

【令和6年度 第2回新潟地方最低賃金審議会 議事録】

1. 日時 令和6年7月30日(火) 13:30~15:10

2. 会場 新潟美咲合同庁舎2号館2階労働局会議室

3. 出席者

公益代表委員 長谷川会長、佐々木会長代理、木南委員、二岸委員、磯部委員

労働者代表委員 遠藤委員、片山委員、田辺委員、櫻井委員

使用者代表委員 徳武委員、八木委員、池田委員、山田委員、田中委員

事務局 千葉労働局長、足立労働基準部長、金丸賃金室長、
広瀬賃金室長補佐、佐藤賃金指導官

4. 議事次第

(1) 新潟県最低賃金の改正決定に係る意見聴取について

(2) 令和6年度地域別最低賃金額改定の目安について

(3) 実地視察結果の概要について

(4) 最低賃金基礎調査結果(報告)について

(5) その他

5. 資料

配布資料のとおり

6. 議事内容

[事務局] 室長補佐

定刻になりましたので、令和6年度第2回新潟地方最低賃金審議会を開会いたします。

はじめに定足数について御報告いたします。本日は、労働者代表委員の梅野委員が所用のため欠席との御報告を頂いております。御出席いただいておりますのは、公益代表委員5名、労働者代表委員4名、使用者代表委員5名、合計14名の方となります。これは、委員定数の3分の2以上の出席が認められ、最低賃金審議会令第5条第2項の要件を満たしていますことから、本審議会が有効に成立していることを御報告いたします。

次に、本日の審議会は新潟地方最低賃金審議会運営規程第6条に基づき公開することとなっております。傍聴者を公募しましたところ、定数10名を上回る応募があり、抽選の結果、本日10名の方が傍聴されております。その外に、意見陳述予定の5名の方が出席されております。また、取材として報道関係者2社3名の方が傍聴されておりますことを御報告いたします。

それでは、以後の進行を長谷川会長にお願いいたします。

[長谷川会長]

本日は、よろしく願いいたします。

それでは議事に入ります。議題（１）新潟県最低賃金の改正決定に係る意見聴取につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

[事務局] 賃金室長

最低賃金法第 25 条第 5 項に基づく関係労働者及び関係使用者に対する意見聴取につきましては、第 1 回審議会で御確認いただきましたとおり、最低賃金法施行規則第 11 条第 1 項に基づき、令和 6 年 7 月 3 日付けで、同月 24 日（水）正午までを期限とした公示を行ったほか、当局のホームページに掲載して広く意見を求めさせていただきました。

その結果、レインボーユニオン、えちごユニオン、生協労連コープネットグループ労働組合、労働者である個人の方 1 名、の 4 者の方から意見の提出があり、いずれも関係労働者になり、提出された意見書を青いタブの資料 1 として配付しております。

また、同資料の一番最後に付けておりますが、新潟市の会計年度任用職員の方から意見書の提出がありました。最低賃金法第 25 条第 6 項においては、関係労働者及び関係使用者に加えて、審議に際し必要と認める場合には、その他の関係者から意見を聞くものと定められております。今回意見をいただいておりますが、会計年度任用職員は地方自治体の臨時・非常勤職員になります。令和 2 年 4 月から運用され、同職員は地方公務員扱いとなります。これにより、最低賃金法が適用される労働者には該当しないこととなりましたが、会計年度任用職員の賃金規程では、最低賃金の保障条項があり、地域別最低賃金を考慮するとされていることから、意見を述べたいということです。

説明は以上となります。まずは、その他の関係者となる、会計年度任用職員の方に係る意見陳述の可否について御審議をお願いいたします。

[長谷川会長]

ありがとうございました。ただ今事務局より説明がありましたけれども、最低賃金法第 25 条第 6 項に基づき、その他の関係者からの意見陳述の可否について、審議が必要ということでございます。それぞれ伺いたいと思います。労働者側委員から御意見をいただけますか。

[労働者側各委員]

特にございません。

[長谷川会長]

ありがとうございます。使用者側委員から御意見はございますか。

[使用者側各委員]

特に異議はございません。

[長谷川会長]

ありがとうございます。そのほか、何か御意見はございませんか。

意見がないようでしたら、意見陳述の可否について諮りたいと思います。その他の関係者の方について意見陳述を認めてよろしいですか。

[労使各側委員]

異議なし

[長谷川会長]

ありがとうございます。その他の関係者につきましても意見陳述を認めたいと思います。

それでは、意見陳述人は意見陳述席まで進み、氏名、所属、役職などを名乗られ、10分以内で意見を述べてください。

まず、レインボーユニオンの山崎様、よろしく願いいたします。

[意見陳述人：レインボーユニオン（関係労働者）]

レインボーユニオンの山崎と申します。意見書に基づき、お話をさせていただきますが、本文が1ページから10ページまで、その後ろ、改めてページを振りなおして58ページまであり多くなっておりませんが、何ページ、何ページと申し上げさせていただきます。

まず本文1ページ、大きな1番、物価高騰は誰でも感じています。最低賃金はこれを上回るものでなくてはなりません。実感としては、持家の帰属家賃を除く総合よりは、基礎的支出項目や頻繁に購入する品目の指数を使うというほうが合っているかと思います。今回、目安報告にも触れられたとおりだと思っています。

また、この中で特に申し上げたいのは、最近では特に中小企業のパートタイマーが10月に賃上げが行われるところが一番多いということになっていますので、やはり10月のあとで調査を行って、冬に審議をして、4月にもう一度最低賃金を上げるということを検討すべきではないかということをお尋ねしています。

本文5ページ、大きな2番、政府の方針ですけれども、2030年代半ば、もう少し前までに1,500円になるというあまりにも先の話です。ここ数年のスパンで考えられるような目標というものを持つべきではないかということを手張らせていただきたいと思います。

本文7ページ、下のほうになりますが大きな3番、自治体非正規労働者である会計年度任用職員ですが、先ほども説明がありましたけれども、最低賃金法が適用されておりません。ですが、最低賃金を参考に賃金が決められています。自治体の仕事は、エッセンシャルワークです。そうした人たちのことも念頭に議論をしていただきたいと思います。

8ページにいきまして、大きな4番、いわゆる年収の壁についてです。年収の壁があるために、最低賃金が上がっても労働時間を減らして収入を増やさない、そして会社は人手不足になるという不思議な現象が起きている。資料の1ページに飛びまして、1枚めくったところですが、カラー刷りの表になっているものです。この資料は、答申の時の各地方からの要望を五つに分類しています。新潟は資料2ページ、これが昨年度の答申のものになっています。新潟からは、年収の壁を解消してほしいとする要望は付いておりません。もし、金額審議の方向性が昨年度と大きく変わらないのであれば、この五つの分類の一番最後になりますけれども、表の新潟の欄を見てももらえれば分かりますが、そこに年収の壁が入っていないということになっていますので、ぜひ今年度は、この年収の壁の問題を解消してほしいという要望を付け加えていただきたいと思います。ただ、実際問題、零細企業の方とお話すると、本当に大変なのは人手不足と消費税の負担と言われることがあります。こうしたこともぜひ触れていただきたいと思います。

もとに戻りまして、本文、大きな5番、9ページです。審議会運営に関する要望です。私どもレインボーユニオンは、今年3月18日と6月3日の2回にわたりまして厚生労働省と審議会の運営のあり方について意見交換を行ってきました。資料3ページ、地方最低賃金審議会の公開に関する指針を添付しています。なお、資料6ページのところには、国の審議会運営全般に関する指針となっています。

本文に戻りまして、9ページのところです。(1)、真ん中の少し上ですが、最低賃金に関しては多様な意見があろうかと思えます。審議委員の皆さんとは異なる意見も多数あります。意見聴取は活発に意見交換を行うことが重要です。他県の例ですが、計8名、2時間程度、意見を聴いたり、あるいは委員から質問がたくさん出されているというところも見られます。一人当たりの時間を増やすとか、労使それぞれに質疑の時間を割り当てるとか、そういった工夫もぜひ考えていただきたいと思います。

次に(2)、三者協議は原則公開との方針が出されており、一方で、率直な意見の交換を阻害しない観点から、二者協議は非公開にされています。厚生労働省に確認しましたが、

公開、非公開の判断は部会長の権限である一方、議事録の記録は事務局の業務であるとしています。また、厚生労働省からは、二者協議も会議として行っている以上、議事録として記録すべきという回答をいただきました。

二者協議の記録の一例として、栃木と熊本の例を示しました。資料7ページ。栃木の第2回専門部会です。最初は全体会議からスタートしますが、資料14ページ、後半、ここから赤線を引いていますが、ここから公労会議が始まります。前回の提示が68円だったがその後どうですかと、公益が訪ねるところからスタートするものです。16ページにいきますと、第1回目の公使会議が始まっています。18ページに入ると、今度は公労会議に入り、21ページの下の方からまた公使会議に戻るわけですが、その直前、労側の主張として54円というようなものも書いてあります。25ページにいきますと第3回目の公労会議がここに入ってきて、27ページに入ると3回目の公使会議が入ります。そのやや上のところ、線を引きましたが、労側が、理由とともに51円という数字を最終提示したと書かれています。29ページの後半から全体会議に戻りますが、その前に、少し上です、赤い線のところですが、使側が28円としたいが、今後のことを考えて29円を最終提示にするというようなことも書かれています。つまり、途中金額と根拠が分かるように記載されています。

資料32ページ、こちらは熊本の例です。32ページからは公労会議だけを取り出した議事録になっていて、38ページからは、今度は公使会議だけを取り出しているような会議になっています。49ページにいくと、今度は全体会議の議事録というふうになっていて、54ページのところの辺りでございますが、大きめの空欄部分、先ほどの公使、公労の幅の形になっています。

いずれの形でもいいのですが、二者協議で途中のページ枠が変わる根拠は何か、記録されるべきです。しかし、新潟の議事録を確認しましたら、二者協議の記録がありません。これは重大な問題だと思います。記録がない、経過が分からなければどう議論しようと、公益委員が主導して目安金額に引っ張っているとみられる原因になります。国家公務員として任命されている審議委員が金額審議という業務を行っている以上、記録されなければなりません。

なお、二者協議は、三者がそろっていないから専門部会として会議を開くことはできない。したがって、専門部会としての議事録を作成することはできないという議論が、昨年度の審議会の議事録に記録されています。それは違います。会の冒頭に定足数を確認している以上、三者が揃わなくても審議会は成立します。例えば、採決直前に使用者側が強く反対をする意思を示して全員退席してしまえば、三者が揃わないから専門部会が成立せず

に採決ができないかという、そういうことにはならないからです。また、昨年度、二者協議が必要になって休会とする場面がありました。常識的に考えて、こうした場面では議事録は必要とはしません。しかし、やはり金額審議という業務ならば、記録されるべきかと思います。

本文、次に(3)に戻りまして、9ページです。昨年の専門部会は二者協議を中心に進められていて、二者協議の前後の全体会議では議論らしい議論が行われずに、また、二者協議で一体どのような話がなされたのか、報告もありませんでした。この件も、厚生労働省に確認しましたら、問題意識は持っていただきました。目安変更報告のとおり、最低賃金の動向を特に注視する者からみても、議論の経過が理解できるように審議を進める必要があります。最低賃金を決定するプロセスにおいて、常に公益を間に挟むのではなく、労使が直接向かい合う場面は増やすべきです。

(3)と関連して(4)ですが、これは昨年度、異議申出の際に主張させていただきました。答申日から15日間の受付期間を経て異議審が開かれます。その際、主に専門部会の議事録、議事が分からなければ、異議申し立てをする者は同意を述べることはできません。資料56ページ、これは昨年8月4日に開かれた新潟の第3回専門部会の議事要旨になります。これは年末に公表されています。公表が遅いことに加えて、内容も乏しい状態です。金額の主張理由も書いてありません。これに対して資料57ページ、山口の同じ8月4日に開かれている第3回専門部会の議事要旨は、二者協議の記録を含め、答申から7日以内に公表されたものです。戻って、資料4ページですが、厚生労働省の事務連絡赤い下線部のとおり、議事要旨は、異議申し立ての参考となるものですから、速やかに公表すべきだと。当然、実質的に、異議申し立ての参考となるためには、議事要旨の二者協議の概要を含むように求めます。そこには、可能な限り速やかに作成することと示されています。しかし、昨年度は、議事要旨、議事録の公開が遅すぎています。

本文に戻りまして9ページです。(5)になりますが、これも厚生労働省との交渉で確認させてもらいました。昨年度の新潟の状況は遅すぎるという話になりました。審議会として対応をお願いしたいと思います。

なお、本年の7月3日第1回本審の議事要旨は、7月5日には公開されていたので、それくらいのスピード感を持ってお願いしたいと思います。

多様な意見を取り入れて、最低賃金を決定するために、議事の公開は、金額をどうするのか、地域間格差をどうするのかといった議論を行う前提となるプロセスをどうするかという問題ですので、ぜひ点検をお願いします。

最後に、今年度、事業所視察が実施されたことについては喜んでおります。3要素のデ

一タも大事ですが、最低賃金の影響を強く受ける会社では労使双方が悩んでいます。今後の審議において、そうした生の声は大事にしていきたいと思います。

私からは以上です。

[長谷川会長]

ありがとうございました。ただ今の意見陳述について、御質問や御意見はございませんか。

[木南委員]

ありがとうございました。会議の公開のあり方で確認したいのですが、最低賃金審議会ないしは最低賃金専門部会については、最低賃金審議会令第5条第2項ないしは準用されるもので適用されていると思うのですが、二つ、定足要件があります。公労使合わせて3分の2か、公労使いずれかを含む3分の1以上ということで、意見陳述理由の解釈としては、これは会議開始要件であって意義条件ではないということなのですね。

[意見陳述人：レインボーユニオン]

はい。

[木南委員]

事務局として、これはどうですか。開始条件であって、途中で帰ったとしても会議は成立するという解釈を取られておられるということなののでしょうか。

過去の例では、全員退席すると3分の2を欠くということで会議閉会になったこともあるかと思うのですが、もちろん公労会議、公使会議が専門部会以外の何等かの会議であるとすれば、それはまた別に議事録を作らなければいけないという感じはしていますが、公労、公使、半分くらいは成立するのですが、3分の2を欠いていても、要は専門部会として会議が成立しているのかどうか、その辺り、もう少し解釈を明らかにしておいたほうがよろしいかと。今日もこれから専門部会があるかと思いますが、もちろん、会議として成立していなくても、では公労、公使の会議は別の会議、少なくとも別の会議として存在していると思いますので、その議事録の作成とか公開というのはやはり別に考えなければいけないと思いますけれども、専門部会の開会要件ないしは議事条件なのかどうか、その辺の議論の整理をしておいていただきたいと思います。

[長谷川会長]

それに関して何か補足はございますか。今後、整理するというところでよろしいですか。

[事務局] 賃金室長

整理して、御報告させていただきたいと思います。

[木南委員]

途中で片方が居なくなっても会議として成立するという解釈であれば、会議としては継続していますので、当然、議事録を作らなければいけないし、その辺り、もう少し確認をよろしくお願いします。

[長谷川会長]

ありがとうございました。ほかに何か御意見や御質問はございませんか。よろしいですか。どうもありがとうございました。席までお戻りください。

続きまして、えちごユニオン、小山様、お願いいたします。

[意見陳述人：えちごユニオン（関係労働者）]

えちごユニオン執行委員長の小山です。私どもの意見書も資料で配付されております。

私どもえちごユニオンは、毎年2月に新潟労働局、3月に新潟県に対し、春闘の一環として、労働者の雇用の安定と労働条件改正について、例えば最低賃金 1,500 円をはじめ、非正規雇用は臨時的業務に限定、あるいは障害者雇用の拡大や、違法な求人の排除などを中心とした要請を行ってきたところであります。また、非正規雇用者の「やとろうろ」（雇用労働者組合）に対する戦いも数多く経験してまいりました。その当該者は、最低賃金ぎりぎりという実態でした。それらの経験をとおり、今回の意見書となっています。そのことを御理解いただきまして、関連してこれから何点が申し上げておきたいと思います。

不安定な雇用や低賃金に苦しんでいる労働者の実態が、ハローワークの求人情報を見れば一目瞭然であります。例えば上越の例を出しますと、10年前の最低賃金は701円でした。この10年間で230円しか上がっておりません。パートタイムでは、販売や配送、こういう職種で、最低賃金での表示がありました。全体の求人件数の2パーセントほどでした。今年をみますと、清掃や調理、食品製造など、あるいは事務の関係の多くの業種に関係いたします。そういう職種に最低賃金での表示が合わせて15パーセントと拡大しています。

現在の最低賃金は931円ですけれども、それを含めて1,000円未満の表示が37パーセン

トでした。残る 63 パーセントが 1,000 円以上ということであります。昨今の人手不足なども影響しているのでしょう。1,100 円、1,200 円、こういう表示もかなり見受けられる、こういう求人情報になっております。

それから、業務が公共的なのに、残念ながら雇用期間の定めがある、こういう表示が 10 年前は 32 パーセントありました。今年はそれが 60 パーセントに拡大しています。先ほど言いました職種に加えて、介護や保育、あるいは看護や警備など、こういった雇用不安がより多くの職種に広がっているという実態になろうかと思っております。

それから、フルタイムは月給表示ですけれども、時給に換算しますと、これが最低賃金に満たない、雇用が違法なものも実はあります。10 年前は配送とか営業、こういう職種でみられ、件数も 1 パーセントほどでした。今年はこれが介護や食品製造、あるいは調理や事務などにも広がり、5 パーセントと増えております。最低賃金ぎりぎりの月給表示も大変多くあり、加えて、フルタイムであっても雇用期間の定めがある、こういうものが合わせて 9 パーセントという実態でした。

賃金の改善も、雇用の安定が前提でなければならぬと思います。仮に最低賃金が 1,500 円になっても雇用期間の定めがある、これでは雇止めの不安を抱えて人間らしく生きることができません。

中央の目安額が示されましたけれど、当事者である最低賃金近くで働く人たちが蚊帳の外に置かれた決定に、私自身は腹が立ちました。そもそも、現行の最低賃金は、労働基準法が規定します、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすべきものでなければならぬ。この労働条件の原則を満たしているとは到底いえないと思います。そして、この物価高もカバーできない目安額では、全く足りないと言うべきではないでしょうか。

労働基準法の規定は、労働者を雇用するうえでの大原則だと思います。事業者に対して、最低賃金での表示は止めて改善に努力しようとか、公共的業務は雇用期間の定めをなしにしよう、などについては関係する行政や、あるいは県単位の助言、指導などの努力によりまして、簡単に改善につながっていくのではないのだろうかと思っております。

最後になります。低賃金や雇用不安の中で苦しんでいる労働者の悲鳴が聞こえています。新潟的課題を、各委員の議論により、大幅アップを図っていただき、労働者が県内で希望を持って働き続けられる、そうした審議結果となるように、えちごユニオンとしてお願いしたいと思います。

[長谷川会長]

ありがとうございました。ただ今の意見陳述につきまして、御意見や御質問はございま

せんか。

[木南委員]

1点だけ確認したいのですけれども、先ほど、期間雇用のある人たちが多いのではないかという、数字を挙げてお話されたのですけれども、その数字の出どころといたしますか、その辺りも審議の参考になると思いますので、出どころはどういうところなのでしょうか。

[意見陳述人：えちごユニオン]

先ほども言いましたように、ハローワークの求人情報、いわゆる週間求人情報というものが毎週出されております。上越の場合でも、枚数にすると、表裏の印刷ですけれども、パートタイム、フルタイムの2種類で毎週出され、それぞれ、ハローワークだけではなくて行政機関なども含めて掲載されている。そういうものを、ある特定の週間情報から抜き出し集計し、先ほど言ったパーセントを出して、報告をさせていただいたということです。

[木南委員]

ありがとうございました。上越のハローワークにおける特定の週の情報をえちごユニオンさんで集計した資料ということですね。

[意見陳述人：えちごユニオン]

そうです。

[木南委員]

ありがとうございました。確認しただけです。ありがとうございます。

[長谷川会長]

ほかに御意見や御質問ございませんか。よろしいですか。どうもありがとうございました。席にお戻りください。

続きまして、生協労連コープネットグループ労働組合、和田様、よろしく願いいたします。

[意見陳述人：生協労連コープネットグループ労働組合（関係労働者）]

よろしく願いします。生協労連コープネットグループ労働組合の和田といたします。

労働者の労働条件向上ならびに最低賃金について審議いただく委員の皆様、心より敬意を表します。

私ども生協労連コープネットグループ労働組合は、生活協同組合と関連職場で働く仲間組織した労働組合で、従業員の約7割がパート労働者など、非正規雇用で働く労働者です。運動方針の柱として、格差と貧困をなくすための最低賃金引上げを目指し、とりわけ、最低賃金におきましては、地域間格差の解消、どこでも誰でも8時間働いたら暮らせる社会、最低賃金1,500円の実現を目指しています。今年度の新潟県の最低賃金の改定につきまして、生協職場の仲間を代表して、意見を述べさせていただきます。

1として、2024年最低賃金改定にあたって。

この間の急激な物価上昇により、多くの生活者の暮らしがひっ迫し、とりわけ、非正規労働者など、低所得者の暮らしは危機的状況にあります。従前から存在する格差と貧困の問題も、より深刻さを増しています。昨年、新潟県の最低賃金は931円になりましたが、全国加重平均の1,004円には届いていません。一日8時間、週5日勤務しても、月額16万円ほどで、年収では196万円程度です。この物価高の中で、ゆとりある暮らしには程遠い金額です。非正規労働者の中には短時間労働者も多く、時給が上がると年収の壁にぶつかり、働く時間を短くするケースも多数を占め、コープネットグループ労働組合の労組員でも1,800人近くが社会保険未加入のままです。職場では人手不足が続いている中、時給が上がることによって労働時間を短縮せざるを得ず、「勘弁してほしい」との声は、短時間労働者の多い職場の管理者から届いています。社会保険料の負担増分を超える賃上げを求め、時給1,500円以上にしてほしい、という要望は短時間労働者とその周辺から、強く、多く出されています。また、社会保険に加入している非正規労働者の多くは、家計の補助ではなく、自分自身の年収で生活しており、この層がより物価高の影響を受け、厳しい暮らしを強いられています。現場での人手不足、そして物価高による生活の圧迫、どちらの側面からも、一日も早い最低賃金の大幅なアップを求める深刻な声をぜひ受け止めたくうえで、審議をお願いいたします。

2として、暮らしの実態について。

労働組合が行った、転職を希望する理由の聴取では、同じ職種で比較すると、新潟県内で働くより東京都内で働いた方がいい、というふうに回答しています。少しでも高い賃金を求め、若年層の労働者が都市部へ流出することは、地域の高齢化や少子化が進む要因があります。共稼ぎ世帯は増加の一途をたどり、非正規で働く女性の収入は、正規の賃金水準が上がらない中、家計にとってなくてはならない収入となっています。また、前述したとおり、非正規労働者の中には、一人の収入で家計を支えているケースも少なくなく、物

価高により、暮らしは厳しさを増すばかりです。これまでも厳しい暮らしをしていた人々は、さらに厳しく辛い日々を過ごしている現状をお伝えします。私たちは、県内で宅配センターや物流の職場で働く職員、子育て世代の者からの声を聞いています。食べたい物が買えない、お昼にコンビニ弁当を買っていたが、今はうまい棒を食べている、子どもがよく食べるから親は残りばかり、コープ商品はスーパーより少し値段が高い商品もあり、なかなか食べさせることができない、貯金もできず老後が心配、物の値段、ガソリンや灯油、値上がりするようになってからの家計のやりくりが大変、やりくりだけでは限界があり、賃金が上がらないと生活が苦しい、など。私の周りには、実際に生活を支えるためにダブルワークをしている仲間がいます。今、過酷な新潟の夏の暑さがあります。冬は凍える寒さの中で月曜から金曜の5曜日に、毎日配達に出かけ、そのほかの時間で二つ目の仕事を掛け持ちしています。私からすると、できれば自分のためにも家族のためにも体を大事にしてもらいたいと思っていますが、それでも今は大丈夫、と言っています。これらの声は、分会、職場集会の中で発信された声です。長時間パートとして一日8時間働いても、収入を増やしたいからとダブルワークを考えている職員もいます。また、これから夏休みに入ると、給食はなくなります。満足な食事を用意できない。昼間にエアコンをつけることの電気代の心配など、悲痛な声が多く出ていました。

3として、一日8時間働いたら人間らしく暮らせる最低賃金へ。

この間の生活費全般の大幅な値上がりは、労働者全体の暮らしに大打撃を与え続けており、中でも低所得者層の生活に深刻な影を落とし、今や、命にかかわる問題といえます。こうした現状から、最低賃金を大幅に引上げることは喫緊の課題です。新潟県の最低賃金については、中央最低賃金審議会が提示する目安額に囚われることなく、大幅に上げる審議をお願いします。全労連の最低生計費資産調査では、25歳単身者が一日8時間働き、人間らしく暮らすためには、全国どこでも1,500円が必要という結果が出ています。ぜひ、全ての労働者が人間らしく暮らしていける最低賃金の水準という視点で議論をしていただき、地域経済の発展や活性化のためにも、新潟県の最低賃金を1,500円としていただくよう、お願いいたします。

[長谷川会長]

ありがとうございました。ただ今の意見陳述につきまして、御質問や御意見はございませんか。よろしいですか。ありがとうございました。席にお戻りください。

続きまして、関係労働者として、新潟大学の学生で個人の方になります。よろしく願います。

[意見陳述人：個人（関係労働者）]

皆さん、はじめまして。今日は労働者の代表者として発言させていただきます。

日本に来て2年になります。最低賃金の引上げを主張するために、アルバイト経験から紹介させていただきます。これまで四つの仕事をしたが、そのうちの一つは2年間、残りの三つは短期の仕事です。 コンビニ。この2年間はコンビニでアルバイトしています。早朝自給は970円、普通は931円、通勤手当なしです。いつも早朝に働きますので、レジは非常に迅速でなければなりません。お客様が急いで仕事に行くからです。店員は普通二人います。私は主にレジ担当をしています。もう一人は発注、検品、補充とかをしています。それ以外もコンビニの業務は多いです。掃除、揚げ物、切手とゴミ処理券の販売、宅急便、公共料金、コーヒーマシーン、たばこ、備品などの補充もしています。 トウモロコシの収穫。7月の間、トウモロコシの収穫というバイトもしました。時給は1,600円、送迎バスもつきます。この仕事は時給がいいですが、その代り、出勤時間は早く、通勤時間も長く、でもバイト時間帯は短いです。朝2時半には出発しなければならないです。朝3時半くらいにバイト地に着きます。朝4時くらいからバイトを始め、朝7時前にバイトが終わります。 枝豆選別。夏休みの間、枝豆選別というバイトもしました。時給は950円、交通費はつきます。作業がお昼12時を過ぎる場合、お昼は賄いがつきます。朝6時出勤で、車がないので朝5時くらいに自転車で行きます。 スキー場。正月の間、スキー場の飲食店でバイトをしました。時給は1,500円、交通費つきます。お昼は賄いがありますが、食事の時間と働く時間とが重なることがあるので、食べられない場合もあります。

次に、経済生活状況について紹介させていただきます。 収入状況。私費留学で奨学金はなしです。親からの送金は平均毎月2万5,000円くらいです。アルバイトの平均月収は5万円くらいです。そのほか、物価高騰による助成金を受け取りました。学校のTAを担当する場合もありますので、ほかの収入は平均1か月7,450円くらいです。 支出状況。自分が住んでいるアパートは、新大の周りで一番安いアパートといえます。面積は6畳、キッチンとベッドルームは一緒に、お風呂とトイレも一緒に。このイメージです。また、周りの女性たちは、身の安全が心配なのでゲートシステムのあるアパートに住むのに、月5万円から7万円必要です。昨年、学校の周りに女性をストーカーする人がいて、私もストーカーされたことがあります。

来日時に親からの資金援助を受けたが、留学にあたって、両親は多額の借金があり、以降の学費、日本滞在費は自分でアルバイト収入から捻出しなければならないです。生活費をぎりぎりに節約していても、物価高騰により、食費、生活費が増えて、苦しいと思います。生活と学費の支出以外、研究費もかかります。学習、研究に多くの時間を取る必要が

あります。これから卒論のための実態調査に入りまして、働けなくなります。

最後に、将来への展望です。大学院の博士課程に進学し研究を続けたいですが、経済面での不安を抱えます。将来は、中国の農村貧困問題、経済格差問題の専門家として社会に貢献したいです。未来には両親の借金を完済したいです。

少しでも経済的負担が軽減され、安心して日本での勉強に打ち込みたいので、最低賃金は1,500円以上にしてほしいです。

[長谷川会長]

ありがとうございました。ただ今の意見陳述につきまして、御意見や御質問はございませんか。よろしいですか。どうもありがとうございました。席にお戻りください。

続きまして、先ほど審議し意見陳述が認められた方になります。新潟市の会計年度任用職員の方、よろしくお願ひいたします。

[意見陳述人：新潟市会計年度任用職員（その他の関係者）]

私は、新潟市の中学校で、軽度の障がいのある生徒たちの学びや成長を支える特別支援教育支援員という仕事をしている、非正規の会計年度任用職員です。

月給は大体13万円くらいで、手取りは11万円くらいになります。それでは生活できず、支援員の仕事が3時に終わるので、そのあと、こども園で保育補助員として働き、仕事が終わるのは大体夜の7時くらいになります。それでも年収は200万円未満くらいで、ワーキングプア状態です。幸い、私の子どもたちは皆独立していますが、家計を維持していくには大変苦しい状況です。しかし、支援員の仕事は、子どもたちの成長や学びに寄り添うことができ、やりがいと誇りを持っています。また、軽度とはいえ、障がいのある子どもたちの状態や感情は日々刻々と変化し、その変化を受け止め、よりよい支援を行うことが大切です。専門性が求められますが、職場で研修はありません。独学で、本やビデオなどを購入したり、時には研修会や講習会へ自費で参加します。その経費もかなりのものになります。

私たちは4年前の会計年度任用職員制度で地方公務員の分類になりましたが、最低賃金ぎりぎりの時給なので、もう少し給料を上げてほしいと訴えると、公務員に最低賃金は適用されませんと言われました。しかし、昨年、総務省は、会計年度任用職員の給与決定にあたり最低賃金を考慮するようとの通知を出しました。これを受けて、一部の職種では給与規定に最低賃金保障条項が入りましたが、まだまだ私たちの給料は、時給換算で最低賃金プラス20円程度にしかありません。

また、職場は学校なので、夏休みや冬休みは生徒が登校しないからと、勤務日がありません。8月の給料は五日程度働いて2万円くらいでした。実は、これを時給に換算したら、一日6時間勤務なので、確実に最低賃金を割っていると思います。このことを教育委員会に訴えたら、最低賃金は年間、12か月をとおして割っていなければ違反にならない、と言われてしまいました。到底、納得はできません。

いずれにしても、最低賃金を今すぐ1,500円、それ以上に大幅に上げてもらえば、このような言い訳もできなくなると思います。実際、現場では、支援員の数が、学校に対して、クラスに対して、全然足りていません。それは、労働条件がよくないからだと思います。これからの新潟や日本を支えていく子どもたちのためにも、その子どもたちを支えていく私たち仲間のためにも、ぜひ御検討をお願いしたいと思います。

[長谷川会長]

ありがとうございました。ただ今の意見陳述につきまして、御意見や御質問はございませんか。

[木南委員]

少し気になったところがあるのですが、8月の賃金は2万円程度、これを時給換算というか、そもそも時給制なのですよ。

[意見陳述人：新潟市会計年度任用職員]

一応月給ということにはなっていますが、時給で換算すると。

[木南委員]

月給制で勤務日が少ないから。

[意見陳述人：新潟市会計年度任用職員]

少ないから、その分、日割り計算になって、それも時給で計算すると割ってしまう。

[木南委員]

そもそも、最低賃金が適用されていないからということがあるからなのかもしれないですが、県によって定められて賃金なので、最低賃金法施行規則第2条第3項の、月における所定労働時間数を適用するということになると思うのですが、当局からは、

年間で比較するという説明があったと。

[意見陳述人：新潟市会計年度任用職員]

そこが1年間生じていて、実際、今日もそうなのですけれども、自分も、夏休み中は学校には生徒が来ていないので来なくていいですということになり、今、ひまわりクラブ、学童のひまわりクラブで昼間働いていて、そこから今、今日、来ました。

[木南委員]

公務員に最低賃金が適用されるのかということ、なかなか、法律上難しいかなと思いますけれども、ただ、今の最低賃金の計算自体、果たして適法なのかなというところが感じられなくはなかった。適用されないので相談したというところもあるかもしれないですけれども、少しその辺、特にこの8月、最賃としては少し、それは最賃をあといくりにするかというよりも、計算方法に問題があるのかなという感じがしますが、我々でそういうこともできないので、新潟市のほうへ相談していただければと思います。

[長谷川会長]

ほかに、御意見や御質問ございませんか。 どうもありがとうございました。席にお戻りください。

意見聴取については以上となります。大変貴重な御意見、ありがとうございました。述べられた御意見につきましては、今後の審議の参考とさせていただきます。

次に議題(2)に入ります。「令和6年度地域別最低賃金額改定の目安について」です。事務局から説明をお願いいたします。

[事務局] 賃金室長

令和6年度の地域別最低賃金額改定の目安について、中央最低賃金審議会会長からのビデオメッセージが届いています。答申の説明がありますので、これを見ていただき、あとで私から補足説明と本日配付しました目安に関する資料を含めた資料の説明をさせていただきます。なお、ビデオメッセージに関する答申については、青いタブの資料4となっておりますので、ビデオのあとで見ただけたらと思います。

[事務局] 賃金室長補佐

私がクリックするとそのまますぐに始まりますので、少し見えにくい方もいらっしゃる

かもしれませんけれども、モニターに御注目いただければと思います。

～～～【中央最低賃金審議会会長メッセージ】（ビデオ視聴）～～～

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、本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になりました。

令和5年4月6日にとりまとめられた「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、その趣旨が、地方最低賃金審議会の各委員の皆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す。

これを受け、目安の位置付けの趣旨に加え、今年度の中央最低賃金審議会においてとりまとめた「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、私からという形でお話することになりました。この取組は、昨年に続きまして2回目となります。

御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。

最低賃金の位置付け、考慮要素について、まずはお話をしていきたいと思います。

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まして、考慮する要素としてはさまざま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、生活保護にかかわる施策とそ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慮した審議を諮問の際に求められております。近年の配慮の内容は、中長期の金額目標と、地域間格差是正ということでございます。

次に目安の位置付けについて申し上げたいと思います。

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。」という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十分にありうる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。

次に令和6年度目安のポイントについてお話しておきたいと思います。

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回にわた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、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。

3要素のそれぞれの評価のポイントについてお話をしていきたいと思います。

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パーセントとなっております。前年に引き続き高い水準になっておりました。消費者物価指数については、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、生活が苦しくなっている者もいらっしゃると思われる中、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は、年に15回以上の購入頻度があるもの、であると総務省統計局で示されております。

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を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 パーセントを上回る 2.3 パーセントという水準になっておりました。

最後に、「通常の事業の賃金支払能力」です。これについては、個々の企業の賃金支払能力を指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 から 9 パーセント程度で推移しております。また、令和 6 年の第 1 四半期は 7.1 パーセントになっております。従業員一人当たり付加価値額など、ほかの指標も高い水準で推移する、そういったことで、景気や大企業の利益において改善の傾向にあった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あいだ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ことにも留意しております。

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 パーセントであり、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みた場合の上昇率、平均 5.4 パーセント、これも勘案する必要がある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いたしまして、今年度は 5.0 パーセント、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、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とおり、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うるけれども、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 パーセント、Bランク 50 円、5.2 パーセント、Cランク 50 円、5.6 パーセントとすることが適当であると考えた次第です。

繰り返しになりますが、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であること、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ことにも配慮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の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提供した資料には地域別のもも含まれているので、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、なかなか受け入れがたいとお考えになっておられる方もい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でございます。

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いうこともございます。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、さまざま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おります。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。

以上です。どうぞ今年度もよろしくお願いたします。

[事務局]賃金室長

引き続き、私から、補足説明と資料の説明をさせていただきます。

先ほど案内しました青いタブの資料 4 を御覧ください。今ほどの中央最低賃金審議会議長の説明がここに詳しく述べられておりますので、見ていただければと思います。その後ろに、参考資料として別添でグラフ等の資料がついております。この報告に当たったの資料となりますので、これも見ていただければと思います。

続いて配布資料の全体の説明となります。青いタブの資料 2 から順番に説明させていただきます。令和5年度の賃金構造基本統計調査の結果になります。都道府県別の賃金の状況となっております。

次の資料 3 ですが、中央最低賃金審議会の目安に関する小委員会の資料となっております。開催日が一覧の部分にあります、それぞれの配布資料は、赤いタブで第2回、第3回、第4回、第5回と付けさせてもらっております。その中の、第2回のところをお開きいただきまして、その中身について御説明させていただきます。赤いタブを開いていただくと資料一覧がついていまして、資料 1 から5、参考資料1から4となっておりますが、これはタブがついておりませんが、赤いタブの第2回から第3回間に挟まれております。

まず、第2回の資料 1 の賃金改定状況調査結果についてです。これは、30人未満の企業に属する労働者について、昨年6月と本年6月の調査結果を比較することによって、賃金上昇が分かる統計調査結果となっております。この資料では、6ページですが、第4表一般労働者及びパート労働者の賃金上昇率となっております。昨年のランク、4ランクから3ランクへの変更を経まして、そこは変更されております。新潟はBランクに入っております。一番左端の男女計の産業計Bランクを見ますと、1時間当たりの賃金額は、令和

5年6月が1,383円、令和6年6月は1,416円で、本年の賃金上昇率は2.4パーセント、令和5年は2.0パーセントです。全国平均については、令和6年の上昇率は2.3パーセント、令和5年は2.1パーセントということで上回っている結果となっています。

続いて、第2回の資料 2です。今見ていただいた資料が11ページまであるのですが、それを開いてもらった次、生活保護と最低賃金というものがあります。その1枚目をめくっていただくと、1ページは生活保護と最低賃金を比較したものです。グラフは生活保護のデータ、最低賃金のデータとも令和4年度のもの、これが最新のものとなっております。この表からお分かりいただけるとおり、令和4年度は全ての都道府県において最低賃金が生活保護費を上回っているということをご確認いただければと思います。

そのままめくり、第2回の資料 3、1ページのところで、未満率と影響率の資料となっております。これは、全国の最低賃金のランク別の未満率と影響率の推移についてまとめたものとなります。令和5年度から新潟県はBランクになっておりますので、右の端になってきますが、令和5年度の未満率は1.6パーセント、影響率は20.5パーセントとなっております。全国平均は、それぞれ1.9パーセント、21.6パーセントとなっております。

その次のページは、都道府県別のもことになります。基礎調査と賃金構造基本統計調査のものが出ています。令和5年度の基礎調査における当県の未満率、影響率は1.1パーセント、20.6パーセントとなっており、全国平均の1.9パーセント、21.6パーセントをいずれも下回っているという状況になっています。また、統計調査では1.6パーセント、8.2パーセント、全国平均ではそれぞれ2.4パーセント、8.1パーセントであり、未満率は下回り、影響率は上回っています。小さい字になりますが、新潟県の真ん中辺の右のほうに書いてあります。

続いて、第2回の資料 4、賃金分布に関する資料が次のページからついております。これは、時間当たりの賃金が都道府県別にどのような分布になっているかをランク別に示しております。労働者の形態を三つに分けて示されておりまして、それぞれ、賃金分布に関する資料に付していますが、資料4-1、4-2、4-3ということで、労働者の雇用形態、三つに分けた形で、新潟県は9ページ、22ページ、35ページに掲載しております。詳細は後ほどご確認いただければと思います。

グラフが続いたあとの39ページの次から第2回の資料 5、最新の経済指標の動向で、令和6年6月のものがついております。これも、後ほどご確認いただければと思います。

そのあとに第3回、第4回、第5回の資料があり、内容は、今まで配られてきたもの、会議を経るごとに、訂正とかが加えられた資料となっております。

続きまして青いタブの資料 4です。これは先ほど説明しました中央最低賃金審議会の

答申の写しとなっております。

資料 5 は、先日実施した実地視察の報告となり、このあとの議事 3 で説明させていただきます。

資料 6 は最低賃金に関する基礎調査結果です。議題 4 でこのあと説明させていただきます。

資料 7 は、当局で作成した平成 14 年度からの新潟県最低賃金額の引き上げ額等を示している表となっております。

資料 8 は、平成 26 年から令和 5 年までの影響率と未満率の推移表となります。一番右端が最近でして、未満率は 1.1 パーセント、影響率は 20.6 パーセントとなっております。

資料 9 と資料 10 は、第 1 回目の審議会後に受理した各市町村等からの最低賃金引上げに関する要請書となります。内容については後ほど説明させていただきます。

資料 11 から資料 15 につきましては、本審議会の 1 回目に配付したものについて、新しい情報が発表されたものを基に修正や追加を行い添付させてもらっております。

資料の説明については、以上です。

[長谷川会長]

ありがとうございました。ただ今の説明に対しまして、御質問や御意見はございませんか。よろしいですか。

続きまして、先ほどもありましたけれども議題（ 3 ）「実地視察結果の概要について」、事務局から説明をお願いいたします。

[事務局] 賃金室長

青いタブの資料 5 に報告書がありますので、御覧ください。なお、視察先事業場（以下「視察先」という。）からは匿名の要望を受けておりますので、具体的なところの報告は控えさせていただきますと思います。実施日は本年 7 月 19 日（金）となります。視察には公益委員 4 名、労働者代表委員 2 名、使用者代表委員 3 名から御出席いただきました。その名簿は報告の次に添付しています。

視察先は新潟市にある食料品製造業になります。労働者の数は約 400 名です。

視察先の賃金に関することは資料のとおりとなります。視察先における賃金の最低額は 931 円で、その額で雇用されている方がおられます。賃金の改定については年 1 回ですが、非正規の社員については最低賃金の改定を見て行っているという説明がありました。

経営状況についてですが、ロシアがウクライナに侵攻した時期から、原材料の値段が不

安定になり、高騰したうえ、光熱費の値上がりの影響を受けているという説明がありました。そのため、2022年、2023年と製品の値上げを行っておられます。

取引先からの値上げ要請については、妥当性があるものについては応じておられるという説明でした。

人材確保の状況についてですが、パート人材について不足しているとのことでした。そのため、継続的に求人を行っておられますが、不足する部分への対応については、派遣労働者に頼っている、使っているということでした。また、人材不足への対応として、自動化も図っておられるという説明もありました。

賃金が上がっていくことについては、投資と考えて、安心して働ける職場づくりを図って、人材確保に努めているという説明もありました。

審議会への要望についてですが、早めに引き上げ額を示してほしいというものがありませんでした。最低賃金が1,500円を目標に引き上げられていることは承知していると、年々の増額幅を予想して、事業計画において予算を確保しているが、予想を上回る引上げがあると予算の見直しが必要で、それが大変だということで、予算を決める時期にはおおよそでいいので引上げ額が分かると助かるということでした。

実地視察の報告については以上となりますが、その時の写真を参考に映させていただきますので、モニターを御覧いただければと思います。以上となります。

[長谷川会長]

ありがとうございました。新潟地方最低賃金審議会として実地視察を行ったのは初めてでございました。そのため、課題もあったと思います。出席者の方から、今後の実地視察の参考に、何か感想などがございましたらお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

[遠藤委員]

労働者代表委員の遠藤でございます。よろしくお願いいたします。

まずは、実地視察にあたりまして、調整いただきました事務局の皆様には御礼を申し上げます。

私から1点、要望になりますけれども、お願いしたいと思います。本年の実地視察につきましては、最低賃金で働く労働者の業務内容の確認もしながら説明いただけただけのものと思っておりますけれども、実際に、最低賃金で働く方々との意見交換、こういったものはなかったと思っております。短い期間での設定ということもございましたので致し方ない部分があるかと思いますが、やはり、労働者側としては、最低賃金で働く労働者の方々の

生活実態など、生の声をぜひお聞きしたいと思いますので、来年、計画される際には、このあたりも加味していただければと思います。よろしくお願いします。

[長谷川会長]

ありがとうございました。ほかに御意見や御感想、いかがでしょうか。よろしいですか。今回の実施に当たっては、確かに課題もあったかと思えます。準備期間が大変短くて、なかなかそこまでいかなかったというところがあったかと。いただいた御意見を参考にし、実施するには、早めに実施するかどうかを決めたほうがよいかと思っております。来年度の実施について、何かご意見はございませんか。

[徳武委員]

実地視察については、私は残念ながら参加できなかったのですが、今回の会社さん、実は見学を別な機会でさせていただくことがありまして、行かれた企業さんが、おそらく、県内の食品製造業、たくさんあるのですが、その中でもトップクラスの優良企業だったと認識をしております。

コメントの中にも、1,500円になることを予想しているというような非常に余裕のあるコメントがありましたけれども、こういった企業さんは実際にあると思えますし、逆に言うと、なかなかこのレベルに至っていない、ここまで、優良企業とは必ずしも言えない実態の企業さんも新潟県内にはやはりたくさんあると思えます。

これは、第1回の審議会で、レインボーユニオンさんでしたか、他県の企業見学の資料をつけていただきまして、たしか、宿泊業とサービス業、非常に景気、新型コロナウイルス感染症の影響を受けている業種のところへ行かれて、労使から非常に丁寧に話を聞いてこられたという資料があったかと思えます。

何が言いたいかというと、先ほど会長がおっしゃられたとおりで、今回は初めてやったということで事務局の準備がなかなか大変で、この会社ということになったと思うのですが、やはり、複数の会社を見るとか、いろいろな業種を見る、いろいろな方の御意見を聞くということが非常に大事だと思います。来年度以降は、第1回の審議会で、やりますか、やりましょうと決めてから準備にかかると、なかなか難しいと思えます。来年度のことは来年度の審議会で決めるのでしようけれども、事務局として、各委員と連絡を密に取っていただいて、準備を十分に進めて、よりみんなが得るものが多い、そういった企業見学、視察実施をしていただきたいと思います。

[長谷川会長]

御意見、ありがとうございます。ほかに御意見はいかがでしょうか。

[櫻井委員]

労働者代表委員の櫻井でございます。よろしくお願いします。

一点ですけれども、来年の実施に向けて事務局にお願いということで。

労働者側の意見聴取はしたいのですけれども、おそらく、経営者側の方と同席の場となると、なかなか言いたいことも言えないのかなというところがあると思いますので、この部分は事務局としてもある程度配慮していただきたいと考えています。

[長谷川会長]

ありがとうございました。ほかに御意見や御要望はございませんか。

事務局として何かありますか。

[事務局] 賃金室長

来年度以降の話が出ていましたけれども、このあと、特定最低賃金の審議も控えているなかで、必要に応じて、特定最低賃金の専門部会のほうでも必要性も含めて議論していただきたいと思います。

[長谷川会長]

ありがとうございました。御意見をまとめますと、来年度もやっていきたい。ただ、実施に当たってさまざまな御要望をいただきましたので、今後の実地視察の準備の参考にさせていただけたらと思います。どうぞよろしくお願いします。

続きまして議題（４）「最低賃金基礎調査結果（報告）等について」、事務局から説明をお願いいたします。

[事務局] 地方賃金指導官

青いタブの資料 6、令和6年度最低賃金に関する基礎調査について御説明させていただきますので、御覧いただければと思います。

この調査の目的でございますけれども、新潟地方最低賃金審議会における、新潟県最低賃金の決定、改定の審議に資するために、賃金の実態を的確に把握することを目的として毎年6月に実施しております。

まず、基礎調査の概要について説明させていただきます。1枚めくってください。

調査対象でございますが、日本標準産業分類における製造業、新聞出版業で規模100人未満の事業所、卸売小売業、学术研究・専門・技術サービス業、宿泊・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉業、サービス業につきましては規模30人未満の事業所を対象に、総務省統計局が提供する事業所母集団データベースをサンプルフレームとし、調査対象事業所名簿を作成して調査を実施し、産業別、所規模別に無作為に抽出した標本数を、サンプルフレームに基づく母集団数に復元して集計したものでございます。事業所数は671、労働者数は5,020人となっております。

総括表の集計区分でございますけれども、2ページのテーブル表に示したとおりとなっております。

3ページを御覧ください。調査に使用した基礎調査票様式を添付しています。この調査票から得られたデータを基に、月平均賃金額、時間あたり平均賃金額などを算出しております。算出に当たっては、精皆勤手当、通勤手当、家族手当の三つの手当を差し引いて換算しております。

集計結果でございます。4ページ、5ページをご覧ください。基礎調査を行った業種別に集計したものを一覧にしております。

この表の基になっているものでございます。6ページをご覧ください。総括表(1)となります。総括表(1)の下に、合計数34万4,838人と記載されてございます。こちらが調査対象事業所全体の労働者、復元処理をしたときの労働者数となっております。34万4,838人下、6,520という数字がございます。その左の欄に920円という表示がございます。こちらは、時間当たりの所定内賃金額の額となっております。6,520人が920円以下のところにいるというところがございます。その下のカッコ書きの数字1.9という数字がございますが、こちらが未満率ということになります。920円以下の労働者の割合が1.9パーセントとなっております。この表でございますけれども、各欄の人数は累計値となっておりますので、御確認いただければと思います。

現行の新潟県最低賃金は931円でございます。この表の中ほど、930円のところを御覧いただきますと、930円のところ、7,978という数字が入っているかと思えます。その割合は2.3パーセントとなっております。これが未満率となります。

以降、総括表(2)では、性別、年齢別に集計してございます。14ページは賃金分布率で、勤続年数別の賃金分布割合を示してございます。以下、産業別に総括表(1)、総括表(2)、賃金分布率(3)の構成となっております。パート労働者に関しては126ページでございます。

これから賃金審議、金額審議をしていただき最低賃金が改正されますと、改正後の最低賃金額を下回る労働者数が出てまいります。この割合が影響率ということになります。

説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。

[長谷川会長]

ありがとうございました。ただ今の説明について、御質問、御意見はございませんか。次に議題(5)「その他」につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

[事務局]賃金室長

その他で1点、事務局から説明させていただきます。

青いタブの資料 9、自治体等から審議会長あての要請について説明させていただきます。要請書をいただいたのは6件になります。要請書をいただいた市町村等は、表紙に記載したとおりとなります。

主な内容を申し上げますと、消費者物価指数や物価上昇分の考慮と、企業に対する支援制度の周知については、全ての自治体等から要請がありました。ほかには、全国平均との差が広がらないように、都市部、近隣県との格差是正の要請が5件ありました。また、監督署の指導の徹底を求める要請も5件ありました。

続きまして、資料 10 となります。新潟労働局長あての要請ということになり、目録のみ添付させてもらっております。新潟県議会と田上町議会の二つからいただいております。

内容について申し上げますと、新潟県議会は、可能な限り速やかに1,000円に引き上げること、特定最低賃金は労使の意見を十分踏まえて審議を行うこと、最低賃金を広く周知するほか、県内企業への監督指導を強化すること、価格転嫁に関する指針の中小、小規模事業者への浸透を図ることの要請がありました。また、田上町議会からは、全国一律の最低賃金制度に改正すること、1,500円以上を目指すこと、中小企業への支援の抜本的強化ということがありました。

要請の関係について、説明は以上となります。

[長谷川会長]

ありがとうございました。ただ今の説明について、御質問や御意見はございませんか。よろしいでしょうか。

そのほか、委員の皆様から何か御質問や御意見、また全体に関する御質問はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。事務局から何かありますか。

[事務局] 賃金室長

ありません。

[長谷川会長]

分かりました。ないようですので、本日の審議を終了いたします。議事が全て終了いたしましたので、議事進行を事務局にお返しします。

[事務局] 賃金室長補佐

次回、第3回新潟地方最低賃金審議会本審は、8月5日午後1時半から、場所が変わりまして4階共用会議室で開催いたしますので、よろしく願いいたします。

以上をもちまして、第2回新潟地方最低賃金審議会を閉会とします。お疲れ様でございます。

なお、本日、引き続きまして午後3時30分から第1回新潟県最低賃金専門部会を、この会議室で開催いたします。専門部会委員の皆様方には事前に任命等の御連絡を差し上げておりますが、時間になりましたら、この会議室にお集まりいただきたいと思っております。

なお、控室をご用意しております。公益委員の皆様は、本審前に公益委員会議を行った第3小会議室で専門部会前の公益委員会議を開催いたしますのでそちらにお集まりください。労働者代表委員の皆様は、階あがりまして3階の労働基準部長室が控室となっております。使用者代表の委員の皆様は、同じく3階にあがりまして、労働基準部に入っていたところの第2小会議室が控室となっておりますので、時間までそちらの御利用をお願いいたします。このあと御案内差し上げます。よろしく願いいたします。