

(議事録)

賃金室長補佐

それでは、ただいまより令和3年度第1回埼玉県最低賃金専門部会を開催いたします。

私は、賃金室長補佐をしております大村と申します。部会長選出までの間、事務局である私が進行を務めます。

7月5日に開催されました第1回審議会において、埼玉労働局長から埼玉県最低賃金の改正諮問を受けまして、埼玉県最低賃金専門部会が設置されることとなり、各団体からの推薦等により、委員の任命をいたしました。委員になられた方々には、あらかじめお席に任命通知を置かせていただきました。御確認の上、お受け取りください。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、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。

本日の出席委員は、公益代表委員3名、労働者代表委員3名、使用者代表委員2名の合計8名です。欠席委員は嶋田委員でございます。

よって、委員の3分の2以上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、埼玉県最低賃金専門部会運営規程第6条第1項により、会議及び議事録は原則公開とされています。あらかじめホームページで傍聴希望を募りましたところ、現在3名の傍聴者が、会議を御覧になっておられます。

続いて、配付資料の確認をお願いいたします。御手元でございます。

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（案）新旧対照表。

Ｎｏ．３、令和3年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）。

Ｎｏ．４、公示に基づく関係労使の意見書、４－１、埼玉県労働組合連合会、４－２、生協労連コープネットグループ労働組合、４－３、埼玉医療介護労働組合連合会、４－４、全労連・全国一般労働組合連合会埼玉地方本部、４－５、一般社団法人埼玉県商工会議所連合会、４－６、川口商工会議所。

Ｎｏ．５は要請文等、５－１、埼玉弁護士会、５－２、埼玉県労働組合連合会。

Ｎｏ．６、令和3年度最低賃金に関する基礎調査結果（埼玉）。

Ｎｏ．７、賃金改定状況調査結果の訂正について（令和3年度中央最低賃金審議会第3回目目安小委員会資料）。

N o . 8 が、埼玉地方最低賃金審議会第1回資料ということでございます。資料に表題が記載されております。不足のある方はお申出ください。

本日配付する資料について説明をいたします。

N o . 3、令和3年度地域別最低賃金改定の目安についてでございます。中央最低賃金審議会より、厚生労働大臣宛てに目安について答申されました。昭和53年から、地域別最低賃金の全国的整合性を図るため、中央最低賃金審議会が毎年、地域別最低賃金額改定の「目安」を作成し、地方最低賃金審議会へ提示しています。目安は、地方最低賃金審議会の参考として示すものなので、本日資料として配付しております。

そして、N o . 6 です。令和3年度最低賃金に関する基礎調査結果でございます。埼玉県最低賃金の金額審議の参考とするため配付したものです。

それから、資料7、賃金改定調査結果の訂正について、昨年と今年の最低賃金改定状況調査結果の第4表に誤りがありましたので、おわびと修正について御報告させていただくものです。

また、次回の専門部会におきましては、金額審議の参考といたしまして、3つ予定しております。法人企業景気予測調査埼玉県分、財務省関東財務局から出ているものです。

それから、さくらレポート2021年7月分、日本銀行から出ているものです。

それから、埼玉県四半期経営動向調査、埼玉県産業労働部が出しているものです。

これを予定しております。

続きまして、部会の委員の方々の御紹介に移りたいと思います。本審委員の皆様には、先日既に自己紹介をしていただいておりますので、本日は、労側の内川委員、使側の山崎委員より、一言お願いをしたいと思います。では、内川委員、お願いいたします。

内川委員

おはようございます。最低賃金専門部会の労働者代表委員として、本日は参加させていただきます。U Aゼンセンの内川と申します。ぜひともよろしくお願いいたします。

賃金室長補佐

ありがとうございます。
では、山崎委員、お願いいたします。

山崎委員

おはようございます。使用者代表委員としまして、参加させていただきます山崎寛と申します。会社名はアイル・コーポレーションと申します。どうぞよろしくお願いいたします。

賃金室長補佐

ありがとうございます。

では、議題１、部会長及び部会長代理の選出に移ります。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条におきまして「公益を代表する委員のうちから委員が選挙する」と規定されています。この会議に先立って、公益委員の皆様で御協議をいただいたところ、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)

賃金室長補佐

ありがとうございます。

では、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、御挨拶をお願いいたします。

佐野部会長

それでは、私、佐野と申しまして、皆さんのこと、お見かけしている、親しくさせていただいている方もいらっしゃると思うのですけれども、今年度も、埼玉県地域の最低賃金の審議の部会長をさせていただくことになりました。今年度は、後ほど中賃の公益見解とか、いろいろ御説明があると思うのですけれども、私が想像するところだと、今日は台風がうまくそれていただきましたけれども、今年度の先を象徴するかのような感じで、荒れるというわけじゃないですけど、願わくば、率直な意見交換をさせていただいて、埼玉の伝統でございます全員一致で、金額審議を終えたいと思っております。もちろん、その過程では、要望とか、いろいろと御意見が出るかと思うのですけれども、その辺の時間も、十分審議の中に時間を取りまして、当たらせていただきたいと思っています。以上、よろしくお願いします。

賃金室長補佐

ありがとうございます。

それでは、ここからの進行につきましては、部会長をお願いいたします。

佐野部会長

それでは、会議を進めます。

議題２は、埼玉県最低賃金専門部会運営規程の改定でございます。事務局から説明をお願いいたします。

賃金室長

事務局から専門部会の規程の改定等について、御説明をさせていただきます。資料No. 2を御覧ください。

専門部会に関しまして、このような規程が、従来、現行という形で

つくられておりましたけれども、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、埼玉地方最低賃金審議会において、オンライン方式による開催を可能とする規程を、7月5日に改定したところです。

つきましては、同じく、埼玉県最低賃金専門部会においても、これを可能とする改正をさせていただきたいと考えております。オンライン方式にせざるを得ない事情というのは、ロックダウンになった状態の中で審議せざるを得ないとか、そのようなことを想定しております。情報セキュリティの観点からも、より真摯な審議を行うためにも、基本的には、埼玉地方最低賃金審議会は原則対面による審議を行う予定ではありますが、規程の変更を、中央最低賃金審議会に倣って変更したいと考えております。

専門部会の会議及び議事録の公開についてです。原則、専門部会の会議、議事録は公開になっておりますが、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれや、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、公開されることにより率直な意見の交換や意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合などは、部会長は、会議を非公開と決定することができるとなっております。

5月に開催された中央最低賃金審議会の目安制度における全員協議会の中で、審議会の公開について、会議の透明性を確保するというところで一致を見ましたけれども、感染症防止の観点から長時間傍聴人を入室させることに問題があるとして、秋以降に審議を継続することとなりました。

一方、議事録についてですけれども、会議自体は非公開であっても、審議会が終了して、目安を答申した後は、原則公開するものとして、中央最低賃金審議会でもそのような方向で取り扱っております。

専門部会においても中央に準じ、もしくはそれを先行して、部屋が広い場合は、傍聴人を入れる形で本日はやっておりますけど、議事録を公開していくという運用をさせていただくということで考えております。

また、議事録については、これまで署名をいただいておりますけれども、中央のほうで、署名も廃止ということですので、それに倣って、廃止を考えたい、させていただきたいと考えております。今後の運用としまして、委員の皆様には、原本の確認はこれまでどおりお願いをしまして、議事録を確認者に見ていただき、その回答メールと議事録を印刷し、事務局で日付印を押すことで原本を確定させていただきたいと思っております。

以上です。

佐野部会長

ありがとうございました。

今、事務局より説明がありましたが、専門部会運営規程の改定、専

門部会の会議と議事録の公開、署名廃止については、事務局説明のとおり取り扱うことでよろしいでしょうか。

ないようでしたら、異議がないということでございます。

それでは、本日の議事録の確認ですが、従来ですと署名ということになっておりましたけれども、公益委員は私佐野が、労働者側は柿沼委員、使用者側は廣澤委員にお願いしたいと思います。この確認というのは、最終的に、お二人を含めて私の３名で議事録の最終確認させてもらって、議事録は最終版ということで了解していただきたいということでございます。よろしくお願いいたします。

そういうことで、皆様方に、議事録も今、事務局から御案内いただきましたけれども、議事録案が出ますので、それを御自分のところ含めてしっかり見ていただいて、何かあれば、事務局に申し込んでいただきたい、訂正箇所とか。皆様からの修正の申し出をいただくという前提で、最終確認とさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

次の議題に移らせていただきます。令和３年度地域最低賃金金額改定の目安の伝達でございます。事務局から説明をお願いいたします。

賃金室長

資料３の目安に関しまして、御説明させていただきます。資料３の目安に関する答申についての、結審までの経過を御説明いたします。

中央最低賃金審議会第４回目目安小委員会が７月１４日、１５日と開催されました。そこで真摯な議論を尽くしたものの、労側は、早期に一律時給１,０００円を主張、一方、使用者側は、コロナ禍における事業の存続、雇用の維持を主張され、労使の意見の隔たりが大きく、目安を定めるに至りませんでした。

公益委員見解として、地方最低賃金審議会に、全国一律の引上げ２８円が示されました。その理由として、賃上げ上昇率がプラスの水準を示していることなどが理由として挙げられました。

この公益委員見解を総会に報告するに当たり、使用者側委員から、公益委員見解を地方最低賃金審議会に示すよう、総会に報告することは適当ではないとの意見がありました。

最終的に中央最低賃金審議会では、前日の目安小委員会の報告がされ、金額に関し一致を見るに至りませんでした。全国一律２８円の引上げでの答申となりました。

簡単ですが、経過については、以上のとおりです。

佐野部会長

ありがとうございました。

今の説明ですけれども、何か、質問等はございますでしょうか。よろしいですか。

廣澤委員、お願いします。

廣澤委員

今、経緯を教えていただいたのですけれども、28円の根拠となる
ところについて、もう少し詳しく御説明をいただきたいのと、全ての
ランクが一律になったところについても、もう少し詳しく教えていた
だけると助かります。

労働基準部長

ただいま委員から御指摘いただきました2点でございますけれども、
事務局としまして、具体的な内容につきまして、把握できました場合
には、御連絡をさせていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします
します。

佐野部会長

ありがとうございました。

私、今までの審議会に参加して、感想ですけれども、これまでも、
公益委員の見解が出され、金額がすばっと出されていた。理由として、
いろいろと幾つかの項目が書かれているんですけど、目安金額の根拠
がよくわからない。過去、埼玉県においても、廣澤委員から御意見
いただきましたように、具体的に金額はどういうふうに決められたのか
説明を願いたいという要望を出したことがございます。

ですが、残念ながら、いまだにそういう御説明はいただいていない
ということでございますので、この辺も、今控えめに質問していただ
きましたけど、もし、中賃とかに要望するのだったら、また改めて、
御意見を承りたいなと思っています。よろしくお願いいたします。

それでは、目安については、これでよろしいですか。何かございま
すか。これで終わるわけではなくて、審議の過程で、いろいろと触れ
ていただくことは十分可能でございますので、もし今思いつかないよ
うでしたら、そのときにお願いいたします。

それでは、次に移らせていただきます。議題4は、公示に基づく関
係労使からの意見書についてでございます。事務局から配付資料と意
見陳述の希望の確認結果について説明をお願いいたします。よろしく
お願いします。

賃金室長

7月5日から26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、労働者側から4件の意見書、
使用者側から2件の意見書の提出がありました。本日は、労働者側3団
体の意見陳述をお願いしております。意見陳述について、よろしいで
しょうか。

佐野部会長

はい。では、意見陳述をしていただいた後に、他の団体の意見書を
読んでいただくということですね。

賃金室長

はい。

佐野部会長

分かりました。

では、意見陳述をしていただくことにいたします。陳述時間は、1団体10分以内といたしまして、私どもの意見陳述についての確認時間を、同じく10分程度取らせていただいて、1団体20分程度で終わらせていただければと思っています。

それでは、資料目録の順番に、意見書の内容について御説明をお願いしたいと思います。

最初に、埼玉県労働組合連合会様、お願いいたします。

埼玉労連

おはようございます。よろしくお願いします。ただいま紹介いただきました埼玉県労働組合連合会、埼玉労連で幹事をしております。埼玉労連からは、私から意見を述べさせていただきたいと思います。

佐野部会長

どうぞお座りください。

埼玉労連

着座させていただきます。資料のほう、お出しさせていただきました。意見書については、3ページ、それからその後ろに、参考資料ということで、毎年埼玉労連で行っている春の時給調査の結果について記載させていただきました。私から、大きくは、まず2点でございます。1つは、最低賃金の大幅な引上げを求めるということと、もう1点は、時間額だけではなくて日額及び月額表示の復活という、この大きな2点になります。

最低賃金の大幅引上げに関しては、3つのくくりでくくらせていただいております。1)は、今のコロナ禍の状況ではありますが、だからこそ最低賃金の引上げが必要だということであります。

政府で出された、改革の基本方針(骨太方針)で、今年については、一昨年までの水準に戻すということも含めて、3%程度ということが恐らく28円という目安の根拠にはなっているのだと思いますが、仮に目安どおり28円、今年引き上がったとしても、加重平均、全国では930円ということで、いまだ1,000円に届かずという水準であることは明らかであります。

政労使合意で2010年に決めている、より早期に全国加重平均1,000円、本来の目標は2020年になりますので、昨年、超えていなければいけないというところですが、そういう点でいうと、そこにも届いていないというところですので、まずは加重平均1,000円以上を目指していただきたいということで、要望を出したいと思います。

また、先ほど言いました後ろのほうについている時給調査の関係ですが、今年の4月に行いました時給調査、対象は3,093件と

ということになりますが、全産業平均は1,106.5円ということで、昨年同時期に行った調査、1,074.4円と比べると上昇額は30.1円ということで、昨年10月の改定が2円しかなかったにもかかわらず、これだけ平均額が上昇しているというところで、民間のいわゆる需要と供給のバランスでいきますと、需要の高いところでより高額で出しているというのが、時給調査の結果からも明らかになっているところでございます。

特に、今回で言うと、募集の件数で一番多かったのは運輸業、それから2位が医療・福祉関係、3位が卸売・小売ということで、いずれも、いわゆるエッセンシャルワークと呼ばれる、コロナ禍でも事業を継続していかなければいけない産業ということで、こういった産業では依然として、恒常的かつ深刻な人材不足という状況が見てとれるということでもあります。

また、一方で、埼玉県内各自治体で直接雇用されている、昨年の4月以降、会計年度任用職員という制度に切り替わっていますが、こちらについては、残念ながら、非常に水準が低くて、例として3自治体について書いてありますが、行田市938円、本庄市946円、小川町・長瀬町930円ということで、ここに書いてある自治体は、いわゆる地域手当がほとんどない自治体でございますので、このままの水準ということになります。また、それ以外の自治体でも、会計年度任用職員の時給そのものを見ると、地域手当を加算して1,000円ぐらいになっている。逆に、地域手当を除くと、場合によると最賃以下という自治体も幾つかあるという実態もありますので、そういう点でいうと、最低賃金の金額が、自治体の、会計年度任用職員の時給の募集の、いわゆる基準になっているというところも見取れます。

こういった点から、やはり最低賃金そのものが大きく上がっていかないと、なかなかエッセンシャルワーカーと呼ばれる人たちの時給が上がっていかないということも明らかではないか。実際、医療・福祉関係1,157円が平均であります、ここには看護師、介護士といった専門職、資格の必要な専門職の方たちも含めてこの金額ですから、やはりこれは仕事の内容ですとか、そういったことを考えると、とてもまともに暮らしていける賃金ではないという状況が明らかかと思っているところでございます。

もう一方で、後ろのほうの時給調査の一番最後のページを見ていただきたいのですが、この間ずっと調査をしています。大手企業と中小企業の時給の推移ということで表をつけてあります。白黒になるとちょっと見にくいのですが、一番下のラインが埼玉の最低賃金の推移で、真ん中の折れ線グラフが大手企業、その上の一番てっぺんにあるのが中小企業ということで、多少凸凹はありますが、総体的に見ると、実は大手の企業よりも、中小企業と呼ばれるところのほうが高い水準で

募集しているということも、この間の時給調査の傾向として明らかになっています。参考値として、この3業種において、大手と言われるところがどこかというのは、それぞれ書いておきました。こういったところの募集が比較的多いというところも併せて報告をしておきます。

なお、2021年、今年の調査結果をここに反映していないのは、大手企業の募集は急激に減っておりまして、ちょっと正確性を欠くということで、ここにはあえて載せていません。先ほど言った3,093件というのは、例年に比べると約1,000件ぐらい少ないのですが、募集件数そのものが減っているのは間違いのない事実でありまして、特に飲食関係やいわゆる生活関連、娯楽産業と呼ばれるところの募集がかなり急激に減っています。その中でも目立つのは、いわゆる大手と呼ばれる産業の募集が目に見えて減っている。娯楽産業のところでは、今回は10件ぐらいしかなかったんです。なので、参考値にしかならないということで、ここには載せておりません。

いずれにしても、こういったところからも、最低賃金の審議の中でよく出される中小企業は大変だという話がありますが、少なくとも埼玉において言えば、むしろ地元の中小企業のほうが高い水準に募集しているということで、逆に言えば、大手企業が、埼玉県、いわゆる都道府県ごとの最低賃金を利用して、それぞれの最賃近傍で募集をかけているということは目に見えています。実際、マクドナルドなんかは、東京都になると当たり前のように1,000円超えますけど、埼玉県はいまだに900円台の募集がたくさんありますので、そういったところからも、大手企業は都道府県ごとの最低賃金を上手に利用しているという状況が見てとれるのかなというところがございます。

それと、もう1点は、やはり埼玉県で一番の問題と思っているのは、東京都との、いまだ85円ある格差が最大の課題かと考えています。実際、埼玉県の募集はかなり高い水準であるのは、隣の東京都の1,013円という最低賃金の水準にかなり引っ張られている部分が多いということが推察できるわけで、実際、自治体の職員の人たちと年に1回懇談している中でも、東京都のほうが当然高い水準ですから、保育士や学童指導員といった人たちも高い水準で募集がされるわけです。そうすると、埼玉県では募集をかけても人が来ない。草加市では、保育園の面積は、待機児童を確保するだけの面積を全部整備しました。ただ、保育士が確保できないので、待機児童の解消はできません。去年も、懇談の中で出された意見であります。

こういったところからも、地域間格差をやはりなくしていかないと、根本的な課題の解決にはならないかと思っています。今年は、全都道府県、47都道府県全て28円という目安でありますので、この機会に、東京都との85円の格差を少しでも縮めていただけるような審議を尽くしていただけると、ありがたいと思っております。

なお、産業ごとで言いますと、この後の報告の中で、物流関係や医療関係の報告がありますので、そこで、エッセンシャルワーカーと呼ばれる人たちの実態を聞いていただければいいかと思いますが、私からも総体的な話ということでさせていただきました。

最後に、最低賃金の、いわゆる日額、月額復活については、例年、この審議会に出される最低賃金違反の事業所の傾向を見ると、最低賃金の改定について、知らなかった、あるいは知っていても自分のところの産業に関わるという感じで思っていないという部分が見られるんです。ここの一番は、やはり日額や月額が表示されないことが原因かなど。時間額は、時給で募集しているところは明確に分かりますけれども、例えば月給制であっても、最低賃金に引っかかってくる事業所があるわけで、そういったところにも周知をする上では、やはり日額、月額復活も併せて求めたいと思っております。

もう時間になりましたので、私からは以上とさせていただきます。

佐野部会長

ありがとうございました。

今、埼玉県労働組合連合会様から、意見書の内容について説明をいただきましたけれども、何か質問ございましたら、お願いいたします。

柿沼委員

御説明ありがとうございます。1点お教えいただきたいのですが、先ほどありました最後の大手企業と中小、地元企業の時給額の比較ということで、2021年が、大手の募集が少なかったということですが、中小の募集の状況、件数であったり、そこを時給に換算したときに、どれぐらいだったのかをお教えいただければと思うのですが。

埼労連

2021年も、一応両方とも数字を出しております、実は全て、大手も中小も全ての3業種の中で、1,000円は超えています、水準としては。これが1点です。

先ほど言った大手企業については、減り幅がかなり大きくて、先ほど言ったように生活関連、娯楽産業なんか10件しかないのも、かなり誤差があるかと思いますが、生活関連以外の飲食・宿泊業や、卸売・小売業でいうと、こちらもいずれも21年度も水準としては、中小企業のほうが高いという数字が出ているのは間違いない事実でございます。

柿沼委員

ありがとうございます。

佐野部会長

柿沼さん、よろしいですか。

柿沼委員

はい。

佐野部会長

ほかに、質問等がございましたら。

私のほうで、去年も御説明いただきまして、冒頭、御説明の中でありましたけれども、言われることは最低賃金を引き上げることと地域間格差と、それから、最後に言っていた日額、月額表示を復活することをおっしゃっていただいたと記憶しているのですけれども、今年の中では、特に去年と比べてここを強く言いたいというところがございますでしょうか。

埼玉労連

今年、特に強調したいのは、やはり地域間格差の課題であります。実は6月に、私ども講演会をさせていただいて、自民党の最低賃金一元化推進議員連盟というのがあるんですが、この事務局長をされている務台衆議院議員にお越しいただいて、講演をいただいたんです。務台衆議院議員は長野県出身の衆議院議員であります。国会議員であります。長野も埼玉以上に最低賃金が低い状況の中で、やはり若年労働者がどんどん大都市圏に流出して、人口そのものが減っている。これを解消するには、やはり、全国の都道府県ごとの格差を是正していくしかないという報告をされていて、実際、地方を見ると、地方議会の中で、国に対して、地域間格差をなくしてくれという意見書は、今恐らく180ぐらいの自治体から上げられているんです。このほとんどが、やはり最低賃金の低い東北地方や九州地方といったところが多いのですけれども、ここから見ても、必ずしも地方で低い最低賃金で、事業者が、それで助かっているかという、むしろ働き手そのものがいなくなっていて、もうこれ以上は、もともとの事業継続ができないというところまで来て、そういった意見書が出されているという状況もありますので、やっぱり今回強く望みたいのは、全国の格差をなくしていくと。

ただ、残念ながら今の最低賃金の制度の中で、恐らく今回の公益委員の見解で出された都道府県全てで28円というところが、限界なんだろうなと。例えばDランクの低い県のほうを高くするとかということは、今の最低賃金審議会の制度上は、恐らくそれは納得されないところもありますので、ここについては、例えば埼玉の審議会として、中央の審議会あるいは厚生労働省に対して、この審議会の制度そのものの改定なんかも求めていただければと。実は日弁連なんかも、そういった趣旨の会長声明といますか、そういったものが出されていると思いますので、ぜひそこは、早期に検討していただきたいと思っています。いずれにしても、一番強く望みたいのは格差の、特に埼玉県でいえば、先ほど言ったように東京都との格差をなくしていかない限り、埼玉県内の中小企業が必要な人材を確保するということは、いつ

までたってもできないのではないかと考えていますので、そこが一番の望みであります。

佐野部会長

ありがとうございました。

なかなか難しい問題でありますね。単なる雇用だけではなくて、使用者側も、やはり地方のほうが少し厳しいなと思いますね、価格転嫁の問題とか。だから、これは一つ、最低賃金の地域間格差というのは、全国的にどういうふうな産業配置をしていくとか、いろいろなところを組み合わせないと難しい問題だとは感じています。恐らく飲み屋さんなんかでも、若干差はあるので、どういうふうにしていったらいいのかなとなると、最低賃金の中賃のほうでも、なかなかそれは、問題等は意識しながらも、具体的にというのは、今おっしゃっていただきましたが、難しかったのかというのは、私も推察するところですけども。

ほかにございますでしょうか。よろしいですか。

それでは、ありがとうございました。質問とかないようでございますので。

埼玉労連

どうもありがとうございました。

佐野部会長

次に、準備ができましたら、生協労連コープネットグループ労働組合様、お願いいたします。先ほどと同じように10分間ぐらい御説明いただいて、私どもから10分間ぐらい質問させていただきます。よろしくお願いします。

コープネットグループ おはようございます。生協労連コープネットグループ労働組合、中央書記次長をしております。よろしくお願いいたします。本日はお時間いただきまして、ありがとうございます。

佐野部会長

どうぞ、お座りください。

コープネットグループ 失礼いたします。それでは、本日資料として、パート労働黒書Ⅷ号を配付させていただいております。意見書の中には少し触れておりますので、ぜひ、後で構いませんので、お読みいただければと思っています。よろしくお願いいたします。

まず、私たち生協とその子会社ということで労働組合を組織しております。意見書では、全体労働者の中で、7割ぐらいが非正規であるということを触れております。この数年のところ8割から7割というふうな、非正規の人数を減らしてきています。労使で正規登用ということで、雇用転換という努力をして、非正規を減らすというふうな努

めてまいりました。7割というのも、実際には労働者の中では多い、大きい数字ではないかと思っています。7割のところも、私が勤め始めて30年近くなりますが、その頃、非正規というと、パート、主婦パートと呼ばれる短時間の雇用が多くおりましたが、この10年のところでは、長時間の非正規、なおかつ男性という割合が増えてきています。調査を毎年しておりますが、その中で、年代も30代の男性が2割を占めるという流れに変わってきていまして、やはり働き方、非正規雇用という形が、単なる主婦パートではなくなっているということが、実態としてあると思っています。

今回、コロナで、昨年から非常に働き方が厳しくなっている中で、非正規で働き、なおかつ時給で働いて、時給が今、埼玉県は1,000円に満たない中で、マスクの着用が義務づけられています。マスクも1日1枚着用すればいいというわけではなく、作業している中では、1日2枚、3枚と取り替える必要があります。昨年あたりは手に入らないため、布製のマスクを使ったりということで、洗い替えができたものが、今は富岳のデータが出たところからは、不織布マスクを着用するようという業務指示が出ていまして、そうしますと1日二、三枚必要であると、22日労働したとしても、60枚以上、時には100枚近くの枚数を購入しなければならないということで、実際にコロナの影響で、そういう今までなかった出費が増えてきているということ、それから非正規で働いている中で、病院に通うということ、出費を削減したいということで、躊躇する若者が多かった中では、今、少しでも熱があれば、通院して、コロナではないということ、きちんと言明しなければ就労できない、そういうこともあります。これだけでも、コロナによって出費の負担が増えているということ、まず挙げられるかなというところを書いてあります。

コロナ関係の負担以外でも、生活の中では節約するものが多いという声も出ております。私たち労働組合では、春闘の時期に合わせて、生活実感であるとか、アンケートを毎年取っております。その中で、非正規で男性、先ほどお伝えした2割の男性は、毎年ほぼ100円以上の時給のアップを要求するということに回答をつけてきています。100円というところをなぜ選ぶかを、実際にアンケートと併せて調査したところ、やはり今の時給を1,000円以上に変えていくためには、100円以上のアップが必要だと、暮らしの中でも時給が1,000円未満ですから、1日7時間以上働いて、大体手取りが10万から13万ぐらいになるということです。社会保険に入っているという分では、派遣やアルバイトで働いているよりは、少しは楽ですということですが、これで自立して暮らせるかというと、大概が親元に同居しているという実態です。1人ではとてもこの金額で、家賃を払って暮らしていくということは難しい。

もう一つ注意深いのが、生計を賄っている人は誰ですかという質問をしています。そこで非正規で単身という回答と、非正規同士で生計を賄っているという回答が出ています。

また、何人以上ですかという質問に対しても、3人以上で賄っている。内訳が非正規と非正規、つまり、親との同居で生計を賄っているという回答も出ております。

1人で暮らせるということを求めていますので、家族が数人集まって暮らしていくことで生計を維持している状態では、非正規労働者が減っていくということもないわけですから、暮らしていけるような、文化的な暮らしを求めるといふ点では、やはり時給を上げて、単身でも暮らしていけるようにすることが必要です。あと、親御さんの年齢も、60以上であるということから、この先、親がかりで暮らしていくということは望めないわけなので、ぜひ自立できるような、「健康で文化的な」と憲法でよく出されているところを守っていくためにも、早急に時給を上げていくことが必要ではないかということ、この意見書での補強とさせていただきたいと。

もう一つは、人口流出ということにも触れさせていただいております。その中でやはり埼玉県は東京都の隣接ということで、ここに書いてあります20人程度の物流センターで働く男性に聞き取りをしたところ、やはり時給の高いほうで働きたいと。ただ、時給が高いと、どうしても過重労働になっていく傾向があり、体を壊して、やはり埼玉に戻ってくる、そういう中身も報告が入っておりますので、できれば、住み慣れた町で、住居が近い職場できちんと暮らしていけるといふところで、最低賃金を上げて、守っていけたらいいと私たちは思っております。

それから、パート労働黒書Ⅷ号ですが、8年間聞き取りを続けておりますが、8年前と今では、内容は一向に変わっておりません。単身で、それからシングルマザーの声もあります。男性の、先ほどお話しした非正規の方の声もあります。やはり、苦しい状況は変わっていないということがあると思います。ぜひ、そういう点も読んでいただいて、地域間格差、それから非正規の雇用状況の改善、そのためには最低賃金の引上げが必要であるといふところを、皆さんのところで御審議いただけたらと思います。

今、私たち労働組合、広域でして、新潟県、長野県、群馬県、千葉県、それから栃木県と、全てが同じ労働組合で、同じ仕事をしていても、地域別の最低賃金があるために、時給の格差は100円近くあります。東京都と埼玉県の最低賃金の差以上のものがあります。それはA B C Dランクがあるということですから、ぜひ地域間格差をなくすということでも、全国一律といふところに、御審議いただいて、お力添えをいただけたらと思っております。

時間になるかと思いますが、私のほうでは一応意見書の補強ということで、詳細な実態をお伝えさせていただきました。ありがとうございました。

佐野部会長

どうもありがとうございました。
それでは、委員の皆様、質問等ございましたらお願いいたします。
内川委員、お願いいたします。

内川委員

説明ありがとうございます。1つ質問ですけれども、コロナ禍になって大変だということはあるのですけれども、コロナ禍になって、例えば作業内容で求められるものが、例えば業務量が増えた、例えば消毒、ふだんの定められた業務以外にそれが付加されて、限られた時間内への作業量の負担が強くなったというところはどうですか。

コープネットグループ

今おっしゃったように、今日私がここに座る前もアルコール消毒をしていただいています。そのことも同じように作業中にも行われています。着替えるときにも、着替えた後にも、消毒ということですが、作業をこなす時間、作業量自体は変わらないので、その分早くやらなければいけないという、そういう負荷はもちろん発生しております。

内川委員

ありがとうございます。

佐野部会長

ほかに、いいですか。ございますか。
二階堂委員。

二階堂委員

私から、今、内川委員からあったように、作業量のところもあったと思うんです。今回、コロナ禍というところで、意見書の中の1番にありますけれども、マスクの購入などを個人的にされているということがあると思うんです。個人負担みたいところで、結構、やられている方っていらっしゃると思うのですけれども、どれぐらいの方がそういう対象になっているかというのは御存じでしょうか。

コープネットグループ

生協の中でも、職種がありまして、配達を、御家庭に届ける作業の場合は、組合員さんと対面するので生協から配布されます。スーパーマーケットも、レジを通ったりということで、お客様と接するので、そこは生協から貸与されます。貸与されないのが、直接対面する仕事ではない、物流であったり生産という、そういう職種のところは、自腹購入ということで、もし購入ができなかった場合にはということですが、それでも週に2枚ぐらいということですから、ほぼほぼ全部、

自前で購入しているという状況です。

二階堂委員 ありがとうございます。

佐野部会長 よろしいですか。

二階堂委員 はい。

佐野部会長 ほかにございますでしょうか。お願いいたします。

オブザーバー近藤 すみません。御説明どうもありがとうございました。先ほどの質問に関連してですが、物流とか、マスクが会社側から提供されない場合に、例えば春闘などで要求をされていたのか。それとまた、その際の論議の結果とか、もしありましたら教えていただければ。

コープネットグループ 要求は、春闘ではなく、毎月労使協議というのを行ってまして、業種別に行っている中で、物流に関わる方たちへも、マスクの配布という要求をもちろん求めておりまして、手に入らなかったという状況もあったので、週に2枚程度ということと、布マスクの中に付けるインナーマスクという布、薄いシートですか、あれだけは全員に1枚ずつというふうにはなったのですが、それでは、とてもとても作業中足りないということで、どうしても持ち出しになるという。今も、できれば全員に毎日最低でも1枚配るという要求は出しております。

佐野部会長 ほかにございますでしょうか。
土屋委員、お願いします。

土屋部会長代理 同じ仕事、業務をしても、住んでいる、事業所のある地域によっては、賃金が違うというお話だったのですが、それは、その地域の県ごとの最低賃金の違いに応じて、非正規の方の時給水準が決まっているという話だと思ったのですが、その地域の最低賃金の水準と、どう結びついてというか、それプラスアルファで、プラス幾らという形で、時給水準が決められているので、こういった形で最低賃金とリンクして時給が決められているかお伺いしたかったのですが。

コープネットグループ 時給設計が、基本時給の1と2というふうに分かれておりまして、基本時給1番は、全事業所統一の時給になっています。800円だったら800円というのが基本時給1番になっています。プラス、地域の最低賃金に合わせた修正額というんですか、埼玉県だと800円では満たない分を、基本時給2番に乗せて、最低賃金をクリ

アさせる、そういう時給設計なので、新潟県では最低賃金が幾らだと 800 円では満たない分が 2 番につくという形で、そうすると当然そこで差が生まれるという形の時給設計になっています。

土屋部会長代理 最初の時給というのは、もう最低賃金の水準なんですか。

コープネットグループ いえ、そうではないです。最低賃金のプラス、例えば仕事につく時給というものがあるので、そこに少しプラスにはなります。それは統一になっているので、基本時給 1 と仕事につく職種時給というのは、どこで働いても同じというのは、要求で決まっているので、ただ、2 番というところで、最低賃金との調整弁に使われているということで、もちろんそこをなくすようにという要求も含めていますが、今は最低賃金が県別であるからという回答で、その差が埋まらない、そういう設計になっています。

土屋部会長代理 関連して、正規の職員の方の賃金水準は、その事業の県別では違う等級ですか。

コープネットグループ 正規はどこで働いても、総合職は異動が伴うということで、どの県で働いても同じ賃金になっています。

土屋部会長代理 分かりました。

佐野部会長 ほかにございますでしょうか。私からちょっと質問させていただきますけど、先ほど、非正規に勤めている人を減らしていく努力をされているとおっしゃっていましたが、そもそもコープネットさんについては、最初から非正規だった方と、どこかほかから、いろいろ体を壊して非正規にならざるを得なかったという、雑駁で結構ですけど、どういう分布になっているのでしょうか。例えば、半分ぐらいはもう最初からとか。

コープネットグループ そうですね、半分以上はもともと非正規での採用ということで。その中でも、非正規の方の定着は、結構流動が激しいですよ、非正規で働くという中で。その中で、業態で特に物流で働く方の流動が激しく、時給のいいほうに流れていくということで、そこで働く方たちは時給の高いほうを求めて、やはり戻ってくるということで、非正規での採用。で、実際に正規での採用というのは、新規の採用が春にありまして、途中のところでも、場合によっては、外部からの採用も行っています。それから、内部からの登用ということでの正規転換ということも併せて行っているのですが、そもそも生協のスタート時

点では、非正規が多いです。

佐野部会長 コスト的には、恐らく正規登用していくと、非正規の方と比べてコストが、人件費が高くなると思うんですけど、そういう、何か皆さんで吸収を、逆に、するために、非正規の人は上げにくい環境だとか、そういうことはないんですか。

コープネットグループ 正規が増えれば、確かに人件費的には増えるというのがあります。ですが、今、私たちが求めているのは、長時間でも短時間でも正規雇用、つまり、時給、働く、それから福利厚生、全てトータルで見たときに、正規雇用に変えていくことが必要だということを求めているので、人件費というところだけにとどまらず、保障していただくという、暮らしであるとか、そういうところを保障するために正規雇用を増やしていただきたいという要求を出していて、最終的には全員正規にしたいという要求を出しています。なので、春闘とかでは確かに、人件費、原資配分ということを言われますが、それでは、この先、人口流出ということも踏まえたときに、人材確保ができないということも一致点として持っていますので、そこに含めたときには、そこだけにとどまらず、正規の雇用を増やしていただきたいと。特にそこで、正規を増やしていったら困るという回答はないので、優秀な人材であればどんどん登用していきたいという回答もいただいています。

佐野部会長 今の、端的に言いますと、正規登用することの影響というのは、非正規の人たちの給料の値上げ、賃上げについては、影響はほとんどないと考えてよろしいですか。今の状況は。

コープネットグループ はい、それは起きていません。

佐野部会長 分かりました。ありがとうございます。
ほかにいかがでしょうか。

土屋部会長代理 今の話で、非正規で、非正規という形態で自分は満足してやっているという方も結構いらっしゃると思うんですが、どのぐらいの人たちが今非正規なんだけど、本当は正規に変わりたいというふうに、ざっくりどのぐらいの割合の人が、そういったお考えでしょうか。

コープネットグループ 女性ではあまり、女性の中でも20代、30代であれば、正規雇用を求めています、男性の中では、ほとんどの方が正規雇用に戻りたいという答えを持っていっぱいます。

佐野部会長

ほかにございますか。

ほかにないようでしたら、10分間過ぎましたので、これで終わりにしたいと思います。ありがとうございました。

コープネットグループ ありがとうございました。

佐野部会長

次に、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。

医労連

ただいま御紹介いただきました埼玉県医療介護労働組合の書記次長をやっています。よろしくお願いいたします。

佐野部会長

よろしくお願いいたします。こちらも10分間、説明いただきまして、私ども10分間、質問させていただきたいと思います。

医労連

お手持ちの資料を簡単に、昨年も陳述させていただいた内容と大きくは変わっておりませんが、やっぱりコロナ禍の、特に医療・介護、私たち介護労働者も、職場も多いということで、その実態はどうかというのを、非常に危惧をしております、流れとしては、非常に大きな問題があるといえますか、大変な状態になっているということをお伝えさせていただきたいのですが。

まず、意見書の中にあるように、そもそも、医療・介護の現場の賃金の低さというのは、常に全国平均等で、あと厚労省のデータを含めて、明らかになっていまして、もちろん政府も、介護の低さを改善するという意味では、介護報酬に入れたりもされてはいるんですが、それでもなかなか追いついていない。特に、医師を除けば、看護師の給与も一般的に私たち医労連としては、教員の給与と比較しても、なかなか届かない実態があって、全産業平均に比べて7万円以上低いということも含めて、そもそもが低いんだと。どうしても医師の給与の関連があって、看護師も、一般的には高いんじゃないかというふうに、一般的に思われている方もいるんですが、実はそれは、夜勤をやっている看護師さんについてなんです。やっぱり、夜勤手当というのは大体1万円以上、低いところでも1万円前後出ていますから、3回、4回やれば、それなりの収入が得られるという点では、それが一般の感覚からすると高い、手取りで幾らという形。でも実際は、そこまではとても届いてないという実態を、ぜひ知っておいていただきたいというのが1つあります。

あと、今回の春闘で、医労連の集計で、まだ最終は出てないんですが、ベアゼロが残念ながら圧倒的に多くて、これは、医療の場合、コロナを扱っている病院等は、当然、助成金等が、コロナ対策で入って

いて、経営上というか、結果的には、当期剰余等では大きな黒字になっているように見えるんですが、実はそれが、どれぐらい還元できているのかということも含めて、大きな問題と私は認識を持っています、当然労働者に還元すべきという点で慰労金等、また、一時金に加算するということも含めて、そういう実態をされているのですが、そうはいっても人員はなかなか増えない現状が当然ありまして、まして、残念ながら、我々としてはオリンピック開催を反対してきたわけですけど、人材が少ない中で、さらにコロナの感染拡大、御存じのように、止まるどころか拡大しているという現状の中で、現場がどういう状態になっているか、再度私たちは、第4波と言われている中で、その実態をさらに表明していく必要があるという問題意識を持っています。

それで、助成金を受けたところは一定還元しているんですけど、大体民間、圧倒的に公的な病院といわれる大きな、全国組織のところは、そういうことで配分ができているのですが、民間病院なんかは申請すらしてないとか、コロナ対応ではないから、そもそも助成金の対象ではないということもあって、実際は、コロナで患者が来ないという科もあって、そういうところは、残念ながら職員を切っていくというか、場合によっては手当等を削減するとか、場合によっては賃金を下げるみたいな、我々としては、とても想定できないような、これは労働相談件数がどんどん民間の小さいところから上がっていきまして、非常にその影響が、全てコロナとは言いませんが、そういう影響が少なくないのではないかという印象を、特に労働相談関係では思っています。

それでやはり、最低賃金の関連でいうと、次のページに、これも最新のを載せましたが、最低賃金と相場といいますか、地域賃金というのはやはり、前段の人たちがお話しされたように、張りついている状態で、やっぱり低いところはなかなか賃金が上がっていないし、特に私たち医療・介護は公的な診療報酬、介護報酬をもって、そこで運営をしているわけですから、診療報酬、介護報酬、最賃では県別なんかじゃないわけです、御存じのように。そういう点では、それに見合った、全てが一律のものは当然求めていくべきだというのが私たちのスタンスです。さらに、私の、上部の医労連では特定最賃は医療と介護の分野を設けるべきだというお願いを厚労省にもしているのですが、なかなかそこまでいたってはいませんが、そういうスタンスがあるということも、最賃に張り付いた矛盾、同じ看護師の免許を持ちながらも、大幅に賃金の差があるという、そういう矛盾は絶対おかしいということで、改善を求めています。

先ほどもちょっと触れましたが、コロナ対策の関連で言えば、特に、患者との接触で、介護も当然、介護は人と触れ合わなければ仕事になりませんので、そういう点では、いかに感染対策をきちんとやっていくかというのが肝なんですけれども、でもそうは言っても、やっぱり

物資等は前みたいにマスクがないとか、そういうことはなくなってきました。ただ、感染のリスクというのは減っていませんし、精神的にかなり参っているというのが正直なところで、そういう点では人員を確保する、人員を増やしていかない限り、1人の荷重は減りませんから、人員を確保するような手だてをしっかりと、これは政府に当然要求をしていくべきですけど、最賃を上げることで雇用を確保するということも併せて、私たちは訴えているところです。

特に地方のところは、最賃は本当に大きいところなので、やはり最賃を上げるとなかなか中小企業者が厳しいんだという意見も、それは当然私ども聞いていますが、それであれば社会保険料を助成するなど別の方法で、労働者の賃金はきちんと上げて、それで生活を守るというふうにして、それによって人員も確保できれば、医療分野の逼迫やそういうのも、少しでも改善方向に向かうのではないかというのが私たちのスタンスでありますし、考え方であります。そういう点では、今残念ながら、どんどんコロナが拡大をしている中で、当然企業の運営や経済的な、人なくして、そういった経済活動はできないわけですから、ぜひそこのところは、私たちも、今始まっている、全てオリンピックのせいにするわけではありませんけど、人流拡大していることは間違いないので、それをいかに抑えていくか。専門家の意見をしっかりと、やっぱり政府は受け止めるべきだと思っています。人員確保という点で最賃の引上げというのを、その格差はもちろんなくしていただきたいんですけど、今回、28円の答申が中賃で出ていますから、ぜひ埼玉県でもそこのところに応えていただくような引上げをお願いしたいと思っております。

取りあえず、時間の関係もあるので、簡単ですが、これで終わります。よろしくお願いいたします。

佐野部会長

ありがとうございました。

それでは、質問等がございましたら、お願いいたします。

内川委員、お願いします。

内川委員

御説明ありがとうございます。今のお話の中で感染対策等が出たのですが、やはり命に関わる仕事ということで、余計に気を遣っておられると思うのですが、例えば、よく私もテレビとかで見たのですが、帰られたら、本来だったら家族が一緒になって、今からお風呂入ろうということで入ったりするのも、帰ったそばからもう1人ずつ入る、当然時間差もあるので、その分、光熱費がかかる。そして、洗濯に関しても、まとめて洗濯するのを、毎日洗濯しているということで、特に気をつけられたと思うのですけれども、これに関して、基本的にはもう地域格差はなく、全国一律、光熱費は高くなっているのかと思う

のですけれども、そこら辺はいかがでしょうか。

医労連

そうですね、特に在宅介護を含めたところは、言っちゃ悪いけど、やっぱり国民に単純に投げちゃっているわけですよ。公的な責任だとか感染対策、こういうことをやれば在宅での介護、いわゆる感染対策ができるんだよということの具体的な話は全然ない。そういう中で、我々医療側としては、それをいかに、やらなければ、それは駄目なわけですよ、訪問看護もそうです。やっぱり接触してやるという点や、費用もたくさんかかる。でも、かかっても、そこはしっかりとやっていくというのがスタンスなので、それは何らかの、県レベルでもできることではないかと思うのですけれども、陳情で、3か月ぐらいかけて、全埼玉県の自治体も、ほとんど陳情になっちゃっているんですけど、充実ですね、コロナ対策の充実、支援等をお願いにまわって、今終わったところですけど、幾つかのところで反応はあったんですけど、残念ながら、そういう点では、まだ具体的なところがなかなか知られてないという現状かと思います。

内川委員

ありがとうございます。

佐野部会長

ほかにございますでしょうか。
近藤委員、お願いします。

オブザーバー近藤

御説明ありがとうございました。1点、御説明をもう少しいただきたいところをございまして、資料の2ページ目のグラフの見方となるのですが、こちらいただいているのは、各地域の最低賃金と、あとは、所定のどこかの賃金を、全国平均を100としたときの地域のそれぞれの賃金割合となっているかと思っていまして、確かに見たとおり、最低賃金にリンクしているのは分かるのですが、賃金の絶対額というのは、最低賃金との、どれぐらいの近傍というか、実際どれぐらいの近さを持っているのか、もし分かりましたら。

医労連

正確なデータは、まだ、本体の日本医労連には多分あるかと思うんですけど、現在はないんですけど、一般的に、今特に問題だと私が思っているのは、非常勤で働くエッセンシャルワーカー、医療・介護はどんどん増えていまして、非正規のほうが多かったりする事業所、介護事業は特にそれが多いいんです。そういう点でいうと、やっぱり時給をベースに考え、当然、もちろん時給が高ければ、それは常勤に反映する、現に我々も要求は出しますので、もちろん、最賃を切っている基本給なんかじゃ話にならないのは当然なわけなんですけど、そこはきちんと計算をして、どれぐらいのベアを取るのかということは、

しっかりと、それを踏まえた上で、私ども圧倒的に足りないですから、4万円という要求をずっとやっているわけです。それはなかなか難しいにしても、やっぱり最賃を基準にしてしっかりと上げていくというスタンスは必要なので、パートや非常勤が非常に増えているのは実態なので、それがもう直に反映するわけです、最賃は。だから、そこはきちんと上げて、大体、パートで働いている人、特にエッセンシャルワーカーと言われているような介護職の人は、そこでもさらに低いので、うちも残念ながら最賃に張りついているような、960円が最低、企業の、1つの病院の中で960円の人がいるんです。絶対底上げが必要かと思っています。

佐野部会長

ありがとうございました。

ほかにございますでしょうか。なければ、私のほうで質問させていただきますけど、介護士さんと看護師さんという資格があると思うんですが、賃金的にはやはり看護師さんのほうが高く、介護士さんのほうが低いと思うんですけれども、採用の場で、例えばインターネットにより採用する場合ではいろいろ差があると思いますけど、実際に組合でやっていて、そういう2つの流れがあるような感じはされておりますでしょうか。

医労連

ちょっと前までは、うちの労働組合の名前も医療労働組合連合会だったんですけど、介護を入れた経緯というのは、先ほどもちょっと触れましたけど、圧倒的に、介護保険法ができて、12年ぐらいになるんですかね、そこから一挙に介護事業がどんどん拡大していく中で、非正規が非常に増えてきたということで、やっぱりシフトを、もちろん医師、特に看護師を中心にした要求から、介護もきちんと労働者のあれと捉えなければいけないという認識でやっていまして、ある意味では医療と介護を二本立てで、要求をきちんと出していかなければならないという、ある意味でちょっと大変な部分はあるんですけれども、でもさらに問題は、介護が本当に新しい職種だけに、低いままで抑えられてしまって。介護報酬が、要するに原資しかないので、人件費を上げたら赤字になっちゃうからやっていけないわけです、民間では。だから、そういう点で、やっぱり介護報酬の引上げと、診療報酬の引上げはもうセットで要求は当然していく事になっています。

佐野部会長

職種が分かれていますので、1つで扱えないですね。

医労連

何しろ、資格者がほかにも、コメディカルと言われているのはたくさんあって、全部それはそれぞれ違うレベルで、水準で全国平均が決まっている感じはあるので。ただ、最大はやっぱり看護師を。

佐野部会長 全体的にいくと、そうしますと大体看護師さんのほうは、最低賃金より上で、私は上で、多分やっているとと思うんですけど、むしろ介護士さんのほうが、最低賃金に近いような形で。

医労連 そうですね。どちらかといえば、全然低いのが介護職、特に介護福祉士と言われている、資格を持っているのは介護福祉士の方なので、一応、処遇改善の加算というのは付いたんですけど、それでも全然追いつかないんですよね、もともとが低かったものですから。

佐野部会長 いろいろと、そういう意味では、あれですね。統一的な組合運動をしているときは、難しい問題があるんですね。

医労連 両方からいくと。

佐野部会長 ありがとうございます。
ほかにございますでしょうか。
それでは、ないようでしたら、どうもありがとうございました。

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、今、陳述をされなかった御意見につきまして、事務局でポイントを読み上げていただけますでしょうか。お願いいたします。

賃金室長補佐 はい。まず、資料４－４の、全労連・全国一般労働組合埼玉地方本部からの意見書で、「２０２１年度最低賃金改定にあたっての意見書」でございます。

新型コロナウイルスによる感染拡大は１年半過ぎても止まらず、県外企業１７９社の本年４月から５月のアンケート調査では、コロナウイルスでのマイナスの影響がある企業が６２％で、その回復には「１年～２年以上かかる」が５４％、「回復しない」が２％という結果でした。一方、労働者側でも生活に関連する業務の医療、介護、保育、ゴミ収集、公的な各処理施設の維持管理などの労働者は、自らのいのちと生活、健康を脅かされながら働き続けています。政府・自治体の自粛要請で観光・旅館業が顕著ですが一時休業や勤務体制の変更を余儀なくされています。この状況下では一時的な手当だけでなく、すべての労働者・国民の生活が持続可能となる長期的な手立てが求められています。ＧＤＰの６割を占める落ち込んだ個人消費を回復させるためには、労働者の賃金を底上げする必要があります。是非、委員の方々には将来を見据えた議論をしていただきたい。

私たちの全国一般労働組合では、公務の民間委託労働者を多く組織しています。基幹業務の維持管理受託労働者で組織されている労働者はある程度賃金を確保していますが、官民競争入札等で労働組合に組織されない労働者はほとんどその地方別の最低賃金で雇用不安を抱えながら働いています。清掃、ゴミ収集、ビルメンテナンス、警備の職場でそれが顕著です。設計人件費がきちんと支払われているかのチェックも、形式的なものか実施されていない自治体もあって、末端の労働者が低賃金で苦しめられています。

この間新たに組織した小売業の従業員５４５人の組合のアンケートでは、正規職員の過半数が年収３００万円前後で、３８８人いるパート・アルバイトの時給は県内地域別に異なっており、大半が９５０円、多くて１,０６０円の範囲で、次年度の昇給はほとんどありませんでした。社長の説明では求人ですぐに都内に流れる人を考慮して、地域別に募集金額を変えているとのこと、しかし同じ業務で賃金が違う矛盾が生じています。この会社では賃上げや一時金査定で減給評価がありますから、正社員の賃金は相対的に成績が悪いとどんどん下がっていく仕組みです。その改善には、正職員の賃金を下げさせない歯止めポイントとして最低賃金を生活できる水準まで上昇させる必要があります。

中央最低賃金審議会では全ランク同一の目安を答申しましたが、全国一律最低賃金制度に近づけるため段階的でも東京都の最低賃金レベルを目指して審議をお願いします。以上。

佐野部会長

ありがとうございます。引き続き、お願いします。

賃金室長補佐

資料４－５でございます。埼玉県商工会議所連合会様からです。「地域別最低賃金改定の目安に対するコメント」ということで、昨日（７月１４日）、中央最低賃金審議会の小委員会において地域別最低賃金額改定の目安に関して全国一律で２８円の大幅な引き上げが決定されたことは誠に遺憾である。

埼玉県では、現在もまん延防止等重点措置に基づき通常の経済活動を制限する協力要請がなされており多くの県内中小企業・小規模事業者は長引く新型コロナウイルス禍により極めて厳しい経営環境に置かれている。

非常時ともいえる現下の状況では事業の存続と雇用の維持を最優先にすべきである。最低賃金が大幅に引き上げられれば雇用調整や廃業を検討せざるを得ないとの声が県内商工会議所に多く寄せられており、雇用に深刻な影響がでることを強く懸念する。

一定期間を見ながら最低賃金を引き上げることについて異論はない。ただし、賃金の引き上げは、本来、企業の収益や生産性向上の産物として労働者に還元すべきものであり、今は、全ての企業に一律に強制

力を持って適用される最低賃金を引き上げる時期ではない。

今後行われる埼玉地方最低賃金審議会においては、県内中小企業・小規模事業者の窮状を理解し地域経済の実態を考慮した慎重な検討が行われることを切望する。

次に、４－６でございますが、川口商工会議所様からいただいております。内容については、先ほど読ませていただいた商工会議所連合会様と重複する部分がございますので、こちらは御覧になっていただければと思います。

佐野部会長 ありがとうございました。

賃金室長補佐 続きまして、資料の５でございます。要請文をいただいております。
５－１ですが、埼玉弁護士会からいただいております。要約いたします。

昨年、中央最低賃金審議会では、目安額の提示を見送り、埼玉地方最低賃金審議会は２円引上げの改定を行った。他の地域でもゼロ円から３円にとどまった。しかし、２０２０年７月で述べたように、労働者の生活を守るため、引上げはもはや一刻の猶予も許されるべきではない。諸外国では、経済が低迷する中でも最低賃金の引上げを実現している。賃上げの方向性を止めるべきではないので、その点を審議会に要望として上げ、十分な支援策を求めます、とのことでした。

その次に、５－２といたしまして、取扱団体、埼玉県労働組合連合会からいただいております、「最低賃金を１５００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」、２万２,７７１筆が、埼玉県労働組合連合会が取りまとめの上、提出されております。

以上でございます。

佐野部会長 ありがとうございます。

それでは、意見聴取が終わりましたので、何か今の説明をしていただきましたものについて、事務局に確認することがあればお受けして、それがなければ休憩にしたいと思うんですけど、特にないですか。よろしいですか。

それでは、ここで、意見聴取が終了したので、小休止したいと思います。よろしくをお願いします。

(休　　憩)

佐野部会長 それでは部会を再開させていただきます。

続きまして、議題５の埼玉県最低賃金改正についての審議でございます。事務局、目安の公益委員見解についてどのように検討を行った

のか、事務局より説明をお願いいたします。

労働基準部長

本日の議題の（３）におきまして、令和３年度地域別最低賃金額改定を目安の伝達をさせていただいたところでございます。この段階で使用させていただきました資料Ｎｏ．３につきまして、答申の中で、ただいま御紹介いただきました公益委員見解につきまして、取りまとめの経緯等を御紹介させていただきます。

資料Ｎｏ．３の別紙１でございます。令和３年度地域別最低賃金額改定を目安に関する公益委員見解の中段の２番の（１）の２段目から御紹介をさせていただきます。

今年度の公益委員見解を取りまとめるに当たっては、①賃金改定状況調査結果第４表から始まる事項、②消費者物価指数から始まる事項、③法人企業統計における企業利益から始まる事項、次のページに参りまして、④雇用情勢から始まる事項に関しまして、⑤政府としての考え方から始まる事項につきまして、また、⑥地域間格差への配慮から始まる事項につきまして、⑦最低賃金を含めた賃金の引上げから始まる事項につきまして等を総合的に勘案し、検討を行ったところであるとされております。

そして、結論でございますが、目安小委員会の公益委員としては、地方最低賃金審議会においては、地域別最低賃金の審議に際し、地域の経済・雇用の実態を見極めつつ、目安を十分に参酌することを強く期待する。また、中央最低賃金審議会が地方最低賃金審議会の審議の結果を重大な関心をもって見守ることを要望するとされております。

以上でございます。

佐野部会長

ありがとうございます。

今御説明いただきましたけれども、何か確認することはございませうでしょうか。細かいことにつきましては、これから具体的に審議する中で、また、確認することが多いと思いますけれども、取りあえずなければ次に進めさせていただきますけど、よろしいですか。

それでは、次に移らせていただきます。

今日の議題の、埼玉県最低賃金の改正についてに関しまして、労使双方から、具体的には、明日からの審議で具体的なお考えをお聞きするわけですが、基本的な考え方について、それぞれ御説明いただければありがたいのですが、最初に、柿沼委員からお願いできますか。

柿沼委員

それでは、今年の埼玉県の地方最低賃金審議会に向けて、労働側のスタンス、今考えていることをお伝えさせていただきたいと思います。

これまでの審議会の中でもお伝えをしている部分もありますけれど

も、まず、我々としましては、連合リビングウェイジで1,020円であつたり、雇用戦略対話合意で示された1,000円といったところからも、生活するために必要最低限の賃金ということでは1,000円以上が必要であると考えております。実際に、1,000円であっても、1日8時間、月20時間の労働でも年間で200万円に満たないということからも、現在の928円の埼玉県 lowest賃金を、できるだけ早く、早期に1,000円以上に引き上げていく必要があると考えております。

それと今年、中央の最低賃金審議会、先ほど伝達いただきましたけれども、目安28円というところについては、この目安を尊重するスタンスでございます。これまでもそうでしたけれども、中央で議論をしていただいたこの目安をしっかりと尊重して、埼玉でもこの後、議論をしていきたいと思っています。

今回の目安の中で1つ、我々として重要だと捉えているのが、全国一律28円という目安になったということであります。ここは、中央の最低賃金審議会から、強く、地域間格差の是正に向けてメッセージが発信されたものと捉えております。もちろん、ランク間の地域間格差の是正はございますけれども、同一ランク内、埼玉でいきますとAランク内での格差是正についても、この中ではメッセージが含まれていると捉えておりますので、明日以降の審議に向けて、この目安を尊重する、それと地域間格差の是正という観点をもって議論に臨んでいきたいと考えております。

佐野部会長 よろしいですか。

柿沼委員 はい。

佐野部会長 次に、使側を代表して廣澤委員、お願いいたします。

廣澤委員 まずはというところですが、中賃の28円の目安が、使用者側にしてみますと、予想を上回る数字であつたというところは、まず申し上げたいと思います。その上で、先ほど申し上げましたが、28円となった根拠を、やはり明確にしていきたいと思っています。その上で、次のステップに進むというのが、まずは、経営者側のスタンスになっております。

あとは、現状につきましては、いろいろなところから報道がありますように、持ち直しの動きが出ているというのは、経営者側もそういう認識をしております。他方で、新型コロナが長期化しておりまして、業種による二分化が、二極分化が間違いなく進んでいるというのも事実だと思います。加えて中小企業でも、かなりの借入金が増えており

まして、今後返済が始まると、大分資金繰りに苦勞するのではないかなという見通しも出ています。そういうことを鑑みまして、今の時点での大幅な最賃の引上げについてはどうなんだろう。場合によっては、雇用の削減だとか、廃業の背中を押すようなことになるのではないかなという危惧を持っております。

したがいまして、現時点の経営側の考え方は、現行水準の維持と申し上げたいと思います。

佐野部会長

ありがとうございます。

今、お二人の御発言ですけれども、事務局としては補足することございますか。補足するようなお考えは、特にないですか。

ないようでしたら、最後に移らせていただきます。

最後は、その他でございますけれども、事務局から何かございますか。

賃金室長

事務局から、配付資料の説明を簡単にさせていただきたいと思っております。

資料No. 6を御覧ください。令和3年最低賃金に関する基礎調査結果となっております。この調査結果は毎年、審議会に報告をさせていただいておりますが、金額審議の指標等として重要な資料となっております。今年度も、製造業の場合、新聞業、出版業は100人未満、それ以外の業種については30人未満の事業所を対象に、6月1日現在における支払い賃金の見込額を記入していただいて、それを取りまとめた調査結果となっております。

表紙を開きますと、引上げ額・引上げ率・影響率の早見表がございましたが、一番左が最低賃金額ということで、非正規、正規、パートを含めて、全ての労働者の方の6月分の支払い見込み金額を時給換算にした場合の割合を、総括表にまとめております。1円単位で左側は記載されておりますけど、引き上げた場合における引上げ率と影響率が記載されております。

もう一枚開きますと、これが具体的な総括表ということになっておりまして、総括表の(1)と(2)ということで、(1)は規模別、地域別、県北、県南、年齢別の構成の区分けになっております。総括表(2)は男女の年齢別ということで記載になっております。

さらに、もう二、三枚開きますと、時間当たりの賃金分布表が載っています。正規、非正規、パートを含めた全労働者の時間を換算した場合の賃金分布が書いてあります。1,020円を上限としておりますので、それ以上の方もいらっしゃるわけですが、最低賃金に近接する金額を列挙して、棒グラフとさせていただいております。

続きまして、資料7になります。中央最低賃金審議会の目安小委員

会において、毎年、賃金改定状況調査の結果を報告しておりますけれども、令和2年度と令和3年度の集計結果に集計誤りが判明しました。資料7に、修正前と修正後の表を掲載しております。Aランクの産業計の賃金上昇率ですけれども、令和3年に関しましては、0.3と7月5日の本審で御説明しましたが、0.5の誤りでした。訂正させていただきます。

なお、令和2年に関しましても、Aランクに関しまして、産業計の賃金上昇率は1.4%となっておりましたが、1.5%ということで、これも修正させていただきます。

以上です。

佐野部会長

ありがとうございました。

今の資料について、何か確認することがございましたらお聞きいたしますけど、よろしいですか。

また、必要に応じて、事務局から説明を求めることもあるかもしれませんが、その際はよろしくお願いします。

それでは、委員の皆様、ほかに何かございますでしょうか。特に、議題として取り上げていただきということは、ありませんか。

事務局から何かありますか。よろしいですか、これで。

賃金室長

特にありません。

佐野部会長

ないようでしたら、次回開催ですが、7月28日、明日ですけれども、水曜日、午後13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、第2回埼玉県最低賃金専門部会を開催いたします。

なお、回りの専門部会は金額審議となるので、専門部会運営規程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、会議を非公開とします。

ただ、議事録は公開になりますので、よろしくお願いします。

それでは、これで本日の部会は閉会といたします。ありがとうございました。

— 了 —