

# 令和4年度福岡地方最低賃金審議会議事録

## 第2回運営小委員会

1 日時：令和4年8月17日（火） 9:00～11:55

2 会場：福岡合同庁舎 本館8階 共用第7会議室

3 出席者：【公益代表委員】 3人（定数3人）  
高田 亜朱華  
富山 敦（委員長）  
平木 真朗

【労働者代表委員】 3人（定数3人）  
河村 敏昭  
小陳 武志  
浜田 紀子

【使用者代表委員】 3人（定数3人）  
中村 年孝  
松本 恭子  
吉岡 秀樹

【福岡労働局】 辻 労働基準部長  
鈴木 賃金室長           ほか

【意見発表者】 製鉄業等の労働者側代表発表者  
製鉄業等の使用者側代表発表者  
電気機械器具等製造業の労働者側代表発表者  
電気機械器具等製造業の使用者側代表発表者  
輸送用機械器具製造業の労働者側代表発表者  
輸送用機械器具製造業の使用者側代表発表者  
百貨店、総合スーパー労働者側代表発表者  
百貨店、総合スーパー使用者側代表発表者  
自動車（新車）小売業の労働者側代表発表者  
自動車（新車）小売業の使用者側代表発表者

### 4 主要議題

- (1) 福岡県特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する関係労使意見発表
- (2) 福岡県特定最低賃金の改正決定の必要性の有無について

## 5 審議内容

委員長 それでは定刻になりましたので、ただ今から令和4年度福岡地方最低賃金審議会第2回運営小委員会を開催いたします。

まず最初に、本会については、福岡地方最低賃金審議会運営小委員会運営規程第7条第2項に基づき、公開としておりますことをご報告します。

本日は、運営小委員会の全員の方がご出席でございます。

本日の議事録の署名は、

労働者代表委員 河村委員

使用者代表委員 松本委員

をお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

河村委員

松本委員

(承諾)

委員長 それでは早速、議事に入ります。

7月28日に開催されました第3回福岡地方最低賃金審議会において、福岡労働局長から福岡県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すが、本日は、諮問が行われた5業種の関係労使双方からご意見をお聴きし、その後に会長から付託されている改正決定の必要性の有無について、本会にて審議したいと思います。

それでは、議事(1)の「福岡県特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する関係労使意見発表」です。

事務局から、発表の順番などについて説明をお願いします。

賃金指導官

事務局です。本日の意見発表の順番につきましては、既に発表者の皆様から、あらかじめ意見書を提出いただいております。お手元の資料No.10-1から14-2までを添付しておりますので、その順番でのご発表をいただきます。

なお、発表につきましては、各業種の労使それぞれ個別にご入室いただき、お一人10分以内での発表をいただきます。発表者からの発表が終わりましたら、委員の皆様からご質疑をしていただきます。

また、労使発表双方への質疑時間を含め、1産業につき25分間を予定しており、途中若干の休憩時間を設けたいと思っております。よろしく願いいたします。

委員長

それでは、5業種のうち最初の業種です。事務局は、製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業の労働者側代表発表者の方から順次、ご案内し、ご紹介してください。

賃金指導官

それでは、発表者の方をご紹介いたします。

製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業の労働者側代表発表者の方です。

委員長

運営小委員会の委員長の富山です。よろしくお願いします。

本日は、率直なご意見をお聴かせいただきたく、また、ご発表が終わった後、各委員から質問を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ということにはごさいませんし、質問で不明なものは、「分からない」というご回答で差し支えありません。よろしくお願いします。

それでは、ご発表をよろしくお願いします。

製鉄業等の  
労働者側代  
表発表者

産業別の特定最低賃金の改正の必要性の有無に関する意見を述べさせていただきます。

産業別の特定最低賃金の改正に取り組むに当たりまして、私たち鉄鋼産業は、我が国の基幹産業としまして、今後も経済・産業をリードしていく立場にあります。そのリーディング産業にふさわしい優秀な人材を確保する上で、産業別最低賃金の引上げは、未組織労働者を含めた全ての労働者の賃金・労働条件の底上げに寄与し、産業全体の魅力を高めることに繋がる極めて重要な取組みであると受け止めております。

また、鉄鋼労使は、これまでも我々の産業・企業の発展に向けた取組みとして、競争力強化を阻害する要因となるエネルギー問題等、ものづくり産業を取り巻く課題への対応や産業空洞化防止のため、業界団体と連携を図り、政府や省庁に対して各種の要請行動を展開してまいりました。

こうした中、今年の最低賃金の動向としては、産業別最低賃金の改正に先立って決まる地域別最低賃金改正の目安審議において、Aランク31円、Cランク30円の目安が示され、福岡県における地域別最低賃金は30円の引上げが決定したところでございます。

今後におきましては、特定最低賃金に関する協議が始まりますが、私たち鉄鋼産業を取り巻く環境は、コロナ禍からの経済回復に伴う堅調な鋼材需要や鋼材価格の改善などを背景に回復傾向にあるものの、主原料価格の高騰や鉄鋼業の構造課題への対応といった課題に加え「ゼロカーボンスチール」の実現に向けた研究開発・設備投資費用の負担といった将来的な課題が山積しています。

こうした環境の中、グローバル競争下で、他国の鉄鋼業に伍していくためには、サプライチェーンを含めた日本鉄鋼業全体の底上げが必要であり、鉄鋼業が衰退することとなれば、日本のものづくり産業の崩壊、ひいては日本経済の破綻につながりかねません。

その対策の一環として、超少子高齢化・人口減少社会において生産年齢人口が減少するなかで、優秀な人材の確保が欠かせないことから、鉄鋼産業で働く者全てにおいて賃金水準を向上させ、産業・企業の魅力を高めていく必要があります。

続いて、鉄鋼産業の職場実態について触れますが、他産業に比べて専門性が高く、危険を伴う作業が多いため、その就業には一定期間の教育訓練や高い熟練度が必要となります。また、高熱重筋職場とも呼ばれ、特に今年のように猛暑日が続く中においては、一般的な作業環境とは異なり、言わば特殊な環境での作業を余儀なくされております。こうした専門性が高く厳しい作業環境の中で懸命に頑張っている労働者の活力発揮に向け、魅力的な賃金水準を示すことが必要であります。

今後、鉄鋼産業・企業を発展させていくためには、前述しました様々な課題に対し、議論を重ねていくことが必要不可欠であり、その課題の一つであります産業別最低賃金において議論することは極めて重要であります。したがって、産業別特定最低賃金の改正に当たっては、改正の必要性有りを前提に、当該労使で十分な意思疎通を図った上で、真摯に協議する必要があるものと考えます。

最後に、使用者側、公益側委員の皆様におかれましては、日夜、安全第一に細心の注意を払いながら高熱重筋職場で働く鉄鋼労働者、特に中小の未組織労働者の賃金実態を十分に認識され、福岡県製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業の最低賃金の引上げの必要性有りについて、最大限のご理解とご英断をお願いいたします。

以上となります。

委員長

ありがとうございました。

ただ今のご意見の発表につきまして、ご質問はありますでしょうか。

吉岡委員

はい。

委員長

吉岡委員、どうぞ。

吉岡委員

使用者側委員の吉岡です。

発表ありがとうございました。

3点質問をさせていただきたいと思います。

今、コロナ禍より社会経済を回復していくということで、非常にどの産業も活発化しているということをご認識しておりますが、まず1点は労働者側からみて鉄鋼業の景況感がどのような状況にあるのかを率直なところお聞かせ願いたいことと、2点目はコロナの第7波ということで、鉄鋼業に限らず、色々な産業において濃厚接触等の対応で人員の確保がなかなか難しいということをお聞きしますが、鉄鋼業についてその辺の状況はどうかを教えてください。

それと発表の中にありましたけれど、鉄鋼産業は専門性が高いということで一定の訓練期間と熟練度が必要であると謳ってありますが、その辺の訓練等に今現在支障が出ているのか等をお聞かせ願いたいと思います。

労側発表者

3点のご質問をいただきました。

1点目に鉄鋼業における景況感についてですが、まず2021年度の鉄鋼3社の業績につきましては、企業利益連結でありますけれど、約1兆4,000億円の収益を上げております。先般、1四半期の決算が鉄鋼3社で発表されたのですが、連動見通しの本が公表されております。2022年度の見通しにつきましては、日本製鉄は8,000億円、JFEでは2,350億円、神鋼におきましては800億円高収益を見込んでいる状況です。

2点目のコロナ禍における人材確保につきましては、当社の日本製鉄での状況でお話させていただきますが、本人の罹患、本人の濃厚接触、家族の罹患による濃厚接触において、休まれる方が一定数いらっしゃるのが実態です。その対応として、やはり早出残業での対応、さらには3交代でシフトを回しておりますけれども、一部シフトを変則勤務にしまして対応しているところでございます。

3点目の熟練度への支障と教育訓練の必要性についてですが、我々日本製鉄におきましては、約1年間コーチャー制度として、先生が付いて教育を行っているのですが、約1年間は最低でも仕事ができるようにということで、ネット要員ではなく教育期間においての教育が必要だということを設けて、ある一定の技能が習得できれば、一人の要員として対応している状況でございます。

以上でございます。

吉岡委員

ありがとうございます。

委員長

その他ご質問はありますでしょうか。

それでは、本日の意見発表ありがとうございます。

では、事務局は、次に使用者側代表発表者をご紹介してください。

賃金指導官

続きまして、製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業使用者側代表発表者の方です。

委員長

運営小委員会委員長の富山です。

本日は、率直なご意見をお聴かせいただきたいと思います。また、発表が終わった後に、各委員から質問を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ということはございませんし、質問で不明なものは「分からない」というご回答で差支えありません。

それでは、製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業の使用者側のご意見、ご発表をよろしくお願いいたします。

製鉄業等の  
使用者側代  
表発表者

本日は、よろしくお願いいたします。

それでは、資料を基にご説明をさせていただきます。

先ず始めに、厚生労働省の中央最低賃金審議会は2022年度地域別最低賃金の改定に

つきましては、全国平均で31円の引き上げを決められました。上昇率は3.3パーセント、上げ幅は2021年度の28円を上回る形となっております。

そのような中で、鉄鋼業界を取り巻く状況でございます。

今年度4～6月期粗鋼生産量2,299万トンで、こちらは前年同期比5.6パーセント減という実績からスタートしております。経済産業省の鉄鋼メーカー各社生産計画ヒアリングによりますと、7～9月期の粗鋼生産量は前年同期比4.8パーセント減の2,293万トンという状況でございます。需要環境としては改善に向かっているものの、海外鋼材市況の軟化などで輸出向け生産が伸び悩んでいることなどから、三四半期連続で前年同期実績を下回る見通しとなっております。

また、半導体などの部品供給不足からの回復状況には注視が必要な上、さらにロシア・ウクライナ情勢の長期化と新型コロナウイルスの感染拡大による影響が下振れリスクになる可能性があるとの指摘し、国内・輸出向けともにリスクを見極めることが重要とされています。

普通鋼の国内向けとしましては、自動車需要の改善を一部見込んでいますが、輸出向けは高炉・電炉ともに前期比減となりまして、繰り返しになりますが、海外市場では様子見ムードが広がりまして、引き合いは盛り上がりを欠いていると分析されております。

さらに、それに併せて業績の方でございます。

高炉メーカー3社とも2023年3月期・通期業績予想になりますが、高水準の収益を計上した2022年3月期に比べまして、3社とも減益となる予想です。こちらは原料・資材価格の高騰などコスト増が深刻さを増す中、一定の鋼材販売価格の改善が見込まれ、減益ながら収益を維持確保する形を取っています。

コロナ禍からの経済回復により、事業環境が好転した2022年3月期に比べまして、今期の事業環境は悪化しているといえます。原料炭の急騰によるコスト上昇に加えまして、自動車向け鋼材需要回復の遅れなどが収益を押し下げる要因となっております。その中でも、販売価格の改善や生産設備の集約など、ここ数年の構造改革によって収益体質を変えてきていますが、国際情勢や感染状況に加えまして、サプライチェーンの正常化の遅れなど、先行き不明材料は未だ多いといえます。

その他にも為替動向などによってはさらに下振れリスクが拡大する可能性もあり、鋼材の海外市場の動向なども含め、未だ予断を許せないのが現状でございます。

最後に特定最低賃金の改正の必要性についてです。

国内の総人口が減少する中、労働の中心的な担い手となる15～64歳の生産年齢人口の割合は総人口の59.4パーセントとなり、統計を取り始めた1950年以降最低となることが総務省から発表されています。

製造業・鉄鋼業界におきましても、労働力確保という面において人材の採用・育成は不可欠と考えておりまして、より優秀な人材を確保するためには、他業種との時給格差の必要性は十分認識しております。

一方、国内市場に留まらない製鉄業におきましては、未だ全世界に影響を及ぼし続けている感染症拡大に加え、繰り返しになりますが、ロシア-ウクライナ情勢の長期化、海外市場の慎重化や部品供給網の異常等により経済回復の先行き不透明さは続いている実態にあります。

そうした中で、企業の経営効率改善や生産性向上が追い付かないまま、過大に人件費負担を増大させてしまうことが、かえって正社員雇用の削減や採用抑制、過勤務抑制などから、総じて人件費抑制、それから廃業検討、設備投資抑制による生産性向上の阻害といった悪影響も懸念されるため、より慎重な扱いが必要だと考えます。

以上によりまして、最低賃金の引上げの可否及びその額について、公益代表委員様および労働者代表委員様と十分な議論を行い、慎重に決定していく必要があると考えます。

以上です。

委員長

ありがとうございました。

ただ今の意見発表につきまして、ご質問はありますでしょうか。

吉岡委員

はい。

委員長

吉岡委員。

吉岡委員

発表、ありがとうございます。

質問ですが、お話の中にありましたけれど燃料とか光熱費とか輸送とかいろいろな部分がいわゆる企業付加として値上がりしている中で、数字では難しいかと思うのですが、かなり企業経営に影響をしていると思います。

もし、分かり易い数字等があれば教えていただきたいと思います。それでなければ感覚的な話でも結構です。

それと、円安基調が続いていますね。

一般的に私たちの感覚からいけば、円安になると輸出関連企業は景気が良くなるということですけど、今回は景気が良くなっていないと認識しているところですけど、鉄鋼関係はどんな状況でしょうか。

使側発表者

ありがとうございます。

まずは1点目のご質問ですが、価格の面で申し上げますと、鉄鋼全体で売上の方は伸びています。これは粗鋼生産量が先ほどの前年同期比より落ちていると話でございますけれども、一方で、企業努力としましてまだ追い風もございますが、鋼材の高騰化も進んでおります。

一方で、コスト面でいきますとエネルギー費用の高騰化もございまして、先ほどの

発表で少し触れさせていただきましたが、売上が上がっている一方で事業利益の方が前期比より落ちております。そういった意味では収益構造体質としては、あまり芳しくない状況というところで、我々としては捉えておりますので、ここはしかも今は在庫を抱えておまして、その評価比も入れての経常利益を上げさせていただいておりますので、そうした中で、まだまだ実力としては十分回復できていないというところを認識してございます。

もう一方の円安の影響ですが、こちらは申し訳ございません。日本製鉄様・JFE様・神戸製鋼様というところで、3社の大きな高炉メーカー様がいらっしゃいますけれど、こちらとの十分な実態把握が私の方で出来ておりませんので、ここでの回答は差し控えさせていただきます。

委員 長           他にご質問はありますか。  
河村委員。

河村委員           お疲れ様です。河村です。

3番目の特定最低賃金の改正の必要性の中で、1つは労働確保ということでの賃金の引上げを認識されているみたいなのですが、その下の人件費の増大で正社員雇用の削減や採用抑制をいろいろと訴えていますけれども、実質例として、そのようなことが過去あったのでしょうか。されたのかどうか教えていただければと思います。

使側発表者       はい。ありがとうございます。

弊社におきましては、今のご質問に上がった内容で申しますと、まず正社員雇用の削減ということで、こちらは経営の方針であります早期退職の促しや、リストラ等は実質しておりません。

ただし、再雇用者で65歳を迎えた方々に関しましては、勤続・雇用保険を抑制するような動きはさせていただいております。また採用の抑制でございますけれども、残念ながら新規採用に関しましては、少し見直しをかけているようなところもございます。ただし、ここは結果的にそうなっているとも言えますが、先ほどの労働力確保というところで、残念ながら製鉄業は今苦戦をしている状況でございます。こちらは、我々の見解としましては賃金というところではなく、働き方というところでもっと大きな問題として捉えておまして、今その改善をあたっているところでございまして、そこには生産性向上ということにも関連しておりますが、設備投資を上手く、より働きやすい環境作りを今試行している最中でございます。

委員 長           よろしいでしょうか。  
他にご質問ありますでしょうか。  
それでは本日の意見、ありがとうございました。



委員長

それでは、次の業種です。事務局は、電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業の労働側代表発表者の方から順次ご案内し、ご紹介してください。

賃金指導官

続きまして、電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業、労働者側代表の発表者の方です。

委員長

運営小委員会委員長の富山です。

本日は、率直なご意見をお聴かせいただきたいと思います。また、発表が終わった後に、各委員から質問を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ということはありませんし、質問で不明なものは「分からない」というご回答で差支えありません。

それでは、電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業における労働者側のご意見をお願いします。

電気機械器具  
等製造業  
の労働者  
代表

よろしくをお願いします。

まずもって、こういった場を与えていただきましたことに感謝を申し上げます。

そして、この間、私担当させていただきました特定最賃の周知・監督強化、また業務改善助成金の周知広報など労働局の皆様方のご尽力いただきましたことを感謝申し上げます。また公益委員の方、使用者側委員の皆様と真摯な取り組みができたことを感謝申し上げます。

私共からは、資料の9ページが申出書。19ページが労働協約内訳となっております。

私の意見としては、33ページから電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業の改正決定の必要性有りの立場で意見表明させていただきます。

33ページの1つ目でございます。

電機産業におきましては、コロナ禍の厳しい状況でございましたけれど、労使の懸命な努力で乗り越えて参りました。特に電子部品・デバイス、情報通信機械器具などは、テレワーク、リモートワークなど新しい働き方、コロナに対応した新しい働き方を支えてきました。また、この後のDXだとかカーボンニュートラルなどは、我々電機産業が持つ高品質なものづくりとして情報産業技術などの強みを生かしていくことが期待されていくことを考えています。

また、コロナ禍においては、電子部品・デバイスによる半導体等の供給不足があったことも事実でございます。こういったところも電機だけでなく、他産業もしくは日本企業が、今後もグローバルで戦っていくためには、電機産業の現場力を支える人材確保が必要と考えております。

2つ目でございますが、産業界に優秀な人材の確保のためには、ぜひ特定最賃の金額改正によって、産業全体の賃金の底上げを図り、また付加価値生産性に見合った人件費水準を求めて参りたいと思っております。

したがって、これまで取り組んでまいりました地域間格差の是正、福岡県内の他業種との賃金格差の是正、非正規雇用で働く我々仲間の労働条件を向上させるという必要性、経済の好循環を生み出す必要性、そういったところから特定最賃の引上げの流れを継続していくということは、こういった厳しい状況下であっても維持していく必要があると思っております。

3点目でございます。これは皆様ご覧のとおりだと思います。

特定最賃は、地域別最賃とは性質が異なるといったところで、地域別最賃よりも相対的に高い水準の確保が必要だと考えております。

4点目、いわゆる労働組合がある現場ではどのようになっているかということですが、我々電機連合については、2022年闘争の中で賃金体系維持をはかったうえで、昨年を上回る1,500円以上の賃金水準改善を実現することができました。いわゆるベア部分でございます。

新型コロナの大きな影響もあり、厳しい状況でありましたけれど、9年連続賃上げができていたといったこと、これは人への投資の継続性が重要であると労使の力強いメッセージを打ち出したものと考えております。

5点目でございます。

2022年闘争の中で、いわゆる「企業内最低賃金」についても労使交渉を行っております。18歳見合い部分、入口賃金というところになりますが、これにつきましても、ベアを上回る2,000円の166,500円となっております。これは標準的な月間労働時間で割りますと、約1,071円ということになります。労働組合が組織されているところの企業内最低賃金が1,071円です。

一方で、福岡県内の電機産業特定最低賃金は947円となっております。こういった企業内の最低賃金があるところと比べて低位になるので、同じ産業で働く非正規雇用で働く労働者を含む全ての労働者の公正な賃金決定、また同一価値労働同一賃金の観点から、均等・均衡処遇の実現が必要だと考えております。

6点目でございます。

福岡県の電機産業の特定最低賃金947円につきましては、鉄鋼、輸送用機械など他の金属産業の最低賃金と比較して相対的に低い実態にあることから、計画的な格差是正・改善が求められると考えております。

最後になりますが、産業全体としてはコロナ禍前に回復しつつあると思っておりますが、リスク要因としまして、原材料・エネルギー価格の高騰、部品不足など影響があるのではあると思っております。これは電機の中でも業種とか地域・規模で異なっておりますので、こういった見極めの厳しい中であるからこそ、当該産業の関係労使のイニシアティブによって設定されるといった特定最低賃金の当該産業を熟知した関

係労使の真摯な話し合いの中で、合意形成を図っていきたいと思っております。

以上のことから、今年度も特定最低賃金改正の必要性を強く主張し、私の意見としてさせていただきます。

以上です。

委員長 ただいまの意見発表について、ご質問ありますでしょうか。

中村委員 はい。

委員長 中村委員

中村委員 使用者側委員の中村です。発表ありがとうございます。

私は1点だけ質問をさせていただきます。

電子部品・デバイスの供給不足の話ですが、これはずっと言われ続けてきたわけですが、現時点で不足が良い方向に向かっているのか、まだまだずっと不足が続いているのかです。それから、今後どんな感じになりそうなのか、もし分かりそうであるならば聞かせてください。

労側発表者 傾向としては、一時期の非常に不足していたという状況からは回復してきているという感じがあります。ただ、部材によって差にバラツキがあり、ある部品は供給が固まっているとか、特定の部品は多く増えているとかのバラツキです。

ただ、価格にも影響しておりまして、市販の部品で賄えるけれど、それは非常に高額になっている。そういったところが量や価格に影響があるのであろうと思います。

まだまだ落ち着いていないところですが、今後改善していくかと思えます。

委員長 他にご質問はありますか。

よろしいでしょうか。

それでは、本日の意見発表ありがとうございました。

委員長 では、事務局は使用者側代表発表者の方をご紹介します。

賃金指導官 続きまして、電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業、使用者側代表の発表者の方です。

委員長 運営小委員会委員長の富山です。

本日は、率直なご意見をお聴かせいただきたいと思えます。また、発表が終わった後に、各委員から質問を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

ということはありませんし、質問で不明なものは「分からない」というご回答で差支えありません。

それでは、電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業、における使用者側のご意見をお願いします。

よろしく申し上げます。今年も選んでいただきありがとうございます。

我々使用者側として、今回大きな賃上げに関してですが、私は必要性なしにチェックを入れておりますが、物価高の背景ですとか、いろいろなところを理解した上で、今我々が置かれている現状というところをまとめております。

読み上げる形になりますが、よろしく申し上げます。

日本経済は、コロナ禍による落ち込みから持ち直しつつあるが、円安や資源価格上昇により消費者物価指数は上昇しており、景気そのものは若干下振れリスクも生じております。そこで内閣府は2022年度の実質成長率が2.0パーセントになるとの試算をまとめ、3.2パーセントを大幅に下方修正しました。

特に我々の製造業は、中国・上海のロックダウンというのは、かなり大きな影響がありまして、生産が止まってしまいました。安川電機も中国に大きな工場がいくつかありますが、そこも止まっていました。

あと、ウクライナ危機によるインフレなどで世界経済が減速し、設備投資や輸出が鈍っています。

設備投資については、国内でみると日本政策投資銀行の発表で、2022年度計画で対前年比全産業でプラス26.8パーセント、製造業は30.7パーセント増ということで、EVや半導体などの関連投資や自動化に対応するための産業用ロボットの能力増強などがけん引しています。非製造業が24.8パーセント増となり、特に不動産開発や鉄道会社によるバリアフリー対策の投資も目立つということでした。

雇用動向について、九州・沖縄の2021年度の平均有効求人倍率は1.14倍で、全国の年度平均は下回っておりました。有効求人倍率は前の年度から0.09ポイント改善しましたが、コロナ禍直前の2019年度に届かなかった。そのうち福岡県は0.02ポイント改善の1.08倍とほぼ横ばいでした。去年がかなり悲惨な状況でしたので、だいぶ回復はしてきているということです。

直近6月では、九州・沖縄の有効求人倍率は1.24倍で福岡県は宿泊業などで求人が増え、1.17倍と3か月連続で上昇しました。

我々みたいな規模が大きな会社は、こういった景気の持ち直しの影響を受けているのですけれど、中小企業庁の「中小企業景況調査 2022年4-6月期」によると、九州・沖縄地区における中小企業の業況判断DIは全産業でマイナス28.6パーセント、製造業においてはマイナス11.3パーセントと上昇傾向にあるものの、原材料費の高騰などもあり、依然として中小企業には厳しい情勢が続いていることが伺われています。

原材料費が高騰した場合、価格に転嫁したらいいのではと思われるのですが、中小

企業は立場が弱いので、価格に転嫁できずに、要は利益を削っていつているというのが現状だと思います。

我々の規模の会社でも、価格転嫁は非常に難しく、例えば欧米ではサーチャージみたいな形が出来るのですけれども、日本には文化的にそのようなことはなく、我々の会社でも大変で、中小企業だともっと大変だと思います。

それから、先ほど組合の方からもあったと思うのですが、春季交渉では賃金体系の維持を図ったうえで、9年連続の賃金改善要求に対して、1,500円の水準改善で妥結しました。

以上のように、昨年と比べて景気は回復の動きはみられますが、次の通り、景気下振れリスクが景気回復のブレーキとなることが懸念されます。

ウクライナ情勢の悪化による資源価格上昇や日米金利差拡大を受けた円安によって物価が上昇しており、消費者マインド悪化、実質購買力の低下を通じて、感染収束後の消費の回復を抑制する、なので賃上げをしないといけないということもあるかもしれませんが、その体力が企業側に十分でない。また、先ほど申し上げたようにコストは増えており、業績が悪化して、それが設備投資や雇用・賃金の削減につながっています。

世界的な物価上昇を背景に、米国をはじめとした各国で金融政策が引き締めに転じており、金利上昇が世界経済の回復ペースを鈍らせています。

例えば、受注でいえば当社の場合21年度は空前の受注量でありましたが、22年度は3月あたりがピークでした。4月、5月の受注は落ちてきています。ただし受注残がありますので、まだ売上にはそこまで大きな影響はないのですけれども、今はだいぶ受注も減ってきています。

4番目にあげていますが、中国・上海のロックダウンの影響は、かなり大きいものでした。

また、新型コロナウイルス感染症も感染力の高い派生型の登場で再拡大の動きを見せ、重層的な景気減速要因となっている状況で、毎年記載していますが、企業の固定的な負担となる賃上げの判断については、国が決めた水準ではありますが、慎重に議論をして判断することが必要であると思います。

以上です。

委員長

ありがとうございました。

ただいまの意見発表につきまして、ご質問はありますか。

では、小陳委員。

小陳委員

労働側委員の小陳です。

今日は、ご意見・発表ありがとうございます。

まず、1点目で聞かせていただきたいことは、36ページの上の箇所のところ「中

小企業には厳しい情勢が」と言われたなかで、やはり課題として価格転嫁は難しいということで、日本には価格転嫁の文化がないということと言われたのですが、これは個人的な見解をお尋ねすることになるかもしれませんが、我々の中でも価格転嫁は様々な日本の経済社会の中での課題であると認識しております。

やはり日本の文化の中で馴染まないと思っらっしゃるのか、やはり変えなくてはならないという課題意識を持っらっしゃるのか教えてください。

そして、もし変えるとするならば、どういった事から変えていくべきかご見解がありましたらお聞きしたいと思います。

あともう1点ですが、各産業の人材不足がいろいろな企業などに状況をお聞きするとそれなりの回答はありますが、電機産業の人材不足についての課題意識などあれば教えていただきたいと思ひます。

使側発表者

はい、ありがとうございます。

価格転嫁については、私もその仕事をしている訳ではないので、不明なところも多いのですが、やはり付加価値を付けるというのが一番あって、ただ原材料が上がったので値段を上げますというのではなく、正規に付加価値を付ける。特に当社でいっているのは、我々はロボットやモーターを納めさせていただいている感じですので、お客様が必要とされていて、お客様を勝たせるために、お客様の利益が出るために、どういう使い方を提案できるのかと。

ロボットでしたらシステム部門でロボットシステムを提案して、そういったところで当社も企業様と手を組んでそういうことを考えています。

要は求められるもの対してタイムリーに行くことにより、価格が高くてもそこで買うといったところですが、我々のところではそうなのですが、中小企業ではどうなのか分かりません。

人材確保という点では、まだまだ人材が不足感というのは、我々の方ではなく、現場の方が不足感があり、当社の製造は子会社化して機械を入れているのですが、そちらの方は人手不足感があつて、海外からの人も受け入れておりますし、後は派遣会社から来ていただく形で対応をしています。それも現在は、一服した感じで、去年が一番ピークでした。

委員長

よろしいでしょうか。他にご質問ありませんでしょうか。

それでは意見発表ありがとうございました。

委員長

それでは次の業種です。

事務局は、輸送用機械器具製造業の労働者側代表発表者の方をご案内し、ご紹介してください。

賃金指導官

続きまして、輸送用機械器具製造業の労働者側代表の発表者の方です。

委員長

運営小委員会委員長の富山です。

本日は、率直なご意見をお聴かせいただきたいと思います。また、発表が終わった後に、各委員から質問を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ということはありませんし、質問で不明なものは「分からない」というご回答で差支えありません。

それでは、輸送用機械器具関連の業種における労働者側のご意見をお願いします。

よろしくをお願いします。

お手元の意見書に沿って、発表の方をさせていただきます。

労働者側代表の意見として、輸送用機械器具製造業の部分になります。

改正決定の必要性は有りでございます。

理由・背景について申し上げます。

1-1になります。一昨年の小委員会においては、現下の新型コロナウイルス感染症による影響で賃金改正における可否判断を行うには、時期尚早との結論に至り、判断を先延ばしとしました。昨年も継続して改正の水準を論議したものの、結果としては全国最低の引上げ額に留まっており、改めて改正決定の必要性が有ることを前提に意見を述べさせていただきます。

1-2になります。自動車産業は、我が国の就業人口のおよそ1割を占める基幹産業であり、産業を活性化させることが、日本全体の経済活性化、さらには地域経済の活性化にも繋がるものであると考えます。また、福岡県における適用労働者数は22,800名と昨年比99.6パーセントと高止まりしており、2015年対比では146パーセントと福岡県内においても基幹産業であるとともに、一昨年・昨年危惧した雇用の喪失は数値上みられておりません。

2. 高い生産性を生み出す自動車産業において、低廉な賃金が横行することは、産業界内の公正な競争環境を阻害し、自らの高い付加価値生産性を毀損することにも繋がりがねません。加えて、他産業と比べ産業界内の賃金格差が大きいのが実態です。全ての労働者の生活安定と事業の公正競争の確保を図るためには、賃金格差の是正に寄与すべく、特定最低賃金の設定と適正水準への改善が不可欠です。

また、自動車工業会・部品工業会としては、平成19年に経済産業省が策定した「自動車産業適正取引ガイドライン」に基づき、会員企業を中心に自主行動計画を作成し、「調達5原則」を「適正取引推進宣言」として表明しています。

サプライチェーン全体に適正化への姿勢が示され、行動に移して以降5年目となり、中小零細企業において、商品の適正価格や人員不足及び最低賃金引上げによる影響を加味した取引価格設定の土壌が浸透しつつあります。

3. 2022年総合生活改善の取り組みにおいては、過去から8年継続して、自動車産

輸送用機械器具製造業の労働者側代表発表者

業を支える中小企業、非正規労働者の更なる底上げを図ってきており、日本経済・自動車産業全体を持ち上げ、健全で持続的な成長へとつなげるべく、自動車総連全体で力を合わせて前進させる取り組みを行ってきました。自動車総連の賃金改善分獲得状況では、企業別規模で300人未満の賃金改善分は、1,693円と平均を7年連続上回る、最も高い賃金改善分獲得額となりました。また非正規雇用で働く仲間の平均回答額は12.4円となっております。

4. 企業内最低賃金についても、自動車総連の平均締結額は164,556円で、昨年の162,827円から1,854円以上引き上げとなり、これを時給に換算すると1,011円となります。更に、本特定最賃の基礎水準となる企業内の基幹業務に従事する個別銘柄の最低賃金を、企業労使で確認書を基に開示する交渉を進めております。

5. 特定最低賃金は、地域別最低賃金とは大きく性格が異なるものであり、産業の健全発展に寄与すべく、地域別最低賃金の上に、自動車産業にふさわしい水準で設定していくことが重要であります。ついては、産業にふさわしい水準に引き上げなければならない。とりわけ、地域別最低賃金が格差是正のもとに物価上昇分とあわせて示された水準であり、本年においては特定最低賃金についても、地域別最低賃金に対する水準的優位性を維持・拡大すべく、確実に引き上げる必要があります。

以上の理由により、福岡県輸送用機械器具製造業の特定最低賃金改正の必要性を強く求めます。

委員長

ありがとうございました。

ただいまの意見発表につきまして、ご質問はありますでしょうか。

中村委員。

中村委員

使用者側委員の中村でございます。

意見発表ありがとうございました。

私から1点だけ質問があります。

38ページの上段の部分で、「取引価格の設定の土壌が浸透しつつある」というお話があったと思いますが、これはなかなかすぐには進まないけれど、少なくとも5年前から比べたら徐々に改善してきているということの意味合いとして捉えてよろしいのでしょうか。

労側発表者

ご質問ありがとうございます。

もちろんそうです。徐々に徐々に、こういった設定のもと進めて、改正が整っていると認識しております。

委員長

他にご質問ありませんでしょうか。よろしいでしょうか。

意見発表ありがとうございました。



賃金指導官

続きまして、輸送用機械器具製造業の使用者側代表発表者の方です。

委員長

よろしくお願いいたします。運営小委員会委員長の富山です。

本日は、率直なご意見をお聴かせいただければと思います。また、ご発表の後に、各委員からご質問をさせていただくかもしれませんが、意見発表者の方と討論するということはありませんし、質問について答えを持ち合わせておられない場合には、「分からない」というご回答で結構です。

それでは、ご意見の発表、よろしくお願いいたします。

輸送用機械器具製造業の使用者側代表発表者

輸送用機械器具製造業使用者側意見発表者です。

意見を述べさせていただきます。

まずは、賃金の改定及び引き上げ水準については、短期的課題と中期的な環境を見極めながら、より慎重な労使の話し合いが必要と考えております。

輸送用機械器具製造業を取り巻く環境、自動車製造業を取り巻く環境ということでお話をさせていただきますが、輸送用機械器具製造業は、カーボンニュートラルに向けた車両の電動化・BEV化と言われるような産業構造そのものの大転換が明確になってきました。内燃機関から電池等へ、自動車本体、構成品も大きく変化し、生産者も販売者も業界を超えた多様化や競争の激化がさらに拡大すると予測されています。

足元の自動車産業を取り巻く環境も、非常に厳しく、新型コロナウイルス感染症、またそれに関連した、上海ロックダウン等に伴う部品調達難や半導体等不足、ウクライナ危機、原材料価格の高騰、為替相場の急変動等の様々なリスクが発生しております。車両の販売台数の低下、生産の非稼働を余儀なくされているということが現状でございます。

自動車大手7社の直近21年度の販売台数は、20年度より2年連続でマイナス10パーセントと低迷しており、また九州の自動車生産台数も21年度実績の105万台は、20年度124万台比のマイナス15パーセント、一昨年19年度141万台比のマイナス25パーセントと大幅な減産をしているという状況です。

なお、福岡県の製造業の21年度の求人数は、20年度より回復したものの、19年度比マイナス0.5パーセントのレベル。九州の鉱業指数も、21年度通期99.3、22年4月は98.7と、19年度の103レベル以降はまだまだ低いです。

また、福岡県の有効求人倍率は、19年度の1.5倍超レベルから以降下落し、21年度も1.0~1.1倍レベルで低迷しています。直近6月は1.17倍でありましたけれど、南九州の方をみますと1.4倍レベルであり、それに比べると少し見劣りをしています。

ちなみに、半導体メーカー等の進出等での雇用拡大は、今後の福岡県の自動車産業としては魅力向上等が課題になると思われれます。

今年22年度の自動車各社の予想台数は、前年比増加プラス約4.5パーセントを見込む

が、引き続き半導体不足・部品不足等の影響により、当面は減算調整を視野に入れなければならない等、状況は厳しいです。第1四半期の結果も厳しい状況でした。

長期的には、海外市場拡大による需要の増加や電動化における電池生産事業の拡大等の可能性もあり、その受け皿として、九州・福岡の輸送用機械器具製造業においても、成長の機会は多々あると展望されます。一方で、その電動化への設備投資やデジタル化投資、自動化や環境対応投資等をはじめとして、投資負担は拡大が必然であると承知しております。あわせて、これまで述べてきた世界的な様々なリスクや地域における自然災害のリスク等も踏まえながら、福岡・九州から展開していくためには、収益・コスト競争力の強化、シビアな原価低減の努力が一層必要であると思います。

昨年、一昨年の輸送用機械器具製造業の特定最低賃金は、専門部会にて、使用者側からは「九州の生産台数が低迷する中での改定は、地場関連企業の更なる負担増となり、事業全体の存続にも影響しかねません。業績の回復や生産性の向上が見られることが改定の前提」と意見させていただき、令和2年プラスマイナスゼロ、令和3年プラス13円となりました。

今年も、先程から申しましたように、生産状況に大きな好転は未だ見られず、さらに原材料価格の高騰も加わった渦中での改定・引上げは、難易度がなかなか高いと評価します。いろいろな数値で示していますように福岡県の特定最低賃金のレベルが、優位性があることも鑑みつつ、今年度の改定・引上げは、労使での更なる慎重な話し合い、審議・判断が必要と思料します。

以上です。

委員長

ありがとうございました。

ただいまの意見発表について、ご質問ありますでしょうか。

浜田委員。

浜田委員

ご発表ありがとうございました。

浜田と申します。1点だけ質問をいたします。

40ページの一番上の方で、有効求人倍率のことが書かれているのですが、今後の福岡県の自動車産業としては、魅力向上が課題となるという記載がされているのですが、具体的に魅力向上の魅力というのは、どのようなものがあるのか、もし実際工夫をされているのであれば、お聞かせいただきたいと思います。

使側発表者

ご質問ありがとうございます。

これも、ちなみにということで書かせていただいているのですが、当社は製造の生産スタッフを毎年150人から200人ほど採用しています。これは九州の各県の100校の高校から採用しています。つまり本州からは採用していません。

ここ1、2年で出てきた傾向は、元々コロナで県を越えて就職しようという生徒さ

んが少し減ってきています。

加えて、地元で仕事がありそうだと地元に残るといような生徒さんが出てきております。そうした中で、地元がいい仕事があって、かつ、これは不確定要素がありますが、半導体は結構処遇がいいということを知っております。

そういった中で、地元に残る子供さん達が多くなりましたので、福岡県として例えば鹿児島や宮崎から福岡に来てもらうということで、どのようなことが必要かという、いくつか要素はあります。もちろん処遇といった部分もありますし、働きがい、ものづくりの魅力といったこともあると思いますし、福岡での暮らし向きなども含めています。

我々は処遇のところも考えていかななくてはならないし、我々の事業のそのものを、もっと魅力的なものにしていかなければと思っていますし、若い方は福祉厚生といった部分もかなり気にしています。

総合的に底上げをしていかなければいけないと思っています。

委員長

他にご質問ありますでしょうか。

河村委員。

河村委員

労働者側委員の河村です。よろしくお願いします。

1点目は、39ページの下の方で、自動車大手7社の直近21年度の販売台数がマイナス10パーセントと生産台数の部分のことなのですが、生産台数の減については、半導体不足とか部品調達がなかなかうまくいかないということで、計画減がかかっているのかと思いますけれども、販売台数の減については、やはり少子高齢化や若者の自動車離れといった影響は九州の中にもあるのでしょうか。

それともう1つですが、40ページの(2)特定最低賃金の水準についての資料で、29県平均という、この29県というのがどういうことなのか、何を意味しているのか教えていただきたいと思います。

使側発表者

まず、販売台数の方です。委員がおっしゃる通り高齢化といった部分もあると思いますし、若者または人口減少ということがあるかと思えます。

自動車についていうと、昨今自動車の使い方は一人一人が購入するのではなくシェアしていく若者世代が出てきて、風土として出てきているところもあります。

過去のように一人一人が所有物としての物ではなくなっている傾向があるのかもしれない。

販売台数の低下のところは、去年、一昨年はまだそこまではないのですが、足元でいいますと、やはり部品不足、半導体不足等でこれは当社だけではなく、生産がかなり滞っています。つまり納期が今、長いものであれば半年、1年という中で顧客の方が、「新型車は止めておく」みたいな部分もあるかと思えますので、そういった部分で

減っていったと思います。

去年、一昨年は減っていますが、今年度は何とかその前の年ぐらいのレベルにならないのか、業界としては希望している範囲になっております。

あと29県のことですが、これは全国の各県の自動車、輸送用機械器具製造業としてエントリーしている県ということです。それが、47都道府県中29県であるということです。

委員長 よろしいでしょうか。

河村委員 はい。

委員長 はい。他にご質問ありますでしょうか。  
それでは、ありがとうございました。お疲れ様でした。  
それでは、ここで5分間休憩を取りたいと思います。

(休憩)

(議事再開)

委員長 それでは再開いたします。  
続いての業種は、百貨店、総合スーパーです。事務局は、労働者側代表発表者の方のご案内とご紹介をお願いします。

賃金指導官 続きまして、百貨店、総合スーパー労働者側代表発表者の方です。

委員長 よろしく申し上げます。運営小委員会委員長の富山です。  
本日は、率直なご意見をお聴かせいただければと思います。また、ご発表の後にご質問をさせていただくこともありますけれども、討論するということはありません。また、質問についてご回答を持ち合わせていない場合には、「分からない」というご回答で構いませんので、よろしく申し上げます。  
それでは、ご意見の発表をお願いいたします。

百貨店、総合  
スーパー労働者側  
代表発表者

お疲れ様です。

改正決定の必要性の有無に関する意見書ということで、発表させていただきたいと思っております。

百貨店、総合スーパーの特定最賃についてということで41ページです。

改正決定の必要性では、有りということで提示させていただいています。

本年度、上げがなければ、これまで積み上げてきた公労使間の地道な取組みが崩壊してしまいますところ、福岡県を代表する産業として従業員と地域にネガティブなメッセージになりかねないというところで、福岡県の地域別最低賃金と同水準の平行的な上げが不可欠ではないかというところがございます。

まず、理由・背景等ということで記載をしています。

世界的なウクライナ情勢等が代表的なところかと思いますが、近年例を見ない物価上昇におきまして、最低賃金の上げは絶対的に必要不可欠でないかというところがございます。

3年来ですが、コロナ禍におきましてエッセンシャルワーカーの一役として、百貨店、総合スーパーの皆様であるからこそ、他産業よりも声を大にして特定最低賃金の水準の上げを求めていきたいというところがございます。

これまで、労使が長年かけて地道に取り組んできた責任として、簡単に手放してもいいのかというところでは、担うためにも、今年度も上げを考えているところがございます。

42ページでございます。

福岡市・北九州市の消費者物価指数ということで、令和4年6月分の総合指数です。

令和2年を100として福岡市が101.4、北九州市が101.9ということで、前年同月比では福岡市が2.6パーセントの上昇、北九州市は2.7パーセントの上昇となっております。

これから今後上昇することが予想される物価に関して、特定最賃の上げがなければ、実質賃金の引下げということになってしまうということです。

万が一、地域別最低賃金にのみ込まれるということになっては、業界としての優位性はもう必要ないというメッセージにつながりかねないというところでは、言い換えれば、業界の優位性を放棄するような形になるのではないかとということで、慎重なご判断をいただきたいというところがございます。

百貨店、総合スーパーは、エッセンシャルワーカーとして日々労働してきたというところで、福岡県もコロナ禍におきまして生活の下支えをしてきました。土日も含め、シフト、カスタマーハラスメントになるような苦情も受けつつ、コロナ禍でもなかなかリモートというのは出来ない産業ですので、リアルに出勤してきたというところも背景にあることも踏まえて、他産業と同じ最低賃金になってしまうのは離職率等も進むのではと懸念はしております。

しかしながら、福岡県下小売業を代表する経営の皆様が、そういった判断をしないということは考えております。記載したとおり「ひとへの投資」が非常に大事だということでは、そこで働く人の活躍がお客様への信頼につながっているということは、経営者の皆様が一番理解をされているところかと考えております。

この認識の中で、当面の人件費の上昇を回避するような対応のみを取ることはしない

と我々としては考えているというところでございます。

43ページになりますが、最低賃金法の目的にある労働者の生活の安定を将来にわたって労使で考えていきたいということで協議をしていきたいと考えております。

下の四角囲みが、県内の百貨店、総合スーパーの決算状況ということで記載をしておりますので、ご一読いただきたいというところでございます。

県内の百貨店は、リベンジ消費等の入店客数の回復がありまして、ある程度ではありますが増収状況が続いているということと、各社で構造改革等によって収益基盤が強化されつつあるということで、今年度は黒字の予測がされています。

総合スーパーでは、非常事態宣言やまん延防止措置等々での、いわゆる巣ごもりの需要というのは一巡しまして、落ち着いているように感じられますが、コロナ禍以前に比べて、ネットスーパーの活用または販管費見直し等の改革によって、以前に比べて利益等は出ているのではないかといたったところでございます。

このように利益が高まったということは、コロナ禍における経営としてのハンドリングはもちろんですが、やはり店頭で働く労働者の努力の結果だと考えていいということもあります。ぜひこの辺の労働者の頑張りに応えて、特定最賃について協議をしていきたいというところでございます。

44ページです。今後の協議というところで記載をしております。

福岡県の平成30年度中小企業振興基本計画の年次報告では、小売業が県内総生産の第2位、就業者数は第1位ということで、非常に働く方が多い産業だということは、もうご存じのとおりかと思えます。その中でも小売りの代表として、百貨店、総合スーパーの最低賃金は小売業全体の賃金相場に大きな影響があるのではないかといたったところでございます。

特定最賃の優位性を諦めるということが、福岡県内の小売業を発展させていくことについて、非常に停滞する可能性があるというところで懸念をしているところを記載させていただいております。

ここに集まっている使用者側委員の皆様も含めて、ある程度の引上げは必要だというお立場でお集まりいただいているのではないかとと思いますが、県内の地域別最低賃金との格差が僅かとなりまして、今年度は非常に極めて重要な年になるのではないかといたったところで記載をしております。

最後に、最低賃金はいわゆるベースアップ等の賃上げ交渉とは全く異なります。あくまでもセーフティーネットの本質の話し合いだということで、物価がこれだけ上昇している中で引き上げない選択はないと考えていますので、ぜひ今後とも実になる協議をお願いしたいということで終わらせていただきます。

以上です。

委員長

ただいまの意見発表について、何かご質問はございますか。  
中村委員。

中村委員

使用者側委員の中村です。発表ありがとうございました。

私の方から1点だけですが、42ページの下から2段目のところで、コロナでもリアル出勤をしてきたというところで、第7波でも非常にコロナの影響というのが大きくなっていると思います。

例えば、店舗あたりで人が足りなくなるとかという状況がやはりあるのでしょうか。

労側発表者

すみません。私が代理できたものでありますので具体的な数値としては申し上げられないのですが、以前に比べて人員が減っているところもあると聞いていますので、繁忙期に関しては、少し人員が足りなくて、後方業務の方が応援に出るというのはよく聞いています。

中村委員

はい、ありがとうございます。

委員長

他にご質問ありますでしょうか。

それでは、どうもありがとうございました。

賃金指導官

続きまして、百貨店、総合スーパー使用者側代表発表者の方です。

委員長

運営小委員会委員長の富山です。よろしくお願ひします。

本日は、率直なご意見をお聴かせいただければと思います。また、ご発表の後に、各委員から質問をさせていただくかもしれませんが、討論するということはございません。また、質問について答えを持ち合わせでない場合は、「分からない」というご回答で結構です。

それでは、ご意見の発表をお願いいたします。

百貨店、総合  
スーパー使  
用者側代  
発 表 者

はい。よろしくお願ひします。

それでは、事前にお出ししております意見書に基づきまして、説明ご意見を申し上げます。

まず、改正決定の必要性につきましては、かなり難しいということでございます。その理由でございますが、物価上昇に連動した形で最低賃金の一定程度の引上げは理解するものの、コロナ禍で会社業績が低迷している中においては、賃上げのみを行うということは雇用維持に影響を及ぼすことになり、労使双方にとって必ずしも良い結果をもたらさないと考えております。

業界全体を取り巻く状況でございますが、コロナ禍による消費の冷え込み、インバウンドの消失により、まだまだ多くの企業が赤字決算から脱却できないという、業界として過去に経験したことがないレベルの厳しい経営状況が、ここ3年続いていると

いうこととございます。

いろいろな指標を見てみますと、2021年度の百貨店、総合スーパーの合計数字は前年に対して3パーセント程度の改善でございます。しかしながら、コロナ前の2019年度と比較するとマイナス5.7パーセントということで、コロナ前と比較すると回復しているということは言い難いということとございます。

本年度の2022年度ということについては、ワクチン接種率の向上とともに、1月から5月については、前年に対して6パーセントほどのプラスということですが、2019年度比較であるとマイナス4.2パーセントということで、回復へはまだまだ遠いということとございます。

最近の7月から現在においては、オミクロン新種株の再拡大により、各店舗の入店客数は少し減少局面に入り、今後見通しが立たない状況ということで、5月頃には戻ってくる感じは受けてはいましたが、6月末くらいから再拡大により7月のクリアランスセール、ギフトのタイミングで大きな商戦のところが、やはりかなり厳しい状況です。まだ8月も続いています。

私ども企業ですけれども、取引先を含めて3,000人ぐらいで勤務していますけれども、毎日10名程度感染報告が上がってきます。その都度全部消毒をして、売場全員抗原検査をずっとやり続けているような状況です。

したがって、売上ということもそうなのですがショップを閉めざるを得なく、また感染防止対策へのコストをかけ続けられないといけないというようなことです。

それと併せて、今の世界情勢の悪化等に伴う光熱水費、物流、資材・資源の原価、商品原価のアップのようなことも合わさって、非常に経営自体が厳しくなっているようなことです。

百貨店業界もそうですが、これらの状況を踏まえて、希望退職の募集拡大、新規採用の抑制などの雇用対策、要員改革を進めざるを得ないということで、昨年、私どもも50歳以上の従業員を対象にした選択定年の拡大、退職金の上乗せ制度による希望退職を募るということで、社員全体でいうと10パーセントか15パーセントくらいの方を、本人の意思で退職されるようなことを実施しております。

業界としては、もう言ってもしょうがありませんので、今の状況が普通だということとを前提とした中でのビジネス、商売をどうしていくのかということを取り組んでいく必要があるということですが、従来型から業態変更も視野に入れたような抜本的な経営改革をしていかないといけないかなということとございます。

最後に特定最低賃金の改正に対する考え方です。冒頭申し上げましたとおり、今の物価上昇とか、一定程度の最低賃金の引上げというのは理解しております。

処遇として、スキル、意欲、成果に応じた公平な処遇を実現していくことで会社の魅力を上げていく、本人のモチベーションを上げていくという視点である賃金上昇というのは必要なことですが、今後は我々の企業もそうですが、定年延長、シニア活用、育児制度改正による対応強化、今年4月から取り組んでおります営業時間短縮などを



しております。これによる実質賃金値上げとなるかと思えます。

所定労働時間は変えておりませんが、やはり夜は早く退社できるとかそのようなフロアを作りまして、従業員福祉全体について総合的な意味での処遇向上、ワークライフバランスの実現などに取り組んでいるところでございまして、最賃のみを業界として引き上げるとことは慎重に検討していくべきという考えでございまして。

前回も申し上げましたが、福岡県の場合は百貨店、総合スーパーの特定最低賃金がありますけれど、こちらは業界自身で設定しているということが本当にどうなのかと思えます。かなり業態が変わりまして、場所貸しみたいなビジネスや、EC、デジタルを活用した物販などに変わったりしている状況でございまして。

今後、この百貨店、総合スーパー業界での特定最低賃金自体、本来どうしていくべきなのかというのを考えるべきではないかと思っています。

以上です。

委員長

ただいまの意見発表につきまして、ご質問ありますでしょうか。

よろしいでしょうか。それでは、どうもありがとうございました。

それでは、最後の業種です。事務局は自動車（新車）小売業の労働者側代表の方のご案内とご紹介をお願いします。

賃金指導官

続きまして、自動車（新車）小売業の労働者側代表発表者の方です。

委員長

運営小委員会委員長の富山です。よろしくお願いします。

本日は、率直なご意見をお聴かせいただければと思います。また、ご発表の後に、各委員から質問をさせていただくかもしれませんが、討論するということはございません。また、質問について答えを持ち合わせていない場合は、「分からない」というご回答で結構です。

それでは、ご意見の発表をお願いいたします。

自動車（新車）小売業労働者側代表発表者

では、今から自動車小売業の特定最低賃金改正の必要性について、意見を述べさせていただきます。よろしくお願いします。

まず、今回の改正決定の必要性について、労働者側は「有り」という考えのもと、理由を5点述べさせていただきます。

1点目、自動車産業は我が国の就業人口のおよそ1割を占める基幹産業になっており、産業に関わる就業人口は約550万人に上っています。そこで働く労働者と生活の安定を図ることは、労使にとって極めて重要な役割であると考えます。そのためには最低賃金を適正基準に改善することが求められています。

2点目に、自動車産業は福岡県内においても重要な役割を担っており、それに伴い優秀な人材の確保が求められています。しかし、大手企業から中小企業まで非常に裾

野が広い産業であるため、賃金格差を是正していくという観点で、最低賃金の改善は必要不可欠であります。また、このことが非正規労働者の賃金の底上げにも大きく寄与していると考えています。

3点目、自動車総連販売部門における2022年総合生活改善の取組における賃金改善分の獲得額は平均1,518円となり、コロナ禍や調達難による厳しい状況下においても、全体の63.5パーセントに当たる650単組で賃金改善分を獲得しています。加えて、全体の約8割の単組において企業内最低賃金協定を締結し、平均締結額は前年を上回る16万5,517円、前年比プラス2,463円となりました。このように自動車産業労使が取組を牽引すべきであり、福岡県自動車小売業についても反映されるべきであります。

4点目、令和3年の自動車小売の最賃は959円となりましたが、福岡県下の自動車総連加盟組合の販売部門と各企業が締結している最低締結額は1,004円となっており、格差是正が求められています。

最後に5点目、自動車販売業は人材の確保、定着が喫緊の課題となっております。とりわけ自動車整備士の人材不足については、国会などでも取り上げられており、喫緊の課題と認識しております。そのような課題を解決していく一助としていくために、労働条件をより魅力あるものにしていくことの重要性は、労使共通の認識であると考えております。そのためにも、地域別最低賃金に対する水準的優位性を維持拡大していくことが重要であると考えます。

以上の理由、観点から福岡県自動車小売業の特定最低賃金改正の必要性を強く求めます。

私からは以上です。

委員長

どうもありがとうございました。

ただ今の意見発表につきまして、ご質問はありますでしょうか。

はい、吉岡委員。

吉岡委員

使用者側委員の吉岡です。発表ありがとうございました。

質問をさせていただきたいと思えます。先ほども少し話に出ていたのですが、今、新車販売が低迷しているとのことですが、そういう状況の中で労働者の立場として、働き方であるとか業務量とか、そういった部分に新車販売の減による影響があるのかどうかというのが1点と、少し視点が変わりますけれどもコロナウイルス感染症の第7波の状況の中で、よく話題になっています感染者もしくはその濃厚接触者等々で業務に出られないという影響があるとご指摘がありますけれど、その影響についてはどうなのかということです。

それと最後に、自動車整備士の人材不足は、非常に重要な課題ということですが、今、積算の状況で、平均年齢といえますか年齢構成が上がってきているのかどうか、その辺りの実態について教えていただければと思います。

以上でございます。

労側発表者

はい、ありがとうございます。3点ご質問いただきました。

1点目、新車の販売に対して、今の生産遅れおよび部品の調達が影響しているかということですが、これは確実に影響をしています。車が来ないことによって削減される業務もあるのですが、やはり当社でいいますと受注残といひまして、オーダーをもらっているけれど、まだ車が届けられていないというお客様が、50台から60台とか抱えているスタッフもいるような状況です。

これは例えば車が、3か月とか半年という目途が立っていれば、また話は違ってくるのですが、やはりその納期も未確定であり、1年ないしは長い車では4年待ちという車もあるような状況で、そのお客様をフォローしていく業務というのが、かなりの負荷になっている状況で、現場からは少し悲鳴が上がっているようなこともあります。

2点目、コロナの影響のことですが1年前、2年前と比べて販売店に与えるコロナの影響というのは、少なくなっていると感じています。

少し前までは、やはり感染者が出ると店舗自体を閉めて、除菌作業を行って、一日、二日閉めるというような流れもありましたが、今は対応にも慣れてきておりまして、特に店舗を閉鎖することもなく、運営できる人数が確保できている状況であれば、通常営業しているということで、影響がないとは言いきれませんが、少なくなってきた状況かなと思います。

3点目が、整備士の人材不足についてです。ご質問いただきました平均年齢だとか、そういった具体的な数字を今持ち合わせておりませんが、確実に労使で認識を合わせて近々に解決していかないといけないことは確かであります。

あと、やはり人材の確保、入り口の部分と定着を図っていくことに関しても、賃金もそうなのですが、働く環境というのも同時に労使で行っている最中だということですので。

私からは以上です

委員長

他にご質問ありますでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは、本日はありがとうございました。

委員長

次に、使用者側代表の発表者の方のご紹介をお願いします。

賃金指導官

続きまして、自動車（新車）小売業、使用者側代表発表者の方です。

委員長

運営小委員会委員長の富山です。よろしく申し上げます。

本日は、率直なご意見をお聴かせいただければと思います。また、ご発表の後に、

各委員から質問をさせていただくかもしれませんが、討論するということがございません。また、質問について答えを持ち合わせていない場合は、「分からない」というご回答で結構です。

それでは、ご意見の発表をお願いいたします。

よろしく申し上げます。

それでは、自動車小売業ということで、使用者側の意見を発表させていただきたいと思っております。

資料の方も記載しているとおりでございますけれども、まず改正決定の必要性という点では、ないということで付けさせていただいております。

理由につきましては、背景としまして日本経済のことにつきましては、ご承知のとおり、新型コロナウイルス感染拡大やロシアのウクライナ侵攻等により、引き続き厳しい状況となっております。

そのような環境の下で自動車産業につきましては、長期的な半導体不足やパーツ供給不足によりまして、メーカー各社で生産調整が相次いでおります。

その結果、2021年度の国内の新車販売台数は前年比90.6パーセント、除軽市場でも92.5パーセントと全国同様の結果となっております。

また、2022年度におきましても、新車販売台数は4-6月で見ましても昨年度の85.9パーセント、福岡県内でも85.7パーセント、除軽市場も国内・県内ともに85.0パーセントを切るなど、さらに厳しい状況が続いております。

改正決定の必要性がないというところでの理由としましては、もちろん優秀な人材の確保やエンジニアの採用、また他産業との格差是正の観点から、最低賃金の引き上げは必要と考えておりますけれども、新型コロナウイルスの影響が続き、現在の生産調整が正常に戻るまで数年かかる見込みであると聞いています。そこを考えると、企業の存続や雇用維持を重視して、さらなる固定費増加につながる最低賃金の引き上げを現在は行える状況にないと判断しております。

以上でございます。

委員長

ただいまの意見発表にご質問ありますでしょうか。

浜田委員。

浜田委員

発表ありがとうございました。

自動車関連で、前にいくつかお話が出ていたのですが、ほとんどが半導体不足等々により待たせてしまう、納車が遅れてしまうことで販売台数が減っていくということをお聞きしているのですが、売上が上がるのは納車されてから売上が上がるのか、今、待たせている状況は売上が上がった後のものになるのでしょうか。

使側発表者 はい。そこにつきましては自動車の場合は登録で売上が上がるということでありまして、納車によって対応済みでということになります。

浜田委員 ありがとうございます。

今、待っていただいているお客様がいらっしゃるということは、かなり売上の予測は多少なりとも立っているということになっているのですか。

使側発表者 はい。ご質問のとおりです。

今、例年と比べまして受注残というところでいきますと、もう倍近く抱えている状況で、何か先行きが明るいような気がしますけれども、先ほど労働者側からの発表でもあったかと思うのですけれども、やはり今までになくお客様を抱えた状態で営業をするということで、今時点ここで生産がきれいに戻るのであれば、そこははっきりと今後2、3年は潤いますというところなのですが、そのような状況で営業を続けていく、またはお客様も車が来ない中で、車を買換えるかと考えると、後は少し鈍っていくのではないかとということも諸々含めまして、今後の先行きが見えないというところでございます。

委員長 他にご質問ありますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、本日はありがとうございました。

委員長 それでは、5業種全ての関係労使双方からご意見をお伺いいたしましたので、続けて、議事(2)の「福岡県特定最低賃金の改正決定の必要性の有無について」の審議に入りたいと思います。

労使双方の委員から、それぞれの立場でのご意見をお聴きしたいと思います。まずは、労働者側委員のご意見をお聞かせください。よろしくお願いします。

小陳委員 それでは、私の方から意見を述べさせていただきます。

最低賃金制度の目的は、直接的な労働条件の改善であり、賃金をはじめとした労働条件が産業により大きく異なっている実態がある中で、産業ごとの実態を踏まえて決定する特定最低賃金制度は有意義なものであります。賃金の不当な切下げの防止によって達成されるべき公正競争の確保も、この制度により、より高いレベルで図られるものと認識しております。

公正競争が担保される環境醸成の必要性の高まりですとか、産業構造の変化や労働人口の減少に伴う産業間の人材獲得競争の激化などに鑑みれば、特定最低賃金の制度を通じて産業全体で望ましい賃金の底上げを図りながら人材を呼び入れて、その対応として産業内で適切に価格転嫁ができる環境を整えていくことの意義や必要性は高まっていると考えます。若年層賃金を始めとする魅力ある労働条件を産業内で確立する

ことは、当県の各産業の発展の底支えをしていく機能も有していると思います。

産業内で、系列取引関係もそうですし、それ以外の産業全体に関しても、産業を支えている下請中小企業における人材確保ですとか、そこで働く労働者の労働条件の改善というのを考えていく必要性を、産業全体で考えていく必要があるのではないかということについては、今日の労使の意見発表もお聞きする中で、改めて認識を強めたところでもあります。

当該産業の基礎的労働者の最低賃金にある特定最賃は、地域別最低賃金より相対的に高い水準の確保が不可欠ですけれど、1,000円で年間2,000時間働いて年収200万円に留まるという中で、まだその水準にも達していない現状で、今年もどこまで上げられるかという姿勢で、当該産業労使により議論を深めることが求められていると思います。

労働条件は、労働者と使用者が対等な立場において決定すべきものですが、多くの労働者が労働組合のない環境の中で働いており、自らの労働条件の決定に十分に参与できていない中、特定最低賃金というのは労使交渉を補完・代替する重要な役割を担っていると思います。

連合の2022春季生活闘争では、全国の結果および福岡県の結果を見ても、賃上げは新型コロナウイルス流行以前の水準に回復しており、例えば福岡における定昇込み賃上げ率2.22パーセントというのは、ここ近年にない高い水準です。

これは労働側が経済の後追いではなく、経済社会の活力の源となる人への投資を積極的に求めたのに対して、経営側も一定の理解を示し、交渉においても、足元および将来の人材の確保・定着が焦点になるなど、問題意識を共有し認識が深まった結果であると思っております。集团的労使関係の深化・拡大につながる春季生活闘争となったのではないかと思っております。

その中で、労使で締結した企業内最低賃金の協約に基づき、私どもとしては特定最低賃金の改正を求めています。この数値に沿って改正が行われるべきであることについては、我々としては確信を持って主張するところであります。

4月以降の消費者物価、特に生活必需品の物価が高騰しており、この先も続くことが予想されます。よって労働者にとって厳しい環境が続く状況において、また新型コロナの影響や企業物価高騰の影響の大きさが、産業または業種によって大きく異なる状況だからこそ、当該産業を熟知した関係労使の真摯な話し合いによって、当該産業を支える労働者の最低賃金を決定していくことが極めて重要であると考えております。

そういう意味で、この運営小委員会の場合において全5業種について改正決定の必要性ありという判断を行って、各産業労使間において引上げに向けて、どこまで可能なか議論する場を設定すべきと考えます。

以上です。

委員長 はい、ありがとうございました。  
続きまして、使用者側委員のご意見の発表をお願いいたします。

中村委員 それでは、使用者側の基本的な考え方についてお話をしたいと思います。  
まず、現時点での企業全体が置かれている環境を改めて見てみますと、景気の動向としましては、全体としてやはり持ち直しの動きが見られます。  
それから先行きについても、さらに持ち直していくことが期待されるという状況と認識しております。  
また、昨今の非常に急激な物価上昇というのは、やはり人々の生活に少なからず影響を及ぼしているという認識しております。そうした状況を考えますと、一定程度賃金を引き上げることに異論を唱えるものではないと考えます。  
ただし、やはり5業種それぞれの状況を見てみますと、先ほどの意見発表にもありましたように、業種間で違いがありますので、議論をする際にはその業種ごとの状況を慎重に見極めなければならないと考えます。  
その上で、労使がしっかりと議論を交わし、引上げ額を決めていくことが重要であると思っております。したがって、総合的に判断しまして必要性ありとの結論になります。  
以上です。

委員長 ありがとうございます。  
ただいま労使双方からご意見をいただいて、改定の必要性ありということでしたけれど、この点について事務局の方から説明する事項がありますでしょうか。

賃金指導官 はい、では事務局の方から説明をさせていただきます。  
確認させていただきたい事項としまして、特定最低賃金の引上げ金額、改正金額についてでございます。  
まず、特定最低賃金は関係労使のイニシアティブで設定されるものであり、特に労働協約ケースにつきましては、同種の基幹的労働者の相当数について最低賃金に関する労働協約が適用される産業について設定されるものです。そのため、「最も低い協約」の賃金額を「超えて」法定の特定最低賃金額を決定することは、協約を無効とすることとなるため、制度の性格から認めがたく、「協約額の再下限が金額審議における事実上の上限」になるものです。  
あわせて、最低賃金法第16条に基づき、労働局長は「地域別最低賃金を上回る金額で特定最低賃金額を決定」しなければならない、そのためには、地域別最低賃金額を上回る金額の答申が必要となります。  
まとめますと、最も低い協約の賃金額を超えた金額審議は認めがたいこと、あわせてまして先に答申されました地域別最低賃金額の1時間900円を超えた金額でなければ、

法のもとで最低賃金額の改正金額を決定できないということになっております。

以上です。

委員 長 ただいまの事務局からの説明によりますと、百貨店、総合スーパーについては、協約の最低の協約額900円ということで、改正決定の必要性は認められないということになるという理解でよろしいのでしょうか。

賃金指導官 はい、今年度につきましては、先に答申されました地域別最低賃金額が30円引上げの1時間900円ございましたため、今回の申し出の中にございます協約の額の再下限が900円の百貨店、総合スーパーについては、特定最低賃金の改正決定は、先ほどの私の説明からしますと、不可能かと存じます。

委員 長 ご質問、ご意見ありますでしょうか。  
平木委員お願いします。

平木委員 はい。通例であれば、ここで労働者側、使用者側で審議をしましょうということになり、審議を進めていくことになるのですが、今、事務局からご説明がありましたように、これは労使双方の話し合おうという意思を超えたというか、話の前提の制度の枠組みで制約が生じているというご説明でしたので、あくまでも労働者側の意思、それから使用者側の意思を尊重した上で、実際審議できるかどうかの話になっていて、いきなり話が出てもすぐに答えは出ないと思います。

ただ、事務局からのご説明がありましたように、これは制度上、百貨店、総合スーパーは、今年度に関しては審議ができないと考えているのではないかと考えています。

ただ、これは公益全体で決めた話ではなく、あくまでも私個人の意見として受け取ってもらえればと思います。

委員 長 よろしいですか。

事務局 すみません、ご意見があります。

委員 長 はい、では吉岡委員。

吉岡委員 すみません。意見ということではないのですが、私も4年目でこのような事態に初めて遭遇しています。ただ、他の都道府県で特定最賃が地域最賃に埋没するといったケースが相当あります。そういった時に他の都道府県では審議をするかしないかをどのようにされたのか、事例がありましたら教えていただきたいです。



賃金室長 詳細は、まだ当局も入手しておりません。特定最低賃金で実際に、「改正決定の必要なし」で埋没しているケースしか把握をしておりません。

あと、今年度のようにちょうど特定最低賃金と県最賃との差が僅かで、結局引上げがなかったというケースは全国的に多々あります。

改正決定の必要性なしということで、結審しているケースが結構あるということくらいしか分かりません。

高田委員 すみません。よろしいでしょうか。

委員長 高田委員。

高田委員 公益委員の高田です。

私も制度上やむを得ないものかと思っておりまして、平木委員と同じ意見ではございますが、これは特定最賃の枠組み自体はあるけれども、例えば次年度以降、協定最低賃金が高くなれば、また引き上げるための特定最賃を再度決める必要性が出てくるというような理解でよろしいのでしょうか。

賃金室長 はい、そのとおりです。今年度の特定最賃が一旦埋没しても、百貨店、総合スーパーの特定最低賃金というのは生き続けるわけです。

ただ、効力がないというだけで、仮に令和5年度にまた労働組合から申出があり、運営小委員会で「改正決定の必要性あり」となり、新しい県最賃を上回る結論を得られれば、また効力のある百貨店、総合スーパー特定最低賃金として復活することは、当然あり得る話でございます。

委員長 今の発言でのご質問、ご意見ですか。

小陳委員 はい、質問も含めてです。

委員長 では、小陳委員。

この後に、それぞれ協議をいただく時間を取りたいと思います。

ご質問していただいて、その後ご意見については、協議の後に伺いたいと思いますので、よろしくをお願いします。

小陳委員 はい。では質問ではない点を少しだけ申し上げて、今後の協議に与える情報ですけど、目安額が900円になり30円になった段階で、福岡県の最賃が900円になりそうであるという状況を踏まえた中で、この百貨店、総合スーパーについて、実は事務的処理の対応の判断ミスがあり、要件を満たす形で申請を整えれば、900円を上回るような申

請のやり方を本来すべきであったけれども、こういう形での申請に至っていると、こちらの百貨店、総合スーパーの担当からはお聞きしております。

そういった中で、実態としてももう少し本来的に望ましい申請であれば、違う申請結果もあり得た状況というところも踏まえて、ぜひ私どもとしては専門部会の中で議論いただければと思っているところであります。

改めてご質問として、お尋ねしたいことは、この正式に受理された書類でいうと協定最低額は900円という状況で、地賃はまだ900円で確定していない状況ということも含めて、この時点で改正の議論を進める専門部会に進むという判断が、制度上不可能であるということなのかを、改めて確認をさせていただきたいと思えます。

委員長　つまり、まだ地域別最低賃金が900円と確定しているわけではない状況であるのに、この協約の最低額900円であるから、もうこれ以上の改正決定の必要性がないと言えるのか。まだ最低賃金が協約額と確定していない状況をどう考えるのかということです。事務局お願いします。

賃金室長　事務局としては、公益委員と相談させていただいて回答したいと思います。

委員長　よろしいでしょうか。  
それでは、百貨店、総合スーパーの改正決定の必要性について、改めてご意見を伺いたいと思いますが、その前提として個別協議が必要でしたら、お時間を取りたいと思います。

では、それぞれ部屋を用意されていますので、ご案内をお願いします。

(労使委員退室)

(労使個別協議)

(労使委員入室)

(審議再開)

委員長　よろしいでしょうか。それでは、再開したいと思います。

まず、先ほどの小陳委員の発言での、先般の本審議で決まった地域別最低賃金900円というのは、まだ確定していないのではないかとのご質問と、この場で特定最低賃金についての改正決定の必要性について審議することは、いかがなものかというご

意見だったと思います。

その点についての事務局のご回答はありますでしょうか。

賃金室長

はい。まず小陳委員がおっしゃったように、今現在では福岡県の最低賃金は870円でございます。あくまでも900円の答申を頂いただけという数字です。

また、賃金指導官の方から説明した制度的なことにつきましては、900円が確定した段階での説明をいたした次第でして、誠に誤解を与えるような発言になりまして申し訳ございません。

ただ、異議審での審議により900円が確定した段階で、そういった法律上と専門部会での最下限を超えてはならないという、二つの制約が生まれてしまうというのは、情報として伝達したという形でご理解いただければと思います。

委員長

小陳委員、今の回答でよろしいでしょうか。

小陳委員

はい。

委員長

どうぞ。

小陳委員

はい。まずはありがとうございます。

その上で、異議審で確定して、また法律上と言われましたが、私の認識としては労働協約の下限額を上限としよう、引上げの上限としようというのは、この間における労使のイニシアティブの中で話し合って確立されてきた運用であって、法的に何か縛りがあるというものではないと認識をいたしております。

他の事例でも下限を超えるという議論を専門部会の中で、いろいろ工夫して、やはり引上げの必要があるということで、その下限がネックになった場合に、例えばその経営者の方に専門部会に参考人として来てもらって、もし特定最賃が上がったらどうしますか。それは上げて対応します、みたいな確認を取ってクリアしていったような事例などもあると聞いております。

そのようなことをどうするかは、やはり基本的には労使の話し合いになると思います。慣行は慣行で、いたずらに揺るがしてはいけないものの、百貨店の特定最賃についても大事なタイミングになっている中で、きちんと労使で話し合い、どうするかを話し合っていたいただきたいと思っております。

直接の意見は、法的な縛りではないかと思えます。ですから、労使の合意などがあれば、少しの幅はあるはずではないかという趣旨です。

委員長

それでは、労使それぞれ協議の時間を取りましたので、改めて改正決定の必要性についてのご意見を伺いたしたいと思います。百貨店、総合スーパー以外の4業種について

は、改正決定の必要性ありということで双方よろしいでしょうか。

各 委 員

(異議なし)

委 員 長

はい。それでは、百貨店、総合スーパーの改正決定の必要性について、まず労働者側のご意見を伺いたいと思います。

小 陳 委 員

そういうところで、ぎりぎりの状況に来ているというのは否定できないと思います。やはりこの最低賃金というのは、労使のイニシアティブにより話し合っ、どうすべきかを議論していく場でもあるので、必要性ありという判断をこの段階でした上で、専門部会で議論ができる場ということを確認するという方向で、この場によって判断すべきだと思っております。

委 員 長

使用者側のご意見をお願いしたいと思います。

中 村 委 員

使用者側としまして、先ほど基本的な考え方を申しましたように、引き上げること自体に異論を差し挟むものではないというのが基本的な態度であって、そこから総合的に判断して必要性ありという結論に達しました。

ただ、制度上の話、つまり仕組みの話があって使用者側がそこに意見を言うことはありえません。

やはり、事務局の方できちんと整理をしていただいて、どうすべきかを指し示していただきたいところです。

委 員 長

もちろん、今現行では900円の答申があっただけで、現行の県最賃は870円ということ。もう一つは、仮に900円で確定したとしても、必ずしもそれを超えられないというものではないのではないかというご意見もありましたが、一応この百貨店、総合スーパーについては、継続審議の形を取らせていただいて、県最賃900円の答申についての異議審で異議があるかないか、また異議審の結果を踏まえて、改めて審議ということにさせていただきたいと考えていますが、それでよろしいでしょうか。

浜田委員。

浜 田 委 員

ありがとうございます。

公の場にて、本来なら申し上げることではないかと思うのですが、先ほど前段の時に、小陳委員の方から、事務的な違いがあつて訂正をと言いましたけれど、「もう受付後であつたため受け付けられない」ということであつたのですが、その際に事務局から「それは労使のイニシアティブですから使用者側と話をし受け入れてもらえばいい」という話を聞いた上でこの場所にきております。

では、そのようなことを言わなければ良かったのではと思います。まだ話し合いの余地があるような言い方を入り口でされていました。

そうであれば、今日の説明では最初から受け入れられないと断っていただければ良かったのではないかと思います。

期待を持たせるようなことを言われてしまったということです。

事前に労働者側より「申し訳ございません。間違えました。」ということは、事務局に言いに行っているということをご理解いただきたいと思います。

委員長 事前に言っているというのは、協定最低賃金の下限が900円であることが間違っているということを、事前に事務局には伝えているという意味ですか。

浜田委員 はい。  
ただ日にちがきているので、「それは受け入れられないが、労使のイニシアティブである」との話をお聞きしました。  
議論があった時に、使用者側の方に説明してご理解いただけるかどうかという話はその時の話でした。

委員長 それは、今ご意見を伺ったということによろしいでしょう。

浜田委員 はい。

委員長 それでは、百貨店、総合スーパーについては継続審議としまして、それ以外の4業種については、改正決定の必要性ありということで報告をしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

各委員 (異議なし)

委員長 それでは事務局は、報告案を配って読み上げてください。

事務局 (報告案配付)

賃金指導官 (報告案朗読)

委員長 ただ今の報告案につきまして、ご異議等はございませんでしょうか。

各 委 員

(異議なし)

委 員 長

ただいまの報告案の内容で、この後の本審に報告することといたします。  
本日の運営小委員会は、これで閉会といたします。

署 名

公益代表委員

高山 敦

労働者代表委員

河村 敏昭

使用者代表委員

松本 恭子