

令和6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6年7月23日（火） 13：00～15：35

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）
河村 敏昭
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
庄崎 秀昭
初田 寿
松本 恭子
山口 洋志

【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
非正規雇用労働者関係代表
その他審議会が必要と認める者代表
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
渡辺 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 ただ今から令和6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、本審議会は公開としております。
 では、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
 します。

賃金指導官 本日は、労働者代表委員の野中委員が御欠席ですが、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、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。
 本日は、野中委員がお休みということになります。
 本日の議事録の確認につきましては、労働者代表委員の長嶋委員、使用者代表
 委員の伊藤委員をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

長嶋委員
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、事務局から本日配布資料の確認がありますの
 で、よろしく願いいたします。

賃金指導官 〔 本日配布の資料について確認。 〕

会 長 ありがとうございます。
 要するに、前回からデータの更新された資料については、新しく資料が追加さ
 れております。そして、前回お示しされていなかった資料につきましては、新た
 に別冊資料の中に入り込むという形になります。それに加えまして、最後の方の
 資料は中賃により示された資料だと思しますので、新しく追加された資料でご
 ざいます。そして本日お配りされている青いインデックスが付されている資料につ
 きましては、使用者側提出資料として新たに提出された資料ということになって
 おりますので、よろしく願いします。

 以上の資料につきまして、御意見、御質問等はございませんか。

各委員

(なし)

会 長 それでは議事2(1)に入りたいと思います。

本日は、最低賃金の関係労使意見聴取を行います。

これより、本日配布の資料の1ページの関係労使意見聴取実施要領に基づきまして、労働者側、使用者側の順で、それぞれの代表の方から御意見を発表していただきます。

それでは、労働者側代表の方々がお揃いでしたら、事務局は御案内をよろしくお願いします。

(労働者側代表意見発表者入室)

会 長 事務局は、労働者側代表の意見発表者の方々を御紹介ください。

室長補佐 それでは、最初に、県内各地域等から労働者側代表4名の方、及び、本年度審議会が必要と認める者として選出されました1名を加えた5名の方を、それぞれ御紹介いたします。

- ・北九州地区労働者代表意見発表者
- ・筑後地区労働者代表意見発表者
- ・筑豊地区労働者代表意見発表者
- ・非正規雇用労働者関係代表意見発表者
- ・その他審議会が必要と認める者代表意見発表者

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と申します。

本日は、大変暑い中、お越しいただきまして誠にありがとうございます。厚く御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正審議に当たりまして、働く方々の実態を把握されておられる皆様方の御意見をお聴きいたしたく、御出席いただきました。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願います。

発表は、お一人、10分程度でお願いします。また、皆様方全員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。質問で御不明なものは分からないという回答で、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ので、よろしくお願いいたします。

それでは発表に移ります。発表の順番は、先ほど事務局が紹介したとおりといたします。

最初に、北九州地区の労働者代表の方をお願いします。

北九州地区
労働者代表

それでは、北九州地区を代表いたしまして、発表させていただきます。

お手持ちの資料にもございますけれども、改正の必要性ありの立場での意見ということでございます。

2の改正の必要性ありに至った理由でございます。(1)ここ10年の最低賃金、失業率、有効求人倍率を福岡県、及び北九州市が公表しておりますデータに基づきまして、このグラフを作成いたしました。棒グラフが福岡県の最低賃金額、折れ線グラフの上が福岡県の失業率、下が北九州市の有効求人倍率というところでございます。ここ10年間をグラフ化しているというところでございますが、①ここ9年で最低賃金額は214円上昇しているものの、失業率はほぼ横ばいであり、有効求人倍率も1倍を超えているところでございます。これは今後の日本社会で、もう既に始まっておりますが、生産年齢人口の大幅な減少、そして、経済の健全化に向けて、企業の経営努力や事業の再構築等によるものであり、労使共通の理解のもと、この流れは継続していかなければならないというところでございます。③の国、県、市も中小企業、小規模事業者の最低賃金引上げに向けた支援事業を実施しております、北九州市においても上乘せ補助金制度を設けるなど積極的な取組を行っているというところでございます。

以下につきましては別紙から文言を整理しておりますので、皆様方は順を追って開いて見ていただけたらと思っております。(2)が令和6年4月分の北九州市の雇用情勢で、別紙2に入りますけれども、先ほど、ここ10年のグラフを見ていただきましたが、直近が別紙2からでございます。こちらも北九州市の担当部局が公表しております資料でございます、まずは求人倍率の動きでございますが、アンダーラインを引いていると思います。有効求人倍率は1.11倍、新規求人倍率も1.47倍となっております、雇用のミスマッチは存在するものの、依然として人手不足は続いているというところでございます。

次に、別紙3でございますけれども、これは後ほど使用者側の方からも資料が出るかもしれませんが、北九州市の商工会議所で毎年発表しておられます資料でございます。まず①といたしまして、賃上げありの企業は、前年度比2.9ポイント減少の62.6パーセントとなっておりますが、依然として高い水準でございます。②賃上げ額は、平成4年以来32年ぶり9,000円超えとなったというところでございます。③賃上げの決定要素は、第1位が昨年と同様に労働力の確保、定着となっており、以下、自社の業績、世間の相場、物価の変動と続いております。④全業種、全規模の初任給の平均額は、前年度に引続き過去最高額となっており、⑤令和6年度夏季賞与支給企業は前年度比2.9ポイント増加で79.4パーセントとなっているというところでございます。

続きまして、別紙4でございますけれども、これは北九州市の消費者物価指数、これも北九州市の公表データを付けさせていただきました。対前年度比3.2パーセント増となっております、家計への負担は更に増大をしているというところでございます。

次に、別紙5でございますが、(5)北九州市の若者および女性の定着や活躍についてということで、私はここ数年こちらの資料を付けておりますが、どんどん資料が古くなってきておりましたので、直近で何か良いデータがないかという

ことで、市の公表データを見たところ、2023年8月にいろいろな場で使われております会議の資料がありましたので、それを付けさせていただきました。少し見にくくて申し訳ございませんが、アンダーラインを引いているところがすべてでございます。北九州市内の大学生等が知りたい市内企業の情報、学生アンケートによりますと、男女ともに賃金、補助などの福利厚生、企業の安定性への関心が高いです。北九州市は、東京圏や福岡市に転移数が多いという数字が出ておりますが、北九州市としては、継続した賃金の引上げが必要であると考えているところでございます。

あとは、(6) 総合的観点ということで資料は終わりでございまして、総合的にまとめております。超少子高齢化が避けられない中で、持続可能な社会を作り出していくには、企業改革と人への投資が不可欠である、これまで30年間、日本人の真面目さや我慢によって社会が成り立ってきましたが、既に限界に来ておまして、政治、経済、社会の変容が求められております。

物価やエネルギーの高騰、取引適正化の強化、子ども、子育てや介護・福祉への不安、地球温暖化による農作物への影響や自然災害の多発、そして、若者の転出や生産年齢人口の減少等々、課題が山積している国内において、賃金、収入対策は持続的向上が不可欠でございます。

括弧書きにしておりますが、貧困問題に取り組む認定NPO法人調べということで、先日、西日本新聞を見ておりましたら、東京のNPO法人が載せておりました。子供達が夏休みに入っておりますけれども、家に子供がいると生活費がかかるということで、最低賃金のレベルで生活しているところは、相当なストレスと費用がかかるといったことも出ているところでございます。

こういったことを言うことが恥ずかしいという時代に、私は生きてきておりましたが、ここ数年は、生の声がいろいろな報道等々で出ているところでございまして、これが素直に厳しい賃金で働いている方々の生の声ではないかと受け取れるところでございます。

そういった情勢認識の中で、今後でございますけれども、各経営団体におかれましては、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切に要望をいたします。

北九州からは以上でございます。

会 長

ありがとうございました。

続きまして、筑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、筑後地区労働者からの意見ということで、お話をさせていただきます。最低賃金の改正について、引上げが必要という立場でお話をさせていただきます。特に、早期に1,000円台を実現していただきたいということも含めて、お話をしていきたいと思っています。

最初に、背景というところですが、一つがハローワーク大牟田の有効求人倍率について記載をさせていただいております。数字については1.05倍ということで、9か月連続で前年同月比を下回っているという数字にはなっていますが、季節調整値を加味した県の情勢ということでは1.17倍ということで、雇用情勢は改善をしているというのが県のハローワークの発表ということでもありますので、引き続き改善しているところはあるかと思えます。

次に、連合福岡の春闘の妥結集計結果ということで、別紙2になりますが、新聞等でも御存じのとおり、連合としても引上げがあつて、県全体でも5.62パーセントの引上げがあつているところがございます。中小でも11,591円、4.55パーセントの賃上げということでもあります。全国的にも33年ぶりの大幅な引上げがなされています。

次に、ハローワーク大牟田の求人の平均賃金を一定程度集計した分が別紙3に記載があります。こちらについても、集計状況を見ていただければ、最低賃金は一部あるものの、ほぼ1,000円を超えた求人をされているということを見ていただきたいと思えますし、次が、令和5年度賃金労働実態調査を大牟田商工会議所でされておりますが、こちらの下の方の数字、時間給で1,048円となっております。こちらでも1,000円を超えているということです。

次の別紙5は、六業種別に集計を出されておりますが、どちらも1,000円を超えているということで、商工会議所のデータでも時給で働く人達については、1,000円を超えた実態があるということが見てとれると思えます。

次に、新聞折り込みの求人、パコラというのが筑後地区ではたくさん入っているということで、こちらを3月末から7月の頭まで、大牟田地区の分だけを抜き取って、私が手元で集計をしました。全業種の平均が1,185円ということでございます。それぞれの集計でも1,000円を超えているということであれば、是非早期に最低賃金も1,000円を超えることが必要だろうと考えているところでございます。

次に、別紙7を見ていただきたいのですが、こちらについては、労働局の大牟田ハローワークの方で、事業所からの声ということで、意見をトピックスみたいな形でまとめられた分でございます。それぞれ記載がありますが、大体の中身は、景気は回復をしているということで人材を確保したいが、価格転嫁が追いついていないので厳しいという御意見や、飲食店は価格を引き上げたいけれども、競合店があるので様子を見ながら、随時行っているということです。

そういった、社会全体の賃金が上がっていない状況では、なかなか思うようには賃金を上げられないので、現状維持が精一杯だろうという意見があります。賃金と物価が持続的に上昇するサイクルが是非とも必要だろうということが、この中からも見てとれると思えます。最低賃金を引き上げることで、このサイクルがより回っていくと思えますので、是非引上げをお願いしたいと思っております。

次に、熊本県菊陽町にTSMCが進出をしたという話は、皆さんも御存じだろ

うと思っております。今は半導体バブルということで、賃金も土地の値段もかなり上がってきて、様々なものが大きく変化しているという状況を、皆さんも耳にされていると思います。大卒の初任給で28万円という話であったり、食堂のパートの方の募集が、時給3,000円が出ていたりということで、かなりびっくりするような状況があるということです。

ただ、世界的に半導体を生産しているというTSMCですので、世界的な競争力を確保するためには、今後も、賃金の水準を見据えた修正があると言われていきます。また、本格的な出荷が今年の12月からということでございますので、生産ラインが本格稼働を始めると、ラインで働く方達の不足が懸念されているということで、派遣会社の方の募集も引き続きされているということもあります。

さらに、現在、既に隣接地に第二工場が土地を確保して建設に入ろうという状況にあるということですし、第三工場についてもいろいろな噂があるということです。今後も建設や、そういった従業員の方が増えていくということで住宅の建設であったり、学校であったり、インフラであったり、様々なもので、半導体関連以外の分野でも、今から人手不足ということで、労働者の奪い合いが、熊本県内ではかなり深刻な問題になってきているというお話を聞いております。

こういった話について、先週7月18日に、ソニー、デンソー、TSMCが一括に管理している現地法人でJASMですけれども、そういうところと隣の町の大津町にも視察をしてきました。私どもの地元の議員と一緒に視察をしてきましたが、地元でも若い人達がそちらの方へかなり流れている、既存の職場からそちらに流れているという話や、人手不足がかなり深刻になってきているという話もありますので、そういった状況がかなり大きな問題になってきているという事実もあります。

私ども、県を越えて大牟田市ですけれども、TSMCから車で1時間ちょっとで入るくらい近い距離なので、大牟田市の若い人達もそういったところに興味があるということで、ハローワークの中でも、直接の募集はないですけれども、相談者からそういったところの募集はないのかという話が結構あるということも、ハローワークの者から聞いております。そういった影響が、徐々に県を越えているということ、是非理解いただければと思っております。

それから次、別紙8ですけれども、こちらが昨年7月、ちょうど佐賀県で最低賃金の審議をされている頃ですけれども、佐賀県知事が、最低賃金審議会の会長に要請を出されている分でございます。佐賀県が、全国最下位の最低賃金で、どんどん人手が流出をしていることで、非常に危機感を持たれて、最低賃金の引上げについて要請をされているということでございます。

昨年、九州の中で最後に決定をされたと思いますが、これまで最低賃金の目安に対して数円乗るような形が多かったのですけれども、佐賀県の昨年の目安額が39円だったのですけれども、8円という全国一の上乗せをして47円の引上げ、現在900円ということになっています。佐賀県については、最低賃金の引上げをし

て人材の流出を防ごうということでございます。そういうことも踏まえ、九州各県についてもプラス6円であったりしますので、各地の最低賃金の中でも人材の流出を防止するというものであったり、引上げについて積極的な動きがあるということでございます。

そういうことで、背景の最後ですけれども、そういった九州各県の動きからすると、福岡県はこれまで50円近く優位性があったのですけれども、徐々にその差が狭まっていくということです。福岡県の優位性が徐々に失われていくということがあろうかと思えます。

このことは、例えば大牟田市では、日中働きに来られる方が1日約8,500人、佐賀県、熊本県から大牟田市の方に働きに来られています。そういったところにも大きく影響しますし、佐賀県から久留米市に働きに来られる方も1日に約7,200人いらっしゃるということを考えると、今後大きな影響力があるのではないかと考えているところでございます。

あとは、3の最低賃金に関する意見ということでございますが、一つに生産年齢人口がこの40年あたりで半減するという記事を記載させていただいております。

別紙9でございます。棒グラフの真ん中から上の方に大牟田市がありますが、2000年から2040年にかけて半減するというグラフになっています。こちらについては大牟田市だけではなくて、近隣の市町村についても下がってきているということもお話をしておきたいです。左側の下の方、先ほどちょっとお話をしましたけれど、大牟田市は近隣から働きに来られている方がたくさんいらっしゃいます。多くは2割くらいが荒尾市で、1割超が南関町、これも熊本県です。福岡県のみやま市が1割くらいということで、それぞれかなり人口が減っていて、生産年齢人口も減ってくるという状況の中で、働く人を如何に引き止めるかということが必要だろうと考えています。

それから、次の別紙10でございますが、こちらのグラフが徐々に左に下がってきております。石炭が掘れておりましたが、1997年に閉山をしておりますので、それ以降は工業がなくなっております。その上に基幹産業ということで製造業がありますが、主には化学関係です。石炭から派生するコークスの生産をして、そのコークスの関係から硫酸アンモニウムを作ることや、染料を作ることによってインディゴ、そういった合成を行うことで、化学産業が発展をしております。それ以外には金属関係とか、様々な機械関係があって、製造業が盛んになりましたが、そういったところも徐々に海外に進出し、海外企業とも競争が激化する中で徐々に減ってきているという図になっています。

その上はサービス業になります。こちらについては徐々に増えてきているという状況でありまして、大牟田市は産業については製造業が中心でございましたが、高齢化が進んで、サービス業、医療、介護が大きな雇用の受け皿になっていることがグラフから見てとれます。今後もこのトレンドが変わらなくなってきて

いるところがございます。

合わせて次の別紙11でございますが、そういった中で、生産年齢人口が減ってきているということを表しております。生産に必要な働き手が徐々になくなってくると、必要なところに働き手がいなくなるということです。先ほどお話したとおり、地域からどんどん生産年齢人口が減ってくるということになると、生活する中で必要な部分がなくなるということです。若い人達が良い条件のところをどんどん流れていくと、例えば、昔でいう3Kというところから、働き手がどんどんなくなっていきます。

会 長 すみません。一人10分をお願いしております。

筑後地区
労働者代表

すみません。申し訳ないです。

人手不足は全体的な問題だけではなくて、必要なところからいなくなると生活がままならないということになってくると思いますので、是非最低賃金引き上げをしていただいて、人口の流出を止めていただければと考えています。

もう時間がないということですので、相対的貧困率についても、これまで言われているとおりでございますので、そういった観点で、それからもう一つ、SDGsについても、だれ一人取り残さないという理念の実現についても、是非最低賃金の引き上げをしていただきながら、この地域の中で、消滅する自治体がないように、地域でも安心して暮らせる、そういった社会を作るためにも最低賃金引き上げをしていただきたいと思います。

以上です。

会 長 ありがとうございます。
続きまして、筑豊地区の労働者代表の方、お願いします。

筑豊地区
労働者代表

よろしく願いいたします。

筑豊地区の労働者を代表しまして、改正の必要ありの立場で意見を述べさせていただきます。まずは、福岡県及び筑豊地区における就学援助率です。資料については、文部科学省令和5年度就学援助の実施状況から抜粋させていただきました。

福岡県は、47都道府県において、要保護世帯の児童生徒数の割合が全国5位、準要保護世帯の割合が全国4位となっており、合わせても全国4位と就学援助率が高い状況です。福岡県内の状況を見ますと、筑豊地区におけるすべての市町村が20パーセント以上となっており、30パーセント未満は3市町のみで50パーセントを超えている自治体もあります。就学援助を受けている多くの世帯は、就業しているにもかかわらず、生活保護世帯に準じると認められているということです。

そこで、福岡県ひとり親世帯と実態調査報告書をもとに、福岡県におけるひとり親世帯の状況について述べさせていただきます。この調査はひとり親世帯等の生活実態を把握し、福祉施策推進のために5年ごとに実施されますので、令和3年度に調査されたものが最新のものとなります。ただし、この調査には北九州市、福岡市、久留米市は含まれていないことを付け加えさせていただきます。

では、調査対象世帯数と出現率の推計を御覧ください。筑豊地区は他の地域と比較して出現率が高くなっています。その世帯の主たる収入減は就業によるもので、母子世帯で85.6パーセント、父子世帯で91.8パーセント、養育者世帯は34.4パーセントとなっています。家計の状況については時々赤字になる、とても足りないを合わせた割合は、母子世帯が71.1パーセント、父子世帯が60.2パーセント、養育者世帯が65.5パーセントとなっており、生計が逼迫していると感じている人が多いことが読み取れます。生活状況について、回答者の生活上の不安や悩みの中で生活費と回答した割合が高く、生活上の大きな不安要素になっていました。

続きまして、筑豊地区における人口1人当たりの市町村民所得について、福岡県オープンデータサイト市町村民経済計算報告書から抜粋した数字を御覧ください。令和3年度の所得を見ると、増加傾向にはあるものの、県平均に対し筑豊地区は489,000円低くなっております。市町村別には数字をお示ししていませんが、就学援助率が高い自治体については748,000円低くなっていました。ひとり親世帯の状況や市町村民所得を見ても、筑豊地区では就労していても生計が厳しい状況がうかがえます。

総合的観点からすると、先ほど筑後地区の発表の中にありましたように、連合福岡の2024春期生活闘争最終回答集計における賃上げ結果は平均賃金方式で、大手で15,856円、率として5.62パーセント、300人未満の中小労組については11,591円、率で4.55パーセントとなっています。しかし、ものづくり産業労働組合に筑豊地区における傾向をお尋ねしたところ、原材料価格への価格転嫁はできていても、労務費への価格転嫁ができていない状況があり、連合が発表した数値には届いていないのが現実であり、厳しい状況が続いているとの回答でした。

大幅な賃上げがされても、近年の物価上昇には追いついておらず、賃上げ幅が伸びなかった企業の労働者世帯は、家計状況が更に厳しくなっている状況です。経済的な地域間格差を解消しなければ、地方の労働力が都市部へ流出することが予測され、地方の労働力不足に拍車がかかり、更なる格差を招きかねません。ひとり親世帯の状況や就学援助率を見ても、最低賃金の引上げは必須です。

最後に、福岡県ひとり親世帯等実態調査報告書の前文に、本県ではだれもが住み慣れたところで働き、長く暮らし、子どもを安心して産み育てることができる社会づくりを進めるために総合計画を策定し、とあります。だれもが住み慣れたところで、長く元気に暮らしていく地域社会の実現に向けて、最低賃金の地域間格差解消は急務であると考えます。改正に向けた前向きな論議をお願いいたします。

私からの意見は以上です。

会 長

ありがとうございました。

続きまして、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

よろしくをお願いいたします。

弊社は、糟屋郡で製パン卸しをしております。

改善の必要性につきましては、ありということで御報告をさせていただきます。

弊社の状況について御報告をさせていただきます。賃金の事情につきましても、まず、①高卒、大卒の初任給につきましては、時給換算で高卒が953円、大卒が1,046円となっております。パート労働者の賃金につきましては、本社の募集時給につきましては971円で募集をしております。パートさんの雇用区分は、週40時間の残業可、残業不可、社保ありの方につきましては、勤続平均11年の方で、1,077円の時給です。また、社保なしの方につきましては勤続平均9年、1,028円となっております。

また、人手不足の中で、③技能実習生、特定技能実習生という制度の方を取り込みまして、こちらの雇用状況が増えており、アルバイト雇用になっております。平均時給が1,019円、勤続が0年から4年ということになっておりますので、パートさんと技能実習生の賃金格差は、ほぼないというところがございます。

今年の賃上げの状況でございますけれども、正社員でベースアップ6,300円、昨年度が4,000円、パートさんにつきましては40円、昨年度が30円というところでございます。過去2年連続ということですが、その前につきましてはなかなかベアができていないという状況にございました。一時金につきましては、今年の夏は1.8か月分ということになっております。

(2) 雇用特性、実態にございますけれども、パートさんの募集をかけても、全くもってヒットをいたしませんというところでは、短期アルバイト、時給1,200円、2か月雇用で募集をかけまして、そこについてはヒットをしましてお勤めいただくのですが、2か月後に雇用変更をお願いするわけですが、もちろん時給も下がるので、残っていただける方は少ないというところがございます。

次に、業界と書いていますけれども、申し訳ございません、弊社ということで、すけれども、雇用特性としてパートタイムの比率が63パーセントとなっております。おそらく、私から3年前にも御報告させていただいているのですが、その時は70パーセントになっておりました。先ほどから申し上げていますように、パートタイマーの方が減少傾向にございまして、高齢化も進んでおり、平均年齢も53歳ということで、仕事がついとなって、残業ができるパートから残業ができないパートや、ショートタイムのパートへ雇用変更する方が、近年、大変

増えているところがございます。よって、技能実習生や特定技能実習生の拡大に合わせて、また、新入社員の取り込みというところにシフトをしておるところでございます。

今後につきましては、日本人のパート労働者の雇用構成比率は、我々製造業としては大幅に減っていくのではないかなと思われております。

(3) 業界の状況につきましてですけれども、おかげさまを持ちまして、パンの年間生産量につきましては、微増ではありますけれども、毎年増加傾向にあるというところがございます。内容についてもお読み取りいただければと思うのですが、最後のところ、もう企業努力だけでは価格維持が厳しいということで、2022年度以降につきましては、多くの事業者が値上げを実施したというところがございます。

めくっていただきまして、課題、要望でございます。課題では、中ぽつ1の近隣につきましては流通、小売、飲食というところの店舗も多く、採用が非常に厳しいという状況でございます。技能実習生、特定技能実習生、短期アルバイト派遣を人手不足に当てておるところです。

今で言うと、もう技能実習生、特定技能実習生がいないと工場はままたまらない、動かないという状況に追い込まれています。技能実習生、特定技能実習生の離職防止に注力することによって、会社の方では制度改定を進めておりますが、一方において、我々労働組合も懸念しており、もちろん会社も懸念しておるのですが、日本人パートさんとの雇用条件のバランスというのを、非常に注意しなければならないと考えております。

また、中ぽつ4ですけれども、食品関連の産業につきましては、製造も卸売りにつきましても、他業種に比べると給与が低いというデータが出ております。そのような中、先ほどもありましたけれども、労務費の価格転嫁ということで、指針を出していただいたことにつきましては、ありがたいと思っております。

2023年、2024年の春闘において、私どもは、企業規模間格差、産業間格差は大きく広がったのではないかなと思っております。中小零細につきましては、今後とも非常に厳しい状況が続くと想定しております。

要望でございます。賃金につきましては、労働者にとって生活の糧であり、労働条件の中で最も重要でございます。また、これまでの物価上昇に加えて、今後更なる高騰等が想定される中、賃金は少なくとも生活できる水準を確保した上で、働き方の価値に見合った水準が確保されるべきであると考えております。

その一方、大前提として、まずは企業の業績、利益が絶対条件にあると考えております。継続的な賃金改定、ベアや最賃改定を行うためには、やはり適正な価格で売りができる環境の整備、低価格志向を脱するということなど、是非政府、経済界主導で行ってもらうことを、メーカーとしては念願するところがございます。

私どもも労働生産性を向上させるために、現場は知恵を絞ってやっておるとこ

ろなのですけれども、現場ができることというのは、本当に小さなことの積み重ねでございます。また、生産性を上げるためにも、原資というものが必要になりますので、そこに至るにも、やはり会社の利益の確保がなくては成立しないと考えております。

最後に、参考までですけれども、先ほど配らせていただきました、帝国データバンクの2024年2月に価格転換に関する実態調査というデータを添付させていただいております。こちらにつきましては、中ぽつを4つ書いておりますけれども、中ぽつ1で価格転嫁率40.6パーセントということですが、昨年の夏から3ポイント後退しており、人件費などの上昇、価格転嫁が追いついていない状況が見受けられます。そういったところが課題ということでお願いできればと思っております。

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、その他審議会が必要と認める者代表の方、お願いいたします。

その他審議会
が必要と認め
る者代表

よろしく申し上げます。

私自身、エフコープ生協労働組合の専従を10年ほどしています。私自身が時給制で専従を行っているという立場でお話をさせていただきます。

改正の必要性については、ありということで今からお話をしたいと思います。私が在籍するエフコープ生協では、約2,000人の時給制労働者が働いています。これは、パートタイマーとアルバイトを含めて2,000人になります。私達は、毎年、春闘においてベースアップがあります。ここ何年かについては、最低賃金が引き上がったので、その分のベースアップということで、今年の春闘においては44円です。時給制労働者に対してベースアップがあったということになります。

私達パートタイマーは、事務スタッフで1,005円、店舗スタッフは1,035円ということで、1,000円に近づいて、1,000円になったということになります。ただし、労働組合に入っていないアルバイト、その方達は941円、最低賃金です。そこに張り付いています。最低賃金が上がらない限りアルバイトの方達の時給は上がりませんので、ここ数年、30円とか上がった時はものすごく喜んでいました。

パートの働き方について、少しお話をしたいのですけれども、時給が上がるとパートさん達は社会保険に入らないといけなくなって、困る方もいらっしゃるのです。じゃあ、もう時給を上げないでくださいっていうパートさんも今まで結構いたのです。でもエフコープ生協では、労働組合と理事会、使用者の方達と話し合いを持ちまして、契約内容の見直し、何時間で働きたいのか、社会保険に加入しても良いのかという話し合いをしてきました。そこから選ぶのは本人です。パートさん自身が選びます。時間を短くしてくれ、社会保険に加入したくない、私は社

会保険に入っても良いという方達の話聞いて、今、契約変更を含め、働き方に対して取り組んでおります。最低賃金が上がる、時給が上がるということについて、私達パートの間では、以前のような不満の声はかなり聞こえなくなりました。

パートタイマーとアルバイトの仕事ですけれど、仕事の内容はほぼ一緒です。ただ働く時間が違うだけというところで、ここも私達も考えていけないところかなと思うのですけれど、時給は違うけれど働く内容は一緒ということで、あとは物価が高騰している中で、やっぱり今の時給で働くということ自体は厳しいのです。買い物をするにしても、一つ一つにすぐ迷ってしまう、商品でこんなに高かったとか、そういう声が今聞こえてきています。ですから、最低賃金の大幅な引上げは急いで行っていただきたいと思います。

福岡県の最低賃金は、Bランクの941円で九州の中では最高ですが、物価高騰に加えて、消費税10パーセントの負担というのが、やっぱり私達は身に染みて感じます。あとは、全労連と地方の組織は全国で最低生計費試算調査という取組をいたしまして、8時間働けば人間らしく暮らせるには、全国どこでも月額24万円、時給1,500円以上必要であることを明らかにしてきました。私達の春闘でも、目指せ1,500円というのを掲げて戦っています。

今、コロナ禍で明らかになったように、地方では人口減少と高齢化の進行と相まって地域経済の衰退が続いています。地域経済を活性化させる手段として、個人消費の拡大につながる最低賃金の引上げと格差の是正、そのための中小企業支援を求める意見書が、県内の18の自治体議会で可決されました。

私達は普通に働けば安心して暮らせる賃金引上げを実現するためにも、最低賃金の引上げをお願いしたいと思います。

よろしくをお願いします。

会 長 どうもありがとうございました。

ただ今各代表の方から御意見をお聞かせいただきました。どなたからでも構いませんし、複数の方々に対してでも構いませんので、御質問のある委員の方は挙手をお願いいたします。

はい、河村委員どうぞ。

河 村 委 員 どうもありがとうございました。

労働者側委員の河村です。

生協労組の方からの報告で、最低賃金の引上げに連動しての賃金引上げということが報告されたのですが、製パン業の方は、パートさんの時給について、最低賃金と関係はあるのでしょうか。最低賃金が上がったからここまで変わったという状況はあるのでしょうか。

非正規雇用
労働者代表

先ほどの募集時給というところが最賃プラス30円ということで、会社の方は取

り組んでおりますので、最賃が上がってくるとプラス30円ということで、募集をかけますので、そういう繋がりがございます。

河村委員 募集賃金というのが最低賃金と関係が出てくるということですか。

非正規雇用
労働者代表 そうですね。募集時給は最賃に足すことの30円というところですよ。
先ほどの時給の数字は勤続9年から11年の者のアベレージでございますので、1,000円を超えているところがございます。

河村委員 はい、分かりました。

会 長 いかがでしょうか。
はい、初田委員お願いします。

初田委員 使用者側委員の初田でございます。
発表どうもありがとうございました。
2点聞きたいのですけれど、一つは、先ほどのパン製造業の方、そういうところでは、今、要するに物価高、原材料高でコストが非常に厳しくなっていると思うのですが、こういった最低賃金、あるいは賃金上昇で、人件費のコストアップも続いている、そういう中でも、やはり収益を上げていかないといけないと思うのです。そういったコストを減じていくための取組については、使用者側から行っていくのでしょうか、そういった取組は何か御存じですか。

非正規雇用
労働者代表 はい、先ほども申し上げたのですけれども、昨年の春闘、また今年の春闘でも、これができたのは、業績、利益が最高益を出したということにございます。
我々メーカーも出しているのですけれども、一方で、流通業者も昨年、今年の春かな、3月末の業態で最高益を出されている、イオンを中心に出来るということにございます。ですから、価格転嫁をしたこと、価格転嫁をせざるを得ないということで、流通業者にも値上げを飲んでいただいた、そして消費者が買うということ、メーカーであり、流通業者の利益が出て、それを従業員に還元できたという流れが一番分かりやすいところかなと思っております。物売りの中で、適正な価格で販売ができたということにございます。
あとは特段、先ほども申し上げましたけれども、生産性の向上もありますけれども、なかなかお金もかかるものですし、知恵は出しますけれども、本当に現場ができることは限界という状況でございます。

初田委員 はい、ありがとうございます。
それと、もう1点お聞きしたいのですが、先ほど、筑後地区代表の方から、T

SMCの関係でお話を聞かせてもらおうと、初任給をはじめとして、非常に給料が上がっているということでございます。それと、今回の最低賃金の関係ってというのが、要はあの辺りで人件費が高くなると、周辺の人達も高い金額で雇用されるので流出が止まらないようになるというお話ですけれども、高くなる分には、それが直接最低賃金に影響していくというところが、よく分からなかったのですけれど、その辺りはどうお考えですか。

筑後地区
労働者代表

はい、TSMCが、熊本県の方へ進出をされた後に、賃金がかかなり引き上がっているという話をさせていただいていますし、今でも清掃の方達で2,000円であるとか、そういう賃金が出てくると、その地域の清掃をされている人達が、やっぱりどうしても集中していく、周りの市町村の方達にも徐々に波及していったということで、大牟田市もそういうことで、雇いたいけれども、徐々に賃金が上がっていくのではないかとということで、福岡の方も徐々にそういう方が増えてくると、募集をしても集まってこないの、引き上げる必要があるのではないかとということがお話ししたいところです。

最低賃金と初任給が、どの程度リンクするのかということは、かなり難しいと思うのですけれども、人手不足という観点からすると、若い人達は、急にそういったすごく条件が良いところが家のすぐ近く、車で1時間くらいのところできると、親も近いし、友達も住んでいて、そういうところに集中していきます。筑後地区は元から東京や福岡市、そういうところに人がどんどん流出する中で、更に加速するということになってくると、こういう若い人、もっと言うと労働者全体をいかに引き止めるかということを考えていかないと、一つの手立てとして最低賃金を引き上げていただいて、地元でもちゃんと生活できる、そういう環境を作ることが必要ということで、お話をしたつもりです。

初田委員 分かりました。要は最低賃金を引き上げることによって労働者の流出を止めるべきではないかということですね。

はい、分かりました。

会長 はい、伊藤委員お願いします。

伊藤委員 非正規雇用労働者代表の方にお聞きしたいのですけれども、先ほどは募集賃金が最賃プラス30円で決まっているというお話だったと思います。賃上げで年収の壁に引っかかり労働時間が短くなる方が、当然いらっしゃるのではないかと思いますけれども、先ほどその他審議会が必要と認める者代表の方からはあまりそういう影響がなかったということをお伝えいただいたのですが、御社の方ではどのような状況なのか教えてください。

非正規雇用
労働者代表

弊社は、ショートタイムの方はそんなにいないので、そこまで影響を受けてはおりませんが、しかし、過去には自分の部下にもいました。ショートタイムの方で働けなくなるので、この人は賞与の評価がSなのですが、Cにしてくださいって言うのです。そういうことです。

以上です。

伊藤委員

はい、ありがとうございました。

今のところは短時間の方が少ないので、影響が少なかったということで、ただし、一定程度影響がある方もいらっしゃるということですね。

ありがとうございます。

会長

はい、松本委員お願いします。

松本恭子委員

皆さん発表いただきまして、ありがとうございました。

各地区の状況がよく分かりました。今、各地から価格転嫁のお話をかなりいただいたと思います。特に筑豊、遠賀の方から、ものづくり産業労働組合では、なかなか難しいという状況もお聞かせいただきました。

感覚で構わないので、例えば、筑豊地区の業種ですとか、原因ですとか、そういう価格転嫁が厳しい状況を教えていただければ助かります。

筑豊地区
労働者代表

業種というよりも、筑豊地区には本当に大手が少なく、中小零細が多く、2月に5つの市の商工会議所を回らせていただいた時も、やっぱり価格転嫁が厳しいということで、原材料についてはもちろん高騰しているので上げますというのが言えるけれども、そこに労務費用を入れるとなると、やっぱり契約を打ち切られるのではないかという不安もあります。

今、連合が中心になって公正取引委員会を呼んで、各地域で講演会や学習会を開いているのですが、そういうことを行いませんかと声掛けをした時に、地元の事業者はそんなことをしている時間があつたら、一軒でも多くの営業先を回りたいと事業主が言っているということで、そういう次元ではないということを商工会議所の方で聞きました。

多分、地方がそうだと思うのですが、新型コロナウイルスで低迷した時期に倒産するというよりも、新型コロナウイルスが一旦落ちついた時点で、人材不足で倒産している会社も多いと聞きます。

やはり、中小零細は基本的には適正価格で上げていきたいけれども、周りを考えると自分のところは潰れてしまう、取引先を失うよりも、上げずに同じ価格でと言われているところが多いということをお聞きしました。

特に、筑豊地区には主要な産業がほぼないので、サービス業かものづくりにな

審議会にお越しいただきまして、誠にありがとうございます。厚く御礼を申し上げます。

本日は、福岡県最低賃金の改定審議に当たりまして、会社経営や事業者団体を運営される中で、地域の実情や産業の動向などを把握されている皆様方の御意見をお聞きしたく、御出席をいただいたということでございます。

つきましては、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っております。

なお、発表は、お一人、10分程度でお願いします。また、4名の皆様方全員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。質問で御不明な点におかれましては、分からないという形でお答えいただいて、全く差し支えがございませんので、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。発表の順番は、事務局が紹介した順番とさせていただきます。

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

昨年に続きまして、2回目でございます。相変わらず緊張しておりますが、よろしく願いいたします。

経営事情等についてという資料を用意していただいておりますので、弊社の直近の数字を含めて御報告いたしたいと思っております。

まず、私どもの企業の売上高でございますけれども、2023年3月期が2,022億円、2024年3月期が1,920億円、対前年の伸び率でございますが、95パーセントと非常に苦戦をいたしました。また、今期の予定といたしましては、1,930億円の予定としておりますが、現時点ではちょっと厳しいかなという状況でございます。

続いて経常利益の増減の状況でございますけれども、2023年3月期で96億円、2024年3月期で55億円ということで、対前年55パーセントとなっております。構成比では、売上比が4.8パーセントから2.9パーセントの落ちでございます。昨年も発表させていただきましたが、店舗が361店舗ございまして、電気料金が、全店一斉に130パーセントほど上がったということで、かなり経費のコストが上がってきております。

昨年および本年の労働者の採用状況、並びに人員増減状況でございます。労働者数でございますが、正社員数1,366名が、現在1,324名、パートさん、アルバイトさんを8時間換算いたしまして、5,253名から5,194名ということになっております。

弊社の労働生産性の数値でございますが、2022年で82.4万円、2023年で76.3万円、2024年で73.9万円ということですので。今期の人件費ですが、7月現在で対前年の102パーセントとなっております。

そして、現在のリアル店舗をメインとした、価格転嫁の状況ということで、こ

ちらも2021年から原材料高騰による影響を非常に受けておりまして、お客様に販売する前の値入率がかなり低下してきております。この辺は、私達も飯を食うということで、価格の方に反映し、売価変更を行っておりますけれども、いかんせんこの競合状態で、なかなかスムーズに転嫁できてないというのが現状でございます。

物価が非常に上がってきておりまして、今はインフレだなと感じるのですけれども、非常に悪いインフレではないかなと感じております。良いインフレでしたら、企業が販売価格の上昇で儲かって、社員さんの給料が増えて、消費者は生活費の上昇を給料アップで吸収するということになるのですけれども、それが感じられない、悪いインフレではないかなと思っております。私どもの企業としては、物価が上がっていますけれども、価格転嫁がまだできず、収益が非常に悪化しているという状態でございます。

また、賃金状況でございます。パート労働者の賃金でございますが、アルバイト社員の時間給比較で、2023年4月平均974円、2024年4月平均1,012円、前年比の103.9パーセントでございます。

賃金改定状況でございます。正社員の賃上げ率が2023年で2.6パーセント、2024年で2.3パーセントでございます。

地域における春闘、賃上げの状況は、労使協議なので地域で違いはございません。今、身近で非常に物価が上がってきております。私どももPBを含めて、いろいろと原材料を変えたり、形を変えたりと、PBの在り方を考えて、なるべく価格に転嫁しないように頑張っておりますけれども、やはり限界があるのではないかなと思っております。

賃金改正の必要性についてということでございますけれども、私どもは、なしということで考えております。非常に短い時間ではございますが、以上でございます。

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

筑 後 地 区
使 用 者 代 表 はい、よろしく願いいたします。
 福岡県筑后市から参りました。繊維業を営んでおります。
 まず、結論から申し上げますと、改正の必要性については、なしでお願いしたいということです。

経営事情について申し上げます。弊社のある筑後地区は、非常に温暖な気候と肥沃な土地に恵まれております。一説によると、というか噂ではございますが、昭和天皇の疎開の地の候補の一つに選ばれたという話もあるくらい、非常に温暖な気候であり、交通の利便性もよく、製造業が大小多く林立しております。

特に繊維業においては、古くは久留米絨、こちらの主産地であり、冬の防寒衣

料の綿入れ半纏、弊社ではこれをメイン商品としておりますが、こちらの産地でもあります。

繊維業は、もう皆さんも御存じですが、国内市場規模の縮小、それから繊維製品の輸入浸透率、国産と輸入品の割合がどのくらいかという、輸入品が98.5パーセントとなっており、これは二年続けてです。業界全体が非常に縮小しております。大手と中小に分かれて混在しており、中小企業の縮小、倒産、廃業は非常に増えております。特に撚糸です。糸を撚るだけの工場というのが存在するのですが、それから染色工場、そういった特殊な技術を持つ工場の廃業などが進んでおります。そうすると、サプライチェーンの中の輪っかが1個外れてしまって、ものづくりが非常に厳しくなる、産業全体がそういった様相を帯びております。

一度廃業したものは、なかなか復活するのは困難です。中国が、一時生産が下がった時に、国内縫製への回帰ということをよく言われましたが、なかなか進んでいないのが現状です。

資料の1枚目、衣料品等の国内市場規模推移というグラフを御覧ください。ピーク時の1991年と比べると約3分の2になっております。この国内市場の回復が遅れている原因としては、着る物がもう既に多すぎる、作りすぎているという供給過剰の問題、それにSDGs、必要な物だけをきちっと作って、地球に優しい作り方をしよう、そういった傾向が拍車をかけており、大手のアパレルメーカーなどが中小のOEM企業に仕事を outsourc する、その仕事が非常に減っているというのが現状です。

資料2枚目、服の価格と為替推移というグラフがございますが、円安の影響によって、輸入原材料や燃料の価格、この高騰はどちらの業界もですが、繊維も同じで非常に高騰しております。価格転嫁を行ってもコスト増が利益を圧迫して、なかなかその効果が出ておりません。

コロナ禍による産地卸問屋やリアル店舗の売上減少だけではなく、ここでも倒産、廃業が起きております。コロナの時のゼロゼロ融資、非常に返済負担が重いという声も、あちこちから聞いております。これらの厳しい状況下では、賃金引上げに躊躇するということは避けられないと感じております。

賃金事業においてですが、昨年、我が社は2パーセントから7パーセント上げました。これには訳がありまして、本当にありがたいことですが、2020年にものづくり補助金をいただいたのです。そこに賃金要件というのが入っておりまして、毎年、最低賃金に30円アップを3年間続けるという条件です。

ですから、最低賃金が非常に重くて、資料に書いておりますけれど、中小企業には賃金の原資にも上限があるので、最低賃金の引上げは賃金の高い従業員と低い従業員との差を縮小させ、モチベーション低下や離職を招く可能性があります。実際に、残念ながら弊社でもこういうことが起きております。

(3) 地域の産業・経済の特徴と最近の傾向です。筑後地域というのは、一説によると、神奈川県の下に地域の工芸品、特産品が多いとも言われています。久

留米餅はもちろん、大川家具、八女福島仏壇、八女提灯、小石原焼などの伝統的な産業が発達していますが、平成29年の九州北部豪雨等の自然災害による影響を受け、その復興はなかなか進んでおりません。

先ほど、筑後市は安全と申しあげましたけれど、隣の八女郡では、まだまだ被害の復旧は遅れております。加えて、新型コロナウイルスの長期化、不安定な国際情勢、先ほど申しあげたエネルギー価格や原材料価格の高騰というのは、繊維産業にしっかり影響を及ぼしていきます。

福岡県中小企業団体中央会が労働事情実態調査をされております。資料別紙の3枚を御覧いただきますと、①の経営状況の調査で、悪いとお答えされた方が46パーセントで、良いとお答えされた方の3分の1です。経営上の障害として、光熱費、原材料、仕入品の高騰、それから人材不足、労働力不足、どちらも中小企業だけではなかなか解決しがたい問題で、非常に悩んでおります。

その中で、原材料費、人件費などのアップが販売価格へ転嫁できたかということになりますが、転嫁を実現したが39パーセント、価格引上げの交渉中は21パーセントということで、引上げにはなっておりますが、これが値上げ分を全部カバーできて、利益まで転嫁できたかという話になりますと、下のグラフになります。原材料分の転嫁を行った、または行う予定とありますが、人件費引上げ分の転嫁はその半分以下です。利益確保分もその半分以下といった状況です。

価格転嫁率は、10パーセント未満の転嫁率が6件、それから10パーセントから30パーセント未満が12件です。このように、なかなか転嫁しがたい状況があります。

以上からも、今回の改正の必要性については、是非なしでお願いしたいと思っております。

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

皆さんこんにちは。

筑豊地区の代表として意見を発表させていただきます。よろしく申し上げます。

お手元の資料の方で、まず、改正の必要性についてはなしということで、その理由について御説明させていただきたいと思えます。

資料2（1）経営事情でございますが、添田町は、福岡県の南東部に位置する旧産炭地であり、山地が約70パーセントを占め、北部の平坦地が街の経済、文化、行政、交通等の中心となっており、人口の70パーセントが集中しているという状況でございます。

山地の多い関係で、昔は林業も盛んだったのですけれど、御存じのように、山

林等の放棄地が多くて、林業の方もどんどん衰退しているというのが現状でございます。

就業者数も人口動向を反映しまして、減少傾向で推移しております。人口の方は、令和2年では8,801人となり、30年前と比較すると40パーセント以上下がっているということで、資料の1ページ目の下部の表に添田町の人口と世帯数、及び就業状況の推移を国勢調査の内容から抜粋しております。就業者数も令和2年には3,702人、人口と同じく30年前の平成2年と比較して40パーセントも減少しております。要は、労働力がどんどん減っているというような状況になっております。これに合わせまして、商工業者数及び小規模事業者数についても、同じく平成2年と比べて35パーセント減少しております。

我々の商工会の地区は、基本的には小規模事業者がメインの事業者でございます。下の表の添田町の商工業者数、小規模事業者数の推移を見ていただきますと、商工業者数と小規模事業者数がほぼ変わらないですから、中小企業と言いましても、中堅企業というのはほぼないという状況が現状でございます。その数につきましても、人口減少に伴い小売サービスの提供状況が低くなる関係で、事業者数もどんどん減っていくというのが、添田町の方も、田川地区全体としてもそういうような状況でございます。

添田町の産業は、商業、サービスの3次産業が主流でありまして、小売店は個人経営の小規模経営が中心となっています。住民は、公共交通機関がどんどん悪くなっていますので、自動車中心で、一家に1台ではなく、一人1台で車を持っていないと生活ができない、というような状況になっております。

ただし、高齢化が進みまして、今、行政の方が力を入れているのは、車を持たない高齢者への交通のサービスです。買い物代行等をどうするかというのは、重要な課題となっております。その辺を担える事業主さんの発掘、教育等を進めているところでございます。交通手段が多くなりますと、高齢者より少し若手の60代以上は、近隣のショッピングモールや大型量販店の方に流れていくということで、町内の購買力は低下しております。

先ほど申しましたように、町内では、工業も含め、ほぼ小規模事業者が主流ですが、高齢化が進んでおり、人手不足も顕著になっております。加えて、原材料、エネルギー価格が高騰してしましまして、経費の増加分を十分に価格に転嫁できないために、収益が上がらず、人手を確保するための原資を確保できない状況が生じております。

特に飲食業では2割以上、コロナ前よりもコストが上がっております。その分を価格に転嫁できている若手や、はっきりとそのような区切りができていない事業者はできているのですけれど、そうではない高齢の方などは、なかなか上げることができない、上げたとしても、2割も経費が上がっているのに1割くらいしか上げられないということで、経営は全体的に非常に苦しい状況でございます。そのために、高齢の事業者中心に廃業したというところも多くあります。こ

れから2、3年の内に廃業しようかという考えの事業者さんの相談も増えてきております。

2 ページ目の上段に、事業者の規模の表があり、商工会会員だけですけれど、このように従業員数が0人の事業者が、会員約240人の中で半数くらい、そして従業員数1人から5人の事業者が、約3分の1となっております。事業主の年齢につきましても、一番多いのが70歳以上の86社、つまり、あと5年、10年の内に全体の商工業者の内の3分の1くらいが廃業予備軍として備えており、事業承継もなかなかうまく進んでいない、こうなると、地域の経済としては産業が回っていかないということで、非常に重要なことになっております。

(2) の賃金事情等でございますが、添田町商工会で把握している、常用雇用労働者は(1)の表のとおり、従業員数が0人のところが半数強であり、人手が足りない時だけパートを雇う程度で事業を回しているところが非常に多くございます。また、商工会が委託を受けて、労働保険事務組合に加入している事業所の方では、雇用保険加入者、週20時間以上の従業員の総賃金を下の方の表に出ささせていただいておりますけれど、これは単純に総賃金から、従業員数を割った数値なので、実際には平均値ということでばらつきは結構出ております。

賃金の低い事業者は、なかなか賃金の方にお金が回せず、事業内容は関係なく、うまく利益を出している事業者は人件費を増しているというのがありまして、あくまで平均値ということで見いただければと思います。月額では、やっぱり小売、飲食は非常に厳しい状況で、サービス、運送、建設になりますとだんだんと上がっているということで、国等が出している資料から見ましても、初任給の賃金程度よりは、はるかに高い数字になっております。

時給換算でも、すべて1,000円を超えておりますが、実際のアルバイトの雇入れ時の時給を聞いてみますと、小売、飲食、サービスは最低賃金から雇い入れているというところが多くございます。運送、製造は、我々の地区ではアルバイトはあまり扱ってないということなので把握をしておりますが、建設は、大体1,500円、建設業は日当で雇われるのが多いので、日当はコロナ前ですと8,000円から10,000円ぐらいだったのが、今は最低でも12,000円から13,000円ぐらいを出さないと人が来ないということです。最低賃金については、建設はあまり関係ないのですけれど、最低賃金に関係なく上げて、人手を確保しようとしているのが現状になっております。

文書の方に戻りますが、運送、建設業は法定労働時間から計算しているのですが、実際は残業分等を引くともっと低くなるのですが、今年4月の法改正から、もっと厳しくなりまして、なかなか残業ができないということで、賃金ベースとしては減るということになります。若手は特に、もっと働きたいということで、どうしようかというような相談も多少あっています。

賞与や退職金に関しましては、小規模ではなかなかそこまで回る場所は少なく、0円ではないのですが、本当に数社程度の体力のあるところはありますが、

ほとんどありません。

ベースアップは、ある程度の事業者はしていますが、アップ率は当然低いです。業種で言いますと、小売では、コンビニ、スーパー、ドラッグストア、こちらは基本的に高校生をアルバイトで雇うことが多いので、まずは最低賃金で雇入れをして、深夜は当然割増等がありますので、その分は入れていますけれど、高校生は深夜等に働かされないなので、半年ごとに業績を見ながら上げると言われましたけれど、どれくらいか聞いたら、やっぱり20円から30円、半年ごとに上げるのが精一杯です、という回答でした。

また、飲食、サービス業については、最低賃金では先ほど話した人件費の確保ができないところが多いので、一番苦しいところですよ。昔から営業しているところは、地元の常連客が固定客なので、地元の高齢者にそこまで価格を上げるのは難しいという心情で価格を上げていないところが多いです。逆に若手の方は、はっきり割り切っているので、値上げしないと今後生活ができないので、しっかり上げますということで価格転嫁しているのです。こちらの方はアルバイト等もある程度必要な人材を確保していますけれど、そうでないところは基本的に家族経営で、アルバイトは雇わないで、できる範囲ということで、この6月に1店舗、もうなかなか難しいので夜の営業をやめるということで、そうしなければ採算が取れないということでやめられたところも出てきております。

また、現在、インバウンドの恩恵を受けているところが多くございますが、田川地区については、まだまだインバウンド等が来ていることさえも非常に少ない状況で、地元にお金が落ちているということは見当たらない状況で、それを基に売上を伸ばしていくことは限りなく難しい状況であります。

このようにいろいろ厳しい中、昨年度のように4パーセントという最低賃金の引上げが行われれば、事業者としては従業員の賃金を上げることと引き換えに、従業員の労働時間を短縮させる、要はトータルで月額賃金を上げなくて済むような対策を取るということしかできない、もうそれができないようでしたら、事業者本人達の就業時間を長くすることで生産性を上げるという、非常に厳しい状況になっているという声が上がっております。

(3) になります。地域の産業、経済の特徴及び最近の傾向等ですが、筑豊地区は炭鉱を主とした鉱工業により栄えておりましたが、エネルギーの石油等への遷移に伴って炭鉱が閉鎖した関係で、人口がどんどん減少していき、事業者数も減少しております。人口減少が重なりまして、少子高齢化の進行がありますし、事業者数の減少及び自治体の財政は厳しい状況です。

添田町は少し外れますけれど、田川地区自体は国道201号線と国道322号線が交差する、交通の要衝であります。近年はバイパスの開通や道路の拡幅が行われて、非常に便利になりつつありますが、旧道の辺りの小売、飲食店の来店者が著しく減少して、厳しい経営を強いられています。

逆に特徴のあるお店ですと、近年はSNSの発達によりまして、それを活用し

て、こんな細い道のこんな分からないところにお店があったのかということで、非常にお客さんが来ているというような、ちょっと昔では考えられないような状況があります。ただし、店を大きくしようとすると、なかなか人件費までを大幅に確保するということができませんから、あくまで事業主さんと、御夫婦と、アルバイト一人くらいで回せる程度のお店作りというのが非常に多くなっています。昔みたいに、従業員3人くらいとアルバイトを雇って飲食店を始めようというようなところは、今は全く見受けられないというのが現状でございます。

今後も、高齢化につきましては、田川地区はずっと続いていくような状況でございます。事業主もそうですが従業員の高齢化も進んでおりまして、就業者数の減少が見込まれる中で、売上、利益を上げなければ、賃金の上昇、維持は難しいというのが現状です。事業者が減れば、労働者は地元で働けないなら外に働きに、もしくは移住していくというような形で、悪循環が重なって地域の産業がどんどん衰退する、そうすると、最低賃金どころの話ではないというのが実際の現状でございます。

その影響を受けるのは、業種にかかわらず事業者ごとの対応になりますが、我々の考えとしましては、事業者を減らさないためにも最低賃金は上げない方がよい、上げたら潰れる事業者が必ず出てくるというような状況でございます。

発表は以上になります。ありがとうございました。

会 長 ありがとうございます。

続きまして、最低賃金の影響を強く受ける産業関係から代表の方、お願いします。

最賃影響を受ける産業代表

こんにちは。

現在、北九州市八幡西区において、41台でタクシー会社を経営しております。合わせて、福岡県タクシー協会の労務委員長もさせて頂いております。労務問題について、業界内でいろいろな話をしているところです。資料にしたがって報告をしたいと思っております。

まず、改正の必要性につきましては、なしということで説明をさせていただきます。

経営事情等についてということですが、タクシーは最低賃金の影響を受けやすいということで、実際問題、最低賃金で働いている方について、具体的な統計は取ったことはないのですが、おそらく2、3割ぐらいいるのではないかと考えております。資料に書いていますが、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をしております。

あとで説明させていただきますけれども、タクシー特措法ということで、減車を促進して、1台当たりの売上はここ数年横ばい状態にはなっておりますけれど

も、会社の売上は増える状況にはなく、経営的には非常に厳しい状態が続いております。

タクシー事業は、典型的な労働集約型産業で、運転者等の人件費、石油情勢や為替の影響を受けやすい燃料費と合わせて、原価の8割以上を占めております。何が言いたいのかといいますと、そういう意味では経営改善が非常にしにくい業種であるということです。

新型コロナウイルス感染症の影響で、令和2年4月の5割くらいの減少が、令和5年3月くらいまで続きました。その結果、経営事情は大きく悪化し、倒産や廃業が相次いでいる状況です。特に、無利子の融資、社会保険料の1年間猶予というのがありまして、その辺りの借り入れした分の借入返済に伴って、廃業、あるいは倒産している会社が非常に増えております。

ということで、最低賃金が上昇するという議論は、我々の業界としては論外であるということです。運転者不足によりまして、稼働率が年々減少しており、経営状態、経営悪化に拍車がかかっております。

賃金事情ですけれども、売上が上がらない中で、最低賃金だけが上がっていく現状は、業界が窮地に陥るのみです。令和5年度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者の年間推計額が約359万円で、全産業労働者との格差が111万円あります。タクシーの乗務員は北九州交通圏の場合、50パーセントが70歳以上であり、中小企業の事例も発表されましたけれど、70パーセントが70歳以上ということです。あと5年経ちますと50パーセント以上が75歳になるということで、大体75歳がリタイアの年齢になりますので、最低でも3割、4割は減少するのではないかと、私は考えております。

そして、年金収入を得ながら働いている方も多いということで、高所得よりも長期に働ける環境を求めているという側面もあります。最近では、運転者の賃金を上げるために、タクシー料金の値上げを行っていきましても、乗り控えもありますので、それで十分反映できているということではございません。

(3)ですけれども、特措法という法律が現在もあります。これは、長期的な需要の低迷や、一時、車両数が増加したということで、収益基盤の悪化、それから運転者の労働条件の悪化、それらの問題が発生しまして、タクシーが地域公共交通としての機能を十分に発揮することが困難な状況になっているということで、準特定地域として指定をされております。

現在、タクシーが不足しているという話もありますけれども、従来、国が定めた数字には、まだ至っていないということで、準特定地域としてそのまま指定をされております。福岡県内では福岡交通圏、北九州、久留米、大牟田、筑豊交通圏の5地域が準特定地域に指定されておりまして、需給判断上は、いまだに供給過剰となっております。

この特措法下にかかわらず、タクシー事業を取り巻く経営環境は非常に厳しいということです。賃金の引上げは、生産性が向上して初めて可能でありまして、

決して先行するものではないと考えております。

最後にライドシェアの議論ですけれども、最近テレビ等でライドシェアの話がよく出てくると思います。これはそもそもタクシーの運転者不足があった中で、コロナから需要が回復したことと、インバウンドの需要の高まりでタクシー不足を補おうということで、ライドシェアの議論が進んでおるところです。最低賃金だけが上昇しまして、その流れについていけないタクシー事業者が廃業しまして、それで一般のライドシェアがギグワーカーを生み出すようなことになれば、これは本末転倒ではないかと、私は考えております。

是非慎重な議論をお願いしたいと思います。以上です。

会 長 どうもありがとうございました。
ただ今、各代表の方から御意見をお聞かせいただきました。
御質問がある方は、挙手をお願いいたします。
はい、どうぞ。

長 嶋 委 員 労働者側委員の長嶋と申します。
まず、貴重な御意見を賜りましたこと、感謝を申し上げます。また、労働者側の立場として、日々の経営努力に敬意を表したいと思います。

それぞれの方から、雇用の確保が大変だということをお聞きしました。データでも示していただいたかと思います。我々、労働組合の人間としては、やはり雇用の確保、健全な事業の継続発展を望んでいるものでございます。特に、働く従業員確保というのは非常に重要であると考えておまして、当然のことながら、今減少しているということは、何かしら原因があるのだろうと考えております。

そこでお聞きしたいのですが、この物価高の中で、我々は最低賃金をセーフティネットと考えているのですが、上げなくても良いという御意見を述べられたと私は考えております。簡単に言うと、従業員が去年と同じ生活ができないと解釈をするわけですが、そうすると、皆様方のところで働かされている従業員が、安心安全に働けない、そして不安定な生活をしなければならないというようなことが想定できるわけですが、それぞれのお立場で、そのことについて御意見を賜ればと思います。

よろしくお願いいたします。

北九州地区
使用者代表

北九州地区使用者代表でございます。
賃金が据え置きということで、もっと他に方法がないかなと考えております。過去には、国から補助金とか、いろいろあったのですけれども、もちろん企業努力をして収益を上げていくというのは、本当に大事なことですけれども、賃金上昇ありきだけを考えると、ちょっと難しい結論になるのではないかなと考え

ております。

それと、私達も職場環境というのを考えておりました、例えば、きつい、汚いとか、3Kを極力減らしていくという企業努力をしております。

その辺で一つ、賃金上昇ありきではないところで、もっと審議をしていただければなと思います。

以上でございます。

筑後地区 使用者代表

筑後地区使用者代表です。

最初に思うのが、中小企業の社長はみんな給料を上げたいと思っているのです。綺麗事ではなく、給料が上がらないと本当に社員が辞めてしまうからです。

中小企業というのは、売上を上げよう、価格転嫁をしろというのは、先ほど申し上げたようになかなか難しい側面がございます。その中で、先に最低賃金がどんどん上がってしまうと、さっきも申し上げたように、限られた原資の中で、できる社員とそうでない社員との間の差が非常に少なくなってしまうのです。できる社員がやる気がなくなったり、辞職したりということも実際に起きているということは、先ほど申し上げたところです。

ですから、社員の生活を守るという点では、最低賃金を上げるというのは、やぶさかではございませんが、何とか中小企業の裁量が振るえるような、そういう上げ幅をお願いしたい、できればなしでお願いしたいというのが気持ちです。

以上です。

筑豊地区 使用者代表

私は、経営者ではなく指導員として事業者を見ての発言になりますが、田舎で物価高の影響が一番受けているのは年金生活者だけの世帯でございます。また、最低賃金が上がると本当に困るという事業者もいらっしゃいます。

先ほど最後に言いましたけれど、今回50円も上がるようだったら、確実にやめるというところが何件か出ています。そうすると、そこは従業員を抱えているところなので、やめられるとその雇用がなくなってしまいます。それが良いのか、悪いのかっていうのは、我々商工会の立場としたら事業所がなくなるというのは、特に田舎の方では非常に損失なので、そのところをなんとかできないかと考えます。

筑後地区使用者代表の方も言われていましたけれど、従業員の給料を上げてやろうという事業主が、我々の町には結構いらっしゃいます。役員報酬が従業員より低い年間200万円とか、100万円台の事業者もいますので、従業員一人当たり200数十万円とか、そういう賃金を出して、雇用の確保もありますけれど、地域が駄目になるというような思いの方が非常に多いです。

ですから、逆に役員報酬が最低賃金を割っているところもあります。役員だから最低賃金は関係ないので、所得が100万円いかないとか、その中でも、従業員には200万円ぐらいの給料を出しているという状況がある中で、商工会の立場と

しては、本当に厳しい事業者に対して最低賃金を上げられると困るというのがあるので、最低賃金の改定はなしという考えを持っております。

最賃影響を受
ける産業代表

賃金が上がっていかない中で、物価高で、特に運転手がどう過ごしていくのかというのは、北九州と福岡交通圏で大分差があります。福岡の場合は、最近は迎車料金とか新たな料金も付加しまして、結構売上自体が伸びているので、ある程度は反映できていると思うのですが、福岡市以外のところはなかなか売上が上がりません。そういう意味では、先ほども言いましたけれど、65歳以上の年金をもらっている人が7割ぐらいということで、実際問題は、ある程度生活を我慢しているという感じがします。65歳になっていない、我々が言っている若い方は、もうちょっと頑張ろうかということで運転時間が長くなります。現在は、時間の制約が出てきていますが、そういう意味でちょっと頑張るかなというところがあります。

そして、地方では、北九州もそうなのですが、倒産とか廃業が少し増えていきます。近くの会社が廃業、倒産すると、多少は他の会社の売上が伸びるとか、あまり良い傾向ではないのですが、そういうことで少しバランスが取れているのかなと、個人的にはそんな感じがします。

以上です。

長嶋委員

ありがとうございました。

経営者並びにそのお立場でのお考えというのは良く分かりました。

ただ、どうしても、我々は物価がこれだけ上がっている世の中の環境の中で、全く上がらない、上げられないというのは、セーフティーネットという位置付けの最賃でございますので、特賃ではございませんので、その辺についてどうお考えなのかというのを、ちょっとお聞きしたかったということでございます。

ありがとうございました。

会長

はい、山口委員お願いします。

山口委員

使用者側委員の山口でございます。

今日はありがとうございました。現場の意見が大変良く分かりました。

私は中央会から来ておりますので、筑後地区の意見で作成した資料をお使いいただきありがとうございました。

倒産の状況が過去最高という報道も流れていますが、実際に現場や業界の方達と接して、一緒に仕事をされた上での、現在の倒産の状況を教えてほしいのです。その要因としては、やはり、賃金を引き上げようとしても原資がなく、やむを得ず倒産というのも、私はあるのではないかと思います。賃金は引き上げますけれど倒産しました、それでは元も子もないと思います。最近の倒産状況が、過去、

コロナ前まで含めて、今までとは違うということがあるのかと思うのですが、増えてきたなどか、その辺の状況を、どなたでも構いませんので教えていただければと思います。

よろしくお願いします。

北九州地区
使用者代表

私どもは、北九州の企業で会合等でいろいろな業態の方とお話することもあるのですが、以前、かなり前でですけど、クールビズになった時に、ある百貨店から、取り扱いのネクタイのメーカーが半分以上倒産するということを聞いたことがあります。ちょっとしたことで、簡単に潰れるものなのだなと思いました。

交通系のいろいろな企業ともお話ししますが、運賃を上げないと倒産するという話になりまして、先ほどのタクシーの件もありましたけれども、小さい会社の倒産の話は、ネクタイの会社のように時々聞きますし、非常に厳しいというお話も聞きます。

筑後地区
使用者代表

繊維業というのは、そもそも斜陽産業でございますので、コロナ前から倒産、廃業というのは聞いておりましたけれども、新型コロナウイルスでゼロゼロ融資ということになって、逆に生き延びているところも多いので、これから増えていくのではないかと感じております。

先ほども少し話に出ましたが、経営者の方が報酬を下げる、長時間労働をするといった対策や、例えば部門がたくさんある会社だったら部門を切り捨てる、そういった対処をしながら、何とか倒産しないように頑張っているという知り合いが多いです。

以上です。

筑豊地区
使用者代表

当商工会の地区は、高齢化に伴っての廃業というのが一番多くございまして、先ほどタクシーのお話もありましたけれども、70歳過ぎくらいまでが自分が体を動かす限界なので、先ほどの表でも出しておりましたけれども、非常に高齢化が進んでいます。

実際に、商工会240名ぐらいの会員の内87名、約3割はもうあと5年くらいで廃業予備軍という状況です。新型コロナウイルスの時に、従業員は雇い入れしませんが、独立開業する創業者が結構増えているので、今は何とか辻褃合わせになって、逆に会員数が増えていますけれども、今、意見でも言われました、賃上げが絶対無理だという事業者と、そうでない事業者がいらっしゃいまして、就労支援B型の事業所はそうでもないですけど、A型事業所では最低賃金しか出せませんということで、片方は黒字になっているから、今回上げられても何とかやれますが、片方は上げられたらもう利益還元は絶対できないので無理ということですよ。

事業内容を見ますと、片方はパンの製造小売をしているので、上げられた部分はちゃんと価格転嫁し、従業員の雇用はそれで守るということで、もう片方は孫受け、その下ぐらいで自動車の金型部品を受注しているところで、ここ3年で最低賃金が100円くらい上がっているけれど、もう限界まで来ている、昨年度の決算がマイナスに落ち、これ以上マイナスは作れないので、今回上げられたら10月の状況を見てやめますと、その業者の方は、自分達のような小規模の就労支援A型事業所はいらないのじゃないでしょうか、もう中堅以上のところに全部渡してしまえというようにしか受け取れませんとおっしゃっています。そうなると、就労支援の雇用がどんどん減っていくというのは分かっているけれど、自分達ではもうどうしようもないというのが現実ということをおっしゃられました。

同じ就労支援の事業者でも違うということで、労働者側の意見も分かりますけれど、最低賃金というのはなかなか難しい問題ではないかと、一律に引上げというのは厳しいと、現場の実感として受けております。

最賃影響を受ける産業代表

先ほど申し上げましたけれども、新型コロナウイルスの時はタクシーの売上が半分になりまして、弊社の規模でも毎月数百万円の赤字が出ました。ただ、その時は結構借入れができましたし、何とか耐えました。

最低賃金も、コロナの時は労使納得してほとんど上がらなかったのですが、逆に今が一番厳しいです。借入もできない、返済も始まり、新型コロナウイルスの時の負債がドーンと来ていますので、個人的には今上げない方が良いと思っています。コロナの時は、できたら上げない方が助かるという感じで、タクシー事業者はこここのところ全国的に廃業がすごく増えている状況です。

会 長

ほかに御質問はございませんでしょうか。
はい、どうぞ。

庄崎委員

使用者側委員の庄崎と申します。

意見発表ありがとうございました。非常に苦しい状況が分かりました。

最低賃金の影響を強く受ける産業関係代表の方に一つだけお伺いします。お話の中で、タクシー料金を値上げしたけれどもなかなか効果が上がらなかったとありましたが、タクシー業界にとっては、価格転嫁ということになるのだと思うのですが、厳しかったというところをもう少し詳しくお話いただければと思います。

よろしくお願ひします。

最賃影響を受ける産業代表

料金を上げた時に、需要がどうなるのかというのは価格弾力性と言われているのですが、上げた分以上にお客様が減ると売上が下がるのですが、年によってその状況は変わってきて、多分、福岡市は結構伸びたのです。

ただ、地方はほとんど伸びてないところが多くて、それはやはり経済力かなと個人的には思っているのですけれど、価格を上げてその分だけ需要が減少してしまって売上が上がらないという状況です。

会 長 河村委員、どうぞ。

河村委員 はい、ありがとうございます。

筑後地区使用者代表の方にお聞きしたいのですが、この資料にある筑後地区というよりも、繊維業界の賃金状態を、例えば大卒の賃金レベルがどういった水準にあるのかなどを教えてくださいませんか。

先ほど、経営側としても賃金を上げたいと思っているけれど、そういった中で最低賃金が、40円、その前の30円という上がり方をしてきただけに、大変苦しんでいるところもあるのだらうと思うのですが、やっぱり労働者の立場としては、今941円で年間2,000時間働いても200万円に到達しないというのが現実問題で、どこまでだったら許容できるのか、もしよろしかったらお聞きしたいと思います。

筑後地区使用者代表 賃金の許容範囲ということですか。

河村委員 現状と許容範囲ということです。

筑後地区使用者代表 我が社の現状では、今は最低賃金が1,031円です。

先ほど申し上げたように、ものづくり補助金の賃金要件に達するように上げていきましたので、なかなかしんどいです。これも現状なのですが、パートさんが賃金の壁に阻まれて、働く時間が非常に短くなったというのが一つあります。これは何とかしてほしいです。

そして、繊維業全体では、データの手持ちがなくて、これは肌感ですが、中の下くらい、もしくは下の上くらいかなと感じております。昔、それこそ終戦後は、繊維業が国の産業として非常に力を持っていたのですが、今は本当に力がなくて、身近なところでは服飾の学校もどんどん減っています。

つまり、服飾の生徒、若い方がどんどん少なくなっていく中で、どうしたら繊維業がもっと魅力的なものになるかということ、筑後の産地でもいろいろ模索していて、その内の一つとして筑後織プロジェクトというものを産地で立ち上げて、まずは仲介の方のお力を借りて、いろいろ動いています。

ですから、賃金をもっと上げたいのはやまやまですが、服飾全体としては非常に価格転嫁しにくいのです。というのも、そもそも安くて良い服が世の中に溢れているからです。個人タンス在庫が百年分、つまり一着も服を買わなくても百年間は持つぐらいの在庫がそれぞれ個人のタンスに入っています。そう言われるくら

い、服はもうみんな持っているのです。

そういった中で、価格転嫁というのは非常に難しいです。ただ、弊社の商品は本当にニッチな商品ですので、需要も少ないですがある程度価格転嫁しやすいというのは感じております。ですから、社員の給料を上げたいというのが本心です。ぶれた話になりましたけれど、よろしいでしょうか。

河村委員 具体的な数字が出てこないの、分からない部分もあります。

筑後地区
使用者代表 申し訳ないです。
ただ、今年も平均で5パーセントは上げたいなと思っています。

会 長 どうもありがとうございます。
ほかに何か御質問はありませんでしょうか。

各 委 員 (な し)

会 長 どうもありがとうございました。
これにて使用者側代表からの意見発表を終わらせていただきたいと思います。
本日いただきました御意見は、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。

(使用者側代表意見発表者退室)

会 長 では、次に、議事2(2)の「当面の審議日程について」です。事務局から説明をお願いいたします。

賃金指導官 (審議日程説明)

会 長 はい、ありがとうございます。
次に、議事2(3)「その他」でございます。委員の方は御意見等ございますか。

各 委 員 (な し)

会 長 事務局は何かございますか。

室長補佐 何もありません。

会 長 それではこれを持ちまして、本日の審議会を閉会いたします。
皆様、どうもお疲れ様でした。

