

令和5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5年7月25日（火） 9：28～12：00

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）
大坪 知弘
大坪 稔
高田 亜朱華
平井 佐和子
丸谷 浩介（会長）

【労働者代表委員】 3人（定数5人）
小陳 武志
長嶋 良昭
松本 茜

【使用者代表委員】 5人（定数5人）
伊藤 優子
中村 年孝
初田 寿
松本 恭子
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】 小野寺 労働局長
田村 労働基準部長
諏訪田 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) 当面の審議日程について
- (4) その他

5 審議内容

会 長 定刻前ではございますけれども、ただ今より令和5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、公開となっております。

まず、福岡地方最低賃金審議会第53期委員として、本日から新たに御出席の委員がいらっしゃいます。事務局より紹介をお願いします。

賃金指導官 御紹介いたします。
労働者代表委員の長嶋良昭委員でございます。

長 嶋 委 員 よろしくをお願いします。

会 長 それでは、本日の委員の出欠及び定足数について、事務局より報告をお願いします。

賃金指導官 御報告します。
本日は労働者代表委員の河村委員、野中委員が欠席でございますが、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ことを御報告します。

会 長 ありがとうございます。
さて、本日の議事録署名ですが、労働者代表委員の松本茜委員、使用者代表委員の伊藤委員にお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

松本(茜)委員
伊 藤 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ります。

賃金指導官 [主要統計資料 抜粋
に基づき説明。]

会 長 それでは議事に入ります。
本日は、福岡県最低賃金の関係労使意見聴取を行います。
これより、資料ナンバー2の関係労使意見聴取実施要領に沿って、最初に労働者代表の方から、次に使用者代表の方から意見を発表していただくことになります。

それでは、労働者代表の方が既にお揃いでしたら、事務局は御案内をお願いします。

(労働者代表意見発表者入室)

会 長 それでは、事務局から労働者代表の意見発表者の方々の御紹介をお願いします。

賃金指導官 それでは、労働者側の代表4名の方をそれぞれ御紹介いたします。

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

以上の順で紹介。

会 長 福岡地方最低賃金審議会会長の丸谷です。
意見発表者の皆様におかれましては、御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、誠に礼を申し上げたいと思います。

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におかれまして、御意見をお聞き
する必要があると考え、御出席いただいたものです。福岡県最低賃金の改定に関しま
して、率直な御意見をお聞かせいただきたいと思います。

発表はお一人10分程度をお願いします。

また、皆様の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、質問で不明なものは「分からない」「知らない」という御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。

それでは、発表に移ります。

発表の順序は、次第にある順序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、御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。

お手持ちの資料にグラフ等をつけておりますけれども、アンダーラインを引いて
いるところを文章化したものを今からお読みします。私から何ページと案内します
ので、その際に該当ページを開いて見ていただいたほうが分かると思いますので、よ
ろしく願いいたします。

それでは、まず、改正の必要性ですが、有りの立場で発言をさせていただきます。
改正の必要性ありに至った理由ですが、北九州市産業経済局雇用政策課が出してお
ります「職業紹介等からみた北九州市の雇用情勢」を別紙1ということで、3ページ
目に書かれております。有効求人数は22,193人で前年同月比2.7パーセントの増加と

なり、26カ月連続で前年同月を上回っております。有効求職者数は19,387人で、前年同月比6.1パーセントの減少となり、9カ月連続で前年同月を下回っております。この結果、4ページに載っておりますが、有効求人倍率は1.14倍となっております。5ページになりますが、新規求人数は7,430人で、前年同月比2.1パーセントの増加となっております。このうち、一般職業紹介（パートを除く）の新規求人数は4,731人で、前年同月比3.8パーセントの増加となっております。また、一般職業紹介（パート）の新規求人数は2,699人で、前年同月比0.6パーセントの減少となっております。新規求職者数は5,015人で、前年同月比0.9パーセントの減少となっております。このうち、一般職業紹介（パートを除く）の新規求職者数は2,854人で、前年同月比1.7パーセントの減少となっております。また、一般職業紹介（パート）の新規求職者数は2,161人で、前年同月比0.2パーセントの増加となっております。この結果、新規求人倍率は1.48倍となり、引き続き人手不足は続いている北九州の状況でございます。

6ページ以降が別紙2になりますが、北九州地域の賃上げ、夏季賞与支給状況ということで、北九州商工会議所から発信されております令和5年度春季賃上げ調査をつけております。これによりますと、賃上げ額は8,687円となり、30年ぶりに8,000円超えとなっております。「賃上げ有り」の企業は、前年度比9.5ポイント増加で65.5パーセントとなっております。8ページに移ります。春季賃上げ調査結果のポイントとしては、「自社の業績」「従業員の業績」を重視する企業が減少した一方、「物価の変動」や「世間相場」を重視する企業が10ポイント以上増加をしている、特に、「物価の変動」を重視する企業が前年度より29.7ポイント大幅に増加しております。働く者の実情を会社としても最大限配慮していただいた結果かなと受け止めております。

9ページでございますが、前年度と比べて採用人数を増員予定の企業は前年度比2.1ポイント増加しております。

10ページですが、全業種・規模別初任給の平均額は、前年度も過去最高でしたが、今年度も全ての学卒で過去最高額となっているところでございます。

11ページでございますが、令和5年度夏季賞与支給企業は、前年度比1.4ポイント増加で76.5パーセントとなっており、賞与についても高い水準が出ているということでございます。

続きまして、別紙3に移ります。13ページをお開きください。令和3年度北九州市ひとり親家庭等実態調査報告書でございますが、これは昨年もお出ししましたが、家庭の状況について主たる収入源としまして、母子、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おります。世帯の年間税込み収入の平均額は、母子家庭では「200万円から300万円」でまさしく最低賃金の水準でございますが、23.2パーセントと最も高く、次いで「150万円未満」が18.4パーセントとなっております。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ございます。

す。

続きまして、別紙4の北九州市「若者意識調査」アンケートでございます。少しデータが古いのですが、北九州市が実施した「若者意識調査＜2020年3月＞」によりますと、北九州市外で就職したいと思う理由（就職している人は就職した理由）として、「給料などの労働条件が良い」が2番目に回答が多くなっております。また、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、「給料」が最も回答が多いというところでございます。今、日本全国で少子化というところと、若者が東京などの都会へ就職するというところで、大きく人口減ということが発生しておりますが、それを抑える意味でも、労働条件は1番、2番を有する非常に高いということがこのデータを見たら分かると思います。

総合的観点からですが、ここは資料がございません。レジュメに戻りますけれども、食料品や光熱費の値上げ、今はこれが最も家計の負担になっておりますが、あと、情報通信機器の購入・更新、自然災害多発に伴う火災保険への加入や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、収入対策の向上は必要不可欠であります。政府は、昨年より物価・賃金・生活総合対策本部を設置し、賃金上昇等を含めた政策総合対策を検討しています。また、取引の適正化についても強力に推進しています。しかしながら、大手と中小、業種・職種、賃金制度の有無、正規と非正規で格差は拡大しており、最低賃金の改善と継続が必要であります。

各経営者、経営団体におかれては、最低賃金レベルで生計を立てている人の不安軽減を最優先に考え、全会一致で最低賃金額が決定するように、切に要望する次第であります。

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、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。

はじめに、改正の必要性ですが、有りの立場で述べさせていただきたいと思えます。まずは、必要性有りとした資料の説明です。資料は19ページに一覧を載せておりますが、それ以降の資料について述べさせていただきます。

まず1点目、別紙1になりますが、連合福岡の春闘回答集計結果を元に述べさせていただきます。ポイントとして、平均賃上げ方式の定昇相当分込みの賃上げ率として3.67パーセント、その下になりますが、300人未満の中小労組の賃上げ率も3.42パーセントと、3パーセントを超えてまいりました。2015年より現在の集計方式になってからは最も高い水準で賃上げが継続しております。

続きまして、別紙2の筑後地区の有効求人倍率の状況です。資料の中ほどになりますけれども、筑後の有効求人倍率ですが1.18倍と、去年が1.19倍でしたので、求人そのものは減っておりません。これは、雇用情勢や経済状況について、人手不足が続い

ているものと思います。

続きまして、別紙3になりますが、これは、ハローワーク県南部地区の職種別／求人賃金・求職者希望賃金情報です。見ていただく通り、求人賃金の平均の下限が900円以上で上限が1,000円以上を超える職種が増えてきております。内容は以下の通りです。

続きまして、別紙4になります。この別紙4は、新聞に久留米地区の求人として折り込まれた情報を元に私の方でまとめた内容です。注1は業者単独の求人情報、注2は折り込みチラシの情報を元にまとめております。こちらを確認いただいても、多くの職種で900円を超えており、実質は1,000円を前後した内容となっております。また、同業他社による900円以上での競争や掲載期間が経つにつれ金額を積み増して再掲載されている情報もあったり、同じ職場において、職種ごとに金額の設定を行ったりと、人材不足を補う上では各社競争の中で取り組まれていることが資料に表れております。

日々の生活の中で、物価の高騰、生活食品の値上げが続く中、少しでも高い金額での仕事に就きたいと思う働き手に対し、掲示の手段を講じていかなければ、満足いく人材の補充は困難との判断で行われているのではないのでしょうか。

次に、最低賃金に関する意見について述べさせていただきます。別紙5になります。別紙5の相関図におきまして、最低賃金額と転入超過率には相関関係があると思われれます。福岡県の数値を見ていただきたいと思いますのですが、去年はプラスの0.01パーセントという超過率でしたが、今期はマイナスの0.7パーセントと減少傾向に働いております。この数値は福岡県全体の数値ですが、全体としてマイナスに動いていることがポイントと思っております。

また、筑後地区においての情報が、次の別紙6になります。筑後地区の情報としても、労働の担い手である20歳から29歳にかけての数値におきまして、明らかに減少傾向が続いております。多くの若者が、毎年、他県へ流出をしていると数値が表わしている以上、人口の流出を止めるために、安全で安心な活力ある社会を目指す上でも生活していける賃金が絶対に必要ではないのでしょうか。

先ほどの別紙5に戻りますが、九州では唯一最低賃金ランクBとなっておりますが、上位の他県との格差を埋めていかなければ、この福岡の良さが伝わっていないのではないかと危惧しております。

続きまして、別紙7でございます。別紙7は、福岡商工会議所の調査内容を基に提出させていただいております。去年も当面の経営上の問題点として、「人材難、求人難、定着化の悪化」について述べておりますが、去年は項目としては1位でした。今年は2位です。ただし、中小企業、全業種において数値は昨年を上回っております。商工会議所の数値が示しております通り、人材に対しての悪化ということを非常に問題として捉えていることを数値にして表していると思います。人材不足の解消や定着化は、コロナ後の経済活動回復に不可欠なことと思いますし、まずは、働き手に分かりやすい賃金の改善、最低賃金の改正から取り組んでいただきたいと思います。

ります。

最後になりますが、全国の物価指数として、2023年5月の発表では2020年を基準100とした場合に105.1、前年同月比で3.2パーセント上昇、厚生労働省の7月7日発表の「毎月勤労統計調査令和5年5月分結果速報」では、消費者物価指数が前年比3.8パーセント、実質賃金マイナス1.2パーセントとなっております。31ページにあります別紙9についてお話しさせていただきました。

生活を維持していくためにも、物価と賃金のバランスは重要で、安定させる必要があると思います。物価対策として、まずは収入の増加に取り組まなければ明るい将来は見えてこないのではないのでしょうか。目に見える数字として賃金の上昇、最低賃金の改正をお願いしたいと思っております。

私からは以上です。

会 長

ありがとうございました。

続きまして、筑豊地区の労働者代表の方、お願いします。

筑 豊 地 区
労 働 者 代 表

よろしくお願いいたします。

それでは、改正の必要性有りという立場で発言をさせていただきます。

資料にあります、筑豊地区における市町村民所得についてです。資料1を御参照ください、35ページ、36ページになります。地域経済の所得水準を表す市町村民所得ですが、36ページにあります令和2年度の実数では8,786億円となっており、全県に対する割合としては6.5パーセントとなっております。また、筑豊地区の人口1人当たりの市町村民所得については2,211千円で、福岡県所得の2,630千円より419千円低い数字となっております。

次に、37ページの資料2を御参照ください。筑豊地区内の人口1人当たりの市町村民所得を見ても、県平均、市部平均、郡部平均と比較をしましても、筑豊地区の経済状況は大変厳しい傾向にあると思われます。

続きまして、筑豊地区の就学援助率についてです。就学援助制度は学校教育法第19条により「経済的理由によって、就学困難だと認められる学齢児童生徒の保護者に対しては、市町村が必要な援助を与えなければならない。」と規定をされています。38ページの資料3を御参照ください。令和3年度の福岡県の就学援助率は、全国で4番目に高い数字となっております。また、レジュメの下記の表を御参照ください。福岡県の中でも特に筑豊地区は就学援助率が高い地域となっております。嘉麻市に至っては50パーセント未満、香春町、福智町、川崎町に至っては45パーセント未満となっており、非常に高い率となっております。

続きまして、筑豊地区における年齢別の人口割合についてです。レジュメの下記の表を御参照いただきたいと思います。福岡県内の年齢別人口割合において、筑豊地区では生産年齢人口割合が最も低く、高齢人口割合は最も高い地域となっております。

また、39ページの資料4を御参照ください。筑豊地区内を市町村別に見ますと、生産年齢人口割合が50パーセントを切る市町村が半数以上となっており、収入を得る年代は、就労のため筑豊地区以外へ流出していることが推測されます。筑豊地区は大手企業が少なく、就労において、他地区や他県で就職してしまうことも少なくないと考えられます。

次に資料5を御参照ください。福岡県の市町村課税状況等調べによると筑豊地区の納税者の内、均等割りのみを納める者の割合が非常に高くなっております。

総合的に言いますと、筑豊地区は、市町村民所得を見ても経済的に伸び悩んでいる地域だと思われます。就学援助率についても高い状況であり、経済状況の大変厳しい家庭環境が多い地域だと考えられます。また、直近の物価上昇は、生活に大きな影響を与えていると思われます。筑豊地区においては、企業経営者も非常に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引上げも厳しいと考えられますが、消費者である労働者の賃金が上がらなければ生産年齢人口の減少を抑えることはできないと考えられます。そうなれば、地域の経済活性化に繋がらないのではと思います。子供たちの貧困問題も含め、筑豊地区の状況を御理解いただき、最低賃金の引上げについて論議していただきますよう、よろしくお願いいたします。

筑豊地区からは以上です。

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、お願いいたします。

非正規雇用
労働者代表

非正規雇用労働者関連の代表として意見を述べさせていただきます。

まず、改正の必要性有りというところからお話しをさせていただきます。

資料番号1-4の41ページになります。弊社の組織化ということになれば、社員のみになります。非正規の方々は組織化できておりません。正規の労働者に関しては、我々が交渉できるような形で、いわゆる賃金等を会社側と話しができます。しかし、非正規の方々に関しては交渉する余地がありません。そういう観点から申し上げても、いわゆるセーフティーネットというような形での最低賃金の改正を非常に求めるということでお話しをさせていただきたいと思っております。

41ページの(4)になりますが、ここに書いてあるように、昨今の物価上昇は、現場にいる方々は非常に身に染みて感じているところです。弊社はスーパーマーケットでありますけれども、価格は3年前に比べて平均10パーセントほど上昇しております。価格を上昇せざるを得ないというのが、経営陣の当然の主張でありました。その中で、非正規雇用の賃金をどうするか、これは世間を見ての状況でもありました。現状、弊社においては、パート・アルバイトの社保付きの方については時給1,100円、社保無しの方では時給950円となっており、今の福岡県の最低賃金よりは高い状況ではありますが、これには疑問を持つ現場のスタッフの方が非常に多いというような

状況ではあります。

我々、労働組合としては、労働者皆さんの生活の水準を上げたい、そしてまだ向上させていきたいという思いと同時に、その生活を向上させることによって経済も循環していくという部分も持って、最低賃金の上昇が必要だと考え、今日ここで意見を述べさせていただいた次第でございます。

私の方からは以上になります。

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、御意見をお聞かせいただきました。御質問のある委員は挙手をお願いします。その際、誰に向けてということをお伝えいただければ幸いです。よろしくお願いします。

吉 岡 委 員 はい。

会 長 はい、吉岡委員。

吉 岡 委 員 使用者側代表委員の吉岡でございます。どうぞよろしくお願いします。

皆様、発表どうもありがとうございました。

大半の中身が人手不足についてのお話であったかと思えますけれども、私ども使用者側も人手不足という認識でございます。それについては、共通認識であると思います。人手不足、人材不足を解決する策として賃金の引上げは、私個人的には必要だと思います。ただ、一方で、賃金の引上げだけで人手不足を解決できる問題なのかということも考えるわけですが、これについて皆さん方の率直な感想をお聞かせいただきたいというのが1点です。

もう1点は、使用者側として賃上げの原資、皆さんの賃金を引き上げていくための原資を確保するのが大前提と言いますか、大命題であります。そのために、国、県、市町村をはじめ行政の色々な御支援を活用しながら、今、盛んに言われているのが、生産性を上げていくとか、DX等で業務の効率化を図っていくということで、いわゆる付加価値を高めていって原資に回していくということが言われています。ただ、一方で危惧するのは、生産性を上げていく、効率化を進めていくとなると、片方では人員を減らしていく、生産性を上げて原資を貯めて、それを賃金のアップ分に回すという考え方は間違っていないと思うのですが、もう片方では、効率化イコール人員削減にもつながりかねないとも思うわけですが、その点について率直な御感想をお聞かせください。答えられないようであれば、それでも構いませんが、率直な御感想があればお聞かせいただければと思います。

以上です。

会 長 4名の方、皆様にということですね。

吉岡委員

皆さんをお願いします。

北九州地区
労働者代表

吉岡委員、御質問ありがとうございます。

今の御発言で私が整理すると、1つ賃金改善をすることによって人手不足が解消できるのか、もう1つが、生産性を向上していくと逆に人が余ってしまうのではないかと、ということでよろしいでしょうか。

賃金改善で人手不足が解決できるのかということですが、まず、働く労働者が会社に勤めたくても勤められない、扶養の関係で邪魔しているということをよく耳にします。私もずっと最低賃金の審議をしているのですが、最低賃金を上げたら何か全てが解決する状況にはないとも思っておりまして、ただ、この最低賃金を引き上げることで、何か起爆剤と言いますか、国をも動かすとか、そういったことをやっていかないと。今、我々働く者として、外国の方と比較されますけれども、元々、今働いている我々の労働者は、結構皆さん真面目に働いています。その賃金が、そもそも900円とか1,000円なのかと。経営者は、前年と比べてどうこう経営比較されますけれども、そもそも頑張っている我々の労働が900円くらいの価値なのかと。それは、今一度、国として考えていただきたいと思います。その中で、今、我々働いている者は900円とかのレベルの働き方ではないと思うのです。外国人の観光客が日本に来られた時に、日本のサービスなどにすごく評価されます。その辺も含めて、最低賃金を改善することまずはやって、国の色んな制度、行政の制度を含めて変えていくことが必要ではないかというのが私の思いが1つです。

それと、生産性が上げれば人が減っていくのではないかとということでもありますけれども、私は、生産性が上がっていけば業績が上がっていくのだと。そのために生産性がありますので。そしたら、雇用は生まれてくると思います。新たなプラスの事業ができる、又はサービスもできると。だから、それを好循環として回していくべきだと。今の状況であれば、外国人労働者がコロナ明けて大分増えてくると思うのですが、まずは外国人の労働者に頼らず日本の労働者で国を回していく、そこをベースに生産性高めるためにDXを活用する。私も、行政の会議の中に入っておりますけれども、行政の考え方はDXやAIを進めることによって、労働力が余ってくるという発想は持っていません。そこで、生産性を上げて、業績を上げて、そして雇用をまた生んでいく、その好循環をやっていくのが今の考え方ではないかと思います。少し長くなりましたが、以上です。

筑後地区
労働者代表

最初の御質問の件ですが、人材不足は、賃金引上げで解消できるのかということですが、私も同様に、制度の見直しを含めてやっていかなければならないと思います。昨年、900円に上がった時も、単価が上がったために労働時間数を減らすという方が実際多くいらっしゃいました。これは、どうしても制度の問題があつて、本当は働きたいけれども、調整せざるを得ないと。では、何がいいのかというよりも、全体

を見た形で色んなことに手を入れていくということが必要ではないかと思います。それから、雇用の定着化としては、職場の環境が一番重要なのではないのでしょうか。お金の問題もありますが、本当に働きがいがある職場なのか、自分がこの職場にいていいのが必要とされているのか、そのような職場作りを考えていくことが必要ではないかと思います。多くの労働相談にもありますが、最初に、お金というよりもこの職場で働きたい、続けていきたい、続けられるかどうか非常に悩んでいらっしゃる方が多くいらっしゃいます。そのようなところも人材については必要な項目ではないかと思いますので、意見を述べさせていただきます。

それから、生産性のことについては、先ほど述べられた北九州地区の方と同じような意見ですので、よろしくお願いします。

筑豊地区
労働者代表

1つ目の件ですが、私は筑豊地区の代表ですので筑豊地区のお話をしますと、先ほど申しましたように、筑豊地域は非常に厳しい経済地域であると考えられます。先ほど、就学援助率の話をさせていただきましたが、何校か学校の先生方ともお話をした中で、賃金が上がらないと子供が家へ帰ってきても、親が仕事で家にいない家庭がかなり多い地域だということを認識しました。制度の問題も当然あると思うのですが、賃金を上げて、生産人口年齢がそこにとどまる。筑豊地域はどんどん人口が流出し減っている地域でもあります。賃金を上げることで、筑豊地域で生産年齢人口が、働く方がとどまっていたら、経済状況を良くしていく、そして、子供も安心して勉学ができる、そこには、賃金引上げが私の地域では人手不足の解消に繋がるのではないかと考えております。

それから、2点目については、北九州地区の方と全く同じ考えですので、よろしくお願いします。

非正規雇用
労働者代表

まず、1点目ですが、賃金引上げによって人員不足は解消できるのか、私は解消しないと思っております。私ども小売業において、最低賃金を上げるというのは、生活の維持、向上を目的としての主張をさせていただいております。これによって、人員不足を解消するためという観点ではないというところがあります。

2点目の生産性のことについてですが、これは、現状、人員がいなくて生産性を上げていくという観点です。逆に、生産性を上げて人が余るのではないか、という観点ではなく、逆の形で取り組んでいるのが現状である、というのが私の意見であります。

以上です。

会 長

ありがとうございます。

ただ今の御回答に関しまして、又はその他について、御質問はございませんか。

中村委員

はい。

会 長 どうぞ、中村委員。

中 村 委 員 使用者代表委員の中村でございます。

私の方からは、非正規雇用労働者代表の方にお尋ねしたいのですけれども、41ページに「パート・アルバイト社保付が1,100円、社保なし950円※地域により異なる」と書かれているのですが、この意味をもう少し御説明いただきたいと思います。

非正規雇用
労働者代表

弊社は北部九州、福岡を中心に佐賀、長崎、熊本、大分に店舗展開しております。我々では地域ごとと言っていますが、その部分で1,100円であったり950円であったりというような時給に、今、揃えている段階で、全店一律で横並びにはなってはいない状況です。例えば、長崎のこの店舗ではまだで、大分のこの店舗ではまだというように、地域により異なるという表現にさせていただきました。

中 村 委 員 そうすると、今、1,100円や950円に揃えていっているということですけど、異なっているということは下回っているところもある、例えば920円とか900円とか、そのような地域もあるという理解でよろしいでしょうか。

非正規雇用
労働者代表

はい、そうです。

中 村 委 員 はい、ありがとうございます。

会 長 ほかに何かございませんでしょうか。

私個人的なことで、先ほど中村委員が御質問されたことに関わって、パート・アルバイトで社保付と社保なしと分けをされているところが非常に興味を持っているところですけども、厚生年金保険料率が18.3パーセントで、健康保険料率が10パーセント前後で、雇用保険料率が1パーセント前後なので、労働者負担が合わせて20パーセントにならないくらいなので、このくらいが妥当であろうと思って見ていたのですが、このような仕組みはいつから社保付、社保なしという形で始まっているのかということと、何でこのように分けているのですかということと、これによってどのように職場、雇用、採用によって、働く方の状況は変わってきたのですかということをお聞かせいただけないでしょうか。

非正規雇用
労働者代表

弊社での言い方で、ロングとハーフというような言い方の雇用形態が社保付き、社保なしというような形になります。ロングというような方々が7時間勤務であります。ハーフである社保なしの方々が現状3時間45分勤務で、これは創業以来の雇用形態でスタートしております。当初は、主婦の方を中心とした非正規雇用の方々が多かったのですが、長くは働けない、働く必要もないという観点から、加えてロング、ハーフ

というような呼び方で現在も続いております。これによって、先ほどの御質問の内容であるどのような雇用感情に変わってきたのかですが、ロングで働きたい、けれども会社としての人件費の問題がある、それと、短くていいというような方も増えてきました。歴史的にはそのようなこともございます。ただ、現状は長く働きたい、でもが付く方が増えているのが現実としてあると。ですから、皆さんもお聞きになったことがあるかと思いますが、年末に時間を調整せざるを得ない、労働時間を短くしないといけないという観点は出てきているのが事実でございます。よろしいでしょうか。

会 長 はい、ありがとうございます。
それでは、その他の点などにつきましてでも、質問された方でも結構ですけれども、何か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 それでは、ないようでしたら、これにて労働者代表の方からの意見発表はこれで終わらせていただきます。本日発表いただいた御意見は、今後における福岡県の最低賃金額の改正審議の参考とさせていただきます。

発表者の皆様、本日はどうもありがとうございました。

(労働者代表意見発表者退室)

会 長 ここで10時35分まで休憩を取りたいと思います。10時35分になりましたら再開いたしますので、よろしくお願いします。

(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、事務局は御案内をお願いします。

(使用者代表意見発表者入室)

会 長 事務局は、使用者代表の意見発表者の方々の御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名の方をそれぞれ御紹介いたします。

- ・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

私は、福岡地方最低賃金審議会会長の丸谷と申します。

意見発表者の皆様におかれましては、御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誠にお礼申し上げます。

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御意見をお聞きする機会が必要であると考え、御出席をいただいたものです。

福岡県最低賃金の改定に関しまして、率直な御意見をお聞かせいただきたいと思いますのでよろしくお願いします。

発表はお一人10分程度でお願いします。また、皆様の発表が終わった後に、各委員からそれぞれ質問をさせていただきますが、質問で不明なものは「分からない」「知らない」という御回答で全く差し支えありません。率直にお答えいただければと思います。

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、北九州地区の代表の方、お願いします。

北九州地区
使用者代表

よろしくお願いします。

初めて発表いたしますので、弊社について少しお話させていただきたいと思えます。弊社は家具店からスタートし、ホームセンター事業を行い現在に至っております。前期2023年3月期の全店舗の売上高が2,022億、営業利益が92億でした。店舗数は現在西日本を中心に360店舗ございます。1店舗当たりの平均売上高が5.6億で、中には年間1億のお店もありますし、15億や20億のお店もございます。労働者数ですが、正社員が1,365名、パート、アルバイトの方8時間換算いたしまして5,253名となっております。このパート化比率ですが、現在74パーセントとなっております。パートやアルバイトの方にやっていただく仕事の部分は、かなり比率が上がってきております。新型コロナウイルスによる巣ごもり需要がありまして、2021年3月期は過去最高の売上高の2,345億、その時の店舗数が357店舗、1店舗当たりの売上高が6.5億と過去最高でございまして、これは、かなり巣ごもり需要のバックアップがあったものと考えております。

私の紹介でございしますが、1982年に入社いたしました。弊社の考えは現場が一番大事との考えでございまして、北九州市にある本部は全て賃貸でして、家賃を払って本部として機能しております。いわゆる、生産性のないところにはお金をかけないということでございまして。それから、現場に入りまして、店舗の営業、店長代理、店長、エリアマネージャー、スーパーバイザー、そして本部に戻ってきまして開発部担当、そして現在に至っております。現場では、パートの方やアルバイトの方の採用や教育をやっており、時間給600円の時代から現場の経験をした経緯があります。現在の各

部の情報としては、取締役会とは別に月に1、2度、トップ参加で各部の管理職が全員集まっての会議がございます。これには参加しておりますし、司会をしております。コンプライアンス委員会が年4回ございまして、こちらにも参加しており、各部のトップとの情報も共有しております。

今回、最低賃金の改正の必要性については、無しとさせていただきます。先ほどお話しましたが、売上高が大きく感じるかもしれませんが、2023年3月期の売上高の内の水道光熱費が、前期2022年3月期が年間30億であったのが、37.4億と前年比124.4パーセントアップしております。人件費は純既存店累計で104パーセントと、いわゆるコストカット等は人件費についてはしておりませんが、昨今のインフラによる原価高騰によりまして受けまして、この水道光熱費の中の電気代が360店舗の経費を一気に押し上げた次第でございます。水道光熱費の大幅アップや商品の原材料高騰によるコスト上昇分の販売価格転嫁がまだできていないということでございます。異業種産業を含めて、現在の競合状態も厳しく、売価を値上げして消費者に負担させることは容易ではないと考えております。先ほど言いましたように、コストカットイコール人件費の削減とならないように、経費の見直しを現在図っているところでございます。現在の会議におきましても、商品のプライベートブランド化、そして物流の効率化、これは10年前から行ってきておりますが、店舗の照明を全てLED化してきております。また、今期の取組みとしては、店舗の屋根を太陽光パネルの設置、またこれはコロナ禍から始まりました集合教育、研修会のリモート化による経費削減をやっております。ただし、このリモート化には裏がありまして、集合教育で直にリアルに開催していないためか、ここ1、2年入ってきた新入社員のレベルがちょっと低いかなと思うところがあり、少しずつリアルに変更してきています。

我が社が、昔から創業者も言っておりましたように、成長というのは変化に対応していくというふうに教えられてきております。我が社も家具屋から始まって、現在はホームセンター、DIY資材、園芸用品など、このような物に関しても10年、20年前から全く違うスタイルでさせていただいております。このような変化に対応していくことが大事だと思っております。ただし、先ほども言いましたようにパート化比率74パーセントと、お店の約4分の3をパートの方やアルバイトの方に頼っておりますので、最低賃金を上げたいというのは、もし、私が店長だったらしっかりと上げていただきたいと思うのですけれども、使用者側として、現在、まず、ボトムダウンという考え方で、県、国の方がこの最低賃金でといえ、我が社としては、それにしっかりと従っていくという考え方でおります。

あと、コストカットと言っていますけれど、数値が厳しくなったからといって、その都度にコストカットをしているわけではございません。経費に関しては日々見直しを図って、月1、2回の会議におきましても、各部の経費を前年対比、前々年対比でしっかりと比較して、逆にコストカットした部分でロスが出ていないとか、適正な人員で回しているのかどうかということも考えております。ただ、色んな問題で店舗の方からも連絡は入ったりしておりますけれども、貸出軽トラックの納車が1年

以上かかるなどの問題も出てきております。そうした場合は、また別に配達便を契約して回さないといけないなどの問題も色々出てきておりますので、この辺は時代の今の状況に対応して、お客様に迷惑を掛けないように、店舗でもコストをしっかりと考えて、地域の皆様のために頑張っていきたいと考えております。

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、筑後地区の代表の方、お願いします。

筑 後 地 区
使 用 者 代 表

よろしくお願いします。

筑後地区の使用者代表の意見発表ということで参りました。弊社は、織物業をしております。ものづくりの会社です。創業は大正2年で、昨年110周年、今年で111年目になります。繊維業は、筑後地域では割合盛んな地域でして、久留米絣は皆さん御存じでしょうか。久留米絣はその前の有馬木綿から始まりまして、久留米絣の伝統工芸品である久留米が原産地であり、そこから派生した色んな繊維製品がございます。弊社もその中で、創業時は久留米絣、現在のメイン商品は綿入れ半纏を作っております。

少し余談になりますが、筑後地区の繊維産地は、日本の繊維地図というのがあります。そこには載らないです。日本の絣の地図には久留米絣というところで載りますけれども、普通の繊維の地図には載らない、そのような寂しい現状がございます。色んな広幅織物の工場があったり、タオルの工場があったりと、色んな繊維工業がありますので、そのような筑後の織物を知っていただきたいということで、3年前から筑後織プロジェクトというのが始まっております。

意見というのは、改正の必要性は無しでお願いします。まず、経営事情等についてですが、県南である筑後地区は非常に肥沃な土地です。けれど、少し地味なのですが、農業も盛んですし、伝統工芸品も盛んです。先ほど申し上げた、弊社のメイン商品である綿入れ半纏も、県の伝統工芸品の県産指定品に指定していただきたいと色んな働きかけとしておりますが、そのような小さいけれども面白い会社が集まっているのが筑後地域であります。その中で、繊維業界も、先ほど申し上げた通り盛んではありますが、非常に厳しい状態です。遡って、繊維業というのはコロナの前からずっと厳しいのです。少し歴史の話になりますけれども、1985年のプラザ合意、ここで円高で繊維業界は大打撃を受けました。そして、1991年のバブル崩壊、リーマンショック、価格破壊が起きました。繊維業界も非常にその影響を受けまして、弊社もバブル崩壊の頃は、昨対の80パーセントが3年続くということが起きました。0.8掛け0.8掛け0.8は約0.5、3年で半分になりました。そのようなことは弊社だけではなく、近所の会社、特に繊維業の会社に非常に多かったです。そういう状況がずっと続いている中で、何とか頑張ってやっているというのが現状です。けれども、繊維業は非常に分業が進んだ産業なのです。その中でも、筑後地域はほぼ自社、一貫生産という会社

が非常に多い地域なのです。これは、日本でも非常に珍しい形です。けれども、ほぼ一貫生産とはいえども、中には外注が入ります。日本の繊維全体では非常に分業が進んでおりますので、色々な会社が繋がって製品が出来上がる、例えば、糸を作る会社は糸を作る会社、デザインをする会社はデザインの会社、織る会社は織る会社、縫製は縫製会社、ずっと連なって一つの製品が出来上がるわけですが、その中の一つの会社がなくなったら製品ができません。そのようなことが日本のあちこちで起きています。日本の繊維業は、今、非常に厳しい状況です。

輸入浸透率という言葉は、皆さん、聞かれたことがあると思うのですが、食料自給率はポピュラーな言葉で、日本は4割程度と言われているんですけど、輸入浸透率というのは、繊維製品が今、どれだけ日本に入ってきていることかという割合なのです。逆に言うと、日本製品がどれだけあるか、100パーセントの内のどれだけが日本製品なのかということなのですが、どのくらいだと思われますか。1.5パーセントしかありません。皆さんの服のタグを見られると原産国が付いています。多分、日本製というのは、ほとんどないのではないかと思います。それくらい、繊維業界というのは非常に厳しいです。

加えて、繊維業界というのは、労働集約型でもあり、装置産業でもあります。織物は装置産業であり、紡績はどちらかと言えば労働集約型であります。そういった中で、設備投資にも非常にお金がかかります。けれども、その設備自体が国内で生産されていないことも多いです。弊社も昨年、織物を織る機械の織機を3台買いましたけど、それはイタリアから買ったものです。もう、日本ではそのタイプは作ってなかったです。繊維業界というのは、今、ものづくりがしにくい状況になっています。そんな中で、筑後地域だけでなく、色んな業界で、色んな産地で頑張っているのが現状です。

賃金の話に戻りますけれども、これだけの物価高ですから、会社としては、社員全部の給料を上げていきたいというのが本当の気持ちです。けれども、賃金の総額は限度があるわけです。全部スライドして上げられるように、本来はやらないといけませんが、それができないというのが現状です。すると、どうなるか、賃金が低い方から上げ幅が大きくなるわけです。そうなってくると、だんだん、優秀な社員とそうでない普通の社員の差が少なくなり、優秀な社員から辞めていってしまうという状況も出てきます。加えて、今年の2月に営業の社員を募集しましたが、今まででしたら、募集したらすぐ4、5人の応募がありました。今年は全くありません。2か月待って、やっと2人でした。周りの企業の方に聞いても、本当に人が集まらないというのが現状です。

さらに、皆さんも御存じの通り、消費者物価だけでなく企業物価も非常に上がっております。6月で4パーセント以上、ずっと5パーセント台で上がっております。そういった現状で、弊社も10月に3パーセントから5パーセントの賃金引上げをいたしました。けれども、まだまだ上げたいのが本音です。そして、やはり、頑張る社員の方には厚くしたいというのが本音です。賃金を上げる必要性は本当に感じており

ますし、上げることも賛成です。けれども、その賃金引上げの裁量の余裕を中小企業に残していただきたいというのが、私の希望でございます。グラフ関係は資料を読んでもいただければ分かると思いますので、今日はそれだけを申し上げに来ました。

私からは以上です。ありがとうございます。

会 長

ありがとうございました。

続きまして、筑豊地区の代表の方、お願いします。

筑 豊 地 区
使 用 者 代 表

これまでの方は事業所の方でしたが、私どもは、中小企業の支援団体ということで、私は、田川郡にある商工会で勤務しております。うちの組織を説明させていただきますと、職員が10名おりますが、私だけが商工会の職員で、あとの職員は商工会連合会からの出向になり、賃金体系も連合会で決まっています、私だけが商工会なので私が給料の管理なども全部やっています。今年、中途採用で新入社員が1名入ってきたのですが、この職員の初任給と過去5年前に入ってきた職員がいるのですが、年齢も過去5年前に入ってきた職員が2つ上なのですが、賃金が数千円しか変わらないです。下の賃金も上げていかないと入ってこない、新しい人材が取れない、今も求人をされていると思いますが、なかなか新しい応募がないという状況です。現在のいる方との給料の差があまりなく、厳しくなっているというのが商工会だけの話ですが、これだけはお知らせしておきたいと思います。

今回、意見書の中にも書いておりますけれども、私が勤務している商工会の町に工業団地がありまして、そこで組織している企業会のお世話をしておりまして、この意見発表のお話をいただいて、企業会の例会で最低賃金のことについて討論していただき、皆さんの状況を聞いてきました。「最低賃金で雇われているのですか。」とお聞きしたところ、「そんなことはない、人が来ません。最低賃金より上でないと絶対来ない、人は集まらない。」と。では「最低賃金が変わったらどうするのですか。」とお尋ねすると、「最低賃金上がった分は上げます。」と。最低賃金が上がれば上がるほど、上げなければいけない状況に今、事業所はなっています。

特に、大手の企業に納めている製造業があって、「では、値上げはどうしているのですか。」とお聞きすると、「材料費と電力などのエネルギーの値上げについては何とか聞いてくれているが、人件費はお宅の自助努力です。」とスパッと切られるそうです。もう、どうしようものないということで、そういう意見が上がってきています。

運送業については、企業会の会長は筑豊地区のトラック協会の会長もしており、先月の企業会で聞く話では、2024年問題について少し先延ばしになりちょっと一段落、少し安堵しているとのことですが、どちらにしろ迫ってくる話なので対応はしていないといけないと聞いております。

結論としては、中小企業の製造業ではなかなか値上げの転嫁できないところで、人件費もアップということになると、自分のところの従業員は必要なのですが、会社の存続が厳しくなってくる、ゆくゆくは従業員の給料を上げたために会社が倒産して

しまうという状況が発生するのではないか、と危惧されていました。そのようなことで、今、最低賃金の大幅なアップは御遠慮願いたい、というのが企業会から話してくれと承ってきた内容で、改正の必要性については無しとさせていただきますので、よろしくお願いします。

会 長

ありがとうございました。

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、お願いします。

最賃影響を受
ける産業代表

私は、北九州市でタクシー会社を経営しております。本日は、福岡県のタクシー協会の労務委員長としてもお話しさせていただきたいと思います。

タクシー業界では、歩合制賃金が多くありまして、その歩合制の賃金でハローワークに求人を申込み場合には、最低賃金掛ける所定労働時間で基本給を表示するというルールになっておりまして、そういった意味で言いますと、最低賃金そのものが基本給という業界でございます。

改正の必要性については、もちろん無しということで述べさせていただきます。

経営事情等についてということで、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、自家用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台当たりの売上を伸ばそうということをしてきましたが、その結果、横ばい状態にはなりませんでしたけれども、会社の売上は増える状況ではなくて、経営的には非常に厳しい状況です。

タクシー事業は、典型的な労働集約型産業でありまして、運転手さん等の人件費と燃料費を原価の8割以上を占めております。要するに、経営改善をしようとしても、残りの2割を何とかいくらか縮めるくらいしか手段がない業界でございます。

最近、新型コロナウイルス感染症の影響で、令和2年4月からごく最近まで3割から5割程度の減少が続きまして、経営状態は非常に悪化しております。北九州地域でも、最近3社くらい廃業、倒産があります。

このまま最低賃金が上昇することになると、更に厳しくなるということで、我々の業界としては論外と思っております。最近、運転者不足により、稼働率が年々減少しており、経営状況悪化に拍車がかかってきている状態です。

賃金事情等についてですが、売上が上がらない中で最低賃金が上がっていく現状は、業界が更に窮地に陥るのみと考えております。

令和4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350万円で、全産業男性労働者との格差が122万円もあります。

タクシー乗務員は、特に北九州交通圏の場合、50パーセントが70歳以上という私自身も目を疑うような数字で高齢化が進んでおります。75歳で辞めると考えると、あと5年で5割がいなくなるという厳しい状況です。そう考えると、65歳以上が8割程度の運転手さんが、年金収入を得ながら働いているという状況でございます。最低賃金

が上がるとどうなるかと言いますと、生産性が低い高齢者の運転手さんについてはやめざるを得なくなるという状況です。会社としては、最低賃金は少なくとも賄えるくらい売上が必要ですので、年金もらってちょっとゆっくり仕事をしたいという人は勤まらなくなるという状況です。そう考えますと、これからますます労働者不足になってくる、会社によっては労務倒産ということになろうかと思われれます。地方でタクシーの運転手さんがいなくなるとどうなるかと言いますと、ボランティアの送迎に頼るような地域が出てくる、有償ボランティアの送迎に頼るような地域が出てくるというのは、なんとなく本末転倒な議論にならないかという気がします。

最低賃金違反も良くないのですが、結構多いのが現実であります。運転手さんの賃金を上げるためのタクシー料金の値上げは、最近の情勢では、全国的に早く容認される状況になってきてまして、来月から福岡市もタクシー料金が値上げになります。このような状況なので、全国的にタクシー料金の値上げが容認されておりますけれども、かと言って値上げをしたから売上が上がるかという、そうでもないことがあります。そこがまた難しいところです。値上げしても売上げが上がらなければ、それで収支が悪くなって、更に値上げになるという悪循環になることもございます。

3番目に、特措法がまだ続いておりまして、タクシーの供給が過剰であるということで特措法ができております。福岡県内では、福岡交通圏、北九州交通圏、久留米市、大牟田市、筑豊交通圏の5地域が、未だに供給過剰ということで特措法の枠に入っています。そのような状況ですけれども、まだまだタクシー業界としては非常に厳しい状況が続いておりまして、このまま最低賃金が上がっていくと、業界として存続が非常に厳しい状況であろうと思っております。どのようにしたよいかということもあるのですが、生産性を上げるために色んな仕組みを考えていかなければならない、それは規制緩和、事務作業や運行管理面の規制を緩和するなどの政策をとっていかないと、最低賃金を上げることとセットで国の政策も必要ではないかと考えております。

以上で終わります。

会 長 どうもありがとうございました。
ただ今4名の使用者代表の方から、御意見をお聞かせいただきました。
御意見のある委員は、挙手をお願いします。

長 嶋 委 員 はい。

会 長 はい、どうぞ。

長 嶋 委 員 労働者代表委員の長嶋でございます。
本日は、大変な暑さの中、ありがとうございました。大変勉強させていただきました。
その中で、初めに意見を発表された北九州地区の方と筑後地区の方にお伺いしたい

と思います。

北九州地区の方の意見発表の中で、店長だった私は賃金を上げてあげたい、とおっしゃっていたと記憶をしております。それと、筑後地区の方も意見発表の中で、本当なら従業員の給与を上げてあげたい、とおっしゃっていたと思います。立場としてはよくおっしゃったと思う反面、経営者としての本音なんだろうなと思いますが、企業
の原資がなくては給料が上げられないというのも経営者の本音なんだと思います。そこで、敢えてお聞きしたいのが、なぜ上げてあげたいと思われたのか、本音を聞かせていただきたいと思います。特に、北九州地区の方は、店長だったらとおっしゃっていたと思います。店長は御社では管理職ですから、非組合員だと思います。そうすると、現場感では上げてほしいと思っていると感じていらっしゃると思うのですが、そこは我々と同じ考えですので、なかなか難しいと思いますが、その辺の本音を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。

北九州地区
使用者代表

御質問ありがとうございます。

店長なので、もう25年くらい前になりますが、その時に最低賃金という縛りがあったかどうかは覚えていないのですが、前店長から引き継いだ時が650円とかであったか
かと思います。なので、その際に採用したパート・アルバイトの方は時間給650円スタートということでした。そこそこ景気が良い時は、毎年10円、20円をお店の判断で上げてお
りまして、その中でもある程度の資格と持った方、例えば危険物取扱とか、以前企業の総務部の部長で、お客様対応をしていた方とか、いわゆる正社員と同等、正社員に近い仕事をされる方には50円上げたりと、ある程度、裁量を持ってや
っていました。ただ、その時代は、これをできるから時間給50円アップできるというマ
ニュアルがなくて、当然、そのような方を上げるとその先輩に当たる方も上げなければい
けなくなる、一律に上げなければいけないというジレンマがありまして、全体的に上
げていく、それが店長の仕事なんだろうなと思った次第であります。たまたま私が担
当した店舗は赤字の店舗が1店舗もなく、オープンした2年間はどの店舗も大赤字
なのですが、順調にいけば、2年目の後半から3年目に黒字に転換していきま
すけれども、今の状況で見ると、3年たっても4年たってもなかなか黒字ができない
ということで、そういう時の店長の気持ちは、なかなか上げたいけど上げられない
というのがあるのではないかと思います。私が店長時代に、皆さん上げたいと思うのは、
実際現場で毎日汗をかいていらっしゃるとか、お客様にしっかり接客をしていら
っしゃるとかいうのを毎日見ていましたので、上げたいと。ただし、競合他社があ
りまして、大体それに準じて時間給を設定していたというのが、その時代の状況ではな
かったかと思います。このような回答でよろしいでしょうか。

長嶋委員

今はどうですか。

前の店長時代の話ではなく、今の感覚でお聞きしたのですが。

北九州地区
使用者代表

今は、北九州地区に店舗数が多くありますが、スタートが最低賃金です。もちろん、900円でございます。先ほども言いましたように、ある程度資格を持った、経験を持った方、最近では男性が多いのですが、以前は電気技師をしていた方などある程度の資格を持った方などは950円で入社したり、1,000円で入社したりという方もいらっしゃいます。そういった方には、できるだけ新しく入った方の教育などの担当を持っていただいております。北九州地区においては、最低賃金スタートということでやっております。

筑後地区
使用者代表

御質問ありがとうございます。

出す方の立場で何で上げたいのかということですが、単純に言ってしまうと、これだけ物価が上がったら、しんどいだろうなというのが本当にあります。

弊社は、一番低いスタッフでも最低賃金ではないです。ものづくり補助金をいただいた中でも賃金要件があって、プラスした額ではあります。でも、そんなに高いものではありません。やっぱり、上げたいなと思うのです。賃金アップというのは衛生要因だから、上げて一瞬の喜びにしかならないよとはよく聞くことですが、弊社のように給料が高くない企業では、給料は社員の方の生活給なのです。生活給をもっと上げたいなと思うのは、やはり社員というのは家族ですから、家族にもっといい生活をしてもらいたいと思うのは、どこの会社の社長さんも思っていることだと思います。思うように業績が上げられなくて、なかなか賃金にも反映できなくて、本当に自分でも歯がゆい思いをしております。

あと、弊社が一貫生産ということで、一人の業績がぱっと目立つことはなく、作業、作業、作業があって全部出来上がりますから、一人の賃金を上げようということではなく、全体を上げていった上でメリハリをつけるという状況ですので。ごめんなさい、まとまらなくなりましたが、やっぱり上げたいのは、今の物価高を勘案した上でのことです。このような回答でよろしいでしょうか。

長嶋委員

大変、お話しにくい内容であったかと思いますが、従業員に対する経営者の思い、しかと感じましたので、ありがとうございました。

筑後地区
使用者代表

ありがとうございます。

会長

ほかに御質問はございませんでしょうか。

小陳委員

はい。

会長

小陳委員、お願いします。

小 陳 委 員

労働者代表委員の小陳と言います。意見発表、ありがとうございました。

私から皆さんにお尋ねしたいのですが、人件費を上げるに当たってその原資をどう確保するのかが必要という時に、今のお話の中で人件費は価格転嫁がなかなかしにくいというお話も出たかと思います。今、この春、賃金が上がって、そのことによって消費者が値上げを一定受け入れる気持ちになって、消費は結構好調だという報道もされています。輸入価格の高騰などは外的要因になりますけれども、適度に商品価格も上がって、賃金も上がっていく、それで、賃金上がるから価格が一定上がるのを受け入れていく、経済の好循環のために必要だと思うのです。皆様方の立場で、人件費を価格に転嫁していかなければ、そのような好循環は生まれていけないと思います。私どもも、今そこは重要なポイントとして、価格をいかに適切に転嫁できるような公正な取引環境、消費者にも価格を転嫁していくことも含めて必要であると考えます。今、経営者の皆さんとも協力して、そういった運動を進めていこう、国も上げて進めていこうとやっている中で、皆さんの立場として、人件費を獲得するために適切に価格転嫁していくために何が必要か、どういったことがあればそれが進められるのか、あるいは、今、このような問題があるということでも結構ですので、この点について何か思うことがあれば聞かせていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

会 長

それは、4名全員にお聞きした方がいいですね。

小 陳 委 員

はい、全員をお願いします。

会 長

それでは、発表された順をお願いします。

北九州地区
使用者代表

御質問ありがとうございます。

異業種の方々と会合で一緒になりまして、コスト面のことを情報共有させていただくことがあります。北九州にあるスーパーマーケットの方とお話をお聞きしますと、スーパーのレジの作業がありますけれども、これはほとんど人に頼るところでしたけれども、セルフレジに変わってきておりまして、現在3割超してセルフレジになっているとそうです。ガソリンスタンドもそうですけれども、最初は人がいないガソリンスタンドで怖いというイメージだったのですが、段々とそれが定着してきて、レジもセルフ化が進んで、人を介さなくてお客様が満足してお買い物に來られるというサービスを提供できるようです。弊社は、それが難しく、ホームセンターでは直径が3センチでもすごく重たい商品もありますし、直径が50センチでも軽くて手間際できる商品もあります。ましてや、弊社には家具部門がありまして、こちらコストカットすれば、まさしく接客という部分で非常に影響してきまして、この辺は営業担当の者と日々会議等をしておりまして、どこら辺のコストをカットできるか、ということで日々喧々諤々しております。

最近では、ネットの販売比率が非常に増えてきておりまして、普通のホームセンターの商品では、ネットの比率を上げるというふうにやっております。店舗の方におきまして、リアルのお店が絶対必要ということで、しっかり出店をしていくつもりでおりますし、地元の方に入社していただいて、地元の方に働いていただくことを考えております。ただ、コストカットを考えますと、もっと効率を上げていく部分がないかと、スーパーのセルフレジの件もそうですけれど、レジはキャッシュレスを、将来50パーセントはキャッシュレスになると言われており、それに対応する、そういったことを考えております。

弊社では配達業務がありまして、これも外部委託でございます。この外部委託の仕組みを考えて、先ほどのネット販売もそうですけれど、配達、納品というのが付きますといえますので、その辺の効率も含めて、お客様の迷惑とならないように、コストの効率も考えてやっていきたいと思っております。

以上でございます。

筑後地区
使用者代表

人件費を価格に転嫁するというお話ですね。

弊社でも、人件費の占める労働分配率が非常に高く50パーセント以上、それでも、もっと高い時は粗利のほとんどが労務費という状況もあるような、労働集約型であります。でも、そこをカットするということはあまり考えたことがなく、これは答えになっているのか分かりませんが、ものづくりを見せるということを考えております。安くて質が良くてデザインも良い服というのは、世の中に非常に溢れているからです。そういった中で、安くもない弊社の商品をどうやったら見つけてもらって、着ていただいて、満足していただけるかということ、これは、品質はもちろんのこと、生産者の顔が見えることが非常に大事ではないかと思っております。そういった点で、インターネットでの発信はもちろんですし、工場見学も積極的に受け付けております。新しく新ブランドを作りまして、その下げ札に二次元コードを付けております。その二次元コードを読み込むと生産現場が出てくる、新ブランドの製品を作っている現場が、織りからデザイン、縫製の全て見られるような、そのようなブランドを作っております。そうやって、お客様に納得していただくことで、価格の値上げ、これだけの価値があると認めていただきたいということで、色んな動きをしております。すみません、人件費の価格転嫁の直接的な答えにはなっていないかもしれませんが、弊社ではこのようなことをしております。

筑豊地区
使用者代表

私は、中小企業の指導団体という立場で、今の職場の前は、30年間商工会の経営指導員をやっておりましたので、地域の状況をよく分かっております。今、筑後地区の方もおっしゃっていましたが、ものづくり補助金や持続化補助金、事業再構築補助金などの経済産業省の補助金、その中に、今、賃金をアップすると特典がありますよとか、補助金付きますよとか、そういう仕組みがあるのです。そういったところを充実させていただければ、企業側としても、給料のアップとか人件費のアップができる

のではないかと、しやすいのではないかと思います。ただ、従業員の給料を上げるだけが補助金ではなくて、こういう新しいこと、先ほども言われましたが経営革新をして、なおかつ、人件費を上げるのだったらあげますという仕組みを今やっていますので、そういう仕組みをもっと充実を、経済産業省はやっていますけれども、労働局もそういった形でそういう取組みを考えてみられてはどうか、というのが私の意見です。

以上です。

最賃影響を受
ける産業代表

タクシーにつきましては、先ほども申し上げましたけれども、運賃については法定運賃ですから、会社の収支を合計して、収支が赤字の分を申請すれば、ほぼ値上げになるのです。いつの時代もそうで、ずっとそうなのですが。国が、もうそろそろ値上げをしてもいいだろうという雰囲気になると申請ができる、申請すると通るわけです。それがいいかというと、タクシーの経営者の多くは値上げ容認派で、値上げをしたら何とかなるという考えですが、私個人は違う考えでして、そうやって繰り返していくことが本当にいいのか疑問を持っております。例えば、タクシーは流していますが、流しているのも無料で流しているわけです。誰も払っていない、その賃金を、それも無駄なのです。駅でずっと待っている、それも無駄です。そういったものを全部排除して、効率化を上げていくことをしていかないといけないと思います。では、どうしたらいいかと言いますと、色んな規制を緩和してタクシーの効率を上げる、今まで普通に思っていたタクシーが流していることも本来は無くなっていいことで、必要な時に呼んだらいいわけです。そういうことで効率化をどんどん上げていって、賃金を上げていくことをしないといけないと個人的には思っています。

以上です。

会 長

はい、ありがとうございます。
小陳委員、よろしいでしょうか。

小 陳 委 員

ありがとうございました。

私たちは、これから最低賃金をどれだけ引き上げるのかと議論していく時に、引き上げたことにより特に影響を受ける中小企業の方をいかに支援していくのか、ということについても議論していきますので、ぜひ参考にさせていただきたいと思えます。

会 長

ほかに御質問はございませんでしょうか。

長 嶋 委 員

すみません。

会 長

はい、どうぞ。

長 嶋 委 員 今後のために教えていただきたいのですが、最低賃金の影響を強く受ける産業関係代表の方にお聞きしたいのですが、タクシー事業の原価の8割が燃料費と人件費とおっしゃっていましたが、御社だけかもしれませんが、全体が分かれば教えていただきたいのですが、原価の中で、人件費と燃料費の割合はどれくらいなのかということをお教えていただければと思います。

最賃影響を受
ける産業代表 燃料費は今、上がっておりますので、10パーセントくらいです。あと、社会保険や運行管理の人件費なども含めまして、人件費は7割くらいです。運転手の方の人件費であれば、5割から6割の間くらいだと思います。

長 嶋 委 員 はい、ありがとうございます。

会 長 吉岡委員、どうぞ。

吉 岡 委 員 使用者側代表委員の吉岡です。よろしくお願いします。
北九州地区の方と筑後地区の方に御質問と言いますか、差し支えなければ教えていただきたいのですが、資料やお話の中で、北九州地区の方は価格転嫁ができていない、それから、筑後地区の方は価格転嫁が進んでいないと書かれているのですが、私どもの関係の方から聞きますと、直接消費者の方々に物をお売りするところは、価格を上げると購買意欲が落ちて、なかなか必需品でない限りは買い控えされるということをお聞きします。家具関係について、少し話しがあったと思うのですが、巣ごもり需要の時は結構あったのだけれども、逆に、ポストコロナやウィズコロナになって、耐久消費財に置き換えるとかそういう動きがあるかと思うのですが、そういうことを背景にして、実際に価格転嫁、値上げがどのくらいされているのか、それによる影響がどのくらいあるのかということ、差し支えない範囲で結構ですので教えていただければと思います。

北九州地区
使用者代表 私どもはホームセンターの商材と家具の商材というのが大きく分けて2つあるのですが、ほとんどを輸入品、原材料も輸入品に頼っているところもございます。先ほど織物の話もありましたけれども、純国産というのはほとんどありません。ほとんど輸入に頼っておりまして、非常に値上げが激しくなっております。

当然、物流費もかなり上がってきておりまして、それを全国的に有名なメーカーの商品であるNB商品については値上げをしております。そのような商品のPB化を10年以上前から進めてきておりまして、10年前は15パーセンのPB化だったものが、現在は、ようやく50パーセントまでできておりますけれども、PB商品においても原材料の高騰によって、今の売価を据え置いて様子を見ているところでございます。PB化は、日本全国の小売業が取り組んでいる課題でして、同じ機能であればこのく

らの価値、価格というのをお客様はよく知っていらっしゃると思いますので、例えば、ペットを飼っている方でしたら、猫の砂がこのキログラム数でしたらこのくらいの金額だとか、もし20円安いのであれば競合店へ行こうという感覚でいらっしゃると思いますけれども、そのような商品は競合他社の価格に合わせるので、なかなか値上げができていないところでございます。一番手っ取り早いのが、物流コスト削減を現在やっております。為替予約などもやってみましたけれども、変動が大きくて、非常に不安定で確定できておりません。それで、今、価格転嫁がなかなか進んでいない、値上げすると不思議なことに必ず売上高がストップするのが現状で、その辺は様子を見ながら、市場の価格を見据えて対応しております。

家具については、日本のメーカーのPB商品を扱っておりますけれども、こちらに関しても、元の商品の価格が上がってきておりまして、こちらも今の価格のままでいくのが厳しく、今、我慢しておりますが、まだ価格転嫁はできていない状況でございます。

以上でございます。

筑後地区
使用者代表

商品の価格転嫁ということですが、弊社では進んでいません。価格転嫁した商品もございまして、していない商品もございまして。価格というのは、弊社の商品については、お客様がどれくらいの価値を感じていただけるかということを最初に考えて、その中でどれだけ利益を出していくか、企業努力だと捉えております。そのような中で、この商品だったらもっと値上げできる、この商品は厳しいと判断することからの価格転嫁のスタートですので、全部はできておりません。

弊社の販売先が、直接販売と卸販売の大きく2つに分かれております。10年前は卸販売が8割、直接販売が2割でした。去年は5対5になっています。その中でも、粗利の大きいところを増やしていますので、価格転嫁を全部にしなくても、何とか利益が取れている状況です。加えて、B to Cにすぐく力を入れていたのですが、新たな形のB to Bを模索する、内容については今の段階では秘密ですが、そのように、価格に転嫁するだけではなく、色んなやり方で粗利を生んでいくということを、どこの会社もそうでしょうけれども、努力している状況です。

以上です。

会 長 よろしいでしょうか。

吉岡委員 はい。

会 長 どうもありがとうございました。
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)

発表者の皆様、本日は誠にありがとうございました。

て、官報の公示手続きを経まして、効力発生は最短で10月6日金曜日となります。
以上です。

会 長 はい、ありがとうございます。
ただ今の事務局の説明を踏まえまして、今後の開催日程について、皆様にお諮りを
したいと思いますが、予備日使用案の日程につきまして、何か御意見等ございません
でしょうか。

吉岡委員 はい。

会 長 吉岡委員、お願いいたします。

吉岡委員 事務局で御苦労していただいて、色々調整をしていただいていると思うのですが、
1点確認で事務局である労働局へお尋ねですが、今年の4月に中賃の目安に関する
全員協議会の報告が前回の審議会の資料にもついていましたけれども、その中に、発
効日について「地方最低賃金審議会において、10月1日など10月のできるだけ早
い時期でなければならないと認識している場合も見受けられることに鑑み、改めて、
発効日とは審議の結果で決まるものであることや、発効の時点を規定する最低賃金
法第14条第2項においても発効日は公労使で議論して決定できるとされていること
について、地方最低賃金審議会の委員に周知することが適当である。」と。要は、発
効日は地方最低賃金審議会で議論を経た上で決まるのであって、そういったことが
誤解されている旨が見受けられるので、地方最低賃金審議会の委員に周知をするこ
とが必要ではないですか、という報告があります。そういった話については、厚生労
働省の本省からは、地賃の審議に当たって周知をしてくださいという連絡は来てい
るのでしょうか。それが1点です。

それから、同じ報告の中で、「地方最低賃金審議会で十分に議論を尽くした上で準
備期間を設けることができるよう、中央最低賃金審議会としても配慮することが必
要である。」とあります。この主旨としては、事業者の方が、最賃が決まったら、そ
の引上げが決まったら、引上げへ向けて十分準備期間を設ける必要があるので、その
旨、中賃としても地方最低賃金審議会へ配慮してやる必要があるというふうに理
解しております。今の現状でいくと、そうは言いつつ、目安の小委員会が明日開催
で、先ほどのお話ですと、28日には目安がお示しできるのではないかとということす
が、中賃では相当の期間をかけて審議をやられているという状況の中で、地方審議会
は毎年そうなのですが、非常にタイトなスケジュールで十分な審議期間を与えられ
ていないのではないかと認識しておりますが、これは、この審議会云々というより
も、中賃の審議のスケジュールなどの報告を含めて、地方で十分審議ができるような
期間を確保するためにもそこはちゃんと守ってくれということを、これはもう来年
以降の話になると思うのですが、ちゃんと本省なり何なりに伝えていただきたいし、

伝えるべきではないかと思えますけれども、その点について、これから具体的な審議に入る前に教えていただければと思います。

よろしくお願いします。

賃金室長

事務局から、今の吉岡委員の御質問に対して御返答させていただきます。

まず、目安協議会の中で10月1日の発効について固執することなく、審議を十分に尽くしていただきたいという考え方、これについての確認については、審議会の中で審議会の委員の皆様にご伝えていただく必要があることについては指示が来ております。その点については、審議会に入る前の段階で、それぞれの委員の皆様方に全員協議会の中身についての御報告をさせていただいたのと、日程についての御意見などを色々とお伺いする中でもお伝えしているつもりではあるのですが、十分でない部分があるのかもしれません。ただし、基本的に従来から10月1日発効という流れがずっとございまして、それが、昨今の引上げ幅が大きくなっているような状況の中で、きちんと審議をしていかないと、当然ながら上がった金額についてもなかなか御理解を得られないという面がございますので、そこについては、発効日よりまずは審議を尽くしていただくことを第一に考えていただくことが重要だということの確認であり、そのような指示がっております。

2点目の中賃の方で審議に時間を掛けていただくのと比べて、地方の方では審議に時間を掛けられないということについては、従来からこれについては問題視されているところではあるのですが、特に、全員協議会の報告の中で、審議を十分に尽くすようにと話しがあっている中で、現状、目安の伝達の時期は、今年もおそらく変わらないタイミングでなされる、ということになってくると、現実的に地方で掛けられる時間というのは制限されるという実情はございます。これにつきましては、地方のそれぞれの審議会の中からも、吉岡委員がおっしゃられたように、改善を図っていただくように本省に伝えたいと思っています。また、中賃の委員の御発言の中に、地方の日程は厳しくなるから、いたずらに時間を掛けるのではなく、審議は十分にするのだけれども、その中でスピーディーにやっという御発言もあるように聞いております。この辺のところも踏まえまして、更に働きかけをしていきたいと思っています。

私の方からは以上です。

会長

吉岡委員、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

吉岡委員

はい。

会長

ほかに、開催日程案について、御意見、御質問等ございませんでしょうか。

各委員

(なし)

それでは、事務局、念のため、日程を読み上げてください。

(日程読上げ)

ありがとうございます。皆様、御予定の程、よろしく願いいたします。

以上です。

ありがとうございます。

(なし)

これまでの議論、それ以外についても結構ですけど、各委員から何かございませんでしょうか。

(なし)

会 長

それでは、これもちまして本日の審議会を閉会といたします。
大変お疲れ様でした。

署 名

公益代表委員

丸 谷 浩 介

労働者代表委員

小 本 西

使用者代表委員

伊 藤 優 子

