

【令和7年度 第1回新潟県最低賃金専門部会 議事録】

1 日 時 令和7年7月30日(水) 15:30~17:15

2 場 所 新潟美咲合同庁舎2階 新潟労働局 会議室

3 出席者

公益代表委員 佐々木部会長、長谷川部会長代理、磯部委員

労働者代表委員 遠藤委員、田辺委員、櫻井委員

使用者代表委員 徳武委員、八木委員、竹越委員

事 務 局 中井労働基準部長

金丸賃金室長、金安賃金室長補佐、石田賃金係長

4 議題

(1) 部会長及び部会長代理の選出について

(2) 新潟県最低賃金専門部会運営規程について

(3) 最低賃金に係る審議について

(4) その他

5 資料

配布資料のとおり

6 議事内容

[事務局]賃金室長補佐

ただいまから、令和7年度第1回新潟県最低賃金専門部会を開催いたします。

部会長、それから部会長代理が選出されるまでの間は、事務局で議事進行を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

推薦公示の結果を踏まえまして、お手元に辞令を配布させていただいております。ご確認をお願いいたします。

また、本日配布しました資料No.1の専門部会の委員名簿がありまして、こちらの配布をもって委員の紹介とさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

まず、定足数について報告いたします。本日は、委員の方全員出席いただいております。委員の定数は9名、3分の2ですので、6名以上の出席が認められます。最低賃金審議会令

第5条第2項、同令第6条第6項の規定によりまして、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。

次に、公開に関してです。7月2日に開催しました第1回新潟地方最低賃金審議会において、本専門部会の1回目に関しては公労使の三者協議の部分は公開とするということで決定しております。また、二者協議する部分については非公開にするということで決定しておりました。これによりまして傍聴者の公募を行いまして、本日、6名の方が傍聴されています。また、取材としまして、新聞記者の方が1名傍聴されています。

続きまして、議事次第(1)「部会長及び部会長代理の選出について」になります。選出に関しましては、最賃法第24条第2項、また同法第25条第4項によって公益を代表する委員のうちから委員が選挙すると規定されております。

最初に立候補の方の確認をさせていただければと思います。まず、部会長、部会長代理に立候補される方はいらっしゃるでしょうか。公益委員の方で特にいらっしゃらないでしょうか。

おられなければ、推薦ということになるのですけれども、推薦はありますでしょうか。

[公益 磯部委員]

公益委員の磯部です。私から部会長及び部会長代理を推薦したいと思います。

部会長については、佐々木委員を推薦します。佐々木委員におかれましては、平成30年から昨年まで特定最低賃金審議会自動車専門部会長を歴任され、昨年度、審議会の会長代理及び専門部会の部会長代理を務めるなど、経験豊富な方でございます。

部会長代理については、長谷川委員を推薦します。長谷川委員に置かれましては、令和元年から昨年まで審議会会長や専門部会長を歴任されるなど、十分な経験と実績を積んでおられます。実績、経験から、部会長、部会長代理を推薦します。

よろしく願いいたします。

[事務局]賃金室長補佐

ご推薦、ありがとうございました。

ただいまご推薦いただきましたけれども、ほかに推薦等がありますでしょうか。

特にないようでしたら、部会長を佐々木委員、部会長代理を長谷川委員にお願いしたいと思いますが、ご異議等がありますでしょうか。

[各委員]

(異議なし)

[事務局]賃金室長補佐

ありがとうございます。

異議がないようですので、部会長は佐々木委員、部会長代理は長谷川委員としてご承認をいただいたということで進めさせていただければと思います。

それでは、はじめに佐々木部会長、そして長谷川部会長代理からごあいさつをお願いいたします。よろしくお願いいたします。

[佐々木部会長]

新潟県最低賃金専門部会の部会長を拝命いたしました、新潟国際情報大学の佐々木桐子と申します。

昨今の物価の高騰や人手不足、不安定な国際情勢に加えまして、今年は中央の目安額がいまだに示されていないという中で、この専門部会が始まることとなりました。このような先行きが不透明な状況ではありますが、労働者、使用者、また各方面からの要望や要請にきちんと目を向けて、耳を傾けながら、この新潟県最低賃金改定にむけて、慎重かつ丁寧な審議を重ねてまいりたいと思います。

どうぞよろしくお願いいたします。

[事務局]賃金室長補佐

どうもありがとうございました。

続きまして、長谷川部会長代理からお願いいたします。

[長谷川部会長代理]

部会長代理を拝命いたしました長谷川と申します。

先ほど部会長がおっしゃられたように、大変不透明な中で審議を進めていかなければいけない。すごく難しい今回の専門部会になると思っております。その中で、適確に部会長を支えながら円滑に審議をできるだけ進めていけますように補助してまいりたいと思います。

どうぞよろしくお願いいたします。

[事務局]賃金室長補佐

どうもありがとうございました。

以降の議事進行につきましては、部会長にお願いいたします。よろしく申し上げます。

[佐々木部会長]

それでは、議事に入ります。

まずは、議題（2）専門部会の運営規程につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

[事務局]賃金室長

資料No.2 です。新潟地方最低賃金審議会新潟県最低賃金専門部会運営規程第 5 条、第 6 条をご覧くださいと思います。専門部会の公開・非公開の取り扱いについて規定されております。

専門部会は、原則として公開することとされておりますが、但し書が定めてあり、公開することにより個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人もしくは団体の権利・利益が不当に侵害されるおそれがある場合、率直な意見交換もしくは意思決定の中立性が損なわれるおそれがある場合には、部会長は会議を非公開にすることができると定められております。

7 月 2 日に開催しました第 1 回新潟地方最低賃金審議会において、第 1 回の専門部会については、昨年の中央の全員協議会報告を踏まえ公開とすることが決定されました。ただし、公開するのは公労使の三者が集まって議論を行う部分とされています。なお、専門部会は、本審議とは別の独立した規定が定められておりますので、2 回目以降の可否については、この専門部会で決めることとなります。

つきましては、本専門部会において第 2 回目以降の公開の可否について、昨年度と同じく公労使三者の部分は公開、非公開情報を用いた議論が行われる二者の協議の部分は非公開とすることでいかがでしょうか。

ご審議のほど、よろしく申し上げます。

[佐々木部会長]

ただいまの事務局からの説明につきまして、ご質問やご意見はございますでしょうか。

それでは、ご意見、ご質問がないようですので、今後の専門部会につきましては、全員協議会報告を踏まえて、公労使の三者が集まって議論を行う部分につきましては公開、二者で議論を行う部分につきましては非公開とすることでよろしいでしょうか、

[各委員]

(異議なし)

[佐々木部会長]

それでは、ご異議はないようですので、今後の専門部会については、公労使の三者が集まって議論を行う部分につきましては公開、二者で議論を行う部分につきましては非公開といたします。

続きまして、最低賃金審議会令第6条第5項の取り扱いについて、事務局から説明をお願いいたします。

[事務局]賃金室長

最低賃金審議会令第6条第5項の規定の適用でございます。

事前にお配りしております最低賃金の決定要覧の154ページに審議会令が記載されております。第6条が154ページにあります。審議会は、あらかじめその議決するところにより、最低賃金専門部会の決議をもって審議会の決議とすることができると定められております。

先日の7月2日に行いました第1回新潟地方最低賃金審議会において、この規定を適用し、専門部会で全会一致した場合に限り審議会の決議として取り扱うことを確認しておりますので、ご報告させていただきます。

[佐々木部会長]

ただいまの事務局からの説明につきまして、ご質問、ご意見等はございますでしょうか。

ご意見がないようですので、従来どおり、専門部会で全会一致した場合はその結果を本審の結果として取り扱うこととなりますので、よろしくをお願いいたします。

次に、議題(3)最低賃金に係る審議について、事務局資料について説明をお願いいたします。

[事務局]賃金室長

資料をお配りしております。

それでは、資料のNo.3から説明をさせていただきます。

資料No.3ですが、地域別最低賃金の履行確保を主眼とした監督指導の結果になります。

監督指導は、毎年1月から3月にかけて、県下の監督署において最低賃金が守られているかどうか監督した結果になります。令和7年の1月から3月の監督指導で実施した事業場は749になります。違反率は、全国は10パーセント、新潟では6.7パーセントとなっております。

続きまして、資料No.4です。これは、全国中小企業動向調査結果、資料No.5が中小企業景況調査の要約版になります。いずれも日本政策金融公庫総合研究所がまとめたものになります。この調査結果によりますと、小企業は2025年1月から3月期の実績では持ち直しの動きに足踏みが見られる。同時期の中小企業は、持ち直しの動きが見られるということで基調判断となっております。

資料No.6です。新潟県の経済動向についてです。7月10日に新潟県が公表した本年の4月から6月までの第1四半期における経済状況の概況になっております。基調判断は、県内経済は、原材料価格等の上昇による影響が見られるものの、持ち直しているとなっております。細かいところは後でご覧ください。

資料No.7が生活保護費と最低賃金の比較の資料になります。入手できるデータが令和5年度が最新のものになっています。この内容は、中央審議会の目安に関する小委員会の資料でもあります。

資料No.8についてです。資料8は、生計費に関するもので、生計費と労働経済指標の資料になりますが、新潟市の令和6年の職員の給与等に関する報告の内容となります。

資料No.9が、新潟県鉱工業指数のものになっています。細かいところは、後で見ただければと思います。

資料No.10です。これは、新潟市の消費者物価指数の資料となります。令和7年の6月分の確報値になります。内容については、後ほど確認していただきたいと思います。

説明は、以上になります。

[佐々木部会長]

ただいまの事務局からの説明に関して、ご質問はございますでしょうか。

[使用者側 八木委員]

すみません。1点教えてください。

監督指導の結果がございましたけれども。

[事務局]賃金室長

No.3 ですね。

[使用者側 八木委員]

そうですね。過去の監督実施事業所数と比べますと、令和7年1月からの監督実施事業所数が随分増えていると思うのですけれども、これは何か理由があるのでしょうか。

[事務局]賃金室長

全国的に大きく上がったところでありますので、その確認を多くしようということで、全体調査数は担当官の人数の関係で決まっていますが、そのウエイトを増やすようなことを去年はしております。

[使用者側 八木委員]

それは、影響率が大きかったのも、影響が大きかった事業所数が多いので調査事業所数も増やしたという、そういうことでよろしいですか。

[事務局]賃金室長

はい。

[使用者側 八木委員]

分かりました。

[佐々木部会長]

他にご質問等がございますでしょうか。

今の部分で、少し関連する質問が私からあるのですけれども、今、令和7年度の監督実施事業場数は749で、大幅に増やしたということでしたが、違反率は6.7で、前年の（令和6年）の6.8と変わらない水準だったという理解で間違いはないですか。

[事務局]賃金室長

はい。間違いありません。

[佐々木部会長]

ありがとうございます。

他に質問等はございますでしょうか。

それでは、ここからは調査審議に入りたいと思います。

本日は、新潟県最低賃金の改正についてどのように考えておられるのか、労使双方の委員からそれぞれのお考えをお聞かせいただきたいと思っております。

それでは、先に労働者委員からお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

よろしく願いいたします。

[労働者側 遠藤委員]

労働者委員の遠藤でございます。

私から基本的な考え方を述べさせていただきます。資料をいくつかお配りいただいているかと思うのですが、パワーポイントの資料から申し上げたいと思います。

冒頭、直近の賃上げの動向に少し触れさせていただきたいと思います。2025 春季生活闘争の状況になります。本期春季生活闘争につきましては、報道でも大きく取り上げていただいておりますのでご承知かなと思いますけれども、全国的にも新潟県内においても、前年も高かったですが、さらにそれを上回る賃上げが実現しております。当該労使双方の理解と真摯な協議、交渉がこの結果に結びついたものということで捉えております。

しかしながら、今ほど申し上げたのは、労働組合がある組織の話でありまして、労働組合のない職場で働く労働者も非常に多くなっております。最低賃金の引上げを通じて、今年の賃上げの流れというものを社会全体に広く広げていきたいということが重要なと思っております。

また、諮問文にもありますとおり、新しい資本主義のグランドデザイン及び人口計画 2025 改訂版並びに骨太の方針、こちらに配意し、今後になりますけれども、中賃から示される目安、これを尊重しつつも最低賃金法の第 9 条の 2 項、地域別最低賃金は地域における労働者の生計費、賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定めなければならない、いわゆる 3 要素ですけれども、こちらに則って審議に当たってまいりたいと思っております。

考え方のベースを 2 点申し上げさせていただきます。1 点につきましては、お配りいただいたパワーポイントのスライドのほうにも付けさせていただきますが、やはり最低賃金はセーフティーネットとしての役割を果たす水準であることということを申し上げたいと思っております。

スライドの 2 については、憲法、あるいは労働基準法、最低賃金法を抜粋して載せさせていただきます。やはり憲法で保障されている最低限の生活を営むための水準であ

る必要があると思っております。

加えてスライドの 3 番目に付けさせていただいていますが、地域間の最低賃金の金額差、これを縮小してまいりたいという部分になります。先ほどの意見陳述の中でも少しお話があったかなと思っておりますが、最低賃金が人口流出、移動に大きく影響しているというご意見がありました。賃金の水準のみが仕事を選択する際の判断基準とは限らないと思っておりますが、やはり一定の大きな判断要素になるかなと思っております。

人口減少の問題は、新潟県に限った話ではありませんが、やはり人手不足が深刻化している中で、将来にわたり優秀な人材を確保し、あるいは定着させていくためには、新潟県内の生産性向上をしていくためには、継続的な人への投資、これは積極的に行う必要があると思っております。新潟県の最低賃金は、去年の改定後、全国の加重平均との金額差 3 円縮まりましたけれども、スライドの 3 つ目にお示ししておりますとおり、まだ金額差が 70 円ございます。非常に大きい金額差と思っております。この金額差を少しずつでも縮小していく方向で考えてまいりたいと思っております。

そのうえで、3 要素の観点で申し上げさせていただきます。まずは、スライドの 4 つ目に付けさせていただいておりますが、物価の動向でございます。こちらは、本日、先ほどの本審の中でも最新の数字が示されておりますけれども、やはり物価上昇の影響は非常に大きいのだらうと思っております。新潟市、それから全国の消費者物価指数帰属家賃を除く総合部分については、直近で 3.8 となっている状況であります。

本日の資料にはお付けしておりませんが、厚生労働省が 7 月 7 日に公表しました毎月勤労統計調査速報では、実質賃金はマイナス 2.9 パーセントとなっている状況でございますし、未だ先ほどの本審の資料でも付けていただいたと思っておりますが、新潟県の毎月勤労統計調査の実質賃金の部分を見ていただきますと、現金給与の総額、決まって支給される賃金の部分、それぞれ実質賃金はマイナスになっているということでもありますから、やはりこの物価上昇の大きな影響というところは一つ注目する点ではないかなと思っております。

また、こちらもお付けしておりませんが、連合が独自に算出しております労働者が最低限の生活を営むために必要な賃金水準、リビングウェイジというものでございますが、これは連合の算出であります、1 時間当たり新潟県は 1,130 円必要とされております。

付け加えさせていただきますと、今ほど申し上げた 1,130 円は、自動車を保有しない場合は 1,130 円ということの一つ申し上げさせていただきます。現行の新潟県の最低賃金は 985 円ですが、自動車を保有しない場合、連合の算出リビングウェイジと比べると

145 円足りないという状況になってございます。新潟県の最低賃金 985 円、こちらを 1 か月働いた際の賃金換算、これは 168 時間働いた場合ということで換算させていただきますと、大体 16 万 5,000 円くらいです。可処分所得にしますと、大体 13 万 3,000 円くらいかなと思いますけれども、果たしてこの金額で一般的な生活が送れるかどうかということについては、ぜひ昨年も申し上げましたが、自分事として訴える必要があるだろうと思っております。

続いて、スライドの 5 つ目になりますが、労働者の賃金の部分です。冒頭に申し上げましたが、2025 春季生活闘争については、前年を上回る賃上げが実現されました。この賃上げの必要性という部分が結果に表れたものだろうと受け止めております。それぞれの集計結果についてはご覧いただきたいと思っておりますが、冒頭申し上げたとおり、これはあくまでも労働組合がある組織の状況でありますので、この賃上げの流れ、必要性というものを社会全体に広げていくことが重要だろうと思っております。

ただ一方で、新潟県に賃金水準、課題提起ということでもさせていただきますと、スライドの 6 でございます。こちらは、新潟労働局の NIIGATA Niji Work プロジェクト 2025 から抜粋させていただいているものになりますけれども、少し赤字で括らせていただきましたが、令和 5 年の段階ではありますけれども、新潟県の賃金水準、これは賃金構造基本統計調査の部分から読み取った部分ですけれども、この賃金額は、関東甲信越、それから中部地区でもっとも低いとされている現状にあるということでもあります。こういう部分、課題提起もさせていただきながら、一つ考えていく必要があるのだろうと思っております。

最後、通常の事業の賃金支払能力についてでございます。スライドの 7 に簡単に載せさせていただきましたが、第 1 回本審資料の抜粋ではありますけれども、新潟県の経済情勢、日銀新潟支店、あるいは新潟財務省、それから第四北越リサーチコンサルティング株式会社のそれぞれのデータからいきますと、新潟県の経済は緩やかに持ち直しているということになっておりますので、こういうものをしっかりと見ていく必要があると。さらには、こうしたものに加えまして、次回から示させていただきたいと思っておりますけれども、通常の事業の賃金支払能力を考える上では、有効求人倍率ですとか、あるいは募集賃金、賃金構造基本統計調査等、総合的に加味して考えてまいりたいと思っております。

以上、パワーポイントの部分、少しご説明させていただきましたが、もう 1 点、最低賃金の引上げを巡る意見書ということで付けさせていただきました。先ほどの本審の中では目録という形でありましたが、意見書の内容、新潟県議会のホームページからですけれども、抜粋して少しお示しさせていただきました。こちらについては、最低賃金の引上げを求める行動ということで、連合新潟のほうで令和 7 年 6 月県議会定例会に請願を提出しま

した。その内容は記載のとおりですが、やはり我々としましては、この意見書は今後の審議を拘束するものではありませんが、やはり県議会議員の先生方、それぞれの地域の事情に非常に精通されていると思いますし、それぞれの地域の付託を受けて選出されている先生方ですので、そちらにぜひ客観的視点でご審議をいただきたい、こういう観点から提出させていただいて、この度、この意見書を全会一致でご採択いただいたという背景でございます。一つ客観的なデータということでお示しさせていただきましたので、この場で少しご説明という形でさせていただきました。

意見書の部分もありましたけれども、いわゆる 3 要素それぞれの状況を総合的に考慮し、今年度の引上げ額については真摯に審議をしてまいりたいと思っております。我々が審議するのは、最低賃金、あるいは最低賃金近傍で働く方々の賃金であり、その方々の大半、おおよそほぼ全体だと思っておりますが、この方々は、雇用主と直接交渉できない非常に弱い立場にあると思っております。物価上昇の落ち着きが見えない中、こういう方々の生活を守る観点を重視しながら、真摯な論議を行ってまいりたいと思っております。

簡単ではありますが、労働者委員としての基本的な考え方ということで述べさせていただきます。

以上でございます。

[佐々木部会長]

ありがとうございました。

続きまして、使用者側からお願いいたします。

[使用者側 徳武委員]

ありがとうございました。それでは、使用者側から述べさせていただきます。

最初のほうは、まず全体的な考え方を申し上げまして、その後に 3 要素について申し上げたいと思います。皆さんのお手元に補足資料としていろいろな資料をお配りしてあるかと思しますので、それをご覧になりながらお聞きいただければと思います。

最初に、最低賃金の議論に臨むに当たっての基本的な考え方でございますけれども、最低賃金とは、最低賃金法にありますとおり、賃金の低廉な労働者の方が健康で文化的な最低限の生活を営むことができるよう、最低限度保障される賃金のことだということでございます。これは、誤解を恐れず敢えて申し上げれば、事業者が支払う賃金の最低限度を決めるもので、これ以上であればいくら高くてもよいのであって、最低賃金で人を雇わなければならない、決してそういうものではございません。

ところが、近年、全国各地の最低賃金の額の決定に当たりましては、最低賃金の額がその地域の優劣を表しているかのように解釈して、また地域の比較を重視して、目安にどれだけ上乗せしていくかという観点による議論も見受けられるところでございます。

さらに政府は、目安を超える最低賃金の引上げが行われた場合には、特別な対応として政府の補助金による重点的な支援を行うことや、交付金等を活用した都道府県のさまざまな取組を十分後押しするという方針としておりまして、実際に審議会に対し大幅な上乗せや県がかかわる仕組みを求めた知事もいらっしゃるということでございます。

政策として厳しい状況から上乗せができない、そういう地域に対して支援を行って底上げを図るというのなら分かりますけれども、いわば補助金や交付金を餌に審議会に圧力をかける、あるいは上乗せができない地域にペナルティを課すと言えるようなやり方は非常に理解に苦しむところでございます。

また、最低賃金が人口、あるいは若者や女性流出の要因となっているという意見も散見されるところでございますが、この点につきましては、お配りいたしました参考資料の 1-1、1-2、これは中央最低賃金審議会の目安に関する小委員会の資料から抜粋しているものですけれども、あるいは1-3にお示ししましたように、意味があるとは言えないと考えられます。

こうした調査につきましては、データ分析によるものということですが、例えば参考資料の1-4、1-5にありますように、定性的な面から見ましても最低賃金が人口流出の要因とは読み取れません。大都市圏のほうが、収入が多いから大都市圏に行くというのは大きな要因だと思いますけれども、実際に学生や若い方の話を聞いてみますと、それは初任給とか平均賃金とか、そういうもののことであって、最低賃金で働くことが前提とされている方はいらっしゃいませんでした。最低賃金を理由に引っ越そうと考える人は 0 とは言いませんけれども、最低賃金を上げれば地方の人口流出に歯止めをかけることができるということにつきましては、今のところそのようには思いません。

私ども経営者は、人口流出の防止、あるいは働く人のために賃金水準全体の引上げばかりでなく、やりがいのある仕事や働きやすい職場づくり、あるいは魅力ある地域や住みやすい社会をつくることが重要だと考えております。

最低賃金に関する今ほど申し上げましたような議論のあり方は、法の定める 3 要素によらないばかりではなくて、賃金の低廉な労働者に対するセーフティーネットという最低賃金本来の目的からかけ離れたものとなっております。また、中央最低賃金審議会の目安小委員会が示します目安は、あくまでも目安でしかないものであり、さらに最近では目安小委員会におきましても、労使の意見の一致がないまま、公益の見解として報告されたもの

となっております。

そうした中で、当審議会では最低賃金を決定するに当たりましては、最低賃金法に則り、当県における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の支払能力、この 3 要素について客観的なデータに基づき検討するべきであると考えております。

また、この 3 要素を考慮する際には、物価上昇が続いていることや、最近の県内の賃金の動向、あるいは働く方の生活向上と事業を継続的に発展させるために必要な人への投資という観点からも、最低賃金についても引上げることは必要と考えております。

一方で物価の高騰の影響を受けているのは事業者も同じでございます。それを吸収する余力がなかったり、価格転嫁が進まないというのが通常で、それ以上の厳しい状況にある中小企業・小規模事業者の方もたくさん存在します。賃金の原資は、各事象所において労使で自ら稼ぎ出さなければならない。最低賃金を上げたことにより足りなくなったからと言って、国などの行政や外部のどなたかが補填してくれるものではありません。

それゆえ、事業者の支払能力を超えたものはできないのであり、また最低賃金が罰則を伴って一律強制的に適用されるものであるということも考慮しなければならないと考えております。

次に、法の定める 3 要素の現状認識についてご説明いたします。

まず、生計費ですが、最低限の生計費として生活保護における最低生活費がございますが、労働によって得られる収入が最低生活費と同じでよいとは考えておりません。資料 2-1-1 に記載しましたように、新潟県の人事委員会の令和 6 年 4 月の標準生計費をもとに考えております。こちらの直近の物価上昇率を加味し、税金や社会保険料負担も考慮して生計費を算出した場合、15 万 1,507 円と計算されました。一方、現在の最低賃金額 985 円で 1 月 173.8 時間働いた場合の金額は 17 万 1,193 円でこの金額を上回りました。

その次に、参考として資料 2-1-2 ですが、これは新潟県の U I ターン向けのホームページをコピーしてきたものでございます。こちらによりますと、新潟県は、基本的な生活費や住宅購入費が低く、生涯世帯支出は東京都の約 8 割とされております。試しに新潟県の標準生計費は、東京都のそれと比較すると 82 パーセントとなっております。

同様に、資料 2-1-3 の、これは新潟大学のホームページからコピーをさせていただいたものでございます。これによりますと、学生の月平均支出額は、11 万 320 円となっておりますが、これも首都圏の約 8 割に当たります。この調査では、サークルの活動費などのほか、また洋服代等は別集計ということだそうですが、例えばその洋服代を加味すると、先ほど申し上げました新潟県の人事委員会の標準生計費と大きく変わらないこととなります。学生と一般の生計費を一括りにするつもりはございませんけれども、学生も単に勉強して

いるだけというわけではなく、インターネットを使って情報収集やコミュニケーションを行ったり、サークル活動や友人とのお付き合いもありますし、女性の方はお化粧品もされていると思いますけれども、最低限の文化的な生活が送れていないということはないのではないのでしょうか。

次に、資料 2-1-4 の物価上昇率でございますが、こちらは、今年 1 月の 5 パーセントをピークに低下傾向が続いております。なお、昨年同時期の物価上昇率は、ご覧のとおり 3.1 パーセントでしたが、公益見解で示された最低賃金の引上げ率は、目安に上乘せを行い 5.8 パーセントで行いました。これは、頻繁に購入する品目の物価上昇率を試算した結果、5.8 パーセントであるということも考慮したとのことでしたが、個別の品目それぞれを加味したうえで総合物価指数が 3.1 パーセントになっていると私は理解しております、中にはそれ以下というものもあります、その中で特定の品目のみを取り上げて根拠とするということも非常に理解に苦しむところございました。

次に、賃金の状況についてです。資料 2-2-1 の厚労省の令和 7 年度賃金改定状況調査結果、こちらからコピーしてまいりましたが、この賃金上昇率を見ますと、新潟県が含まれる B ランクの一般パート計では 2.9 パーセント、一般労働者では 2.5 パーセント、パートタイム労働者では 3.5 パーセントとなっています。新潟県内においては、県内全体を捉えました賃上げ率の調査は行われておりませんので、資料 2-2-2 の毎月の毎月勤労統計調査見ますと、令和 7 年 4 月の所定内給与額の増加率は 0.1 パーセントとなっていますが、これは所定内労働時間も減少しておりますので、これで割ってみて時給換算額を試算してみますと 3.7 パーセントと計算されました。

次に、通常の事業の支払能力についてですが、これを直接表す統計資料などはないと承知しておりますが、今ほど申し上げました厚労省や新潟県の統計による賃金給与の増加率がそれを表していると考えております。加えまして、県内事業所の事業者の支払能力を考慮する参考として、県内の事業者が現在置かれている状況について見ていきたいと思えます。資料 2-3-1、原材料、エネルギー価格の高騰等に関する調査、これは県の調査ですけれども、エネルギー価格の高騰や人件費の上昇の収益への影響については、いずれも大きく圧迫、やや圧迫で 90 パーセント近くとなっています。

また、資料に記載してございませんけれども、この調査では、最低賃金近傍で働く方が比較的多いと言われます宿泊業や飲食などのサービス業では、回答したすべての事業者が収益を大きく、あるいはやや圧迫されていると答えております。価格転嫁の状況では、すべてできたというのは 4 から 6 パーセントで、8 割程度できたと合わせても労務費とエネルギーでは 20 パーセント前後、原材料でも 40 パーセント程度となっています。今後の資

金繰りの見通しでは、厳しいとする回答が約 16 パーセント、やや厳しいと合わせると 57.6 パーセントと半分以上となっています。この新潟県の調査は、去年の 8 月から 9 月にかけて行われたということで、1 年経過しておりますけれども、資料 2-3-2 の新潟商工会議所の最近の調査でも多くの業種で共通した課題としてコスト上昇による利益圧迫や採用活動に伴う経費の増加、人手不足の長期化、さらに熱中症対策義務化への対応などが挙げられており、回復の足取りは鈍い状況が続いているとなっております。

同様に、資料 2-3-3 長岡商工会議所の調査でも、いずれの業種を見ましても経営上の問題点として原材料価格・仕入単価の上昇、人件費の増加、従業員の確保難が上位に挙げられております。価格転嫁につきましては、大企業を川下とするサプライチェーンにある企業は比較的進んでいると見られますが、県内には中小企業同士のネットワークや地域に密着した営業を行っている事業者も多く、この両者が事業者にとって価格転嫁は容易なことではありません。昨今の物価高の中、消費者の方が少しでも節約したい、安く買いたいと思うのは当然のことですが、事業者が仕入れ値の高騰や賃上げ分を価格転嫁して値段を上げましたと言って、取引先やお客さんがそれはよいことだと言って買ってくださればいいのですけれども、安いところに流れてしまうのではないかという不安が拭えず、価格転嫁を躊躇せざるを得ない状況にあります。

次に、資料 2-3-4 の日銀新潟支店の 6 月の短観では、業況の先行き見通しは企業規模にかかわらず悪化が見込まれ、全国値を大きく下回っており、経常利益の計画についても同じ傾向となっております。さらにご存知のとおり、先日米国との関税協議が一応決着いたしました。これまで以上の高率であることには変わりなく、GDP を大きく押し下げるとも見られているうえ不確定要素も多く、また 80 兆円を超える対米投資により、国内向けの投資が影響を受けるということもあり得ます。こうしたことによる国内経済への影響が懸念されているところですが、こうしたことは、県内の事業者にとっても無縁なことではなく、先行きの見通しはより厳しくなるということが予想されます。

また、資料 2-3-5 の中小企業庁の調査にありますように、大企業と中小企業の生産性や労働分配率に違いがあるということは明らかですが、新潟県では 99 パーセント以上が中小企業でございます。資料 2-3-6 に記載いたしました。県内企業の労働分配率を試算してみますと、県内企業は 80 パーセントを超え全国でも上位にあり、人件費を増やしていく余裕が小さいということが分かります。企業が持続的に成長していく、言い換えますと利益を拡大して賃上げを続けていくためには、人への投資がもちろんですが、設備の維持・更新ばかりでなく、効率化や付加価値の高い商品、サービスを生み出すための投資や設備や技術・研究開発に関する投資も必要です。投資の規模の差が大企業と中小企業の生

産性の差の要因であるということはよく知られていますが、新潟県内の企業は労働分配率が高く、ほかの投資などを行う余力が少ない状況にあると考えられます。

資料 2-3-7 の県の総合計画にも書かれておりますように、県内の企業は経営規模が小さく、下請け取引等を主流とした企業が多く、十分な付加価値、利益が得にくい産業構造にあり、その状況は全国平均などに比して決して優位にあるとは言えません。

また、賃上げや生産性向上に向けた助成金、補助金などもありますけれども、例えば資料 2-3-8 業務改善助成金、これは厚生労働省のホームページからコピーさせていただきましたが、これは設備投資を行って、賃上げを行って、設備投資を行って生産性が向上したことが認められてはじめて設備投資の費用の一部を助成するというものでございます。

資料 2-3-9 のキャリアアップ助成金は、例えば中小企業が時給 1,000 円の有期雇用労働者の時給を昨年度の最低賃金改定と同じ 5.8 パーセント上げたとしますと、6 万 5,000 円が支給されるということなのですが、賃金の引上げ額 58 円として社会保険料負担なども考慮すると、半年分しかもたないということでございます。

また、資料 2-3-10 の中小企業省力化投資補助金のカタログ型と言われるものもここ最近よく使われているようですが、要件を満たしたうえで投資額の半額程度が補助されるというものでございます。最低賃金が引上げられた場合、大きな影響を受ける状況の厳しい中小企業・小規模事業者にとっては、そもそも労力や資金の余裕がないのであり、設備投資のために自己資金を用意することや、賃上げに加えて設備投資した分を回収することは、容易ではありません。また、こうした助成金などを受け取るための計画の策定、申請から実行管理、報告という負担も小さくなく、賃金を上げて助成金を受け取れるまでの道のりは容易なことではありません。

このため、新発田の民主商工会が求められているような簡素な手続きで受けられる補助金など、厳しい状況に置かれている事業者の実態に即した有効な支援策が求められるところでもあり、また、ハイヤー・タクシー事業者のように、自らの努力で価格転嫁ができないと、そのような事業所もある程度いるということも考慮しなければならないと感じます。

この度の審議に当たりましては、以上申し上げましたことを踏まえて議論してまいりたいと考えております。以上です。

[佐々木部会長]

ありがとうございました。

ただいまの労使の意見に関しまして、この場でご質問等はございますでしょうか。

ないようですので、また審議を進めたいと思います。

ただいま、労使双方から基本的なお考えをお聞きしました。双方、最低賃金の引上げが必要であるということが述べられておりましたが、どれだけ引上げられるかは、それぞれご主張がある状況です。

よって、引上げに関する率直なご意見をそれぞれからお聞きすることが必要であると考えておりますので、労使から個別にお聞きすることといたしたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

[各委員]

(異議なし)

[佐々木部会長]

それでは、順番として、労働者側委員からお聞きするというところでよろしいでしょうか。

[労働者側 遠藤委員]

はい。

[佐々木部会長]

それでは、ご了解いただきました。

公労協議の前に、まずは労働者側委員で打ち合わせをする必要はございますか。

[労働者側 遠藤委員]

いえ、結構です。

[佐々木部会長]

すぐで大丈夫ですか。

承知いたしました。ありがとうございます。

それでは、公労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]賃金室長

それでは、この後非公開となりますので、傍聴者の方はその場でお待ちいただきたいと思います。委員の控室については先ほどと同じになりますが、公労会議ということなので、公益と労働者委員については、そのまま3階の第3小会議室への移動をお願いします。私

が案内いたします。

……（二者協議）……

[佐々木部会長]

大変お待たせいたしました。それでは、全体の会議を再開したいと思います。

まずは、これまで公労、公使の二者協議を行いました。その概要について、簡単に私から説明をしたいと思います。

最初に公労で話し合いをしました。基本的には、三者の中でご説明いただいた使側の主張に対しての感想やご意見を伺ったところであります。

まず、ご意見としては、

- ・「引上げ」と「価格転嫁」の必要性に関しては、まったく意見が一致している
- ・ただ、企業努力といっても、使用者側の努力の部分とそうでない部分、労働者側がなかなかできない部分の切り分けが必要なのではないか
- ・労働分配率に関しては、なかなか利益が上がらない、利益が低いという要因が考えられるのではないか

というようなご意見がありました。

また、その後、公使の協議におきましては、同じように労働者側の主張に関するご意見を伺いました。

そこでは、

- ・本質的な議論をこれから進めていきたいと。本質的な議論というのは、3要素に関する検討や実行可能な政策に関する議論である
- ・そもそもの最低賃金というものが企業側にとっての強制力をもつものであるということもきちんと考えてもらいたい

というようなお話がありました。

各委員におかれましては、専門部会で審議のため提出を予定している資料がございましたら、次回に向けて事前に事務局に提出をお願いしたいと思います。

その他、委員の皆様から何かご質問やご意見等はございますか。

ないようですので、次に議題の（4）その他はございませんね。事務局より説明はないようですので、予定の審議はこれで終了いたしました。本日の審議は、これにて終了となります。

次回の会議において、全会一致に向けた審議を尽くしていただくよう、よろしくお願い

します。また、金額提示に関しても、準備をお願いできればと思います。

それでは、進行を事務局にお返しいたします。

[事務局]賃金室長補佐

議事進行、どうもありがとうございました。

次回の開催に関してなのですが、第2回専門部会は8月1日を予定しております。金曜日、午前9時半から2階の会議室、場所はここと同じになります。予定をしております。

それでは、これにて第1回専門部会を終了いたします。どうもありがとうございました。お疲れさまでした。