

広島地方最低賃金審議会
令和6年度 第1回
広島県建設用、建築用金属製品
その他の金属製品製造業
最低賃金専門部会
議事録

令和6年10月1日

広島労働局
広島地方最低賃金審議会

1 日 時 令和6年10月1日（火）13時55分～14時44分

2 場 所 広島合同庁舎3号館1階15号会議室

3 出席者

【公益代表者委員】

村上部会長、岡田部会長代理、森委員

【労働者代表委員】

伊丹委員、高本委員、林委員

【使用者代表委員】

中野委員、濱崎委員

【事務局】

木下労働基準部長、檀上賃金室長、重弘賃金室長補佐、栗林賃金指導官
山崎労働基準監察監督官、吉川労働基準監督官

4 議 事

- (1) 部会長、部会長代理の選出について
- (2) 広島県建設用・建設用金属製品、その他の金属製品製造業最低賃金の
改正決定について
- (3) その他

議事

重弘室長補佐

それでは定刻より早いのですが、本日出席予定の委員の皆様そろわれましたので、ただいまから第1回広島県建設用・建築用金属製品、その他の金属製品製造業最低賃金専門部会を開催いたします。なお、これよりは当専門部会名を略して「金属製品製造業最低賃金専門部会」とさせていただきます。

本専門部会は、本年度第1回目の会議となりますので、お手元にお配りしております議事次第(1)「部会長、部会長代理の選出について」まで、私、賃金室長補佐の重弘が進行を務めさせていただきますので、よろしく願いいたします。

まず、本日の各委員の出席状況でございますが、公益代表委員3名、労働者代表委員3名、使用者代表委員2名、計8名の委員に御出席いただいております。

開催に当たっての最低賃金審議会令第6条第6項の定足数を満たしておりますので、本部会は有効に成立していることを御報告申し上げます。

また、本部会の公開につきまして、去る9月19日から25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はおられませんでした。

では、本日は初回ですので、議事に先立ちまして、各委員を御紹介したいと思います。

お手元の別冊資料No.1に金属製品製造業最低賃金専門部会の委員名簿がございますので、この名簿順に紹介させていただきます。

(各委員の紹介)

重弘室長補佐

ありがとうございました。労働基準部長の木下より、御挨拶を申し上げます。

木下労働基準部長

令和6年度第1回目の金属製品製造業最低賃金専門部会の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

委員の皆様におかれましては、日頃から業務御多忙の中本日の専門部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、賃金行政への御尽力につきましても、感謝申し上げます。

今年度の特定最低賃金ですが、労働者代表から鉄鋼業ほか7業種の改正申出が行われたところですが、去る8月21日付け本審で広島労働局長の小沼から申出の8業種中、1業種を除く7業種の改正決定に係る諮問を行ったところです。

委員の皆様におかれましては。これから集中的な審議をいただきますが、特定最低賃金の審議に関しては、労使のイニシアティブがとても重要であり、集中的な審議の間労使双方の自発的な御協力をお願い申し上げます。

なにとぞ全会一致の決議に向けまして、円滑な御審議をお願いします。

どうぞよろしく申し上げます。

重弘室長補佐

次に、事務局職員を紹介させていただきます。

(事務局職員の紹介)

重弘室長補佐

それでは進めさせていただきます。ここでお手元の、特定(産業別)最低賃金専門部会共通資料の資料No.3、通し番号の3ページ、広島地方最低賃金審議会専門部会運営規程を御覧ください。

本専門部会は、この専門部会運営規程によって運営されることとなりますので、御承知おきください。

では、続きまして、議事(1)「部会長、部会長代理の選出について」に移らせていただきます。

部会長の選出につきましては、最低賃金法第25条第4項において準用する同法第24条第2項の規定により、部会長は公益を代表する委員のうちから委員が選挙するとされております。

公益代表委員には、あらかじめ御協議をいただいておりますので、部会長及び部会長代理候補について、賃金室長から御報告申し上げます。

檀上室長

御報告申し上げます。金属製品製造業最低賃金専門部会におきましては、公益代表委員による協議により、部会長候補として村上委員、部会長代理候補として岡田委員が推挙されています。以上でございます。

重弘室長補佐

ただいま、賃金室長より報告申し上げました部会長候補、部会長代理候補に

つきまして、皆様に御異議ございませんか。

(異議なし)

重弘室長補佐

ありがとうございます。では部会長に村上委員、部会長代理に岡田委員を御承認いただきましたので、部会長席・部会長代理席を用意させていただきます。

しばらくお待ちください。

(「部会長」及び「部会長代理」プレート設置)

重弘室長補佐

それでは、村上部会長、以後の議事進行をよろしく願いいたします。

村上部会長

はい、ただいま部会長に御選出いただきました村上でございます。

できる限りスムーズな審議進行を心がけまして、公正な特定最賃の決定に努めたいと思っております。委員の皆様の御協力をどうぞよろしくお願いいたします。

ここから先は座ってお話をさせていただきます。

それでは早速ですが、第1回専門部会の議事(2)「広島県建設用建築用金属製品その他の金属製品製造業最低賃金の改正決定について」に移りたいと思います。

まず事務局から本日の資料説明をお願いいたします。

栗林指導官

はい、資料の説明をさせていただきます。

お手元にお配りした資料でございますが、特定(産業別)最低賃金専門部会共通資料と別冊資料に分けて構成しております。

まず、特定(産業別)最低賃金専門部会共通資料につきましては、各特定(産業別)最低賃金専門部会に共通して関わるもので、各種の調査結果、統計情報等を共通資料として御用意いたしました。

また、別冊資料につきましては、本金属製品製造業最低賃金に関わる個別資料でございます。

合わせて相当数の資料がございますので、説明は資料の紹介にとどめさせて

いただきます。

なお、特定（産業別）最低賃金を総称する場合は、特定最低賃金あるいは特定最賃と略して申し上げたいと思います。

次に審議に当たりまして、御留意いただきたい事項について、御説明いたします。

一つ目として、共通資料No.1、通し番号の1ページ、「特定（産業別）最低賃金について」を御覧ください。

既に御承知のことと思いますが、基本的な考え方として、特定最低賃金は、地域別最低賃金とは異なり、関係労使の自主性を尊重して設定されるものであり、最低賃金法第15条第1項に規定する関係労使の申出を経て、審議会で改正決定等の必要性を審議するものでございます。

申出のケースといたしまして、労働協約ケースと公正競争ケースの2種類がございますが、本金属製品製造業最低賃金につきましては、配付しております令和6年度特定最低賃金の改正申出状況及び令和6年度特定最低賃金設定業種における協約上最も低い賃金額のとおり、公正競争ケースにおける要件をもって、改正申出がなされております。

審議に当たりましては、この点に御留意いただければと思います。

二つ目に改正決定の手続でございますが、本年8月21日の第556回広島地方最低賃金審議会において、改正決定の必要性ありとの答申がなされましたので、共通資料No.2、通し番号の2ページのとおり、改正決定について、同日審議会に諮問し、本日より本専門部会での調査審議をお願いするものでございます。

最後三つ目に、広島地方最低賃金審議会です承されました事項について、御説明いたします。

共通資料No.4、通し番号の5ページ、「令和6年度広島地方最低賃金審議会の運営について」を御覧ください。

本年度の広島地方最低賃金審議会の運営にかかる基本方針といたしまして、記の2に、「特定（産業別）最低賃金については、全業種とも年内発効を目標におき、審議の促進を図ることとする。」とされております。

また、共通資料No.5-2、通し番号の13ページ、運営小委員会座長報告、記の「関係労使のイニシアティブの一層の発揮による改善」の③金額審議における全会一致の決議に向けた努力ということで、審議会における金額に関する調査審議については、「全会一致の議決に至るよう、一層努力すること。」とされております。

昨年度の特定最低賃金の改正状況につきましては、共通資料No.7、通し番号の26ページ、令和5年度最低賃金審議経過一覧を御覧ください。

こちらの表が、特定最低賃金に関わる昨年度の審議経過の一覧でございます。この表の左から2番目に金属製品製造業がございます。

昨年、令和5年度におきましては、計3回の専門部会を開催し、引上げ額33円、時間額1,002円の答申をいただいております。

私からの説明は以上でございます。

重弘室長補佐

では、続きまして、広島県金属製品製造業最低賃金にかかる各種の調査結果、統計資料等の概要につきまして、御説明申し上げます。

まず、別冊資料No.2、通し番号の2ページは、現行の広島県金属製品製造業最低賃金の内容でございます。特定最低賃金に該当する業種について、基本となる日本標準産業分類表のどこに該当し、具体的にどのような業種が該当するのかということを示したものを併せて添付してございます。

続きまして、別冊資料No.3、通し番号の21ページ、こちらは、昨年の全国の金属製品製造業関係の最低賃金の一覧表でございます。

別冊資料No.4、通し番号の22ページからは、広島県内で実施した最低賃金実態調査の概要でございます。

広島労働局で本年5月～7月にかけて、広島県内の事業所に通信調査を実施して取りまとめたものです。

この調査は、製造業、各種商品小売業、自動車小売業及び新聞業、出版業については1人～99人規模の事業場、これ以外の業種については1人～29人規模の事業場の母集団から事業場を無作為に抽出した標本調査です。

全数調査ではありませんので、集計段階で母集団の数字に復元をして推計しているものとなります。

なお、調査対象とした賃金は、令和6年6月支払分の賃金です。

続きまして、通し番号28ページの分位偏差を御覧ください。各規模別の第1・20分位数、第1・10分位数、第1・4分位数、中位数ですが、これは、時間額を低い順番から並べ、全体の20分の1、10分の1、4分の1、そして2分の1に位置する金額を示しております。各事業所規模別に記しておりますが、最上段が全体の結果となります。

続きまして、通し番号29ページを御覧ください。時間額と労働者累積人数のグラフとなっております。

横軸が10円刻み、1,200円以上は100円刻みの時間額、左縦軸がその賃金帯に属する労働者数で、棒グラフで表しております。右縦軸が折れ線の労働者数の

累計を示しております。

続きまして、通し番号 30 ページのグラフは、縦軸に労働者の比率をとったものです。

通し番号 31 ページが金属製品製造業の最低賃金額と平均賃金額の推移となっております。

次の 33 ページが事業所規模別の未満率です。未満率とは、現在決定されている最低賃金を下回っている労働者の割合です。規模ごとに時間額 1,002 円を下回っている労働者の比率を示しております。

続きまして、通し番号 34 ページが最低賃金引上げ試算表となっております。これは、最低賃金を改定した場合、その改定後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合、つまり、影響率を 1 円単位で変化を示した表となっております。例えば、現行の特定最賃 1,002 円を 1 円引き上げますと 5.4%に影響が出る、下回ってしまう、ということになります。

続きまして、通し番号 35 ページが、平成 17 年度からの金属製品製造業最低賃金の引上げ額と未満率、影響率の一覧表となります。

私からの説明は以上となります。

村上部会長

ありがとうございました。ただいま、事務局から資料についての説明がございましたが、これらにつきまして、何か御質問等がございますか。

(質問なし)

では、ここで他府県の結審状況が分かれば、事務局から御説明をお願いいたします。

檀上室長

本日現在の金属製品製造業最低賃金の他府県の結審状況ですが、まだ結審しているところはございません。

村上部会長

ありがとうございます。それでは、金属製品製造業最低賃金の改正決定について、各側から意見表明をいただきたいと思えます。

各側意見表明の前に協議をする時間は必要でしょうか。労側いかがでしょう

か。

林委員

お願いします。

村上部会長

何分程度必要でしょうか。

林委員

10分程度いただきたいと思います。

村上部会長

使側はいかがでしょうか

中野委員

結構です。

村上部会長

はい、それでは、10分程度ということですので、事務局は個別協議用の別室の御案内をお願いいたします。

今15分くらいですから、25分ぐらいを目途にお戻りください。

(別室にて協議)

村上部会長

それではお戻りいただきましたので、審議を再開いたします。

ここで、各側からの意見表明をお願いしたいと思います。

まず、労側からお願いいたします。

林委員

このたびも専門部会が設置され審議を行うことができたことに対しまして深く感謝を申し上げたいと思っております。

特定最賃専門部会は、公益側、使用側、労働側といったそれぞれの立場はあると思いますが、三位一体となって広島県の金属製品製造業に関わる適正な最低賃金水準を設定する場であると認識しております。さまざまな影響がある中での審

議となりますが、部会長が言われたとおり、全会一致に向けて建設的な議論を行っていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

事業を取り巻く環境は、言わずもがなですが、エネルギー価格や材料費等の高騰により、企業間規模で濃淡はあるものの、収益が厳しい状況にあることは認識しております。

一方で、このような厳しい環境下で働く従業員については、仕事量のみならず、人員不足、仕事の高度化に伴いまして、労働負荷は以前より増しているという現状にあると思っております。

企業利益への貢献のために懸命に働く従業員の活力発揮とエンゲージメント向上に向けて、生活の安心、安定の確保が重要になると思っております。

地方最低賃金が50円上がって1,020円となり、現在1,002円である金属製品製造業最低賃金との水準差は年々縮小されて、とうとう埋もれた状態になりました。

労働力人口の減少が社会問題になっている中で、金属製品産業を担う優秀な人材を確保し、広島県、さらには金属製品産業の発展と持続可能な地域社会を構築していくためには、産業の魅力を高めて優位性の水準を向上させ、賃金と労働の価値を高める必要があると思っております。

連合広島全体計5万人の春闘妥結状況では、定昇込み6.04%の賃上げという結果でした。

規模間格差が開いたという問題は残っていますが、これから価格転嫁を含めて労使でイニシアティブを発揮して、人手不足による労働環境の変化に伴う対応をするためには、産業・企業さらには日本経済の成長につながる人への投資が重要であると思っております。

この賃上げの流れを最低賃金の引上げにつなげ、さらには社会全体の賃金の底上げを図っていきたいと考えています。

それでは、今日は労働側二人の委員が来ておりますので、現状の問題点や特賃に対する思いなども発言していただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

高本委員

今年も県の最低賃金、大幅な引上げで決着をしたと思っております。その上で、

特定最賃も大幅に上げていただきたいという思いで一杯です。自分が思うに、失礼な言い方になるかもしれませんが、環境の良いスーパーのレジ打ちの皆さんと、我々の産業で働く人の賃金が一緒というのはどうしても納得できない、という思いでありますし、怪我が背中合わせであり、環境は常に暑いところですので、そこはどうしても考慮していただきたいです。

また、今人材確保に非常に困っている状況です。

これより先、さらに悪化するのには目に見えており、賃金の高いところに転職を考えるのは当たり前のことだと思っております。

ですので、人材確保、流出防止の観点からも、賃金を上げていただかないと困りますので、是非とも御検討いただきたいと思っております。

以上です。

伊丹委員

現在の当社の状況を交えながらお話させていただきたいと思うのですが、各事業所、工場、また設備人員、特殊な人員、どの部門においても、当社では既に人員不足を深刻に抱えており、企業として方々手を尽くして新卒者の採用を行っておりますが、予定人員を全て満たすほどの採用状況には至っておりません。

厚生労働省による令和6年2月の経済動向調査によれば、全国的に見ても企業の労働者は不足超過の状況であり、調査対象となった全産業の半数以上となる54%もの企業で労働者が不足していると回答がありました。

この問題は、年々深刻さを増していると思われまますし、また、当調査において未充足求人があると答えた事業所は、新卒採用を終えた8月調査においても6割に達しており、欠員率は3.4%となっております。

一方の学生の方を見れば、物価上昇や実質賃金の低下、大手企業を中心とした賃上げ、初任給の引上げに関して、非常に多くの報道等がされる中で、就職先企業を選択する際に将来の経済的な不安を軽減させたいという思いが強く、大手志望の学生が非常に増加しているのが現状です。

その大手就職希望者は全体の53.7%、約半数を超える結果となっております、その中でも安定している会社を選択する学生は49.9%で6年連続の1位、また就職先企業を選択するに当たり最も重要な事項は何かという問いに対しての回答で、給料の良い企業と答える学生も2.2ポイント増えて23.6%、3年連続

して増加している状況となっております、

また、新規採用問題と別の形で職場の人員不足を加速させているのは、想定以上の離職者の多さだと思っております。

この背景には、高技能者、有資格者の労働者は、現在、ノーリスクで簡単に、非常に気軽に申し込める転職サイトが乱立していること、専門知識や技能を持たない労働者も、自分好みの職場環境や条件を細かく設定して簡単に仕事を探すことが可能なマッチング機能が非常に充実し、就職希望先や多彩で細かな情報の取得が、数年前とは段違いに容易になったことがあるのではないかと思っております。

これら就職情報サイトの一つで、離職者にまつわるアンケート調査が実施されていますが、新卒採用者が初めて勤めた企業を辞めて離職に至った本当の理由を挙げてください、とのアンケートの問いに対し、賃金の低さを理由とした回答は23.4%、これは1位の結果となっています。

この結果は、私が思うに、初めて就職した数年間というのは、地元に戻った時に学生時代の仲間と集まる機会もたくさんあって、他者と自分を比べてしまう、そういったことで賃金差を感じることで、この離職理由を引き上げる大きな要因の一つになっているのではないかと個人的に思っております。

このような状況下において、労働人口の減少により企業間での人員獲得合戦が激化する中で、少し前向きなアンケート結果も見つけることができました。

就職希望先を選択する条件アンケートの中で、やりがいがある仕事であれば中小企業でも良いと答えた学生が37.1%、中堅、中小企業が逆に良いと答えた学生は5.8%と、双方合わせれば42.9%の学生は、中小企業に勤めてみたいと思っているということです。

この結果だけを見れば、賃金が良ければどの企業でも就職先の選択肢には挙げられますし、賃金に不満がなければ将来有望な約2割の従業員を無駄に失うことを防げるのではないかと思っております。その逆で、賃金が低ければ選択肢から外れ、せっかく育てている従業員を無駄に失ってしまうということになるのではないのでしょうか。

また、現状で満足している従業員は、休みであったり、仕事にやりがいを感じていたり、在職の企業に長く勤めていたいと思っているのに、どんどん離職者が出て従業員が不足すると、不満を持たない従業員個人に負荷がかかる訳です。

そうすると、休みがたくさんあるからこの企業に勤めているのに、と思っている人も、この会社大丈夫か、ここには休めない、と離職してしまう負のスパイラルに陥るのではないかと私は思っております。

我々製造業の職場は、非常に高度な技術を要する職場が多く、また常に危険とも隣り合わせでもあります。そうした中で、新規採用した労働者はすぐに職場で技能、技術を発揮できるような職場でもありません。

自分の仕事にやりがいを感じたり、満足のいく仕事内容を任されたり、こなせるまでには、非常に多くの時間と努力を必要とします。

そんな中、先ほどお示しした新規採用者の離職理由である賃金に、いくばくかの不満が積もれば、労働者の定着はもとより、せっかく苦労して採用した事業継承者を失うなど、事業継承もままならないことになりかねません。

労働人口が減り続ける中、IoTも進み、デジタル化、機械化で約4割程度の仕事がそれらに代替されると言われていますが、どの職場においても必ず最後は人の目が必要です。

機械が入らない場所での作業や一度限りの特注品、機械プログラムの構築やロボット稼働のティーチングなど、作業への安全性も含めて今も完全に人の手をなくすことはできないです。

特に、特殊加工や特殊物件の需要が増えている昨今、優秀な技能者を職場に定着させて高度技術者の技術をしっかり受け継がせ、我々の金属製品産業の成長を停滞させないためにも、他業種以上に賃金の優位性を持たせることは非常に大きな意味を持つと思っております。

賃金を単なるコストと考えるのではなく、未来へつなげる最高の投資として考えていただければ幸いです。人がいなければ生産はできません。労働力の定着と技術継承を促し、未来に継ぐ労働力を確保していくためにも、労働組合のない企業も含めた我々建設、金属産業の最低賃金の優位性と必要性を御理解いただきたく存じます。

我が職場も近年の異常気象で年々職場環境、特に職場内の温度はますます厳しくなっております。厳しい環境下で安全を意識しながら生産性を高めるというのは非常に厳しいこととなっております。

そんな産業が、他産業に比べて低賃金となってしまうことや、県の最低賃金と同等であってはならないと感じております。他産業の大手製造業と労働力の取り

合いをしている今、他産業以上の特定最賃の優位性を、必要性を、皆さまには御理解いただければと思います。

最後になりますが、安全も技術継承に含まれます。どんな高度な技術や機械を導入しても、それを最終的に扱うのは人です。高度な安全知識と正確な操作技術は一夜で身につくものではありません。

安全面、特に他者や自己の命を扱う点においても技術継承の大切さは重要であり、高度な安全環境の設備、整備は、企業が事前に備えることができる最強のリスク回避であり、生産効率アップの近道です。こうした観点からも、継続した人材確保、定着を担う重要な要素として、再三にわたり申し上げますが、特定最賃における他産業との優位性の確保の重要性を汲み取っていただければと思います。

どうかよろしく申し上げます。

村上部会長

はい、ありがとうございました。業界を取り巻く環境を踏まえつつ、意見表明をしていただきました。

それでは、次に、使側から意見表明をお願いいたします。

中野委員

私どもの方から基本的な考えを発言させていただいた後に、企業からお出かけいただいています方から、業界なり自社の状況なりを御報告いただけたらと思っております。

現在の景気の状況につきましては、日銀等で持ち直しているというお話しもありますけど、これはあくまでコロナ以前に比べて持ち直しつつあると、コロナから持ち直していると言っているだけです。あとは、日銀もある程度の規模の事業所が対象となっていますので、それをそのまま一般企業まで受け入れることができるかとなるとクエスチョンマークかと思っています。

確かに、物価上昇や人材確保のためにも、賃金を少しは上げないといけないことについては理解をしているところですが、ただ、特に経営体質の脆弱な中小・零細企業では、コロナ期間中に受けたダメージはその後も癒えておりませんし、なかなか企業経営も厳しいと聞いており、依然としてギリギリのところまで企業経営を行っているのが実情だと聞いております。加えて、先ほどもありましたように、材料費の高騰、資材不足、特に小さいところなどはゼロゼロ融資の問題がありまして、いろいろな問題が山積している中で企業経営をされているという状況ですので、賃金は上げないといけないのは御担当者も理解され

ているところですが、しかしながら、それを上げる状況にないと、ギリギリのところ企業経営を行っている、雇用を守るのに一生懸命だというのが小さいところのトップの方の御意見のようです。

最賃が上がることで賃金も上がらざるを得ない、上げた賃金は下げることはできないので、我々としてはそういった状況を基本に、この部会で話し合っていければと思っています。

以上でございます。

このあと、企業の委員のお話をお願いします。

濱崎委員

当社は主力製品としてグレーチングという金属性の蓋を作っている企業なのですが、直近の状況でいきますと、基本的に人件費も上がっていますし、原材料費も当然上がっている訳です。この上がってきた部分については、ある程度お客さまの方に転嫁させていただいて、一定レベルの利益は確保できつつある状況になっております。以前であれば、値上げという話も聞いてもらえなかった状況なのですが、いろいろ政府もやっていく中で、自分の会社もいろんな物が上がっていることは当然わかっている訳で、一定レベルの値上げについては少し耳を傾けるという状況にはなっているのかと思っています。ただ、この値上げについて耳を傾けてもらえるのも、その企業ごとに全く違う世界で、今回最賃の対象となるのは、中小・零細だと思いますが、そういったところが親会社に外注費を上げてくれと言ったときに聞いてもらえるかということ、なかなか価格転嫁は難しい状況が続いていると思っています。

物価上昇につきましても、当然転嫁して一定の利益を出していかないと会社が潰れてしまいますので、やらざるを得ないからやっていくのですが、基本的には値上げは後追いです。原価が上がった後、人件費が上がった後、これだけ上がったのでこれだけお願いします、という世界になっていますので、上げてもらうまでの間は原価が上がったまま維持していく訳です。後追いでやっていくということで、その間、大きい会社ならいいと思うのですが、小さい会社というのは資金がギリギリで回っている中で苦しんでいるのではないかとと思っています。

さっき人の採用という話もありましたけど、確かに十分な人材を確保するということは厳しくなりつつあります。当然、他の会社も賃金を上げてきていますので、ある程度世の中に合った人件費の引上げは行っていないと、なかなか人は集まらない中で、特に最低賃金近辺でがんばっておられる会社については、なか

なかそれを引き上げることもできない状況ではないかと思えます。

人材確保という意味では、一定レベルの賃金は上げていかないといけないとは思っておりますが、会社あつての物種で、経営が耐え得るレベルでの賃上げということで今回も交渉させていただこうと思えますし、なかなか厳しい交渉になるのではないかと考えているのですが、引き続きよろしく願いいたします。

村上部会長

はい、ありがとうございました。

中小・零細企業が直面している課題を踏まえつつ意見表明をしていただきました。

ただいま労使双方から現状認識及び特定最賃の改正審議に当たっての御意見が表明されました。各側の御意見表明を踏まえてお互いに御質問等がございましたら出していただきたいと思います。

労側何か御質問ございますか。

使側いかがでしょうか。

中野委員

別にございませぬ。

村上部会長

それでは、金額提示に入ってまいりたいと思えますが、本日、具体的な金額提示は可能でしょうか。

労側いかがでしょうか。

林委員

はい、労側議論していますので。

村上部会長

使側はいかがでしょうか。

中野委員

我々本日1名の方御欠席ですし、まだ金額考えておりませぬ。

村上部会長

承知いたしました。それでは、労側は金額提示をしていただけると、使側は本日しないということでございましたので、労側金額提示をお願いできればと思います。

林委員

はい、いまも各委員から御発言をいただきました。使側の発言もありましたが、現状は厳しいというところはずっとこれからも続くのではないかと考えております。

人手不足もこれも永遠のテーマじゃないかなと考えておりますが、今回申請の中で提出させていただいた企業内最低賃金の下限が1,060円となっておりますので、その差の58円というところを要求していきたいと考えております。

よろしく願いいたします。

村上部会長

はい、ありがとうございます。ただいま労側から58円のアップ、1,060円という提示がございました。

そちらに対して使側何か御発言いただくことはございますか。

中野委員

別にございませぬ。

村上部会長

承知いたしました。それでは、本日のところは使側からの金額提示がございません。したがって、本日これ以上審議を続けましても進展はないものと思われるので、次回以降に審議を持ち越すことにしたいと思います。

それでは次回の専門部会の開催日程について事務局から御説明をお願いします。

重弘室長補佐

それでは次回の専門部会の開催日程について申し上げます。事務局にて日程調整させていただき、次回は10月4日金曜日10時から4号館2階11号会議室での開催を予定しております。その次が10月29日火曜日10時の予定となっております。

本日、各委員に御案内の文書を準備しておりますので、配付させていただいてよろしいでしょうか。

村上部会長

配付してください。

お願いいたします。

村上部会長

それでは次回開催は10月4日金曜日10時から4号館2階11号会議室での開催です。皆様には日程の確保をどうぞよろしくお願いいたします。その他何かございますか。

(意見なし)

事務局何かございますか。

檀上室長

ございません。

村上部会長

はい、では回りの専門部会は金額審議について審議の大部分を公労、公使委員による二者での個別協議を行うことから、公開することにより個人情報保護に支障を及ぼすおそれ、団体の権利利益が不当に侵害されるおそれ、率直な意見交換が損なわれる恐れがありますので、広島地方最低賃金審議会専門部会運営規定第5条に基づき非公開といたします。

それでは本日の専門部会はこれにて閉会といたします。皆様お疲れ様でございました。