

(整理番号 2 4 0 4)

長野地方最低賃金審議会

第 2 回本審議会 議事録

令和 6 年 9 月 6 日 公開

| | | | |
|---|---|--------|--------|
| 開催日時 場所 | 令和 6 年 7 月 29 日 13 時 28 分 ~ 15 時 05 分 ホテル信濃路 2F 穂高 | | |
| 出席状況 | 公益代表委員 | 出席 4 人 | 定数 5 人 |
| | 労働者代表委員 | 出席 5 人 | 定数 5 人 |
| | 使用者代表委員 | 出席 4 人 | 定数 5 人 |
| 主要議題 | 1 運営問題小委員会委員長報告について 2 特定最低賃金検討小委員会委員長報告について 3 関係労使からの意見聴取について 4 中央最低賃金会長のビデオメッセージ放映 5 令和6年度地域別最低賃金額改定の目安について 6 その他 | | |
| 議事録 | | | |
| 開会 | | | |
| 岡田賃金室長 定刻より少し早いですが皆様お揃いですので、ただいまより令和 6 年度第 2 回長野地方最低賃金審議会を開催いたします。はじめに定足数の確認でございます。本日の出席委員は、委員 15 名中 13 名にご出席をいただいております。3分の2以上の出席となりますので、最低賃金審議会令第 5 条第 2 項の規定により本審議会は有効に成立していることをご報告いたします。また、本日は 8 名が傍聴に、報道機関 1 社が取材に来られていることを併せてご報告いたします。それでは審議に先立ちまして三浦労働局長からご挨拶申し上げます。 | | | |
| 三浦労働局長 みなさんこんにちは。長野労働局長の三浦でございます。委員の皆様方にお | | | |

かれましては大変お忙しい中、長野地方最低賃金審議会第2回本審に御出席いただき誠にありがとうございます。さて、長野県最低賃金の改正につきましては、今月3日の諮問の際にもご説明しました、新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版、及び、経済財政運営と改革の基本方針2024、いわゆる骨太の方針に配意していただき、また、今月25日に中央最低賃金審議会会長から厚生労働大臣に対して答申された改正目安額を参考にさせていただきつつ、今後、長野県内の関係労使からの意見聴取や各種統計資料などを踏まえて金額審議を行っていただくものと承知しております。委員の皆様方におかれましては、暑い季節に集中的な審議をお願いすることになりますが、引き続き審議会の円滑な運営に御理解、御協力を賜りますようお願い申し上げます、冒頭の挨拶とさせていただきます。本日もどうぞよろしくお願いいたします。

岡田賃金室長

それではこれからの審議につきまして、倉崎会長よろしく願いいたします。

倉崎会長

倉崎でございます。よろしく願います。中央最低賃金審議会から目安が示され、50円という大変強い数字が示されましたが、その理由付けを讀んでいくと、結論に一番近接した根拠としては、やはり労働者の生計費というに大変注目しているなど感じました。ただ、繰り返しにはなりますが、各都道府県に審議会が設置されている趣旨にかんがみまして、目安は目安として重要な考慮事項にするにしても、長野県の労使それぞれの実情をきちんと審議会に反映し、労使双方にとって納得感に接近した結論を目指すよう努めたいと思いますので、そういった進め方についてもご理解いただき、ご協力をいただきたいと思います。よろしく願いいたします。

なお、本日の審議会については、先ほど事務局から報告がありましたが、すべて公開といたします。本日の議事録の確認委員について、労働者側からは廣松委員、使用者側からは山岸委員にそれぞれお願いをしたいと思います。

それでは会議次第に沿って進めさせていただきます。まず議題(1)の運営問題小委員会委員長報告についてです。資料No.16に報告の写しがありますので、事務局で読み上げてください。

矢島賃金室長補佐

(資料 16、令和6年度運営問題小委員会委員長報告を朗読)

倉崎会長

ただいまの運営問題小委員会委員長報告について、何かご意見・ご質問はございますか。

(「意見等なし」を確認)

倉崎会長

特にご意見等がないようであれば、委員長報告に従い、令和6年度の審議会の運営を行うことといたします。

倉崎会長

次に、議題(2)の特定最低賃金検討小委員会委員長報告についてです。

資料17に会長あて委員長報告の写しがありますので、事務局で読み上げてください。

矢島賃金室長補佐

(資料17、特定最低賃金検討小委員会における検討結果を朗読)

倉崎会長

ただいまの特定最低賃金検討小委員会委員長報告について、何かご意見・ご質問などはございますか。

(「意見等なし」を確認)

特にご意見等がなければ、各委員長報告のとおりとして進めることでよろしいでしょうか。

(「異議なし」の発声あり)

それでは、委員長報告のとおりとします。

倉崎会長

次に、議題(3)関係労使からの意見聴取についてです。事務局からご説明をお願いいたします。

岡田賃金室長

関係労使からの意見聴取につきましては、最低賃金法第25条第5項及び同法施行規則第11条第1項の規定により、7月3日から7月24日までの間、意見書の提出について公示しましたところ、労働者側からは、資料18の1及び2のとおり、ツルヤユニオン及び生協労連コープネットグループ労働組合から意見書が提出されております。また、使用者側からは、資料19の1から3のとおり、株式会社アヅマ、長野県バス協会、長野県タクシー協会から意見書が提出されておりますので、後ほど内容を御確認いただければと存じます。

このうち、関係労使からの意見陳述につきましては、この後、資料 18-1 ツルヤユニオンの意見書について、執行委員長の鈴木克也様から労働者側の意見陳述を行っていただきます。さらに、資料 19-1 株式会社アツマの意見書について、長野県商工会連合会前副会長であり同社代表取締役の清水初太郎様から使用者側の意見陳述を行っていただきます。

なお、意見陳述の時間につきましては、この後の審議等を考慮して、お1人につき10分程度、その後の質疑を5分程度とさせていただく旨、お伝えさせていただいております。事務局からは以上です。

倉崎会長

それでは、意見陳述による関係労使からの意見聴取を始めます。

まず、ツルヤユニオン執行委員長の鈴木克也様から意見陳述をお願いします。

ツルヤユニオン 鈴木克也氏

ただいま御紹介をいただきました、ツルヤユニオンで執行委員長を務めております鈴木克也と申します。よろしくお願いいたします。

2024年長野県最低賃金改定について意見を述べさせていただきます。意見の趣旨でございます。当労組は長野県を中心に地域を食で支える食品スーパーマーケットで働く労働者で構成するUAゼンセンに所属しています。私たちは安心安全な食品を提供することはもとより鮮度・品質・旬・おいしさ・健康・安さを実現し、お客様の家計と身体に優しく、心にうれしい商品と料理、サービスを提供することに取り組み早朝から夜遅くまで業務にあたっています。

流通小売産業においては、開店直後から多数のお客様がいらっしゃいますので、開店前の朝早い時間から、野菜や鮮魚の陳列、値札の貼り付け、パッキング等といったような作業が発生し、多数の人員が必要になりますし、夕方の時間帯は来客に合わせて人員を配置する必要があります。そういった事情からすべてにフルタイム労働者を配置することは難しく、忙しい時間帯にパートタイマーやアルバイトなどの短時間で働く有期雇用労働者に頼らざるを得ない状況となっています。

またここ数年は、少子化に伴う生産年齢人口の減少や売り手市場も加わり、新卒や中途入社などの若年層の雇用が非常に困難な状況です。そのため、パートタイマーやアルバイトを一定数確保しなければ事業が継続できない状況となっています。当組合員が所属するツルヤにおいては、時間給で働く有期雇用労働者数は、会社全体の82.2%にもものぼり、それ以外が月給で働くフルタイム労働者の構成となっています。

こうした時間給で働く労働者の賃金については、各社それぞれの対応ではありますが、スーパーマーケットのほとんどが長野県の地域別最低賃金を賃金の算出根拠のひとつとしております。

以上のことから、長野県の流通小売産業、とりわけスーパーマーケットの従

業員の確保には、多くのパートタイマーやアルバイトに頼らざるを得ないことから、長野県の地域別最低賃金の改正は、雇用維持に向けた賃金水準を維持するためにも非常に重要な事案と位置付け、意見を述べさせていただきます。

2番の生計費の現状に入ります。U A ゼンセンにおける男女の割合は資料18-1に記載の通りです。短時間組合員及び正社員組合員の割合も記載の通りです。アルバイトなどの時給で働く従業員については、組織化していない組合が多いため女性割合や短時間組合員率は実際より低くなっています。当労組においてもすべての従業員を組織化していませんが、生計を主として支える立場にない従業員が多いため、現時点では個人ごとの生計費に関しての比較は難しい状況です。

しかしながら時間給で働く従業員の中には、ひとり親家庭で生計を主として支える従業員が一定数存在しています。その割合について各家庭の事情もありすべて把握できませんが、公的支援または相手方からの援助が十分かといったところについては、考慮する必要を強く感じます。

次に、ツルヤの男女別の雇用形態の人数について資料の通り記載しておりますので、ご確認いただければと存じます。非常に時間給で働く人が多いということでございます。

3番のツルヤにおける時間給の推移に進ませさせていただきます。

ツルヤにおいては、2016年から長野県特定最低賃金各種商品小売業の金額を参考として、春闘前に時間給で働く従業員の賃金改定を行ってきています。

直近では2022年10月に最低賃金が改定されたのに合わせて、時給改定を行いました。2022年12月においても、各特定最低賃金が改定されたのに伴い、時給を改定しました。2023年春闘においてパートタイマーの時給を上げました。これについては、2024年の特定最低賃金の改定に引っかけられないため行いました。2023年10月においても最低賃金の改定に合わせてアルバイトの時給を上げました。2023年の12月についても、特定最低賃金の改定に合わせてさらにアルバイトの時給を上げました。本年の春闘においても特定最低賃金の改定を見据え、パートタイマーの時給を上げました。

このように最低賃金の改定が時間給で働く従業員の時間給決定に大きく影響を及ぼしていることは明白です。

(2) ツルヤの賃金の状況について、表の通り記しておりますのでご確認をお願いします。

(3) ではU A ゼンセン加盟企業の長野県内の賃金の状況を表で示しましたが、長野県内の平均時間給は999円、アルバイトは962円です。

続きまして(4)の未組織への波及の必要性について述べさせていただきます。U A ゼンセンに所属する組合員の賃金は、春季生活闘争による労使交渉によって行われます。社員については、要求提出時に定時昇給に加えベースアップ分を加算した要求をし、協議を行っています。一方、長野県内のスーパーマーケットにおいて、パートタイマーを組織化している組織については社員同様

春闘で賃金交渉が行われており、翌年の最低賃金を下回らないような交渉が行われ、継続的な賃上げが行われています。

ただ、パートタイマーを含め時間給で働く労働者については、組織化が進んでいないこともあり、春闘での賃金交渉が行われていない組織がほとんどです。その結果、地域別最低賃金を下回らないようにしているだけで継続的な賃上げは行われていません。こうした状況から、県内賃金相場を決定する地域別最低賃金の改正は、現在の賃金水準引き上げに最も有効な手段であると考えます。

(5) 当組合が希望する長野県の地域別最低賃金額に移ります。ツルヤの春闘妥結後の4月分給与におけるパートタイマーの時間給は1,050円であり、令和5年度地域別最低賃金の全国加重平均額1,004円を上回る金額です。一方、長野県内のU Aゼンセン加盟企業のアルバイト従業員の平均時間給は962円でありパートタイマーの平均時間給999円に比べて、96.3%と低いことがわかります。流通小売業で働くアルバイトは学生が主に占めているというわけではなく、一般のアルバイトが家計を助けるために就業している場面が多い状況です。それも踏まえ、従業員の中でも多数を占めるアルバイト従業員の生活向上のためには、長野県の地域別最低賃金の改定が必要不可欠です。また、アルバイトの時間給を基準にパートタイマーの時間給を各企業で交渉もしくは決定することから、長野県の地域別最低賃金の改定は、流通小売業で働く多くの従業員の生活向上に直結しています。

以上のことから、U Aゼンセン加盟企業の長野県内の賃金で最も高いツルヤのパートタイマー時間給1,050円の96.3%に値する1,012円以上を最低賃金額とすることで、産業全体の底上げにつながると考えます。

4番の長野県の地域別最低賃金の改定決定にあたっての意見・要望に移ります。各種商品小売業の優位性の確保ですが、総務省は本年4月に日本標準産業分類を改定し、食料品スーパーマーケットが新設されました。食料品スーパーマーケットは、消費者の利用頻度が高く、非常時にも国民へ必要不可欠な食品の安定供給を担う重要な産業であり、コロナ禍を背景に、その実態を把握することが政策上、また、統計上においても必要であるために新設されたとしています。

統計上は長野県における特定最低賃金の各種商品小売業の範疇ではないため、毎年発行される時給額を採用する必要はありませんが、優位性を確保したい企業側の意向もあり、特定最賃を採用する企業は多い状況です。スーパーマーケットを支える従業員の大部分は時間給で働く従業員で構成されていることから、特定最低賃金における各種商品小売業の優位性がここ数年失われつつあることは、産業発展の妨げになっています。

(2) 最低賃金の引き上げによる経済成長の実現についてです。アメリカの好調や中国に懸念材料があるなど、各国にばらつきがありますが、2024年の物価上昇率が鈍化する分、実質賃金が上昇し、堅調に推移すると見込まれる一方、出口の見えないウクライナ情勢や中東情勢などの地政学的リスクや各国の金融

政策の動向などに注視する必要があります。

日本経済は、賃金と物価の好循環をともなう自律的成長を目指すとし、2024年春の賃上げは前年に続き30数年ぶりの高い水準となり、物価上昇を加味した実質賃金が2024年中にプラスに転じる可能性も出てきています。しかし、最近の急激な円安によって輸入物価が再び急上昇し、消費者物価を通して実質賃金が下押しされる懸念もあり、予断を許さない状況が続いています。

賃金と物価の適切で安定的な上昇を通じてデフレ経済から確実に脱却するには、物価や生産性向上に見合う賃上げを継続し、内需主導の自律的な経済成長を実現する必要があります。

最低賃金の改正は、生産性の向上とともに、人件費を含む価格の転嫁を進め、付加価値を適正に分配する取引慣行を進めていく重要な機会でもあります。本年も最低賃金が改定され、時間給で働く労働者の生活水準が向上することで消費が増え、経済全体が継続して活性化すると考えられます。

以上でございます。ありがとうございました。

倉崎会長

どうもありがとうございました。

それでは、ただいまいただいた御意見につきまして、委員の皆様から御質問等ありましたらお願いいたします。

櫻井委員

労働者側委員の櫻井でございます。ご説明ありがとうございました。

ツルヤにおける時給の決定の仕方についてご説明いただいたところですが、2ページ目にあります表のところを見させていただくと、長野県の地域別最低賃金が変わったタイミング、それから長野県の特定最低賃金が変わるタイミングの2回で賃上げをされているという認識でよろしいでしょうか。

ツルヤユニオン 鈴木克也氏

県最賃、特定最賃が時間給を上回ったとき、それに合わせて改定しているということでございます。

櫻井委員

分かりました。ありがとうございました。

あともう1点、今ほどご説明いただいた表のところ、2024年の春闘ではパートタイマーさんの賃上げをもう一気に1,000円近くまであげて1,050円にされて、それがUAゼンセンさんの中でも県内最高の時給になっている、こういう話だと思うのですが、今年の春に1,050円に引き上げたというのは、今年の最低賃金の審議において、かなりの数字が見込まれるというようなこともあって、そこを例えば上がったとしてもクリアできる賃上げをしようということ

であったのか、そしてやはりそこまで上げないとやっぱり中々人が確保できないのではないかといった、その二つの側面があったのかどうかについてちょっと伺いたいと思います。よろしくをお願いします。

ツルヤユニオン 鈴木克也氏

県最賃、特定最賃が上回らないようにという額で交渉しておりました。それに加えて、採用が難しいというところで、会社と協議をして1,050円いうことで賃上げをさせていただきました。

櫻井委員

分かりました。ありがとうございました。

倉崎会長

大変貴重なご意見ありがとうございました。これで労働者側の意見聴取は終了としたいと思います。どうもありがとうございました。

それでは続きまして長野県商工会連合会前副会長であり株式会社アツマ代表取締役でいらっしゃいます清水初太郎様から意見陳述をお願いします。

株式会社アツマ代表取締役 清水初太郎氏

ご紹介いただきました株式会社アツマの清水でございます。前、商工会連合会の副会長ということで、ご指名にあずかったということでございます。長野県の最低賃金改定決定の審議についてということで申し述べたいと思います。

平素から労働者の労働条件向上と長野県経済発展のためにご尽力いただいている委員の皆様には敬意を表します。

弊社はプラスチック精密切削加工、非鉄金属切削加工を主力として1974年12月の創業から50周年を迎える年でございます。50年という節目の年を迎えることができたのも、これまで支えてきてくださった地域、お客様、関係者のおかげであり、改めて厚く御礼申し上げます。

この度、今年度の長野県最低賃金改定に関わり、使用者側代表としてご意見と要望を申し上げます。

1としまして、製造業における賃上げと価格転嫁の現状ですが、既にご存じのとおり、製造業は自動車メーカーなどの大手工場企業の最高益、増益続出というニュースが多く流れております。賃上げにおいても、日経リサーチ2024年賃金動向調査によると、定期昇給とベアを合わせた平均賃上げ率は5.67%、製造業の賃上げ率は6.02%とバブル期並みの高水準に達しております。長野県の令和6年春季賃上げ要求・妥結状況第1報によれば、民間労働組合から抽出した420組合に調査した結果、全産業の平均賃上げ率は3.86%であり前年同期より0.93%増加しているものの、全国と比べ県内はまだ賃上げ率が低い状況にあります。地元の東御市工業振興会の仲間や取引先に現状を尋ねると、東信地

区に限らないですが、やはり厳しいという声が多く、全国の賃上げ状況とは逆に業況は悪くなっている印象です。製造業は産業の裾野が非常に広く一概に判断はできませんが、その要因を大きくまとめると以下の点となります。

まずは、原材料、エネルギー、輸送、加えて労務費・人件費といった全てのコスト上昇があります。コロナ禍における大規模なゼロゼロ融資の返済進展を背景にした倒産件数が増加しており、マイナス金利解除によるあきらめ型倒産の増加の懸念が生じております。

日本の二大貿易相手国である中国と米国の対立激化によって、中国との結び付きが強い日本の製造業に対するサプライチェーンリスクがかなり悪くなっているといったことが挙げられております。

長野県産業労働部が令和5年8月に調査した、県内企業の価格転嫁、賃上げの動向と課題に関する調査結果によりますと、調査対象となった製造業300社のうち、価格転嫁が進んでいると回答した企業が8割を超え、そのうち価格転嫁が進んだ割合についても、4割～6割が最も多く、次いで、7割～9割となっております。一見スムーズに価格転嫁が進んでいるように見えますけれども、実際、周りの声からは価格交渉において相見積もりや他社の価格事例を引き合いに出され、転嫁対象は原材料上昇分に限る、労務費・人件費やその他経費は転嫁対象に含めないなどの厳しい条件を出されるケースがまだまだ聞かれるわけです。最近では交渉の余地も増え改善されつつあるものの、価格交渉の段階に及んでいない中小企業・小規模事業者も多く注視が必要と思われれます。賃上げも価格転嫁も、大手企業の数値結果だけで判断され、その大企業と地域経済を土台から支える我々中小企業の声は行き場を失っております。

2として意見・要望ですが、使用者として、一定の賃上げは従業員のより良い生活確保とモチベーションアップ、人材流出防止、そして経済の好循環のためにも必要であることは間違いありません。しかしながら、人件費等が価格転嫁に十分結びつかない現状ではコストは益々増大するばかりで、人材不足も顕在化する中、賃上げを実施する企業においてもその多くは業務改善が見られない中でのいわゆる防衛的賃上げとなり、一層経営難となる中小企業・小規模事業者が増加するという悪循環に陥ります。そこで、一定の原資確保には、生産性の向上と価格転嫁の取組みが欠かせませんが、共に道半ばであり、次のとおり意見・要望を申し添えます。

(1) 中小企業・小規模事業者がよりスムーズに賃上げができるようになるには企業努力だけではとても原資が追いつきません。国が策定した賃上げ等に対する助成制度の周知徹底に加えて、条件緩和、申請の簡略化を行っていただきたい。また、長野県での活用実績等の見える化を図り、各施策の実効性を高めていただきたい。

(2) エネルギー価格、原材料価格高騰、労務費・人件費などのコスト上昇に係る適正かつ円滑な価格転嫁を可能とするため、国や県主導により価格交渉の実態、問題ある商慣行などの生声を収集し、価格転嫁を阻害する行為へ適切

な指導を行える環境を整備していただきたい。その上で、施策との両輪を十分に図りながら最低賃金の賃上げには慎重を期していただきたいという要望でございます。以上です。

倉崎会長

ありがとうございました。ただいま頂戴した御意見につきまして、何か御質問等ありましたらお願いいたします。

聲山委員

本日は意見陳述ありがとうございました。大変分かりやすく非常に参考になりましたが、1つ確認ということで教えてください。2番の意見の要望の(1)の国が策定した賃金引上げに関する助成制度の周知徹底、条件緩和や申請の簡素化に関して、私も昨年度、最低賃金についてぜひ国の政策を充実させてもらいたいということ意見をもらい、ほぼ1年経っても中々周知徹底や申請の簡略化が進んでいないのではないかと感じているのですが、清水会長としてはどう感じていらっしゃるのでしょうか。

株式会社アツマ代表取締役 清水初太郎氏

今おっしゃられているように、中々その周知徹底がどこまで進んでいるのかなのかという実態は中々掴めないのが私どもの現状ですけれども、いろいろな仲間で話をしてみると、とても厳しいとか中々そうは進んでないよねという話が多い感じがします。

聲山委員

ありがとうございました。

井出委員

今日はありがとうございました。お話しいただいているとおりだと思いで、清水さんのお感じになられるところで、価格転嫁が中々進まない、特に労務費について進んでいないという話でございますけれども、実際の現場の中で、これからの見通しや価格転嫁が進まない要因というか、力関係とかいろいろあるとは思いますが、特に課題だとお考えになっていることを教えていただければと思います。

株式会社アツマ代表取締役 清水初太郎氏

教えるというわけにもいきませんが、大手の価格交渉というのは国の指導もあって、極力前向きな姿勢は取ってくれる部分はあります。ただし、その文面の中にもありますように、大手は大手で利益を出したいというのはよく分かりますけれども、同じ品物をどこから買ったら安いだろうか、相見積もり

という言葉が出てきますけれども、これがありまして、採算が合わないよ、もろもろ経費上がるとよ、なんとかしてほしいという話をすると、いや、うちはその相見積もりでやっていますと回答され、できそうもないと言うと、相見積もりで安いところをお願いすることになるという形で終わってしまうというケースですね。ですので、サプライチェーンにおいては、より生産性を上げて、コストは上げず、価格転嫁を極力を抑えて受注したのから利益の出す体制づくりをするといった方向に向かう気がしますが、ただ全国的に賃上げ、賃上げと言っていますので、非常に難しい課題であります。

井出委員

ありがとうございます。

櫻井委員

労働者側委員の櫻井です。ご説明ありがとうございます。私の出身母体は中小製造業の労働組合が集まっているJAM（ジャム）という組織ですが、私たちの組織でも、この局面において価格転嫁を進めないと事業運営が厳しくなり、賃上げにもつながらないということで、価格転嫁というところに非常に力を入れて取り組みを進めてきているところです。その上で、提出いただいた意見書の中で、一定のところ価格転嫁が進んでいるものの、特に労務費が厳しいということが書かれていたと思います。昨年11月29日に公正取引委員会から労務費の価格転嫁に関する指針が出され、その後私たちの組織で調べた結果、指針が出される前よりは相当数の価格交渉が進んでいて、自分たちの組織では、70ほどの組合に集まってもらっていますが、30%ほどは労務費の価格転嫁も進んだという調査結果が返ってきているところです。30%が多いのか少ないのかということはありませんが、以前よりは進むようになってきたと思うのですが、清水社長のお仲間の集まりで、労務費の転嫁が前よりやりやすくなったという声が聞こえていらっしゃるのかどうか、お伺いしたいと思います。いずれにしても、私たちの組織としても価格転嫁の問題、特に労務費の価格転嫁については道半ばというのは確実だと思っていますので、今後もそういった声を上げて価格転嫁につなげていきたいと思っていますのですが、実際問題として、そこら辺の少し変化があったのかどうかということ、差し支えなければ教えていただければありがたいと思います。

○株式会社アヅマ代表取締役 清水初太郎氏

私が聞いた限りでは、材料費だけは認めてもらったという声は多少聞こえてきます。でもコストというのは材料費だけじゃありませんので、今のご時世、皆さんもご存じのように、すべての値段が上がっている状況の中で人件費は認めないという大手企業もいるそうでございます。つまり、これは生産性を上げるということではないかと思っておりますけれども、いずれにしても、

多少でも材料費だけでも上げてもらえたとか、こういう話が出てきていますので、行政の方から大手企業に今まで以上にいろいろと指導を強化していただければと思います。長い目を見て、日本の中小企業は90%ぐらいと多い中で、結局中小企業が受注できなくなる、倒産する、廃業する、こういう事態がどんどん加速しますと、困るのは大手だと思うのですね。その辺を大手さんに行政の方から指導していただいて、ともかく中小企業を育ててくれと、そうでなければ日本が成り立たなくなると、そうしたことを徹底するというか、時間をかけてというか、どんどん言ってもらいたいというのが私の希望でございます。

倉崎会長

ありがとうございました。他にございますか。

竹村委員

今日はありがとうございます。私からは人材確保について少し伺いたいと思いますが、アツマさんの会社で、新入社員もそうですが、今年は人材を確保しようと思ったときに人材確保ができているのかどうか、少しお聞かせいただきたいと思います。

○株式会社アツマ代表取締役 清水初太郎氏

当社50周年の記念の年ということで、それを銘打って募集をかけました。今までも募集はかけておりましたが、中々優秀な人材を雇用するのは難しい、これが長年の課題であります。ただし、雇用を増やすにはそれなりのPRをしなきゃ駄目だ、いろんな媒体を使ってうちの会社はこうだよという内容を、要は知名度を上げなきゃ駄目だ、こんなことで努力してきました。その結果として、人数的にはほぼ採用できるようになっております。ですので、結果的には採用するにはそれなりのいろんな工夫をする。知名度を上げるということは非常に難しいことですが、いろんな媒体を使ってPRするようなことをすればなんとか人材は確保できるのではないかとというのが一つと、あと仕事の内容ですね。今の若者は、休みが多いとか給料が高いとか、まずそんなことを言い、若い者は誰しもそうだよという言い方をしますけれども、ある統計によると、仕事が面白いのか面白くないのか、やり甲斐があるのかないのかを優先して、給料や休みはその次だよと、そういった統計も出ておまして、仕事を面白くやってもらうための工夫というのが非常に重要じゃないかなと、そんなふうに思います。

○竹村委員

ありがとうございます。賃金だけではなく、やりがいとか面白い仕事といったことをPRしていくことは大事だと思いますし、人材をそうやって確保できていることは素晴らしい会社なのかなと思いますので、引き続きよろしくお願

いしたいと思います。

○倉崎会長

ありがとうございました。他に何かご質問、ご意見などはございますか。よろしいですか。それでは大変貴重なお話をありがとうございました。

以上をもちまして、関係労使からの意見聴取を終了させていただきます。本日、陳述していただいたお二人には、大変貴重な意見をお聞かせいただきまして、誠にありがとうございました。今後の審議において参考とさせていただきます。

倉崎会長

続きまして、議題（４）の中央最低審議会長からのビデオメッセージの放映を行います。事務局でご準備をお願いいたします。

○矢島賃金室長補佐

それではこれから中央最低賃金審議会長からのビデオメッセージを放映いたします。時間は約 15 分となります。よろしくをお願いいたします。

中央最低賃金審議会長のビデオメッセージ

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へ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、昨年に続き 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います。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となります。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
います。

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意した審議を諮問の際にもと
められております。近年の配意内容は、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く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%となっております。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、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 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て平成 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 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た次第です。

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意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、中々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がございます。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います。

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。

倉崎会長

続きまして、議題（５）の令和６年度地域別最低賃金額改定の目安についてです。中央最低賃金審議会の審議結果等と併せて、事務局からご説明をお願いいたします。

岡田賃金室長

資料 20 をご覧ください。こちらが今月 25 日付けで中央最低賃金審議会会長から厚生労働大臣あてに答申された目安に関する答申文でございます。記の 1 から 8 に答申内容が記載されており、別紙 1 として、目安に関する公益委員見解、別紙 2 として、中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告が添付されております。

まず答申の内容をかいつまんでご説明させていただきます。

記の 1 では、令和 6 年度の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、とされており、

記の 2 では、地方最低賃金審議会における審議に資するため、目安に関する公益委員見解及び小委員会報告を地方最低賃金審議会に提示するものとする、とされており、1 枚めくっていただきまして、こちらの別紙 1、目安に関する公益委員見解の表のとおり、令和 6 年度地域別最低賃金額改定の引き上げ額の目安は、A、B、C のランク全てで 50 円の引き上げ額が示されたところがございます。

また 1 枚お戻りいただきまして、答申文の記の 3 では、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とされており、

記の 4 では、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・小規模事業者に配慮しつつ、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、とされております。

記5から8にも政府に対する要望が示されておりますが、時間の関係で説明は割愛させていただきますので、後ほどご確認ください。

次に、別紙1の公益委員見解について、かいつまんでご説明させていただきます。2の(1)では、今年度の目安審議に当たっては、中段の「特に」の後から読み上げますが、地方最低賃金審議会における自主性発揮が確保できるよう整備充実や取捨選択を行った資料を基にするとともに、新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版、及び経済財政運営と改革の基本方針2024に配意し、最低賃金法第9条第2項の3要素を考慮した審議を行ってきた、とあり、以下のア、労働者の生計費を筆頭に、2Pのイ、賃金、3Pのウ、通常の事業の賃金支払能力を勘案して審議が行われ、4Pのエ、各ランクの引上げ額の目安の3段落目、「この結果、ア～ウで触れたように」のところでア～ウの3要素のとりまとめがなされております。

ここを読み上げますと、労働者の生計費については、消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)は、昨年10月から今年6月までで平均3.2%となるなど、昨年に引き続き高い水準となっていること、また、生活必需品を含む頻繁に購入する支出項目に係る消費者物価も昨年10月から今年6月までで平均5.4%の高い水準であることを考慮し、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、この水準を勘案することが、今年度は適当と考えられる。

また、賃金については、春季賃上げ妥結状況における賃金引上げ結果に関して全体で5%台と昨年を上回る33年ぶりの高い水準となっていることや、中小企業については3%後半から4%台、有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額については5%台後半の引上げでいずれも昨年を上回る水準となっていることに加え、賃金改定状況調査結果第4表における今年の賃金上昇率が2.3%で昨年を上回り平成14年以降最大のものとなっている。

そして、5P3行目の通常の事業の賃金支払能力については、売上高経常利益や従業員一人当たり付加価値額が高い水準で推移するなど、景気や企業の利益において改善の傾向にある。しかし、売上高経常利益率の大企業と中小企業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を確保することが難しい企業も多く存在し、二極化の傾向にあると考えられる。また、第4表と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能力が相対的に低い可能性がある。そうした中で、最低賃金は、企業の経営状況にかかわらず、労働者を雇用する全ての企業に適用され、それを下回る場合には罰則の対象となることも考慮すれば、引上げ率の水準には一定の限界があると考えられる、とされております。

そして、このとりまとめを基に、目安額については、5P中段の「これらを総合的に勘案し」の後から読み上げますが、特に今年度は、消費者物価の上昇

が続いていることから労働者の生計費を重視した。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・小規模事業者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、最低賃金制度の目的は、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、国民経済の健全な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引上げ額の目安を検討するに当たっては5.0%、50円を基準として検討することが適当であると考えられる、とされたところでございます。

その他、6Pの才、政府に対する要望は、答申の記の4～8と同じ内容ですので、説明を割愛させていただきまして、7Pの力、地方最低賃金審議会への期待等では、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。こうした前提の下、目安小委員会の公益委員としては、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、地域別最低賃金の審議に際し、地域の経済・雇用の実態をデータに基づいて見極めつつ、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、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考える、とされております。

そして最後に、(2)において生活保護水準と最低賃金の比較では、前年度に引き続き乖離が生じていないことを確認しており、(3)において、最低賃金引き上げの影響については、引き続き、影響率や雇用者数等を注視しつつ、慎重に検討していくことが必要であるとまとめられているところでございます。

以上、資料20の答申文及び答申に至る審議経過の説明でございました。

続けて、配付資料の説明をさせていただきますが、資料21の1から9が今年度の目安小委員会で配付された資料の抜粋でございまして、この中で、資料No.21-1が令和6年度賃金改定状況調査結果でありまして、6～8ページに男女別及び一般・パート別の賃金上昇率を示す、第4表～がでございます。

その他、中賃関係の資料以外で、資料No.22の1から7に、長野県の地域別最低賃金に関する資料を配付しており、次に、資料No.23から28に、長野県独自の主要経済指標や雇用情勢に係る直近の資料を配付しており、最後に、参考資料1から3として、県内各団体からの最低賃金に関する声明文、要請書の写しを配付しております。

審議会委員の皆様におかれましては、これらの資料を審議の参考にしていただければと存じます。事務局からは、以上でございます。

倉崎会長

ただいまのご説明について、何かご質問はございますか。現時点ではよろし

いですか。

(「質問等なし」を確認)

それでは、今年度も中賃の目安額を十分参酌しつつ、長野県の実情につきまして客観的なデータ等を踏まえて、長野県最低賃金の改正審議を尽くすこととしたいと思います。

倉崎会長

それでは最後、議題(6)のその他についてですが、まず労働者代表委員から何かご意見等はございますか。

山口委員

本年もよろしくお願ひしたいと思います。例年のことではありますが、連合長野として毎年賃金調査を行っております。2024年のものはまだ出来ていませんが、2023年の賃金調査をまとめた資料がございます。約4万人弱の規模のものになりますが、ここでお配りさせていただければと思います。

○倉崎会長

配付することについては、使用者側もよろしいですか。

(使用者代表委員、了解)

それでは、配付を許可します。

配付した資料について、労働者側から補足の説明はありますか。

○山口委員

先ほど申し上げましたとおり、これは2023年の調査結果でございます。1ページに記載がありますとおり、連合の中での加盟組織であります約162組合の3万7千人を超える労働者からの回答の集計でございます。細かく分類がされている資料でございますので、審議の参考にしていただければ幸いです。

○倉崎会長

ありがとうございました。現時点で使用者代表委員から何かございますか。

(「特になし」を確認)

倉崎会長

それでは、今後の日程について事務局のからご説明をお願いいたします。

岡田賃金室長

本日は、この後、引き続きこの場所で長野県最低賃金の第1回専門部会を開催いたしますので、専門部会の各委員におかれましては、御出席をよろしくお願ひします。なお、県最賃の専門部会については、7月31日(水)午前10時から第2回、8月2日(金)午前10時から第3回の開催を予定しております、予備日として8月5日(月)午前10時から第4回の開催日を設けております。そして、8月5日(月)午後3時から第3回本審を開催し、専門部会からの報告書の提出、審議会長からの答申のほか、特定最低賃金の改正決定の必要性の諮問が行われる予定となっております。それ以降の8月の予定としては、8月8日(木)午前10時30分から第2回特定最低賃金検討小委員会、8月21日(水)午前10時00分から第4回本審を開催する予定となっておりますので、関係する各委員の皆様方には、お忙しいところ恐縮でございますが、各会への御出席を賜りますようお願い申し上げます。なお、正式通知は、後日送付させていただきます。事務局からの説明は以上でございます。

倉崎会長

それでは、本日検討すべき事項については、検討を尽くしたと思いますが、何か労使の皆様からございますか。

(「特になし」を確認)

他になければ、本審のほうはこれで閉会といたします。この後の専門部会は、午後3時15分から開会することとします。

皆様、お疲れさまでございました。

閉会