

## 令和5年度第2回 新潟県最低賃金専門部会

日時 令和5年8月2日(水)午後1時30分～

会場 新潟美咲合同庁舎2号館 4階共用会議室

(事務局)

定刻になっておりますので、ただいまから令和5年度第2回新潟県最低賃金専門部会を開会いたします。

まず、定足数についてご報告いたします。本日は委員の皆様全員のご出席をいただいておりますので、最低賃金審議会令第5条第2項、同令第6条6項の規定により本専門部会は有効に成立していることをご報告いたします。

本専門部会は公開となっております。本日、3名の方の傍聴希望があったのですが、今現在2名の方の傍聴者がおられます。

それでは、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ひいたします。

議事に入ります。議題(1)「新潟県最低賃金の改正について」に入ります。最初に事務局より資料の説明をお願いいたします。

(地方賃金指導官)

私の方からは、資料ナンバー1についてご説明させていただきます。資料の最初は、「最低賃金引き上げ額・率と影響率の関係表」でございます。

昨日の第2回本審の資料に付けさせていただいております令和5年度基礎調査結果のデータに基づき影響率を求めた表となります。

昨日は未満率、いわゆる最低賃金を下っている労働者の割合についてお話をさせていただきましたが、本日は影響率についてお話をさせていただきたいと思ひます。

この表は、最低賃金を引き上げた場合、その額に満たない労働者数とその影響を受ける割合の推計値となります。例年、ランク毎の金額が示されるわけですが、今年の新潟県の目安額が40円でありましたので、仮に40円の引き上げを行って930円となった場合、この表の引き上げ額40円の欄をご覧ください。裏面になります。項目40番、引き上げ額40円のところです。引き上げ率としては、現在の新潟県の最低賃金額890円に対し4.49パーセントとなります。930円までの未満労働者は6万3,946名となり、労働者の19.8パーセントに影響が及びます。

次のページの最低賃金基礎調査結果につきましては、各賃金額層における分布一覧となります。一覧をご覧くださいますと890円のところが最も高く、約7.6パーセント程度を占めているということになります。

この分布一覧をグラフ化したものが、1枚めくっていただきまして、時間額に対するその

該当労働者数の分布、さらにもう1枚、裏面になりますが、時間額に対するその該当労働者数の累積度数分布ということになります。

簡単ではございますが、資料の説明は以上となります。

(部会長)

ありがとうございます。ただいまの説明に関して、ご質問はございませんか。よろしいですか。

それでは、昨日の第1回専門部会におきまして、労使双方から最低賃金改正に係るご意見、考え方もお聞きしました。今日は、まず、昨日、課題となっておりました労働者側の資料について説明をお願いいたします。

(桑原委員)

昨日提出が遅れた資料を、本日配布させていただきましたので、その資料の内容につきまして説明させていただきたいと思います。

まず1ページ目です。下半分のほうに、最低賃金の目的と役割ということで、昨日、考え方の方でも述べましたけれども、法律的な根拠を改めて記載させていただきました。

めくっていただきまして2ページ目、資料1現状認識という部分です。1番、新潟県の最低賃金の水準を全国との比較で一覧表にしてあります。こちらを見ていただければ、改めて述べるまでもないと思っておりますけれども、現在の新潟県の最低賃金は、全国平均より71円低く、全国加重平均を100とした場合、92.6パーセントでしかないという状況です。これを年間、1日8時間、1か月168時間、21日間で働いた場合、全国平均は14万3,136円も出てくるというところです。

昨年までの4ランク制の比較ではありますけれども、同じCランクであっても、Cランクの一番高い北海道とは30円の差があるということ。Cランクの平均と比べても8円低い状況で、新潟県の最低賃金はどれくらい低いかがお分かりいただけると思いますし、近隣県との差については、こちらも述べるまでもなく皆さんご承知かと思っております。

2番で、月額換算での比較というところで、いくつか計算式を載せて記載しております。現在の最低賃金、昨日もお話しましたように、法定どおり、フルタイムで働くと月額で14万9,220円。ここから税金や社会保険料を収めて、憲法25条にある健康で文化的な最低限度の生活を営むことができますでしょうか。

リビングウェッジにつきましては、昨日もお話したとおりです。リビングウェッジでは、隣の富山県のリビングウェッジも1,030円、長野県は1,020円、ほぼ同水準ではあるのですが、長野県は新潟よりも10円少ない金額になっております。しかし、富山県も長野県も、最低賃金は新潟よりも18円高い状況にあります。つまり、生活に必要な金額は、新潟と富山は同じだし、長野よりも若干多く必要なのに、最低賃金は両県よりも率にすると2パーセント低いということになります。また、今年度から新たに3ランク制になったところですが、Bランクの中では、最高の京都とはずいぶん差があるというところがございます。

3番の求人募集賃金との比較という部分です。現在はやはり、求人募集は、最低賃金を大きく上回っているというところで記載しております。昨日発表になりました新潟労働局から出されている定例雇用情報の6月分の常用求人募集賃金、下限をすべて記載しております。低いほうで常用求人を時給に直すと1,170円。平均ですので、その中でも職業別で一番低いところで表しても、時給に換算すると1,061円。また、パートタイマーでありましても平均で1,010円職業別でパートタイムの一番低いところで938円と、現在の最低賃金を大きく上回っているというところ です。

そして4番、高卒初任給との比較を記載しております。こちらは労働側としても毎年出されているものですので改めて説明するまでもございませんけれども、このとおり全部時給換算すると1,000円を上回っている状況です。この3番、4番につきましては、初めて働く習熟度ゼロの労働者と、最低賃金との均衡をしっかりと見ていかなければいけないという意味で記載しております。

3ページにいきまして、資料2です。こちらは、第1回答申資料のナンバー3に、今年の賃上げの集計のデータの資料がございました。本日載せたのは、そこからさらに答申された直近の集計数字を載せてあります。連合新潟の集計の数字では、月例賃金の引き上げが加重平均で9,116円となりまして、1994年以来の高水準となっております。中小の引き上げ額と率が少ないように見えますが、実際に少ないのですけれども、これは昨年度の比較ができる企業のデータということで見ていただきたいと思 います。

300人未満の企業であっても、昨年の比較からすると非常に金額は増えておりまして、ベースアップにつきましては、見ていただいてお分かりのとおり、昨年よりも大きく上回っているということ。また、金額そのものもさることながら、ベースアップを実施した企業が、中小であってもこれだけ増えているということを見ていただきたいと思 います。

3ページの下半分ですけれども、こちらは国会での最低賃金にかかる答弁を載せてあります。改めて、この答弁の中にありますが、支払い能力とは、通常の事業の賃金支払い能力であり、通常の事業の支払い能力とは、個々の企業の支払い能力のことをいうのではなく、地域において正常な経営をしていく場合に、通常の企業に期待することができる賃金支払い能力をいう、とあります。つまり、苦しい企業を基準としているわけではないということを示しております。ただ、ここで間違っていたらいたくないのは、私たちが言いたいのは、苦しい企業や業種を切り捨てていいということではなく、あくまでも支払い能力の考え方、基準を明確にしているというもので載せてあるということです。賃金の低いところを基準にするのではなく、総合的に見ていただきたいというところ です。労働側の先ほど載せた採用賃金、初任給につきましては、高い所ではなく、逆に低い所を基準に資料を作っております。また、同じ国会答弁で、最低賃金を考慮する3要素のうち、地域における労働者の賃金は、高卒初任給を参考にしていることを述べているというところも見ていただければと思 います。

4ページにいきまして、こちらは経済状況の参考として載せているのですが、日銀新潟支

店から出されている直近のものを載せてありますので、参考に見ていただければと思います。資料4は、昨日の考え方の中でお話した新潟市の直近の消費者物価指数の概要です。こちらをご覧ください。

資料の5ページ、資料5と書いてあるところです。最低賃金と人口増減率の相関というところです。こちらは6ページにその元データを載せてありまして、5ページはそのデータをグラフ化したものです。これは私どもで作ったグラフではあるのですが、ご覧のとおり、最低賃金額と人口増減率、山は重なる傾向にあります。同じような山が出るので、相関係数を出してみたところ、5ページの真ん中の右側の四角囲みです、最低賃金と人口増減率の相関係数というところです。こちらを出してみたところ、強い正の相関がみられ、最低賃金と人口増減率には関連性があるといえるかと思えます。つまりは、最低賃金が高いところの人口増減率はプラスに近く、最低賃金額が低いところは、人口減の傾向にあるというところがこれからいえるかと思えます。グラフが印刷で見づらいかと思えますが、破線の部分が人口増減率です。

もう一つ、外国人労働者数をグラフに加えてあるのですが、こちらは日本で働くさまざまな理由のある外国人労働者の人数で記載しているのですが、こちらに加えたのは、やはり最低賃金が低い地域は、就業先として選ばれないのではないかとこのところできっしょに載せてみました。そのグラフの真ん中には、分散図等を入れてあります。正の計数のほうで捉えられる分散図です。

資料6なのですが、最低賃金の上げ幅が高いと企業倒産が増える、それから雇用を打ち切らなければならなくなるといった声を聞くことがあるので、新潟県の最低賃金の引き上げ率と、最低賃金は10月に改定されていますので、その翌年度の企業倒産件数、それから完全失業率の関係を調べてグラフにしました。こちらの元データも6ページにありますので、ご覧いただければと思いますが、最低賃金の引き上げについては額でなくて率としております。やはり年によって率、金額の波があるので、引き上げ率で記載しておりますが、このグラフを見ると、倒産件数と失業率というのは、最低賃金の引き上げ率と何か関係があるのかということ、そうではないということが言えるかと思えます。ただ、ここ数年は、やはり新型コロナウイルス感染症の影響で、直接、評価や分析が難しいところはあるかと思えます。助成金等と融資との関係が難しいところはあるかと思えますけれども、相対的には、最低賃金が引き上げられたからといって、倒産や失業者が増えたということではないということを示したくて、こちらの資料を作っています。

最後に7ページ、8ページですが、今回の本審の資料の中で、昨日、それから7月7日の資料の中にありましたけれども、新潟県弁護士会や複数の自治体から最低賃金の引き上げを求める声明、それから要請書が出されているところです。新潟県議会今年の6月定例会でも、産業経済委員会から最低賃金の引き上げ等を求める意見書が提出され、公開の中、全会一致で可決されたところです。それが7ページの文書です。

また、8ページですが、議会の会派の代表質問の中で最低賃金に触れられていると

ころがありまして、それについての花角知事の答弁を記載いたしました。花角知事は、賃金水準の差が本県からの労働力の流出の大きな要因になっていることを踏まえれば、こうした最低賃金の差が縮小し、県内の賃金水準が上がることを望ましいと考えていますと答弁しています。なぜこれを載せたかという、最低賃金の引き上げと地域間格差是正というのは、各方面から求められているということ認識しなければいけないと思って載せております。

資料の説明は以上です。

(梅野委員)

私から少し参考までにということでお話し申し上げたいと思います。

多方面からの最低賃金の引き上げの要望があるという今のお話の続きではあるのですが、今朝の新潟日報の紙面に、県が起債許可団体になったということを受けて、会社経営者の考えというか、一つ掲載されておりましたので、少し読み上げます。

県財政を上向かせるために地元企業が汗をかく必要があると訴えた。低賃金は少子化の一因になっている。県税収入を増やすためにも、経営者は覚悟を決めて賃上げしなければならない。本県に根を張る企業家としての気概を感じたと書かれております。

これはあくまでも金額改定の一参考ということで、私から申し上げますけれども、やはり県を支える根幹になるものは人でありますし、人がどんどん流出するのも一因、あとは少子化で、未来の新潟県を支えてくれる人口が減っているというところから、最低賃金の引き上げは必要であるというところの一つの考え方としてお話をしたいところですよ。

(部会長)

ありがとうございました。

次に使用者側委員から、資料が出ておりますが何かございますか。

(徳武委員)

私からは、まず今日、中小企業団体中央会の八木専務理事、それから日本金属ハウスウエア工業組合の池田理事長が資料をご用意していますので、いわゆる県内の中小事業者の実態についてご説明を差し上げたいと思います。そのあと私から、昨日基本的な考え方について申し上げましたが、1点補足がございますので、それについてお話しをしたいと思います。まず、中央会の八木専務からお願いします。

(八木委員)

八木でございます。私からは、県内の中小企業の状況につきまして、中小企業団体中央会の毎月やっている調査結果に基づいて、状況の説明をさせていただきたいと思います。お手元に中小の資料ナンバー2ということで、中小企業団体情報連絡員調査、業界の景気動向全業種DI値という資料をお配りしておりますので、これに基づいてご説明いたします。

昨年、令和4年の6月から本年令和5年の6月までの県内の企業体の景気動向を示しているものでございます。中小企業団体中央会の会員、60組合に情報連絡員ということで、そこから毎月、景況について報告をもらっていますけれども、それをまとめているものでござ

ざいます。こうした景況についての調査は、金融機関等いくつか調査はございますけれども、私ども中央会の会員組合からの調査ということで、規模が小さい企業の割合が中央会の調査では多いかなと捉えています。

下のグラフをご覧いただきたいのですが、そのグラフが示すデータ、数値が下の表になっております。左のほうが令和4年6月、右側が令和5年6月ということで、1年間を示しております。

表の順番で申し上げますけれども、まず業界の景況DIですけれども、ご覧いただきますと、昨年6月はマイナス33.3ということで、厳しい状況の中、7月、8月とさらにマイナス幅を大きくしている状況がありました。その後、月によって波はありますけれども、マイナス30を下回る低迷状況が続いておりまして、令和5年6月ではマイナス36.7ポイントと、さらに景況が悪化しているという状況が示されております。

次に見ていただきたいのは売上額DIですけれども、令和4年6月にはプラス6.7ポイントでしたけれども、その後、マイナスが続きまして12月にはマイナス30.0ポイントと大きく低下いたしました。徐々に回復傾向にありまして、令和5年6月は5.0ポイントとプラスに転じておりまして、売上の回復の兆しは見えるというところでございます。

次に収益状況。これは今の売上と収益を比較していただくと、状況がより分かりやすいと思うのですが、収益状況のDIは、令和4年6月はマイナス31.7ポイントということで、非常に大きなマイナスの状況でございまして、その後、7月にはマイナス48.3ポイントということで、収益業況が悪化しております。その後、月によって波はありますけれども、マイナス40ポイントを超える月もありまして、6月にはマイナス33.3ポイントということで、1年前と同程度になっておりますけれども、マイナス幅が30を超えるという状況になっておりまして、大きな落ち込みが続いている状況ということでございます。これを俯瞰しますと、売上が上がっているのだけれども、回復基調にありながら、収益はどんどん落ちているという状況がこれで見えるかと思えます。

また、最後に資金繰りでございますけれども、令和4年6月にマイナス23.3ポイントということで、その後はマイナス20ポイントを下回るマイナス幅で推移してきております。令和5年度5月からマイナス25.0ということで、これは資金繰り悪化ということで示されますけれども、6月もマイナス25.0ポイントということで、資金繰りについては厳しい状況が続いているということでございます。

これに合わせまして、各業種の組合の情報連絡員から調査結果を報告してもらっているところですが、そこから聞き取りました業種ごとの業況についてのコメントも聞いておりますので、少しご紹介いたしますと、製造業におきましては、原材料価格や電気料金、燃料費、資材等の価格の高騰につきまして、収益が悪化しているという状況。その中で価格転嫁を進めているのだけれども、それを上回るペースで原価上昇が続いていて、コスト負担が増加し続けている状況があります。この中で、売上が回復しないで、業績回復の見込みも立たないという業種もある。全体として厳しさを増しているという認識が報告されてお

ります。

また、賃金引き上げの状況についても聞き取りましたところ、現状は、物価上昇や人材確保から賃上げに肯定的な声が多いと。人材確保のためには、消費者物価の上昇もありますし、賃上げというのは必要なのではないかという声が多いということですけれども、では実情ということですが、利益を確保して大幅賃上げをしている大企業と異なりまして、中小企業では、続く原材料価格の高騰を十分に価格転嫁できないで、収益減少が続いている。賃上げの原資となる利益が出てこないことから、賃上げは難しいか小幅にとどまるという状況ですということであります。

今後ということですが、今後の景況につきましても不透明であるために、なかなか先行的な大幅賃上げというのは、ともすると経営を危うくするということがありますので、現状での実施はなかなか困難という声を多く聞いているところでございます。

以上、県内の中小企業の状況につきまして、中央会の調査結果に基づきましてご説明いたしましたけれども、先ほど賃上げについての声ということで、現下の物価上昇、それから人材確保の観点から、賃上げそのものは否定をするものではないということですが、それは先ほどの収益との関係でもお話しましたように、支払い能力の範囲で行われるということが、賃上げできるということですが、そのほか参考に、日銀新潟支店が7月に発表いたしました新潟県の金融経済動向、これが公表されておりますけれども、それを見ましたら、企業収益は減速しているというコメントが示されております。数値も少し見てまいりましたけれども、令和5年の企業の経常利益につきましては、計画ですが、全国がマイナス5.8ポイントとなっておりますところ、新潟県内はマイナス22.4ポイントということで、全国に比べて大きく企業収益が減るという見込みが示されております。

また、5月の県内企業倒産は、件数、負債総額ともに前年を上回っているということで、コロナ禍のいわゆるゼロゼロ融資の返済が始まるという中で、経常利益の減少によって、返済原資を確保できるかというような経営上の問題も言われておりまして、中小企業の経営は依然として厳しい状況であるというのが基本的な認識だと思えます。

そういう中で、強制力を伴う最低賃金の引き上げが、企業の賃金支払い能力を超えて、企業が事業の継続と雇用の維持を断念するようなことにつながらないように、十分に、慎重に議論すべきと考えております。

委員の皆様には、最低賃金は、縷々これまでもご説明がありましたけれども、地域における3要素による合理的な根拠に基づいて決定するというところでございますので、こういった最低賃金の制度趣旨にのっとりまして、新潟県内の経済の状況、それから県内中小企業の経営状況、これを十分に踏まえた議論を行っていただきたいと思えます。

以上で説明を終わらせていただきますけれども、最後に、昨日、労働局から各助成金の支給実績のご説明がありまして、その中で、労働局が助成金の周知にご努力されまして、働き方セミナーと相談会を実施されたということで、それが助成金の受給増にもつながったのではないかとご説明をいただきました。大変ありがたいことだと思っておりますので、

Webを活用したセミナーなども一般化されておりますので、そういったセミナー、相談会というような方法もあるかと思っておりますので、引き続きこういった周知、それから相談会ですとか、助成の促進に向けて周知と、できるだけ企業が助成制度を活用できるようにということで、よりきめ細やかな周知と利用促進に取り組んでいただくようお願いをいたしました、私の説明を終わらせていただきたいと思います。ありがとうございました。

(池田委員)

続けて説明させていただきます。資料の1番です。私どもの日本金属ハウスメーカー工業組合の方々に、メールおよびファックスをいたしまして、経営者の方々の生の声がここに載っております。

今まで話をされたように、どの経営者も、この8番目ですけれども、物価が上昇しているので賃金アップはやむを得ないと思いますが、中小企業にとっては厳しい環境かと思えます。今も数字の説明があったかと思うのですけれども、それを肌で感じたことかと思えます。人材不足なのに人を雇えない状況が発生しなければいいですが、と書いてありますので、全体的には、賃金のアップはやむを得ないと、物価が上がっているのだから、それぐらい、できる限り会社としては賃金を上げてやろうと、そういう風潮は全ての方々のアンケートおよび電話で、アンケートがでなかったときには電話で聞いたのですけれども、この状況では間違いなく、そういう風潮は組合の中、それぞれの企業の社長の中ではあります。

この中で一つ、見てもらいたいのは、さきほどの8の下、最低賃金の目安額がこのときにはまだ40円とかは分かりませんでしたので、一応、風潮としては1,000円くらいくるだろうというように皆さんもう、近い将来行くんだろうという形で認識したうえでのアンケートの回答でございます。

最低賃金が1,000円に上がれば、それに伴い、高卒及び大学新卒の初任給及び派遣社員の賃金もアップすることになる。我々の場合、飲食業、食器にかかる仕事がとても多いので、飲食業からの需要が戻らない中での大幅アップは、支払い能力を超えてしまうと、こういう形で意見が出ております。

八木委員も先ほど言ったように、賃金上がることには何も、上がった方が会社のためにもなると分かっているのだけれども、最低賃金を上げることによって、高卒、大学の新任初任給及び会社の中における30代、40代のベテランも全部上げてあげないと、バランスが取れないと思っている経営者がとても多くおります。

そして、その対策としてはどうですかという質問なのですけれども、その中で一番見てほしいのは、下から2番目、ここに書いてあるように、5年をかけて1,000円になるようにすると。1人当たりの付加価値を上げて行けという形で分かっているのです。昨年及び今年、上げる率、そして来年これが上がるとなると、あまりにも早すぎると。もう少し時間をくれと。そうすれば必ず自分たちの会社も、やることは付加価値をつける、そういうことしか我々にはできないし、付加価値をつけることによって、問屋さんたちに価格転嫁をお願いすると。ということは、分かりきったことなのですけれども、時間があまりにもないというのが



経営者の声で、もう少し緩やかにやっていただけないかと、ここに書いてあるように、5年というふうに、5年あれば、何とか1,000円にはもっていけるかもしれないと、そういったことがこの意見でございます。

その対策の中で、ある会社では、それらがけっこう多いのですけれども、弊社としては65歳定年としております。60パーセント以内としております。再雇用してくれと希望があった場合には、大体、概ね本人が、そろそろ引退させてくれというまでは、大体75歳まではパートとして働いてもっております。結局、そういう方々の年金もありますし、収入的には最低賃金でも十分やっていけますよと、それでもいいから採ってくれという形の方が多くなっております。そうすると、最低賃金がどんどん上がると、結局、そういう方々から先に雇用を延長しない、すまないが辞めてくれないかという形で、65歳から75歳までの間のそういう方々の職が減るのではないかという恐れが、会社からの意見かと思えます。

以上、ここに羅列してあるのですけれども、それは現状の燕市の我々工業組合の使用者としての意見がここに、今説明したとおりでございます。以上でございます。

(徳武委員)

私からは、今回の最低賃金の審議にあたっての基本的な考え方は昨日述べさせていただきましたけれども、もう1点述べさせていただきたいと思えます。

それは、当審議会といたしまして政府に対し、特に中小企業、小規模事業者が継続的に賃上げするための環境整備への一層の取組み強化を求めるべきということでございます。

昨日の本審で配布された資料をお持ちでしたら、資料ナンバー3をご覧くださいと、そこに、このたびの目安の答申が綴られておりますけれども、それをお開きいただいて、その後ろの方に、別紙として公益見解が載っておりますけれども、皆さん、ありましたでしょうか。この5ページをご覧ください。こちらをご覧くださいながらお聞きいただきたいと思います。

ここには、政府に対する要望について記載がございます。時間が長くなりますので読み上げません。要点を申し上げますけれども、今年の目安は、特に労働者の生計費を重視したことから、原材料価格やエネルギー価格などが上昇する中、特にエネルギーコストや労務費コストの価格転嫁が十分でないといった、企業経営を取り巻く環境を踏まえれば、特に中小企業、小規模事業者の賃金支払い能力の点で厳しいものと言わざるを得ないとしております。

そのあと、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、特に地方、中小、小規模事業者に配慮しつつ、生産性向上を図り、価格転嫁対策を徹底し、賃上げの原資の確保につながる取組みを継続的に実施するよう、政府に対し要望する。

その要望の内容としては、その下に書いてございますけれども、簡単にまとめると、生産性向上等への支援の一層の強化、あるいは助成金の拡充や活用の促進、賃上げ税制や補助金などにおける賃上げ企業の優遇、あるいは労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分の適切な価格転嫁に向けた取組みの強化などでございます。

昨日も申し上げましたし、先ほどのお二人のお話にもありましたけれども、経営者も、最

低賃金を含めて賃金が継続的に上がっていくということは必要と考えています。しかし、賃金の原資は、どこかから降ってくるものではありません。自らの事業で稼ぎ出さなければなりません。特に中小企業、小規模事業者は価格転嫁が進まなかったり、ゼロゼロ融資の返済などにより、賃金支払い能力が厳しいことは、この、今ご覧いただいた公益見解でも述べられていますし、県内でも同様であることは、今まで私どもがご説明したとおりでございます。

同じく、昨日意見陳述をされました労働団体の方も、最低賃金の引き上げは中小支援企業策とセットして実現すべきというようなことを述べておられましたし、今ほど見ていただいた答申の本文でも同じことが述べられていますが、私どもも中小企業、小規模事業者が継続的に賃上げしやすい環境整備については労使共通の認識であると考えております。

このような観点から、今回の最低賃金を決定するにあたりましては、当審議会としても、こうした要望について併せて決議するなどをして表明すべきであると考えております。

それから、先ほどの労働者側の説明の中で、私ども使用者側の考え方と違うなというところが2点ありますので、それについて申し述べさせていただきたいと思っております。

まず、重複になるかもしれませんが、高卒の初任給と最低賃金の関係について述べられ、国会答弁もあるというお話があったかと思っております。最低賃金が小規模事業所の高卒初任給のもっとも低位の水準との整合性という考え方は、2007年の経済財政改革基本方針というものがございまして、その中で、今後3年ないし5年で実施していく計画の一つとして出されたものでございます。当時は10代に失業率が突出して高く、また、最低賃金近傍で働く者も多かったことから、こうした層の就労意欲や能力向上を促進する必要があるとされたことが背景にございます。先ほどの国会答弁もこれを踏まえたものと捉えております。

しかしながら、この考え方は、中小企業の生産性向上を前提としておりましたけれども、その後、統計などで明らかになりましたように、この期間の中小企業の実績は向上しませんでした。既に計画終了から10年が経過し、経済財政政策の内容も変わっております。また、最低賃金をめぐる問題の論点も変わってきております。私どもとしては、こうした考え方の役割は既に終わっているものと認識しております。

また、使用者側としては、最低賃金で働く方は、高度な技能や専門知識、あるいは熟練などを求められない、比較的定型的な業務に従事されており、また、社内における責任や役割も限定されていると思っております。一方で、今、高卒の新規採用、非常に採用が困難になっておりますけれども、この社員については、それ以降、経験や技能を積み上げ、より高い難易度、付加価値の業務に当たって、責任の度合いや会社での役割もより重いものを担う人材として採用するものであり、その採用賃金は、将来を見越した、いわば人材投資の部分も含まれており、最低賃金とは根本的に異なるものと考えております。

最低賃金と高卒新卒者の採用賃金の整合性という考え方は、地方で若者の流出が止まらず、社会的な課題となっておりますけれども、こうした課題の解決どころか、逆行するものではないかと考えております。

私どもは、毎年、県内の高校の校長会の先生方と、企業の採用担当者との懇談会を開催しておりますけれども、そこでは、今高校では、高度な資格を取得したり、例えば商業高校とか工業高校、そういった職業性の高校でも高度な資格を所得したり、社会活動や部活に打ち込んで卒業して、就職していく生徒が多いというお話もございました。また、企業ではそうした生徒は意欲も高く、会社も採用した後、どんどん資格を取らせたり、同年代の大卒と差がつかないような給与体系にしているといったようなお話もございましたが、労側の考え方は、こうした教育界あるいは経済界の考え方と全く方向性が違うように思います。

もう1点でございます。最低賃金と人口の移動の関係のデータが示されました。これについては、データを取るとこうなるのだろうなと思いますけれども、これが例えば、昨日の本審の配布資料でも、全国の賃金水準と都道府県別の賃金の一覧が示されましたけれども、要は賃金と人口動態の関係をとるとどうなるのかなと。おそらく同じ結果になると思います。何が言いたいかというと、最低賃金と人口の移動を紐づけられるのですかというところでございます。これについては、実は参考になる資料が私どもはあると思っております、それは、皆さん後で見ていただければいいと思うのですけれども、令和3年5月26日の中賃の、目安制度の在り方に関する全員協議会が開かれまして、そこで最低賃金に関する先行研究・統計データ等の整理という報告書の案が出されております。この中で、最低賃金と雇用あるいは最低賃金と生産性、最低賃金と消費活動との関連性等について、いろいろまとめられているのですけれども、この中で、最低賃金の地域間格差と労働者の地域間移動に与える影響というレポートがございます。全部読み上げると大変長いので、結論のところだけ言いますけれども、そこでは、日本では、最低賃金の地域間格差が労働者の地域間格差に与える影響を、直接検証した立証研究はみられない。また、先ほど、外国人労働者の話もありましたけれども、参考として、米国では、最低賃金を上昇させた地域では、雇用が得られなくなる可能性が低くなるため、移民の流入が少なくなる。または、周辺地域に低スキル労働者が移動するといった研究もある。最後に、地方出身者の東京圏への移動理由には、仕事だけでなく、進学や家族に関連した移動もあること。また、最低賃金の影響を主に受ける労働者や、最低賃金の近傍雇用者は、それ以外の労働者と比較して、就職や転職等を理由とした地域間移動は少ない。東京一極集中の是正を考えるうえでは、最低賃金以外の要素も含めて検討していくことが必要というような結論が出ておりますので、参考までに申し上げます。

(部会長)

ありがとうございました。

ほかに、この場でご主張したいことは、労使双方からございますか。特にございませんか。分かりました。

ないようですので、これから二者協議に入ります。まず、使用者側委員から二者協議を始めたいと思いますので、よろしくお願います。公使協議の前に打合せする時間は必要でしょうか。

(徳武委員)

いりません。

( 部会長 )

了解しました。それでは公使会議から始めたいと思います。事務局から連絡事項をお願いいたします。

( 事務局 )

それでは、この後、二者協議の場面となりますので非公開となります。傍聴者の方は、この場でお待ち願うこととなります。

委員の皆様方の控室をご案内いたします。公益委員、3階第3小会議室、労働者側委員、3階審査室、使用者側委員、3階労働基準部長室が控室となりますのでご移動ください。公使会議から行うこととなりますので、公益委員の皆さまと使用者側委員の皆さまについては3階第3小会議室へご移動願います。それでは、移動をよろしく願います。

( 個別折衝 )

( 事務局 )

部会長、お願いいたします。

( 部会長 )

それでは全体会議を再開いたします。

本日は、まだ労使双方の主張に隔たりがあります。次回の会議において、全会一致になりますよう、労使双方、歩み寄りをしていただけますと幸いです。

委員の皆様、その他何かございませんか。よろしいでしょうか。それでは議事を事務局へお返しします。

( 事務局 )

お疲れ様です。

次回、第3回専門部会については、一日おきまして8月4日(金)午後1時30分から、この場所、4階共用会議室での開催となります。

本日の第2回専門部会はこれにて終了いたします。大変お疲れ様でした。