整理番号	８－５

令和８年度
千葉地方最低賃金審議会
第１回特別小委員会
議事録

令 和 ８ 年 ８ 月 ３ 日
１３：３０ ～ １４：１１
千 葉 労 働 局 １ 階 会 議 室

令和８年度
千葉地方最低賃金審議会
第１回特別小委員会
議事録

１　日時　令和８年８月３日（月）　13 時 30 分～14 時 11 分

２　場所　千葉県労働局１階会議室

３　出席者（委員）

公 益 委 員　大竹委員、小野委員、村上委員
労働者委員　田中委員、戸田委員、中島委員
使用者委員　坂元委員、古山委員、本村委員

４　議題

（１）　委員長並びに同代理の選出
（２）　意見陳述
（３）　特定最低賃金の決定及び改正の必要性について
（４）　その他

５　議事内容

（室長補佐）

定刻になりましたので、ただ今から令和８年度第１回特別小委員会を開催いたします。

委員の皆様には、大変お忙しい中、ご出席を賜り誠にありがとうございます。

本日は、今年度、第１回目の特別小委員会でございますので、委員長及び委員長代理が選出されるまでの間、事務局で議事を進行させていただきますので、ご了承いただきたいと存じます。

まず、本日の特別小委員会の成立について報告いたします。

本日は、公益委員の小野委員が少し遅れているようでございますが、公益委員２名、労働者側委員３名、使用者側委員３名の計８名の出席をいただいておりますので、本日の特別小委員会は有効に成立しております。

（室長補佐）

それでは早速、委員長及び委員長代理を選出していただきます。

なお、委員長、委員長代理は、特別小委員会運営規定第４条により、公益委員の中か

ら選出いただくことになります。
先に行われました公益委員による協議の結果、委員長に村上委員、委員長代理に大竹委員ということでお話がございました。
いかがでしょうか、お諮りいたします。

《「異議なし」の声》

（室長補佐）
ありがとうございました。
ただ今、委員長に村上委員、委員長代理に大竹委員が選出されました。
それでは、村上委員長より就任のご挨拶をいただき、以後の議事運営を村上委員長にお願いしたいと存じます。
委員長、よろしくお願いいたします。

（委員長）
委員長を務めさせていただきます村上と申します。
よろしくお願いいたします。
委員の皆様はご承知のこととは存じますが、特定最低賃金について簡単に申し上げさせていただきます。
特定最低賃金は、関係労使のイニシアティブに基づき、特定の産業について、地域別最低賃金に上乗せして定めるものでございます。
去る７月 30 日の第２回本審議会において、当審議会は労働局長から、特定最低賃金の改正決定の必要性の有無について諮問を受けたところでございます。
本特別小委員会は、特別小委員会運営規程に基づき、特定最低賃金の改正の必要性の有無などについて審議いただけますよう、意見聴取を行うことを目的として設置されております。
本日は各業界からの意見陳述も予定されておりますので、その内容も十分踏まえながら、委員の皆様にはご議論をお願いしたいと思います。
皆様のご理解とご協力をお願い申し上げまして、最初のご挨拶とさせていただきます。
どうぞよろしくお願いいたします。

（委員長）
続いて、会議の公開・非公開について申し上げます。
特別小委員会運営規程第９条において、「会議は委員の自由な発言を保障するため、非公開とする。」としていることから、非公開といたします。
なお、本日の議事につきましては、同運営規程の 10 条により、議事録を作成し公開

することといたしますので、ご承知おきください。
　では、事務局から配布された資料について、説明をお願いします。

（賃金指導官）
　ご説明させていただきます。
　資料№１をご覧ください。
　平成 19 年 11 月に日本標準産業分類の改定が行われたことに伴い、千葉県特定最低賃金７業種のうち３業種の件名が変更されております。
　変更後の３業種の名称は、表左側の正式名称のとおりでございます。
　３業種とも変更前より複雑且つ長い名称となっておりますことから、昨年度と同様に表右側の使用する呼称の件名を使用することにつきましてご提案させて頂きたいと思います。
　なお、諮問文・答申文・公示文には簡略せず、正式な件名を記載することといたします。
　以上、お諮りいたします。

（委員長）
　ありがとうございます。
　それでは、特定最低賃金の件名は、資料№１のとおり呼称を使用することとしてよろしいでしょうか。

　　《「結構です。」の声》

（委員長）
　ご了承をいただきましたので、今後の審議では呼称を使用することとします。
　続いて、事務局からの説明をお願します。

（賃金室長）
　資料№２以降について説明します。
　まず資料№２ですが、千葉県における特定最低賃金の決定・改正決定の申出一覧表です。
　各業種からの申し出につきましては、本審議会でご説明したとおり適用労働者数等、問題はございませんでした。
　この表に基づき、「労働協約等の賃金の最低額」について報告いたします。
　右から３列目の(a)「労働協約等の賃金の最低額」をご覧ください。
　まず、新設決定の申し出ですが、総合スーパーマーケットの労働協約等の賃金の最低

額は1,185円となっております。
次に、改正決定の申し出の業種について申し上げます。
同じ資料の、改正決定の表、同じく右から３列目の「（ａ）労働協約等の賃金の最低額」をご覧ください。調味料製造業は、1,140円、鉄鋼業は1,348円、一般機械器具製造業関係は1,180円、電気機械器具製造業関係は1,265円、精密機械器具製造業関係は1,169円、各種商品小売業は1,185円、自動車小売業は1,142円でございます。
特定最低賃金の金額改正を行う場合、ただいま説明した各業種の最低協約額が、改正される額の上限額となります。
下限額に関しましては、特定最低賃金は、特定の産業、または業種について、労使のイニシアティブにより地域別最低賃金に上乗せをするものでありますことから、改定額は、地域別最低賃金を上回る額とする必要がありますので、ご承知おきください。
なお、引上額０円という答申につきまして、審議会が全会一致で「改正の必要がある」と認めた以上、１円以上の引上げを行うことが原則ですので、こちらもご承知おきください。
また、資料№３から４については、特定最低賃金の資料として、後ほどご覧いただければと思います。
その他、特定最低賃金の参考資料としまして、７月２日の１回本審議会で配布を行いました、水色のファイルに綴られております資料№４の「地方最低賃金審議会委員説明資料（特定最低賃金編）」、それから７月30日の第２回本審で配布しました水色の色紙の中賃資料の最後にあります、「目安答申後の地方最低賃金審議会における審議の流れ」という資料もご参照をお願い申し上げます。
戻りまして、資料№５については、意見陳述書でございます。
本日の意見陳述、今後の審議の際などにご覧ください。
また、本日、ＪＡＭ東京千葉様より、ご用意いただいた意見陳述書を別途お席に配布させていただいております。
説明は以上です。

（委員長）
ありがとうございます。
それでは、議題（２）の意見陳述に入ります。
最初に、事務局から意見陳述について説明をお願いします。

（賃金指導官）
ご説明させていただきます。
意見陳述を実施することにつきましては、７月30日の第450回本審議会においてご了解をいただきました。

本日は、４業種について２名の方が意見陳述されます。
先ほども申し上げましたが、意見陳述書や説明に使用する資料をいただきましてので、資料№５として配布させていただいております。
意見陳述が行われる業種及び陳述される方を説明させていただきます。
「一般機械器具製造業関係」と「精密機械器具製造業関係」については、ＪＡＭ東京千葉の■様から、新設の「総合スーパーマーケット」と、「各種商品小売業」については、ＵＡゼンセンの■様からこれから意見陳述をしていただきます。
陳述の順番につきましては、ただいまご紹介した順にお願いいたします。
事務局からは、以上でございます。

（委員長）
それでは、「一般機械器具製造業関係」と「精密機械器具製造業関係」の意見陳述から行います。
陳述人の皆様は、７分から８分程度で説明をお願いします。

（ＪＡＭ東京千葉陳述人）
皆様、お疲れ様です。
ただいまご紹介いただきました、ＪＡＭ東京千葉の■と申します。
ＪＡＭ東京千葉は、東京都と千葉県の両方にある労働組合でございまして、そのサポートを日頃行っている団体でございます。
私の方は、千葉県連絡会において千葉県の活動を担当しており、あわせて事務局長という立場で労働組合活動をさせていただいておりますので、その関係から、本日は私の方から意見陳述をさせていただきます。
本日は２件、般機械器具製造業関係と精密機械器具製造業関係について意見陳述を行いますが、内容につきましては概ね同様の内容となっておりますので、一般機械器具製造業関係の方を中心にお話しさせていただき、精密機械器具製造業関係につきましても同様であるという形で補足させていただきたいと思います。
あまり長い時間を取らないようにしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。
意見陳述書を少し読み上げさせていただきますので、ご了承いただければと思います。
「はん用機械器具・生産用機械器具製造業最低賃金の必要性審議における意見陳述書」
はん用機械器具・生産用機械器具製造業は、一般産業用機械、金属加工機械から、農業、建設、繊維、軸受、包装、梱包機械、さらにはその他機械、機械器具、部分品など、様々な分野の機械・器具の製造業が含まれております。
製品を作るための機械を製造したり、その部品を製造したりするなど、ものづくり製造業を支える基盤的な産業・業種でございます。
日本のものづくりの土台であるはん用機械製造業で働く労働者の最低額が、どんな仕

事、どんな産業で働く労働者とも同じ最低額、つまり地域別最低賃金と同額で構わないということになりますと、産業内の公正競争の確保や、魅力ある産業に向けての将来性に対する危機感を持つことは不思議ではないと考えます。

千葉県の産業を支える業種をより魅力あるものとするためには、労働環境における処遇の優位性を持たせること、また隣接する東京都があることを視野に、通勤圏または生活圏内であることを考えますと、東京都と同等以上の労働環境の整備が必要ではないかと考えます。

加えて、仕事、業種に見合った賃金は、経営者にとっても賃金コスト面における企業間格差是正、ダンピング競争を防止するための金額設定として重要であり、マイナス要素になるものではないと考えております。

また、今年の申出人数につきましては、労働者数に減少傾向が見られるものの、３割以上の労働者から申出がなされていることを尊重する必要があると考えております。

疎明資料作成時に提示された時給額につきましては、現行の地域別最低賃金額を大きく上回る金額が示されております。

皆様のお手元に配布している資料の裏面には、その一覧を掲載しております。

名称等を一部省略しておりますが、資料を集約した結果が記載されております。

表で見ますと、一番右から２列目が時給額、一番右端が現在の地域別最低賃金との乖離額という形で記載しております。

若干低いものもございますが、概ね 100 円以上の乖離額となる金額が示されている状況でございます。

これは、私どもが東京都の労働組合ともお話をさせていただいている中で、先ほども申し上げましたとおり、千葉県は東京都と生活圏を共有している地域であるということを考えると、容易に往来ができる環境にあります。

そのような中で、同じ業種の事業所が東京都にも千葉県にも存在するのであれば、電車で行き来できる距離にある千葉県において、この特定最低賃金の水準が労働条件面で不利な状況となるのではないかと考えております。

近県である神奈川県や埼玉県についても同様でございます。

容易に移動ができる以上、特定最低賃金についても、経営者の皆様と話をする中で、「これだけの金額が必要ではないか」という声もいただいておりますので、ぜひ考えていただきたいと思っております。

さらには、これまで地域別最低賃金の中に埋もれていた状況にありましたが、改めてこうして賃金額の差が出てきているところを見ますと、公労使の三者でもう一度審議の俎上に載せる必要があるのではないかと考えております。

ここで示される数字が、その後どれだけの労働者やどれだけの産業に影響するのかは分かりませんが、このまま地域別最低賃金の中に埋もれてしまう状態が続くのであれば、千葉県の産業自体が衰退していくのではないかという危惧をしております。

今回、労働者数を集めるに当たりましても、３分の１要件を満たすことが非常に厳しい状況ではありましたが、それでもこうして改正審議をお願いしたいということで申出をさせていただいております。

加えて、紙面の下の方にございますが、私どものものづくり産業労働組合であるＪＡＭでは、景況調査を行い、春と秋に企業の状況を伺っております。

その中でも、やはり出てくるのが人材不足、そして労働者の流動化という言葉でございます。

これは昨日今日始まったわけではなく、何年も、下手をすれば 10 年以上続いている問題であります。

これだけ製造業に魅力がないのかと思うと、私自身、仕事をしていて悲しく感じるところでもありますが、賃金だけではなく、産業政策も視野に入れつつ、改めて一緒に議論していきたいという思いを込めまして、意見陳述をさせていただいております。

また、精密機械器具製造業につきましても、時間の都合上、全てを読み上げることはいたしませんが、千葉県の地でこれだけの企業が発展してきたにもかかわらず、労働条件を改善することができず、仮に衰退するようなことがあるのであれば、それは大変残念なことであり、誰も望んでいることではないと思います。

ぜひ、こちらにつきましても改めて議論をさせていただきたいと考えております。

大変簡単な意見陳述ではございますが、ぜひご理解いただければと思っております。私からは以上となります。

（委員長）

ありがとうございました。

続いて、「総合スーパーマーケット」と、「各種商品小売業」について、意見陳述をお願いします。

（ＵＡゼンセン陳述人）

皆様、こんにちは。

ただいまご紹介いただきました、ＵＡゼンセン千葉県支部から参りました■と申します。

千葉県支部では次長として、特定最低賃金の担当をさせていただいております。

本日は意見陳述の機会をいただきまして、ありがとうございます。

皆様のお手元に「特定最低賃金の改正・新設に向けて」という資料を配布させていただいているかと思います。

こちらの資料は、ＵＡゼンセンが全国 47 都道府県に置いております都道府県支部において、流通業やサービス業などで特定最低賃金の申出を行っていることから、ＵＡゼンセン全体として特定最低賃金をどのように考えているかをまとめた資料でございま

す。
本日は、千葉県の状況についても触れさせていただきますが、まずは日本全体として特定最低賃金をどのように考えているのかということについてお話しさせていただきたいと思います。
資料をおめくりいただきまして、「取り巻く環境」の次の３ページからご覧いただければと思います。
今回の資料でございますが、左下に出典元を全て記載させていただいております。
自分たちで独自に集めたものではなく、それぞれの官公庁や関係機関から公表されている資料を基に作成したものでございますので、それをベースにお話をさせていただきたいと思います。
まず、日本経済の現状と 2026 年の見通しについてでございます。
例えば、ＧＤＰ成長率はプラス 0.5%、消費者物価指数はプラス 2.8%となっております。
また、2027 年以降の成長率については、緩やかな成長が見込まれております。
資料の下段にも記載しておりますが、日銀は成長率の下振れと物価の上振れの双方のリスクに留意しているとしております。
その上で、賃上げによる可処分所得の増加が個人消費と経済成長を支えていくということを書かせていただいております。
それから、やはり日本の企業のほとんどが中小企業で占められております。
私たちに加盟していただいている組合の大半も中小企業でございまして、大手企業は本当に一部でございます。
その中小企業の支払能力はどうなのかというところですけれども、これは財務省の法人企業統計調査から引いておりますが、コロナ以降、経常利益は改善しております。
また、内部留保も積み上がっております。
しかし、労働分配率は低下しているというのが、数字から見えるところでございます。
資料の下にも記載しておりますが、コロナ以降、付加価値が回復する一方で、人件費の伸びが抑えられているため、労働分配率の低下が続いているということでございます。利益は上がっているけれども、それに応じた賃金配分がなされていないということでございます。
次のページでございます。
先ほどＪＡＭさんからもお話がありましたが、地方からの人口流出が止まらないということでございます。
現在、東京への人口集中が続いているというニュースがよく出てまいりますけれども、昨年度では 13 万 5,843 人が東京へ転入しております。
千葉県はどうだったかといいますと、7,836 人の転入超過で増えてはおります。
この隣に７都府県と記載しておりますけれども、その中に千葉県も含まれているわけ

でございます。
千葉県の人口は増えているのですけれども、この正の相関というところで、地域別最低賃金が高い地域ほど転入超過が多い傾向があります。
ということは、東京に集中するのは必然ではないかということが読み取れるのではないかと思います。
続いて、賃金水準の引上げは人材確保に有効であるということでございます。
最低賃金よりも５％以上高い求人賃金を提示すると、３か月以内の有効紹介件数が10%増加するという数字が出ております。
ちなみに、千葉で 10%というふうになった場合は、1,197 円程度の求人賃金を提示することによって、求人が 10%増加するという結果になります。
この求人が増えるということはどういうことかといいますと、本日、私は流通業の代表としてお邪魔しておりますけれども、流通業は本当に人手が足りません。
これはどこの業界も同じだと言われるかもしれませんが、本当に流通業も人手不足の状態にあります。
例えば、皆さんも思い返していただくと、ドラッグストアに買い物へ行った際、レジには店員がいるけれども売場には誰もいない、ということがあると思います。
何が起きているかというと、いわゆるワンオペレーションです。
そこで何が起きるかというと万引きです。
万引きが起きると何が困るかというと、利益がなくなります。
利益がなくなると賃金を増やすことができません。
人手不足というのは、そういう負の連鎖を招いているということもあります。
ですので、これはまた連合を通じて政策的に考えていかなければならない課題ではありますが、この万引き問題についても併せて見ていかなければ、賃上げにはつながっていかないのではないかということを危惧しております。
人手不足を解消するには、賃金をどこよりも高くすることが必要になってまいります。
次のページでございます。
こちらは、私たちが労働組合でございますので、労働組合がある職場とない職場での賃上げ率の差がどの程度あるのかを示した資料でございます。
今回は 0.8 ポイントの差があるということでございます。
やはり、労働組合がないところにまで、この特定最低賃金あるいは最低賃金の引上げ効果を波及させるということが、千葉県全体、そして日本全体の流通業における賃上げにつながっていくのではないかと考えております。
この項目では最後になりますが、経営者団体の皆様の主張も変わってきているのではないかということでございます。
経団連のこれまでの主張は、「地域別最低賃金を下回る特定最低賃金については速やかに廃止を検討すべきである」という論調でございました。

しかし、そこから少し変化してきております。
現在は、「産業労使のイニシアティブにより特定最低賃金を設定することはあり得る」という考え方へ変化してきているということでございます。
これまでは反対の立場が強く示される状況でございましたが、それが少し変わってきていると認識しております。
この点につきましては、ぜひ皆様にもよくご検討いただきたいと思います。
私たちの産業は各地域の成長が期待される産業でございます。
各地域の魅力向上という観点からも、特定最低賃金を設定すべき産業であると認識しております。
次のページ、特定最低賃金の意義についてでございます。
こちらも皆様にとっては既にご承知の内容かもしれませんが、10 ページに図を掲載しております。
産業が発展することによって、まず特定最低賃金を引き上げることができます。
そして、特定最低賃金が引き上がれば、人材の確保・定着が図られます。
人材が確保され、定着することによって、現場力の強化や生産性の向上につながります。
しょっちゅう人が入れ替わる現場では、なかなか能力も上がりませんし、生産性も向上しません。
そのため、定着してもらうことが大切になってきます。そうすることで、さらに産業の発展につながっていくということです。
また、企業としては、当然ながら最低賃金を引き上げれば価格転嫁を行わなければなりません。
価格転嫁を行う中で、特定最低賃金により同じ産業内で同水準の賃金が確保されれば、安い賃金を前提として安売りを行う事業者がなくなります。
これによって公正競争の確保が可能になります。
このことが非常に大きな意味を持つと、ＵＡゼンセンでは考えております。
公正競争の確保は、労働組合をつくる上でも大変重要でございます。
先ほども、労働組合のない事業所では賃上げ率が低いという話をいたしました。
これは、賃上げをしたくないから組合をつくらないということにもつながってまいります。
そのため、私たちは日頃から組合づくりの活動を行っております。
そうした活動を継続することによって、賃金を引き上げていこうというマインドを作っていくということを含めて考えております。
次のページでございます。
最低賃金法の目的と産業における役割についてでございます。
こちらにつきましては皆様もよくご承知のことと思いますので詳細は省略いたしま

すが、資料の下段にありますとおり、特定最低賃金の目的は労働条件の向上、そして公正競争の確保にあり、さらに賃金の不当な切下げを防止することによって、その目的が達成されるものと考えております。

私どもとしては、そのような観点からも特定最低賃金制度は重要な役割を果たしているものと考えております。

そして、次のページでございます。

特定最低賃金の三つの意義として、私どもは三つの視点を持っております。

まず、労働者にとっては、最低賃金を武器とする企業の参入を防ぎ、賃金の切下げや賃上げの抑制を防止したいということです。

そして、未組織労働者や非正規労働者を含め、産業全体の賃金・労働条件を向上していきたいと考えております。

また、使用者・企業にとっては、適正な賃上げにより他産業に対する賃金面での優位性を確保するという意義があります。

例えば、先ほどＪＡＭさんからもお話がありましたが、「製造業はそんなに魅力がないのか」という話でございます。

それぞれの産業で働いている人たちは、自分たちの産業に誇りを持って働いております。私たちも、自分たちはエッセンシャルワーカーであるという認識を非常に強く持っております。

それぞれの業種がそうした思いを持ちながら、地域別最低賃金だけではなく、特定最低賃金によって賃上げを行っていくことが大切ではないかと考えております。

それから、産業の魅力を高め、人材の確保・定着、生産性の向上につなげていくことが重要であると考えております。

また、日本全体の経済や産業、あるいは千葉県と読み替えていただいても結構ですが、中小企業や非正規労働者の賃上げを促し、経済の好循環を後押ししていくことが必要であると考えております。

そして、繰り返しになりますが、公正競争を確保し、産業の健全な発展と持続可能性を高めていきたいと考えております。

もう少しお付き合いください。

次のページですが、産業全体の賃上げと格差是正についてでございます。

こちらは、特定最低賃金が地域別最低賃金だけでは是正できない産業内の賃金格差を是正していく役割を持っているということでございます。

特に、この下の欄に記載しておりますが、小売業では大手と中小、それから正規と非正規の賃金格差が本当に拡大しております。

産業においては、賃金水準の確保が求められております。

やはり現在、千葉県で最も賃金が高いところの一つはイオンさんです。従業員数も多く、なおかつ賃金水準も高い。

そうなるとどうなるかといいますと、同じ仕事であればイオンで働きたい、近くにイオンができたらイオンで働きたいという流れになります。
そうなると、周りの地場のスーパーがどんどん衰退していきます。
これは地域にとって良いことではないと思います。
地場のスーパーの皆さんは、価格競争では勝てなくても、地元の方に愛される商品やサービスを提供し、大手にはできないことをやっていこうということで、一生懸命努力されています。
しかし、そこに働く人が集まらなければ成り立ちません。
ぜひ、大手企業の賃金水準が高くなっているということもご認識いただきたいと思います。
イオンさんでは今回も９月から賃金改定が行われると伺っております。
最低賃金の改定状況を見ながら、さらにどの程度引き上げるかを検討されるとのことです。
何が起きているかといいますと、大手企業は周囲の中小企業が追いつけないようなスピードで賃上げを進めています。
これは私たちにとっては大変喜ばしいことです。
ただ一方で、中小企業がついていけないという問題があります。
これは特定最低賃金が十分に機能していないこととも関係していると考えています。
特定最低賃金が引き上がれば、中小企業もそれに合わせていかざるを得なくなります。
そうすれば賃金格差は縮小します。
格差が縮小すれば、「近所のスーパーで働こう」「わざわざ車で遠くの大型店まで行かなくても、近くで同じような賃金で働ける」といった選択肢が広がります。
決してイオンさんが悪いと言っているわけではありません。
イオンさんも企業努力によって賃上げを進めており、業界全体をリードしようと努力していただいております。
本当に世の中をリードしようという思いで賃上げを実施していただいているものと認識しております。
これについていくためには、特定最低賃金を引き上げていくしかないと考えております。そこを強く申し上げたいと思います。
次のページでございます。
組織労働者の賃上げを中小企業にも波及させていきたいということでございます。
組織労働者というのは、私たち労働組合のある職場で働く労働者のことでございます。
ここにも書いてありますが、賃上げ率には 0.8 ポイントの差がございます。
そして、約７割の労働者は組織化されておりません。
その方々が賃上げの好循環から取り残されてしまっているという状況がありますので、確実に中小企業にも賃上げを波及させていきたいと考えております。

次のページでございます。
公正競争の確保と人材、産業の持続的発展についてでございます。
公正競争につきましては、これまでも何度かお話をさせていただいております。
また、品質と人材という観点では、低賃金競争からサービス品質や生産性による競争へ移行していきたいと考えております。
そして、地域単位での取組ということでございますが、ＵＡゼンセンでは、各都道府県ごとの特定最低賃金の取組に加えまして、ブロック単位での取組も進めております。
例えば、九州・沖縄全域、四国全域、中国地方全域といった単位で、特定最低賃金の引上げを求める活動を行っております。
これが地域単位での取組でございます。
ではなぜ関東では行っていないのかということになりますが、これは東京の賃金水準が突出しているためでございます。
そのため、関東全域で統一した取組を行うことが難しい状況にあります。
次のページ、人材確保・定着と産業の魅力向上についてでございます。
こちらも先ほど申し上げましたが、小売業は慢性的な人材不足の状態にあります。
少子高齢化の影響もあり、その状況はますます深刻化しております。
企業によっては定年年齢を引き上げているところもあり、70 歳で働いているパート社員の方も珍しくありません。
そのような状況の中で、本当に少子高齢化の影響は深刻でございます。
だからこそ、賃金水準を確保することが人材の確保・定着の鍵になると考えております。
資料の一番下の段を見ていただくと、人材への投資は生産性・競争力の向上に直結する、産業の魅力向上が更なる人材確保を呼び込むとされております。
最後から一つ前のページについて、地域社会と地域経済を支える役割として、小売業は地域に根差した社会インフラでございます。多くのパートさんが地元で働いています。賃上げは地域経済を直接支えております。
ということで、是非、このパートさんたちが地元で働いているんだということを、よくご認識いただきたいと思います。
先ほど、イオンさんが一生懸命頑張ってくれていますというお話をしました。
実際に、正社員よりもパートさんの賃上げ率の方が高いんです。
そのくらいパートさんに力を入れてくれています。
やはり、それは人材の確保が第一であって、そして地元で生活する人たちだからです。
千葉で生活する人たちのために、千葉で働いていただいて、千葉でお金を使っていただくという循環を作っていきたいと思っております。
最後にまとめでございます。
一番目、支払能力は向上しています。支援策など環境も整っています。

二番目、人材の確保・定着にふさわしい水準への引上げをお願いしたいということでございます。
深刻な人手不足の中、高い賃金水準は人材確保に有効であり、地域経済を支えております。
三番目は、産業全体の賃金底上げと格差を是正するということです。
未組織労働者や非正規労働者への賃上げを波及させ、企業規模や雇用形態による格差を是正していただきたいと考えております。
そして四番目として、公正競争を確保し、産業の持続的な発展を実現していくことをお願いしたいと思っております。
低賃金競争を防ぎ、経営者の皆様にとっても活用しやすい制度運用への見直しをしていただきたいと考えております。
今回、私たちが申し出ている特定最低賃金につきましては、現状では地域別最低賃金の中に埋もれてしまう状況にあります。
ただ、この先、地域別最低賃金が引き上げられることによって、特定最低賃金としての役割を改めて発揮できる状況になると考えております。
そうした意味でも、ぜひご検討いただきたいと思っております。
以上で終わらせていただきます。
ありがとうございました。

（委員長）
ありがとうございました。
只今、２名の方から意見陳述をいただきましたが、陳述いただいた内容について、お尋ねしたいことがある委員の方はご発言をお願いします。

《特段の発言はなし》

（委員長）
それでは、ご質問など無いようですので次に議題（３）の「特定最低賃金の決定及び改正決定の必要性について」に入ります。
本日の必要性審議はいかがしましょうか。
例年とおなじように第２回の特別小委員会において審議を行うことではどうでしょうか。労働者側はいかがですか。

（労働者側委員）
はい、昨年も同様でしたが、その時点で結論を出してしまいますと、隣接する都県の

審議にも非常に影響を及ぼすということもあります。

また、本日ご出席いただいております特別小委員の皆様も、労使双方ともに全ての業種に関わっているわけではございません。

本日お聞きいただいた意見陳述に加えまして、書面で提出いただいている意見陳述書もございますので、そちらも改めてご確認いただければと思います。

その上で、次回、第２回特別小委員会において結論を導き出していただければと考えておりますので、よろしくお願いしたいと思います。

（委員長）

ありがとうございました。

使用者側は、これについてご意見いかがでしょうか。

（使用者側委員）

使用者側としましても、本日行われました意見陳述につきましては、一旦持ち帰らせていただきまして、内容を十分に確認・検討した上で、次回の第２回特別小委員会において判断させていただきたいと考えております。

（委員長）

ありがとうございます。

そうしますと、労使のご意見が一致しておりますので、本日は審議を行わず、第２回特別小委員会において審議するということでよろしいでしょうか。

《「異議なし」の声》

（委員長）

よろしいですか。

それでは、事務局から次回の特別小委員会の日程についてご説明をお願いいたします。

（賃金室長）

説明申し上げます。

次回、第２回特別小委員会は、８月 21 日午前９時 30 分から開催いたしますので、よろしくお願いいたします。

（委員長）

ありがとうございます。

他に何か公労使、ご質問やご意見はありますでしょうか。

そ

《「特になし」の声》

（委員長）

それでは、本日の特別小委員会を閉会とさせていただきます。

皆様ありがとうございました。