

(議事録)

土屋会長 おはようございます。ただいまから令和6年度第2回埼玉地方最低賃金審議会を開催いたします。まず、委員の出席状況について事務局から報告をお願いいたします。

賃金指導官 本日は公益代表委員が3名で、福田委員が後ほどいらっしゃるとい
う御連絡を頂戴しております。労働者代表委員が5名、使用者代表委
員が4名のご出席をいただいております。委員定数15名のうち3分
の2以上が出席されていますので、最低賃金審議会令第5条第2項に
より、本審議は有効に成立していることをご報告いたします。

土屋会長 本審議会は、埼玉地方最低賃金審議会運営規程第6条第1項により
公開とし、議事録についても同運営規程第7条第2項により公開する
ことといたします。

傍聴者は何名いらっしゃいますか。

賃金指導官 傍聴者は3名です。

土屋会長 承知しました。

審議会委員の異動がありました。事務局から紹介していただければ
と思います。

賃金指導官 使用者代表委員であった石井俊二様が退任されましたので、その後
任として、埼玉県商工会連合会専務理事、加藤和男様が7月26日付
で使用者代表委員に任命されましたので、御挨拶を頂戴できればと思
います。

加藤委員、どうぞよろしく願いいたします。

加藤委員 埼玉県商工会連合会専務理事の加藤でございます。どうぞよろしく
お願い申し上げます。

賃金指導官 ありがとうございました。委員の異動については以上です。

土屋会長 本審議会の議事録確認者をあらかじめ指名いたします。公益代表は
私が、労働者側は迫委員、使用者側は廣澤委員をお願いいたします。
それでは、資料について事務局から説明をお願いいたします。

賃金室長 資料1は埼玉地方最低賃金審議会委員名簿、先ほど紹介したとおり、
使用者委員に異動がありましたので、それを反映したものです。

資料2は、中央最低賃金審議会、目安に関する小委員会において取りまとめられた令和6年度地域別最低賃金改定の目安に関する報告書、答申です。

資料3から資料6は、中央最低賃金審議会目安小委員会の配付資料でございます。

参考資料1は、7月1日に開催した第1回審議会の資料4として配付した資料のうち、最新データに更新されたものだけを抜粋したものです。

参考資料2は、第1回本審において、廣澤委員から御発言のあった「年収の壁・支援強化パッケージ」に関する資料です。これについて少し詳しく説明いたします。

令和5年9月27日、厚生労働省は、いわゆる年収の壁を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりのため、「年収の壁・支援強化パッケージ」を取りまとめました。年収の壁に関しては、社会保険料の負担等により手取り収入が減少することを避けるために、就業調整をしている者が一定程度存在することに対し、その当面の対応として、令和5年10月から、106万円の壁についてはキャリアアップ助成金のコースを新設、社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外130万円の壁については、事業主の証明による被扶養者認定の円滑化のほか、企業の配偶者手当の見直しを促進しております。

キャリアアップ助成金については、労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入を増加させる取組を行った事業主に対して、手当等支給メニューと労働時間延長メニューの2種類を支給しています。既に社会保険に加入しているパートタイム労働者との公平感があるとの御懸念については、キャリアアップ助成金の賃金規定等改定コースと併用し、全パートタイム労働者の時給を引き上げ、処遇改善を行う方法も御紹介しているところです。

現在の全国の届出件数等は、参考資料2の4ページ目のとおりです。取組予定の予定労働者数は、先月の22万5,580人から増加し、23万6,091人となっています。また、埼玉県の傾向として、全国同様、労働時間延長メニューのほうが多く計画受理されているとのことです。

5ページ目は、令和5年10月以降の埼玉県の労働者の状況について、毎月勤労統計調査からデータをまとめたものです。非正規雇用労働者はパートタイム労働者に限るものではありませんが、10月以降、パートタイム労働者は減少傾向にあり、また、月額給与に単純に12を掛けた額が130万円を超えています。年収の壁パッケージの支援効果とそのまま結びつけられるものではありませんが、年収の壁を超える流れは生じつつあるのではないかと捉えております。

また、その次の6ページ目のとおり、厚生労働省では、配偶者手当

と賃金制度の見直しセミナーを全国で開催し、「年収の壁・支援強化パッケージ」も含め、周知・説明を行っております。

なお、今回の支援措置は令和7年度までの時限措置で、いわゆる「106万円の壁」に対応するために、当面の措置として導入しているものです。年収の壁対策については、埼玉県公労使会議においても周知しているところです。

「年収の壁・支援パッケージ」の見直しについては、今後は令和6年の財政検証を受けて行われる年金制度改正に向けて、社会保障審議会年金部会において議論を開始しているところであり、こうした状況も踏まえつつ、令和7年度末までに労働者に社会保険の適用を行った場合を支援対象としたもので、時限措置の延長などは現在のところ予定されておりません。

資料の説明は以上でございます。

土屋会長

ありがとうございました。今の説明、またはこの資料につきまして、何か委員の皆さんから御質問や御意見などがありましたらお願いいたします。

よろしいでしょうか。

前回、廣澤委員がおっしゃっていた埼玉の実態が分かる、そういう調査結果はないということなんですね。

賃金室長

数字としては出ておりません。

土屋会長

それでは、資料につきましては以上で、議題に移りたいと思います。まず議題の1つ目ですが、地域別最低賃金額改定の目安の伝達についてです。事務局から説明をお願いいたします。

賃金室長

資料2を御覧ください。昨日、中央最低賃金審議会から厚生労働大臣に対して、「令和6年度地域別最低賃金額改定の目安について」ということで答申がなされました。

目安については、中央最低賃金審議会において労使それぞれの意見があった中、金額については意見が一致しなかったことから、公益委員見解が出されております。公益委員見解を出すことについては、労使ともに了解していると聞いております。

その公益委員見解は資料2の別紙1でございます。埼玉を含むAランクについて、引上げ額の目安は50円ということで出ております。なお、今回はBランク、Cランクも併せて同額の50円ということで目安が示されております。

目安小委員会においては、各種の経済指標等から最低賃金決定の3要素について分析しております。

公益委員見解の、「エ 各ランクの引上げ額の目安」のところ、その2段落目、「この結果、ア～ウで触れたように」というところから要約が書いてございます。最低賃金決定の3要素に分けて、解説がなされております。

まず労働者の生計費については、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）、この対前年度の上昇率は、昨年10月から今年6月までで平均3.2%と、昨年に引き続き高い水準となっている。その中でエネルギー関係については、経済産業省の支援もあり、消費者物価指数全体を引き下げる方向に働いているという状況がでございます。また、年間15回以上の購入頻度である食パン、鶏卵などの生活必需品を含む、「頻繁に購入」する支出項目に係る消費者物価は、対前年比での上昇率は、昨年10月から今年6月までで平均5.4%と高い水準にあること。これを考慮して、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には、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、「頻繁に購入」する品目の上昇を勘案することが今年度は適当と考えられる、とされております。

2つ目、賃金については、春季賃上げ妥結状況における賃金引上げ結果に関して、全体で5%台と昨年を上回る高い水準となっている。そのことや、中小企業については3%台後半から4%台、有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額については5%台後半の引上げで、いずれも昨年を上回る水準となっていることに加えて、賃金改定状況調査結果第4表①、②における今年の賃金上昇率が2.3%と昨年を上回り、平成14年以降では最大となっている。

通常の仕事の賃金支払い能力については、売上高経常利益や従業員一人当たりの付加価値額が高い水準で推移するなど、景気や企業の利益は改善の傾向にあるものの、売上高経常利益率の大企業と中小企業との間で差が広がっている。価格転嫁については、中小企業庁が公表した令和6年3月の価格交渉促進月間のフォローアップ調査によると、前回の調査が令和5年9月ですけれども、これと比べて、受注企業のうちコスト増加分を全額価格転嫁できた割合は16.9%から19.6%に改善、一部でも価格転嫁できた割合も63.0%から67.2%に増加するなど、転嫁状況は一部では好転している。その一方で、1割から3割しか価格転嫁できなかった割合は19.6%から23.4%に増加し、全く転嫁できず、または減額された企業も約2割になっており、二極化の傾向があると考えられる。また、賃金改定状況調査結果第4表と、連合及び経団連が発表した春季賃上げ妥結状況に差が認められることからすると、中小規模事業者は賃金支払い能力が相対的に低い可能性があると考えられております。

その上で、最低賃金は企業の経営状況にかかわらず、労働者を雇用する全ての企業に適用され、それを下回る場合には罰則の対象となる

ことも考慮すれば、賃金引上げ率の水準には一定の限界があると考えられるとされております。これら3要素を総合的に勘案し、今年度は消費者物価の上昇が続いていることから、労働者の生計費を重視したということで目安が、公益委員見解が出されております。

その上で賃上げの流れの維持・拡大を図り、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や、最低賃金法第1条に規定するとおり、最低賃金制度の目的は、賃金の低廉な労働者について賃金の最低額を保障し、その労働条件の改善を図り、国民経済の健全な発展に寄与するものであること。これにも留意すると、今年度の各ランクの引上げ額の目安を検討するに当たっては5.0%、額にして50円を基準として検討することが適当とされました。

ランクごとの目安額については、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版」などにおいて、「今後とも、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て、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である。

その上で、賃金改定状況調査結果4表①、②及び③における賃金上昇率は、高いほうからCランク、Bランク、Aランクの順になっており、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いるというところで、雇用情勢としては、B、Cランクで、相対的にいい状況であるという分析をしております。その上で各ランクの目安額については、下位ランクの目安額が上位ランクを上回ることが理論上はあり得るけれども、各ランクの引上げ額が同額であった場合でも、地域別最低賃金が相対的に低い地域の引上げ率がより高くなる。要は同額でも、現状の最低賃金額が低い地域のほうが引上げ率としては高くなるというところには留意する必要がある。

そういったことを踏まえて考慮した結果、Aランク、Bランク、Cランクについてはそれぞれ50円、引上げ率では、Aランクは4.6%、Bランクは5.2%、Cランクは5.6%ということで結論が出されたというのが、目安小委員会の報告書の内容でございます。

目安については以上です。

土屋会長

ありがとうございました。今の説明やこの目安につきまして、委員の皆様から何か御質問や御意見などがありましたらお願いいたします。特に、この段階ではよろしいですか。

それでは、議題の1は以上としまして、議題の2に移りたいと思います。議題の2はその他です。

まず、委員の皆様から何かありましたらお願いいたします。よろしいですか。

事務局からは何かありますか。

賃金室長

ございません。

土屋会長

分かりました。

それでは、議題の2も特にないということで、これで本日の議題は全て終了いたしました。

以上をもって、本日の審議会を閉会といたします。

— 了 —