

令和5年度 第2回宮城地方最低賃金審議会議事録

令和5年7月31日(月)午後1時30分
仙台第四合同庁舎2階共用会議室

出席者

公益代表

小幡委員、熊谷委員、桑原委員、一言委員、柳井委員

労働者代表

阿部(祥大)委員、阿部(徹)委員、大宮委員、齋藤委員、
新関委員

使用者代表

阿部(昌展)委員、稲妻委員、佐藤委員、成田委員、半沢委員

開 会

補 佐 ただいまから、第2回宮城地方最低賃金審議会を開催いたします。

 本日の審議会は公開となっております。

 はじめに、委員の皆様の出席状況を御報告いたします。

 公益代表委員 5 名

 労働者代表委員 5 名

 使用者代表委員 5 名

 以上 15 名の方が出席されておりますので、最低賃金審議会令第5条第2項により会議が成立していることを報告いたします。

 ここで、第2回審議会から御出席になります委員を御紹介いたします。

 公益代表委員の桑原委員でございます。

 …。

 今期初めて任命されました、労働者代表委員の齋藤委員でございます。

 …。

 続いて、使用者代表委員の稲妻委員でございます。

 …。

同じく、使用者代表委員の佐藤委員でございます。

…。

なお、竹内労働局長においては、この後、別の用務がございまして、本審議会の終了時刻によっては、途中で退席させていただくことがございますので、あらかじめ御了承願います。それでは、これからの議事の進行につきましては、熊谷会長にお願いいたします。

熊谷会長 本日は、大変お忙しい中、お集りいただきありがとうございます。本日の審議会は、公開といたします。はじめに、議題（１）「令和５年度地域別最低賃金額改定の目安について（伝達）」を、事務局からお願いいたします。

賃金室長 本年度の地域別最低賃金額改定の目安につきましては、７月２８日に中央最低賃金審議会会長から、厚生労働大臣に答申がございました。

その答申文の写しを、会議資料２として、本日皆様方にお配りしていますので、読み上げた上で御説明いたします。

指 導 官 それでは読み上げます。

令和５年７月２８日

厚生労働大臣 加藤 勝信 殿

中央最低賃金審議会
会長 藤村 博之

令和５年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）

令和５年６月３０日に諮問のあった令和５年度地域別最低賃金額改定の目安について、下記のとおり答申する。

記

- １ 令和５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みるに至らなかった。
- 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も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しやすい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・小規模事業者に配意しつつ、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の助成金等を受給し、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の一層の強化を求める。特に、事業場内で最も低い時間給を一定以上引き上げ、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、対象となる事業場を拡大するとともに、最低賃金引上げの影響を強く受ける小規模事業者が活用しやすくなるよう、より一層の実効性ある支援の拡充に加え、最低賃金が相対的に低い地域における重点的な支援の拡充を強く要望する。さらに、中小企業・小規模事業者において業務改善助成金の活用を推進するための周知等の徹底を要望する。
- 6 中小企業・小規模事業者の賃上げ実現に向けて、賃上げ税制や補助金等における賃上げ企業の優遇、ものづくり補助金、事業再構築補助金等を通じた生産性向上等への支援の一層の強化に取り組むことが必要である。その際、赤字法人においても賃上げを促進するため、課題を整理した上で、税制を含めて更なる施策を検討することも必要である。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、周知等の徹底を要望する。
- 7 価格転嫁対策については、「中小企業・小規模事業者の賃上げには労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠である」という考え方を社会全体で共有し、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」（令和3年12月）・「改正振興基準」（令和4年7月）に基づき、中小

企業・小規模事業者が賃上げの原資を確保できるよう、労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分の適切な転嫁に向けた取組の強化を要望する。また、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、発注時における特段の配慮を要望する。

以上です。

賃金室長

それでは、令和5年度地域別最低賃金額改定の目安について御説明いたします。資料2を引き続き御覧ください。資料2の答申の次のページに別紙1として公益委員見解、また、末尾の2枚は別紙2の小委員会報告が付いてございます。公益委員見解を中心にポイントを御説明したいと思っております。

まず、公益委員見解1ページの表のとおり、公益委員見解では、令和5年度地域別最低賃金額改定の引上げ額の目安は、Aランク41円、Bランクが40円、Cランクが39円とされました。今年度の目安審議については、本年の全員協議会報告で最低賃金法第9条第2項の3要素（労働者の生計費、賃金、賃金支払能力）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重要であると合意されたことを踏まえ、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」及び「経済財政運営と改革の基本方針2023」に配慮しつつ、審議が行われ、公益委員の見解が取りまとめられたところです。

答申の記の1、また、小委員会報告の2及び3に記載があるとおり、今回は、最低賃金の引き上げの必要性があることについては労使とも認識は一致していましたが、金額や水準といったものに労使双方とも不満を表明して合意が得られず意見の一致をみるに至らなかったものです。

3要素につきましては、公益委員見解1ページの「ア」の賃金については、春季賃上げ妥結状況における賃金上昇率は中小企業で3%程度、大企業では4%近く、有期労働者などでは5%を超えており、高い水準になっています。

改定状況調査結果では、第4表①②における賃金上昇率は2.1%、これは最低賃金が時間額のみで表示されるようになった平成14年以降最大値です。

また、継続労働者に限定した第4表③における賃金上昇率は

2.5%と昨年度を上回っており、同表における賃金上昇率を十分に考慮する必要があるということになりました。

また、公益委員見解2ページの「イ」の通常の賃金支払い能力については、通常の事業の賃金支払能力については、一部の産業や企業ではなく全産業や企業全体の賃金支払能力を指すと解されています。

法人企業統計における企業利益（売上高経常利益率）は、令和3年に6.3%、令和4年に6.6%と安定しており、業況判断DⅠも上昇していますが、一方で、価格転嫁については中小企業庁の価格交渉促進月間フォローアップ調査結果では、コスト上昇分のうち高い割合を価格転嫁できた企業と全くできなかったなどの企業がいずれも増加するなど二極化が進行しています。

特にエネルギーコストや労務費コストは転嫁率が低い水準にあります。

また、国内企業物価指数は今年6月で対前年比4.1%で、消費者物価指数を上回っている状況です。原材料費等の高騰により賃上げ原資を確保することが難しい企業も多いことに留意する必要があります。

次に、公益委員見解3ページの「ウ」の労働者の生計費については、消費者物価指数を見ると、昨年の改定後の最低賃金が発効した10月から今年6月までの「持家の帰属家賃を除く総合」の対前年同期比は4.3%、と全国加重平均の最低賃金の引上率3.3%を上回る水準になりました。エネルギー価格の負担軽減措置も9月までで、10月以降決まっておらず、価格転嫁が進んだ場合は、さらに消費者物価の上昇もありうる状況でございます。最低賃金に近い水準の労働者の生活は苦しくなっていると考えられます。

「エ」の各ランクの引上げ額の目安ということで、公益委員見解の3～5ページに記載されてございますが、この①について、賃金については春季賃上げ妥結状況は30年ぶりの高い水準になっていることに加え、今年の賃金改定状況調査結果第4表①②における賃金上昇率は、平成14年以降最大で、すべてのランクで2%以上となりました。

②に書いてあるのは、一方、通常の事業の賃金支払能力については、企業の利益や業況において、昨年から改善傾向は見られるものの、価格転嫁においては7割以上できた企業と全くできない等の企業がともに増加するなど2極化が進行し、エネルギーコストや労務費の価格転嫁が十分でないことから賃上げ原資を確保す

ることが難しい企業も多く存在する。第4表や春季賃上げ妥結状況の差からも、小規模事業者は賃金支払い能力が相対的に低い可能性があり、引き上げ率の水準には一定の限界があるとされました。

③については、しかしながら、労働者の生計費については、足元の消費者物価指数は時限的なエネルギー価格の負担軽減策により上昇率が押し下げられているにもかかわらず、対前年比4%前後と引き続き高い水準にあり、最低賃金近傍の労働者の購買力を維持する観点から、最低賃金が消費者物価を一定程度上回る水準であることが必要である。昨年の改定後の最低賃金が発効した10月から今年6月までの消費者物価指数の対前年同期比は4.3%と、昨年度の全国加重平均の最低賃金引き上げ率3.3%を上回る高い伸びであったことも踏まえることが、今年度は適当であるとされました。

これらを総合的に勘案し、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目安額を検討するに当たっては4.3%を基準として検討することが適当であるとされました。

各ランクの目安額については、公益委員見解4～5ページに記載されておりますが、一番目として、第4表①②における賃金上昇率はAランクが第4表③ではCランクが最も高く、また、6月の消費者物価指数の上昇率はAランクがやや高めに推移し、雇用情勢はBCランクで相対的に高いなどランク間で差異がある状況ではない。

しかしながら、地域別最低賃金額が相対的に低い地域における負担増にも一定の配慮が必要であることから、各ランクの目安額の差は1円とすることが適当であるとされました。ここにも記載されておりますとおり、仮に目安額どおり各都道府県で引き上げが行われたとすると、最高額に対する最低額の比率は79.6%から80.1%になり比率の面では格差縮小することになります。

続きまして、公益委員見解5ページに書いてあります「オ」の政府に対する要望ということですが、物価が高い伸び率であったこともあり、結果として3要素のうち労働者の生計費を重視した目安額となりました。このため、特に中小企業・小規模事

業者の賃金支払い能力の点で厳しいものと言わざるを得ない結果となっております。中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げしやすい環境整備の必要性については労使共通の認識であり、生産性向上の支援や官公需における対応、価格転嫁対策を徹底し、賃上げ原資の確保につなげる取組を継続的に実施するように政府に対し要望するとされております。

最後に、「力」の地方最低賃金審議会への期待というところがございませう。昨年と書きぶりは同じですが、目安は、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が、目安を十分に参酌しながら、地方最低賃金審議会において、地域の経済・雇用の実態を見極めつつ、自主性を発揮することを期待する。その際、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、これまで取り組んできた地域間格差の是正を引き続き図ること等を特に考慮して検討されたことも配意いただきたいとなっております。

以上です。

熊谷会長 それでは、ただいまの答申文や説明に対する御意見・御質問等
ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

各委員 （意見・質問等なし）

熊谷会長 続きまして、議題（２）の「令和５年度宮城県最低賃金の審
議に臨む労使委員の基本的主張について」です。

宮城県最低賃金額の改正審議につきましては、今後、専門部会
で審議いただきますが、本日は労・使の代表委員から、最低賃金
引上げについての基本的な考え方をお聴きしたいと思います。

それでは、労働者代表委員の基本的な考え方をお聴きしたいと
思います。各委員から御主張がございませう。

まず阿部（祥大）委員からお願いいたします。

阿部（祥大）委員

それでは、令和５年度宮城地方最低賃金審議会におけます労働
者側の基本的主張につきまして、私のほうから基本的な態度、並び
に主張につきまして申し上げましたのちに、各委員より補強的意見
を述べさせていただきます、改めて最後まとめとさせていただきます
したいと思います。

初めに本審議会に対する基本的な態度になりますが、本年 7 月 5 日に、宮城県最低賃金の改正決定について諮問がなされました。労働局長のほうからは、改正決定の必要性を判断した背景、本年 6 月 16 日に閣議決定されました政府方針計画の中で、「昨年は過去最高の引上げ額となったが、本年は『全国加重平均 1,000 円』を達成することを含め、審議会の場でしっかりと審議いただく。」とされていると触れられました。この間、宮城県におきましては、令和 2 年を除きまして、平成 28 年度から 3%程度の引き上げがされてございますが、審議に当たっては、経済情勢や雇用情勢、物価の上昇、経済の見通し等が検討要素となるが、経済情勢は景気の回復に含みを持たせた表現となっておりますし、宮城県の有効求人倍率につきましても、令和 2 年 9 月の 1.14 倍を底に改善傾向で推移していると。労働者側委員としましても、最低賃金法の趣旨に沿って公労使三者が真摯な話し合いを通じて審議を行っていきたいと考えてございます。それらを踏まえました基本的な主張についてでございますが、2 点申し上げます。

1 点目におきましては、賃金水準の底上げ・人口流出防止の観点も含めた格差是正についてであります。審議に当たっては、最低賃金法第 1 条に改めて立ち返った議論をするべきでございまして、最低賃金を改定しないことは社会不安を増大させ、さらには格差を是認することと同義でございます。現在、最低賃金の水準が低い中、急激な物価等の上昇も相まって、最低賃金近傍で働く労働者の生活困窮度は深刻さを増している状況にございます。

そもそも日本は先進国の中においても最低賃金が低位であり、その中でも宮城県は旧 4 ランクの制度において C ランクに位置づけられ、最高額の東京都と比べれば 189 円もの格差があり、労働者の生活の安定には程遠い水準となっております。

今次春季生活闘争では、コロナ禍で落ち込んだ経済からの回復のみならず、20 年以上にわたるデフレマインドを払拭し、局面を転換する大きな意味をもった労使交渉でありました。

この労使交渉が新たなステージへの第 1 幕とするのなら、組合のない企業で働く方々の賃金の底上げをすることが第 2 幕であると言えます。30 年ぶりの水準となりました成果を社会に広く波及させる必要があり、それは文字どおり国民経済の健全な発展に寄与するために、今年度の最低賃金の議論はひときわ重要な意味を持つと考えてございます。

また今次連合で集計を行った有期・短時間・契約等労働者の賃上

げ額は、時給で 53 円・率は 5%を超える水準となりました。

そもそも賃金や労働時間などの労働条件は労使交渉で決めるものであり、労使交渉を通じてそれぞれの職場で法を上回るルールづくりに取り組む。この光景は、労使交渉の機会が保障されております労働組合にとっては当たり前ではありますが、労働組合の組織率は年々減少傾向にあり、今では 12%にとどまっております。

未組織労働者を含めた全ての労働者のセーフティネットを促進させ、最低賃金法第 1 条にある「労働条件の改善を図り、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与すること。」という目的を果たさなければならないと考えてございます。

続いて 2 点目ではありますが、日本経済の自律的成長に向けた「人への投資」についてであります

日本経済の自律的成長に向けましては「人への投資」が不可欠であり、そのためには最低賃金の引き上げが必要であると考えます。

この間のコロナ禍の中行われてきました審議会では、その影響を意識した審議を行ってきました。しかし現在では、「新型コロナウイルス」の感染症法上の位置づけが 5 類に引き下げられるなど、更なる社会活動の正常化も進み、政府の各種支援策等の下支えもあり、経済は回復基調にあります。

世界情勢等の影響によって、原材料価格の高騰等や消費者物価の上昇がある中、先行きは楽観視できませんが、様々な政策効果により支えられ、「持ち直し」局面にある経済回復をより自律的な成長軌道に乗せていくことが重要であります。そのためには、経済・社会の活力の源となる「人への投資」が必要であり、その重要な要素の一つが最低賃金の引き上げに他なりません。

これまで繰り返し主張しておりますが、その回復の鍵を握るのは内需の大半を占める個人消費であり、その消費喚起の原動力は将来不安の払拭と賃金であることは言うまでもない。

また、中小・零細企業が賃上げがしやすい環境整備についても、「パートナーシップ構築宣言」をより一層普及・促進させていくとともに、労務費の上昇分を含めた適切な価格転嫁など、実効性を高めていく必要があり、この問題については先送りできないところまでできていると考えます。

こうした環境変化をしっかりと見極めて議論をする必要があると考えてございます。

以上が基本的な主張になりますが、それぞれ各委員より見解につ

いて述べさせていただきます。

新関委員

私、新関から 1 点申し上げます。

最低賃金の決定にあたり、最低賃金法第 9 条 2 項の 3 要素の一つである労働者の生計費や、労働者の健康で文化的な最低限度の生活保障の観点から申し上げます。

厚生労働省において、「全国ひとり親世帯等調査」が行われました。昨年末にその結果が公表され、その結果では、日本のひとり親世帯は、2021 年時点の推計で 134 万世帯あり、うち 119 万世帯が母子世帯、約 15 万世帯が父子世帯であるとされております。

また、日本のひとり親世帯の就業率は高く、母子世帯では 86%、父子世帯では 88%に達しているにもかかわらず、母子世帯においては 38%ですので約 47 万世帯がパート・アルバイト等により生計を立てており、年間平均の就労収入は 150 万円程度とされており、これは、正規の職員・従業員と比較して半額以下となっております。併せて、ひとり親世帯の貧困は、「子どもの教育格差」にもつながっており、結果としてそれが就業格差にもつながり、貧困の連鎖から抜け出せない状況となっております。最低賃金法第 1 条は、「労働者の生活の安定、労働力の質的向上をめざす」としており、最低賃金とは、日本の未来を担う子供たちが十分な教育のもと、将来の勤労の義務が果たせるようなセーフティネットであるべきと考えます。

昨今の急激な物価上昇が、働く者の生活に非常に大きな影響を及ぼしていることは、本年度の審議においても引き続き重要なポイントの一つであると考えます。消費者物価上昇率はゼロ近傍で推移してきましたが、2021 年度後半から上昇局面に入り、6 月には「持ち家の帰属家賃を除く総合」で 3.9%の上昇に達しました。特に注目すべきは、「基礎的支出項目」等の伸びが顕著であることです。こうした切り詰めることのできない支出項目の上昇は、最低賃金近傍で働く者の生活を非常に圧迫しております。実質賃金を維持しなければ働く者の生活は苦しくなるばかりです。働く者の厳しい生活実態を直視し、生活水準の維持・向上の観点からも、消費者物価上昇率を考慮した引上げが必要であると考えます。

最後に、連合本部で集計した春季生活闘争の結果では、有期・短時間・契約等労働者の時給は 10 年連続で引き上げられており、コロナ禍など含めた状況下においても加重平均で 52.78 円とな

っています。これは、これまでの労使の真摯な交渉を経た結果であり、また「人への投資」の必要性について労使理解の結果だと認識しております。しかしながらこの結果はあくまで労使交渉によるものであり、こうした労使の判断を最低賃金の改定に反映させて、未組織の労使関係のない労働者にも波及すべきと考えております。

以上です。

齋藤委員

続きまして、私、齋藤から最低賃金格差の縮減について発言させていただきます。

宮城県における最低賃金については、この 10 年間において 187 円引き上げられ、平成 28 年からは令和 2 年度を除き年間 3%程度引き上げられてきたものの、昨年の東京都の最低賃金 1,072 円と比べると 189 円の差があります。昨年は引き上げ額が同額となったことから、依然として地域間格差は是正されていないということになります。

これまでこの地域間格差が、都市部への労働力流出の一因となっていると指摘してきました。日本の抱える超少子高齢・労働力人口減少という構造的な課題の中、これ以上地域間格差を放置すれば、さらなる労働力の流出につながることは明白であります。政府の「新しい資本主義」が象徴とする「地方・地域」経済への悪影響が懸念されます。さらには、この間のコロナ禍で、東京一極集中是正の観点の動きがあることを踏まえ、より優秀な人材確保の観点からも、地域間格差の是正はもはや喫緊の課題であると考えます。

繰り返し主張してまいりましたが、宮城県は首都圏へのアクセスが良好な立地環境から、このままでは若者を中心とした人材の流出が懸念されます。加えて、昨年は目安額を上回る引上げが行われたのは全国で半数近い 22 道県であり、Dランクではほとんどの地域が、また関東圏を含むBランクの3県においても目安を上回りました。これらはまさに、労働力人口が減少する現下の環境において、企業が存続・発展に向けて、賃上げを通じた人材確保に対する危機感の現れであると考えます。

以上のことから、首都圏への労働力流出の歯止め、また、地域活性化への観点も加え、最低賃金格差の縮減を意識した審議が必要であると認識しています。

以上です。

阿部（徹）委員

阿部です。賃金水準の観点から申し上げます。

最低賃金の決定に当たり、最低賃金法第9条2項の3要素の一つ、労働者の賃金、労働の対価としての賃金水準の観点から申し上げます。

当然ではありますが、日本の最低賃金が抱える課題はこのコロナ禍や世界情勢の影響によって改善されたわけではなく、むしろ最低賃金のセーフティネット機能としての脆弱性が顕在化している今こそ、解決を図るべきであると考えております。

超少子高齢化の更なる進展による人口動態の見通しを踏まえたうえで、国民経済の健全な発展をはかるためには、労働生産性を上げることが求められていると認識しております。

労働の質や量など、労働者が担っている役割と責任に見合った形で、賃金水準を上げていくことが、公正な競争を促し、国民経済の健全な発展に資するものと考えています。

現在の宮城県最低賃金は883円であり、年間2,000時間働いても年収180万円にも届かず、ワーキングプアと称される年収200万円にすら到達することができない水準にあります。到底セーフティネットとしての機能は果たしているとはいえません。

これは、憲法25条の生存権や労働基準法第1条に照らし合わせても、低水準であると言わざるを得ないと認識しております。

連合は、必要生計費を満たす賃金水準としての「リビングウェイジ」を算出しております。宮城県は単身者で時給1,020円、年収に換算しますと204万円になりますけれども、こちらを上回らなければ生活できない水準と考えています。算出に当たりましては、例えば1日のうち食費は朝・昼・夜併せて670円とするなど、決して華美な支出は含まれておりません。

また、今年度開催された「全員協議会」において、これまでの4ランク制度から3ランク制度に見直しがされました。宮城県は新たな「Bランク」として振り分けされ、その中で示されている19の経済実態の指数で、全体の16番目に位置づけされており、旧ランクにおける「Bランク」の地域と比較しても同程度以上であります。このことから、これまでは旧ランクの「Cランク」下位でありましたが、本来あるべき水準への引上げが急務であります。

なお連合は、これまでも「誰でも時給1,000円」以上という目

標を掲げて、今年の春季生活闘争にも臨んでおり、本年7月に連合本部で集計した非正規労働者の平均時給は、単純平均でも1,090円を超えていることを付言いたします。

以上です。

阿部（祥大）委員

改めてまとめとして述べさせていただきます。これまで積み重ねてきました賃上げの流れをここで止めるべきではございません。その流れを断ち切れれば、デフレ回帰の動きを惹起しかねません。この間のコロナ禍や物価、原材料価格等の上昇が経済に与えた影響を鑑みれば、今後の日本の経済再生下においては、内需の拡大が必要不可欠であります。現在の労働者の消費マインドは大きく落ち込んでおります。労働者が生活不安や雇用不安を抱える中、一丸となってこの局面を乗り切るためには、社会安定のセーフティネットを促進するメッセージが必要であり、最低賃金の引上げはまさにそのメッセージになり得ると考えております。

春季生活闘争の結果などを見ればコロナ禍においても3.5%の賃上げがされており、このままでは、ますます組織労働者と未組織労働者の格差が広がります。社会的に非正規雇用労働者の処遇改善が求められていることを踏まえ、全ての労働者が安心して普通の生活を送れることのできる審議結果となるよう審議をお願いします。

最後になりますが、今後事務局が準備する資料をベースに、最低賃金法の趣旨に従い、ごく一部ではなく宮城県全体という視点で労使双方から建設的な発言によって、宮城県最低賃金の自主性を発揮した審議となるようお願いいたしまして、労働者側委員の基本的主張といたします。

熊谷会長

それでは、次に使用者代表委員から基本的な考え方をお聴きしたいと思います。

成田委員お願いいたします。

成田委員

使用者委員の成田でございます。私から使用者側の基本的主張を述べさせていただきます。

まず、中小企業・小規模事業者を取り巻く状況についてです。日銀短観によると、東北の6月の業況判断DIは、全産業で前回3月調査に比べ横ばいのマイナス1。全国の全産業が3ポイント改善しプラス8であるのに対し、東北は弱い動きとなっております。

す。宮城について見ても業況判断DIは1で、かろうじてプラス。非製造業が回復傾向にあるものの、製造業はマイナス11とマイナス圏で推移しています。

中小企業庁の「中小企業景況調査」でも、宮城県における本年4～6月期の全産業の業況判断DIは2期連続で上昇したものの、マイナス10.0とマイナス圏で推移しています。

また、東北財務局の「法人企業景気予測調査」。これは、前期と比べ「上昇」と回答した企業の構成比から、「下降」と回答した企業の構成比を差し引いた数値「BSI」で景況判断を見るものですが、本年4～6月期のBSIを見ると、全産業で「下降」超の幅は縮小しています。ただし、規模別にみると、大企業は「上昇」超に転じている一方で、中堅企業、中小企業は「下降」超の幅が縮小するものの、依然マイナス圏です。全体の景況感は良くなってきてはいますが、中小企業の回復ペースは、全体に追い付いていない状況が見て取れます。

労働需給の状況については、先ほどの「中小企業景況調査」におきまして、従業員数過不足DIが全産業でマイナス21.9。業種別では建設業でマイナス36.0、サービス業でマイナス24.8と、人手不足感が根強くなっております。

一方で、5月の毎月勤労統計調査によると、実質賃金は前年同月比1.2%減で、14か月連続のマイナス。名目の現金給与総額は2.5%増と17か月連続プラスであったものの、物価上昇に賃金の伸びが追い付かない状況が続いております。しかし、他方では企業物価も依然高い水準を維持しており、伸び率は鈍化してきてはいるとはいえ、前年比上昇は2年4か月連続という状況であり、まだまだ考慮の必要があると考えております。

また、賃上げについても触れておきますと、日本商工会議所の調査結果によると、賃金引上げを実施した企業は50.9%から62.3%と大幅に増加しましたが、その6割以上は「業績は改善していない」と回答しています。さらに、賃上げの理由では、「人材確保・定着やモチベーション向上」が85.0%と非常に高くなっており、厳しい経営状況の中、人材を確保するため賃上げに踏み切る、いわゆる「防衛的な賃上げ」を行う企業が増えている、という実態が浮き彫りになっております。

以上、各種数値を見てまいりましたが、全体としては経済活動の正常化を背景に、内需を中心に緩やかに持ち直しが続く中、中小企業においては、原材料・エネルギー価格高騰の継続、人材確

保に向けた賃上げ等のコスト負担増、需要回復に伴う人手不足、需要増に人材確保が追いつかないことによる受注機会の損失の懸念、価格転嫁が十分に追いついていないなど、経営の重荷は多くなっており、さらに海外経済の鈍化による外需停滞懸念など、先行き不安は根強く、予断を許さない状況にあります。

続きまして、このような状況のもとで行われる、今年度の審議に臨む使用者側の基本認識を3点申し上げます。

一つ目は、昨年もお話しておりますとおり、「最低賃金は一律適用される制度である」ということでございます。

最低賃金法は強行法であり、企業の経営状況のいかんにかかわらず、全ての労働者に一律に適用され、仮に下回る場合には罰則の対象になることから、通常の賃金引上げとは異なる性格を有しております。生産性が向上し、収益が拡大した企業が賃金引上げに前向きに取り組むべきであることは言うまでもありません。しかし、いまだ業種・企業によって経営の回復度合いに格差がある中、最低賃金が大幅に上がってしまえば、苦境から立ち直り切っていない企業にまで一律に適用されることとなり、その企業は市場からの退場を余儀なくされてしまうことになりかねません。このため、最低賃金引上げの影響を受けやすい中小企業が置かれている、厳しい経営状況を十分に踏まえた審議が不可欠であり、その引上げ幅については慎重に判断されるべきであります。

二つ目は「価格転嫁に向けた更なる環境整備の必要性」です。今回賃上げした企業、賃上げできなかった企業も、生産性向上に対する自助努力はもとより必須ですが、そのための環境整備として、サプライチェーン全体での共存共栄や、商品・サービスへの適正な価格転嫁が不可欠であります。

中小企業庁が実施した本年3月の価格交渉促進月間フォローアップ調査によりますと、中小企業における価格転嫁率は、前回9月調査の46.9%から微増の47.6%と5割を切っております。さらに、コスト上昇分の7割以上の高い割合を価格転嫁できたとの回答が、前回の35.6%から今回39.3%と増加し、転嫁状況は一部で好転している一方で、「全く転嫁できない／減額された」との回答も20.2%から23.5%へ増加し、二極化が進行しております。

原材料、エネルギー価格高騰の中、地政学的リスクや為替動向など依然として出口が見えない環境下にありますし、価格転嫁率も5割を下回り推移し、企業がコスト上昇分を負担している状況も限界に近づいております。特に、宮城県の全従業者数に占める

中小企業の従業者数の割合は全国より高くなっている状況にもあります。そういう中での最低賃金の大幅な引上げは、価格転嫁が進んでいない中小企業に大きな影響を与えることとなります。

三つ目は、「人手不足の深刻化」です。日本商工会議所などが2月に行った中小企業対象の調査では、人手が「不足している」と回答した割合は64.3%に達しています。

人手不足感は根強くなっており、求人を出してもなかなか人が集まらず、人材確保のため、デジタル化をはじめ生産性向上に必要な投資を見合わせて賃上げに充てる企業も少なくありません。最低賃金の大幅上昇となれば、この状況を深刻化させることが懸念されます。人件費だけでなく、設備投資他の費用にもバランス良く資金を配分し、賃上げ原資となる「付加価値」を確保・拡大していかなければ、持続的な賃上げにつなげることは困難であります。

さらに人材獲得競争となってきた中、最低賃金の大幅上昇となれば、離職や採用難など人材確保が困難な状況にある中小企業を中心に、人手不足倒産のリスクが非常に高くなります。

物価高騰の中、セーフティネットとして最低賃金を上げることは妥当と考えますが、こうした人手不足の現状を鑑みると、急速な高水準の上げ幅に対しては慎重な姿勢を取らざるを得ません。

以上が基本認識でございます。昨年もお話しているとおり、使用者側としては、継続的に賃上げしやすい環境整備の必要性は否定するものではありません。

最低賃金に限らず、生産性向上に基づいた持続的な付加価値の増大に伴って、企業が賃金を適正に引き上げ、経済の好循環の実現に貢献していくことが重要であると考えております。

しかし、最低賃金はかなり高いペースで上がってきており、中小企業には人件費がかなりの負担になっているとともに、コロナ支援も終了し、雇用調整や廃業といった副作用が出やすい局面に入っていると感じております。

このように、急速な賃上げは経営に与える影響が大きく、価格交渉力の弱い中小企業は、そのしわ寄せが及びやすくなります。そのため、最低賃金の引き上げのみを押し進めるのではなく、その幅など引き上げのあり方や、適正な価格転嫁がなされる仕組みづくりなどを検討し、社会全体として安定的に賃金引上げがなされる流れになっていくことを願っております。こうした観点から、公労使で納得感のある、慎重な審議を行うべきであることを主張

いたします。

使用者側からは以上でございます。

熊谷会長 ありがとうございます。ただいま、労働者代表、使用者代表委員から、それぞれの基本的考え方の説明がありました。御質問、御意見等はございますか。

各 委 員 (質問等なし)

熊谷会長 ありがとうございます。他になければ、専門部会でさらに審議を深めていただきたいと思います。

熊谷会長 それでは、議題(3)「最低賃金法第25条に係る関係者からの意見聴取」について事務局から説明願います。

賃金室長 先般開催しました第1回の審議会において、「本年度は、最低賃金法第25条第5項及び第6項に規定されております、関係労働者及び関係使用者からの意見聴取につきましては、第2回の審議会で行う。」ことで委員の皆様から御了承を得ています。
先日、公示しましたところ、

宮城県医療労働組合連合会

書記長 小玉 高弘 様

全国一般労働組合全国協議会 宮城合同労働組合

星野 規子 様

から申出がございまして、本日、両名が傍聴席にお見えになっています。

傍聴席で待機されていますが、お一人ずつ御案内してよろしいでしょうか。

熊谷会長 はい、それでは、早速意見をお伺いしたいと思います。
御案内をお願いします。

陳述者小玉高弘氏

宮城県最低賃金審議委員の皆さん、大変お疲れです。御紹介い

いただきました宮城県医療労働組合連合会で書記長をしております小玉高弘と申します。最低賃金の大幅引上げを求める意見陳述をさせていただきたいと思っております。

労働者の賃金向上のために御尽力いただいていることに敬意を表します。

医療・介護現場には、看護師はじめ国家資格などのライセンスを持つ労働者が多数おります。非常に低い賃金水準に抑えられているのが現状でございます。厚生労働省の2022年度の賃金構造基本統計調査によれば、同じライセンスを持つ社会的役割を担う教員と看護師の所定内賃金を比較しますと看護師は107,200円低い実態にあり、さらに介護職の所定内賃金は、全産業平均に比べて月額で75,508円も低い状態になっております。医療・介護労働者の過酷な労働実態と社会的役割を考えれば、専門職とは思えない低い賃金水準です。

仕事に見合わない低賃金が離職を促し、看護師・介護職員の不足に拍車をかけております。加えて、診療報酬や介護報酬は全国一律であるにもかかわらず、賃金実態は地域間の格差が大きく、地域別最低賃金の地域間格差とリンクしております。私たち医療・介護・福祉労働者は全国どこでも同水準の医療・介護を提供しなければなりません。しかし、賃金は地域によって大きな格差が存在しており、納得できません。

また、コロナ禍が3年以上続く中、いまもなお、現場の医療・介護従事者は必死に医療・介護を守りながら感染症と向き合い、奮闘を続けております。しかし、医療・介護への十分な補償も補填もないため、そのしわ寄せは労働者の賃金切り下げの形で表れております。この間、不十分ながらも政府のケア労働者の賃上げは、補助事業などの制度で若干の対応が行われてきておりますが、現場の奮闘に見合う賃金改善には至っておりません。

コロナ禍が長引くことで、医療・介護事業所の経営も悪化しております。そこで働く労働者の心身の疲労も極限状態で、看護現場では、「慢性疲労」8割、「仕事を辞めたい」8割に達し、離職者が増え、募集定員に満たない実態となっております。現場の奮闘に見合わない低賃金状態を放置したままでは、慢性的な人員不足の改善や、県民の要求に応える医療・看護・介護の提供は、困難であります。

さらに、医療・福祉産業に従事する労働者は県内推定10万人、

全国 800 万人とされておりますが、非正規雇用労働者が増加しているのが特徴です。医療の施設では 3 割以上が、介護施設では 5 割以上、在宅介護に関しては約 9 割が非正規雇用労働者です。十分な補償制度もなく、物価高の影響も重なり、収入が低く抑えられている非正規雇用労働者の暮らしを直撃しています。

人手不足を解消するためにも、賃金水準の引上げが求められています。そのことが医療・看護・介護の提供体制の改善にも直結します。地域間格差を是正し、大幅な最低賃金の引上げは喫緊の重要課題であり、即時の実現を求めるものであります。

以上でございます。

熊谷会長 ただいまの御意見につきまして、委員の方は何か御質問はありますか。

各 委 員 (質問等なし)

熊谷会長 お疲れ様でございました。傍聴席にお戻りください。次の方の御案内をお願いします。

陳述者星野規子氏

これから私の意見を述べたいと思います。

全国一般全国協議会宮城合同労働組組合
星野 規子です。

1 「全国一律 1500 円」の早期実現を求めます

現在私は、多賀城市に住んでおります。私の子供たち、それから周辺の子供たちが長年非正規を経験していることもあって、若年層の賃金水準や最低賃金の動向に関心を抱いてきました。

昨年の最低賃金の審議においては、急激な物価高に注目が集まりました。その只中で 10 月から全国で最低賃金が改定されました。しかし引上率が物価の上昇率以下となり、効果が得られていません。そして以後も物価高は止まらず、非正規労働者をはじめ低所得者の生活が困難をきたしています。

総務省の「消費者物価指数」を見ると、今年 5 月を昨年 5 月と比較した場合、「食料品」が 8.6 %の上昇となっています。食

料品の値上げは、私たちの家計に大きな影響を及ぼします。加えて、6月1日から行われた電気料金の値上げが生活に影響が出るのはこれからです。

中央（最低賃金）審議会は、7月28日に全国加重平均で41円引上げの目安をまとめました。しかしこの目安は物価高の上昇に追い付くこともない、中央と地方の格差はますます開き逆行するものだと考えます。

海外に目を向けると、最低賃金を地域別に決めている国は実は少数で、ヨーロッパをはじめ多くの国で全国一律です。地方は、通勤手段が少なく、自家用車2、3台という世帯も少なくありません。地方でも東京、大阪と同じように生活費がかかります。物価高は全国どこの地域も襲ってきます。

私たちは低所得者の生活を守るため、最賃大幅引上げを早急に求めます。「全国一律1500円」の早期実現を求めます。

2 最賃格差の是正が急務です

昨年2022年の最賃改定では、当時の「D」「C」ランクの地方を中心として22道県で中央審議会の「目安」を上回る額となりました。それは「最賃格差」を埋めようとする地域の声を受け、各県の最賃審議会が導き出したものでした。

昨年河北新報は、「人材流出地方に危機感／最賃の格差縮小で引き留め狙う」と、地方の実情を記事にしています。最賃行政にはこのような動きを後押しすることが求められています。

3 岸田首相の「最賃1千円超」発言について

岸田首相は今年の最賃改定に関して「1千円超実現」に言及してきました。

ここで首相がいう「1千円」は、「加重平均」においてであり、大半の地方では今年の引上げでも「1千円以下」となることが想定されます。「1千円超」に意味があるのは、「C」「D」ランクの県でも「1千円超」を実現できたときです。

「加重平均」をもって、「1千円超」を実現したかのように宣伝する手法は正当ではなく、その点でも全国一律最賃制とすべきです。

4 「4区分から3区分の変更」では抜本的格差是正になりません

今年4月6日、中央審議会の「目安制度の在り方に関する全員協議会」が、現行のABCD4段階区分を、Dランクを廃止してABC3段階区分とすることを報告しました。最賃の地域差の拡大を抑える狙いだとされています。

しかし、Cランクの引上げ額を、A ランクの引上げ額より大幅に上回るものとするなどの抜本的な方策でも採られない限り、地域間格差の解消は望めません。中央審議会は、現行の目安制度が地域間格差を解消できなくなっていることを直視し、目安制度に代わる抜本的改正策として、全国一律制実現に向けた提言をなすべきです。

5 中小零細企業の賃上げを支援するための補助を求めます

最賃に張り付いている中小零細企業の賃金実態があります。

厚生労働省は、最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援事業に対して「業務改善助成金」を支給する政策を打ち出しています。しかしこれは、「生産性向上に資する機械設備投資などを行うことを要件とし、そのうえで事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するもので、企業の賃金引上げ原資を直接補助する制度ではありません。

低賃金に置かれている介護労働者の賃金引上げを後押しする国の補助金制度として、「介護職員処遇改善支援補助金」があります。これは事業者が賃上げに必要とした原資を、国が直接介護現場に落とす制度です。政府は最賃引き上げに関してもこのようなストレートな補助を、中小零細企業に行うべきです。

6 本年度の課題

「今年の春闘の賃上げ率は 30 年ぶりの高さ」だと報じられました。「過去に経験したことのない上げ幅！」とか「満額回答相次ぐ！」などの文言が躍ります。しかし、岸田首相が述べていた「インフレ率を超える賃上げ」であったとはいえません。しかも、それらの数値の評価は大企業を中心にしたものです。低所得労働者、「最賃スレスレ」で働く労働者にとっての現実は異なります。そして、その現実に焦点を当てることこそが最賃改定に求められています。

以上です。

熊谷会長 ただいまの御意見につきまして、委員の方は何か御質問はありますか。

各委員 (質問等なし)

熊谷会長 お疲れ様でした。傍聴席にお戻りください。以上で、議題（3）「最低賃金法第 25 条に係る関係者からの意見聴取」を終了します。

それでは、議題（4）「宮城県特定最低賃金の適用労働者数等について」事務局から説明願います。

賃金室長 説明いたします。

資料番号3を御覧ください。こちらは、令和5年3月15日に開催しました昨年度第4回の本審において委員の皆様にお渡ししているものです。

議題の適用労働者数については、常に変動するものでありますが、例年、前年の12月1日時点の数値を用いております。

事務局では、最新の平成28年経済センサス（母集団DB（H30））の活動調査を基に、最低賃金に関する基礎調査等により、該当する特定最賃が明らかに適用されない事業場や廃止事業場等を減ずる方法などで適用労働者数を差し引くなどしております。

その適用労働者数である基幹労働者の把握方法ですが、最低賃金に関する実態調査結果に基づき、推計した当該特定最賃で適用除外となっている者を差し引き算定しております。

具体的には、年齢が18歳未満65歳以上の者、勤続期間が雇入れ3か月未満であって技能習得中のもの、業務要件が清掃片付けなど軽易な業務に該当する者の数を全労働者から除外するという方法を採用しております。

その結果、鉄鋼業は、

適用事業場数が13事業場、適用労働者数が1,410人となります。

電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業は、

適用事業場数が314事業場、適用労働者数が1万4,210人となります。

自動車小売業は、

適用事業場数が917事業場、適用労働者数は、7,950人となります。

以上でございます。

熊谷会長 ただいまの事務局の説明について、御質問はございますか。

各委員 (質問等なし)

熊谷会長 ないようですので、次に議題(5)「宮城県特定最低賃金改正決定の必要性の有無について」に、移ります。

事務局より、申出から諮問に至る経過等について説明願います。

賃金室長 説明いたします。

資料番号4を御覧いただきたいと思います。

特定最賃につきましては、労使いずれかから特定最賃の新設、改正等の申出があり、その必要性の有無について審議会で審議し、全会一致で必要性ありと決議された場合に、金額審議に入ることとなります。

現在、宮城県には①鉄鋼業、②電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業、③自動車小売業の3つの特定最賃があります。

本年3月8日に、それぞれの産業の労働組合から、改正の申出を行う旨の意向表明がなされ、資料番号4の令和5年度宮城県特定最低賃金改正の申出状況のとおり、去る7月19日に、それぞれの労働組合から宮城労働局長に対し改正の申出がありました。

鉄鋼業は、労働協約による申出、電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業と自動車小売業は公正競争ケースによる申出となります。

特定最賃の決定等に係る申出要件については、昭和61年2月14日の中央最低賃金審議会答申の運用方針に規定されています。

労働協約ケースにおける要件は、一定地域における同種の基幹労働者のおおむね3分の1以上の者が最低賃金に関する労働協約の適用を受けており、かつ、当該労働協約の当事者である労働組合または使用者の全部の合意による申出であることとなっております。

公正競争ケースにおける要件は、当該最低賃金の適用を受ける労働者の3分の1以上の同意があり、その全部または一部を代表する者による申出であることとなっております。

申出書を審査しました結果でございますが、会議資料番号4にありますとおり、

鉄鋼業は、適用労働者数1,410人の56.1%に当たる791人が最低賃金に関する労働協約の適用を受けており、かつ、その全

ての労働組合の合意による申出となっております。

電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業は、適用労働者数 1 万 4,210 人に対し、その 63.9% に当たる 9,080 人がその申出に合意しております。

自動車小売業は、適用労働者数 7,950 人の 53.9% に当たる 4,282 人がその申出に合意しております。

以上、すべて3分の1を上回っており、三つの業種とも申出の数的要件を具備しておりますことを報告いたします。

熊谷会長 ただいまの説明に関しまして、質問等ございませんか。

各 委 員 (質問等なし)

熊谷会長 それでは、諮問を受けることといたします。

労働局長 (御審議の程) よろしくお願いいたします。

熊谷会長 それでは事務局から、諮問文(写)を各委員に配付して読み上げてください。

指 導 官 それでは、読み上げます。

宮労発基 0731 第1号
令和5年7月31日

宮城地方最低賃金審議会
会 長 熊 谷 真 宏 殿

宮 城 労 働 局 長
竹 内 聡

宮城県鉄鋼業最低賃金の改正決定の必要性の有無について(諮問)

令和5年7月 19 日付けをもって、申出代表者基幹労連宮城県本部委員長青田浩一から最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）第 15 条第 1 項の規定に基づき、別添（略）のとおり宮城県鉄鋼業最低賃金（平成 20 年宮城労働局最低賃金公示第 4 号）の改正決定に関する申出があったので、同法第 21 条の規定により、その必要性の有無について、貴会の意見を求める。

宮労発基 0731 第 2 号
令和 5 年 7 月 31 日

宮城地方最低賃金審議会
会 長 熊谷 真宏 殿

宮 城 労 働 局 長
竹内 聡

宮城県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金の改正決定の必要性の有無について
（諮問）

令和5年7月 19 日付けをもって、申出代表者電機連合宮城地方協議会議長佐藤斉、JAM南東北宮城県連絡会会長佐藤俊晴から最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）第 15 条第 1 項の規定に基づき、別添（略）のとおり宮城県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金（平成 20 年宮城労働局最低賃金公示第 2 号）の改正決定に関する申出があったので、同法第 21 条の規定により、その必要性の有無について、貴会の意見を求める。

宮労発基 0731 第 3 号
令和 5 年 7 月 31 日

宮城地方最低賃金審議会
会 長 熊谷 真宏 殿

宮城労働局長
竹内 聡

宮城県自動車小売業最低賃金の改正決定の必要性の有無について（諮問）

令和5年7月19日付けをもって、申出代表者自動車総連宮城地方協議会議長杉山剛から最低賃金法(昭和34年法律第137号)第15条第1項の規定に基づき、別添(略)のとおり宮城県自動車小売業最低賃金(平成20年宮城労働基準局最低賃金公示第3号)の改正決定に関する申出があったので、同法第21条の規定により、その必要性の有無について、貴会の意見を求める。

以上です

熊谷会長

特定最低賃金決定等の必要性の有無に係る審議につきましては、先般開催された第1回審議会において、

「従来どおり本審で一括審議を行うこと」

が確認されておりますので、地域最低賃金の審議状況にもよりますが、実質的な審議は8月下旬開催予定の本審で行うこととします。

次に議題(6)「宮城県特定最低賃金関係労使の意見聴取について」に、移ります。

事務局より説明願います。

賃金室長

説明いたします。

特定最低賃金決定等の必要性の有無に係る審議にあたり、特定最低賃金関係労使から意見聴取を行うこととしております。

意見聴取ですが、先ほど御説明しましたとおり、去る7月19日に、それぞれの労働組合から宮城労働局長に対し改正の申出がありました。その際、それぞれの申出人から改正の必要性の趣旨等について意見陳述の意向を確認しましたところ、今回は申出書を御確認いただければよく、陳述を行う意向はないとのことでした。

については、関係労使等からの意見があれば、意見陳述等をお願い

いしたいと思います。

熊谷会長 ただいまの事務局からの説明に関し、御質問等がありますか。
事務局提案のとおり、宮城県特定最低賃金関係労使の意見聴取
を行うことで、よろしいですか。

各 委 員 （質問、異議なし）

熊谷会長 それでは、関係労働者、関係使用者からの意見陳述をお願い
いたします。
意見陳述予定の方は、挙手をお願いします。
意見陳述を予定している方はいないようですので、次の議題(7)
に移りますがよろしいですか。
ないようですので、次に議題（7）「その他」ですが、事務局か
ら何かありますか。

賃金室長 2点ございます。
1点目は、会議資料の説明となります。
会議資料は、今回も資料と参考資料とで構成されております。
はじめに資料のほうから説明いたします。
資料1は、委員名簿となります。
資料2、3、4は、先ほど説明したとおりです。

資料5を御覧ください。

こちらは、2023年7月12日付け東北全労協、全国一般全国
協議会、宮城全労協及び全国一般全国協議会宮城合同労組による
労働局長あての「物価高騰及びランク区分を3区分に減じた決定
を受けての申し入れ書」でございます。

資料6は先ほど意見陳述を行っていただきました、

宮城県医療労働組合連合会
書記長 小玉 高弘 様

に関して、2023年7月19日付けで宮城県労働組合総連合より
労働局長あてに意見陳述を行う旨の申し入れをいただいた書面で
「地域別最低賃金の改正決定に係る関係労働者の意見の申し出に
ついて」でございます。

資料7は先ほど意見陳述を行っていただきました、
全国一般労働組合全国協議会 宮城合同労働組合
星野 規子 様
から審議会会長あての「意見陳述書」でございます。

次に資料8を御覧ください。

こちらは令和5年7月26日に一般社団法人宮城県タクシー協会会長高澤雅哉様より提出のありました「宮城県最低賃金の改正について（要請）」でございます。

タクシー事業を取り巻く環境は大変厳しい状況が続いており、タクシー業界の実情に御理解いただき、地域別最低賃金額の改定を答申されるに当たり、慎重に審議を賜りたいとの要請となっております。

以上でございます。

続きまして参考資料の説明をいたします。

参考資料1、2、3、4は、今年の中央最低賃金審議会目安に関する小委員会開催の際に委員に対して配付された資料及び参考資料でございます。

1は、「主要統計資料」で経済指標、雇用の状況、賃金の推移、賃上げ妥結状況、消費者物価指数等が、全国または都道府県毎の単位で記載されております。

2は、「足下の経済状況等に関する補足資料」で日本経済の基調判断、コロナ感染症の影響、春闘賃上げ妥結状況、雇用人員判断（人手の過不足感）地域別、産業別の各種指標の動向、消費者物価の動向、経済対策・中小企業への支援策、等が記載されております。

3は、最低賃金に関する調査研究の報告です。

4は、委員からの追加要望のあった資料です。

4-1は中小企業庁で行っている「価格交渉促進月間（2023年3月）フォローアップ調査」の結果でございます。本年4月から5月にアンケート調査及び下請Gメンによるヒアリング調査を実施して把握した、価格交渉や価格転嫁の状況を取りまとめたものでございます。を各自御確認いただくこととし、説明は省略させていただきます。

4-2は現在の最低賃金が発効した昨年10月から本年6月までの消費者物価指数の対前年上昇率の推移でございます。

5以下は事務局で収集した情報でございます。

5が、連合及び国民春闘共闘の春闘の回答集計結果、

6が、日本銀行仙台支店が公表している東北地区の経済状況に関する資料で、

6-1は6月22日発表した「経済の動き」、

6-2は「全国企業短期経済観測調査結果」いわゆる「日銀短観」で、東北6県の本年6月の調査結果でございます。

資料の説明は以上となります。

2点目は、本審の日程について提案させていただきます。

第3回の本審の日程については、8月7日（月）午後を予定とし、8月23日（水）の午前に第4回本審を開催予定として、異議の申出についての審議、特定最低賃金改正の必要性の有無の審議等を想定しております。

なお、専門部会はこの後、午後3時半から第1回を開催し、第2回以降は、8月2日（水）から8月7日（月）までの間に数回開催することを想定しております。

審議日程が更に立て込むことも予想されますが、何卒御理解と御協力をお願い申し上げます。

事務局からは、以上でございます。

熊谷会長 ただいまの第3回以降の本審の日程説明がありました。これについて御質問等がございますでしょうか。

各委員 （質問等なし）

熊谷会長 ないようですので、今後の本審の開催日について確認します。
8月7日午後に第3回本審を開催予定とし、第4回本審を8月23日（水）の午前に開催予定といたします。
専門部会の結審が8月7日（月）よりあとになった場合は、事務局は、速やかに第3回本審の日程を調整し、委員に通知するようお願いいたします。

本日の審議会はこれで終了といたします。

補佐 以上をもちまして本日の審議会は終了しましたので、傍聴者及び陳述者の皆様には会場からの退出をお願いいたします。
委員の皆様には連絡事項がありますので、今しばらくお待ちください。

(傍聴者等退席)

閉会