

## 第2回岡山県各種商品小売業

### 最低賃金専門部会議事録

- 1 日 時 令和7年10月1日（水）午後3時00分～
- 2 場 所 岡山市北区下石井1丁目4番1号  
岡山第2合同庁舎 3階会議室
- 3 出席者
- |            |                               |
|------------|-------------------------------|
| 公益代表委員     | 佐々木 裕 子<br>富 永 優 子            |
| 労働者代表委員    | 日下部 雅 淑<br>森 健 太<br>森 本 翔 大   |
| 使用者代表委員    | 國 府 慎一郎<br>佐 野 嘉 郎<br>高 橋 佳 和 |
| 事務局 労働基準部長 | 政 木 隆 一                       |
| 賃 金 室 長    | 黒 田 和 美                       |
| 賃 金 指 導 官  | 中 本 弘 一                       |
| 監 察 監 督 官  | 諏 訪 雅 浩                       |
| 労災補償監察官    | 木 村 弘 之                       |

## 4 議 事

中本指導官

ただ今から、第2回岡山県各種商品小売業最低賃金専門部会を開催いたします。

本日の審議は公開ですが、傍聴希望の申込みはありませんでした。

本日は公益委員の佐藤委員が御欠席ですが、ほかの委員8名が御出席でございますので、最低賃金審議会令で規定されている定足数である3分の2以上、又は、公労使各委員の3分の1以上の出席の条件を満たしていることを報告いたします。

本日御審議いただく付議事項の説明をさせていただきます。

- (1) 特定最低賃金改正決定の必要性の有無について
- (2) 今後の審議日程について
- (3) その他

でございます。

それでは、部会長、よろしく申し上げます。

富永部会長

皆様こんにちは。

今回は私事で欠席しておりますして申し訳ございませんでした。

審議経過につきましては事務局の方から伺っておりますので、審議を進めさせていただきます。

それでは、第2回岡山県各種商品小売業最低賃金専門部会を始めさせていただきます。

初めに、本日の専門部会は、公労使が揃う全体会議は、公開として開催しております。

ただし、議事の進行において二者協議となる場合があれば、その部分は、委員の皆さんの忌憚のない御意見をいただく必要があると考えますので、非公開とします。

それではまず、付議事項に入る前に、他部会の審議状況について事務局から報告をお願いします。

黒田室長

他部会の審議状況を報告させていただきます。

前回と被りますが、鉄鋼業、耐火物製造業、船舶製造業、電気機械器具製造業、一般機械器具製造業、こちらの5部会につきましては必要性ありで結審をしております。なお、自動車につきましては、審議継続ということになっています。以上です。

富永部会長

それでは、各種商品小売業最低賃金の改正決定の必要性の有無について、前回、労使それぞれから「基本的な考え方」をお

聞きしています。

主張の整理をしますと、労働者側からは、働く環境、福利・厚生も確かに大事であるが、労働の対価として賃金をもらって働いて生活している人にとって、賃金を上げていくことが重要であり、UAゼンセン実施のアンケート結果でも「賃金を不満、不安」とする人が最も多い状況である。また、有効求人倍率にもみられる採用の不足と定着が難しいことを考慮すると、県最賃に委ねるといった意見もあるが、県最賃はセーフティネット、特賃は労使のイニシアティブによるものとして、特賃の意味はあると考え、金額を引き上げるべきで、「必要性がある」との御意見と確認しています。

また、使用者側の主張としては、2025年1月から6月の岡山県下の売上は、前年比90%の半ば、都市圏においても数パーセント割る状態で、物価高や米国通商政策による先行き不透明感がある背景で、消費者の生活防衛意識が高く、販売業界では低価格競争となっているため、収益は上がっていない状況にある。2025年6月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン」で2020年代に1,500円を目指すとされており、全国的にも各種商品小売業の特賃の役目は終えたと判断されている状況にある。岡山県においても県最賃の連続した大幅な引上げが起きており、各種商品小売業の特賃が県最賃を下回る状況が連続し、特定最低賃金の役目を終えたという意識がより強くなっているとのことで、「必要性なし」との御意見と確認しております。

労使委員の皆様、前回述べられた基本的考え方の補足、質疑等ございましたらお願いします。

(特になし)

富永部会長

それでは、本日の進め方ですが、このまま公労使全体会議で議論を継続するか、あるいは、労使協議を行うか、いかがいたしましょうか。

また、前回、労側より質問のありました件につきましても、どのタイミングで回答していただくか、併せて御意見いただけたらと思いますがいかがでしょうか。

まず、全体会議で、公労使で打合せをするのか、一旦労使協議を行うのか、どちらがよろしいでしょうか。

使用者側委員

このまま進めていただければと思っております

富永部会長

では、前回の質問のお答えをお願いします。

使用者側委員

前回、労側より、直接的な賃金、給与以外での福利厚生について、具体的に1年間でどういった取組が行われたのかを教えてくださいというような御発言だったかと思います。スーパーマーケット、そして、百貨店ということで、少しヒアリングをしてまいりましたので発言をさせていただきます。

まず、スーパーマーケット業界の方から申し上げます。

使用者側委員

この1年間で働きやすさの充実ということも含めて、法定外福利厚生、非賃金報酬ですね、そういった部分でどのような取組、充実が図られたかということなのですが、いろいろ聞き取りをいたしまして、まず、大きく休日、休暇の増、それから賃金以外の手当で、補助、支援、そういったところ、それから、教育、健康、こういった側面ですね、大きくは休日、休暇、それから、手当、補助、それから、教育、健康経営、こういったところが各社の取組として多かったところでございます。

まず、休日につきましては、各社様々ですが、休日の増加、それから、休暇につきましては有給休暇の取得促進の部分、半日有給の取得しやすい環境整備や、ボランティア等の特別休暇の新設など、そういったところについて多くの企業が取り組んでおられました。

手当、補助につきましては、例えば、物価、人件費の高騰を受けて食事の補助や、従業員の買い物の優待率を上げるとか、通勤の補助ですね、新幹線とか高速道路利用の拡大やそういったこと、それから、様々な出張等ございますが、そういったところの物価上昇に伴う本人持ち出しに関わるような補助でありますとか、手当の拡充を各社取り組んでいるということでした。

それから、前回、私の方から申し上げましたが、例えば持ち株会のあるところにつきましては、インセンティブの拡大ですとか、そういったところ、それから、教育制度に関わる部分でございまして、いろんな教育制度がありますが、例えば通信教育をすることによって自分のキャリアを高めまじょうと、その通信教育を受ける補助の拡大ですとか、そういうところがございました。

それから、教育制度ですが、自己啓発を促進するようなセミナーの開催、自分のキャリア、それから将来の自分を見据えるセミナーの開催、カスタマハラスメントも含みますパワハラ、セクハラ、こういったハラスメントに対応する外部講師による

セミナーの開催ですとか、ダイバーシティの関係するセミナーの開催、こういった従業員の教育に係る部分につきまして各社で取り組んでいるところでございます。

それから、新しい店舗は当然充実しているわけですが、様々なスーパーでやっている取組として、店舗改装時に必ず従業員の福利厚生施設、休憩室、社員食堂、こういったところを一新する取組を各社で行っているところでございます。

健康に関する部分につきましては、例えば検診の補助やオンライン検診を可能にするとか、そういったことを各社で取り組んでいるところでございます。

ちょっと雑駁な説明になりましたが、スーパー関係につきまして、各社からヒアリングした内容につきましては主にこのような内容でございます。

使用者側委員

引き続き百貨店についてですが、労働組合の方もいらっしゃるので内容については御承知とは思いますが、少し報告させていただきます。

先ほど委員から区分のあった休日休暇を1、手当補助を2、教育面が3、健康経営を4とさせていただきます。

私の会社では、1について本年度から年間の休日を3日増に変えております。また、休暇の部分では、健康全般に係るウェルネス休暇ということで、不妊治療ですとか生理、更年期、検診の再検査などについても休暇を充て、また、子どもや孫の介護休暇というところまで拡大をしているところでございます。

それから2番目、手当、補助につきましては、家賃補助や、出張の宿泊費についても各費用が値上がりしておりますので、個人負担にならないように上限をアップしたところでございます。

最後に3番目の教育につきましては、eラーニングの導入ということで、時間、場所を選ばずに自分の成長につながるような環境、メニューを増やしていったところでございます。

その他として、従業員のアプリというものを始めまして、こちらは従業員の方にアプリをダウンロードしていただくのですが、そのアプリを使って社内の情報を手軽に入手いただいて、働きやすさにつながるというような取組を始めております。

以上でございます。

使用者側委員

では、私どもの方も先ほどおっしゃられました1、2、3の分類で申し上げます。

まず、1の休日、休暇、並びに働き方ということにつきましては、特に今回の改正育児介護休業法の法改正に伴う諸制度の見直しで、所定労働時間、いわゆる時間外労働の制限者の対象拡大ですとか、お子さんの介護休暇の見直し、こちらも拡大して取れるようにしたり、新しい育児勤務パターンを導入しているたりしています。

二つ目のいわゆる手当、補助等の部分でいきますと、昨今、百貨店業界は各種店舗休業日を設けていっておりますので、こうした店舗休業日の中でどうしても業務上出勤せざるを得ないような部署等に対して、店舗休業日における特別出勤手当を支給していく形で対応しています。

それから、三つ目の学びという部分ですね。これにつきましては資格取得のお祝い金の導入をしております。いわゆる私どもの共通、特定のジャンルの資格、計126資格について、資格取得がかなった場合にはお祝い金を出したりですとか、新たに学びの勤務制度を導入しています。

例えば社会人の大学院、もしくはビジネススクール等々に学ぶ人材についての短時間、もしくはいわゆる時間固定勤務等々を含めて取得ができるような体制を整えていっています。

それ以外の部分で言いますと、例えばですが、これはまだ検討中ということで、本社の方が先行して導入をしていますが、働きやすさとともに雇用の定着をしていく、いわゆる長く継続勤務いただくという形の中で、いわゆる契約社員、パート社員の有期のメンバーについても確定拠出年金DC型の制度を導入していけないかということで、検討しています。

それから、特に、従業員のエンゲージメントの向上、あわせて、私ども百貨店業界はいわゆるお取引様の手伝い店員さんの皆様がいらっしゃいますので、こうした皆さんが働く場としての満足度を向上していくための様々な福利厚生施設等々の改修ですとか、同じ職場で働く仲間として、いわゆる満足度を高く御勤務いただけるような仕組みを整えていっていますので、併せて御紹介をさせていただきます。以上でございます。

富永部会長

ありがとうございました。

労側からは今の御意見に何かございませんか。

労働者側委員

前回の専門部会から短い期間で御回答いただきまして本当にありがとうございます。

その中でいくつか分かる範囲で教えていただきたいのですが、例えば、手当、補助の部分で、食事補助や通勤手当など、おっしゃるとおり上限が決まっていると思うのですが、食事も1人いくら、それ以上は実費とか、通勤費も上限が決まっていると思いますが、そこは上げているのでしょうか。

使用者側委員

これはヒアリングした内容で、当社のもものではございませんし、元々がどういう状態だったのかは分かりませんが、例えば食事の補助につきましては10%ほど補助をアップしたと聞いております。

それから、通勤の補助につきましては、これもヒアリングした企業のもので、具体的に何キロ以上はとか、どういう交通機関で、何が許可されているのか、ダメなのかとか、そういうものは分からないのですが、聞いたところによりますと、その会社は高速道路、新幹線通勤の利用を可能にしたというふうに聞いております。

通勤関係、食事補助関係はそういったところですね。

労働者側委員

ありがとうございます。

それから、休日、休暇の増というところで、3日増ということですが、実際に1年間実施した結果、従業員の方にヒアリングはされたのでしょうか。また、取得率はどうだったのでしょうか。取得率や利用率が上がったのか、女性の特別な対応に対する利用というのは以前よりどのくらい増えているのかがもし分かれば教えていただきたいなと思います。

使用者側委員

それは、先ほどの子どもの介護休暇とかそういった部分も含めてということですか。

労働者側委員

そうです。

使用者側委員

そちらは、どのくらいの取得があったのかという部分を含めて、法改正が4月、それからこの10月からになりますので、まだ正直なところ実際の取得日数等々含めて、体系的な形での調査はできていません。取得状況については1年間の勤怠管理を締めてから確認をしていこうと思っていますけれども、特に制度の周知の方が大きな課題になっていますので、こちらの制度の周知と併せて実施をしていきたいと思っています。

## 使用者側委員

休日、休暇を新設、拡大した内容についてどうだったかというところまでは各社から詳細にヒアリングができていませんが、当社のことと言いますと、有給休暇の取得でありますとか、例えば半日有給ですとか、その他の休暇の適用事由の拡大を行いましたので、何日から何日までというところまでは分からないのですが、間違いなく増えているのは事実です。これは年度、年度にいろいろ拡大をしておりますので、有給休暇、半日有給、特別休暇等、新設した部分につきましては間違いなく傾向として増えています。今年度、この春に改定をされたものについての取りまとめはまだできていませんが、間違いなく増えている傾向で、取得は拡大していると思っております。

## 労働者側委員

ありがとうございます。

私もU Aゼンセンとしていろいろな調査をして、休暇などが多い状況だという話は前回させていただいたかと思うのですが、法改正を上回る休暇の取得だとか、法整備をやっているところが多いです。

実際にU Aゼンセンに加盟していない、労働組合加盟以外のところにも年に数回、定期的に訪問させていただいているのですが、俗にいう大手以外のところで、10人、20人ぐらいでやっている各種商品小売業の小さい企業などでは、休日が平均でだいたい120日ぐらいのところ、法定よりちょっと上とか、100をちょっと上回るぐらいという話をよく聞きます。

各種商品小売業の小さい企業の人事担当者の話を聞くと、手当補助も法定内のぎりぎりのところで、勿論それを上回ることではなく、補助も全然できていない、教育もなかなか自社でできていなくて、地域の中で2つ、3つ、そういう企業が集まって集合教育をやっていると、それを上回るような教育ができていないというのを聞きます。福利厚生や賃金での対応はなかなかできていません。

常日頃企業を回って福利厚生のお話を聞いていますが、それに代わるものはやはり賃金ではないのかなというのを感じているところでございます。

しっかりしているところもあるのですが、私が肌で感じているところとちょっと温度差があるのかなと思います。確かにそういう小さな事業所で福利厚生を充実させているところはありますけど、実際、各種商品小売業には、百貨店、GMS、その他の商品小売業というその他の部分があるわけですが、その他の各種商品小売業では、賃金も含めて実際にどのような福



利厚生が実施されたのでしょうか。もし分かれば、GMS、百貨店以外のその他の各種商品小売業の企業が、先ほどお答えいただいた休日手当、補助、教育、健康という部分でどういう実態なのかお答えいただければと思います。

使用者側委員

先週の金曜日に質問がございまして、そこまでの詳細のヒアリングができていないのが正直なところです。

一方で、名前は言えないのですが、比較的小規模なところでもUAゼンセンに加盟している企業もあろうかと思いますが、各種商品小売業ではない企業、スーパーマーケットの情報はある程度お持ちなんですよ。

労働者側委員

そうですね。

使用者側委員

であるならば、その辺のところまではヒアリングできますが、それ以外、先ほどおっしゃられたようなところはなかなか時間がかかるかもしれませんね。

労働者側委員

UAゼンセンに加入していない10人以上30人以下の事業所については、賃上げの時期だとか一時金の時期だとか、法改正になったタイミングなどで訪問させてもらっているの、そういう情報は得られます。

ただ、その他の商品小売業については、我々では情報が取れなくて、実際のところどういう状況なのか知りたくて聞かせてもらいました。

そういうところを踏まえて考えると、中小300人以上に関してはこういう福利厚生が実際にあるでしょうけど、300人未満の中小企業以下のところ、10人、20人、100人以下といった企業では福利厚生の制度はなかなかできていないだろうと思います。

だからこそ、ここで働く全ての方たちがより一層安心して生活できるのはやはり賃金の充実であって、地賃が65円上がっていますが、地賃よりも優位性の高い特定最低賃金が必要なのではないかと思います。ということで特賃の改定の必要性はあると思います。

労働者側委員

いろいろと調査いただきありがとうございます。

先ほど委員も言われて、重複する部分もあると思うのですが、我々が何を考えないといけないかというと、当然各社の取組ではなくて、各種商品小売業という枠組の中でどうするべきかを

考えていかないといけないと思っています。

労働組合があるような企業は、当然、各社の中で賃金について話をすればいいと思うのですが、そういった組織のないところでは限られた労働者の人たちをいろんな業界で取り合うわけですね。物を売る我々は、やはり人がいないと売れませんので、販売員を採用しないといけない。その時に、ほかの業界の方が当然賃金が高くなっているのですが、そこについていかないと、優秀な人材は勿論そうですし、そもそも人が採れません。こういう言い方をしたら失礼かもしれませんが、零細的な企業だったりとか、そういうところは人が採れない、死活問題だと思うんですね。

ですので、冒頭、前回の時にも申し上げた最賃とは、当然セーフティーネットでなければならぬと思いますが、業界全体を考えた時に、流通として、人というところが非常にポイント、肝だと思うので、その人材を確保するために、特賃の意義というのがあると認識しています。

各社で働く人達のエンゲージを上げていくために福利厚生を充実させるのは引き続きお願いしたいと思うのですが、特賃の意味というところで言うと、そういった意味の方が強いのかなと思います。流通は特に、今申し上げた理由から特賃の必要性はあると重ねて申し上げたいと思います。

当然使側にも特賃の意味を理解いただいていると思うのですが、必要性があるというところを改めて理解を示していただけないかなと、これはお願いみたいなことになると思うのですが、御報告いただいた内容をお聞きしてそのように感じたので、少し発言させていただきました。

富永部会長

短い間によく調べていただいてありがとうございます。

それぞれの業界で調査すると思うのですが、規模の小さい事業所について調べるのは難しいのではないかと思います。業界全体の福利厚生が向上してみんなが活性化するというのは労使双方にメリットがあることなのかなと拝聴いたしました。

ほかに何かありませんか。

(特になし)

富永部会長

ありがとうございます。

それでは、労側から御意見をお聞きすることになるわけですが、事前の打合せは必要でしょうか。

労働者側委員                   必要ありません。

富永部会長                    使用者側委員の方の打合せは大丈夫でしょうか。

使用者側委員                  はい。

富永部会長                    それでは、公労使全体会議を継続したいと思います。  
お聞きする順番は従来どおり労働者側委員の方から先にお話し  
いただきまして、その後使用者側委員にお願いしたいと思います。  
それでは、労働者側委員代表の方の御意見をお願いします。

労働者側委員                  先ほどからお伝えしているとおり、繰り返しになりますが、  
地賃が引き上げられていることは理解しつつ、使用者側委員皆  
さんの会社や全体的な各種商品小売業の経営状況は重々承知し  
ています。  
その中で、労働の対価である賃金、そして、そこで働く労働  
者が安心して生活できる特定最賃の基本的な考え方の下、各種  
商品小売業の労側としては必要性ありと表明させていただき  
たいと思います。

富永部会長                    今までのお話もあった上で、安心して働くためには必要性あ  
りという御意見ということによろしいですね。

労働者側委員                  はい。

富永部会長                    分かりました。  
それでは、使用者側委員の御意見を伺いたいと思います。

使用者側委員                  昨年、一昨年前からの話というところで、2年連続で県最賃  
が特定最賃を上回ったことを受けまして、こちらも同じことの  
繰り返しになりますが、昨年、慎重な議論を重ねた結果、必要  
性ありとの結論に至らなかったということと、今年についても  
県最賃の引上げ額 65 円ということで、過去最大の県最賃の値上  
げというところを踏まえますと、やはり特定最賃の必要性はま  
すます薄れてきているのかなと思います。大きな会社、小さな  
会社を含めて全体でという考え方も理解できるのですが、過去  
1年、2年の経緯、そして、現状の県最賃の値上りを踏まえ

ますと、使側としましては必要性なしという考えです。

ただ、来年度含めて引き続きこういう協議は必要だというのが使側の見解です。

富永部会長 県最賃が 65 円という大幅な引上げを鑑みて、今年度は必要性なしという御意見ということですね。

使用者側委員 県最賃が昨年 50 円、そして今年度 65 円の上昇というところで、現段階ではということろです。

富永部会長 ただし、今後も話合いの場は持ちたいということですね。

使用者側委員 はい。

富永部会長 双方から御意見をいただきましたけれども、御質問、追加のお話とかありませんか。

労働者側委員 では、1 点だけ、この後、最終的な判断ということになるかと思いますが、先ほど、使用者側委員の方からありました、専門部会での議論の場は来年以降も引き続き持てる、しっかり労使で議論をしていくというスタンスは変わらないということですか。

使用者側委員 はい。

富永部会長 議論の場は持ちたいという意見は一致しているということですね。

それ以外に御意見はございませんか。

(特になし)

富永部会長 ちょっと検討させていただいてよろしいでしょうか。5 分ほど休会とさせていただきます。

(労使委員退室)

(公益委員協議後、労使委員入室)

富永部会長 現状ですが、意見も出尽くし、それぞれに御意見もいただいたのですが、特定最低賃金の改正決定の必要性について、現時

点では改定の必要性の有無について一致点がみられないと判断したのですけれども、歩み寄りの余地はございませんか。

労働者側委員 我々が歩み寄るのは必要性なしということになるので、我々は歩み寄れないです。

使用者側委員 同じ主張です。

富永部会長 歩み寄れないということですので、それぞれの委員の皆様には真剣に御協議いただきましたし、ただ、ここでは、岡山県各種商品小売業の改正決定の必要性について、全会一致により必要性ありという結論には至らないということで、この結論を会長宛てに報告したいと思います。

それでは、事務局の方で報告文の準備をお願いします。

政木部長 労使協議は特に必要ありませんか。

使用者側委員 お互いに多分それでいいと思います。

労働者側委員 それでいいです。

富永部会長 労使協議の必要性はないということですね。

(労使双方より同意する声)

黒田室長 それでは、報告文の用意をさせていただきます。

(事務局報告文を準備し、各委員に報告文(案)を配付)

富永部会長 それでは、事務局で報告文(案)を読み上げてください。

黒田室長 報告文(案)を読み上げさせていただきます。

(報告文(案)の読み上げ)

富永部会長 この(案)のとおりでよろしいでしょうか。

(異議なし)

富永部会長

令和7年度岡山県各種商品小売業最低賃金の改正決定の必要性の有無につきましては、ただ今御確認いただきましたように必要性なしとの結論になりました。この結論につきまして本審に報告し、専門部会での審議は終了となります。次年度以降こういった議論の場を持ちたいということでは一致しておりますが、本審議は終了となります。

事務局から何かありますか。

黒田室長

特にありません。

富永部会長

それでは、第2回岡山県各種商品小売業最低賃金専門部会を終わります。

委員の皆様、御審議いただきまして誠にありがとうございました。