

2021年11月30日
新潟地方最低賃金審議会
検討小委員会（各種商品小売業）
労働者代表委員 XXXXXXXXXX

1. 検討小委員会での使用者代表の主張に対する受け止め

検討小委員会においての使用者代表委員の主張としては、「公正競争ケース」での申出の場合、『不当な賃金の切り下げにより公正な競争が妨げられているか』ということ論点として主張されていた。

確かに「不当な賃金の切り下げが行われているか」については、各企業においては法令を遵守している以上、ほとんどあり得ないと思われる。

しかし、「不当な賃金の切り下げが行われているのか」を主張され続け、賃金の切り下げが行われていないのであれば、検討する余地もないという考えなのではなかろうか。

上記以外の点についても、再度理解を図りたいと考え、再度労働者側として主張する。

2. 労働者側の主張

(1) 企業の枠を超えた公正競争のための特定最低賃金

特定（産業別）最低賃金は、当該産業労使のイニシアチブを発揮することを前提としており、日本で唯一、企業の枠を超えて産業別・職業別に事業の公正な競争条件を賃金で担保するとともに、『未組織労働者』を含めた労働条件の向上を図るための手段として、団体交渉を補完・代替する役割を果たしている。

つまり、使用者側の考える『個別企業内での労使交渉の場で行うべき』という考えは、特定最低賃金の役割から外れているのではないかとと思われる。しかし、使用者側の意見の中では、個別企業内以外に加えて、『業種や地域などそれぞれの問題に応じた相応しい場で行われるべきである』と言われているが、まさにそれが業種として検討するこの場（各種商品小売業特定最低賃金の場）であると考えられる。

その他、2020年4月より、「同一労働同一賃金」を基本とした均等・均衡処遇が法制化された。特定最低賃金は、同じ産業・業種であっても賃金格差が大きい実態を是正し、労使が企業の枠を超えて「同一労働同一賃金」の基盤を形成することに資する制度として有効であると考えられる。

産業の公正競争をより高いレベルで確保し、底上げを図っていくことは、当該産業の魅力やそこで働く労働者の働きがい、誇りを高め、産業と企業の健全な発展へとつながる。

産業を発展させるための一つの例として、本年9月に家電量販店の労働組合が会社と交渉して決めた労働条件が、同じ地域の同じような会社すべてに適用される「地域的拡張適用」が決定された。詳細としては、家電量販の3社とその労働組合が2020年4月に結んだ労働協約で年間休日数を最低111日にしなければならないと定め、3社の労働組合が申し立てをして、地域的拡張適用が認められた。それにより、水準を下回る未組織労働者も

含めた地域の労働者に適用される。

このように産業内の改善に向けて、同業種の労使が同じ方向に向かい、取り組んでいくことで、より魅力ある産業の発展につながっていく。つまり、その産業が発展することは、特に近年の労働者不足の中においては、経営資源の一つある人財（材）を確保する有効な手段ともなり得ると考える。

（２）産業で働く者の現状と課題

第３回検討小委員会にて労働者側意見陳述および意見書でも記載しているが、再度主な点について主張する。

- ・恒常的な採用難が続いている中、求人票に並ぶのは特定最低賃金と同額の採用時給が概ねである。現在、コロナ感染者が収束に向かっているものの、感染者が拡大している当時は、当該産業は感染リスクのある職場とみなされることも採用難の歯止めがかからない状況であった。入口となる採用時に「魅力ある処遇・賃金の設定」が必要不可欠である。
- ・当該産業においては、多くの時間給契約者が従事し、日々店舗運営していくために欠かすことのできない存在となっている。百貨店業界の強みである「接客」による「顧客満足度向上」に寄与する、高い付加価値を提供する側面も有している。百貨店の存在価値である「フェイストゥフェイス」での顧客ニーズの引き出しと、それに叶う顧客満足の提供という観点からも、当該産業として地域別最低賃金との差別化は必要である。
- ・小売業はマンパワー産業のため、コロナ禍においても店舗で働く従業員は感染症対策を実施しながら、社会生活を維持するエッセンシャルワーカーとして最前線で業務に従事している。特に従業員の多くはパートタイマー社員であるが、少子化・高齢化が進み労働力の減少が続いている状況である。そのような中で労働力を確保するためには、他産業よりも「賃金の優位性」を設けることも重要な一因であると考えられる。また、作業の効率化が進む一方で、様々なサービス向上の取り組みや、デジタル化など時代の変化に対応する業務が増加しているため、当該産業として優秀な人材の確保が急務である。当該産業は地域のライフラインや災害時のインフラとして重要な役割を担う産業であることから、特定最低賃金の引き上げは継続的に行う必要がある。

（３）現状を踏まえての特定最低賃金の引き上げの必要性

（２）の意見からも分かる通り、当該産業は地域の発展や市民の利便性を充足させる産業である一方、働き手がいないと店舗運営できない産業である。企業としてもシステム化など業務効率化が図られているが、現状としてはまだまだマンパワーが必要な産業である。

また、当該産業は平日だけでなく土日出勤があるため、若い正社員の成り手は少ない。UAゼンセン流通部門が行ったアンケート調査では、就職志望の大学生約４５％が小売業を志望しないという結果が出ている。理由としては、「休暇が取れない」、「残業時間が多

い」、「勤務時間が長い」という理由が挙げられている。

若者が当該産業を選ばない分、当該産業を支えている労働力はパートタイマーやアルバイトなどが中心となり、正社員と同様に業務に対する責任も、それらの労働者が担うような現状でもある。

今後、若者も含め、すべての労働者に対して魅力のある当該産業として捉えてもらうためにも、希望する休日が取れるなどの様々な労働環境の改善が必要である。その改善項目の一つとして「当該産業の賃金の底上げ」、つまり特定最低賃金の引き上げは必須であると考える。

今後の当該産業の発展のためには、今後も使用者側と労働者側が寄り添っていかないと、この産業全体の発展は望めない。これまでも特定最低賃金場で、労使は真摯な交渉を重ね、特定最低賃金の引き上げにつなげ、未組織労働者に波及させてきた。流通業は自然災害や感染症拡大下において、ライフラインとしての役割も果たし、その最前線に立つ労働者へのがんばりに報いてきた。これからも小売業の発展にむけて、労使が話し合っ前に進めていくべきと考える。

そのためには、「不当な賃金の切り下げが行われているのか」だけでなく、当該産業の現状を見据えた上での必要性のある賃金の底上げを検討することで、そこで働く既存労働者の勤労意欲の向上、優秀な人材確保、雇用の安定などに結び付き、それが今後の企業の発展、またそこで働く労働者の生活向上になるように取り組んでいくべきである。

以上