

5 議事録

賃金室長

少し早いですけれども全員おそろいですので、令和2年度第1回埼玉県最低賃金専門部会を始めたいと思います。

私、賃金室長をしております津田と申します。部会長選出までの間、事務局である私が進行を務めます。

6月30日に開催されました第1回審議会において、埼玉労働局長からの埼玉県最低賃金の改正諮問を受けて、埼玉県最低賃金専門部会が設置され、各労働団体からの推薦により、7月17日付をもって委員の任命をいたしました。委員になられました方々には、あらかじめ先ほどお席に任命通知をお渡しさせていただいております。この任期は最低賃金専門部会の廃止をもって任期の終了となります。

専門部会委員は公労使、各3名となっておりますが、同委員以外の本審委員につきましても、本審議会の慣例によりまして、オブザーバーとして専門部会に御出席していただいております。なお、オブザーバーの委員は採決に参加できませんが、自由に意見を述べていただいて差し支えございません。

本日の出席委員ですけれども、公益委員3名、労働者側委員3名、使用者側委員2名の合計8名となっております。欠席委員は嶺岸委員でございます。

よって、委員の3分の2以上の出席という最低賃金審議会令第6条第6項の準用規定による、同法第5条第2項の規定による定足数を満たしており、本会が有効に成立しておりますことを御報告いたします。

また、本会は公開しており、4名の方が別室で傍聴されております。

続きまして、配付資料の確認となります。次第の次のページに資料ナンバーを振った資料目次がございます。

No. 1、埼玉県最低賃金専門部会委員名簿

No. 2、埼玉県最低賃金専門部会運営規程

No. 3、公示に基づく団体からの関係労働者の意見書

3-1、2020年度埼玉地方最低賃金額の審議に向けた意見書
生協労連コープネットグループ労働組合

3-2、地域別最低賃金の改正決定に係る意見書
埼玉県労働組合連合会

3-3、最低賃金額の大幅引上げを求める意見書
埼玉県医療介護労働組合連合会

3-4、2020年度最低賃金改定に当たっての意見書
全労連・全国一般労働組合埼玉地方本部

№. 4、要請文等

4-1、最低賃金の大幅な引上げを求める会長声明

埼玉弁護士会

4-2、最低賃金を1,500円に引き上げ、実効性のある中小企業支援を求める要請書

埼玉県労働組合連合会。

以上が資料となっております。落丁等のある方はお申し出ください。

なければ次に続きます。議題1としまして、部会長及び部会長代理の選出についてです。部会長及び部会長代理につきましては、最低賃金法第25条第4項の準用規定による同法第24条において、「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。この会議に先立ちまして、公益委員の皆様で御協議いただきましたところ、部会長に佐野委員、部会長代理に土屋委員という推薦がございました。

これで、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

賃金室長

部会長に佐野委員、部会長代理に土屋委員が選出されました。佐野部会長から、一言御挨拶をお願いいたします。

佐野部会長

部会長に選任いただきました佐野と申します。どうぞよろしく願いいたします。

先ほど事務局から、今年度の中賃における地域別最低賃金の改定状況について御説明いただきました。11年前のリーマンショック以来の見解がないというような事態になって、今年度はいろいろ委員の皆様のお知恵をお借りしながら、埼玉最低賃金審議会として適切な答申をしてみたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

賃金室長

それでは、ここからの進行は部会長をお願いいたします。

佐野部会長

それでは、議事を進めさせていただきます。

本日の議事録の署名ですが、公益代表は私、佐野が、労働者側は柿沼委員、使用者側は廣澤委員をお願いいたしたいと思います。

なお、本部会は、埼玉県最低賃金専門部会運営規程第7条第1項により公開とし、議事録につきましても同規程第8条により公開とすることといたします。

続きまして、議題2に移らせていただきます。公示に基づいて関係労使の方が意見陳述を行うことになっておりますので、事務局から、配付資料と意見陳述の希望の確認について説明をお願いいたします。

賃金室長 7月1日から21日にかけて、最低賃金の改正決定に係る関係労使の意見聴取について公示を行ったところ、労働者側の4つの団体から意見書の提出がありました。このうち3団体は意見陳述を希望しております。意見書の表題と団体名は先ほどの資料の目次のとおりでございます。

佐野部会長 申出どおりの意見陳述を許可したいと思います。ただ、時間の都合がございますので、陳述時間は1団体15分以内で時間厳守をお願いしたいと思います。

 それでは、資料目録の順序に従いまして、意見書の内容について御説明をお願いいたします。最初は生協労連コープネットグループ労働組合さんからお願いいたします。

コープネットグループ労働組合 生協労連コープネットグループ労働組合と申します。
 よろしくをお願いいたします。

佐野部会長 生協労連コープネットグループ労働組合さん。ありがとうございます。

コープネットグループ労働組合 まず、本日は埼玉地方最低賃金の審議に向けて、意見を述べさせていただく機会をいただきまして、どうもありがとうございます。また、審議いただく委員の皆様にご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、生活協同組合とその関連職場で働く仲間を組織した労働組合で、全体の約7割がパート労働者として働いております。運動方針の柱といたしまして、均等待遇の実現を目指し、とりわけ最低賃金におきましては、地域間格差の解消、そして最低賃金1,500円の実現を目指しております。今年度の最低賃金の改定につきまして、生協の職場の仲間を代表いたしまして、意見を述べさせていただきます。

 まず最初、改定に当たってということで、私どもが加盟いたします上部団体の生協労連が、全労連とともに地方で取り組んでいる生計費試算調査による結果につきましてですが、昨年はこちらは意見の中で述べさせていただく中で、具体的な資料が欲しいという御意見を頂戴いたしましたので、本日は資料のその次のページになるかと思っておりますけれども、A3のこちらです。今年1月にまとめたものになりますが、資料としてつけさせていただきます。

 御説明いたしますと、上の段の中ほど、埼玉県さいたま市、男性というところがございます。こちらをずっと下のほうに見ていただきますと、まず消費支出のところは各項目に分かれております。そ

の後、非消費支出、予備費を合計いたしまして、最低生計費月額が出てまいります。ここでは19万824円となっております。そして、昨年申しあげました1,613円は最低必要なんだという数字につきましては、月150時間労働した場合ということになっております。

昨年の今頃、東京でも試算調査がされました。すぐ隣に北区・男性というところがございませけれども、こちらをずっと下のほうに下りていっていただきますと、1,613円の隣は1,664円となっております。東京・北区とさいたま市では生活にかかる費用は同じということが分かってきます。

元に戻らせていただきます。このように全国どこで働いて生活していても生活にかかる費用は同じという結果から、最低賃金1,500円以上を求めているということになります。コロナの対策として政府が行いました雇用調整助成金の金額を見ましても、最初に示された8,330円というのは東京の最賃を目安にしていると聞いております。しかし、それでも足りないという意見があり、1万5,000円に引き上げられるということもございました。このことで証明されたのは、憲法25条で保障されるべき、「健康で文化的な最低限度の生活」には時給1,500円以上が必要ということになっております。

現在、消費税の増税もあり、物価上昇など実質賃金は下がっております。最低賃金の引上げは人権問題だと思っております。コロナがあってもコロナがなくても、最低生活保障として最低賃金は引き上げるべきだと思っております。この観点から、埼玉としてはまず1,000円を目指していただきたいと思っております。

2番目に、全国一律の最賃制の確立をとということで述べさせていただきます。今申しあげましたコロナのところでも経済に大きな影響もたらされました。それは東京に労働力、労働者が一極集中しているということも挙げられるかと思えます。私どもの生協は、埼玉県と東京都の境にある足立区の店舗49人の時間給で働く非正規職員がおります。そのうち埼玉から通う職員は12人、約4分の1の労働者は時給の高い東京の店舗に通っているということになります。

ここで、去年も生協労働者の声として様々な事例を挙げさせていただきましたが、2つ目の資料、「パート労働黒書Ⅶ」というものを提出させていただきました。こちらは上部団体である生協労連が作成しているもので、埼玉県の労働者だけではございません。全国の生協で働く労働者の声を集めた冊子となっております。こちらは国会議員の方への議員要請の際にも提出させていただいているものです。1つ1つ見ていきますと、皆さん出てくる時給が違うのは、全国いろいろなところで働いている生協職員の声となっております。

こちらは後ほどお読み取りいただきたいのですが、すみません、ページが振っていないのですが、後ろから3枚目を開けていただきまし

て、「パートの手記 G生協」というのが出ております。こちらが当組合から出された手記になっております。具体的には読んでいただければいいのですが、トリプルワークをしてお子さんを大学に行かせようと思ったけれども、そのお母さんが一生懸命働いている姿を見て、お子さんは大学受験を諦めて就職したという手記が載っているのですが、最低賃金の低さは教育格差も生んでいるという例になります。

時間がございませんので、先に進ませていただきます。このようにどの地域で働いても同じ仕事には同じ賃金が支払われるべきだと私も思っております。全国一律最賃制度の実現のためにも、今年、埼玉で最低賃金を引き上げ、東京との格差をなくしていくことが、全国に向けた大きなメッセージになることは間違いないと思っております。ぜひ御審議の中で御検討ください。

3番目、コロナ禍における現場での状況についてお話しいたします。今回のコロナ禍の中では、生協で働く労働者は国民の命と暮らしになくってはならないものでした。多くの組合員さんの生活を支えてきました。今日も自ら感染のリスクと恐怖にさらされながら、組合員さんの暮らしを支えるために働いております。最も影響がありますのは宅配、店舗、福祉の現場で働く仲間、そしてそれを支える本部の仲間、こういった仲間たちはみな最低賃金ぎりぎりの時給で働いております。最低賃金の引上げは、非正規労働者だけではなく、労働者全体の底上げにつながると思っております。

最後に景気回復についてでありますけれども、今回、商工会議所とか企業団体から、最賃引上げの凍結や抑制を訴える声がありました。そして、中賃の目安小委員会でも目安金額が示されることはございませんでした。しかし、地域間格差を解消するために、目安額が示されなかった今年こそ、真摯に御議論をいただきたいと思っております。使用者側の見解といたしまして、事業継続や雇用維持を優先すべきとの主張がされましたけれども、ここまで私が述べてきましたとおり、最低賃金の引上げは、「健康で文化的な最低限度の生活」を保障する憲法25条に基づいた人権問題であると考えております。中小企業・小規模事業者に対して、継続的に賃上げしやすい環境整えることは労使共通の認識であるということが答申の中でも示されているとおり、ここは労使ともに政府に働きかけていくべきところだと思っております。

今回の審議に当たりましては、地域間格差の縮小を第一に考えていただき、適切な御審議が行われることを希望しております。この埼玉から全国に向けた大きなメッセージとして、最低賃金の引上げをぜひお願いしたいと思っております。

以上です。

それでは、意見陳述をしていただきました生協労連コープネットグループ労働組合さんに対して、何か質問等がございましたら、お受けしていただけますでしょうか。

コープネットグループ労働組合 はい。

佐野部会長 何かございましたら。

じゃ、私のほうで質問させていただきます。先ほど最低生活試算結果の総括表を御説明いただきましたけれども、正直言って国がやっている最低賃金、生活保護のあれから比べると結構乖離があると思うのですが、どういった点でこれだけの差が出ているのでしょうか。

コープネットグループ労働組合 私もそこが知りたくて調べてみたんですけども、厚生労働省で目安としている調査のほうは標準生計費というものなんです。その中身を見ましたところ、項目的に、金額は出込み引込みがありますけれども大体同じになっておりました。しかし、標準生計費の中に含まれていないものがここで示されている非消費支出、つまり社会保険料、税金といったようなものの金額が標準生計費の中には含まれていないというのが、調べたところそれが分かりました。

ですから、生活にかかる費用というんですか、食費を含め交際費からお小遣いまで、大体の金額は標準生計費と一致はしておりますけれども、その中に社会保険料が含まれていない、あるいは税金が含まれていないということですので、そういったところが私たちの生活を圧迫している1つの原因かとも感じましたけれども、そこが違っているところですよ。

佐野部会長 確かに生活保護だとそういうのが免除されたりしていますから、その辺は大きいですね。ただ、さいたま市って地域的に見ると、東北なんかと比べるとその部分が多くて、特にここは都心型が高いんです。今の非消費支出についてはですね。

コープネットグループ労働組合 そうですね。

佐野部会長 逆に何か先ほどのを見ていましたら。

コープネットグループ労働組合 そうですね。昨年まで最賃が一番低かった鹿児島県が下の一番右側に出ているんですけども、こちらで去年調査した結果も大体同じような数字になっておまして、とほいうものの北海道の人だって、沖縄の人だって、地方に行けば物価が安いんじゃないのという話がありますけれども、北海道に住んだ方はお分かりかと思いま

すが、お野菜が非常に高いです。葉物ができなくて空輸してきますので、食費はそんなに抑えられるというものではありませんし、沖縄に行った方はスーパーに行かれれば分かりますけれども、牛乳が非常に高いです。乳牛がないので、こちらも本土から持ってくるわけですから、牛乳が高いと。生活に必要な最低限の食費はどこでもあまり変わりがないと思います。

一方で、住居費なんかあまりかからないんじゃないですか、お家賃は東京のほうが高いですねというふうに出ますけれども、地方に行けば行くほど交通機関、インフラが整備されていない関係で、大人が4人いれば4台の自家用車を持っていると。都内にいけば、自転車が1台あれば大体のところは行ける。だから東京、埼玉に住む若者は、車、自転車を持ってない人が非常に多いです。

佐野部会長 ありがとうございます。どうぞ。

小谷委員 パートが70%ぐらいとおっしゃっていましたがけれども。

コープネットグループ労働組合 私どもですか。そうですね。

小谷委員 男性もいらっしゃるんですか。男女のパート比率ってどのぐらいですか。それが1つと、それから共稼ぎの人で103万という枠内で働きたいという人はどのぐらいいるのかということと、さらにパートといっても、私も聞いていると、有給休暇ってあるはずなんです。どのぐらい付与しているのか。その3点、教えていただけますか。

コープネットグループ労働組合 男性の比率、それから103万以内の扶養の範囲で働いている方の比率は、申し訳ございません、手元に資料を持ち合わせておりませんので、本日お答えすることはできません。後ほどお答えを送らせていただく形でもよろしいでしょうか。

小谷委員 結構です。男性でいるのかなという疑問が素朴にありますので。

コープネットグループ労働組合 最近は男性の方も非常に多くなっています。

小谷委員 よくいらっしゃいますね。20%ぐらいおられるのかと思ったり、勝手な想像ですけども。

コープネットグループ労働組合 どうでしょう。こちらのほうは後ほど。それから、有給休暇の付与につきましては法定どおり。

小谷委員 法定どおりですか。

コープネットグループ労働組合 はい。法定どおりに付与しております。

小谷委員 それは御社のグループだけじゃなくてですか。与えていないところもあるんですか。

コープネットグループ労働組合 ほかの全国の生協ですか。多分、法定どおりに付与されていると思います。

小谷委員 そうですか、分かりました。

コープネットグループ労働組合 確認しておきます。

佐野部会長 一応御回答いただけるということだったので、もう一度質問のところだけ確認していただけますか。今のパートの男女比をはじめ、4つぐらいありましたね。

小谷委員 パートさんの男女比率を教えてください。

コープネットグループ労働組合 男女比ですね。

小谷委員 それからもう一つは、103万以内で働いている方の内訳を教えてください。

佐野部会長 あと有給休暇ですね。

小谷委員 有給休暇です。

佐野部会長 3つでよろしいですか。

小谷委員 はい。

佐野部会長 お手数でございますけれども、よろしく申し上げます。

コープネットグループ労働組合 かしこまりました。

佐野部会長 ほかにございますか。はい。

平尾委員 貴重な意見、ありがとうございます。労働側のスタンスとしては、

例年どおり1,000円を目指すとか、それから地域間格差についてのスタンスは大きく変わっておりませんので、その中で1点、今回の時給の件で非常に御要望がある中で、それぞれ生協連の中でも時給を、それが目指すべき姿であればそこに引き上げておくべき、あるいはそういうのが前提ではないかと感じたんですけれども、そのように上げられない実情とか、自組織の中に何か課題があるのでしょうか。

コープネットグループ労働組合 それは経営の方のお考えになりますので、労働組合とはそこに乖離があるということは実態であるかと思えます。ただ、生協に限らず、小売流通の時給の実態というのは低く抑えられている傾向にございますので、そちらに引っ張られているということになるのではないかと考えております。

平尾委員 実際、生協という運営は、どちらかというとなら経営、組合とかという、労使関係がそういう構造のものという理解でよろしいわけですか。

コープネットグループ労働組合 そうですね。労働組合と、それから労働組合が労働者の代表として、生協の、いわゆる理事会ですよね。子会社も含めて組織しているので、経営側と呼ばせていただいておりますが、経営側との調整をそこでさせていただいているということ。交渉等も含めましてそこでやらせていただいておりますので、構図としては御想像のものだと思います。

平尾委員 それだけ市場への影響を受けているような状況と理解してよろしいですか。

コープネットグループ労働組合 そうですね。

平尾委員 分かりました。

佐野部会長 どうぞ。

オブザーバー茂木 似たような質問ですけれども、1点はコープネットさんの埼玉県内の最低賃金が幾らで、それはきちんと労使交渉をして決まった金額なのかという点。それから、今、ほかの例えば東京女子医大とかだと、正規の方の看護師さんのボーナスが出ないとか、そういうトラブルがいろいろありましたけれども、コープネットさんの中ではボーナスの取扱いについて今どうなっているとか、そういった情報がありましたら教えていただきたいんですけれども。

コープネットグループ労働組合 かしこまりました。今現在、私どもの労働組合に所属している地域が広域にわたっているのです、例えば東京の事業所で働く人は東京の最賃が採用時給になっておりますし、埼玉で働く人は埼玉の時給が採用時給になっております。埼玉で言いますと926円が現在の最賃なので、5円刻みで上がっていく構造になっておりますので、930円が今現在の採用時給になっております。一方、さっきも出ました足立区、東京で働く方は1,013円が最賃なので、1,015円が採用時給になっております。だから、例えば今日入って研修を受けているレジで働く方が、東京だと同じ研修を受けても1,015円、埼玉だと930円で時給が支払われるというふうになっております。

それと一時金の件ですけれども、こちらは春季交渉のところで年間協定を結ばせていただいておりますので、その関係でカットされることはございません。ましてやさっきも申し上げましたが、生協は組合員さんの生活を支えるために、流通としまして一生懸命事業展開をしておりますので、疲弊するほど仕事をしておりますけれども、事業剩余的には赤字になるとかいうことではございませんので、一時金のほうは確保されているという状況になっております。

オブザーバー茂木 労使交渉の中で、組合側は一体幾らぐらいの時給を要求しているんですか。

コープネットグループ労働組合 時給ですか。時給は、もちろん1,000円を目指すには変わらないですけれども、今年で言うと1000円の賃上げを要求いたしましたして、それが乗ると1,000円になる状況ではあるのですが、一次回答としてはプラス10円という回答で、交渉の結果、二次回答、追加回答といたしましてプラス5円ということで、15円の賃上げが勝ち取れたということになっております。ですから、この6月に基本時給が15円上がっていきますので、そこからもう一歩進めるためには、10月の最低賃金改正のところで、もうあと5円、10円アップすれば、またその分10月に賃金改定があつて、最賃で働いている方たちの賃金が上がるということになります。

オブザーバー茂木 ありがとうございます。

佐野部会長 もう一人の方だけで。次もありますので、もしなければこれで終わりにしますが、ありますでしょうか。よろしいですか。

コープネットグループ労働組合さん、いろいろとありがとうございました。

コープネットグループ労働組合 ありがとうございます。

佐野部会長

どうもありがとうございます。
続きまして、埼玉県労働組合連合会様、よろしくお願ひします。

埼玉労連

改めまして、おはようございます。ただいま御紹介いただきました埼玉県労働組合連合会、通称、埼玉労連となっておりますが、そこで専従の幹事をしております。よろしくお願ひいたします。

佐野部会長

それで、15分以内でお願いしたいと思うんですけども、よろしくお願ひします。

埼玉労連

審議会に向けて意見書ということで、今日お手元に、コープさんの後ろ3-2となっている資料ですが、3分冊になっております。一番最初が最低賃金の改正決定に係る意見書ということで、こちらは毎年提出させていただいておりますが、今回についてはコロナ禍の中での最低賃金ということで、実は提出させていただいた段階ではまだ中央審議会のほうの目安が決定していない状況でありましたので、そこについては触れておりません。残念ながら目安については、先ほど審議会で報告があったとおり、目安の答申がなしということで非常に残念だなと思っておりますが、ただ、逆に埼玉の審議会という単体で考えたときには、むしろ今回は1つの大きなチャンスでもあるのではないかと認識しております。

意見書については、全文を後でお目通しいただければと思いますが、この間、特にここ2年ほど私たち埼玉労連が重視しているのは、お隣東京との最低賃金の格差であります。今、東京と埼玉の最低賃金格差は87円ありますが、仮にこのまま来年度以降もずっと最低賃金が上がり続けたという前提ではありますが、この最低賃金格差が縮まらない限り、埼玉県内の雇用の改善はないと認識しております。

私たち労働組合傘下の組合員の中にも当然地方から出てきて、この埼玉県に住んでおられる方もいらっしゃいますが、地方から出てくる方で埼玉県に住む1つの大きな理由は、東京へのアクセスの良さと、先ほどありました、言っても東京都とは家賃の相場が少し違いますので、東京で働きながら埼玉で生活する。これによって、時給の高い東京で得た賃金で埼玉での生活をしていくというスタイルが1つあると。これは傾向としても出ています。私はもともと埼玉土建という建設の組合ですが、建設業も地方から都市部に出てくる方が多いんですけども、埼玉で生活しながら、東京のゼネコンさんの現場なんかで働かれるという方たちは非常に多いと感じております。

そういう点では、今後、先ほど言ったとおり1,000円を超えるような時給構造になったとしても、東京との格差が縮まらない限り、埼

玉県内で事業を営む方たちの、今で言うと人材不足、この間コロナ禍で若干人材不足の傾向を少し上回っているとは聞いていますが、それでも産業によっては、相変わらずの深刻な人材不足であることは間違いありませんので、ここについては解消しないのではないかと考えております。

2つ目の分冊であります。こちらでも毎年出ささせていただいております討議資料ということで、毎年、春の時期に時給の調査をさせていただいております。今回も4月15日から27日の期間で募集されているものについて調査させていただきました。ちょうど緊急事態宣言が出された後でありますので、今回、1つの傾向として大きく出たのは、埼玉県内全体の時給で募集されるものが減っているんです。この時期については減っています。毎年この時期は5,000件ほどサンプルを取るのですが、今回は4,000件しか取れませんでした。これは明らかに情報そのものが減っているというはあるのですが、ただ一方で、募集されている4,000件の時給そのものと言うと、昨年同時期と比較しても約30円ちょっと高い。要は最低賃金が27円引き上がっていますので、28円か。最低賃金プラスアルファぐらいの平均額にはなっているというのが1つの大きな特徴であります。

もう一つは、産業ごとに見たときに、例年ですと募集が多い業態は卸売小売業であったり、宿泊や飲食を伴うサービス業、いわゆる外食産業なんかはここに含まれますが、こういったところが募集としては多いですけれども、今回はこの2つの業態についてはかなり募集が落ち込んでいます。代わりに、医療福祉関係が今回は全体のトップに came ました。これは当然、緊急事態宣言下であっても、医療・福祉は止められないエッセンシャルワークでありますので、ここの募集が特化したということがあるとは思いますが、いずれにしても募集全体の傾向で言えば、下がっていることはなくて、今回で言うと1,074円が平均でありましたので、東京と同じ1,000円という水準になっていると思っております。特に募集も1,000円そのもので募集されているものが最も多いということですから、埼玉では1,000円になっているというのが1つ大きな特徴であります。

それと一方で、コンビニなんかは地域の最低賃金に非常に影響を受けるということで、こちらは2分冊目、7ページのところに当たりますけれども、今回、東京と埼玉のコンビニの時給比較を載せておきました。分かりやすいように、全てセブン・イレブンにしてあります。7ページを見ていただくと、上の①、②は埼玉県草加市のセブン・イレブンです。③、④は東京都足立区のセブン・イレブンになります。このうち②番の草加駅西口徒歩8分という、このコンビニ、セブン・イレブンを除くと、大体半径1キロ圏内に全部収まる。自転車ですら十分通勤可能な範囲にあるコンビニエンスストアでありますので、見ていただ

ければ分かりますが、もう見事に最低賃金を基準に募集がされていると。①のセブン・イレブンについては、(2)(3)(4)は昼間の時給帯でありますけれども全部926円、最賃そのものであります。③番は足立区であります、こちらも昼間の時間帯は1,013円、最賃そのものでありますから、まさにコンビニというのは最賃の金額を指標に募集しているというのは、傾向として明らかだと思っております。

一方で、なぜセブン・イレブン全て同じものにしたかという、セブン・イレブンは大手と言われるコンビニの中でも、商品管理を含めて結構、本社の意向がかなり強いところなんです。オーナーの自由度がないと私たちは考えていますが、その中で、当然売っているものは同じです、値段も一緒です。なのに時給はこれだけ違うということでもありますから、やはり最賃の格差がより高い地方への人材の流出を招いているというのは、こういったところからも事実ではないかと思っております。

今年について言えば、地方の最賃の目安のところでもありましたとおり、当然コロナ禍において、事業経営者は大変だということでは理解しているつもりであります。ただ、今示した時給調査でもあるように、埼玉で言えば既に時給で募集しているところについては、およそ1,000円に近い水準で募集されているということも事実でありますので、例えば926円の最低賃金からそれなりに幾らか上がったとしても、東京が上げるのとはまた違って、埼玉で少し上げるという点で言えばそこまでの影響はないのではないかと。むしろ人材確保という観点から考えたときに、法律で定められている最低賃金が引き上がることは、公正競争の面から見れば、頑張っている事業所からすればありがたい側面もあるのではないかと感じておりますので、今回、東京がどういう金額を示してくるか分かりませんが、87円ある賃金格差を少しでも縮めるという一番のチャンスであると認識しております。そういった観点から、ぜひ今後の審議会、専門部会の運営についてはお願いしたいと思っております。

最後に出させていただいているこちらの資料については、私ども埼玉県労働組合連合会がまとめた中小企業支援の拡充を求めるための提案ということで、中身については後でお目通しいただければと思いますが、公益委員の見解にもありましたとおり、中小企業の事業継続のために必要な手立てということが私たちの考え方を示しております。賃金を抑制するのではなくて、中小企業が賃金を継続的に上げられるためにどうすればいいかという観点から、社会保険料の減免制度とか、消費税を含めた税制の見直しといったものを提案しておりますので、こちらについては、実は県内に74ある商工会や商工会議所のそれぞれの事務所に発送させていただきました。通常ですと意見交換でやっているんですけども、こういう状況でありますので対面がなかなか難

しいということで、発送させていただいておりますので、こちらについてはもし何か御質問等があれば、またいつでも事務所のほうに言っていただければと思っております。

ちょうどぐらいですかね。私からは以上です。よろしく申し上げます。

佐野部会長

ありがとうございました。

それでは、また埼玉県労働組合連合会さんに対しても、何か委員から質問がありましたらお答えいただきたいと思えますけれども、委員から、どなたか質問はございますか。

私のほうで質問させていただきますけれども、今、埼労連さんから説明していただいた印象としては、前のトーンと似ているなどと思って、今回、中央、中賃なんかのところの見解をいくと、コロナがあって雇用を維持するのが非常に大変だと。今までだと人手不足があったんだけれども、状況がすっかり変わってしまったと。そうだからこそ、なかなか賃金を上げないことによって、労働者には賃金を上げないで我慢していただく代わりに、できるだけ雇用を維持したいというようなトーンも入っているわけですが、それについてはどんなふうなお考えでしょうか。

埼労連

先ほど時給調査で示したとおり、実は時給で働く方については既に雇用調整はされているんです。4月の中旬以降の募集が減っているということは、今までで言えば、その期間に募集していたところを採用せずに雇用調整している。要は時給で働かれる方であれば、そういった形で時期的に必要なところで調整が効くというのが既にありますので、雇用の維持という考え方は、むしろ正規で働かれる方がメインになるだろうと思っています。逆に今回、そういった形で雇用の調整をしたことによって、今後経済が回復していく段階で、また改めて雇用を始めると考えたときに、先ほど言ったとおり既に調整されていて、ほかのお仕事をされているような方たちは、例えば同じ時給で募集したときに帰ってくる保証はないわけです。

なので、そういう点からも、今回コロナ禍によって失われてしまった雇用とか経済を回復するためにも、最賃の引上げは必要だろうと。特に先ほど言ったように、埼玉で言えば、今回この間に東京との格差を少しでも縮めておくことで、少しでも雇用しやすい環境を整えるというチャンスではないかと認識しています。

佐野部会長

ありがとうございました。ほかにどなたかいらっしゃいますか。特に言いたいですか。

ないようでしたら、いろいろとありがとうございました。お時間を

頂戴しまして。

埼玉労連 どうもありがとうございました。

佐野部会長 それでは、続きまして埼玉県医療介護労働組合連合会様、よろしく
お願いいたします。説明していただく時間は15分ぐらいでお願いし
たいと思いますが、よろしく申し上げます。

埼玉医労連 埼玉県医療介護労働組合連合会といいます。略して埼玉医労連と申
します。よろしく申し上げます。今日は発言の機会をいただきまして、
本当にありがとうございました。

佐野部会長 ありがとうございます。

埼玉医労連 資料3-3に簡単にまとめてありますので、それを中心に発言させ
ていただきます。

御存じのように今回のコロナ禍の影響で、我々として医療労働者、
介護労働者の代表として、一番考えていただかなければならないのは
雇用の確保であります。雇用の確保と一口にいても、人件費の問題
が当然関わってくるわけです。特に新聞報道等もありますように東京
女子医大、あそこには私たちの労働組合もあるんですけども、一時
金が一切出ないという報道もされて、大量の退職者のおそれもあった
と。今はそれが借入することで出すことにはなったようですが、いず
れにしても経営的な危機であると同時に、それが人材確保にも大きく
影響する。大量に退職というのはまだ出ていませんけれども、恐らく
コロナの状況が継続することは間違いないと我々は考えていますし、
そこに働く労働組合として何をすべきかというのは、そのところ
の雇用確保、それは何しろ賃金なんだということを改めて言わせてい
ただきたいと思います。いずれにしてもここにも書いてあるように、
全産業平均と比べても、実は医師を除けば決して高くはない。資格職、
国家資格を持っている職員、労働者でありますけれども、低いわけ
です。月額で7,000円、これは日本医労連の調査です。

それから、介護職に至ってはさらに7万8,000円、これは政府で
もいろいろ調整して改善加算等の手当てはされていますけれども、ま
だまだ低い状態で、そういう点では時給の換算から言っても、非常に
低い状態であるということが明確です。特に介護事業者にとっては大
体1割ぐらいが常勤で、あとは全部パート職員で賄っていると。そう
いう点では、当然最低賃金に大きく影響するわけです。

ただ、そういう中で最低賃金と我々一般的な労働者の賃金が、ある
意味では密接につながっているというのは、次のページで各都道府県

の所定内賃金と地域別最低賃金の関係で言うと、これは日本医労連の20年度の調査ですけれども、大きくこの波を見ますと、所定内賃金とこの棒線が最賃ですが、そことほぼリンクしている。当然、時給が高いところ所定内賃金も高いという、そういった点では引っ張られているということで、先ほど埼労連のコンビニ等の意見もあったように、最低賃金が大きく影響しているんだということです。特に医療は資格職ですから、そういう点では同じ資格でありながら、給与が本当に違うと。極端な話で言えば、地方に行けば2割から3割ぐらい安くなってしまうような実態があって、生活の実態からいっても非常に厳しい状態だと言える。そういう点では、もともと賃金を引き上げてくれというのが医労連の要求であります。

そういう中で地域間の格差の問題も当然あって、先ほど言ったように、地方によって最賃が全部違いますので、もちろんそれに引っ張られて時給も影響が出てしまうという点では、特に介護事業なんかのところも、当然最賃に張りついてやっている。うちの傘下の事業所でも最低賃金なんです。900、うちのスタート時給はそうなんです。看護助手とか、それから介護職で資格がまだ取り切れていない人が、大体その最賃からスタートしているんですけども、実はそういう人たちほど、医療現場、介護現場では必要な人たちです。看護助手がいなくなれば看護師の負担が増えますので、当然その業務内容が過重になってくるわけです。ましてコロナ禍でそれが加われば、そういう点では精神的な問題等も発信されているところですけども、メンタルで、そういう点では体も精神も働き続けられないような状態になり得るということも大いに危惧しているところです。

そういう点では、最賃を上げれば全部それが解決するわけではありませんが、もともと最賃に張りついているような状態で働いている労働者が医療産業、介護事業ではたくさんいるということをぜひ知っておいていただければと思います。

1つ経営的な問題で発言したいのですが、このコロナ禍で、大体4月、5月、6月の3か月間で、ある意味では、大規模病院と言われているところで大体億単位の赤字が出ていまして、ある法人、大きい法人だと大体5億円近い、3か月で赤字が出ている。医療産業というのは利益が出るあれではないんです。人材中心でやっていますので、エッセンシャルでもありますので、そういう点では経営がもたない状態が実はもう逼迫しているというのは、人員だけの問題ではなくて、経営的にも逼迫しているという状態にあります。そこは最賃を上げることで解決する問題ではありませんし、矛盾する点もあるのかもしれませんが、ともあれ雇用確保を第一義的にして、医療崩壊や介護崩壊を起こさないためにも、そこのところは大きな底上げを私たちは求めたいです。

ある意味では、もともと低いところから出発しているという点では、最賃が大きく影響しているということも、そのところに反映しているんだということもお願いしたいですし、実際、5億近い借金があるようなところは当然借入を探します。そういう点で今、東京女子医大もそうだったようですが、医療福祉機構から借入をして、大体10年間で返済するという決まりらしいのですが、5年間までは猶予すると言うんです。ただ、あくまでけれどもこれも借金でありまして、5年間払わなくてよかったら、残り5年間で借りた分全額を返さなければいけないという。そういう点も含めて言うと、決してこの一、二年もてばいいというレベルではない。後の経営にも影響してしまうという現状もあって、その経営をきちっと確保するために、診療報酬や介護報酬の引上げを当然我々は求めているわけですが、その基準となるのは職員の給与がベースなんです。だから、最賃が変わらなければ低いままで抑えていく状態が、労働組合としては、それを引き上げることで政府や、いわゆる公的な介護報酬、診療報酬の引上げにつなげるようなものにしていくべきだというのが労働組合側の主張であります。

そういう点では最賃と密接に関わっている部分をぜひ御理解していただいた上で、今回の最賃部会の皆さんにはぜひ1円でもというか、多くの引上げを我々はお願いしたいと思っています。いずれにしても、医療崩壊と介護崩壊を抑えるために、まずその第一歩が最賃の部分にあるんだということも理解していただいて、我々もお願いに上がっている次第です。ぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。

簡単ですけれども、時間の関係もあるので以上です。

佐野部会長

ありがとうございます。ちょっと待ってください。委員のほうから質問がありましたらお答えいただきたいのですが、よろしいでしょうか。

埼玉医労連

はい。

佐野部会長

どなたか委員さん、質問がございましたら、よろしくお願ひします。

小谷委員

我々の立場で、医療介護労働組合というのが、最低賃金となじまない感じがすごくあるんです。要するに厚生労働省と、例えば議員立法みたいなもので医療費をもっと上げてくれとか、国のレベルでやっている話がイメージとして、労働組合が今、相手方にこういう医療法人と交渉するというのはどういう感じなんですか。

埼玉医労連

基本的には労働組合なので、我々も含めて労使交渉で全て一時金も、今年も春闘をやっています。うちのところは下げたとかはなかったわけですが、経営的に厳しいのは同じですが、基本的には労使交渉できちっとやる。一方で、診療報酬や介護報酬は国が決める問題ですので、それはきちっと上げてほしいということを、ある意味では労使でそれぞれ運動として、署名を集めるなんていうのが1つの方法がありますけれども、そういうことも含めて、あと陳情やそういうものをやるというのは、ある意味でそこは我々のところで労使で共通しているのは、診療報酬の引上げ、介護報酬の引上げの部分だろうと思います。

ただ、もちろん労働条件の部分は、経営は経営のところを優先しますから、当然こういう赤字が出れば先ほどの報道にあったように、一時金を簡単に削る、減るというのは、残念ながらどこの経営側もそういうふうに、それは我々も一定は理解します。ただ、それを下げるとか、なくなるということは、雇用を守るという経営者の立場からは逸脱しているのではないかという意味があります。そういうふうに思っています。

小谷委員

分かりました。ただ、感觸的になじまないなど。申し訳ないですけれども。

埼玉医労連

そういう点では直結は中央のほうになります。ただ、方向性は同じかと思っています。

小谷委員

ありがとうございました。

佐野部会長

ちょっと私のほうで。正直言って、医療の業界とか介護の業界は労働集約的な産業だと思うんですけども、どうしてもその報酬をなかなか上げていただかない限り、賃金を上げていくとなると、生産性というか、できるだけ労力を減らしながらやっていくしかないと思うんですけども、その辺は何かでいろいろと、労使の中で交渉しながらやっているのでしょうか。

埼玉医労連

そうですね。そこは我々も大きな問題だと思うんです。1つの例ですけれども、大体200億ぐらいの医療収入があるような法人であっても、逆に費用がどれくらいかかるかという、ほぼ200億かかる。1億か2億ぐらいの利益というか剰余が出れば、ある意味でいいぐらいなのが、今の診療報酬の体制上は、残念ながらそういう流れになっているので、それは労使できちっと、先ほど言ったような陳情を含めた運動をしなければならないんですけども、労働集約的なというのは、

じゃ、何を合理化できるのかといったら、介護で言えば、簡単に言ってしまうと機械を使うとかというのは1つあるのですが、機械を使えばそれはコストになるわけです。意外と高かったりする。

機械を使ったからそれは本当に目指す介護なのかといったら、我々はそうじゃないと思っているんです。やはり人間が人間をきちっと介護するという点で、あと外国人労働者なんかも今は入っていますし、別にこちらは同じ人間の方がやっているということでもいいんだけど、本来であればもっと介護で働きたいという人もいるはずだけれども、給料が安すぎて続けられないと言って、離れて行って別の仕事をやっているという方も実はいたりするのを聞いています。だからそういう点では、まずはその資格を持っている人たちがきちっと戻れるような、そういう点では給与をベースにしなければいけない。そのためには、最賃が絶対に関わっているんだというような思いがあります。

佐野部会長

ありがとうございました。ほかにどなたかございますか。
よろしくをお願いします。

平尾委員

先ほどの説明の中で、最賃に張りついている医療介護の、特にパートが多いとおっしゃっていましたがけれども、どのくらいの割合というか、例えば埼玉県なのかその辺は分かりませんが。

埼玉医労連

統計的にはまだ全部出せていないのであれですけども、1つの大きい法人の例から言うと、大体半分半分、常勤が半分、非常勤が半分ぐらいいるような状態の中で、さらに最賃で働いている人というのはその半分ぐらいがパートの人、大体スタートから働いているそうですから、2割から3割ぐらいの比率はあるのではないかと思います。ただ、最賃で働いている形態が、実は大病院なんかだと契約社員であったり、派遣業者を入れてやっているところもあるので、それは把握ができません。本当に直雇用でやっている比率はまだ数字的にはそんなに多くはない。ただ、最賃に張りついている金額に近い、900円から1,000円に行かないぐらいのところに相当の労働者がいる。その労働者がいなくなったら成り立たないというのも少なくない数だと思っています。

平尾委員

ありがとうございます。

佐野部会長

ありがとうございました。茂木さん、何かございますか。

オブザーバー茂木

今、現実的にコロナ感染者の数字というのは、数字的に見ると第2波にもう入ってきている感じがして、この数字がだんだん減っていくよ

りも増えていくのではないかというような予想もされるんですけども、そうすると病院の経営がますます苦しくなる可能性が出てくるので、その中で最賃なり賃金を上げてしまうと、国がきちんと手当てをして、無利子借入金の制度を作るとか、補助金を出すとか、そういうのがない限り病院経営がどんどん苦しくなります。そうすると、また東京女子医大みたいな問題がほかでも出てくることになるので、今の状況では引き上げないほうがいいのではないかと私は個人的には思うんですけども、その辺についてどうお考えになりますか。

埼玉医労連

そこは難しい問題ですけども、埼玉県というのは、もちろん東京の傍ですし、感染状況がどうなるかは予測できませんですけども、間違いなく減ることはないという現状の中で、さっきの繰り返しになりますが、一番安い時給で働いている層の看護助手とか、あるいは介護職の資格を持っていない人が、そこで成り立っているところが最賃に張りついた状態で上がらないと、多分、継続ができない。今でもそういう層の人たちが離職をしている。特にパートの人はあり得るわけです。パートはもともとそんな長期に働く人はほとんどいないわけですけども、今はほかに就職先がなくて、介護に来ているという人も実はあったりして、だからこそ逆に安いと、情熱を持って介護をやりたいとやっているというのではない人が入ってきていると、当然、時給に影響されるというのもあります。ただ、もちろんそういう点では時給を上げることで政府にきちっと、今までの大幅な、この3年ぐらいですか、分母が上がってきたことは本当に評価したいですし、そういう流れを止めないという意味で、可能な範囲で言ってもいいとは思いますが、何しろ我々は上げていただきたいというのが1つです。

オブザーバー茂木 ありがとうございます。

佐野部会長 ほかに。どうぞ。

柿沼委員

いろいろ御説明ありがとうございます。春闘のほうも交渉されているということでしたけれども、先ほどありました50%ぐらいのパートの方の賃金に対して、春闘交渉の中で交渉ができているのか。もししているのであれば、今年の春闘の中でどれぐらいの引上げ幅があったのかお教えいただければと思います。

埼玉医労連

まだ全体の集計はいただいていないですけども、ただ時給ベースで、例えば全職員対象で上げるというのは、大きな法人、民間の法人の場合ですが、全部のところに引き上げるというのはなかなか厳しいですけども、最賃でスタートしている範囲ですから、多くて大体

10円から20円ぐらい、先ほどのコープネットさんが言った範囲が多いのかと思います。ただ、不足の職種だとそれではここに来ませんので、資格職のある場合は一挙に50円から100円ぐらいは上げるという事例はあります。申し訳ないですが、平均値とかそういうのは出せていないので、ただ、そのところで若干ですけれども成果が出ているというのは言えるかと思います。ただ、ほとんど変わらないか、一時金は下げられているのが圧倒的に、それは常勤のほうですけれども。

柿沼委員 ありがとうございます。

佐野部会長 ほかに。はい。

小谷委員 もう一つ、分からないですけれども組織率というか、御社の、連合会さんの組織率はどのくらいかなという素朴な疑問があるんです。というのは、労働組合はスト権があります。しかしながら、こういう職種でストをしたら困ってしまいますよね。

埼玉医労連 そうですね。

小谷委員 ということは、それぞれの事業体で例えばユニオンシップ協定みたいなものを結んでいるところはどれくらいあるのかとかね。どういうふうにやっているのか、仕組みがよく分からないんです。

埼玉医労連 そこは様々です。ただ、残念ながら組織率は全然、医療産業、介護も含めて非常に低いわけです。大手はクラフトユニオンさんが介護のほうでは一番大きいですけれども、医療産業は我々医労連が大体20万人台でやっているのですが、ここにも書いてありますが、医療産業は大体800万人ぐらいいると言われて、そういう比率から言ったらまだまだ少ないです。ただ、厳しい実態は我々が一番聞いているというか、そういう点では、アンケート調査や出てきていないところの意見もある意味では集約を、なるべく聞くようにしているので、そういう点では、労使の関係で言うと非常に厳しい状態になっているのと、あと日赤とかは全国組合になってしまっているんで、県だけで決め、その病院だけで決まるというふうにはなっていないので、そこは複雑な関係があります。

小谷委員 ありがとうございました。

佐野部会長 ほかにありますか。もしないようでしたら、これで終わりにしたい

と思います。

埼玉県医療介護労働組合連合会さん、どうもありがとうございました。

埼玉医労連 どうもありがとうございました。

佐野部会長 それでは、陳述を希望されなかった残りの1団体、全労連・全国一般労働組合埼玉地方本部ですか、これにつきまして、事務局で意見書のポイントを読み上げていただきたいと思います。よろしくお祈いします。

賃金室長 資料3-4になります。全労連・全国一般労働組合埼玉地方本部から、2020年度最低賃金改定に当たっての意見書が提出されております。要点は3つあります。

1点目は、多くの労働者が低賃金で我慢を強いられており、特にその職種は清掃、ごみ収集、ビルメンテナンス、警備業者であるとしております。2点目は、埼玉県内の自治体非正規職員の時給は最低賃金に近い金額であり、東京に隣接する自治体はその金額、最賃よりも若干時給を高く設定して、東京への人材流出を防いでいる。最低賃金の大幅引上げと地域間格差の是正が必要だということ。3点目は、先進国並みの賃金レベルを目指すための審議をお願いしたいと。その3点ということでした。

あと、資料の説明の中にも触れさせていただきましたが、埼玉弁護士会から、最低賃金額を少なくとも1,000円とする声明文が出されております。同じく埼玉県労働組合連合会からは、最低賃金を1,500円に引き上げて、実効性のある中小企業支援を求める請願書というもので、1万6,381筆の要請文が提出されております。

以上です。

佐野部会長 ありがとうございました。

それでは、次に移らせていただきます。議題3は埼玉県最低賃金の改正決定についてでございます。

本日は初回ですので、労使各側から基本的な考え方を確認したいと思います。まず、労側からお願いできますでしょうか。

柿沼委員 それでは、労側の今回の基本的な考え方をお伝えさせていただきたいと思います。まず前提となるところでありますけれども、例年であれば地域別最低賃金については、地域における労働者の生計費、それと労働者の賃金、そして通常の企業での賃金支払い能力を総合的に勘案して定めてきております。地域別最低賃金の改定の決定手順という

ところでいけば、中央最低賃金審議会の示す目安を参考に、地域の事情を踏まえて、これまで改定額を詰めてきています。

しかしながら、今年度につきましては新型コロナウイルスの感染症の影響から、目安額が示されなかったということ。従来であればこの目安を尊重した上で、調査・審議を労使で表明して、具体的な審議をしてきておりますけれども、今年についてはこの目安をどのように理解するのかといったところがポイントになると思っています。労働側としての見解であったり、具体的な金額審議——イコール有額ということになるかと思っておりますけれども——が必要であると考えております。今回の目安に対する考え方というところでは、まず中賃で示され、答申のありました目安額が示されず、現行水準を維持することが適当という見解、答申となっております。

この見解の受け止めというところでは、新型コロナウイルスの影響は業種や地域によって異なることから、目安額を示すことが難しかったということであり、また現行水準の維持、イコール0円ではないと捉えております。そして、同じく中賃の答申にありました最低賃金引上げが雇用調整の機会とされることは避ける必要があるという点については、最低賃金の引上げは強制法規であることから、その影響分はしっかりと取引価格に転嫁して、売上げを上げる、雇用を守っていくということでありまして、最賃法の目的であります国民経済の健全な発展に寄与するところであると考えております。したがって、最低賃金の引上げと雇用の維持ということは二律背反しないと考えております。

そして、中賃の労働側の主張にもありましたけれども、新型コロナウイルスによって生活や雇用に不安を抱える中で、県民が一丸となって立ち向かうためには、最低賃金の改定というものが社会安定のセーフティーネットを促すメッセージになると考えております。また、埼玉の今年の2020年度春闘の中でも、これまでの賃上げの流れは継続しておりまして、特に小規模の労働組合につきましては、大企業を上回る賃上げ改定がされておりまして、この流れを労使関係のない労働者にも波及すべきであると考えております。

特に先ほどの意見陳述でもありましたし、中賃の中でもありました、緊急事態宣言の中、社会機能を維持するために欠かせない仕事を担ってきたエッセンシャルワーカーと呼ばれる方々につきましては、最低賃金の近傍で働く方も少なくないと捉えております。こうした感染症の不安や恐怖と闘いながら働き続けてきた労働者に報いるためにも、最低賃金の改定は必要であると考えております。

こうした以上のことから、労働側として、今回の目安については目安額が示されず、まずは目安の考え方を理解した上で、地域別最低賃金の金額審議が必要であると考えております。

以上になります。

佐野部会長

ありがとうございました。
続いて、使側からお願いしたいと思います。

廣澤委員

使側といたしましては、今のいろいろ意見陳述も踏まえながら、大変難しい状況にあると認識しております。しかしながら、先般の中賃の目安小委員会の見解等も踏まえる必要があること。並びに県内企業、とりわけ中小企業を取り巻く状況は、過去にないような状況にあることは非常に重要な事実だと考えておりますので、現状においてはなかなか金額の改定は難しいと考えております。
以上でございます。

佐野部会長

異例ですけれども、会長としてお願いしたいことがございます。それは中賃の改定が出なかったと。従来の流れですと恐らくゼロ円というふうなことで、それはそうなんだろうなという感じになってしまうと思うんですけれども、私はそれだと地賃としての意義がないんじゃないかと。どういう形になるにしても、真摯に議論していただきたいと。

今回お願いしたいことは何かというと、2つございます。議論していると、例えば使側だと、雇用維持をするために賃金が上げられないと。それももつともだと思うのですが、それが最低賃金の人にストレートに当てはまるのかと。例えば使側も苦勞して、商工会議所とかで見ると43%ぐらいのところ賃金を上げて、もちろんそれに近いようなところが上げていないとか、上げていないところも若干いろいろな手当とかを上げていると思うんですけれども、そういう享受をした上で雇用とかがあるわけですが、最低賃金の人は見返りがいいのか、何か見返りがあるのかなというのを感じたり、それから、現実的に消費税も上がっているわけです。そういうところもよく考えてほしいなど。

それから、今度、労側の主張について確かに経済的であるという話ですけれども、支払い原資が本当にどこまであるのかというところを考えていただいたりして。あと、私は埼玉県の問題だと思うんですけれども、全国で一番難しい地域かと。東京が1,013円ですから、90円まで行かないけれども80幾らあって、もちろん群馬のほうだと逆に同じような金額の差があると。この地域の、今まではどちらかというところからAになるときで、なかなかその辺の手当てがされていなかったのですが、正直言って、ゼロも含めて、上がったとしてもそんなに大幅な改定は難しい中、最後をお願いしたいのは、労側と使側それぞれ自分たちの主張をするというのはもちろん必要ですけれども、

相手の立場に立って議論してほしいなど。どこまでこれを譲れるのかというところが、今年度は一番そこがポイントかと思っています。

だから、ありきたりの議論をやっていたらゼロ円、こっちは幾らでも上げてください、そういう議論になってしまうので、私は埼玉県の今の伝統である全員一致で、審議会で議決を完結したいんです。ということは、単なる今年を変えてもいいんじゃないかという以上に重たいところがあるものですから、なおかつリーマン以来の、多分、リーマンよりももっと難しい状況だと思うんですけども、そうした中で議論を進めるためには、譲れるところは譲って、埼玉としてはこういう形にしたいんだというところを出していただきたいと。それを切にお願いしたいと思っています。

3日間ぐらいの、今日からの話ですけども、次回は明日があって、31日ですか。あとは3日あって、場合によってはどうしても駄目だったら5日もあるわけです。そういう中で埼玉としての本当の結論を出していただきたいと思っています。私は金額について幾らというのは言いませんけれども、皆さんが納得する数字を出していただきたいと。それは切にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

それでは、議題4に移りたいと思いますけれども、その他ですが、事務局で何かございますか。

賃金室長 特に用意しているものはありません。

佐野部会長 何か、委員さんからございますか。あれば。
特にないですね。

それでは、皆様ないようでしたので、次回の開催ですけども7月28日火曜日、明日、午前9時30分から開催される第3回埼玉地方最低賃金審議会の終了後の第2回最低賃金審議会専門部会を開催いたします。

なお、次回の専門部会は、専門部会運営規程第7条1項ただし書、及び第8条第2項の率直な意見の交換、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該当すると思われるので、会議及び議事録を非公開といたします。

これで本日の部会は閉会とさせていただきます。皆さん、ありがとうございました。