

(議事録)

賃金指導官

ただいまより令和6年度第1回埼玉県最低賃金専門部会を開催させていただきます。

部会長が選出されるまでの間は事務局が進行を務めます。令和6年7月1日に開催された第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いたしました。これに伴い、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を受け、委員の任命をいたしました。

なお、専門部会委員は公労使それぞれ3名でございますが、専門部会の委員に含まれない本審委員にも、オブザーバーとして御出席をお願いしております。

本日の出席委員は、公益委員が3名、労働者委員が3名、使用者側委員が2名の合計8名です。

よって、委員の3分の2以上が出席という、埼玉最低賃金審議会令第6条第6項に基づいて準用する同法第5条第2項において規定される定足数を満たしており、本会が有効に成立していることをご報告いたします。

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。現在、傍聴者は3名です。

続いて、専門部会委員の方々を御紹介させていただきます。公益代表委員が鈴木委員、土屋委員、福田委員、労働者代表委員が近藤委員、迫委員、高橋委員、使用者代表委員が嶋田委員、廣澤委員、藤本委員です。

議事に先立ちまして、埼玉労働局労働基準部長、稲葉より御挨拶を申し上げます。稲葉部長、よろしく願いいたします。

労働基準部長

改めまして、基準部長の稲葉でございます。皆様、お疲れさまでございます。

今、冒頭の説明と重複するところはあるかもしれませんが、7月1日に埼玉労働局長から埼玉県最低賃金の改正諮問を受けて、本日、この最低賃金専門部会を設置することとなりました。各団体から推薦を受けまして、専門部会委員を任命いたしました。委員になられた皆様方には、あらかじめ机の上に任命通知書を置いてありますので、御確認のほどよろしくお願い申し上げます。

それから、この専門部会委員は、公労使各3名ずつとなっております。埼玉地方最低賃金審議会では、専門部会委員以外の本審委員もオブザーバー参加ということで、専門家にも御出席していただいております。オブザーバーの方は採決には加わることはできませんけれども、部会長の判断により意見を述べていただく場合があることを御承知お

きいただきたいと思います。

それから、埼玉では、この専門部会委員以外の本審委員がオブザーバーとして専門部会に出席していただいているということが、恐らく長らく続いている全会一致での結審に大いに関係しているものと思っております。

これから非常にタイトなスケジュールでの調査審議になるかもしれませんが、公労使の皆様方には、十分な議論を尽くしていただきますよう切にお願い申し上げまして、開催に当たっての冒頭の御挨拶とさせていただきます。

どうぞよろしくお願いいたします。

賃金指導官

議題1は、部会長及び部会長代理の選出です。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項に基づいて準用する同法第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」と規定されています。この会議に先立って、公益委員の皆様でご協議をいただいたところ、部会長には土屋委員、部会長代理には福田委員が推薦されました。労使の方々、公益代表委員の皆様による推薦のとおりでよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

賃金指導官

部会長に土屋委員、部会長代理に福田委員が選出されました。土屋部会長からご挨拶をお願いします。

土屋部会長

ただいま部会長に選出いただきました土屋です。昨年度に引き続き部会長を務めます。よろしくお願いいたします。

先ほど基準部長からもお話がありましたけれども、この間、この審議会では全会一致での結審が続いてきておりまして、できましたら今年度につきましても、公労使それぞれの立場からの真摯な審議、協議を通して、最終的に結論が全会一致で得られればと思っております。そのように私としても議事進行等に努めてまいりますので、皆様方の御協力、ぜひよろしくお願いいたします。

賃金指導官

それでは、以降の議事進行につきましては、部会長にお願いします。

土屋部会長

それでは、会議を進めます。まず、事務局から審議資料について説明をお願いいたします。

賃金室長

資料1は部会委員の名簿です。

資料2は地域別最低賃金改定の目安の答申書、これは先ほど開催した第2回本審でお配りした資料2と同一のものです。

資料3は、埼玉県最低賃金の改正に関して関係労使からの意見を募集したのに対して、5つの団体から提出された意見書の写しです。

資料4は、令和6年度最低賃金に関する基礎調査の埼玉県分の結果です。

資料5と資料6は財務省関東財務局によるもので、資料5は令和6年4月から6月期の法人企業景気予測調査の結果、資料6は埼玉県分の経済情勢報告です。

資料7は、埼玉県四半期動向調査の令和6年1月から3月期のものです。この中に、最低賃金の引上げに関することを含む特別調査の結果が掲載されております。

資料8は2024年版中小企業白書の概要、資料9は日本銀行による2024年7月分の地域経済報告です。また、これと併せて別冊シリーズとして、「地域の中堅・中小企業における賃金動向」が公表されておりましたので、これを資料9-2としております。

資料10は、埼玉県労働組合連合会から、「最低賃金を1,500円以上に引き上げ、実効性のある中小企業支援を求める要請書」という署名を頂いております。署名は4万1,020筆ということで、その内容は次の2ページ目のおりでございます。提出された署名を、この会場内に並べております。

参考資料1は、連合が公表した2024春闘の回答集計結果の最終版です。

参考資料2、中央最低賃金審議会の目安小委員会の資料の中に2023年10月以降における消費者物価指数の対前年同月上昇率の推移に関する資料がありましたが、これにさいたま市のデータを加えたものを参考資料2として出しております。

資料は以上でございます。

土屋部会長

ありがとうございました。

資料につきまして、皆様方で今の段階で何か確認したいこととかがありましたらお願いいたします。

よろしいでしょうか。

それでは、議題2に移りたいと思います。議題2は、令和6年度地域別最低賃金改定の目安の伝達ですが、事務局から説明をお願いいたします。なお、この議題について本審と重なる内容の説明のところは省略していただいて結構です。

賃金室長

目安の内容については、先ほど第2回本審で説明したとおりでありますので、省略いたします。なお、昨年と同様に、中央最低賃金審議

会会長のビデオメッセージがあるとのこと。ビデオメッセージは厚生労働本省からファイルが提供され次第、皆様に御覧いただく予定です。

土屋部会長 ビデオメッセージは、次回の審議会のときに観られるのですか。

賃金室長 間に合えば、次回御覧いただきます。

土屋部会長 分かりました。次回以降にビデオメッセージを視聴するということですね。

議題2は目安の伝達ということで、この議題の内容は先ほどの本審で詳しく説明されたことではあるのですが、冒頭に何か、皆様方からありましたら。

土屋部会長 よろしいでしょうか。

それでは、議題2は以上とさせていただきます、議題3に移りたいと思います。議題3は、公示に基づく関係労使の意見陳述についてです。事務局から説明をお願いいたします。

賃金指導官 令和6年7月1日から22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いました。労働者側から5件の意見書の提出がありました。このうち、希望のあった4団体に意見陳述をお願いしております。

本日は、埼玉県労働組合連合会及び埼玉県医療介護労働組合連合会から、陳述人の方に御出席をいただいています。

土屋部会長 それでは、意見陳述を許可いたします。時間の関係もありますので、これは例年と同じですけれども、陳述時間につきましては1団体10分ということで、その目安でお願いできればと思います。

それでは、まず、埼玉県労働組合連合会様からお願いいたします。

埼玉県労働組合連合会 おはようございます。ただいま御紹介をいただきました埼玉県労働組合連合会、略称埼労連と言っておりますが、埼労連で専従の幹事をしています加藤といいます。最低賃金関係を担当していますので、本日、代表して陳述させていただきます。

資料としては、先ほど説明のあった埼労連からの意見書を御覧いただければと思っております。私どもから今審議会に対して御意見を申し上げる最大の要因は、やはり最低賃金を大幅に引き上げてほしいと。政府のほうでは、2030年代半ばまでに1,500円という「グラン

ドデザイン及び実行計画2024」が出ていますが、これでは遅いというふうに思っています。30年代半ばと言えば、ぶっちゃければあと10年かかるわけで、10年かけて1,500円ではとても国際水準のスピードに追いつけないという点では、本当に早期に1,500円の水準にということを目指していきたいと思っています。

意見書では、小さな括弧で4点にわたって書いてあります。1)については、先ほど審議の中でもありました物価高騰の関係ですが、この物価高騰がずっと高止まりしているという状況の中で、今春闘期の、先ほど報告もありました。実は埼労連でも、上部団体の全労連、全国的にはかなり高水準で春闘がほぼ決着していますが、そういった状況を受けてなお、毎月勤労統計の推移でいくと、相変わらず実質賃金がマイナス基調のまま、今、正式に出ているのは26か月連続ですか、2年以上にわたってマイナス基調と。言ってみれば今年の春闘、今年の最低賃金の引上げ、今年の春闘という、この賃金改定を受けてなおマイナスだと。要は、物価の高騰に全く追いつけていないというのが正直な実態かと思っております。

実は私どもは今年の春闘期に、最低賃金の再改定を求める団体署名を提出させていただいていますが、残念ながら再改定の議論が行われなかったのも、であるならば今回の最低賃金の審議会の中で、この間、物価に追いつけていないマイナス分を取り返すだけの引上げが必要かと思っているところでございます。

2)は都道府県ごとの最低賃金の格差是正についてです。私の記憶では、今年の審議会の中で公労使の皆様、委員の方たちの中でも東京との格差については是正する必要があるという認識は示されたかと思っております。ただし、今年の段階だと「今年ではない」という結論だったと思いますので、あれから1年経過しましたから、であるならば、今年こそ東京との格差を少しでも縮めていくスタートかなと思っています。特に今年は、先ほど報告のあった目安について、A、B、C全てのランク、統一で50円という数字が出ましたので、東京との格差を進める上での議論の中で、そこはプラスに働くのではないかと。

今年の各都道府県の答申等を見れば、恐らく今年の答申の中で、少なくとも今、単独で一番低くなってしまっている岩手県なんかは、間違いなくプラスを出してくるはずですよ。そうやって考えたときには、ほかの県でも比較的プラスの水準を出しやすい状況と言うのも変ですけども、今年はそういう位置にもあるかと思っておりますので、今現在85円ある東京との格差を少しでも縮める、そういった積極的な御議論をぜひお願いしたいと思っております。

3)は景気対策という点での最低賃金の位置づけではありますが、GDPの中で一番大きな割合を占めるのは消費者物価でありますので、消費者物価を高めていくためには、やはり賃金が上がらないと買い控

えは変わらないかなと思っているところです。結果としては、国内経済を高めていくためには、消費者物価を高めるための賃金の引上げが必要だと思っていますので、ここについては、中小企業等の厳しい実態というのを一定理解はしていますし、実際にこの間、県内の商工会や商工会議所、それぞれ自治体にあるところなんかとは幾つか懇談もさせていただいていますので、厳しい実態は重々理解していますが、同時に、それぞれの商工会、商工会議所の専務理事さんや事務局長さんたちが認識として口にされたのは、やはり賃金の引上げが必要だということは皆さん一様に言われていました。

どうやって賃金引上げに資するだけの中小企業の支援をしていくかということは大切かと思いますが、最低賃金が憲法25条に基づく労働者の生活改善が大前提である法律ということを鑑みれば、ここは景気の厳しさとか、中小企業の実態は厳しい部分があるんですけども、それを何年も労働者に負担を強いるものではないとも考えておりますので、ぜひ今年はそういった視点において、積極的な引上げ答申をしていただきたい。

4)は昨年から特に重視して追加している点ですが、ジェンダー平等の視点になります。ジェンダーギャップ指数、今回の公表で言うと118位ということで、去年より若干順位としては上がったのかな、七、八番ぐらい上がったような推移であります。その理由は今の岸田内閣の中に女性閣僚が増えたということが主な原因で、経済指標で言うと決して好転はしていないということがあります。そもそもGDPが4位という、先進国の一つに数えられる日本が、ジェンダーギャップ指数が156か国中118位と。当然、G7の中では断トツの最下位です。東アジア圏を入れても最下位、韓国や中国にも負けていますので、ここを改善するためにも、日本の最低賃金に影響を受ける非正規労働者の多くは女性や若年層、若者でありますので、やはりこの改善が、ジェンダーギャップ指数を改定していくためにも急務かなと思っているところです。そういう点でも、今年の大規模な賃上げについては改めて強く求めていきたいと思っています。

大きな2番、3番については毎年載せていただいています。最低賃金は今、時間額だけの表記ですけれども、多様な働き方の中で、日額で雇うところとか、月額給も今は最低賃金に影響を受けるようなところも出てきていますので、全て基準となる数字を示したほうが、毎年公表される最低賃金未満率、影響率のところでも、最低賃金違反の事業所の大半は、最低賃金を月額に計算し直したときに細かい数字がなかなか分かりにくいということで、そういったことが原因かと思えますから、ぜひ日額及び月額、以前は出ていましたので、これを復活してほしいと思っています。審議会運営については民主主義をということで、今、埼玉はほぼ全て公開にされていますから、その点は

非常に評価いたしますが、残念ながらまだまだ、委員の選出等々については本当に民主的かという点で言うと疑問符が残りますので、ここは引き続きお願いしたい。

その後についている参考資料については、今年春に行った埼労連の春の時給調査であります。埼玉は相変わらず民間の時給水準はかなり高い水準を示していきまして、全産業平均で1,200円です。最も低い卸売小売業でも東京の最賃を超える平均額にはなっていますので、1,120円です。要は埼玉県が実質は東京の最低賃金にほぼ影響を受けて、その水準で募集しないと人が来ないという裏づけかなと思っています。ちなみに今年の7月1日の第1回審議会の中で報告された埼玉県の深刻な人手不足の一因は、東京との最低賃金の格差だろうと。新座の商工会と懇談したときに、あそこは小平市と隣接しているのですが、事務局長さんは、東京のほうに人手がいっぱい取られているという実直な認識を示しておりました。これはひとえに東京との最低賃金の格差が影響するものでありますので、ぜひ今年の審議の中で、特段、この東京との格差をいかに縮めていくかという議論は積極的に行っていただきたいと思っていますところでございます。

参考資料のほうの時給データについては、今回はそんなにたくさんは出していませんが、最後のページに、例えばセブンイレブンなんかのコンビニの募集とか、外食産業の全国チェーンの募集について出しておりますけれども、やはり高い水準には出ています。コンビニはどうしても低いですが、このコンビニエンスが卸売・小売全体を引き下げる要因になっているのですが、それでも埼玉よりは一定高い水準での募集が出ていますので、そういった実態も鑑みて、今年はぜひ東京との格差を縮める大胆な賃上げの提案をしていただきたいというふうに、強く要望したいと思っております。

私からの陳述は以上になります。どうぞよろしくお願いいたします。

土屋部会長

ありがとうございました。

それでは、今の意見陳述につきまして、委員の皆様から御質問等がありましたらお願いいたします。

近藤委員

まず、御説明ありがとうございました。先ほど御説明の中で、今年は全労連の中でも春闘が高水準で決着がついたという御報告がありました。連合としても今年で言うと、昨年度比で1.5ポイントぐらいの改善という形で決着がついておりまして、昨年度比でどれぐらい上がったかという数字、覚えている範囲で大丈夫ですので、もし御報告できるものがありましたら。

埼玉県労働組合連合会 全労連側としても、春闘期の状況は昨年比で比べるとおよそ

1%強上がっています。ただし、医療介護分野が今回、国のほうの公定価格の改定等が遅れた関係もあって、実はいまだに決着していないところも多々ありますから、そこが最終的に出れば最終結果が出るんですけれども、今現在出ている製造業を中心とする部分で言えば、昨年比ではそれなりに高い数字が出ているのは事実であります。

近藤委員 ありがとうございます。

土屋部会長 ほかの方からはいかがでしょうか。

迫委員 御説明ありがとうございました。私からは格差是正について意見です。全労連様と考え方は一緒で、やはり格差を縮めていかないと、埼玉県にいる有能な人材が東京へ流れてしまうという考え方については、方向性は一緒かなと思っております。その辺も含めまして、今後、議論していきたいと思います。

意見でした。以上です。

土屋部会長 ほかにはいかがでしょうか。

ちょっと私からですけれども、埼玉労連さんは生計費の実態調査というのを、以前やられていて、その調査結果も資料にあったような記憶もあるのですが、最近、コロナ禍になってからそういうことをやられなくなったのでしょうか。今回の目安の報告にも、最賃近傍で働いていらっしゃる方々は特に物価上昇の影響を大きく受けて、生活に困難な状況が増えているというようなこともありましたけれども、生計費というか、生活の実態については、最近は何らかの調査とかをされていますか。その結果がもし分かりましたら、簡単にでも結構ですので、お話いただければと思ったのですが。

埼玉県労働組合連合会 埼玉労連のほうで最低生計費調査を行ったのは、前回2016年、17年に公表させていただいて、たしか17年のときの審議会資料には調査結果もつけさせていただいています。実は8年ぶりに、今ちょうど最低生計費調査に取り組んでいるところで、物価が前回に比べるとかなり高騰していますので、今の物価高騰下で結果がどれぐらいになるかというのは、若年単身者、いわゆる独り暮らしの方のデータが出るのが、最低賃金が改定される10月中旬ぐらいを予定しています。今回の審議に間には合わないのですが、ただ、2016年に行った調査の段階で、さいたま市で普通に家を借りて1人で生活していくのに必要な金額は、既に時給換算すると1,500円出ていますので、そこから見ても今の最低賃金はまだ水準として届いていませんから、今回、仮にそこよりもさらに高い水準が出たときにはとても追いつかな

いだろうと。総務省からは、人事院の勧告なんかには活用される標準生計費なるものが出てますが、あの標準生計費でどうやって独り暮らしをするんだという私が素朴な疑問を持つような数字しか出ないので、そこをしっかりと、裏づけとしてそうじゃないというのを理論的に証明していくためにも、今回、調査に取り組みさせていただいています。なので、来年の審議会には、より細かいデータも全部出せるかと思えます。

土屋部会長 承知しました。ほかに皆様からありましたら。
よろしいでしょうか。
それでは、どうも意見陳述ありがとうございました。

埼玉県労働組合連合会 どうもありがとうございました。

土屋部会長 続きまして、埼玉県医療介護労働組合連合会様から、同じく10分程度を目安にということで、意見陳述をお願いできればと思います。

埼玉県医療介護労働組合連合会 埼玉県医療介護労働組合の専従で、書記次長をやっています清宮と申します。本日はお時間をいただき、ありがとうございます。

また、意見陳述書のデータを見ていただければと思います。特に医療介護の分野は、昨年も基本的なところを訴えさせていただいたのは、やはり格差問題、特に一般の業種との比較です。医師を除くと、コ・メディカルと言われている国家資格を持っている職員ですけれども、なかなかそういう点では、産業別で比較しても、全産業で比較してもごく低い状態。特に看護師なんかについては、我々はよく比較をするのですが、教職員ですね。やはり同じ免許持っているところを基準にしても、大体、平均でも11万円以上低い状態になる。結果的に一般的な感覚として、収入が高いと認識されているのは、夜勤をやっている夜勤手当等が入っているのをある意味で水準に出されているのがあって、その辺から言うと、普通の労働時間といいますか、夜勤のない看護師であれば、そういう点ではまだまだ低いという現状があります。

さらに全産業平均でも7万円以上差があるということで、我々の産別の日本医労連全体としても、苛酷な労働をしている医療分野の職員の引上げを強く訴えているところなのですが、さらに私たちのところは介護も改めて組織を合わせて、日本医労連としてもやり始めた中で、介護保険制度が発足した当時から、介護報酬制度の低さがもともとあって、なかなか処遇が低い状態ですずっと推移してきました。ここ近年に処遇改善加算という名目で政府も、特に介護報酬の中に入れ込むということをしてはいますが、それでも足りたのかと言ったら、残念なが

ら、我々の認識としては至っていないし、不足していると思います。

それで、特に最低賃金との絡みがあるわけです。後で説明させていただきますけれども、地域別の差もあるのと同時に、同じ資格職でありながらも低い状態ですし、特に介護分野においては、最低賃金に張りついている労働者が圧倒的に多い。私の出身の医療生協なんですけれども、やはり募集の最初のスタート時点は埼玉県の最低賃金なんです。そこから始めて出発する。だからある意味では、ここは近年は大きく上がっていますけれども、もともと最賃に張りついたような低い状態であったのが介護事業分野では多いです、特に非正規職員が圧倒的に多いということも、その影響を直接受けているのではないかと考えています。

コロナ禍が4年以上も続いている中で、残念ながら今また新しい型のクラスター等も発生していて、政府が5類に指定した段階で助成金も一挙になくなって、コロナを受け入れている病院や医療機関は、ある意味ではまた厳しい状態に陥っているし、特に介護分野については、クラスターが発生すれば一挙にそこに入所ができなくなりますから、大幅に介護収入が落ちてしまうということで、経営的には非常に厳しくて、倒産件数が増えたり、あと大手に合併・吸収されたりして、特に地方での介護事業というのは、ある意味では危機的な状態になっているのではないかと我々も危惧しているところです。

そういう中で引き上げるための訴えもさせていただいているのですが、今年度、その改善の一つにはなるかと思えますけれども、医療分野でのベースアップ加算と言われるものが厚労省のほうで示されて、6月改定という非常に中途半端な時期ではあるのですが、ベースアップをする。そういう点ではお金が支給される、診療報酬の中から出すということで決まっていました。ところが、6月の改定ということもあって、申請自体が医療機関やそういったのが遅れたのと同時に、我々、労働組合からすれば4月は春闘ですから、その時点でベースアップ加算が幾らになるのかとか、どういうときに申請すればきちっとそれができるのかということがもう全部ずれ込んでしまっていて、特に公的な病院、日赤とかJCHOはもう回答が出ているんですけども、いまだに特に我々、圧倒的に多い民間の賃上げが大幅に遅れている。回答が今やっとならば出てきていますが、しかもその中身が、時間の関係があつて細かくは言えません、お話しはできないですけれども、診療所と病院の境界では違うわけです。

だから収入が当然変わりますので、同じ法人で働いていても診療所の職員と病院で働く職員は、同じ職種であっても手当が違うというか、その金額が違うということになってしまっていて、ある意味ではベースアップなんですけれども、基本給部分の本来のベースアップに入れられなくて、結局、手当で処理しているという、経営側といいますか、給

与を算定する側はそういう回答が圧倒的に増えています。だから、手当で支給しているという現状があるわけです。差をつけるという意味から言うと、手当しかできないということもあります。

そういう点では、それを引きずっていきまだにまだ決着ができていないのと、あと、私の出身の医療生協も8月にずれ込んで、多分、そのときにけりはつけられると思うんですけども、そういう状態になっていて、特に労働組合としては非常に混乱や、ある意味では春闘が混乱に陥って、回答自体がそろわないという非常に厳しい状態だったということは、上がったことは我々の運動の評価であるというのはあるんですけども、中身は、全く問題がある中身だということを訴えさせていたきたいと思います。

それで、やはりそういう状況の中で厳しくて離職をする。特に介護は本当に人手不足で、今はある意味では募集しても来ないという現状がある中で、少しでも賃金を引き上げるための、ある意味では最低賃金に張りついているというお話をしましたが、少しでもそこをきり上げることで人員をきちっと確保できるようにしていかなければいけないのと同時に、介護報酬、診療報酬は国に対しては訴え、引上げを求めていくものであります。

あと、地域格差の問題も当然あって、同じ医療機関も看護師免許を持っていながら、地方で働いている看護師と都会の看護師の賃金格差はいまだに求めて、それも最賃の影響ではないかと思っています。資料でつけさせていただいたのは、従来も載せていたものではあるのですが、今回は先ほど最低生計費の調査の問題が、今、埼労連としてもやって集計しているところですけども、そことの絡みで、最低賃金調査をやっている静岡県の先生が主に各県で手伝っていただいたりした、先生が作った表になります。県別の最賃に現状の賃金が張りついているという、特にその中でこのように賃金格差が地域別であるわけですけども、特に医療福祉の労働者に限って決まって支給する現金支給給与額ということで、厚労省の賃金基本調査のデータをそこに入れ込んで先生が作ったものです。

それで、顕著な地域間格差があるのと同時に、ここは男性と女性で、女性は全部ではありませんが、載っているのは、先ほどジェンダーの問題がありましたけれども、女性の金額が明らかに低いというのがここでも出ていますし、もちろんそれも最賃についている状態があると。先ほども言いましたけれども、独り暮らしの最低生計費が大体月額で二十四、五万ぐらいと言われていますが、それにも満たない残念な県もあるということで、非常に低いという現状と、特に女性の賃金が低いということ。医療介護は女性の比率も非常に高いこともあって、なおさらそのところが厳しい状態になっているということも一つ言えるのではないかと思います。

いずれにしても、これからコロナだけではなくて感染症が増えたときに、医療介護の人材がいなくなるということは非常に深刻な問題ですし、厚労省の発表の中でも今現在でも20万以上少ないと言われていたというデータも、今回の第8期の介護保険事業計画で厚労省が示したのものにも載っています。25年だと32万人、2040年になると69万人が必要になって、増やさないと駄目だということも厚労省自身が言っているわけですから、基本的な介護報酬を含めて引上げを求めていきたいと思えます。

時間もありますので、以上で終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

土屋部会長

どうもありがとうございました。

それでは、委員の皆様から、何か御質問等がありましたらお願いいたします。

迫委員

御説明、御報告ありがとうございました。また、医療関係、介護関係、福祉関係で働いている方には本当に頭の下がる思いであります。

また、今、御説明があった中で最低賃金近傍で働いている方が多く、生活も厳しいとのことですが、我々もそこについては目線向けながら今後の議論をしていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

以上でございます。

土屋部会長

ほかに御意見、御質問はありますか。どうぞ。

近藤委員

まず、御説明ありがとうございました。あと、最近またコロナも増えてきておりますので、ぜひ御自身のお体にもご留意をお願いしたいと思っております。

お聞きしたいのが、まず1点目は、先ほどコロナが終わって補助金等の廃止というお話もありましたが、コロナ以前と今で比較して経営的な厳しさというのが、どういったところが要因で何か変化があったのか。コロナ中は確かに非常に特殊なケースだったと思うのですが、コロナ前と比較して、今、何かそういった違いがあるのかということももしあれば教えていただきたいのと、あとは特に介護に関しまして、隣県への人材流出について肌で感じられているかどうかということも、もしあれば教えていただければと思います。

埼玉県医療介護労働組合連合会 ありがとうございます。コロナ前はある意味では感覚的なところも含めて、データはないんですけども、もともと規模ですかね、その法人の規模によっても異なるとは思いますが、介護事

業に至っては必ずしも利用者、高齢者を含めてどんどん増えてきている中で、需要が当然、多分待っていますから、小さい規模での介護事業が、特に介護はそうなんですけれども、結構増えてきた現状がありました。ところが、コロナになって、医療機関はそんなに大きな変化はないと思うんです。ただ、さっきも言いましたけれども、コロナによって病棟が閉鎖になってしまったりというのがあると、医療収入が一挙に落ちてしまって、従来はコロナ禍の間は補助金という形で、特にコロナを扱っている医療機関にはそれが出ていて、それで何とかトントンか、かろうじて黒にしているというのが圧倒的に多かったのですが、一切それがなくなった段階では、もう自力というか、きちっとベッドを埋めて経営を成り立たせなければいけないという、当たり前ですけれどもそういう状況です。

でも、コロナがなくなったわけではありませんので、ばらばら、数字に出ていると、やはり感染力が強い病気ですから、特に介護の分野は絶対そこは、発生した段階ではもう閉めるしかないという現状があって、そここのところで言うとコロナの影響がいまだに大きく影響していると考えていただけたほうがいいかと。逆に言うと、戻り切れていないと思っていただければいいかと思います。

あと、介護の人の流出は私も現場にはいないのであれですけれども、特に関東近県はただでさえ、求人はもうどこでも介護事業をやっているところは募集をかけているんですけれども、例えば10人ぐらいが必要であっても、1人来るか来ないかという。しかも辞めていく人というのが、実はそれは理由が追及できないので分からないですけれども、やはり高いところに移っているのではないかというのが、特に若い層の人たちはそこはかなり敏感で、今、求人情報の会社が幾らでも情報を流していますから、それを見ればすぐ比較もできてしまうし、こんなに近くだったら高いほうに行くというはある意味で当然なので、本当にそういう点では、それでさらに私が個人的に思うのは、人材派遣の会社が逆にもうかっている。その矛盾みたいなのもあって、もっと公的に保証できればそういうこともなくなるし、ある意味ではもうちょっと人件費等も抑えられるのではないかと思うんですけれども、そういう点から言うと、特に若い層は絶対それはあるのではないかと、特に辞めてしまっていていいところに行くというパターンかなと、感覚的にはなります。

以上です。

近藤委員

ありがとうございました。

土屋部会長

ほかの委員の皆様から、ありましたら。

医療介護の分野ですと、やはり介護職員の方に最低賃金の影響を受

ける方が多いという。

埼玉県医療介護労働組合連合会　そうですね。比率から言うと圧倒的に多いと思います。非正規が多いということも、それから非正規は直時給換算になりますので、だからそこがあると、やはり最賃が上がることで給与全体も、常勤の部分にも当然影響はしてくるので、そういう点では介護のほうが大きいのはもう間違いないかなと。

土屋部会長　単純に疑問ですけども、介護報酬というのは公定価格ですよ。

埼玉県医療介護労働組合連合会　そうなんです。

土屋部会長　そうすると、最低賃金の近傍でその影響を受ける職員の方が結構多いと、最低賃金が上がると人件費が上がる。でも、公定価格だから、収入をそれに伴って料金を変えて上げることができないので、その人件費分を価格に乘せられないわけですよ。そうすると、最低賃金は最低賃金なので、絶対にこれはその水準未満で働かせられないとなると、人件費増をどうやって吸収するのか。介護報酬の改定ということでタイムラグはあるとしても、それは介護報酬の改定に、最低賃金が上がればその分を含んで改定されるものなんですか。

埼玉県医療介護労働組合連合会　そこが本当に、先生のおっしゃっている中身が一番厳しいところで、だから我々、労働組合としては介護報酬の引上げを当然求めるわけですけども、処遇改善加算とってこの間も、一応、厚労省は厚労省なりのやり方をしているので、全然追いついていないという現状の中で、介護事業の側からすると最低賃金が上がっていつてしまいますから、やはり上を上げさせないようにするしかないんです。そうすると、例えば時給の上限みたいなのを、うちなんかの出身のところはそうなんですけれども、上限時給みたいなのを決めて、そうすると長い間働いている人ほど上がらなくなってしまって、逆にモチベーションが下がってしまったり、それは逆の問題だと思うので、だから、そこは根本的には介護報酬を上げてもらわないと、その部分の収入しかありませんから。あと、一部の老人ホームとか有料老人ホームみたいなのは自費でそれを取っていますから、それはまた別の次元なので、本当に公的なものだけでやっていく場合はもうそれしかないです。

土屋部会長　両方必要なんですよ。賃金改善と、介護報酬の改定とですよ。分かりました。

ほかに皆さんから、何か御質問等がありますか。よろしいでしょう

か。

それでは、どうも意見陳述ありがとうございました。

埼玉県医療介護労働組合連合会 ありがとうございます。

土屋部会長 それでは、本日の意見陳述はここまでとしまして、次回部会でも引き続き意見陳述を予定しているところであります。

続いて、公示に基づく意見以外の意見書等の提出がありましたら、事務局から御報告をお願いします。

賃金指導官 公示に基づく意見以外の意見書としての提出はありませんでしたが、資料10のとおり、「最低賃金を1,500円以上に引き上げ、実効性のある中小企業支援を求める要請書」、4万1,020筆の署名の提出がありました。この署名は、この会場内に並べております。

土屋部会長 それでは、議題3は以上としまして、ここで一旦休憩を入れたほうがいいですか。

福田部会長代理 どうでしょうか。少し休みますか。

土屋部会長 休んだほうがいいのかという意見が出ました。切りがいいところで11時から再開ということで、10分休憩といたします。

(休 憩)

土屋部会長 それでは、議事を再開いたします。

次は議題の4になりますが、埼玉県最低賃金の改正についてです。本日は初回ですので、労使各側からそれぞれ基本的なお考えをお聞きできればと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、労働者側からお願いいたします。

迫委員 それでは、よろしく願いいたします。労働者の令和6年の最低賃金の審議に向けてのスタンス、考え方、そして金額等をお伝えさせていただきたいと思っております。

まず今年に限らず、過去から審議会の中でも、我々としては、早期に時給1,000円以上を目指したいとお伝えしておりました。

福田部会長代理 何か資料はございますか。

土屋部会長 事前配付はされていませんね。もし御用意できるのだったら次回にでも、御用意いただいたほうがいいですか。

福田部会長代理 そうですね、ぜひ。次回で結構なので、資料があれば御用意いただきたいと思います。

迫委員 検討させていただきます。

土屋部会長 迫委員、続きをどうぞ。

迫委員 今年に限らず過去から、審議会の中でも早期に時給1,000円以上を目指したいとお伝えしておりました。その上で連合のリビングウェッジに到達する必要があるとお伝えしてきましたが、時給1,000円以上といったところについては、昨年の地域別最低賃金の引上げにより達成いたしましたので、今後は連合リビングウェッジを目指した議論をしていきたいと思っております。

ここで2023年に簡易改定を行いました連合リビングウェッジの、埼玉県の最低限の文化的な生活を行うために必要な時給額は、1,140円と設定しております。時点での埼玉県の最低賃金では1,028円、その差が112円あります。この金額を目指すということを前提としまして、本年度の金額審議に臨んでいきたいと考えております。

今年の状況でいきますと、物価上昇が昨年に引き続き継続していることに加えまして、2024年の春季生活闘争の中では、連合集計でいきますと、2013年以来、最も高い引上げ額となっております。その具体的な数字につきましては、先ほどの資料に詳細を書いておりますので、お読み取りいただければと思います。

皆さんも御承知かとは思いますが、地域別最低賃金は、セーフティネットの位置づけであります。物価上昇分プラス生活改善分としての引上げは必要だと考えております。

具体的な引上げ額の考え方ですが、こちらの3ページ目の上のところに、一般組合員の平均賃金方式で算出しました定期昇給見込みの賃金引上げ率が5.10%となっております。そして、我々が重要視している最低賃金近傍で働く人のところ、大多数がパート、アルバイトの方々と捉えております。

連合の春闘の集計でいきますと、今度は4ページ目になります。4ページ目に③の有期・短時間・契約等労働者の賃上げとありますが、こちらの受給額で加重平均の賃上げ額を見ますと、62.7円という引上げが実現されました。これを率に換算しますと、資料の表紙に戻っていただきまして、上から3つ目の丸に5.74%の引上げとなっております。

ます。こうした賃金の引上げの流れを最低賃金にも波及させる必要があると考えております。

そして物価上昇につきましても、今年も続いておりますが、実質賃金も、先ほどの本審の資料にあった、06番のフォルダの最後に埼玉県物価上昇があると思っておりますが、直近でいくと、6月が3.1%、昨年10月以降でいくと、10月に最も高く3.8%となっております。最低賃金近傍で働いている労働者の皆さんの生活については、非常に厳しい状況にあると捉えております。

そして、ランク間の格差是正についてですが、同一ランク内でも格差はあり、皆さんも御承知だと思います。同一ランク内での格差是正は、各地方の審議会に委ねられていると思っております。こうしたことから、隣の東京との格差についても、今後も議論に入れて話をしていきたいと考えております。

こうした考え方を基に具体的な賃金引上げは、中賃が出しました目安50円を尊重し、生計費の観点重視した物価上昇分、東京との格差是正分、また、連合の最終結果にありました有期・短時間・契約等の労働者の時給の加重平均の引上げ率を用いまして、5.7%分を埼玉県の最低賃金に換算し、59円の引上げが必要と考えております。

また、加えまして発効のところですが、こちらが遅れると、最低賃金近傍で働く労働者の生活に影響が大きいといったところから、セーフティーネットの観点を踏まえまして、10月1日の発効にもこだわりを持って審議していきたいと考えております。

企業を取り巻く環境は決して安心、安泰な状況ではないと思いますが、最低賃金で働く労働者の生活の維持・向上により、県内経済を活性化させて、人材確保、生産性向上等にもつなげるためにも、公益、使用者側委員の皆様には、ぜひ御理解いただきたいと考えております。

労働者側の考え方としましては以上になります。

土屋部会長

ありがとうございました。迫委員から代表してお話しいただきましたが、ほかの労働側委員から補足があればお願いしたいのですが、補足はよろしいですか。

本格的な議論は次回以降となりますが、今の労側の基本的なお考えについて、この場で確認したいことがありましたら、お願いします。

福田部会長代理

ごめんなさい、さっき5.7%とおっしゃったのはどこに数字が出ているんですか。

迫委員

参考資料1の1ページ目、枠の中に概要とあります。その3つ目の丸のところです。

福田部会長代理 5.74という数字ですね。ありがとうございました。

土屋部会長 ほかに確認されたい方、いらっしゃいますか。
それでは、続いて使用者側から、廣澤委員、お願いいたします。

廣澤委員 考え方ということですから、特に資料はありません。
使側としましては、最低賃金の引上げが必要だと考えています。しかしながら、まず、政府が掲げている平均時給1,500円という目標について申し上げますと、なぜ1,500円かという説明が十分尽くされていないと。併せて、根拠がきちんと示されていないと考えています。

そうした中、賃上げへの社会的な期待感の高まりを踏まえて、最賃の審議が引上げ方向に大きく引っ張られ、データに基づく冷静な審議が損なわれるのではないかと懸念をしております。使側としましては、今までも賃金改定状況調査第4表の賃金上昇率を重視するという方針を打ち出してきましたが、これについて変更はございません。しかしながら、以前から問題点として指摘しているように、同表A欄の埼玉県のみのデータがないということは、データに基づく審議をできづらい状況にしています。

また、先ほど事務局から発表いただきましたが、政策効果の検証について、埼玉県のみデータを切り出すことができないことは、同様の状況をもたらしていると考えています。

改めて申し上げますと、各社の経営判断による賃上げと、セーフティネットとして全ての企業に例外なく罰則つきで適用される最低賃金の引上げは、意味が違っていると捉えています。さらには、賃上げには業績改善が見られない企業において、防衛的な賃上げが相当数存在しているというのも事実です。その背景には、価格転嫁がまだまだ道半ばにあるということが大きく影響しているわけです。

以上申し上げた点を踏まえて、今年度の金額審議に臨んでまいりたいと思っております。

以上です。

土屋部会長 廣澤委員に代表してお話しいただきましたが、ほかの使用者側委員から補足することがありましたらお願いします。

どうぞ。

藤本委員 同じですけれども、昨年中央の目安50円が提示されて、それも労使合意することなく、公益の主導で発表されて、もう議論がそこからスタートになってしまうという点が非常に懸念を覚えています。ここにいる代表の方々は中堅以上の規模の企業にお勤めの方が多いか

と思うんですけれども、やはり小規模の企業さんのところで最低賃金を引き上げるというのは、非常に苦しくなっている局面にあるのではないかと感じております。

賃上げは各企業の企業努力で率先してやればいいと私も思っております。廣澤委員と全く同じでございます。ただ、セーフティーネットとしての最低賃金をあまり急激に上げてしまうと、本当に小規模企業の倒産を招くのではないかとという懸念を感じております。実際に埼玉県、今日配られている資料を見ても、決して景況感はよくなっておりませんよね。賃上げ率と物価上昇率、この辺をよく比較されますけれども、例えば埼玉県の企業収益率の向上、この辺と比較していただいて見ていただくことも大事なのではないかと考えます。

今日のところは以上でございます。

土屋部会長

ほかに補足で意見のある使用者側の方、いらっしゃいますか。今の段階ではよろしいですか。

それでは、使用者側から基本的な考えということでお話がありましたけれども、この場で確認したいことがありましたら。

よろしいですか。

それでは、本日はこれまでとしまして、具体的な、本格的なといいますか、金額審議については次回以降に行っていくということにしたいと思っております。

最後ですが、その他に移ります。委員の皆様から何かござい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。

土屋部会長

それでは、本日の議事録の確認についてですが、公益委員は私が、労働者側は迫委員、使用者側は廣澤委員にお願いいたします。

次回、第2回埼玉県最低賃金専門部会は、7月29日の午前9時30分から開催されます第3回埼玉地方最低賃金審議会の終了後から開催し、公労使3者で行う審議は公開といたします。

これで本日の部会は閉会といたします。どうも本日はありがとうございました。

— 了 —