

# 令和6年度福岡地方最低賃金審議会議事録

## 第2回福岡県百貨店，総合スーパー最低賃金専門部会

- 1 日時 : 令和6年9月20日(金) 9:30~11:15
- 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】** 3人(定数3人)  
大坪 知弘(部会長)  
仁部 和樹  
平井 佐和子  
  
**【労働者代表委員】** 3人(定数3人)  
井福 優  
駒澤 力  
本田 英治  
  
**【使用者代表委員】** 2人(定数3人)  
川村 耕一  
庄崎 秀昭  
  
**【福岡労働局】** 田村 労働基準部長  
渡辺 賃金室長 ほか
- 4 主要議事
  - (1) 関係資料の説明について
  - (2) 福岡県百貨店，総合スーパー最低賃金の改正について
  - (3) その他
- 5 審議内容



ものとなるため、「協約最低賃金額」が、改正引き上げ額の上限となることに御留意ください。

また、8月21日に開催した第5回福岡地方最低賃金審議会にて、「改正決定の必要性有り」と全会一致で認めた以上、原則として1円以上の改正を行うこと、及び最低賃金法第16条にあるとおり、「地域最低賃金額を上回る金額で特定最低賃金額を決定」しなければならないことにも御留意願います。

以上をまとめますと、百貨店最低賃金額の改正金額は、現在の百貨店最低賃金額1時間945円を超えるだけでなく、改正される福岡県最低賃金額である1時間992円を超え、かつ、「協定最低賃金額」1時間1,005円を上限とする金額の答申が必要となります。

続いて7ページ資料のナンバー2は、8月21日に開催された第5回福岡地方最低賃金審議会において、特定最低賃金5業種の労使の代表者から意見聴取を行った際に、百貨店、総合スーパー最低賃金改正の必要性の有無に関する労働者代表から提出された意見書で、概要のみ説明します。

まず、改正決定の必要性は有という御意見でございました。

理由は最低賃金の改正は、個別労使間の賃上げ交渉ではなく、産業全体のセーフティーネットを労使で構築する場であり、未来の小売産業と福岡県民の生活に影響する責任重大な協議であるという認識を持って、ここに引上げの必要性を求めらるるものであり、福岡、北九州の消費者物価指数について全国同様急激に上昇しており、労働者の生活の安定を目指すうえで、特定最低賃金を引き上げる必要が今まで以上に高まっていること。百貨店、総合スーパーの特定最低賃金は労使の取組により維持されているが、流通小売業の賃金相場は県内の他の産業と比べても低い水準にあり、百貨店、総合スーパー最低賃金を引き上げることが最重要であるという内容でございました。

続きまして、13ページ、資料ナンバー3です。同じように8月21日に開催された第5回福岡地方最低賃金審議会において、特定最低賃金5業種の労使の代表者から意見聴取を行った際に、百貨店、総合スーパー最低賃金改正の必要性の有無に関する使用者代表から提出された意見書で、概要のみ説明します。

まず、改正決定の必要性については無という御意見でございました。

理由は2023年度百貨店、総合スーパーの販売額は1兆7,339億円と前年度比で6.6パーセント増加したこと。業界全体ではインバウンド需要や外出増加により売上高もコロナ前の2019年度を上回ったこと。

しかし、好調なインバウンドは為替によるものであり、加えて、利益率の低さや原材料費等のコスト増もあり、売上は回復しても利益率は回復していないことやインバウンド需要の減少やコスト増が続くと一気に経営が悪化する可能性があるとのこと。

企業の体力や利益を度外視して賃金を上げることは、人員削減や賃金カット等本末転倒な施策につながりかねない。そのような事態を避けるため

にも、賃金水準は各社の企業実態に応じて決定されるものであり、一律に最低賃金を引上げ続けるべきではない、といった内容でございました。

資料の説明は以上でございます。

部 会 長

はい、ありがとうございます。

ただ今の説明について、何か皆様から御質問等はございませんか。

各 委 員

(質問等なし)

部 会 長

よろしいですか。

では、次に議事(2)の「福岡県百貨店, 総合スーパー最低賃金の改正について」です。

いよいよ本格的な議論に入るわけですが、最初に前回の合同会議でも座長から申し上げていたとおり、最初に引上げについての具体的な金額、それと基本的な御主張をそれぞれの代表者の方から伺いたと思います。

まず、労働者代表委員の方から御意見をいただきたいと思ひます。

本 田 委 員

ありがとうございます。UA ゼンセンでは副議長、それから三越伊勢丹グループ労働組合では本部副委員長兼務の岩田屋三越労働組合で執行委員長を仰せつかっております本田と申します。よろしくお願いいたします。

先ほど事務局の方からも内容の御説明がありましてありがとうございます。

そのように今回は引上げの必要性があるということで、臨ませていただいております。

折角資料を付けさせていただいておりますので、主張のポイントをもう一度繰り返しということですが、主張は一貫して変わらないということで、組合はこんなことを言っているのだということ、御理解をいただきたいと思ひまして、少し説明をしたいと思います。

具体的には8ページからですが、最低賃金をなぜ引き上げてきたのか、もしくはなぜ引き上げなければならないのか、というのを最低賃金法が謳っている目的ということに沿って毎年主張しているものでございます。

過去も引き上げることが主張してきたから、再度引き上げることが主張することは避けたいといつも思っておりますが、ただ、なぜ引上げの主張をしてきたのかということに立ち戻らなければ、引上げが必要とか必要ではないとかその年々の担当者で勝手に決めることではない、と思っておりますので、是非御理解いただきたいと思ひます。

最低賃金法の求める目的は三つありまして、一つ目は労働者の生活の安定と、書いてあります。経営者の皆様もそうでもありますけれども、賃金全体のベースア

ップをお願いします。ということを書いてはいなくて、最低の額、セーフティーネットを見直していただきたいという議論をしておりますので、是非ここが物価上昇に伴った引上げをしていかなければならないということです。

これは地域別最低賃金もそうですが、特定最低賃金も引き上げていかなければ、相対的に下げてしまうこととなります。引き上げなければ、引き下げることを選ぶということとなります。物価上昇同様に引き上げていく必要があるということです。一つ目は当たり前ですが、物価上昇に伴って引き上げていきたいと書いております。それが8ページです。

9ページが二つ目の目的で、最低賃金法の目的の二つ目は労働力の質的向上を図っていくことが書いてあります。ここは特に特定最低賃金に求められている、特定最低賃金が設置されている意味がここでは濃くなっていると思っております。個人的な調べなので、間違っていたら御指摘いただきたいと思っております。

福岡県の総生産を調べると、一番近い資料では令和3年の資料を拾えたので、それを説明しますと、百貨店、総合スーパーというのではなかったのですが、卸売・小売業という規模でいくと、総生産のうちの13.2パーセントを占め、16項目の内の2位と、2兆5,780億円ということで、福岡県を正に代表する産業として卸売・小売業があります。百貨店、総合スーパーは中でも一番マークされる代表格であり、採用相場を左右するところだと思っております。ここの代表者なのだ、まず抑えた上で、質的向上を目指していく必要があります。

これまでどのように県下の代表産業としてセーフティーネットを守ってもらってきたか、というところを時系列で書いております。2010年、平成22年まで遡って今に至るまで書いておりますが、経営者の皆様も組合員だった時代かもしれないませんが、その時には先輩達の取組によって63円の優位性を保ち、魅力ある産業としてセーフティーネットが守られてきた。

儲かっていたから、ボーナスが良かったから、というのとは違って、質的向上を目指してセーフティーネットが高いのだと、話し合っていて決めてきたのが63円でした。それから5年ぐらい経ち、企業の支払い能力等々も厳しいところも出てきて63円を割って少しずつ優位性が下がってきたところがあるのですが、御確認していただきたいのは、令和元年から50円を切ってきてから次第に令和3年、4年と地域最低賃金が上がってきたというのがありますし、コロナ禍に突入したという特殊要因もあって、一気に優位性が0円になり、ようやく昨年度に話し合いがリスタートできたというところがございます。質を上げていかなければならないと言いながらも、やはり企業の賃金支払い能力の影響に応じて下げざるを得なかったというところもあるという事実を述べております。

10ページに行きますと、では我々こここの取組は下げざるを得ない時代は来ましたが、一方で求職したい人、百貨店、総合スーパーないしは小売業に勤めたい人がどのように思っていたかというところ、この表は求職者の希望賃金平均822円から本年度の1,003円まで、6月を基準に持ってきており、それと百貨店、総合スーパ

一の特定最低賃金を並べてみました。

これで先ほど令和元年から優位性が 50 円を切ったところから下げざるを得なかったと申し上げましたが、ここから求職者の求めたい賃金額が特定最賃額よりも上回ってきています。これは特定最低賃金が求職者の求める賃金よりも低くなっているのです。

百貨店、総合スーパーの場合は、特定最低賃金イコール採用相場というところになるようでして、これが採用相場、すなわち採用賃金の下限というところになりますので、もう市場に伴わなくなってきた。金額的に魅力がない産業になってきたということをお察しいただきたいということです。ですから県下第2位の産業の小売業の代表である百貨店、総合スーパーが特定最低賃金としての優位性 50 円を割ってしまってきたことから、すごく逆選別を受けるようになっていったというところがあります。

有効求人倍率もしたがってコロナ禍とかネット販売に押されて、リアル店舗が経営されている中ではありますが、それでもやはり募集人員が全然集まらないということがあります。それで此処の文書はすごく浪花節調でいろいろと書いています。

AI とかデジタル化とか生産性向上だといろいろと企業努力はされていますけれど、やはり私たち店頭の人に人を配置して、リアルストアとしてリアル店舗で戦っていく上では人の重要性、より少ない人数でより質の高い接客をもってお客様に御安心と買い物の楽しさを御提供していくということで、最低のセーフティーネットの中で優位性を持ち続ける必要があるのではないかということでも二つ目を書いております。

三つ目の最低賃金法から導く目的は、事業の公正な競争の確保ということで、ここは私たちが産業分類に載っている福岡県下の百貨店、総合スーパーの直近での決算額を出したところではありますが、ここも間違っていれば御指摘いただきたいと思っておりますし、ここは支払い能力を見るところだということです。コロナ禍が明けて百貨店もインバウンドで少し売上げを戻してきたところです。

百貨店、総合スーパーも御覧のとおり、経営も今すごく努力されていると聞いております。百貨店、総合スーパーも今後も順風満帆の産業だとは私も全然思っておりませんが、ただ最下限を引き上げられないほどの決算結果ではなかったのではないかと思っております。最低賃金が支払えないのであれば、そこまで来ているのであれば、使用者側の御指摘にもありました賞与、賃金もしくは人数まで手をかけなければならないかもしれないという危惧も分からないわけではありませんが、雇う責任もあると思っておりますので、リアル店舗として、しっかりと人を雇い、きちんとしたビジネスを行っていく上で、最低賃金の三つ目は他を優先してでも実施していく必要があるのではないかと、ここを手放してしまうと、私たちはより負のスパイラルに陥るのではないかと思っております。

人件費を他の原材料等々と同じく引き下げてまで競争することは、私たちの産

業を埋没させてしまうことになりかねないということで、三つ目の意見として示させていただきました。

以上で、今回このような主張の中でどのような金額かということは、これからの労使のイニシアティブということになるとと思いますが、今現在御存じの如く945円、これを超えてかつ地域最低賃金の992円を超えていくということであり、労使協定の1,005円を上限としてということであれば、地域最低賃金の上げ幅の51円は平行に上げたい、なおかつこれまで63円、4円を取り戻して59円を手放してきたところを何とか5円でも10円でも他産業に追いついていかなければ、私たちはその他産業として選ばれない産業ということになってしまいます。

それで10円を地域最低賃金引上げ額51円に上乗せしたいということで引上げ額61円とすると1,006円となって労使協定最低賃金額の1,005円を超えてしまうので、この上限の1,005円で今日の議論を始めたいと思っております。

以上です。

部 会 長

はい、ありがとうございました。

では、次に使用者側代表委員から御意見を申し上げます。

庄 崎 委 員

はい、福岡県経営者協会の庄崎と申します。よろしく申し上げます。

資料13ページのところにありますが、少し付け加えてお話をさせていただきましたと思います。

百貨店、総合スーパーを取り巻く環境についてということで申し上げます。

2023年度の福岡県の百貨店、総合スーパーの販売額は7億2,638万円ということで、前年比のプラス9.7パーセントの増加ということで、これは2年連続ということになっております。内訳としましては、百貨店は3億531万円ということで前年比のプラス13.4パーセントの増加、総合スーパーは4億2,107万円ということで前年比プラス7.2パーセントの増加ということになっております。

百貨店については、コロナ禍前の2019年度に対して、2022年度はマイナス11.9パーセントでしたけれども、2023年度は0.8パーセント増ということになってようやくプラスに転じたということでコロナ禍前の状況まで回復してきたと考えております。業界全体としてはコロナ禍による購買高騰の変化をきっかけとしたリアル店舗離れに歯止めがかからず、消費者物価の高騰は日常生活にも大きな影響を及ぼしております。節約志向から買い控えが続いておりました、販売額の伸びは店頭価格の上昇の影響によるものが大きいといえます。

また、原材料費、エネルギーコスト、物流コストの高騰などによって、利益率の影響は非常に顕著で、販売額は回復しているのですが、利益率の向上に直接繋がっていないという状況が見受けられます。

こうした環境を踏まえまして、今年度の審議に対する基本的な考え方ですが、人材の確保は極めて大きな課題と考えておりました、今後、少子高齢化、労働人

口の減少が予想される中において、消費者物価の高騰による生計費の増加に対しても、一定程度の賃金引上げは必要であると考えております。

しかしながら、改正決定の必要性の有無に関する使用者代表の意見にもありましたように、賃金を引き上げるということは固定費の負担増として増々経営を圧迫することに直結しますし、結果として、人件費、コスト削減のための採用の抑制や雇用の調整などのネガティブな対策に進むことが強く危惧されます。

特に今年度は地域最低賃金額の改定額が、過去最高の 51 円となっていることから、特定最低賃金における賃金の引上げ幅に関しましては、その影響率を十分に勘案しながら個別企業がそれぞれの状況に応じて賃金引上げの判断をすべきであるということ considering、労使で慎重に審議を行って納得感のある改定額を決定していくべきであると考えています。

影響率の資料における今現在の百貨店、総合スーパー最低賃金額 945 円に対し 12.2 パーセントですが、地域別最低賃金 992 円で影響率 17.4 パーセントということは、5 パーセント以上の影響率の拡大になるということも考えられますので、まずは各個別企業がそれぞれの状況に応じて賃金引上げの判断をすべきであると考えれば、百貨店、総合スーパーの特定最低賃金についても地域別賃金額と同じ額での引上げ額ではないかと考えているところです。

以上です。

部 会 長

はい、ありがとうございます。

それでは労使それぞれの具体的な金額を伺いましたので、ここで少し公益委員の方で打ち合わせをしたいと思えます。そのあと労使それぞれから御意見を個別に伺いたいと思えます。

労使の委員の方はそれぞれの控室にてお待ちいただきたいと思えます。

川 村 委 員

少し質問とかよろしいですか。

部 会 長

はい、御意見、御質問がありましたらどうぞ。

川 村 委 員

はい、博多大丸で業務推進部長を務めております川村でございます。

労働者側委員の主張の中で少し確認という意味で、質問をさせていただきたいことがございますのでよろしく願いいたします。

資料 9 ページのところ福岡県の地域別最低賃金と特定最低賃金の推移について、御説明いただいたと思えますが、その中で卸売・小売業の規模は令和 3 年度において総生産で 13.2 パーセントを占めていると書いておりますけれど、この卸売・小売業の数字には百貨店、総合スーパー以外の数字も入っていますか。

本 田 委 員

入っています。



川 村 委 員      百貨店，総合スーパーだけでみると、規模的にはどのくらいになるのでしょうか。

本 田 委 員      福岡県の発表で国内総生産の他、福岡県内の総生産の方から持ってきた数字です。その中の百貨店，総合スーパーの内訳はこの令和3年ではとっておりませんが、売上高を総生産高と言い換えるのであれば、この11ページの表は全国規模の会社もありまして一概には足せませんので、福岡県の数字としては、正確には分かりません。

川 村 委 員      もう一つこの表で確認したいのですが、確かに百貨店，総合スーパーのところはこの表の推移に示されたように最低賃金が引き上げられてきたという経緯がありますが、平成22年辺りと令和の今の時点でみると、企業経営に求められている質はものすごく変わってきています。以前は百貨店は倒産しないものと言われていましたが、今や全国的に倒産が発生していて、百貨店が無いという県がどんどん増えてきている状況であります。

ですから、一概に今まで最低賃金は引き上げてきたから、先ほど本田委員もこれまで最低賃金が引き上げられてきた事を理由として、今日も引上げを求めるのではないと言われていましたが、この様な理由で今後も引き上げて行くということは、私もどうなのかなと思っています。もう一つ10ページの方で、先ほど採用において、求職者の希望賃金のところと今の特定最低賃金とで開きがあると言われていましたが、確かにそのようなところはあると思います。企業としてはもちろん人を採用したい、良い人を採用したいということで、求職時の賃金を上げたいという想いはどの企業にもあると思います。ただそれができる企業と、できない企業というのがあって、できない企業は企業実態を見ると、高い賃金に引き上げた場合、企業経営に与える影響を考慮して引き上げていないです。

この採用時点だけ引き上げるといいのか、というとそうではなくて、入り口を引き上げると、それ以外のところも考慮していかなければならないということもある。入り口を上げると全体にも影響する可能性があるということも御理解いただきたいということと、企業によっては上げられない、上げたくても上げられないという状況もあって、そういう企業はどうするかというと、人件費に回すために企業の余裕を出していかなければならないので、そのためもう一段構造改革をする必要があるということもあるでしょう。

もう一つ言えば、賃金だけではないということです。もちろん賃金も大事ですが、採用された労働者がその企業で働き続ける要素というのは、賃金以外にその職場の環境、人間関係とか、その企業で本当にキャリアを積んでいけるのかというのが大事になってくるので、企業としては、そちらの方にもお金を使わなければならないので、決して採用時点での賃金を重要視していないわけではないけれ

ども、それだけではないというところも改めて申し上げたいと思っております。  
以上です。

本 田 委 員

はい、ありがとうございます。私も百貨店、総合スーパーの中で勤めるものとして、昨今特に地方の百貨店は厳しい状況にあり、総合スーパーも、とある有名スーパーも含め非常に厳しい状況が続いているビジネスモデルとして、決して景気が戻るとかそういうことではなく、どの会社も今ビジネスモデルを見直さなければ生き残れないという状況にあるということは重々分かった上での提案でございますが、未だに2000年に事実上の倒産をし、その時から時給は下げているということで、当時雇用していたパートタイマーの賞与を廃止してでも最低賃金を引き上げ続けてきたというか、高く維持し続けてきたというのがあります。賞与はいくら減っても致し方ないというところは究極には業績によって左右されるというものがあるのだと思いますが、最低のセーフティーネットをどこで持つかということが一番優先順位が高いところに持つておかないと、企業が苦しいから採用賃金イコール最低賃金となっているのも現状として良くはないのですが、これを原材料費のようにコントロールするところは良くないと思っております。ここで引き上げなければ、引き下げてしまうということ、私たちは産業を代表する責任者として思っていかなければならないので、より慎重に語るべきであり、各企業が良い状況とは言い切れないというのは理解しておりますが、ただコロナ禍の時もそれで全てを手放してきたわけなので、いづらか取り戻していかなないと、これは未来の後輩たちの生活に影響してくると非常に思っております。入り口を上げると全体に影響するというのは、どの会社もそれはあると思えます。せっかく評価で上げてきたのに追いつかれてしまう、役職とか職務手当というものと差がなくなってくるとか、いろいろあると思いますが、これはどのセミナーを受けても、どのテレビを見ても、ここ20年、30年、日本企業が賃金体系を押しえつけてきて、それでも生き延びてきたということはあるかもしれませんが、ただやはりこれは年々の積み重ねのしわ寄せがきているところですので、そのしわ寄せを各個社が知恵を絞って乗り越えていかなければならないところだと思います。そうは言ってもセーフティーネットは上げ続けていかなければならないというところがあって、優先順位はより高いところにあると思っております。ただ状況はよく理解した上で協議に臨みたいというところでもございました。

離職交渉のことだとか人事制度のところだとか、逆にUAゼンセンとしては、百貨店、総合スーパーも所属しておりますので労使交渉の場をたくさん持って、お互いの知恵をぶつけながら賃金以外の離職防止だったり、資質向上については是非、場を設けて行きたいと思っておりますのでよろしく願います。

ありがとうございます。

部 会 長

ありがとうございました。



ずありますので、同じ会社での委員もいらっしゃるということもありますし、百貨店同士の労使の意見の隔たりというのが一番顕著でございますので、そちらの百貨店の聞き込んだ直接の議論、調整というのをできれば次回26日の前までに具体的に行っていただき調整していただければと思います。

特に抽象的な根拠とか理念とかではなかなか折り合いがつかないと思いますので、売上の問題、数値とかパート、アルバイトの募集賃金額とか個別のエビデンスを踏まえて、それをお互いに示しながら、議論をしていただければより良い効率的な議論になるのかなと思いますので、是非その点を御理解いただいて、御協力をお願いしたいと思います。

はい、次回できれば全会一致で終了して、第4回専門部会は本当の予備日ということで進めたいと思いますので、是非、御協力をよろしく願いいたします。

それでは最後に、議事(3)の「その他」です。

皆様から何か御意見等はございますか。

各 委 員 (意見等なし)

部 会 長 それでは事務局から何かありますか。

室 長 補 佐 (次回の開催日等、連絡事項を説明)

部 会 長 時間、場所はよろしいですか。  
これもちまして、第2回専門部会を閉会します。  
お疲れ様でした。