

# 令和6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6年8月21日(水) 13:00～16:30

2 会場 : 福岡合同庁舎 本館8階 共用第7会議室

3 出席者 : **【公益代表委員】** 3人(定数5人)  
大坪 知弘  
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】** 4人(定数5人)  
伊藤 優子  
庄崎 秀昭  
松本 恭子  
山口 洋志

**【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

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

### 4 主要議題

(1) 福岡県特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する関係労使意見発表

(2) 福岡県特定最低賃金の改正決定の必要性の有無について (答申)

(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

ただ今から、令和6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、本審議会は原則として公開となっております。

ただし、率直な意見の交換もしくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、私が会議を非公開とするということがございますので、あらかじめ申し述べておきます。

その場合におきまして、傍聴の方におかれましては、一旦退室していただくということになっておりますので、その際控室でお待ちいただくということをあらかじめお願いを申し上げます。その場合、事務局はその都度控室への案内をお願いいたします。

それでは、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いたします。

室長補佐

本日は、公益代表委員の高田委員、大坪稔委員、労働者代表委員の野中委員、使用者代表委員の初田委員が欠席ですが、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を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。

それでは本日の議事録の確認につきまして、労働者代表委員の松本茜委員に、使用者代表委員の伊藤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。

松本茜委員  
伊藤委員

(承諾)

会 長

それでは続きまして、事務局は本日の配付資料等の説明をお願いいたします。

室長補佐

(総括資料)

資料No.6-1 令和6年度最低賃金に関する関係労使意見聴取実施要領

**【福岡県特定最低改正決定必要性の有無】**

資料No.6-2 特定最低賃金の改正の申出の書類の写し

資料No.6-3 令和6年度特定最低賃金改正決定申出状況

(意見発表者資料)

令和6年度第5回福岡地方最低賃金審議会（意見発表者資料目次）

について説明。

会 長

ありがとうございます。

それでは、議事に入ります。

議事（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についてです。

7月29日開催の第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、諮問を受けました特定最賃5業種の関係労使からの御意見を頂戴し、その後、改正決定の必要性の有無につきまして審議をいたします。

まずは、事務局から説明をお願いします。

室長補佐 先ほども申し上げましたが、赤いタグのついております資料でございます、意見発表者資料目次を御覧ください。

こちらのほうに、発表順に資料をまとめてございます。時間配分は先ほど申し上げたようにお一人10分以内で発表いただきまして、発表後に委員の皆様からの御意見、御質問をしていただくこととなっております。労使の意見発表と質疑等を含めて、1業種当たり25分をめぐりに進行をお願いしたいと思います。

以上です。

会長 ありがとうございます。

ただ今説明がありましたように、意見発表をいただくということになりまして、時間が大分かかってしまいますことから、間に途中一度休憩を挟みたいと思っていますのでよろしく願いいたします。

それでは、意見発表に移りたいと思います。

事務局は発表者を順次御案内の上、御紹介いただきます。

室長補佐 それでは、発表者を紹介いたします。

製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業の労働者側代表発表者の方です。

会長 会長の丸谷でございます。どうぞよろしく願いいたします。

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。発表後に各委員から質問などをさせていただくこととなりますので、併せてお願いいたします。

それでは、発表をお願いします。

製鉄業等の労働者側代表発表者 鉄鋼の、必要性有無の意見を述べさせていただきます。

産業別最低賃金の改正の取組に当たりまして、私たち鉄鋼産業は我が国の基幹産業として、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、各種要請行動を展開してきたところであります。

こうした中、今年の最低賃金の動向としては、産業別最低賃金の改正に先立って決まる地域別最低賃金改正の目安審議において、全てのランクが 50 円との目安が示され、その後、福岡県最低賃金額の審議が行われた結果、8 月 9 日に 51 円の引上げ額が示されました。これは、足元における生活必需品等の価格上昇並びに今年の賃上げの成果など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います。

今後においても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、自動車分野など半導体の供給難解消などによって需要の回復を見せていた昨年と比較すると減少傾向にあることや、建設分野においても大型物件を中心に底堅いものの、建設コスト上昇などによって住宅の需要が弱いと見通されているなど、引き続き国内外の経済動向と併せて鋼材需要の変化にも十分注視していく必要があります。

また、急激な円安に伴う主原料価格の高騰や鉄鋼業の構造課題への対応に加え、ゼロカーボンスチールの実現に向けた研究開発、設備投資費用の負担といった将来的な課題があることも事実です。

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

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

続いて鉄鋼産業の職場実態について触れますが、他産業に比べて専門性が高く、危険を伴う作業が多いため、その就業には一定期間の教育訓練や高い習熟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場合は、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います。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す。

今後、鉄鋼産業、企業を発展させていくためには、前述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る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っては、改正の必要性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ます。

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

以上です。

会 長 どうもありがとうございました。  
それでは、ただ今の発表につきまして御意見、御質問等ございませんか。

各 委 員 (な し)

会 長 それでは、御意見、御質問等ございませんので、製鉄、鉄鋼関連の業種における労働者側の意見発表を終わりたいと思います。

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。

それでは、事務局は発表者の御紹介をお願いいたします。

室長補佐 それでは、発表者を紹介します。  
製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業の使用者側代表発表者の方です。

会 長 会長の丸谷でございます。どうぞよろしく申し上げます。  
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御意見をお聞かせいただきたいと考えております。

発表は 10 分以内でお願いいたします。発表後に各委員から質問などをさせていただくことがありますので、併せてお願いいたします。

それでは、発表をお願いいたします。

製鉄業等の  
使用者側代  
表 発 表 者 それでは事前に意見書の方を提出させていただいておりますので、それをベースに意見を述べさせていただきたいと思います。

特定最低賃金の改正決定に関する意見ということで、必要性につきましては、必要性ありと考えています。

以下、その意見、背景等を述べさせていただきたいと思います。

(2) から始めたいと思います。まず鉄鋼業界を取り巻く状況というところを御説明させていただきます。

感覚的な部分ではなくオフィシャルな数字がいいと思ひまして、書かせていただいておりますが、日本鉄鋼連盟こちらが 2023 年度の国内粗鋼生産量で、こちらが前年度に比べまして 1.1 パーセント減の 8,682 万 8,000 トンという発表をしております。これは、2 年連続の減少というところで、資材高騰あるいは工期遅れで建設向けの資材、そういったものが低迷したことのほか、海外の状況を見ますと、やはり中国の景気減速により外需も振るわなかったためということで発表しております。

また、今年度につきましても、同連盟が鉄鋼需要の見通しを発表しておりますが、今申しました 2023 年度比横ばいということで見ておりますが、足元の状況の 6 月で申しますと粗鋼生産量は 702 万 2,000 トンということで、前月比 2 パーセント減、昨年と同

月と比べますと 4.2 パーセント減ということになっております。

先行きとしましては、当面の経済状況および鉄鋼需要としましては、地政学リスク、それから中国経済の低迷の長期化、こういったことを背景にした需給バランスの悪化など、下振れ要因を含んでいると考えております。

日本製鉄でいいますと数年前に収益改善を目的にした合理化、直接九州ではないのですが、呉とか和歌山の方で行っておりますので、粗鋼生産量としては今後減るということはないと考えております。そういう中、今の規模をどれだけ維持できるのかというようところが、ベースになっております。

続きまして、特定最低賃金の改正の必要性です。先ほど、答えとして必要性ありと申しましたが、背景について述べさせていただきます。

少子高齢化による生産年齢人口、こちらの減少というのは、もうあらゆる資料で発表されているとおりでございますが、その中で労働力確保という面におきましては、より多くの優秀な人材を確保するとともに、現職社員の離職による人材流出、これを防止することが、多くの企業の重要課題、弊社においても経営課題のトップに挙げております。

今年度の春季交渉におきましては、昨今の物価高騰、こちらへの対応のみならず、今申しました労働力確保に向けた人への投資という中で、どの企業もかなり高水準の賃金改善を実施しております。賃金改善以外にも、休日や賞与といろいろな形で各企業は身を削ってコストを捻出しているというような状況でございます。

これに波及する形で今年度の地域別最低賃金の改定に向けた引上げ額の目安は、全国平均で 50 円に決定したということで、福岡におきましては 51 円で改定ということになっておりますが、私どもが所属しております鉄鋼事業の方はかなり厳しいです。この労働条件の中で仕事されているところはたくさんあると思うのですが、特に鉄鋼事業につきましては、高熱重筋作業だとか交代勤務、こういった今の若い人たちがなかなかやりたがらないような厳しい労働条件の下で、勤務されている方が多い状況ですので、特定最低賃金についても他業種との時給格差、ここはやはり優位性を持つ必要性はあると認識した上で、必要性ありと答えさせていただきます。

一方で、今年の春季交渉の結果を見ますと、経団連調べの大手企業を中心にした賃上げ率というのは 5.58 パーセントであったのに対しまして、日本商工会議所調べの中小企業を中心とした、賃上げ率というものは 3.62 パーセントという集計結果が発表されておまして、大企業と中小企業の間には格差があるということも事実であると考えており、こちらもやはり配慮すべきポイントと考えております。

鉄鋼事業というのは、大手メーカーを頂点に我々のようなグループ会社、協力会社、さらに、二次、三次という非常に裾野が広い産業であることから鑑みましても、支払い能力を超えた過度な引上げにより倒産や廃業、そういったことを招いてしまうと本末転倒となりますので、こういった地域の雇用が失われることがないような、決定審議が必要だと考えております。

以上のとおり、特定最低賃金の引上げ可否及びその金額について、これから審議を進めていくわけですが、労働者側の委員の皆様、さらに公益代表の皆様と十分議論を重ね

て慎重に決定していただきたいと考えております。

発表は以上でございます。

会 長 どうもありがとうございました。  
それでは、ただ今の発表につきまして、御意見、御質問等ございませんか。  
はい、庄崎委員。

庄崎委員 使用者側委員の庄崎でございます。意見発表ありがとうございました。  
一つ、お分かりになることで構わないのですが、今、実際仕事をされていて、転職とかされる方とかは、以前よりもやはり増えているとか、何かその辺でお分かりになることがあればお教えてください。

使側委員 数字的には変わらないと思っています。当社の話で恐縮なのですが、今年の賃金改善を含めてここ数年で、やはり定着、採用力強化のためにかなり労働条件を良くしておりますので、労働条件に対しての不満で辞める方というのは、以前に比べると大分減っております。

一方で、特に若い人のいろいろな多様性というか、職業観の中で例えば、ある程度お金を貯めたので、日本一周をしたいので辞めますとか、アメリカのアメ車の整備をやりたいので海外に行きますとか、俳優になりますとか、少し仕事とは関係のない、引き止めようがないような理由でお辞めになる方というのめかなり増えているというのも事実です。

あと、弊社での特徴で言いますと、広域求人と申しまして、特に関東の千葉、福岡もそうですが、最近では地元だけで通勤圏内での採用というのがなかなか困難になっていきますので、いろいろなところで広域求人でも他県をまたがって採用しておりますので、そういう中で入ってきた方については、ホームシックであるとか、交代勤務で友達と遊べないとか、そういうことで辞めていくというようなことで、なかなかこの対応、対策というのが今、頭を悩ませているという状況でございます。

庄崎委員 ありがとうございます。

会 長 ほかに質問ありませんか。

各委員 (な し)

会 長 それでは、どうもありがとうございました。  
以上にて、製鉄、鉄鋼関連の業種における使用者側の意見発表を終わりたいと思います。  
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にさせていただきた



と思います。どうもありがとうございました。

それでは、事務局は次の発表の方の御紹介をお願いします。

室長補佐

それでは、発表者を紹介します。

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の労働者側代表発表者の方です。

会長

会長の丸谷でございます。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労働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。発表後に各委員から質問などをさせていただくことがありますので、併せてよろしくお願いいたします。

それでは、発表をお願いします。

電気機械器具等製造業の労働者側代表発表者

それでは、特定最賃の改正の必要性に関する意見ということで、このような場をいただきましたので、意見ということで述べさせていただきます。

改正の必要性については、ありということで申し上げたいと思っていますので、よろしくお願いいたします。

その理由につきましては、以下に何点か記載をしております。ポイントのみお伝えさせていただきます。

まず、私たちの所属する電機産業でございますが、我が国における主要産業と思っております。私たちが売り出した電気機器といったところについては、今のテレワークであったりウェブ会議だったり、こういう新しい働き方を支えており、このツールについては、今では企業で一般的に利用されているということでもあります。さらに最近では、IoTやビッグデータ、そして報道等でも最近よく言われる人工知能、AI、こういったところにも我々の技術は貢献しており、社会のDX化、それからカーボンニュートラルというこの国レベルの大変革のこの実現といったところに、貢献が求められた産業でございます。

そういった産業でございますので、いい製品を生み出していけないといけないわけですが、やはり我々ものづくりの産業としては、この現場力で優秀な人材を確保していかなければいけないということが、大きなテーマということになっております。

二つ目でございますが、その人材を確保する、さらに定着といったところでいきますと、我々が生み出した付加価値の生産性に見合った人件費水準をしていくということと、少し前後しましたが、魅力あるこの電機産業を作っていくといったところが特にあります。

ここ数年で労使の御協力、労使で知恵を出し合って、この最低賃金の引上げの流れを作ってきましたが、これを止めることなく継続していくといったところが、この人材の確保、定着につながっていくと考えております。

次のページをめくっていただきまして、三点目の特定最賃については、もう言うまでもないかなと思いますので割愛します。

少しですが私たち電機業界組織組合でつくる電機連合の、今年の闘争の状況を御紹介したいと思います。

コンセプトとしては、積極的な人への投資ということで実質賃金の向上を図り経済の好循環への転換を着実なものにする、これを今年のコンセプトということで取り組んでまいりました。昨年の7,000円に対して今年はそれを上回る10,000円以上の賃金水準改善、いわゆるベアを実現したわけですが、10,000円以上ですので多くの組合がそれ以上に達成したところもありますが、おおむね大手企業を中心に1万3,000円のところが多かったのではないかと記憶しております。

その結果、この11年連続賃上げができたということは、組合員の不安の払拭、それから期待に応えるということと、電機産業労使が社会に責任を果たしたということにつながるのではないかと思います。この結果を、今後審議が予定されていますこの特定最賃にもしっかりと波及させていかないといけない、この波及効果を最大化する必要があると考えております。

その企業内最低賃金、これは電機内のミニマム基準ということで設定しておりますが、ここについても賃金改定を行い、昨年を上回る1万1,000円の基準改善を図ることができました。これを時給換算しますと1,194円ということになるのですが、この1,194円と現在の福岡の電機の最低賃金を比較しますと、マイナス175円となっています。ここについては、やはり同一価値労働同一賃金という観点もございます。均等・均衡処遇の改善といったところでありまして、非正規労働者には、しっかりとこういったところを引上げ適用としていきたいと思っております。

あと特徴的なところでいきますと、昨年も少し御紹介させていただきましたが電機産業労使で、このミニマム基準である企業内最低賃金と高卒初任給で、電機産業の目指す高卒初任給ですけれど、準拠させていこうというのが昨年合意されて、その2年目の取組ということになっております。各労組もこの企業内最低賃金を高卒初任給に近づけるべく取組が進められている、こういった観点からも引上げをやっていかなければいけないと考えております。

また、我々電機産業の最新の立ち位置ですが、他産業と比べますと劣っているというところがあります。ここについてはしっかりとついていき、追いつき、できれば追い越していきたいという思いがあります。

それから、その七点目でございますが、今年、特徴的なデータがありましたので御紹介したいと思います。労使でしっかり知恵を出し合って水準改善をしているにもかかわらず、実質賃金は26か月マイナスというのは、報道等で御存じかと思いますが、我々電機連合が毎年組合員をターゲットに、たくさんの調査するのですが、家計の収支感というのを毎年聞いているのですが、少し私はびっくりしまして、これは何と赤字世帯が25パーセントを超えて、過去最大、最高となりまして、これ4人に1人が赤字世帯と考えてもいいのかなと思います。

組合員ベースのデータですので、直接最賃から発表されるデータではございませんが、組合員ですら、こういう状況ということから考えると非常に厳しい状況ではないかと思えます。そういった観点からも引き続き賃上げする必要があると考えております。

賃金を上げるために原資は必要だというのは、我々労働者、労働側も認識しております。価格転嫁がいかにできるか、どれくらい進むかが大きなポイントというのが労使一致しているものではないと思っています。

指針を出されました、それから福岡県もパートナーシップ宣言、それから価格転嫁の円滑化に関する協定ということもしっかりやっていただいています。こういったところの取組をしっかり広げていき、進めていく必要があるというところについては我々も協力してやっていきたいと思っています。

最後になります、産業全体としてはコロナ禍を乗り越えてばらつきはあるものの、いろいろな他の施策というところもあり、加勢もあるかなと思います。一方、当然リスクもございます。エネルギー価格高騰のリスクのこと等もありますが、我々がやりたいことは、やはりこの賃上げの流れを一過性にするのではなくて、維持拡大を図り経済の好循環につなげていく、それが経済、社会のステージの転換といったところに図っていきたいと思っています。そういった議論を労使の真摯な話し合いの中で行っていきたくと思っていますので、必要性を今年も強く希望をさせていただきたいと思っています。

私からは以上です。

会 長 どうもありがとうございました。  
それではただ今の発表につきまして、御質問などございませんか。よろしいですか。

各 委 員 ( な し )

会 長 それでは、電子部品・電機関連の業種における労働者側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。

会 長 それでは、事務局は発表者の方の御紹介をお願いいたします。

室長補佐 それでは、発表者を紹介します。  
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の使用者側代表発表者の方です。

会 長 丸谷でございます。どうぞよろしく申し上げます。  
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。発表後に各委員から質問をさせていただくこ

とがありますので、併せてよろしくお願ひいたします。

それでは、発表お願ひいたします。

電気機械器  
具等製造業  
の使用者側  
代表発表者

よろしくお願ひします。

これまでの賃金の審議の経緯も含めて理解しているつもりで、今回私は意見書の方にも、改正決定の必要性ありということで付けています。これは去年も付けたのですが、状況を私はそのように認識をした上での今回の場だと思っております。

いろいろ書いていますけれど、皆様はよく御存じだと思っておりますのであまり細かくはお話ししません。日本経済のところを書いています、日本のやはり輸出産業の業績の改善というのは、コロナ禍に比べるとはるかに進みつつある状態で回復していています。内閣府が出している実質成長率を0.9パーセントとなるという試算をまとめていまして、今年1月から、若干下方修正はしていますけれど、おおむね回復期にあると我々は見ています。

設備投資ですが、これはいつも国内設備投資計画調査というのは多めに出てくるのですが、去年も実質は増えていまして、今年も増える傾向にあるというのは我々の認識としてもあります。特にTSMCがありますけれど、日本も半導体投資というのは増えています。その辺のところはまだですが、下期ぐらいから立ち上がってくるのではないかと見ております。下期というのは9月以降のことですけれど、もう少し遅くなるのではないかと見ています。

雇用動向でいくと、九州・沖縄の2023年の平均の有効求人倍率1.26ということで、全国の平均は下回っていますけれども、前年から改善していますし、福岡県も増えていきますというようなところではあります。

ただ、原材料価格の上昇というのはかなり、中小企業、我々もグループ会社とか協力工場があります。そちらとも話しをしますけれど、やはり人を採りたくても、この価格転嫁で原材料価格確保のことは去年もあったのですが、まだそこは課題としては、どれぐらいの原材料価格上昇分を価格転嫁できずに求人を控える状況がかなりのまだあるという状況です。

この次に書いている中小企業庁の中小企業景況調査(2024年の4-6月期)による九州・沖縄地区における中小企業の企業判断DIは4.4パーセントの改善傾向であるが、ここに書いてあるようなことが中小企業に厳しいという状況です。

この次に、先ほど組合もあったと思うのですが1万3,000円の要求に対しては2年連続で満額です。去年は7,000円だったと思いますが、今年1万3,000円ということで満額回答しています。

実際は、全部の企業が回復してなくて大手です。ただし我々のグループ会社だけでなく、他社もそうですが親会社がこれだけ上げると、それに追随してというか我々もそうするというので、世の中的には賃上げの機運は更に高まっているということで、産業別最賃もこの部会でも見えていますけれども1万2,000円上げていますので、そこは少し見ないといけないというところだと思っております。

ただ、最後に書いていますけれど、景気回復の動きが見られるけれども、原材料費や原料費、燃料費の高騰によるコストの上昇を価格転嫁には十分取られていない状況ということで、慎重に判断して、何円だから何円にしましょうとかという議論ではなくて、何円というターゲットあったとしても、きちんと労使でそこへ積み上げる理屈を持たないと、追いつけない会社にとっては、何を上からということになってしまうので、きちんとこの労使で積み上げは要るなという、そういう状況にあると思います。

以上です。

会 長 どうもありがとうございました。  
ただ今の発表につきまして、御質問などございませんか。よろしいですか。

各 委 員 ( な し )

会 長 それでは、どうもありがとうございました。  
それでは、電子部品、電機関連の業種における使用者側の意見発表を終わりたいと思います。

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。

進行が予定よりも随分早く進んでいますので、発表していただく方が追いついていないというのがございまして、差し当たって休憩でよろしいですか。

各 委 員 ( 異議なし )

会 長 あの時計で 50 分まで休憩させていただきます。  
それでは、休憩に入ります。

( 休 憩 )

会 長 それでは、事務局は次の発表者の方の御紹介をお願いいたします。

室長補佐 それでは、発表者を紹介いたします。  
輸送用機械器具製造業の労働者側代表発表者の方です。

会 長 会長の丸谷でございます。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、輸送用機械器具関連の業種における労働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 分程度でお願いをいたします。発表後に各委員からの質問などをさせていただくこととなりますので、併せてよろしくお願いいたします。

それでは、発表お願いいたします。

輸送機械器  
具製造業の  
労働者側代  
表 発 表 者

今日はよろしくをお願いいたします。

では早速でありますけれど、特定最賃のほうの改正についての必要性ありに対する意見を述べさせていただければと思いますので、よろしくをお願いいたします。

まず昨年の審議におきましては、労使間の水準提示額にはその当初かい離があったのですが、経済の情勢をはじめとした企業におけるその価格転嫁の動向、社会的なその賃上げの流れなどを踏まえ、論議を重ねて労使で歩み寄った結果、42 円の引上げ額となりました。

ここ数年、福岡県の特定最賃の適用労働者数が他産業と比較して右肩下がりであったのですが、最新の推定値では、労働者の減少に歯止めがかかって、増加の方に転じているということになります。これは、特定最賃の引上げによって、企業におけるその最低賃金も向上し、産業の魅力向上に少なからず寄与したと捉えております。

ただ一方で、他産業でも大幅に特定最賃額が引き上げられて、さらにその大きな変化が見られない中で、安定したその優位性が確保されているとは言えずに、人手不足への対応には今もなお予断を許さない状況にございます。

引き続き我々の産業が選ばれる産業となるためにも、特定最賃の賃上げを図り、安定したその優位性を保つとともに、未組織労働者も含めた全ての労働者の賃金を付加価値に見合った水準にすることが喫緊の課題であると考えております。自産業のその魅力を更に高めていく上では、特定最賃の意義、役割、必要性は何ら変わることなく、むしろ高まっている状況にあると捉えております。

その高まる背景についてですが、2024 年度の地域別最低賃金の動向として、まず、政府は経済財政運営と改革の基本方針の中で、豊かさを実現できる所得を増加し物価上昇を上回る賃上げを定着させるとありまして、2030 年代半ばまでには全国加重平均を 1,500 円といった目標が示されて、これは単純計算となりますが、毎年約 50 円レベルの引上げ額となるとしております。

また、地域別最賃の引上げ目安額が 50 円とされ、当福岡におきましては先日 51 円での結審となり大幅な引上げ額となっております。

そして、その足元の自動車産業の収益状況を見ますと、労務費や物流費等への対応として課題はまだあるものの、大手製造 9 社における 2023 年度の企業業績は、9 社ともに増収増益となっております。また部品企業におきましても、地政学的な変化による部品の供給リスク、また価格転嫁といった課題はあるものの 88 社の営業利益については前年比プラス 28.2 パーセントとしてありまして、2024 年度も増収増益を見込んでいる企業が多数あるとの見解が示されております。

また昨年の春闘におきましては、2014 年度以降、最も高い水準での改定額を獲得しまして、企業内最低賃金の平均時給額につきましては 1,113 円となりまして、前年度と比較しますと 58 円の引上げがされております。さらに今回の平均時給額に対しては、現在の特定最賃 1,029 円で差額としては 84 円となっております。

については地域別最賃、そして企業内最賃ともに高い水準となっております、特定最賃の改正は昨年以上に高まると言わざるを得ない状況にあると考えております。

言わずもがなですが、特定最賃につきましては、組織労働者の賃上げや企業内最低賃金協定を未組織労働者に波及させて、組織内労働者と未組織労働者、そして正社員と非正規雇用で働く労働者の賃金の格差を是正することや、適正な賃金の引上げを促すことによつて、産業内の公正競争を確保して産業全体の健全かつ持続的な成長を促すことを目指す制度と考えております。この制度の役割、機能を果たすことによりまして、産業の魅力を上出し人材の確保、定着を図ることで、産業の競争力を高めることにもつながっていくと考えております。

また、地域別最低賃金とは大きく性格が異なるものでありまして、産業の健全な発展に寄与すべく、地域別最低賃金の上に、自動車産業にふさわしい魅力ある水準へ引き上げなければならないと考えておりまして、本年におきましても昨年に引き続き、地域別最低賃金に対する水準的優位性を維持拡大すべく、確実に引き上げる必要があると考えております。

以上の理由によつて、福岡県の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たいと思います。

以上となります。

会 長 どうもありがとうございます。  
ただ今の発表につきまして、御質問などはございませんか。よろしいですか。

各 委 員 ( な し )

会 長 それでは、これにて輸送用機械器具関連の業種における労働者側の意見発表を終わりたいと思います。  
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。どうもありがとうございました。

会 長 それでは、次の発表者の方を事務局は御紹介いたします。

室 長 補 佐 それでは、発表者を御紹介します。  
輸送用機械器具製造業の使用者側代表発表者の方です。

会 長 会長の丸谷でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。  
福岡県特定最低賃金の改定に関する、輸送用機械器具関連の業種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 分程度でお願いしたいと思います。発表後に各委員から質問などをさせていただくことがありますので、併せてお願いいたします。

それでは、発表をお願いいたします。

輸送機械器  
具製造業の  
使用者側代  
表 発 表 者

それでは、私の方から輸送用機械器具製造業についての、特定最低賃金改定の必要性の有無に関する意見ということで述べさせていただきます。

昨年に引き続きまして、より労使での話し合いを密に進めて、直近の賃上げ、物価上昇、中長期の自動車産業業界、九州、福岡の地域の環境変化など課題を見極めながら、改定及び引上げの水準について検討、議論することとしたいと思っております。

まず一つ目ですが、輸送機器、輸送用機械器具製造業を取り巻く環境ということでございますが、輸送用機械器具製造業、自動車産業は、昨今皆様もよくお耳にされているかもしれませんが、BEV化、電動化という産業構造の転換期に入ってきております。

ここを振り返って見てみますと、2020年からコロナ禍が続いてきましたけれども、そのコロナ禍からの経済活動の復旧、回復であったり、昨年、一昨年苦しみました半導体部品の不足の解消が進んでおりますが、一方、世界全体では戦争、ウクライナ紛争ということが長期化してあったりとか、中東情勢が不安視されるということ、また、アメリカ等の経済の減速リスクもございます。

国内におきましては、これはもう構造的な話ではありますが、少子高齢化、人手不足、直近でいいますとインフレによる断続的な物価・原材料費等の高騰、また地震や風災害といった自然災害のリスクなどにも我々自動車産業はさらされながら取り組んでいるというところではあります。

また、型式認証不正問題という問題も起こりまして、実際に生産活動の停止等の御指導も受けながら、自動車大手7社直近23年度の販売台数は2,484万1,000台、これは、コロナ禍に入る前、2019年度に比べますとまだ若干、マイナス6.6パーセントということで下回っているということです。前年の22年度よりはプラス6.4パーセントとなります。24年度の見込みは2,529万9,000台ということで、上積みが見込まれておりますが、依然コロナ禍前、コロナに入る前の19年レベルですが、2,660万台はまだ超えていない見込みです。

私たちの地元九州の自動車生産台数は、23年度、22年度、120万台レベルでございました。21年度、20年は105万台、124万台でしたけれども、コロナ禍の前は141万台、と19年度はございましたので、やはりまだコロナ禍前の台数までは回復してないということです。

世界経済の成長率ということにおきましては、3パーセント程度というところで23年度と横ばいと言われてはいますが、やはり我々の輸出重要市場国である中国、北米等の貿易摩擦の激化の可能性や大統領選挙などのこともありますので、そういった動向など見極めながら、販売、生産減のリスクは見ておかなければならないと示唆しております。

九州の鉱工業指数ですが、2020年の指数100から、22年度109、23年度107、直近も6月で104ということで、横ばいという形でなっていると思っております。

福岡県の有効求人倍率でいいますと直近6月が1.13で1年前の6月が1.24ということで若干下降ですが、これもほぼまずまずだということです。



ただ、南九州、半導体メーカー等の進出が進んでいます南九州エリアは1.2倍を超えていっていますので、そういった半導体メーカーの動向でいいますと、九州の半導体人材需要が、これもいろいろな説はありますが、ここ数年間で3,000人規模、また九州域内の新卒も1,000人規模で半導体企業に流れ、就職するのではないかというようなことも言われたりしておりますので、我々福岡県の製造業、自動車産業としても引き続き、この半導体メーカーの雇用、採用というところは注視が必要であると見ております。

職業別の観点におきましては、福岡県の製造業、私ども製造業は、24年6月の求人が7,000人超えに対して求職は4,000人弱という求人に対して求職人数少ない状況で倍率1.84。他方事務的な仕事、製造業ではない事務的な仕事は、求人9,000人に対して求職者が2万5,000人超えということで、やはり製造業より事務系の仕事の方に人が向いているということで、製造業からの人手不足や離れの傾向があることも、これも注意しておかねばならないということです。

九州、福岡の自動車産業は、中長期的には海外市場はまだまだ上がっていくということもありますので、車両の需要の拡大、先ほど言いましたBEV化における電池事業なども含み、産業の拡大の可能性はありますので成長は期待できるところです。よって設備投資や開発の投資もさることながら、人への投資の努力も一層必要であると思われま

す。

2024年の春闘では平均賃上げ率が5パーセント程度まで上がっておりますが、一定レベルの向上は進んでいますけれども、やはり長期間にわたって物価高に対する実質賃金マイナスが続いたことなど優位性を高めるためには、賃金・賞与水準はもちろんのこと、福利厚生の実施、働き方改革などを含めて総合的な底上げが必要と考えます。

この4年間の福岡県の輸送機械器具製造業の特定最賃は、令和2年はプラスマイナスゼロ、令和3年プラス13円、令和4年プラス30円、昨年令和5年プラス42円ということで、1,020円まで上昇してまいりました。他県と比較しても、例えば自動車主要県である愛知県が1,028円でありまして、もう愛知との差も過去は30円以上ありましたが、それと同等に並んだということで福岡も充実しているという評価も得ているのではないかと思います。

そのようないくつかの数字がありますが、今年の審議も、賃上げ、物価高騰、実質賃金、人手不足等背景に大幅な改定提案が想定されますが、福岡県の特定最賃レベルの優位性も鑑みつつ、他産業や地域とのレベル感や国内外の経済、雇用、採用の情勢の観点、また働き方改革や就業環境の改善等も含めて、労使で広く意見を交わし、交換しながら話し合っ

て、総合的に審議、判断が必要と考えております。

(2)の特定最賃水準につきましては、①で他県、都道府県との対比、②で消費者物価指数との対比、③で福岡県製造業平均賃上げ率との対比ということで、データ上付けさせていただきました。

私からは以上です。

会 長            どうもありがとうございます。

それでは、委員の皆様から何か御質問などはございませんか。

はい、庄崎委員。

庄崎委員 使用者側委員の庄崎と申します。今日はありがとうございます。

まずは、この説明の中でありましたけれども、半導体のメーカーの進出ということで、市場では非常に人気のある就職先ではないかと思っているのですが、やはり半導体メーカーが出てこられての影響というのは実際あるのでしょうか。そう感じていらっしゃるところで構いませんので教えてください。

使側発表者 今時点で大きく我々の採用が下降したとか、ネガティブになったというところはないのですが、おっしゃっていただいたとおり、自動車産業も我々のようにいわゆるメーカーもありますし、部品メーカーもたくさんあります。今、半導体の影響が見え始めているのは部品メーカーです。やはり熊本や南九州の部品メーカーの方には、少し影響が出てきています。

私ども弊社では、生産ラインで働く高卒の新入社員を大体150人ぐらい毎年採ります。部品メーカーは大小、大なり中なりいろいろなメーカーがございます。そこで50名から1桁ぐらいの規模の採用をされています。我々弊社では150人の採用をするに当たって苦戦はしていないのですが、部品メーカーは、その50人以下とか少数の人数でも採るのが苦戦してきているという実態が出てきております。

庄崎委員 ありがとうございます。

会 長 ほかに何かございませんか。

小陳委員 はい。

会 長 小陳委員、お願いします。

小陳委員 御発表ありがとうございました。

自動車産業というのは、やはり福岡にとって非常に重要な産業ではありますし、労働者にとっての働き先でもありますので、今後も継続的な発展をしていただくことを、ぜひ御努力をお願いしたいと思っております。今お話があった中で中小部品メーカー等が御苦労されてあるという、人手不足も含めての御発言がありました。そういった中でサプライチェーン全体をいかに維持していくかという視点は非常に大事なのではないかと、ということで、価格転嫁というのは非常に重要な課題になってきていると思います。

その業界の中で、あるいはそのグループ会社の中で何か価格転嫁に向けてこのような取り組みを行っているというような事例などがございましたら、御教示いただきたいと思います。

使側発表者

価格転嫁に向けてということで、我々と部品メーカーの関係で言うと、実は弊社から九州の部品メーカーに直接物としては取引しているのですが、支払い金額の契約の方は、私どもではなく、親会社の方が愛知県の部品メーカーと取り交わし、その愛知県の部品メーカーの判断として九州に進出してきているという感じです。

親会社の方も価格転嫁活動は、今、部品メーカーに対して進めています。変な話、我々も親会社の方にはもっと価格転嫁して欲しいということもあります。

部品メーカーに、我々弊社が何をお手伝いできるかということ、例えば採用においていますと、いわゆる学校の先生や皆様もそうかもしれませんが、親会社は車を造っている会社ということでイメージ湧くかもしれません。では一つ一つの部品メーカーが何を造っているのか、どのような仕事しているか、どんな会社なのかというのはなかなか御存じなかったりします。

我々、九州の部品メーカーと九愛会という会合を作っているのですが、そういった中で、この部品メーカーはこのようなものを作っているという広告であったり、通信媒体を作って、我々も100校の学校と付き合いをしていますので、我々の弊社以外にも部品メーカーにこんな会社がありますという御紹介を差し上げたり、こういった部品メーカーも何人ぐらい毎年採用されているとか、ここはドアの部品を作っているとか、ここはエンジン系の部品作っている会社ですとかの御紹介をしたりしています。

あと部品メーカーは、やはりそこまで採用であったり、教育であったりとかに割ける費用も抱えられてないので、我々の社内の教育機能であったり、安全機能であったり、そのようなところでお手伝いできる部分があったらお手伝いしますというようなことで、出前のような感じでサポートしたりしています。

小 陳 委 員

ありがとうございます。

会 長

どうもありがとうございます。

ほかに御質問はありませんか。

どうぞ、庄崎委員。

庄 崎 委 員

いいですか、すみません。

賃金、賞与の方はいろいろ取り組まれていて、特定最賃も愛知県を超えたということお聞きしましたけれど、ここにも書いていらっしゃるんですが、福利厚生の実質や働き方改革とか、今やはり価値観もいろいろ変わっているんで、その辺でこのところ何か取り組まれたことがありましたらお教えいただければと思います。

使側発表者

もちろん、やはり求人、求職で一番のメインは賃金のところであると思うのですけれど、その他は福利厚生等です。

あそこの会社に行くと、腕がつくとか成長できるとか、そんなことをトータルで見て

いかないといけないと思いますし、あそこの会社は働きやすいとかです。

最近福利厚生で力を入れているのは、いくつかのことを行っているのですが、会社の食事のメニューの充実化、また本当に細かい話ですが、会社の中の体育館や寮にあるスポーツジムの器具の充実、若い子たちは筋トレとか最近好きなので、そんなことをしてみたりしています。

うちの社内で出向とか出張とかの手当もあります。そんな手当類の充実等いろいろな手を入れながらしています。作業着の見直し、若者が着たくなるような作業着、現場の休憩所の改善、やはり休憩所が汚かったらゆっくりできないとか、休憩所も若者が好きな緑の植栽を置いてみたり、空調がもっとよくなるように空調の温度を下げたりとかです。

やはり今の若い人たちは、働く環境にかなり過敏ですので、働きやすいとか楽に働けるとか、あとキャリア志向も高いので、あの会社に行けばもっと自分は成長できるとか、当社もいろいろなことを考えて行っています。

会 長           ほかに御質問よろしいでしょうか。

庄崎委員       もう1点よろしいですか。

会 長           はい。

庄崎委員       これはお答えし辛いかどうか分かりませんが、19年度が141万台で地元九州での生産だったということで、23年度が126万台ということです。これは141万台を超えるような計画あるいは何か見通しというか、そんなところはどうかと思っています。

頑張っていたらということでお伺いしたいと思います。

使側発表者     手前ども弊社と他の自動車会社の三つです。過去19年度が141万台というレベルでした。なかなか他の自動車会社のことを言うのは難しいところはあるのですが、私ども弊社は昨年の23年度が実は過去最高の生産台数です。これが40万台超えということです。我々の能力が40万台なので、その能力を少し上回るぐらいの40万台超えで生産をしたところでは。

実はこの24年度と25年度は、これもあまり公には言いにくいところであるのですが、計画的に40万台はいかないぐらいの台数です。そういったことで言うと、御質問にありました140万台を超えていくような上昇基調はあるのかということ、この1、2年はないかもしれないということです。

ただ、お話ししましたように中長期的には、まだまだ可能性はあるかと思っています。国内で見ましても、やはり九州は比較的まだ人が採れやすいとかいう部分もあるので、そんなことも含めて生産台数はもたらえたらというようなことは思っています。

庄崎委員 ありがとうございます。

会長 御質問よろしいですか。  
はい、伊藤委員。

伊藤委員 御意見、御発表ありがとうございます。

ここに記載していただいている最後のところですが、総合的に慎重な審議、判断が必要と考えるというところを書いていただいているのですが、意味合いをもう少し教えていただきたいのですが、大幅な改定が想定されるけれども、今おっしゃっていただいたようないろいろなその課題とかを含めて、メーカー側については慎重な判断が必要であるという意味合いでしょうか。

使側発表者 総合的にというのが少し包含的に過ぎたところがありますが、おっしゃっていただいたように、もちろん賃金そのものもそうですし、やはり福利厚生であったり働き方であったり就業環境、そのようなものを総合的にという意味で申し上げました。あと何といえますか、先ほど申し上げたような部品メーカーや中小の会社の体力というようなところも見ていきながらというところで、総合的にということ考えています。

伊藤委員 ありがとうございます。

会長 御質問いかがでしょうか。よろしいですか。

各委員 (なし)

会長 どうもありがとうございました。

それでは、これにて輸送用機械器具関連の業種における使用者側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。

会長 それでは、事務局は発表者の方の御紹介をお願いします。

室長補佐 それでは、発表者を紹介します。  
百貨店、総合スーパーの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、総合スーパー関連の業種における労働者側の率直な御意見をお聞かせいただければと思います。

発表は 10 分程度でお願いをいたします。発表後に各委員から質問をさせていただくことがあると思いますので、併せてよろしく申し上げます。

百貨店, 総合スーパー  
労働者側代表 発表者

今回、特定最低賃金の必要性の有無に関する意見ということで、改正決定の必要ありということで本日参りました。

この意見の紙も皆さんお配りになられているかと思いますが、少し長々と産業を背負った立場で責任を持って改定したいというようなことを書いております。これまでコロナもありましたが、百貨店も総合スーパーも業態的に少し苦しい時期が続いていまして、その中で使用者側も業績もよくないのでなかなか上げづらいという時期も続きました。1社1社見るといろいろあるのですが、産業全体を見て上げていく必要があるということで、少し長々とこの1ページ目は書かせていただいております。

3つの視点で、引上げの必要性を語っていきたくて思っております。最低賃金法には3つの目的が記されています。その3つに沿って必要であるという話をしたいのですが、1つ目は労働者の生活の安定、2つ目は労働力の質的向上、3つ目は事業の公正な競争の確保ということで、考えていきたくて思っております。

めくっていただきます。まず1つ目の最低賃金法の示す目的の労働者の生活の安定ということでございます。もうこれはもう言わずもがなですが、物価の上昇がこれだけ来ておりますので、しっかりとこれに伝えていきたくて思っております。

表にも福岡地区、それから北九州地区の消費者物価指数も書かせていただいている、令和2年を100としたところ、先々月の6月時点では107.5ということで、コロナの前から考えると10ポイントほど上がってきているということで、特定最賃の方も、もちろん上げて、必要に応じて上げてはいるものの、また今回3ポイントほど上がっていますので、改定をしていかなければならないと思っています。地賃に追いつかれて優位性もなかなかぎりぎりというところもありますので、しっかりとここで物価に合わせて引き上げていく必要があるということでございます。

後半のポツの3つ目ぐらいからは、物価以外にも年々、私たち百貨店、総合スーパーは、リアル店舗に店頭で働く人間としては、カスハラの問題やコロナ感染症もありました。防犯とか防災とか、そういったところも数少なくなっている店頭人員で守っていかなければならないということでは、物価ももちろんですが、なかなか選ばれにくいといえますか、土日働き、立ち仕事であり、こういうトラブルもいろいろありそうだから敬遠されがちな業種ではありますが、この人たちのセーフティネットをどう考えるのだということで、まずは労働者の不安を1つでも、難易度の高い仕事に就いていただくわけですから、不安を1つでも取り除いて生活を安定させたいということが、1つ目の目的で挙げるべきだというのが1個目です。

2つ目が次のページになりますが、労働力の質的向上ということで、先ほども少しリアル店舗という言葉を出しましたが、スマホを使用してネットで買えるようなものがたくさん出てまいりましたが、やはり人に接客されて買いたいというお客様はいらっしゃいます。これが最後の私たち産業の強みではないかと思っていますので、リアルストア

という名前をつけております。

まずは、この福岡県における小売業の生産の規模はどのくらいあるのかというのを調べてみますと、福岡県の総生産の13.2パーセントということで産業の16産業のうちで2番目ということで直近の数字だとコロナ禍でしたが、それでも2兆円を超える規模の産業だということです。まさに福岡県を代表しているということが言えるかなと思っておりますので、この特定最賃があるということが非常に重要だということで、まずはここを押さえさせていただきたいということです。

この次にこの表の説明をします。福岡県内にある特定最賃1、2、3、4、5と、それから福岡県の最賃の、ここ10年ほどの推移を書かせていただいている、百総という言葉で略していますが、百貨店、総合スーパーはもともと福岡県の最賃に対して63円ほどの優位性を持って、公労使で話をしながら優位性を保ってまいりました。59円、57円、53円ということで百貨店、総合スーパーの企業の苦しさとも相まって、少しずつ差が縮まってきたということですが、ここ3年間で一気にアドバンテージはもうなくなってしまって追いつかれたということです。コロナという特別な事情ではあったかと思いますが、状況としては特定最賃の存在価値が危ぶまれる瞬間があったということで表をお示ししております。

めくっていただきます。当時のコロナの中での議論はコロナだからもうどうなるかわからないと業績もぼろぼろですというような使用者側の主張ではあったのが、それが百貨店はやはりぜいたく物買いということで非常に苦境には立たされておりましたが、総合スーパーは食品、それから衛生用品、それから家の中の需要で、お家で過ごす時間の需要で非常に好調でありました。

賞与も過去最高賞与が出るようなスーパーもストアもありましたから、そういったことと言うとコロナを盾にし過ぎて、協議が停滞されたのではないかと労働者側は思っています。個別企業の浮き沈みよりも産業全体を見て、やはり上げられるところは少しでも上げていかないと、この間みたいに追いつかれてやっている意味がなくなるということをご反省として書いております。

また、このページの表につきましては、小売業、商品販売の仕事に就きたがっている人がどれくらいいるのかの表でございます。

まずは、次ページで書いていますが、求人賃金、これは企業側が提示している賃金がどのくらいかという、このような幅を持って出しておりますという数字です。それから、職を求める人の求めたい賃金は大体このくらいと出てきております。それから、実際真ん中にあるのが実際の百貨店、総合スーパーの賃金ということで、これはやはり最下限くらいにあるということです。これは賃金の相場を見たいというだけです。

右側がすごく大事で有効求人数です。これだけ人材が必要で欲しい、これだけ欲しいのに、手を挙げている人が右側、有効求職者数ということで、商品販売における有効求人倍率は、やはりなかなか人が集まらない産業だということでございます。今回取らせていただいたこの表の職業全体でいうとやはり1点いくつというところがありますけれど、2倍から3倍ということで、なかなか人が集まらないというような産業であるか

らこそ、最低賃金イコール私たち小売業の場合は、採用賃金にほぼニアリーイコールのところがあります。ここを上げていかないと集まらないということもあって、労働力の質を上げていきたいと思っています。リアルストアの強みというのは、ますますこれからクローズアップされてくると思っていますので、引き上げていかなければならないと思っています。

浪花節で書いていますけど、「人の真心と創意工夫がスマホに勝てる唯一最大の武器である」と「不透明で無機質な時代になればなるほど、これまで以上に人に質的向上を求められることは間違いありません」。これは私、信念を持ってそのように思って、ここにやってきております。ここを引き上げていく、特定最賃が埋もれずにきちんと上がっていくということが、我々産業に勤める者への最大のメッセージだと思っています。

それから最後の項目に入りたいと思っています。三つ目は事業の公正な競争の確保ということで、百貨店、総合スーパーというカテゴリーにある企業の直近の決算を私が調べたので間違いがあったら大変失礼いたします。このような内容になっております。コロナが明けて、どこも赤字みたいなことはありません。このような決算内容になっていますということです。

ただ、百貨店も総合スーパーも、ビジネス構造上、スマートフォンだとか他の小売業と競合して行って、苦境に立たされていることはやはり間違いはありません。黒字が出ているからいいということではないというのは、中の人間としてよく重々承知しているつもりです。

各社がビジネスモデルを今変えるところがあるので、決してお金に余裕があるというわけではないということはよく分かっておりますが、ただ先ほども申し上げました最大唯一の武器は、やはり人がいるストアで買いたいというところだと思っています。この人を低価、安価で抑えて、人件費の単価を抑えて収益を出して投資するとかサービスにするとかということではなく、しっかりと人に投資していくことが、企業間、また産業間の公正な競争ではないかということを訴えたいことが三つ目でございます。

以上、私が申し上げたいことをお話しました。以上でございます。

会 長 どうもありがとうございます。

ただいまの発表につきまして御質問などございませんか。いかがでしょうか。よろしいですか。

各 委 員 ( な し )

会 長 それでは、百貨店、総合スーパー関連の業種における労働者側の意見発表を終わりたいと思います。

発表いただきました御意見は、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。



会 長            それでは、事務局は次の発表者の方を御紹介ください。

室長補佐        それでは、発表者を紹介します。  
百貨店、総合スーパーの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ひいたします。  
福岡県特定最低賃金の改定に関する、百貨店、総合スーパー関連の業種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ひます。  
発表は 10 分程度でお願いをいたします。発表後に各委員から質問をさせていただくことがございますので、併せてよろしくお願ひいたします。  
それでは、発表をよろしくお願ひします。

百貨店、総合スーパー  
使用者側代表発表者        よろしくお願ひをいたします。  
それでは、百貨店、総合スーパーの意見について述べさせていただきます。  
まず改正決定の必要性につきましては、なしと考えておりまして、その理由についてお話をさせていただきたいと思ひます。  
まず 2023 年度の百貨店、総合スーパーの販売額です。額でいくと 1 兆 7,339 億円ということで、前年比でいくと 6.6 パーセントの増加でございました。内訳としましては、百貨店が 4,882 億円で、前年比でいくと 9.2 パーセントの増、総合スーパーにつきましては 1 兆 2,457 億円で、前年比で 5.6 パーセントの増加という結果でございます。  
数字から分かりますように業界全体では、インバウンド需要や外出機会が増えたということで、特に百貨店につきましては高額品、いわゆる特選の婦人服や時計、これらが高額品になりますが、こういったものが非常に好調ということと、百貨店、総合スーパーともに衣料品、食料品が好調に推移して、百貨店の売上げもようやくコロナ前の 2019 年度を上回るということができたというのが昨年度でございました。  
しかしながら、好調なインバウンドにつきましては、やはり為替の影響があると見ておりまして、加えて売れているものが高額品、食料品につきましては原価が高くて、百貨店側やスーパーにとって利益率が低いということがございます。ことに加えて、原材料費や水光熱費、あと物流費、人件費、特に販売の現場で臨時労働力ということで御活躍いただいております人材派遣の単価につきましては、この数年で 10 パーセントから 15 パーセント上昇しているという状況でございまして、コスト増の要因が非常に多いというところがございます。よって、売上げがコロナ前の水準に回復しても、現実として利益水準が回復してないというのが実情でございまして。

このような状況ですので、何らかの理由で日本を訪れる外国人の方が減少してインバウンド需要に急ブレーキがかかったり、もしくはコスト増がこれからも続いたりということであると、経営環境が一気に悪化して、またコロナ禍のように営業赤字に転落する店舗が出てくる可能性があると考えておりますので、先行きは不透明な状況にあるとい

うのが業界の実情でございます。

特に地方のお店につきましては、インバウンドの恩恵があまり見込めない上に、コスト増の要因というのは都市部と変わりませんので、現時点においても売上げを含めて非常に苦しい経営状況にあるということでございます。

そのような状況を踏まえた中で、当業界の状況を詳しくお知らせをしていきますと、人材の確保、定着につきましては、百貨店、総合スーパーともに極めて重要な課題であるという認識は持っております。現状は、各社は自分のところの企業実態に応じて、初任給の引上げであるとかベースアップの実施、また給与体系の見直しなどできる限りの施策を講じているというところでございます。

ただ、給与の改定の前提というのは、企業の存続、成長があつてからこそと思っております。企業の体力、つまりは企業の支払能力や利益を度外視して賃金を引き上げることは、逆に企業力を弱めることになって、結果として人員削減や賃金カットという本末転倒な施策につながりかねないと考えております。

そのような事態を避けるためにも、給与水準につきましては、各社の企業実態に応じて決定されるべきと考えておまして、一律に賃金を引き上げる、最低賃金を引き上げ続けるべきではないと考えております。

また、最低賃金を引き上げること以外でも、例えば休日日数を増やすことで総実労働時間を短縮するということ、育児や介護を行いながらもキャリアを諦めることなく働くことができる環境を整備することであるとか、または女性活躍の推進やシニア世代の活躍に向けて諸制度を整備するということをする、働きやすく魅力的な職場環境を実現することが可能と考えており、それが当業界で働くことを希望する方を増やすことにつながると考えております。

以上のことより百貨店、総合スーパーの最低賃金の引上げの可否及びその額については、十分な論議を行い慎重に決定していく必要があると考えております。

意見については以上でございます。

会 長

どうもありがとうございました。

それでは、ただ今の発表につきまして御質問などはございませんか。

はい、長嶋委員。

長嶋委員

労働者側委員の長嶋と申します。発表ありがとうございました。

非常に分かりやすく、私も出身でございますので、なかなか厳しい状況にあるということは理解をしているつもりです。

先ほど労働者側の発表の方が、この業界は慢性的な人不足にあるということをおっしゃっていました。おそらく同じような認識であろうかと思えます。

19 ページ下から3つ目、3行目に書いています、人材の確保、定着は極めて重要な課題ということになっていらっしゃると思いますが、お立場上でも構いません。御社でも構いません。採用とその後の定着における課題というか、お考えになっていらっしゃることを

教えていただければと思います。

使側発表者 よろしいですか。

会 長 はい、どうぞ。

使側発表者 採用の課題、定着についてということですがけれども、今採用につきまして、当社について申し上げますと、今年度につきましては8名の新入社員を採用して入社いただいているという状況でございます。

大体、年間で5名から10名ぐらい採用したいと考えて採用活動行っていますので、8名ということであれば、ほぼ予定していた人数が確保できているというところですが、どれぐらいの人数、母集団から8名を選んだのかというところでは、やはり母集団がなかなか形成できなくなってきました。要は当社にエントリーして面接を受けたいと思っていただける方が年々減っていきまして、私が人事を担当した6年、7年前は大体300名ぐらいいらっしゃったのが、正直、昨年の採用活動では100名強ぐらいの人数、要は3分の1ぐらいになっております。

その中で8名を何とか選ばせていただいて、内定を出して何とか来ていただいたという状況なので採用活動自体は、正直百貨店がすごく好きな方が集まっているかというところ、それはすごく変わってきていると思います。6年ぐらい前は百貨店が本当に好き、ファッションが好きということで販売がしたいということで入ってくる方が多かったのですが、正直昨年、その前2、3年振り返ってみても百貨店で働きたいというよりも福岡で働きたいという方がすごく増えています。福岡で働きたいから当社はあまり転勤がなさそうだから入りたいというところなんです。

そういう方に入っていただいて、すごく戦力になっていただくために何をしているかというところ、以前は入ってきたら1年ぐらいは店頭で販売をさせていたのですが、今はほぼ販売をさせていません。やはり企画をやりたいという方が多いので、最初から企画をやらせています。そして、企画をやらせるときには最初から1人でやらせるのではなくて先輩と一緒にやらせるという形で、要はプラスワンで進めていっているんで、先輩にすごく日常から面倒見ていただいています。要は何かあったときにすぐに相談できる体制をつくりながら、まずは自分の好きなことをやらせる。そして人事が毎月1回面談をしていきますので、その中で何か困っていることを聞き出して、どうかしたら翌月配置転換をするということも、この2、3年の中ではあります。よって、この2、3年の本当に新入社員の育て方でいくと、かなり本人に寄り添った形で育てているのが実情でございます。

ただ、そういう形でいっているものから、この3年で見ると採用は34、35名採用していますけれど、退職者は2名ぐらいなので、当社のやり方としては今のところこれでいいのかなと思いつつやっていると、採用と育成、定着のところなんです。

最初に言われました人手不足の話ですが、正直今、時給がますます上がっていきまして、

派遣単価も先ほど上がっていると言いましたけれど、うちでは本当に1,500円台だった人材派遣に依頼したときの単価が今は1,750円まで上がってきているという状況でございます。それでも職種によってはなかなか人が来ないという状況です。

では、百貨店としてどうするのかということも、もう今むやみに賃金を引き上げて人も集まらないので、やり方を変えていくしかないということで、今まで例えば物産展、北海道展等を行うときには、レジを30台出していたのを20台でやれないかとか、そういうところに切り込んでいかないといけません。要は人というか店頭が運営できないという状況になりますので、人がなかなか集まらない人手不足というところについては、やみくもに賃金を上げるということだけではなくて、やり方を変えるというところで今対応しようというのが多分、私どももそうですし、他の百貨店、スーパーでも同じような状況ではないかということをおもっています。

以上です。

会 長           ほかにありますか。

長 嶋 委 員       よろしいですか。

会 長           はい、どうぞ。

長 嶋 委 員       ありがとうございます。

昨日、日経に記事が載っていましたが、福岡ではないと思うのですがコストコが1,500円、イケアが1,300円ということで、おそらく御社が戦う産業の競争がそういうことではないかもしれませんが、やはり採用、働く側としては選ぶ1つの仮の範囲になるのか考えています。

おそらく、天神界隈で販売でも1,100円とかで、先ほど労働者側が示されたデータもありましたが、ホテル等いろいろな異業種を含めて競争相手だと思いますが、そこら辺が1,200円とか1,300円出ていますので、優秀な人材を確保し定着するためにも、ある程度選ばれる業種でなければならないのかと考えています。

そこで、これは本当に御社で結構なのですが、今のパートでおそらく1,000円を超えている採用時給だったと思います。先ほど派遣が1.5倍、1,500円、1,750円とおっしゃっていましたが、今のパートの採用状況を教えていただければと思います。

使側発表者       アルバイトにつきましては、特に積極的に採用しているというわけではなくて、やはり週20時間以上超えると、いろいろな人事としての負担が増えるような状況になっていますので、どちらかというは今人材派遣の方にまたシフトを切り直そうというところはあります。

もちろん経費面でいくとアルバイトの方が単価的には開きが500円から600円ありますので良いのですが、正直いろいろな面で企業としてアルバイトの方をフォローしない

といけない部分があります。それが今、雇用している当社の正社員のところに加えて入ってくるものですから、人事の体制として非常にその辺が苦慮しているところでございます。

そういう意味でアルバイトの人数を今、どちらかという増やそうということではなくて、どちらかという今、来ていただいているアルバイトの方については、正直OBの方が多という状況になります。60歳以降で退社されて、もう少しうちで働きたいと、後輩と一緒に働きたいと言っている方をポストがあれば来ていただいているという状況でございます。特にアルバイトの時給のところについて、引き上げてアルバイトを新たに雇うというところは今正直ございません。

非常に難しいのですが、時給を上げれば本当にいい人材が来るかというところを考える方もすごくいらっしゃいます。私もそれは一定の理解を示すのですが、やはり採用活動とかしていると正直うちよりも初任給がいいところは結構多いです。

最近、本当に私自身が思っていることで、これは人事のメンバーにも言っていますが、採用面接というのは、我々が選んでいるように見えるけど実際はそうではなく、今は採用面接を通じて学生の方が企業を見ているから、この企業はどのような企業であると人事の人を見たら分かるということを見られています。

それは、絶対間違いありません。学生の方がよく人事を見ていると、人事のだらしない格好であったりとか、人事の受け答えが適切でなかったりすると、もうこの企業は駄目だということでその企業に来ないとのことなんです。

そういう意味では、やはり入り口の人事のところの対応力含めて、学生にどれだけ親身になってくれるかです。もちろんパートでもアルバイトでも新しく入ってくる方については、入社時のところできちんとお話をさせていただいて定期的に面談をすることで、本人の困っていることを聞き出して、働きやすい環境をつくっていくことに注力をしています。やり方としては、金銭だけではなくて、いかに入る前と入った後のフォローしていくのかということに、私どもの会社の方では注力をしているところでございます。

長 嶋 委 員

ありがとうございます。非常に分かりやすく、よく理解できました。

百貨店、総合スーパーということですので、この業界は百貨店だけでなく、総合スーパーの労働者の方たちも関わる内容でございますので、百貨店業種としてはその理解ができたというところでございます。片や今年年明けでしたが、パートを多く雇わざるを得ない、そういう業種での賃金制度では7パーセントの賃上げをされた企業もあると存じております。

そういったことを重々考慮しながら、企業体力等々も踏まえながらとはいうものの、先ほど労働者代表発表者が言われたのですが、百貨店、総合スーパーは福岡での基幹産業だったみたいな表現をされていました。熱く語っていらっしゃったのですが、やはり発展するためには一定の賃金の高さだけでなく、それだけではないという御主張ということで理解をいたしました。

ありがとうございました。

会 長           ほかに御質問はございませんか。  
どうぞ、松本委員。

松本恭子委員       使用者側委員の松本と申します。御発表ありがとうございました。非常によく分かりました。特に地方店は厳しい状況であり、やはり経営水準、各社の企業実態に応じて検討されるべきものだという定則はよく分かりました。

その上で、価格転嫁について少し教えていただきたいのですが、大体の感想で結構です。例えば光熱水費でこれぐらい、物流でこれぐらいというような感覚で構わないので教えていただければと思います。

使側発表者       すみません、手元に資料がないものですから、覚えているだけのお話になるかもしれませんが、直近でいくと毎月コスト見通し会議を行っています。

先日も再生エネルギーの価格が1円上がるということで連絡が来て、それはうちの店舗で1円上がるとのこと。うちは、本館と東館と2館体制ですが、本館の方だけ来た話ですが本館の方で1円上がるとどれぐらい上がるのかというと月100万です。

そういう形で、やはり光熱水費の高騰がこれからも見込まれているので、企業としては非常に苦しいというところですね。特に百貨店については一等地に場所を構えていますので、自社物件だと非常にいいのです。しかし当社にも大家がいて、毎月家賃の支払いをしています。本日も家賃の話がありまして、固定資産税がかなり上がっているので、家賃に転嫁せざるを得ないというお話が来きます。やはりその額でいくと、年間で数千万円、1億円ぐらいです。

1回の交渉でそれぐらいの額が来るので、やはり本当に百貨店は人的集約産業といいますけれども、さらに一等地に店舗を構えているので、コストというものは本当に大きいんです。今、全てにおいて上昇傾向にあるので、どうしようかと悩んでいるのが本当の実情でございます。

物流については、本当にガソリン代が上がっていますので、うちの中の話だけでいくと、元々委託していたところを完全に切り替えて、元の自社で持っていた物流センターを使うなどして、やり方を完全に変えることによって、そこで物流費が数千万円浮いたということです。だから上がるものがすごく多いので、今、どう下げるかというところでやっているような状況です。ただ、本当に物流費は下がりましたけれども、全体的にはやはり上がっているというところが現状です。

松本委員       ありがとうございました。

会 長           ほかに御質問はございませんか。  
どうぞ、伊藤委員。

伊藤委員 御発表ありがとうございました。

1点お伺いしたいのですが、各社の企業実態に応じて上げるべきではないかというところですが、横のつながり等はあるかと思いますので、ほかの各社の思い、お声としてどう思われるというようなところを、もしつかんでいるものがありましたら教えてください。

使側発表者 九州百貨店協会という集まりがございまして、九州百貨店協会の中で、定期的に集まりまして勉強会や情報交換会を行っているのですが、その中でいつも話題のテーマになるのは、やはり春闘の後の賞与であったりとか、月例賃金の状況についてであったりとお話をするのがございます。

やはり賞与については、一番業績に連動して上げたり下げたりが出てくるので、賞与の状況でいくと、先ほど九州の百貨店業界の動向の数字を申し上げさせていただいて、百貨店については9パーセント以上伸びていると言いましたけれど、それは全体の平均なので、個店で見ると必ずしもそうではありません。実は福岡市内の百貨店というのは2桁になっています。それはインバウンドの影響がすごく好影響であるからであって、地方については本当にプラスマイナスゼロぐらいです。

ですから、業績がいいところについては、企業としてやはり利益は増えているので、労働者、従業員に対しての還元として賞与については、かなり配分が伸びています。ただ地方の百貨店については、プラスマイナスゼロで、先ほど申し上げたとおり売上がプラスマイナスゼロだった場合の利益はマイナスです。売れているものが今、偏っていて光熱水費が上がっているからです。ほとんどの売上が営業利益の段階でマイナスなので賞与に転嫁できてないというところはございます。

そういう意味で本当に百貨店の中でも、すごく好調、不調の差は出ています。

伊藤委員 現状では各社の状況に応じて、今一律に引き上げるべきではないということですね。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か。

各委員 (なし)

会長 それでは、以上で百貨店、総合スーパー関連の業種における使用者側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。

会長 事務局は次の発表者の方の御紹介をお願いします。

室長補佐

それでは、発表者を紹介します。  
自動車（新車）小売業の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ひいたします。  
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意見をお聞かせいただきたいと思ひます。  
発表は10分程度でお願いをします。発表後に各委員から質問などをさせていただくこととなりますので、併せてお願いをいたします。  
それでは、発表お願ひいたします。

自動車（新車）小売業の労働者側代表発表者

労働者代表意見ということで、事前にお渡ししてました理由、背景を御説明させていただきますと思ひます。

五つに区分してありまして、まず背景というところもありますが、一つ目です。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の役割を担っておりまして、そこに働く労働者の雇用と生活の安定を図ることは、当該産業労使の重要な役割だと認識しております。特に特定産業別最低賃金は基幹的労働者を対象としまして、同じ産業で働く労働者の賃金の底上げ、格差是正を図り、産業内の公正競争を確保することで、産業全体の健全かつ持続的な成長を促すこととなるため、自動車産業においても最低賃金を適正水準へ改善することが求められるのであろうと考えております。

二つ目に自動車産業は、福岡県内の主要産業に成長しておりまして、地方経済における重要な役割を担っております。御存じのとおりそれに伴い優秀な人材確保、これは他産別もそうかと思ひますがこちらが求められます。この産業は大手から中小企業まで裾野が広い産業構造となっておりますので、他産業に比べ賃金格差が大きい実態にあることも事実でありまして、産業で働く全ての労働者の生活安定と格差拡大防止の観点から、特定最賃の設定と適正水準への改善の役割が不可欠であるということで考えております。この取組は、昨今求められている非正規労働者のさらなる底上げに大きく寄与していると思ひております。

三つ目です。2024年自動車総連の総合生活改善の取組期間の状況における行動になりますけれど、自らが目指すべき賃金水準や足元の物価上昇による実質賃金の低下から労働の価値を守るため、全体の92.9パーセントに当たる953単組で賃金改善分を獲得しておりまして、全体の賃金改善分は平均獲得額で7,700円という形になっております。この記載どおりですが、この獲得額は昨年と比較して約1.5倍という形になりまして力強い回答を引き出しております。

その結果、全体の約8割の単組で企業内最低賃金の協定の締結を行っておりまして、前年を上回る17万8,010円ということで前年比プラス7,330円という形になっております。時給換算すると1,113円に相当するという状況です。

四つ目です。自動車総連加盟組合というのは企業内のミニマム基準を設けておりまし



て、基準内最低賃金の協定というのを労使で行っております。本年7月1日に福岡労働局長宛に提出した申出書に記載させていただいておりますが、そのうち最低時間額が1,070円という形になっておりまして、令和5年度自動車小売における最低時間額1,028円との格差是正が求められております。

最後に、全体の話になりますが、生産年齢人口の減少は続く中、各産別でも人材確保競争が激化しております。特に自動車整備士を志す若者の減少はこれからさらに加速し、もう既に始まっておりますけれども、人材確保のための対策は喫緊の課題という形になります。

昨年に引き続き、自動車小売業で働く労働者の労働条件の向上を図り、自動車小売業にふさわしい水準で特定産業別の最低賃金を設定していくことが重要であると思っております。とりわけ、地域別最低賃金が今回も引き上げられておりますが、特定最賃についても、地域別最低賃金に対する水準的優位性を維持・拡大と書いていますが、優位性はもう既にならぬと思っておりますので、しっかり食らいついていけるように自動車小売業の最低賃金を確実に引き上げる必要があるということです。

以上です。福岡県自動車（新車）小売業の特定最賃改正の必要性を強く求めます。  
以上であります。

会 長 どうもありがとうございます。  
委員の皆様から、何か御質問はございませんか。よろしいですか。

各 委 員 ( な し )

会 長 それでは、以上をもちまして自動車（新車）小売業における労働者側の意見発表を終わりたいと思います。  
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。

会 長 それでは、事務局は次の発表者の方の御紹介をお願いします。

室長補佐 それでは、発表者を紹介します。  
自動車（新車）小売業の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ひいたします。  
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御意見をお聞かせいただきたいと思ひます。  
発表は10分程度でお願いをいたします。発表後に各委員から質問などをさせていただくこととなりますので、併せてよろしくお願ひいたします。  
それでは、発表お願ひいたします。

自動車（新車）小売業の使用者側代表発表者

よろしく申し上げます。

それでは、自動車小売業の使用者代表意見といたしまして発表させていただきます。

まず1番目の改正決定の必要性ということに関しましては、ありでチェックを入れさせていただきます。後ほど理由等は述べさせていただきます。

続きまして、2番目の背景につきましては、今、現在自動車業界を取り巻く環境は大変厳しい状況となっております。型式認証不正の問題をはじめコンプライアンスに関する問題が現在続出しております、業界全体の信用に影響を及ぼしているというのが実態でございます。

そのような環境下におきましても、2023年度の国内新車販売台数は前年比103.3パーセント、除軽市場につきましても107.8パーセントと復調の気配がございます。福岡県も全国同様の結果となっております。

しかしながら、コロナ禍以前の2019年度と比較しますと、国内の新車販売台数につきましては89.9パーセント、福岡県で94.2パーセント、除軽市場におきましても91.3パーセント、福岡で95.1パーセントと引き続き厳しい状況は続いているということでございます。

さらに、近年の少子化問題や若者の車離れなど国内の総販売台数につきましては、これから減少していくということは明白でございまして、今後業界内でのメーカー内もしくはメーカーを越えた統廃合というものが加速していくであろうと考えられております。

続きまして、改正の必要性をありにしました理由としましては、昨今の物価上昇や2024年の高水準のベースアップを考慮すると、最低賃金の引上げというものは一定水準必要と理解しております。また優秀な人材確保の観点からも、今他業界との競争も激化しております、人材流出の防止も含め、引上げはやむなしということで丸にチェックをさせていただきました。

ただし、今後の業界全体の経営を考えると、そのレベルについては大いに議論していく必要があると考えております。

発表は以上になります。

会 長

どうもありがとうございます。

ただ今の発表につきまして、委員の皆様から御質問などございませんか。

よろしいですか。

どうぞ、庄崎委員。

庄崎委員

使用者側委員の庄崎と申します。今日はありがとうございます。

今、御説明の中にありましたけれど、一つ若者の車離れというのがよく言われていますけれど、実際どういう状況で、どういう車離れが起きているということ、何か肌感で構いません。状況教えていただければと思います。

労側発表者 いろいろ理由としましてはあるかとは思いますが、最近もちろんその収入、または物価が上がって使えるお金というのが限られてきた状況で、今スマホやゲームなどでお金を使うことのほうが多くなりまして、もう車に割くお金が実際問題ないというところが若者の意見でよく目に耳にするということがあります。今、所有するのではなくて手軽に借りられる、そういった仕組みもありますので、そういった方に流れつつあります。

車離れ、もちろんその興味自体もだんだん薄れてきている傾向ではあるのですが、それ以上に持たなくても手軽に使えるというところで、なかなか厳しい状況になっているというのが正直なところです。

以上です。

庄崎委員 ありがとうございます。

会長 そのほか御意見、御質問等ございませんか。  
よろしいですか。

各委員 (なし)

会長 それでは、以上をもちまして自動車（新車）小売業における使用者側の意見発表を終わりたいと思います。

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。

室長補佐 意見発表者は以上となります。

会長 ありがとうございます。

それでは、本来でしたら次に議事（２）に行くところですが、この後、必要性の有無について御意見をお伺いいたしますので、その調整なども含めて少し休憩を取らせていただいてもよろしいですか。

各委員 (異議なし)

会長 短い時間ですけど、あの時計で 35 分に開始ということでよろしいでしょうか。  
それでは一旦休憩をします。

(休憩)

会長 それでは、時間になりましたので再開させていただきます。

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（答申）でございます。

労使双方の委員からそれぞれの立場での御意見をお聞きしたいと思います。

まず、労働者側からお聞かせいただけますでしょうか。

小 陳 委 員

では、私から意見を申し述べます。

私ども連合としまして、我が国経済社会のステージ転換を図る正念場と位置づけ取り組んだ 2024 春季生活闘争の結果は、全国集計で見ましても福岡で見ましても、また、正社員だけでなく有期・短時間契約等労働者を含め、5 パーセントを超える高い水準の賃上げとなりました。これは、労使で日本の経済社会の目指す方向性を繋留し、中長期的観点を持って真摯に交渉した結果と認識をしております。

生産年齢人口の減少が続いて、また、コロナ禍から社会の正常化が進む中で人材獲得競争が非常に激化しており、とりわけ中小企業や生産現場、サービス、流通の現場を支える人材について確保が困難となっております。

人材の確保、定着なしに、現場力の強化ですとか生産性向上を図ることは不可能です。特定最低賃金の引上げによって産業全体の賃金の底上げを図って、その財源の価格転嫁を適切に進めて、中小、いわゆる下請も含めた産業を支える全ての企業、労働者に当該産業で生み出した付加価値を適切に分配し、産業全体の健全な発展につなげていかなければなりません。

消費者物価上昇が続いて、そして物価と賃金の好循環を日本社会が目指して進んでいく中で、誰も取り残さないという視点が大切だと思います。労使交渉の手段を持たない未組織の中小企業や非正規雇用で働く労働者を含め、春闘の賃上げや企業内最賃の引上げの成果が産業を支える全ての労働者に波及させ、その産業にふさわしい賃金水準を確立しなければなりません。

中小企業の賃上げを実現するため、価格転嫁の促進がポイントとなります。政府が策定した労務費の転嫁のための交渉指針では、最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額などを労務費上昇の根拠として位置づけ、受注者がこれら資料を提示して希望する価格については尊重することを発注者に求めており、特定最賃の積極的な活用が産業内で価格転嫁を進める上で重要なポイントになります。

この間福岡でも、関係団体連携して街頭行動などに取り組んできましたし、今回の地賃の答申においても、価格転嫁の取組は一層推進することを労働局長宛て附帯決議に盛り込んでおります。労働側としても、この取組については、皆様と連携しながらしっかりと進めて、中小企業が賃上げに対応できるような環境づくりに努めていきたいと思っております。

各産業における特定最賃の水準についてどうあるべきかを、冒頭申しました 2024 春闘での賃上げ状況を踏まえ、当該労使で議論して決定すべきであると考えます。春闘において各労使で締結した協約に基づく企業内最低賃金の数値をもって改正の申出が行われており、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者側委員として

主張いたします。

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です。当該労使のイニシアチブが発揮されるよう、この場において全業種について改正必要性ありという判断を行い、議論の場を設定すべきと考えます。

以上です。

会 長 どうもありがとうございます。  
続きまして、使用者側の御意見をお聞かせいただきます。

庄崎委員 使用者側委員の庄崎です。  
特定最低賃金改正の必要性の有無についての使用者側の意見を申し述べます。  
先ほど小陳委員からもありましたが、今年の賃金改正状況は賃金と物価の好循環を実現し持続的な経済成長につなげるという目標に向け、高水準の賃上げということになりました。それを受けて福岡県の最低賃金も前回の審議会で答申がなされたというところでもあります。

それから、今、議論しています特定最低賃金については、各業種における賃金決定の取組の補完的なものということで理解をしております。

本日、5つの業種について御意見お伺いしました。それぞれ置かれている状況が異なっているということを改めて認識したところです。そのことから、やはり業種ごとの現状を慎重に見極めつつ議論していくということが大事だと思っています。

改正の必要性の有無ということについても、一つには5つの業種を、状況が非常に異なるわけですが、それをまとめて判断するというのはなかなか難しいところです。もう一つにはそれが有額回答を有するというのであれば、今段階で一概にその有無を申し上げるというのは非常に困難と思っています。ここはやはり、それぞれの業種が置かれている現状を前提に労使でしっかり議論した上で結論を出すことこそが肝要だと考えています。

したがって、これまでそれぞれの労使間での経緯、それも踏まえて慎重に審議を尽くして、特定最低賃金についての結論を出す、その必要性についてはもちろん使用者側としても認めていますので、その審議の場である専門部会の中で議論をさせていただきたいと思っています。その意味合いにおいては、改正の必要性はあるものと考えているというところです。

以上です。

会 長 ありがとうございます。  
それでは、そのほか委員の皆様から御意見はありませんか。よろしいですか。

伊藤委員 質問です。

会 長 伊藤委員、どうぞ。

伊藤委員 今、庄崎委員が発言したとおりではあります。確認ですが、必要性ありとしたときに、それは有額回答を意味するのかどうかということについて1点お尋ねします。

会 長 正確なところは事務局がお答えいただければと思いますけれど、過去そういった議論をしたことがありまして、必要性ありとした場合でも必ずしも有額回答にしなければならないというところまで拘束はされないと、おそらく恐らく2、3年くらい前だったと思います。私どもとしては考えたという経緯はあったかと思いますが、その辺につきまして、何か事務局の方で情報取られているところはありますか。

労働基準部長 基本的に私ども事務局からですと、改正決定必要性ありということであれば、あくまでも有額回答です。これをお願いしております。

ただ審議の過程で、今、庄崎委員から、また会長の方からもありましたとおり、審議の結果有額にならないというか、そういう結論も出ることはあり得るのではないかとということで、結果としてはそういうことも審議上はあり得るということでございます。

会 長 ありがとうございます。

少し内容に立ち入ったお話を差し上げますと、今回に関しては改正の必要性なしで出されているのが百貨店、総合スーパーの使用者側のみの状況ですが、その状況を拝見いたしますと、現在の特定最低賃金の額が、現在答申をしております地賃の額を下回ることとなりますので、実際には異議審は経ないと最賃の額は決定しないのですが、そのことを考慮しつつも、少なくとも県最賃の額を上回るという形ではならないということにはなるかと思えます。

そういった意味では、有額回答はどこを基準にして有額にするかというところの議論にはなるかもしれません。最終的には、その専門部会の方で御審議いただき判断されたことを全体として尊重するか否かということの結論になるかと思えます。

伊藤委員 すみません、確認ですが今の話ですと、今回地賃が51円ですので、941円から51円改定で992円になりましたということで、少なくとも992円では駄目で993円にならないと、または以上でないといけないということですか。

会 長 はい、皆様お持ちの資料でしたら143ページにあるのですが、最低賃金法16条に、「前条第2項の規定により決定され、または改正される特定最低賃金において定める最低賃金額は、当該特定最低賃金の適用を受ける使用者の事業場の所在地を含む地域について決定された地域別最低賃金において定める最低賃金額を上回るものでなければならない」という規定になっています。

ですから法律上、地賃の金額を1円でも上回るものでなければならないというのが特定最低賃金になり、地賃と同額という結論にはならないということです。仮に必要性ありと判断された場合にはそういう形になるということです。

いかがでしょうか。この点に関しまして、何か御質問、御意見等ございますか。

伊藤委員、いかがですか。よろしいですか。

伊藤委員 はい。今、承知いたしました。昨年もそのような回答をいただいたかと思っています。ありがとうございます。

もう1点、お伝えしたいことを言えば、この特定最賃のところの意味合いですが、先ほどありました特定最賃の引上げで産業全体の発展につなげたいということでおっしゃっていただいていたかと思えます。その産業を代表するところが入っているということだと思うのですが、今ここで百貨店、総合スーパーについて言えば、いわゆる流通・小売業という産業について、この百貨店、総合スーパーが代表しているのかということについては少し疑問がございます。

ここをどこの場で議論したらいいのか、この場ではないという話をいただいております。そこについて今後どのように進めたらいいかということをもた改めて考えていただければと思っております。

会長 はい、本年度におきましては、改正の必要がその特定最低賃金に関する申出があったということで、それに対して我々どのように判断するかというのが今のところでございます。どの産業が特定最低賃金として申出をするか否か、仮にまた申出をする場合にその単位をどのように設定するかということも含めまして、それはこの場で審議するというよりはむしろ、どの単位で出されるかということの話になってくるかと思えます。またそれは少し中長期的に考えていかなければならないことかもしれませんので、また今後で御議論いただけたらと思えます。

それでは、ほかに何か御意見、御質問等ございますか。

各委員 (なし)

会長 それでは、労使それぞれから御意見等をお聞きいたしましたので、ここで皆様に特定最低賃金5業種についての改正決定の必要性についてお諮りしたいと思います。

なお先ほど申し上げましたように、改正される特定最低賃金につきましては、福岡県最低賃金を上回るものでなければならぬということが最低賃金法16条で定められておりますので、まだ福岡県最低賃金が決定はしておりませんが、その点は御留意いただきたいということになります。

では、5業種の労働者側、使用者側のそれぞれから意見発表をしていただきました。あわせて、労働者側委員、使用者側委員からも御意見をいただいたところでございます。

ここで改めてお尋ねをしたいと思います。

お尋ねの方法は三つほどございます。一つ目が、福岡県特定最低賃金について5業種全てについて改正の必要性ありかなしかで、二つ目が、5業種のうち個別の特定最低賃金についての改正の必要性はないけれどもその他についてはあるとするのか、それとも5業種全てについて必要性なしと判断するのかと、その三つになるかと思えます。

いずれにつきましても、5業種、まず決を採るというわけではないのですが、5業種全てについて改正決定の必要性ありということによろしいでしょうか。それに関する異論はありますか。

松本委員　　すみません。

会　　長　　はい。

松本委員　　庄崎委員が申し上げたように5業種全てと言われると、必ず1円上回らないといけないという判断を今するのか、専門部会で判断するのかというのは、非常に百貨店、総合スーパーについては難しいと思っております。

会　　長　　その場合、百貨店、総合スーパーの専門部会の方で、決定しないという結論もあり得ますか。

労働基準部長　結論としましては、実際に審議していただいた結論として、あり得る話ではあると思います。ただ、先ほどからも、事務局にもし聞かれるのであれば、原則としては改正決定に異論がありますということになります。

会　　長　　もちろんそうです。

労働基準部長　ただ、実際にテーブルに着いていただきます。その上で、基本的な金額審議、どのようにして引き上げるかという議論にはつながっていくので、その中において公労使の委員の方が、どういう判断をされるかというのは始まってみないと分からないところです。まずはテーブルに着いていただくというところなのかもしれません。

松本恭子委員の御疑問は、今ここで必ず1円以上上げなければいけないのかということについて、今ここでは結論が出ません。

平井委員　　有額回答の結論が出なければ、もう最低賃金と同額になるということですね。

庄崎委員　　だからそれを、先ほども言いましたように、私どももきちんと協議の場に着いて決めていきたいと思っているのです。それを今0円か1円以上かと言われると難しいので、実際は労使できちんと交渉しながら決めていくところは決めていくのですから、そうい



う意味で専門部会をさせてもらいたいと思います。

そうすると、その改正の有無という意味ではありとしないといけないということになるのだと思います。そういうことなら少し立て付けが難しいのですが、我々としてはそんな拒否するようなこともありませんので、真剣にきちんと協議していきたいと思っています。そういう意味での御理解をいただければと思っています

そういうスタンスで使用者側は考えております。

会 長 はい。そうしましたら、少し難しくなってきましたので、ここで公益と使側の二者協議をさせていただいてもよろしいですか。その結論でもって少しお話をさせていただくということでもよろしいでしょうか。

各 委 員 (異議なし)

会 長 では、二者協議を行います。隣の部屋を使わせていただいて、少しお話をさせていただきたいと思います。

(公使代表委員退室)

(公使代表委員入室)

会 長 すみません、お待たせいたしました。

先ほど、使用者側委員とお話をさせていただいて、そして確認をしたことがございますが、まずは全ての業種につきまして、特定最低賃金の審議に関するテーブルに着いていただくということは、やはり非常に重要であるという意見が出ているというところで、それに加えまして、最終的には特定最低賃金は地賃と性格が違いますので、全員一致、全会一致によって決定するということが、これもまた重要だということを確認したというところでございます。

以上の確認を踏まえまして、改めてお尋ねいたしたいと思います。

福岡県特定最低賃金につきましては、5業種いずれも改正決定の必要性ありということでも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した。

5業種全てにつきまして、いずれにつきましても改正決定の必要性ありということで、結論を得たということにしたいと思います。

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)の配付をお願いします。

事務局 (答申文(案)配付)

会長 それでは、事務局は答申文(案)を読み上げてください。

室長補佐 (答申文(案)読上げ)

会長 ありがとうございます。  
この内容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、労働局長に答申いたします。

(答申文手交)

会長 それでは次に、議事(3)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。事務局からよろしくお願いします。

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

(諮問文手交)

会長 それでは、事務局は諮問文の写しを配付してください。

事務局 (諮問文(写)配付)

会長 事務局は、諮問文を読み上げてください。

室長補佐 (諮問文読上げ)

会長 ありがとうございます。

ただ今労働局長から改正決定についての諮問受けましたので、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。

なお、専門部会において審議する上で確認をしておきたいことが2点ございます。

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」と規定されています。

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決議が出た場合には、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す。この場合、答申につきましては、各業種の専門部会長が会長名により局長宛てに答申をするという取扱いとなります。

本年度におきましても、専門部会で全会一致の決議の場合には、当該専門部会長において会長名により局長宛てに答申をするという取扱いを行いたいと思うのですが、いかがでしょうか。

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いたします。

そして続きまして2点目でございます。専門部会の終了についてです。

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には、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。

本年度におきましても、従来と同様に福岡県特定最低賃金専門部会が任務を終了したときには、当該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。

では、そのように取扱いをいたします。

次に、議事(4)のその他でございますが、委員の皆様から何かございますか。よろしいですか。

各 委 員 (な し)

会 長 それでは、事務局から何かございますか。

室長補佐 特定最低賃金に係る公示手続及び今後の日程等について説明いたします。

本日の福岡県特定最低賃金の改正決定についての諮問並びに特定最低賃金専門部会

が設置されたことを受けまして、「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4日まで行いまして、関係労使からの書面による意見及び委員候補者の推薦を求めることといたします。

次に日程につきまして、特定最低賃金専門部会の開催日についてですが、特定最低賃金専門部会の第1回専門部会、これは合同会議となりますが、この合同会議につきましては9月13日13時から開催をさせていただきます。この日に専門部会の日程を確定いただくようにしております。

日程につきましてもう1点ございます。8月9日に行われました福岡県最低賃金を992円に改正する旨の答申に基づき、異議の申出を受け付ける旨を8月26日まで公示しております。異議の申出が出された場合には、8月27日10時から第6回本審を開催することとなります。

以上、よろしく願いいたします。

会 長 どうもありがとうございました。

それでは、大変長丁場になりましたけれども、本日の審議会をこれにて閉会といたします。大変お疲れさまでした。