

第554回広島地方最低賃金審議会  
議事録

広島労働局  
広島地方最低賃金審議会

1 日 時 令和6年7月30日(火) 13時54分～15時40分  
2 場 所 広島合同庁舎3号館1階15号会議室

3 出席者 (公益代表委員) 岡田 行正  
酒井 朋子  
中原 良子  
村上 恵子

(労働者代表委員) 佐崎 吉宏  
戸村 伸一郎  
長安 幸司  
橋本 聡  
林 秀彦

(使用者代表委員) 池久保 典也  
蔵田 秀和  
巢守 佳之  
中野 博之  
長谷川 信男

(広島労働局) 労働局長 小沼 宏治  
労働基準部長 木下 麻子  
賃金室長 檀上 昌浩  
室長補佐 重弘 拓也  
賃金指導官 栗林 隆幸  
監察監督官 山崎 勝  
労働基準監督官 吉川 みどり

#### 4 議 事

- (1) 広島県最低賃金専門部会の設置について
- (2) 広島県最低賃金の改正決定に係る関係労使の意見の申出について
- (3) 生活保護水準とのかい離状況について
- (4) 令和5年度地域別最低賃金改定の目安について
- (5) 賃上げしやすい環境整備のための支援策について

議事

## 重弘室長補佐

はい、それでは定刻より早いのですが、皆様そろわれましたので、ただいまから第 554 回広島地方最低賃金審議会を開会いたします。

本日の各委員の出席状況でございますが、公益代表委員 5 名中 4 名、労働者代表委員 5 名中 5 名、使用者代表委員 5 名中 5 名の計 14 名の委員にご出席をいただいております。

最低賃金審議会令第 5 条第 2 項の定足数を満たしておりますので、本審議会は、有効に成立、開催されていることを御報告申し上げます。

また、本審議会の公開につきまして、去る 7 月 16 日から 22 日までの間、公開の公示をいたしましたところ、傍聴を希望される方が 15 名おられました。

6 名が本日の審議会を傍聴されていますので、併せて御報告いたします。

傍聴される方々は、事前に御説明しております遵守事項に従っていただきますよう、よろしくお願いいたします。

それでは、議事に入ります前に、広島労働局局長の小沼より、御挨拶を申し上げます。

## 小沼労働局長

広島労働局長の小沼でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

7 月 5 日付けで異動がございましたので、簡単に私の方から御挨拶させていただきます。7 月 5 日付けで厚生労働省の労働基準局安全衛生課安全課という所から広島労働局の方に参りました。

広島県におきまして、労働行政の推進それから県民の皆さまの労働行政を通じた安心、安全の確保に向けて、誠心、誠意努力するつもりでございますので、皆様方引き続き御協力をお願いしたいと思います。

どうぞよろしくお願いいたします。

それでは本日の審議会の御挨拶でございます。

本日は委員の皆様方におかれましては、大変御多忙の中、また、それから暑い中、広島地方最低賃金審議会に御出席をいただきまして誠にありがとうございます。

また、平素から労働行政、私どもの行政の推進に御理解と多大な御協力を賜っておりますことをこの場をお借りいたしまして、厚くお礼を申し上げたいと思います。

前回 6 月 28 日第 553 回の審議会で、広島県最低賃金改正につきまして調査審議のお願いをしたところでございます。

7 月 25 日に中央最低賃金審議会から厚生労働大臣に、令和 6 年度地方別最低賃金改定の目安、こちらの方が答申されましたので、本日は事務局の方からこれにつきまして、報告がなされる予定でございます。詳細は後ほど説明いたしますが、本年度の地域別最低賃金改定の目安につきましては、労使の意見は一致しなかったということでございますが、公益委員の見解ということで、A ランク、B ランク、C ランクともに 50 円の引上げということが示されております。また、答申では公益委員の皆さま方の見解を充分参酌していただきまし

て、自主性を発揮されることを強く期待するということも添えられてございます。

最低賃金につきましては、社会の関心大変高くなってございます。それから非常に注目をされております。賃金審議会で委員の皆様方におかれましては、これから暑い時期を向かえますが、中央最低賃金審議会の答申及び公益代表見解を踏まえつつ、広島県内の実情を踏まえた丁寧な御審議をいただきまして、答申をいただけますように是非ともお願い申し上げます。

どうぞよろしく願いいたします。

### 重弘室長補佐

報道機関の方は、撮影及び録音は、ここまでとして以降御遠慮よろしくお願いいたします。

では、本日の配布資料について、御説明いたします。

ファイル資料ですが、本体資料と別冊資料1、2の3部に分けております。

1部目は本体資料で、資料No.1からNo.11までで構成されています。この中で、中央の目安小委員会で使用されている資料としましては、本体資料No.8から11までとなります。別冊資料1には、前回の本審から1か月近くが経過しておりますので、労働経済関係の最新版の資料と広島県の人口に関する資料を御用意いたしました。別冊資料2には、6月28日に公示して改正決定に係る意見を求めた結果提出された意見書等が綴られております。

そして、追加資料を机上配布しております。資料としまして、7月25日出されました中央最低賃金審議会の答申文、その別添として別紙1目安に関する公益委員見解、別紙2目安に関する小委員会報告、中央最低賃金審議会目安小委員会の資料のうち、消費者物価指数、頻繁に購入する品目の対前年上昇率の推移及び広島市における同様の品目の対前年上昇率の推移、中国経済産業局産業部中小企業課に御説明いただく資料も配布しております。

さらに、6月28日に公示して改正決定に係る意見を求めた意見書のうち、期限を過ぎて提出された意見書がありましたので、参考資料として委員のみに配付いたします。

以上、そろっておりますでしょうか。

それでは、これより議事に入りますので、岡田会長、以後の議事進行をよろしく、お願いいたします。

### 岡田会長

はい、それでは、これより議事を進めたいと思います。

まず、議事(1)でございますが「広島県最低賃金専門部会の設置」についてでございます。事務局より説明をお願いいたします。

### 重弘室長補佐

第553回広島地方最低賃金審議会における改定決定の諮問を受けまして、令和6年6月28日付けで専門部会委員の推薦公示を行いましたところ、労働者代表委員については3名、使用者代表委員は3名の候補者の推薦がありまし

た。これら候補者の中から、資料No.2 広島県最低賃金専門部会委員名簿のとおり、7月17日付けで任命させていただいておりますので、御報告いたします。

#### 岡田会長

はい、ただいまの「広島県最低賃金専門部会の設置について」の事務局からの説明について、何か御質問等がございますか。

(質問なし)

#### 岡田会長

それでは、広島県最低賃金専門部会の設置が報告されましたので、今後、専門部会での慎重な調査審議をお願いしたいと思います。

次に議事(2)に参ります。「広島県最低賃金の改正決定に係る関係労使の意見の申出について」、事務局から説明をお願いします。

#### 檀上室長

室長の檀上です。よろしく願いいたします。着座して説明させていただきたいと思えます

関係労使からの意見の申出について御説明します。最低賃金法第25条第5項に基づき、令和6年6月28日付けで関係労使の意見聴取に関する公示を行いましたところ、団体・個人を含め最低賃金の改正に関する意見が12提出ありましたので、御報告いたします。時間の都合もありますので、申出者と意見書の表題のみ申し上げて紹介させていただきます。別冊資料の2を御覧ください。

① ながせ 永瀬 ともゆき 智之 様

広島県最低賃金の改定決定に係る意見書

② いしの 石野 としまさ 利昌 様

広島県最低賃金の改定決定に係る意見書

③ みやけ 三宅 としあき 敏明 様

広島県最低賃金改定決定審議にむけた意見

④ ますだ 増田 まさふみ 正文 様

広島県最低賃金の改定決定に係る意見書

⑤ かんべ 神部 やすし 泰 様

広島県最低賃金の大幅引き上げと全国一律制度の導入を

⑥<sup>うえなが みつのり</sup>植永 光則 様

広島県最低賃金の改正にむけての意見について

⑦<sup>もんでん はやと</sup>門田 勇人 様

最低賃金改定において支援策の充実、労働法制改悪ではなく労働行政充実を  
求める

⑧<sup>おの やすくに</sup>小野 康邦 様

広島県最低賃金の改定決定に係る意見書

⑨<sup>かとう かよこ</sup>加藤 加代子 様

最低賃金の大幅な引き上げにより自治体で働く非正規労働者の労働条件の改  
善を

⑩<sup>おおうち りえ</sup>大内 理枝 様

最低賃金の大幅引き上げ、非正規労働者の待遇改善を

⑪<sup>たがしら なみえ</sup>田頭 奈美江 様

2023年度の地域別最低賃金の目安にむけた意見書

⑫<sup>おかざき とおる</sup>岡崎 徹 様

令和6年広島県最低賃金改定審議に向けての意見書  
以上が提出されております。

さらに、本日は、

・広島県労働組合総連合 議長 <sup>かんべ やすし</sup>神部 泰 様

・広島県労働組合総連合 事務局長 <sup>うえなが みつのり</sup>植永 光則 様

・広島医療生協労働組合 <sup>やまもと じゅんこ</sup>山本 純子 様

・広島市教職員組合 <sup>みやけ としあき</sup>三宅 敏明 様

・広島県合同労働組合生協ひろしまパート支部 書記長 <sup>たがしら なみえ</sup>田頭 奈美江 様

の5名の方から、意見陳述の申入れをいただいております。

意見陳述の申入れについてはどのように対処させていただくのがよろしいでしょうか。

### 岡田会長

はい、関係労働者から本審議会に対して、意見陳述の申入れがあったのであれば、最低賃金法第 25 条第 5 項に基づき御意見をお聞きしたいと思います。意見陳述については、各自 5 分以内でお願いしたいと思います。

では、よろしくお願ひいたします。

### 神部陳述人

はい、失礼します。広島県総連の神部です。このような機会を与えていただき、感謝いたします。

まずもって、審議会の傍聴者の人数を 5 名から若干名に改正していただきました。このことは大きな前進であり、感謝申し上げます。しかしながら、課題もあります。審議会の意見陳述に当たっては、質疑も受け付けるべきだと思います。また、異議申出の意見陳述も受け付けること、専門部会の金額審議の公開、審議会の議事録の完全公開を求めます。引き続きの御検討をお願いいたします。

さて、中央最低審議会は 7 月 24 日最低賃金について、すべてのランクで 50 円の引上げとする目安を答申しました。この答申では、消費者物価の上昇が続いているから労働者の生計費を重視し、さらには最低賃金に近い労働者の購買力を維持するため支出根拠にかかる消費者物価の水準を勘案し、5.0%、つまり 50 円としたとされています。しかしこれでは物価上昇の後追いに過ぎず、従来の引上げ論拠と変わりません。貯蓄できず、冠婚葬祭や付き合いを諦め、食事を切り詰めて生活せざるを得ない。最低賃金近傍の労働者の生活改善には繋がらない目安であると指摘せざるを得ません。賃金の中で現在の最低賃金は絶対額として最低生計費を賄っていない。こういった意見が労働者側からありました。労働者の賃上げによる経済の活性化にも繋がらないのであり、一桁足りない目安と言わざるを得ません。私たちは全国で最低生計費試算調査に取り組み

その結果は、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 円であることを明らかにし、厚生労働省や中央最低審議会に対してもこのデータを採用すること、また、同様の根拠のある調査やデータの提示を求めてきます。こうした調査、データの収集を怠り、その一方で事業の支払い能力に付渡し、企業が労務費の価格転嫁にまともに答えないことをよそに、引上げ率には一定の限界があると大幅引上げにブレーキを掛けていることは、看過することはできません。私たちは 3 要素の 1 つである事業の支払い能力を削除することを引き続き求めるものです。全国一律制の最低賃金制度へ転換していただき、直ちに 1,500 円以上にすることを決断を求めます。

今回の答申ですべてのランクの引上げ額を同額としたことは、地域間格差を広げた昨年の答申に比べ、一步前進したものです。審議の中でランク別に見た

3要素のデータに基づけば、下位ランクの目安額が上位ランクを上回ることが適当と労働者側から意見が出されました。答申にはこれまでの地域間格差を率のみとして評価し、これを良しとしてきた立場から、「地域間の格差の差についても引き続き注意する必要がある。」との文言が初めて入ったことは、今後につながる重要な変化です。昨年50%の道県で目安を上回る改定額が実現しました。その結果Bランクの最低額を13あるCランクのうち11県が上回るというランク制の整合性が問われる事態が作り出されています。地域間格差が広がっている地方の実態は深刻です。全国一律での最低賃金実現が求められます。広島県の人口流出が全国一位という不名誉な結果が続いていることを打開するためにも、中央目安額に捉われることなく、それを上回る提示を強く求めて意見陳述とします。

ありがとうございました。

### 植永陳述人

失礼します。広島県労連の植永です。

最低賃金については、全国一律とし政府の責任で実現を要望するということを求めたいと思います。

全国一律最低賃金にする趣旨につきましては、すべての労働者とその家族が憲法で保障された健康で文化的な最低限度の生活を確保するために、必要な賃金の最低額がどの地域で働いても等しく保障されるようにすること、そして同時に地域経済を活性化させ地域間格差を解消することによって、国民経済の健全な発展に寄与することができるようにすることです。2つ目は全国の生計調査からも先ほど議長が言いましたけど、月額24万円以上、時間給で1,600円以上が必要ということで、一昨年2022年に全労連と私達県労連など地方組織が協力して行った全国での最低生計費試算調査では、27地方組織で48,000人の組合員がこの調査に協力しました。単身の若者で、暮らしていくのに必要な生計費を明らかにしました。そこに付けておりますけれども札幌で1,500円、新潟で1,613円、長野では1,699円、京都市では1,639円、佐賀市でも1,613円など、那覇でも1,642と、時間額で1,600円以上、月額で24万円以上が必要との結果が得られています。22年以降の物価高を考慮すると、現在では時間額1,700円以上が必要ではないかというふうに思われています。2つ目、私達全労連は全国一律最賃制の確立を求めています。その理由として以下の5つということで、問題点の1、全国の大手の同系列のコンビニというのは、同じ規格の商品を扱っていても、働いている従業員の賃金はその地域ごとに差を生じている、その格差のベースとなる原因は最低賃金であり、昨年の地域最賃の最高の東京と最低の岩手県では220円もの格差が生じています。年間の地域格差は1,800時間の計算では約40万円となっています。問題点の2、現在でも時給の高い東京都や大阪府に労働者が流れていると、人口が都市部に集中し地方の働き手が少なくなるなど、地域経済の疲弊を招き地域間の経済格差を拡大しています。私たちの商店街の人たちと懇談をしますけれども、地域に残っていただきたい若者が東京とか大阪に行って、地域の経済、必要な労働力が広島で確保できないということを言われています。いまでも連続で人口の流出がもつ

とも多い県になりますので、現行制度の中で都市との地域間格差を無くすよう、本日の審議会で中央への答申への上積みをししっかりと審議いただいて、答申を8月にお願いしたいと思います。問題点3、先ほどもありましたけれども、最低賃金決定の3要素、その地域の労働者の生計費と企業の賃金支払い能力を考慮に決定されております。その地域別である限り最低賃金の低い地域は、その現状の支払い能力や経済状況が勘案されて最低賃金額が決められたため、低い地域は低いままに決定される構造的な欠陥を持っているということです。日本の政府の責任でこの先進国では珍しい支払い能力を削除することが必要だと思っています。大企業が利益を集中して内部留保を積み上げるこの構造では、中小企業の支払い能力が上がらないのは当然だと思っています。問題点4として現行制度では最低賃金が高い地域が低い地域を考慮することが、引上げを抑制する要因となっているということです。格差を広げることとはできないとともに、思い切った引き上げができないという仕組みになっていて、使用者側企業にとっては好都合な内容となっているというふうに思います。問題点5、最低賃金の地域間格差は労働者の賃金格差になり、生活保護や年金公務員賃金保険料に至るまで、様々な制度の格差となり悪影響となっているということです。世界の地域別最賃の国はカナダ、中国、インドネシア、日本の4か国というふうに聞いています。現在の最賃では年収200万未満の収入しかなく、生活するのも困難、若者が将来を設計することや展望を満たすことすらできない、この間の少子化がこのまま続けば日本は労働者も減り、各産業の衰退経済が深刻な状況に陥ることは目に見えています。以上の5つの問題点を解消するには最低賃金を全国一律制にするしか解決できない、これには全国一律制へ向け政府としての相応の財源を確保して、中小企業の支援策など一定の期間を要する施策が必要であり早急に現行制度から切り替えを要請するものです。これまでの流れの中で広島での審議会においては我々の目標としている。「今すぐ1,500円以上」に向けて中央の目安にプラスで大幅な引き上げを求める審議をお願いしたいと思います。以上です。

### 山本陳述人

私は広島医療生協から来ました山本純子と申します。私のほうからはパート労働者の実態と意思についてお話させていただきたいと思います。私は夫の転勤に伴い広島に来ました。当然私の異動ではないため前職も辞めてから長い間パート労働者として広島で働いています。パートが忙しい時間帯のみに採用されます。短時間なゆえに非常に忙しく少しでも流れがかわればどうしても超勤になることがあります。また力量不足の正職員の仕事と病休正職員の仕事を熟練パート職員が補うということも良くあります。十分な配置ができない現状に怒りさえ覚えます。短時間労働者の魅力は早く帰れることです。そして正規との違いは責任が無いことと言われます。この責任とは何なののでしょうか。患者や利用者の前では正規も非正規も同じなのです。責任の違いが判りません。何かあったときと言われても現場では正規にだけ責任があるとは言い難いと思います。

また経費削減のために職場は残業しないよう指導があるので超勤もつけづらいです。そうするとついついサービス残業になってしまいます。仕事が年々多忙を極め非正規だからと言ってられない状況です。何年も働いてキャリアを積んでも、正規の新入職員のほうが賃金も賞与も高く報われない気持ちになります。また年末年始ゴールデンウイークなど休日が増えれば収入が減ります。年間通して普通に暮らせる収入になるためには時給のアップが必要です。当法人にもシングルの方がいます。ダブルワークをしながら子供の学費をねん出しています。いまやパート労働者抜きには業務が回らない状況です。広島に来た当初、最低賃金が地域によって違いがあることを知らずに働いてみたら収入が少なくなっていて驚きました。また私の仲間には山口に帰りたいけど賃金が広島より低いから帰れないという声もあります。どうかだれもが安心して暮らせる賃金となるよう大幅な最低賃金の引き上げと、どこで働いても同じという全国一律最低賃金を求めたいと思います。

併せて法人にも時給がアップできるよう行政から補助を増やしてほしいと思いいこの思いを告げたいと思います。以上です。

### 三宅陳述人

労働者の労働条件の向上と広島県経済の健全な発展に向け御審議をいただいている広島地方最低賃金審議会委員の皆様には敬意を表します。私は広島市教職員組合の三宅です。今日は発言の機会を与您いただきありがとうございます。広島県最低賃金改定審議に向けた意見を申し上げます。結論は物価高騰から暮らしを守り更に生活改善を図るため、地方最低賃金審議会で目安を大幅に上回る引き上げのための議論をお願いしたいということです。中央審議会ではすべてのランクで50円の引き上げとする目安を厚労大臣に答申しました。新聞では（1）消費者物価の上昇が続いていることから労働者の生計費を重視したこと、（2）これまでの持家の帰属家賃を除く総合ではなく、最低賃金に近い労働力の購買力を維持するため、そして頻繁に購入する支出項目に関わる消費者物価の水準を勘案し5.0%（50円）としたと報道しています。しかしこれでは物価上昇の後追いに過ぎず従来の上昇状況と変わっておりません。私たちの置かれている実態は①食費を切り詰めて生活せざるを得ないこと、②日々の生活に精一杯で貯金貯蓄は無理なこと、③そのため冠婚葬祭や付き合いができず諦めていることなどを考えると、最低賃金ギリギリで働いている者にとっては生活改善につながらない目安額となっております。また新規の中で労働者側から出た意見として、「現在の最低賃金は絶対額として最低生計費をまかなえていない。」と見解を示したとされています。それでは労働者の賃上げや生活の活性化にもつながりません。目安額50円では生活改善は無理だと言わざるを得ません。労

働者がこの目安では一桁足りないと言口同音に語るのは当然です。データ重視と言いながら、最も大切な労働者の生計費に関してデータとして不完全な標準生計費のみを資料として使うことは、大きな問題と考えます。私たちは最低生計費を調査しデータを明らかにしています。全国組織の全労連が全国28の都道府県で最低生計費試算調査約48,000人に取り組みました。8時間働けば人間らしく暮らせるためには、全国どこでも月額24万円、時給に直すと1,500円以上必要であることを明らかにしております。厚労省や中央最低賃金審議会に対してもこのデータを採用するよう、また、同様の根拠ある調査データを求めてきます。こうした調査を怠り事業主の支払い能力に付度し、大企業が労務賃の価格転嫁にもまともに答えないことをよそに、引上げ水準には一定の限界があると、大幅な引上げにブレーキをかけることは、黙って見逃すことは出来ません。最低賃金決定の3要素の1つである事業の支払能力を削除することを喫緊に求めます。賃上げに必要なのは中小企業の支援を政府が行うべきです。目安額通りですと、最低額が岩手県893円不足50円ということで943円、広島は970円不足50円で1,020円、世界と比べると日本の最賃はどのようなレベルにあるのでしょうか。アメリカワシントン州は2,346円、オーストラリアは2,223円、イギリスは2,102円、ドイツは1,976円、フランスは1,874円、広島は50円上がると1,020円、とこういう水準です。日本の最低賃金の水準はヨーロッパの水準に届いておりません。お隣の国韓国は2024年の最賃は170ウォン上がってその当時のレートで20円上がって時間単価10,030ウォン、1,143円、月額209万ウォン、238,000円となっています。日本と違って全国一律制ですから首都ソウルと地方都市とも時給は同額です。日本の加重平均は1,004円不足50円で1,054円としますと韓国は1,143円、日本の加重平均よりも韓国の水準のほうが高くなっております。私はヨーロッパ水準に合わせ2030年代半ばではなく早急に時給1,500円以上を決断することを政府に求めます。コロナ禍や物価高騰の下でも人間らしく生活するために最低賃金を引き上げてください。そして最低生計費をもとに目安額を決定してください。全国の格差の無い、全国一律制の最低賃金制を法改正して確立してください。以上のことを要望し審議会での積極的な御議論をお願いして意見とします。ありがとうございました。

#### 田頭陳述人

広島合同労組生協ひろしまパート支部の田頭と申します。私自身が生協で働く時給者です。本日は職場の現状と仲間の声を伝え、私の意見陳述とさせていただきます。生協ひろしまの支所店舗などでは600人を超える時給者が働いています。私達パートの時給は長く勤めて経験やスキルを身に付けていても、正規職員とほとんど変わらない責任ある仕事をこなしていても、自分や家族の時間を

削って働き詰めても、限られた時間で働く労働者というだけで広島県最低賃金、または最低賃金近傍と言われる 1,000 円前後です。春闘ではメディアで報道されたような大企業の大幅な賃上げは夢のまた夢で、物価の高騰に見合わない賃上げでは生活の改善という実感はありません。賃上げのスピードを上回る物価の上昇は、私たちのような元々の賃金水準が低い時給者にはことさらダイレクトに影響しています。パートで働いていると生計費の足しにとか、自分のお小遣い稼ぎとかのイメージがありますが、自分や家族の生活を支えるために自分が働いて得た賃金が家計の重要な部分となっているという時給者がほとんどです。職場の仲間の家族構成や生活環境は様々で、一人で子供を育てるためにパートという非正規の雇用を選ばざるを得なかったシングルマザーや、生活費のため年金を受給しながらも定年後もアルバイトで働くことを選んでいる単身の女性、また、大学を卒業し親元を離れて奨学金を返しながら働く若い男性もいます。しかし、そう言った事情は特別なことではありません。今はだれもが生活の苦しさを感じています。昨年暮れに職場で実施した生活実感アンケートでは、食費や光熱費の節約は当たり前で、さらに、レジャーや子供の教育にかかる費用を控え、人間らしい文化的な生活はほとんど二の次になっている現状が見えました。先月、県庁労働局に最低賃金の引き上げの要請をしたときに、時給者の思いを綴った寄せ書きをお渡ししましたが、そこに寄せられた声はさらに深刻になっていました。「先の見えない物価高騰が続き生活は苦しくなるばかり、不安な生活を送り続けなければいけません。今からも高齢化や少子化のために社会保障や税金が引き上げられ、私たちは節約して生活水準を下げ不安を抱えながら生活しています。社会全体が賃上げの実感や納得ができること、安心して生活できるよう、最低賃金の引き上げをお願いします。」また、「今から子供が成長するにつれお金の不安がある。1,500 円になれば少しは安心できる。」「値上げに加え医療費も増加しました。安心して病院に行けるように最低賃金を引き上げてください。」安心できる将来を願い最低賃金が引き上がることを望む声ばかりでした。私もパートで 20 年近く社会保険にも入って働いてきました。しかし現役世代の賃金が年金の受取額に大きく関わると聞きますので、パートという就労から得た収入を基にして受け取れる年金の額は、自立した生活をするためには十分ではありません。年金に頼った生活を送るようになったときのことを考えると愕然とします。日本の労働者の 4 割が今や非正規労働者で、まず私たちのような時給で働く者の賃金水準の生命線でもある最低時給を法律で決め改定するために、本気の議論をすべきです。先日の中央最低賃金審議会が発表した目安額は全国一律に 50 円アップと、過去最高の引上げ額となりましたが、私達にとって重要なのは前年からいくら伸びたかなどではなくて、新しい最低賃金額が生活できる賃金かどうかです。都市部と地方の 220 円の地域間格差もこのままでは全く

埋まりません。中四国地方の中核となる広島県から目安を上回る引上げ額以上の答申を図り、地域によって最低賃金が違うのはおかしいと、全国に向けて声を上げていくことが必要だと思います。時給者だから地方に住んでいるから、賃金が低いのは仕方がない、それに見合った暮らしをするのが当たり前とする社会ではなく、時給者でもどこにいても自分が望む人間らしい生活が可能になる。そういった社会になるように時給者の声を聴き真剣に最低賃金の在り方がこの審議会の中で議論されることを望みます。以上です。

### 岡田会長

はい、ありがとうございました。5人の方から貴重な御意見をいただきました。また意見書の提出もございました。これらの内容につきましては今後の審議において参酌させていただきたいと思っております。それでは続きまして議事の3「生活保護水準との乖離状況」についていきます。事務局から説明をお願いします。

### 栗林指導官

はい、生活保護水準との乖離状況について説明いたします。お配りしています資料ナンバー4の14ページにございます最低賃金額と生活保護費の比較を御覧いただきたいと思っております。まず最低賃金との比較に用います生活保護費は大まかに申しますと生活扶助費と住宅扶助費を合計したものです。生活扶助費とは、食費、被服費、光熱費等に相当するもので定額給付でございます。住宅扶助費とは実際の家賃に相当するもので決められた限度額内での実額給付でございます。これらのことから生活保護費は、家賃の増減や住宅補助を受ける世帯数の増減を主たる要因として毎年変動いたします。これはこの表にございます各都道府県別に生活保護費と最低賃金額との比較をしたものです。令和5年に改正されました広島県最低賃金との乖離額は136,049円マイナス生活保護費が103,326円月額にして32723円時間額に換算しますと234円となり最低賃金額が生活保護費を1時間当たり234円上回っており最低賃金と生活保護費の乖離逆転現象は生じていないとのことでございます。

### 岡田会長

ありがとうございました。いま事務局から説明いただきましたけれどもこれについてなにか質問等ございますでしょうか。

(質疑なし)

よろしいでしょうか。

では続いて議事の4番目です。令和6年度地域別最低賃金改正の目安について一括して事務局から説明をお願いします。

### 檀上室長

はい、令和6年7月25日に開催されました中央最低賃金審議会におきまして令和6年度地域別最低賃金額改定額の目安についての答申が出されましたので御報告申し上げます。資料として机上配布しております資料を御覧いただきます。中央最低賃金審議会目安小委員会では累次にわたる真摯な議論が展開された結果、7月24日に目安に関する小委員会報告が取りまとめられ、それを受けて7月25日に中央最低賃金審議会から竹見厚生労働大臣に対して令和6年度地域別最低賃金額改定の目安の答申がされたものです。この答申には中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告と令和6年度地域別最低賃金額改定の目安に関する公益委員見解が添付されています。労使それぞれの見解につきましては小委員会報告を御確認いただければと思います。それではまず答申文を読み上げ、その後答申の内容につきまして要旨を御説明申し上げます。

令和6年7月25日厚生労働大臣武見敬三殿、中央最低賃金審議会会長藤村博之

令和6年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）

令和6年6月25日に諮問があった令和6年度地域別最低賃金額改定の目安について下記の通り答申する。

1 令和6年度地域別最低賃金額改定の目安については、その金額に関し意見の一致を見るに至らなかった。

2 地方最低賃金審議会における審議に資するため、上記目安に関する公益委員見解（別紙1）及び中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告（別紙2）を地方最低賃金審議会に提示するものとする。

3 地方最低賃金審議会の審議の結果を重大な関心を持って見守ることとし、同審議会において、別紙1の2に示されている公益委員の見解を十分参酌され自主性を発揮されることを強く期待するものである。

4 中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げできる環境整備の必要性については労使共通の認識であり、政府の掲げる「成長と分配の好循環」と「賃金と物価の好循環」を実現するためにも、特に地方、中小企業・小規模事業者に配慮しつつ、生産性向上を図るとともに、官公需における対応や、価格転嫁対策を徹底し、賃上げの原資の確保につなげる取組を継続的に実施するよう政府に対し強く要望する。

5 生産性向上の支援については、可能な限り多くの企業が各種助成金等を受給し、賃上げを実現できるように、政府の掲げる生産性向上等への支援や経営支

援の一層の強化を求める。特に、事業所内で最も低い時間給を一定以上引上げ、生産性向上に取り組んだ場合に支給される業務改善助成金については、最低賃金引上げの影響を強く受ける中小企業・小規模事業者がしっかりと活用できるよう充実するとともに、具体的事例も活用した周知等の徹底を要求する。加えて、非正規雇用労働者の処遇改善等を支援するキャリアアップ助成金、働き方改革推進支援助成金、人材確保等支援助成金等について、「賃上げ」を支援する観点から、賃上げ加算等の充実を強く要求する。

6 中小企業・小規模事業者の賃上げの実現に向けて、労働生産性を引き上げるため、設備投資の促進に資する税制や、省力化投資の補助金等による支援の強化を要望する。加えて、創業・事業継承やM&Aの環境整備の一層の強化について取り組むことが必要である。また、成長市場に進出しようとする者の事業再構築、新製品開発や新市場の開拓、イノベーション創出、DX・GXの取組を促進することを要望する。さらに、中小企業・小規模事業者がこれらの施策を一層活用できるよう、周知等を徹底するとともに運用改正を要望する。

7 価格転嫁対策については、新たな商習慣として、サプライチェーン全体で適切な価格転嫁を定着させる。「構造的な価格転嫁」を実現するため、独占禁止法の執行強化、下請けGメン等を活用しつつ事業所管省庁と連携した下請法の執行強化、下請法改正の検討等を行うとともに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知徹底を要望する。また、価格転嫁円滑化の取組についての実態調査が行われ、転嫁率が低い等の課題がある業界については、自主行動計画の策定や改定、改善策の検討を求めることを要望する。指針別添の交渉用フォーマットについては、業種の特性に応じた展開・活用を促すことを要望する。さらには、パートナーシップ構築宣言の更なる拡大と実効性向上に取り組むとともに、中小企業等協同組合法に基づく団体協約の更なる活用の推進に向け、活用実態の調査や組合員への制度周知に取り組むことを要望する。さらに、BtoC事業では相対的に価格転嫁率が低いといった課題があるため、消費者に対して転嫁に理解を求めていくよう要望する。

8 いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができるよう、「年収の壁支援強化パッケージ」の活用促進するほか、被用者保険の適用拡大等の見直しに取り組むことを要望する。加えて、行政機関が民間企業に業務委託を行っている場合に、年度途中の最低賃金額改定によって当該業務委託先における最低賃金の履行確保に支障が生じることがないように、発注時における特段の配慮を要望する。

答申は以上の通りです。では次に答申の要旨についてです。別紙の「目安に関する公益委員見解」を御覧ください。1の引上げ額の目安はすべてのランクで50円となっております。2の(1)に書いてありますように目安小委員会は最低賃金法第9条第2項の3要素のデータに基づき労使で丁寧に議論を積み重ねて目

安を導くことが非常に重要であることから、各資料を基に「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 改定版」及び「経済財政運営と改革の基本方針 2024」に配意し、3要素を考慮して審議されました。

では3要素のそれぞれの評価の項目について説明いたします。

まず、ア「労働者の生計費」については、消費者物価指数のうち「持家の帰属家賃を除く総合」は、令和5年10月から令和6年6月末までの期間で見た場合は平均で3.2%、前年度比の令和4年10月から令和5年6月までの平均4.3%から引き続き高い水準となっております。なお消費者物価指数の「基礎的支出項目」といった必需品的な支出項目については、経済産業省が実施するエネルギー価格の負担軽減策である「電気・ガス価格激変緩和対策事業」の延長で一定程度以上押し下げられています。「総合」では6月では0.25ポイント押し下げられていると試算されています。

加えて年間15回以上の購入頻度がある食パン、鶏卵などの生活必需品を含む支出項目である、年間購入頻度階級別指数で見た「頻繁に購入」する品目についても、令和5年10月から令和6年6月までの期間に見た場合は平均5.4%で前年同期の令和4年10月から令和5年6月までの平均4.8%から引き続き高い水準となっております。

次にイの「賃金」についてです。賃金に関する指標を見ると春季賃上げ妥結状況における賃金上昇率は連合の第7回最終集計結果全体で5.10%、中小でも4.45%となっており、昨年を上回る33年ぶりの高い水準となっております。

経団連による春季労使交渉月例賃金引上げ結果（第1回集計）では、大手企業で5.58%、中小企業では3.92%となり、いずれも昨年を上回る水準であります。

また、日商による中小企業の賃金改定に関する調査の正社員の結果では全体で3.62%、20人以下の企業で3.34%、パート・アルバイトの結果では全体で3.43%、20人以下で3.88%となっております。

次に、ウの「通常の事業の賃金支払能力」について説明します。通常の事業の賃金支払能力については、個々の企業の賃金支払能力を指すものではないと解され、これまでの目安審議においても、業況の厳しい産業や企業の状況のみを見て議論するのではなく、各種統計資料を基に議論が行われました。

法人企業統計における企業利益のうち、経常利益について令和4年度は資本金1,000万円以上で11.8%、1,000万円未満で70.7%の増加となっております。また、売上高経常利益率については、資本金1,000万円以上では、四半期ごとで令和5年は6~9%で推移、令和6年度第1四半期は7.1%となっております。安定して改善の傾向にあります。また、労働分配率について、令和4年度は資本金1,000万円以上で65.0%、資本金1,000万円未満で84.6%となっており、企業の規模が小さいほど労働分配率は高くなっているものの、資本金1,000万円

未満において、足下では令和3年度から6.4ポイント低下しております。加えて、従業員一人当たり付加価値額について、令和3年度は資本金1,000万円未満規模の製造業・非製造業ともに前年度比マイナスだったものが、令和4年度は、資本金1,000万円未満の製造業で4.5%、非製造業で5.7%と改善しています。

一方で日銀短観における売上高経常利益率の大企業と中小企業の開きについては、令和4年度では製造業では6.28ポイントの差、非製造業で3.82ポイントの差だったのに対し、令和5年度は製造業で6.79ポイントの差、非製造業で4.61ポイントの差となっており、二極化の傾向にあります。

また、中小企業・小規模事業者が賃上げの原資を確保するためにも一層重要性が増している価格転嫁については、中小企業庁が公表した令和6年3月の価格交渉月間フォローアップ調査によると、前回の令和5年9月の価格交渉促進月間のフォローアップ調査と比べて、受注企業のうちコスト増加分を全額価格転嫁できた割合は約3ポイント増加、16.9%から19.6%、一部でも価格転嫁できた割合は約4ポイント増加、63.0%から67.2%、うち転嫁状況は一部で好転する一方1～3割しか価格転嫁できなかった割合は約4ポイント増加、19.6%から23.4%、また、全く転嫁できず又は減額された企業も約2割となっており、二極化の兆しがあります。労務費について見ると、価格交渉を行われた企業59.5%のうち、その約7割において労務費の価格交渉が実施されている一方で約1割、8.8%の企業が「労務費が上昇し、価格交渉を必要と考えたができなかった」と回答しています。

最後に、エの「各ランクの引上げ額の目安」についてです。説明させていただく補足5ページの10行目から要旨として説明させていただきますけれども、これらを総合的に勘案してあるのですが、今年度は消費者物価の上昇が続いていることから労働者の生計費を重視しました。また賃上げの流れの維持・拡大を図り、非正規雇用労働者や中小企業・小規模事業者にも波及させることや、最低賃金法第1条に規定するとおり、最低賃金制度の目的は、賃金の低廉な労働者について賃金の最低額を保障し、その労働条件の改善を図り、国民経済の健全な発展に寄与するものであることにも留意すると、今年度の各ランクの引き上げ額の目安を検討するにあたっては5.0%、50円を基準として検討することが適当であると考えられます。

その上で賃金改定状況調査結果第4表①、②、③における賃金上昇率はCランク、Bランク、Aランクの順に高くなっています。さらに、消費者物価の上昇率は、Cランクがやや高めに推移しています。雇用情勢としては、B・Cランクで相対的に良い状況である、各ランクの目安額について、下位ランクの目安額が上位ランクを上回ることは理論上ありますが、各ランクの引上げ額が同額であった場合でも、地域別最低賃金額が相対的に低い地域の引上げ率より高くなるこ

と、また、引上げ額が増すほど引上げ率がより高くなることについて留意する必要があります。

これらのことを考慮すれば、Aランク 50 円、4.6%、Bランク 50 円 5.2%、Cランク 50 円 5.6%とすることが適当であると考えられます。この結果、仮に目安どおりに各都道府県で引上げが行われた場合には、最高額に対する最低額の比率は 80.2%から 81.1%となり地域間格差は比率の面で縮小することになります。

以上が中央最低賃金審議会における目安答申の概要でございます。

なお、目安額の根拠として、昨年改定後の最低賃金額が発効した 10 月から今年 6 月までの消費者物価指数の対前年上昇率が基準となっておりますことから、目安小委員会資料を受けて広島市の資料を作成いたしましたので、お配りしている本体資料の資料ナンバー 7 を御覧ください。本体資料の資料ナンバー 7、22 ページとなります。広島市の令和 5 年 10 月以降の消費者物価指数の対前年上昇率の推移ということで、小委員会資料と同様に令和 5 年 10 月から令和 6 年 6 月までの期間、指数は「持家の帰属家賃を除く総合」を用いております。県庁所在地、つまり広島市の各月の対前年上昇率となっております。右の欄には当該期間の上昇率の単純平均を示しており、2.90%となっております。

私からの説明は以上です。

#### 岡田会長

はい、ありがとうございます。ただいまの説明につきまして各側から御意見ありますでしょうか。労側いかがですか。

#### 橋本委員

ございません。

#### 岡田会長

使側いかがですか。

#### 中野委員

別にございませぬ。

#### 岡田会長

はい、ということですが今後専門部会の審議に続いていきますが、この目安額を参考にした審議をお願いしたいと思います。では事務局から令和 6 年度賃金改定状況調査結果の説明をお願いいたします。

## 檀上室長

はい、令和6年度賃金改定状況調査結果について御説明させていただきます。

本体資料の資料No.3を御覧ください。3ページになります。この資料は今年6月に全国で実施され常用労働者30人未満の民営事業所に対して行われた調査です。令和5年に対する令和6年の賃金上昇率を産業別、目安額のランク別、男女別、一般パート別で集計されています。

この資料の8ページを御覧ください。第4表になりますけれども賃金上昇率を示しております。第4表①の左端の産業計男女計をみますと計は2.3%、広島県はBランクですのでBランクを見ますと2.4%となっており、令和5年よりも上昇しております。

次のページの第4表の②を御覧ください。4表の②は一般労働者及びパート労働者の賃金上昇率です。Bランクの一般労働者は1.8%、パート労働者は3.5%と一般労働者は減少しているものの、パート労働者は大幅に上昇する結果となっております。

次の10ページの第4表の③は、これは昨年から取り入れられたものですが令和5年6月と令和6年6月の両方に在籍していた労働者のみを対象として集計したものです。左端の産業計では賃金上昇率はBランク2.9%、男女別では男性2.5%女性3.2%、一般労働者パート労働者別ではBランクの一般労働者2.6%、パート労働者3.7%というふうになっております。

以上が令和6年度賃金改定状況調査結果でございます。それでは次に中央最低賃金審議会藤村会長のビデオメッセージが届いておりますので皆さんに視聴させていただきます。

## 藤村会長ビデオメッセージ

皆さんこんにちは、中央最低賃金審議会会長の藤村でございます。今日は本年度の目安審議について皆さんにその真意がより伝わるようにということで、こういう形でビデオメッセージをお届けすることになりました。これは令和5年4月6日に取りまとめられました目安制度の在り方に関する全員協議会報告の中で目安の位置付け、その趣旨が地方最低賃金審議会の各委員の皆様確実に伝わるようにということで考えられた方法でございます。これを受けまして目安の位置付けの趣旨に加えまして、今年度の中央最低賃金審議会において取りまとめられました令和6年度の最低賃金改定の目安について、地方最低賃金審議会委員の皆様直接伝達されるように、私からこういう形でお話することになりました。この取組みと言いますのは、昨年に続きまして二回目になります。御視聴の皆様方には、これから本格化する今年度の地方最低賃金審議会の改定

に向けた議論に当たり、改めて、目安をどのように捉えて参考にさせていただきたいのか、また、今年の公益委員見解の趣旨について、理解を深める機会としていただきたいと思います。それでは最低賃金の位置付け、考慮要素についてまずはお話をしておきたいと思います。最低賃金は、最低賃金法第1条に規定するとおり、賃金の低廉な労働者について賃金の最低額を保障することなどを目的とするものでございます。通常の賃金と異なりまして、個別や団体の労使交渉等で決定されるものではなく、法定の3要素を考慮し公労使の最低賃金審議会の答申に基づき決定をされるものになります。引上げ額の検討にあたりまして、考慮する要素としては、さまざまなものがありますが、基本的な考え方を改めて申し上げておきたいと思います。まず、最低賃金は法定の3要素であります労働者の生計費、賃金、通常の事業の賃金支払能力を考慮して定めることとなっております。また、生活保護に係る施策との整合性に配慮することも法律で決められております。その際、地域間バランスを図る観点から、中央最低賃金審議会で目安を示すということになっております。また、近年は政府の閣議決定に配慮した審議を諮問の際にもとめられております。近年の配慮の内容は、中長期の金額目標と、地域間格差の是正というところがございます。次に目安の位置付けについて申し上げます。目安は、令和5年全員協議会報告や、令和6年度目安小委員会報告に記載しておりますとおり、「目安は、地方最低賃金審議会が審議を進めるに当たって、全国的なバランスを配慮するという観点から参考にされるべきものであり、地方最低賃金審議会の審議決定を拘束するものではない」ということを改めて申し上げておきたいと思います。従って、公労使での真摯な議論の結果、目安どおりとなることもあれば目安を上回ること、あるいは目安を下回ることも十分にあり得ると理解をしております。地方最低賃金審議会におかれましては、公益委員見解で述べている3要素のデータに基づく目安決定の根拠を十分に参酌し、公労使の三者でしっかりと地域のデータ等の実情に基づいた議論を尽くした上での決定を心がけていただきたいと思います。では、次に令和6年度目安のポイントについてお話をしておきたいと思います。目安についても、3要素のデータに基づき納得感のあるものとなるよう、公労使で5回にわたって真摯に議論を重ねました。3要素のうち何を重視するかというのは、年によって異なります。今年は、昨年続きまして、消費者物価が高水準で推移する中、最低賃金額近くで働く労働者の購買力を維持するという観点から生計費を重視したいと考えました。なお、物価の影響に十分考慮すべきという点については、労使共通の認識でございました。では3要素それぞれの評価のポイントについてお話をしておきたいと思います。まず「労働者の生計費」についてです。消費者物価指数については「持家の帰属家賃を除く総合」が、昨年度の地域別最低賃金が発効した令和5年10月から令和6年6月までの期間でみた場合平均

3.2%となっておりまして、前年に引き続き高い水準となっておりました。消費者物価については、基本的に「持家の帰属家賃を除く総合」を基に議論をすべきという共通認識があるのですが、今年度においては、それに加えて、生活必需品を中心とした消費者物価の上昇に伴い、最低賃金に近い賃金水準の労働者については、生活が苦しくなっている者もいらっしゃると考えられる中、食パン、鶏卵などの生活必需品を含む「頻繁に購入」する品目の物価上昇率についても考慮して昨年に引き続き高い水準となっていることを勘案いたしました。「頻繁に購入」する品目というのは、年に15回以上購入頻度があるものと総務省統計局で定めております。最低賃金に近い賃金水準の労働者の購買力を維持するため、最低賃金法に定める労働者の生活の安定を図る趣旨からも、2年連続ではありますが、消費者物価を特に重視するということが適当であると考えました。次に3要素の2番目、賃金についてですね。これは企業規模によって賃金上昇率の水準には開きがみられる一方、企業規模に関わらず昨年を上回る賃金引上げの実施が確認することができました。具体的には、連合及び経団連が公表しております賃上げ率は、33年ぶりの高い水準となっております。また、30人未満の企業を対象とした賃金改定状況調査結果の第4表①②のランク計の賃上げ率についても、最低賃金が時間額のみで表示されるようになりまして平成14年以降最大値であった昨年の2.1%を上回る2.3%という水準になっておりました。最後に3つ目の要素で「通常の事業の賃金支払能力」です。これについては、個々の企業の賃金支払能力を指すものではないと解されております。これまでの目安審議においても、状況の厳しい産業や企業の状況のみを見て議論をするのではなく、各種統計資料を基に議論を行ってまいりました。売上高経常利益率が四半期ごとの数字で令和5年は6～9%程度で推移をしております。また令和6年の第1四半期は7.1%になっております。従業員一人当たり付加価値額などほかの指標も高い水準で推移する。そう言ったことを見て景気や企業の利益において改善の傾向にあるということを確認いたしました。一方、大企業と中小企業の間で売上高経常利益率の差が広がっていることや価格転嫁率が示すように、賃上げ原資の確保が難しい企業も存在するという状況について資料を充実させて確認いたしました。企業規模や価格転嫁の有無で二極化の傾向があるということにも留意をしております。こうした3要素のデータを総合的に勘案し、特に今年度は消費者物価の上昇が続いていることから、最低賃金に近い賃金水準の労働者の購買力を維持するための観点から、労働者の生計費を重視した目安の議論になりました。具体的には令和5年10月から令和6年6月の物価上昇率の平均が3.2%であり、一定程度上回ることを考慮しつつ、加えて、今年度は、生活必需品を含む支出項目に限ってみた場合の上昇率平均5.4%、これを勘案する必要があるというふうに考えたところです。また、賃上げの流れを非正規雇用労働者や

中小企業・小規模事業者にも波及させること、あるいは最低賃金法の目的にも留意いたしまして、今年度は5.0%、50円を基準としてランク別の目安額を検討することといたしました。ランクごとの目安額については、新しい資本主義実行計画などの閣議決定文書において、「地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る」とされていることも踏まえまして、地域間格差への配慮の観点から少なくとも地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き続き上昇させることが必要と考えました。その上で賃金改定状況調査結果第4表①②③における賃金上昇率はCランク、Bランク、Aランクの順に高くなっております。さらに、消費者物価の上昇率は、Cランクがやや高めに推移しております。雇用情勢としてはB・Cランクで相対的に良い状況であるということがデータで示されております。一方で、各ランクの目安額については、令和5年全員協議会報告に記載のとおり、下位ランクの目安額が上位ランクを上回ることは理論上ありうるが、各ランクの引上げ額が同額であった場合でも、地域別最低賃金額が相対的に低い地域の引上げ率がより高くなること、また、引上げ額が増すほど引上げ率がより高くなることについて留意する必要があると考えました。これらのことを考慮すれば、Aランク50円4.6%、Bランク50円5.2%、Cランク50円5.6%とすることが適当であると考えた次第です。繰り返しになりますが、今年度の目安額は、最低賃金が消費者物価を一定程度上回る水準である必要があることや、賃金上昇率が増加傾向にあること、地域間格差の是正を引き続き図ることを特に考慮して検討されたものであることにも留意いただきたいと思います。この結果、仮に目安どおりに各都道府県で引上げが行われた場合には、地域間格差が比率の面で縮小することになります。ただし、地域間の金額の差についても引き続き注視をする必要があると考えております。公益委員見解で参照したデータについては、別添の「参考資料」としてまとめております。また、これまで目安に関する小委員会では提示をした資料には、地域別のもも含まれておりますので、地方でのデータに基づいた審議に当たって、適宜参考とされたいと思います。今般の地域別最低賃金額改定の目安は、過去最高の引上げ額になっており、地方最低賃金審議会の中にはなかなか受け入れがたいとお考えになっている方もおられると認識をしております。こうしたことも踏まえまして、中央最低賃金審議会の公益委員としても、今年度の最低賃金の引上げが着実に行われますよう、政府に対して、中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げできる環境整備を行えるよう業務改善助成金に加えて、キャリアアップ助成金など厚生労働省の助成金についても賃上げ加算等の要望や、中小企業庁の省力化支援の強化、独占禁止法や下請法の施行強化、価格転嫁についての消費者の理解促進、「年収の壁」を意識せずに働くことができるように被用者保険の適用の見直しに取り組むことに対する要望を例年以上に盛り込んだところで

す。なお、都市部以外の地域におきましては、小規模事業者がその地域の生活を維持していくためのセーフティネットの役割を果たしているというところもございます。従業員の処遇改善と同時に企業の持続的発展、この両立を図ることについての配慮が必要であることを政府に対する要望のところに記載しております。次に発効日についてです。発効日については、10月1日にこだわらず賃上げ効果を速やかに波及させるために前倒しするべきという意見もあれば、引き上げの準備のために後ろ倒しするべきという意見があることは承知しております。令和5年全員協議会報告において「発効日とは審議の結果によって決まるものであることや、発効の時点を規定する最低賃金法第14条第2項においても発効日は公労使で議論して決定できるとされていることについて、地方最低賃金審議会の委員に周知することが適当」とされております。この趣旨を踏まえまして丁寧な議論を行っていただきたいと思っております。最後に、以上述べてきたとおり、目安額を示す際に、様々な資料やデータに基づき公労使で真摯な議論を行ったところをございます。地方最低賃金審議会及び目安小委員会にも議論を参考に中央最低賃金審議会においても地域のデータ等の実情に基づき公労使による建設的で真摯な議論が行われることを切に期待しております。中央最低賃金審議会の委員として地方最低賃金審議会の審議の結果に引き続き注目をしていきたいと思っております。以上です。どうぞ今年度もよろしくお願ひします。

#### 岡田会長

ありがとうございました。事務局から説明があった後に中央最低賃金審議会藤村会長からのメッセージがありました。ではただいまの説明等につきまして各側からそれぞれ御質問または意見ございますか。労側いかがですか。

#### 橋本委員

ございません。

#### 岡田会長

使側いかがですか。

#### 中野委員

ございません。

#### 岡田会長

はいわかりました。それでは次の議事に入っていきます。議事の5になります。賃上げしやすい環境整備のための支援策についていきます。事務局から説明

をお願いいたします。

### 檀上室長

はい、賃金引き上げのための支援策の概要についての説明は本日中国経済産業局産業部中小企業課から山根保子課長補佐、また、広島労働局雇用環境均等室から木下美礼上席雇用環境改善・均等推進指導官においでいただいておりますので説明の時間をいただいでよろしいでしょうか。

### 岡田会長

はい、よろしく申し上げます。

それでは、まず最初に中国経済産業局、その次に広島労働局の順番で申し上げます。

### 山根課長補佐

中国経済産業局産業部中小企業課からまいりました山根と申します。どうぞよろしくお願いいたします。着座にてお話をさせていただきます。今日は当方から、お手元の「賃上げと稼ぐ力強化パッケージ」と書かれた一枚紙を御用意させていただきました。本日はこちらについてお話をさせていただきます。このチラシは当局職員が企業訪問の際にお供として本説明資料を持参をしているものです。これからこの概要についてお話をさせていただきたいと思っております。先ほどから既に話が出ていますが、皆様御承知のとおり岸田内閣の主要施策の柱である「成長と分配の好循環による新しい資本主義の中の三本柱」のうちのひとつ、「構造的賃上げの実現」と「分厚い中間層の形成として賃上げ」が目指されているところです。この成長と分配の好循環とは、経済成長によって稼ぎ出されたお金が賃上げやリスクといった人的投資によってしっかり分配できて、この分配によって需要が増加し、次の成長につなげていく、という好循環のサイクルでございます。この新しい資本主義実行計画や骨太の方針の中で中小企業の賃上げが重要な柱となっておりますが、この重要な柱の賃上げを実現するためには、賃金を上げるための原資が必要となってまいります。この賃上げのための原資を生み出すためには、適切な価格転嫁が重要となります。しかしながら、企業の置かれている立場によっては、取引先との関係で価格転嫁が難しいという実情があることも事実です。経済産業省では、原材料費やエネルギー価格、それから労務費、これらが上昇する中で、多くの中小企業が価格転嫁や価格交渉ができる環境を整備するために、毎年3月と9月に価格交渉月間を設定して、発注企業と受注企業の状況を調査しているところで、この3月が第6回目の調査となりました。価格交渉の状況というのは、去年の9月と比較すると、価格交渉が行えた割合は

58.5%から 59.4%と約6割まで微増していますし、このうち発注側の企業から申入れがあったところが、前回の14%から18%と、これも増えているところです。しかしながら、残念なことに交渉を希望したが全く受け入れてもらえなかったという割合も7.8%から10.3%に増えているのも事実です。この価格交渉の中で、特に労務費の価格転嫁が非常に厳しいということで、この価格転嫁の生声を少し御紹介させていただきますと、「取引先に対して最低賃金や労務費の上昇について、エビデンスを用いての価格交渉をしたが、原材料費だとか電気代といったエネルギー価格については交渉が上手くいきました。しかし、労務費については自己解決を求められ実現しませんでした。」とか「一度交渉して価格が決定したら、次のコストが上昇したからといって、再度、値上げの交渉をしても認められることはほぼありません。」といった声が出ております。もう一つは、発注先との交渉は直接的な取引相手だけではなくて、その最上位の企業さんが決めた希望価格がすべてで、そのトップが決めた金額で受注しなければ、他の事業者の仕事が奪われてしまうということで、この金額で仕事を受けざるを得ないという声がいろいろと届いているところです。このような原材料費やエネルギー価格、それから労務費が上昇する中で、上昇したコスト分を1つの企業だけで負担するというのではなく、サプライチェーン全体で負担するということが必要になってきます。そんな中でお手元のチラシの1番と3番にサプライチェーンに関する施策が記載されています。労務費については、最初の一つ目になりますが、労務費の価格、適切な転嫁のための価格交渉に関する指針についての記載です。これは先ほど例に挙げましたように、価格転嫁が非常に難しい労務費に関して、発注者及び受注者が取るべき行動指針を策定して、去年の11月に公表させてもらっているところです。コスト全体をサプライチェーン全体で負担するためには、適切な価格転嫁がなされていくことが必要です。さきほど御紹介した生声にもありますように、労務費というのは、原材料費やエネルギーコストに比べて、特に価格転嫁が進んでいない項目です。この価格転嫁が難しい労務費について、発注者・受注者が取るべき行動をまとめたものが、この新しい指針になっております。労務費というのは、人件費のうちの製品を生産するためにかかった部分の費用ですが、近年の人手不足や賃上げ等の影響で労務費が増加している状況です。発注側・受注側のどちらの企業においても、労務費の上昇分というのは、受注側が負担するべきだという意識がまだまだ根強く残っていて、なかなか価格転嫁が進んでいないところです。この指針は、これまでの考え方を改め、発注者と受注者に、「それぞれこういう行動をとってください。」ということが取りまとめられています。それから受注者が価格交渉しやすいように、労務費、原材料費、エネルギーコストをそれぞれ分けて交渉できるような様式が提示されています。発注者が取るべき行動のポイントとしては、価格転嫁を受け入れる取引方

針を、経営トップまで上げて決定し、その方針を社内に示すこと、受注者から求めがなくても定期的な協議の場を発注者側から設けること、そして受注者から協議があれば、いつでもこれに応じるということが決められています。また受注者が取るべき行動としては、全国のよろず支援拠点、そこに設けられている価格転嫁サポート窓口、それから下請け駆け込み寺、商工会議所の窓口にご相談して、とにかく積極的に価格転嫁の情報を収集して発注者への交渉を働きかけてください、ということです。その際に価格交渉の様式集も付けていますので、これらを活用し、また交渉に際しては、必ず根拠資料を用いて交渉するとともに、最低賃金の上昇率などの既存の公表資料もあわせて用いてください、ということをお願いしているところです。チラシの2つ目に書かせていただいている価格交渉ハンドブックですが、これを活用することも強くお伝えしているところです。それからチラシのページのサプライチェーンについてですが、パートナーシップ構築宣言にぜひ協力を、とお願いをしているところです。サプライチェーン全体の付加価値の向上、それから大企業と中小企業が共存共栄するためには、企業規模や業種を問わず、双方の事業者が意識をもって取り組んでいただくことが必要で、こういう主張があることを根気よくお伝えして理解を求めているところです。このパートナーシップ構築宣言をすることは、適正な取引を行っているという自社がホワイト企業であることのアピールにもつながりますし、税制や補助金の優遇措置、加点措置もあるということで、事業者の方にはパートナーシップ構築宣言を積極的に御紹介、御説明をさせてもらっているところです。それから、4つ目の賃上げ促進税制です。この賃上げ促進税制については、昨年、本年と春闘において30数年ぶりの高水準の賃上げが実現されましたが、この動きを一過性のものとせず、構造的・持続的な賃上げを実現するために制度を強化しております。この制度は大企業だけではなくて、もちろん中小企業も活用することができますし、令和6年度改正では中堅企業枠が新たに設けられまして、控除率も見直されているところです。また、中小企業の場合は、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額を5年間繰越しできるようになっています。よく御批判をいただくのですが、中小企業においてはそもそも黒字なんかでません、と。赤字企業にこのような制度を作っても意味がない、というお叱りの声が届いていました。なので赤字によって控除できる法人税が無くても、黒字になったときまで繰り越して控除ができるという制度になりまして、これが5年間繰り越せるという、これまでにない改正をさせてもらって中小企業の賃上げを強く後押ししているところです。最後に、5つ目の施策として、人手不足を乗り越えて生産性を向上する事業者のために、中小企業省力化投資補助事業の制度を創設させてもらっています。6月に公表された中小企業白書においても、人手不足が深刻化しているという説明がなされており、これがまさに中小企業の生産性向

上が進まない大きな足かせになっていることが指摘をされているところです。新しい資本主義実行計画においても同様の指摘がありまして、人手不足の下、中小零細企業の労働生産性を向上するには、省力化の投資が必要ということで、自動化技術等の省力化投資に対する集中支援を今年度、御用意させていただきました。この省力化投資補助事業ですが、通常カタログ型補助事業と呼ばれていまして、IOT、ロボット等の人手不足解消に効果がある汎用製品をカタログに掲載しまして、事業者が製品を選択して購入できるというような、簡易で即効性のある省力化投資を促進する事業となっています。令和8年までの3年間で、5千億規模の予算を確保いたしました。現時点においてカタログの製品が全てそろってなくて、まだまだ使い勝手が良くないという御批判もいただいているところですが、現在、一次公募が終わりまして、次の二次公募が8月9日から9月24日までのスケジュールで始まります。この補助事業は3年間、続くことになっております。人手不足に悩む中小企業の皆さんが、ハローワーク等で人を募集してもなかなか人が集まらない中、このカタログ型補助事業を活用して、事業の省力化に資する装置をカタログから選定していただいて、なんとか人手不足対策として省力化につながる設備投資を行っていただきたいと思っているところです。また、給付総額年率6%、さらに事業所内最低賃金45円以上の賃上げに取り組まれた企業に重ねおかれましては、この補助金の上限の引き上げが適用されることにもなっております。繰り返しになりますが、賃上げには原資の確保が必要です。これには適正な価格転嫁と人手不足に負けない生産性の向上が不可欠となります。賃上げや価格転嫁に向けては公正取引委員会や当省においても複数の施策が展開されているところで、当局においても中国地域それから管内企業の取引適正化とサプライチェーン全体での活力向上による賃上げを目指して、今後もしっかりと取り組んでまいり所存です。当局からの説明は以上です。本日は説明のお時間をいただきまして、どうもありがとうございました。

### 岡田会長

はい、ありがとうございました。では続いて広島労働局雇用環境均等室からお願いいたします。

### 木下指導官

雇用環境均等室の木下と申します。よろしくお願いたします。私の方からは資料ナンバーの6の1、右下のページでは16ページ以降になります。こちらの業務改善助成金についての説明になります。中小・小規模事業者が、事業所内の最低賃金を引き上げまして、生産性向上のために設備投資等を行う計画を提出し、計画に沿って実施された場合に、その費用の一部を助成するというものにな

ります。こちらが資料ナンバー6の1につけておりますチラシは、事業所にお配りしているチラシになります。チラシにもありますが、ポスレジシステム導入の費用であったり、特殊車両の導入費用だったりの補助をしています。続きまして資料ナンバー6の2、ページ数で20ページになります。こちらにこの助成金の件数をお伝えする表を付けております。広島につきましては、昨年度403件、その前の年度が169件なので、倍以上の件数の交付決定をしております。交付決定というのはいわゆる計画を認めた件数ということです。全国的にもほぼ同様で、昨年度はほぼ倍の件数となっております。例年8月から申請件数が増えてまいります。今年度はこの段階ですでに昨年度同時期を上回る申請件数をいただいているところでございます。先週からお問い合わせの電話も増えておりまして、関心の高さを痛感しているところです。この助成金の対象企業ですが、資本金等又は長期使用する労働者数で判断した中小・小規模事業者が対象になっています。規模の分析は特段しておりませんが、労働者を雇用する個人事業主から、規模が大きい事業所になると中小企業、製造業であれば300人以下、飲食業であれば100人以下の規模の事業所からも申請をいただいております。また、利用いただいた際にアンケートをとっており、資料ナンバー6の3、21ページ以降となります。こちらは支給決定をした事業主さんに対してアンケートの御協力をお願いしております。令和5年度分はまだ集計途中であり、回答が回収しきれれておりませんが、制度を知っていたという御回答が55.6%となっています。お知りになられた経路としては、厚生労働省のホームページ、あるいは社会保険労務士からの御紹介となっています。制度を御利用になられて、生産性向上に役に立ったという御回答もいただいておりますが、4番、取組の結果どのように効果があったのかを尋ねたところ、複数の回答ですが、一番は「生産性向上につながりました。」その次に「事業所内最低賃金以外の賃金で働く労働者さんの賃金も上げることができた。」という回答を一定数いただいております。併せて、この助成金の大きな特徴として、支給したら終わりではなく、事業主には支給後の報告も求めています。仮に賃金の引下げがあれば、支給の取消し対象にもなる制度になっており、支給後一定時期まで確認を取るタイプとなります。続きまして、最後になりますが、配布資料はございませんが、説明のとおり、お問い合わせ件数が増えているということ、申請件数が今後かなり増えてくることが想定されることから、もっと助成金の認知を上げていく必要がございますので、新たな対応を取ることを検討しております。具体的には、すでに対応済みのものとして、この助成金の相談先としては、全国共通でコールセンターを設けました。なお、広島管内では働き方改革推進支援センターがございますので、こちらを一次の相談先として御案内しております。この働き方改革推進支援センターにおいて、経営改善、労務管理の適正化、

そして助成金をセットにしてワンストップで対応するということで、他の機関と連携した賃上げに向けたワンストップ相談会を予定しております。連携いたしますのは中小企業庁が設置している経営相談窓口になります広島県のよろず支援拠点、先ほど申し上げた働き方改革推進支援センター、こちらは厚労省が設置している労務管理等の支援拠点になります。そして最後に、助成金の説明担当として労働局この三者で対応する予定となっております。今後、正式に決まりましたら周知広報を行うこととしております。駆け足になりましたけれども、今年度も引き続き、助成金活用によって、労働条件の改善を目指しているところです。私からの説明は以上になります。お時間をいただきましてありがとうございます。

#### **岡田会長**

はい、ありがとうございます。ただいまの説明につきまして何か御質問等ございますか。よろしいですか。それでは今後の審議に際しまして、いま御説明いただきましたさまざまな支援策、そういうものも踏まえつつ審議を進めていきたいと思っております。それでは次ですが、次第の3番目その他についてです。事務局から説明をお願いします。

#### **重弘室長補佐**

それでは今後の審議会の開催日程についてお伝えいたします。本日このあと開催されます第一回専門部会以降、具体的な審議については専門部会での審議になります。専門部会における審議状況によりますが、いまのところ次回の本審は8月5日月曜日の午後1時30分からの開催ということにさせていただきたく存じます。もし専門部会における審議が長引いた場合には8月6日火曜日午後1時30分からを予備日として考えております。日程に変更がある場合は速やかにお知らせいたします。以上です。

#### **岡田会長**

はい、それでは次回の本審は8月5日月曜日の午後1時30分からの開催とさせていただきますと思います。ただし、先ほど事務局からの説明にもありましたように、今後の専門部会の審議状況次第では日程ずれ込むこともありますので、各委員におかれましてはその点あらかじめ御承知おきお願いいたします。事務局は準備をお願いします。

#### **重弘室長補佐**

かしこまりました。すでに文書にて委員の皆様には御案内済みですが次回の

本審会場もこちらの会場3号館1階15号の会議室になりますのでよろしくお願い  
いたします。以上です。

**岡田会長**

はい、それでは次回の審議会も公開といたします。そのほか全体を通して御意  
見等ございますか。よろしいですか。事務局から何かございますか。

**檀上室長**

ございません。

**岡田会長**

はい、ありがとうございました。それではこれもちまして第554回広島地  
方最低賃金審議会を閉会といたします。