

令和6年度 第2回宮城地方最低賃金審議会議事録

令和6年7月29日（月）午前10時00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、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 4名

以上 14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いただいております委員をご紹介します。

公益代表委員の桑原委員でございます。

…。

公益代表委員の柳井委員でございます。

…。

労働者代表委員の新関委員でございます。

…。

使用者代表委員の半沢委員でございます。

…。

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、また、お暑い中、お集りいただきまして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６年度地域別最低賃金改正の目安について」です。説明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25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、資料２として、本日皆様方にお配りしてありますので、読み上げた上で御説明いたします。

指 導 官 それでは読み上げたいと思います。資料２を御覧ください。（以下、資料２の答申文を読み上げた。）

賃金室長 中央最低賃金審議会会長から地方審議会委員へのメッセージ動画が届いております。皆さんに視聴いただきたいと思います。

（会場に設置した大型モニターによりメッセージ動画を視聴）

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。

今日は今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となりました。

これは、令和５年４月６日にと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、目安の位置付けのその趣旨が、地方最低賃金審議会の各委員みなさんに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、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と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の委員の皆様にご直接伝達されるように、私からこういう形でお話しをすることになりました。この取組といいますのは、昨年につき2回目となります。

ご視聴いただく皆様には、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とし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、最低賃金の位置づけ、法令要素についてまずはお話しをしておきたいと思えます。

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あります。通常の賃金とは異なりまして、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されるものになります。

引上げ額の検討にあたり、考慮する要素としては、様々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えます。

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が目安を示す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。近年の配慮内容は、中長期の金額目標と、地域間格差の是正ということでございます。

さて、次に目安について、詳しく申し上げたいと思えます。

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」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、目安を上回ることも、あるいは目安を下回ることもありうるものと理解しております。地方最低賃金審議会におかれましては、目安及び公益委員見解で述べている3要素のデータに基づき目安決定の根拠等を十分に参酌し、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、次に目安のポイントについてお話しをしておきたいと思えます。

今年の目安についても、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回に渡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、昨年に引き続きまして、消費者物価が高水準で推移する中、最低賃金の近くで働く労働者の購買力を維持する観点から生計費を重視したいと考えました。なお、物価の影響を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要素のそれぞれの評価のポイントについて、お話しをしておきたいと思えます。

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になっておりました。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」を基に議論すべきという共通認識はあるのですが、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おいては、生活が苦しくなっている者もいらっしゃると思われる中、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回以上の購入頻度がある

ものというふうに、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ことが適当であると考えました。

次に、3要素のうちの2番目「賃金」についてです。企業規模によって賃金上昇率の水準には開きが見られる一方、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た平成14年以降最大値であった昨年度の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「通常の事業の賃金支払能力」についてです。これについては、個々の企業の賃金支払能力を示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、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他の指標も高い水準で推移する、そうい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、これを一定程度上回ることを考慮しつつ、加えて、今年度は、特に、生活必需品を含む支出項目に限って見た上昇率平均5.4%を勘案する必要があるものと考えたところです。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をいたしまして、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ていくことが必要というふうに考えました。

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通り、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得るけれども、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る次第です。

繰り返しとなりますが、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等

を特に考慮して検討されたものであることにも配慮いただきたい
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
で提示した資料には、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。

また、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委員の中には、なか
なか受け入れがたいとお考えになっておられる方もおられると認
識しております。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うよう、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の賃上げ加
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
請法の執行強化、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拡大
等の見直しに取り組むことなどに対する要望を例年以上に盛り込
んだところでございます。

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としての役割
を果たしているところもでございます。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をしております。

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で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、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でございます。中央最低賃金審議会及び目安小委員会での議論も参考に、地方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いる。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していきたいと思っております。

以上、今年度もどうぞよろしくお願いいたします。

賃金室長 メッセージ動画の視聴ありがとうございました。答申資料の説明については、メッセージ動画のとおりでございます。

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・御質問等がありましたら、よろしくお願いいたします。

各委員 （意見・質問等なし）

熊谷会長 よろしいでしょうか。さて、宮城県最低賃金額の改正審議につきましても、第1回の本審議会において、専門部会を設置して議論すること等とされたところであり、今後、専門部会で審議いただきますが、本日は、専門部会における議論の際に留意いただきたい最低賃金についての基本的な考え方等があればお伺いし、専門部会にお伝えしたいと思っております。

まずは、労働者側の阿部（祥大）委員からよろしくお願いいたします。

阿部（祥大）委員

私のほうから今年度の審議会におけます基本的な態度、並びに基本的な主張について申し上げさせていただいた後に、各委員よ

り補強的意見、見解を述べさせていただきまして、最後に改めて「まとめ」として私より述べさせていただきたいと思っております。

はじめに本審議会に対する基本態度になりますが、本年6月28日に宮城県最低賃金の改正決定について、諮問がなされたところでございます。宮城労働局長のほうからは、この間の春闘の結果や高水準での賃金改定の動き、社会的な関心が非常に高まっていることについて触れられるとともに、中央最低賃金審議会で示されるべき目安額や3要素などを総合的に勘案し、議論いただきたいと挨拶いただきました。労働者側としましても、目安額や地域事情を勘案し、最低賃金法の主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。それらを踏まえた基本的な主張を2点申し上げさせていただきます。

1点目は、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ございます。審議にあたりましては、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あり、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。この間、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、労働者の生活困窮度は深刻さを増してございます。

さて、今次春季生活闘争におきましては、企業収益が十分でない中におきましても、多くの労使で問題意識を共有できたことから、連合全体では33年ぶりとなる5%台の賃上げ結果に結びついたと考えてございます。しかしながら現代の日本において、8割以上は労働組合のない職場で働く労働者であり、最低賃金のあるべき水準である大幅な引き上げを通じて、今年の歴史的な賃上げの流れを社会全体に広めていくことが必要でございます。取り分け最低賃金近傍で働く仲間の暮らしは極めて厳しくなっており、今年の最低賃金の引き上げの期待感がかつてなく高くなっておると感じております。このような状況だからこそ、公労使三者がしっかりと問題意識を共有し、最低賃金の引き上げを通じて社会に向けて、自分の賃金も上がるんだと感じていただけるような明確なメッセージが必要でございます。

そもそも日本においては、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Bランクと低位に位置付けられてございます。最高額の東京都1,113円と比べれば190円も格

差があり、年々都市部との格差も広がり、人材不足が深刻な問題となっている中においては、十分な数字とは言えません。今次（春季）闘争において連合において集計を行っている有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額については、時給で 62 円、率では 6% 近い水準となっております。

そもそも賃金や労働時間などの労働条件について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いる労働組合にとっては当たり前ではございますが、現在の組織率は年々減少傾向にございます。未組織労働者を含めたすべ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」、この目的を果たさなければならぬと考えてございます。

2点目は、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。これまで繰り返し、日本経済の自律的成長に向けては「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主張してまいりました。この間の審議会の中では、コロナ禍の影響や企業業況を意識した審議が行われてきましたが、現在では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。

また、法人企業統計においても内部留保が最高水準となっております。世界情勢等の影響により、先行きは楽観視できませんが、労使交渉の結果や様々な政策効果によって、転換を図る正念場である日本の将来を、より自律的な成長軌道にのせていくことが重要でございます。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まいりましたが、そ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ございません。

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」が年々浸透していることや、労務費の上昇分を含めた適切な価格転嫁についても、政府指針の中においては最低賃金の引き上げ率も交渉の合理的な資料になると明記されており、これを中小零細事業者に浸透させることが大事で

あると考えてございます。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ございます。

以上が基本的な主張となりますが、それぞれ各委員より補強的見解について述べさせていただきたいと思っております。

新聞委員

私のほうからは、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」が令和3年度に調査が行われ、昨年末にその結果が公表されました。その結果では、日本のひとり親世帯は、2021年時点の推計で約134万世帯あり、うち119万世帯が母子世帯であるとされております。この母子世帯の就業率は86.3%ですが、そのうち38.8%、数でいうと約46万世帯がパート・アルバイト等により生計を立てております。この方々の平均の年間の就労収入は約150万円で、正規の職員・従業員と比較しても半額以下となっております。この46万世帯の数の大きさのイメージでございますが、例えば今年5月の仙台市の全世帯数が54万世帯であることから、この46万世帯の方がいかに多くの数に達しているか分かります。

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につながっていると考えます。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、日本の未来を担う子供達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。

そのような中、昨今の急激な物価上昇が、働く者の、とりわけ最低賃金の近傍で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。

昨年の最低賃金の改定以降、仙台市における消費者物価指数は「持ち家の帰属家賃を除く総合」で高いときは5.1%、平均でも4.1%の高い水準となっております。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。こうした生活必需品など切り詰めることのできない支出項目の上昇は、特に最低賃金近傍で働く者の生活を圧迫しています。また連合総研で調査した勤労者短観では世帯収入の低い層ほど現在の暮らし向きが悪化して

いると評価しています。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。最低賃金近傍で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加味した引き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今年の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 11 年連続で引き上げられており、加重平均で 52.78 円となっています。これは、まさに「人への投資」の必要性について労使の認識を深めることができた結果であります。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

続いて、私から最低賃金格差の縮減について申し上げます。宮城県における最低賃金については、この 10 年間に於いて 213 円引き上げられ、平成 28 年からは、令和 2 年度を除いて年間 3% 以上、昨年は 4.5% 引き上げられてきました。一方、昨年の東京都の最低賃金は 1,113 円となり、190 円の差が生じております。

東京はこの 10 年間で 225 円引き上げられており、格差が是正されるどころか、昨年はさらに格差が拡大しました。

これまでも繰り返しこの地域間格差が、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、この最低賃金の地域間格差の問題を放置すれば、さらなる労働力の宮城県からの流出につながることは明白であり、地方における中小零細企業の事業の発展、継続の厳しさに拍車をかける一因になると考えられます。さらには、この間、東京一極集中是正の観点の動きがあったことを踏まえれば、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。

昨年末の帝国データバンク仙台支店の人材に関する宮城県内企業のアンケート調査を見れば、従業員の充足度が不足している企業が 66.9% となり、依然として高止まりが続いているとしています。

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、このような状況でも、このままでは若者を中心としたさらなる人材の流出を懸念しているところです。

昨年はランク制度が見直され、3 ランク制による初めての審議

でありました。目安額としては A ランクからランク毎に 1 円ずつ差がつけられましたが、地方の審議においては C ランクのほとんどが、A、B ランクを大幅に上回る結果となりました。これはまさに労働力人口が減少する現下の環境において、地元企業の存続発展に向けて、賃上げを通じた人材確保に対する現地の公労使共通の危機感の表れであると考えます。また、最低賃金の引き上げにより、若者の県外流出を防ぐことで、地域の経済が高まり、生産性も高まっていく、もはや最低賃金は経済政策の一つに変わってきているとも感じていることから、労働力流出の歯止め、加えて地域活性化への観点からも、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

私から 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、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。

当然ではございますけれども、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ることなく、むしろ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。

超少子高齢化のさら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図るため、労働生産性を上げることが求められていると認識しています。

一方、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なると考えています。

繰り返しになりますが、今次春季生活闘争では、昨年を超える近年にない水準での賃上げが報告されております。人手不足が深刻化している背景も踏まえ、各労使が賃金について真摯に交渉を重ねた結果であると受け止めております。また、中小企業においても、初任給を大幅に引き上げる企業も散見されており、この結果は大企業と比較して、中小企業は人に頼る部分が多く、まさに企業の生き残りを懸けて、人材確保に向けた人的資源の資源への投資を決断していることが明らかあると思います。昨年の最低賃金の改定の結果、全国加重平均では、1,004 円に達しましたが、連合が掲げている「誰もが時給 1,000 円」には、いまだ至ってお

らず、早期に全都道府県で時給 1,000 円を達成し、中期目標として、連合の「リビングウェイジ」や一般労働者の賃金の 6 割の水準を目指し、段階的に取り組んでまいります。

連合は必要生活費を出す賃金水準としての「リビングウェイジ」を算出しており、宮城県では単身者で時給 1,090 円を上回らなければ生活できない水準と考えています。

一方、宮城県の現在の最低賃金は 923 円であり、仮に年間 2,000 時間働いても年収 190 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、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言えません。

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います。

繰り返しになりますが、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 1,148 円を超えている現状を付言いたします。

以上でございます。

阿部（祥大）委員

改めてまとめと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止めるようなことがあってはいけません。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。この間の日本のコロナ禍や物価、原材料価格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なのは明白ですが、現在の労働者の消費マインドは大きく落ち込んだままでございます。これまで日本を、地域を支えてきたのは労働者であり、労働者が将来や、生活不安、雇用不安を抱える中、それらを払拭するためには、社会安定のセーフティーネットを促進するメッセージが必要であり、最低賃金の引き上げはまさにそのメッセージとなっております。

春季生活闘争の結果などをみれば 33 年ぶりとなる 5%台の賃上げがされており、このままでは益々組織労働者と未組織労働者の格差が広がってまいります。近年深まりつつある社会的関心が、最低賃金法の趣旨を踏まえ、すべての労働者が安心し、極々普通の生活が送れることが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、今後事務局が準備いただく資料をベースに、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、宮城県の最低賃金審議会の自主性を発揮した審議となるようお願いしまして、労働者側委員の基本的主張といたします。以上でございます。

熊谷会長 続きまして、使用者代表委員の稲妻委員、お願いいたします。

稲妻委員 私のほうから使用者側の基本的主張を述べさせていただきます。

国内及び県内の経済動向に関しては、様々な経済指標や各種機関の公表資料を見る限り、全体として回復基調にあると思えますが、最低賃金を論ずる上で、企業の賃金支払い能力という観点から、特に影響を受けやすい中小企業・小規模事業者を取り巻く状況について話をさせていただきます。

日銀短観によりますと、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1ポイント改善の+1。全国の全産業が横ばいの+12であるのに対し、東北は改善しているとはいえ、全国よりも低い水準にとどまっています。

宮城の業況判断DIは±0で前回3月調査に比べ4ポイント悪化。製造業が回復傾向にあるものの依然マイナスで、非製造業は前回調査から9ポイント悪化してございます。

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▲18.2と、前期比で4.5ポイント悪化。全国でも、▲15.6と前期比で5.2ポイント悪化してございます。

東北財務局の「法人企業景気予測調査」では、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、規模別では、大企業・中堅企業は「上昇」超に転じている一方、中小企業は依然マイナス圏、▲21.4から▲14.9ということで推移しています。全体の景況感は良くなっているものの、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窺えます。

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1.4%減で、26か月連続のマイナス。名目の現金給与総額は1.9%増と29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。

他方、企業物価は6月は前年同月比2.9%増と足元では再び伸

び率が上昇。また、2020 年を 100 とした消費者物価指数が 109.6（6 月、全国、持家の帰属家賃を除く総合）に対し、企業物価指数が 122.7 と、消費者物価指数を超えて高い水準のままとなっています。単純比較はできませんが、企業間取引価格の上昇分を小売価格に反映し切れず、企業が吸収している実態が窺えます。

労働需給については、先ほどの「中小企業景況調査」において、従業員数過不足 DI が全産業で▲21.6。業種別では建設業で▲38.3、サービス業で▲23.8 と、人手不足感が根強い状況が続いております。

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りますと、賃金引上げを実施した企業は 61.3%から 74.3%と増加をいたしました。その 6 割程度は、業績の改善が見られない中で、人材確保などのため賃上げに踏み切る、いわゆる防衛的な賃上げを行っている実態にあります。

次に企業の倒産状況でございます。東京商工リサーチが公表した 2024 年上半期 1-6 月期の東北の企業倒産件数は、294 件、前年同期が 206 件でございますので、前年同期比 42%の増加。宮城県は 76 件から 94 件と同じく 24%増加と企業倒産は増加基調でございます。同社では、円安に伴う物価高や人件費の上昇などのコストアップが中小企業の収益を苦しめていると分析しています。

以上の各種数値を見てまいりましたが、全体としては景気が回復基調にある中で、中小企業等においては、回復のペースが追い付いていない状況が窺われます。

さらに、人手不足や人材確保が追いつかないことによる受注機会の損失、足元では物価高や人件費の上昇などがコストアップ要因となり企業倒産件数が増加傾向にあるなど、懸念材料は多く、中小企業等を取り巻く状況は依然として厳しいと考えます。

続きまして、このような状況の下で行われる、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、「最低賃金は一律適用される制度である」ということです。全ての企業に例外なくかつ罰則付きで適用される最低賃金の引上げは、各企業の経営判断による賃上げとは意味合いが異なります。グローバル企業を中心に、円安などの恩恵を受けて業績好調な企業が、自らの意思で賃金引上げに前向きに取り組むべきことは言うまでもございません。しかしながら、一方では、中小

企業を中心に業績の回復が進んでいない企業も多く、その格差が広がっているように思います。こうした状況下で、最低賃金を継続して大幅に引き上げることは、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ます。最悪の場合、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。事実、今年上半期の宮城県内の倒産件数は24%増加しており、倒産理由として、円安に伴う物価高や人件費の上昇などが挙げられています。

最低賃金引上げの影響を受けやすいのは、地域の中小企業や小規模事業者です。こうした企業が置かれた厳しい経営状況を十分に踏まえた上で、客観的なデータに基づく丁寧な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ると思われる。

二つ目は「価格転嫁に向けたさら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必要ですが、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れば、中小企業における価格転嫁率は、前回9月調査の45.7%から46.1%と微増となったものの、5割を切ったままとなっております。

また、全額価格転嫁できた割合は約3ポイント増の16.9%から19.6%。また一部でも価格転嫁できた割合は約4ポイント増の63.0%から67.2%と、価格転嫁の裾野が広がりつつある一方で、「全く転嫁できない／減額された」との回答も約2割（19.9%）に上るなど、「価格転嫁できた企業」と「できない企業」との二極化が進行している状況にあります。

さまざまな支援策を進めているとは言え、価格転嫁率は未だ5割を下回ったままで、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86.1%と、全国の69.7%より高い状況にあります。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の経営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 65.6%と、3 社に 2 社が人手不足という厳しい状況にあります。

人手不足感は根強く、採用活動を強化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、その原資を賃上げに充てている企業も少なくありません。最低賃金の大幅上昇が毎年続くとすれば、この状況をさらに深刻化させることが懸念されます。

人件費だけでなく、設備投資など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す。

さらに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。

物価高の中、セーフティネットとして最低賃金を上げることは十分理解いたしますが、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とらざるを得ません。

以上が基本認識です。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を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、毎年、かなり高いペースで上がってきており、特に中小企業や小規模事業所にとっては、適正な価格転嫁が進む以上に、その支払い能力を超えているのではないかと危惧しております。やはり、社会全体として安定的に賃金引き上げがなされる流れになっていくことが望まれます。

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す。

熊谷会長

ありがとうございました。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ございました。御質問、御意見等はございますか。

半沢委員

1点質問させていただきたいんですけども、先ほど労働者を代表する委員の御主張の中で、近年、最低賃金については、経済政策としての側面が強くなっているといった趣旨の御発言がござ

いました。事務局にお尋ねしたいんですけれども、私ども最低賃金については法律で、セーフティネットとして定められるもの、従って法的拘束力があるものというふうに理解をしておりますけれども、生計費、賃金、それから通常の事業における支払能力という三つの要素に基づいて審議をする中で、経済政策的側面があるのかどうか、確認をさせていただきたい。

局長 先ほどメッセージの中にもありましたとおり、いろいろなことを考慮してということは間違いございません。ただ、法律の中で明確に書かれているのは、縷々御紹介されていた三要素ということかもしれませんが、繰り返しになりますが、いろいろなものを考慮するという余地があるのは間違いございません。ただ、明確に書かれているのは三要素という条文かと思います。

半沢委員 いろいろ考慮する内容というのは、具体的に教えていただけますか。

局長 まさにそのときどきの状況ということに尽きるかと思います。今、おっしゃった経済政策としての意味合いが何か定義されているわけではありませんので、そういうものが現に今回の中央の審議会の中でどのように議論されたかというところをつまびらかに申し上げることはできませんけれども、経済に当然ながら影響は大きいという意味ではまったく関係しないわけではございませんので、そういった幅広い意味では経済に影響するものということはないだろうと思います。

半沢委員 御説明ですと結果的に影響するという理解でよろしいですか。

局長 いろいろなことを考えて最賃額をとということですので、結果的にということに必ずしも限定される訳ではなくて、いろいろなことを検討するという中では、まさに最低賃金の影響にどういったものがあるのかということも含めて議論はされておかしいものではないと思います。ただ繰り返しになりますが、法律で中心的なものとしては、三つ要素、そういったものを中心に総合的に御議論いただくものと思っています。

熊谷会長 ありがとうございました。他になれば、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（２）「最低賃金法第 25 条5項に基づく関係
労使からの意見聴取」についてです。

第1回の本審議会において、最低賃金法第 25 条第5項に規定さ
れている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とされたところです。

先日、意見を記載した文書の提出や意見聴取希望者の募集につい
て公示しましたところ、資料3から5までのとおり提出され、うち
資料4、5の

全国一般全国協議会宮城合同労働組合
書記長 岩渕 翔 様

全労連・全国一般・宮城一般労働組合
書記長 大友 聡志 様

から意見聴取希望の申出がありましたので、意見を聴取することと
します。

まずお一人目は、

全国一般全国協議会宮城合同労働組合
書記長 岩渕 翔 様

です。

10 分以内で、御意見を述べていただければと思います。よろし
くお願いします。

陳述者（岩渕 翔）

（自己紹介後、資料4の意見を陳述）

熊谷会長 ただいまの御意見につきまして、御質問はありますか。

各 委 員 （質問等なし）

熊谷会長 ありがとうございました。参考人席にお戻りください。

熊谷会長 お二人目は、

全労連・全国一般・宮城一般労働組合
書記長 大友 聡志 様
です。10分以内で、御意見を述べてください。

陳述者（大友 聡志）

（自己紹介後、資料5の意見を陳述）

熊谷会長 ただいまの御意見につきまして、御質問はありますか。

各委員 （質問等なし）

熊谷会長 ありがとうございました。以上で、最低賃金法第25条第5項に基づく関係労使からの意見聴取を終了します。

それでは、議題（3）「宮城県特定最低賃金の改正の必要性の有無について（諮問）」に移ります。

局長 それでは諮問文を読み上げさせていただきます。

宮労発基 0729 第1号
令和6年7月29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
小宅 栄作

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6年7月18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 0729 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
小宅 栄作

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6年7月18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 0729 第3号
令和6年7月29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
小宅 栄作

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6年7月18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。

（諮問文3通を読み上げ後、熊谷会長へ手交）

熊谷会長 ただいま局長から宮城県特定最低賃金改正決定の必要性の有無について諮問を受けました。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。

補 佐 説明いたします。
資料6を御覧いただきたいと思えます。
特定最低賃金につきましては、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自動車小売業の三つがあります。
資料6のとおり、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。
特定最低賃金については、最低賃金法第15条において、
労使の代表者が改定を申し出ることができる（第1項）
労働局長は、申出があった場合に必要があると認めるときは、審議会の調査審議を求め、その意見を聞いて改正の決定をすることができる（第2項）
とされています。
この規定の運用に当たっては、お手元の「最低賃金決定要覧」という冊子の210頁の（2）にあるとおり、一定の要件を満たす申出、具体的には209頁の（1）の要件を満たす申出があった場合には、原則として見直しの必要性の有無について審議会に意見を求めることとされ、本県においてもそのように運用されてきたところです。
このような取扱いとする申出の「要件」については、当該最低賃金が①同種の基幹的労働者の相当数について、最低賃金に關す

る労働協約が適用されている場合か、②事業の公正競争を確保する観点からの必要性による場合か、により異なります。

鉄鋼業は、労働協約ケースによる申出、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。

労働協約ケースの要件は、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、です。

公正競争ケースの要件は、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、です。

ここで、資料7を御覧下さい。これは、令和6年3月18日に開催しました昨年度第4回目の本審の資料と適用事業場数及び適用労働者数は同じものです。

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、審議の前年の12月1日時点の数値を用いております。

事務局では、最新の令和3年経済センサスの活動調査における事業場数及び労働者数から、最低賃金に関する基礎調査等により把握できた最低賃金が明らかに適用されないと考えられる事業場数や廃止事業場数、適用除外労働者数等を除くなどして推計しました。

具体的には、適用除外労働者として、年齢が18歳未満65歳以上の者、勤続期間が雇入れ3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等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1,400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312事業場、適用労働者数が1万4,640人となります。

自動車小売業は、適用事業場数が831事業場、適用労働者数は、7,170人となります。

これらの適用労働者数を基にすると、資料6のとおり、鉄鋼業は、適用労働者数1,400人の57.3%に当たる802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、そのすべ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 4,640 人に対し、その 63.4% に当たる 9,278 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 7,170 人の 63.4% に当たる 4,547 人がその申出に合意しております。

以上、三つの業種とも、見直しの必要性の有無を審議会に諮問する取り扱いとしたところです。

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。

一言委員 　　いま御説明いただいた資料で 1 点質問させてください。特定最低賃適用事業場数及び適用労働者数の資料、7 の資料で、自動車小売業の適用事業場数と労働者数が昨年と比べて大きく減っているんですけども、これは何か要因とかあるんでしょうか。

基準部長 　　資料 7 の注釈に書いてありますとおり、根拠は令和 3 年経済センサス活動調査です。その前年が 1 つ前の経済センサスを基に作成しておりますので、大きな要因としては、令和 3 年経済センサス活動調査の結果で数値が下がったことが分かっております。その内容については事業場の数に変動があったということだというふうに認識しておりますが、具体的に事業場の倒産等の状況については、その調査結果からは分からないということでございます。

一言委員 　　ありがとうございます。適用の分で行くと、3 分の 1 以上になるので問題はないかと思うんですけども、ここが仮に大きく下がっていたりした場合には、ある程度その要因なども分かると、適正かどうかの判断の材料になるかと思しますので、よろしく願います。

熊谷会長 　　ほかにごございますでしょうか。

各委員 　　（質問等なし）

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、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」とされましたので、地域最低賃金の審議状況にもよりますが、実質的な審議は次回以降の本審で行うこととします。

熊谷会長 続きますして議題（４）「その他」ですが、事務局から何かありますか。

補 佐 本審の日程について提案させていただきます。
第３回の本審については、８月５日（月）午後３時はいかがでしょう。また、第４回の本審は、８月２１日（水）の午前１０時はいかがでしょう。なお、第４回では、異議の申出があった場合の審議、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１時から第１回を開催し、以降数回開催することを想定しております。

第３回の本審は、専門部会の審議結果によっては、つまり、専門部会が全会一致で最低賃金額をまとめた場合においては、専門部会の議をもって本審議会の決定とすることとしましたので、開催しない場合があります。その場合は速やかに連絡いたします。

以上、現時点で想定される日程であり、変更の可能性もありますが、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回目以降の本審の日程説明がありましたが、これについて御質問等はございませんでしょうか。

各 委 員 （質問等なし）

熊谷会長 なければ、今後の本審の開催日について確認します。
第３回を８月５日午後３時、第４回を８月２１日（水）の午前１０時開催予定といたします。

本日の審議会はこれで終了といたします。

閉 会