

2025年2月10日

兵庫労働局
局長 赤松 俊彦 様

2025年春闘要求書

関西合同労働組合
執行委員長 佐々木伸良

貴局による、日頃の労働者の権利擁護に関する業務へのご尽力に対し感謝申し上げます。

当組合は以下春闘要求を行いますので、真摯にご検討の上、文書での誠意ある回答をお願いします。

① 最低賃金を今すぐ全国一律 1500 円／時間に引き上げるために、最低賃金の再改定を求めます

昨年 10 月より兵庫県の最低賃金は 1001 円から 51 円引き上げられ 1052 円になりました。引き上げ率は約 5.09%。引き上げ率、額共に過去最高となりました。時間給 1052 円で一日 8 時間、月 20 日働いたとして年収は 201 万 9840 円、「ワーキングプア」と称される年収 200 万円を超えるました。時間給 1001 円の年収 192 万 1920 円に比べて、年収にして 9 万 7920 円アップしています。この賃金の底上げにより、物価高騰による生活苦に陥っている労働者にいくらかの生活改善がもたらされたことは事実であり、賃金の底上げを含めた労働者の待遇改善を求めている当組合として敬意を表します。

しかし、私たちが求める「今すぐ時給 1500 円」とは依然大きな隔たりがあることも事実です。政府は「2020 年代最低賃金を 1500 円に」を掲げていますが、私たちは 2020 年代の終盤には「時給 1700 円」を改めて要求したいと考えています。

今回の最低賃金改定は、全雇用労働者の 4 割近くにも及ぶ年収 300 万円未満の労働者にとってどの程度の生活改善になったのでしょうか。

総務省の統計によると、食料品の物価は 2020 年を 100 とした数値で、2024 年 11 月には、食料品総合で 121.3、生鮮食料品に限ってみると 128.6、生鮮食料品を除いた数値でも 119.9 と実に食品だけでも 20% 以上も値上がりしています。生きしていくために不可欠な食料品だけを取ってみても 20% もの物価高騰で、全雇用労働者の 3 割にも及ぶ、最低賃金近くで働く年収 300 万円未満の労働者がいかに生活を切り詰め、苦労しているのかが見て取れます。同じ総務省の家計調査では 2024 年 8 月には二人以上の世帯のエンゲル係数（家計収入の 15~20% が適正数値）が 30% を超えました。賃金の底上げは急務です。最低でも、食料品の物価上昇分を加味した 200 円程度の最低賃金引き上げが早急になされるべきであると考えます。

昨年、徳島県では県知事が徳島地方最低賃金審議会宛に「最低賃金引上げに向けた緊急要請」と題した文書を送り、会長（公益委員）が決断し、結果として中央最低賃金審議会の目安額を 34 円上回る引き上げを実現し、目安額に捉われることなく最低賃金の引き上げが可能であることを示しました。

最低賃金法第 10 条「厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の地域ごとに、中央最低賃金審議会又は地方最低賃金審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、地域別最低賃金を決定しなければならない」。第 12 条「厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、地域別最低賃金について、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払い能力を考慮して必要があると認めるときは、その決定の例により、その改正又は廃止の決定をしなければならない」とあります。今まさに「地方最低賃金審議会」の「調査審議」が必要であり、最低賃金を大幅に改正すべき時ではないでしょうか。

また、2022 年中央最低賃金審議会の「令和 4 年度地域別最低賃金額改定の目安に関する公益委員見解」の方、「地方最低賃金審議会への期待等」の中で「消費者物価等の経済情勢に関する状況認識に大きな変化が生じたときは必要に応じて対応を検討することが適当である」とあります。

私たちは兵庫労働局長に、この経済情勢に鑑み対応を検討され、兵庫地方最低賃金審議会に対し最低賃金の再改定を調査審議することを求めるよう強く申し入れること、直ちに最低賃金を 1500 円に引き上げ、全国一律とすることを要求します。

② 同一労働同一賃金について

総務省労働力調査（2024 年 11 月）によると、全雇用労働者数は 6814 万人、うち非正規雇用労働者は 2152 万人 31.6%、若干減少傾向にありますがまだ全雇用労働者の内 3 割以上が非正規雇用労働者です。そして賃金格差はまだ 3 割以

上あるのが現実です。正社員としての働き口がなく、やむを得ず非正規で働いている不本意非正規は減少し、短時間パートタイム労働者が増加しています。同じ仕事に就き、責任も同じように課せられている場合、欧米では「短時間正社員」として均等待遇されるのが常識です。日本では賃金格差の他、福利厚生、社会保険への加入、スキルアップのための教育訓練を受ける機会等、労働条件において正規雇用労働者との大きな格差があるのが現実です。

私たち関西合同労働組合をはじめ、個人加盟のコミュニティユニオンは均等待遇、同一労働同一賃金を要求して闘っていますが、貴局の見解等につき以下質問しますのでご回答下さい。

- (1)正規雇用労働者と非正規雇用労働者の大きな労働条件格差につき貴局の見解と、格差是正に結び付くいかなる対策を考えておられるのかを明らかにして下さい。
- (2)未だに偽装請負が横行しています。このような企業に対して貴局は改善指導をされていますか。偽装請負を根絶するための貴局の考え、改善指導した実績等ご回答お願いします。

③ パワーハラスメント対策について

労働行政においても労働組合においても、パワハラ相談は全体の40%を超えており、パワハラ対策の緊急性、重要性についての認識に違いはないと思います。私たち労働組合が危機意識を持つのは、とくに若い労働者がパワハラ被害にあった時に、発症する精神的疾患についてです。職場でのパワハラによる精神的疾患はその後の人生において極めて重大な問題を引き起します。

厚労省のチラシ（「労働施策総合推進法に基づく『パワハラ防止措置』が中小企業事業主にも義務化されます！」）では、カスタマーハラスメントに関して、ひとこと「メンタルヘルス不調への相談対応」とあるだけで、職場内パワハラ問題について、メンタルヘルスについての言及がありません。以下、質問、要求しますのでご回答お願いいたします。

- (1)パワハラを原因として精神的疾患に陥る人の統計等ご開示お願いします。それがなければ、貴局はどのように把握されていますか。また、メンタルヘルス対策を企業にどのように指導されていますか。
- (2)管理職を含めた労働者への啓もう活動が大切だと考えています。ポスター掲示だけでも効果はあるかと思いますが、どのような活動を行っていますか。
- (3)労働契約法第5条「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」違反でパワハラ是正指導を行う場合、実際にどういう指導を行っていま

すか。

- (4) パワハラで労災申請等を行う場合、会話の録音などの証拠が決定的となるかと思うのですが、ICレコーダーやスマートフォンを使用しての録音は困難が伴います。労働者がパワハラから身を守る手段、証拠を残すためには他にどのようなものがありますか。パワハラに関わる精神的疾患の労災申請件数および決定の統計・推移についてご開示ください。
- (5) 厚労省のサイト動画『あかるい職場応援団』は良くできたサイトだと思いますが、どのくらいアクセス件数があるのでしょうか。実際に活用されているのでしょうか。さらにこれを、中学・高校・大学等に活用してもらうことが必要だと考えます。これから就職して社会に出ていく学生・生徒たちのために同サイトの内容の啓もうをどのようにされていますか。また、どのようにすれば効果的とお考えですか。

④ 労働基準監督官の人員補充について

昨年の貴局と当組合の交渉において、貴局から「現在の労働基準監督官は約100名」であるとの回答がありました。兵庫県下に事業所は約2万5000件あります。単純計算で一人当たり約250件もの事業所の労働条件を監督、指導しなければならないことになります。これが不可能であることは論を待ちません。貴局の労働組合が増員を要求しているとのことでしたが、この件につき以下ご回答をお願いいたします。

- (1) この一年間で労働基準監督官は増員されたのでしょうか。労働基準監督官の労働条件は改善されたのでしょうか。未改善であればどのような方策をお持ちなのか。貴局の回答をお願いします。
- (2) 政府、厚労省に働きかけても改善しない場合、いかなる方策道筋を模索されているのか回答ください。

⑤ 労働時間規制緩和について

日本経団連「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」と題する文書では、その「3、労働法制の見直し」の「(1)今後求められる労働法制の姿」で「労働者のニーズと企業の実態にあった柔軟な働き方を実現していくためには、労働者のニーズ等に適切に対応でき、かつ、生産性の改善・向上に資する労働法制に見直す必要がある。」とし、「(2)具体的に見直しを求める事項」で「①【過半数労働組合がある企業対象】として「十分な健康確保措置を条件に労働時間規制のデロゲーション（「ただし当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合

がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、「この限りでない。」との除外規定のこと）の範囲を拡大すべきである。」と政府に対して要求しています。「②【過半数労働組合がない企業対象】労使協創協議制（選択制）の創設」として「雇用している全ての労働者の中から民主的な手続きにより複数人の代表を選出、（中略）労働者代表者と会社代表者との間で個々の労働者を規律する契約を締結する権限を付与することが考えられる。

（中略）労働時間制度のデロゲーションを認めることも検討対象になりうる。」と要求しています。これらは「労使自治」を名目とした労働時間規制の撤廃要求に他ならないと考えます。このような提言が経営者団体から出されていることについて、以下質問しますのでご回答をお願いいたします。

- (1) このような労働時間規制の除外規定を設ける経営者団体からの政府、厚生労働省への要求に対する貴局の見解を明らかにして下さい。
- (2) 過半数労働組合がない企業において労働者代表の選出は民主的手続きにより行われているのでしょうか。実態を明らかにして下さい。
- (3) 過半数労働組合がない企業において、労働者代表に「会社代表者との間で個々の労働者を規律する契約を締結する権限を付与する」ということは、少数派労働組合の交渉権限、労働三権を侵害することになるのではないかと危惧しています。この点について貴局の見解を明らかにして下さい。

以上