

令和4年度福岡地方最低賃金審議会議事録

第2回福岡地方最低賃金審議会

1 日時：令和4年7月15日（金） 9：00～11：30

2 会場：福岡合同庁舎 新館4階 労働大会議室

3 出席者：【公益代表委員】 5人（定数5人）
高田 亜朱華
富山 敦
平井 佐和子
平木 真朗（会長）
丸谷 浩介

【労働者代表委員】 5人（定数5人）
河村 敏昭
黒崎 美紀
小陳 武志
野中 篤志
浜田 紀子

【使用者代表委員】 4人（定数5人）
金子 亮輔
小島 良俊
中村 年孝
吉岡 秀樹

【意見発表者】 北九州地区労働者代表
筑後地区労働者代表
筑豊地区労働者代表
非正規労働者関係代表
北九州地区使用者代表
筑後地区使用者代表
筑豊地区使用者代表
最低賃金の影響を強く受ける産業関係代表

【福岡労働局】 安達 労働局長
辻 労働基準部長
鈴木 賃金室長 ほか

4 主要議題

(1) 労働者側 意見発表（聴取）

(2) 使用者側 意見発表（聴取）

(3) その他

5 審議内容

会 長 定刻になりましたので、ただ今から令和4年度第2回福岡地方最低賃金審議会を開催いたします。

なお、本審議会は、福岡地方最低賃金審議会運営規程第6条により公開となっております。

本日の委員の出欠についてです。

使用者代表委員の内、境委員が6月30日付けをもって辞任されましたので、現在、使用者代表委員1名につきましては補充推薦の公示がなされているところです。

そのため、現時点におきまして、委員1名の欠員がございます。

本日は、欠員の1名を除きまして、使用者代表委員の中村委員がまだお越しになられていませんが、最低賃金審議会令第5条第2項に基づく審議会開催に必要な定足数を満たしておりますので、本日の本会議は成立している、そのことをご報告させていただきます。

さて、本日の議事録署名ですが、労働者代表委員、野中委員、使用者代表委員、小島委員にお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

野中委員
小島委員

(承諾)

会 長 ありがとうございます。では、よろしく願いいたします。
それでは、議事に入ります前に、事務局から配布資料の説明があるとのことです。

賃金指導官

〔 主要統計資料 抜粋
最低賃金に関する報告書（概要）
に基づき説明。 〕

会 長 それでは議事に入ります。
本日は県最賃の関係労使意見聴取でございます。
これから、前回の第1回本審で全体確認をしました実施要領に沿って、最初に労働者代表の方から、次に使用者代表の方からご意見を発表していただくこととなります。

では、労働者代表の方がすでにお揃いでしたら、事務局はご案内してください。

(中村委員入室)

(労働者側発表者入室)

会 長 最初に、事務局から労働者代表の意見発表者の方々のご紹介をお願いします。

賃金指導官 それでは、労働者意見を代表する4名の方をそれぞれご紹介いたします。

- ・北九州地区の労働者代表発表者
- ・筑後地区の労働者代表発表者
- ・筑豊地区の労働者代表発表者
- ・非正規労働者関係代表発表者

以上の順で紹介。

会 長 福岡地方最低賃金審議会会長の平木です。

意見発表者の皆様におかれましては、ご多忙中にもかかわらず本審議会にお越し
いただいたことに、心よりお礼を申し上げます。

本日は、福岡県最低賃金の改定審議に当たって、各地域で働く方々や非正規労働者
として働く方々の実態を把握されておられる皆様のご意見をお聞きする必要がある
と考え、ご出席いただいたものです。したがいまして、福岡県最低賃金の改定に関し
まして、率直なご意見をお聞かせいただきたく存じます。

ご発表はお一人10分程度をお願いします。

また、皆様のご発表が終わった後に、各委員からそれぞれ質問させていただきます
が、各委員が意見発表者の方と討論することはございません。質問で不明なものは
「分からない」というご回答でまったく差し支えありません。率直にお答えを頂戴で
きればと思います。

また、本来ならば、本審議会の委員をお一人ずつご紹介申し上げるべきところで
ございますが、お手元に、資料として審議会委員の名簿などをお配りしておりますの
で、これらをご覧いただくことでご了承いただきたいと思います。

それでは、発表に移ります。

発表の順序は、次第にある順でお願いしたいと思います。

最初に、北九州地区の労働者代表の方、ご意見の発表をお願いします。

北九州地区
労働者代表

おはようございます。

それでは、労働者側は、まず、北九州地区の方から、改正の必要性ありの立場で資
料について説明をしたいと思います。

お手持ちの資料では、実質3ページの以降の資料から抜粋をして、1ページ、2ペ
ージの意見書を作っておりますので、別紙の資料を開いていただきながら、意見を述
べさせていただきたいと思います。資料にない部分は口頭で説明しますが、よろしく
お願いいたします。

まず、3ページでございますけれども、「北九州市ひとり親家庭等実態調査報告書」
という資料が調べたらでてきました。というのが、ご承知のとおり、最低賃金の影響
を一番受けるのがひとり親家庭ではないかということで、北九州市が令和3年度に

アンケート調査した資料を抜粋して付けております。

めくっていただきまして、4ページ目の上段にありますけれども、生計の状況ということで、主たる収入源は何かというところがございますが、3行目に、主たる収入源としては、母子家庭、父子家庭とも、自分の主な仕事による収入の割合が最も高く、母子家庭で82.4パーセント、父子家庭で93.0パーセントとなっているというところがございます。

そして、(2)のところが、世帯の年間の税込みの収入がいくらかというところがございますが、世帯の年間税込み収入の平均額は、母子家庭では200～300万円が23.2パーセントで最も割合が高く、次いで150万円未満が18.4パーセントとなっているというところで、下の図を見ていただきたいのですけれども、一番上の母子家庭のところですけど、150万円未満が18.4パーセント、150～200万円未満が18.0パーセント、200～300万円未満が23.2パーセントということで、3つを足せば59.6パーセント、約6割の方々が、年間の最低賃金レベルで生活をされているというところで、今回、最低賃金の額がいくらになるのかということが非常に重要なところだということが分かるかと思えます。

そして、5ページ目でございますが、生活をされている上での不安や悩みは何かというところですが、生活上の不安や悩みでは母子家庭、父子家庭ともに生活費の割合が最も高く、母子家庭では父子家庭に比べ11.4ポイント高くなっています。母子家庭ではこれに次いで、自分の健康(病気や事故)が35.7パーセント、子どもが34.2パーセントで続いているということで、やはり、自分が働けなくなると、子どもの面倒を見ることができない、そういった思いの中で働かれているというところが分かるかと思えます。

次に、6ページ目でございますが、こちらは毎年付けさせていただいておりますが、北九州市の雇用情勢のところでございます。こちらはいつもの資料でございますので、傾向等を簡単にご報告したいと思います。

まず、有効求人数は21,614人で、前年同月比4.7パーセントの増加となり、14か月連続で前年同月を上回っており、有効求職者数は20,641人で、前年同月比2.5パーセントの増加となり、23か月連続で前年同月を上回っています。新規求人数は7,276人で、前年同月比3.1パーセントの増加となり、この内、一般職業紹介(パートを除く)の新規求人数は4,560人で前年同月比2.3パーセントの増加となっています。また、一般職業紹介(パート)の新規求人数は2,716人で、前年同月比4.5パーセントの増加となったということで、すべて増加の傾向にあるというところがございます。

そして、これは資料にありませんが、新規求職者数は5,060人で、前年同月比5.4パーセントの減少となり、この内、一般職業紹介(パートを除く)の新規求職者数は2,904人で前年同月比5.0パーセントの減少となった。また、一般職業紹介(パート)の新規求職者数は、2,156人で前年同月比5.9パーセントの減少となったということで、この減少のところが我々が一番気にするところなのですが、ご承知のとおり、仕事を望まない方は数字が上がってこないのです。だから、仕事がなく、諦めるよう

なことが絶対にあってはならないということを危惧するところでございますが、十分働く場所はあるというようなことがこの数字から分かると思います。

8ページでございますが、こちら、毎年資料として付けており、北九州商工会議所の調査を載せております。令和4年度の春季賃上げ調査の結果でございますが、賃上げ額は5,554円となり、コロナ禍前の水準に回復してきているといったところが8ページ、9ページです。

そして、10ページでございますが、春季賃上げ調査結果のポイントというのが載っていますが、物価の変動を重視する企業が前年度より6.1ポイント増加というところでマーカーをしておりますけれども、企業の社会的責任が十分果たされたところかなと思っております。健全な労使関係の基に運営されているというのが分かります。

11ページでございます。こちらマーカーをしており、採用人数の関係でございますが、前年度と比べて採用人数を増員した企業は前年度比3.4ポイントの増加といったところで、採用も再開されてきているといったところでございます。

12ページでございますが、初任給の調査結果のポイントというところで、全業種、全規模の平均額は調査開始以来、すべての学卒で過去最高額となるということで、こちらは後の私の意見のところに関連してきますが、やはり、若者の県外の流出を絶対に止めなければならないということもありまして、これは労使同じところかなと思っております。

13ページの賞与ですが、令和4年度夏季賞与支給企業は、前年度比4.1ポイント増加といったところでございます。

14ページの資料、これも昨年と同じ資料ですが、北九州市の若者意識調査のアンケートでございます。

16ページをお開きください。マーカーをしているところですが、北九州市外で就職したいと思う理由、現在就職している人は就職した理由として、給料のところ非常に高いということです。就職していない人が北九州市外で就職した理由の2番目といたしまして、給料などの労働条件が良いということ、現在、就職している人が北九州市外で就職した理由の2番目も、給料などの労働条件が良いとなっています。

問27、職業や就職先を選ぶ際に重視すること、就職している人は現在の職業を選んだ際に重視したこととして、一番に給料ということで、労働条件のところは、今、生活している人にとっても大切なのですが、将来、地元に残っていただく若者についても非常に関心が高く、重要というところでございます。

最後でございますけれども、別紙5のところでございます。資料の2ページを見ていただければよいかと思いますが、(4)の北九州市若者意識調査等の③のところ、東京圏からの移住に積極的に取り組んでいる北九州市としては、全国平均との差マイナス60円、国が早期達成を目指している全国加重平均1,000円以上との差マイナス130円の水準では、若者は、旅行や帰省はすると思うが、北九州市に住み暮らそうという気になりません。これでは、関東、関西圏との人材獲得競争に勝ち残ってはいけないということでございます。

総合的観点からでございますが、連合福岡加盟労組企業では、企業業績、見通しや社会情勢、従業員のモチベーション等を考慮し、真摯な労使交渉により賃上げが図られておりますが、組織されていない弱い立場の労働者は、最低賃金制度により賃上げを図ってあげなければなりません。

食料品や光熱費の値上げ、情報通信費の支出増、自然災害多発に伴う火災保険料の引上げ、社会保険料や雇用保険料の引上げ等々、日々の生活も苦しいとしている労働者において、最低賃金の引上げは必要不可欠でございます。厚労省、中小企業庁も色々書いておりますが、29項目にもわたる施策を準備しております。

各経営団体におかれましては、今年度は最低賃金の引上げについて異論がないと受け止めますが、ここ福岡県においては、目安プラス数円の議論を積極的に展開していただきたい、私もこれまで、多くの方々から、「なぜ、福岡県の最低賃金はこんなに低いのか。」と言われ続けてきましたが、今年度からは、公労使合意の下、福岡県の最低賃金の格差は改善が図られてきていると言い返せるよう、強くお願いしたいということでございます。

北九州からは以上です。

会 長

ありがとうございました。

続きまして、筑後地区の労働者代表の方、ご意見の発表をお願いします。

筑 後 地 区
労 働 者 代 表

それでは、筑後地区の労働者を代表して意見を発表させていただきます。

資料を見ていただければと思いますが、まずは、改正が必要ということで意見を述べさせていただきます。

2の改正の必要な理由、背景等ということで、筑後地区、又は県内の状況、背景を載せております。

一つは、私共連合福岡の、今年の春闘の状況について、別紙1として付けさせていただいておりますが、今年についても、全体的に賃上げをしておりますし、中小の300人未満という記載があると思いますが、2.18パーセントということで、引上げ率も2パーセントを超えていることで、今年度については非常に高い伸びを示しております。

もう一つが、筑後地区の有効求人倍率ということで別紙2を付けさせていただいております。こちらについても、中段のアンダーラインがあります筑後地区が1.19倍ということで、1倍を超えており、昨年を上回っているということと、二重線のハローワーク大牟田の数字についても1.22倍ということで、昨年の1.14倍を上回っているということ、こちらについても雇用情勢や経済状況について上向いていることが分かると思います。

続いて、別紙3については大牟田の商工会議所の資料でございまして、中断の右側の時給で987円ということで、商工会議所の調べでも時給が1,000円近いという数字が出ております。

それから、ハローワーク大牟田管内の求人の平均賃金の表が別紙4ということで載せさせていただいております。こちらも若干ばらつきがありますが、ほぼ1,000円を超えているという状況が見て取れるのかなと思っております。

別紙5ですが、こちらは私の方でパコラとあびーるという新聞折込みの求人情報を集計させていただきました。こちらを見ていただいても、全業種でほぼ900円を超えておまして、25ページのサービス業の上の方に福岡サンレイクゴルフ倶楽部というのがあります。途中でJAみなみ筑後高田選果場というのがありますが、どちらも870円で売店スタッフや選果作業ということで募集をかけておりますが、6月以降になると、サンレイクさんもJAみなみさんも今までと同じ内容ですが、870円から900円に引上げをしております。そして、サンレイクさんは途中で募集が終わっている、要は充足しているという状況にあって、やはり、賃上げをしていかないと募集に満たないという状況があるのかなと思っております。

そういう状況の中で、私共の日々の生活の中で、物価や燃料が非常に上がっておりますし、食料品も非常に上がっている状況の中で、ますます厳しい状況にあり、多少なりとも賃上げはされておりますけれども、物価上昇がそれを上回っているということを考えると、非常に厳しい生活であることを皆さんもご存知であると思います。

厚生労働省においても、実質賃金は前年同月比で1.8パーセント減と発表されておりますので、そういう状況の中で、是非とも賃上げは必要であると述べさせていただきます。

それから、最低賃金に関する意見ということで、少し述べさせていただきたいと思っております。一つが別紙6にありますとおり、このグラフは、最低賃金と人口の転入超過率との関係を示しております。こちらについても、最低賃金が人口の流出にかかわるという相関関係が見えると思っております。

別紙7については、筑後地区の人口の移動の関係で、転入転出の超過率ですけれども、久留米市も大牟田市も、そのほかのところについても、20歳から24歳、25歳から29歳の非常に多くの若者が流出をしているという数字がここにも表れております。私共筑後地区についても、最低賃金が低い賃金であれば、働く場が関東、関西の大都市に若者が流れていく状況が見てとれるのではないかと思いますので、是非引上げをお願いしたいと思っております。

それから、別紙8を付けさせていただいておりますが、これは福岡商工会議所さんの調査ということでございますが、こちらで経営者の現在の経営上の問題を集計されておりますが、この中で、ちょうど下の表の1位と書いているところが、人材難、求人難、定着化の悪化ということで、福岡県内の経営者の方達も1番には、この人材難、求人難、定着化の悪化ということがあるということを考えると、やはり福岡県全体についても人口の流出がこれからどんどん起こってくるのではないかと、経営者の方達も人手不足に直面しているのではないかと思っております。

それから次が、最初の意見書に戻りますけれども、西日本新聞で先日、賃金アンケートがありましたということで載っております。賃金についてのアンケートの中

で、安いと思っている方が89.4パーセント、ちょうど良いという方が9.4パーセント、高いと思っている人が1.2パーセントと非常に少ないということを考えると、多くの方が、やっぱり最低賃金が低いということ、強いて言えば引上げを望むということが大勢を占めていると考えております。

また、日本商工会議所のアンケートでは、最賃を下げるべき、又は現状維持と回答した企業が39.9パーセントに対して、引き上げるべきが41.7パーセントということで、日本商工会議所の中でも引き上げるべきが多いということでございます。

昨年もお話をしましたが、次は相対的貧困率という貧困の問題でございます。昨年と同じ数字でございますが、日本は15.4パーセントで、G7の中でワースト2位の高さであり、しかも、子供の貧困率が13.5パーセントということで、7人に1人が127万円以下で生活をしているという実態があるということでございます。

特に母子家庭などひとり親家族の相対的貧困率は50.8パーセントと、2世帯に1世帯が貧困状態に置かれている状況を考えると、非常に厳しい状況の中で生活をされています。そして、子供の貧困を放置するということについては、今後、日本の社会的損失が課題になり、社会への影響は計り知れないと考えているところでございます。是非、最低賃金の引上げをお願いしたいと思っています。

もう一つ、SDGsということで、様々なところで、日本もそうですし、皆様のところでもそうだろうと思えますけれども、貧困をなくそうという、SDGsの目的の一つを達成するためには、最低賃金を上げて、誰一人取り残さない社会をつくっていくべきだろうと思っています。

最後に、こちらの意見書を送った後に新聞に載っておったので、少しお話をさせていただきたいと思えます。先日、新聞で報道されました世界のジェンダーギャップの報告でございます。これを見て、衝撃と言いますか、日本が146か国中116位で非常に低い状態に置かれており、G7、アジア・太平洋の中でも最下位、やはり、女性に対して経済面で低調ということが原因と言われているところでございます。

日本の最低賃金というよりも日本の賃金が低いということをお話させていただきたいということですが、日本の経済が国内にいる私達は感じないけれども、海外と比較をする時には為替の状況で見えてきているのですけれども、日本が非常に置いていかれている、日本人が置いていかれているのを実質感じられると思えます。

たとえば、マクドナルドのビッグマックは日本だと390円ですが、アメリカだと669円、オーストラリア520円、確かに高いなと思えますが、タイでは443円、中国が442円、韓国が440円ということで、日本よりも1割高いという実態が、やはり日本の購買力が落ちているというのはもう明らかだと思います。一風堂のラーメンが、日本だと790円ですけれども、アメリカだと1杯18ドル、1ドル130円とすると2,340円、チップを入れると3,000円位のラーメンが今、行列で並んでいるという状態を調べると、このまま日本が低賃金では経済が回らない、この状態が続いていくと、日本がどうなるのか、日本から優秀な人材がどんどん流出するのではないかと考えています。

福岡県内、筑後地区から人材流出してもらっては困るのですが、日本全体の問題と

いうことも含めて、是非、検討いただければありがたいと思っています。
私の方からは以上でございます。

会 長

ありがとうございました。

続きまして、筑豊地区の労働者代表の方、ご意見の発表をお願いします。

筑豊地区
労働者代表

よろしく願いいたします。

担当の管轄地域は、遠賀川流域ですけれども、本日は行政区割りでいう筑豊地区、いわゆる田川、嘉穂、飯塚、直方、鞍手、ここに絞って意見を述べさせていただきたいと思います。

では早速、改正の必要性ありという立場で説明をさせていただきます。

福岡県及び筑豊地区における就学援助率ということで、私、一昨年まで学校教育現場に就労しておりましたので、その観点から、子供達の貧困についてお話をさせていただきたいと思っています。

義務教育課程には、経済的に厳しい家庭に対して学用品費等の教育費負担を軽減するために就学援助制度がございます。これは、学校教育法第19条に規定されています。就学援助の対象児童生徒は、生活保護法に規定されている要保護者と市町村教育委員会が要保護者に準ずる程度に困窮していると認める者とする、要は準要保護者です。

資料1をご覧ください。お手元の冊子資料の33ページになっております。

福岡県において、要保護だけではなく準要保護児童生徒数が多く、就学援助率は全国で4番目に高い割合となっています。

続いて資料2をご覧ください。福岡県内の就学援助率を一覧にいたしました。福岡県内においても筑豊地区の就学援助率は高い割合を示し、25～30パーセント未満は3市町となっており、45～50パーセント未満の自治体もございます。この45～50パーセント未満の自治体のある一つの学校の中で、今年入学した1年生の就学援助率の割合は7割に達している地域もございます。

準要保護者の認定基準は、各市町村の規定によりますので、一律ではありませんが、傾向を見ても、筑豊地区には生活に困窮している家庭が多いことがうかがえると思います。準要保護家庭の保護者は、就業しているにもかかわらず経済的にゆとりがないということです。

そこで、筑豊地区における人口1人当たりの市町村民所得を調べてみました。資料3をご覧ください。

各市町村によって、生活保護受給率等に違いはありますが、令和元年の所得を見ると、県平均は2,838,000円に対し、就学援助率45～50パーセント未満の市町村民所得は1,925,000円となっており、県平均よりも913,000円低い傾向にあります。

次に、(3)筑豊地区における年齢別(3区分)の人口割合を見てみました。福岡県内の年齢別(3区分)人口割合を見ると、筑豊地区は、生産年齢人口割合が低く、

老年人口割合が高くなっております。

資料4をご覧ください。お手元の冊子資料の35ページになっております。

筑豊地区内を見ると、半数以上の市町村が50パーセントを割る状況になっていきます。この数値から、収入を得る年代は、就労のために筑豊地区以外へ流出していくことが推測されます。筑豊地区は、産業においても大手と呼ばれる企業は少なく、誘致をしてもなかなか誘致先が見つからない実態もあります。就労において、希望する職種が地元になくことや、大学進学を機に他地区や他県で就職してしまうことも少なくありません。地域産業の活性化を図るためにも、人口流出に歯止めが必要であると考えています。

総合的に言わせていただきますと、筑豊地区は、かつて炭鉱で栄えた地域ではありますが、閉山後は貧困率の高い地域となり、およそ60年が経過した現在でも、県内において経済的に伸び悩んでいる地域と言えます。各家庭についても、ひとり親家庭だけではなく共働き世帯においても経済状況の厳しい家庭が多く、就学援助率は高い状況が続いております。

また、直近の物価上昇は生活に大きな影響を与えています。私たちが限られた予算の中で節約をしようとするれば、食費を削ることや電力やガスの使用を抑えることしかありません。その光熱費や加工食品の値上がりは、家庭における厳しい経済状況にさらに拍車をかけております。

厚労省が発表した2022年5月の毎月勤労統計調査では、実質賃金は前年同月比1.8パーセント減となっていました。上昇した物価価格が下がるとは考えにくく、価格の上昇を上回る賃金の引上げがなければ、生活はさらに困窮することになります。

経済格差が教育格差につながることは様々な調査から明らかになっております。教育格差により経済格差が生じてくることも否めません。子供の貧困対策が声高に叫ばれておりますが、そのためには、家計の経済状況を安定させることが重要になります。

筑豊地区においては、企業経営者も厳しい状況に置かれていることは推測できます。収益が上がらなければ賃金の支払いも厳しい状況だとは思いますが、消費者となる労働者の賃金が上がらなければ、さらに、生活を切り詰めなければなりません。直近のコロナ禍で不安定な就労をしている保護者が多いことが筑豊地区では明らかになったと思います。

地域での就労と、安定した収入を得られるようになることで、生産年齢人口の減少を抑えることができれば、長期的に見て地域の活性化にもつながると考えられます。子供たちの貧困問題も含め、筑豊地区の状況をご理解いただき、最低賃金の引上げについて論議していただきますようお願いいたします。

私からの意見は以上でございます。

会 長

ありがとうございました。

最後に、非正規雇用労働者関連の代表の方、ご意見の発表をお願いします。

非正規雇用労働者、短時間労働者の多い企業として意見を述べさせていただきます。よろしく願いいたします。

改正の必要性ありということでの意見となります。

まず、弊社の賃金事情ですが、初任給は37ページに記載のとおりとなっております。正社員は、年間休日が110日、1日8時間勤務ですので、1か月の勤務時間を170時間として時給換算させていただいております。パートタイマーは店舗採用の基本給を記載しております。今年の春の賃上げ交渉におきましては、記載のベースアップ、正社員で2,000円、パートタイマーで20円のベースアップを実施しております。

雇用特性としましては、スーパーマーケット業界はやはり短時間労働者、パートタイマーの比率が非常に高く、弊社においても約75パーセントを超えているような状態です。短時間労働者のうち約25パーセントは、その収入で生計を立てておりますし、それ以外の方も、やはり収入が家計生計費に充てられているというのが実情となっております。

業界の状況といたしましては、コロナの自粛要請等で売上げ的には改善が続いていたものの、2年以上経過し、それも頭打ちの状況でありますし、弊社においても今年度、4月度から売上げ伸長率が昨年の対比としては95パーセント程度となっておりますし、さらにコロナ禍前より人口減少や少子高齢化による購買力の低下、また食品市場への異業種、ドラッグストアやディスカウントストアなどの参入による競争激化が続いているというような状況です。

こうした中での、世界的な物価高騰により、生産性の低下が避けられない状況であり、今後もコスト削減に向けた取組が加速していくのではないかと考えられます。

物価に関してですが、連日、メディアでも報道がありますし、私を含めて皆さん自身も体感しているのではないかと思います。値上げラッシュとなっております。

小麦、油脂の世界的な価格高騰に加え、原油価格の高騰に伴う物流費、また、包装資材などの値上がり波及しており、下に書かせていただいておりますように、消費者物価指数は前年同月比で2パーセント以上の上昇となっております。また、帝国データバンクの調べによりますと、2020年度内の値上げは15,000品目以上の見通しとなっておりますが、最新の状況では、急激に進む円安による輸入コストの上昇を受けて、再値上げも含めると年内20,000品目を上回る見通しになるというような状況となっております。

そこで、要望、意見といたしましては、やはり、今後も物価上昇が避けられないといった状況にあり、労働者の生活の安定には賃上げは欠かせません。また、賃上げすることで購買意欲が減少することなく、内需の拡大、経済の好循環につながってまいります。

今までは、生産性の向上により賃金へ繋げていくというような政策をしておりましたが、やはり、現状は待たなしのような状況でありますので、賃上げするから生産性を向上させる、賃上げしても経営できる仕組みづくりが必要であると考えます。

さらに、早期に最低賃金1,000円の達成、そして、少なくとも10年以内にはヨーロッパやアメリカなどの先進国に引けを取らない最低賃金1,500円を実現する必要があると考えております。

また、さらに、最低賃金の引上げは、非正規だけではなくて、正規型労働者への波及が期待されます。

あとは、厳しい市場競争の中で個別労使での賃上げ交渉には限界があるとも感じております。先ほど、20,000品目以上の値上げが実施されると述べましたが、そのすべてが販売価格に転嫁されているわけではありません。消費者が価格に敏感になり、値上げになかなか踏み切れないという状況があります。そうすると、当然、収益は低下します。

弊社においても、6月分の利益は目標の50パーセント程度の実績となっております。これは、原価が高騰しているというだけでなく、また、物流費や水道光熱費などの上昇も当然影響しておりますが、価格にすべてを転嫁できないような状況が原因であります。収益の確保を考えると、やはり、経費の削減も必要になってきて、最大の経費は人件費となりますので、それを抑えようとすれば、賃上げは実施されません。生活のセーフティーネットである最低賃金の改正をすることで、労働者にしわ寄せがなく、公正な競争を担保することができると考えております。

以上、最低賃金の引上げに対して強く要望いたします。

会 長 ありがとうございます。

ただ今、4名の労働者代表の方から、それぞれ貴重なご意見をお聞かせいただきましたが、委員の皆様から何か質問はございませんか。

なお、ご質問のある方は挙手で順次お願いします。また、聞き取りづらい場合もありますので、マイクを使用して質問してください。

吉岡委員 使用者側代表委員の吉岡でございます。発表どうもありがとうございます。

色々なデータ等でご説明をいただきまして、まず、随分実情が見えるかたちで出てきているということで感謝を申し上げたいと思います。

今回の意見発表と直接関連があるかどうか分かりませんが、実は、私共使用者側の認識として、昨年、一昨年のコロナと今年というのは、やっぱり回復基調にあるということは使用者側としても実感をしております。そういう中で、経済を回していくという観点で、それともう一つは、地域の雇用を支えるというのが地場企業の使命でございますので、そうした観点で取り組んでいくということで頑張っておるわけですが、ご承知のとおり、昨日も福岡県過去最高を更新したように、またコロナの再拡大と言いますか、急激な拡大の状況が出てきています。

冬場に社会問題化したのは、たとえば、陽性者になられた方とか、濃厚接触者とか、子供さんが学校、幼稚園、保育園等に行かれて、そこが休校になったり、休園になったり等で、労働者の方の立場からすると、仕事を休まざるを得ないというような

状況で、逆に言えば、使用者側としては、特に製造関係とか、今日、スーパーマーケットの方を詳しくご説明いただきましたけども、シフトを組むということが非常に厳しくなってきた、これが納期に間に合わせるとか、そういったシフトを組むことについて、非常に厳しくなっているという声をまた聞き始めました。

それで、皆さん方として、そういう状況の中で、現実に労働者側の立場としてどういう状況になってきていて、どういうことを危惧しているとか、極端な話をすれば、労働過重になっているとか、そうしたような実態なり、もし、そういうことを色々なご相談等の中で把握されているのであれば、最低賃金と直接関係ないかもしれませんが、せっかくの機会ですので、お聞かせいただければありがたいと思います。

以上でございます。

会 長 4名の方、皆様にとのことですね。

吉岡委員 どなたでも構いませんし、皆さんでも構いません。

会 長 では、もしよろしかったら、先ほどのご発表の順序でご回答いただければと思いますが、いかがですか。

北九州地区
労働者代表

ご質問ありがとうございます。

私が実態、そういった場を見ていないのですが、我々の連合の、ある組織の方からの話になりますけれども、確かに、コロナで仕事に行けないという方が増えた時に職場の繁忙感というのは高まっているということはよく聞きます。物が入ってから出るまで、そこにはやっぱり必ず人が要りますので、そこが抜けたらいけませんので、居る人で何とか回さなくてはいけない、一時期、やっぱり過重労働が増えたというのはあったのかなと思います。

ただ、今の日本の社会自体も、第7波と言われていることで、ちょっと変わってきていますよね。人も職場に行くことができない日数も短くなってきていますので、その辺は、ちょっと変わってきているのかなと思います。

それと、企業の景気と雇用の関係なのですけれども、先ほどもある発表者の方から報告がありましたが、日本では、毎年その話が20年、25年続いて、結果、蓋を開けてみたら、海外との差がこれだけ開いたというところがありますので、やはりどこかで、今回、コロナということはありますけれども、それによって、生活ができない人を救うべきだと、優先順位では、企業を救うよりはまず労働者、生活者を救うべきではないかというのが、私の思いです。

優先順位を経営者の方々にもご理解をいただいて、雇用というのは1以上ありますので、私も2つ、3つ、社名変わっていますが、大手は大手でやはり相当厳しい合理化策を行っているのです。行政の方も、そういう厳しいところには、先ほど29項目

と言いましたけれども、色々な手だてを打ちながら、何とか雇用を守るようなことも探していただいています。

ある意味、ここは企業が何とか頑張って、余所のところと一緒にになるとか、そういったところの知恵を十分働かせていただきながら、その会社を守るというよりは雇用を守るためにはどうしたらいいのか、そこで働く者を守るためにはどうしたらいいのかということ、本当に急いで進めていただきたいと、それができていないのがこの20年の経過かなと私は受け止めております。

以上です。

筑後地区
労働者代表

筑後地区の方からでございます。

私の方で、まずコロナの関係で働く者の影響がどうかということですが、まず、私共筑後の方でも製造業がありまして、製造業はどうしてもラインやグループで仕事をしますので、1人2人抜けると、そこは回らないということと、濃厚接触者になる可能性が非常に高いので、当初は、もう一切この工場、職場から出してはいけないということで、労働組合の方も、会社と一緒に外部と接触しないということもありました。感染しないための対策として、私共の会議に出られない、集会にも出られない、行き帰りは家と職場だけにしてくれということで、顔を見ないような組合員さんもいらっちゃって、そこはかなり徹底をされておりました。

ただ、どうしても子供達が増えてくると、そこが止まってしまうということで、かなり影響があったということと、先ほどあったとおり、労働時間がどうしても長くなるとか、今日は休みたいけれどもとか、シフトを工面して、労働者の方もかなり労働過重は高くなったと思います。特に、運送会社は、物が多いのに休めないということで、しかも、コロナの関係もあって、非常にシフトが多いというのは、労働相談等ではなかったのですが、そういう話を聞きました。

医療機関は、どうしてもそういうことでもありますので、保健所の方だったのですが、労働相談ではないのですが、毎晩、どうしても業務が、そういうところはもう11時、12時までになって、晩御飯が食べられない、職場でお弁当を出していただけるけれども、食べる暇がないということで、体重がかなり減りましたというような話も聞きました。

ですから、コロナ対策でかなり生活を抑制されている労働者もいましたし、実際コロナが発生した職場では、そういった労働超過になったというところもかなりあるということで、かなり大きな影響があったなと思っています。

筑豊地区
労働者代表

失礼します。コロナで家族や介護のために休むという場合に関しては、大変けれども、ある程度、一定の期間に限られているので、そこはお互い様でという労働者もいるのですが、それ以前に、製造業もそうですし、販売もそうだけれども、もともとぎりぎりの人数でやっている仕事を、コロナの影響で人を増やしたいけれども、先の見通しが見えないから補充もできない、でも、今のままだと過重労働のまま、でもど

うしようもないというところで、過重労働を受け入れざるを得ないような状況になっているという話は幾つか聞きます。

やはり、雇用ができるような状況にはまだなっていない、雇用をしようと思ったら、またコロナ禍で流通がストップしたり、景気が落ちたりすると、人を入れると今度は賃金が払えなくなるのでやっぱり入れられない、足りないままの状況で、ずっと経営が続いているというようなところもあり、労働者としても痛しかゆし、それは、企業の事情も分かりながら、痛しかゆしというところで頑張っているという話はお聞きます。

非正規雇用
労働者代表

弊社におきましては、当然コロナの影響というのは大きく出ておりますし、やはり感染者も各店舗出ているのですけれども、とはいえ、社内でのクラスター等は起きていないために、大きく1店舗だけで感染が出ているという状況ではないので、どうにか残りのメンバーで対応している状況ではありますが、確かに、その月だけを見れば、時間外の労働が増えていたという現状がどうしてもあります。

ただ、それが何か月も続くというような状況ではないので、今のところの感染状況であれば、どうにかやりくりをしているというような状況、また、店舗の消毒等に関しても、そういったところは本社の方で対応して、現場の負担をなるべく減らせるような、そういった体制を取りつつやっているというのが現状となっております。

会 長 ありがとうございます。吉岡委員よろしいでしょうか。

吉岡委員 はい。

会 長 では、ほかに質問のある委員の方いらっしゃいませんかでしょうか。

中村委員 使用者代表委員の中村でございます。ご説明ありがとうございました。

私の方からも1点、27ページにあります最低賃金と転入超過率の相関の中で、筑後地区の方がお使いになったものですが、一目瞭然と言いますか、相関が非常に高いということは全体的に分かるのかなと思っていまして、確かにそうだと思いますが、たとえば福岡県の場合ですと、転入率がほぼゼロということで、そういう意味では、他県と比べるとまだ転入率が低いとまでは、必ずしも言えないのではないかなと思うわけです。

そうすると、賃金だけではなくて、ほかの要素で転入ということが起きている可能性もあるのではないかと思うのですが、その辺を皆様がどのようにお考えなのかと思ひまして、賃金以外の要素、筑後地区の意見書の中にも少しその辺のことが書いてありますけども、そこをちょっと伺いたいなと思ひます。

会 長 これも4名の方でよろしいですか。

中村委員 そうですね。

会 長 はい、分かりました。

北九州地区
労働者代表

ご質問ありがとうございます。確かに、賃金以外の要素もあると我々も思っております。

プラスマイナスゼロというところは、極端に、福岡市周辺が大分上がっていますので、ほかの地域との差があると思うのです。ただ、これは見てお分かりのとおり、北九州も報告しましたとおり、若者は特に賃金の高いところに流れるという傾向があると思うのです。

今回、東京都で私立も含めて無償化になりますよね。そうしたら、東京に子供を出そうという気に、親としてなっていくのですよね。さすがに東京とかはお金を持っていますので、作戦が早いです。我々は後手後手というのが地方ではないかなという認識がありますので、今はまだプラスマイナスゼロですけれども、これから先を考えると、そこだけ見ていると、地元には残らないのかなと思っています。

私も北九州にいましたが、次にどういった条件が必要かという、やっぱり労働条件、今、全国で19番目ですよ。この辺をもうちょっと上の方まで持っていかないと、なかなか労働者は地元に残ってくれないのではないかと、そう受け止めています。

筑後地区
労働者代表

ご質問ありがとうございます。私の方から出した資料でございます。

昨年も同じような話をさせていただいて、このグラフでは、確かに福岡県についてはほぼゼロに近いかたちになっています。先ほど隣の北九州の方も言われたとおり、特に福岡市に一極集中ということで、そういう傾向があつて、ほかの地域はそうは言っても流出が非常に高いということで、福岡市を外した数字があれば、もう少し比べやすいのかなと思っています。

状況から、県内から福岡市に集まるというよりも、九州全体から福岡市に集まって一極集中が起こっているというのは、もう皆さんもご存知だろうと思いますが、そういう状況が、この数字の山になっているところだろうと思います。同じように、宮城県が上がっています。こちら、私の推測ですが、東北の中で一番の都市が仙台になると思いますが、そこに集中している。皆さんが東京に行く、大阪に行くという状況は、福岡によく似ているのではないかと、比べておりませんが、そういう状況が山ということで、出てきているのではないかと思います。

そういう意味で、全体的な状況は理解いただけるとは思いますけれども、特徴的、特異なところ、福岡市の一極集中があるということで、数字的に、ほかの福岡市以外を比べてみると、もう少し分かりやすいのですけれども、今のところ、手元に資料がないので、今回、そういうことで答弁いたします。

筑豊地区
労働者代表

筑豊地区ですけれども、筑豊地区の賃金だけが問題ではないと思いますが、筑豊地区では、いわゆる福岡県の福岡市の一人勝ちの状態が、飯塚市の一人勝ちみたいになってしまって、飯塚市は人材の流出を抑えるために、たとえば奨学金を受けた子供達が地元で就職し、地元に住めば奨学金の返済はしなくて良いというような制度も使って、人口流出を抑えようとしています。

企業を誘致すれば、また新しくゆめタウンもできますし、就労の場ができてくるというようなところなのですが、隣接する嘉麻市は誘致をしても来ない、近くの飯塚市で就職をすれば、まだ家から通えるけれども、地元には産業がないがゆえに、もう外に出るしかないというようになっている。田川地区も、農村地域、山間部になると、やはり同じような状況はあると思います。

筑豊地区の中でも、宮若は、やっぱりトヨタさんがいらっしゃるので、本当はもうちょっと人口流出を抑えられて良いと思うのだけれども、やはり公共交通機関の関係等で宗像の方に逃げてしまわれたりしている、嘉麻市なんかは、公共交通機関はもうJRがなくなりましたので、バスだけしかないけれども、やっぱり人が少ない、乗る人が少ないということで、運行状況もかなり厳しいということは、高齢になっても自動車を絶対に所有しないといけない、その経費は安い賃金の中から、これだけガソリンが高騰しても公共交通機関を使うということがもうできない、ですから、インフラ整備ができていないということも考えれば、やはり若い人達は安い賃金よりも高い賃金、それと公共交通機関の発達しているところで経費を抑えられるものとなっていくのかなと、これは企業側も多分頭を抱えられていることとは思います。そこはもう重々承知の上ですが、やはり過疎化させないためにも何らかの手段として、まずは賃金かなと思っています。

非正規雇用
労働者代表

一企業なので、転出、転入に関してはちょっと申し上げにくいのですが、やはり新規採用、特に新卒等の採用をするに当たっては、大都市圏、東京であるとか、大阪であるとか、そういったところと競合するかたちにもなってきますので、やはり初任給というところは大きく、まず初任給を見て志望するかどうか決めるということも、非常に大きくありますので、そういった意味では、この5年位で初任給も大分上げてはきましたが、それでも、それでやっと福岡県内で同等の基準位であって、やはり、大阪、東京というところと比べるとまだ低い状況もありますので、賃金の初任給含めて、そういったところの対応は必要かなと感じております。

中村委員

ありがとうございました。

会長

ありがとうございます。ほかにご質問のある委員の方はいらっしゃいますでしょうか。

よろしいでしょうか。

各 委 員

(な し)

会 長

もしございませんようでしたら、労働者代表の方からの意見聴取はこれで終わります。

今日ご発表いただいたご意見は、各地域及び非正規雇用労働者の実態などを表したものでありますので、審議会内にて活用などさせていただくとともに、本日のご意見を十分に踏まえながら、今後における福岡県の最低賃金額の改正審議をしてまいりたいと思っております。

発表者の皆様、今日はありがとうございました。大変お疲れ様でした。

(労働者側意見発表者退室)

会 長

ここで10分間の休憩を取りたいと思います。休憩は10時25分まででお願いしたいと思います。

(休 憩)

会 長

それでは、再開いたします。
使用者代表の方がお揃いでしたら、事務局はご案内ください。

(使用者側発表者入室)

会 長

最初に事務局から、使用者代表の意見発表者の方々のご紹介をお願いします。

賃金指導官

それでは、使用者意見を代表する4名の方をそれぞれご紹介いたします。

- ・北九州地区使用者代表発表者
 - ・筑後地区使用者代表発表者
 - ・筑豊地区使用者代表発表者
 - ・最低賃金の影響を強く受ける産業関係代表発表者
- 以上の順で紹介。

会 長

福岡地方最低賃金審議会会長の平木です。

意見発表者の皆様におかれましては、ご多忙中にもかかわらず本審議会にお越しいただきましたことに心よりお礼申し上げます。

本日は、福岡県最低賃金の改定審議に当たって、会社経営や事業者団体を運営される中で、その地域内での実情や特定の産業における動向等を把握されておられる皆様のご意見をお聞きする必要があると考え、ご出席をいただいたものです。

したがいまして、福岡県最低賃金の改定に関しまして、率直なご意見をお聞かせいただきたく存じます。

ご発表はお一人10分程度でお願いします。また、皆様のご発表が終わった後に、各委員からそれぞれ質問させていただきますが、各委員が意見発表者の方と討論することはございませんし、質問で不明なものは「分からない」というご回答でまったく差し支えありません。率直にお答えを頂戴できればと思います。

また、本来ならば、本審議会の委員をお一人ずつご紹介申し上げるべきところですが、お手元に資料として審議会委員の名簿などをお配りしておりますので、これらをご覧くださいことでご了承いただきたいと思います。

それでは、発表に移ります。発表の順序は、発表者名簿の順でお願いしたいと思います。

最初に、北九州地区の代表の方、ご意見の発表をお願いします。

北九州地区
使用者代表

では、改めましておはようございます。私、何度かここに出席させていただいているのですが、毎年毎年、改正の必要性があるかないかと言われる時に、やはり中小零細企業においてはなかなか難しい状況で、改正の必要はないだろうという声が多いのです。それはなぜかという、必然的に世の中の流れによって、少しずつは間違いなく賃金は上がってきていると思うのです。

そのような中で、また今年、このように最低賃金の審議会に出させていただくのですが、現状として、コロナ禍の長期化というのがありますし、また、今は原材料の高騰、ウクライナ・ロシアの戦争から始まって、原材料の高騰というのは、ビジネスをする人達にとっては非常に大きな要因になっていると思います。だから、なかなか回復というのが見られないのです。一部上場企業は別ですよ。間違いなく、一部上場企業は、みんな必死になって忙しいと言われるのですが、どちらにしても、なかなか回復が来ない中で、また今年賃上げをしていくという、このステージに立たされるとどうしたものかと、最低賃金というのは、近年3パーセントの大幅な賃上げが行われていて、それが続いていると思うのですが、多くの中小企業、小規模事業の方達からは、必ず、経営実態をもっと把握して意見を述べてほしいということをやられ続けているのです。

3パーセント上げているところがどれ位のものか、私もよく調べていないから分からないのですが、大体2016年度以降、国の方からも、3パーセント上げようというようなかたちのものが出てきたと思います。

今、このような厳しい状況の中で、我々が、経営者として雇用する者達にどのように対応していけば良いのかというのは非常に難しい問題になっています。もちろん、会社を閉鎖していく人達も数字的には出ていますし、閉鎖の理由というのは、後期高齢者になっているからもう会社は閉めるというようなかたち、そうすると、ビジネスをする人達の数が減ってくるわけです。新しくたくさんの方達がビジネスをするために北九州に帰ってこられれば、もっと夢はあるのですが、どうしてもこの九

州アイランドで考えますと、福岡市に夢のある人達が皆さん帰られて起業されている、この現実を見ると、我々のまちはどうなるのかなと、そういう夢のなさの方が大きく出てきて、賃上げどころじゃないわよって言われるのが周りの現実の状況であります。

最低賃金の3パーセント台というのは2016年ぐらいに、それが出されて認められて、ずっとその数値が来ているのですけれども、実際は、北九州の場合、そういうことが現実的にはできていない状況が続いております。今、もちろん一部上場企業の主たる企業というのもありますし、そのある中でも、たとえば、八幡製鉄がなくなってくるというかたちで厳しい状況が続いておりますので、賃上げのことを、ここで大きく賃上げしてくれというにはちょっと心もとないと、我々のまちはなっております。

そして、この間、最低賃金の件で、法が決める3要素というのですか、働く人の生計費、賃金、それに通常の事業の賃金支払いという、法が定める3要素に基づき、こういう会議が開かれているのですけれども、最低賃金の引上げを、賃上げ政策として、手段として取り上げられることは、中小零細にとっては非常に厳しい、現実的に非常に厳しいことでもあります。

皆さんに数値的に説明すると、現在、常用パートも含めてですけれども、数値がハローワーク等で出ているのですけれども、実際に管理的職業として求職者の希望賃金が880円という希望を出していても、実際に雇用する時には、管理的職業の人でも大体時間給で2,000円を払わないと人が集まらない、あと、警備とか、保安の職業があると思うのですけれども、これが求職者の希望賃金は945円なのですけれども、これはあまり変わらない、上限が953円になっていますから、少しは値上がりしている。

もう少し例を言うならば、専門的、技術的職業、こういうところは土木、建築の人達の時間給で、雇用者側は1時間1,695円というかたちなのですけれども、現実には、やっぱり1,400円から2,000円の間を支払っているというデータが出ております。

農林漁業の職業の人達は878円から900円で推移しております。これは求職者の希望、人を雇用する側の希望は993円が出ていたのですけれども、意外とまだ低いかなと、そういうデータがいくつもあって、非常に驚いたのは、医師・薬剤師等というところで、希望賃金が、雇用する側は2,011円だけれども、実際に求人賃金としては2,105円から2,686円、この間を行き来している、色々なデータを見ますと、どうしても雇用する側の我々にしてみれば、賃金を高くしないと人が集まらないという、非常に難しい状況が続いております。

それを皆さんお含みおきいただきたいと思っておりますけれども、一番びっくりしたのが運搬・清掃等の職業、これがもう900円を超えているのです。現実的に、我が社でもお掃除をするだけでお願いしている人が何人かいるのですけれども、やっぱり時間給900円なのです。出さないと人が集まらない、中小だけではなく零細企業なんかは本当に人を雇用していくのが非常に難しいという状況、これが出ていることを皆さんでお聞きになっていただきたいと思っております。

そのことを考えますと、やはり、中央の最低賃金審議会においては、公労使の議論によって決定されるものであり、労働者のセーフティーネット保障として、すべての企業に強制力をもって適用されているのが現状であります。だから、最低賃金の引上げを、できるならば、この賃上げ政策実現の手段として用いるというのは、中小零細には非常に難しいことではなかろうかと考えております。

北九州の経営事情については、今年の4月から6月の数値を商工会議所でデータをもらいましたら、少し上向いているのですけれども、まだ元のようなではない、令和3年度の10月から12月と比較しても、まだそこまでは戻っていないということが現実的なところ です。

賃金事情についても、平成30年度の際は賃上げ額が5,353円、今、令和4年度はそれが上がってしまして5,554円、賃上げ率は、平成30年が2.57パーセントだったのが、令和4年で、やっと2.21パーセントまできておりますけれども、雇用される側と雇用する側の意見の食い違いがあまりにも大きいと、やはり中小零細というのはやめるしかなくなってくるのではなかろうか、そうすると、やめるってことは、色々な職種がなくなってくるってことですよね。そういう声が聞かれないように、もっと我々も業者の方々ときちっと対面して、あるべき姿を追求していかないといけない、そのあるべき姿は何なのかということ をずっと考えるのです。

会 長 恐れ入りますが、もう少し手短に進めていただけますでしょうか。
ちょっと時間を過ぎておりますので。

北九州地区
使用者代表 まあ、時間があるのでしょうか、皆様のお手元にある資料をご覧になって、何か
ご質問いただければ良いかなと思います。
それで良いですか。

会 長 もし、お済みでしたらよろしいのですが。
よろしいでしょうか。

北九州地区
使用者代表 はい。

会 長 ありがとうございます。
続きまして、筑後地区の代表の方、ご意見の発表をお願いします。

筑後地区
使用者代表 皆さん、こんにちは。よろしくお願いします。

簡単な会社の紹介をさせてください。我が社は、創業が大正2年で伝統工芸の久留米餅の機屋から始まりました。昭和40年から綿入れはんてん、どてらを作り始めまして、今もそれが主力商品となっております。加えて、タウンウエア、婦人服、羽織なども作っております。今日私が着ているものも、織物から我が社で織りまして、デザ

インして縫製したものです。

筑後地区というのは、そもそも伝統工芸などの製品も非常に多く、金沢がそういったことで知られておりますが、その次に、日本でも盛んではないと言われる地域です。また、筑后市というのは交通の要衝です。今、ずっと人口が減っていると言われていますが、その中で唯一人口があまり減っていないという地域でもあります。ただし、お昼の人口と朝夜の人口の差が結構あるということが言われています。つまり、お仕事は外で行うという方が多いということです。

今回、最低賃金の件でのお話なのですが、もう皆さんご存知のように、今、原材料が非常に値上がりしております。我が社で申し上げたら、糸ですね。綿糸の値段は、ここ2年で2.5倍になっております。もちろん石油関係の値上がりから運賃、それから、染料に至るまですべてのものが値上がりしております。では、服の価格は値上がりしているのか、皆さんはそんなに思われたいのではないのでしょうか。非常に価格転嫁しにくいような状況であります。

その中で、たとえば労働分配率、我が社の場合ですが、2019年が73パーセントです。2020年が55パーセント、21年は54パーセントと、我が社は改善しております。ちなみに大手の製造業さんが大体50パーセントぐらいで、中小は70～80パーセントではないかと、これを改善したのは、取引先の改善があったわけで、多くの同業の方達の労働分配率は、70ないし80パーセントということを知っております。

もう一つ最低賃金の件で、これはあくまで私見ですが、社員さんにお支払いできるお給料、出せるお給料の総額というのは、どうしても決まってしまう。その中で最低賃金が上がっていくということは、全員は上げられない、ということは、最低賃金の方達を上げていく、つまり、最低賃金の方達と上の人達の差が少なくなっていくということなのです。つまり、モチベーションが高くて、やる気がある評価の高い社員の給料が上がりにくいということも出てくる、すると、どうなるのか、違う会社に行きたいなになります。

今、これだけの物価高であり、会社としては、本当に社員さんのお給料を上げるつもりですけども、最低賃金をがばっと上げていただくと、めりはりがつけられなくなってしまいます。その辺りは会社の裁量でできるようなことにしていただけたいと思います。

ですから、最低賃金を上げるということはもう少し猶予をいただけたらありがたいです。

以上です。

会 長 ありがとうございます。

続きまして、筑豊地区の代表の方、ご意見の発表をお願いします。

筑 豊 地 区
使 用 者 代 表

今回初めて意見表明ということで、もう部屋に入ってきた時から、どきどきしている位の感覚があるのですけれども、よろしくお願ひしたいと思います。

まず、商工会という組織がどういったものかと、ご存知かとは思われるのですけれども、いわゆる小規模事業者、そして、中小企業の経営支援を行うということで、今回、最低賃金等についても労働保険事務組合、労働保険の手続の代行とか、相談とか、支援とかをやっておりますので、実際その中でのやり取りとか、小規模事業者の思いというのはしっかり分かっているつもりですので、そちらを中心にお話をしたいと思っております。

まず、私の意見書にしたがいまして、もうお二方とほとんど重なるようなところなのですけれども、今現在、通常のコロナ禍だけではなくて、円安の影響、それから、ウクライナ侵攻等による原材料の高騰で本当に厳しいというかたちの声を聞いております。特にコロナ禍での事業復活支援金というのがあったのですけれども、そちらも、もう完全に打切りになって、今現在、こういったかたちでの補助金、支援金というのは存在していないというかたちになっておりますので、非常に今、正念場かなというように思っております。

続いて賃金事情ですけれども、特に筑豊地区は、正直、総務部門もないような、零細な、従業員さん自体も10人未満の企業が多いため、就業規則とか、賃金規程の整備が整っていない事業所が少なくありません。ただ、先ほど言いましたように労働保険等で離職票等を書く時に給料等分かるのですけれども、最低賃金を下回っているといた案件、相談は今のところはないです。

あと、先ほど言いましたように、事業主に寄り添って対面で指導をしておりますので、そこで聞く声としては、賃上げは実施したいと、従業員さん、一生懸命頑張っているから、少しでも貢献できるようにとは考えているけれども、20円程度賃上げすることが、先ほどからのお話にありましたように、小規模事業者への影響が非常に大きく、結果、死活問題につながっているというかたちです。

数字的なものでいきますと、その下に書いていますように、事務組合を運営しております、従業員さんがおられる企業数、賃金状況等を確認する機会があるのですけれども、厳しい状況です。委託事業所は15パーセント位減っています。その15パーセント減っている部分が、従業員ゼロとか、もう家族のみでとか、最悪は廃業、そういった部分が見えております。

人件費につきましても、パート・アルバイトへの切替え、そういったものが多くて、逆に雇用を継続させるためにということで、ここの部分も20パーセント近く、総額で見ましたら減っておりました。

3番目の、地域の産業、経済の特徴及び最近の傾向等なのですけれども、ご存知のように、旧産炭地で、建設業が基幹産業であったのですけれども、建設業に限らず、もう全般的に事業所数も減ってきております。

先ほどから言いましたコロナウイルス感染症の影響とか、そういったものもあるのですけれども、もう一点、最近出てきたのが、3年前位にコロナ特別融資ということで結構大きなお金を借りていて、返済猶予ということで利息だけ払っていたのですけれども、こちらがちょうど、もう元金も返さなくてはいけない、返還猶予が終了

するというので、本当にとりかたはいいけれども、資金繰りまで厳しくて、そういった部分も含めると、先ほど言ったように、上げたくないわけではないです。上げたくないわけではないのですけれども、ない袖は振れないといったような小規模事業所の状況を、併せてお願いしたいと思います。

あと、これは私見なのですが、毎年このようなかたちで審議されてあるというのが、今回来て、初めて分かったのですけれども、経営者側、労働者側それぞれが納得できるかたちにするには、このままのかたちではちょっと厳しいのではないかなと、根本的に国へのかかわりなりなんなり、どう考えているって言われたら、一応今産業別最低賃金というのが別にありますよね。産業別最低賃金が、業種が絞られていて少ないので、産業別最低賃金の大幅拡充とかで、今の一般の最低賃金をなるべくそちらの枠に動かすなり、新設するなり、そういった部分をやって行って、逆にちょっと残った業種が一般のとか、これも、本当に素人考えですみません。勝手に考えたのですけれども、そういった部分とか、あと業務改善助成金ということで、最低賃金を上げて、設備とか、研修とかをやれば補助金というのがあるといのは、もう皆さん、釈迦に説法だとは思いますが、そういうのは小規模事業者にとっては使い勝手が悪いです。

どうしても、結局そういった設備とか、研修とかをやってということで、これについても私見なのですが、生産性向上とか、あるいは事務の合理化ですか、ITとか、DXとか、そういったことで幾らかでもということになったら、もう10分の10とかですね、補助率を上げるとか、あるいはもう要件を非常に緩和するとか、そういったところの根本的な部分がないと、どうしても、さっき言ったように、労働者側は今厳しい、もう私自体も見ていて分かります。物価はこれだけ上がっている、これは上げてやりたいなど、でも使用者側は、さっき言ったとおり、ない袖は振れない、もうなかなかこれでは話が一致しないということですから、私以上に色々なお考え、皆さんあると思いますので、ちょっと違った切り口からもお話ができれば良いのではないかなと考えております。

以上です。

会長 ありがとうございます。

続きまして、最低賃金の影響を強く受ける産業関係から代表の方、ご意見の発表をお願いします。

最賃影響を受
ける産業代表

本日は、福岡県タクシー協会の労務委員長という立場で意見を述べさせていただきたいと思っております。

それでは、資料の方をお願いします。改正の必要性についてはないということです。

経営事情等についてということで、これまでの長期的な流れとしまして、タクシーは、鉄道・バス等とともに地域の重要な公共交通機関でありますけれども、自動車の

増加とともに長期的に需要が大きく減少しております。タクシー特措法という法律によって減車を促進して、1台当たりの売上がここ数年というか、コロナ前の状況ですけれども、横ばい状態でありましたが、会社の売上は増える状況にはなくて、経営的には非常に厳しい、これはコロナ前の状況です。

タクシー事業は、典型的な労働集約型産業でありまして、運転手さんの人件費と石油情勢の影響を受けやすい燃料費で、併せて原価の8割以上を占めております。要するに、経営的な改善がしにくい業種と言われております。

新型コロナウイルス感染症の影響で、令和2年4月、5月位は5割の減少がありました。最近では、大分回復しておりますけれども、直近で言いますと2割の減少ぐらいです。経営事情は大きく悪化しております、現実問題、倒産と廃業が相次いでいる状況であります。

ここに最低賃金が上昇するということの議論については、もはや我々の業界では論外と言えるのではないかと考えております。コロナの時期は雇用調整助成金を利用してございましたけれども、最近の2割の減少では、その辺りも難しく、特に固定経費を補うのは非常に難しい状況になっております。賃金事情等についてということなのですが、現在のように売上が上がらない中で最低賃金だけが上がっていく現状は、業界がさらに厳しくなるということです。

令和3年度の賃金構造基本統計調査によりますと、福岡県のタクシー運転手の年間推計額が約262万円で、全産業男性労働者との格差が194万円もあります。

特に北九州交通圏の場合はタクシー乗務員の高齢化が激しく、これはもう全国的にも悪い方でトップクラスなのですけれども、68.4パーセントが65歳以上ということで、いわゆる高齢化率が7割近いところになっております。年金収入を得ながら働く人も多いということで、現実問題は、高所得よりも長期にわたって働けるといふ環境が求められているという側面もあります。

福岡県内でも地域間格差が非常にありまして、福岡市だけはそこそこ良いのですけれども、周辺の地域にいたっては非常に売上が低いという状況になっております。最低賃金の違反率も結構高いということです。それから、消費税、以前増税してからも、消費税の納入に実際苦しんでいる事業者が多いということです。

それではタクシー業界は何もしていないのかということで、一応特措法という中で、タクシーの台数を減らしまして、ちょっと細かく書いてはありますが、詳しくは説明しませんが、車両を減らして、ある程度効率性を上げるという取組はしております。ただ、現状としましても、実際の稼働率がすでに低いことから、労働条件が改善されるまでには至っておりません。タクシー事業を取り巻く経営環境が依然として大変厳しい状況が続いております。賃金の引上げは、生産性が向上して初めて可能でありまして、決して先行するものではないと考えております。

最後に、コロナ禍の影響で、5割は分かると思うのですが、2割の減少でも成り立たないということが非常によく分かっていただけたと思います。タクシー業界だけではなくて、このコロナの影響を受ける業種につきましては、この最低賃金の議論、

そういったコロナに影響する事業を除外して議論するものなのか、そんな疑問を思っている次第です。その辺は是非ご理解をいただきたいと思います。

以上で終わります。

会 長 ありがとうございます。

ただ今4名の使用者代表の方から、それぞれ貴重なご意見をお聞かせいただきましたが、委員の皆様から何かご質問はございますか。では、浜田委員。

浜田委員 貴重なご意見、ご発表ありがとうございました。

私の方から、3番目にご発表いただきました筑豊地区の方にご質問なのですが、分かる範囲で結構ですのでお尋ねなのですが、最後に助成金であるとか、補助金の検討が必要だということで、それがなかなか申請しにくいのだという、使い勝手が悪いのだというお話だったと思うのですが、これを具体的にもう少し教えていただきたいのですが、申請の事務手続きが面倒なのか、その条件が、これが引っかかることがあって、なかなか申請できないのですよというものがあれば、少し事例を教えてください。

筑豊地区
使用者代表

そうですね、両方なのですよ。

事務手続においても、商工会の方に申請の支援をというかたちで来られることはあるのですが、基本的にはそういった労働保険事務組合が行う範疇のものというのが、労働保険の手続とかそういったもので、補助金の申請はあくまでも代行ができないのですよね。したがって、支援とか、指導はするのですが、結局自分で借りてというのが、先ほど言いましたように従業員さんも事務員さんもおられないような事業所が多いもので、ちょっとネックになるなというのはよく聞くのですよね。

それと、あともう一点の方としては、確か10分の10ではない、当たり前ですが、手出しがあるのかと、なるべくなら10分の10がという声、大体どちらともが、結構話にはあります。

以上です。

会 長 よろしいでしょうか。

浜田委員 はい。

会 長 ほかにご質問のある委員の方いらっしゃいますでしょうか。

野中委員 委員の野中です。まずはご意見の発表お疲れさまでした。
ありがとうございました。

4名の方にお聞きしたいのですけれども、それぞれの企業、また地域におきまして、使用者の立場として、現状の人材確保、また新規採用に当たって、実情どのような課題、問題等があるか、そういったことで把握されているところがあれば、それぞれお聞かせいただければと思います。よろしくお願いいたします。

会長 先ほどの発表のご順序でお願いしてよろしいでしょうか。
では、北九州地区からお願いします。

北九州地区
使用者代表

賃金そのものが、やはり社会で通用している分と、もちろん国の方が出している指標とかを鑑みて、我々は現実的な賃金の基本を出していくわけですけれども、この賃金が高いか安いかということは、まず、我々も応募してくる者達を使ってみないと、質がどれぐらいなのか分からないという現実的な中におりまして、優秀な者は即採用できる、でも、採用したけれども、全然使いものにならなかったというようなことも起こりますから、人を雇用するというのは非常に難しいことだなと思います。

最賃の話は、まず、これは場所によって賃金が決まっていて、当然であるかなと、そのように考えております。地方都市は地方都市で、データをすべて我々で研究しながら、自分達のまちの最低賃金というものを決めていく、これが健全な在り方ではなかろうかと、何が一番健全かなと考える時に、働く人も雇用する側もお互いにあまり嫌な思いをしないこと、ウイン・ウインなんていう社会はないわけですから、あまり嫌な思いをしないで寄り添えるようなかたちの賃金の在り方をいつも考えております。

以上でよろしいでしょうか。

会長 はい、ありがとうございます。

筑後地区
労働者代表

もう一回質問をお願いして良いですか。
ごめんなさい、よく聞き取れなかったのです。

野中委員

はい、それぞれの企業を経営されていると思いますけれども、いわゆる今、採用の状況を、新規採用ですとか、人材確保、その辺の、ぶっちゃけて言えば困っていることや、声をかければ必要以上に人が集まりますよという状況なのか、いやいやなかなか人の採用に危惧しているところがあるとか、そういったところの具体的なことでお分かりのところがあれば教えてください。

筑後地区
労働者代表

了解しました。何回も申し訳ないです。
あくまで我が社の場合ですが、ただ、中小企業の実態とそう離れていないのではないかと思います。

まず、理想としては、新卒を毎年採って育て上げてというのが、会社として理想だ

と思っています。けれども、それがなかなかできにくい状況です。どうしても即戦力をというところが先に立ってしまって、なかなかできていないという状況です。

それと、我が社は外国人実習生を採用しております。皆さんご存知のように、ここ2年間で外国からの出入りが非常にできなくなりました。ということで、我が社も外国人実習生が入ってこない、ベテランの子が1人減り、2人減りということで、我が社の縫製部門の生産力は、今、本来あるべき生産力の半分もないです。これは、日本全国の実習生を使っている縫製業では同じような状況だと聞いております。そういった点でも、生産力の低下というところが、会社の話になりますけれど、今回、最賃を猶予していただきたいなと思う理由でもあります。

以上です。

筑豊地区
使用者代表

先ほどお話しした部分と重複する部分があるのですが、今、事務組合で労働保険の手続きをやっているということがあるので、離職票、辞める方の手続きが非常に多いです。逆に新規の雇用というのが、ここ一、二年極端に減っているというかたちで、私共はもちろん会社ではないですし、支援団体ですから、こういったところの部分でしか見えないのですけれども、先ほど言いましたように、今は三重苦位来ていますので、借入れ返済が特に大きいみたいです。

何十万というかたちを、今まで返さないで良かった猶予が終わったということで、本当は頭の中で分かっているのかもしれませんが、実際に返し始めるということで、ちょっと新規雇用まで頭が回っていないのかなというような感じが強いです。

以上です。

最賃影響を
受ける産業代表

タクシー業界、タクシーの運転手さんの平均年齢が非常に高いということ、先ほど申し上げましたけれども、その一番の理由はやはり新しい人が入ってこないというところで、採用状況は非常に厳しいというのが現実です。

歩合給制を取っている会社が多いものですから、歩合給の場合、求人を出す時に、最低賃金掛ける想定労働時間という格好になってしまっていて、そういう意味ではどうしても最低の賃金表示ということになりまして、そういうことでいうと、やはり若い方には非常に難しいようですね。

一番の問題は、先ほど申し上げましたけれども、生産性の低さということで、それを解決しないと、最低賃金を、たとえば100円上げたところで、多分タクシー業界に入ってくるようなレベルではないということですね。最低賃金というよりは生産性をどうやって上げるか、そういうことが一番の課題ではないかなと思います。

採用状況は、本当に厳しい状況です。

以上です。

会長

ありがとうございます。よろしいでしょうか。

野中委員 はい。

会長 ほかにご質問等ございませんでしょうか。
はい、吉岡委員。

吉岡委員 皆さんお疲れさまでした。ありがとうございます。
使用者代表の委員をしております吉岡でございます。

特に製造業関係ということで、筑後地区の意見発表者さんに1点だけお尋ねをさせていただきたいと思えますけれども、お話の中で、私共使用者側としても、コストの上昇、燃料費、材料費含めて、価格転嫁がなかなかできないという声をよく聞きます。賃上げにも直結しますので、コストの上昇というのはあるのですけれども、価格転嫁を実現していくためにはどういったような、たとえば環境整備ですとか、どういった部分が改善されれば価格転嫁に結びつくのではないかとお考えですか。

今度ユニクロさんが上げるということを発表されたりしていますけれども、生の声として私も聞いているのですけれど、繰り返しになりますが、価格転嫁のためには、どういった環境整備ができればというようなものが、もしありましたらお聞かせ願えますでしょうか。

筑後地区
使用者代表

ありがとうございます。

ユニクロさんのお話が出ましたけれど、実はユニクロさんは全製品上げているわけではなく、めりはりをつけて非常に考えられた値上げをされています。

我が社としては、実はコロナになる前に結構大幅な値上げをしているのですね。それが、その後また2年間ずっと据え置いているのですが、その中で内部の改善としては、掛け率が高い、つまり上がりが多く残る売り先を確保するというのをやりました。つまり、昭和の時代はずっと問屋さん経由で全国に流していたものを、直接販売、直営店であったり、インターネットであったり、イベントで販売したりと、そういった、自社で売るといふかたちで粗利を確保するといったことをやりながら、値上げを抑えてきたという前提があります。

それと同時に、会社を知っていただく、物づくりを知っていただくというのは本当に欠かせない努力だなと思っております。

それと、ちょっと質問の趣旨からずれるかもしれませんが、1社だけではもう残れないというのが産地全体の共通認識で、今、筑後織プロジェクトというのが産地で立ち上がっております。綿入れはんてんや、そういう広幅織物をつくって、製品をつくっている筑後地方の業者が集まっている組合があるのですが、そこで伝統の地場の久留米緋があって、それを発展させた広幅織物の久留米織というものもあるけれども、久留米織という名称では久留米緋の偽物ではないかというような、あまりイメージが良くないのですね。しかも、ほとんど筑後で織っているものだから、私たちの名前をつけようということで、筑後織プロジェクトというのが3年前から立ち上がって、

去年の7月7日、七夕の日に筑後織プロジェクトとして、改めて活動しております。

そういった産地全体が力を合わせることによって、物づくりは良いな、自分たちの子供がこの仕事をやりたいなと思ってくれるような地域、そして、それぞれの会社になるように今努力をしております。

すみません。話が大幅外れましたけれども、こういう状況です。

会 長 よろしいでしょうか。

吉岡委員 はい。

会 長 ほかにご質問等はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

各 委 員 (な し)

会 長 ございませぬようでしたら、使用者代表の方からの意見聴取はこれで終わります。今日、発表いただいたご意見は、各地域及び特定の産業界の実情などを表したものでありますので、審議会内で活用などさせていただくとともに、本日のご意見を十分に踏まえながら、今後における福岡県の最低賃金額の改正審議をしてまいりたいと思っております。

発表者の皆様、今日はありがとうございました。大変お疲れ様でした。

(使用者側発表者退室)

(平井委員退室)

会 長 では、次に、議事(3)のその他ですが、事務局から説明があればお願いします。

賃金室長 事務局の方からは、中央における最低賃金審議会関係の情報をご説明いたします。我々が入手しておりますのは、中央最低賃金審議会は6月28日に開催され、その日に大臣から諮問を受けているということです。実際に問題となる目安に関する小委員会につきましては、第1回目が6月28日の本審の後、同日に開催されておりました、第2回目が7月12日火曜日に開催されております。

その後の予定につきましては、本省のホームページにアップされている行事予定では7月19日に第3回、7月25日月曜日に第4回目が開催される予定となっております。なお、4回目で終わりなのか、5回目があるのかというところについては審議の状況によって変わってくるでしょうから、判明しているのは、4回目までは開催予定ということです。

以上になります。

会 長 そのほかに、何かございますでしょうか。

各 委 員 (な し)

会 長 なければ、これをもちまして本日の審議会を閉会させていただきます。
大変お疲れ様でした。

署 名

公益委員代表 平木 真朗

労働者委員代表 野中 篤志

使用者委員代表 小島 良俊