

■ 第3回 新潟県最低賃金専門部会

日 時：令和3年8月3日（火）

会 場：新潟美咲合同庁舎2号館

4階共用会議室B

（事務局）

ただいまから、令和3年度第3回新潟県最低賃金専門部会を開会いたします。

まず、定足数について報告いたします。本日は、委員の皆様全員のご出席をいただきておりますので、最低賃金審議会令第5条第2項、同令第6条6項の規定によりまして、本専門部会は成立しております。

それでは、以降の議事進行は部会長にお願いいたします。

（部会長）

本日もよろしくお願いいいたします。

本日の会議は、新潟県最低賃金専門部会運営規定第5条第1項の規定に基づき、非公開といたします。

それでは審議に入りますが、資料の提出があるということでございます。最初に、事務局より資料の説明をお願いいたします。

（部 長）

私の方から、配付させていただいている最低賃金引き上げ環境整備についてという資料をもとに説明させていただきます。

本資料は、7月21日の経済財政諮問会議において、厚生労働大臣と経済産業大臣から提出されたものであります。昨日、厚生労働大臣から情報共有のためということで、名簿も含め送付があったものであります。諮問会議の資料が7ページまでで、以下は関連するプレスリリースなどで、現時点での生産性向上の支援策の内容ということになっています。

これを見ますと、環境整備の内容といたしまして、1枚おめくりいただきました資料1ページから五つの項目について上げられております。1番目は、新型コロナウイルス感染拡大の影響によって厳しい状況である中小企業の雇用主に対する支援として、雇用調整助成金の拡充のことやその中身になっておりますけれども、この中では年末までの間、中小企業等への配慮を継続するとともに、リーマンショック以上の助成率としたほか、対象となる中小企業が、事業所内で最も低い時間給を一定以上引き上げる場合に地域別最賃が引き上がる10月から年末までの3か月間、休業規模要件を問わずに支給するといった内容となっています。

2番目の中小企業、小規模事業者の生産性向上支援策といたしましては、業務改善助成金の取組みを進める内容でありまして、コロナ禍で特に影響を受けている事業主等への特例としまして、引き上げ改定率の拡大や助成上限額の引き上げ、助成金を利用しやすい環境整備を改正として盛り込むとしております。

3つ目は、下請け取引の適正化といたしまして、サプライチェーン、全体の共存共栄に向け、パートナーシップ構築宣言の推進により、最低賃金を含む労務費等の上昇分の価格転嫁協議が促進されるよう、徹底するとしているところでございます。

4番目が、既存施策の推進による収益の強化といたしまして、AI、人工知能あるいはICT、情報通信技術の活用等を盛り込んだ生産性向上マニュアルの作成等および収益力向上推進を図るとしております。

5番目が、厳しい状況を乗り切るためのさらなる支援策の検討といたしまして、中小企業、小規模事業者に対しましてヒアリング、現状等の状況や最低賃金引き上げ等に伴い、激変緩和の観点から、事業存続、雇用に向けた支援策の強化について準備をすることにしているものであります。

以下、今回の参考資料の4ページのところでは、雇用調整助成金の対応について、お示ししているところです。最低賃金の引き上げが見込まれる10月から年末までの期間、これまでの業況特例等及び原則的な措置を含めまして、リーマンショック時の助成率を維持した助成となっていく。また、②として、対象となる中小企業が最も低い時間給を一定以上引き上げる場合に企業規模要件を問わずに支給するという内容となっております。

5ページ目の業務改善助成金についての説明でお示ししているところですけれども、①といたしまして、これまでの制度要件に加えまして、賃金引き上げ労働者数10人以上を対象とし、また賃上げの幅として45円コースを新たに新設いたしまして、支給するという内容となっております。②として、設備投資の範囲の拡充といたしまして、現行では、自動車やパソコン等の購入は設備投資の対象外となっていたところですけれども、現行対象外となっていましたパソコンも補助対象に拡充するなどして、助成金の使い勝手をよくするといった内容となっているところです。

以上、簡単ではありますけれども、制度の環境整備等につきまして、示めされている政策を説明させていただいたところでございます。よろしくお願ひいたします。

(部会長)

これについて、何か質問等ございませんか。

よろしいでしょうか。それでは、最低賃金改正に係る審議に入ります。先日は、第2回の専門部会におきまして、使用者側からは据え置きの現行どおり831円、労働者側からは35

円引き上げの 866 円という額の提示がありました。

本日は、使用者側委員、労働者側委員の順で、ご検討いただいた結果をお聞きしたいと思います。まず、使用者側委員からよろしくお願ひします。

(徳武委員)

それでは、お手元に資料をお配りしていまして、話のポイントについては、またペーパーを作っております。急ごしらえで作ってまいりましたので、もしかして誤字脱字等が配付資料にあってもそれはご容赦いただくとして、こちらをご覧になりながら説明を聞いていただければと思います。

まず、前回は、県内の生計費、賃金、事業者の支払い能力につきまして、新型コロナウイルス感染症の感染爆発とも言える中での新潟県の社会、経済全般の状況も交えてご説明させていただきました。特に、今年の中央最低賃金審議会で示された目安につきましては、平成 28 年度から令和元年度までの最低賃金を 3 から 3.1 パーセント引き上げてきた時期と比べ、今年度の状況は大きく異なるとは言えないとの見解のもとに示されました。新潟県内は、コロナ禍前の状況に回復していないということをできる限り客観的、具体的にご説明させていただいたところです。

また、中央最低賃金審議会の見解には、最低賃金を 3 から 3.1 パーセント引き上げた時期と同程度引き上げた場合に、マクロで見た際の雇用情勢に大きな影響を与えるとまでは言えないと考えられるとしていますけれども、新潟県内におきましては、雇用情勢に与える影響についての懸念は大きいと私どもは考えておりまして、そこは私どもが最も心配をしている部分であります。本日は、この部分についてご説明させていただきたいと思います。

はじめに、一般的に最低賃金の引き上げが雇用に及ぼす影響についてですが、お配りいたしました資料をご覧ください。最初に、プリントしております 3 ページは、最低賃金を引き上げるべきかと題する日本経済新聞の記事のコピーです。要点となる場所に線を引いておきました。

まず、1 ページ目。5 月 24 日の記事です。これは、雇用への影響、最大限配慮を、というタイトルで、東京大学の川口教授がご寄稿されたものです。右端の囲みには、ポイントとして中卒、高卒男性の雇用減を招くおそれ、労働者の生産性と賃金の関係が影響を左右、企業の賃金決定力が強い地域で先行も一案、とあります。

記事の内容を見ますと、全国平均 1,000 円を目指すという提案は、どんな根拠に基づき最低賃金を上げていくのかを考えるべき段階に至っている。金融庁の松田修一氏が発表した、18 本の論文サーベイによると、11 本が雇用に対する影響を調べており、うち 7 本が負の効果を、3 本が影響ない、1 本は正と負の両方の効果を報告している。筆者らの研究では、

最低賃金引き上げが 19 から 24 歳の中卒、高卒男性の就業率を低下させたことが明らかになっている。製造業を対象にした研究で、最低賃金の引き上げが雇用を減少させ、その数量的インパクトが大きいことを明らかにしている。労働者の生産性が賃金と合致しているときに最低賃金が上がると、賃金引き上げを吸収する余地がないので、雇用は減る。労働市場がモノプソニーとなっていて、雇用への負の影響が小さいと考えられる都道府県の賃金を引き上げるという案もあろうと、そうあります。

次に、2 ページをご覧ください。こちらの記事は、市場の競争環境の結果を左右というタイトルで、明治学院大学の児玉教授が寄稿されています。右端の囲みの中のポイントには、労働市場、集中度の高低により効果が異なる。大企業と中小、正規、非正規の間でも違い、企業、労働者、消費者にある負担分担が必要とあります。

記事の内容を見ますと、賃金が上がると、企業は労働需要を減らす結果、労働者は雇用減少という形でコストを負担することになる。需要側と供給側がそれぞれコストをどれだけ負担するかは、労働の供給と需要の弾力性により決まる。標準的なミクロ経済学の教科書に基づくと、競争的な市場では、均衡賃金を上回る最低賃金が課された場合、企業は労働生産性が最低賃金より低い労働者を解雇するため、労働者数は減少する。多くの労働経済学者が考えるようなケースを仮定すると、コストを負担するのは専ら労働者だ。

集中度が高い労働市場で、企業が限界労働生産性よりも低い賃金を払っていれば、企業は高い最低賃金が課されたからといって、必ずしも労働者を減らすわけではない。大規模事業所の正社員は、集中的労働市場、それ以外の社員は競争的な労働市場に直面している。平均的には、最低賃金上昇が雇用を減らし、事業所退出率を高める。最低賃金は、財政支出を伴わない政策手段なので、政府が好んで使う傾向があるが、労働者の生産性が上がらず、最低賃金だけが引き上げられると、企業収益の低下という形で企業が負担する、雇用や労働時間の減少という形で、労働者が負担する。財の価格上昇という形で消費者が負担する、のいずれか、もしくはいくつかが同時に起きるはずだとしています。

次に 3 ページ。26 日の記事です。格差解消、過度な期待は禁物というタイトルで、ソウルの西江大学の田教授が寄稿されています。右端の囲みの中のポイントには、韓国の文政権下での大幅引き上げは失敗、低賃金労働者の失業で格差はむしろ拡大、労働市場や産業構造など諸要因の考慮を、とあります。

記事の内容を見ますと、最低賃金には貧困と不平等を減らすという目的があるが、目的実現の手段として、最低賃金が有効かどうかについては合意ができていない。自営業でも賃金労働者を雇うので、最低賃金の上昇は労働コスト負担の増大に直結するが、自営業は一般に生産性が低いため、最低賃金の引き上げに生産性の向上で対応することは困難で、競争市場

で生き残るのは難しくなる。最低賃金の上昇は、短期的にはいくつもの副作用が生じかねない。人件費の膨張を防ぐため、新たに開業する自営業者は、他人を使わず家族のみで営んでいこうとし、もともと小規模な自営業者が一層小粒になる。さらに、重大なことは、自営業者が市場から退出し、低賃金の働き口がなくなることだ。労働コスト節約のための省力化の動きの結果として、低賃金労働者が失業に転落する可能性が高まり、世帯所得の格差にもつながる。最低賃金の引き上げにより、個々の労働者の賃金が上昇しても、世帯の働き手が失業して有業者が減れば、合計世帯所得はむしろ減ってしまう。18年から19年には、所得5分位階級の下位2階級でまさにそれが起きた結果、世帯所得の格差は一段と深刻化している。最低賃金という単一の政策を介して、すべての産業で所得格差の解消を目指すことは無理がある。所得格差の問題は、最低賃金で解決できるとの政治的スローガンは単純明快で正しいように見える。だが、現実の世界で、この目標を達成することは容易ではない。最低賃金は、貧困と不平等を減らす社会政策の一つに過ぎない、とあります。

もう一度申し上げますけれども、これは私ども事業者団体の機関紙ではありません。日本経済新聞の記事です。

次に、資料の4ページをご覧ください。こちらは、日本商工会議所が今年の4月に行った最低賃金引き上げの影響に関する調査の中の1ページです。今年、最低賃金が引き上げられた場合の経営への影響と対応策として最も多く挙げられているのは、上から順に非正規社員の削減や採用の抑制、労働時間や一時金、福利厚生等の削減など、雇用や人件費の抑制につながるものとなっています。

また、最も多いのが設備投資の抑制です。これは一見、労働者には関係がないように見えますが、設備投資、つまり古い設備の更新や新しい設備の導入、製品の開発や新しい商品サービスの産出のための投資ができないということは、生産性の向上ができないばかりか、従業員の安全確保が難しくなる等の問題も懸念されます。

また、日本全体で見ますと、設備投資需要の減退により、景気のさらなる低下を招くことになるほか、日本の産業が国際競争力を失うという点で、中長期的に雇用や人件費の縮小を招く要因となる深刻な問題です。

次に、新潟県の現状についてご説明いたします。昨日もお示しいたしましたが、県内の事業所数は多いですが、小規模事業者が大半を占め、生産性は全国でも低位にある中、労働分配率は全国で7位となっています。

資料の5ページをご覧ください。これは、厚生労働省が発表している新型コロナウイルス感染症に関連した雇用調整の状況という調査です。新潟県の雇用調整の可能性がある事業所数は714件となっております。近隣の他県に比べ、格段に少なくなっています。人数につ

きましては、他県の状況は私も分かりませんけれども、新潟県内ではご存じのとおり、この間、大きな倒産廃業がありましたので、この人数になっているものと思われます。この二つの数字を皆さんはどう受け取られるでしょうか。新潟県の事業所は、他県に比べると余裕があると思われるでしょうか。

ここからはデータの話でなくて大変恐縮ですけれども、私は全国各地の関係者と労働問題等について情報交換を行いますけれども、新潟県の事業者は、総じて従業員を大切にしていると思います。それは、例えば、こちらにいらっしゃいます池田理事長もよくお分かりだと思いますけれども、県内の中小零細事業者の従業員はほとんどみんなが地元です。経営者も含めて地縁、血縁など何らかのつながりがあることが多いということも一因だろうと思います。例えば、私の知り合いの社長で、自分の会社にパートにいらっしゃっている方のお子さんがご自身のお子さんの部活の先輩で、よく面倒を見てもらっているというようなお話をありましたけれども、新潟県内にあっては、このような話は決して珍しいことではありません。

これまで、不景気と言われる状況は何度もありましたけれども、県内の事業者は、首都圏のように高額な賃金は出せないとしても、少ない利益の中でできる限りの賃金を支払い、雇用調整などを避け、何とか雇用だけは守ってまいりました。ただ、コロナ禍の現在は、これまでと状況が違います。昨日もお話ししたように、余裕がなく苦しい事業者ほど経営者の個人資産の取り崩しや借入金で凌いでいる状況です。県内の多くの事業者に、もはや余力はありません。今の状況が、早期に大きく改善されない限り、ついに耐えきれず、人件費の削減や人員整理あるいは事業縮小や廃業などを決断せざるをえない事業者が出てくるでしょう。こうした中で、最低賃金を引き上げるということは、このような県内の事業者をさらに追い込む。先ほどの新聞記事の中で、先生方が指摘されているような事態が現実となり、資料5ページをご覧いただいたような件数が、他県の件数に追いつくような、さらに悪い状況になるということが懸念されます。こうした懸念に対し、事業者に対する支援策についてもいろいろとお話が出てきます。

例えば、第1回専門部会でもお話しいたしましたけれども、業務改善助成金ですが、これは最低賃金の引き上げに対して助成されるものではなくて、生産性向上のための設備投資を行い、実際に成果を出して初めて、その設備投資に対し助成されるものです。全国でも助成件数が年間1,000件に満たず、厚生労働省自身の目標も年間900件ということでございます。

また、先ほどお話がありましたけれども、コロナ禍における最低賃金引き上げを踏まえた雇用維持への支援として、雇用調整助成金などの拡充が行われるということですが、雇用調

整助成金はもともと、従業員を休ませた際の休業手当を助成するものです。また、これも10月から12月の3か月間の拡充と私は読み取れましたが、最低賃金は3か月だけ上げればいいというものでしょうか。

また、産業雇用安定助成金については、私も経営者協会の役員として会員の企業を回って活用を進めたこともありますし、また県内のいろいろな関係機関からもお話を伺いますが、県内では、出向先が遠隔地であるとか、全く違う仕事をするということへの不安などから、経営者や従業員の理解が得られず、件数を把握していなくて恐縮ですけれども、おそらく数えるほどしか利用はされていないようです。

また、雇用調整助成金につきましても、私が相談を受けた事案にこういうものがありました。ある社会福祉関係の団体が、雇用調整助成金の申し込みをしたところ、対象外であるとされたとのことです。電話でお聞きした限りのお話ですけれども、その団体では、県からのひも付きの助成金による事業を主に行っておりますけれども、小規模ながら、独自に施設利用者の方が作ったお菓子の販売を行っていたそうです。ところが、緊急事態宣言でお菓子の販売が難しくなり、その事業のために、採用した従業員の方に、雇用調整助成金を使って休業してもらおうと思ったところ、県の助成金に比べるとお菓子の売上収入がわずかだったことから、団体全体の収入としては売上減少の要件に該当しないとして受理されなかつたそうです。結局、その団体では、その方から県の助成金の事業に回ってもらうこともできず、やむなく辞めてもらうことになったそうです。

また、別の団体でも、やはり県からの受託事業を行っていましたが、県の予算削減に伴い事業が縮小されたところ、廃止された事業を担当していた担当の方を、ほかの仕事で残つてもらうという余裕がなく、ご本人も、もう年だからということで退職をされたそうですが、それを解雇と捉えられ、助成金が減額されたそうです。

持続化給付金についても、売り上げが同じ率だけ減っても、企業によって損益分岐点が異なることから、収益の影響に差が出ますが、そういうことが考慮されておりませんでした。

また、首都圏では、飲食店への休業補償金も、固定費などを賄うに十分でなく、支給も遅れ、困窮する事業者が多いとも聞いています。

助成金や給付金については、要件が合致し、利用できるものにとっては大変ありがたいものです。私どもも会員企業、事業者の方にはなるべく利用するようにお勧めをしています。しかしながら、いま示されているものは、コロナ禍で苦しむ事業者に広く行き渡るものなのでしょうか。

支援策につきましては昨日、自由民主党の下村政調会長が中央最低賃金審議会の答申を受け、飲食関係、観光関係などで解雇があってはならない、企業への支援もしっかりと行う

べきだとして、雇用コスト増が見込まれる事業者への支援を政府に要請するという考えを示されました。これは、歓迎すべきことですけれども、裏を返せば、現状の社会経済情勢の中、最低賃金を引き上げることについて、与党内でも不安視されていることを示しているものではないでしょうか。

もちろん、事業者や働く方への支援策のさらなる拡充を求めていくことは重要で、不可欠です。しかし、さまざまお話のある支援策ですが、最低賃金が10月から上がるとして、その支援策はいつ、どのようなものが設けられるのか。事業者や働く方はいつまで頑張ればよいのか、明らかになっているのでしょうか。

これまで何度も何度か申し上げてきましたが、最低賃金をはじめ、従業員の待遇を改善していくことは重要なことです。しかしながら、これは事業者の支払い能力とのバランスが伴わなければなりませんし、かりに最低賃金引き上げにより経済の好循環が望めるとしても、コロナ禍が長期化する社会経済の状況下で、最低賃金を引き上げた事業者に何時、その効果が還元されるのか。事業者は、そのときまで持ちこたえることができるのか。どなたかお分かりの方がいらっしゃいましたら、ご教授いただけますでしょうか。

以上、申し上げたようなことから、私どもが事業の継続による従業員の雇用、維持ばかりでなく、地域経済の貢献に責任を持つ立場の代表として、やはり最低賃金は据え置くべきであると考えます。

(部会長)

それでは、労働者側委員からお願いします。

(桑原委員)

私どもも、あれからいろいろ検討はいたしました。使用者側から金額等が示されれば、それについての歩み寄り等も検討するところでしたが、据え置きに歩み寄るというのは、労働者側の立場としては難しいと考えております。

(部会長)

当初の提示額で変わらないということでしょうか。分かりました。

現時点では合意には至っておりません。このあと、休憩としてそれぞれご協議を進めていただき、随時再開して、検討結果をお聞きするという方法を取らせていただこうと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、これから休憩といたします。

事務局、控え室の案内をお願いいたします。

(事務局)

それでは、公益委員の皆さんにつきましてはこの会議室で、労働者側委員の方は3階の第

3 小会議室、使用者側委員の方は同じく 3 階の情報公開相談室へご案内をさせていただきますので、よろしくお願ひします。

(休 憇)

(部会長)

それでは再開いたします。

本日は、金額の一一致に至りませんでした。内容を確認いたします。使用者側は据え置きということで、労働者側に関しては 35 円引き上げということでした。

また次回、明日になりますが、第 4 回専門部会を開催いたしますので、再度、この専門部会で討議をお願いいたします。予定としては、次回が最後になってしまいます。金額が一致しなくとも公益委員の見解を提示していただくことになると思います。その前に、できるだけ皆様のご協力をいただきながら、何らかの合意が見られると、本当にこちらとしてはありがたい限りです。また次回、よろしくお願ひいたします。

(徳武委員)

部会長、お話の途中で恐縮です。お聞きになられなかつたので言いませんでしたけれども、私ども使用者側は、控え室で協議をいたしましたけれども、再三申し上げているように今、最低賃金の引き上げができるような状況ではない。また、最低賃金を引き上げた場合に、雇用維持について非常に不安を持っているということはもう話しましたし、その一連の話の中で、事業者あるいは労働者含めてですけれども、それに対する最低賃金の引き上げ対策、支援策が具体的に今は何も示されていない中で、最低賃金の引き上げが非常に難しいということをお話してきました。ただ私どもも引き上げない、ゼロということは、やはりこれは避けたほうがいいのではないかということは思っています。コロナ禍が長期化する厳しい状況の中ですけれども、昨年の審議の中で、1 円の引き上げと。やはり同じようゼロ回答は避けようということで、1 円でしたけれども、1 円の引き上げということに使用者側も同意したという経緯もありますので、現段階ではゼロ回答は避けて、1 円ということであればどうかと思っております。

(部会長)

承知しました。今のところということで、そのように申しましたけれども、プラス 1 円の回答ということでおろしいですか。

承知いたしました。ありがとうございます。

改めまして、またもう少し、お互い金額に関して、持ち帰って協議していただくということ

でお願ひします。

(桑原委員)

よろしいですか。

今、使用者側からゼロは避けて1円という金額をご提示いただきました。ありがとうございます。

それであればという言い方も大変失礼なのですけれども、歩み寄っていただける気持ちを示していただいたことに対しましても、私たちとしてもありがたいと思っていますし、今、金額は提示いたしませんが、労働者側も歩み寄りの気持ちは持っておりますので、その辺を踏まえたうえで、明日はスタートしていただければと思います。

(部会長)

ありがとうございます。また、今回いただいた内容をもとに明日、しっかりと討議してまいりたいと思います。

ほかに何かございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、議事録の署名人を指名させていただきます。労働者側からは、桑原委員、使用者側からは徳武委員を指名させていただきます。よろしくお願ひいたします。

それでは、事務局に議事をお返しします。

(事務局)

本日はこれで終了いたします。