

令和5年度福岡地方最低賃金審議会議事録

第5回福岡地方最低賃金審議会

1 日時 : 令和5年8月22日(火) 9:00 ~ 12:40

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】 4人(定数5人)
小陳 武志
長嶋 良昭
野中 篤志
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

【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

【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
電気機械器具製造業の労働者側代表発表者
電気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

(3) 福岡県特定最低賃金の改正決定について（諮問）

(4) その他

5 審議内容

会 長 それでは、時間となりましたので、ただ今より令和５年度第５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。

本日の委員の出欠及び定足数につきまして、事務局より報告をお願いいたします。

賃金指導官 本日は、労働者代表委員の河村委員が御欠席です。あと、労働者代表委員の野中委員から若干遅れますと連絡が入っておりますので、ただ今不在でございます。

しかしながら、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、本日の本会議は成立していることを報告します。

会 長 ありがとうございます。

それでは、本日の議事録の署名ですが

労働者代表委員 小陳委員

使用者代表委員 初田委員にお願いしたいと思いますので、
どうぞよろしくお願いいたします。

小陳委員

(承諾)

初田委員

部 会 長 議事に入ります前に、事務局から何かありますか。

賃金室長

私の方から、他局の地賃の審議状況について説明いたします。

お手元に配付しております１枚紙の現時点の交渉状況をご覧ください。

８月１８日の山形県、佐賀県を最後に、全ての局で結審しております。

近隣局における状況を見ますと、中国地方につきましては、Ｂランクの岡山県、広島県、山口県がいずれも目安どおりで結審しております。島根県はＢランク、鳥取県はＣランクでございますが、いずれも目安プラス７円で結審しております。福岡県以外の九州・沖縄各県につきましては、目安プラス４円から目安プラス８円で結審しております。宮崎県、鹿児島県は目安プラス５円、長崎県、熊本県、大分県が目安プラス６円、全国で最もプラス幅が大きかったのが佐賀県のプラス８円でした。

この答申状況による引上げ額は全国平均４３円で、このまま発効しますと全国加重平均額は１,００４円となります。

以上です。

会 長 ありがとうございます。

それでは、本日の議事に入ります。

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きまして、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。

本日は、諮問が行われました5業種の関係労使からの御意見をお聞きし、その後、改正決定の必要性の有無について審議をいたします。

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」に入ります。

まずは、事務局から必要な説明をお願いいたします。

賃金指導官

それでは、机の上にお配りしております、資料[Ⅱ意見発表]の綴りを御覧ください。

ここに5業種の労使の各代表の方々から提出されました意見書を、発表順で資料にまとめてございます。追加としまして、輸送用機械の労働者代表の方の意見については、今日お配りをさせていただいておりますので別紙となっております。

この順番で発表者にご入室をいただき、時間配分につきましては、お一人10分以内で発表の後、その都度、委員の皆様から質疑を受けることとします。

一つの業種で25分間の予定としております。

会 長

ありがとうございます。

それでは、早速ではございますが、意見発表の方に移らせていただきます。

最初の意見発表でございます。

事務局は発表者を順次御案内の上、ご紹介をお願いいたします。

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、鋼材製造業労働者側代表発表者の方です。

会 長

会長の丸谷と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

福岡県特定最低賃金の改定に関する、製鉄・製鋼関連の業種における労働者側の率直なご意見をお聞かせいただきたいと思います。

発表は10分以内でお願いいたします。また、発表が終わった後に委員から質問をさせていただきますこととなります。

それでは、どうぞよろしくお願いいたします。

製鉄業等の
労働者側代
表 発 表 者

よろしくお願いいたします。

特定産業別最低賃金の改定の必要性の有無に関する意見を申し述べさせていただきたいと思います。

産業別最低賃金の改定に取り組むに当たり、私たち鉄鋼産業は我が国の基幹産業として、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つながる極めて重要な取組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としまして、競争力強化を阻害する要因となるエネルギー問題など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まして、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賃金におきましてAランク 41 円、Bランク 40 円、Cランク 39 円の目安が示され、福岡県における地方別最低賃金は 41 円の引上げが決定したところです。これは足元におけます物価の上昇並びに今年の賃上げの成果等も踏まえられた上での過去最高の金額改正につながったものと受け止めております。

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動きは見られたものの、国内鉄鋼市場におきましては、産業機械部門や自動車部門など前年同月比におきまして増加している部門と、建設業など減少傾向にある部門があることから、引き続き内外経済及び鋼材需要の動向を注意していく必要があります。また、主原料価格の高騰や鉄鋼業の構造課題への対応に加えまして、ゼロカーボンシティー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おります。

こうした環境の中、グローバル競争下で他国の鉄鋼業を見越していくためには、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まして、超少子高齢化・人口減少社会によって生産年齢人口が減少する中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。

続きまして、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、その就業には一定の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あることは、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す。したがって、産業別最低賃金の改正に当たりましては、改正の必要ありを前提に、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ております。

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、福岡県鉄鋼業、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ありについて、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。

- 会 長 ありがとうございます。
それでは、ただ今の意見発表につきまして、何かご質問などはございませんか。
はい、お願いします。
- 中 村 委 員 使用者委員の中村でございます。どうもありがとうございました。
1点だけ確認を。4ページの上の方ですが、こうした環境の中、グローバル競争下で他国の鉄鋼業を見越していくという話がありましたけれど、この他国とは一体どういう国を指しているのか、およそを知りたいと思いますので、よろしくお願いします。
- 労側発表者 お答えさせていただきたいと思います。
グローバル環境下での他国の鉄鋼業を見越していくためにはということで、他国とは中国を始めとした国です。中国を始め鉄鋼業に力を入れている国に対して、こうしていかなければ我々の日本で造る製鉄業は衰退していくということで、鉄鋼3社を始めとして、そういった企業の努力、コスト改善などに努めているところであります。
- 中 村 委 員 今、中国という話がありましたけれど、やはりかなり中国は競争相手としては強敵になるということでしょうか。
- 労側発表者 強敵というか、東南アジアをはじめとして、やはり市場の価格に大きな影響があります。中国がASEAN地域に輸出すれば、その価格を変動させる要因ということで、やはり影響力が強い国だと認識しております。
- 中 村 委 員 ありがとうございました。
- 会 長 その他ご質問等はございませんか。よろしいでしょうか。
- 会 長 どうもありがとうございました。
それでは、製鉄・鉄鋼関連の業種における労働者側代表発表者からの意見発表を終わりたいと思います。
発表いただいたご意見は福岡県特定最低賃金の改正審議の参考とさせていただきたいと思います。
ありがとうございました。
- 賃金指導官 それでは、発表者の方をご紹介します。
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。
よろしくお願いいたします。

会 長

会長の丸谷と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

福岡県特定最低賃金の改定に関する製鉄・鉄鋼関連の業種における使用者側の率直なご意見をお聞かせください。

発表は 10 分以内でお願いいたします。また、発表が終わった後に委員から質問をさせていただきます。

それでは、どうぞ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

早速でございますが、資料を基に報告をさせていただきます。

まず初めに、厚生労働省の地方最低賃金審議会におかれまして、23 年度の地域別最低賃金の改定について、全国平均で 43 円の引上げというところが決まりました。上昇率は約 4.5 パーセントというところで、22 年度の 31 円という上げ幅をさらに上回る形となっております。

次に、鉄鋼業界を取り巻く状況についてご説明させていただきます。

日本鉄鋼連盟におかれましては、22 年度の国内粗鋼生産量が前年度に比べまして 8.1 パーセント減の約 8,785 万トンということでありましたことを発表いたしました。こちらの減少は 2 年ぶりでございます。半導体不足などで自動車向け需要が伸び悩んだほか、世界的な利上げを背景に海外経済が減速し、鋼材輸出が振るわなかったことが挙げられます。

23 年度における世界の鉄鋼需要は引き続き厳しい状況が継続する見込みでございます。中国におきましては不動産市況の低迷が長期化し、内需の回復が見通せておりません。欧米におかれましては、インフレの長期化や金融引締め等から、先行きの不透明感は払拭できていない状況でございます。また、原料価格は足元の落ち着きはございますものの、製品価格が低迷する中、海外一般市況におけますスプレッドの改善が見込めていない状況であります。

そうした中で、今期 1 クオータの 4 月から 6 月期の粗鋼生産量につきましては 2,221 万トンというところで、こちらは前年度比 3.4 パーセント減という実績から始まりました。

また、経産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 月から 9 月の 2 クオータの期におかれましては、粗鋼生産量は前年同期比の 1.9 パーセント増ということで、こちらは 2,223 万トンというところで、前年同期比では 7 四半期ぶりの増加見通しとなっております。

ただし、依然 2,200 万トンという低水準が続いているのもまた事実でございます。主力の自動車向け需要は緩やかに回復していますが、建設向けが低迷するなど、需要回復の動きは全般的に低調で、加えまして輸出市場も先行き不透明感に包まれた状況で、今年度におかれましては、国内粗鋼生産量は 9,000 万トン程度にとどまる見通しでございます。

また、経産省の粗鋼需要動向につきましては、この在庫の動きに加えて、輸出向けを含めた先行き不透明感への警戒が必要と指摘しております。

同じく鋼材需要の見通しでは、半導体などの調達難による製造業への部品供給リスクは継続しております。加えて同理由というところで、繰り返しになりますが、在庫状況や各国景気動向の不透明感による輸出影響から、鋼材需要が下振れるリスクが懸念されると分析しております。

このような厳しい事業環境ではございますけど、高炉大手メーカーの3社とも24年3月期通期の業績予想を出しておりまして、同時に、高水準の収益を維持する見通しも出しております。

需要が伸び悩む中ではありますけれど、鋼材販売価格の改善追求、それから操業設備安定化取組によるコスト低減の徹底した追求、生産拠点集約等による稼働率向上、サプライチェーン全体での競争力強化などあらゆる取組を行い、収益確保実現に向けて動いております。しかしながら、先日の事業会計からも、いまだ予断を許さないのが現状でございます。

最後に、特定最賃の改正の必要性についてというところで、こちらは総務省が公表した23年2月1日時点の人口推計の中で、労働の中心的な担い手となる15歳から64歳の生産年齢人口、こちらが約7,405万人というところで、総人口の59.4パーセント、こちらは前年同月比で約20万人の減少というデータがございます。これからも国内の総人口、それから生産年齢の人口が減少予測されていく中で、製造業、鉄鋼業界におきましても労働力確保という面には人材の採用、育成、定着は引き続き重要課題と捉えております。そのために、より優秀な人材を確保するためにも他業種との需給格差の必要性は認識しております。

他方で、人材確保のためには賃金だけでない環境改善を行っていかねばならず、女性や高齢者活躍推進のための環境整備、それから職務満足度の向上、休日を増やすなどの働き方改革、そのほか福利厚生施策も重要な要素となってきたことも押さえておくべき事項でございます。

こと製造業におきましては、重筋作業、危険作業の改善といったところでAIやロボットなどを活用した作業の自動化、効率化、製鉄業におきましてはカーボンニュートラルに向けた取組を通じた社会貢献というところで、これらを実現するための設備投資も必要不可欠となります。

社会資源と雇用確保を果たしていくために、持続的な成長を目指した経営活動を展開していかなければなりません。企業の経営効率改善、それから生産性向上が追いつかないままに多大に人件費負担を増大させてしまうことで、コストプッシュによる消極的な雇用形態というところで新規採用や継続への抑制であったり、設備投資の抑制などを招いたり、本来の目的である事業拡大、それから生産性向上を阻害することも懸念されるため、こうしたところはより慎重な扱いが必要だと考えております。

以上より、最低賃金の引上げの可否、それからその額につきましては、公益代表委員様及び労働者側委員様と十分な議論を行いまして、慎重に決定していく必要があると考えます。

以上でございます。

会 長 ありがとうございます。
ただいまの意見発表につきまして、何か質問はございませんか。
はい、お願いいたします。

長 嶋 委 員 ご意見ありがとうございました。
労働者側委員長嶋と申します。よろしくお願いします。
非常に厳しい企業環境というのは非常に伝わってくるものでございました。このような中で非常に企業努力として様々なことに取り組まれていることも理解いたしました。
そのような中で、現状のこの産業の新規採用状況、確保状況といえますか、御社の企業ベースでよろしいので、少し教えていただければありがたいと思います。

使側発表者 ご質問ありがとうございます。
人材の採用状況におかれましては、まず、先ほどの大手メーカーというところで日本製鉄が採用計画を公表されておりますけど、やはり年度々で、これは抑制というところもございますけど、採用人数は減っております。
それに連動して、弊社のような中小の企業においてもなかなか採用ができていない状況が続いておりまして、ここは人材確保というところでは、今もいろいろな施策を打っているところでございます。
そういったところで賃金というところも一つ重要な要素となります。先ほど申し上げたとおり我々の今の喫緊の課題といたしましては、やはり鉄鋼業、製造業という特殊な業種におかれましての環境改善、それは働く場所の作業の改善とか、そういったところに今、躍起になって着手しているような状況でございます。

長 嶋 委 員 ありがとうございます。
人材確保、いわゆる人材定着という視点をお持ちということも今も発表いただきましたが、やはり人材の採用という視点も必要なのかなという意見として賜ったというところでございます。ありがとうございました。

会 長 何かご質問はございませんか。よろしいでしょうか。

会 長 それでは、どうもありがとうございます。
それでは、以上をもちまして製鉄・鉄鋼関連の業種における使用者側からの意見発表を終わりたいと思います。どうもありがとうございます。
発表いただいたご意見は福岡県特定最低賃金の改正審議の参考とさせていただきたいと思います。

賃金指導官 発表者の方をご紹介いたします。

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発表者の方です。

会 長

会長の丸谷と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は福岡県特定最低賃金の改定に関する電子部品、電気関連の業種における労働者側の率直なご意見を聞かせていただきたいと思います。

発表は 10 分以内でお願いいたします。また、発表が終わった後に委員から質問させていただくことになるかと思ひます。

それでは、どうぞよろしくお願いいたします。

電気機械器具等製造業の労働者側代表発表者

それでは、電子部品・デバイス・電子回路、電気機械・通信機器製造業の改正の必要性に関する意見ということで述べさせていただきたいと思います。

最初に、福岡労働局の皆様、それから関係者の皆様、この間の御礼ということで、電機特定最賃の周知であったり、監督強化といったところであったりと大変ありがとうございます。おかげさまで、周知がかなり進んできたのではないかと思っています。引き続き、この辺のところのご協力をお願いしたいと思っております。

それでは、内容について、資料に基づいてポイントを絞って説明させていただきます。

私から述べたいのは、キーワードとして3点ございまして、「継続」、それから「波及」、そして「経済の好循環」という、この三つのキーワードに、少し触れさせていただきながら説明させていただきます。

まず一つ目でございますが、我々電機産業は、非常に厳しいコロナ禍の中でも労使で懸命に努力をしまして、回復に向かってきました。特に電子部品・デバイス、通信機器について、新型コロナの感染が拡大する中、テレワークだったり、リモートだったりといったところの技術で事業をまず継続させてきたこと、それから、このような新しい働き方を生み出して支えてきたといったところでございます。

引き続き電気産業は、社会のデジタル化であったり、脱炭素であったり、この大きな変革期にあって、その技術、高品質なものづくりといったところの強みを生かして新たな価値を生み出していくということが社会的にも期待されていると思っております。

その中で、我々はものづくりといったところで原動力を支える人材を抱える、確保していかなければいけないといったところが、大きな労使の課題ではないかなと思っております。そういった優秀な人材を確保していくためには、魅力ある産業にしていくなめには持続的な成長を、発展していかなければいけない、成長させていかなければいけないということではございますが、ここに書いていますとおり、これまで取り組んできた地域間格差であったり、非正規労働者への労働条件を向上させるであったりといったことはもとより、さらに経済の好循環につなげていくといったところも、あるのかなと思っております。この特定最賃の引上げの流れを、継続させていきたいという、この厳しい状況下にあっても継続させていきたいというところが私たちの思いでございます。

次のページに行きまして、特定最賃については、基幹労働者に適用される最低賃金と

というのは、これは従来ということで変わりはございません。

社会性の観点から少し申し上げますと、4点目に書いています、2023年闘争は我々電機連合の状況はどうだったかということですが、人への投資といったところ、それから物価上昇に対する対応が求められているといったところは労使共通の認識ということでございました。その交渉した結果、定昇や昇格昇給といった賃金体系維持を図った上で水準改善額7,000円です。昨年を大幅に上回る7,000円以上というベアを実現できたということでございまして、10年連続賃上げができてきたといったところは電機産業の社会的役割と責任を果たして人への投資といった力強いメッセージを届けることができたのではないかと考えています。

この結果を特定最賃にも波及させていきたいです。非正規労働者に対しても波及させていきたいといったところが私たちの役割でもあり、責任でもあり、最大化を図ってきたいと思っています。

その一つの指標でございまして。電機連合では企業内のミニマム基準ということで、企業内最低賃金もございまして。ここにつきましても7,000円の引上げを図りました。時給換算でいくとおおむね45円程度でございまして、17万3,500円という水準になりました。これは時給換算、大手の平均の月間所定労働時間で割りますと大体おおむね1,100円ぐらいになるのではないかなと思っています。

一方、特定最賃につきまして977円でございます。非正規労働者で働く方が、これは労働者の公正な賃金決定ということで、同一価値労働同一賃金という観点から均等・均衡処遇の実現させた改善が求められるのではないかと考えております。

なお、この企業内最低賃金と高卒の初任給の水準を、今後準拠、合わせていこうということが労使の合意事項と電機産業の労使の合意ということになりまして、ここが新しい取組ではございますが、この点も併せて取り組んでいく必要があるのではないかと考えております。

ただ現状、6番目に書いています電機産業の特定最賃977円ということで、先ほどのところと差もありますし、他の産業と比べましても比較的低いといったところがあります。計画的にこういったところの改善が求められていると考えております。

そういった中で、賃上げする環境は非常に厳しいのですが、その環境をしていく上でも、価格転嫁というのはこれ労使共通の課題というのは認識しております。我々も、この物価上昇分、原材料上昇分だけではなくて、労務費も含めた価格転嫁ができるかどうかというのは大きなポイントだと思っています。この取引価格適正化ができるかどうかといったところでございます。

これは労働界からも福岡県に要望しましたし、我々電機連合も国の方に要望をしております。パートナーシップ構築宣言や価格転嫁の一括の連携協定といったところ、こういったところを実効性あるものにする必要があると考えております。

以上、述べましたとおり産業全体としては、コロナ禍前の水準には回復してきましたが、懸念される材料もあると認識しております。

ただ労働者としては、物価高への不安払拭、そしてさらに消費につなげて経済を好循

環していくといったところが、非常に課せられた課題ではないかなと思っています。

電機産業をよりよくしていくためにも、当該産業を熟知した関係労使で真摯な話し合いの中で審議していきたいと思っておりますので、今年も特定最賃の改正の必要性といったところを強く望みたいと思っております。

私からは以上でございます。

会 長 どうもありがとうございます。

それでは、ただいまの意見発表につきまして何か質問はございませんか。

では、伊藤委員お願いします。

伊 藤 委 員 使用者側委員の伊藤でございます。

8 ページの(5)のところですが、企業内最低賃金を高卒初任給の水準に準拠させるというところと、この観点での取組が求められますということでお挙げいただいたのですが、この部分については、現時点でどのような計画があるのかということがございましたら教えてください。

労側発表者 ご質問ありがとうございます。

電機産業には、入り口の賃金ということでまず高卒初任給というのがあります。それから、企業内でここに書いています、これ以上は下がらないという企業内最低賃金というのがあるのですが、そこには格差があります。

これは、ずっとこの格差を縮めていこうと労使で話をしてきたのですが、先般、電機連合本部と電経連委員の皆さんが協議しまして、ここを高卒初任給の水準の賃金に合わせていこうということで話が決まりました。

しかし、企業側の皆様も苦しいということなので、一気にではなくて、3年ぐらいの計画を組んで、ここの格差を詰めていこうということです。おおむねいろいろとばらつきはあり、大体4,500円から6,500円ぐらいがあるのですけれども、それを3年ぐらいかけてやろうということで、そういう合意形成がまずされたということです。

この合意形成を受けて、今年の闘争で、各労使で既に協議が始まりました。中ではそこに一気にこの1年で合わせたところもございますし、今後計画を立ててやっていこうというような動きも見られております。

いずれにしても、企業の体力等々もございますし、そういったところも踏まえながら、おおむね3か年ぐらいで合わせていければというような状況の内容でございます。

伊 藤 委 員 ありがとうございます。

会 長 吉岡委員どうぞ。

吉 岡 委 員 使用者側委員の吉岡でございます。

労働の方にお聞きするのが適当かどうか分かりませんが、熊本のTSMCの関係で、この業界、特に福岡県のこの業界にどういう影響が出ているのか、懸念されているのかを分かれば教えてください。

労 側 委 員

ありがとうございます。

ここに書こうかどうか悩んだところではあるのですが、少し表立ったデータがどうこうというところまではないのですが、私の現場次元で聞くと、やはり熊本の会社の半導体業界は脅威というか、企業の経営者も懸念されています。何かというと、人材流出です。これが非常に見えない水面下で、多分という言い方はまずいかもしれませんが、起こっていると思いますし、離職というのものもあるのではないかなと懸念しています。

この件については、数字に出てきたときにはかなり手後れになるのではないかなと思っていますので、早めの手を何とか打ちたいのではないかなと思っています。

ちらほらと、そういう声が聞こえてきますし、熊本県も福岡県から見れば近いです。新幹線も通っています。行こうと思えば行けるぐらいの距離と思うので、これは非常に私たちも懸念しておりますし、半導体業界は優秀な人材を取られてしまうと少し厳しいというのは本当に正直に思っております。そのとおりでございます。

吉 岡 委 員

ありがとうございました。

会 長

その他、ご質問はございませんか。よろしいでしょうか。

会 長

それでは、どうもありがとうございます。それでは、これをもちまして電子部品・電機関連の業種における労働者側からの意見発表を終わります。

発表いただいたご意見は福岡県特定最低賃金の改正審議の参考とさせていただきたいと思います。

賃金指導官

それでは、発表者の方をご紹介します。

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発表者の方です。

会 長

会長の丸谷と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

福岡県特定最低賃金の改定に関する電子部品・電機関連の業種における使用者側の率直な意見を聞かせていただきたいと思いますと思っております。

発表は10分以内でお願いをいたします。また、発表が終わった後に委員から質問をさせていただきます。

それでは、どうぞよろしくお願いいたします。

電気機械器

よろしくお願いいたします。

まず、用紙の意見書の方を見ながら説明します。

改正決定の必要性については、私もこの会に参加して5年ぐらいなるのですが、初めて「あり」をつけました。この状況は私たちも、使用者側も理解はしています。その上で、ただし慎重にやはり判断すべきということを書いております。

まず、日本経済はと書いていますけれども、我々のものづくりの会社というのは、やはり半導体市場というのは結構大きいです。その落ち込みというのが続いていまして、今がちょうど底の時期ぐらいです。景気が上向くのが来年度ぐらいからという状況です。円安とか割と企業業績で最高益なところも出ていますけれども、実力がまだ伴っていないというのが現状だと認識しています。

大手の企業はそんな見方をしている中、個人消費の落ち込みということで、低成長とインフレという、これが今、併存しているという状況だと見ています。

内閣府も2023年度の実質成長率が1.3パーセントという試算ということで、昨年末から下方修正しているということです。やはり我々は米国と欧州の大きな利上げというのは注目しています。ここで景気が一気に振れる可能性というのはあります。特に海外の中国の方の、いわゆる恒大でのことで出していましたけども、不動産のところから個人消費が落ち込んでいますとありますけれども、やはり当社も中国でものづくりをしていますけれども、この景気の落ち込みというのは特に当社で言うとモーターとかロボットといった設備投資に関するところの落ち込みというのが非常に激しいです。

アメリカとかヨーロッパは、まだ比較的好調ですけど、中国の落ち込みはかなり激しいということをご認識いただければと思います。

設備投資はということで、その後も書いていますけれども、2023年の計画は2年連続増加ということを書いています。これは新聞記事ですけど、必ず予想は高く付けて、実績は低いという毎年そのようなのですけれども、10パーセント台ぐらいで、ただ、好調という見方はされます。

雇用動向に関しては、九州・沖縄の平均有効求人倍率というのが1.26倍ということで、全国レベルの平均を下回りましたということで、業種はいろいろな業種があるのですけれども、製造業に関して言うと人が足りないという状況はあります。ただ、先ほど申し上げたように、受注が減ってきているので、一時期よりはその傾向は低いという感じですか。

中小企業という書き方をその次の裏側に書いていますけれども、やはり我々、大手のメーカーというよりも、中小企業の方の配慮というか、ここが大手よりも激しく振れますし、大手が回復してくると中小企業が回復してくるというような構図になっていまして、そういう見方をしないといけないと思っています。

そういう意味でいくとD Iです。製造業の経営の皆様がどのように景気を見ているかというところでいくと、九州・沖縄地区では全産業で12ポイント減少です。製造業は1.3ポイント改善傾向にあるけれども、原材料費の高騰と価格転嫁の遅れということがあります。

価格転嫁というところでいくと、値上げすると物は売れないという、やはり日本企業

はそういう考え方なので、安く品質が高いものを造るという考え方が染み通っています。そうすると価格転嫁し切れません。いかに安くというか、欧米とかの方はしっかりと全部乗せてきますけれど、日本企業は価格転嫁できないです。

特に大手が価格転嫁し切れないと、そこから部品、我々の部品をお願いしている会社は価格転嫁できません。そこは、我々も意識して認識してやっていますが、やはり大手よりも中小企業の方が、まだ価格転嫁は遅れているというのは事実だと思います。

その上で、2023年度の電機産業の電機連合のところは先ほど労側代表発表者の方がお話しされたと思うのですが、満額回答ということで7,000円は、これは歴史上ないような形で組合が言っている歯止めのところの5,000円のところが7,000円で回答したというところで、賃上げ率というのは最高だったというところです。

以上のように、昨年に比べて景気は回復の動きということですが、まだ十分な実力はないという状況の中で回復の動きが見られているのですが、さらに今のウクライナの情勢悪化による資源価格の上昇で、今、ガソリン代も電気代もかなり上がっていますけれど、そういったところでの間接費が増えています。

円安によって物価が上昇しているところで、我々製造業は円安になると、その分の上澄みの利益が出るのですが、物価が上昇しているということで、消費者マインドの悪化で消費の回復は抑制されます。コスト増加というところは企業業績を悪化させます。それが設備投資あるいは雇用の削減につながってくるというところです。

先ほど申し上げたように、金融政策の引締めのところの金利上昇のところが米国を中心とした世界経済回復のペースを鈍らせるだろうということです。

最後のところに書いていますように、やはり中小企業というのは原材料費や電力費、燃料費の高騰によるコスト上昇を価格転嫁と補えていないので、賃上げは必要だと冒頭で申し上げたようにあるのですが、その判断は慎重に行われるべきであり、議論をきちんとして判断すべきです。金額ありきで41円であるとか40円であるとか、そういう議論ではなくて、きちんと積み上げた形で結論を出さないと、やはりこの説明の側に回る我々も、なぜこの金額になったのかということは、きちんと議論の中で明確にすべきだと認識しております。

以上でございます。

会 長

ありがとうございます。

それでは、ただいまの意見発表につきまして何か質問はございますか。

野 中 委 員

ご意見、ご説明ありがとうございます。労働者側委員の野中と申します。

質問は1点です。10ページですが、資料の上の方で経費の高騰により新規採用を増やしていないということで書かれておりますけれども、当然、経費の高騰によって新規採用を増やしたいけれども、なかなか難しいというところはあることだと思います。

新規採用に関してですが、例えば御社の方で、例えば新卒も含めて採用をかけたときに、定員がすぐ満員になるような形で来るのか、なかなか、人を確保する難しさがある

のか、現状の採用に関して何か状況が、肌感覚でもいいので分かったら教えていただきたいのです。よろしくお願いします。

使側発表者

当社および世の中の文脈でいくと、確かにいわゆる少子化が進んでいまして数が減ってきています。あとはやはり製造業に向いてこないです。優秀な人たちはコンサルとかに行きます。いかに早く成果を見つけるか、実績をつけることかと思います。よって、賃金はやはり効きます。だからご質問の背景に賃金もあるかと思います。

当社は賃金に関しても初任給を大幅に上げています。例えば大卒の初任給は2年連続1万円上げています。

これはどういう現象として表われているかという、インターンという形で早めの青田刈りはかなりありまして、例えば、昨日に技術部長が来て場所が足りないといわれています。インターンをしたいけれども、場所が足りないというくらいに早めに人材確保しています。

もう一つ我々が意識しないといけないのは、TSMCが熊本に来ました。あの会社は、今、初任給は28万円です。当社が1万円ずつ上げて23万円です。

また、TSMCが熊本に工場を造るのだらうとかという話がありますけれど、九州の中で、新幹線で1時間以内に移動できる距離の中の人材の奪い合いというのが始まっているのかなと思います。

よって、我々の今置かれている状況で競争力を高めていくという意味でいくと、人材の確保というのは非常にこれから苦慮されますし、これからも今も苦慮してきた状況であります。

野中委員

ありがとうございます。

会長

他にご質問はございませんが。

それでは、以上をもちまして電子部品・電機関連の業種における使用者側からの意見発表を終わります。どうもありがとうございました。

賃金指導官

発表者の方をご紹介します。

輸送用機械器具製造業労働者側代表者の方です。

会長

会長の丸谷と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

福岡県特定最低賃金の改定に関する輸送用機械器具製造業における労働者側の率直なご意見をお聞かせいただきたいと思います。

発表は10分以内でお願いいたします。また、発表が終わった後に委員から質問をさせていただきます。

それでは、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、輸送用機械器具製造業の意見を述べさせていただきます。

まず初めに、去年の成果と課題ですけれども、昨今のロシア・ウクライナ問題をはじめとして、長引く半導体供給不足などによって生産活動が低迷する中でありましたのですけれども、賃金の引上げは、大変難易度が高いといわれていましたけれども、産業の持続的な成長に向けて昨年については30円の引上げとなっております。

また一方で、特定最低賃金の適用使用者数と適用労働者数の向こう3年間の推移を見ますと、使用者数が増加しているにもかかわらず、労働者数が減少しているのは、この5業種中の輸送用機械器具製造業のみでありまして、他の業種の魅力が向上する反面、要は業種に対する魅力が低下していると危惧しておりまして、企業の魅力を示す指標の中で最も関心の高い賃金の改正決定は必要であると考えております。

また、2023年の春闘は、金属産業においては賃上げの獲得で、中小を含めて大幅に増加して、近年にない高い賃上げを実現していますが、産業内での賃金格差は大きくて、その特定最低賃金が産業全体の底上げの足かせになっているのではないかと考えております。

続いて、賃上げの動向と自動車産業の状況ですけれども、2023年の6月に閣議決定されております経済財政運営と改革の基本方針と経団連が参加しております新しい資本主義実現会議から見て、地域別最低賃金を全国加重平均で1,000円の達成を求めていくとしております。

これが実現すれば、全国加重平均で39円以上に引き上げることとなりまして、金属産業におきましてはその半数近くの特最低賃が一旦、地域別最低賃金と同額あるいは下回ることが想定をされております。

また、自動車産業における2023年の春闘ですけれども、この取組においては近年にない高い水準となっております、企業内最低賃金につきましても同様に高い水準となっております。

これは当然、日頃の生産活動の成果もありますけれども、去年の4月以降の物価上昇の働く者の生活への影響を踏まえて企業内最低賃金、そして地域別最低賃金ともに高い水準となっておりますので、特定最低賃金についても、これに劣ることなく魅力ある水準へと引き上げていく必要があると考えております。

特定最低賃金の必要性ですけれども、これは言わずもがなですが、やはり未組織労働者にも波及させて賃金の格差を是正することで、適正な賃金の引上げを促していく必要があるとも考えています。

こういった理由によりまして、福岡県における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ていきたいと考えております。

私からは以上となります。

会 長

ありがとうございます。

それでは、ただいまの意見発表につきまして何かご質問ございますか。

初田委員どうぞ。

- 初田委員 使用者側委員の初田と申します。
- 1点ですが、自動車業界というのは今、EV化とかいろいろ言われておりますけれども、そういう環境の中で今の下請といいますか、中小企業の今後の影響というのはどのように見られておられますかということをお聞きしたいと思います。
- よろしく願います。
- 労側発表者 ありがとうございます。
- やはり言わば部品、今の内燃機関でいきますと部品件数が多くてその裾野が広いというのが自動車産業です。EVにシフトすることによって、やはりそういったところの雇用がなくなっていくのではないかと懸念はございますが、今現在、メーカーを含めて、EVにシフトしていくための方策を含めて、どのように転換していけばEVの産業に追随していくかというところを中小企業も含めて検討に入っています。
- その辺は、雇用を守っていくという上では、そういう改善をしていきながら雇用を確保していくという方向には動いていくと思っています。
- 初田委員 ありがとうございます。
- 会長 ご質問はございませんか。
- それでは、どうもありがとうございます。
- それでは、輸送用機械器具製造業における労働者側からの意見発表を終わります。
- 発表いただいた御意見は福岡県特定最低賃金の改正審議の参考とさせていただきたいと思います。
- 賃金指導官 それでは、発表者の方をご紹介します。
- 輸送用機械器具製造業使用者側代表の方です。
- 会長 会長の丸谷と申します。どうぞよろしくお願いいたします。
- それでは、福岡県特定最低賃金の改定に関する輸送用機械器具製造業における使用者側の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10分以内でお願いいたします。また、発表が終わった後に委員から質問をさせていただきます。
- それでは、どうぞよろしくお願いいたします。
- 輸送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でコメントを述べさせていただきます。
- まず、改定の必要性は取りあえずなしということでつけましたが、理由および背景等につきましては、改定及び引上げ水準について昨年、その前もそうですけれども、足元の上昇トレンド、長中期的な環境、課題を見極めながら労使で慎重な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ということで、この製造業、自動車産業はBEV化、電動化と言われる時分、電気自動車への産業構造の転換などに向けてこの数年、急速に変革期に入ってきています。

一方、同じタイミングで2020年以降、世界的な新型コロナウイルス禍に入り、またそのさなかにウクライナ戦争が始まりました。中国・上海ロックダウンなどに伴う部品の調達難や半導体等不足、また食料・エネルギー危機、原材料価格・物価高騰と、加えて自然災害などのリスクにもさらされながら、販売台数の低下及び生産の非稼働などを余儀なくされました。

自動車大手7社の直近22年度の世界の販売台数は2,334万6,000台ということで、これは19年度に比べるとマイナス12パーセントです。20年度から3年連続して下降が続いておりますけれども、23年度、今年度の見込みは若干回復が見込まれるということですが、依然、19年度レベルは超えていないということでございます。

私どもの地元の九州の自動車生産台数ですが、22年度は121万台、その前の21年度は105万台、20年度は124万台で、19年度は141万台ほどありましたので、比べると低レベルがこの3年間続いているということです。

23年度はコロナも第5類に引き下げられて、経済の方も回復傾向として、昨年かなり苦しみましたこういった部品、半導体不足も解消傾向にありますので、生産台数の上積みは期待しております。

ただ一方、重要市場の中国、北米の今年度後半の景気動向が不安視されておりますので、そこら辺のリスクは見ておかなければならないということです。世界の経済成長率も少し減速傾向であるのではないかという方向も懸念されます。

九州の鉱工業指数に目を移しますが、22年度、直近23年度6月も100を超えて108という指数でございました。20年度から21年度は90台でありましたので、今、うまくいっているということであります。

有効求人倍率は、福岡県も1年前、22年6月の1.16倍から23年、今年の年初2月、4月には1.3まで上昇しまして、この直近の6月も1.23倍と高い伸び率であると評価しています。

一方、南九州エリアですが、南九州エリアは半導体メーカーの進出等で雇用の情勢が非常に活性化しておりまして、南九州では1.4倍超えの県もあります。26年までに半導体関連にて九州にて5,000人規模の新規雇用が想定されるということも聞いておりますし、今後、福岡県の製造業、自動車産業としても雇用・採用の面で注視が必要であると思っております。

職業別においては、福岡の製造業、生産工程の職業は、23年6月の求人7,500人に対して求職は3,500人、倍率2.14であります。一方で事務的な職業というものは求人1万3,000人に対して求職が倍ほどの2万4,000人ということで、倍率0.43ということでありまして、製造業離れ、人手不足は否めないのかということも注視していきたいと思っております。

九州、福岡の自動車産業は中長期的には世界的な市場は拡大していきますので、BEV化等における自動車だけではなくて、電池といった事業拡大の可能性もありますので、成長の機会はまたあると展望しています。

一方でBEV化に向けては、研究開発費や設備投資の負担拡大が必須でありますので、そういった設備投資に向けて足元の既存のガソリン車であり、ハイブリッドの生産収益、コストの競争力の強化、固定費を含めたシビアな原価低減の努力が一層必要であると考えています。

この3年の輸送用機械器具製造業の特定最賃は、令和2年はプラマイゼロ、令和3年、プラス13円、令和4年プラス30円ということで、これは、昨年は地方最賃と同額の上げ幅でありまして、987円となりました。地方最賃プラス87円は全国的にも高水準かと思います。他県と比較しても、特に我々トヨタが出回りますけども、自動車主要県である愛知県は997円ということで、10円差までに接近しています。10年ほど前であると35円、その前だともっとありましたけども、福岡の自動車産業のレベルが安価ではなくなったと言えるのかなと評価しています。

今年の審議も物価の高騰、実質賃金の低下等を背景に大幅な改定提案もあるかと想定しますけれども、福岡県の特定最賃のレベルの今の優位性も鑑みながら、一方、他産業へ立ち入ったレベルの雇用の情勢、採用情勢の観点、また働き方改革の進捗とか就労環境の改善、2024年問題等々もありますけれども、そういったことも含めて労使で広く意見交換しながら話し合い、総合的に慎重な審議、判断が必要と考えます。

私からは以上でございます。

会 長

ありがとうございます。

ただいまの意見発表につきまして何か質問はありませんか。

では、野中委員。

野 中 委 員

意見発表ありがとうございます。労働者側委員の野中と申します。

今、ご意見の発表をいただいた中で、当然、電動化を進めていくと、一つは設備投資が必要になってくると思います。そういう流れの中で、プラスアルファは、やはり設備投資で増やしていくと人もそこに必要になってくるのかと思います。

逆に言えば、ガソリン関係を少し減らしながら今の人材でそのまま生産がいくというような見通しなのかということです。そういった中で、やはり製造業離れ人手不足は否めないという書き方をされているのですが、御社から見てもやはり製造業、ラインに人手が足りないという状況が今あるのかどうかです。

そういったところも含めて教えていただければと思います。

使側発表者

ご質問ありがとうございます。

今、二つお話があったかと思います。

一つ目はBEV化、電動化に伴って、それに伴う人の構え方というのはどうなってい

るのかという部分ですけれども、これにつきましても、当社の中でもいろいろな話がありまして、人が必要だという話もあるし、既存のグループ内の人間で何とか賄っていきけるのではないかなというような話とか、まだいろいろと検討しているという状態です。

当社も、いわゆる車両を造っている宮田工場とエンジンを造っている荏田工場というのがあります。BEV化で電動化していくと、いつか将来ガソリンエンジンはなくなるであろうかと思えます。そうなってくると、荏田工場の方は仕事がなくなるのではないかとそんな話があります。

一方で、電気自動車にはバッテリー、電池が必要です。我々が今まで造っていなかったような電池を造る工程、工場を構えていかなければならないということがありますので、例えば一つの想定としては、そういった、今エンジン工場で働いているメンバーを今度はエンジン生産ではなくて電池生産の方に仕向けていくのかとか、そんな検討等いろいろなことはしていますけれども、では具体的にそれは何人なのか、いつからなのかという話はまだ決まっていないというのがBEV化シフトに対しての人の影響として想定しているところです。

二つ目の話として雇用の話がございました。雇用で言うとこれはこの福岡県・九州だけではなくて、全国的に自動車産業はやはり今、人手不足に苦しんでいます。私どもの母体である愛知県もそうですし、兄弟会社であるトヨタ自動車東日本、仙台や岩国、高知とありますが、そういったところでも人手不足には苦労しています。

我々も従業員が今、1万人弱、製造派遣社員1,000人、期間従業員300人という体制で回していますけれども、今、製造派遣社員1,000人、期間従業員300人のこの1,300人はいわゆる期間契約の皆様です。その期間契約の皆様は、2020年に入る前までは毎月200人ぐらいは来ていただけていました。最大3年の契約で回っているのですが、足元で頑張って80人から100人ぐらいしかもう来ていただけていないので、そういった意味で言うと、我々製造業に対する人の流れというのは大分薄まってきているという状況であります。その人たちはどこに行っているのですかという話があります。

あとは、製造ラインに高校卒の学生たちを、18歳で毎年新卒雇用しています。我々はいつも毎年140人とか150人とか、九州の7県から、100校の学校から来ていただけていますけれども、私たちに送り込んでいただく学校は比較的当社のことを優先してきちんと送り込んできてくれていますけれども、一部でやはり南九州の方で、これから半導体で仕事があるのであれば、宮崎や鹿児島からわざわざ出て福岡に行かなくてもいいという話は大分出てきました。これはコロナの影響も相まっていると思います。県を超えて移動しないというコロナの影響はありましたし、仕事も南九州にあるのであれば別に福岡に行かなくてもいいのではないかなという話が多分、この有効求人倍率にも出ているのかなという形です。

これからはこういった南九州の地域との人の取り合いであったりとか、そういったこともやはり注視したりしていかなければならないと思います。

会 長 ありがとうございます。

他に何かご質問はありませんか。

会 長 それでは、どうもありがとうございます。

それでは、輸送用機械器具製造業における使用者側からの意見発表を終わりたいと思います。

会 長 少し長くなりますので、ここで一旦休憩を挟みたいと思います。

10 時 20 分に再開をしたいと思いますので、どうぞよろしくお願いします。

それでは休憩に入ります。

(休 憩)

(議事再開)

賃金指導官 それでは、発表者の方をご紹介します。

百貨店、総合スーパー労働者側代表の方です。

会 長 会長の丸谷と申します。どうぞよろしくお願いします。

福岡県特定最低賃金の改定に関する百貨店、総合スーパーにおける労働者側の率直なご意見をお聞かせいただきたいと思います。

発表は 10 分以内でお願いいたします。また、発表が終わった後に委員から質問をさせていただきます。

それでは、どうぞよろしくお願いいたします。

百貨店、総合スーパー労働者側代表発表者 お手元の資料は、資料ナンバー 5 の 13 ページです。

基本的には意見書に沿ってご説明させていただきたいと思っております。これまで私、去年までは労働法の趣旨に沿って、この引上げの必要性について訴えさせていただきましたけれども、コロナが明けまして、すごく大きく働く環境も変わる中、今回、特に百貨店、総合スーパーにおいては環境が変わりましたので、まずは引上げのテーブルに着かせていただき、お願いをさせていただきたいとシンプルに今回は書いてまいりました。いつも 5 ページぐらい書いていましたが、今回は短くしてまいりましたということでございます。

それでは過去、私たち小売業としましては、勤めやすいといえますか、イメージしやすい産業として一番身近な存在ということでありましたけれども、これが今、職を求める者たちが昔よりも身近な存在というよりは、いろいろな産業が選べるようになってしまいましたので、むしろ選ばれなくなってきたという状況にあります。これがまたコロナによって拍車がかかってきているという説明をさせていただきます。

基本的には、他の産業と比べまして私たちは始まる時間、終わる時間も定まっていま

せんので、早番遅番があったり、また土日も働かなくてはいけなかったりということもあります。

店舗がたくさんありますので、いろいろな店舗に異動することもあり得るということで、結構、ご家庭にも影響することが多く、また生活リズムにも影響を与えるということもあり、なかなか同じ条件であれば選ばれないという職種になりつつありました。

また、お金を扱うことに対しても私たちの調査においては非常にマネーストレスがありますということで、レジは身近なお仕事のように感じますけれども、すごくハードルの高い、間違えられないというプレッシャーがあるということで、こういうこともまた、なかなかやりたくない仕事になってきたということもあります。

これが今回のコロナによってどうなってきたかという、ネット通販ですとか、ウーバーイーツみたいなものだったり、いろいろなことに非接触型で物が買えたり取り寄せたり、できるということになってくると、わざわざ係員を呼んで聞いたりだとか、尋ねたりだとかということをしなくても、いろいろできるということで、人に会うということが少し煩わしく感じますというような世代も出てきたということでもあります。

今年入社した新入社員とかにも少し座談会で話をさせていただきましたけれども、やはり苦情を受けるだとか、生身の人間がどう出るか分からないところに少し恐怖がありますということで、以前よりも苦情が発生することに対してすごくおびえているといえますか、対人経験がやはり少ないのかもしれませんが。

今、そういった人ともめるみたいなことはなるべく避けたいというようなことが心理的にあるということが分かってまいりました。

こういったことも小売業が選ばれない状況に、少しこれを後押ししているような状況があるというように思っています。

実際、コロナが明けて今、雇おうにも全然人が集まらないという状況は、飲食店とかホテルも、私たち小売業も、百貨店、総合スーパーも同じような状況にあるということでもあります。

今、対人のストレスですとか、マネーストレスですとか、土日だとか、早遅だとか、いろいろな環境的に選ばれない理由を並べましたけれども、これのまず一番入り口にあるのは、やはり小売業が、相対的に賃金が低いということが私たちの大きな課題でもあります。薄利多売ということで、なかなか人件費にも乗っからないということが今回の物価高においても産業としては反省しなければならないところもありました。なるべく値段が上がらないように人件費も我慢してきたみたいなのところも背景にはあるのかもしれませんが。賃金が低いことが、何といても同じ給料であれば選ばないというような感じに小売業は大分なってきたということでもあります。

こういった中、これまでは、ここ近年はコロナによって業績の悪化ですとか先行き不透明感の中、なかなか協議には至らなかったということもございます。

今年度こそは私たちがこの福岡を代表する百貨店、総合スーパーの産業の責任者として、産業の未来のため、それから私たち百貨店、総合スーパーで働く者の将来のために、いま一度特定最賃の引上げの協議のテーブルに着かせていただきたいというお願いで

まいりました。

以上が意見でございます。

会 長 ありがとうございます。
それでは、ただいまの意見発見につきまして何か質問はございませんか。
はい、どうぞ。

中 村 委 員 使用者委員の中村でございます。発表をありがとうございました。
私も初めて伺います、マネーストレスということなのですが、これは、いろいろな声も聞かれていると思うのですが、実際にやはり相当、お金を取り扱うこと自体にストレスがかかるということを多くの方がおっしゃっているのですか。

労側発表者 そうです。私もフロアのマネジャーもさせていただいていましたけれども、やはりその日レジの担当となると、1円でも間違えると閉店後出てくるまでみんなで探します。
レジが合わない、途中で合わせていたのにと、少し犯人探しになってしまいます。あのときの伝票をお客様に渡し忘れがあるかもしれない、あの販売員どこに行った、もう帰っているかもしれない、電話してみたいなことで、真面目過ぎるのかもしれませんが、結果、お客様に幾らか間違ってお釣りを返しているかもしれないので、それになるべくゼロにしようと思うとお金を触ると、どうしても合わないときに責任が降りかかってきます。実際にそこでものすごく罵倒されたり叱責したりはしないのですけれども、ただ、皆が残って探すとか、顛末書を書かなくてはならないだとかになると、すごくその担当した人は気を病んで、なかなか入りたくなります。特に頻度の高い食品だとか、催事の担当になると、ものすごい回転でレジを打っていますから、そこは嫌がっているところです。

ただ、近年は皆様もご利用されていると思いますけれども、セルフレジだったり、自動釣銭機だったりとかでなるべく間違わないようになってきました。レジ締めも自動化されているところも出てきたので少しは減ったのですけれども、それでもやはりレジの成り手になりたくないスピードと自動化のスピードが、どちらかというと人が足りない方がまだ強いというようなところもあります。

賃金を見ていただくと、レジのスタッフの方が賃金は高いです。やはりそこはストレス賃だということはあっています。プレッシャーにさらされています。

中 村 委 員 どうもありがとうございました。

会 長 はい、どうぞ。

平 井 委 員 発表ありがとうございました。公益委員の平井です。
資料Ⅱの労働協約内訳の件ですけれど、今年度に2事業所が時間給、協定最低賃金が

引き下げられているところでありますけれど、何か背景みたいなものがあれば教えてください。

労側発表者 資料Ⅱの4ですね。

私今回は意見担当です。取りまとめの方は組織でやってまいりましたもので、一つ一つの確認はしておりません。答えられずすみません。

平井委員 はい。

会長 他にございませんか。

会長 それでは、どうもありがとうございます。

以上をもちまして、百貨店、総合スーパーにおける労働者側からの意見発表を終わりたいと思います。

発表いただいたご意見は福岡県特定最低賃金の改正審議の参考とさせていただきたいと思います。

賃金指導官 それでは、発表者の方をご紹介します。

百貨店、総合スーパー使用者側代表者の方です。

会長 会長の丸谷と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

福岡県特定最低賃金の改定に関する百貨店、総合スーパーにおける使用者側の率直なご意見をお聞かせいただきたいと思います。

発表は10分以内でお願いいたします。また、発表が終わった後に委員から質問をさせていただきます。

それでは、よろしくお願いいたします。

百貨店、総合スーパー では、私の方から説明をさせていただきます。

改正決定の必然性については、なしと考えております。

理由につきましては、2022年度の百貨店、スーパーの福岡県の販売実績は1兆5,958億円と対4.9パーセントの増加、2年連続ということです。百貨店におきましても4,335億円、同8.3パーセントの増ということと、スーパーにつきましても3.77パーセントの増ということとなっております。

コロナがありましたので、この3年間はかなり厳しい状況が百貨店の方はどちらかというとございました。そのコロナ前の2019年度に對しましては、百貨店、スーパーではプラス6.4、百貨店はマイナス9.8、スーパーは14.0ということで、2019年度まではインバウンドの売上げがかなり大きいシェアを占めておりますので、それには今戻っていない状況ということでございます。

ただ、直近の状況で申し上げますとかなりこのインバウンドのところは戻ってきていて、報道にも出ておりますけれど、中国の方の団体顧客もこの9月ぐらいから戻ってくるという見込みもございますので、その部分については非常に百貨店の方向は明るい状況ではあるのかなと考えております。

ただ、全体的に言いますと、やはり我々リアル店舗はネット販売ですとか通販とかと競合しているというような状況もあります。売上げの回復しているうちの販売構成商品のメインは、どちらかというラグジュアリーとか高額品、時計や美術品とか、あとは日常品、食料品が中心ということで、比較的利幅の低い商品構成となっているということです。一方で原材料費やエネルギーコスト、物流コストの高騰による全体の利益率への影響というのは引き続き厳しいものがあるということで、売上げだけでは計れない、売上げの回復だけでは計れない会社の業績があるということでございます。

ただ、一方で人材確保という視点における賃金の問題ですが、人材確保が必要な我々の業界においては非常に大きな課題であり上げていくといえますか、魅力ある職場、賃金体系にしていくというのは必ず必要なことであります。少子高齢化や労働人口の減少ということにおいて、今、論議されている賃金の向上というのは必要なこととは考えておりますが、一方で業界の中でもやはり都市部と地方は大きな体力差がある企業とそうでないところと分かれておりますので、全体を論じる中で言うと一律に上げていくということは企業そのものの体力を奪うことになって、最終的にはトータルの人員コストの削減や採用抑制をせざるを得ないというような人員施策につながっていきかねないとも考えております。

特に福岡県ですと、今、福岡駅周辺や天神地区とかで開発が進んでいるところの商業施設はすごく元気で、そこには高い賃金を出しても人を確保するようなところがあります。一方で、やはり地方部のスーパーに行きますと、やはりそこに人を取られてなかなか上げられない状況というのはあるかと思えます。

直近のことで申し上げますと、自然災害による被害を受けておられる企業とか、そういったところも多く見られますので、その辺りは一律の論議では語れないのかなと思っております。

賃金を上げるという以外にも総労働時間の短縮とか副業制度の充実、シニア世代の再活躍支援、雇用の仕組、働き方改革を推進していくというようなこと、コストを魅力的で充実した職場環境や雇用条件をつくることに投資していくとか、あらゆるところでの施策というのが今後は必要になってくると考えております。

経営という立場で言いますと、一律よりもやはり成果に応じた適切な配分と評価に応じるようなことです。そういったところを求めていくところが必要でそれが競争というか会社の中でも頑張ろうという意欲につながっていくと信じております。

そういった制度をどう構築していくのかということと言うと、一律のベースアップですとか賃上げというのは、そういう考えと相反するような考え方なのかとも認識しております。

昨年度は百貨店、スーパーの特定賃金においては、県内の協約条件のばらつき等によ

り改正するには至っておりませんので、県の最低賃金が適用されたものと認識しております。

今回も、どのような協定条件が組合の方から出されているか承知しておりませんが、そのようなことが想定され、かなり全体の最賃とリンクするような形になってきておりますので、特定の設定がそもそも必要なのかどうかということを、この百貨店、スーパー部門においては十分な論議が必要であるとも考えております。

以上でございます。

会 長

ありがとうございます。

ただいまの意見発表につきまして何かご質問はありませんか。

長 嶋 委 員

意見発表ありがとうございます。労働者側委員の長嶋でございます。

御社が属する業種につきましては、接客、商品確保、販売管理と非常に技能を有する方たちが、IT化が進んだとはいえまだ必要な業種だと思います。また人的集約産業ともまだまだ言われているかと思います。

そういった中で、採用であるとか、従業員の教育であるとか、もしくはその定着等で今、ご苦労されていること等々、課題とかあれば教えていただきたいと思います。

使側発表者

今は、どちらかというと短期の人材とか、集客してその対応に係る短期のアルバイトとか、そういった者のやはり採用が非常に難しくなっています。特に催事とか物産の北海道展とかをやりますと、なかなかやっていただける方がいません。大体そういうのを好きでやっていただいている方も多かったですのですが、もう高齢化されていまして来ていただけなくなっていると考えております。

一方で、ファッションの方はやはりおっしゃるとおり、技量やそういう接客がすごく好きでというような方を確保するというのは非常に難しくなっております。当社では営業時間を短縮したり、この春から7時にさせていただいたりしています。

社員の方は所定労働時間そのものの見直しを行い、休日数を増やすようなことをしております。

新規採用は、新卒採用のところでできるだけ選んでいただけるような労働条件をつくっていくというのをこの春ぐらいから始めております。

長 嶋 委 員

ありがとうございます。

会 長

他にご質問はございませんか。

会 長

それでは、百貨店、総合スーパーにおける使用者側からの意見発表を終わります。どうもありがとうございました。

賃金指導官

それでは、発表者の方をご紹介します。

自動車（新車）小売業労働者側代表者の方です。

会 長

私は会長の丸谷と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

福岡県特定最低賃金の改定に関する自動車（新車）小売業における労働者側の率直なご意見を聞かせていただきたいと思います。

発表は 10 分以内でお願いいたします。また、発表が終わった後に委員から質問をさせていただきます。

それでは、よろしくお願いいたします。

自動車（新車）小売業の労働者側代表発表者

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。よろしくお願いいたします。

まず、今回の改正決定の必要性について、労働者側はありという考えの下、その理由を 6 点述べさせていただきます。

まず 1 点目です。消費者物価指数の動向です。2022 年度はコア指数で前年比 2.3 パーセントのプラス、足元においても 2023 年 6 月で前年比 3.3 パーセント、7 月においては 3.1 パーセントのプラスとなっており、今後はやや穏やかになる予想は出ているものの私たちの生活に大きな影響を及ぼしており、最低賃金の引上げによって生活を守っていく必要性があると考えております。

2 点目です。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となっており、産業に関わる就業人口は約 550 万人に上っております。そこで働く労働者の雇用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ております。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おります。

3 点目です。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おります。しかし、大手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おります。

4 点目です。自動車総連の 2023 年総合生活改善の取組における賃金改善分の獲得状況を見ますと、様々な影響を受ける環境下においても全体の 89.5 パーセントに当たる 938 単組で賃金改善分を獲得し、全体の賃金改善分平均獲得額は 5,035 円となりました。この獲得額は前年比約 3.3 倍となっております。さらに今回記載はございませんが、販売部門の改善分平均獲得額を見ますと、5,532 円となっており、全体を大きく上回る結果となりました。企業内最低賃金協定についても全体の約 8 割の単組において締結し、平均締結額は前年を上回る 17 万 974 円、前年比にしてみますとプラス 6,418 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。

5 点目です。令和 4 年の自動車小売の特定最賃は 987 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おります最低時間額は1,035円となっており、格差是正が求められております。

最後に6点目です。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今後さらに加速していくと考えられております。様々な課題を解決していく一助としていくため、労働条件をより魅力の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。コロナ禍における様々な悪い影響が和らいできた今こそ、地域別最低賃金に対する水準的優位性を維持、そして拡大していくことが重要であると考えております。

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

会 長 ありがとうございます。

ただいまの意見発表につきまして、何か質問はございませんか。

松本委員 発表ありがとうございました。使用者側委員の松本でございます。

昨年度は販売台数がなかなか確保できないということをお聞きしましたけれども、今年度はやはり改善傾向にあるのかということをお聞きかせいただきたいと思います。あと、労働条件の向上ということで、特に人材育成に関して職場関係の改善等をどのようにお考えになっているのかお聞かせいただければと思います。

労側発表者 まず1点目です。販売状況についてですが、昨年はこの会の中でもいろいろとお話をさせていただきました。そこから変わった状況としますと、やはりコロナ禍が大幅回復してきたということもありまして、半導体不足が徐々に解消されてきたということで、かなり今、生産の方はメーカーの方でも増産をしているような状況です。それに伴い、登録できる車というのも各販社に増々入ってきている状況です。自社の話になって申し訳ないのですが、収益状況を足元で見えますと、前年、前々年を大きく上回る収益状況になっているという状況でございます。

もう一点、労働環境についてですが、もちろんその教育という必要性というのも自動車小売業全体で必要なことだと思っておりますし、現時点で言いますと、そこがウィークポイントなのかなとも同時に考えております。賃金の部分とそれと働く環境、両面で進んでいくことが人材の確保、定着につながっていくと考えておりますので、労使でそこは、春の取組、秋の取組を含めてしっかりやっていく、いきたいと考えております。

松本委員 ありがとうございました。

会 長 他に質問はございませんか。

会 長 それでは、これにて自動車（新車）小売業における労働者側からの意見発表を終わり

ます。

発表いただいた御意見は福岡県特定最低賃金の改正審議の参考とさせていただきます。どうもありがとうございました。

賃金指導官

発表者の方をご紹介いたします。

自動車（新車）小売業使用者側代表者の方です。

会 長

会長の丸谷と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

福岡県特定最低賃金の改定に関する自動車（新車）小売業における使用者側の率直なご意見をお聞かせいただきたいと思います。

発表は 10 分以内でお願いいたします。また、発表が終わった後に委員から質問をさせていただきます。

それでは、よろしくお願いいたします。

自動車（新車）小売業の使用者側代表発表者

それでは、よろしくお願いいたします。

すみません、冒頭に変な申し訳ないのですが、一部、数字の修正がございまして、今、私が気づきまして、不手際で数字が間違っております。

「背景」の一番下の行にあります「除軽市場 91.2 パーセント、福岡 93.4 パーセント」と記載しているところが、除軽市場が「84.6 パーセント」、福岡は「85.8 パーセント」の誤りでございます。この先に書いておりました数字が軽の市場の数字になっておりまして、それを除いた除軽市場ですと先ほど申し上げた数字になります。大変申し訳ございません。

それでは、発表させていただきますが、まず必要性につきましては、なしというところでチェックを入れさせていただいております。

それから、理由と背景につきましては、まず背景のところですが 2022 年度の日本経済につきましては、皆様も御承知のとおり新型コロナウイルスの影響やウクライナ情勢等の影響で、資源高や円安によって引き続き厳しい状況なのは御承知のとおりかと思われます。そのような環境の下において自動車業界につきましては、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続いておりました。そのような中、2022 年度の国内新車販売台数につきましては、前年比は 104.6 パーセント、除軽市場も 101.2 パーセントと復調の気配があり、福岡県も全国同様の結果となっております。

ただし、ここの数字につきましては 2021 年度との比較ということで復調気味と記載させていただきましたけれども、コロナ以前の 2019 年度と比較させていただきますと、全国でも新車の販売が 87.1 パーセント、福岡県内は若干全国よりは上回っておりますけれども、88.5 パーセント、除軽につきましては 84.6、福岡県内も 85.8 パーセントと厳しい状況は依然続いているということでございます。

必要性をなしとさせていただいた理由につきましては、もちろん物価の上昇等は重々

理解しておりますけれども、そんな中、優秀な人材の確保、エンジニア不足による採用の難しさ、あと他産業との格差是正の観点から、最低賃金の引上げは一定水準必要という理解はしております。

ただ、昨年度の引上げや高水準のベースアップによる中小企業に与える影響は小さくないと考えております。企業存続、雇用維持を重視していくためには、さらなる固定費増加につながる最低賃金の引上げを行える状況にないと判断して、なしとさせていただきます。

以上でございます。

会 長

ありがとうございます。

それでは、ただいまの意見発表につきまして、何か質問はありませんか。

小 陳 委 員

御説明ありがとうございました。労働者側委員の小陳と申します。

私から2点質問させていただきます。

1点は、最後の方でご説明のあった人材の確保において、苦勞しているということで、私どもも非常に技術者の方を含めて人材が厳しいというお話は聞いておりますので、どのような状況なのか、またそれに対してどのような対策を取られているのかということでお聞かせいただけることがあればお願いしたいと思います。

それから、もう一点は漠然とした質問になってしまいますが、この春、日本の全体的にかなり賃上げが進んだことを私どももどのように受け止めるべきか、まだこれからしっかりと検討していかなければいけないと思うのですが、ただ物価も賃金も上がる、そういう好循環を作っていかなければならないという、全体的な方向性があるという状況が生まれているのかなと受け止めています。

その中でポイントになるのが価格を転嫁していくというのは非常に大事なことで、ただ小売業というのはやはり価格転嫁がなかなか難しい業種であると思っています。

そういう賃上げの状況の受け止めと、それに対してどう自動車小売業として対応していくのかについて、業界内なり企業内で議論されてあること、個人的に思われてあることがもしあればお聞かせいただきたいと思います。

以上です。

使側発表者

それでは、まず1点目の人材確保、人材難というところですが、ご承知のとおり、エンジニア、技術者の採用というのが業界全体、非常に厳しい状況になっております。

その中でも、私個人が今勤めております会社につきましては、規模としては大きな方でございます。そういったところでは言い方は悪いですが、希望の人数を何とかかき集めているという状況で満たしています。

一方で、やはり小さな企業といいますか、個人経営の企業も含めまして、そういったところでは非常に苦勞しています。同じトヨタのディーラーの中でも10人の採用予定

に対して一人、二人しか応募がないというような話も耳に入っております。非常にパイが限られているものを企業間で取り合っているような状況で、そこは県をまたいで広範囲にやっているの、結果、小さなところは非常に苦勞するというような状況が起っています。

それはとにかくエンジニアの魅力向上とか、そもそもの人数を増やしていくというところで、企業と専門学校とタイアップしまして、いろいろな取組をしながら魅力向上には一緒になって取り組んでいるというのも事実でございます。しかしながら、今、整備士になりたいという高校生、中学生というのが少なくなっているというのは明らかな事実であるというところでございます。

あと、2番目の賃上げおよび価格転嫁も含めましてというところですが、もちろん物価の上昇に伴って賃金を上げていくというところは、私どももちろん理解できる場所ではございますが、そこを価格に転嫁していくというのが自動車業界の仕組み上、非常に難しいところでございます。

正直申し上げますと、メーカーの方から販売価格と原価というものが決められてまいりますので、こちらはそこの値引きを抑えていくという方法しかないという状況でございます。その分、私ども末端の企業利益が増々少なくなっていくというのが現状で、そこが非常に難しいところではあります。簡単に転嫁できないということです。

しかも、最近、一昔前までの原価率から増々そこを絞られてきていまして、非常に年々厳しくなっています。正直、定価で売っても利益の部分は増々減らされてきているというのが販売会社の現状です。そこで、細かいところで企業の方は努力をしているという状況であります。

以上でございます。

会 長 他に質問はよろしいでしょうか。

会 長 それでは、自動車（新車）小売業における使用者側からの意見発表を終わります。本当にどうもありがとうございました。

会 長 それでは、次に、議事（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であります。

労使双方の委員からそれぞれの立場でのご意見をお聞きします。

まず、労側委員のご意見をお聞かせください。

小 陳 委員 では、小陳から労働者側の意見を申し上げます。

まず、最低賃金の制度の目的は直接的には労働条件の改善でありまして、賃金をはじめとした労働条件が産業によって大きく異なるという実態がある中で、産業ごとの実態を踏まえて企業横断的に決定する特定最低賃金というのは、まず有意義な制度であると考えております。

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高いレベルで図られるものと認識しております。特に今、公正競争が担保される環境づくりの必要性というのが強く認識されている中で、一方で、今日の意見発表の中でもありましたように、労働力人口の減少に伴う産業間の、あるいは激化という話も今日はありませんでしたが、人材獲得競争が激化している状況に鑑みれば、特定最低賃金の制度を通じて望ましい賃金の底上げを図りながら、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、必要性は高まっていると考えます。

特定最低賃金は、当該産業の基幹的労働者の最低賃金でありますので、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ありますけれど、福岡で一番高い製鉄業は1,010円で、年間2,000時間働いても年収200万円にとどまる水準であります。やはり当該産業の将来を展望しながら、労使によりどの水準を目指すべきか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、労働組合がない環境で働いていて、自らの労働条件の決定に十分関与できていない中で、特定最賃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。

2023 春季生活闘争では、連合の集計で全国の結果では30年ぶり、福岡県では現在の集計方式となった2015年以降最高と、大変高い水準の賃上げが達成されています。これは直近の物価高による組合員家計への影響はもちろんのこと、賃金水準の停滞が、日本のこの停滞が企業経営ですとか産業の存続、ひいては日本の経済成長に及ぼす影響について労使が中長期的視点を持って粘り強くかつ真摯に交渉した結果であり、望ましい未来への転換点となり得るものとして私たちとして評価をしております。

賃金と物価が適度に上昇する好循環を、ぜひ継続していかなければならない。その好循環へ導くためには、今期春季生活闘争で大きなうねりとなった賃上げの流れを未組織労働者、最低賃金近傍で働く労働者へと確実に波及させる必要があると思います。そういった意味でも、春闘での各労使の交渉の結果として出された企業内最低賃金協約に基づく数値をもって改正の申出が行われていますので、この数値に沿って改正が行われるべきであると私たち労働側委員としては主張いたします。

消費者物価の上昇が続いていて、労働者にとって厳しい環境が続く状況において、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、産業を支える労働者の最低賃金を決定していくことが重要だと思います。その重要性を私たちとして再認識する上で、産業実態を熟知した当該産業労使のイニシアチブの発揮に向けて、この場においてぜひ全業種について改正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、どこまで可能なのかという議論する場を設定すべきであると考えます。

以上です。

会 長 ありがとうございます。

それでは、続きまして、使用者側委員のご意見をお願いいたします。

中 村 委 員 それでは、特定最賃改定の必要性の有無に対する使用者側の基本的な考え方をお話し
したいと思います。

やはりここでもう一度、今年度の最低賃金に対する使用者側のスタンスを整理して明
らかにしておきたいと思います。

使用者側としまして、まず足元の物価上昇、それから春季労使交渉における賃金の
引上げ状況、それから賃金改定状況調査、いわゆる第4表の結果、それから、先ほどか
らお話が出ていますけれど、人材確保・定着という観点から今年度の最低賃金を引き
上げることの必要性というのは使用者側としても十分に理解をしております。

ただし、やはり特定最低賃金における5業種それぞれの状況を見てみますと、先ほど
から意見発表がありましたけれども、やはり業種間で違いがかなり見られるということが
あります。

やはりこれから議論をする際には、業種ごとの状況を慎重に見極めなければならない
と考えております。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、総合的に判断をいたしまして必要性ありとの結論になります。

以上です。

会 長 ありがとうございます。

その他、ご意見ご質問等はございませんか。よろしいでしょうか。

各 委 員 (な し)

会 長 それでは、ご意見等をお聞きいたしましたので、ここで皆様に改正決定の必要性につ
いてお諮りいたします。

先ほど労働者側、使用者側の意見を頂戴いたしましたけれども、いずれも改正決定の
必要性ありと、5業種ともに改正決定の必要性ありとお伺いいたしましたが、そのよう
な結論、全会一致で改正決定が必要性ありということでよろしいでしょうか。

各 委 員 (異議なし)

会 長 どうもありがとうございます。

それでは、本年度の特定最低賃金5業種につきまして、改正決定の必要性ありと委員
の皆様の全会一致により確認をいたしました。

それでは、事務局は答申文案の準備をお願いいたします。

事 務 局 (答申文(案)準備)

会 長 それでは、事務局は答申文案を配付して読み上げをお願いいたします。

室長補佐 (答申文(案)朗読)

会 長 ありがとうございます。
それでは、この内容で答申してよろしいでしょうか。

各 委 員 (異議なし)

会 長 どうもありがとうございます。
それでは、労働局長に答申をいたします。

会 長 (答申文手交)

会 長 それでは、事務局は答申文の写しの配付をしてください。

事 務 局 (答申文(写)配付)

会 長 それでは、次に、議事(3)の福岡県特定最低賃金の改正決定について(諮問)であります。事務局お願いいたします。

賃金指導官 それでは、福岡県特定最低賃金の改正決定について、労働局長から会長に諮問いたします。

労働局長 (諮問文手交)

会 長 事務局は、諮問文の写しを配付して読み上げをお願いいたします。

事 務 局 (諮問文(写)配付)

室長補佐 (諮問文朗読)

会 長 ただいま労働局長から改正決定について諮問を受けましたので、福岡県特定最低賃金専門部会を設置することといたします。

専門部会において審議する上で確認しておきたいことがございます。

まず、1点目でございます。専門部会における全会一致の取扱いについてです。最低賃金審議会令第6条第5項には「審議会は、あらかじめその決議するところにより、最低賃金専門部会の決議をもって審議会の決議とすることができる」と規定されております。

す。

福岡県特定最低賃金につきましては、従来から、専門部会において全会一致の結論が出た場合には、その決議をもって審議会の決議とするという取扱いをしておりました。また、専門部会で結論が出た場合、本来なら本審において会長から福岡労働局長に答申すべきでございますけれども、全会一致の場合には専門部会長が会長名により、福岡労働局長に対して答申を行うという取扱いをしておりました。

今年度の各専門部会におきましても、従来と同様に、専門部会において全会一致の結論が出た場合には、その決議をもって審議会の決議とし、その場合には、専門部会長が会長名により局長宛て答申をするという取扱いを行いたいと思いますが、そのような取扱いでよろしいでしょうか。

各 委 員

(異議なし)

会 長

どうもありがとうございます。

それでは、そのように取扱いをしたいと思います。

2点目でございます。最低賃金審議会令第6条第7項には、「最低賃金専門部会は、その任務を終了したときは、審議会の議決により、これを廃止するものとする」と規定されております。

今年度におきましても、従来と同様に、福岡地方特定最低賃金専門部会が任務を終了したときには、当専門部会を廃止するという取扱いでよろしいでしょうか。

各 委 員

(異議なし)

会 長

どうもありがとうございます。

それでは、福岡地方特定最低賃金専門部会は任務が終了したときに廃止するということにいたします。

次に、議事(4)のその他でございます。

事務局からお願いいたします。

賃金指導官

事務局から、特定最低賃金に係る公示手続及び今後の日程等につきまして説明させていただきます。

本日の福岡県特定最低賃金の改正決定についての諮問を受けまして、「福岡県特定最低賃金の改正決定に係る関係労使の意見聴取に関する公示」及び「福岡県特定最低賃金専門部会委員の候補者の推薦に関する公示」を本日から9月5日まで行いまして、関係労使からの書面による意見及び専門部会候補者の推薦を求めます。

次に、第6回の審議本旨について説明いたします。

8月10日に行われました福岡県最低賃金を941円に改正する旨の答申に基づきまして、異議の申出を受け付ける旨を8月25日金曜日まで公示を行っております。異議の申

