

北海道地方最低賃金審議会
令和5年度第1回北海道最低賃金専門部会
議 事 録

令和5年7月26日

北 海 道 労 働 局
北海道地方最低賃金審議会

1 日 時 令和5年7月26日(水)13:00~14:15

2 場 所 札幌第一合同庁舎 7階会議室

3 出席者

【委員】 公益委員 岩波委員、亀野委員、國武委員
労働者委員 藤田委員、山田委員、和田委員
使用者委員 片岡委員 桑原委員、柄目委員

【参考人】 使用者側 一般社団法人 協会副会長
株式会社 代表取締役
労働者側 労働組合執行委員

【事務局】 高橋労働基準部長、牧野賃金室長、杉山室長補佐、川村賃金指導官

4 議事次第

- (1) 部会長及び同代理の選出について
- (2) 関係労働者及び使用者(参考人)からの意見聴取について
- (3) 提出された関係労働者からの意見書について
- (4) その他

5 議事内容

○杉山室長補佐

事務局の杉山でございます。

片岡委員が遅れているようですが、定刻になりましたので、第1回北海道地方最低賃金審議会専門部会を開催いたします。

専門部会委員の発令通知につきましては、皆様の机の上に置かせていただいておりますので、ご確認をお願いいたします。

各委員のご紹介は、専門部会の委員名簿(資料 1)の配付をもって代えさせていただきます。

本日は専門部会委員8名が現時点で出席されておりますので、最低賃金審議会令第6条第6項により、委員全体の3分の2以上または公労使委員のそれぞれ3分の1以上の出席の要件を満たしておりますので、本専門部会が有効に成立していることをご報告いたします。

また、本日の専門部会は公開にて開催しております。会場には、傍聴されている方が6名、取材のため1社の記者の方がいらっしゃっていることを報告いたします。

本日は委員任命後初めての専門部会となりますので、部会長が選出されるまでの間、事務局で進行をさせていただきます。

最初に、高橋労働基準部長よりご挨拶申し上げます。

○高橋労働基準部長

皆さん、こんにちは。労働基準部長の高橋でございます。

まず初めに、今年度専門部会委員に皆様ご就任いただいたこと、ご多忙の中ご承諾いただきましたこと、改めまして厚く御礼申し上げます。ありがとうございます。

今日まさにこの時間、中央では第4回目の目安の審議がなされており、いよいよ目安のほうも山場を迎えているということでございますけれども、やはり前評判どおり、非常に厳しい状況であるということも漏れ聞こえてきているところでございます。

そのような中で、本日、関係労使からの意見をお聞きいただいて、今後の北海道での専門部会の運営にぜひ資するようお願いしたいと思います。

昨年もそうなのですが、近年の最低賃金は非常に厳しい、難しい状況が続いております。しかしながら、専門部会の皆様方においては北海道の状況も踏まえつつ、ぜひ円滑なご審議をしていただくよう改めましてお願いしまして、私からの挨拶に代えさせていただきます。

どうぞよろしくお願いいたします。

○杉山室長補佐

ありがとうございました。

それでは、議事(1)の部会長及び同代理の選出に入らせていただきます。

専門部会の部会長及び部会長代理は、最低賃金法第25条第4項の規定により、公益を代表する委員の中から委員が選挙することとなっております。

ご推薦などありますでしょうか。

「はい」

○杉山室長補佐

公益代表の岩波委員、よろしくお願いいたします。

○岩波委員

公益の岩波と申します。

昨年度同様、部会長に亀野委員、部会長代理に國武委員を推薦いたします。

○杉山室長補佐

ただいま、部会長に亀野委員、部会長代理に國武委員をとのご推薦がありました。

ほかに、ご推薦等ありますでしょうか。

他にご推薦がありませんので、部会長に亀野委員、部会長代理に國武委員をご承認いただけますでしょうか。

「異議なし」

○杉山室長補佐

ありがとうございます。

ご承認いただきましたので、亀野委員に部会長、國武委員に部会長代理をお願いしたいと思います。

亀野部会長、國武部会長代理から一言ずつご挨拶をお願いいたします。

亀野部会長、お願いいたします。

○亀野部会長

昨年度に引き続きまして専門部会の部会長をやらせていただくことになりました亀野です。例年同様、円滑な審議をよろしくお願いいたします。

○杉山室長補佐

國武部会長代理、お願いいたします。

○國武部会長代理

小樽商科大学の國武と申します。昨年に引き続き部会長代理を務めたいと思います。例年真摯な議論をしてきたところですので、今年度もよろしくお願いいたします。

○杉山室長補佐

それでは、これからの進行につきまして亀野部会長をお願いいたします。

○亀野部会長

はい。よろしくお願いいたします。

それでは、議事に入りたいと思いますが、審議に先立ちまして、北海道地方最低賃金審議会専門部会運営規程第6条第1項に基づきまして議事録を作成することとなっており、部会長と労働者代表委員及び使用者代表委員から各1名が署名することとなっておりますので、本日の議事録署名委員として、労働者代表委員から藤田委員、使用者代表委員から片岡委員を指名させていただきますので、よろしくお願いいたします。

また、第1回となります本日の専門部会につきましては審議を公開し、議事録及び資料についても公開といたします。

なお、参考人の意見内容及び事前にいただいている資料につきましては、それぞれ了解をいただいた範囲で公開することとしたいと思います。

それでよろしいでしょうか。

「異議なし」

○亀野部会長

異議なしということで、そのようにさせていただきます。

○亀野部会長

それでは、議事（２）関係労働者及び使用者からの意見聴取を行います。

本日は、２名の参考人から意見聴取を行うこととなっています。おのこの参考人の氏名や所属につきましては、資料 ３の名簿に記載されておりますので、ご確認をお願いいたします。

それでは、最初の方をご案内してください。

○杉山室長補佐

最初に、使用者側参考人として 様をご案内いたします。
様です。よろしくお願いいたします。

○亀野部会長

さんですね。

○使用者側参考人

はい。

○亀野部会長

本日は、北海道最低賃金の改定審議の参考とするためにご意見を伺うこととしております。

ご意見の発表は、２０分程度でお願いいたします。ご意見を伺った後に質問をさせていただきますと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、ご意見の発表をお願いいたします。

○使用者側参考人

本日は、お忙しい中ありがとうございます。

私は、株式会社 代表取締役の と申します。

私自身が一般社団法人 協会の副会長をさせていただいております。我が業界は、社強の で構成されている業界団体でございます。

は法という法律に基づいて業務を行うわけですが、業を大きく分けると、業務と言われます施設に常駐したを雇用する業種、あるいはもに当たるわけですが、そういった

業務と、あとは、いわゆる[]とか、そういったところで[]をしたり、[]を派遣する、いわゆる[]と言われている[]、大きくはこの[]と[]が主力業態となっております。

[]というのは、どちらかという継続型、ストック型ビジネスになっておりまして、毎年同じお客様の施設に常駐をして[]しているので、どちらかという[]であるのに対し、[]は、[]からの請負という形になりますので、[]が完了するまでの期間の業務となっております。

私この意見書の中ではフロー型ビジネスとストック型ビジネスというふうに分けて記載をさせていただきましたけれども、とりわけフロー型ビジネスである[]の場合は、短期間の契約なので、工事が終わりますと再度契約になりますので、その時々に応じてその賃金に見合った価格を転嫁していきやすいというのが[]の特徴になっているのに対しまして、弊社もそうなのですが、ストック型と言われる[]といった[]業務については、お客様と長い間の継続的取引になりますので、毎年委託料の値上げをお願いすることにお客様側が耐えられるかという問題が一番大きな課題となっております。いわゆる価格転嫁と言われるところですが、この業種は継続取引でありますので、昨今の燃料費の高騰なども含めまして、お客様から、そんなことを言われても価格転嫁するだけの経済力がないよ、なかなかそちらに予算が回らないというふうに言われてしまうと、価格転嫁が不十分な形で契約を継続しなくてはならないという職種になります。

そういった中で、昨年も3.49%の最低賃金の上昇があったわけですが、その価格転嫁を毎年毎年お客様と交渉して行っていくというのが、特にこの[]においては非常に大変だと認識しております。

また、北海道内においては地域格差もあると思っております、札幌のように新しい建物が次から次と建つところであるとか、いわゆるニセコなどのリゾート、そういったところは非常に需要が旺盛であるのに対しまして、人口減少が進んでいるような地方自治体ではなかなかお客様に価格転嫁を認めていただけないといった地域格差も大きくなっていると思えますし、大企業と中小企業の格差ということも非常に大きな問題であると思っております。

これは当社の例ですが、昨年度889円から920円へ3.49%の賃上げがございました。特に今年に入りまして、賃上げを全国的にしていく必要性ということが世間的にも言われる時代になりましたので、当然、賃上げを当社としても行っていかなければならないと認識しておりましたので、今年の4月のいわゆる昇給に関しては前年よりも昇給額を大きくして行っております。

ただ、平均値を見ますと、いわゆる最低賃金の3.49%の上昇までは職員全体としての賃上げはできておりませんが、これはどちらかという最低賃金に近い水準で働いている方は強制的に3.49%上がるわけですが、そうではない層の部分までいわゆる価格転嫁ができていないお客様も多くいらっしゃる。

そういったことなので、最低賃金よりもはるかに高い賃金を受け取っている社員に関しては、どちらかというとな給額が抑えられるという傾向があったということでございます。

賃金の動向としてはそういう状況になっておりまして、私どもといたしましては、とりわけ価格転嫁というのがどこまでできるのかと。先ほど申し上げました[]に関しては、会社さんも少ないということもあって、[]の部分に関しては比較的価格転嫁がしやすい。というのは、一件一件契約が終了するたびに契約が行えるので、いわゆるフロー型の部分に関しては価格転嫁が比較的しやすいのに対して、ストック型は、やっぱり5年、10年と長い付き合いをしていかなければいけないということもありまして、価格転嫁が非常にしづらいということになります。

この一つの例として、正職員100名規模の[]であれば毎年1,000万円程度の労務費の増加となるのですけれども、じゃあその1,000万円分をお客様に価格転嫁ができるかというとなかなかできないケースも多くあります。

そういったところから、賃金の上昇というのは、当然この時代ですので必要であるという認識はもちろんあるのですけれども、過度に行き過ぎた賃上げが行われてしまいますと私ども業界に与える影響も大きいと認識しております。

賃金が抑制されている原因として、先ほどから価格転嫁という話をさせていただいておりますけれども、行政関係機関も顧客に対して、あるいは元請さんに対して価格転嫁を推進してくださいとおっしゃっていただいておりますけれども、現実にそれができるかという問題。そうはいつても、お客様の財政状況に応じて、なかなかそれをお認めいただけない民間のお客様もいらっしゃいますし、何にも増して、今、国の[]の入札制度は最低制限価格制度を設けていません。ということは、官公庁、国の機関あるいは独立行政法人で[]で働いている方は、いまだにほとんど最低賃金だと思います。最低賃金で計算しても落札できないので、ほとんどの入札が低入札価格という調査制度に引っかかりまして、調査をするのですけれども、その調査では、最低賃金が守られていても、例えば通勤費用を支払わないとか、[]とか、そういった形で特定の会社が市場を独占してしまうという環境です。

そういった中で、特に国の物件の入札に取り組んでいる会社さんで賃上げをしていくということは、雇用を守るためには何とかして取らなければいけないのですけれども、[]ですけれども、会社として利益が出る状況で仕事を取っていくということがほぼ今不可能な国全体の入札制度になっていると思います。

国の発注機関の中では、ほぼ全ての入札が低入札価格の調査の対象になる。予定価格の[]未満になっている発注機関さんもありますし、そこはある特定の会社が全て市場を実は独占している状況になっていまして、働いている方は最低賃金に交通費の自前支給。それと、介護保険料を支払わなくてもいい世代ということで、社会保険料もそういった形で抑制するといったような形でないと金額的に合わない。そういうことが繰り返されていると。その辺を考えますと、最低賃

金に張りついている■■■■で働く人というのは、少なからずそういうことが現在も行われているといったところでございます。

そのようなことから、私ども経営者側としても最低賃金はどんどん上げていきたいという気持ちはもちろんあるのですが、それが現実として民間のお客様に価格転嫁に応じていただけない。国の入札制度すらそれを認めていただけない。社会保険料も含めて負担をしていたのでは落札することができない、仕事を確保することができない。

この辺の改善がなされていない状況下で、今まで以上の水準の最低賃金アップがあるということは、私どもの業界に大きな影響があると認識しておりますので、その辺も配慮した設定をぜひお願いしたいということが私から申し上げたいところでございます。

そのほかの部分としては、官公庁の入札等におきましてもほとんどの契約は4月～3月という実施時期ですけれども、毎年10月に賃金の改定が行われます。じゃあ10月の段階で価格改定に応じていただけますかということに関して、国からは、それに応じるようにということで指針は出ているものの、それを認めていただける経営者は特に民間ではほぼおりませんし、役所の案件でもそれを常時しているものは数少ないという状況でありますので、いわゆる最低賃金の発効時期に関するご検討していただきたい部分でありますので、よろしく願いいたします。

そういったことで、私からの意見とさせていただきます。ありがとうございました。

○亀野部会長

はい。ありがとうございました。

それでは、発表いただきましたご意見に関しまして各委員から質問等ございませんでしょうか。

はい。桑原委員、お願いします。

○桑原委員

使用者側委員の桑原です。

本日は、お忙しい中どうもありがとうございました。

○使用者側参考人

ありがとうございました。

○桑原委員

様には5年前、2018年にも参考人としてこの場に来ていただいた記憶があります。

○使用者側参考人

はい。

○桑原委員

そのときの北海道最低賃金なのですけれども、810円から835円ということで、現在920円ですので、5年間で約110円最低賃金が上がっています。

それで、今いろいろ価格転嫁等のお話をいただいたのですけれども、この5年間の引上げ金額に業界的にどのように対応されてきたのか。特に札幌以外の地方都市の[]について、差し支えない範囲でお教えいただけましたら、よろしく願いいたします。

○使用者側参考人

官公庁に関しましては、毎年、[]も、[]のほうも兼業しておりますので、そちらの業界も国、道、札幌市などに、官公庁の場合は予定額がありますけれども、その設定に関しまして適切な積算を行っていただきたいという要請をさせていただいたり、最低制限価格制度を自治体さん、道や札幌市などは設けていらっしゃるの、それを、予定価格が100に対して最低制限価格率を少しでも上げていただけるような要望活動を行って、道も札幌市もその辺に関しては上げていただいているといったところで、最低賃金もそうですけれども、落札率が上がれば会社としてストックできる原資になる部分というのは出てくるのかなと思っています。

そのようなことを中心にやってまいりましたし、民間のお客さんに対しても、やはりご説明するときには、ここ数年の最低賃金の推移、どのくらい上がっているといったところでのご説明を申し上げております。

ただ、どうしてもストック型のビジネスであるという特徴から、交渉はもちろんしていきますけれども、それがじゃあお客さんに強く言えるかと。それであればあなたの会社と契約しませんよというふうに言われてしまえば、弊社の[]の雇用も維持できなくなりますし、ある程度の線でやはり手を打たざるを得ないと。去年は3%最低賃金は上がったけれども、今年は勘弁してくれという年もやっぱり出てきてしまうというのが実態でございます。

○桑原委員

ありがとうございました。

○亀野部会長

よろしいでしょうか。

○桑原委員

はい。

○亀野部会長

ほか、いかがでしょうか。
山田委員、お願いします。

○山田委員

労働者委員の山田と申します。本日は、ありがとうございます。

○使用者側参考人

はい。ありがとうございます。

○山田委員

意見を数々聞かせていただきましたが、1つには価格転嫁という部分が非常に重要だと思っております。

それで、価格転嫁の促進に、これは経産局自体が音頭を取っているかと思いますが、パートナーシップ構築宣言というのがあります。これは取引先も宣言しなかったらなかなか難しいかと思いますが、御社のほうではパートナーシップ構築宣言はされていらっしゃるのかということが1つ。

もう一点は、先ほど賃上げの原資の確保が非常に厳しいというお話も伺いましたが、各種助成金、賃金に関しては一番当てはまるのが業務改善助成金だと思いますが、こちらを御社では利用されているかどうか。

この2点をお伺いしたいと思います。

○使用者側参考人

前者のパートナーシップの関係に関しては、特に行っておりません。

助成金関係に関しましては、当社はできるだけ正社員雇用の促進なども含めて助成金などの申請を行って、取得している部分はございます。

そういったところでしょうか。

○山田委員

ありがとうございます。

先ほど発効日の関係の話もありましたが、その年の最低賃金というのは、これから審議なので幾ら上がるか分かりませんが、業務改善助成金ですと、ちょっと幅は忘れましたが、それぞれの金額に応じて当然、上げた人の何%という部分はありますが、そういったものでカバーはもちろん全部はできないと思います。

例えば、そもそも制度が利用しづらいとか、ちょっと自分の会社にはそぐわないとか、特にそういった理由ではなくて、ただ単に今言われた正社員のほうをまずはというような考えでいらっしゃるのか。その辺も併せてお伺いしたいと思います。

○使用者側参考人

様々な雇用形態、職種も様々ありますので、もちろん助成金として適用できる部分に関しては検討させてもらっているのですが、職種によって賃金の水準も様々なものですから、なかなかそういったところに関しては今取り組んでいないというのが実態です。

○山田委員

はい。ありがとうございます。

○亀野部会長

ほかに。

はい。和田委員。

○和田委員

今日は、ありがとうございます。

分かる範囲でいいのですが、御社の年齢構成、一部記載はされているのですが、大体の流れの中で年齢の高い方たちが増えているという認識なのか、あるいは年金の受給者の方たちも働いていらっしゃるという傾向なのか。その辺が分かったら、お知らせいただければ助かるのですが。

○使用者側参考人

この5年間でも70代の方が随分増えています。今、当社では80代の方もおります。以前はこの現象はなかったのですが、今、お年を召した方も非常に健康な方もいらっしゃるので、非常に70代の割合が増えています。

ただ、当社は若手の雇用もやっているんで、正直20代~70代ぐらいまではほぼ同じぐらいのバランスの人員を抱えている会社でございます。

○和田委員

年金を受給されている方もいらっしゃるという認識でよろしいですか。

○使用者側参考人

はい。そうです。

○和田委員

ありがとうございます。

○亀野部会長

では、柄目委員、お願いします。

○柄目委員

使用者側の柄目と申します。

先ほど山田委員のほうからもちっとお話があったのですが、パートナーシップ構築宣言はされておられないというお話だったのですが、そもそも中小企業にとって価格の転嫁ができないと、逆に言うと賃金を上げていけないと私は思うのですが、この辺り、たしか今年、国のほうで下請Gメンという方々を300人ぐらい増やしたという話をちらって聞いているのですが、そういうような方々は 様の業界のどなたかのところに、皆さんから話をしても聞いてくれないというような調査とか来ているのでしょうか。

調査に回っているという話は聞いたのですが、

○使用者側参考人

調査に来られたということはありませんね。そういうような調査票というか、そういった書面が来て、そういういったことがないでしょうかという調査はありますけれども、どなたかが具体的に来て、どういうケースがありましたかというようなケースというのは特段ございません。

○柄目委員

そのときに、調査に実際に応じてくれないというようなこと、仕事をくれる取引先ということを書くと、その後仕事が出来なくなったりするものなのではないでしょうか。

○使用者側参考人

その辺は、私どもからするとちょっと恐ろしくて、なかなかできることではないです。

○柄目委員

実際そこが一番難しいところであるのに、下請Gメンを増やしているのだから、これで中小企業の皆さん価格を上げてくれ、上げられますよねというのは非常に乱暴なのではないかと私は個人的に思っているのですが、その辺りは経営されている同業者の方々は皆さんどう思われていますかね。

○使用者側参考人

していただけるお客さんももちろんいらっしゃいますし、そういったところに積極的に取り組んでいらっしゃる方も少なからずいらっしゃるのです、そういうふうに行っているところもあるのです。

ただ、できていないところも現実的にはありますし、そこができないとなると、仕様を下げるということをもっと検討するのです。いわゆる 〇〇の仕様を下げて、 〇〇時間を短縮することによってトータルの費用を抑えていくということ

もう一ついいですか。

○亀野部会長

はい。お願いします。

○國武委員

先ほど桑原委員が数年前から比べると賃金が上がっているという話をされましたが、価格転嫁がもし可能になったときに、会社として弊害というのは考え得るのか。つまり、社会保障料の処理の話とか。賃金が増えてよかったという側面も働く側としてはありますが、いろんなことを勘案すると、経営目線から、上がっていくことのデメリットのようなものも業界的に考え得るのか。もしお気づきの点があれば、教えていただければと思います。

○使用者側参考人

価格転嫁が実現すると、まず真っ先にやりたいのは、やっぱりこの業界に人を残していくことだと思っていて、先ほど申し上げましたように、最低賃金の上が増えていく人よりも、中間層が上げられないのです。

○國武委員

なるほど。

○使用者側参考人

だから、そこを上げたいのです。そこを上げないと、もう10年、15年働いていた方がほかの業界に逃げていってしまう。

価格転嫁ができるということは、この業界に人を残していけると。それも、ある程度キャリアを持った、あるいは、いわゆる管理職というか、そういう層を残していくためにもですね。どうしてもその層の賃上げ原資が最後になってしまうというか、最低賃金は強制的に上がるので、じゃあ、あとどのぐらい上がりますかというところの調整を中間層以上でしなければいけないと。そこが出てくると、業界の成長・発展という部分にもなっていくものだと思っています。

○國武委員

なるほど。分かりました。ありがとうございました。

○亀野部会長

ほか、いかがでしょうか。

片岡委員、お願いします。

○片岡委員

片岡です。よろしくお願いします。

国のほうではまだ最低制限価格制度がないという状況ですが、自治体のほうでは大分できてきたというふうなお話。ただ、やはり役務と工事では最低制限価格自体はまだ率に乖離があるのかというのが1点。

あと、公共の調達部門からの入札は、それはそれとしてなのですが、指定管理者からのものというのは今どんな実態なのか教えていただけますか。

○使用者側参考人

公共の部分に関しては、これは自治体さんによっても大分違いますけれども、相対的に価格転嫁はできているところもあるのかなと。官公庁、札幌市、道関係の入札を見ていると、参加業者は非常にまだ多い。それは、やはり最低制限価格制度によってある程度落札額が守られているということなので、■■■社、■■■社という競争になります。それは多分、価格転嫁ができているから参加している業者がそれだけ多くなっているのだというふうに認識しています。

一方で指定管理者のところは、制度そのものが、コスト圧縮という名残がいまだにやっぱりありますし、長期で4年、5年というのが大体指定管理期間になっていますが、その部分に関して指定管理者で働いている職員も含めて賃上げの予算というものが見られていないので、そこはこれからの課題。そこを今、私ども業界も一番強くお願いをしている。そこに対して予算をつけていただけないと。

5年たっても同じ賃金で予算を行政は組んでいますので、そこを何とか価格転嫁をしてくださいという要望を指定管理者制度を導入されている地方公共団体さんのほうにはさせていただいている状況でございます。

○片岡委員

はい。

○亀野部会長

ほか、いかがでしょうか。

岩波委員、お願いします。

○岩波委員

公益の岩波と申します。お願いいたします。

様からご提出された意見書を拝読いたしまして、6番目のところに「最低賃金額の改定についてどのようにお考えですか。」とあるのですが、この5年、かなり最低賃金が上がってくる中で、経営努力をされて最低賃金を引き上げて、経営を続けていらっしゃる状況だと。

それで、「最低賃金額の増額改定は必要と認識しているものの、上昇率については近年と同水準程度に抑制いただきたいと考えております。」とあるのですが、近年と同水準程度ということは3%台、去年同様ぐらいただったら何とかそれをの

み込めるのではないかというお考えなのか。

○使用者側参考人

逆に、それは最低限必要なことだと。今の時勢と物価高、その辺を加味すると、やはり私どもも、当社で働いていただいている職員の生活がかかっていますので、それに応じた賃上げは絶対やっていかなければいけないという認識はあるのですけれども、それが行き過ぎてしまうと、どうしてもその原資というものに限りがある。なので、今まで大体3～3.5%の間にほぼ収まってきたのかなと。ここ数年ですけれども。そういう認識なので、そこから非常に乖離したような上昇があるとなると、やっぱり影響は非常に大きいかなということでの考えなのです。

だから、同程度のものというのはやはり必要なことであると思っている一方で、そこが異常な数値を示してしまいますと会社の経営に与える影響も大きいということで意見を述べさせていただきました。

○岩波委員

ありがとうございます。

○亀野部会長

私から1点よろしいでしょうか。

○使用者側参考人

はい。

○亀野部会長

北海道大学の亀野と申します。

御社のケースで構いませんけれども、最賃近傍で働いている人の割合がどの程度なのか。つまり、昨年の例でいいますと、889円から920円に31円最賃が上がりましたがけれども、それに伴って、上げないと法律違反になりますから、上げざるを得なかった方というのは全体の何%ぐらいいらっしゃるのでしょうか。

○使用者側参考人

当社の場合は4月の段階で昇給しているのですけれども、今年の10月幾らになるか分かりませんが、正直申し上げて、最低賃金に■■■■円足して賃上げをしております。

○亀野部会長

なるほど。

○使用者側参考人

その割合はどのくらいかというと、■■■■や■■■■は半分以上だと思います。そのくらいの割合ですけれども、昇給時期が4月になっているものですから、先行して、一応そんな形であれば何とかなるかなということで対応させていただいております。

○亀野部会長

はい。分かりました。

先ほど人手不足、人材確保というお話がありましたけれども、最低賃金とは関係なく、やはり最賃ぐらゐの賃金だとなかなか人手を集めるのに苦労されているのではないかと思うのですけれども、その辺り、最賃も当然影響があるかもしれませんが、労働力需給のバランスを見ると、例えば札幌とかニセコとか時給はどんどん上がっているという、そんな認識でしょうか。御社の業界では。

○使用者側参考人

そういう地域もありますし、そういう仕事もあるという認識でありますけれども、片や■■■■の場合は、いわゆる採用、例えば■■■■さんで70歳以上の方であれば920円という最低賃金でも、年金が出ているということもございませぬけれども、十分に働ける。ですので、多分、高齢者雇用主体になっていくという現象が起きるのだと思いますし、私、■■■■というエリアもやっているのですけれども、そこはもうお客様からいただく委託料から、最低賃金で募集をしないと採算が合わないというところで、ずっと920円のまま募集をするのですけれども、人が来ないかということ、920円でも来るときは来るというか、地方に行けば行くほど仕事があるということにありがたさというか、そういうものを多分感じている方がいらっしゃるのかなと。ふだん札幌におりますけれども、意外と地方のほうがそういう条件でも働く方は出てくるなという気はします。むしろ札幌のほうが、大分改善しないと人が集められないという現象が起きているのかなと思います。

○亀野部会長

北海道内も地域によって大分違うということですね。

○使用者側参考人

そうですね。

○亀野部会長

分かりました。ありがとうございます。

ほか、よろしいでしょうか。

それでは、これで質疑を終了したいと思います。

様、本日いただきましたご意見につきましては今後の審議の参考にさ

させていただきます。

本日は、どうもありがとうございました。

○使用者側参考人

どうぞよろしくお願ひいたします。

失礼いたします。

○亀野部会長

それでは、次の方をご案内してください。

○杉山室長補佐

2人目として、労働者側参考人の 様をご案内いたします。

様です。よろしくお願ひいたします。

○亀野部会長

さんですね。

○労働者側参考人

はい。

○亀野部会長

本日は、北海道最低賃金の改定審議の参考とするためにご意見を伺うこととしております。

ご意見の発表は、20分程度でお願いいたします。ご意見を伺った後に質問をさせていただきますので、よろしくお願ひいたします。

それでは、ご意見の発表をお願いいたします。

○労働者側参考人

私たちの会社は、■■■■の委託業務に従事しています。■■■■からいろいろなお仕事をいただいて、主に ■■■■、■■■■、あと ■■■■ 管理、そういう仕事をしていきます。ですので、昨今、飲食、旅行ですとかホテル関係などコロナの影響が大きい業界とは違って、比較的安定した業界ではあります。

ただ、同じ会社の他部門で■■■■を扱っておりまして、飲食店、ホテルですとか様々な■■■■を扱っているのです、その部分は大きく売上げを落としました。ですので、そこは赤字の部分もあったと聞いていますけれども、母体が■■■■の委託ですので、そちらのほうで補填して、運営は今のところうまくいっているというか、ちょんちょんぐらいにはなっているのだと思います。

昨今、ロシアのウクライナ侵略の影響で燃料がとても高騰してしまっていて、私たちの会社はトラックを使いますので、燃料の高騰により非常に大きな影響を受け

ていまして、それは労働者のほうには強く言われています。

あと、冬はやはり寒いので、暖房費を非常に使うので、その影響も結構大きい部分があったようです。

今日も燃料の値段を見てきたのですけれども、ガソリンでも172円ですか。ハイオクですと10円ぐらい高くて、私たちが使っている軽油も100円をはるかに超える値段でずっと推移していますので、かなり厳しい状況で、会社の方たちからも生活していくのはなかなか厳しいという話を毎回聞きます。この状況は当分続くのではないかと認識しています。

2点目の、あなたの会社では賃上げを実施されましたかということに関しましては、今年度、私たちの会社は、昨今の物価高騰や燃料の高騰などを受けて、組合との話し合いの結果、正社員は令和5年2万円、令和6年4,000円の月例賃金増額となっています。

非正規の方たち、パートの人たちも令和5年は時間給で50円、令和6年は30円の月例賃金増額となっています。

正社員の中で運転手については、私もそうなのですが、令和5年は5,000円。ですから、正社員の2万円と5,000円がプラスされて2万5,000円上がっています。令和6年は、正社員の4,000円と1,000円をプラスして5,000円の増額ということで当組合と会社側で妥結しています。

前回の賃上げの上昇率、前年度と比べてどうですかという点ですが、パーセンテージは書いていないのですが、前年度は2,000円上がっているのです、約10倍の上がり具合ですので、この点に関しましては会社側は結構頑張ってくれたのではないかと私たちは認識しています。

これだけ上がっても、私たちの会社のベースがもともとちょっと低い部分もありまして、2万円上がったのはうれしいのですけれども、実際生活がどうかと言われると、なかなか苦しいものがあるという声を、組合もそうですし、非組合のほうからも聞くことはよくあります。ただ、上げてくれたことに関しては当組合としては感謝している次第です。

3番目の、会社における正社員と臨時職員の比率はどうですかという部分ですが、社員数113名に対して正社員が95名、非正規社員、パートさんが18名、正社員が84.07%、非正規社員が15.93%です。

4番目ですが、113名の社員に対して18名、約16%の人が時間給対象者です。113人のうち女性が19名で、女性の割合は全体の16.81%です。以前は女性が非常に少ない会社だったのですが、ここ5年ぐらい非常に女性の方たちが増えてきてまして、今まで私たちの会社では女性のトラック運転手はいなかったのですが、3年前から女性運転手の雇用も増えてきてまして、実際に今2名の方が運転手として働いていて、私も一緒に仕事をするのですけれども、男女関係なく現場で仕事をしている状況です。

5番目ですが、時間給の額の決め方。これは給与もそうなのですが、会社と当組合のほうで毎年10月ぐらいから事務方協議をしていて、そこで、どれぐらい

上げるかというのをお互い出し合っ、それで決定しているような感じです。これには会社側と組合側で差があるので、そこは折り合いをつけながらしています。

6番目の北海道地域最低賃金についてということですが、北海道の最低賃金は先ほどもありましたように31円上がって920円となっているのですが、のほもそうなのですが、私たちの会社では時給1,050円で設定されています。1,000円を超えないとなかなか人が集まらないというのは会社のほうでもすごく言っていて、私たちの会社も3年ほど前は900円ぐらいで募集していたのですが、全く人が来なくて、それで950円になったのです。それで、やっと2年前に1,000円に上げて、1,000円据置きですっときているのですけれど、人が足りない状況でして、人を集めるのが大変だというのは会社のほうからもよく言われています。

それで、実際どれぐらい上げたらいいのか組合とも意見交換したのですが、やっぱり1,100円とかじゃないと実際、人は集まらない状況だというのは肌で感じています。

ちょっと話がずれるのですが、人がいないので派遣さんを頼んだり、そういうところで補っているというのが現状です。

昨今の物価高騰などもあって、1,050円でも厳しいと言っているのです、920円では生活していくのはなかなか厳しいのじゃないか。まして、1人で生活している高齢者とかだと、かなりきついと思います。なので、最低でも1,000円は超えなければ生活は苦しいままだと思うというのが私の意見です。

今後の最低賃金の改定に関してなのですが、当社は時給が1,050円ですが、それでも人がなかなか来てくれないというのが現状です。ちょっと調べたら、■■■■さんが時給1,200円だと書いていましたので、そういう企業もあると思うのですが、多分それでも現状生活するのはなかなか厳しいのではないかと考えます。

なので、人を集めたり、働く人がある程度生活できていくというのは、やっぱり1,200円。1回この件で意見交換したのですが、会社のほうからも、1,500円だとうちの会社は成り立っていかないよとはっきり言われました。けれども、労働者側としては、保険ですとか暖房費ですとか時給の人が全部それで賄うとなると生活はほんとに苦しいので、これはあくまでも意見としてなのですが、最低賃金は1,200円~1,500円だと生活しやすいのではないかと思います。

その他、最低賃金に関する意見ですが、現状、最低賃金は各都道府県で違うので、北海道の920円というのはまだ高いほうで、中には800円台、880何円とか、そういうところもある。でも、全国的に物価は上昇していますので、全国一律というのが望ましいのではないかとというのが私たち組合としての意見でした。

最後に、話はずれるのですが、今の政権が退職金ですとか交通費ですとか、そうしたものにまで課税しようとしていると。先ほどの報道では、これは違

ったということでありますけれども、もしそういうものにまで課税しようとしているのであれば、ほんとにそれはやめてほしいという意見が組合・非組合関係なく出ていまして、その辺は皆さんに知ってもらえればと思いました。

私たちの意見に関しては以上です。

○亀野部会長

はい。ありがとうございました。

発表いただきましたご意見に関しまして、各委員から質問等ございますでしょうか。

はい。山田委員、お願いします。

○山田委員

今日は、ありがとうございます。労働者委員の山田と申します。

出された意見の中で、2点ほどお伺いしたいと思います。

まず、2番目の賃上げの状況ですが、時間給の方々は令和5年50円、令和6年30円増額ということで、次年度分かと思いますが、今なかなか物価上昇が止まらず、今年も既に2万品目くらい価格上昇が予定されているという報道もあります。仮に物価上昇がこれ以上続くような状況になったら、令和6年の30円増額というのは見直される可能性があるのでしょうか。

○労働者側参考人

この件に関しましては、当組合と会社との話し合いで、一応、令和5年・6年に関しては賃金交渉は凍結ということで、できない感じになっています。それで、令和7年度から再度賃金交渉は始めるという約束になっています。

○山田委員

ありがとうございます。

もう一点。6番目の「北海道地域最低賃金について」という中で、今後の改定についてどのようにお考えですかということで例が挙がっているのですが、御社のほうでは時給1,050円ということになっているようでございますが、これは今いる方々の最低が1,050円なのか、それとも、今いる方々はもうちょっと高いのだけれど、新たに募集するのが1,050円なのか。

○労働者側参考人

今いる人は年度年度でちょっとずつ上がっているのですが、この1,050円というのが最低で、1,080円の人もいれば、1,100円の人もあります。

○山田委員

じゃあ、企業の中では1,050円が今のところは最低だと。

○労働者側参考人

そうですね。

○山田委員

はい。ありがとうございます。

○亀野部会長

よろしいでしょうか。

○山田委員

はい。

○亀野部会長

ほかの方、いかがでしょうか。

はい。藤田委員、お願いします。

○藤田委員

労働者側委員の藤田と申します。よろしくお願いします。

今回、結構大幅な賃上げが実現したというふうに説明がありましたけれども、これは、上げた原因などは会社のほうから何か伺っていますでしょうか。

例えば物価上昇分、組合員の生活を守るですとか、その辺のところを意識されているものも当然あると思いますし、あと、■■■■との委託業務の契約というところがあると思いますけれども、ある程度賃上げをできるようなものが■■■■のほうからあったのかどうかも含めて、何か持っているものがあれば教えていただきたいと思います。

○労働者側参考人

■■■■からの今年度の受注の上げ幅は、そこまで上がっていないと言っていました。年度年度で上がったり下がったりするのですが、今年は上がったのですが、そこまで大幅には上がっていないと聞いています。

ただ、やっぱり■■■■との契約があるので、絶対に私たちの仕事は穴は空けられないのです。穴を空けると、■■■■■■■■■■からペナルティーが来るので、次の年度の■■■■が減らされたりとか、そうしたことがあるので。

今回のこの大幅な値上げというのは、一気に何人か辞めると。この賃金ではやっていられないので辞めますという人が出てきまして、それで会社側も相当譲歩したというのが実情です。

そこでいろいろ話し合いになったのですが、じゃあどれぐらいだということ、大幅な値上げをしていただかないとなかなか人を引き止めるのは難し

いのではないかという話の中で、この金額を会社側が設定してきたので、これは相当譲歩したのだらうと組合のほうも理解していますので、ここで妥結というふうになりました。

○藤田委員

ありがとうございます。

○亀野部会長

ほか、いかがでしょうか。

桑原委員、お願いします。

○桑原委員

本日は、どうもありがとうございました。

1点だけ教えていただきたいのですが、時間給対象者の方で、例えば扶養の範囲でしか働けないとか、そういう方はいらっしゃいますか。

○労働者側参考人

いらっしゃいます。

○桑原委員

ちなみに、今回、時間給の方が18名いらっしゃるのですが、このうち何名ぐらいがそういう方になりますか。

○労働者側参考人

2名ですね。

○桑原委員

ありがとうございました。

○亀野部会長

よろしいですか。

○桑原委員

はい。すみません。

○亀野部会長

ほか、いかがでしょうか。

はい。國武委員、お願いします。

○國武委員

小樽商科大学の國武と申します。今日は、ありがとうございました。

先ほどの藤田委員と同じことを聞こうと思っていたのですが、人手不足が要因だというのが賃上げの背景というお話でしたが、これは最低賃金を上げていくのがいいのか、それとも、会社では結構交渉で最賃より上の水準で、人が集まるようにというような形で話し合いはできているようなのですが、そっちのほうもあり得る状況なのか。

○労働者側参考人

会社との協議の中で、最賃よりも上げるというのが私たちとの話し合いには今のところなっています。

○國武委員

なるほど。そうすると、最賃より上の状況でも人が集まらないから、正社員も含めてもっと上げていく雰囲気になっていると。

○労働者側参考人

はい。だから、最低賃金が上がらないと、なかなか交渉の土台が築きづらいという部分があるので。

○國武委員

なるほど。

○労働者側参考人

最賃が例えば1,000円になれば、さらにもうちょっとという部分で交渉はしやすくなるので。たたき台というのでしょうか、そういう部分があるので。

○國武委員

あと、感覚でいいのですが、人手不足とか人の流れのようなものは5年前とか10年前と大分違っている感じがしますか。どういうふうに受け止めていますか。

○労働者側参考人

それは、ほんとに集まりづらくなっているのは事実です。

○國武委員

それは何でだと。

○労働者側参考人

感覚的なのですが、私たち委託業者8社あるのですが、そこで多分、業

界の中で人の取り合いになっているというのはあると思います。

○國武委員

なるほど。分かりました。ありがとうございます。

○亀野部会長

ほか、いかがでしょうか。

はい。和田委員、お願いします。

○和田委員

今日は、ありがとうございます。

使用者側でないと分からないと思うので、感覚でいいのですが、この113名のうち、いわゆる年金をもらっているような高齢者はどのくらいいるか教えてほしいのですけれど。

○労働者側参考人

ざっと6名は、間違いなくもらっています。

○和田委員

ありがとうございます。

○亀野部会長

ほか、いかがでしょうか。

1点よろしいでしょうか。

○労働者側参考人

はい。

○亀野部会長

北海道大学の亀野と申します。

先ほど、令和5年度に大幅に賃上げをした理由として、辞める社員の方が複数名おられたということなのですが、それは、ほかの会社のほうが高い賃金だったからということなのでしょうか。同じ業界に移られたのか、全く違う業界に移られたのか、その辺りも分かれば教えていただけますか。

○労働者側参考人

5名のうち3人は組合のほうなので、聞いているのですが、同じ業界に移るといのはなかなかうちの業界は難しいので、みんな他業種です。

ただ、3名はトラック関係でした。2名は全然別の業界のほうに異動というこ

とは聞いています。

○亀野部会長

それは、やっぱり賃金というか時給が違う。

○労働者側参考人

はい。

○亀野部会長

その影響は、やっぱり大きいと。

○労働者側参考人

影響は大きいですね。

○亀野部会長

そういう傾向は、これまであんまりなかった。

○労働者側参考人

そうですね。あんまりなかったですね。

○亀野部会長

それだけやっぱり人手獲得競争が激しくなっていると。

○労働者側参考人

それは感じますね。

○亀野部会長

分かりました。ありがとうございます。

ほか、いかがですか。

よろしいですか。

それでは、これで質疑を終了したいと思います。

様、本日いただいたご意見につきましては今後の審議の参考にさせていただきます。

本日は、どうもありがとうございました。

○労働者側参考人

ありがとうございました。

失礼します。

○亀野部会長

それでは、次に議事（３）「提出された関係労働者からの意見書について」になります。

事務局から説明をお願いいたします。

○川村賃金指導官

7月7日の公示に基づきまして、関係労働者より4件の意見書の提出をいただきましたので、資料として配付しております。

関係使用者からの意見の提出はございませんでした。

本日は、時間的な制約もございまして意見聴取については実施いたしませんので、委員の皆様には提出されました意見書を一読いただきまして、今後の審議の参考にさせていただきたいと考えております。

事務局からは以上でございます。

○亀野部会長

はい。ありがとうございます。

事務局の説明に対しまして、質問等ございますでしょうか。

○亀野部会長

それでは、議事（４）「その他」に進みます。

何かご意見等あるでしょうか。

よろしいでしょうか。

ないようですので、それでは事務局から何かございますでしょうか。

○川村賃金指導官

事務局のほうから本日の資料について簡単に説明したいと思いますが、よろしいでしょうか。

○亀野部会長

はい。お願いいたします。

○川村賃金指導官

本日お手元に配付しました資料については、資料 1 が専門部会委員名簿でございます。

資料 2、3 ページは専門部会運営規程となっております。

資料 3、5 ページは先ほど行いました意見聴取の名簿でございます。

資料 5、21 ページは連合北海道が7月13日に公表しました2023春季生活闘争・受結情報、7月3日時点の回答集計でございます。表の一番下、計の欄を御覧いただければと思いますけれども、月例賃金の加重平均は8,709円、

3.30%の引上げとなっております。

参考資料 1と参考資料 2につきましては、目安に関する小委員会の資料でございまして、委員の皆様には既に郵送しているところでございます。

厚生労働省のホームページにも掲載されておりますので、ご参照ください。

以上でございます。

○亀野部会長

はい。ありがとうございました。

事務局の資料説明につきまして、質問等ございますでしょうか。

なければ、これで予定した議事は終了となります。

○亀野部会長

最後に、7月31日の月曜日、13時半から北海道最低賃金審議会本審の開催が予定されており、当日に中央最低賃金審議会の目安答申の伝達及び労働者側と使用者側の双方から意見表明をいただく予定にしております。

その後に専門部会を開催することになりますので、今後の専門部会の開催予定につきましては事務局より連絡させていただきますので、日程の調整・確保をお願いいたします。

なお、第2回専門部会からは具体的な金額審議に入りますので、北海道最低賃金審議会専門部会運営規程第5条に規定されている「率直な意見の交換若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」に相当するため会議を非公開とすることとしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

「結構です」

○亀野部会長

了承いただいたということで、そのようにさせていただきます。

○亀野部会長

それでは、これで第1回北海道最低賃金専門部会を終了いたします。ご苦労さまでした。

以上