでなく、外郭団体や別会社などで正規雇用として働いている場合も含まれます。

- 【2】フルタイム有期・無期契約＝直雇用の非正規雇用労働者のうち、フルタイム雇用を想定しています。
＜パート（厚生年金適用）、直雇用アルバイト、契約社員、準社員、臨時、嘱託、非常勤（厚生年金適用）、無期転換労働者など＞
＊嘱託は「再雇用嘱託」なども想定されますが、職場によるばらつきがあるほか、【4】で継続雇用（再雇用・再任用）を設定しているため【2】での集計とします。
- 【3】パート・アルバイト・臨時（短時間）＝直雇用の非正規雇用労働者のうち、短時間雇用を想定しています。
＜パート（厚生年金非適用）、非常勤（厚生年金非適用）、登録型ヘルパーなど＞
- 【4】派遣労働者＝間接雇用の労働者を想定しています。
＜常用型派遣、登録型派遣など＞
- 【5】個人請負・業務委託、フリーランスなど＝非雇用型の労働者を想定しています。
- 【6】継続雇用（再雇用・再任用）＝定年退職後の継続雇用者を想定しています。
- 【7】その他（無職含む）

設問4 生活実感を伺う設問です。経年変化を取っているため、設問内容は変えないようお願い致します。

設問5 前年との年収比較を伺う設問です。

設問6 組合員やその家庭が今の生活を維持するにあたって月額でいくら必要かを伺う設問です。

設問7 月額での賃金引上げ要求です。国民春闘共闘での加重平均の計算は、「5千円未満」を2,500円、【2】～【7】まではそれぞれその数で、【8】の「6～7万円」は65,000円、【9】の「8～9万円」は85,000円、「10万円以上」は10万円で、それを総計から「回答なし」を引いた数で計算します。

＊自由記述にしている場合は、それぞれの項目を中央値として統計処理を行う。

設問8 時間額での賃金実態。日給制の方は、実際の労働時間で割って時間額を算出してください。

＊組織によって日給制の方への設問を付加して頂いても結構です。

設問9 時間額での賃金引上げ要求です。国民春闘共闘での加重平均の計算は「30円未満」を15円、【2】～【8】まではそれぞれの金額、「400円以上」は400円をそれを総計から「回答なし」を引いた数で計算します。

＊自由記述にしている場合は、それぞれの項目を中央値として統計処理を行う。

＊組織によって日給での賃上げ要求額の設問を付加して頂いても結構です。

設問10 仕事や職場での不満・不安。「3選択」となります。

＊正規・非正規共通の設問としています。

設問11 対政府に対する政策・制度要求です。昨年と同様の「3選択」としました。国民春闘が重視する政策・制度課題を並べ、いずれも重要ながら、特にどの課題に関心が向いているかを把握する設問です。

＊項目を付加・削除、選択数の変更などをすると全体集計に反映できなくなるので、設問内容、選択数は変えないようお願い致します。

2. 2025年春闘「はたらくみんなの要求アンケート」の具体化について

(1) 調査実施

- 1、各単産・地方組織は、この「アンケート」の目的にそって十分に意思統一し、従来にない壮大な目標、方針を立て、単組・支部・分会など加盟組織に徹底し、出足早く取り組みをすすめる目標をやりきる構えをつくる。
- 2、各単産・地方組織は「共通アンケート項目」を必ず入れ、対話・要求討議のツールとして積極的なアンケート運動に取り組む。
- 3、調査票は、共通版の版下を使用する。独自アンケートを実施する単産・地方組織は、それぞれで作成する。
- 4、各単産・地方組織は、取り組みにあたって、次の点を重視する。
 - ①組合員全員にアンケートへの参加を呼びかけ、全員の要求を引き出し、要求討議を行う。
 - ②未組織労働者にアンケートへの協力を呼びかけ、要求をつかみ、組合への結集を働きかける。
 - ③地域春闘の取り組みとして、職場外の未組織労働者にアンケート協力を呼びかけ、対話する。
 - ④単独・中立労組などを訪問してアンケート協力を呼びかけ、要求を広くつかむとともに、協力してくれたアンケートは、集計結果を返すなど双方向の対話、情報交流を重視し、産別・地域春闘に結集する労働組合を増やす。
- 5、共通版の版下を使用する場合は、基本的には「全共通版」を活用する。ただし、正規と非正規雇用労働者用と分けて使う場合には「一般用」、「非正規用」を活用する。

(2) 日程

- 1、7月下旬までに共通項目などを確定し、各単産・地方組織に版下をデータで送付する。
- 2、単産・地方組織は、秋の段階から職場で春闘論議が出来るようにアンケート用紙を準備する。

3、集約日程

- | | | |
|-------|------------|--|
| 第1次集約 | 11月7日(水) | 構成人員の2割以上回収を目標に
*11月24日(予定)の25春闘討論集会で中間発表 |
| 第2次集約 | 25年1月7日(火) | 構成人員の8割以上回収を目標に
*1月の春闘共闘単産・地方代表者会議及び全労連評議員会に発表。 |

(3) 集約方法

- 1、各単産・地方組織で個票を集計し、結果を全労連・国民春闘共闘に報告する。
- 2、国民春闘共闘・全労連へは、一般(正規)分と非正規分を分けて、以下の集計結果を報告する。
 - 1) 各単産・地方組織の集約総数(組織内外毎の集約数)
 - 2) 共通項目の集計結果
- 3、単産本部で一括集計している場合は、単産の地方組織に結果を知らせ、地域春闘でデータを活用できるようにする。

以上

2025年春闘「要求アンケート」共通項目

□で囲われた設問は、必ず入れてください。その他の設問は、可能であれば入れてください。

*設問1～3は基本項目（フェイス項目）

設問1 性別

1. 男性 2. 女性 3. どちらでもない・回答したくない

設問2 年齢

1. 10代 2. 20代 3. 30代 4. 40代 5. 50代 6. 60代以上

設問3 あなたの働き方は、次のうちどれに該当しますか。

1. 正社員（正職員） 2. フルタイム型非正規雇用（契約社員、準社員、無期転換など）
3. 短時間勤務の非正規雇用（パート、アルバイト、臨時など）
4. 派遣労働者 5. 個人請負・業務委託、フリーランスなど
6. 継続雇用（再雇用・再任用） 7. その他（無職含む）

設問4 あなたの生活実感は、次のうちどれに該当しますか。もっとも近いものを選んで下さい。

1. かなり苦しい 2. やや苦しい 3. まあまあだ
4. ややゆとりがある 5. かなりゆとりがある

設問5 あなたの収入（年間）は前年に比べてどうなりましたか？

1. 増えた 2. 変わらない 3. 減った

設問6 あなたの家庭では、月額あといくらくらい必要ですか。

- 1: 余っている 2: ちょうどいい 3: 1万円 4: 2万円 5: 3万円 6: 4万円
7: 5万円 8: 6～7万円 9: 8～9万円 10: 10万円以上

設問7 月給制・年俸制の方にはうかがいます。あなたは、2025年春闘で月額いくらの賃上げを要求しますか。

- 1: 5千円未満 2: 5千円 3: 1万円 4: 2万円 5: 3万円 6: 4万円
7: 5万円 8: 6～7万円 9: 8～9万円 10: 10万円以上

設問8 時給制・日給制の方にはうかがいます。あなたの賃金の1時間あたりの額（時間給）はいくらですか。（日給制の方は、実際の労働時間で割って算出してください）

1. 900円未満 2. 900円台 3. 1000円台 4. 1100円台 5. 1200円台
6. 1300円台 7. 1400円台 8. 1500円台 9. 1600円以上

設問9 設問8を回答した方にはうかがいます。時間給であとどのくらい賃金の引き上げを要求したいですか。

1. 30円未満 2. 30円 3. 50円 4. 80円 5. 100円
6. 150円 7. 200円 8. 300円 9. 400円以上

設問10 仕事や職場について、とくに不満や不安を感じることを「3つ」選んでください。

1. 賃金が安い 2. 労働時間が長い 3. 労働時間が短い 4. 休暇がとれない
5. 雇用契約を更新されないのではないか 6. 職場や仕事がなくなるのではないか
7. 仕事がきつい 8. 正社員を希望しているがなれない

- 9. 正規・非正規の賃金・労働条件などの格差
- 10. 同僚・上司との人間関係
- 11. 労働条件が守られない
- 12. ただ働きがある
- 13. 人手が足りない
- 14. 技術・経験が継承されていない
- 15. 新型コロナなど職場の感染症対策が不十分
- 16. 福利厚生が充実していない
- 17. 夜勤が多い
- 18. 退職金がない・少ない
- 19. 成果・能力主義、人事評価
- 20. パワハラ・セクハラなどハラスメントがある
- 21. その他（)

設問 11 政府に対する要求で、あなたが特に重視すべきと考える課題を「3つ」選んでください。

- 1. 憲法改悪反対、戦争法・共謀罪廃止など、平和と民主主義の擁護、核兵器廃絶、辺野古新基地建設反対、米軍基地撤去
- 2. 長時間労働の解消、労働安全衛生強化、裁量労働制の拡大反対
- 3. 最低賃金引き上げ・全国一律制導入、地域間格差の解消、公契約法・条例制定、均等待遇の実現
- 4. ジェンダー平等の推進、実効あるハラスメント禁止法の制定
- 5. 雇用の安定、雇用によらない働き方の無制限な拡大反対、解雇の金銭解決制度の阻止
- 6. 景気・物価対策、中小企業振興
- 7. 消費税廃止・引き下げ、大企業・富裕層への課税強化
- 8. 年金・生活保護制度の拡充、失業者の生活保障
- 9. 医療・介護・保育・子育て支援の充実
- 10. 地域経済の活性化、持続可能な地域づくり
- 11. 返済不要の給付制奨学金の拡充、教育費無償化拡大、20人以下学級の実現
民主的な教育の実現
- 12. 気候変動対策、原発ゼロ、再生可能エネルギーへの転換
- 13. 震災復興、防災対策、原発事故の損害賠償

以上

＜2023年＞単事業の拡大ではなく社会保障の拡充を求める請願署名

2024年3月25日現在

計	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	京都市	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	鹿児島県	沖縄県	中				
計	16,787	88	110	201	146	0	192	138	0	0	0	0	228	156	0	1,301	244	175	188	0	120	0	138	1,328	0	165	33	0	96	32	8	0	0	0	10,686				
建設労	54																																			75			
JAMTU	75																																				10		
自交労連	10																																						
緑教労連	0																																						
生協労連	8,347																																				7,027		
全国一般	180																																				44		
全印総連	13																																				13		
全印総連	0																																						
東京労連	0																																						
秋葉労連	0																																						
日本区労連	0																																						
福祉医師労	70																																						
年金者組合	14																																						
国公労連	151	7																																					
自治労連	0																																						
全教	3,815																																						
郵政ユニオン	223																																						
特殊法人労連	0																																						
全農労連	28																																						
全農協	0																																						
出版労連	0																																						
全総連	0																																						
外組連	0																																						
医業共闘	0																																						
建設労連	0																																						
化学一般労連	0																																						
全社労協	0																																						
全建設連	78																																						
地方総連	5,069	81	75	201	10		67	96				19	23			645	244	11	83	120		138	1328		165	5		33	32	8									
地域組織・労働	7																																						
争議団	0																																						
共闘組織・民生団体	37																																						
連合加盟組合	0																																						
審判所・経営団体	0																																						
個人	2																																						
不明	14																																						
計	16,787	88	110	201	146	0	192	138	0	0	0	228	156	0	1,301	244	175	188	0	120	0	138	1,328	0	165	33	0	96	32	8	0	0	0	0	0	10,686			

※中央社保団に集中している組織もある(中央社保協全体で168,206票提出)

2024 年度最低賃金額改定の日安審議に向けた意見書

2024 年 6 月 20 日

全国労働組合総連合（全労連）

議長 小畑 雅子

東京都文京区湯島 2-4-4 4 階

電話：03-5842-5611 FAX：03-5842-5620

はじめに

本年度の最低賃金改正の審議にあたり、全労連は、中央最低賃金審議会に対して、物価高騰のもとで広がる貧困と格差の是正、地域経済の再生のために、1700 円をめざし、いまずぐ最低賃金を 1500 円に引き上げ、全国一律最低賃金制度の実現に向けた最低賃金額の格差解消を行うよう決断を求めます。

私たちは、これまで、日本の最低賃金には 3 つの問題があると指摘してきました。それは、第 1 に、低すぎて自立して生活できないこと、第 2 に、地域別で格差が広がっていること、第 3 に、中小企業支援が脆弱であることです。ここ数年、最低賃金は、過去最高となる引き上げとなつていますが、最賃近傍で働く労働者の生活が改善するどころか、異常な物価高騰によってさらに困難な状況になり「これでは暮らしていけない」と悲鳴があがっています。最低賃金法の目的「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、もつて、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」を達成するため、これまでの延長線上ではない最低賃金改正を求めます。

1. 物価高騰から生活を守るため、1700 円をめざし、いまずぐ 1500 円の実現を

総務省が発表した 5 月の消費者物価指数で、食料・光熱費・医薬品など生活に欠かせない「基礎的支出項目」は前年同月と比べ 4.7%上昇しています。一方、実質賃金はマイナス 2.5%（2024 年 3 月）、24 カ月連続の減少となっています（厚生労働省・毎月勤労統計調査）。24 カ月連続のマイナスはリーマン・ショック前後を超えて、比較可能な 1991 年以降の記録で過去最長を更新する深刻な事態となっています。今、「賃金が上がらない国」日本が社会的に可視化されています。最低賃金が日本の低賃金を温存する大きな一因になっていることはあきらかです。

日本の最低賃金は、時給で定められ、2023 年の改定では、最高の東京都が 1,113 円、全国加重平均は 1004 円となっています。平均が 1004 円といっても、平均額以上の金額の最賃は 7 都府県（東京、神奈川、大阪、埼玉、愛知、千葉、京都）のみ、1000 円を超えたのは 8 都府県にとどまっています。日本の実質的な最低賃金である岩手県の最低額は 893 円ですが、仮に月 150 時間働いたとして月 13.4 万円、年収 160.7 万円です。173.8 時間換算でも月 15.5 万円、年収 186.2 万で、ここから税・社会保険料が引かれ、普通に暮らすことは到底、難しいのが現実となつていま

す。

海外では多くの国で物価上昇や一般労働者の中央値を指標に、最低賃金の大幅な引き上げがなされており、オーストラリア 2223 円、イギリス 2102 円、アメリカのワシントン州では 2346 円になっています。主要先進国の中で日本の最低賃金（平均）は低水準にあり、韓国の最低賃金よりも低い水準となっています。世界的にみても日本の最低賃金の低さは際立っています。

私たちが全国 27 都道府県で 4 万 8 千人を超える人たちの協力で取り組んできた“マーケットバスケット方式”による「最低生計費試算調査」によると、全国どこでも 25 歳単身で月額 24 万円（税込み）・時間額 1,500 円以上（月 150 時間換算）必要との結果が示されています。人間らしく暮らせる最低生計費は、都市部でも地方でもほぼ同額であることが明らかになっています。

岸田首相は最低賃金の全国加重平均を 2030 年代半ばまでに 1500 円まで引き上げる目標を掲げましたが、3.5%増としても加重平均が 1500 円になるのは 12 年後、最低額が 1500 円になるのは 16 年後であり、とても容認できるものではありません。いますぐ、1500 円の実現を求めます。

中央最低賃金審議会として政府目標の上げ幅に付度するのではなく、労働基準法第 1 条が求める「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」を充たす水準を具体的に示し、その実現に向けてすぐに大幅に引き上げるべきです。

そのために、改めて、働くことで、人間らしく暮らし、「労働者の生活の安定、労働力の質的向上」を保障する生計費を議論し、それにふさわしい目安とすることを求めます。

2. 全国一律制度実現めざし、地域間の額差解消のメッセージとなる目安を

2023 年の改定では、最高額の東京都が 1,113 円、最低額の岩手県は 893 円で 220 円（19.8%）もの格差があります。ランク制度によって地域間格差は年々拡大し、2006 年の 109 円から 2023 年には 220 円と格差は 2 倍以上に広がっています。

しかし、前述したように「最低生計費試算調査」の結果は都市部も地方も 25 歳単身で月額 24 万円（税込）、時間額 1,500 円以上（月 150 時間）必要との結果が示されています。

最低賃金に地域間格差があることによって、最低賃金が低い地方では、労働者、特に若者が都市部へ流出する要因になっています。最低賃金の地域間格差は、労働者の賃金格差となり生活保護、年金、公務員賃金、保険料に至るまで様々な制度の格差となっています。その結果、地方の高齢化と過疎化が進み、活力が奪われ、地域経済の疲弊を招いています。

わたしたちは、現行法のランク制による地域別最低賃金である限り、最低賃金の低い地域は、その現状の支払い能力や経済状況が勘案されて決められるため、低いままに決定される構造的な問題をもっていると考えています。また、「地域間格差拡大の抑制」という点から、高い地域は低い地域を考慮することで、引き上げを抑制する要因ともなっています。220 円（19.8%）と開いた格差を改善するには、全国一律に最低賃金法を改正することが必要だと考えています。

昨年の最低賃金改正の審議は、ランク数が 4 から 3 へ変更され、地域間格差の是正につながる目安が期待されました。しかし、中央最低賃金審議会のだされたランク別の目安は、A ランク「41 円」、B ランク「40 円」、C ランク「39 円」とし、目安どおり、改定するとさらに地域間の最低賃金額の格差を広げるものでした。

この中央最低賃金審議会の目安答申に対して、24 の地方最低賃金審議会が上乗せの答申を行いました。上乗せ額も「+8 円」1 地方、「+7 円」3 地方、「+6 円」4 地方、「+5 円」4 地方「+4

円」2地方、「+3円」1地方と目安を大きく上回る答申となっています。この地方の答申結果は、国によって低くランク付けされ、差別されている地方が抱えている厚生労働省と中央最低賃金審議会が行った目安答申への抗議の意味をこめた“怒りの反乱”に見えます。こうした中央最低賃金審議会目安に大幅に上乘せする答申を出した意味を、厚生労働省と中央最低賃金審議会として重く受け止める必要があります。

厚生労働省と中央最低賃金審議会は最低賃金の地域間格差を率として扱い、地域格差は縮小していると宣伝しています。しかし、最低賃金の額差によって地方では人口の流失や地域経済の疲弊など深刻な諸問題がおきています。いくつかの自治体首長は、人口の流失や地域経済の疲弊を、これ以上放置できないと、国や地方最低賃金審議会にむけ、格差是正とそのため最賃引き上げを求めて声を上げ行動しており、地方政治の重要な焦点になっています。こうした地方の声に応え、地域格差を率で評価するのではなく、地域間の額差を解消していくメッセージとなる目安を求めます。

3. 中小企業支援策の抜本的な強化を

労働者の雇用と生活を守る企業責任は、中小企業であっても決して曖昧にすることはできません。雇用維持と8時間働けば「ふつう」に暮らせる賃金の支払が必要です。最低賃金には生存権を保障する水準が保障されるべきであり、「払えるかどうか」で決めるのは本旨ではありません。

日本の企業の99.7%が中小企業であり、労働者の約7割が中小企業で働いています。この中小企業の支払い能力がないことが最低賃金があがらないことを正当化する理由になっています。しかし、低迷する日本経済を立て直すために、「賃金があがる国」への転換をはかること、労働者国民の所得の底上げで、GDPの6割を占める個人消費拡大を経済政策の基調とすることへの転換が必要です。政府や大企業も「賃金引上げ」が必要と言わざるを得ない状況となっています。政府、政治にできることが最低賃金の抜本的引上げによる賃金の底上げです。中央最低賃金審議会が、議論のうえ、最低賃金近傍の労働者が生活改善を実感でき、将来に展望がみえる答申を出していただくことを求めます。

日本商工会議所・東京商工会議所による「人件費増加分の製品・サービス価格への転嫁」「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」集計結果（2024年2月14日）によれば、「最低賃金引き上げに伴う人件費増加への具体的な対応」で、「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」との回答が26.2%、「原材料費等増加分の製品・サービス価格への転嫁」が26.4%、「人件費増加分の製品・サービス価格への転嫁」25.1%となっています。現実の中小企業が、賃金支払いが困難であることの原因は、労働の対価を保障できる水準に届かない価格設定と流通機構などにあります。生活できる賃金が反映できる価格設定が必要です。それは、個々の企業責任だけでなく、労働者・中小企業を「儲け」の対象として搾取・収奪し、株主の利益を優先する大企業と、その大企業優先の政策を行い、日本経済の基盤を衰弱させてきたこれまでの政治にあります。

全労連は2022年1月に「最低賃金の改善、中小企業支援の拡充で地域経済の好循環を～全国一律最賃で経済の好循環を求める提言」をまとめました。私たちだけでなく、昨年地方最低賃金審議会答申・付帯決議のうち41地方が国に対し中小企業支援策を求めています。厚生労働省によれば、47都道府県の審議会答申・付帯決議について、言及されている最賃引き上げのための中小

企業支援策は、①「業務改善助成金などの支援策の拡充を求めるもの」39、②「価格転嫁など取引適正化・環境整備を求めるもの」36、③「税・社会保険料の減免を求めるもの」25、④「扶養控除制度の見直し・検討を求めるもの」17、⑤「直接的な新たな支援策を求めるもの」2、となっています。

物価高騰から生活を守り、物価上昇率を上回ることはもちろん、労働者の生活改善が実感できる、全国どこで働いても人間らしい生活ができる大幅な引き上げと、地域間の額差を解消していくメッセージとともに、最低賃金の引き上げには中小企業に対する支援策の抜本的な強化を求める提言を出していただくことを求めます。

4. 公開の場で透明な審議を

最後に、中央最低賃金審議会の運営についてです。昨年より、私たちが求めてきた、審議の「公開」がおこなわれ、この流れは全国の地方最低賃金審議会にも広がりました。しかし、審議は「公開」されたものの、「公開」の場では、実際の審議はおこなわれず、労使代表の委員の主張と議論は非公開で議事録もない「二者協議」へと移行してしまいました。

2024年度最低賃金額改定の目安審議は、これまで述べたように、最低賃金近傍で働く労働者にとっても、また、「労働者しわ寄せ型」経済を転換し、「賃金があがる国」にしていく流れを加速するうえでも重要なものとなります。

全面的に公開している鳥取地方最低賃金審議会では、「公開することで議論が活発になった」（鳥取県最低賃金審議会元会長の鳥取大学名誉教授・藤田安一氏の談話）という経験が報告されています。「原則公開」の原点に立ち返って、審議の透明性を確保し、広く国民が関心をもてる運営に改善していただくことを求めます。

さいごに

日本の最低賃金は、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことすら困難にするだけでなく、労働者・国民の消費購買力を押しとどめることによって地方経済の疲弊をも招いています。

最低賃金全国一律制と物価高騰から生活を守るため、「1700円をめざし、いまずぐ1500円」を実現することは、非正規雇用労働者だけでなく、労働者全体の賃金底上げと消費購買力向上による日本経済の好循環をも生み出すこととなります。

今年地域最低賃金の改定に向けて、「賃上げ」世論が高まっている今だからこそ、中央最低賃金審議会による積極的な最低賃金の引き上げと地域間格差の解消を求める答申を出していただくことを求めて、全労連の意見とします。

以上

過労死防止大綱改定案に対するパブコメ

2024年7月1日
全国労働組合総連合

過労死防止大綱の改訂案に対し、各論での意見を申し上げる前に、総論として2点申し上げます。

まずは、何よりも労働時間の短縮が必要であることです。現在は、労働基準法32条により週40時間が限度とされ、第2項で一日につき8時間を限度とされています。しかし、現実には長時間労働が蔓延しています。

8時間労働に休憩時間や通勤時間を加えれば、仕事に係る拘束時間は10時間以上に及びます。そこで法定労働時間を現行法よりも短縮し、余暇や趣味、自己研鑽、社会活動などの自由な時間をより多く確保するとともに、男女がともに家事や育児、介護などの負担を分かち合い、平等な立場で社会参画ができるようにする時間を確保することが必要です。

なお、人たるに値する労働基準を確保する立法措置は、業界の特殊事情などによって左右されるべきではなく、自動車運転者や医師などの時間外労働に対する上限規制を一般労働者と同じくするとともに、全体の労働時間を短縮することが必要です。

過労死をなくす観点からも、法定労働時間について休憩時間を除き一日について7時間とするとともに、時間外労働を含めた一日の労働時間について上限時間を設け、すべての業種でインターバル11時間が確保できるようにすべきです。これまでの調査研究により、長時間労働によるリスクの高さから、時間外の上限規制がつけられてきたと考えますが、例外が多く、まだまだ不十分といわざるを得ません。

次に申し上げたい点は、過労死を予防する対策が重要であることです。失われた命は帰ってきません。仕事を終えた後、ケガなく自宅に戻ることができる当然の状態を保つためにも予防策が重要です。

とりわけ精神障害を理由とした労災請求件数が依然として増加しています。この背景には、日本の働き方における特異な点として、職務範囲が明確ではなく、顧客への対応において労働者に大きな負担が生じていることがあると考えます。同時に、労働者一人あたりの仕事量が過大になっています。とりわけ、教職員を含む公務労働者は人員数が削減され続けており、退職者の増加とともに一人あたりの業務量を過大にしています。また、医療・福祉・介護などケア労働者の人員配置基準も少ない人員数であるといわざるを得ません。

これらにより若年労働者は、知識・経験が十分に備わっていない中で顧客への対応が個人に任されているため、孤独になりがちです。労働者は職務に対する責任を強く感じながら、知識や経験の不足によって受けたクレームに対応できなくなり、顧客のクレームがハラスメントへと昇華する可能性が高まります。指導者の不足や相談する相手がいないなどは、精神的な負荷を高め、メンタル不全の原因となります。こうした結果、精神疾患を発症する若年労働者が増加していると考えます。

労働者が直接顧客と向きあう仕事が増加していることから、カスタマーハラスメントを含むハラスメント対策を強化することが急務です。

何といても過労死を予防するためにも、予防対策を強化することを強く強く求めます。
以上を申し上げた上で、各論に関して絞り込んで意見を申し上げます。

第1の2の(8) 課題について

睡眠時間の確保とだけでなく、夜勤による健康被害の大きさについて研究を進めるべきだと考えます。夜勤は、日勤よりも短い労働時間であっても睡眠リズムに大きな影響を与えます。夜勤労働による健康障害に対する研究も進められていることから、これらの研究をふまえた記述とすべきと考えます。

第2について

第1の2の(8)において、自殺者数に関する統計が不十分と述べています。こうしたことから、警察庁などとも協力し、自殺者数に関する詳細な統計を整備するよう求めます。

第2の1について

アンケート調査などが行われてきたが、継続的な調査を行い、経年比較することが必要と考える。

第3の3 啓発について

カスタマーハラスメントについては、国として対策の取組支援を行うとしていますが、予防対策を強化すべきです。そのためには、カスタマーハラスメントの実例などを周知し、カスタマーハラスメントそのものが発生しないよう啓発活動を行うべきです。

啓発活動の一環として、カスタマーハラスメントに関する事例周知などを図っていただきたい。

第3の3の(11)のイ 高年齢労働者への取組について

「事業者が講ずべき措置（作業環境・作業方法の改善、健康管理・健康保持増進等）についての検討を行い、必要な措置を講ずる。」との記載が加えられている。高年齢労働者が増加しており、労災事故も増加していることから、速やかな対応を望む。そのため、措置を講ずる時期を明記していただきたい。

なお、高齢者も障害者も働きやすい環境をつくることは、すべての労働者が働きやすい職場環境につながるものであり、ジェンダー平等の観点からも、すべての労働者に対する事業者が講ずべき措置とするよう求める。

第3の3の(12) 公務員に対する周知・啓発等の実施について

「非常事態への対応等により」の前に記載されていた「新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の」が削除されているが、今後も新たな感染症の感染拡大発生が懸念される。そのため、少なくとも「感染症の拡大等」との文言を残すべきです。

以上

厚生労働大臣 武見 敬三 様
労働基準関係法制研究会構成員各位
労働基準局担当者各位

2024年7月5日

労働基準関係法制研究会の討議事項に関する意見

全国労働組合総連合

厚生労働省は、労働基準法と労働基準行政の在り方について抜本的な見直しを行おうとしている。労働基準法は、「働き方の多様化、グローバル人材の増加、IT技術の進展をふまえた見直しが必要」であり、「根幹にかかわる概念の見直しを含む包括的、中長期的な検討」を行うとして、課題を「労働基準関係法制研究会」に委嘱し、議論を進めている。研究会のスケジュールは明らかにされていないが、すでに論点は一巡したとされ、5月には労使団体に対するヒアリングが行われた。については全労連も、この課題にかかわる当事者として、様々な困難に直面している労働者の切実な声をふまえた意見を述べる。

まず、労働基準法の見直し作業の必要性だが、確かに、現在の労働基準法には、改正すべき点や欠落している点が様々あり、全労連も、様々な改正要求をあげてきた。しかし、労働基準関係法制研究会に先立って課題を整理したとされる「新しい時代の働き方に関する研究会（新時代研）」報告書（2023年10月20日公表）は、労働者保護の拡充を求める私たちの立場からすれば、疑問を抱かざるを得ない方向を志向しており、およそ賛同はできない。

新時代研報告書をふまえたとされる、労働基準関係法制研究会の議論においては、労働者保護の必要性を説き、労働組合の取り組みにも理解を示す意見も出ているが、他方で、労働者のニーズと言いながら、実際には使用者の要望にそって労働基準法の見直しを進めようとしているかに思われる意見もあふれている。両論ありながら、研究会を傍聴している労働組合関係者からは、「労働基準法が使用者に課している規制を有名無実化し、労働基準行政による監督指導を弱体化させる工作がはじまった、というのが研究会に対する率直な印象」との感想があがっており、全労連としても、残念ながら、同様の懸念を抱いている。

とりわけ、私たちが問題だと考えるのは、働き方の多様化・柔軟化を口実にデロゲーション（規制の逸脱・適用除外）の容易化をはかろうとする意見である。それは憲法27条2項の労働条件法定主義とも、労働基準法1条の労働条件の原則等の規定とも整合しないものであり、認めるわけにはいかない。「労使自治」とか「職場レベルでの労働基準のカスタマイズ」と言われると、あたかも労働者にとって良いことであるかのように聞こえるが、その言葉が現実に意味することは、労使の力関係の差を補うために設けられた労働者保護法制の無力化にほかならない。デロゲーションの容易化は、使用者にとっての目先の利益増にはつながるかもしれないが、雇用・労働条件の劣化、消費購買力の低下、公正競争ルールの破壊、企業活力の低下をもたらし、日本経済を低迷させる原因となりかねない。

労働基準法は、労使が合意しようとも守るべき最低の基準を設定したものであり、その基準を下回ることは原則として許されず、労使は労働基準を上回る労働条件について、その向上を図るように努めなければならないとされている。現行法にも、労働基準を下回る逸脱を認める仕組みはあるが、その趣旨は、事業運営上、通常予見することのできない臨時の必要性が発生した場合に、やむをえず使用者が労働者に要請をし、合意を得られたならば、それをもって、本来は違反でありながらも免罰される、というものである。現状は、この「必要性」の判断基準が曖昧なため、デロゲーションが濫用される事態となっており、その問題を解消するための規制の強化が検討されるべきである。

ところが、研究会では、「36 協定における労働者代表の『同意』要件をなくして意見聴取で足りるものとすればよい」とか、「労使コミュニケーションを丁寧にはかっている企業については労使協定なしにデロゲーションを可能にしてはどうか」などといった安易な規制緩和論が飛び交っている。逸脱になんとか歯止めをかけている労働者代表の「同意権」すらなくそうとする主張は、認めるわけにはいかない。働き方の多様化・柔軟化が、もっぱら企業（資本）の都合で広げられているもとで、労働者の人権を保障するための労働基準を明確にし、規制、罰則、監督指導を強化すること、さらには対等な労使関係を構築することが、今回の労働基準関係法制の改正には求められている。

働く現場をみれば、労働基準法の労働憲章的な規定や基本原則、封建的な労働慣行を排除するための規定ですら、いまだ十分に効果を発揮していない。男女差別、雇用形態間の差別、不安定雇用の蔓延、労働者性を偽装した働かせ方、シフト制労働（ゼロ時間契約）の濫用、ギグワーク、スポットワークによる労働者の権利侵害、パワハラ・セクハラが蔓延し、業務起因の心身不調や過労死が多発するなど、問題山積である。こうした劣悪な労働条件・労働環境は、人手不足の深刻化や企業活力の低下を招くだけでなく、目先の事業目標達成のための様々な不法行為の温床ともなり、企業不祥事やバイト・テロといった形で、名だたる大企業を含む多くの企業の価値を毀損させている。こうした現状に目を向けるべきである。

事業の健全な発展のためにも、労働者に人たるに値する労働条件を保障する必要がある。労働者からの権利侵害の訴えに日々接している労働組合の立場から提言するならば、必要なのは、「労使自治」による一律規制の見直しではなく、労働基準法が一律規制であることの意義の再確認と、労働時間法制における多様な例外規定の撤廃、労働時間の原則の改善（法定労働時間の短縮等）、労働者保護に資する規定・罰則の拡充、そして法の履行確保をはかるための労働基準行政の充実と司法警察権行使の活発化、それを可能にするための正規職での労働基準監督官、厚生労働技官、事務官の増員確保である。また、AI・IT 技術を活用したプラットフォーム・ビジネスや労務管理におけるアルゴリズム活用、テレワークや副業・兼業等の働き方の変化等の今日的課題についても、労働者保護法制の適用を拡大する方向での労働者性判断基準の改善や、判断の予見可能性の向上に資する仕組みの導入等、諸外国の実践を様子見することなく、早急な実装をはかるべきである。

さらに、職場における法の履行確保と、職場労使による実効的なルール・メイキング（デロゲーションを最小限に抑え、労働基準を上回る労働条件を実現するための職場ルールづくりという趣旨）も重要である。そのためには、労基法の趣旨にそった労使コミュニケーションの構築、すなわち、労使対等の関係を築くことができる労働組合の組織率向上が必要である。研究会では、労働組合の組織率の低さから、使用者優位に機能する労使委員会的な仕組みに期待する意見もだされているが、そのような制度を検討する前に、労働組合結成に対する使用者からの様々な妨害行為の横行を防止し、労働基本権の行使すらままならない職場の実態を適正化するための立法措置をとるべきである。同時に、次善の策として位置づけられる従業員過半数代表者が機能する制度整備をはかるべきである。

研究会では、諸外国の最新の法制度整備についての紹介や言及も活発になされている。一般的な法制度改革のために参考になる情報であるが、新しいものに目を向けるだけでなく、そもそも日本政府が労働時間に関するILO条約すら、批准することができていない点にも問題意識を持っていただきたい。労働時間の規制を強め、誰もが健康で、男女ともに子育てや介護を行うだけの時間が確保できるよう、労働時間の規制強化をはかることが、ジェンダー平等の観点からも、少子化対策の観点からも求められている。すべての働くものが安心して働き続けることができる職場づくりのため、研究会の検討の場に、多様な労使の当事者も加え、現場の実態をふまえた丁寧な議論を進めるよう、方針の変更を求めつつ、以下、各論点について意見を述べる。

I 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

1. 労働時間規制の意義と基準

- ・労働時間規制の目的は「健康確保」に限定してはならない

研究会の議論では、労働基準としての労働時間規制の在り方について、「労使が守るべき最低限の基準であるから、その目的を健康確保にとどめ、ワークライフバランスなどの『上乘せ』の目標は、労働市場法やソフトロー、労使の努力に任せるべき」といった主張もみられるが、こうした見解には、反対である。

まず、「健康確保」限定論は、健康を害さない限りは働かせてもよいという発想を招きやすく、一定の労働時間規制を残すにしても最低限の水準にとどめられる可能性がある。労働基準関係法制研究会ですら、「いわゆる過労死ラインは、それを超えたら人がバタバタ死ぬような水準ではない」との認識が語られるほどであるから、「健康確保」限定論のもとで時間外・休日労働の上限規制の見直しが行われるとすれば、現行の上限規制の引き下げにブレーキがかかるどころか、引き上げられる可能性もある。さらには、研究会の一部の構成員や、新時代研報告書の発想をふまえると、健康状態や心身の耐性には個人差があることを理由に、裁量労働と健康状態のモニタリングを軸とする健康福祉確保措置を徹底できる「健康経営」企業の場合は、労働時間の一律規制をデロゲーションするなどといった政策すら、浮上するおそれもある。

そもそも労働時間規制を確立してきた世界の労働運動史を振り返れば、「8時間労働制」の実現に込めた要求は、健康確保にとどまらず、家族との生活、余暇・自由時間におよんでいる。つまり、労働基準法の前身である工場法の制定（ならびに労働組合の合法化）の当初から、労働時間規制の中にはワークライフバランスの視点が込められていたことを想起していただきたい。

厚生労働省も、自ら策定した「所定外労働削減要綱」（平成13年）において、労働時間規制の目的として、①創造的自由時間の確保（自己啓発を含む）、②家庭生活の充実（男女平等な家族的責任の遂行）、③社会参加の促進、④健康と創造性の確保、⑤働きやすい職場環境づくりの5点をあげている。労働運動史を200年以上前に逆転させる「健康確保」限定論は、厚生労働省としても明確に否定し、この点では、従来の見解を堅持するべきである。

2. 労働時間の一般規制・原則

（1）法定労働時間について

・法定労働時間の短縮を検討すること

労働時間規制の意義と基準をめぐる議論において、研究会では、「もっと長時間働きたい労働者もいる」、「家庭内の男女分業の在り方に法令は口出しすべきでない」等、「個人の自由」論を振りかざして、国際的にも悪名高い、日本のジェンダー不平等社会の根源となる長時間労働を容認し、現行法の至らない点を擁護するばかりか、さらなる規制緩和を求める主張もみられる。40年ぶりの労働基準法を見直す議論において、こうした時代錯誤の主張は相応しくない。労働組合の内部や女性団体から、猛烈な抗議の声があがっていることを、研究会の構成員には、強く認識していただきたい。

時代や社会状況の変化をふまえるならば、長時間労働を求める一部の労働者と使用者のニーズを汲み入れて労働基準法の規制を後退させるのは見当違いであり、使用者の命令に服する時間を、現行法より短くする方向で検討を進めるべきである。8時間労働に休憩時間や通勤時間を加えれば、仕事に係る拘束時間は9～10時間以上におよぶ。法定労働時間を現行法よりも短縮し、余暇や趣味、自己研鑽、社会活動などの自由な時間をより多く確保したり、男女がともに家事や育児、介護などの負担を分かち合い、平等な立場で社会参画ができるようにする時間を確保することが必要である。その際、人たるに値する労働基準を確保する立法措置は、業界の特殊事情などによって左右されるべきではなく、法定労働時間の短縮の前に、週の上限を44時間とする特例措置の早急な廃止を判断することが妥当である。

以上をふまえ、労働時間の一般規制・原則については、以下のように改正する方向で検討するべきである。

- ①使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について7時間を超えて、労働させてはならないものとする。
- ②使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について35時間を超えて、労働させてはならないものとする。
- ③上記の時短に先立って、週上限を44時間とする特例措置は廃止すること。

(2) 労働時間管理義務について

・労働時間管理（把握・記録・保存）についての使用者の義務を明確にすること

現行の労働基準法には、労働者の実労働時間を把握し、記録・保存する義務を使用者に課す明文規定がない。労働時間の原則や上限規制の遵守の為には欠かせないものであり、使用者の労働時間管理義務を、罰則付きで定めるべきである。あわせて、労基法 108 条にある賃金台帳記載の延長時間数、休日労働時間数、深夜労働時間数を、労働者にも知らせるよう、給与明細書などへの記載を義務づけ、労働者への周知をはかるべきである。

2018 年の働き方改革関連法において、労働安全衛生法 66 条の 8 の 3 として、管理監督者や裁量労働制適用労働者を含め（高度プロフェッショナル制度適用者を除く）について「労働時間の状況」を把握する義務（罰則なし）が定められたが、厚生労働省の施行通達によれば、「労働時間の状況」とは、「労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するもの」と解されている。これに対し、労働基準法は、原則として「労働時間」を定量的に規制していることから、その実効性を高めるために、上述のとおり使用者に対し、「実労働時間」を把握する義務（労働日毎の始業・終業時刻及び実労働時間の把握義務）及びそれを記録する義務について、罰則を備えて法定する必要がある。

3. 時間外・休日労働と上限規制

(1) 時間外・休日労働について

・時間外・休日労働の適用条件を厳格にすること

法定労働時間の原則が設定されていながら、現実には、労使協定によって容易にデロゲーションが認められているため、職場では頻繁に時間外・休日労働が発生してしまっている。この事態は、研究会においても指摘があったとおり、まさに法定労働時間制度が有名無実化しているとみるべきであり、法制度の改正や運用の改善を検討しなければならない。

まず、経営者は、使用者としての責任において、所定（法定）労働時間内に業務が終了するように必要な人数の労働者を集め、適切な業務に配置し、定時でこなせるだけの業務量を受け入れて事業をまわす義務があることを、労働基準法において明確にしてはどうか。研究会の構成員ですら陥っている、「残業なしで事業が回るはずがない」等といった発想が生じないようにするよう、使用者の責務を明らかにする必要がある。当然、長時間労働や過重労働の常態化、予め時間外・休日労働を織り込んだ業務計画や工程表、「固定残業代」などの労働条件の設定は禁止するべきである。

時間外・休日労働の命令は、36 協定の締結を与件としつつ、以上の使用者としての責任を果たした上で、なお、予見し難い事情で発生した場合に、過半数労働組合もしくは過半数代表者、さらに労働者本人の合意の上で出さうものと限定的にするべきである。

なお、具体的な命令がない場合でも、労働者が対応せざるを得ずに従事した時間外労働等については、従来通り「黙示の指示による残業命令」として扱うべきである。

(2) 労働基準法第33条の例外について

1) 災害等による例外

・災害等への対応にあたる労働者にも特別の上限規制等一定の保護規制をはかること

研究会の論点にはあげられていないが、33条第1項の災害等による例外規定についても、課題を探り、必要な手立てを検討するべきである。現行法では、災害その他避けることのできない事由により、臨時に時間外・休日労働をさせる必要がある場合は、36協定によらず、使用者は、労働基準監督署長の許可（事態急迫の場合は事後の届出）により、「その必要の限度において」時間外・休日労働をさせることができるとされている。災害等、避けることのできない緊急事態とあって、人命と公益を守るために労働者も奮闘しているが、長時間労働の歯止め役は割増賃金と深夜割増賃金しかなく、肝心の時間外・休日労働の上限規制が適用されないなか、健康配慮を含めた「厳格な運用」は必ずしも行われていない。結果、被災者支援等に従事した労働者の健康被害や過労死が起きている。事前・事後の行政官庁届出も行われておらず¹、それに対する罰則適用もなされていない。当然、33条2項に基づく指導（1項ただし書の規定による届出があった場合、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不相当と認めるときは、その後その時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる）もなされていない。法令と運用の両面での見直しが必要である。

まず、災害等の場合に命じうる時間外・休日労働については、いかに緊急事態への対応といえども、労働者保護の視点を欠いた「必要の限度において」という規定は見直すべきである。例えば、「その必要をふまえつつ、特例の上限規制の範囲において」等と条文を修正し、短期間かつ適用回数制限付きの特例の上限規制を法定し、災害等支援に従事する労働者の健康被害を防ぐ対策をはかるべきである。従事する期間を短期間としなければならない理由は、被災地支援を行う労働者の多くが、被災された方々と同様に寝食の環境の厳しさに晒されているからである。

2) 公務のための臨時の必要性

・「臨時の必要性」要件を正しく解釈し、職員の定数削減をやめること

同じく、研究会の論点にはあげられていないが、33条第3項の「公務のための臨時の必要性」という例外規定についても、検討が必要である。「臨時の必要性」の判断が、使用者たる行政官庁に委ねられ、実態としては「恒常的な必要性」のために、36協定なしの時間外・休日労働を命ずることができる根拠規定として濫用されている。濫用の原因は、行政需要に見合わない公務員定数削減の結果であるが、使用者たる国・自治体の安全配慮義務違反が問われる事態に対し、労働基準法が加担してしまっている現状を見過ごしてはならない。

この規定は、1946年7月からの臨時法制審議会や公聴会の段階では入っておらず、1947

¹ コロナ下では多くの保健所が時間外・深夜・休日労働を行っていたが、33条1項の事前許可も事後届もしていない事例があった。労働基準監督署に公文書公開を求めたところ、「不存在」と回答があった。

年2月22日の閣議で突然差し込まれたものである。当時の国務大臣は野党議員の質問に対し、国会対応などを例示して、その必要性を訴えつつ、「決して官公吏を一般の勤労者以上に過重な労働に服させようという気持ちはない。そういう場合には、適当な方法で、できるだけその埋め合せをやるということも考えなければならない」と答弁しているが、「埋め合せ」の実効性のある措置もとられないまま、今日に至っている。この課題については、以下のような改正を検討すべきである。

①現行法解釈では「臨時の必要性」の認定が、使用者たる「当該行政官庁に委ねられており、広く公務のため臨時の必要を含むもの」（昭和23年9月20日付基収3352号）とされているが、規制の対象者に判断を委ねていることは不適切である。解釈をあらため、労働基準監督機関が「臨時の必要」を判断するものとする。

②あわせて、「臨時の必要」の判断指針を策定し、労働基準監督機関が適切かつ統一的に判断できるようにすること（地方公務員法58条第5項の労働基準監督機関の職権の適用範囲の変更）。

※前①②以外に、33条3項を廃止し、36条を適用すべき、との案もありうる。

③労基法の範疇を超えるが、「予見しうる範囲の業務は、時間外・休日労働なしで遂行しうる体制を整えることを使用者の義務とする規定」の整備（3.（1）で言及）をふまえ、政府および地方公共団体は公務員の定数削減方針を撤回し、業務に必要な人数の職員を正規職員として確保すること。

（3）時間外・休日労働の上限

1) 月単位・年単位の労働時間の上限

・現行法の「限度時間」を上限とし、特別条項は廃止すること

「働き方改革関連法」の一環として行われた労働基準法の一部改正により、ようやく時間外・休日労働に上限規制が導入された。この措置について、極端な長時間労働を防止することに一定の効果をあげたとの評価もなされているが、時間外・休日労働をあわせて月100時間未満、2～6カ月の各月間の80時間等とする上限は、いわゆる過労死ラインにあたる。これほどの長時間労働が「人たるに値する労働条件」とは、到底言えず、労働基準法の中に同法第1条の趣旨に反する規定を設けておくべきではない。上限規制に関する法案が審議される前から、労働組合や過労死された当事者の遺族が強く求めたように、上限は36協定の「限度時間」（月45時間、年360時間）にまで漸減させ、近い将来、特別条項は廃止とすることが妥当である。上限時間の引き下げにあたっては、各産業や労働市場の在り方をふまえた経過措置を一定程度認め、計画的な引き下げを進めるものとして、罰則規定は産業の区別なく厳格に適用するべきである。

現行法では、上限規制の例外的な規定（2019施行時の猶予措置業務・業種、適用除外業務）が認められている。自動車運転業務と医師の業務は、猶予措置が解除された段階でも、一般的規制からあまりに乖離をしており、健康確保の点からのみならず、差別的取り扱いという点でも容認しがたく、一定の経過期間はとりつつも、可能な限り速やかに廃止すべき

である。また、新技術、商品又は役務の研究開発に係る業務への上限規制適用除外は、即刻廃止し、一般則を適用するべきである。

なお、特別条項が存在する間は、その適用が認められる条件を厳格にするべきである。現行法の運用においては「通常、予見することのできない」とされているにもかかわらず、繁忙の発生時季と程度を予見しうる時間外労働に対しても、特別条項を適用しようという、理解しがたい行政解釈が横行している。規定を文字通りに適用し、予見可能な繁忙（例えば、年度末の会計担当者の残業や、救急病院における救急の対応など）については、特別条項の発動を認めないものとするべきである。

2) 1日単位の労働時間の上限

・1日単位で労働時間の上限規制を導入すること

1日単位の上限規制の導入が必要である。労働者の健康確保のためには生体リズムの安定が欠かせない。また、ワークライフバランス確保のためには、家族も含めた生活リズムを安定させることが必要である。例えば、子の養育を考慮するならば、働く親が、業務の都合・繁閑に従って労働時間を週単位、月単位などで変形させることは、本来、あってはならない。

そこで、労働時間規制に1日単位の上限として、例えば 10～11 時間等を導入するよう、検討するべきである。なお、勤務間インターバル規制を義務化するなら、1日単位の上限規制は必要ない、との意見もあるが、インターバル規制の当面の目標はEU指令等も参考に11時間とされており、それでは1日13時間労働が合法となってしまうため、認めがたい。別途、1日10時間労働等の規制を創設し、休憩時間等の改善を盛り込める余地をつくることを検討するべきである。

3) 夜勤規制

・夜勤労働について回数ならびに勤務時間の上限を導入すること

夜勤交替制労働には、睡眠・感情障害（短期的に発生するリスク）や発がん性のリスク（長期的に発生するリスク）といった健康リスクが伴う。そのことは、研究会の議論の中でも、労働安全衛生の専門家から指摘があったが、現行法では深夜割増規制しかない。有害業務であることをふまえ、回数規制や勤務時間の上限規制等の導入が必要である。夜勤交替制勤務がある職場は、医療・介護、交通・運輸、製造、宿泊、コンビニエンス・ストア、土木・建設・通信、インフラエンジニア、警備、コールセンター等、多岐にわたる。業種・職種により、働き方や仕事の負荷の程度、賃金の支払い形態や賃金水準も異なるため、いきなり一律の規制を適用することは難しいが、業態ごとの特性や労災発生状況などをふまえた規制を今回、検討し導入するべきである。

例えば医療・介護の現場では、変形労働時間制のもと、2日分の労働を連続して行う2交替制夜勤が普及しているが、労働者の心身への負担の大きい夜勤を16時間にもわたって行うため、とりわけ明け方には顕著な能力低下が起き、労働者の体調ばかりか、患者や利用者の安全にも影響を及ぼす事態になっている。変形労働時間制のもとでの1日単位の労働時間の上限規制を導入するとともに、月単位の回数規制が必要である。1992年の看護師確保

法に基づく指針は、健康確保等のため、「夜勤複数体制・月8回以内（3交替の場合。2交代であれば月4回）」をとる努力義務を医療機関の使用者に課しているが、3交代制の看護師の約3割、2交替制の看護師の約5割は、指針を超える回数の夜勤に従事している（日本看護協会「看護職員実態調査」2017年）。努力義務では、規制力に欠けることは明白である。

まずは、夜勤交替制労働は、社会に必要不可欠な事業に限り認めるものとし、その上で、健康リスクを最小限に抑えるための夜勤の日数（回数）規制と、日勤労働者より短い法定労働時間規制（1日単位の上限）、一人夜勤体制の原則禁止（ドライバー等除く）などの立法措置をとるべきである。

以上の1)～3)より、以下の改正をはかるべきである。

- ①法定労働時間を超える時間外労働（限度時間）は1日2～3時間、週15時間、月45時間、年360時間を超えないものとする。
- ②特別条項については経過措置をとって廃止すること。
- ③休日労働にも上限（1日10時間）を設けること。
- ④上限規制の例外措置（2019施行時の猶予措置業務・業種、除外業務）は廃止し、それらの業務・業種については、できるだけ早急に一般の上限を適用すること。
- ⑤夜勤について深夜割増賃金だけでなく、回数と1回の勤務時間の上限を設けること。

（4）変形労働時間制

・週、年単位の制度は廃止し、月単位の制度はシフト制で多用されていることから導入要件の厳格化と履行確保を、それぞれはかること

変形労働時間制の適用対象者は、厚生労働省の「就労条件総合調査」によれば、原則的な労働時間制の適用対象者よりやや多く、雇用労働者の4割強を占めている。研究会の論点には、なぜか、変形労働時間制の課題があげられていないが、以下の理由により、見直しを行うべきである。

この弾力的な労働時間制度は、週単位、月単位、年間単位でみて業務の繁閑が著しい事業において、繁忙期に割増賃金のコストを気にせずに労働者を働かせることができるという使用者側のメリットがある一方、労働者側にも閑散期に早く仕事を終えることができるメリットがある、などと説明されている。しかし、閑散期に終業時間を早めたり早退を認めることは、原則的な労働時間制の下でも可能であり、変形労働時間制が労働者にもたらすメリットとはいえない。つまり、変形労働時間制とは、事業の都合を優先して、労働者の健康確保や家族との生活に不可欠な1日単位の生活リズム・生体リズムを崩し、それに対する代償（割増賃金）も支払わない制度であり、労働者保護に欠けるものである。

制度の運用状況を見ても、問題が多発している。繁忙期のシフトにおいて割増賃金なしで長時間（16時間等）の連続勤務が指定されたり、変形期間（対象期間）における労働日及び労働日ごとの労働時間の事前確定（カレンダー確定）要件があるのに、期間中に使用者の都合で安易にシフトが変更されたり、それを労働基準監督署に申告しても、厳格な監督指導も

一般則に立ち返った規制の適用もなされないといった問題が起きている。労働時間管理が複雑で割増賃金の計算もわかりにくいことを悪用し、残業代がごまかされたり、「変形労働時間制だから残業代制度はない」などと労働条件通知書に記載されている違法行為も横行している。裁量労働制と同様、不払い残業を合法とみせかけるための手段として悪用されるケースが少なくないこともふまえると、廃止を含めた制度の抜本的な見直しが必要と考える。以下、制度ごとに改正すべき事項をあげる。

1) 1か月単位の変形労働時間制

1か月単位の変形労働時間制は、シフト制の勤務を組んでいる事業において広く活用されている。しかし、原則を逸脱する重大なデロゲーションであるにもかかわらず、「就業規則その他これに準ずるもの」によっても導入可能とされ、過半数労働組合もしくは過半数代表者との労使協定がなくても実施可能としている。このことは、制定の経過があるとはいえ、今や認め難い瑕疵といわなければならない。労使協定に基づいてのみ、導入可能な制度へと直ちに修正するべきである。

加えて、変形期間が始まる前の勤務日の事前特定ルールを厳格化し、開始後の使用者による労働日・労働時間（始業・終業）の変更を禁止する原則を徹底する必要がある。業務上、やむを得ない事情でカレンダー変更に対応せざるを得ない場合は、原則的な労働時間規制の適用とし、各日・各週について割増賃金の支払い対象とするべきである。

また、繁忙期対応や二交代制勤務に適用する場合、所定労働時間を連続16～17時間といった具合に極端に長くすることが広く行われている。一勤務あたりの労働時間の上限を設け、例えば13時間以上等の連続勤務は禁止するべきである。また、13時間未満の連続勤務となる場合、労働者の希望をふまえて8時間を超えて1時間増えることに10～15分の休憩時間を増やすなどの措置をとるべきである（休憩時間の項も参照）。

2) 1年単位の変形労働時間制

1年をとおしての業務の繁忙があることを理由に、変形労働時間制の期間を1年に延長した制度であるが、労働者に不規則な生活を強いる期間が長いこと、労働者保護のための規制がより細かく設定されている。ところが、適用事業場では、1日の上限10時間・週52時間の限度も守られていないことが多く、制度適用の前提を欠いていながら運用されているケースが少なくない。労働者保護に欠ける程度が深刻であるため、廃止が妥当である。

なお、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」が2019年に「改正」され、自治体で条例を制定すれば公立学校教員に対しても1年単位の変形労働時間制が適用できるようになった。しかし、法制定時の文部科学大臣の答弁とは異なり、文科省内で審議されている議論動向をみると、「教職員については、使用者に労働時間管理を厳正に行う義務を課すことはできない」等と結論付けられ、「教職調整額」と呼ばれる固定残業代で働かせ放題とする仕組みが維持（金額は増加）されようとしている。労働時間管理ができないならば、変形労働時間制は導入することはできないはずである。直ちに教員への制度適用を可能とする条文を削除するべきである。

3) 1週間単位の変形労働時間制

日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、各日の労働時間を特定することが困難であると厚労省令で定める事業所（小売業、旅館、料理店、飲食店事業であって、常時使用する労働者数が30人未満の場合）については、繁忙日に10時間まで割増賃金の支払いをせずに労働させることができることになっている。しかし、こうした労働条件の悪さのために、求人がままならない実態があり、かえって業界の人手不足に拍車をかけている。悪循環を断ち切るため、制度は廃止することが妥当と考える。

(5) みなし労働時間制・高度プロフェッショナル制度

・割増賃金支払いを逃れる方策にすぎず、廃止を含む見直しをおこなうこと

1) 事業場外みなし労働時間制

事業場外みなし労働時間制の適用対象者の割合は、厚生労働省「就労状況総合調査」によれば雇用労働者の7%弱となっている。規定では、事業場外で労働する場合で労働時間の算定が困難な場合に、①所定労働時間か、②所定労働時間を通常超える業務の場合は通常必要とされる労働時間か、③あるいは労使協定による労働時間か、いずれかの時間、労働したものとみなす制度である。しかし、スマートフォン等を含む情報端末が広く行き渡っている昨今、事業場外であろうと、「使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていない」労働者はほとんどおらず、通信が困難な特殊な地域・場所への出張等を除けば、使用者が労働者の労働時間を把握することが困難なケースはほとんどない。今回の労働基準法の見直しにあたっては、使用者の実労働時間管理義務の強化をはかるべきであり、安易な適用を認めないための要件の厳格化（通信困難な特殊な事情であることや使用者からの連絡に対応しない要件、過半数労働組合もしくは過半数代表者の同意と本人同意、通常必要労働時間の実態に即した算定）をはかるか、制度を廃止する方向で検討するべきである。

2) 裁量労働制（専門業務型・企画業務型）

多くの企業において、専門業務や企画業務にあたる仕事は存在しているにもかかわらず、裁量労働制の適用対象者の割合は、専門業務型で1.1%、企画業務型で0.2%とわずかである。これは、みなし労働時間の適用をせずに、一般的な労働時間規制のもとで、これらの業務に就いている労働者の方が多いことを示すものといえる。

「裁量労働制」と称される制度は、その適用によって業務遂行の方法に関する裁量を与えるものと誤解されており、そのため労働者の中にも支持するものがあるが、条文の規定からも明らかなように、実際には、適用される「業務の性質」から一定の裁量のある働き方が発生しているのであって、制度が適用されるから裁量が生じるわけではない。このことは、研究会に提出された「労働時間制度等に関するアンケート調査結果」からもうかがえる。一般労働者を対象に、「裁量をあたえられていると思うか」と設問した結果をみると、「仕事の手順」「仕事の時間配分」のいずれについても、総計で6割が肯定している（「そう思う」2割＋「どちらかといえばそう思う」4割）。つまり、労働者の働き方に裁量を与えることは、一般的労働時間規制の適用のもとでも可能ということである。

では、労働時間の例外的制度である「裁量労働制」の効果はなにかとえば、使用者が本来負うべき実労働時間管理の義務をなくして一定の時間働いたとみなし、割増賃金の支払い義務を外して、長時間労働を労働者の自己責任に転嫁してしまうということである。しかも、使用者側は「業務遂行の手段と時間配分」は労働者に委ねるが、業務量や納期の決定権は握っているため、労働者は容易に長時間労働に追い込まれることになる。厚生労働省の「裁量労働制実態調査」(2019年)によれば、みなし労働時間の平均は1日7時間半であるのに対し、実労働時間は専門型で平均1日8時間57分、企画型で9時間15分と上回っており、平均値でも、それだけの割増賃金免除効果が発生しているという見方ができる(割増賃金相当の手当を支給されていない労働者も多い)。

裁量労働制は要件をふまえた運用がなされていても問題が多いが、要件を満たしていないのに裁量労働制適用をかたり、残業代不払いを行う違法行為も珍しくない。それは労働相談でしばしば見受ける問題であり、法令知識の乏しい一部の使用者にみられる違法行為というわけではない。驚くべきことに、日本経団連ですら、23年1月発表の『経労委報告』で、現行の38条の4を歪めて拡大解釈し、「PDCA型業務」「課題解決型開発提案業務」などへの「みなし労働時間制(裁量労働制)」の適用が、現行法のもとで可能であると大々的に発表し、日本経済新聞がその誤った解釈を拡散させた事件が発生している。この法令誤読の発信源は、労働政策審議会の公益委員に任命されていた、ある労働法学者であり、それを根拠にした使用者側委員の発言は、公労使三者委員と事務局の全員が聞いていたにもかかわらず、訂正もされなかったため、誤解の拡散を招いてしまったのである。法令解釈にもっとも通曉し、神経をとがらせている専門家たちですら、当該条文の違法解釈を許してしまうほど、この条文の害悪は深刻である。廃止すべきである。

3) 高度プロフェッショナル制度

人事権も業務の決裁権もない管理監督者でない労働者に対し、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定をすべて適用しないのは、高い年収、年104日の休日(週休二日相当)、健康福祉確保措置といった適用要件をふまえても、認めるべきではない。廃止が妥当である。

(6) テレワーク

テレワークは、長時間通勤を回避したり、育児や介護、健康に問題を抱える労働者の事情に即した働き方を可能とするものとして、それを望む労働者にとってメリットのある働き方とみなされている。他方で、労働時間管理や、労使・労労コミュニケーションの在り方、経費負担に関する課題も生じている。

労働時間管理の在り方については、現在、一般的な労働時間規制のほかに、事業場外みなし、裁量労働制などが適用しうるとしてガイドラインに記載されているが、研究会では、いずれも最適解ではないとみて、テレワーク向けのみなし労働時間制や、労使の約定を基準として労働時間を判断する制度を創設するといった案がだされている。

しかし、テレワークでは、基本的に情報通信機器によって労使は常時連絡がとれる状態にあり、実労働時間の把握は可能である。従って、一般的な労働時間規制を適用することが最善と考える。私生活に近接した場での就労であることから、いわゆる「中抜け」問題にどう対応するかが問われているが、職場での就労でも、たばこやトイレ等を理由とした中抜けは起きており、だからといって、みなし労働時間制や監視的モニタリングの導入を求める話にはなっていない。テレワークについても、職場におけると同様、一般的に普及しているオンライン型の勤怠管理システム等で、離席・在籍の記録をとり、実労働時間の把握をすればそれで足りると考える。

労働時間管理以外の問題として経費負担問題がある。テレワークを増やしている企業の主な狙いとして、オフィス・コストの削減が挙げられるが、それと同時にテレワーク機材や通信環境の整備、通信費・光熱費の負担を労働者に押し付けるケースが少なくない。現行法では、これらの費用を労使のどちらが負担するかについての基準がないため、雇用労働者に業務の必要経費を負担させることのないよう、テレワークに係る経費も使用者負担とすることを法令で措置する必要がある。

さらに労使コミュニケーションに関する課題としては、パワハラ問題があげられる。テレワークで深刻化しやすい、同僚の目が届かない場面でのワン・オン・ワンミーティングが特に危険である。労働相談事例では、過剰な業務の押し付け、長時間労働の実態把握の拒否と不払残業の強制、情報の非共有、チームからの阻害、質問や意見具申に対する不当な処分（就業規則に詳細な服務規程を盛り込み、上司の指示に従わなかったものとみて処分し、その累積をもって勤務態度不良として懲戒解雇）などが起きている。現行のパワハラ防止措置義務ではなく、パワハラ禁止規定を設け、実効性のある措置を検討するべきである。

（7）労働基準法第41条の例外

1) 管理監督者

管理監督者については、深夜割増賃金の支払い以外、労働時間に関する規制の適用がなく、健康確保措置の対象にもなっていない（第41条第2号）。そのため、本来、管理監督者等に当たらない労働者を管理監督者として扱い、労働時間規制を逃れようとする行為が、多くの企業に蔓延している。研究会でも議論となったように、厚生労働省は管理監督者の該当性について、行政解釈や裁判例をふまえた要件の明確化をはかり、厳格な判断を行うよう、使用者に周知した上で、一定期間、集中的な監督指導を行う必要がある。いわゆる「名ばかり管理職」が発見された場合は、使用者に対し、当該労働者への不払い割増賃金の支払いを当該役職に就任させた時期から遡及して行わせる等、厳正に罰則を適用するべきである。

労働基準法における改正事項としては、まず、管理監督者も、他の労働者と同様、実労働時間を把握する義務の対象とすることを求める。2019年の働き方改革の際、労働安全衛生法において「労働時間の状況を把握する」義務の対象に、管理監督者も含まれることになっ

ており、労働基準法において「労働時間の把握義務」を課すことは実務上、大きな問題とはならない。そもそも管理監督者は深夜業務における割増賃金支払いの対象とされており、現行制度でもその時間帯における労働時間の把握は必要とされており、さらにいえば、多くの事業場に蔓延している「名ばかり管理職」について、その存在が判明した場合に、実労働時間を遡及して把握し、不払い割増賃金の支払いを求めるためにも必要な措置である。

研究会で課題とされた、管理監督者に対する健康・福祉確保措置については、医師の面接指導や心とからだの相談窓口の設置は、設けるべきとはいえ、効果が乏しい。管理監督者に該当する労働者は、その立場から、相談を受けること自体を避けがちだからである。それよりも業務遂行における裁量の高さを活用しうる代償休日・特別休暇や、勤務間インターバルを、健康・福祉確保措置の必須項目とするべきである。

2) 農業従事者等

農・畜産・水産業従事者について、労働基準法は、労働時間、休憩及び休日に関する規定を適用しないものとしている（第41条第1号）。研究会は論点にあげていないが、この適用除外についても見直しをするべきである。

例えば農業は、天候・季節・繁殖等の自然条件に大きく左右されるため、労働時間を人為的・画一的に規制することが事業運営にとって困難であること、ならびに悪天候時や農閑期に休養がとれるので労働者保護に欠けることはない等の判断で、41条が適用されているといわれる。しかし、同じく天候に左右されやすい林業は、「作業の機械化、労使の意識の変化、労務管理体制の整備等により労働時間管理体制が整いつつある」として、1993年の労働基準法改正によって41条から外されている。農業も、法が制定された当初に比べると、産業の在り方や置かれている状況は変化している。農林水産研究所が2020年にまとめた「農業雇用労働力の実態とその動向－総務省『就業構造基本調査』組替集計から－」によれば、自営業者83万人、家族従業者58万人に比べると、雇用労働者は30万人と少ないながらも増加傾向にある。法人組織経営体が増加し、機械化・自動化、加工・販売まで手掛ける事業の多角化が進んでいることを背景に雇用労働者が増え、そこで長時間労働化も進行しているといわれる。

そうしたなか、日本人に代わる労働力として頼られているのが、外国人技能実習生である。技能実習生については、長時間労働と人権侵害が起きていることが発覚し、待遇改善をはかるために労働基準法に準拠する扱いとする（41条対象産業だが、労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用される）ことになった。ただし、それは法令による対応ではなく、農林水産省の指導によるものにすぎないため、監理団体や実習実施機関を混乱させる事態ともなっている。外国人技能実習生には行政による指導で適用可能としている労働時間規制が、日本人の農業従事労働者には適用されないという不合理な状況を整理すべく、41条の適用除外規定を見直すべきである。なお、2027年から施行される育成就労制度においては、外国人労働者を農業や漁業に派遣することを解禁した。労働時間規制が適用除外されている職場への派遣を認めるのは危険であり、撤回するべきである。

3) 宿日直許可

・厳格な調査を行い、安易に許可を出さないこと。許可後も定期的に実地調査を実施し労働の実態をふまえて規制（許可取り消し等）を適用すること

本来業務の終了後などに宿直や日直の勤務を行う場合、その宿日直勤務が、断続的な労働として行政官庁より認められると、労働時間や休憩に関する規定は適用されず、宿日直手当（同種の労働者に対して支払われている賃金の一人1日平均額の1/3以上）の支払いで足りるとされている（第41条第3号）。

この制度については、「宿日直の悪用・割増賃金を不払いにする『詐取』に注意を」（全国医師連盟理事会 2023年3月26日）という呼びかけがなされるほど、許可の在り方や許可を得たあとの事業場での運用に批判がある。研究会においても検討対象とするべきである。

例えば、医師の宿直（17時から翌9時まで）の場合、許可がでている病院の医師でも36%が定期回診などのほかに診療や治療が発生し、6時間以上も患者対応に従事しているという（「医師の働き方改革に関する検討会」資料平成30年9月3日）。これほどの労働実態があるケースには、宿直許可を出すべきではない。まず、許可の基準を精査の上、明確化し、今後の許可を厳正にすることはもとより、すでに許可を出しているケースについても再調査による取り消しの手続きを明確化し、周知をはかるべきである。

また、適正に宿日直の許可がだされている場合について、「通常の勤務時間と同態様の業務」ではないにしても、一定の時間何らかの業務に就いているのであれば、それが短時間であっても、その時間を実労働時間として通算し、時間帯に応じて深夜割増を含めた賃金を支払うべきではないか。

なお、厚生労働省は令和6年4月からの医師の時間外労働の上限規制スタートを前に、「医療機関の宿日直許可申請に関するFAQ」を公表、そこで「宿日直許可を受ければ、上限規制との関係で労働時間とカウントされず、勤務間インターバルとの関係で、宿日直許可を受けた宿日直（9時間以上連続したもの）は休息时间として取り扱える」から、「医師の労働時間や勤務シフトなどとの関係で重要な要素になる」と宣伝し、「医療勤務環境改善支援センター」に相談すれば、以前、許可取得を断念した医療機関でも、再度の申請を行って許可に至った事例もあるなどとして、宿日直許可の申請を推奨している。医師の時間外労働の上限規制は、非常識なまでに過酷な長時間労働を容認したものであるのに、さらに宿日直許可をつかって見かけ上の実労働時間を減らすことを推奨するなどという行為は不適切である。このFAQの姿勢は直ちに改めるべきである。

（8）割増賃金規制

1) 割増賃金の趣旨・目的

・割増賃金の趣旨・目的を鑑み、割増賃金率は引き上げること

研究会では、割増賃金廃止論が出ているが反対である。割増賃金による時間外・休日・深夜労働の抑制効果は、労働時間の上限規制に比べて不十分であることや、低賃金を補うためにかえって長時間労働を促す側面があることは事実だが、経営者側が、いかに割増賃金を敵

視しているかをみれば、やはり長時間労働防止のための一定の効果はあげているとみるべきである。今のように法定労働時間の規制力が弱く、容易にデロゲーションが行われうる状況のまま、割増賃金の廃止を強行すれば、使用者から長時間労働を抑止する理性的判断を一層失わせることになり、労働者は割増がなくても賃金を補うため、さらなる長時間労働に突き進むことになる可能性が高い。

長時間労働や残業代の未払いは、労働組合に頻繁に寄せられている相談事例であるが、最近、目立つのは、労働者に大量の業務を与えつつ、「所定労働時間内に業務は処理できるはず。残業は労働者の能力不足が原因」と主張し、割増賃金の支払いを拒否する使用者である。賃金と連動した評価制度を備えた上で、ワン・オン・ワンミーティングで、使用者側からこのように迫られると、大半の労働者は隠れて長時間労働を行なうように追い込まれてしまう。労働基準監督署への申告を行いうるだけの勇気のある労働者は、ほんの一部である。厚生労働省は、使用者代表へのヒアリングだけではなく、こうした不払い残業の実例を研究会に示し、その実態をもとに議論を進めるべきである。

そもそも割増賃金を規定した第37条の違反には、罰金だけでなく懲役刑も科しうる（第119条）とされており、労働基準法は割増賃金の機能を取りわけ重視している。昨今、使用者に経済的負担を課すことで時間外労働等を抑制する割増賃金の機能を認めないかのような判決（タクシー事業を営む経営者が賃金制度を工夫して、割増分のコスト回避をはかったことについて違法でない」と判断した事件）が出されているが、その司法判断は労働基準法の趣旨に反しており、覆されるべきものである。

研究会においては、割増賃金に労働者の残業代稼ぎ行為を促す効果があるとして、制度廃止を求める意見があるが、そこには、業務量と納期の設定、仕事の進捗管理に関する使用者のマネジメント能力の欠如と、低すぎる基本賃金という問題がある。使用者側に起因するこれらの問題を理由に、労働基準法の規制緩和をはかるべきではない。

割増賃金には過重労働への代償という面があるとされるが、それは一種のペナルティとして支払いが義務づけられた不安定なものである。一般的処遇と同様に「労使自治」に任せるとか、名目賃金の上昇傾向をもって、割増賃金による増収効果は軽視してよいといった意見は、制度の趣旨を誤解しており、賛同できない。余談ながら、人手不足のもと、労働組合がストライキを構えた団体交渉をおこなっても、なお、物価上昇を超える賃上げを勝ち取ることは至難であることを、構成員各位には知っていただきたい。

研究会の論調とは逆に、割増賃金率は、現行より引上げるべきである。かつて厚生労働省は、「所定外労働が存在する理由のひとつに、新規雇用に伴う固定費用（法定福利費・法定外福利費・教育訓練費・現物給与の費用等）が存在するため、企業は新たな労働需要に対応して、同一量の労働投入（雇用×労働時間）を行うに当たっては、雇用増で対応するより、既存従業員の所定外労働時間増で対処する方が、低いコストで済むという事情が存在する」とみていた。そこで、新たな労働投入に対して、雇用増によった場合の1時間当たり労働費

用と、時間外の割増賃金が無いという前提で既存従業員の時間外労働によった場合の1時間当たり労働費用とを、それぞれ算出し、どれだけの割増賃金率があれば両者が均衡するか、「均衡割増賃金率」を省として試算し、その結果は25%を大きく上回っている、と指摘していた。社会保険料が総額報酬制に移行して以降の、平成14年度の試算（月の所定内給与－家族手当－通勤手当）によれば、均衡割増賃金率は52.2%である。法定労働時間内で事業が運営できる人員体制の整備を、使用者の義務とすることとあわせ、均衡割増賃金率の水準まで、割増率を引き上げるべきである。

2) 副業・兼業の場合の割増賃金

- ・労働時間の通算と割増賃金の適用については現行条文を維持すること
- ・使用者の指示による副業・兼業は禁止すること

副業・兼業は、「職業選択の自由」のもと、労働者の自主的判断によって行うものではあるが、長時間・過重労働の温床となり、安全衛生の観点から望ましくない働き方でもある。労働基準法における労働時間通算と割増賃金の適用は、長時間労働の防止・抑制と、安全性を高めるための本業専念を推奨する趣旨、とりわけ使用者による副業・兼業の悪用（グループ企業や取引関係のある企業などとの間で名目上副業・兼業させ、割増賃金を逃れる等）を防止する目的をもつものとする。従って、労働時間通算の維持も、割増賃金の適用も維持すべきである。

割増賃金にかかる労働時間の通算を義務とすると、企業が副業・兼業を受け入れづらくなるとの指摘があるが、短期・細切れ雇用を増やしていく状況は、労働市場全体への影響をふまえると、むしろ望ましいことである。雇用ではなく、業務請負での受け入れが増えるとの指摘もあるが、労働契約であるべきものを請負・委託契約で就業させることは、あってはならない行為である。昨今、雇用関係を偽装した請負・業務委託が濫用される傾向にあるが、最近のビジネス・モデルにおける雇用関係を偽装した働き方に対応できていない労働者性判断基準とその運用の改善をはかり、偽装請負撲滅の監督指導を強化し、防止すべきである。

労働者が副業・兼業であることを隠し、結果として健康確保と割増賃金の双方が損なわれるという事態は、残念ながら、現在起きている問題である。現状、副業等の把握が、労働者の申告任せであり通算制度が機能していないといえる。そこで労働者に申告義務を課すか、何らかのシステム構築で把握できるようにするか等、なんらかの対策を検討する必要があると考えるが、労働者保護の視点と労働者のプライバシー保護の視点がぶつかることから、メリット・デメリットをふまえた検討が必要である。

労働者が自らデメリットを理解しつつ副業・兼業を行っていることへの対策は、上記のとおり検討事項とする一方、使用者が副業・兼業を命令、若しくは特定の企業を対象に推奨することについては、職業安定法第44条で禁じている「労働者供給事業」にあたるものとして明確に禁止し、その周知をはかるべきである（現行の副業・兼業ガイドラインの記載も修正が必要である）。

「出向」については、雇用確保のため、職業能力開発のため、経営指導・技術指導のため、企業グループ内での人事交流の一環のため等として行うもので、事業性のない「労働者供給」（職安法第4条第8号）として認められており、コロナ禍での雇用確保策として労働者からも評価され、一定の有効性が認められる。しかし、昨今、出向ビジネスが横行し、部分出向・兼務出向と称して出向期間中に出向元・出向先の双方で就労させ、労働時間管理や年次有給休暇管理の曖昧化や割増賃金不払い、長時間・過重労働と労働者の健康被害が発生するようになっている。副業・兼業の通算と割増賃金規制を堅持し、使用者発意の副業等は禁止した上で、出向についての法規制の整備（現在は、労働契約法第14条の権利濫用規定のほか、行政通達で就業規則整備、出向協定、本人同意が望ましい等とされる程度）もはかるべきである。

（9）労働時間の下限規制に関わる課題

1) 非定型的シフト制労働契約

・ゼロ時間契約は禁止し、最低保障労働日・労働時間、最低保障賃金の明示義務を課すこと
新型コロナウイルスの感染拡大時、飲食店、宿泊業などにおいて、非定型的なシフト制労働契約で働く労働者が、使用者によって一方的に就労日を減らされ、休業手当が支払われない事件が多発した。その扱いに抗議し、労働組合に相談をした労働者はさらにシフトカットをされ、なかには「解雇はしない」と言われながら、まったくシフトが入らない「事実上の解雇」扱いを受けた労働者もいた。こうした労働者の契約は、始・終業時間や就労時間が明記されずに「週0～20時間勤務」、「シフトによる」などと記載されており、使用者は「ゼロ時間もありうることを労働者も合意済み」と主張して、上記のようなシフトカットを実施していた。

非定型的シフト制労働者の多くは、コロナ禍前までは常用的に働いており、急なシフトの打診に備え、個人的な予定を組むことができない無償拘束の問題にも苛まれていた。それほど事業運営に協力してきたのに、コロナ禍になったとたん、手当もなく仕事を斬られ、労働基準監督署に申告をしても、第26条違反や解雇手続き違反などの対応はなされなかった。

各地の労働組合がシフトカットされた労働者を組織化し、企業との団体交渉や国への要請活動などに取り組み、休業手当を支給させたり、「休業支援金・給付金」制度を創設させ、厚生労働省から「いわゆる『シフト制』により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」を発出させる等の一定の成果をあげたが、根本的な解決には至っていない。

については、以下のような改正をはかるべきである。

①労働条件明示義務（第15条）を改正し、「ゼロ時間から」「シフトによる」といった記載は明示義務を果たしていないことを明らかにすること。

②「最低保障労働日数・労働時間数」「最低保障賃金」の明示義務を使用者に課すこと。また、これらを求人にあたっての必要記載事項とすること（職業安定法第5条の3）。

③具体的なシフトを確定するにあたっては、事前に労働者の意見を聞き、前月末には翌月のシフトを確定すること。その後の修正は遅くとも1週間前に打診するものとする。

使用者都合のシフトカットには休業手当の支払い義務がかかることを明確にすること。

④EUにおける「透明で予見可能な労働条件指令」第11条(b)の「一定期間内に労働した平均労働時間に基づき、最低限の賃金支払対象時間を伴う雇用契約の存在の反証可能な推定」の法理を、労働契約法に導入すること。

⑤シフト制労働契約に限った問題ではないが、休業手当の支払い義務が完全に履行されたとしても、現行の労働基準法第26条と第12条の規定では、休業期間中の労働者の生活水準を適正に保障できないため、休業手当の最低基準ならびに、金額算定方法を以下のように改善すること。

i 労働基準法第26条の最低基準6割以上の規定を、8割以上に引き上げること。また、その金額が最低賃金を下回ってはならないものとする。

ii 労働基準法第12条の平均賃金の計算方法を改善すること。具体的には、第12条の平均賃金の計算は、算定すべき事由の発生した日以前「原則として六箇月間」（現行、三箇月間）とし、「支払いが休日を含む総日数の場合は、賃金総額をその期間の総日数で除した金額をいい、支払いが労働日数分の場合は、賃金総額を労働日数で除した金額をいう」ものとする。さらに、第12条の一項一号の日給、時間給、出来高払い等場合の「百分の六十」を「百分の百」にすること。

iii 休業手当の未払い事件が多発した背景に、行政指導の弱さがあるため、悪質なケースについては、労働基準法第26条違反の罰則を適用すること。少なくとも申告されたら、必ず調査に入り、必要な指導などの措置をとること。

2) アプリが介在するスポットワーク仲介事業への規制

・日雇派遣に似た脱法的働かせ方の実態を調査し、規制を検討すること

「スポットワーク」「スキマバイト」と呼ばれる働き方が増えている。採用面接も選考もなく、未経験OKとされ、Webサイトやスマホのマッチング・アプリで単発（1日）もしくは短期間（数日間）の求人に応募して働き、給与を即日もしくは数日内で受け取るという働き方である。就労と稼得の容易さは、とりわけ就職が困難な労働者に魅力とうつつているが、現場では様々な問題が起きている。例えば、契約内容と異なる仕事への従事である。配達業務のはずが、トイレ掃除や食器洗い、調理、接客を命じられたり、接客のはずが炎天下の敷地内の草刈りをさせられたりしている。新しい職場で働くというのに、必要な安全衛生教育もなされず、いきなり想定外の仕事をさせられるのであるから、業務によっては労災がおきる危険性が非常に高い。また、就労先の工場に行ったら「今日の仕事はなくなった」と追い返され、労働契約締結前であるとして休業手当も交通費も支払われないといった問題も起きている（工場勤務の場合、多めに募集をかけるやり口が横行している）。こうした問題に対して就労先企業やアプリ提供者に抗議をすると、当該就労先からの求人が途絶えたり、アプリから排除（ブロック）されたりするため、異議申し立てもしにくい。労働基準監督署に相談・申告にいても、ほとんどが「門前払い」と言われている。

この働かせ方に係るスポットワーク事業者は、労働者派遣事業でも、業務委託契約の仲介業でもなく、有料職業紹介事業者または特定募集情報等提供事業者として自らを位置付け

ている。アプリが介在し、指示アルゴリズムによって労働者を評価している点は、研究会でも論点とされている新しい手法だが、雇用関係をもつ紹介先＝就労先が雇用管理を行わず、スポットワーク事業者が出退勤・就労時間を管理し、アルゴリズムを使って評価し制裁を課し（ペナルティポイントを課し、求人側レビューに基づく利用制限を行う）、賃金支払いも行っている（立替払い）という実態からみて、スポットワーク事業者は、職業紹介事業ではなく、派遣事業者と同様な機能を持っているとみるべきである。

については、以下の対応が必要である。

①厚生労働省は、人材紹介サービス・労務管理システムと併せて賃金の振り込み代行サービスを行う事業について、違法な日雇派遣には当たらないとの解釈を示している（2020年6月29日）が、この解釈を撤回すること。労働者の労働時間管理や賃金支払いを行っているスポットワーク事業者は、無許可で違法な労働者派遣事業（日雇派遣）を行っているものであり、罰金・懲役を含む罰則を課すこと。併せて、有料職業紹介事業の許可の取り消し等の行政処分を行うこと。

②非定型的なシフト制労働（前項参照）やオンコール・ワーク、スポットワークといった、事業者側の業務の必要性にあわせたスポット的な就労は、社会保険や労基法上の労働者保護を極力適用しない働かせ方であり、雇用不安、労災の危険性からみても、広げるべきではない。根本的な規制の在り方を検討すること。

4. 労働時間からの解放の規制

（1）法定休日制度

現行法では、休日の特定が義務付けられておらず、4週4休制も認められているため、24日連続勤務も合法である。これでは、制度の趣旨であるリフレッシュや労働で蓄積した疲労回復をはかることはできない。研究会でも主張されているとおり、4週4休制は廃止し、速やかに、毎週少なくとも1日の休日を事前に特定したうえで取得できるようにするべきである。

なお、厚生労働省の「令和5年就労条件総合調査」によれば、「週休1日制又は1日半制」を採用している企業割合は6.9%と少なく、「何らかの週休2日制」が85.4%、「完全週休2日制」が53.3%等となっている。すべての労働者が完全週休二日制を享受しうるように、到達年度を明示し、計画的に法定休日が整備されるような立法措置をとるべきである。

（2）勤務間インターバル制度

勤務間インターバル制度については、「導入済み」の企業が6.0%、「導入予定又は検討」が11.8%にとどまっている（厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」）。しかし、検討していない理由をみると、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が51.9%と多く、制度を義務化しても障害とならない企業が多いことがわかる。

インターバル規制は、長時間労働をしている労働者の命を守るためにも、早急な義務化が必要であり、その基準としては、最低限の睡眠時間と生活時間を確保するため11時間以上

とすべきである。

また、勤務間インターバル規制が連日適用されるような事態は、長時間労働や夜勤の常態化を示すものであり、健康障害が発生する可能性が高い。時間外労働が連日発生しないよう、規制すべきである。

(3) 年次有給休暇制度について

年次有給休暇の時季指定義務については、労働政策審議会に当初の案が出た段階では、労働組合の中では、労働者の取得の権利が義務に転換されるとして反対する意見もあったが、日数が10日案から5日に短縮されて施行されたこともあって、異論は聞かれなくなった。時季指定義務に罰則もついたことから、新制度施行にあたっての職場での学習も広く行われ、その効果として年休取得率の向上に一定の効果をあげたと思われる。当面は、時季指定義務にかかる日数を増やすことなく、現行の維持が妥当と考える。

しかし、相変わらず、年休取得を妨害する使用者は存在する。あるタクシー会社は年休を14日以上取得すると、出番数に応じて支給される特別手当である「生産協力金」を減額する妨害策を制度化している。労働基準法第136条（不利益取り扱いの禁止）に罰則を定め、こうした年休取得妨害を厳格に取り締まる必要がある。また、使用者による時季変更権の不当な行使を抑止するため、「事業の正常な運営を妨げる場合」を具体的に明らかにすべきである。

年次有給休暇の時間単位取得については、一定のまとまった時間、仕事から離れることによる心身の疲労回復効果の面から望ましくないと考える。他方で、使い勝手の良いものとして評価する声もあるため、現行の上限5日が妥当と考える。

なお、年次有給休暇制度の取得率をさらに引き上げるためにも、有給の病気休暇制度の義務化をはかるべきである。年休取得を控え、保有日数を多くしてしまう背景には、本人や家族の病気への対応のために取っておきたい、という考えがある。子の看護休暇は法定の有給保障がなく、子どもの年齢設定も小学校3年修了時までとされ、低すぎるとの批判がある。労働者本人の有給の病気休暇の新設と、中学生までの子を対象とした有給の看護休暇が必要である。

(4) 休憩について

現行法34条では6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は1時間の休憩を、労働時間の途中に一斉に与えなければならないことと、一斉付与原則は40条に基づく例外業務のほかは労使協定により適用外とされうることのみが規定されている。これでは、8時間を超える時間外労働があった場合の疲労蓄積の緩和がはかれないため、使用者によっては、9時間を超える時間外労働に10分もしくは15分程度の特別休憩を与える工夫をしている。

長時間労働となった場合の休憩の付与は、疲労を緩和させる上で効果的であるが、同時に拘束時間を長びかせることにもなるため、両者のバランスをとる視点が必要である。そこで、労働者が望む場合は時間外労働1時間について最低10分程度の特別休憩を付与することを義務付け（10分休憩を取らず、早く帰ることも可能とする）、36協定における必須掲載事項

として、労使で確認をするものとしてはどうか。

また、どのタイミングで休憩をとるかについては、途中付与とされているだけで、もっぱら使用者が定めているのが現状である。例えば教員など児童と接する職種の場合、昼休憩がとれず、どの時点で休憩をとるかが問題となっている。職場ごとに適切な在り方を模索する必要があるため、疲労緩和に最も適した休憩の取得についても、労使で協議し労使協定において定めることとしてはどうか。

Ⅱ 労働基準法の「事業」について

1. 法の適用単位について

- ・労働基準法の適用単位は、事業場とする現行の在り方を堅持すること。

労働基準法の適用を、現行の事業場単位から企業単位へと変えることには反対である。労働基準法は、働く現場に即して運用されるべきであり、やむを得ず行われるデロゲーションも、監督指導も、現場の実態をふまえて行われなければならない。そうした、現場主義的な観点から、労働基準監督署も全国 321 か所に配置されている(人員体制は不十分であるが)。

36 協定の締結を法の趣旨に則って行っている労使の実態をみていただければわかるはずだが、労使双方が職場の実情について、どの業務で、誰が長時間労働をしているか、熟練度も考慮した人員の配置が適正か、前年度の協定で定めた時間外上限をどの程度下げうるか、必要な手立ては何か等について、認識を共有できるからこそ、意味のある労使協定が締結できている。これが企業・本社の使用者となると、職場実態から遊離した経営方針にそった協定内容を押し付けられ、過半数代表との差を埋めるのが困難となる。

研究会では、事業場単位規制では、当該違反を根絶するための権限の行使や義務の履行がうまくいかない、といった意見があがっているが、そうしたことはない。現行制度のもとでも、違反の背景に本社の指示や会社全体の稼働計画がある場合などは、所管の労働基準監督署だけでなく、都道府県労働局も動き、必要に応じて企業本社、経営トップに対して全社的な是正を指導し、悪質な場合は社名公表なども行われている。こうしたことからみて、研究会で指摘された、リモートワークが主流で事業場がない会社への対応も、問題なくできるものとする。なお、研究会では、「使用者に対する監督指導は実際には行われておらず、現行法のもとでも、法人を指導しているはず」等として、適用単位の企業本社化をうながそうとする意見も出されたが、それは事実誤認である。法令違反の責任が問われるのは、まず行為者たる使用者であり、必要に応じて会社そのものへの指導も行われ、両罰規定の対象としている。

さらにいえば、適用単位の企業・本社化は必要がないだけでなく、むしろ問題を引き起こす可能性が高い。職場ごとの違いに即した労使協定等の内容の確認の妨げとなったり、労働組合全般の影響力を減殺させたり(本社より事業場の方が組織率は高いため)、さらには労働基準監督署の合理化・削減といった政治判断を呼び込む可能性もある等、多くの弊害を発生させることが懸念される。36 協定についていえば、各事業場の協定内容に違いがない場

合の本社一括届出を認めたことで、36 協定の締結にいたるプロセスがおろそかになり、制度の形骸化がすすみ、効率化を通り越して、制度の形骸化をもたらしている。その両面で使用者を喜ばせている一方、労働者保護法制の後退を招いている。特定の事業場にに限られるとしても、そこに労働組合が存在し、過半数代表者として職場の就労実態をふまえて丁寧に協議して協定締結をしていたものが、本社一括方式に切り替えられてから、会社が推奨した労働者代表によって、事業場の意向聴取などなされず、より長時間の36 協定が締結されるようになってしまったという事例もある。また、24 年4 月から医師の働き方改革と称して、救急病院等に過労死ラインの2 倍に相当する長時間労働を容認する人権無視の上限規制が適用されることになったが、それによって、従来の36 協定で制限していた医師の上限がむしろ引き上げられ、看護師等、他の職種の上限定にも悪影響が出ている。しっかりした労働組合がある事業場では、新しく施行される法令の水準を理由とした36 協定の上限引き上げを主張する使用者側（労働基準を理由とした労働条件の不利益変更は違法であるにもかかわらず）に抵抗しているが、これが会社単位方式となった場合、使用者の言われるがまま、法令の上限が書きこまれた36 協定が乱立し、この間、36 協定の内容を地道に改善してきた労働組合の努力が水の泡となるであろう。

36 協定の本社一括方式について、本当に事業場ごとの長時間労働の在り方が同一なのかをチェックし、要件を満たしていないものは、無効とみなして罰則をかける点検活動を、労働基準監督署は行うべきである。おそらく、事業場ごとの繁忙ぶり、労働時間の在り方には違いがあり、多くの本社一括方式による36 協定は無効となるであろうから、それを確認し、本社一括届出方式の廃止を検討するべきである。

2. 「事業」概念について

・「事業」概念については、場所だけでなく、業務の性質も考慮して設定すること。

前項で、規制単位は「事業場」であることを維持すべきとしたが、場所概念としての「事業場」が大括り過ぎて、現場の働き方に適した労使協定の締結が阻害されているケースがあり、その改善が必要である。

例えば、航空事業に関する36 協定は、空港全体を一事業場とみなし、地上職もパイロット職等も一括りで労使協定を結んでいる。パイロット職も固有の労働組合を結成しているが、人数的に少ないため、地上職中心の労働組合が過半数代表を握っており、パイロットは意見聴取すらなされず、意向にそぐわない内容で協定が結ばれてしまうことがある。同じ事業場にあっても、職種ごとの働き方に大きな違いがあり、シフトの組み方なども異なるといった場合は、労使協定を別に設定するべきである。

他方、医師と看護師のように、職種・資格の違いはあっても、一方の長時間労働が他方に直接波及する場合は、同一の事業場における36 協定として規制することが妥当であるため、「事業」の種類・規模によって規制の在り方が異なることの合理的な指針を策定し、運用するべきと考える。

研究会では、適用対象たる「事業」概念について、8つの機能が整理・提示され、そのなかに『「事業」の種類・規模によって規制内容が異なる場合がある』と指摘されているが、

その機能をもって、上述のような「事業場」の把握の仕方を、当該事業場の意向と、労働基準監督署の判断によって、個別・具体的に設定しうるものとすべきである。

Ⅲ 労働基準法の「労働者」について

1. 労働者性の判断基準と予見可能性

労働者性の判断は、契約の名称や形式にかかわらず、実態判断をするべきであることは、昭和60年の労働基準法研究会報告（労基研報告）の冒頭にも掲げられ、研究会で指摘されているとおり、世界の常識でもある。国会でも、日本の実務もそうであるとの答弁がなされている。しかし、実際に当事者が労働基準監督署に申告や相談にいくと、契約の形式が重視され、不服があるなら裁判所へ、と言われることが多い。この実態は研究会で「予見可能性の低さ」の問題として指摘されている。

ILOが2006年に示した「雇用関係勧告」の原則では、使用従属性が「あいまいな雇用関係」のもとで働く人に対しても、労働法による保護をできるだけ広くかけるものとしている。この観点を、労働関係法令に書き込むべきである。その上で、「契約形式を利用した使用者の責任逃れは許されない」ことを広く社会に共有し、行政や司法においても、「自らの労務を有償で他人（事業者）に供給する個人（自然人）であって、契約相手との力関係の差があり、搾取的弊害に陥りやすいものについては、幅広く、労働者としての権利と労働法の保護が与えられるべき」という観点が貫かれるようにするべきである。

研究会でも議論されているとおり、リモートワークや、プラットフォーム・ビジネスによるギグ・ワーク、AI・アルゴリズムを利用した労働者管理手法の普及・拡大などにより、従来通りの労働者性の基準では、適切に判断がしにくく、労働者としての保護を適切にかけられない事態が急速に広がっている。ギグ・ワークの多くは、アプリを媒介として業務を指示し、業務遂行を監視し、リクエストに従わない場合のペナルティも課しており、従事する者には労働者性があるとの判断を、早急に明らかにするべきである。

労基研報告に基づく現在の司法・行政の判断は、使用従属性判断にあたり、「業務遂行についての監督・指示」（作業監視、時間管理、就業場所の指定、業務遂行方法の変更指示等）と「場所・時間の拘束性」の要素を重視する傾向があるが、アルゴリズムの活用や業務委託の形式をとりつつも強い経済的従属性のもとで人を働かせる最近の経営手法をふまえ、旧労基研の判断要素をすべてみたくすことを要件とせず、EUの新しい指令やアメリカ・カリフォルニア州のAB5のように、判断基準のいくつかの要素を満たせば、実態として使用従属性が存在するものとみなすべきである。つまり、個人で役務を提供している当事者が労働者性を主張した場合、まず当事者を「労働者」と推定した上で、使用者に反証を求めるようにする推定方式を、日本の行政と司法も、早急に採用するべきである。労働者性の判断基準を現在よりも広げ、迅速に適用しうるようにすれば、使用者責任を逃れるための偽装委託・請負の手法は使い難くなり、不適切な非雇用化に歯止めをかけることも可能となると考える。

なお、雇用か業務委託・請負かの区別を事実に基づいて判断するに際して、当事者が労働者性を否定した場合にその意思をどうみるか、という問題があるが、労使が合意しても、労働基準法の適用は排除できないことをふまえ、その当事者間の契約を労働契約へと強制的に転換させるべきと考える。それは、労働者保護に欠けた契約が普及して労働市場に悪影響を与えないための重要な措置である。

2. フリーランスの保護について

以上のような労働者性判断の基準と適用方法の改革を図った上で、なお労働者に当たらないとされた、真に交渉力のある個人事業主（フリーランス）についても、一定の「保護」的な施策をはかるべきと考える。ただし、労働者保護とフリーランス保護との「連続性」を検討する際には、労働者保護の水準を下げて、下方均衡をとるようなことのないよう、留意すべきである。まずは、前項（1）で述べたような労働者性の判断基準と判断方法の抜本的な改正を行い、フリーランスとなりうる範囲を正しく狭めることで、雇用関係を偽装されたフリーランスや「不本意フリーランス」（労働契約のもとで働いていた労働者が同じ業務内容のまま、委託契約に切り替えられ、労働者保護を外される事態が生じており裁判も起きている）、経済的従属性が高いフリーランスをなくすことが先決である。そうすれば、現行法制のもとで、多数みられる極端に立場の弱いフリーランスには労働者保護が適用され、フリーランスは発注者に対して交渉力のある実力のある者に厳選されるであろう。

その上で、法的に適正なフリーランスに対する、保護立法・政策を確立すべきである。その内容は、いわゆる下請二法や特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）といった公正競争ルールの徹底と、その一部の修正としての小規模事業者への保護が基本となるが、加えて、労働安全衛生法で進められているような、労働基準関係法制のうちの一部の特例的な適用が考えられる。なお、労働災害補償保険法については、特別加入制度の適用業種が広げられているが、加入の強制は禁止し、加入していることをもって事業主性の証拠とみなすこともやめるべきである。また、保険料負担については、発注者と受託者の双方負担による労災基金を創設してはどうか。同様に、失業時補償の基金の創設も考えてはどうか。最低賃金法については、賃金を報酬と読み替え、フリーランスにも適用するべきである。

3. アルゴリズムの活用による労働者の権利侵害問題への対策

アルゴリズムは、採用や人事評価、業務の手配・指揮命令等、様々な面で活用され、様々な問題を引き起こしている。2018年にはアマゾンがAIによる採用を中止したが、その理由は女性を差別する機械学習の欠陥が露呈したからとされる。2019年には、リクルートキャリアの就活支援サービス「リクナビ」がAIを使って学生の内定辞退率を算出し、企業に販売していた問題が発覚し、東京労働局は「特別な理由のない個人情報外部提供にあたる」として職業安定法違反による行政指導に踏み切った事件が起きている。日本IBMではAIによる賃金査定と人事評価が行われ、評価項目や評価の仕方等がすべてブラックボックス化さ

れたため、公平性に疑義をもつ労働組合との団体交渉もままならなくなっている。

研究会では、アルゴリズムの活用によって発生した問題、とりわけ違法行為の責任を、だれが負うべきか、という点について議論があり、その件については、まず、責任は人間が負うとされた。それは当然のこととして、アルゴリズムを使う使用者に対して、解析モデルに採用された項目と使ったデータの性質を把握する義務を、アルゴリズム開発者には説明責任を課し、その上で、罰則の対象となる行為が行なわれた場合は、アルゴリズムを使った使用者に責任を取らせるべきと考える。

また、上記の帰責性の考え方を整理すると同時に、そもそも AI の情報リソースとなるデータやアルゴリズムに、憲法をはじめとする各種法令や労働基準関係法制からみて問題のあるバイアスが含まれないようにする措置をとる必要がある。人事労務管理分野での AI 活用により、様々に発生している問題を分析し、早急に規制をかけるべきである。

例えば、以下のようなことを検討してはどうか。

- ①個人情報を同意なく使わず、同意を得た後でも当該個人に対する情報開示や介入、修正の機会を与えること
- ②アルゴリズムの計算項目は労働基準関係法制に反しないものとする（例えば、年次有給休暇の取得率の高さにマイナス評価をしない等）
- ③機械学習に用いるデータも労働基準関係法制に反しないものとする（男女の待遇格差を前提としたデータを用いれば男女差別を助長するので使わない等）
- ④アルゴリズムとデータについての透明性を保障するため、アルゴリズム活用の対象となった労働者ならびに労働組合から問い合わせには情報開示を義務付けること

4. 家事使用人

家事使用人については、現行法第 116 条第 2 項をあらため、労働基準法を適用すべきである。家事使用人には、就業時間が不明確で休憩がとりにくく、怪我に対する補償が不十分といった問題があり、労働者としての保護が必要である。私家庭であろうとも、保護の必要性をふまえ、使用者責任を負わせる必要がある。

なお、家事使用人と同様な業務を行う事業として、介護保険の適用もしくは適用外で行われる生活援助、家事支援サービスがある。訪問介護事業所や家事支援サービス会社に雇用される労働者の場合は、当然、労働基準法が適用されるべきであるが、委託契約を活用するケースも少なくない。労働契約を偽装した委託契約が濫用されていないか、生活援助、家事支援サービスに従事する労働者の労働者性について、臨検調査を行い、厳正に指導する必要がある。

Ⅳ 労使コミュニケーションについて

1. 労基法における「労使コミュニケーション」について

新時代研報告の提起を受け、研究会でも「労使コミュニケーション」が重要課題とされているが、その目的と基本的な視点が不明瞭であると感じる。この研究会では、労働基準関係法制の理念の実現に向けて、労使のコミュニケーションの在り方をどのようなものにしていくかを検討するべきである。その視点は、①労使対等の立場での労働条件決定（第2条）をどう実現するか、さらに、②この法律で定める労働条件の基準は最低のものであって、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない（1条）という趣旨を、どう具体化していくか、ということに据えるべきである。

一般的に労使対立的な場面となる、労働条件の向上をはかるための団体交渉とその当事者である労働組合の存在意義については、研究会でも確認されているが、デロゲーションにおいても、労働組合の重要性は変わらない。というのも、労働基準を逸脱するという労働者にとっての不利益の可否や程度を判断する労働者の代表は使用者に対して対等な立場が保障されていなければならないと、また、その交渉の場も、会社が主導権を握ることができるような会議や委員会であってはならないからである。

そこでまず、労働組合をすべての事業場で結成することを、労働立法・労働政策は目指し、組織率の向上を政府の目標として掲げ、労働組合の結成と活動を支援する具体的な法制度・施策をはかるべきである。また、労働組合が、経営者と使用者の利益代表者を除く従業員全体の意見を代表できるような仕組みを整えるよう、立法上の具体策を検討するべきである。

例えば、労働組合活動の時間内補償の制度化、組合掲示板（実物・イントラネット上）の設置義務、組合事務所や事務所的機能をもつ場（机）の貸与義務、上部団体の団体交渉参加についての拒否の禁止、過半数組合の労使協定について少数組合が同意せず、協定の適用外とされる権利の保障、労使紛争解決システムの改善（5審制問題の解決、労働委員会の機能に関する実態調査と改善策の検討）などが考えられる。

ただし、このようにして、労働組合の組織率の向上と活動の強化を、集团的労使コミュニケーションに関する政府の第一目標に据えたとしても、簡単に労働組合が設立されることにはならないであろうから、次善の策として、労働組合のない場合にデロゲーションを行うための過半数代表者の機能の発揮に向けた制度改革は、実施する必要がある。

なお、労働条件の設定以外の課題での労使コミュニケーションについては、そうした場が、使用者による不当な労働者支配強化の手段とされているケースがあることをふまえた対策を検討する必要がある。会社主導型の労使コミュニケーションにおける労働者保護の確保のため、労働法規の遵守の徹底、パワハラ禁止・防止のための法改正、公益通報者保護法の周知と強化（現行法では報復行為を防止しきれていない点の改善）、権利侵害を訴える個別労働者について労働組合が関与・支援した場合、使用者に就業規則などの会社情報の提供義務などを課す等が必要である。

2. 労使コミュニケーションと過半数代表者

(1) 過半数代表者の現状

・現行制度の履行状況についての実態を調査し結果に基づいた検討をすること

研究会では、現在の過半数代表者が機能不全に陥っていることを共通認識として議論している。同感ではあるが、より詳細に「機能不全」の実態を調査・把握した上で、法制度改正を検討するべきと考える。企業が「労働条件や社内での取り決め、職場環境について検討する際に誰の意見をきくか」を尋ねたアンケート結果(第5回研究会資料No. 1)をみると、過半数労働組合がある企業で、当該労働組合の意見を聞くと回答したのは半数程度。労働組合がない企業において、過半数代表者の意見を聞くとした割合は27.8%にすぎない。労働条件や職場環境の見直しといった課題でも、使用者側が一方的に決め、法令が定める手続きすら踏んでいない企業が多いことをうかがわせる結果である。私たちが把握している事例でいえば、多くの事業所で、過半数代表選挙を実施する上での選挙規程さえなく、管理監督者が労側の代表となったり、使用者側が証拠を残さないようにしながら「立候補者」を立て、形式的「信任投票」で選出されていたりする。

こうしたことは、既存の調査からもある程度、明らかとなっているが、法の趣旨にはずれたケースではなく、好事例をとりあげ、過半数代表(者)が、職場の意見集約についてどのように取り組んでいるか、といった質的(事例のヒアリング等)な調査が見当たらない。とりわけ、制度改正をするにあたっては、過半数代表の好事例をもとに、必要な制度整備をすることが重要であることから、早急に事例を集約し、検討の素材とすることを求めたい。

(2) 過半数代表者の制度見直しの方向性

・労使対等原則を強化する方向での法制度改正と運用の改善をはかること

そのためにも、デロゲーションに関する過半数代表者の同意要件は維持すること

研究会では、ドイツやフランスの例をあげ、過半数代表者は、社内のルールを定めるための制度であり、労使対等の立場に立つ労働組合とは異なるとし、会社の方針に社員として意見を述べる存在として過半数代表者を位置付けるべき、とする意見が出されている。しかし、日本の労働基準法におけるデロゲーションの一方の当事者は、もともと労働組合を主体として考えられ、労働組合が過半数を組織できなかつたり、労働組合がなかつたりする場合をふまえて過半数代表者という仕組みが備えられたことが、法制定の経緯として、研究会で説明されている。ドイツの事業所委員会でも、健全に機能しているケースは、設立当初から労働組合のバックアップを得て、その従業員代表も労働組合員である場合であり、労使対等の力関係が背景要素として必要であることが、研究会の議論でも確認されている。

やはり、デロゲーションを求める使用者の要求に対して、労働者の立場から適正に対応できるのは、労使対等の立場をとれる労働組合以外にないのであって、過半数代表のあるべき担い手は過半数労働組合であることを、今以上に明確に、条文に記載するべきである。

その上で、研究会の重大な論点である、過半数代表(過半数労働組合と過半数代表者含む)が現行法制で保有する労使協定の締結にかかわる同意権(拒否権)については、絶対に維持

すべきである。研究会では、「過半数代表者は、社内ルールの制定に係る社員の代表だから、拒否権をもたせる必要はなく『意見聴取』で足りる」とか、「拒否権の行使で労使協定が締結できないというトラブルが発生している」、「デロゲーションに係る過半数代表者の選出等に関して、使用者側が違法、偽装にふみこんでしまうのは、過半数代表者に「拒否権」があるからで、なくすべき」といった意見が出されている。確かに、使用者の思い通りにデロゲーションができるのであれば、違法行為は発生しなくなるかもしれないが、その結果、安易なデロゲーションが増殖し、労働基準が有名無実化してしまうのでは本末転倒である。

実際には、使用者に対して対抗しうる力のある労働組合が対応している 36 協定締結のケースでも、大半が協定が失効する前に妥結をしておき、トラブルとはなっていない。これは職場の実態と労働者の意向を踏まえて、落としどころを考えているからである。後述するように過半数代表が、職場の意向を適切に集約し、協議中にも必要に応じて職場の意向を再度確認するといったプロセスを履行させるならば、トラブルは多発はしないと考える。

(3) 過半数代表者の選出手続

- ・使用者本位の不適正な代表選出がおこなわれないう、規定を整備すること
- ・過半数代表の母数に「経営者と一体的な立場にある者」「使用者の利益代表者」が含まれていることについて是非を検討すること

過半数代表者の選出をめぐるのは、使用者側の問題行動が多発していることは上述したとおりである。特に、派遣会社では、母数が確定しないままイントラネット上で選挙が公示され、派遣労働者に周知されないまま過半数代表が選出されていたり、立候補期間の公示さえなく「信任投票」とし、「不信任の場合は氏名とその不信任理由を記載して人事部に申し出る」といった形で選出をおこなうなどといったことが起きている。これらの問題は、選出をめぐる基本について本則の規定がなされず、労基則においても曖昧な規程しかないために生じている。

事業場における過半数代表者の選出が公正に行われるよう、労働基準法ならびに労基則の規定を整備すべきである。選挙活動の保障、無記名投票の義務付け（使用者のいる前での挙手等は禁止。イントラネットも会社が個人を特定できるため不可）、投開票における公正さの保障（労働者代表立候補者の立ち合いを義務付ける等）など、原則的な考え方を労働基準法の本則に書き込み、細かい規則を労基則において整備すべきである。

(4) 過半数代表（者）による意見集約の仕組み

- ・過半数代表者に職場の多様な意見の集約を義務付け、そのための便宜供与を使用者に義務付けること

選出された過半数代表者が制度の趣旨はもとより、労働基準法の基礎的な知識をもっていなかったり、意見集約を行っていなかったりすることは珍しくない。使用者から「毎年のことだから」と促されて、内容のチェックもほとんどせずに、独断で押印するといったことは一般的であり、なかには、使用者側代表として少数労働組合との団体交渉に出席してくる過半数代表者もいる。労働関係法令に関する基本の周知をはかる必要がある。

職場の多様な意見を集約し、合理的な一致点を見いだすためのプロセスを、過半数労働組合もしくは過半数代表者に「保障し、かつ義務付ける」規定の整備が必要である。また、使用者に対しては、過半数代表者が、職場の意見を聴取・集約する期間の職務免除や、意見集約を行うための活動について便宜供与する義務を、労働基準法に明記するべきである。

過半数代表者が同意もしくは意見表明を求められる課題は、労働基準を下回るデロゲーションに係ることが多く、もっぱら使用者側のニーズによるものである。従って、使用者に便宜供与を義務付けることには合理性があり、対象が過半数労働組合もしくは過半数代表者となった少数労働組合であっても、不当労働行為にはあたらない。

労働組合は、職場の多様な意見を集約し、統一要求に練り上げるプロセスに通暁しているが、非組合員の意見を聞こうとしない労働組合も存在する。そこで、法令において、組合員であるか否か、雇用形態の違い、職種の違いなどにかかわらず、全体の意見を聴取し、集約をはかることを、過半数代表者に義務付けるべきである。少数組合がある場合は、優先的に過半数代表者となれる仕組みを設けるべきだが、信任を得られず、過半数代表になれなかった場合は、過半数代表者が少数組合の意見を聞き取ることを義務付けるべきである。

(5) 過半数代表への支援の仕組み

研究会でも議論されているように、過半数代表者を支援する仕組みが必要である。労働局、労働基準監督署、企業横断的な労働団体（労働組合の全国組織、産業別労働組合）を受け皿としたサポート体制を制度化し、過半数代表の立候補予定者が制度の趣旨を学ぶ機会を保障する等、研究会でも出されているアイデアの具体化が求められる。

デロゲーションへの協力は、労働者側にインセンティブが働かないことであり、ただでさえ、なり手不足の労働者代表者に義務規定をかけるべきではないとの見方もあるが、この点は、労働法令の基本知識の徹底と、過半数代表としての活動の保障によって解消しうると考える。事業運営上、労働基準を下回る臨時的な事情が発生した場合、労働者側には、一定の条件を労使で定めて諾否を与える権利があることを、また、使用者側には、デロゲーションへのニーズがあるからといって、労働者の合意を偽装するような行為は厳罰に値することなどを、上述のサポート体制によって周知徹底するべきである。

さらにいえば、労使の立場が明確になる前、つまり、学齢段階において、労働法令の基本に関する知識、労働組合の基礎知識と実践方法等、いわゆる「働くこと・働かせることの権利・義務の教育」を履修することを必須とし、社会に出る前に身に付けてもらうことが重要と考える。

なお、過半数代表者については、使用者側の圧力に影響されないよう、不利益取り扱いの禁止規定があるが、現実には十分に実効性を発揮していない。趣旨の徹底に加え、新たに解雇禁止規定を創設するべきである。また、使用者の圧力・干渉がある場合、労働基準監督署による速やかな監督指導を行う等、労使対等の関係で労使協定の内容の検討、締結、破棄ができるよう、労働基準行政が支えるものとする必要がある。

(6) 過半数代表者以外の仕組み

・過半数代表制に替わる制度（従業員代表制等）は、現行制度の機能不全を解決した後に検討すること

過半数代表制の機能不全を解決する方策として、研究会の構成員からは、ドイツやフランスのような労働組合と併存する従業員代表制が紹介され、ヒアリングでは、過半数労働組合を補完するタイプの従業員代表制（労働者代表制、労使協創協議制）が提案されている。

労働基準法の制定当初に予測もしくは期待されたような、過半数労働組合の普及がみられず、また、過半数代表者も機能不全を起こしているもとの、労働者の過半数の意見を「適正に」代表する機関を新たに構想することには、大いに意義があると考ええる。

しかし、現行制度の過半数労働組合、過半数代表者でも、職場の状況を集約した上で労働者保護を著しく損なわない職場ルールをつくり、かつ、労使協定締結を条件に一定の職場改善や労働条件の向上を実現することもできている事例があるなかで、論者によって多様な見解があり、かつ、反対意見も根強くある従業員代表制について、今回の見直しで一足飛びに実現に向かおうとするのは、いささか慎重さに欠けると考える。少なくとも、従業員代表制の是非を検討する前提として、現行の過半数労働組合もしくは過半数代表者に関する上述してきた制度的・機能的な問題点を解消する措置をとり、その結果を検証する必要があると考える。

以上

2023年03月22日

厚生労働大臣

加藤 勝信 殿

今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会 委員各位

全国労働組合総連合

議長 小畑 雅子

今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する意見書の提出について

厚生労働省では、「少子高齢化が進展する中で、男女ともに仕事と育児・介護を両立したいという希望がかない、安心して働き続けることができる環境を整備することは重要な課題である」として、「平成28年及び平成29年の育児・介護休業法の改正から施行後5年が経過し、改正法の附則に基づき施行状況について検討を加える必要がある」とともに、全世代型社会保障構築会議が「子育て期の長時間労働の是正及び労働者のニーズや個々の職場の状況等に応じた柔軟な働き方を可能とする仕組みについて検討すべき」旨の報告書を取りまとめたことから、仕事と育児・介護の両立支援制度等について、現状の分析や論点整理を行い、今後の在り方を検討する「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」を招集しました。

すでに2月末までに3回の研究会が開催され、関係者からのヒアリングが行われ、5月頃にとりまとめが行われる予定となっています。

全労連では、女性部が「女性労働者の労働と健康、男女平等、妊娠・出産・育児に関する実態調査」を1992年から約5年ごとに実施してきましたが、コロナ禍の中という厳しい環境下のもと、2020年に「女性労働者の労働実態調査及び男女平等・健康実態調査」を実施し、7,829人（うち正規6,107人、非正規1,541人）が回答し、「妊娠・出産・育児に関する実態調査」（2015年以降に妊娠出産した人を対象）では、2,571人（うち正規2,214人、非正規291人）の方々から協力を得ました。

これらをふまえ、「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する意見」を下記のとおり提出しますので、研究会での議論に意見反映されるよう求めます。

記

1. 男女とも仕事と生活の両立が図られる労働時間にすること

仕事と育児・介護の両立に関する問題は、これまで女性労働者の問題と受け止められてきた傾向が強かったのですが、男性の育児休業取得促進を図る政策の推進などにより、男女ともに家庭責任を果たすことが当然という社会に変化しつつあります。

しかしながら、正規労働者を中心に長時間過密労働がまん延しており、仕事と生活の両立が図られたとはいえない状況にあります。また、産後休暇後に非正規労働者の27.8%が「仕事を辞め

た」と回答するなど雇用形態が取得に大きな影響を与えています。少子高齢化社会の進展などもあり、仕事と生活の両立が図られることは、これまで以上に重要な課題となっています。

したがって、男女ともに仕事と生活の両立が図られるよう労働時間の短縮など以下の措置をとるよう求めます。

- 1) 法定労働時間を一日7時間、週35時間労働とすること
- 2) 時間外労働の上限を短縮するとともに36協定の特別条項を廃止すること
- 3) 時間外労働の割増率を引き上げること
- 4) 勤務間インターバルを義務化するとともに、連続して11時間を下回らないこと
- 5) 深夜勤務や変則勤務、対人労働などについては労働時間を短縮すること

2. 仕事と育児が両立できる制度に見直すこと

実態調査より、仕事と育児を両立させるために制度の改善を求める声が上がっています。こうした声を受け止め、以下のとおり制度改善を図るよう求めます。

- 1) 子どもの看護休暇を一人あたり5日から10日に引き上げること
- 2) 子どもの看護休暇の取得可能な期間を小学校就学前から義務教育終了まで引き上げること
- 3) 育児休業給付金について可処分所得が減少しないように支給額を引き上げること
- 4) 育児休業給付金について、休業開始から休業終了まで同率で支給すること
- 5) 産前産後休暇、育児休業の代替配置を義務付けること
- 6) 妊産婦の深夜業については請求の有無にかかわらず禁止すること
- 7) 不妊治療に対して、休暇・休業の新設・拡充、助成の拡充やプライバシーへの配慮、ハラ・セクハラ対策など、安心して不妊治療を受けられる条件整備を行うこと
- 8) 小学校休業等対応助成金（支援金）制度を恒久化すること

3. 仕事と介護が両立できる制度に見直すこと

実態調査より、仕事と介護を両立させる上で切実な要求として上がっているのは、多い順で①代替要員の配置、②取得要件など「2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態」の緩和、③取得できる回数を増やす、④期間の延長となっています。何よりも取得しやすい環境を整備することが重要であり、介護が必要な期間が予想できないことを踏まえ、柔軟な対応が図られるようにすることが必要です。

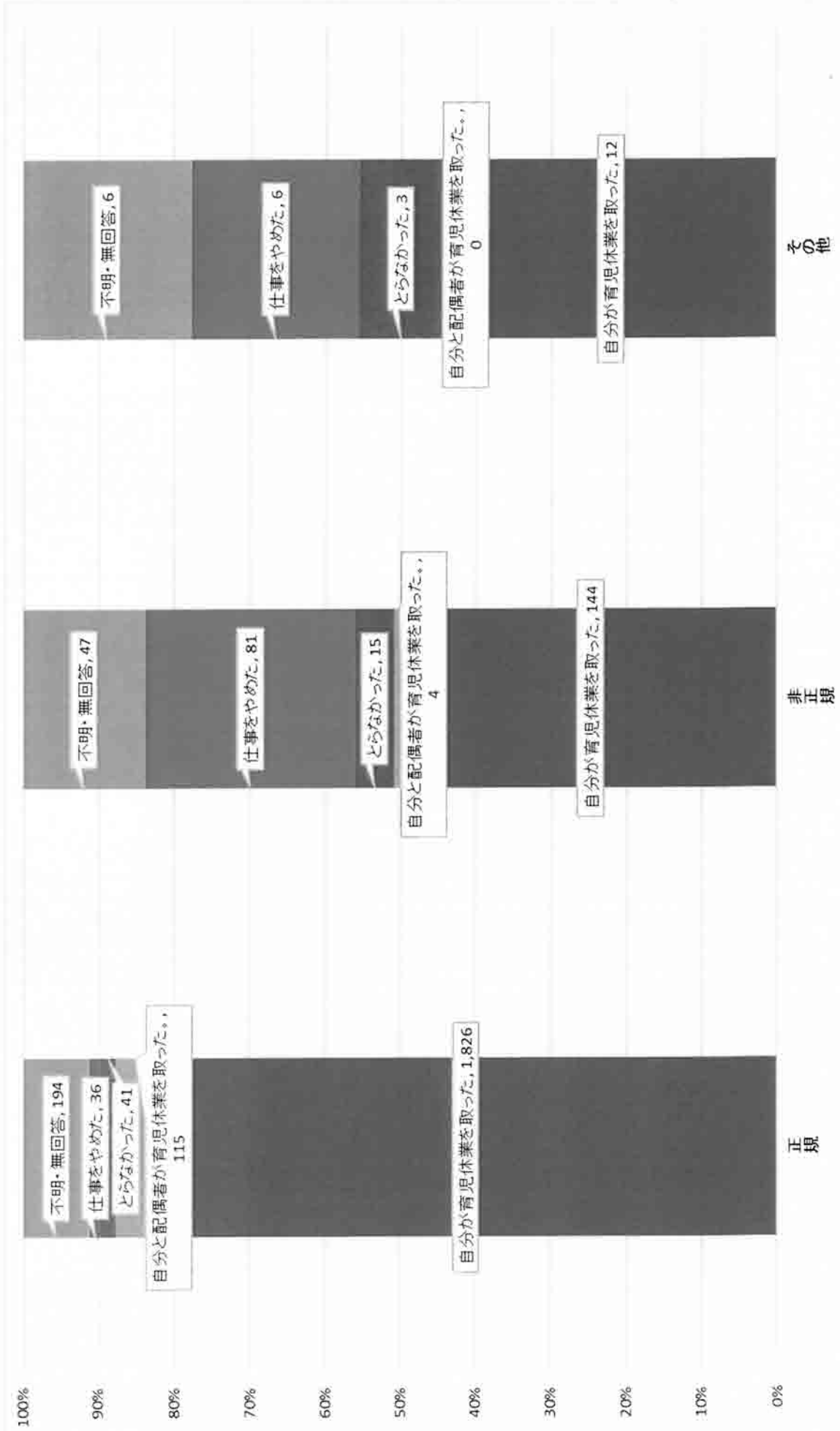
これらを踏まえ、以下のとおり制度改善を求めます。

- 1) 代替要員の配置を義務づけるなど、安心して休業できる体制を確立すること
- 2) 取得要件の緩和や取得回数の制限を緩和すること
- 3) 介護休業が取得できる期間を延長すること
- 4) 介護休暇を一人あたり5日から10日に引き上げること
- 5) 介護休業期間中の給付金の支給額を引き上げること

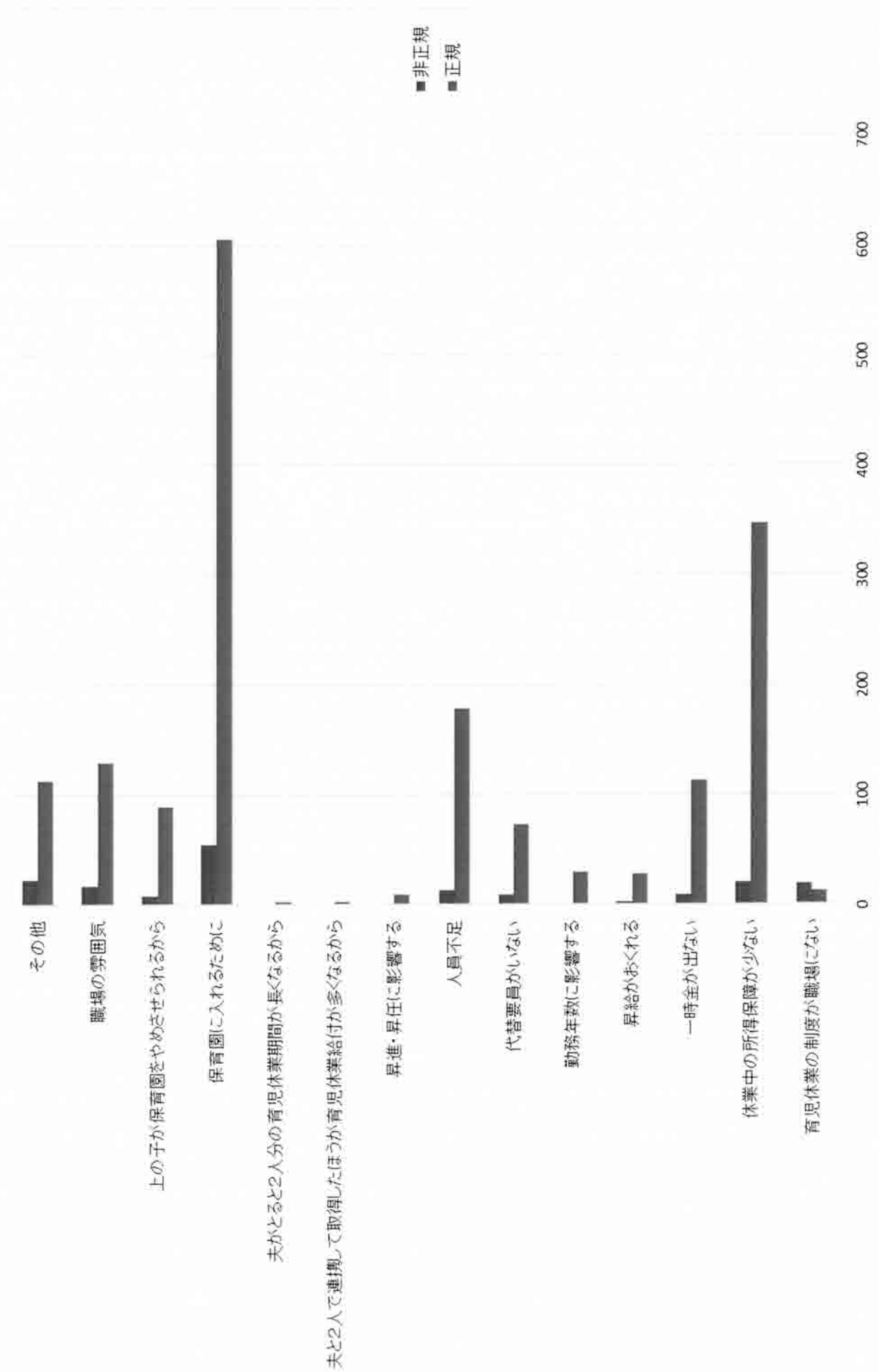
以上

「妊娠・出産・育児に関する実態調査」(抜粋)

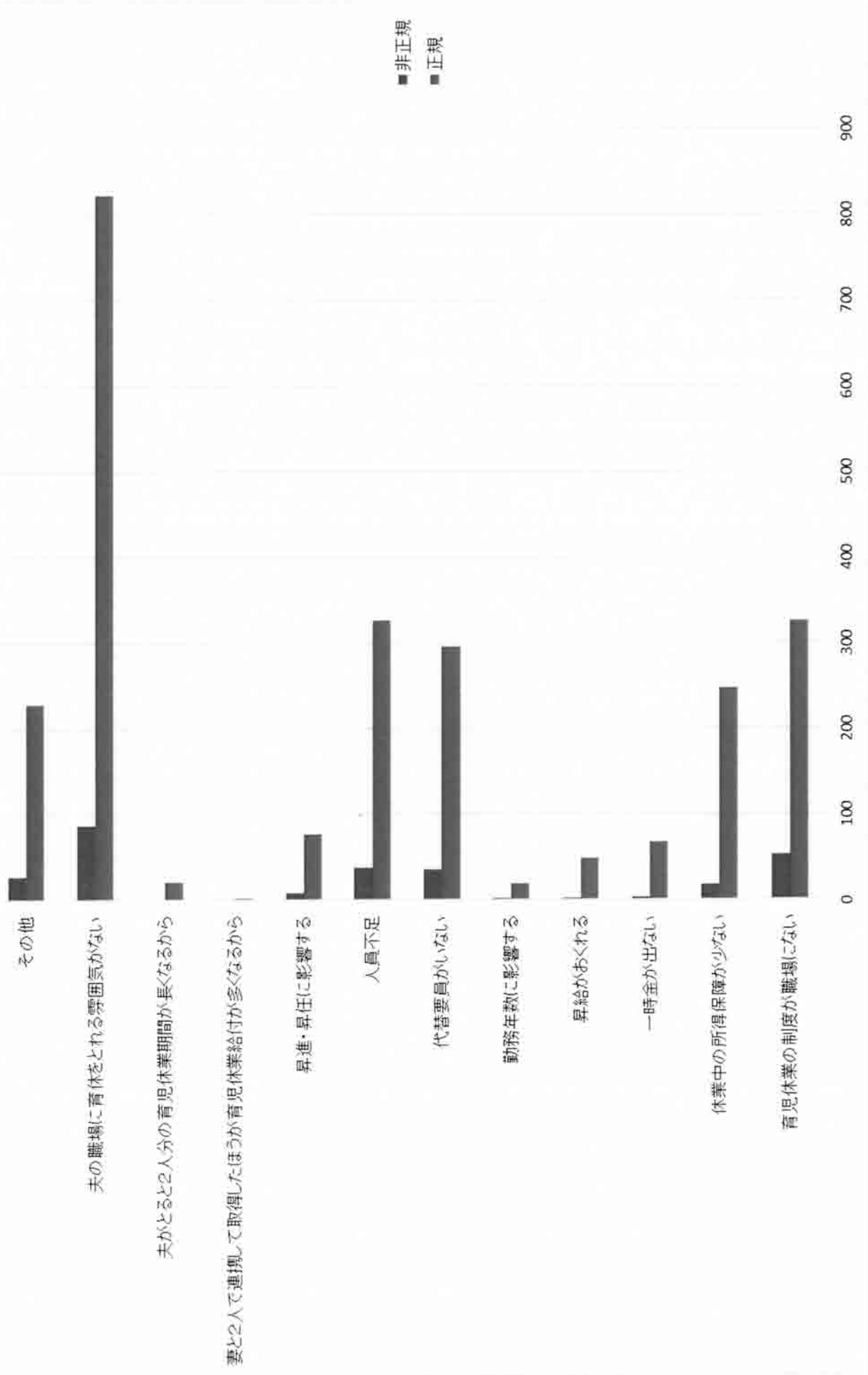
問9. 産後休暇終了後、育児休業をとりましたか？



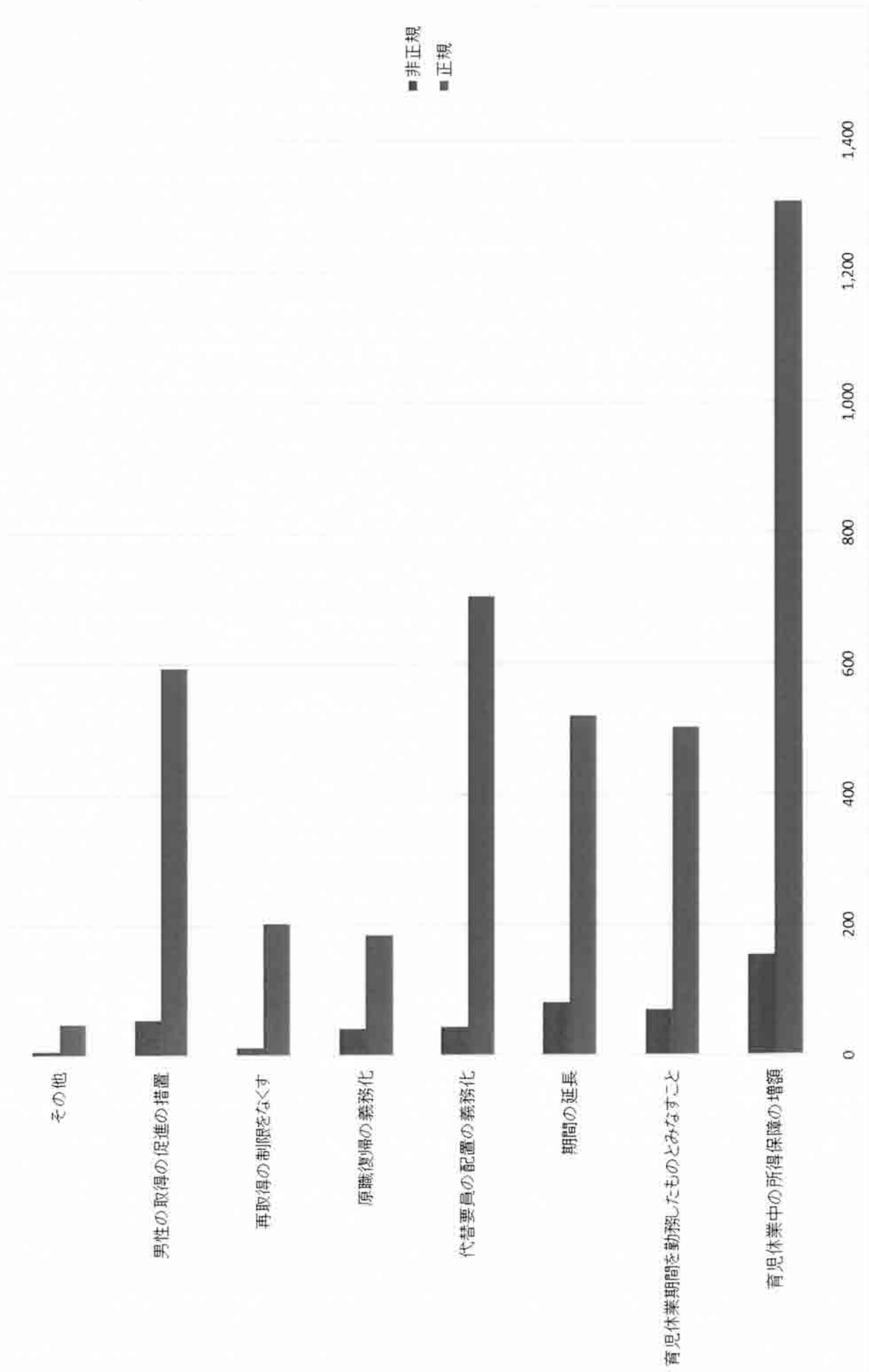
問10-2. あなたが希望通りの期間育児休業をとらなかった理由をお答えください（おもな理由を3つ以内）



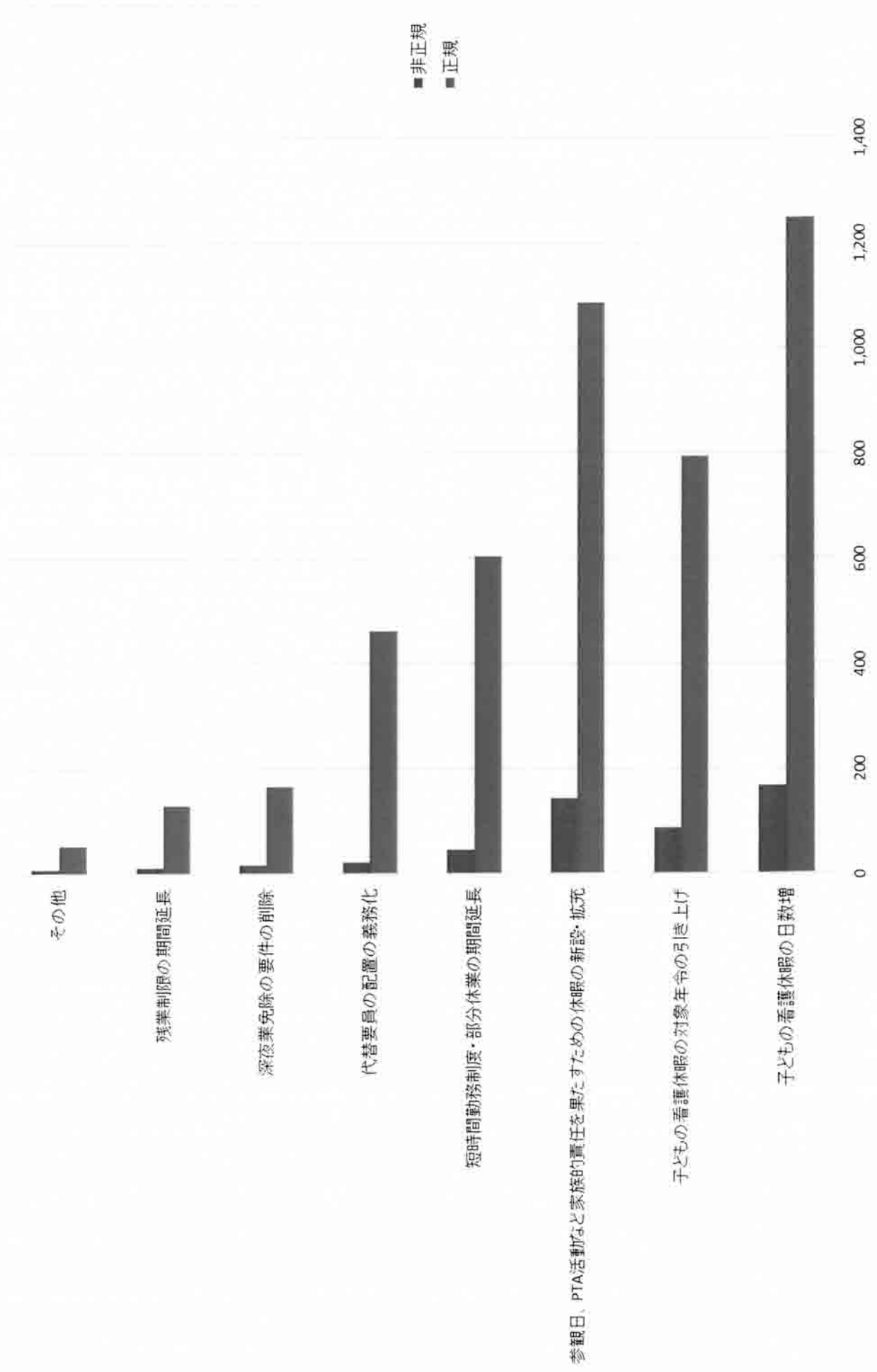
問10-3. 夫が育児休業をとらない、またはもつと長くとりたかったが期間を短くした理由はなんですか（おもな理由を3つ以内）



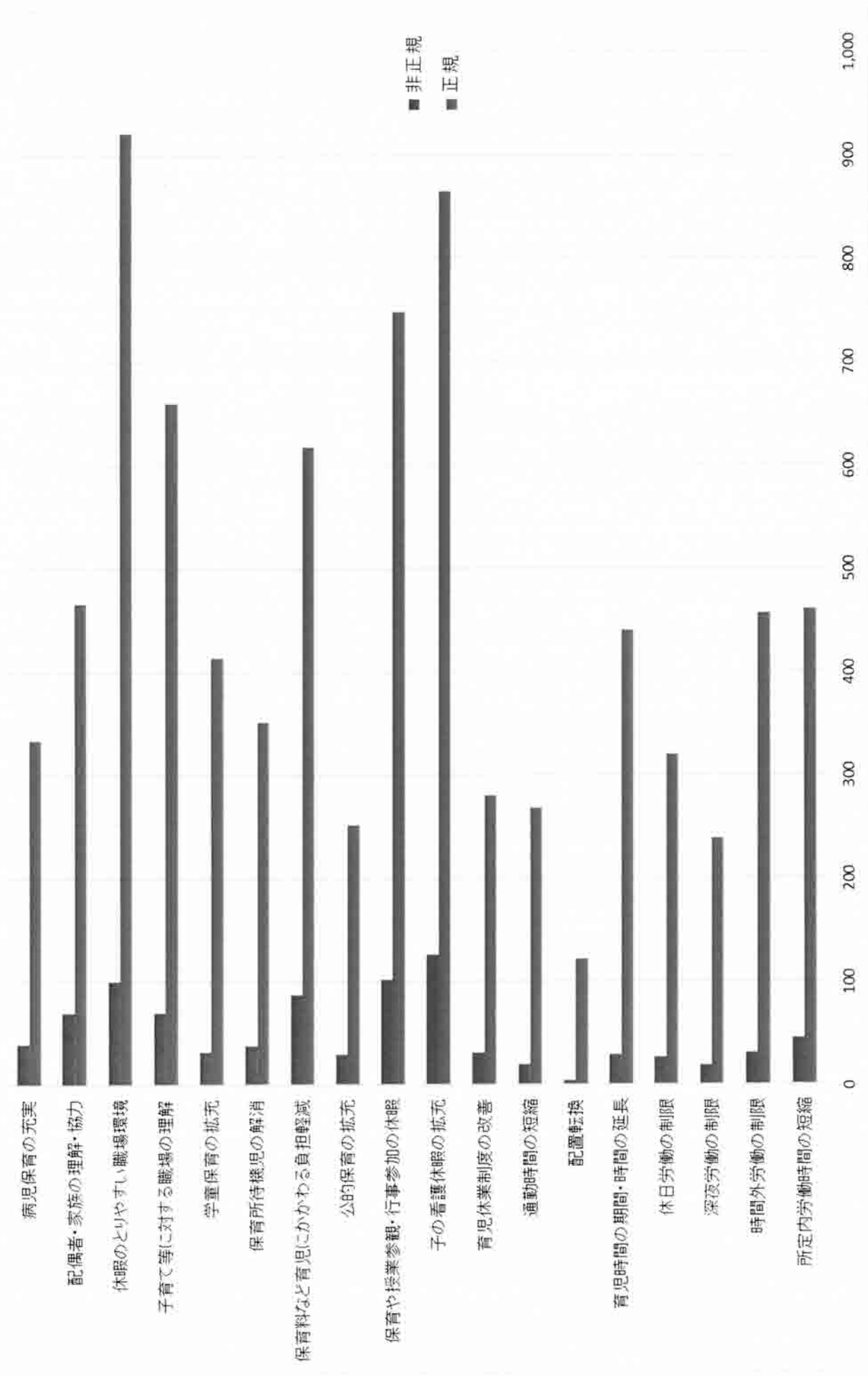
問14. 育児休業法の改善にむけてもっとも要求したいこととはなんですか？（もっとも要求したい項目を3つ以内でお答えください）



問15. 子育てに関する両立支援制度の改善にむけて要求したいことは何ですか？（もっとも要求したい項目を3つ以内でお答えください）

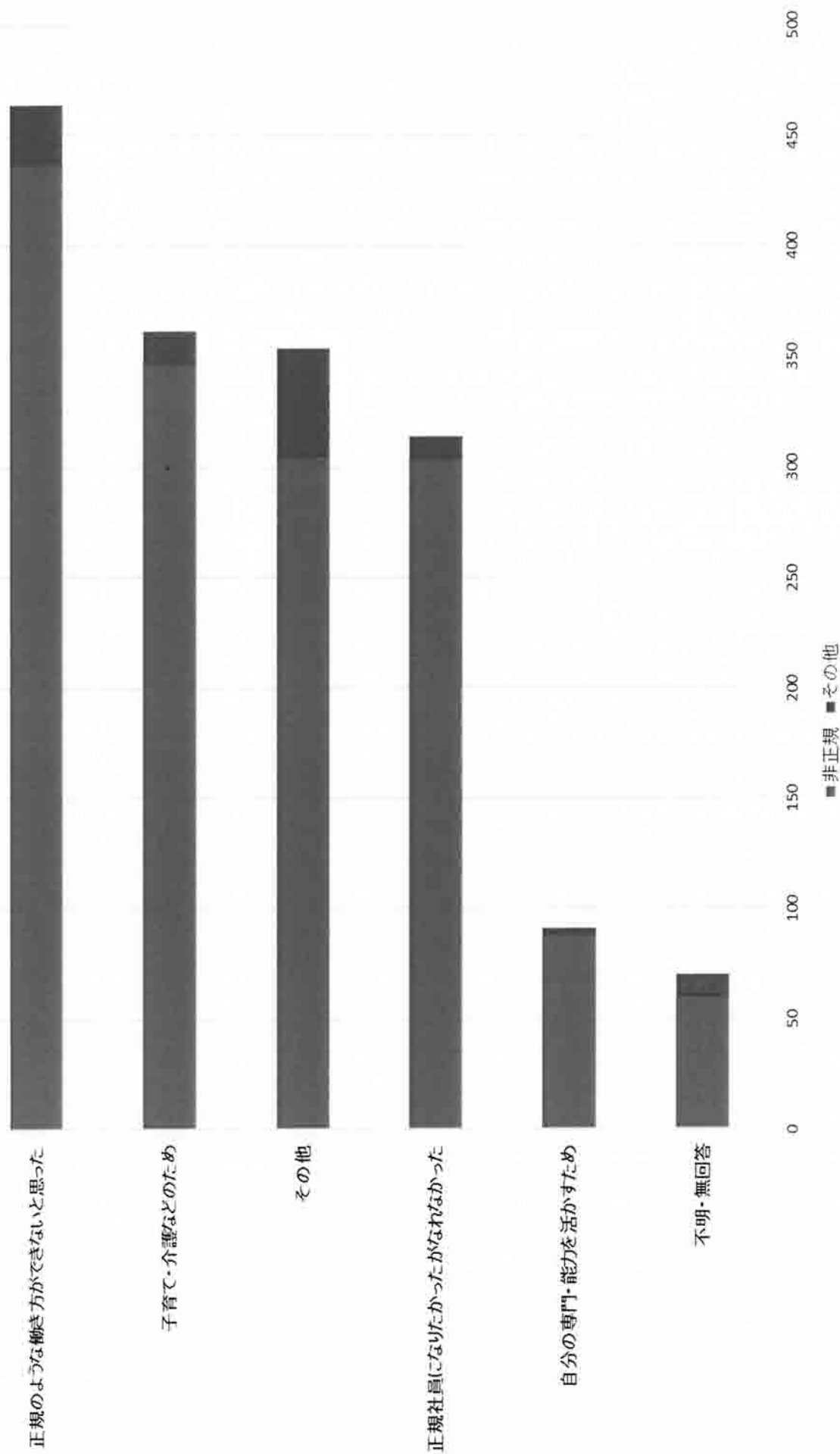


問い18 あなたが仕事と家庭・育児を両立させて働き続けるために、もっとも切実な要求を5つ以内でお答えください

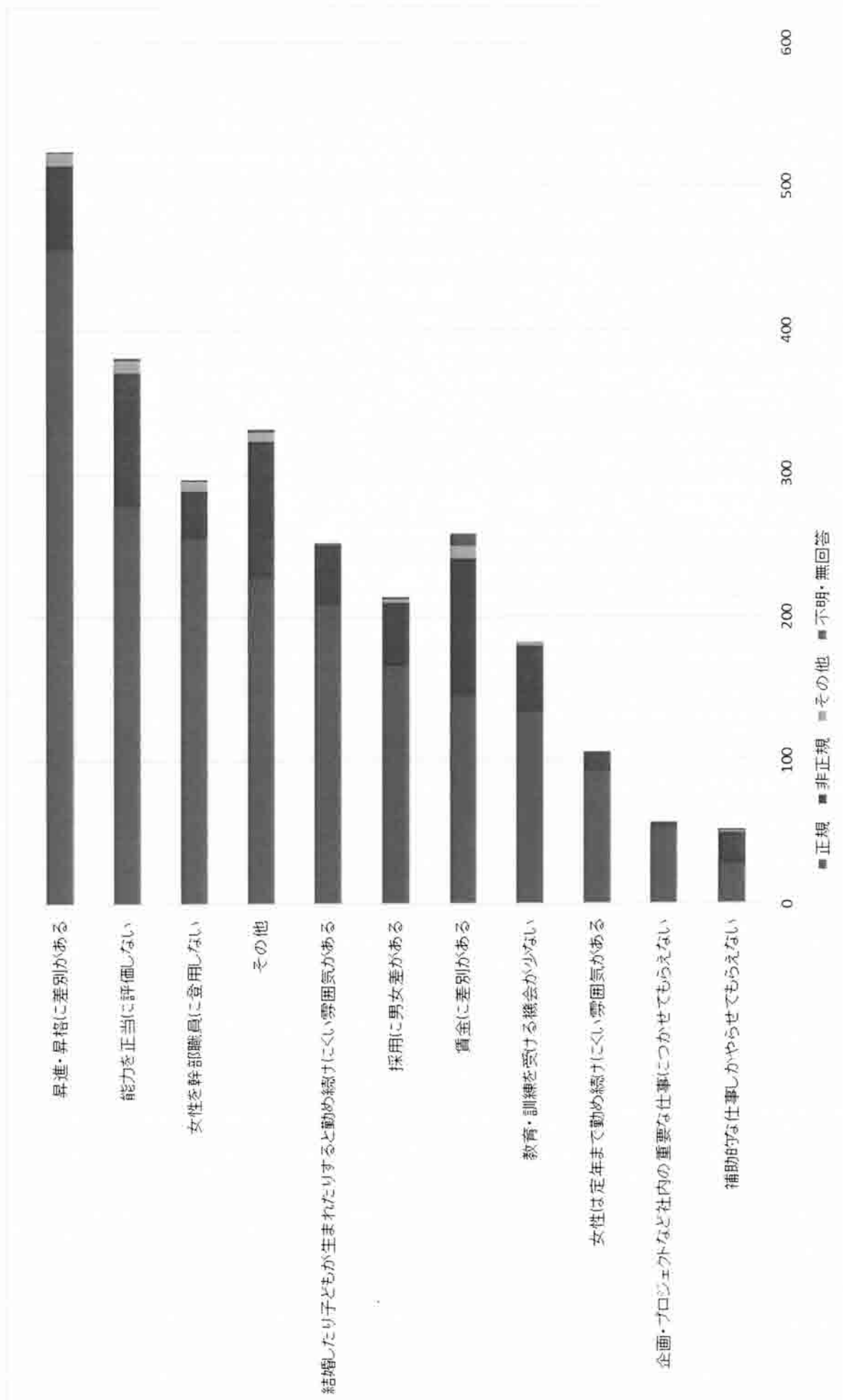


「女性労働者の労働実態調査及び男女平等・健康実態調査」(抜粋)

問 正規以外の雇用形態を選んだ特に強い理由を選んでください

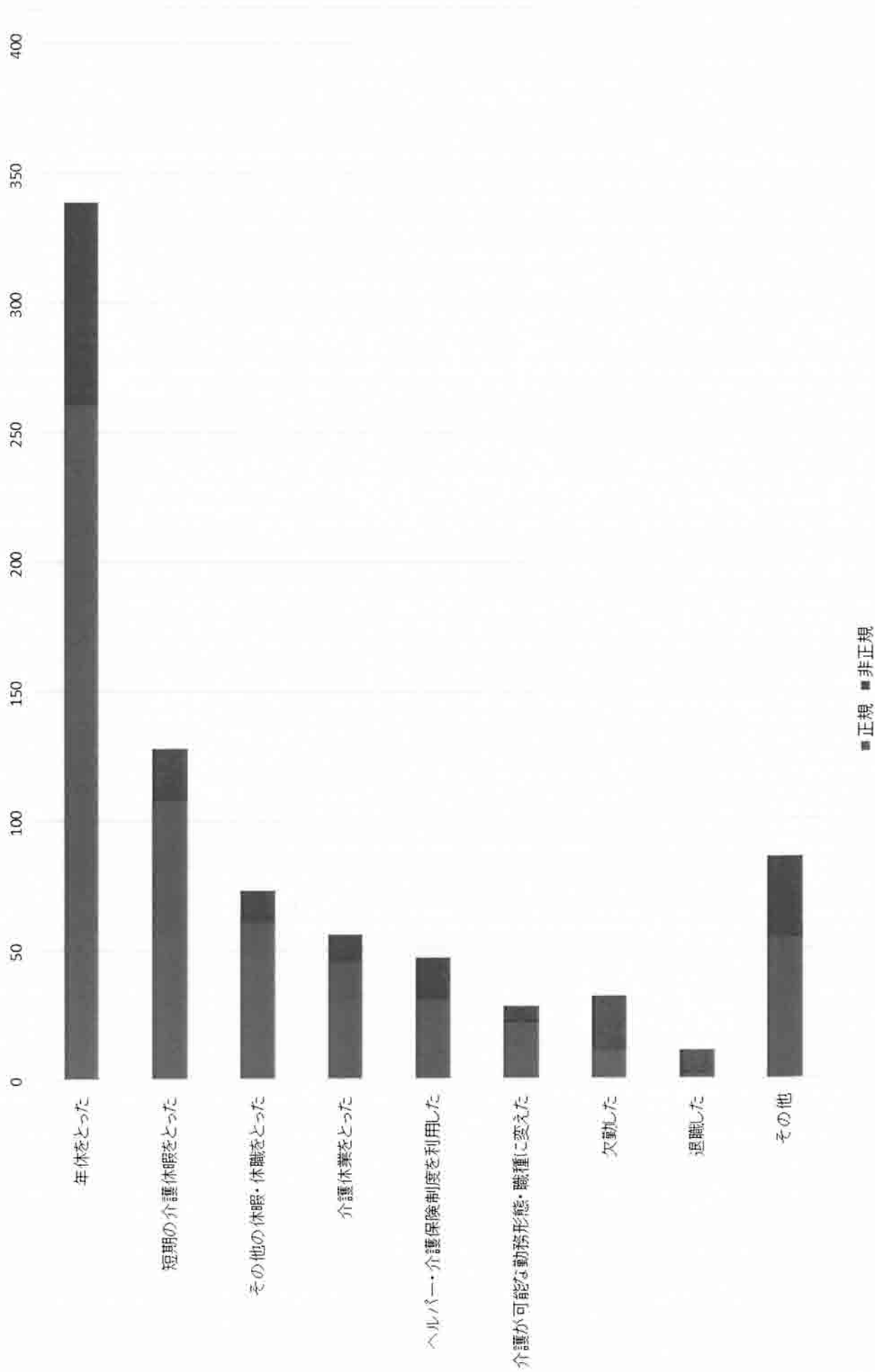


問 あなたの今の職場では、仕事の内容や待遇面で、女性は男性に比べ不当に差別されていると思いますか。それは具体的にどのようなことですか？
(複数回答可)

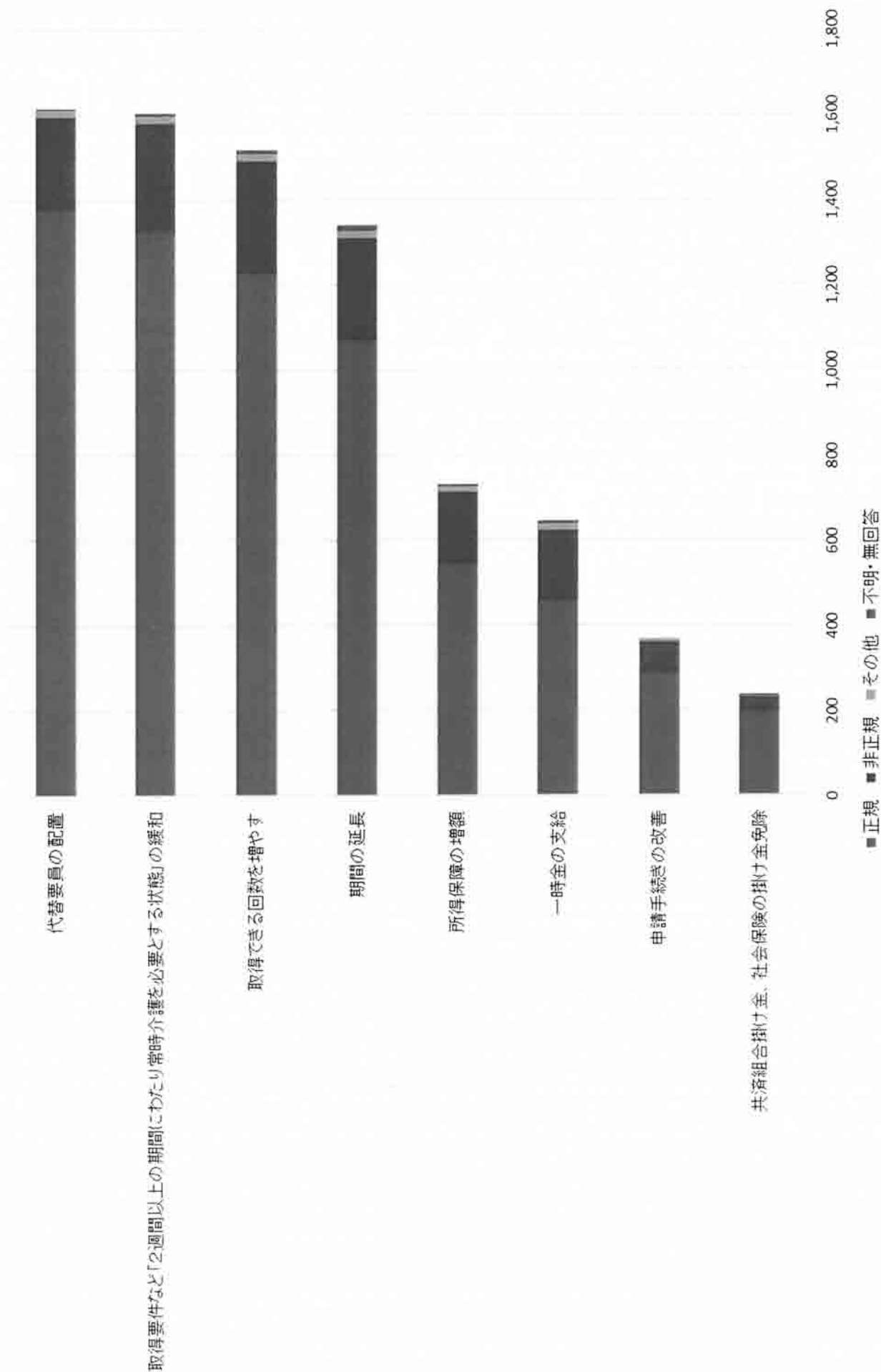


※ このグラフには掲載していないが、5,659名(72.3%)は「差別はない」と回答している

問 家族（配偶者・子・親など）のために、2週間以上の介護・看護が必要になった方にお聞きします。（複数回答可）



問 介護休業（休暇）を取りやすくするため、もっとも要求したいこと、もっとも要求したい項目を3つ以内でお答えください



2024年7月11日

厚生労働省
大臣 武見 敬三 様

全労連介護・ヘルパーネット

責任者 秋山 正臣（全労連副議長）

〒113-8462 東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館 4 F

Tel 03-5842-5611, Fax 03-5842-5620, E-Mail kaigo@zenroren.gr.jp

介護報酬を引き上げ、介護労働者の処遇改善等を求める要請書

わたしたち全労連介護・ヘルパーネットは、労働組合のナショナルセンター（全国組織）である全労連（全国労働組合総連合）と全労連加盟の介護労働者を組織している6単産（日本医労連、福祉保育労、生協労連、全労連・全国一般、建交労、自治労連）及び17地方組織（北海道、埼玉、東京、神奈川、長野、静岡、愛知、三重、滋賀、京都、大阪、奈良、兵庫、広島、愛媛、佐賀、大分）で構成される組織です。活動の目標は、介護保険制度の改善と介護労働者の賃金・労働条件の改善と雇用の安定、介護労働者の組織化の前進です。

さて、介護保険制度の発足以降、保険料の引き上げと介護給付の引き下げが繰り返されてきました。多くの介護労働者は低賃金と劣悪な処遇で離転職を繰り返す状態が続き、人材が定着しないことから慢性的な人材不足で多くの事業所があえいでいます。加えて、新型コロナウイルス感染症の影響も受けて倒産する事業所も増加しています。

物価上昇によって生活悪化が進んでいます。介護報酬の改定が行われましたが、大手企業などの賃金引き上げにより他産業との格差は広がっています。現場第一線で働く介護労働者の要求は、職務にふさわしい賃金と一時金に改善するとともに、働き続けることができる希望を持てることです。

わたしたちは、介護労働者の処遇改善に対する切実で強い思いを持っていますが、一方で利用者の負担増によって介護サービスの利用にためらいを持たせたくないとの思いも持っています。

以上をふまえ、下記の事項が実現されるよう要請します。

要請事項

- 1 介護職場で働くすべての労働者の賃金を全産業平均以上に引き上げること
- 2 介護保険料や利用料の引き上げは行わず、国庫負担の引き上げで介護報酬を大幅に引き上げること

3 介護労働者の処遇改善を図ること

- ① 人員配置基準を大幅に引き上げ、介護利用者がその尊厳を保持し、介護労働者が安全と健康を確保できるようにすること
- ② 夜勤体制の最低基準を複数体制とすること
- ③ 連続勤務による過労を防止するため、11時間以上のインターバル規制について周知徹底を図るとともに導入する事業所を大幅に増やすこと

4 介護職場の環境改善を図るため、以下の事項を実現させること

- ① 感染症によるクラスターが発生しないようマスクや消毒液などの備蓄をはじめ、検査キットや換気設備など施設改善対策を講じること
- ② 登録ヘルパーのスキルアップに向けた研修の機会を付与するなど学びの機会を保障すること
- ③ 介護報酬の利用範囲を限定し、処遇改善や施設整備などが確実に行われるようにするとともに、事業者の流用で利用者・労働者に負担をかけないようにすること

(以上)



憲法25条に基づいた



物価上昇をカバーできない報酬改定 訪問介護はマイナス

介護報酬改定(率)の推移

改定年	改定率	
2003年度	▲2.3%	
2006年度	▲2.4%	施設等での居住費・食費の自己負担化
2009年度	+3.0%	
2012年度	+1.2%	実質▲0.8% ⇒処遇改善交付金(報酬換算2%)を介護報酬に編入
2015年度	▲2.27%	処遇改善等で+2.21%、基本報酬で▲4.48%
2018年度	+0.54%	通所介護等で▲0.5%の適正化
2021年度	+0.70%	通算改定率+0.67% ⇒+0.05%はコロナ対策(特例的評価)(21年9月末で終了)
2024年度	+1.59%	訪問介護基本報酬=▲2~3%



国が求めている地域包括ケアシステム実現のための在宅生活支援は、訪問介護がなくては成り立たない。訪問介護報酬引き下げとは現実をわかっていない。

愛知県・名古屋市 デイサービス生活相談員

人手不足で訪問介護報酬も引き下げられ、ヘルパーや職員も退職して、新規サービスを受けたくてもできません。

福岡県・春日市 訪問介護職員



ケアが大切にされる社会の実現を



やりがいがあり、介護の仕事が好きなのに、賃金が低いので離職する人や就職しない人が多い。本当に残念です。賃金を上げてほしい。

東京都・立川市 訪問介護職員



働き続けることに希望をもてる処遇改善をしてほしい。賃金UP! 休憩をちゃんと取りたい。休暇を保障して!!

京都府・京都市 介護支援員

低すぎる介護労働者の賃金

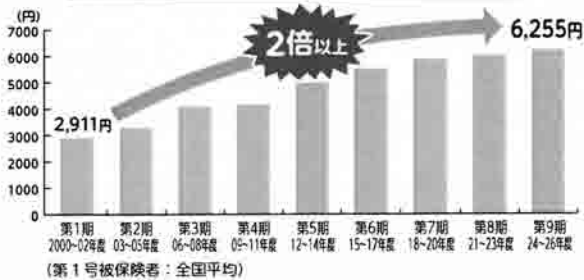
全産業平均との給与額の差



厚生労働省:「令和5年賃金構造基本統計調査」一般労働者の毎月決まって支給される現金給与額(時間外手当、深夜・休日・交替手当などを含む。税・社会保険料控除前)

増え続ける保険料負担

介護保険料の推移



介護保険料は上がり続け、利用料などの重い費用負担のために必要なサービスを利用できない実態が広がっています。介護現場の人手不足も深刻です。2024年度の介護報酬改定はプラス改定となりましたが、他産業より低い介護従事者の賃金引上げ、介護事業所の経営困難をカバーすることもできません。さらに、訪問介護の報酬が引き下げられ、小規模の訪問介護事業所が廃業に追い込まれています。

介護する人・受ける人がともに大切にされる介護保険制度を実現させるために署名へのご協力をお願いします。

署名にご協力ください

介護保険制度の抜本改善、介護従事者の処遇改善を求める請願署名 介護する人・受ける人がともに大切にされる介護保険制度へ

介護保険制度は施行24年が経過しました。しかし、利用料、食費・居住費などの重い費用負担のために必要なサービスを利用できない実態が広がり続けており、家族の介護を理由とする介護離職も高止まりのままです。2024年度の介護報酬改定はプラス改定となりましたが、介護職員と全産業平均との月額約7万円の賃金格差を埋めるには程遠い内容であり、介護事業所の経営に困難をもたらしている物価上昇分をカバーすることもできない不十分な改定です。さらに、訪問介護の報酬が引き下げられたことで、地域で最も身近な小規模の訪問介護事業所が廃業に追い込まれる事態が生じており、各地で不安と怒りの声が噴出し続けています。介護現場の人手不足は本当に深刻です。ヘルパーの有効求人倍率が15倍を超えるなど、このままでは介護の担い手がいなくなり、介護保険制度そのものが崩壊しかねません。

こうした中、政府は、私たちの反対の声で先送りにさせた利用料2割負担の対象拡大、ケアプラン有料化、要介護1、2のサービスの保険給付外など、さらなる改悪に向けた審議を2025年から再開しようとしています。

権利としての介護保障を実現するためには、社会保障費を増やし、介護保険の国庫負担を引き上げ、制度の抜本改善、介護従事者の大幅な処遇改善と増員を図ることが何よりも必要です。介護保険の立て直しは待ったなしの課題です。制度の改悪を即刻中止し、憲法25条に基づいたケアが大切にされる社会の実現に向けて、以下請願します。

【請願項目】

1. 社会保障費を大幅に増やし、必要なときに必要な介護が保障されるよう、費用負担の軽減、サービスの拡充など介護保険制度の抜本的な見直しを行うこと。介護保険財政に対する国庫負担の割合を大幅に引き上げること
2. 訪問介護の基本報酬の引き下げを撤回し、介護報酬全体の大幅な底上げを図る再改定を至急行うこと。その際はサービスの利用に支障が生じないように、利用料負担の軽減などの対策を講じること
3. 利用料2割負担の対象者の拡大、ケアプランの有料化、要介護1、2の保険給付はずし（総合事業への移行）など、介護保険の利用に重大な困難をもたらす新たな制度見直しを検討しないこと
4. 全額国庫負担により、すべての介護従事者の賃金を全産業平均まで早急に引き上げること。介護従事者を大幅に増やし、一人夜勤の解消、人員配置基準の引き上げを行うこと

(※氏名・住所は、名字など同じ場合でも略式「ッ」ではなく、フルネームでお書き下さい)

氏 名	住 所
	都 道 府 県
	都 道 府 県
	都 道 府 県
	都 道 府 県
	都 道 府 県

〈取扱団体〉

中央社会保障推進協議会(社保協)
全日本民主医療機関連合会(民医連)
全国労働組合総連合(全労連)

〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4階
(TEL) 03-5842-5611 (FAX) 03-5842-5620

※この署名は、国会、関係省庁に提出する以外に使用しません

年金開始年齢を
引き上げないで



えーっ
もうムリ！

もう少しで
定年だよ

定年したい
年金開始して



もう
体力が

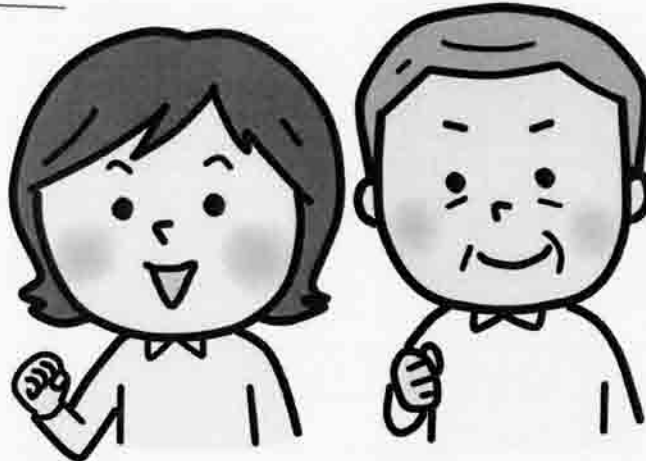
毎月支給に
してほしい

物価上昇を上回る

年金の引き上げを

保険料下げて。
積立金多すぎでは？

最低保障年金制度を
国の責任で！
マクロ経済スライド
やめて！



給料低いから
年金も
少ないよね...

非正規だけど
若いから
ダイジョウブ

心配...

働かなくなると
どうなるの？

私たちが安心の年金にしたい



年金改革に反対するフランスのデモ(2023年2月)

フランスでは
若者も高齢者も
安心の年金を求めてデモ！

若い人も、高齢者も安心の年金に

物価高騰が続いていますが、2024年度の年金額は物価上昇分にも届かない改定額です。政府は、ただちに年金額を大幅に引き上げるべきです。大企業の利益と内部留保は増大しているにもかかわらず労働者の実質賃金は低下し続けています。不安定雇用の労働者が増え続け、現役世代の賃金水準が下がっていることが問題です。

私たちは、誰もが安心できる年金制度への改善を求めています。政府は軍事費を増大させるため、増税をすすめようとしています。将来に希望が持てる年金制度を実現させるよう署名にご協力ください。

誰もが安心できる年金制度への 改善を求める署名

請願趣旨

現在の年金制度では老後は大変です。特に、非正規やフリーランスの賃金・報酬は低く、退職金もないまま貯蓄もできずに老後を迎えると、年金受給額は低額となり生活が成り立ちません。また、老齢基礎年金のみだと満額でも月6万8千円程度でとても生活できません。保険料が払えず無年金となる人も少なくありません。一方、公的年金制度に対する将来不安により、iDeCoやNISAの利用者が増大していますが、問題が解決しているわけではなく、それらを利用できる人も限られています。iDeCoやNISAなど多くの場合、拠出は決まっていますが、給付が確定しているわけではありません。年金は、高齢期の生活が保障される制度であるべきです。

国民すべての高齢期の生活を支えるため、公的年金の抜本的な改善が必要ですが、現在の年金制度では老後を安心して暮らせる年金制度とはなっていません。

現状の年金制度を見れば、2024年改定でも物価上昇に追いついておらず、実質マイナスが続いており、年金受給者の生活は苦しくなる一方です。これは物価や賃金が上昇してもマクロ経済スライドが年金額の改定を抑制する仕組みとなっているからです。わたしたちはこのマクロ経済スライドは直ちに廃止することを求めています。また、現行の年金制度が旧来の家族制度のもとに作られており、そのことが女性の低年金問題につながっていると考えています。

したがって高齢になっても安心して暮らせることができ、退職か、働くかを主体的に選べるようにするため、全額国庫負担の「最低保障年金制度」が必要です。また、高齢になって働く場合にも「同一労働同一賃金」の待遇と安全に働ける労働条件が保障されるべきです。

以上のことから、年金制度にかかわって以下の事項の実現を求めます。

請願項目

1. 「マクロ経済スライド」を廃止し、物価上昇を上回る支給額に引き上げること
2. 年金支給開始年齢を65歳以上に引き上げないこと
3. 全額国庫負担による「最低保障年金制度」を早急に実現すること。当面、基礎年金の国庫負担分として月額3.3万円を全ての高齢者に支給すること
4. 年金支給は隔月でなく、国際標準である毎月支給とすること
5. 年金積立金の株式運用をやめ、年金保険料の軽減や年金給付の充実をはかること

※この署名は国会請願以外の目的で使用しません。氏名・住所の記入欄に「同上」「々」は不可、住所は番地まで記入をお願いします。

氏名	住所
	都・道 府・県
	都・道 府・県
	都・道 府・県

【共同声明】

訪問介護の基本報酬引き下げの撤回を

介護従事者も利用者も自分らしく生きられる介護保険サービスに

2024年2月29日

公益社団法人認知症の人と家族の会

21世紀・老人福祉の向上をめざす施設連絡会

いのちと暮らしを脅かす安全保障関連法に反対する医療・介護・福祉の会

守ろう！介護保険制度・市民の会

全国労働組合総連合

全日本民主医療機関連合会

中央社会保障推進協議会

「馴染みのヘルパーさんの事業所が人手不足で廃業した。どうしたらいいの」利用者の悲痛な声です。訪問介護は在宅介護の要です。

しかし、厚生労働省は、4月より実施する報酬改定で訪問介護の基本報酬を引き下げました。国は、訪問介護も介護人材不足問題は理解していると答弁していたにもかかわらず、人手不足が最も深刻な訪問介護サービスの報酬を引き下げます。

これでは、国がどこまで介護人材不足に向き合っているかに疑問を持たざるを得ません。

基本報酬は介護事業所運営の基本財源であり、経営を安定させる担保にもつながります。一方、加算取得は小規模の事業所であればあるほど上位の加算取得が困難になっています。

厚生労働省は、今回の報酬改定において訪問介護で介護職員の割合が高いため、処遇改善加算率を全サービスで最も高い加算率にしたと説明しています。取得促進に向け相談窓口や事務負担を軽減するとしています。新たな対策が提示されたわけではなく、介護人材不足への取り組みとしては不十分といわざるを得ません。

利用者は、介護従事者が生き生きと笑顔で、長くこの現場で働き続けていただくため、基本報酬や処遇改善加算の引き上げを受け入れてきました。介護人材不足への取り組みを緊急に進めるよう求めます。

行き届いた介護を実現するには、介護保険制度の抜本的な転換が必要です。具体的には公費負担割合の引上げなど、社会保障費を大幅に増やし、介護従事者の大幅な処遇改善と増員を図ることが何よりも必要です。

厚生労働省は、今回の改定案を直ちに撤回し、訪問介護にかかる介護報酬を引き下げない改定を行うよう強く求めます。

以上

内閣総理大臣 岸田文雄 殿
内閣府特命担当大臣・こども政策担当大臣 加藤 鮎子 殿

保育所・学童保育所の公的責任の拡充を求める要請書

全国労働組合総連合女性部
部長 舟橋初恵

日頃から、労働者・国民のいのちとくらし、権利を守るためにご奮闘されているみなさんに心より敬意を表します。

6月13日に、政府が閣議決定した「こども未来戦略方針」は、年3兆5000億円を追加投入するとなっています。この財源は、社会保障費（医療・介護）の歳出削減分を充てるとなっていることや、こども未来戦略会議で議論された少子化対策の数値目標について、岸田首相は、「少子化のトレンドを反転させるために政策を用意している」という発言をしましたが、具体的な回答にはなっていません。また、児童手当の拡充には年1兆2000億円を投じるとしていますが、第3子以降は高校生年代まで「月3万円」に増額した根拠については不明であり、長年の課題となっている長時間労働の是正や、保育士の処遇改善も盛り込んだものの、目標値を掲げていません。

3月31日に発表した「異次元の少子化対策」のたたき台では、保育士の「75年ぶりの配置基準改善」が明記されましたが、保育士を手厚く配置した施設に運営費を加算して支給する方式で対応していること、また、4歳から5歳迄の基準については戦後70年以上経った現時点でも変わっていません。

2020年の全労連女性部調査によれば、女性労働者の2大要求は、正規・非正規ともに「増員」と「賃上げ」です。厚労省・内閣府に対して取り組んだ一言メッセージには、「ケアに関わる重要な役割にも関わらず、『非正規（女性）』での募集しかない」等の意見も寄せられています。この背景には「男性が家計の中心を担い、女性は家族のケアをすべき」とする性別役割分担社会があります。男女問わず全労働者の労働時間規制の強化とケアの社会化、ケアを担う労働者の勤務条件改善が必要です。

現場の実態に合った具体的な施策を出していただき、ジェンダー平等に誰もが安心して働き続けられる社会の実現のために、下記、要請します。

記

保育所・学童保育所を公的に拡充すること

- 1) 児童福祉法第24条第1項に基づく公的保育制度を堅持・拡充し、すべての子どもが健やかに育つ権利を保障すること
- 2) すべての子どもが等しく質の高い保育を無償で受けられるようにすること。また、給食費（主食費・副食費）などの保育に必要な費用も全額無償とすること
- 3) 国と自治体の責任を後退させる直接契約・直接補助方式は導入しないこと。親の就労状況による短時間保育は行わず、保育時間8時間を原則とすること
- 4) 公立保育所の統廃合・民営化をおこなわず、公立保育所の位置づけを政省令に明記すること。運営費・施設整備費の国庫補助を復活すること。国・自治体の責任において保育の制度を拡充し、予算を大幅に増やすこと
- 5) 公私連携型保育所にかかわる公私連携保育法人について、営利企業の参入は認めないこと。また、市町村と公私連携型保育法人との協定締結・運営状況等について調査・公表すること。
- 6) 待機児童の解消のため、国・自治体の責任で保育所整備計画を緊急につくり、認可保育所の増設をお

こなうこと。乳幼児の健やかな成長と労働者の働く権利が保障できるよう「児童福祉施設最低基準」や、自治体での最低基準の引き上げを行うこと

- 7) 小規模保育所、院内保育所・事業所内保育施設は、認可保育所の水準に見合った保育条件を保障するため、財政補助を大幅に増やすこと。低年齢児年度途中受入補助金を適用すること
- 8) 災害や緊急事態に備えた体制や施設整備の拡充を早急に行うとともに、新たな感染症の拡大防止に向けた衛生管理の徹底を図るために検査体制を整備し、公的補助を充実させること。被災地の保育所整備・復旧・存続に特別の支援措置を講じること
- 9) 乳児保育、延長保育、病児保育、地域子育て支援などは、正規職員の増員と労働条件の改善で安定的に実施できるような支援策を講じること
- 10) 児童福祉法に基づく保育の専門性に鑑み、有資格者による保育を指定すること
- 11) 保育の職員配置基準・施設基準を、抜本的に改善し、大幅増員をはかること
- 12) 保育士の給与改善をはかること 国・自治体の責任において保育・学童保育の制度を拡充し、予算を大幅に増やすこと
- 13) 学童保育は「全児童対策」や「放課後子ども教室」と一元化しないこと。公費を大幅に増額し、施設整備費の予算増や、人件費の常勤単価での積算などをおこない学童保育所を拡充すること
- 14) 学童保育に係る国が定める単価を大幅に引き上げ、職員の賃金と処遇を抜本的に改善すること
- 15) 学童保育の職員ならびに設備運営基準、抜本的に改善し、大幅増員をはかること
- 16) 「育児休業中も希望により上の子どもの保育措置を継続できる」との通達にもとづく指導を強め、上の子どもの保育を保障すること
- 17) 安心して働き続けられるよう、保育所・学童保育の増設を行うこと

以上

- 雇用環境・均等部(室)長
- 労働局長

組織代表者氏名
住所

ジェンダー平等な職場と女性労働者の権利向上 仕事と生活を両立させ、働き続けるための施策と指導の徹底を求める要請書(案)

労働者の雇用の安定および福祉の向上にむけてご奮闘されておられることに敬意を表します。

日本政府は、指導的地位に女性が占める割合を30%程度となることを目標に掲げていますが、2020年の段階で、管理的職業従事者に占める女性の割合は13.3%と目標30%に大きく遅れています。

2006年に世界フォーラムが開始したジェンダーギャップ指数で、日本は80位(0.645)でしたが、2023年は125位(0.647)、特に「政治」「経済」分野での差別が解消されていません。2015年に「女性活躍推進法」、2018年に「候補者男女均等法」が施行されたものの、ジェンダーギャップはさらに広がっています。

我が国の「M字カーブ」は改善方向ですが、出産を契機に女性が非正規雇用化する「L字カーブ」が問題になっています。多くの女性が、家事・育児負担を負いながら低賃金で働くことを余儀なくされています。原因は、男性の長時間労働と家事・育児等の無償労働は女性という性別役割分担など構造的な差別です。

2020年6月1日から、労働施策総合推進法によって、パワーハラスメント防止措置が事業主義務となり、2022年4月1日からは中小企業でも義務化がされましたが、ハラスメントそのものを禁止していないため、解決に結びついていません。暴力とすべてのハラスメントを禁止する法整備と、ILO第190号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約」の早期批准が必要です。本年10月には、国連女性差別撤廃委員会の第6回日本報告審査が行われることから、早急に批准をするべきです。

貴職におかれましても、関係機関と連携し、ジェンダー平等な職場と女性労働者の権利の向上とともに、男女ともに仕事と生活を両立させ、働き続けるための施策と指導の徹底を求めるとともに、改正法の徹底などの指導を一層進めていただきたく要請します。

記

1. 各都道府県雇用均等環境部(室)の正規職員を増員、相談できる場所を増やし、女性の相談窓口を拡充すること。
2. 改正労働施策総合推進法の「パワーハラスメント防止措置義務」について、中小企業をはじめとする事業主にその旨の周知と、ハラスメント根絶のとりくみ推進を働きかけること。ILO190号の早期批准と制度改正に向けた検討並びに実効ある施策に取り組むこと。
3. セクシャルハラスメント、マタニティーハラスメント根絶のとりくみを推進すること。事業主に対し、母性保護・妊娠出産などの権利遵守の指導を強めること。自治体と協力し、母子健康管理手帳配布時に、母性保護、妊娠・出産時の諸権利を知らせる手だてを尽くすこと。
4. 2022年10月に施行された出生時育児休業制度について、事業主への周知徹底をはかり、男性育休の取得のためのさらなる促進をはかること。
5. 改正女性の活躍推進法において、常時雇用する労働者数101人以上の事業主が速やかに雇用における全ステージで差別是正の措置をとるよう周知し、積極的な行動計画の策定と具体化を促すこと。また、301人以上の事業主に男女賃金格差の公表義務を徹底させること。同時に、300人以下の事業所の公表も行うこと。
6. パートタイム・有期雇用労働者の労働条件向上・均等待遇のための法令周知と相談への対応、安易な雇止めの防止に尽力すること。有期労働契約の無期転換ルールについて、制度の周知とあわせ、無期転換権発生の通算勤続年数の短縮や直前の雇止め禁止等の制度改正を行うよう、本省に具申す

- ること。派遣労働者の権利保護のため、措置が確実に実施されるよう、指導すること。
7. 女性労働者の仕事と生活の両立を阻む主要因である長時間労働を抑制するための指導監督を強化すること。年次有給休暇の取得促進を指導、本人が希望する日に取得できるようにすること。
 8. 高校生・大学生などを対象に、女性労働者の権利を学ぶ機会を設けること。
 9. 各県の女性労働者の実情・賃金実態を総合的に把握する調査を行い、公表すること。

以上

2024年3月7日

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）加藤 鮎子 殿

全国労働組合総連合女性部長 舟橋初恵

〒113-8462 東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館 4F

TEL03-5842-5611 FAX03-5842-5620

女性労働者の地位向上とジェンダー平等実現にむけて
女性活躍・男女共同参画重点方針の具体的な実施を求める要請

日頃よりのご活躍に敬意を表します。

女性版骨太の方針 2023 では、Ⅰ女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取り組みの推進、Ⅱ女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化、Ⅲ女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現、Ⅳ女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）を挙げました。

2024年4月1日からは「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（令和4年法律第52号）、「配偶者からの暴力及び被害者の保護等に関する法律」（令和5年法律第30号）が施行されますが、DV・性暴力、自殺者数は更に増え、雇用・失業の状況をみても、女性労働者は依然厳しい状況におかれています。

日本の「ジェンダー・ギャップ指数」は146カ国中、125位と過去最低の結果になっています。この間「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の成立や、厚生労働省を中心にポジティブアクションが推奨されてきましたが、「指導的地位や、意思決定機関」の女性が占める目標を達成することができていません。クオータ制やパリティの法制化により女性役員比率を高めている諸外国に学ぶ必要があります。

こうした中、男女共同参画基本計画に定める施策全般にわたって、その推進に資する普及啓発、人材育成、調査研究、国際事業等を行う「ナショナルセンター」としての役割を果たしてきた独立行政法人国立女性教育会館（以下「NVEC」）の撤去移転計画があがっていますが、「NVEC」がこれまで果たしてきた役割と今後のジェンダー平等推進のためにも、老朽化を理由に閉鎖を行うのではなく、十分な予算を充て、更なる機能強化を求めます。

本年は、日本政府が、国連女性差別撤廃委員会から再三勧告されてきた選択的夫婦別姓制度の創設を含む民法の改正、女性差別撤廃条約選択議定書批准に向けて、どのような努力と実践をしてきたのか審議される年です。第5次男女共同参画基本計画から「選択的夫婦別姓制度」の記述を削除し、「選択議定書」も未だ批准していません。女性差別撤廃条約の完全実施に向けた内閣府としてのイニシアチブの発揮、性暴力やDV・経済的困難など複合的に対応する女性専用相談窓口のさらなる体制強化を求めます。

貴職におかれましても、関係機関と連携し、企業への「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023」に定められた行動の実施と、改正法の徹底などの指導を一層進めていただきたく

要請します。

記

1. 指導的地位・意思決定機関に占める女性の割合 30%以上の早期達成のための施策を具体化すること。とりわけ、経済分野における女性管理職の割合を公表義務とすること。
2. 第5次男女共同参画基本計画に基づき、女性差別撤廃条約選択議定書の批准およびILO第190号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」を早急に批准すること。
ILO条約などの国際的な規範に沿って以下の国内法の整備を行うこと
①国連女性差別撤廃委員会総括所見・勧告に応え、選択議定書の批准、選択的夫婦別姓制度の創設をふくむ民法の差別的規定を撤廃する法改正を行うこと。
②女性に対する暴力を根絶するための刑法改正をすること。
3. 4月1日から「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」等が施行されることに伴い、実効性ある予算を確保し、窓口の体制を強化すること。相談支援員は、専門的知識・経験を有する正規職員を充てること。
4. 独立行政法人国立女性教育会館（NVEC）の存続と機能強化をおこなうこと。
5. 現NVECの男女共同参画推進の基盤として教育を重視する柱を守り、設立時の基本構想にあった研修・交流・調査研究・情報の機能に加え、国際貢献の機能を堅持すること。

以上

内閣総理大臣 岸田文雄 殿
厚生労働大臣 武見 敬三 殿

ジェンダー平等に働き続けるための条件整備を求める要請書

全国労働組合総連合女性部
部長 舟橋初恵

日頃から、労働者・国民のいのちと暮らし、権利を守るためにご奮闘されているみなさんに心より敬意を表します。

岸田首相は、3月8日の国際女性デーにあたって、企業等における女性登用の加速化、仕事と家庭の両立支援策の充実、男女間の賃金格差の是正などの課題に丸となって取り組み、女性の活躍を全力で後押しし、女性支援新法や、改正DV防止法の着実な施行、性犯罪・性暴力対策など、安心して過ごせる社会の実現に取り組むとしています。また、能登半島地震の発生については、男女共同参画の視点に立った災害対応にも取り組んでいくと述べていますが実態はどうでしょうか。

令和6年度から、仕事と育児・介護等が両立できる“職場環境づくり”を行う中小企業事業主を支援する「両立支援等助成金」制度の開始や、育児介護休業法と次世代育成支援法の改正などが議論されていますが、不十分との声が大きくなっています。昨年からの男女賃金開示が始まりましたが、大企業ほど格差が大きいことが明らかになりました。また、様々な新法が出来ましたが、支援相談員など、救援が必要な人を支える国家公務員・自治体職員の女性の多くは非正規職員が担っています。

能登半島震災復興は、1999年から政府主導で行われた市町村合併と公務職員削減によって、行政支援が行き届かず遅れています。なかでも、東日本大震災の教訓がいかせていないことは、避難所運営や支援におけるジェンダー視点の欠如からも明らかであり、行政における女性管理職の割合が極端に少ないことも原因です。

全労連は、全国一律最低賃金制度の確立、最低賃金1500円以上をめざすと取り組んでいます。全労連と、地方組織が取り組んできた「最低生計費試算調査」では、全国どこでも月額24万円・時間額1,500円以上必要との調査結果が出ていますが、2023年の最低賃金は、最高額の東京1,113円に対して最低額の岩手893円では220円もの格差があります。

「令和4年分民間給与実態統計調査」で見る男女別の平均給与は、平均給与は男性563万円（同2.5%増、137千円の増加）、女性314万円（同3.9%増、119千円の増加）です。正社員（正職員）、正社員（正職員）以外の平均給与についてみると、正社員（正職員）523万円（同1.5%増、76千円の増加）、正社員（正職員）以外は、201万円（同2.8%増、55千円の増加）、給与所得者の給与階級別分布をみると、男性、年間給与額400万円超500万円以下の者が518万人（構成比17.7%）に対して、女性は100万円超200万円以下が461万人（同21.5%）と最も多くなっています。

この背景には「男性が家計の中心を担い、女性は家族のケアをすべき」とする性別役割分担社会があります。男女問わず全労働者の労働時間規制の強化とケアの社会化、ケアを担う労働者の勤務条件改善が必要です。

現場の実態に合った具体的な施策を出していただき、ジェンダー平等に誰もが安心して働き続けられる社会の実現のために、下記、要請します。

記

1. 男女とも仕事と生活の両立が図れる労働時間とするために以下の施策を行うこと

- 1) 時間外労働についてはすべての労働者に1日2時間、週5時間、月20時間、年間150時間の規制を行い、違反について罰則を明記すること。また特別条項は廃止すること。

- 2) 時間外労働の割増率を、制限を付けずに一律50%に引き上げること。労働時間の上限を定めることを求めたILO1号条約を直ちに批准すること
- 3) 勤務間インターバルは、11時間以上の連続した休息を義務化にすること
- 4) 一日7時間、週35時間労働とすること。看護師などの夜勤・交替制勤務の場合、週32時間以内にし、勤務間インターバルは12時間とすること
- 5) 深夜労働については原則禁止とすること。やむを得ない場合も公共サービスおよび緊急の理由から不可避な業務に限定し、健康管理や就業環境等の整備を徹底させるように企業などを指導すること
- 6) 労働基準法第33条を見直し、自治体労働者の時間外勤務に明確な上限規制を設けること
- 7) 労働基準法第33条3項の「公務のために臨時雇の必要性がある場合」にあたる業務を明確にし、厳格に運用するとともに、その場合であっても明確な上限規制を設けること。
- 8) 公務職場のアウトソーシング、定数削減をやめ、定数増をはかること
看護師、介護士、保育士、放課後児童支援員などのケア労働者の配置基準を引き上げること

2. 女性差別撤廃条約、ILO156号条約・165号勧告に基づき家族的責任を有する労働者の労働権を保障するよう、育児休業、介護休業(休暇)制度について下記事項の改善をおこなうこと

- 1) 義務教育修了前の子および要介護の家族をもつ労働者が請求した場合、同居家族の有無にかかわらず、時間外・休日・深夜労働を免除すること。現行の深夜業免除に関する16才以上の同居の家族の有無等の要件を廃止すること
- 2) 子の看護休暇の対象を、家族的責任を果たすための休暇（保育園・学校行事などへの参加等）に拡大し、一人につき年10日以上とすること。また、子どもの対象年齢を18歳まで延長すること
- 3) 育児・介護休業給付金の額を引き上げ、休業の全期間同率で支給すること。介護休業期間の社会保険料免除を行うこと。介護休業給付金・育児休業給付金をさらに拡充すること
- 4) 「短時間勤務制度」をさらに取得しやすくするために、所得補償をするなど条件整備を行うこと
- 5) 育児・介護休業の代替配置を義務付けること。中小企業への支援を行うこと
- 6) 前5項目について、労働者の制度申請・取得が問題なく実現するよう、適正な人員確保を企業に求め、そのためのインセンティブ政策を措置すること
- 7) 育児休業の期間を子が3歳に達するまで延長するとともに、再取得が2回以上できるようにすること。出生時育児休暇を8週間有給で保障すること
- 8) 介護休業の取得可能期間を1年にすること
- 9) 「短期の介護休暇」は、一人につき年10日以上とすること
- 10) 家族的責任を有する労働者の転勤等については、本人の同意を条件とすることを法に明記すること
- 11) 両立支援等助成金の更なる拡充を行うこと

3. 不安定な雇用から「正規雇用(短時間含む)」が当たり前の職場をつくるために以下を実現すること

- 1) 労働契約は無期を原則とし、有期契約は臨時的・一時的な業務に限ること（いわゆる入口規制）
- 2) 有期契約から無期契約に転換される場合の契約通算期間を5年（現行）より短くすること。無期転換の申請権を侵害する契約不更新条項は原則として禁止すること
- 3) 賃金・賞与、退職金に関する「同一労働同一賃金」法を整備すること
- 4) 無期転換前に賃金・労働条件と差があった場合、無期転換後にフルタイム就労となった労働者についても、前項で改正した「同一労働同一賃金」法を適用すること
- 5) パートタイム・有期雇用労働法に基づく正社員と非正規社員間の不合理な待遇差の禁止の指導を強化すること。不合理ではないとする待遇差については「説明を求めた場合」ではなく、

「必ず説明すること」と改正すること

6) ILOパートタイム労働条約（175号条約）を批准すること

7) 労働者派遣法は派遣労働を一時的・臨時的なものに限り、違法派遣の場合の派遣先企業への直接・無期労働契約の義務付け、派遣先労働者との均等待遇義務付けなど派遣労働者を保護するものに改正すること

4. 差別的低賃金を改め賃金格差をなくすこと、一人でも暮らせる賃金を実現すること

1) 最低賃金を全国一律の制度にし、今すぐ1500円以上に引き上げること

2) 最低賃金引き上げがすすむよう、中小企業予算を大幅に増やし、中小企業への経営支援策を拡充すること。とりわけ、中小零細企業の社会保険料事業主負担分の軽減など直接的な支援を強化すること。

3) 非課税限度額を当面180万円まで引き上げること

4) 女性活躍推進法について、「賃金」の情報公表について、割合だけでなく実額表記とすること。また、周知徹底と対象事業所の拡大をすすめること。管理職割合の公表を義務化すること

5. 母性保護規定を実効あるものにする

1) 母性保護の権利取得は有給の取り扱いとすることを法律に明記すること

2) 産前産後休業の代替配置を義務付けること。中小企業への支援を行うこと

3) 均等法13条にある「妊娠中の通勤緩和（時差出勤・勤務時間の短縮）」「休憩に関する措置」「作業の制限」「休業（妊娠障害休暇）」を労働基準法に明記すること

4) 妊産婦の深夜業については請求の有無にかかわらず禁止すること

5) 不妊治療に対して、休暇・休業の新設・拡充、助成の拡充やプライバシーへの配慮、ハラスメント対策など、安心して不妊治療を受けられる条件整備を行うこと

6. 2021年に発効されたILO190号「仕事と世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約」を早急に批准すること

ハラスメントを法的に定義し禁止する、包括的ハラスメント禁止法を制定すること。第3者機関としての人権機関を設置すること

7. 保育所・学童保育所を公的に拡充すること

1) 児童福祉法第24条第1項に基づく公的保育制度を堅持・拡充し、すべての子どもが健やかに育つ権利を保障すること。営利企業の参入は認めないこと。国と自治体の責任を後退させる直接契約・直接補助方式は導入しないこと。親の就労状況による短時間保育は行わず、保育時間8時間を原則とすること

2) 「公私連携型保育所」の導入や、公立保育所の統廃合・民営化をおこなわず、公立保育所の位置づけを政省令に明記すること。運営費・施設整備費の国庫補助を復活すること。国・自治体の責任において保育・学童保育の制度を拡充し、予算を大幅に増やすこと

3) 待機児童の解消のため、国・自治体の責任で保育所整備計画を緊急につくり、認可保育所の増設をおこなうこと。乳幼児の健やかな成長と労働者の働く権利が保障できるよう「児童福祉施設最低基準」や、自治体での最低基準の引き上げを行うこと

4) すべての子どもが等しく質の高い保育を無償で受けられるようにすること。また、給食費（主食費・副食費）などの保育に必要な費用も全額無償とすること

5) 乳児保育、延長保育、病児保育、地域子育て支援などは、正規職員の増員と労働条件の改善で安定的に実施できるようにすること

6) 小規模保育所、院内保育所・事業所内保育施設は、認可保育所の水準に見合った保育条件を保

- 障するため、財政補助を大幅に増やすこと。低年齢児年度途中受入補助金を適用すること
- 7) 児童福祉法に基づく保育の専門性に鑑み、有資格者による保育を指定すること
 - 8) 学童保育は「全児童対策」や「放課後学級」と一元化しないこと。公費を大幅に増額し、施設整備費の予算増や、人件費の常勤単価での積算などをおこない学童保育所を拡充すること
 - 9) 「育児休業中も希望により上の子どもの保育措置を継続できる」との通達にもとづく指導を強め、上の子どもの保育を保障すること
 - 10) 災害や緊急事態に備えた体制や施設整備の拡充を早急に行うとともに、新たな感染症の拡大防止に向けた衛生管理の徹底を図るために検査体制を整備し、公的補助を充実させること。被災地の保育所整備・復旧・存続に特別の支援措置を講じること
 - 11) 保育士・学童指導員の給与改善をはかること
 - 12) 安心して働き続けられるよう、保育所・学童保育の増設を行うこと
 - 13) 保育・学童保育の職員配置基準・施設基準を、抜本的に改善すること
 - 14) 「こども誰でも通園制度」は、子どもの生育年齢に応じた職員配置と施設整備を行ない、通常保育とは別建てで対応すること。

8. 子ども子育て支援金は、公的医療保険に上乘せするのではなく、国の責任で財政確保すること

以上

第 112 回 ILO 総会基準委員会日本案件（87 号条約）結論（議長集約）

（全労連国際局仮訳）

結論

日本（批准 1965 年）

1948 年の結社の自由及び団結権保護条約（第 87 号）

委員会は、日本政府による口頭及び文書による情報、並びにその後の討議に留意する。
委員会は、長期に及ぶ本案件と直近で 2018 年に行われた当委員会での討論に留意する。
委員会での議論を考慮し、委員会は条約に沿って、使用者と労働者組織との協議の上で以下を検討するよう日本政府に要請する。

- ・消防職員の地位と労働条件のさらなる向上
- ・どの範囲の刑務所職員が警察の一部とされ団結権を剥奪されるのか、またどの範囲が警察の一部とはみなされず団結権を持っているのか、
- ・公務員に関して
 - 人事院の手続きが効果的、公平かつ迅速な調停と仲裁手続きとなっているか
 - 条約に沿って、自律的労使関係について慎重に検討を継続し、さまざまな障害への解決策を模索すること、そして
- ・地方公務員法とその他関連法を、地方公務労働者が条約で示された権利と保障を享受できるように見直すこと。

委員会は 2024 年 9 月 1 日までに上記すべての事項について得られた成果を専門家委員会に報告することを要請する。

参考：2018 年の基準委員会結論

結論

委員会は、政府代表の提供した情報と、その後の討論に留意する。

委員会は、2018 年 1 月に消防職員委員会機能に関する問題を特定する特別調査を実施したこと、2018 年 3 月以降この問題で労働者と使用者との間で数次にわたり協議したという情報、および政府が使用者と労働者と協議を継続させながら消防職員委員会の機能改善計画を実施すると述べたことに留意する。

委員会は、消防職員と刑務所職員が自身の選択で労働組合を結成し加入する権利に関する立法化と実態の不一致について、専門家委員会が数十年にわたって所見を述べていることに懸念をもって監視する。委員会は、自律的労使関係制度に関して必要な措置について、意味のある前進が欠けていることに留意する。

政府からの情報とその後の討論を考慮し、委員会は政府に対し以下を求める、

- ・社会パートナーと協議し、自律的労使関係制度について様々な問題があるという政府の発

言も考慮し、同制度について詳細に検討すること、

- ・消防職員委員会の機能に関する問題の特定とその後の措置について、委員会での議論を踏まえて取られた措置についての情報を提供すること、

- ・全国レベルの社会パートナーとの間で、政府が消防職員は警察の一部であり、この見解が同条約に対応しているか協議を行い、協議の結果に関する情報を提供すること、

- ・社会パートナーと協議し、刑務所職員のうち警察の一部と考えられ、団結権の対象から外れるカテゴリーは何であり、警察の一部とされず団結権を付与すべき職員のカテゴリーは何かを検討すること、

- ・社会パートナーと協議し、人事院の手続きが公平で迅速な調停と仲裁となっているのか検討すること。

委員会は、政府に対しこれらの勧告の実施のために社会パートナーとともに期限を区切った行動計画を策定することを呼びかけ、2018年11月の次回の専門家委員会前に報告するよう求める。

(以上)

2023年7月～2024年6月 第212臨時国会/第213通常国会 署名集約数

(地方)

地方名	全国一律最賃制度 法改正 2023	被災者生活再建支 援制度の抜本拡充 2023	核兵器禁止条約の 署名・批准求める	岸田政権の新・原発 推進政策の撤回を
北海道	663	1205	7	71
青森	270			20
岩手	2638	591	342	5
宮城	613	436		28
秋田	889			
山形	943	85		
福島	2104	311		13
茨城	5	14		
栃木				
群馬	124	36	5	3
埼玉	27368	290	32	438
千葉	886	60	8	
東京	20364	1,034		37
神奈川	58	296		72
新潟	251	172		
山梨	355	80		10
長野	1668	1621	778	803
富山	1230			4
石川				
福井	4	176		
岐阜	754	72	4	8
静岡	8108	54	36	192
愛知				56
三重				
滋賀	172	62		
京都	4105	173	613	41
大阪	1012	942	75	29
兵庫	839	910		
奈良	107			
和歌山	171			
鳥取	40	46		
島根	3240	62		122
岡山	611	10	5	
広島	1470	334	19	44
山口				59
徳島				
香川	50	256	6	
愛媛	372	10		5
高知				
福岡	250	394		10
佐賀	905	562		10
長崎	23			
熊本	37	5		
大分		46		
宮崎		309		
鹿児島		45		
沖縄				
合計	82699	10703	1935	2080

(単産)

組織名	全国一律最賃制度 法改正 2023	被災者生活再建支 援制度の抜本拡充 2023	核兵器禁止条約の 署名・批准求める	岸田政権の新・原発 推進政策の撤回を
建交労	667	1,041	20	18
JMIU	82	236		5
自交総連	422	50		
橋本労連				
通信労組				
生協労連	10,822	1,533	6,557	13
全国一般	453	78		5
金融労連				
全印総連		18		
民放労連	52			
映画労連				
日本医労連	14,226	3,416	2,213	201
福祉保育労	2,162	929	23	335
年金者組合	187	123	441	20
国公労連	12,514	8,014		
自治労連	15,972	3,823	234	324
全教	13,468	1,084	3,120	312
郵政ユニオン	689	690		35
特殊法人労連	44			
全労連	288		7	
単産計	72,048	21,035	12,615	1,268
地方計	82,699	10,703	1,935	2,080
小計	154,747	31,738	14,550	3,348
全農協労連		608		
全損保	2,422			
出版労連	44			
建設関連連				
化学一般	1,034			
合同繊維				
その他の組合		608		
小計	3,500			
全商連				
農民連		168		
新婦人		9,279		
全生連			51	
民医連	17	48,014	1	
社保協				
安保破棄				
その他	54	93		5
小計	71	57,554	52	5
合計	158,318	89,900	14,602	3,353

現在 2024年6月30日

<声明と談話>

- 【談話】米兵による少女暴行事件と、それを隠蔽していたことに対して日米両国政府に抗議し、在日米軍基地の全面撤去と日米安保条約の破棄を強く求める
2024年7月4日
- 【声明】「技能実習法案」を取下げ、再提出を求める
2024年5月13日
- 【声明】長時間過密労働を深刻化させ、労基法の規制緩和につながる給特法改定に反対し、公立学校の教員への残業代を支給するしくみと教職員の大幅増を求める声明
2024年5月13日
- 【談話】安保3文書に基づく「戦争する国づくり」に向けた各種法案に断固反対する
2024年3月28日
- 【談話】日本を「死の商人国家」へと墮落させる次期戦闘機輸出の閣議決定に抗議し、撤回を強く求める
2024年3月28日
- 【共同声明】訪問介護の基本報酬引き下げの撤回を 介護従事者も利用者も自分らしく生きられる介護保険サービスに
2024年2月29日
- 【談話】経団連「2024年版経営労働政策特別委員会報告」について
2024年1月18日
- 【談話】地方自治と沖縄県民の意向を無視した辺野古新基地建設強行に抗議し、岸田首相に工事の即時中止を強く求める
2024年1月18日
- 【談話】悪政の数々のすえ国民の信頼を失った自公政権に、退陣を求める
2023年12月22日
- 【談話】2023年「労働組合基礎調査」の結果について
2023年12月22日
- 【談話】「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書について
2023年10月23日
- 【談話】暴力の応酬を直ちに止め、相互理解による平和共存の道を強く求める
2023年10月20日
- 【談話】地方最低賃金審議会の2023年度改定答申を受けて
2023年8月25日
- 【談話】2023年人事院勧告にあたって
2023年8月8日
- 【談話】物価高騰から暮らしを守るためにも地方最賃審議会では目安を大幅に上回る引き上げを勝ちとろう
2023年7月29日
- 【日韓労組共同声明】韓国・民主労働組合連盟（民主労総）/全国労働組合総連合（全労連）共同声明
2023年7月8日
- 【談話】2023年度最低賃金額改定の目安に関わる議論開始にあたって 「最低賃金の地域間格差解消と大幅引き上げを求める」
2023年6月30日
- 【談話】「経済財政運営と改革の基本方針2023」などに対する談話
2023年6月19日
- 【談話】保険証廃止を含む「マイナンバー法等一部改正法案」の採決強行に抗議する
～マイナンバー制度拡大、マイナンバーカード使用は中止し全容説明優先を～

- 2023年6月2日
- 【談話】 中央最低賃金審議会労働者委員の偏向任命に抗議する 2023年5月31日
- 【談話】 労働政策審議会委員の偏向任命に抗議する 2023年5月8日
- 【全労連事務局長談話】「中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会報告」
に対する見解 2023年4月7日
- 【幹事会アピール】 23 春闘後半、物価高騰上回る賃上げへ 労働者の尊厳かけてたたかおう
～初回回答、近年で最高水準の賃上げも生活改善にはほど遠い～
2023年3月16日
- 【談話】 マイナンバーカード強制をやめて保険証廃止法案は撤回を 2023年3月9日
- 【談話】 「入管法改正案」再提出に反対する 2023年2月9日
- 【談話】 裁量労働制についての誤った解釈の撤回と審議のやり直しを求める
2023年2月2日
- 【談話】 第 211 回通常国会の開会にあたって 2023年1月24日
- 【談話】 経団連「2023 年版経営労働政策特別委員会報告」について 2023年1月19日
- 【談話】 岸田政権による原発運転期間 60 年超延長と建て替え推進の大転換に断固抗議し、
撤回を求める 2022年12月23日
- 【談話】 2022 年「労働組合基礎調査」の結果について 2022年12月20日
- 【談話】 安保関連 3 文書改定の「閣議決定」に抗議し、撤回を求める
2022年12月16日
- 【談話】 「敵基地攻撃能力」の保有、大軍拡を求める「有識者会議」報告に基づく安保 3 文
書の改定は許されない 2022年11月28日
- 【談話】 沖縄県知事選挙での玉城デニー知事の勝利を受けて 2022年9月12日
- 【談話】 最低賃金の地域間格差の縮小は地方の奮闘の成果 地方最低賃金審議会の異議審
でさらなる引き上げを求めよう 2022年8月30日
- 【談話】 2022 年人事院勧告にあたって ～公務員の労働基本権回復で大幅賃上げの実
現を～ 2022年8月10日
- 【談話】 物価高騰から暮らしを守るためにも地方最賃審議会では目安を大幅に上回る引き
上げを勝ちとろう 2022年8月2日
- 【宣言】 全労連ジェンダー平等宣言 2022年8月2日
- 【談話】 JAL 争議における CCU、JFU 2 労組の争議終結にあたって
2022年8月1日