

第436回神奈川地方最低賃金審議会 議 事 録

- 1 日時 令和7年7月31日（木）午後2時55分から午後4時17分まで
- 2 場所 横浜第2合同庁舎8階 神奈川労働局 大会議室
- 3 出席者（五十音順）
公益代表委員 赤羽淳、大田博樹、加藤香織、高井文子、芳野直子

労働者代表委員 阿部嘉弘、佐藤信也、佐俣光男、平山純子、山川眞一

使用者代表委員 栗原敏郎、白土博子、関口明彦、長谷川幹男、山本弘
- 4 議題
 - （1）最低賃金改正に係る関係労使意見について（陳述）
 - （2）令和7年度地域別最低賃金改正の目安について（事務局から説明）
 - （3）神奈川県最低賃金専門部会の委員について
 - （4）神奈川県最低賃金改正に係る労使の基本的な考え方の表明
 - （5）神奈川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）
 - （6）その他

【事務局：監察監督官】

それでは、定刻まで少し時間がございますが、皆様お揃いですので審議会を始めさせていただきます。本日は、お忙しい中、審議会に御出席いただきまして誠にありがとうございます。

本審議会は公開することとされております。傍聴人は6名です。

傍聴人の方は、傍聴に関する留意事項にありますように、賛成や反対の意見を表明するなど議事進行の妨げとなることはできません。また、スマートフォンなどの通信機器は、マナーモードにするなど、円滑な進行に御協力いただきますよう、お願いします。

審議に入ります前に、本日の資料を確認させていただきます。

お手元の会議次第の次からが資料となっております。

よろしいでしょうか。

次に委員の出席状況についてですが、総数15名の委員のうち、15名全員の御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項に基づく定足数を満たしておりますことを御報告申し上げます。

それでは、ただいまから、第436回神奈川地方最低賃金審議会を開催させていただきます。

審議会の開催に当たり、労働局長の児屋野から御挨拶申し上げます。

【局長】

神奈川労働局長の児屋野でございます。審議会の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

委員の皆様方におかれましては、御多忙のところ、また大変暑い中御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本年度における神奈川県最低賃金の改正につきましては、7月3日の審議会場で諮問させていただいたところでございます。例年であれば、この時期になると中央最低賃金審議会から厚生労働大臣に対して、地域別最低賃金改正の目安について答申がなされております。今年度につきましては、まだ答申がございません。つきましては、本日は目安額の伝達を行わず、中央最低賃金審議会から目安が示され次第、事務局から委員の皆様方に目安額を伝達したいと考えてございます。

また7月18日に特定最低賃金の改正・決定の申出がございましたので、本日はその必要性について諮問させていただきますので、御審議をよろしくお願いいたします。

最後になりますが、私ども事務局としては、円滑な審議ができますよう万全を期してまいりますので、委員の皆様方におかれましても、何とぞ御協力の程よろしくお願い申し上げます。

【事務局：監察監督官】

それでは、この後の進行につきましては、会長にお願いいたします。

【会長】

皆さん、こんにちは。まず、前回欠席させていただきましたことを、お詫び申し上げます。それでは今年も何とぞ、よろしくお願いいたします。

最初に、議事録の確認をしていただく方を、指名させていただきます。

私と

労働者側は、阿部委員

使用者側は、関口委員

よろしくお願いいたします。

次に、関係労使の意見聴取に関し、関係労使の申出状況について、事務局から説明をお願いします。

【事務局：賃金室長】

前回の審議結果を受け、最低賃金法第 25 条第 5 項に基づき、7 月 23 日までの期間を定め、意見聴取に関する公示を行いました。

その結果、資料 1、資料 10 にありますように、各団体などから要請書や意見書の提出がありました。

このうち、この場での意見陳述を御希望された、港湾労働組合、横浜港湾労組協議会、京浜港運海貨物流労組協議会、神奈川交運共闘会議、ユーコープ労働組合、それから今日お見えになられています専修大学大学院の方の傍聴と意見陳述をしていただきたいと思います。順番は申請いただいた順となっています。

意見陳述の時間については、前回決定のとおり 1 人当たり 5 分間とお伝えしています。

また、神奈川県国民春闘共闘会議・神奈川県労働組合総連合様から「神奈川地方の最低賃金を直ちに 1,500 円以上に引上げ、全国一律最賃制度の確立を求める」請願署名 2,980 筆のご提出がありました。会議室中央の机に置いてありますので審議会終了後にご覧いただければと思います。

以上でございます。

【会長】

それではこれから陳述人の意見聴取を開始したいと思いますが、委員の皆さんよろしいですか。

【各委員】 （異議なし）

【会長】

事務局は、陳述人の方の御案内をお願いします。

【陳述人：港湾労働組合 三宅洋氏】

私は、港湾労働組合という、港湾労働者を組織する一人でも入れる労働組合で執行委員長をしています。

私たち港湾労働者は、今大変な人手不足に陥っています。港湾労働者に向けたアンケートの中では、人手不足について、今後の港湾で大きな問題になると答えた方が 37 パーセントで一番多く、その中で、労働条件、環境の改善、初任給の引上げという、労働環境の改善を求める声が 7 割を超えています。港湾労働者に対して全国的に行ったアンケートでは、年収 400 万円を下回っている労働者が 4 分の 1 以上いることがわかっています。こうした労働者のためにも、最低賃金を引き上げていくことが必要だと考えています。

港湾では、事業者団体である日本港運協会と全国港湾、港運同盟で様々な労働条件等について協定を結んでおりますが、その中で、産別最低賃金というものがあります。この産別最低賃金について、2015 年以降、事業者団体側が回答を拒否する状況にあって、裁判、労働委員会等で争われていますが、近々再開される見通しがあります。その際には、当然のことながら現在の最低賃金が目安となって決められることになると思いますし、なおかつ、全国協定なので全国一律のものになっていきます。その場合には当然のことながら首都圏で一番高い都県の最低賃金が目安となって、その上に上積みをした産別最低賃金というものが決定されるので、皆さんの決定される最低賃金というのは大きく影響していくことになると思います。さらに全国一律での最低賃金の必要性も、地方格差の中で問われていると思います。

意見書としても出させていただきましたけれども、今すぐ最低賃金を時給 1,500 円以上に引き上げていただくこと、そして、そこにとどまらず大幅な引上げをお願いしたいこと、全国一律の最低賃金ができるように、中央審議会の方にも具申していただきたいこと、そして港湾には中小企業がたくさんいますので、そうした事業者を支える上でも、助成金や様々な制度を共に法案化していただくことも一緒にお願いをしていただきたいということで、今日意見を出させていただいております。審議のほど、よろしく願いいたします。以上です。

【会長】

ありがとうございました。

それでは、次の方、よろしくお願いいたします。

【陳述人：横浜港湾労組協議会 石井和正氏】

横浜港湾労組協議会の石井と申します。

横浜港湾労組協議会は、官民の共闘組織として、働きやすい平和で安全

な港を作るために奮闘している、労働組合の協議会です。

昨年横浜港は、1億トンを超える貨物が搬出入されています。その物流を支える上で、商社や元請をはじめ、船会社、倉庫業、港湾荷役業、検定、海上コンテナ輸送など、多種多様な労働者が働いている所です。その中には、最低賃金に近い水準で働いている労働者もいます。彼らの生活を支える上でも、最低賃金の大幅な引上げをお願いしたい。

現在課題になっている問題ですが、国内の流通網における人手不足が深刻な状況となっている中で、流通において労務費を価格に転嫁する上でも最低賃金の引上げはその根拠となりますので、労働者の生活を支える上でも、日本の物流を支える上でも、最低賃金の大幅引上げが重要であると考えているところです。

以下、具体的に4点、意見を挙げさせていただきます。

一つ目です。神奈川県最低賃金を今すぐ時間額1,500円以上にしていきたい。

二つ目。物流業者の長時間労働と人手不足問題を解決する上でも、最低賃金の大幅引上げをお願いしたい。

三つ目です。物流業者は全国をまたいで流通を支えているところです。地方と都市部においても賃金の格差は深刻な問題となっているところで、港湾の荷役料金についても、地方港と主要港で格差が生じているところです。地方ごとの最低賃金の是正や、全国一律最低賃金制度について議論をしていただいて、関係機関に意見を上げていきたい。

四つ目。賃金上昇分の価格転嫁の実現を図る施策の実行や、社会保険料の軽減など、中小企業支援対策の抜本的強化の実施について、国や関係機関に意見を上げていきたい。

以上です。よろしくお願いいたします。

【会長】

ありがとうございました。

次の方、よろしくお願いいたします。

【陳述人：京浜港運海貨物流労組協議会 松本高明氏】

京浜港運海貨労協の意見を述べます。

私も海貨業に勤めていますが、海貨業というのは港湾の中でも、いわゆる元請というもので、船会社、商社、メーカーに見積りを出して、請求書を出してお金をもらう係、それで港湾の様々な場所で運送が行われ作業が行われる、そういう企業の従業員であります。

ここで申し上げたいのは、見積りを出す人間としては、人件費が上がっていることを客観的に押し上げる形で荷主に言わなければならない、そう

いう意味では、最低賃金の引上げというのは非常に重要なものだと思います。意見書の中では、港湾利用者に正当な価格転嫁を求めると書いてあります。荷主としては、少しでも安く抑えればその荷主の担当者の成績につながりますから、どうしても抑えにかかる。賃金、人件費がかかっています、と言えることが必要だと思っています。

港湾運送というのは、港湾の荷役料については港湾労働法の中で取り扱われていますが、その他の部分については、多くの派遣社員、パートの人たちと働いています。この頃コンプライアンスがいろいろうるさいので、そういう人たちの責任や求められる期日などの仕事の範囲がすごく大きくなり、私は給料が半分だから責任も半分だ、と彼らは言えない訳です。その中で、最低賃金が上がる、時給が上がるというのは重要なことだと思っています。

最後に、日本は生産性が低いと言われますけれども、生産性が低いというのは働く人間が劣っているということではなく、自分から、労賃を安く見積もってしまう、そして顧客の無理をただできいてしまう、という今の仕事の在り方が日本の生産性を低めているのだと考えています。私からは以上です。

【会長】

ありがとうございました。

それでは、次の方、お願いいたします。

【陳述人：神奈川交運共闘会議 戸倉大介氏】

神奈川交運共闘会議、事務局長の戸倉と申します。

神奈川地方最低賃金審議会に当たり、意見を述べさせていただきます。

私たちは、神奈川の交通運輸業界に働く仲間が集結する協議会で、職場で働く労働者の職場環境や労働条件の向上を目的とし、毎年自動車パレードなどアピールを行っております。

公共交通を取り巻く状況は、バス・タクシーの不足を見るまでもなく、危機的な状況を迎えています。御承知のとおり、過度な規制緩和を推進してきたことにより、労働者の賃金、待遇が悪化し、人手不足となっているのがその主な要因です。公共交通によって国民の移動の自由を守るためにも、最低賃金の大幅な引上げが急務となっています。一方、物流においては、荷主による荷待ち時間の問題や、低賃金長時間労働が深刻な問題となっています。御承知のとおり、トラック新法によって許可更新制、適正運賃の義務化、再委託制限、白トラ排除など、運送業界に大きな影響を与える規制強化が決まりました。その根底に低賃金があることは否定できません。

こうした実態を踏まえ、交通運輸で働く労働者の長時間労働と、人手不足問題を解決する上でも、最低賃金の大幅な引上げをお願いいたします。具体的には、神奈川県最低賃金を、今すぐ時間額 1,500 円以上にしてください。以上です。

【会長】

ありがとうございました。

それでは、次の方、お願いいたします。

【陳述人：ユーコープ労働組合 松尾裕子氏】

私は、ユーコープ労働組合の松尾裕子と申します。

15 歳から勤労学生として社会に出て以来、35 年以上働き続けてきました。今日は、私自身の生活の実態と最低賃金への切実な思いをお話しさせていただきます。

私は中学卒業後、すぐに働き始め、高校時代は日中 2 交代制勤務と寮生活を送りながら働きました。当時はつらいとは思いませんでした。工夫すれば何とかなる、前向きに考えていたと思います。ただ、周りの友達が塾に通ったり参考書を買ったりする中で、私は働くことを優先せざるを得ず、学ぶ機会が限られていることに悔しさを感じていました。大学進学は学費の高さや生活の現実から諦めました。でも毎月 3 万円の貯金とボーナスを貯めて専門学校に進みました。専門学校時代は紹介してもらったレストランに住み込みで働きながら通いました。食費は自分持ちでしたが、社員割引などで食べられることもあり、給料日前は節約をしながら友人と食べ歩きを楽しんだことを覚えています。土日は休みがなかったのですが、皆前向きで未来を信じて働いていました。卒業後の就職活動では「女性は採用していません」と正面から断られたこともあります。その後は結婚、出産を経て退社を勧められながらも育休を取り、仕事も復帰する経験をしました。当時は、子供が熱を出したと伝えても「こちらは 10 日連続で働いている」と、会社側も対応がまだ不正義な時代でした。その後は、ずっと非正規の雇用で働き続け、現在は労働組合のパート専従として働いています。

私の基準内給与は 254,380 円ですが、控除後の手取りはおよそ 20 万円ほどです。今は娘と二人暮らしです。以前より安定してはいますが、十分な時間ができず、老後や娘の将来を思うと、やはり不安が残ります。35 年以上真面目に働いてきました。それでも今、これ以上どう工夫すればいいのか、立ち止まってしまうことがあります。お金がないという現実の前向きな気持ちだけでは生活は成り立たないのです。

最低賃金法では、労働者の健康で文化的な生活が掲げられています。ですが神奈川県の最低賃金は、現在 1,162 円です。この金額で、月 150 時間

働いても、手取りは 13 から 14 万円程度です。そこから家賃、光熱費、食費を払えば、暮らしは常に綱渡りの状態です。教育費や医療費、冠婚葬祭など予期せぬ出費にはとても対応できません。私自身、今は 20 万円の手取りですが、それでも全労連が出している最低生計費の額面月 24 万円には届きません。最低賃金の水準が多くの人を健康で文化的な生活から遠ざけています。最低賃金は人間らしく生きるための土台であるはずですが、これ以上、労働者が我慢と工夫だけで乗り越え続けるのはもう限界です。最低賃金の大幅な引上げは、全ての働く人が未来に希望を持ち、安心して暮らせる社会のために必用不可欠です。

つきましては、以下の点を、強く要望いたします。

神奈川県を、生計費に基づき時給 1,500 円以上へ引き上げてください。

地域間格差を是正し、全国どこでも暮らして、まともに生活ができる最低賃金にしてください。

最低賃金の引上げに伴って中小企業の支援は国の責任で行ってください。

本日は最後までお聴きくださりありがとうございました。以上です。

【会長】

ありがとうございました。

では、次の方をお願いいたします。

【陳述人：専修大学大学院 小野夏那瑠氏】

専修大学大学院経済学研究科修士課程 1 年の小野夏那瑠と申します。

私は現在、中央大学の山縣宏寿准教授のもとで、日本の最低賃金制度に関する研究を進めております。社会政策を学ぶ学生としてだけではなく、22 歳の労働者としての立場からも最低賃金制度の在り方に強い関心を寄せております。

本日は、あえて神奈川県に限らず、最低賃金制度全体が抱える構造的な課題について私なりの問題提起をさせていただきたく存じます。なぜなら、地域ごとに最低賃金を設定する現在の制度自体に制度的・構造的な課題があると考えているからです。最低賃金は本来、賃金のセーフティ・ネットとしての役割を担うものであり、単に市場競争の結果として定まる水準ではなく、人が働くことによって、最低限の生活が維持できるよう設けられているものと理解しております。すなわち、生活できる賃金であってこそ、はじめて最低賃金と呼ぶに値するのではないのでしょうか。

しかしながら現在の最低賃金は、その本来の役割を果たしていると言えるのでしょうか。静岡県立大学短期大学部の中澤秀一准教授や、全労連による全国 35 地域での最低生計費試算調査によれば、25 歳単身男性が人間ら

しく生活を営むためには、日本のどの地域であっても時給 1,700 円前後が必要だとされています。従来、全国一律最低賃金の目標額としては、こうした最低生計費試算調査に基づき、時給 1,500 円程度が必要とされてきました。しかし、昨今の物価高の影響を踏まえると、現在では時給 1,700 円程度が必要だとされており、それでも不十分なのではないかというデータも見られます。それにもかかわらず、現在の最低賃金は、東京都や神奈川県といった都市部でさえ、1,500 から 1,700 円に届かず、それ以外の地域ではさらに低くなっています。これは人間らしい生活を営むための最低ラインすら実質的に保証できていないことを示しているのではないのでしょうか。地域によって生計費が異なるから最低賃金も違って当然といった説明はもはや通用しません。最低生計費試算調査の結果はそれを明確に否定しています。

とりわけ、日本がとる地域別最低賃金制度は、国際的にも特異な存在です。カナダや中国のような広大な国土を持つ国々が地域別の最低賃金を採用しているのは地理的な合理性があるからです。しかし、日本は国土面積で世界 61 位という小さな島国でありながら、47 の都道府県ごとに最低賃金を定める制度を維持しています。日本と国土面積が近く、順位で 4 位しか変わらないベトナムも地域別に最低賃金を定めていますが、最低賃金の区分は四つにとどまっています。果たして、現在の制度は人間の尊厳や生活の実情に本当に根ざした制度と言えるのでしょうか。

私は 2024 年 9 月に東京都・福岡県・岩手県の 3 都県において計 248 名を対象に最低賃金に関するアンケート調査を実施しました。その結果、「最低賃金額・制度について関心がある」人は 58.87 パーセント・146 件であり、「最低賃金を昨年度から時給で 100 円引き上げることについて賛成」である人は 91.94 パーセント・228 件であり、「最低賃金を全国一律で時給 1,500 円とすることについて賛成」である人は 68.95 パーセント・171 件に上りました。この結果は、最低賃金の在るべき姿に対する社会の期待を表しており、現在の制度への静かな不信の表れであるとも感じています。

神奈川県の最低賃金額は、全国でも 2 位の水準にありますが、統計上の影響力が大きい東京都を超えることは制度上困難な構造となっています。東京都と神奈川県の最低賃金額の差である 1 円がどれだけ意味を持っているのでしょうか。近県との均衡を保つために人々の生活水準を抑えてよいはずがありません。むしろ、神奈川地方最低賃金審議会こそが、現在の制度の限界に疑問を呈し、人間の尊厳に根ざした最低賃金制度とは何か、国に問いかける立場にあるのではないのでしょうか。今こそ最低賃金法の趣旨

と生計費に立脚した原則に立ち返り、制度の根幹を再考すべきです。

私は、神奈川地方最低賃金審議会がこれらのメッセージをまっすぐに社会に届けてくださることを願っています。また専門部会の全面公開や傍聴人数の無制限化も同時に希望いたします。以上で私としての発表を終わります。

【会長】

ありがとうございました。

ただいま、6名の方から意見陳述がございましたけれども、委員の方から何か御質問等がありますでしょうか。

【各委員】 （質疑なし）

【会長】

よろしいでしょうか。それでは、以上をもちまして、関係者の意見聴取は終わりいたします。

次の議題は、令和7年度地域別最低賃金額改正の目安についてです。事務局から資料説明も併せてお願いいたします。

【事務局：賃金室長】

中央審議会の状況ですが、7月11日に始まりまして、29日で5回、今日13時から目安小委員会を開いておりますが、目安がまだ出ていません。出たらすぐに皆様にお伝えしたいと考えています。

それでは資料の説明に移ります。資料が膨大で全部は説明できないので、かいつまんで説明いたします。

目次を御覧いただいて、資料4から資料5が中央審議会で使われた資料です。資料8で最近の神奈川の経済状況が出ていますので、最初に資料5、次に資料8、最後に資料4という順で進めます。

資料5（1）は令和7年賃金改定状況調査結果です。1ページは調査の内容で、3（2）調査事業所選定方法にあるとおり常用労働者数30人未満の企業に属する民営事業所を調査しています。対象事業所数は16,486、集計事業所数4,980、回収率30.2パーセントと、おおむね例年並みとなっています。

3ページの第1表は今年1月から6月までに賃金の引上げ・引下げを実施した、又は実施しなかったという区分により事業所単位で割合を集計したものです。左上の「産業計・ランク計」の欄を見ていただくと、1月から6月までに「賃金の引上げを実施した」事業所の割合は49.2パーセントと、昨年よりも上昇しています。隣の列「賃金の引下げを実施した」事業所の割合は0.8パーセントと、前年と同水準です。さらに隣の列、1月から6月までに「賃金改定を実施しない」事業所のうち「7月以降も実施し

ない予定」の事業所の割合は26.7パーセントと、昨年よりも大幅に低下しています。「7月以降に賃金改定を実施する予定」の事業所の割合は23.4パーセントと、昨年よりも増加しています。

4ページの第2表は平均賃金改定率を事業所単位で集計したものです。左下の「産業計・ランク計」の欄を見ていただくと、今年の1月から6月までに「賃金引上げを実施した」事業所の平均賃金改定率は4.7パーセントと昨年と同じ水準です。中央の欄の「賃金引下げを実施した」事業所の改定率はマイナス9.6パーセントです。右側は「改定を実施した事業所と凍結した事業所を合計」して集計したもので、プラス2.2パーセントです。

5ページの第3表は、賃金引上げを実施した事業所の賃金引上げ率の分布の特性値です。「産業計・ランク計」の欄を見ていただくと「第1・四分位数」が1.5パーセント、「中位数」が3.0パーセント、「第3・四分位数」が5.0パーセントと、いずれも昨年と同様の数字です。

6ページの第4表は、賃金上昇率です。第4表①男女別の内訳の表の、「産業計・男女計・ランク計」の賃金上昇率は2.5パーセントで、平成12年以降最大であった昨年の上昇率を、さらに上回っています。ランク別では、「A」が2.1、「B」が2.9、「C」が3.0と、Cランクが一番高くなっています。男女別の賃金上昇率を見ますと、左端「産業計・ランク計」の中段「男性」1.8パーセント、下段「女性」3.2パーセントとなっています。

7ページの第4表②は一般とパート別の賃金上昇率です。左端の「産業計・ランク計」の中段「一般労働者」が2.3パーセント、下段「パート」が2.9パーセントとなっています。

8ページの第4表③は継続労働者のみを集計対象としています。昨年6月には在籍したが今年6月には在籍していない労働者と、昨年6月には在籍していないが今年6月には在籍した労働者は集計には入っていません。左端の「産業計・ランク計」の賃金上昇率は3.2パーセント、ランク別に見ますと、「A」が2.9、「B」が3.4、「C」が3.6となっています。

9ページは賃金引上げの実施時期別事業所数の割合、10ページは事由別の賃金改定未実施事業所数の割合で、参考として付けています。

11ページはこの調査における労働者構成比率、それから年間所定労働日数を付けていますので、ぜひ御覧いただきたいと思います。資料5（1）は以上です。

資料5（2）に移ります。生活保護と最低賃金の比較についてです。1ページ目の折れ線グラフについて、三角データマーカーの破線は生活保護水準で、生活保護基準の人口加重平均に住宅補助実績値を加えたものを示

し、ひし形データマーカーの実線は、令和5年度の最低賃金額で法定労働時間働いた場合の手取り額を示しています。全ての都道府県で、最低賃金が生活保護水準を上回っています。

2 ページ目は1 ページ目のグラフを令和6年度の最低賃金に更新したものです。こちらも全ての都道府県において最低賃金が生活保護水準を上回っています。

3 ページ目は、47都道府県について最新の乖離額を示し、乖離額の変動について要因分析をしたものです。列（C）の額は2 ページ目のグラフの乖離額を時間額に換算したものです。列（D）の額は昨年度の目安小委員会で示した乖離額で、三角のマイナスマークの付いた数字は最低賃金額が生活保護水準を上回っていることを示しています。列（E）は昨年度から今年度の乖離額の変動ですが、マイナス側が大きくなっていますので最低賃金と生活保護水準の差が大きくなっていることを示しています。資料5（2）は以上です。

資料5（3）に移ります。影響率と未満率についてです。御存じのとおり、未満率はその時点で最低賃金未満の賃金額のため最低賃金法違反の対象となる労働者の割合、影響率はその時点でその額までに最低賃金が引き上げられた場合に影響を受ける労働者の割合です。ランク別・都道府県別の数値となっています。1 ページの表は「最低賃金に関する基礎調査」によるものです。原則30人未満の小規模事業所が対象となっています。表は過去10年間の推移であり、一番右が令和6年度となっています。未満率をランク別で見ますと、「A」が2.0パーセント、「B」が1.7パーセント、「C」が1.5パーセントと、Aランクが高くなっています。影響率については、「A」が22.0パーセント、「B」が23.5パーセント、「C」が25.6パーセントと、特にCランクにおいて影響率が高まっていることがわかります。

2 ページに移ります。1 ページと同じく、30人未満の小規模事業所を対象としたものです。都道府県別の影響率と未満率の折れ線グラフです。上の破線が影響率ですが、最も高いのは右から2 番目の青森県で、次いで右から8 番目の岩手県です。最も低いのは中央より少し左の山梨県です。高い順に並べますと、青森、岩手、秋田、静岡、神奈川、岐阜となっています。下の実線が未満率です。未満率が最も高いのは東京、最も低いのは鹿児島です。

3 ページに移ります。2 ページと同様のグラフですが、こちらは賃金構造基本統計調査に基づくものです。規模5人以上の事業所を対象としています。上の破線の影響率については、こちらも右から2 番目の青森県が最

も高く、左から5番目の埼玉県がその次、最も低いのは中央より少し左の石川県、次いで左端の東京都となっています。下の実線の未満率は、最も高いのは右から2番目の青森県、最も低いのは中央付近の香川県となっています。資料5（3）は以上です。

資料5（4）に移ります。令和5年賃金構造基本統計調査に基づく賃金分布の、各都道府県別の棒グラフです。「一般・短時間計」「一般」「短時間」の順で、AからCのランク順に並べています。1ページ目の上段右側に神奈川県的一般・短時間計のグラフがあります。当時の最低賃金1,112円を含む1,110円から1,119円の層の人数が最も多く、大阪と少し似ている印象です。他のAランクと比べると、例えば下段の愛知とか、2ページ目の千葉とかを見ると、最低賃金の層よりも10円から80円高いところにある層の人数が最も多くなっていて、最低賃金の層が最も多い、という神奈川県の特徴がよくわかると思います。

資料5（5）に移ります。最新の経済資料の動向です。表紙の項目別に、頭注の全体的な評価だけ読み上げます。根拠となる数値については後ほど御確認いただきたいと思います。

2ページ目の項目1、四半期別GDP速報について、今年1月から3月期の実質国内総生産は「プラスマイナスゼロ」の評価です。

5ページ目の項目2、個人消費については「個人消費は、消費者マインドが弱含んでいるものの、雇用・所得環境の改善の動きが続く中で、持ち直しの動きがみられる。」の評価です。

7ページ目の項目3、民間設備投資については「設備投資は、持ち直しの動きがみられる。」の評価です。

9ページ目の項目4、住宅建設については「おおむね横ばいとなっている。」の評価です。

11ページ目の項目5、公共投資については「底堅く推移している。」の評価です。

13ページ目の項目6、輸出・輸入・国際収支については「輸出は、このところ持ち直しの動きがみられる。輸入も、このところ持ち直しの動きがみられる。貿易・サービス収支は、赤字となっている。」の評価です。

15ページ目の項目7、生産・出荷・在庫については「生産は、横ばいとなっている。」の評価です。

17ページ目の項目8、企業収益・業況判断については「企業収益は、改善しているが、通商問題が及ぼす影響等に留意する必要がある。企業の業況判断は、このところおおむね横ばいとなっている。」の評価です。

19ページ目の項目9、倒産については「倒産件数は、おおむね横ばいと

なっている。」の評価です。

21ページ目の項目10、雇用情勢については「改善の動きがみられる。」の評価です。

23ページ目の項目11、物価については「国内企業物価は、緩やかに上昇している。消費者物価は、上昇している。」の評価です。

この後は、金融、地価、海外経済といったものを参考に付けています。

資料5（6）に移ります。2ページ目は、食料関係の消費者物価指数の対前年上昇率の推移を整理したものです。頭注で「直近では、持家の帰属家賃を除く総合を上回って推移している。」という傾向が示されています。

3ページ目から6ページ目は、去年なかった資料で、令和7年4月25日の、第3回米国の関税措置に関する総合対策本部の資料で、米国の関税措置に関する各省庁の影響調査についての抜粋です。7ページ目は米国関税措置を受けた緊急対応パッケージの概要です。基本方針で「米国との協調の状況や、関税措置による輸出産業、関連する中小企業や地域経済、さらには国民生活への影響をよく注視し、躊躇なく追加的に必要な対応を行っていく。」としています。

8ページ目から10ページ目も去年なかった資料で、諸外国の最低賃金制度とEU指令に関する資料です。8ページ目は諸外国の最低賃金制度の概要で、最低賃金法の適用除外や最低賃金の減額措置の状況は、各国で異なっていることがわかります。

9ページ目は、2022年10月成立のEUの最低賃金に関する指令の概要です。赤い文字の箇所のとおり、最低賃金額の基準について「法定最低賃金制度を有する加盟国は、最低賃金額の設定・改定手続きの確立とともに、適切な水準への設定・改善のための基準を設定しなければならない。」とされています。また、各国においては適正さを評価するための目安となる額を設定することが求められ、指令は使用可能な指標として「統計上の税引き前賃金の中央値の60パーセント、平均値の50パーセント、その他各国で使用している目安となる額など」を挙げています。

10ページ目は、労働者の賃金の平均値・中央値に占める最低賃金の割合の表です。EU指令においては、最低賃金の設定に当たって、賃金総額の中央値の6割や平均値の5割を参照指標として加盟国に示しています。賃金総額の考え方は、なかなか様々にあるのですが、日本においては労働者の賃金の平均値、中央値に占める最低賃金の割合は表のとおりです。こちらは厚生労働省の賃金構造基本統計調査の調査票の情報を労働基準局賃金課で独自集計したものです。具体的には回答のあった各労働者の賃金総額を時給換算して、その中央値や平均値と令和6年度の最低賃金の全国加重

平均値との比較を示しています。賃金には所定内給与、残業代などの超過労働給与、賞与などの特別給与がありますが、上段の所定内給与額足す特別給与額について一般労働者の賃金と比較すると、平均値の41.5パーセント、中央値の49.4パーセント、短時間労働者も含めた常用労働者計については平均値の47.2パーセント、中央値の59.2パーセントとなっています。超過労働給与については、割増賃金が発生するため時給換算に当たって様々な考え方があることから、ここでは除外した計算となっています。中段について見ると、超過労働給与も含めて計算したものとなっています。一般労働者の賃金で見ると平均値の40.9パーセント、中央値の48.4パーセント、常用労働者計で見ると平均値の46.5パーセント、中央値の57.9パーセントとなっています。参考となりますが所定内給与額のみについては、一般労働者の賃金で見ると平均値の50.9パーセント、中央値の59.1パーセント、常用労働者計で見ると平均値の55.7パーセント、中央値の67.3パーセントとなっています。

11ページ目は、法人企業統計による労働分配率に関する資料です。労働分配率は直近では低下していますが、資本金規模が少ない企業ほど高い割合で推移していることがわかります。

12から16ページ目は、最低賃金近傍の労働者、つまり統計用語上での雇用者の状況に関する資料です。12ページ目は2024年の最低賃金近傍雇用者の構成比の円グラフです。ここで最低賃金近傍雇用者とは、2024年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の地域別最低賃金の1.1倍未満である雇用者のことを指します。円グラフの内訳を見ると、4分の3程度が短時間労働者であるとわかります。

13ページ目は2024年の就業形態・男女・年齢階級別影響率と労働者構成比の棒グラフです。横軸が労働者の人数構成比、縦軸がそれぞれの労働者区分の影響率で、グラフの各棒の長方形の面積が、全体に対する割合の大きさを示しています。こちらでも、影響率の高い最低賃金近傍労働者には、短時間労働者が多いことがわかります。

14ページ目は2024年の産業別影響率と労働者構成比の棒グラフです。横軸が労働者の人数構成比、縦軸が影響率で、左端の「宿泊業、飲食サービス業」の影響率が最も高く21.2パーセントです。左から3番目の「卸売業、小売業」は労働者の人数構成比も影響率も高いため、最低賃金引上げによって賃金を引き上げなければならない労働者数が産業の中でも特に多いことがわかります。

15ページ目は一般労働者の時間当たり所定内給与額と最低賃金額との差の分布の折れ線グラフです。2024年と2014年のグラフで比較しています。

最低賃金との差が0円から300円程度までの労働者の割合は増加傾向にある一方で、それ以外の労働者については大きな差が見られないことがわかります。16ページ目は短時間労働者の、同様の比較グラフです。最低賃金との差が0円に近い労働者の割合が増加して、差が100円から200円程度ある労働者の割合が減少していることがわかります。それ以外の労働者については、特に大きな差は見られません。

資料5（7）に移ります。これは前回説明した資料のうち、更新した部分のみフォーカスしていますので、ページ番号は前回の資料と便宜上同じにしています。1枚目をめくって6ページ、OECDのフルタイム労働者の賃金の平均値・中央値に占める最低賃金の割合の国際比較の棒グラフについて、2024年のデータが公表されたので更新したものです。2枚目から5枚目にある19ページから25ページは消費者物価指数に関連する資料で7月18日に消費者物価指数のプラス分が新たに公表されたので更新したものです。

資料5（8）に移ります。前回説明した統計資料の更新部分の抜粋で、ページ番号は前回資料と同じです。1ページは鉱工業生産指数の6月確報が公表されたので更新したものです。2ページ、15ページ、40ページは消費者物価指数のプラス分が公表されたので数値を追加したものです。

資料8に移ります。資料8（1）は日銀横浜支店が8月1日に発表した企業短観調査結果です。1ページ目の業況判断について、業種別の表の1番上の欄の全産業の神奈川の3月以降の業況判断は、下から3行目の全国のものが横ばいなのに対して、少し上向きとなっています。

資料8（2）は神奈川産業振興センターが発表した4月から6月期の神奈川県内の中小企業の景気動向調査です。総合では1月から3月期に比べ、若干上昇していると考えられます。

資料8（3）は関東経済産業局が発表した7月の管轄内1都10県の広域関東圏を対象とした経済動向です。最後のページの頭注に「管内経済は、一部に弱い動きがみられるものの、緩やかに改善している。」との評価があります。

資料8（4）は内閣府が発表した月例経済報告です。表紙に「景気は、米国の通商政策等による影響が一部にみられるものの、緩やかに回復している。」と記載され、次のページ、上の表の基調判断は6月とほぼ変わらない表現です。下の表には各項目の基調判断が示されています。

資料4に戻ります。資料4（1）後半33ページから47ページまではランク別・都道府県別の表です。33ページの各種指標の表では、神奈川が上の順位のもののは右端の高卒の新規学卒者の所定内給与額で、同じ指数で3位

に並ぶ東京・埼玉の次となっています。

34ページの有効求人倍率の推移の表では、神奈川と大阪が低い倍率です。

35ページの失業率の推移の表では、神奈川を含むAランク全体が高い水準です。

36ページの定期給与の推移の表では、神奈川はAランク7都府県の中で4番目です。

37と38ページのパートタイム労働者の求人募集における平均額と下限額の表は、神奈川は平均額・下限額とも東京を上回って1位です。

40ページは5月までの消費者物価の対前年上昇率です。

41ページは全国平均を100とした場合の都道府県庁所在地における消費者物価地域差指数で、東京と神奈川の指数が高いです。

43ページ以降には、世帯における消費支出額の推移、労働者数の推移、雇用保険被保険者数の推移の表があります。

資料11に移ります。業務改善助成金の申請状況です。令和5年度の申請件数は738件で、その前の258件の約3倍に増加しました。令和6年度については、締切日が年度途中の1月となり、対象期間が10か月と短くなったので5年度より減少しています。申請時期を見ますと、最低賃金が改定される発効日を発表した後が突出しているとわかります。

資料12に移ります。資料12(3)は今年度厚生労働省が行っていく支援策のリーフレット、資料12(9)は神奈川労働局独自の支援策リーフレットですので御覧ください。

資料説明は以上となります。

【会長】

ありがとうございました。ただいまの説明について、御質問がありましたら、お願いいたします。

【長谷川委員】

財務総合政策研究所が発表している法人企業統計も、これからの専門部会で使うかもしれませんので、最新のものを資料に加えていただきたいと思います。

【会長】

事務局は、いかがでしょうか。

【事務局：賃金室長】

はい、承知しました。

【会長】

ほかに、御質問がありますでしょうか。

【関口委員】

使用者側の関口です。

去年も同じような確認をさせていただいておりますが、資料11（1）については、私どもが昨年もお願ひしました中小企業中心に支援を手厚くしていただいております。ただし、まだまだ、こういう制度があることを知らない中小企業がたくさんいるので、年度後半に注力して結果を出して欲しいというお願ひもしまして、令和5年度738件については、後半件数が伸びてよかったな、と思っていました。ですが、この資料11（1）の、令和6年度が620件と、やっぱり少し減ってしまった。ここについて、先ほどの事務局の説明では、締切時期のタイミングと説明されましたけれども、もう少し分析をして、何か理由があつて、その後伸びなかったのか、それとも、この辺が限界の数字です、というところなのか、ちょっとその辺の見解を教えていただければと思います。

【事務局：賃金室長】

雇用環境均等部が助成金を扱っているのですが、そこに確認したところ、特に減った理由については2月3月はなかったという回答で、それ以上の情報は得られませんでした。令和7年度については例年の1.5倍のスピードで増えているということは聞いています。

【関口委員】

わかりました。いずれにしてもわかりやすい指標なので、やはり、結果を数字でトレースしていきたい。本当に我々が行政をお願いしていることですが、中小企業にしっかりと補助金を手当てして、しっかりと生き延び成長してもらいたいということについては一番大事な数字だと思いますので、引き続き今年度以降もその結果をフォローして、何かうまくいかない、これが限界にあたる、というのであったら、また何か別のことを考えてみますし、何かをやつて、この数字がきちっと伸びるということがあれば、それは正しい方向なのだ、というところをしっかりと見ていきたいと思いますので、引き続きよろしくお願ひします。

【会長】

ほかに、御質問がありますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、地域別最低賃金の改正につきまして、答申が終わりました後、専門部会を開きまして、そこで御審議いただくということになります。専門部会の委員は前回の審議において従来どおり9名とすることとされております。委員の任命の状況について事務局から御明をお願いします。

【事務局：賃金室長】

神奈川県最低賃金専門部会の委員については、前回の第435審議会で、各側3名ずつ計9名とする旨が決定されました。ここで最低賃金法第25

条第3項に基づいて、7月3日から7月17日までの間、関係労使からの推薦に関する公示を行いましたところ、労働者代表委員、使用者代表委員ともに、定数3名の推薦がありました。

また、公益委員については、本審の5人の委員の皆様と相談させていただきました。

専門部会委員は局長が任命することになっており、総合的に判断し、資料7の名簿のとおり、9名の方を任命させていただきましたので、ここに御報告いたします。

【会長】

次に、本年度の神奈川県最低賃金の在り方について、労使双方の基本的な考えをお伺いしたいと思います。

最初に労働者側委員からお願いします。

【阿部委員】

労働者側を代表して、基本的な考え方について表明させていただきます。

前回の1回目の本審の際にも基本的な姿勢等についてはお話をしていますので少し重複する点はあるかと思いますが、総括的な内容になるかなと思っています。

まず、県内の労働者の生活につきましては、関係労働者の皆様からの御意見にもありましたとおり、昨年にも増して厳しいものになるということ、なかでも最低賃金に近い水準で働いていらっしゃる労働者の生活というのは極めて苦しいと推察されています。

比較的規模の小さい企業においては、残念ながら労働組合が結成されていないことが多く、春闘に代表される、いわゆる労使による透明性の高い賃上げの協議であったり、賃上げのきっかけそのものがない企業が多いということについてもしっかりと考慮しながら審議に臨みたいと考えています。

そのうえで、今年の春闘につきましても3年連続という形になりましたが大幅な賃上げを果たすことができた、と今回の結果のレポートで伝えているとおりでして、言ってみれば人材の確保であったり、人材の流出の防止であったり、従業員のモチベーションへの配慮、これらを含めて労使双方で人への投資の必要性がより重要なことだと、それぞれの企業の労使間で御英断いただいた結果だと認識しています。

また前回の本審の際にこういった様々な資料、今日いただいたこれだけの資料の中にもありますとおり、賃金と物価の大幅な上昇局面があったとしても、その企業の区分や規模といったことを問わず、雇用の情勢については堅調に推移してきていると感じています。よって、最低賃金の引上げ

を声を大きくして言ったことも、私は雇用情勢と相反しないと考えておりまして、労働力人口等についても影響は及ばないと思っています。さらに、全国に目を向けますと、去年は目安を 34 円も上回るという最低賃金を発効した県もありましたけれども、その後の県内情勢等に特段の事情を考慮するような変化が伝えられてきていないということからも、現状においては、最低賃金の引上げが雇用面の情勢に与える影響というのは極めて限定的なものであるだろうと考えます。

前回の本審でも申し上げましたけれども、いわば現在の最低賃金の水準というのは現実的な雇用のマーケットの水準と比較しても低すぎると考えています。労働者の生活の安定はもちろんとし、労働力の質的な向上、自由で公正な競争の確保、こういったところに資する水準にはないので、現行水準の在り方には疑問を呈していきたいと思っています。

私どもは、去年の審議の中でも、毎年毎年の最低賃金の水準を考えた目指すべき水準と、労働者一人一人が尊厳をもって働き続けることのできる相対的な貧困水準を考慮した在るべき水準と、二つの水準を示しながら中期的に最低賃金の水準を引き上げていく必要性を述べてまいりました。労働者側委員とすれば、引き続き、間もなく示される中審からの目安等をもとにしまして、それぞれの水準に対する考え方を、この後の専門部会等で述べてまいりたいと思っています。

今年度も、使用者側委員の皆様と、公益委員の先生方の知見をいただきながら、議論を尽くして、質疑をやり取りしていきたいと考えています。労働者側からは以上です。

【会長】

ありがとうございました。続いて使用者側委員よろしくお願いします。

【関口委員】

前回の本審では関口の方からコメントを述べさせていただきました。

今回につきましては、より中小企業の状況に詳しい長谷川委員の方からのコメントで、お願いします。

【長谷川委員】

長谷川です。どうぞよろしくお願いいたします。

中審からまだ目安が出ていない中なので概略的なお話になると思いますが、まず一番基本的な考え方として、日本もデフレから脱却したこと、先だっの経済財政白書の中でもデフレの状況にはないということが示されています。

持続的な賃上げ・投資によって経済の好循環が望まれているところであり、私どもも大きく期待をしているところです。その中で、やはりこれだ

け生計費が上昇していることを考えますと、最低賃金の引上げは必要という認識であることはまず申し上げておきます。

それから、これからの審議に当たって、これはもう申すまでもありませんけれど、法定の3要素がありまして、これは様々な資料、今日もいろいろと資料提供いただきましたけれども、こういった指標をしっかりと見ていく必要があると考えています。

昨年のことを申し上げて大変恐縮ですけれども、昨年は目安が出たところで、生計維持費、これは大変理解ができたのですが、唐突に加わった「頻繁に購入する品目」の物価指数が、過度に重視されていたのではないかと、当時の政府の、2030年代に1,500円台到達というのが第一という印象がどうしても拭えませんでした。

したがって、今年の審議に当たりまして、何か特定の指標のみに過度に着目したかのような審議は私としては避けるべきと考えているところです。

それから、中小の立場から申し上げますと、先ほどの阿部委員からのお話にもありましたとおり、今年の春闘は2年連続で5パーセントを超える数字でして、中小に限っても、4.65パーセントで、これも去年を上回っています。やはり中小としても、賃上げに前向きだということはここでおわかりいただけるかと思います。

ただ一方で、また別の調査ですが、日本商工会議所の「中小企業の賃金改定に関する調査」を見ますと、調査対象のおおよそ半分くらいの20人以下の小規模企業の賃上げ率は3.54パーセントで、規模が小さくなるほど労働分配率が高い、すなわち賃上げの余力がないということの実態を示していると考えています。

それからこの調査の中では、賃上げのうち前向きな賃上げではなく業績の改善を伴わない防衛的な賃上げが6割を超えていて、去年より増えています。去年が59.1パーセントで、今年が60.1パーセントです。こういった状況も考慮する必要性を認識していただいた上での審議をお願いしたいと思います。

それからもう一点が価格転嫁です。様々な物価、人件費も高騰している中で、これをきちんと取引価格に反映させて、いわゆる価格の適正化を図っていく必要があります。中小もいろいろと国が示した労務費の転嫁の指針などに基づいて価格転嫁の交渉をし、一生懸命努力をしておりますし、公正取引委員会の監視等も強化いただいて、価格転嫁が着実に進んでいるのは間違いありません。

ただ、これは私ども全国の中央会で、今年2月にアンケートを実施した

ときの価格転嫁の状況を見ると、1年前、去年の2月と比べて価格転嫁を実施できたという企業は過半数を満たしておらず41.8パーセントでした。加えまして、価格転嫁できた割合、価格転嫁率も5割未満の企業が8割でした。もちろん、100パーセント転嫁できたというところもありますが、これはわずか2パーセント程度という状況でした。こういった価格転嫁が進んでいないことも、賃上げはしたいけれどもその原資の確保に困難が伴っている面もあるかと思っています。

それからもう一つだけ申し上げたいのは、これからの先行きの件ですが、国内外の経済を見ますと、どうしても、アメリカの関税政策の影響の見通し、一部にはすでにその影響が出ているということがありますし、そういった懸念材料があります。そして神奈川県内の事情としては、御案内のとおり日産自動車の県内の生産体制縮小ということが発表されています。まだ先行きがどうなっていくのか、どの程度影響が出るのかというのははっきりとはわかりませんが、中小の懸念材料、不安材料として非常に大きいことは間違いありません。私ども中小企業団体中央会でもある程度触れましたけれども、かなり不安材料になっているのは間違いありません。これらの不安材料が、賃上げや投資といったところにどうしても慎重にならざるを得ない、という状況も、審議する際に念頭に置いておいていただきたいと考えています。私の方からは以上です。どうぞよろしくお願い申し上げます。

【会長】

ありがとうございました。

次に、神奈川県特定最低賃金の改正・決定の必要性の有無について、まず事務局から説明をお願いします。

【事務局：監察監督官】

それでは始めに、局長から諮問させていただきます。

【局長】

では、諮問させていただきます。

【会長】

ただいま、局長から諮問を受けました。

事務局は諮問文の説明をお願いします。

【事務局：賃金室長】

1枚目の、番号が1号の1となっている諮問文は神奈川県鉄鋼業最低賃金に関する改正の申出を受けての諮問文になります。

2枚目の、番号が1号の2の諮問文ですが、こちらは新設の必要性の有無についての諮問文で、件名の略称は上から「電子部品・デバイス製造業」

「ボイラ等一般機械製造業」「電線・ケーブル製造業」「自動車・同部品製造業」「自動車小売業」の５件となっています。

諮問文の説明は以上です。

【会長】

では諮問に関して事務局から説明をお願いします。

【事務局：賃金室長】

特定最低賃金は７月 18 日に１件の「改正」申出と５件の「新設決定」申出が、今の諮問文のとおり、ありました。資料番号 9（１）と（２）に一覧にしてあります。

資料 9（１）の「改正」の申出は鉄鋼業でして、今年度は塗料製造業の申出はありませんでした。労働協約ケースで合意比率は３分の１を超えています。

資料 9（２）の「決定」の申出について、件名は先ほど申し上げた５件となっています。

労働協約ケース４件の合意比率は「自動車・同部品製造業」62.8 パーセントなどすべて２分の１を超えていますので、いずれも昭和 61 年中賃答申の「新産業別最低賃金の運用方針」に示されている要件と合致しています。

公正競争ケース１件は「事業の公正競争を確保する観点から同種の基幹労働者について最低賃金を設置することが必要であることを理由とする申出があって、当該最低賃金の適用を受けるべき労働者又は使用者の全部又は一部を代表するものにより行われるものであること」とされ、合意比率が概ね３分の１以上となっており、本件の「ボイラ等一般機械製造業」については 36.4%ですので、要件に合致していると認められます。

「新産業別最低賃金の運用方針」では、特定最低賃金の決定、改正又は廃止に関する申出が行われた場合、原則として当該決定等の必要性の有無について、最低賃金審議会に意見を求めることとされています。

したがって、本日１件の「改正」と５件の「決定」についての必要性の有無について、最低賃金審議会の意見を求める諮問となりました。

説明は以上です。

【会長】

ありがとうございました。ただいまの説明について御質問がありましたらお願いします。

【各委員】 （質疑なし）

【会長】

よろしいでしょうか。

特定最低賃金に関する諮問につきましては、運営規程第3条に基づく特別小委員会で御審議いただくことになります。

今後の日程等について事務局から調整方よろしくをお願いします。

そのほかに何かございますか。事務局から連絡事項がありましたらお願いします。

【事務局：賃金室長】

この後の予定を申し上げます。

本審議会閉会后、16時25分から第1回専門部会を開催させていただきます。

また、次回の本審につきましては今日までに目安が出ていないので、8月7日木曜日午後3時から8階会議室で第437回本審を開催させていただく予定であることを報告いたします。

目安につきましてはわかり次第、私から委員の皆様にお知らせいたします。審議状況はまだ不明ですが、いろいろ変更のある可能性がありますので、その際には事前に御連絡しますのでよろしくお願いいたします。

【会長】

そのほか、何か全体を通して御質問はございますか。

なければ以上をもちまして第436回神奈川地方最低賃金審議会を閉会いたします。どうもありがとうございました。