

( 整理番号 2504 )

## 長野地方最低賃金審議会

### 第 2 回本審議会 議事録

令和 7 年 9 月 2 2 日 公開

開催日時 場所	令和 7 年 7 月 2 9 日 1 3 時 3 0 分 ~ 1 4 時 5 0 分 ホテル信濃路 2 階穂高		
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 4 人	定数 5 人
	使用者代表委員	出席 5 人	定数 5 人
主要議題	1 長野県最低賃金の改正決定の諮問について 2 長野地方最低賃金審議会の運営について 3 長野県最低賃金専門部会の構成について 4 長野地方最低賃金審議会日程について 5 関係労使からの意見の聴取について 6 その他		
開会	<p>岡田賃金室長</p> <p>それでは、ただ今より令和 7 年度第 2 回長野地方最低賃金審議会を開会いたします。</p> <p>はじめに定足数の確認です。本日の審議会は、公益代表委員の吉村委員、労働者代表委員の櫻井委員が欠席となり、また、公益代表委員の広瀬委員が長野地方最低賃金審議会運営規程第 4 条に基づくテレビ会議システムによる出席となりまして、出席者は、委員総数 1 5 名のうち 1 3 名と、3 分の 2 以上の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 項の規定により本審議会は有効に成立していることをご報告いたします。</p> <p>また、本日は 5 名の方が傍聴に、報道機関の皆様が 1 社取材に来られていることを併せてご報告いたします。</p> <p>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。</p> <p>○三浦労働局長</p> <p>皆さん、お疲れ様です。長野労働局長の三浦でございます。</p> <p>委員の皆様方におかれましては、本日も大変お忙しい中、また、3 6 度を超える猛暑の中、長野地方最低賃金審議会第 2 回本審にご出席いただき、誠にありがとうございます。これだけ暑いものですから、水分補給をこまめにしてください</p>		

て、実は長野労働局では、今現在、熱中症防止対策を推進しているところでございますので、是非その点もよろしくお願ひしたいと思います。さて、例年、中央最低賃金審議会におきまして、厚生労働大臣に対して目安についての答申がなされ、第2回本審において、答申文を読み上げさせていただいて伝達を行わせていただいておりますが、今年度においては、中央最低賃金審議会の目安に関する小委員会の審議が続いており、本日もこの後15時から第4回目安に関する小委員会が開催される予定となっておりますのでございます。そういうことで、目安伝達は専門部会において行わせていただくこととなりますので、ご承知おきいただければと思います。今後、中央最低賃金審議会の目安に関する小委員会の審議状況を踏まえて、長野地方最低賃金審議会の審議日程を調整させていただく可能性がございます。委員の皆様方にはご迷惑をおかけすることとなりますが、審議会の円滑な運営にご理解、ご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。どうぞ、本日もよろしくお願ひいたします。

岡田賃金室長

それでは、これからの審議につきまして、山本会長よろしくお願ひいたします。

山本会長

皆さんこんにちは。本日の第2回審議会は、関係労使からの意見聴取ということで、意見陳述人の方がお二人見えていらっしゃいます。労側からお一人、使側からもお一人ということで、本日のお話が今後私たちが最低賃金を決めていくにあたり、非常に有益になると思いますので、本日の審議においてもよろしくお願ひいたします。

それでは議事に入ります。本日の審議会については、先ほど事務局から会議の傍聴者、取材機関の説明があったとおり、公開としております。また、運営規定により議事録を作成いたしますので、本日の議事録の確認委員を指名します。労働者代表委員から小林委員、使用者代表委員から土井委員をお願いいたします。

それでは、会議次第に沿って進めてまいります。まず、議題(1)の「運営問題小委員会報告について」に入ります。資料16に小委員会報告の写しがありますので、事務局で読み上げをお願いします。

○松木賃金指導官

(資料16を朗読)

山本会長

ただいまの運営問題小委員会報告について、何かご意見やご質問はありますか。

(意見等なし)

山本会長

ご意見等がないようですので、1の(1)について、今年度も10月1日の発効を目途に審議するとありますが、審議日程の変更等に関して事務局から説明をお願いします。

岡田賃金室長

先日の運営問題小委員会でご了解をいただきましたが、長野県最低賃金の発効日を10月1日とする場合、審議会への改正決定の答申を8月5日までにいただく必要があります。一方、参議院選挙のある年は、中央最低賃金審議会の目安答申が遅れる傾向があるため、資料17をご覧くださいと思いますが、予備日であった8月5日に専門部会を開催して答申案を作成していただき、予備日であった同日の本審で県最賃の答申をいただく日程案をご提示させていただきました。また、さらに目安伝達が遅れた場合には、8月7日あるいは8月8日に答申をいただく日程を予備として設ける案をご提示いたしました。なお、予備日程となった場合は、10月1日発効とならないことをご説明させていただきました。その他、資料18は、第1回本審でお示しした資料と同じものですが、上の県最賃に係る表にも日程変更や予備日程の追加を反映しております。事務局からは以上です。

山本会長

ただ今の審議日程の変更等も含めて、何かご意見・ご質問はありますか。

(意見・質問なし)

それでは、特にご意見等がなければ、報告に従い、令和7年度の審議会を運営していくこととします。また、長野県最低賃金の審議日程についても、資料17、18のとおりに進めることとします。

次に、議題(2)の「特定最低賃金検討小委員会報告について」に入ります。資料19に小委員会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。

松木賃金指導官

(資料19を朗読)

山本会長

ただいまの特定最低賃金検討小委員会報告について、何か意見・質問はありますか。

(意見等なし)

特にご意見等がなければ、小委員会報告のとおりとします。

次に、議題(3)「関係労使からの意見聴取について」に入ります。事務局から説明をお願いします。

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20-1のツルヤユニオン様と、20-2の生協労連コープネットグループ労働組合様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21-1の株式会社協和精工様と、21-2の長野県タクシー協会様から意見書が提出されておまして、後ほど内容をご確認いただきたいと存じます。

このうち、資料20-1のツルヤユニオン様からの意見書について、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21-1の株式会社協和精工様からの意見書について、長野県商工会連合会副会長であり同社取締役会長の堀政則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、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。

山本会長

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 執行委員長 鈴木克也 氏

よろしくお願いたします。2025年長野県最低賃金改定についての意見書でございます。

1、意見の趣旨について、当労働組合は長野県を中心に地域社会の食生活を支える食品スーパーマーケットで働く労働者で構成され、UAゼンセンに加盟しております。私たちは安心・安全な食品を提供することはもちろん、鮮度・品質・旬・おいしさ・健康・価格といった多様な顧客ニーズに応えるため、家計と身体にやさしく、心にうれしい商品と料理・サービスを提供することに努めています。これらの目的を達成するため、早朝から深夜まで業務に従事しております。流通小売産業では、時間帯による需要や顧客来店パターンの変化に対応する必要があるため、全時間帯にフルタイム労働者を配置することは非常に困難です。このため、開店前や午前・夕方のピークタイムには、短時間勤務が可能なパートタイマーやアルバイトなど有期雇用労働者への依存度が高まって

おります。労働市場の変化や少子化などの影響により、特に若年層の確保が難しくなっているのが現状でございます。そのため、パートタイマーやアルバイトの確保が事業継続の鍵となっております。多くの事業者が、地域別最低賃金を算出根拠の一つとして採用しております。特にスーパーマーケット業界では、パートタイマーやアルバイトへの依存度が高く、最低賃金の改定は雇用維持や賃金水準の安定に直結する重要な課題です。ツルヤにおいても、所属する従業員の雇用状況を見ますと、時間給による有期雇用労働者が全従業員の83パーセントを占めており、地域別最低賃金の引上げは、特に注視するところです。

2、現状の地域別最低賃金と生活実態について、現行の地域別最低賃金が、県内で生活する上で十分かということを考える必要があります。長野県は首都圏と比べ賃金水準が低い現実があります。特に非正規雇用やパートタイム労働者は最低賃金ギリギリで働く方も多く、物価や生活コストの上昇、燃料費や食料品の値上げなどが家計に大きな負担となっております。長野県独自の地理的条件による冬季の暖房費も無視できない負担であり、都市部に比べ生活費が高かつきやすいという傾向もあります。こうした背景から、現状の最低賃金は県民が健康で文化的な生活を営むには不十分であると考えます。加えて、ツルヤにおいて時間給で勤務する従業員の中には、ひとり親世帯の生計維持者が一定数存在している状況です。各家庭の詳細な事情までは把握できていないものの、公的支援や相手方からの経済的援助の充足度については、より一層の検討が求められると認識しております。

3、賃金状況および具体的な目標額について、(1)ツルヤの時間給推移ですが、ツルヤにおいては、平成28年から長野県特定(産業別)最低賃金の「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おります。ここ数年は長野県特定最低賃金各種商品小売業の金額が、アルバイト時給として採用されています。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については明白でございます。2023年からの表を載せさせていただいておりますが、賃金改定に沿って、まず最低賃金ということで、アルバイトさんの時給を決定し、その後パートさんの時給が決まるという状況でございます。

(2)未組織への波及の必要性についてですが、ツルヤユニオンをはじめ、UAゼンセンに所属する組合員の賃金は、春闘による労使交渉によって行われます。社員については、要求提出時に定期昇給に加えベースアップ分を加算した要求をし、協議を行っております。また、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に交渉が行われ、継続的な賃上げが行われています。しかし、同業他社ではパートタイマーを含め時間給で働く労働者については、組織化が進んでおりません。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。こういった状況か

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ております。

(3) U A ゼンセン加盟労組の長野県内の賃金の状況を表でお示しをさせていただきます。ご確認ください。

(4) ですが、経済財政運営と改革の基本方針、いわゆる骨太の方針においては、賃上げが成長戦略の要とされ、日銀の物価目標を考慮して毎年約3パーセントの賃金上昇を目指すとしております。2029年度までに実質賃金を年1パーセント以上、持続的に引き上げることが目指されています。それに伴い、中小企業の価格転嫁や生産性向上、事業承継、M & A、人材育成を推進し、最低賃金も全国加重平均1,500円を達成するという高水準を目指すとし、官民連携のもと今後5年間で集中的取り組みを継続するという方針が掲げられております。このことから、毎年の賃金引上げ、年で100円程度の引上げが求められている現状に加え、都市部と地方の賃金格差が注目を集めていることから、地域別最低賃金を1,100円にすることで、県内労働者の安定的な所得確保に資すると考えられます。

4、長野県の地域別最低賃金の改正決定に当たっての意見・要望ですが、(1) 最低賃金引上げの必要性について、最低賃金を引き上げる理由は多岐にわたります。まず、労働者が安心して生活できる賃金水準の実現が不可欠でございます。低賃金では働く意欲や生産性の向上も期待できません。最低賃金の引上げは地域経済の活性化にも寄与し、所得増加による消費拡大は、地域内の経済循環や地元商店の支えにもなります。加えて、最低賃金は貧困対策としても機能し、ワーキングプア問題の解消や貧困の連鎖断絶に一助となります。さらに、適正な賃金水準の提示によって若年層の県外流出を防ぎ、地元で働く意欲を高める効果も期待できます。

(2) 最低賃金引き上げによる社会的好循環ですが、最低賃金の引き上げは、単なる労働者個人の利益にとどまりません。家庭の経済的安定は子どもの教育や健康、地域コミュニティの活性化にも波及します。例えば、子育て世帯で親が安心して働ける環境が整えば、次世代の人材育成にもつながります。また、所得格差の縮小やジェンダー平等の推進にも効果があります。最低賃金の引き上げが、社会前提の包摂性や持続可能性を高めることが期待できます。

(3) 県民の声を反映した審議ですが、最低賃金審議会には、県民の生活実態や意見を丁寧に収集・反映することが求められています。最低賃金で働く方々へのヒアリングや生活実態調査の強化を通じて、現場の状況に即した審議が期待されます。また、最低賃金に関する議論は専門家や経済団体のみならず、広く県民全体の問題として認識されるべきです。審議会の公開性、透明性を高め、誰もが意見を表明しやすい環境づくりが重要です。

最後に、長野県において安心して暮らし、働ける社会の実現を目指し、最低賃金の引き上げとその環境整備の検討が求められます。審議会の皆様が現場の実態に寄り添い、公正かつ前向きな審議を重ねてくださることを切に願い、意

見陳述といたします。

山本会長

ありがとうございました。

ただいま意見陳述していただいた内容について質問がありましたらお願いいたします。

(質問等なし)

よろしいでしょうか。鈴木様、ありがとうございました。

次に長野県商工会連合会副会長であり株式会社協和精工、取締役会長の堀政則様から意見陳述をお願いします。

株式会社協和精工 取締役会長 堀 政則 氏

平素より長野県の産業の活性化及びそこで働く人達の生活の安定向上に向けて、ご配慮、ご尽力して頂いている各委員の皆様には敬意を表します。

今回は、長野県最低賃金改訂の審議が目的ではありますが、私の会社経営の経験と高森町商工会会長として関わった商工会改革、さらに南信州・飯田産業センター専務理事としての産業センターの改革について、活動は継続中ではありますが、お話しさせて頂きたいと思っております。多くの小規模事業所が、生産性の改善を行ない、収益を向上させ、社員の生活の安定と向上に向けて持続的賃上げが可能な体質に企業が変革する事を目指して、提案いたします。

私どもの会社、協和精工は、下伊那郡高森町にあります。現在は従業員数 200 人強をかかえロボット・自動機械・車イス等に使用されている安全装置用ブレーキのメーカーでありますし、もうひとつの事業の柱は半導体・液晶用装置及び医療機器向け部品製造を主な事業として展開しております。2000 年 2 月に前社長が病気で急逝され、当時製造担当であった私が急遽社長となり、3 月から経営を担う事になりました。当時 60 名位の社員はいましたが、個人経営でしたので経理的数字は全く知らされていませんでした。1 週間後、経理担当者から会社の現状の説明があり愕然としました。年商を超える借金と大幅な債務超過が続いており、技術畑の私にとって、どう経営改善をすれば良いのか解らず途方に暮れていました。数日後、会社の運命を変える本に出会いました。「儲かるように全てを変える」井上和弘氏が書かれた本でした。藁をもつかむ思いで本を何度も読み返しました。「儲かるように全てを変える」を決意し、社員を巻き込んで、現場の全てのムダ改善をスタートさせました。5 年後に債務超過も改善し、利益も継続的に出せる体質になりました。今までいつ出るか解らない賞与も経営数字をオープンにして、8 月 1 日、12 月 1 日、決算賞与として 5 月 20 日の年 3 回は支払う事が出来る様になりましたというよりも、私が社員にコミ

ットしました。ムダを改善する活動は現在も継続しており、さらに進化しております。会社内で進めている改善活動は、社員一人一人が毎月提案する改善提案、週1回30分の職場のチームでホットサークル、いわゆるQCサークル活動、幹部社員が主体となつての3K活動など、発表会・報奨金などを含めて協和精工を支える活動として定着しました。昨年の改善提案の報告をみますと、会社全体で6,000数百件の改善提案が1年間で提出されております。

2018年、高森町商工会会長に就任しました。多くの会員企業が小規模事業でほとんどが下請け企業でした。飲み会を開くたびに経営者からグチが聞こえて来ました。利益が出ない、親会社のピンハネが厳しい、息子は居るが今の経営状態では後を継いでくれない、国や県はもっと何とかしてくれなど、不満のはけ口になっていました。2019年、実態を把握する為に事業承継についてアンケートを取りました。回答率を83%まで向上させ、そこで解った事は、後継者が居ない58パーセント、自分の代で廃業する35パーセント、当時の経営者平均年齢は68歳、このままでは地域経済が崩壊する危機感をいただきました。協和精工の改革を取り入れようと決意して、プロジェクトチャレンジという活動を始めました。大手企業や中堅企業に在席して、職場改善、特にトヨタ生産方式などを実践して現在退職して時間が取れる方にトレーナーをお願いしました。1社1社を訪問し、経営者の悩みや思いを聞き、現場のムダを見つけ、見える化をして改善していく活動を始めました。6年間で40社近い会社に関わりましたが、最初から積極的に受け入れてくれる会社は少なく、経営者の意識改革には時間がかかりました。現場での改善は数か月かけて20パーセントから30パーセントの生産性の向上の効果が出ました。しかし、受け身の姿勢が強く継続する事に課題が残っています。この活動は高森町商工会では継続中ですが希望の企業が少なく低調になって来ております。私達の活動の一段の工夫が求められています。長野県商工会連合会にも提案して、同じ様な目的で活動をスタートしています。当商工会のトレーナーから出され課題を資料1で紹介していますので、後ほどご覧いただきたいと思っております。この活動を通じて解った事、感じた事は、1.経営者が社員を信頼して、改善活動を積極的に後押しする事で、生産性が向上する事を実体験する。経営者の意識改革とリーダーシップが必要である、2.この活動を支えるトレーナーの存在、トレーナーと経営者の信頼関係の構築が必要である、3.経営者と社員との信頼関係。社員を育て指示待ちから自主的行動に変わる事で生産性が向上する事を理解する。このような経験の中で、2022年、南信州・飯田産業センターの専務理事を拝命し、産業センターの役割とあるべき姿を原点に戻って模索しました。先輩達が様々な活動を展開していましたが、その中でも一番重要な事は、経営者はもとより、幹部社員の人材育成は欠かせないと判断したことです。産業センターの役割は、植物や果樹が育つ為に必要な「土づくり」にあると思います。有機物、微生物、水が豊富なやわらかい土壌環境を作ることで、経営者が種を捲き、水をやり、強い根を張ることが出来ます。その根から養分を吸い上げ、立派な幹に成長し、

枝葉も繁り、太陽光をしっかり受けとめ、おいしい果実が実ります。当然様々な環境変化や強風にもびくともしない果樹に成長します。私自身、家庭菜園を20年ぐらいやっており、2年前ぐらいから有機栽培に切り替えました。結構重労働ではありますが、やはり根の張りとか果実の出来がガラッと変わってきました。そこには農薬も化学肥料も一切使ってはおりません。純粋な有機農法で3年目に入っています。やはり物の出来が違うことを実感しています。他の理事、職員とも議論を重ねて、「土づくり」とは何かということは今も考えているところでもあります。

富山和彦氏、2003年産業再生機構設立に参画し、数多くの企業再生に係わった方ですが、『変革の時代における地域企業の新戦略』で次のように指摘しています。「現在の日本経済は変革に失敗したら、日本という国が危機に陥る。大きな分岐点に直面している。」「中小企業の在り方が、今後の日本の未来をも左右します。」「自己変革ができなければ生き残ることはできません。必死に勉強して自己改革を実現し付加価値労働生産性の高い企業に生まれ変わるか、事業を辞める、あるいは譲渡するか、経営者は選択を迫られている。」「腹をくくることができれば、良い方向に進む最大のチャンスとなります。」富山和彦氏は日本の現状に大きな危機感を抱いております。

もう一つは、私達と一緒に中企業経営改革をアドバイスして頂いているトレーナーの深谷さんの意見です。「30年前からバブルが崩壊して日本の景気は低迷して来たと言われているが、30年前に危機感をいただいた企業は、時代の変化を読み取り、自社の商品を変え市場を開拓し、社内の技術力、生産効率を高めながら、人材を育成してきた。そういった企業の努力が、名目GDPを、1995年の458兆円から2025年の560兆円にまで高めている。しかもドイツに抜かれたと言っても世界4位のGDPを支えている。こうした努力をしてきた企業は問題なく賃上げはできる経営状態を維持している。しかし、時代が変化し危機が高まっているのに関わらず、自ら変化して来なかった企業や自立できない企業、特に中小企業が多く含まれていますが、生産性や付加価値は向上しておらず、賃上げするにしても国の支援を訴えている。現在企業格差は拡大しており、大企業又は中堅企業の労働生産性は1人1300万円、それに比べて中小企業は1人540万円で半分にもみたくない。」「今やらなくてはならない事は、継続的に賃上げができる会社を増やす活動を全国的に広げていく事だと信じている。」「一方、企業規模や業種、また、それぞれの事業者の取り組みによって事業者の賃上げに対応できる力が大きく異なり二極分化している中、最低賃金における近年の急激な上昇に全ての事業者が対応していくことは困難であり、収益確保に苦慮している中小・小規模事業者にあっても十分対応可能な範囲での統一的基準となる最低賃金とすることが必須と考える。」

最後になりますが、是非国や県の力をお借りして、今まで提案した原点からこの改革を全県で進めていく事を希望します。

弊社の賃上げの状況、私達が関わっている中小企業家同友会の企業の賃上げ

の状況を下記にまとめました。「弊社、協和精工としては、一昨年は3パーセント、昨年は5パーセント、今年は4パーセントの賃上げを実施した。新卒を採用するにあたり給料の設定を高めにするため、既存職員との逆転現象を解消するために上記の給与改定を行っている。」「今の社長に聞くと連合長野の関係者も良く来社されるようで、いろいろ情報を聞く中で、4パーセントぐらいが妥当ではないかと判断した。経営状況は決して良くはない。世界の経済の不安定さが、我々の会社経営にも影響を与えている。」「モノづくり補助金を申請する条件として、3パーセント以上の賃上げは必要であると聞いている。」「同友会メンバーの話では10億円以上の売り上げがある会社は、体力もあり親会社からの情報も多く、将来の計画が立てやすい。賃上げの体力もある。」「従業員10名未満、売り上げが5億円以下、特に孫請けの企業の賃上げは厳しく、受注減、資材高騰の中、賃上げを据え置いている会社もある。親会社からの将来に向けての情報も乏しく、自社においての理念、ビジョン、経営数字の見えるかが出来ておらず、戦略が組めていない。」

資料の最後のカラー刷りのグラフについて説明させていただきます。これは、高森町商工会会員の労働者8名位の土木作業を行う会社に、3年前にトレーナーと経営診断に入って、経営者の考え方や現場の改善などの改革を行いました。この社長が3年前に父親から経営を継いで4年ぐらい経った第26期において、純資産がマイナス26パーセントであったのが、1年経った第27期にはマイナス19パーセントとなり、去年の第28期が1パーセントになっています。今年はずっと大幅に純資産が改善されています。実際にこの会社の経営者と話をしている、経営者の意識が変わってきました。最初は、従業員がだめだと言っていました、今は従業員を頼りにする経営者になりました。そこは業績が改善してきた要因かなと思っています。

雑駁で、皆様のご期待に添えていない報告かもしれませんが、今私が実体験している状況をお話させていただきました。ご清聴ありがとうございました。

山本会長

ありがとうございました。

ただいまのご意見について質問がありましたら、挙手をお願いいたします。

山岸委員

本日は、貴重なお話と資料をありがとうございました。会長さんの会社とか知り合いの会社さんで価格転嫁がどのように進んでいるか、状況についてお聞かせいただければありがたいと思います。

株式会社協和精工 取締役会長 堀 政則 氏

私ども会社では3年位前から価格転嫁をお客様に申入れておりましたが、1年、2年は中々認めてもらえませんでした。昨年位から少しずつ材料とか物品

の値上がりは認めてもらえるようになりましたが、賃金の値上がりは一切認められないので、やはり、自分たちで改善して労働生産性を上げるしかない、私どもはそれを強化しているという状況です。

山岸委員

ありがとうございました。

山本会長

ありがとうございました。その他にご質問のある方はいらっしゃいますか。

竹村委員

堀会長、ありがとうございました。経営者の理念というお話を聞いて、こういう会社であれば伸びていくのかなと思いました。また、価格転嫁が出来る会社、出来ない会社で二極化しているという問題がありまして、企業努力では難しい面もあると思いますが、そういった中で企業を伸ばしていくための苦労というものを実感できたところです。ですので、堀会長のような経営者の方々が増えることを私たちも祈っておりますし、「土づくり」のお話の中にも「賃金」ということが一つ入ってくると思いますので、これからも頑張っていたいて中小企業が伸びるような取組みをお願いしたいと思えます。

山本会長

ありがとうございました。その他にご質問のある方はいらっしゃいますか。

風間委員

お話ありがとうございました。要望と質問がございます。まず要望ですが、経営者としての理念・ビジョン、経営数値の見える化、それから価格転嫁も含めて、今進められていることは、従業員というより経営者が行うものであります。従業員にも示していただくとモチベーションが上がりますので、是非進めていただきたいと思えます。

それから質問ですが、プロジェクトチャレンジという活動の中で、社員が指示待ちから自主的行動に変わることによって生産性が向上することを理解するという項目がありますが、社員が自主的行動に変わる要因になりうるものとして何がありますか。

株式会社協和精工 取締役会長 堀 政則 氏

2000年に経営者になったときに、協和精工はずっと債務超過が当たり前の会社であったわけですが、そのことは労働者であったときには分かっていなかった。それで、一生懸命儲かるように全てを変えろということを社員に表面的に訴えても絶対駄目なので、実際私も現場に入ってどう変えるかを一緒に考えま

した。社員には変えられない理由があるということなので、そこを一緒に考えて仕組みを変えないと本質的に変わらない。だから、当時は朝から晩まで現場に入って社員とやりとりをしていました。それともう一つは、各部署で売上の見える化をしました。数字を一切見せないということでは会社がどういう状況が分からない。例えば、検査部門で今日検査した部品の総売上が10万円、検査部門の作業割合としては10パーセント、1万円の売上だったとして、検査部門3人の給料が経費を含めて5,000円だったとすると合計で1万5千円となり、3人で1万円しか稼いでいないことを分かるようにする。すると、これをどう改善するにはどうしたらよいか、自分たちの経費を稼げるようにはどうすればよいかを認識されて、例えば1日5個しかできなかったものを7個にするとか行動が変わってくる。ということ現場で一緒に考えて、自分たちでグラフをつけるようになる。今日は赤字だった、明日も赤字だった、でも改善してきてそれが黒字に変わってきた。そうすると、皆さん嬉しいわけです。経営者も嬉しいけれども、皆さんも嬉しい。ならばこれを続けようということになって、改善をどんどんやろうということになったのが実態です。

風間委員

ありがとうございました。労働者の本音を経営者に中々言いづらいところもあります。現場に入って信頼関係を築くことで、従業員の本音が聞こえてくると思いますので、是非その活動を続けていただければと思います。

山本会長

ありがとうございました。他にご質問のある方はいらっしゃいますか。

中村委員

会社のある南信州の方の景況感というか経済状況を大局的にみてどう捉えているか、経営者や色々な方々とお話されると思うので、生のお話をお聞かせいただければと思います。

株式会社協和精工 取締役会長 堀 政則 氏

私が会社の会長になってから経営者の方々とお話する機会は少なくなりましたが、商工会の中での経営者との繋がりは今もあるし、全体的に会社の社長と情報交換する中で私が感じているものは、中小企業の中でもどんどんリーダーシップを取って県外に販売先を求めて行って、しっかりお客様に叩かれてくるというかしごかれてくる経営者というのは強くなっていく。基盤がしっかりして、社員も育ってくる。でも、地域の中だけでやっている企業には甘えがあって、何とかしてくれという企業が多く、自分たちでは何ともできない。南信州広域連合の資料によると、南信州には8,600事業所があり、事業所は多いがほとんどが中小企業であり、大企業は1社もない。その中で、30年か40年前に

産業センターの展示会とかいろんなところで悟った企業が20社から30社あるわけですが、それらの会社は大体強くなっている。積極的に他流試合を申し込んでいっている企業は強くなっている。でも、中でこじんまりやっている、親会社の言われるままにやっている会社というのは、やはり弱い。そういう会社が7割から8割あると思っていて、逆に言えば、その中の2割から3割の会社の経営者が意識改革をして、社員との信頼関係を作ってやることをやっていけば、中小企業、小規模事業所の労働生産性の改革は大きくできると思っている。そういう仕組みを作るのが、先ほど言った「土づくり」にあると思っています。

中村委員

ありがとうございました。

山本会長

他にご質問がある方はいらっしゃいますか。よろしいですか。

それでは、堀様、ありがとうございました。

株式会社協和精工 取締役会長 堀 政則 氏

ありがとうございました。

山本会長

以上をもちまして、関係労使からの意見陳述は終了といたします。陳述人のお二人には、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。

続いて議題（４）その他ですが、事務局から説明がありますか。

岡田賃金室長

それでは事務局から本日の配付資料についてご説明いたします。時間の都合もありかいつまんでの説明になることをご了承ください。

資料 22 から 25 までが今年度これまでに開催された中央最低賃金審議会及び目安に関する小委員会で配付された資料になります。

このうち、資料 23 第1回目安に関する小委員会配付資料の中の資料 1 主要統計資料の33ページから都道府県の統計資料があり、Bランクである長野県の各種データがございます。また、48ページから業務統計資料があり、昨年度の全国における地域別最低賃金の審議・決定状況に関する表などがございます。また、55ページの次から、資料 4 足下の経済状況等に関する補足資料があり、17ページから消費者物価の動向に関する資料があり、61ページから価格交渉促進月間に関する資料がございます。また、84ページの次に資料 5 の目安に関する小委員会の今後の予定案が示されております。この資料から分かることは、本日開催されている第4回目安に関する小委員会で報告書が作成され、明日30

日に中央最低賃金審議会から答申がなされれば、長野においても、明日 30 日水曜日の第 2 回専門部会にて、目安伝達が可能となりますが、一方、明日 30 日の答申が難しいようであれば、最短で 8 月 4 日月曜日の第 2 回専門部会において目安伝達を行うこととなります。目安伝達なしで明日 30 日の第 2 回専門部会を開催するか否かについては、この後開催される第 1 回専門部会においてご協議いただきますが、いずれにしましても、今後の日程変更等が生じる場合は、事務局からできる限り早く委員の皆様にご連絡いたしますので、よろしくお願いいたします。

続けて、資料 24 が第 2 回目安に関する小委員会配付資料であり、この中の資料 1 に令和 7 年度の賃金改定状況調査結果があり、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 ～ 」がございます。また、12 ページの次から資料 2 生活保護と最低賃金に関する資料があり、1 ページの資料などから、長野県の最低賃金が生保護の金額を上回っていることが分かります。また、資料 2 の 3 ページの次から、資料 3 地域別最低賃金額、未満率及び影響率に関する資料があり、1 枚めくった 2 ページに昨年度の長野県の未満率、影響率等に関するデータがございます。

次に、中賃関係の資料以外では、資料 No.26 の 1 から 5 に、長野県の地域別最低賃金に係る資料を配付しております。

次に、資料 No.27 から 32 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、30 には、長野県が取りまとめた令和 7 年春季賃上げ要求・妥結状況調査結果最終報の資料がございます。

最後に、参考資料として、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。1 は、長野県弁護士会からの「地域で安心して暮らすために最低賃金の引き上げを求める会長声明」、2 は、連合長野からの「2025 年度最低賃金行政に関する要請書」、3 は、長野県労働組合連合会、県労連からの「最低賃金の引き上げに関する要請書」、添付資料として「長野県非正規労働黒書 2025」、少しめくっていただきまして、最低賃金をすぐに 1,500 円以上に引き上げを求める個人署名 13,772 筆、長野県最低生計費試算調査アップデート 2025 と題するチラシ、4 は、全国一般労働組合全国協議会、同・長野一般労働組合、長野県平和・人権・環境労働組合会議からの「低賃金労働者の意向を反映した最低賃金の改訂を求める要請」となっております。

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させていただければと思います。事務局からは、以上でございます。

山本会長

ただいまの説明について、何か質問等ありますでしょうか。

(質問等なし)

よろしいでしょうか。改めて、今年度も、今後示される中賃の目安額を十分参酌しつつ、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ます。それでは、最後、労働者代表委員から、何かありますか。

齋藤委員

本日は、私ども働く者の代表から意見をお示しさせていただきました。また、経営のほうからは貴重なお話をいただけて、大変参考になりました。余談ですが、私 20 数年前にトヨタ生産方式について 5 年間学ばせていただきました。

この最低賃金という金額で我々も支えられていて、最賃近傍で働く人たちには無くてはならないものでありますが、こうした人たちがどんどん長野から離れて行っているという現実を知っていただきたいと思います。やはり、東京都市部に人が流れていってしまい、人材確保に立ち行かなくなっているところがあります。そういう中で、長野県としてどういう金額がふさわしいのかということこれから検討していきたいと思います。例えば、今の 998 円で単純計算して、果たして一家の大黒柱としての金額になるのかということも、そういった人たちが全てとは言わないですが、考えていきたいと思います。憲法第 25 条には、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利が全ての国民にはあると書いてあります。998 円で 8 時間、月 20 日働いて得た糧で生活をする、果たしてこれが文化的な生活になるのかということも考えながら、皆さんと議論をしていきたいと思いますので、よろしくをお願いします。

山本会長

ありがとうございました。使用者代表委員から、何かありますか。

鈴木委員

本日の意見陳述の中で、協和精工の会長さんから十分価格転嫁ができていないという話もいただいたところがございます。そういう中で、経営革新されている苦勞を聞いてよかったと思っています。今後、中央からの情報もいただきながら検討していければと思っておりますので、よろしくをお願いします。

山本会長

他になければ、念のため、今後の日程について、事務局から説明してください。

岡田賃金室長

本日は、この後、午後 3 時から、引き続きこの場所で県最賃の第 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、ご出席をよろしくお願いいたします。次回の本審につきましては、8 月 5 日火曜日午後 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、審議会会長長からの答申

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。繰り返しになりますが、審議日程の変更や本審の開催を取りやめるといった場合は、できる限り早く、委員の皆様にご連絡させていただきますので、よろしく願いいたします。以上です。

山本会長

他に何かありますか。なければ、本日はこれで閉会とします。お疲れ様でございました。

**閉会**