

(整理番号 2320)

長野地方最低賃金審議会
第4回各種商品小売業専門部会 議事録

令和6年2月22日公開

開催日時 場所	令和5年10月23日 9時56分～10時55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 長野県各種商品小売業最低賃金の改正審議について 2 答申及び部会長報告について 3 その他		
議事録			
<p>○古畑賃金室長</p> <p>それでは、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長野県各種商品小売業最低賃金専門部会の第4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すが、本日の出席者は、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します。</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>資料につきましては、No.1、2を配付させていただいております。ご確認ください。</p> <p>No.1は、最近の長野県経済の動向10月17日付けの資料、No.2は、長野市の消費者物価指数となっております。今後の審議における資料にさせていただければと思います。</p> <p>それではこれからの議事進行につきまして、昆部会長よろしく願いいたします。</p> <p>○昆部会長</p> <p>はい、よろしく願いいたします。</p> <p>前回の審議につきましては、労使双方に歩み寄りをいただきまして、全会一致での結審となる結果となりました。心よりお礼申し上げます。</p> <p>それでは、金額については、40円引上げの時間額950円とすることで全会一致となっておりますので、引き続き令和5年8月23日の答申の記の3の「専門部会において次年度以降のあり方についても審議を十分に尽くすこと」について審議に入らせていただきます。</p>			

前回3回の部会以降協議した事項も含め、労使双方からお考えを発表していただくことといたします。

つきましては、まず労働者側、次いで使用者側の順で、ご発言をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

(「はい」 の声あり。)

では、労働者代表委員から発表をお願いします。

○大久保委員

おはようございます。この間少し30分ほど私の予定で肝心な話ができませんでしたけれども、また繰り返しの部分も出てくるかと思いますが、こちらからのお話をさせていただきたいと思います。

今日は樋口委員から、最初にお話いただいてもよろしいでしょうか。

○樋口委員

よろしくお願いたします。必要性あり・なしの審議ということで、今までも今回のこの審議会の中で出てきた話にはなるのですけれども、特定最賃の在り方という部分につきましては、例えば企業の魅力を高めたり、業種の魅力を高めて、その業態の優位性を求めていくといったところのベースになるような審議会なのかなというところなのですけれども、やはりそういった意味では、長野県の中で見ますと今特定最賃で3業種あるかと思いますが、その中の3業種で見たときに、小売業というのは、例えば製造、計量器、はん用機と比べてもそこに賃金的な格差はあるのかなというところで、いわゆる格差是正、そういったところは一つ今後の審議の中での必要性を感じる部分でございます。

でも、その格差是正といったところにつきましては、これもこの会の中で出てきている話ですが、小売だけではないのですけれども、人材の流出の防止といったところが一つ要因として含まれるのかなというところで、例えば、長野県の中で見ると、小売と他業種との賃金の違いから、小売から他業種に流れるといったところがあるのではないかとというところで、繰り返しにはなるのですが、今後もやはりその部分は議論させていただきたいというところと、やはり議論をする中でもそのときそのときの経済情勢、経済状況というのもありますので、そういった中では、しっかりそういった審議をその中で話し合いをしていくということが大変重要なのかなというところで、ここで議論をさせていただければと思います。

以上です。

○小林委員

では、3回までの専門部会ありがとうございました。本日は、必要性あり・なしという審議の中で、現在私は人事採用の仕事も携わっております。その中で、やはり今募集をかけて応募に来ていただく年齢というのが、20代30代は全然いないです。どうしてかという、

私たち職場は女性の非正規の方で、やはり20代30代の方と言いますと今子育て中の方が多く中で、どうしても今採用に來られる方は逆に65歳前後ぐらいの方、ほかの企業で定年退職された方がうちのほうに、本当に最近ですと70歳近い方が、採ってくれますかという形でお電話もかかっています。

その中で、どうしても65歳前後の方と言いますと、これから今の私たちがお客様にサービスを与える技術を身につけるのは、なかなか難しいというのが現状です。本当に64歳ぐらいまでですと採用もさせていただいているのですけれども、それ以後の方というのはなかなか厳しいです。

先ほど申したように、厳しいという中ではある程度の技術を身につけて、お客様にサービスを与えているということもありますので、やはり樋口委員が最初に言った魅力、小売業の魅力サービスをサービスとしてお客様に与えるためには、皆さんそれなりにスキルを身につけております。そのスキルを身につけるためのモチベーションとして、この最低賃金というものが小売業にもありますよというのを、自信を持ってその方たちに、現状働いている方たちにも伝えたいのですね。

ですので、やはり私は現場の身として、最低賃金という議論は必要ありと述べたいと思います。

以上です。

○大久保委員

ありがとうございます。私のほうから、適用者数の少なさみたいところは毎回お話を伺うことがあるのですけれども、各種商品小売としてというよりは、まず労働者の割合、長野県を見てみたときに、一番多いのは製造業に携わる方で、次に小売業に携わる方、次に医療関係という形になっています。

その小売業の中で、各種商品小売に当てはまる方々というのは、確かに適用者数というところで見ると少ないのかもしれないのですけれども、例えば前回もお話しさせていただきましたけれども、ゼンセンの中、小売業が固まっている組合の団体なのですけれども、そういった中で企業の中で募集をかけようといったときに、一番下のボーダーラインのところは最賃じゃなくて各種商品小売の特定最賃のほうで考えるところが多いです。

そういったことを考えても、労働者の方からしても、各種商品小売じゃないかもしれないけれども、影響率は非常にある取組になっているのかなというところを主張させていただきたいと思います。

以上です。

○昆部会長

ありがとうございました。

では、次に使用者代表委員から発表をお願いいたします。

○中村委員

では、私のほうから最初によろしいですか。前回、現在の状況から、それから本来の特定最賃のさらにその小売というものの決定しなければいけない、必要性の本来の趣旨というのからもうずれてきているのではないかという話、それから他県の状況、こんなところを御指摘した部分でございますけれども、本日はそれに加えて、そちらのほうで、もともと最低賃金の性格からいくと、やはり業種内の全事業種に適用となるということが制度ですから、これは最低保障という意味があるのでそういうことになっているので、ここはやはりよくよく考えた上で判断をしていく必要が出てきていて、これが二極分化と、コロナ禍で相当そういうふうなってきていますが、それが従来本当にそういう開きが出てきちゃっているという実情なので、そういうところからすると、余計に慎重な判断が必要かということです。

いわゆる統計からいくと、たしか平均は高いところに設定されて、あたかもそういうふうに見えるのですけれども、その平均からそろえる場合の趣旨と、それをそのまま当てはめていくと、やはり届かないところとかそういうところの危険性も見ていかなければいけないと、これは一つあるかなと思っています。

また人材流出というお話をいただいています、確かにそういう部分もあるかなと思いますけれども、一方で、いろいろな統計というか、経済研究所などの数字を見ても、人材不足ということは確かに言われているのですけれども、人材不足ということ进行分析してみると、企業側も人材定着の構えを実施している取組として、やはり働き方を変えなければいけないとか、いろいろ企業として取り組んでいる部分があって、その中で給与水準を引き上げなきゃいけないと、これは企業として思っているわけです。大きな高い位置にあって、それはもう一つは先日もお話がありましたけれども、離職の原因として挙がるのが、自分のスキルがあると思っていて、仕事とミスマッチというのが最大の理由だと思うのですが、あとは人間関係もある。その中でやはり賃金が安いという部分もあって離職している方が多い、そういうことが統計でも出てきています。

やはり企業側としても、その辺は喫緊の課題だというわけで、何とか人材を集めるということで賃金アップに対応しようとしているわけで、ここは最低賃金とは全然違うレベルの問題ではないかと思っています。

一方、この辺の人材不足ということに対しては、企業の視点という形で捉えているということが大きいのではないかと。一方、人材流出は人材不足と違って、政策的な問題と考えられるので、そこを一つの最低賃金をいじったということで、人材流出どうのこうのという問題ではないかと思っていて、もうちょっと大きな視点での施策の話になると感じるということで、そこら辺がいろいろな御意見があろうかと思えます。

もう一つ、格差をつけるという部分、これは確かにあると思うのです。これは先日もお話が出たと思いますけれども、やはり職種が異なるので、おのずから中身も違うのかなと思うのです。別にそこに差があるとかそういうことではなくて、いろいろな仕事の中身が違ってくるということで、もう一つは、小売業の場合、比較的就職がしやすい、働く時間も様々、時間も短かったり長かったりということも、場合によってはあるという業種と捉えられるので、そういうところからも来るかなと思いますし、小売の場合、薄利というか、いわゆる設け額が少ない、薄い部分が多い業種でもあるということで、製造業とかはん用、計量という

ところと比べて、ちょっと格差といった視点にはなじまないのではないかと思います。そこから辺を当てはめて比べよう比べようとしているのは、ちょっと違うのではないかなと。もともと発射台とか仕組みが違うので。

確かに魅力とかあると思うので、そうかなと思うのですが、そうはいつでもそういう問題もあるかなと。やはりその中の業種で生産性を高めて、働き方を変えていって給料に結びつける。どこが先かなというのもあると思いますが、そういう循環の中での話なので、そこは他業種と違うやり方になってくるかなと思っています。

なので、そういった生産性を上げるところで、小規模の事業者が小売の場合は多いので、そこで最低賃金という法的なもので、枠をはめるものを押しつけていくというのは、ちょっと無理があるかなと。これはそういった小さいところの収益性をそいじゃうことになってくるので、そこはやはりよくよく慎重に考えてもらったほうがいいかなと思っています。

もう一つは話合いの場ということが先出ていました。これは必要かなと思いますけれども、確かに話合いは、今日もお聞きしているいろいろな角度からの御意見もあるので、ただこれが最低賃金制度という法的な効力がある、法的にということは強制力があるので、そういう場の形の中でやる意見交換としてはきついと思いますので、違う場でお話をしていく、これが適当かなと思います。これはやる必要があると思っているので、そういう部分は御斟酌いただくといいのではないかなと思っています。

以上です。

○土井委員

全部おっしゃっていただきましたので、付け加えることはつけ加えることは何もございません。

○笹委員

私のほうから1点、最低賃金と各種小売の格差が国の政策というか、ほとんど差が今ない状況ですので、それに対して今考えると、これからもどんどん上がっていくとは思いますが、そういった意味での必要性はないのではないかなということです。

先ほど中村委員のおっしゃったとおり、話合いの場とか意見交換する場は双方にとって有益だとは思いますが、最低賃金に関しては、格差是正というのはありますけれども、これは企業間格差もすごく大きい影響がありますので、賃金だけとは何とも言えない部分があるのではないかなと。そういった意味でも、賃金に関しては必要性なしという考え方です。

以上です。

○昆部会長

労使双方から御主張をいただきました。

ただいまの御意見について、何か補足ないし、質疑等ございましたら。

○大久保委員

よろしいでしょうか。今、笹さんのほうでもお話をいただいて、確かに利益構造が全く違うので、なかなかそこに追いつくというのは大変なことだと我々も理解はしております。その結果が、たぶんこれまで積み重ねてきた、少しずつ、金額的には縮まっていないのですけれども、率的には縮めてきたというところがあるのですが、そういったところはあるのかなというのは承知しております。

ただ、そこで諦めるというところでは、我々の取組としてはない。利益構造が違うというのはよく理解はしております。ただ、その中で、そうは言っても働く人たちからすると、やはりどっちが魅力的だという話であったりとか、業界の魅力であったり、流出というところの金額、特に非正規の方に対してという部分になりますので、自分の自由になる時間であったり、働くことが許されている時間で働きに来た場合、当然効率のいい、自分に時間が合うというのも大事なのですけれども、短時間でたくさんお金がもらえるというところに流れがちになってしまうところはあるかと思えます。

再三申し上げますけれども、本当に今、人が採れない、募集をかけても募集に人が集まらないという状態が続いています。現状、現場にいる皆さんに長時間労働をお願いしている、残業をお願いしているというような現状が、恐らくどこでも起きていることではないのかなというところですので、新規採用ができる募集金額といったところ、企業の中で取決めとか企業努力とか、賃金以外の部分で魅力を出すというのもあるとは思うのですけれども、やっぱりぱっと見たときの募集の最低ラインというところで、小売業は安いと思われるようなことではとても魅力のある企業とは言い難いと思うので、こういった努力というのは、金額はたくさん上がらないかもしれないけれども、積み上げていく必要があるのではないかなというところは主張させていただきたいと思えます。

そしてあともう一点、中村委員からありましたけれども、この話合いは今回非常に初めての試みということで有意義な時間だと感じておりますが、この中でというよりは、中村委員がおっしゃるように、もし真剣に話し合うのであれば、きちんとしたメンバーに招集をかけてやるべきではないかと。メンバーもきちんと業種に対応したところが集まってやるべきではないのかなというのは感じております。

何か皆さんから。

○樋口委員

ありがとうございました。先ほども人材流出の中で、賃金だけではなくて様々な労働条件が影響するというところでお話をいただいたと思うのですけれども、確かにそうなのかなという部分もあって、例えば新規採用とかで見ると、例えば休日の日数だとか、企業の福利厚生だとかといったところが、一日の所定とかもですかね。そういったところが新採用の条件として、特に若い方たちというのはライフスタイルをすごく重視される方が多いと思いますので、状況的にはそういったところもあるのかなとは思う部分も感じます。

やはり非正規雇用の方たちというのは、もちろん労働条件とかいろいろなものがある中でも、やはり賃金というところに対する関心度はすごく高いかなという部分は思っております。先日厚労省の離職データみたいなものを年齢別で拾っているデータがあったんですけれ

ども、その中の離職の理由を見ていくと、20代から30代前半ぐらいの方は、やはりどちらかという賃金よりも働きがいか、働く条件といったところに軸を置いている方が高いのかなとは思っておりまして、逆に30代半ばから年齢が上がっていくにつれ、今度給与水準を離職の理由にされる方が多いという統計が出ていました。

例えば、これは小売だけではないのかもしれないのですが、先ほども小林委員のほうからいろいろなサービスをお客様に提供するために、スキルを身につけるといった話があったと思うのですが、ある程度、例えば非正規の方ですけれども、20代前半とかで入社されて、スキルが身につけてきた方たちが30代を迎えて、次のライフステージを目指していく中で、どうしても賃金がネックになってしまって他業種、ほかの仕事を探さなきゃいけないといったところが小売業にも当てはまるところがあるのかなというところで、やはり接客は本当にお客様がいらっしゃって商品を売るだけではなくて、そこにはすごくいろいろな企業としてスキルを身につけるために研修をやったりとか、経験を積んでそこまで来ているという部分がありますので、特に非正規の構成が高いような業種、小売業もそうですけれども、それにおいては、そういった方たちのスキルを身につけた方たちがほかの業種に流れてしまうというのは、やはり企業としてもマイナスにはなってしまうのかなというところは感じます。

小売業は接客だけではなくて、例えば商品の仕入だったり、いわゆる商品を販売するまでのフローも結構特殊なことをされている、お店によっても違ったりする部分もあると思いますので、そういう意味では、しっかりとそのことを分かっている優秀な人材といったところを確保しておくためには必要で、そのためにはある程度指標になるものとして最低賃金、特定最賃というものは、賃金の観点からしても必要なものであるのかなという部分は感じるところでございます。雑駁ですが。

以上です。

○土井委員

ちょっと教えていただきたいのですが、勉強不足で申し訳ないです。離職して違うところに転職するという場合、小売から他の小売に行くというのが多いのか、小売から例えば違う業種に行くのが多いのか、その辺のデータみたいのはあるのでしょうか。

私の感覚として、小売をおやりになっていた方が、「もう西友よりイオンのほうが10円高いからそっちに行くわ」というのが一般なんじゃないかなと思うのですが、何かそういうデータはございますか。

○樋口委員

私のところにデータはないのですが、感覚の話になってしまうんですが、少なくとも小売のほかの企業様に行かれるというよりは、他業種に行かれる方のほうが印象としては多いなと思います。

○土井委員

ということは企業努力のレベルだという。

○樋口委員

例えばですが、理由としては賃金、時給の部分であったりするのですけれども、あとは休日の日数とかその辺の違いはもちろんあるのですけれども、ただ、自分が慣れ親しんできたところで働けるならそのほうがいいと思うのですね。仕事も新しく覚えなくていいと思いますし。ただ、今後の生活のことを考えると、少しでも賃金の高いほうというところで行かれている方という印象として、すみません、感覚の話にはなってしまうのですけれども、そういう印象を受けております。

○小林委員

今の補足ですけれども、退職理由として、まずは結婚というのがありますし、家庭の事情で引っ越すという方もいらっしゃるのですけれども、その理由の中で、今樋口委員が挙げられたように、小売から小売という方は少ないです。

○土井委員

少ないのですね。

○小林委員

少ないです。小売からほかの業種にという方のほうが、私が今人事3年なのですけれども、その中ではそういった理由のほうが多いです。

○中村委員

お聞きしますが、例えばその小売とやっていた方々が、製造業へ行ってラインに入るとかというパターンが多かったりするということですか。

○小林委員

そうですね、製造や医療・福祉のほうに行かれるという方も多いです。

○中村委員

それは全然業種というか、中身が違うので、医療・福祉系はまた違う技術とか資格とかがあったりするから。

○小林委員

技術というよりも、やはり賃金面というのがあります。

○中村委員

それは高いと思います。それなりのことと言ったら失礼ですが、やっていたらという

うのもあって、また製造だったら、製造で結構時間に縛られ、福利厚生部分は制度としてはちゃんとしているけれども、時間的な拘束だとかいろいろあって中身も違うので、そこは一概に言えるのかなというのもあるのですけれどもね。やはりそういう面は、そちらに流れていらっしゃる方がいると。

○小林委員

あと流通から製造へ移られた方で私が受けた中では、土日どうしてもお休みが難しくなってくるということで、今お子さんの成長過程の中で、小学校、中学校に行っても結構難しい世の中になっていますよね。その中で、お母さんが土日出勤されるという生活環境を変えたいのという方もいらっしゃいますし、その中で、さらにうちのほうに魅力があればとどまれるというのもあるのですけれども、今最初に話をした、どうしても20代30代の方が製造のほうに流れてしまうというのは、そういう部分もあるのですよね。ただ、ある程度になるとお金を稼ぎたいという御家庭の方たちもいらっしゃいますので、本当に一概にどっちがというふうには言えないのですけれども、今現状、土日働いて家庭も上手にやりくりをしながら働いてくださっている従業員の方たちのモチベーションの中に、やはり最低賃金というのは、1円でも2円でも、最低賃金という言葉が必要なのかなと私は思います。

そうでないと、本当に年齢の高い方、先ほど述べたように年齢の高い方が、雇うほうもリスクを抱えながら、やはり労災も増えてきますよね。転倒したときに普通に打撲で済むか、骨折で済むかというふうにもなってきますので、そういう高いリスクを負ってでも、若い方たちが来ないので、退職年齢を上げるとか、そういうふうにしていかなければいけない現状というのを知っていただきたいというのもあります。これに関しては小売だけではないと思うのですけれども。

○中村委員

製造とかの場合には、土日は休日だというのは決まっているので、そういう会社の方針だったりするから、一方、小売の場合はお客様が来るからシフト勤務だったりするけれど、休日もやりくりしながら、ということだと思うのです。そういう面で御選択になるのかなと思いますけれどもね。

○小林委員

なので、どっちに魅力を感じるかというのも人それぞれの家庭の考え方もあるかと思うのですけれども、一般論としても、20代、30代、40代前半の方というのが募集をかけても来ない現実を見ると、今述べたような理由もあるのかなと思います。

○昆部会長

ほかに何か御意見等ございますか。

○中村委員

先ほどの正規と非正規の問題は、確かに正規と非正規は全然違うので、構造も違うと思いますけれども、働く内容も違ってくるのですけれども、あえて非正規の方に正規の社員の方みたいに総合的な、例えば転勤してよとか、責任ある場所についてということにはならないわけなので、そういうところに差が出てくるのはしょうがないと思いますけれども、その非正規の方で同じ、違う業種でというところでも大きな差があるということですか。

○小林委員

そうですね。やはり、現状この会においても製造のほうがある程度賃金が高い水準で話が進んでいるかと思うのですけれども。

○中村委員

そのところは景気の問題とか、製造の1個つくれば100円儲かるけれども、例えばこちらの小売の場合は、1個売ること1円だとか、というほどの違いがあるのだと思うのですね。そういうところの構造の問題もあったりするので、一概には言えないのかなという。

○小林委員

景気を考えた場合ですと、やはりどうしても製造のほうに流れてしまうとかというと、経済的にもゆがみが生じてくるかと思うのですね。流通小売のほうに人材がいなくなってしまうというバランスも悪くなってしまいますし、そういった部分も、最初に言った魅力を保って維持していくためにも、やはり特定賃金というのは必要なのかなという思いです。すみません、現場の話で。

○中村委員

そういう話を聞くといいかなと思って。

○小林委員

私も実際非正規の時間給で働いてきたのです。その中で、時間給でありながらスキルを身につけるために、社内資格ではありますけれども、トラベルアドバイザーというのを勉強して、それが賃金につながるわけではないのですけれども、自分の中でスキルを身につけることによって、接客してお客さんに喜んでいただけるという、自分なりのプライドじゃないですけれども、お客様をお迎えする体制として、そういった方たちが現状多く、売り場では働いていただいているので、そういう方たちの思いとして、最低賃金とは違うのだよということを書いてあげたいというのが、今総務に異動しての、そういった言葉を伝えたいです。

○中村委員

スキルの問題もあるのですけれども、たぶん、製造とかほかのいろいろなものはあると思いますけれども、その資格ということと今の接客とか、仕入云々というところのスキルなのですけれども、それが日本社会の中で認められた資格かということ、それが賃金とかそうい

うものに値するかどうかというのは難しいと思うのですよ。

それは、例えば製造業でいうところの何級資格とか、技術何とか資格とか、それがあれば給料が上がるというような仕組みで、日本の社会にはそういうふうになっていると思うんですけども、そこがまだ法律で必要とされるようなスキルというのが、まだまだお金の結びついていくようなスキルとして、社会的に認められているかどうかというところちょっと疑問があったりするのですね。たぶん社内ではあたりはすると思うのです。承認だとか。そのところは即賃金に云々という議論は難しいのではないかなと、まだまだそこが成熟していないんじゃないかと思うのですけれども、そこは時間がかかるかと思います。

そのところがあるから、ほかと比べてお金の結びついてもらいたいのだというのは、まだまだちょっと違うのかなという気がします。何とも言えないですけども。

○大久保委員

微妙なところなのですね。ただそれこそ国家資格とかそうやった資格として認められているということであれば、それこそ基本給にそこはプラスしてという考え方になるのが報酬になってくるのかなとは思いますが。

まっさらな状態で仕事として見ていただいたとき、たぶん小売業の仕事は多岐にわたっているのですが、実際にやっていない方からすると、物が入ってきたのをただ売るだけでしょうというようなイメージがどうしても拭えていないのは確かなのです。なので、おっしゃるとおりそういったところが不透明なところは否めないのは確かです。

ただ、やはり我々働いている人間からすると、非常に多岐にわたった仕事だったりスキルであったりということが求められています。国家資格こそ今の段階では、食品を売るときに調理師の免許はありますけれども、そこを特定最低賃金できちんと底上げをしてあげないと小売業で働く人たちに対して、もう少しプラスという部分で格差は求めていきたいなというところがあります。

○小林委員

中村委員が、私が思っていたことを言っていたのですが、やはり小売が世の中で賃金につながらない弱い部分というのをおっしゃられていて、私、今本当に最もそういうふうにいるのです。弱い小売だからこそ特定最低賃金という言葉を残して、それを言い続けることによって小売という立場を少しでも世の中に知っていただければありがたいなと思います。

やはりなかなか小売が今、本当に弱い地位であるというのは現状、今まで全国で特定最低賃金として残っていないと言われることに関しても、やはりもう見捨てられたという言い方は失礼ですけども、こういう議論するテーブルにも上がらないのかなというところ悲しく思いますので、

すみません、以上です。

○昆部会長

いかがでしょうか。ほかに何かございましたら。

○笹委員

私も小売に携わる身として、時給を上げてあげたいというのは前々から言っている一人ですけれども、個人的に言うと、計量器とかはん用機とどうしてこんなに差があるのだということがありまして、今何でここは高いのと、今までの社会の経緯からあるのでしょうかけれども、小売をここら辺まで上げてあげる、最低賃金をここまで上げてあげるが一番やるべきことなのじゃないのかなと感じてまして、だからここで最低賃金とほとんど差がない各種小売という特定を論議するんじゃなくて、はん用とか計量器となぜここが違うのか、それがやはり小売の地位を上げていくという部分でも、一つ大切なんじゃないのかなと感じています。1円、2円では、もう議論する必要性はなくて、もっと先を見て議論したほうがいいのじゃないかというのを感じています。

○大久保委員

ありがとうございます。一理あると思います。ただ、考え方のそれぞれのところかなと思います。最低賃金がこの調子で、ガシガシと上がって行って、みんな埋没して最低賃金でいいじゃないかというのが全国的になるのであれば、そういった流れもあるかなと思いますが、今の段階で格差がついているのは事実というところと、あと景気の状況であったりいろいろあるかと思っています。そのときにあった格差というものがどうしても必要なかというのがあります。格差を1円でも2円でもつけておくことが労働側としては大事であると思っています。小さい差かもしれません。

またこれで景気が良くなるとか、小売業がすごく良くなるということがあればその差額も広げていくことになっていくのでしょうし、苦しいときは苦しいなりの格差というものがあるのかなと思います。

○昆部会長

ほかに御意見等ございか。

○中村委員

ここでこの部会として白黒つけるという決定方法ということになるわけですか。

○吉村委員

議事録としては残るとのことだと思います。

○昆部会長

いろいろあるかと思っています。もし双方の合意するところがございましたらそれを残す、もしないといえますか、平行線のようにでしたらそれぞれの御主張を議事録として残すという形もあるかと思っています。

○中村委員

先ほど大久保委員さんがおっしゃった、1円2円でもつけていくことが労働側としての考えというのは、それはそちらの考えとしてはそのとおりだと思うのですが、それを「はい、そうです」というわけにも、立場上言えないと思うので、そこら辺はたぶん平行線になっちゃうと思うのです。

○昆部会長

労側はいかがでしょうか。

○大久保委員

おっしゃるとおりだと思います。お互いの主張の譲れないところだと思うので、ここで出すべき結論ではなくて、来年度以降の話合いをしていただくときに、今年はどういう話合いをしたのだよというところを記録として残してもらったところが大事なのかなと。来年あった、ではなくて、審議事項を見ていただいて、それぞれが双方の主張を読み取っていただいて審議に役立てていただければいいのかなと思います。

○中村委員

そのとおりだと思います。

○笹委員

おっしゃるとおり、小売の地位を上げていきたいと。

○中村委員

それはそうなのですが、分かりますけどね。

○大久保委員

現状とか、いろいろとしがらみがあると思いますので。

○吉村委員

私、全然対立が見えない感じです。お互い同じ主張をされているように非常に感じるので、こういう率直な話合いをできてよかったと思います、本当に。そんなに隔たりがあるということではないと思います。

○中村委員

観点が違うだけなので。

○昆部会長

では、そういたしましたら、原案ですけれども、例えば各種商品小売業の優位性はあまり認められないことから、次年度特段の事情がない限り必要性の審議において、必要なしとするのが妥当との意見があった一方、引上げ額が少額であっても、労使双方が意見を交わすこのような部会は重要であり、必要性ありで部会開催を希望するとの意見があった旨を議事録として残し、第5回本審及び来年度の本審に同議事録の概要を報告する、例えばこのような案でしたらいかがでしょうか。

○中村委員

すみません、もう一回お願いします。

○昆部会長

すみません、早口で。各種商品小売の優位性はあまり認められないことから、次年度特段の事情がない限り必要性の審議において必要性なしとするのが妥当との意見があった一方、引上げ額が少額であっても、労使双方が意見を交わすこのような部会は重要であり、必要性ありで部会開催を希望するとの意見があった旨を議事録として残し、第5回本審及び来年度の本審に同議事録の概要を報告する。

○土井委員

十分だと思います。

○吉村委員

非常に労使協調で、良かったと思います。

○昆部会長

真摯なご議論ありがとうございました。

それでは、今の内容で、答申文（案）及び部会長報告（案）を事務局で作成していただいてもよろしいでしょうか。

では、作成の間、休憩といたします。

（ 休 憩 ）

○昆部会長

それでは、再開いたします。

配布ありがとうございました。

それでは事務局で、それぞれの案を朗読お願いいたします。

○荒河賃金指導官

それでは、事務局から朗読させていただきます。

長野地方最低賃金審議会会長 倉崎哲矢 殿、長野地方最低賃金審議会長野県各種商品小売業最低賃金専門部会部会長 昆万佑子、長野県各種商品小売業最低賃金の改正決定について（報告）、当専門部会は、令和5年8月23日長野地方最低賃金審議会において付託された標記のことについて、慎重に審議を重ねた結果、全会一致で別紙1のとおり結論に達したので、最低賃金審議会令第6条第5項を適用し、令和5年10月23日長野労働局長に答申したことを報告する。また、次年度以降のあり方については別紙2のとおり報告する。なお、本件の審議に当たった専門部会委員は下記のとおりである。委員名は省略させていただきます。別紙1、別紙1につきましては、昨年度と変更があった部分についてのみ朗読させていただきます。4、前号の労働者に係る最低賃金額、1時間950円、6、効力発生の日、令和5年12月31日、指定日発効とする。

別紙2にまいります。次年度以降の在り方について、各種商品小売業の優位性はあまり認められないことから、次年度、特段の事情がない限り必要性の審議において、必要性なしとするのが妥当との意見があった一方、引上げ額が少額であっても労使双方が意見をかわすこのような部会は重要であり、必要性ありで部会開催を希望するとの意見があった旨を議事録として残し、第5回本審及び来年度の本審に同議事録の概要を報告する。

答申案について、朗読いたします。

長野労働局長 久富康生 殿、長野地方最低賃金審議会会長 倉崎哲矢、長野県各種商品小売業最低賃金の改正決定について（答申）、当審議会は、令和5年8月23日付け長野労発基0823第2号をもって貴職から諮問のあった標記のことについて、専門部会を設置して慎重に審議を重ねた結果、別紙1及び別紙2のとおり結論に達したので答申する。別紙1、別紙2については、報告文案と同様のため、省略させていただきます。

以上でございます。

○昆部会長

答申及び部会長報告につきまして、ただいまの文案でよろしいでしょうか。

（ 「異議なし」の発言あり ）

○昆部会長

では、まずは答申することにいたします。

（ 部会長から労働基準部長に手交 ）

○柘植労働基準部長

一言お礼を申し上げたいと思います。まずもってですね、当部会の改正決定につきまして、答申をいただきまして誠にありがとうございます。

本年8月23日に長野労働局長から諮問を申し上げて以来、昆部会長はじめ各委員の皆様方には大変お忙しい中、最低賃金法の趣旨を踏まえられ、昨今の経済・雇用情勢下での改正にあたって、慎重かつ詳細な審議を重ねられ、本日ここに答申をいただきました。

私ども長野労働局といたしましては、この答申を踏まえまして、速やかに改正に関する諸手続きを進めてまいります。また、最低賃金はもとより、最低賃金引き上げに関する支援策である業務改善助成金の一層の周知を図るとともに、最低賃金の履行確保に努めて参ります。委員の皆様方にも、それぞれのお立場で引き続きご協力を賜りますようお願い申し上げます。誠に簡単ですがお礼のあいさつとさせていただきます。

本日は、誠にありがとうございました。

○昆部会長

つづきまして、当専門部会の審議結果につきましては、先ほどの部会長報告により審議会会長に報告することといたします。

その他、何かございますか。

事務局の方で、何かございますか。

○古畑賃金室長

ございません。

○昆部会長

労働者代表委員、いかがでしょうか。

○大久保委員

本当に有意義な時間をありがとうございました。

おかげで、使側の考えや、こちらが思っていることが十分に伝えられたと思ひまして、非常に有意義な時間をいただきまして、ありがとうございました。

○昆部会長

使用者代表委員、何かございますか。

○中村委員

今回ですね、特定の審議ということで、小売の関係ですね議論いただきまして、全会一致ということで、額を決定いただきまして、公益委員の方々、労働者委員の方々に感謝申し上げたいと思います。それぞれの立場から意見があろうかと思ひますけど、本件の地域産業を持続的に発展させなければいけない、そういう面からだというふうに思ひ承知しておりますので、よろしくお願ひいたします。こういう意味からですね、特定を含めて最低賃金制度というかあり方、今後どうするのかというのは、ちょうど変わり目にきているのではないかと、感じるかなと思ひしております。そういう意味では、今後につながるような議論をさせて

いただいたことは、ありがたかったと思っております。いずれにしても、双方が意見を言って、お聞きするということが、非常に重要なので、引き続きこういう形は、形というか意見を聴く部分は必要かなと思っております。引き続きよろしく願いいたします。

○昆部会長

皆様、大変真摯な充実したご議論をいただきありがとうございます。

大変お疲れさまでございました。

それでは、これで閉会いたします。

ありがとうございました。

閉 会