

(整理番号 2 3 1 3)

長野地方最低賃金審議会
第 2 回計量器等製造業専門部会 議事録

令和 6 年 4 月 1 7 日 公開

開催日時 場所	令和 5 年 9 月 2 8 日 9 時 5 6 分 ~ 1 1 時 1 0 分 長野労働局 1 階会議室		
出席状況	公益代表委員	出席 3 人	定数 3 人
	労働者代表委員	出席 3 人	定数 3 人
	使用者代表委員	出席 3 人	定数 3 人
主要議題	1 長野県計量器等最低賃金の改正審議について 2 その他		
議 事 録			
<p>○古畑賃金室長</p> <p>それでは、定刻前ですけれど、皆さんお揃いになりましたので、長野地方最低賃金審議会長野県計量器等製造業最低賃金専門部会の第 2 回専門部会を開催いたします。</p> <p>本日の定足数の確認でございます。出席者委員 9 名中 9 名の御出席をいただいておりますので、最低賃金審議会令第 5 条第 2 項の規定により、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。</p> <p>また、本日の専門部会は原則公開となっており、事務局で審議会会議公開要綱第 3 条に基づき公開の公示をしたところ、傍聴希望者はありませんでしたので、報告いたします。</p> <p>それではこれからの議事進行につきまして沼尾部会長、よろしく願いいたします。</p> <p>○沼尾部会長</p> <p>おはようございます。</p> <p>交通渋滞に巻き込まれまして、皆様にはハラハラさせたかもしれません。次回は前泊したいと思っております。</p> <p>議事に入ります前に、先ほど事務局から説明がありましたとおり、本日の合同専門部会は原則どおり公開としております。第 3 回以降の各専門部会につきましても、原則公開とし、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等の場合は部会長の判断により非公開といたします。</p> <p>また、当部会における議事録確認委員につきましては、労働者代表委員から風間委員、使</p>			

用者代表委員から小林委員にお願いいたします。

それでは次第に沿って進めてまいります。まず、議題(1)の「計量器等最低賃金の改正審議について」です。昨年度の部会長報告書が資料 3、会長名の答申文が資料 4として配付されておりますのでご覧ください。部会長報告書及び答申文の別紙を見ていただくと、改正決定に関する項目として、1、適用する地域、2、適用する使用者、3、適用する労働者、4、前号の労働者に適用される金額、5、この最低賃金において賃金に算入しないもの、とあります。この、4の金額以外の事項については昨年と同じとしてよろしいか、ということについて、まず、お諮りいたします。いかがでございましょうか。

○沼尾部会長

よろしいですね。

<「はい」の声あり>

○沼尾部会長

それでは、4の金額以外の項目につきましては、昨年と同じということで意見の一致を見たということにいたします。

それでは、金額についての審議に入ります。

まず、労使双方から基本的な考え方をご披露いただいてから審議を進めることといたします。

つきましては、まず労働者側、次いで使用者側という順番でご発言をお願いしたいと思いますが、そのような進行でよろしいでしょうか。

<「はい」の声あり>

○沼尾部会長

では、労働者代表委員から発表をお願いいたします。

山口委員

労働者代表委員の山口でございます。本年もよろしくお願いしたいと思います。

例年、大きく基本的な考え方が変わることはございません。まず、地賃でもございました、最賃法の1条の賃金の低廉な労働者ということで、それについては、今の945円、仮に地賃でも申し上げました1,000円に到達しても、まだまだ安心して生活ができるような水準ではないということで、我々としては認識をしてございます。まずは1,000円に向けて審議のほうをさせていただきたいということは、これは地賃が1,000円を目指しているということでいけば、やはり特定最低賃金の優位性ということを考慮すれば、その辺は当然のことながら継続した主張をさせていただければと思います。

今申し上げましたとおり、この特定最低賃金につきましては、限られた業種、決められた

業種の中で特定の作業者に対する優位性を持った賃金の決定ということでありまして、一番は現状それぞれ皆様方ご認識のことと思いますが、人材確保が現状では非常に厳しくなってきていると、これはどの業種もそうなのだと思います。

そういう中であっては、この特定最低賃金が最初に導入されたときの経緯、それを鑑みれば、やはり他産業に先んじて自分たちの産業に優秀な人材を確保するという、これを目的としてその優位性を担保する意味で、特定最低賃金が設けられたと私たちも認識してございます。

まさに今、その原点に立ち帰るような状況が起きているのだろうと考えてございます。私たち労働者側としても、様々な企業の皆さんとも、経営者の皆さんともお話しすることがございますが、やはり最初に出てくるのは人が採れない、というお話がどうしても出てくる。確かに賃金だけではないというのは我々も認識してございますけれども、やはりそうは言っても賃金、最初に目につくのは賃金であると思いますし、これは正規社員のみならず、派遣の皆さん、そして外国人労働者の皆さんもわかりでございます。

そうした状況を鑑みれば、今、長野県の中には我々と同業種というか、類似の業種とすればはん用があるわけですが、そこでの比較をしても、この計量器、今は11円の差がございまして、やはり今、私たちが携わるこの産業の中でしっかりと優秀な人材を確保することからすると、一定の賃上げをする必要があると思っております。

ハローワークの募集金額を見ても、当然のことながら945円の募集をされているような企業はほとんどございませぬし、とてもそれでは人が集まらないという経営者の皆さんの認識も一緒だと思います。

ぜひ、そんな状況を踏まえまして、我々としてはしっかりと、地賃と違いまして、今回は全労働者に適用されるわけではございませぬので、この産業で働く皆さんの優位性を持って優秀な人材を確保するということをしっかりと頭に置きながら審議をさせていただければと思います。

補足等は、メンバーがほかにおりますのでしていただければと思います。

私のほうからは以上となります。

何かあればお願いいたします。

佐野委員

今年も担当させていただきます佐野です。よろしくお願いたします。

今、山口代表からお話がありましたとおり、昨年この場でも議論させていただきました。労働者側の主張としては、やはり1,000円到達が一つの通過点であるということでございます。このことは先ほど申し上げたとおりになりますので、まず、我々労働側で考えていますのは、1,000円到達という意味では、具体的な数字を申し上げますと55円、今945円というところですので、まず1,000円、これを1年で到達するという前提の下で55円を要求したいと考えております。

繰り返しになりますが、やはり人材確保、それから昨今の消費者物価、この上昇に伴う我々労働者の生活、これがかなり逼迫した状態になります。これを改善する意味でも、

今、非正規のみならず正社員の2023年の春闘においても、過去にない賃上げが行われてきました。

経営側の意思も確認させていただいていますが、やはり人への投資、これを優先させたというお話も伺っております。当然ながら企業の利益、賃上げの原資となります売上、利益、これは当然のことだと思えますけれども、中小の企業の中ではなかなかその原資まで生み出されていない。とはいえ、今のこの人材難を打開するためには、人への投資、これが必要であり、これを優先させたというのが、今回の2023年の春闘の経営側のご意見、ご判断も伺っております。

したがいまして、非正規、それから時給で働いている皆様の生活の安定、それから企業の人材確保、両方を取って1,000円に向かっての55円という判断をした次第です。

私からは以上です。

沼尾部会長

ほかにありますか。

風間委員

風間です。よろしくお願いします。

金額については先ほどから話のあったとおりです。地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要であるということで、この場があると思いますので、真摯な議論をお願いしたいと思います。

加えて、日本の基盤産業となり得るものづくりにおいて、県最賃と差別化を図らないと優秀な人材獲得はもとより、労働力の確保も難しいと考えます。当然賃金を上げることで会社の経営に影響があることは理解しますが、特定産業において差別化を図ることは非常に重要だと思いますので、それも含めて一緒に考えていきたいと思っています。

よろしくお願いします。

沼尾部会長

ありがとうございました。

既に金額について言及していただきましたけれども、まずは基本的な考え方、使用者代表委員からお願いしたいと思います。

井出委員

また引き続きよろしくお願いいたします。

今お話をいただきまして、非常にどうなっているのだという正直なところでございますけれども、話は皆様方も百も承知だという中でお話もいただいているわけですけれども、製造業といえども、基幹産業といえども非常に厳しい環境にあるということ、まず認識をしたいと思っております。

お話しいただいておりますとおり、やはり賃上げの原資となる収益が獲得できていないとい

うことは、皆様方にとってもたぶん共通の認識として持っていただける内容だと思っております。改めて申し上げるまでもなく、原材料の高騰ですとか、エネルギーコストの高止まり、そうした中で価格転嫁が難しい、そうした中で賃金の上げも図らなければいけないと、非常に何重苦という中で、経営者の皆様方も努力していただいていると。この春闘の結果は、かなり無理をして上げているというところが見て取れると思っております。

実は私どもも7月ぐらいに調査をさせていただいて、1,000社弱の皆さんから回答をいただいているわけですが、そうした中で、賃金改定について、製造業においては73.5%が引き上げたと回答されています。私どもがやらせていただいておりますので、いわゆる中小企業・小規模事業者の皆様方が対象になっている、大半がそだと御理解いただければと思っておりますけれども、それだけの皆さんが回答されていると。

昨年同時期の回答を見ますと53.6%ですので、今年はかなり、皆様方おっしゃるとおり、人を引き止めておきたいと、もちろん確保もしたいという中で、かなり無理して上げているという状況も見て取れるかと思えますし、7割を超える皆さんが上げていただいているわけですが、引き上げた理由として、企業の業績アップによると回答された方は、製造業の中では12%にとどまっているというのが実態でございます。

反面、労働力の確保・定着のために無理して上げている、無理してというあれはないですけれども、定着・確保のために上げたと回答されている方が52%いらっしゃいます。併せまして、物価の動向を勘案して働く皆様方の生活ということも考慮しながらということ、複数回答ですが、43%の方が対応して、人手不足の中で、経営環境が厳しい中でも人材の定着を図りたいという、強い意向が見て取れると思っております。

その背景といたしましては、やはり賃上げの原資の確保が難しいと、価格転嫁が難しいということはもうずっと言われ続けてきているわけですが、決して改善をされていない中で、今回の計量器の関係につきましても、海外景気の減速によりまして非常に厳しい環境が続いていると。特に中小企業小規模事業者と言われる皆様方の経営環境は、ましてや非常に厳しいという理解ができるかと思っております。

そうした中で、賃上げなり、また設備投資の原資となる収益が確保できないという背景がある中で、やはり今1,000円にというお話もいただいておりますけれども、それだけの原資、県最賃でも40円という非常に大きな金額が改定され、10月から引き上がってくるわけですが、さらにそれを上回るという、それが果たして企業が存続して雇用を継続していく、この環境の中でそれを実現できるのかどうかということは、やはり一番基本に考えていただきたいと思えます。

ずっと今までの議論も、物価高というところが中心ではあったわけですが、企業物価も同様に上がっておりますし、やはり今回は企業さんの支払能力という点についても、ぜひ着目をしていただきたいと、非常に厳しい中にあるわけですので、こうした私どものアンケートを見ましても、エネルギーコストについても非常に上がっているという中でございまして、電気・ガス等のエネルギーコストの上昇状況についてお聞きしたところでは、1.2倍から1.3倍の上昇というのが32%、また、1.4倍から1.5倍が42%、1.5倍から2倍というのが18%、製造業は特に厳しいだろうと思えます。こうした高い率で皆様

方が苦しんでいらっしゃる。こうした中から頑張りながら賃上げもして、皆さんに何とか期待に応えたいという意欲を示していただいているということだとは思いますが、やはりエネルギーコストを中心に、原材料価格も上がっておりますし、非常に厳しい環境にあるという中で、経営者側の支払能力という点についても、もう一度しっかりと着目していただいて、考えていただく時期ではないかと思っております。

県最賃も40円と、繰り返しになりますけれども、非常に高い、過去にない金額が提示されております。これだけ底上げされる中で、リーディング産業としての、もちろん皆様方のプライドといたしましうか、持っていていらっしゃるわけでございますけれども、やはりある程度は縮まっていて、1,000円がもう間近に見えてきておりますので、金額的にも差を広げるという判断はどこにもないのではないかと思います。

やはりこれだけ県最賃も引き上がって土台が上がってきておりますので、全体の中で妥当な金額はどこにあるのかということをしかりと議論させていただいて、決めていきたいと考えております。

補足については、ぜひまたよろしくお願ひしたいと思ひます。

沼尾部会長

はい、聲山委員。

聲山委員

生活維持のためには1,000円でも1,500円でも、実は言うのは簡単です。高ければ高いほど生活維持ができるのは当たり前のことですけれども、企業の給与は当然ながら毎年予算を組んで、世の中の情勢を見ながら組んでいる中で、いきなり私は40円ということと、さらにここに関して大きな賃上げを、最低賃金の上げを協議するかと思うのですけれども、今、海外や県外の大手の企業がたくさん進出して、当然長野県だけじゃなくて、国内に進出してきたり、県内にも大手の企業が入ってくる中で、とてもじゃないが、通常の賃上げではもう対抗できなくて、みんな人を取られてしまっていると。

地域の中小・小規模企業は非常に困窮して人がいなくなっているというのは、おそらく皆さんもよく分かっていらっしゃると思うのですけれども、経協も7割方ほぼ中小企業や小規模ですけれども、金額的には対抗できないのですね。じゃあ、上げればいいじゃないかと、上げられないと。

そういう中でどうするかと言いますと、結局は今いる社員さんを維持しながら健全経営をしていくしかないんですけれども、このままでいけば、実際のところは吸収合併されるか、申し訳ないけれども倒産するしかないような状況におそらくなってくる。

今のところまだ表面化していませんけれども、これからコロナ関連の融資金の返済も既に始まっていたり、または始まっている方も期限を延ばしてもらったりとか、そういうことで、おそらく表面上はまだそんなに大きな話になっていませんが、これからは非常に大きな影響が出てくるはずで。

こういう中で、大きな最低賃金の引上げがかなりまたこれで上がりますと、当然、自社も

それに伴って給料の引上げもしなければならぬだろうという様子で、健全経営どころではなくなってしまうと。

そういう中で、やはり今回、私の考えですけれども、40円という引上げがありましたけれども、とてもそこには及んでいってはいけないんじゃないかと思っています。もっと低い金額の中でやらなければ、既に945円という当然高い金額からスタートするのですから、さらに上がってしまうということで、非常に企業の首を絞めてしまうということがありますので、とにかく企業を維持するようなことを、最前提に考えながら協議していくべきだと考えています。

以上です。

小林委員

小林です。お世話になります。私は事業をやっていますので、そういう立場から何点か疑問も含めてお話しさせてもらいたいと思っています。

我々企業の経営者として、賃金が高くなれば高いほど、1,000円でも、2,000円でも、先ほどありましたけれども構わないのですが、経営が持続できるかということを踏まえて、賃金アップ1,000円という、これはもう国の方針ですからそれはそれでよろしいのですが、実態はどうかという実態経済を含めて御指摘させていただきたいと思っています。

人手不足という話がありました。賃金をアップしていかないと優秀な人材が採れない、私もそう思います。しかし中小企業は組合の皆さんが所属されている大手企業さんが書類選考や、不採用にした人たちを手塩にかけて育ててきております。その手塩にかけてきた社員が辞めないようにいつも気を配っているわけです、これが実態です。技能についても技術についても。

ところが半導体一つ取っても、北海道もそうですが、熊本もそうですが、半導体工場をつくるといったら、ほとんどそちらのほうに人が取られてしまう。長野もそうです。皆さんもう御存じのように、皆さんが所属している会社だってそうです。ちょっと募集の旗を揚げれば、その下請さんの従業員まで取られている実態があるということです。この実態の中で、まだこっちがですね、入社お祝い金というものも出しているということです。これも実態です。

だけど、事実上は職業選択の自由ですから、我々は何とも言えません。しかし手塩にかけて育てた、皆さんが書類選考で落とした、ザルから漏れた、それを大事にして手塩にかけて育てた社員が採用されてしまうのですね。これはもう社会問題にも、地域問題にもなっているのですが、ただ、当局の皆さんもそうですが、職業選択の自由があるからこれは仕方がないのですが、でもその会社としては、申し出たそうです。「うちの社員を取られたら、おたくの会社ができない」と。だけど、それ以上解決しない事実を、皆さんにやっぱり理解していただきたい。

それともう一つ。材料の値上げとか、あるいは原料・電気代も確かに新聞で広告されましたからいいことだと思います。大体私どももそうですが、値上げをしていただきました。し

かしこれでは収まらないです。コストダウンが来ているのです。この実態をもう少し深掘りしていただきたいと思っております。

この中で、1,000円出さないと、うちの会社が駄目であれば、出さざるを得ないんですが、そういう実態を解決しないと、毎年毎年1,000円になったら、今度1,500円という声も出ています。でも先ほど話をしましたが、日本の経済はそれで成り立つのかということ。そこをぜひお願いしたい。

それから非正規・正規社員とありましたが、これもそうです。会社は建物をつくったはいけれども、半導体は今不景気になっています、御存じのとおり、在庫があふれてきて。だったら構内外注をストップさせているのですね、派遣切りです。これって中小企業はできないですよ。中小企業は派遣で研修生も社員にしたいのです。でもその人たちは、「私はいつでも辞められるから、自由に働きたいから」と言って、今のままでいいと言っているのが中小企業に入っている派遣の社員です。

大手さんは、エージェントと契約していますから、一人一人は問題ないので、派遣切りは大手さんのほうがやっているのだと、私、これでいいのかということをいつも疑問に感じながら、中小企業の悲哀を感じて事業をしております。

私どもの取引先は、地元がないのでいいのですが、地元の皆さんが、「ぜひ、小林、おまえがそういうところの委員だったならば、ぜひそういう声を上げてくれ」と言われて、今日はお話しさせていただきましたが、この実態を、ぜひ、私どもは皆さんと一緒に労使共に、最近も首相秘書官も野党に元いた方が入っていいことだと思えます。今俺がお前と一緒にやっていかなかったら、海外に勝てないというのは、本当に海外の人たちはすごいなと思えます。

そういう意味で、派遣切りは逆に大手さんじゃないかと。一時マスコミで、派遣の研修生が400円しか1時間もらっていないということで問題になっていますが、中小企業はホテル代から渡航費からみんなエージェントに払っているのです。エージェントがその研修生に払っていないのです。それをやった政治家の皆さんをぜひ、連合の皆さん教育してあげていただきたい。これはマスコミで流れましたから事実です。

もう一度言いますが、私どもは社員としたいのはもうやまやまなんです。でも、私どもに来ている社員は派遣のほうが楽だと言っているのです。

それから最後にもう一つ。やはり人手不足だと言いながら、今社会問題になっていますが、やはり配偶者の問題があります。103万とか。事実はそうじゃなく、実際にはその人たちが途中で、うちに来ている社員もそうです。「もうこれであしたから来ません。なぜならば扶養家族から外れるから」、この問題は非常にいい話だと思います。しかしもう一つ欠けているのがあると思うのです。優秀な高齢者がいるのです。70歳、60歳クラスの定年になった人たちが優秀な人たちがいっぱいいるのです。若い人たちはどちらかというと、今の時代ですから、一言文句を言ったら「もう辞めます」というのが親から電話がくるのです。そういう時代ですから、その人たちを指導する人たちというのは、60、65歳で辞めたその人たちを私どもが採用しております。優秀ですから、教育のために。

しかしその人たちは収入が増えれば、ここは大事なのです。収入が増えれば年金が減る

から、週3日しか来られませんと言っているのです。3時間の3日しかこれない。これじゃあ教育にもならないです。ウェブもはやっていますが、やはり我々は対面でやらないと駄目なのです。この実態を、ぜひ組合の皆さんが声を上げていただいたら、私、1,000円でも中小企業は出せます。だけど出せない事実は今言ったことなのです。

だから、私としては年金の問題がありますが、やったものは国が決めたことで払ってもらうのは当たり前じゃないですか。だけど、また収入を得たらそこから年金を取ってもらいたい。これがフェアじゃないかなと私は思って、そうすれば高齢者で、「今、小林さん、年金じゃ孫にも満足なものをやれなくて、俺は恥ずかしい」という声もいっぱいあるということです。そういう実態を理解して発言していただきたい。1,000円ありきじゃない。そういう面では、私の気持ちは948円です。

そんなことを含めて、人手不足は、今度皆さん会社から見れば、パートさんが来なかったら新しい人を採用しなかったらスーパーもやっていけないわけです。だったら配偶者控除も含めて、それから年金の支給も含めて見直したほうが、人手不足に少しでも役に立つ優秀な人いっぱいいますよ。でも働けば年金が減らされるから働かない、働けないと言っているわけです。この辺を、ぜひ賃金と関係がないかもしれませんが、賃金に影響する話として、経済の先生に生意気に知ったかぶりして申し訳ないのですが、私はあくまでも一つの事例を言っております。

それから今出ましたけれども、コロナで社会保険の棚上げとか、支払いの棚上げとかいうことがあります。今、商工リサーチさん、あるいは帝国データバンクさんが調べれば、この関係で倒産を始めているのが5割増しているそうです。返済が始まっているから。これも事実であります。

それともう一つ、海外から盛んに日本の企業、土地だけじゃなくて、企業を買収しようとしています。その買収先は、我々のような中小企業がメインです。トヨタとか、あるいはシャープとか、ソニーとかは興味がない。金型をつくる、あるいは半導体であれば半導体を検査する設備をつくっている下請が欲しいのだとおっしゃっています。これもぜひそういう企業がなくなれば、皆さんのような組合を代表されて戻った会社はやっていけないはず。これもよく理解していただきたい。以上、しゃべり過ぎているかもしれませんが、失礼なことがあったらおわびさせていただきます。

以上です。

沼尾部会長

すみません、私は経済が専門ではございませんので、どうぞお気になさらずに。

ただいま労使双方から基本的な考え方を御披露いただきました。これについて、お互いに質問、御意見等がありましたらお願いします。

よろしいですか。

それでは、既に御提示いただいたことになっているのかもしれませんが、改めて労使双方から具体的な金額について御提示をお願いしたいと思います。労働者代表、次に使用者代表、この順にお願いできればと思います。

まず、労働者代表委員からお願いいたします。

佐野委員

すみません。思いが強くて先に言っちゃいまして、労側は先ほど3人が申し上げたとおり、まず一つ我々が考えていたのは1,000円というところを通過点でいきますと、繰り返しになりますけれども、55円ということをお願いしたいと思っています。

沼尾部会長

55円の引上げで1,000円。

ありがとうございます。

では、次に使用者代表委員。

井出委員

提示いただいた金額があまりにも高いので、また相談させていただきたいと思います。

沼尾部会長

分かりました。この後ですか。

井出委員

この後別室でもよろしいですか。

沼尾部会長

それでは、個別に御協議をいただければと思います。

< 個別協議 >

沼尾部会長

では、再開いたします。

改めて使用者代表委員から、金額についてお願いします。

井出委員

それではお話しさせていただきたいと思います。いずれにしても、今、県最賃もここまで上がったという非常に高額で引き上がっているという状況があって、948円までできています。もともと2業種については非常に高いレベルにあるということから考えていきましたが、何とか私どもとすると、ここまで引き上がっていることを考えますと、差を何とか詰めながら、やはり1,000円も見据えながらやっていく必要もあるだろうと考えています。そんな中で、一応根拠といいたいまいしょうか、その背景にはこだわりたいと思っておりますので、賃金改定調査の4表を使わせていただいて、これのBランクの製造業を見ますと2.3%の引

上げになっていますので、これを使わせていただいて、21.7円ぐらいですかね。22円という引上げの中でやらせていただいて、967円をお願いしたいと思っております。

沼尾部会長

ありがとうございました。

繰り返しになりますが、22円の引上げで967円という御提示でございます。

双方から金額の御提示をいただきました。御意見、御質問がありましたらお願いいたします。

佐野委員

すみません。もう一度お聞かせください。この22円の根拠はどこ資料でしょうか。

井出委員

賃金改定調査の4表です。基本に使わせていただいている、今回は出ていないですか。

倉崎部会長代理

地賃の時の資料ですよ。

古畑賃金室長

後でよろしいですか。

井出委員

その4表の中にあります、Bランクの製造業の賃金の上昇率が2.3ということになっていますので、これを基に計算させていただいて、21.7円、22円ということの引上げで。

沼尾部会長

ほかにございませんでしょうか。

佐野委員

すみません、お考えをお聞かせいただきたいのですが、政府も少し発信が始まったところですが、先ほどお話がありました年収の壁、2025年には抜本的な対策が講じられようということも言われておりますけれども、それまでの特例措置といいますが、年収の壁を取っ払う社会保障料のお支払いは、企業には一人最大50万円の補助をするという話も出ております。この部分については活用できる政策なんじゃないかなと。賃上げをして、また労働時間を増やして年収を上げていく。それが物価高に対応できる策かなと、そういうふうにつながるかと考えておりますけれども、その辺は経営側の皆さん、どうお考えですか。

沼尾部会長

何かあれば。

井出委員

働く時間が延びて収入も増えてという形になっていくことがやはり理想ですので、そういう形に持って行っていただく、早急に対応していただくということが必要だとは思いますが。

古畑賃金室長

先ほどの資料すぐに出せませんので、あとでメールにてお送ります。

小林委員

もっと広げてもいいぐらい。というのは、結局今度もっと働いてほしい人が年収の壁で、明日から辞めると、その分を補填しなきゃいけないので、人手不足だったらもっともっと上げて、私も皆さんの先輩もそうですが、優秀な方がいっぱいいるので、その人たちは年金の壁という言葉を使えば、それをやったらもっと働いてくれると思うのですよ。しかも技術指導、技能指導、働くいろいろなことを教えてくれる諸先輩は、日本の力、話しちゃうとまた長くなっちゃうのですが、今、半導体は日本が、ばかみたいにレベルが低いのですが、あの技術は台湾に教えたのですからね。私、まだこの事業の駆け出しの頃、1980年頃です。

でも、東芝さんもそうですよね。今、ああいうふうになっちゃったけれども、やられちゃったのです。日本の技術がすご過ぎちゃって、ジャパンバッシングがありまして、東芝のカセットを潰したり。だから日本の技術で皆さんの大きい会社で優秀な方が、みんな首にした人たちが台湾や韓国や中国に行っているように使われて、途中でほん投げられているんですね。ああいうふうにならないためにも、やはり税金を有効的に使うには、ぜひ皆さん、運動していただきたいなと思っております。

佐野委員

我々労働側も、先ほど価格転嫁の話もありましたし、我々の労働からの出身の委員も何人かいて、今、経産省の委員会の中にも、特にエネルギーコスト、高圧電力に関する補助金なんかは、むしろ大手企業にいつているだけであって、中小企業に来ない。それこそおかしいじゃないかと思しますので、申し上げるところ、経産大臣もわかったということで、近々その補助金が自治体を通じて下りてくるということが決まりましたので、現場の声を知っている議員だからこそ、我々はもう特に県内もそうですけれども、中小が多いので、中小の現場の困り具合も、大手に代わって議員を通じて今やっているところと、価格転嫁の話でいきますと、エネルギーコスト以上に労務費の価格転嫁ができない。政府が一番目に掲げていましたけれども、材料に関して価格転嫁は既に始まっていますし、6～7割方、我々のJAMの企業でも転嫁が始まっております。エネルギーについては、どこまで製品単価に置き換えればいいのか、この労力が正直言ってかなりかかっています。

ここは我々売る側の立場としても、そこはもう認めてもらうよう努力していかなきゃいけないのですけれども、一方では、取引先のお客様である大手に、価格転嫁の必要性を認めて

いただかないといけません。我々、中小の労働組合だけで、これは一方的な売側だけの話なので、そういう意味では国内の連合を通じて、大手が入っている連合の中で、価格転嫁の必要性について、労働組合の横のつながりの中で、大手に勤めている労働組合の皆さんにはそう理解していただくということで、今動き始めていますので、そこは経営者側も労働側も同じ認識で、企業の存続という意味では、まずそれが大事ですので運動していきたいと思っています。

ただ一方では、その価格転嫁の話を受けてくれないということで、何社かもうピックアップされ、公表もされて、公正取引の中でもなっています。正直JAMに加盟している企業でも名前が載っています。それは我々JAM産別労働組合の中でも駄目じゃないかと、きつく動き始めているのですけれども。

小林委員

価格転嫁を、政府を含めていろいろな動きがあって、そういう流れになっていますが、価格転嫁しましたという企業が、もう違う会社に発注していますからね。これは流通業の話ですが。だから価格転嫁にはしてあげて、だんだん発注量を違う会社に出しているという流通業の話の話を聞いているので、これじゃあちょっと違いやしないかと思っておりますけれども。

佐野委員

この配付資料の中にも、後ろのほうに価格転嫁のデータも県内のものが載っていますけれども、大体7%ぐらいは、おっしゃったように取引を失ってしまう、失注してしまうのじゃないか、不安めいたことで、じゃあお宅はいいよということで、なかなか相手に言えなかった。我々JAMの中でも、言いたくも言えなかった事実がありましたので、そこはもう現場の声として汲み上げるけど、それはそれとして産別労働組合の中で、連合を交えて、相手先、お客様の中でもそういう認識の中で粘り強く活動していく必要があるかなと。

そうしないと、おっしゃったように中小がどんどん淘汰されてしまう。価格転嫁できなければ、企業の存続すら怪しい。

小林委員

本当に政府で中小企業庁さん、公正取引委員会さん、調査も我々のところには来ますが、正直あれを出しちゃうと分かっちゃうのですね。分かっちゃうから、その会社の取引がなくなっちゃうのです。こういう事例もありますし、出したいのだけど声を上げられないというか、正直出せないというのもあるのですね。量を見ると番号が振ってあるから分かるのです。統計を取るほうがいいと思うのだけでも、だから出せないのですよ。そういう会社さんは多いんじゃないですか。それで真面目に出した会社がなくなっちゃったというのも過去にはありましたので、やはりなかなか難しいかと思っています。

だから皆さんのような組合の方が、我々の代表で語っていただければ一番うれしいなと思っていますので。

佐野委員

我々も動きますので。
皆さん仲良くしましょう。

小林委員

いつも言うことだけれども。

山口委員

もちろんできることは、連合長野としてもしっかりと、当然今やっておりますし、引き続きやらせていただきたいと思います。皆さんもなかなか難しいのだと思いますけれども、上部団体は大手の皆さんがいる組織でありますから、どこまでそういうことができるのか分かりませんが、一緒にやらせていただければと思います。

山口委員

決して長野県の中でも連合に入っている全てが大手というわけではないので、皆さんの痛みも分かるし、私たちの苦勞も、そんな実際に企業的な立場に立てば大きく変わるということはないと思います。そこだけご理解いただきたいと思います。

井出委員

いずれにしても収益が上がらないことには、賃金にも回っていかないという大前提があるかと思いますが、そのためにはやはり、オール何とかじゃないですけども、取り組んでいっていただかないと、あればやはり社長さん達だってみんな、当然給料を引き上げて、皆さんに報いたいという気持ちを十分持っていらっしゃるの、ない袖を、そこを借入していくということであればもたないでしょうし、やはりその辺のところをしっかりと利益を出す体質になっていくところを、ぜひ御理解いただきながら、いろいろな面でまたお力添えもいただきながらやっていくことが大事なと思いますけれども。

小林委員

笑い話になるかもしれませんが、中小企業のオーナーさんが、こういうことで人が減っちゃうからということで、賃金を上げて会計事務所のほうからアドバイスを受けて、社長の給料を下げないとかなり厳しいということなので、今社長の給料は、仕事は倍やっているけれども、給料は5番目に位置しているという話も聞いております。こんな会社も結構あるのじゃないかなと思います。従業員を確保するためには。

そんな話もあったり、あるいは金融機関からも、少し役員の方の給料を減らしたらどうですかみたいなアドバイスもあったとかというのも聞いていますので、これが中小企業の悲哀というのか、上げなければ辞めていっちゃうし、上げれば大変なことになるというの、皆さんは御理解いただいていると思うので、何とか上げるにしてもソフトランディングしたいなと思っていますので、よろしく願いいたします。

聲山委員

決算書を見れば中小零細は、今言ったようにこれじゃあ生活できないでしょうぐらいの経営者の役員賞与や給与とかで、そこら辺をカットしながら従業員の方へ回したり、経営をやっているんで、それもかなり前からそういう状態になっているし、目の前に1,000円があるので55円という気持ちはよく分かるのだけれども、実態を考えていかないと、既にもう40円のアップはしていますので。実態を考えながら、同じような考えでやっていくとさらに厳しくなってしまうことがありますので、私は経営者じゃないのでいろいろと話を聞くと、当然40円上がったのは非常に大きな問題なので、ボトムアップすればほかの社員とのバランスもありますので上げますし、大きな影響が既に出ていて、みんなしてどうするのだという話をかなり新たにしていらっしゃいますので、当然945円からスタートする話なので、それなりに考えていかないと、さらなる苦しみを、またすごくシュールな話になってしまという印象です。

山口委員

ただ、地賃と違って、この産業の中も、先ほどの除外の方たちもいらっしゃるじゃないですか。全員が上がるというわけではないということでありまして、その辺は資料の11職業分類の中でも電機の産業、組立ての募集を見ても、もう945円を下回って募集しているところも当然ある。そこはたぶん除外を適用する方なのだろうと思いますので、そういうことでいくと、やはり我々が今要求しているのは、優秀なある程度の仕事をしっかりやってもらう人の最低賃金ということですから、みんなが上がっていくわけではないということは、ぜひご理解をいただきたいと思っておりますし、先ほどあまり言いませんでしたが、確かに賃金が上がっているのは事実でありますけれども、それはお互いだと思っておりますけれども、それぞれ使用者側、労働者側に転嫁するののかということになってくるのでしょうけれども、実際に様々な物価上昇の中で、実質賃金が下がっているのは事実でありますから、仮に1,000円になったとしても月に161時間働いても16万円、年間でも200万円に到達できない。先ほど社長さん方も、これで生活できるのかと、金額のレベルは分かりませんが、実際にそういった金額であるということをややはり我々はもう一度しっかり認識をしなければいけないんじゃないかなと思っておりますし、その中で、今使用者側の皆さんがおっしゃるとおり、企業がつぶれてしまったら確かに職を失うという話にもなりますので、そのレベルをどこで落としどころを見つけるかということをおもうのです。

今まだそうはいつでも有効求人倍率が1.4倍を超えるような状況の中で、つぶれてしまえばいいなんて言いませんけれども、本当に最低賃金が上がって、1,000円にも満たないような最低賃金の中で、それを上げることによってつぶれてしまうような事業が本当にこの長野県の中にあるのだろうか、仮にあったとすれば、本当に経営をされていって、そういう企業のほうが逆に経営していくことが苦しいのじゃないかと思うところもやはりあります。

そんなことも踏まえながら、どの着地点を見いだせばいいのかということをしつかり考える。企業側にもいい、労働者側にもいいといったことを、もう時間はあと1回、予備日も含

めても2回しかございませんけれども、ぜひそんな審議をしっかりとさせていただきたいと思
います。

決してまとめの話ではございませんけれども、よろしくお願ひしたいと思ひます。

沼尾部会長

今の点についてはよろしいですか。

井出委員

はい。

沼尾部会長

資料ですね。

製造業の男女計のB欄の賃金上昇率の2.3ということですね。

御確認ください。

ほかに御質問、御意見がございましたら。

今日はよろしいですか。

では確認の意味で、相互から御提示いただいた金額について、労働者側が55円引上げで
時間額1,000円、使用者側が22円引上げで967円で行っていました。まだ開きがござ
いますので、労使双方、相手側の金額と御主張の内容について、次回の部会までに御検討を
いただきたいと思ひます。

その上で、次回の部会では、望むらくは全会一致の結論で結審できますように、最善の努
力をお願いいたします。

最後、議題の2「その他」でございますが、事務局、ございますか。

古畑賃金室長

次回の日程について確認させていただきます。次回の部会は10月4日水曜日、午前10
時から、同じ場所で長野労働基準監督署1階会議室において開催いたします。また、皆様
のお手元に第3回、第4回の御案内をお渡ししておりますので、御覧いただければと思ひます。

委員の皆様におかれましては、御出席いただきますよう、何とぞよろしくお願ひいたしま
す。事務局からの説明は以上でございます。

沼尾部会長

その他として、労働者代表委員からございますか。

山口委員

ありません。

沼尾部会長

使用者代表委員からございますか。

井出委員

結構です。

沼尾部会長

それでは、以上をもちまして今日は閉会といたします。お疲れさまでございました。

閉 会