

青森地方最低賃金審議会 第1回専門部会議事録

1 日 時 令和7年7月29日(火) 午前10時～午前11時32分

2 場 所 青森合同庁舎 4階共用会議室

3 出席者

【委員】	公益委員	石岡委員	森宏之委員	森理恵委員
	労働者委員	秋田谷委員	中野委員	野坂委員
	使用者委員	小山田委員	菅委員	藤井委員
【事務局】	上野労働基準部長	吉田賃金室長	篠原室長補佐	村山賃金係長

(事務局 室長補佐)

それでは定刻となりましたので、ただ今より第1回青森地方最低賃金審議会、青森県最低賃金専門部会を開会いたします。

本日の委員の出欠状況ですが、全員出席されていますことを報告いたします。また、本日の専門部会、公開となっていることから、傍聴人の募集公募を行ったところ、8名の方から傍聴申し込みがなされ、本日7名が傍聴されていることを報告します。

なお、本日は第1回目の専門部会ですので、部会長と部会長代理を選出することとなります。選出するまでの間の進行を事務局が務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

(事務局 賃金室長)

皆さま、おはようございます。賃金室の吉田でございます。本日もよろしくお願いいたします。部会長、部会長代理が選出されるまでの間、進行を務めさせていただきます。

まず皆様7月24日をもって、専門部会委員に任命をさせていただきました。専門部会委員の辞令につきましては、まことに失礼ながら皆さまの机上に置かせていただいておりますので、これで交付に代えさせていただきますと思います。

委員名簿につきましては、資料の1枚目でございますので、確認をいただければと思います。

また、資料の最後の方45ページからは、青森県医療労働組合連合会、47ページからは全国福祉保育労働組合青森支部、53ページは生協労連生活協同組合コープ青森労働組合、54ページからは青森県地域一般労働組合、それぞれから提出がございました意見書、意見陳述書の写しが添付されております。

このうち青森県地域一般労働組合を除く3団体からは、意見陳述の申出を受けております。本日の専門部会は第1回の会議ですので、主として部会長及び部会長代理の選任を行うこと。さらに諮問に伴う関係労使の意見聴取の公示をしたところ、意見書の提出及び意見陳述の申出がございましたので、その意見聴取をする。このために開催するものでございます。

それでは開会に当たりまして、労働局上野労働基準部長からご挨拶を申し上げます。

(事務局 労働基準部長)

労働基準部長の上野でございます。本日はお忙しい中、お集まりいただきまして、ありがとうございます。

います。また、日頃より労働基準行政の推進に当たりまして、格別のご理解、ご協力を賜っておりますことを、深く感謝申し上げます。

本日は7月15日に改正諮問をいたしました、青森県最低賃金について、実質的な金額審議を行う、青森地方最低賃金審議会、最低賃金専門部会を立ち上げさせていただくこととしております。

また、諮問に伴い、関係労使の意見聴取について公示しましたところ、先ほど賃金室長から説明がありましたとおり、4団体から意見陳述書の提出があり、本日はそのうち3団体3名の方から意見聴取を行うこととしております。

一方金額改正の目安につきましてですが、本日現在中央最低賃金審議会の答申が行われていない状況でございますが、今後示されるであろう目安を参考にいただき、また現在事務局で集計作業を行っております県内労働者の賃金分布状況の実態調査結果がまとまり次第、資料として提供させていただくことを予定しておりますので、これら参考にさせていただきながら、青森県の雇用失業情勢等を勘案した適正な最低賃金の調査審議を行っていただくようお願い申し上げます。

専門部会委員の皆さま方には、本日をキックオフとして今後大変なご苦勞、お骨折りをいただくこととなりますけれども、どうぞよろしくお願い申し上げます。

(事務局 賃金室長)

続きまして専門部会の部会長と部会長代理の選出に入らせていただきます。

最低賃金法第25条第4項の規定によりまして、本審議会と同様に部会長及び部会長代理は公益委員の中から選出することとされております。事務局といたしましては、石岡委員に部会長、森宏之委員に部会長代理をお願いしたいと考えておりますが、いかがでしょうか。

(各委員)

異議なし。

(事務局 賃金室長)

ありがとうございます。異議なしの声があったので、部会長に石岡委員、部会長代理に森宏之委員が選出されました。よろしくお願いいたします。

それでは以後の議事進行は石岡部会長にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

(石岡部会長)

それでは部会長を仰せつかりましたので、よろしくお願いいたします。では議事に入りたいと思いますが、まず1番目としまして、青森県最低賃金の改正に当たっての意見陳述についてということでございます。

本日は青森県医療労働組合連合会、全国福祉保育労働組合青森県青森支部及び生協労連、生活協同組合コープあおもり労働組合から意見陳述としての申し出がありましたので、意見を陳述することにしたいと思います。それでは最初の陳述人をご案内ください。

(工藤陳述人入室)

それでは最初に簡単に結構ですので、ちょっと自己紹介お願いできますか。

(工藤陳述人)

私、青森県内の医療介護福祉労働者を組織している労働組合で、青森県医療労働組合連合会で書

記長をしています工藤詔隆と申します。よろしくお願いいたします。

（石岡部会長）

どうぞお座りください。ありがとうございました。既に事務局からお話を伺っているかと思いますが、時間も、時間は7、8分を目途にさせていただいて、提出していただいた意見書に沿って、意見を述べていただければと思います。

それでは青森県医療労働組合連合会の工藤詔隆さんから意見の陳述をお願いいたします。

（工藤陳述人）

はじめまして、よろしくお願いいたします。書面で意見書という形で提出をさせていただいていますので、そちらを読み上げる形で発表したいというふうに思います。よろしくお願いいたします。

医療介護分野は、政府の政策の影響を受ける公的産業であり、この間の公的価格の抑制、コロナ禍による患者数の減少、慢性的な人員不足、物価高騰への対応を余儀なくされるなど、医療介護提供体制を維持することが困難な状況に追い込まれています。

こうした中、最近の報道で、今年上半期の全国での医療機関の倒産件数が過去最多を記録したの報道がありました。このままでは事業存続危機に陥る施設がさらに相次ぐのではないかと、このように言われています。

それは介護も同様で、全国での倒産や事業閉鎖の件数は、過去最多を記録、地域に介護事業所が全くない、あっても1箇所、こうした自治体が増えています。医療介護に掛かる費用の半分以上は人件費です。経営難によるコストカットが優先されれば、この人件費を下げる動きがこれまで以上に進みかねません。

事実昨年来の全産業的な賃上げ基調の中、私たち医療介護福祉職場は、完全にこの流れから置き去りにされ、賃上げどころか賃下げとなる実態が広がっています。2024年度賃金構造基本統計調査でも、看護師の所定内賃金は全産業と比較して月額13,200円低く、介護職に至っては、同81,465円も低くなっており、年収ベースでは数十万から百万以上の格差があります。

結果として必要な人員を確保できず、先に触れました倒産や事業閉鎖を招く負のスパイラルが続いています。こうした状況が続けば必要な時に必要な医療や介護が受けられない、暮らす場所によって命や格差に、命や健康に格差が生じる事態が現実のものとなってしまいます。

ご承知のように医療介護労働者は、国家資格を持ち国が定める全国一律の診療報酬や介護報酬制度の中で、安定的な医療介護の提供体制を維持するため奮闘しています。しかし、地域に根付いた産業である医療介護職は最低賃金の地域間格差の影響を直接受け、医療や介護職の地域間の賃金格差に直結しています。

加えて、今の医療施設では3割以上、介護施設では5割以上、在宅介護に関しては約9割が非正規雇用者であり、最低賃金の影響を大きく受ける労働者の割合が年々増えています。

また、全国一律の報酬体系でありながら、同じ資格で同じ仕事をしているのに、実際には働く場所や地域によっての賃金格差は大きく存在し、その格差は地域最賃の格差とほぼ比例しています。

この格差が8万円から9万円以上になる実態も少なくなく、結果貴重な人材の流出が深刻な問題となっており、青森県も決して他人ごとではありません。

コロナ禍含め医療介護従事者の労働実態や処遇への注目、関心の高まりから、政府はケア労働者の賃上げの必要性を強調しました。

しかし、現状は他産業との賃金格差は縮まるどころか、さらに広がっています。このような状況が

長引くことで、そこで働く労働者の心身の疲弊も限界を超え、看護現場では慢性疲労が8割、仕事を辞めたいが8割に達し、離職者が増え、募集定員にも満たない実態が続き悪化しています。

現場の奮闘に見合わない低賃金状態を放置したままでは、慢性的な人員不足を改善することはできません。何よりこの状態が続けば、医療や介護は選ばれない職業となり、地域から病院、介護施設が無くなり、県民の要求に応える医療看護介護の提供は、一層困難となってしまいます。

貴重な人材の流出や離職に歯止めをかけ、深刻な人手不足を解消するためにも、賃金水準の引き上げは急務であり、そのことが医療看護介護の提供体制の改善にも直結します。

また、全国で900万人を超える医療介護労働者の増員や処遇改善は、国民の命と健康のみならず、地域経済の好循環にも結びつく効果が見込めます。誰もが安心して住み続けられる青森県を創るため、地域間拡散の是正等大幅な最低賃金引き上げの即時実現を求めます。以上です。

(石岡部会長)

ありがとうございました。ただ今のご意見に関しまして、委員の皆さまから何か質問等はございませんか。ではどうぞ。

(秋田谷委員)

説明ありがとうございました。1点だけもし分かれば教えていただきたいんですが。先ほど陳述書の中で、介護施設は5割以上、在宅介護の人は9割以上、9割が非正規労働者という説明がありました。この人数の中で、最低賃金に張り付いている割合、ざっくりでいいんですけれども、肌感で構わないのですが、もし分かれば教えていただければと思います。

(工藤陳述人)

今の質問に関しては、数字で実際はこういう感じですよというふうなのは、そこまで把握できていません。

(秋田谷委員)

ざっくりでいいんですけれども、例えば非正規の方の9割が、ほぼ全員最低賃金に張り付いているとか、半数ぐらいたってかっている、もしそういう状況がわかればお聞きしたいんですが。分からないければ分からないで結構です。

(工藤陳述人)

数字はまだあまり、他人の話もできないので、すいません。分かりません。

(秋田谷委員)

そうですか。分かりました。

(中野委員)

まずは、日頃の状況も含めて説明ありがとうございます。私からは一点、二点ほどちょっとお聞きしたかったんですけれども、先ほど、様々な労働者の雇用、看護現場も含めながら離職者がまあ増えていると、とりわけその理由というのも疲労、慢性疲労とか離職したいのが8割だとかも含めて、いろんなものが起因するものとは思いますが、これは実際に医療現場、他県ではないのかもしれない

れませんが、看護、介護の関係もそうですけれども、全産業的に人手不足と言われている中で、やはりこういった賃金が、低賃金化というだけではないのかもしれないと思うんですけれども、そういった人手不足が招くことによって、いわゆるこの賃金だけではなくて、他の方のやっぱり負担率というのも当然高まっているんだとは思いますが、その影響度合いというよりこのもし何かというちょっと事例的なものではないんですが、少し実状的なものの関わりとして教えられる肌感でいいのでそこをちょっとお聞きしたかったなと思いますけど。答えられる範囲で。

（工藤陳述人）

私自身が医療職で現場にいるわけではないので、例えば加盟組織の方と、経営者さんのところを回らせてもらって、聞くような話の範囲の中での答えになりますけれども、実際私、労働組合で秋闘、春闘だということで、その際に加盟している組織の団体のところを回してもらって、実際現場の実態なんかを直接お話聞くのですが、まず今年の春、昨年もそうでしたけれど、離職、途中で離職する人がやっぱり年々増えているということと、春の採用の募集を随分早い段階からしていても、応募が無い。新年度を要は採用が辞めていった数に追いつかないので、実際欠員の状態のまま現場をスタートさせないといけないということと、あとは実際例えば夜勤者が確保できないとか、人員が結局足りないことによって、例えば超過勤務が増える、休みが取れない、こうした実態はこれまでも勿論ありましたけれど、そこが更に顕著になっているという実態はあると聞いています。

（石岡部会長）

ありがとうございます。どうぞ。

（森宏之委員）

今日は本当に色々貴重なご意見ありがとうございます。ちょっと素人なものでとんちんかんな質問かも知れませんが。医療介護労働に関しては確か診療報酬とか介護保障制度で賃金が規定されていると思うのですが、そこ、今の報告でいきますと、最低賃金の動向にその地域の医療介護労働者の賃金が影響を受けるというのは、やはりこの先ほどのような説明による非正規労働者といいますか、あるいはそういうパートタイマーの方が多からということなんでしょうか。

全国にも病院関係の倒産が多いというふうに報道されているのは、基本的にはその診療報酬とか、介護保障制度自体がちょっと経営に影響を与えているのでしょうか。その2点をちょっと教えていただければありがたいかなと思います。

（工藤陳述人）

まず診療報酬、介護報酬自体が低く抑えられてきたということは影響としては勿論あります。それによる経営もありますし、特にこれまで4、5年続いた結局コロナ禍以降に、結局例えば補助金だとか含めてされている5類以降にばったり使わなくなってしまった。実際5類に移行しましたけれど、現場の実態が、その5類に移行した以降、じゃあ変わったなといったらそれは変わらずで、忙しさはずっと増すばかりなんですけども、結局そういう大変さがずっと続いたまま、国の報酬体系がずっと低い状態が続いているので、経営自体が厳しくなっているというようなのが、まず一つあると思います。

先ほどお話をもらったように、実際他産業に比べて、なかなか賃金の水準が低く抑えられている関係から、そもそもこの産業の仕事を選ばない。また、資格を持って現場に入ってきたけれど

も、辞めて他産業に流れるというような実態も出ていて、結局人員を確保できないということによって、日常の診療が成り立たなくなる。先ほどお話した経営困難もあって、事業縮小だとか、もっとベッドを縮小したりとか、解消したりというような実態に繋がっているというのがあると思います。もうひとつは最低賃金額の割合ですか。

（森宏之委員）

最低賃金の動向と医療介護労働者の賃金の水準が非常にリンクしているというようなご説明伺いましたので。一方で国の制度で決まっている、それが高いとは思いませんけど、低いとは思いますが。決まっているのに対して最低賃金の影響を受けるということは、それだけ非正規労働者の割合が高いのかなというふうにちょっと思ったので、そこらへん関係あるのかなと。

（工藤陳述人）

それは関係あると思います。非正規の割合自体は、先ほどお話したように増えていますし、例えばそれが最低賃金に張り付いて働いているかと言われたら、最低賃金に比べれば医療の現場はまだ少しそこよりは高いとは思いますが、例えば非正規雇用の型で働いている人たちも全く最低賃金に張り付いてということを考えていますが、ほぼそれに近い賃金水準で働いているというふうなのはわかると思いますけれども。

（森宏之委員）

どうもありがとうございました。

（石岡部会長）

他にはございませんか。

（中野委員）

すいません、介護の関係なんですけれども、今処遇改善のいわゆる処遇改善手当というのがあると思いますけれども、その制度がありつつもですが、実態として、この最低賃金に、言葉はあまりよくないんですけども、近傍というか、それでも最賃に張り付いているような実態で働かされている、いわゆるこの非正規労働者の方、正規でも非正規でも、この実態としてあるのかどうかという、その辺の肌感というものを、ちょっとお聞きしたかったんですが。

（工藤陳述人）

介護のところは、その感覚は強いです。医療よりも低いというお話は先ほどさせてもらいましたが、介護はより顕著だというふうに思います。例えば、定期昇給の幅一つ取っても、医療と介護の労働者は、全然定昇幅、まず年一回の定期昇給例えば実施されるとしても、その定昇の幅も全然違いますし、例えば私たち医労連に加盟していた介護現場で、20年働いた有資格者で、手取りは15、6万円でした。まあ引かれるものは引かれてということになるので。実際介護の現場の考えとして、そういう水準にあるということで、医療よりはかなり低いものだと思います。

（中野委員）

その上でなんですけれども、例えば正規の方で、月額で実際に時給額に割り戻した時に、その先ほ

どの処遇改善を実際としては、それ含めて最賃割れしないような時給額の設定というのは可能なものなんでしょうか。それとはまた別にプラスの処遇改善である、手当をのっけての時給額の説明というか、分かりづらいかもしれませんが、正社員の方でも当然最低賃金を割ってはいけませんから、割ってはいけないそのベースがその処遇改善を含めてもいいことなのか、含めても割らないようになっているのか、それとはまた別に処遇改善を手当加算されているものなのか、ちょっとその辺の仕組みというのを、私も若干無知なところもあるので、その辺どういうものなのかなと、分かれればですが、ちょっとお聞きしたいのですが。

(工藤陳述人)

最低賃金を割っている自体、まずそれはないと思いますけれど。例えば処遇改善の加算のところは、今の水準から賃金改善を行うということでもって、推定、例えば昨年の報酬加算の計算も何かも含めてですけども、処遇改善をするということを前提にして行われる改善手当なので、当然そこを含めて賃金を考えるということにはなるとは思いますけれど、それを実際に制度上時間に割り戻して、最低賃金と比較してそれが駄目というふうにはなっていないと思っています。含んでということを出していると思います。

(中野委員)

ありがとうございます。

(石岡部会長)

他にはよろしいでしょうか。それでは、以上で工藤さんの意見聴取を終わりたいと思います。工藤さんどうもありがとうございました。

(工藤陳述人)

どうもありがとうございました。

(石岡部会長)

では次の方を案内していただけますか。

(川村陳述人入室)

それでは最初に簡単に結構ですので、自己紹介をしていただけますか。

(川村陳述人)

全国福祉保育労働組合青森支部の、私は執行委員をしております川村則子と申します。今日は執行委員長の三上が所用で来られないため、私が来ました。よろしくお願いいたします。

(石岡部会長)

ありがとうございました。事務局からのお話でお聞きになっていると思いますけれども、大体時間としては、7、8分を目途に、既に意見書提出されておりますので、それに沿った形でご意見をおっしゃっていただければと思います。

それでは全国福祉保育労働組合青森支部の川村則子さんから意見の陳述をお願いいたします。

(川村陳述人)

この度はこのような機会をいただきまして、感謝申し上げます。私たち全国福祉保育労働組合青森支部は、福祉職員で構成された組合です。

この資料に最後の方に、今年度は人権を保障する職員の賃金と職員配置基準をしてくださいということで署名を集めました。県内では、1000筆以上のご協力をいただいております。同じ思いで働く人たちが結構いるんだなというところです。保育・福祉施設で働く人たちの声を聞こうということで、市内、弘前が中心なんですけど、保育園とか療育施設や児童養護施設、放課後等のデイサービスで働く職員の方と懇談を持ちまして、その中で出た言葉は、手取りが20万円もあれば贅沢で、生活するにはまあなんとかできるのではないかと。とか、生活費の給料の中で生活費の他に奨学金を返済しなくてはいけない。とか、「車がなければ生活が成り立たないので、その維持費やガソリン代に掛かる。」それから若いのにえらいなと思うのは、「家にお金を入れる、入れなければいけないので自分のために使うお金が少ない。貯金する分の余裕がない。」という若者がいるというのを感じています。「もう少しあったらいいな。5万円とか、10万円とかあったらいいな。もうちょっとゆとりのある生活ができればいいな。」という意見がありました。

また、30、40、50、60代になると、老後が心配、2枚目にありますが、「老後が心配です。年金が少なくなるんじゃないか。」という声が結構聴かれています。次に保育労働者の生活実態、実感というところなんですけど、全国アンケートなんですけど、春闘アンケートを取っています。生活実態、実感を紹介します。「生活がかなり苦しい。」と「やや苦しい。」を合わせると、過半数以上になっています。この表にもありますが、10年間で2015年から2025年の10年間で9.8ポイント増えたというところなんです。

世帯の収入も、ひとりの収入では6割以上のところが、「生活を支える賃金は一人では大変だ。ゆとりがない。」という結果になっております。

これらの調査からケア労働者の賃金が労働と見合わず、離職者が後を絶たない、募集をしても人が来ないというところが結構ありまして、そういう結果になっています。そのアンケートの中で、仕事がここに書いてないんですけど、仕事のやりがいについて聞いたところは、90%以上の人が、「やりがいがある。」というふうに答えています。ところが「疲れる。仕事は疲れる。それから辞めたい。」と思う福祉職員というのが、この下の表の下の方にあるんですけど、この10年間で66.8%から72.3%で5.6ポイント増えていってる。「非常辛い。やりがいはあるけど辛い。仕事に見合った賃金になっていないな。」というのが実感としてあるという状況にあるのではないかと思います。それに伴いまして、人手不足という問題があります。その下の段落のところなんですけど、その真ん中あたりに、「施設の中で複数、休みが入ると回らなくなる。職員が回らなくなるのでクラスを合同にして保育をする。」とか、それから職員数と園児の関係で、基準には満たしているところでも、正規職員と非正規職員とパートというところで、満たしているんだけど、子ども自身が8時間では帰らないです。親が8時間労働だったら、その前から子ども預けて、仕事が終わってから迎えに来るとか、土曜日も普通に保育しなければいけないし、親の要望によっては日曜保育もしなければいけないということで、「人の回すのが非常に困難になっている。」という話を聞いています。

そういう中で1人1人と向き合い、安心安全な環境の中で、子どもの発達を促したくても、毎日怪我がなく、安全に発達よりも先に、命が大事なわけなので、何事もなく親に返すというのが、先になってしまっているという現状があります。

女性が多いところなので、結婚後子育てや、家庭と両立することに不安を抱えている人もいます。多忙で、事務職、事務の仕事が時間内で出来ないの、家に持って行ってやったり、それから作り物

とか色々なことがあると、持ち帰りの仕事もあるので、それと命を守る仕事があるので責任感の重圧から、せっかくキャリアを積んできて、仕事に慣れてきても、それでも辞めていく人がいるということもあります。

専門職なので、専門的な子育ての知識や技術とキャリアがないとダメなんですね。キャリアが必要な仕事なんです。そのキャリアが、その途中で退職することによって奪われて、新しい人が人数としてきても、その人のまた教育するための人手も掛かるしということで、いつも慢性的な人手不足の状態になっていると思います。

3枚目になりますが、療育施設の部分になるんですが、障害のある子供たちを受け入れる施設なんですけど、通所の施設と、そこで暮らしている施設もありますが、通所施設のところをちょっとお話しますと、子どもの療育や訓練のためにその施設を利用したいというニーズは増えています。

特に知事が子育てに優しい県にしたいということで、5歳児健診のことがニュースに出ておりましたが、その施設自体があっても、人手が足りないので、施設に契約する子どもの数が限られてしまうという実情があります。

それから事故にならないように職員が一日中気を張って業務に従事することになります。療育施設の現場では、長期療育という言葉とか、病床連携ということは言われるんですけども、気になっている子を訓練したい、また必要があるということで、そういう支援をしなければいけないんですが、県内でも施設は増えている傾向はあるんですけども、人手不足から前に言ったように契約できないで待機する、空きがあるのを待つ子どもたちがいます。とても長い時間待たされる子は、1年ぐらい待ってしまうという子がいるそうです。

そうすると、年長さんで待機ですと言われると、1年経つともう学校に上がる時期になるので、訓練を受けないままに、小学校に行かざるを得ないという状況があります。人がその従事する人が増えなければちょっと大変だなというところです。

その賃金なんですけど、次の段落にもありますが、今のこの物価高騰が収まる心配がありません。国の調査でもこの表にあるように、保育士と介護職員は全産業の中で8万円以上も低い賃金になっています。国は、処遇改善策によって段階的に改善されてきたとはいうものの、他の産業の賃上げの動きに追いついていないので、格差が広がって来ています。今の賃金のままでは、こういう仕事をしようという人が増えていきません。そうするとやっぱり子供にしわ寄せがくるところです。

最後になりますが、保育園の収入は、公定価格から算出されています。保育士の給料もそれから出るんですけども、介護とか療育、障害関係の施設は、ここの施設を利用した人が、利用した時間に合わせて利用料を払うということで、それから給料が出ています。ので非常に不安定な状況になっている。「利用者が少ないと今年のボーナスは少ないのかな。」とか、なんか色々心配しています。

青森県に関していえば、県や市町村で、その人件費や何かにも補助が、他の県は東京とか出ているところもあるんですけども、青森県は県としても市町村としても、どこでも補助金というところがないですね。なので給料が少ない状態でいます。ということで、こうした賃金の引き上げが必要と考えます。そして、賃金の底上げすることによって、県外に流出する若い人たちを防いでいって、人手も増え、いくらか確保し、ケア労働者も、ケアされる人も笑顔で安心して過ごせる環境の青森県になっていったらいいなと思っています。

私たちは、物価高騰が続く中でも生活が安定しているという気持ちにつながるように、最低賃金の引き上げを実現していただきたいということを願っております。以上です。

(石岡部会長)

ありがとうございました。ただ今の意見に関しまして、委員の皆さんから何か質問等はございますか。どうぞ。

(中野委員)

まずは意見陳述ありがとうございました。今、保育職場のこの実態、現場のところで人手不足の代替要員の部分の確保もままならない中で、先ほどご説明にもあった人手不足解消に、簡単な講習で保育資格を有しない保育支援員、こちらを雇っていらっしゃる保育園が増えていると。この方々の実際の雇用形態としては、正規なのか非正規なのかというところであったり、実際どういう雇用形態の方が多いのか、あるいはその方々のその賃金実態というのも、ある意味最低賃金に近傍に近い状況にあるのかどうなのか。もうひとつは増加傾向と、県内の方のその施設の中で、どのくらいその増加傾向にあるのか、分かり得る範囲でお聞きさせていただければと思います。

(川村陳述人)

正規にはならないんですよ。保育士の資格がないので、ただ研修を受けたというだけなので、本当の手伝いしかできないんです。働く時間は決められていて、その時間内で手伝いをするというような形態になっています。

賃金についても、最低賃金は守らなくてはいけないので、それは守られていると思いますが、そこにあとは事業所が決めて、それにプラスするかしないかとかというのは、事業所ごとに決めていて、それ以上は申し訳ないんですけど、明確には分かりません。

(中野委員)

ありがとうございます。まだ、そこが最低賃金の近傍の状況かどうかまでは、明確には今お分かりでないということですね。ありがとうございます。

(石岡部会長)

他にはございませんか。よろしいでしょうか。それでは以上で意見聴取終わりたいと思います。川村さんどうもありがとうございました。次の方お願いします。

(小田桐陳述人入室)

では、はじめに簡単に結構ですので、自己紹介をお願いしますか。

(小田桐陳述人)

生協労連生活協同組合コープあおもり労働組合で書記長をしております小田桐と申します。よろしくをお願いします。

(石岡部会長)

よろしくお願いします。事務局からお聞きになっていると思いますけれども、大体時間としては7、8分ぐらいを目途にして、意見書を提出されておりますので、それに従った形でご意見いただければと思います。それでは生協労連生活労働組合コープあおもり労働組合の小田桐幸子さんからの意見の陳述をお願いいたします。

(小田桐陳述人)

昨年の最低賃金が55円上がって、秋の最低賃金の改定適用するときに、私の働く職場のパートさんのところは、最低賃金時給を下回るということで、春を待たないでその時点で5円上がりました。一時金を組み込んでいるパートさんのところが、6円上がりました。非正規職員のところは引かないということで、その時点では変わりませんでした。ただ、パートさんのところがそれまでよりも最低賃金のところで、冬少し温めていただいたことに感謝しています。

昨年の冬正月に、災害級の雪が降りました。豪雪災害対策本部が設置され、落ち着くまで大変だった記憶があります。青森の冬は厳しい寒さと積雪で大変ですが、私の場合じゃなくて、他の方はそうではないかもしれませんが、その厳しい冬に昨年灯油代が高すぎて、以前は当たり前のように灯油のストーブで暖を取っていたんですけども、節約して暮らすしかない状態でした。

自分の中の普通の暮らしというのが、以前よりも下がっているということをととても感じています。家計の収入減がいくつあるのか、誰がどの程度受け持っているのかで変わる不安もあるんですけども、私自身の実感としては、必要不可欠なものでも節約できないかを考える用意があったというのがあります。

パネルヒーターというか循環させて温めている家の場合、灯油代が月5万円以上掛かると聞いています。「5万でも足りない。」と言っている方もいます。本当に高いなと思います。秋の最低賃金は冬の暮らしにも関わってきますし、1年間そこが基準となりますので、生活に困らない最低賃金に是非していただきたいと思っています。

これは5月の時点の一時金、賞与に対するアンケートなんですけれども、職場の方から寄せられた声で、ちょっと生活の声があるなというものをちょっとピックアップしたので読ませていただきます。「もっと上げて欲しいです。業務がどんどん増え、それでも残業にならないように必死に仕事をしています。光熱費も上がり、物価も上がり、税金も上がり、生活がどんどん苦しくなってきました。日頃できない贅沢をしたいです。我慢している買物もしたいです。物価高で、車も維持費等にお金がかかるので、もっと欲しいです。ガソリンが値上がりしていて、車も土日の使用を最低限にして使わないようにしています。通勤だけなるべく使っているような状況です。もう少し欲しいです。生活が大変です。お盆くらい美味しいものが食べたい。物価高で生活が厳しいので、もっと上げて欲しいです。物価高に対応できないです。生活が苦しい。」あと載せていませんが、一番多く書いてあったのが、「給料が上がっている実感が無い。」という言葉が沢山書かれていました。

実質賃金がプラスにならないと労働者が生活実感は上がっていかないということを感じます。物価も上昇せず、税金も上がることがなくて下がるという状況であればと思いますけれども、引かれるものが増えていくという話しか、なかなか耳に入らないので、私たちの暮らしを変えるには最低賃金を上げていただくのが一番有効だと思っています。

冬寒い時に灯油代をケチるみたいなそういうことをしなくてもいいように、普通に暮らせる最低賃金を是非ご検討いただければと思っています。以上です。

(石岡部会長)

ありがとうございました。ただ今の意見に関しまして、皆さまから何かご意見、質問等はございませんか。特によろしいですか。どうぞ。

(秋田谷委員)

ご意見ありがとうございました。色々生活実態というのも、おっしゃるとおりだと思いますし、実質賃金が上がらない中で、やはり生活レベルが少しずつ下がっているというのは、我々も感じてい

るところであります。想いとしては私どもも同じような想いがありますので、ご意見を参考にしながら審議に向かっていきたいと思っていますので、ありがとうございました。

(石岡部会長)

他には何か質問やご意見ありませんか。どうぞ。

(森宏之委員)

組合に寄せられたご意見等ございまして、皆の心の声なんだろうと思いますが、組合員の正規職員さんと、それからパートタイマーの方とでは、確か給与体系が違っていて、最低賃金が直接影響するのは、パートタイマーの方でございまして、その正規職員の方は組合の経営側の方と給与を交渉されて決めるという形ですね。

(小田桐陳述人)

私の方では、パートさんのところも正規職員のところも全部一緒に交渉しております。

(森宏之委員)

一緒に。そうなんですか。

(小田桐陳述人)

ですので、話をしてもいいですか。昨年の冬の交渉の時ですと、パートさんから出た言葉としては、「家族が果物が好きだけでも、その果物を買うことさえ贅沢だと感じる。」という言葉が出されています。

(森宏之委員)

賃金体系が。

(小田桐陳述人)

別です。

(森宏之委員)

別ですよ。

(小田桐陳述人)

別なんですが、正規職員のところを一昨年だったと思うんですけども、時給に換算した時に、一番低いところだと最低賃金に掛かるということで、その時点でそこに正規職員が上がることになったというのがあります。

ただ、最低賃金に掛かる若い世代のところを上げて、役割が上がるほどすごく上がることはしていないので、生活の実感としてはとても苦しいという実感です。

(森宏之委員)

最低賃金の影響を受けるパートタイマーの方とそれから正規職員の方の給与水準が低い方が、

アンバランスになった時は調整するということで、正規職員の方も最低賃金の影響は受けるということですか。

(小田桐陳述人)

はい。

(森宏之委員)

はい。わかりました。ありがとうございました。

(石岡部会長)

他には何かございませんか。よろしいでしょうか。それでは以上で意見聴取を終わりたいと思います。小田桐さんどうもありがとうございました。

(小田桐陳述人)

ありがとうございました。

(石岡部会長)

それでは、次に議題の(2)になりますけれども、青森地方最低賃金審議会最低賃金専門部会の議事公開の取り扱いについてです。事務局から説明をお願いします。

(事務局 賃金室長)

内容といたしましては、先日7月15日の本審と同じ説明になります。資料についで資料の方をめくりますと、これも本審と同じですけれども、令和5年4月6日、中央最低賃金審議会では了解をされました目安制度の在り方に関する全員協議会報告のポイントのペーパーでございます。

1の(3)の議事の公開の部分をご覧いただきたいと思います。この全員協議会報告で中賃の目安小委員会の議事の公開について、議論の透明性の確保と率直な意見交換を阻害しないという2つの観点を踏まえ、公労使三者が行う、集まって議論を行う部分については、公開することが適当とされたところでございます。

議事の公開に関しまして、当審議会の分類規程、あるいは最低賃金専門部会の運営規程におきまして、会議は原則として公開するということですが、但し書きに該当する場合には会議を非公開とすることができるというふうにされております。

この全員協議会報告を踏まえまして、昨年度の本審は公開、専門部会につきましては個別協議を行なわない第1回と第2回の議事は公開として、金額審議を行う部分につきましては、さらに第2回以降の金額審議を行う部分につきましては、公労使三者が集まって議論を行う部分を公開とし、また公使または公労の二者で議論を行う個別協議の部分については、非公開というふうにしておりました。今年度の審議につきましても、事務局としては公労使三者が集まって議論を行う部分は公開とし、公労または公使の二者で議論を行う個別協議の部分については、非公開とするということにつきまして、確認をしていただきたいということでございます。説明は以上でございます。ご審議よろしくお願いいたします。

(石岡部会長)

ということですが、何か今の点について、ご質問あるいはご意見などはございませんか。

(各委員)

ありません。

(石岡部会長)

よろしいですね。本審と同じですし、昨年度も同様ですので、専門部会におきましても公労使三者が集まって議論を行う場合、部分は公開と、二者で協議を行う個別協議の部分は非公開ということにしたいと思います。それからでは次の議題の3ですが、その他ということで、事務局から配布資料の説明をお願いします。

(事務局 賃金室長)

資料につきまして説明をさせていただきます。お配りしました資料には、今回先ほどからご覧いただいている委員名簿がついているものと、別冊といたしまして7月22日に開催されました中賃の第2回目目安小委員会の資料がございます。

目安小委員会につきましては、このあと7月24日にも開催されておりますけれども、この第3回の目安小委員会については、新たな資料が無かったということで、今回は付けていないということでございます。

まず委員の名簿が付いている方の資料をご覧いただきたいと思います。資料№3、右下に通しのページ番号が振っておりますので、そちらのページ番号で説明をさせていただきます。

3ページですが、青森県における生活保護と最低賃金の比較についての資料でございます。3ページが結果の概要、4ページと5ページが詳細部分ということでございます。

こちらは生活保護費の最新データで、令和5年度のデータでございますが、これと最低賃金を比較し、その乖離額を算出したものということでございます。計算式が色々ありますけれども、5ページの中程をご覧いただきたいと思います。

中程に(3)といたしまして、生活扶助基準+住宅扶助実績値ということで、生活保護の金額月額ですが、98,428円、その下に最低賃金との比較というところで、最低賃金の月額ですが、これは当時の最低賃金898円に173.8時間、これは週40時間ベースということと、あと手取り額可処分所得の率として0.807をかけたのが125,950円ということになってございます。

時給換算でみますと、その下の方でございますが196円、最低賃金が上回っていたということになります。この196円は令和5年度のデータに基づく乖離額でございます。令和6年度は55円最賃引き上げがございますので、現在につきましてはその下ですね、一番下の行でございますが251円で最低賃金の方が、生活保護水準を上回っているということで乖離はない状態でございます。

最低賃金法第9条におきまして、ご存知のとおり最低賃金の3つの決定基準、生計費、賃金、企業の通常の支払い能力、これを総合的に勘案して定めるというふうにされておきまして、この生計費を考慮するにあたっては、生活保護水準との整合性に配慮するということにされておりますことから、この生活保護の比較を毎年行って、乖離がないということを確認させていただいているということでございます。

ページめくりまして6ページでございますが、これはあとで中賃の目安の方にも出てきますけれども、そこから引っ張ってきた資料ですが、全都道府県ごとの生活保護費と最低賃金の比較一覧でございます。全ての都道府県で最賃が生活保護水準を上回っているということでございます。

次の7ページ資料5でございますが、春季賃上げ妥結状況の最新の数字でございます。連合青森の集計では、加重平均で4.49%、青森県経営者協会の集計では、単純平均で3.43%ということでございます。

次の資料№6、8ページですが、これは都道府県の人事委員会が公表している都道府県庁所在都市別の標準生計費でございます。青森市の部分につきましては、その次の9ページにも載せてございます。これは世帯人数別の標準生計費ということでございます。下には過去5年の比較も載っております。

続きまして資料№8、11ページでございますが、これは7月18日に日本銀行青森支店が公表した、県内金融経済概況でございます。全体感といたしましては、県内の景気は一部弱い動きも見られるが、緩やかに回復しているということで、これは確か4か月連続で判断の据え置きになっていたかと思います。景気判断を据え置くということになっております。

資料№9、ページでいいますと15ページでございますけれども、こちらは最新の青森県の景気ウォッチャー調査になります。概況を見ますと、4月期の景気の現状判断DIは、40.8となっております。景気の横ばいを示す50を下回っております。先行き判断DIは、現状判断DIと比べて2.6上昇の43.4ということになっているということでございます。

資料の№10以降につきましては意見書になります。45ページが先ほど陳述いただきました、青森県医療労働組合連合会からの意見書、47ページが全国福祉保育労働組合青森支部からの意見書、10の3、53ページがコープあおもり労働組合からの意見陳述書、その裏になりますけれども54ページからが青森県地域一般労働組合からの陳述書になります。

こちらは陳述がございませんでしたので、ちょっと内容を見ていただければというふうに思います。この地域一般労働組合は、誰でも一人でもいつでも入れることを特徴とした労働組合で、組合員には非正規労働者が多いんですということになっています。

こちらでも25春闘、私の要求アンケートというのを実施したということでございます。色々ご意見があったということですが、正直言うと物価が高くなって生活が苦しくなっている、などの意見があったということでございます。

最後のところに、今回の陳述のまとめということで、「ギリギリの状態働いている女性たちがいて、不安につぶされそうになっている。最低賃金も物価高騰に見合った額分引き上げてほしい、生活が改善できたと実感できる最低賃金となるよう審議してほしい。」このような意見が述べられているところでございます。

あとで詳しくはご覧いただければというふうに思います。当局の作成した資料は以上でございます。次に別冊資料について説明をさせていただきます。

ちょっと厚くて申し訳ないんですけれども、第2回目安に関する小委員会配布の資料№1でございますが、こちらが今年の賃金改定状況調査の結果になります。

この調査は賃金の改定状況の調査でございます。一番上に調査の概要が、調査の実施が全国、調査産業ですが、こちらにありますように、製造業、卸小売業等7つの産業で、下に事業所として選定の方法等がございますが、常用労働者数が30人未満の企業に属する民営事業所が対象ということになっておりまして、基本的にはこれは小規模事業所についての調査になるということでございます。

これも右下に通しのページ番号つけておりますので、そちらの方で説明いたしますけれども、まず3ページでございます。第1表ということで、こちらは今年の1月から6月までに賃金の引き上げ、引き下げを実施した、あるいは実施しなかったという区分で、事業所単位で割合を集計したもの

ということでございます。

左上の産業計ランク計を見ていただきますと、1月から6月までに賃金の引き上げを実施した事業所の割合は49.2%となっておりまして、昨年の42.8%より上昇しているということでございます。

青森県が入るCランクですけど、こちら47.5%、資料にはこれ昨年のCランクないんですけども、ちょっと見てみましたところ、昨年は42.4%でございましたので、こちらも上昇しているということでございます。

隣の列の賃金を引き下げた事業所の割合というのは、これはランク計で0.8%ということでございます。

続きまして6ページです。これがいわゆる第4表でございまして、賃金上昇率の表になります。左側の産業計、男女計のところをご覧くださいまして、Aランクが2.1%、Bランクが2.9%、Cランクが3.0%、ランク全ランク計では2.5%の上昇率になっております。Aランク以外につきましては昨年を上回っている上昇率ということでございます。

なお、この全ランクの2.5%の上昇率ですけども、最低賃金が時間額のみで表示されるようになった平成14年以降で、昨年最大の水準となりました2.3%を今年さらに上回ったということでございます。

7ページにつきましては、これは一般とパート別になってございます。Cランクを見ますと、産業計ですね、Cランクを見ますと一般は2.5%、下のパートは4.1%の上昇率ということでございます。

8ページですが、こちらは第4表の③ということで、令和6年6月と令和7年6月の両方に在籍していた労働者のみを対象とした集計になります。表の下にございますが、全集計者数31,297人のうち令和6年、昨年と今年、両方に在籍していた労働者は25,932人ということで、82.9%をピックアップしたものであるということです。ですから上昇率としてはより実質に近いのかなと、要は人の入れ替わりがないということなのでそういうことになります。

この8ページの左側の産業計の計のところをご覧くださいまして、Aランクが2.9、Bランクが3.4、Cランクが3.6、ランク計では3.2%の上昇率ということになっております。一般・パート別がその下にございますが、一番下のところですね、男女の性別の下に一般とパート別がございまして、Cランクを見ますと一般が3.3%、パートが4.4%の上昇率ということになっております。

12ページにつきましては、今の4表のランク別のグラフ、上昇率のグラフになります。1、2というのが全労働者の、③右側の破線の右側のところが、昨年と今年両方いらっしゃる方のグラフということになっております。

続きまして資料№2、次のページですね。13ページが先ほどもちょっと説明をさせていただきましたが、生活保護関係の全国分の資料になります。

14ページのグラフでございますが、上が最低賃金の水準、下が生活保護水準、下の破線のところが生活保護水準ということでございます。全ての都道府県で最低賃金が生活保護を上回っているということになります。

次の15ページにつきましても同じようなグラフですけども、これは最低賃金のグラフを令和6年のものに更新したということで、上の方に実線グラフが全体的に上にずれている感じになります。最低賃金が上がった分が追加されたということでございます。

次の16ページが先ほどもちょっと一緒につけましたが、都道府県ごとの数字でございます。青森県乖離額、左から3番目ですね、最新の乖離額(C)というところですが、251円、先ほど説明をさせていただきました、全国的に見ますと、乖離額一番小さいのが宮城県の246円、次いで北海道の250円、青森がその次ということで、全国で3番目に乖離額としては小さいということになってござ

います。

次の 17 ページでございますが、地域別最低賃金額のランク別の未満率、影響率の推移でございます。用語の定義が、この表の欄外の注の 2 と 3 にございます。未満率とは最低賃金を改正する前に最低賃金を下回っている労働者割合、要は調査した段階で既に最低賃金の額を下回っているということで、ありていに言えば違反の可能性が非常に高いと、最低賃金の減額特例という、最低賃金を下回って労働局長の許可を経て雇用することができるという制度もありますけれども、そういう人を除くと基本的には違反になりますというのが未満率です。

影響率とはということで、最低賃金を改正したあとに改正後の最低賃金を下回ることとなる労働者の割合ということで、調査した時はオッケーだったけれども、最賃がそのあと上がったら、やっぱりその最賃を上げないと、違反になりますということでございます。

これは基礎調査が基本となっております。基礎調査は 30 人未満の事業所が基本的に対象になっている。製造業は 100 人未満ですけれども。ランク未満率をランク別に見ますと、一番右の数字ですね、A が 2 %、B が 1.7 %、C が 1.5 %、全体で 1.8 %ということです。これ推移見ても、大体 1 %後半から 2 %ぐらいということで、未満率についてはあまり変動がないというふうに、次いで影響率を見ますと、一番右側ですが、A が 22 %、B が 23.5 %、C が 25.6 %、全体で 23.2 %ということです。こちらの方につきましてはですね、最賃が多く引き上がっているという影響もございまして、年々影響率も高くなっているということが見てとれるということです。

次の 18 ページ、19 ページは、昨年度の都道府県ごとの未満率、影響率のグラフになります。18 ページの方が基礎調査を元にしたもの、19 ページが賃金構造基本統計調査からのものということでございます。18 ページの基礎調査による青森県の影響率でございますが、青森県は右から 2 番目、沖縄の隣にございますけれども 30.6 %ということで、唯一 30 %を超えて、全国で一番高い影響率だったということでございます。次の 19 ページの方を見ましても、青森県については影響率 13.6 %ということで、こちらも全国で一番高いということになります。基礎調査の方が影響率が高く出ておりますけれども、これは調査対象が違うということで、基礎調査の方が割と最低賃金近傍の業種規模の事業所が対象になっているということでございます。

なお、今年の基礎調査結果につきましては、現在集計作業中ということでございますので、今後の会議で資料を準備させていただきたいと思っております。

次に資料№ 4、20 ページからが都道府県別の賃金分布の資料になります。各都道府県の賃金分布について、一般労働者、短時間労働者、両者の計が最初に出て、続いて一般労働者、短時間労働者の順というふうになっております。

この中の短時間労働者の賃金分布について簡単に説明をいたします。これの 47 ページ以降につきましては、短時間労働者の時間当たりの賃金分布で、左上の東京から始まって 59 ページの沖縄まで続いています。

初めに 47 ページの東京をご覧くださいますと、東京の隣の (A) というのは、これは目安のランクですね。左にある縦軸が人数、下にある横軸が時間当たりの賃金額でございます。下にグラフの下に資料出所とございますが、これは昨年の賃金構造基本統計調査によるグラフということでございます。このグラフにある 1,113 円は、その年の東京の最低賃金、令和 6 年 6 月時点の東京の最低賃金 1,113 円ということになります。東京では、最低賃金にこの労働者数のピークがきているということになります。

これまでではですね、最低賃金額よりちょっと高いかつ切りのいいところというところに人数のピークがあるような傾向があったんですけども、近年は最賃額が上がっているということから、A ラ

ンクの都府県でも最賃額にピークが来ているというところも多く来ているということでございます。

青森県が含まれるCランクは56ページ以降、56ページの大分県からになります。青森県を見ますと58ページ、右下でございますが、これを見ますと898円が当時の最賃で、その横900円これひとつの棒が10円刻みでなっているんですね。下一桁が0から9になっているのが、たぶんこれ900から909円のところがこの一番多い4,500人くらいになっているということでございます。

この資料のですね、45ページをご覧いただきたいと思います。こちらは一般労働者のグラフですがけれども、青森県のところ、右下なんですけれども、これをご覧いただきますと最低賃金よりもかなり低い750円ぐらいのところですね、棒が高くなっているということでございます。

本来こういうことって考えづらいようですね。原因がよくわからないわけですがけれども、省の方に確認したところ、回答これ抽出調査なんですね、それをこの母集団数に復元する過程で発生した外れ値なんだというようなことですがけれども、私も統計についてあまり詳しくないんで、これのきちんとした説明というのは難しいわけですが、「入力とか集計ミスでは基本的にはありません。」という回答でした。

ここは外してですね、今後ご検討いただければというふうに思います。そういう抽出して復元するという過程でこういうことが起こりうるんだというような説明でしたけれども、ちょっと説明不足で大変申し訳ないんですが、そういうことをご理解いただきたいと思います。

次に資料№5、60ページ以降でございますが、最新の経済指標の動向につきましては、申し訳ございませんが、説明を省略させていただきます。また、参考資料として委員からの追加要望資料、足元の経済状況等に関する資料、主要統計資料、仁平委員提出資料がございます。

1110ページからが委員からの追加要望資料、これ第1回の目安小委員会で委員からですね、追加の資料が欲しいと言われたものを、厚生労働省で追加したということでございます。

111ページにつきましては、消費者物価指数（食料関係）の対前年上昇率の推移がございます。表の右端をご覧いただきますと、昨年の10月から今年6月までの対前年比上昇率の平均は、食料全体で6.4%上昇し、米を含む穀類は21.6%の上昇となっています。物価全体、総合ですね、持家の帰属家賃を除く総合点は、3.9%、一番下でございますが上昇となっております、食料の物価上昇率はこれを上回って推移をしているということでございます。

112ページから116ページまでは、米国関税措置の影響に関する資料ということでございます。企業ヒアリング等の調査でございます。調査時点ではですね、現時点では影響がないと、ただ今後影響した発生し得るのではないかという声が出ているということになっているようです。

次に117ページでございます。これは諸外国と日本の最低賃金制度の比較表になります。制度の詳細は当然国ごとに異なっておりますけれども、日本としては換算をすると低めということになっているということです。

続きまして118ページは、EUの最低賃金に関する指令というのがございます。これは最低賃金の目安となる額が挙げられているということで、ここに書いてあるような水準が目安ということでございます。これを日本について見たものが、次の119ページでございます。賃金の平均値とか、賃金の中央値に対する最低賃金のまあどこら辺に位置しているのかということでございます。これは目安の部分で、結構議論されているということでございます。

次に120ページは、資本金規模別の労働分配率でございます。資本規模が少ないほど、労働分配率が高くなっている。2023年度を見ますと、上から2つ目、資本金金額が1,000万円以上ですと62.8%、一番下の1,000万円未満だと80%ということです。ただ高いとはいっても、ここ2年下がっているということです。

一番右側に母集団数がございますけれども、これを見ますと、全部で大体 299 万社のうち、資本金 1,000 万円以上が 90 万ということで、率にしますと 30.1%、1,000 万円未満が 209 万ということで 69.9%ということになってございます。

次の 121 ページですが、これは最賃近傍雇用者構成比という数字です。下にございますが、こちらの最低賃金近傍者というのは、何かといいますと、これはですね、最低賃金額の 1.1 倍未満の賃金額の労働者ということですね。時給 1,000 円だと 1,100 円未満の人の数ということになります。ということで。一番のボリュームゾーンは短時間労働者、女性 25 から 59 歳のところが一番多くなっています。

次の 122 ページは、これは就業形態、男女年令階級別影響率と労働者構成比ということです。どういう方の影響率が高くなっているのかというグラフでございます。肌感として大体一緒ですね。短時間労働者の女性の影響率が高くなっていると、次には業種別になっていますけれども、一番高い業種としては、飲食宿泊サービス業ということになっております。サービス業、卸小売業あたりが高いということになっています。

126 ページからですが、足下の経済状況等に関する補足資料についてでございます。これは 7 月 11 日に開催された第 1 回の目安小委員会の後について、その後追加データが新しくなったものということでございます。主に消費者物価指数に関するものが、最初の 6 月の数字に更新されているということでございます。個別の説明は省略をさせていただきます。

135 ページの主要統計資料についても、こちらと同じで、第 1 回の目安小委員会資料について、その後追加更新がなされたということで、最新の 6 月の数字には幾つか入っているということでございます。

140 ページでございますが、こちらは中賃の仁平委員の提出資料でございますけれども、こちらは事務局の作成資料ではございませんので、説明は省略をさせていただきます。必要に応じて参照いただければと思います。事務局からの資料説明は、以上でございます。

(石岡部会長)

ありがとうございました。ただ今の説明について何か質問等はございませんか。どうぞ。

(秋田谷委員)

次第の付いている 9 ページの資料、資料№ 7 にあるんですが、②の方に 2020 年から 2024 年までの金額がありまして、いわゆる標準生計費が記載されておりまして、2023 年から比較して 2024 年が低くなっていると。内訳を見ると、その②の表の中の雑費 1、これが 23 年が 29,870 円だったのが。

(事務局 賃金室長)

これは世帯数一人ですね。

(秋田谷委員)

そうです。世帯数 1 人のところですよ。それが 24 年になると、半分以下になるという、これが半分以下になった影響というのは、何かあったんでしょうか。あるんでしょうか。

(事務局 賃金室長)

まだそこまでは分らないです。その前の年を見ると 12,000 円幾らということで、いってみれば

23 年が妙に高いという見方もこれは言っているわけで、この雑費数というのは通信費とかそこらへんが入ってくる数字だったと思いますけれども。これはなかなか青森市ぐらいの母数になっちゃうと、やっぱり母集団があまり多くないので、都市によってかなりブレが出るというのは、ある程度やむを得ないということになっているかと思います。

（秋田谷委員）

なんか極端にこういうふうに数字をピックアップしちゃうと、この数字そのものの信ぴょう性というのがあまりないのかなという、そういうふうな感想もありますので、ちょっと確認させていただきました。

（石岡部会長）

あの標準生計費の問題は前にも議論になったことがあって、確かにその今の 8 ページの全国の県庁所在地の生計費を見ても、青森は結構低いですね。これ本当かなって感じがちょっとするんですね。

（秋田谷委員）

盛岡といつもね、9 万円くらい違うかなと。

（石岡部会長）

以前もかなりバラツキがあって、前はどこだったかな。高松かなんかがすごく低かったとかね。あって、ちょっとその根拠があまり合理的な説明がつかない感じがあって、あまりこの標準生計費というのは、それほど統計的にはなんというのか、人事院勧告のベースになってるものなので、あまり言っちゃいけないというもありますが、あまり信用できないなという感じがしているんですね。あまりこの数字にはこだわらなくてもいいんじゃないかなと、ちょっと個人的には思います。

（秋田谷委員）

はい、わかりました。

（石岡部会長）

ほかには何かございませんか。

（中野委員）

私からこっちの厚い方の資料の、賃金分布図の関係で先ほどの短時間の関係のところ見ましたけれど、ページ数でいえば右下の 45 ページ目の関係で、先ほどの飛び出たところの 750 円台のグラフが飛び出ている関係は、抽出する復元する関係でというご説明はあったもの、もののなんですけれども、ただ他府県も含めて。

（事務局 賃金室長）

通常は考えにくい傾向です。

（中野委員）

ですね。それがここだけ。

（事務局 賃金室長）

詳細がなにかも分からないですし、紙の調査でしたら確認のしようもあるのですが、オンラインの調査も入ったりしていますので、また、調査票は全部本省の方に送ってしまっていて、うちの方で原因がちょっと特定できなかったのも、厚生労働省に確認したら、外れ値と考えられるということでした。イレギュラーなのは明らかで、本当に 750 円ぐらいの人がこんなに、要はこれ見ると一番のボリュームゾーンがこの最賃を割っている人という話なので、これは普通考えにくい傾向です。

（中野委員）

無視して大丈夫な数字かどうかというところは、少し気になりますねというところです。

（事務局 賃金室長）

そうですね。それはもう見た瞬間は普通にすごく気になります。

（中野委員）

わかりました。

（秋田谷委員）

本当の元のデータが入ったそのものがどこかで違っている感じがしますよね。

（石岡部会長）

オンラインでは調査だったりすると、入力の際に間違った数字を入れて押してしまっている感じがしないでしょうか。

（事務局 賃金室長）

例えば、日給に丸するところを月給に丸してしまっていて、割り戻したら単価が低く、時間単価が出てしまったとかですね、あるいは所定労働日数とか時間のところを間違えたなどの可能性も考えられますね。

（森宏之委員）

昨年調査でもこんな突飛な数字は無かったんで、やっぱりちょっと何らかのエラーミス。

（事務局 賃金室長）

統計上の処理上で、こういうのが出たということらしいんですけども。本来こんなのは当然あり得ない。こっちの方に下の方にパラパラとあるというのだったら、ある程度はそういうのもあり得るかなというぐらいなのですが、一番のボリュームゾーンがこれで、3,000 人以上いることになっている。

（中野委員）

今おっしゃったとおり、データ入力のミスなのかなんなのかというのだとしても、ちょっとその

人数的にも無視できないなというところもあるので、それこそ、これがもし何等かの誤差ということだとすれば、ちょっとデータの信ぴょう性という先ほどもありましたけれど、そういったものも揺らぎかねないので、というのもありますので、後日で構いませんので、その辺の原因も分析しながら、何らかの対策をするのであれば、そこは検討いただきたいなと思います。

(石岡部会長)

他にはいかがでしょうか。それではなければ、他に事務局から何かありますか。

(事務局 賃金室長)

1つだけ特定最低賃金、産業別最低賃金についてでございます。委員の皆さまから日程の確認表をいただいております。現在日程調整中ということで、昨日の段階です。会長、小山田委員、秋田谷委員に案を、メールで送らせていただいております。検討いただきたいと思っております。そこら辺のところを含めまして、近日中には委員の皆さまにも案をお示しさせていただき、8月4日の第2回審議会本審において、正式に審議確定をお願いしたいというふうに考えておりますので、よろしくお願いいたします。以上でございます。

(石岡部会長)

その他皆さまから何かございますか。事務局からどうぞ。

よろしいでしょうか。それでは本日の専門部会をこれにて終了したいと思います。どうもお疲れさまでした。