

(議事録)

土屋会長 それでは、おそろいですので、ただいまから令和6年度埼玉地方最低賃金審議会全員協議会を開催します。

 本日の出席委員の状況につきまして、事務局から報告をお願いします。

賃金指導官 本日は、公益代表委員5名、労働者代表委員4名、使用者代表委員5名に御出席をいただいております。委員15名のうち3分の2以上が出席されていることから、最低賃金審議会令第5条第2項により、本審議会は有効に成立していることを御報告いたします。

土屋会長 本日の審議会は、埼玉地方最低賃金審議会運営規程第6条第1項に基づき公開とし、議事録についても同規定第7条第2項により公開とします。

 傍聴者の方はいらっしゃいますか。

賃金指導官 傍聴者の申込みはありませんでした。

土屋会長 分かりました。

 それでは、初めに、委員の異動につきまして、事務局から報告をお願いします。

賃金室長 令和7年1月、労働者代表委員の迫幸太郎氏から辞任の申出があったので後任委員の推薦を求める公示を行い、矢島規雄氏を第56期の残りの期間の委員として2月10日に任命いたしました。

土屋会長 分かりました。

 矢島委員、簡単で結構ですので御挨拶をお願いします。

矢島委員 連合埼玉の副事務局長の矢島です。どうぞよろしくお願いします。

土屋会長 よろしく申し上げます。

 それでは、まず、本審議会の議事録確認者を指名させていただきます。公益代表は私が、労働者側は矢島委員、使用者側は廣澤委員にお願いいたします。

 続いて、事務局から配付資料の確認をお願いいたします。

賃金室長 本日、資料は紙でお渡ししております。資料は、1から5まで。資料1は第56期埼玉地方最低賃金審議会委員名簿、資料2が令和6年度の埼玉労働局による主な広報活動、資料3は令和6年度業務改善助成金の交付決定状況、資料4は特定最低賃金の改正に関わる意向表明、資料5は特定最低賃金の審議についてです。不足などがありましたら

事務局へお申しつけください。

土屋会長

資料についてはよろしいでしょうか。

それでは、議題に入りたいと思います。

本日は、第56期審議会委員の最後の審議になります。令和7年度、来年度の審議の方向性などについて御協議をいただければと思っております。

まず、議題1ですけれども、埼玉労働局による最低賃金関係の取組等について、事務局から説明をお願いいたします。

賃金室長

平素より、審議会運営に御協力をいただきましてありがとうございます。埼玉県最低賃金の改正について答申をいただいた後の埼玉労働局による最低賃金関係の取組について報告いたします。

1つ目は、広報活動と最低賃金の引上げに向けた県内の動きについてです。埼玉県最低賃金については、8月23日の改正決定後から9月末までを周知の強化月間とし、業務改善助成金と併せて集中的な広報活動を行いました。

具体的な取組としては、当局ホームページのトップに周知用の動画を表示し、Xにも投稿をいたしました。また、埼玉県及び各市町村のほか、使用者団体や労働組合、県内の教育機関、高校・大学等を含め1,000か所以上にポスターやリーフレットを送付し、各広報紙、機関誌に最低賃金の改正について掲載を依頼いたしました。

広報に関しては、資料2を御覧ください。

川口労働基準監督署とハローワーク熊谷の庁舎には、周知用の懸垂幕を設置いたしました。昨年度までは秩父労働基準監督署にも懸垂幕を設置しておりましたが、秩父地域における周知効果の向上を図るため、懸垂幕の設置費用を振り替えて、西武秩父駅にポスターを掲示いたしました。

9月30日には、大宮駅と熊谷駅の構内において、広報用のビラを挟み込んだポケットティッシュの配布を行いました。ティッシュの配布は、埼玉労働局長をはじめとした労働基準部長などの労働局幹部、所轄の労働基準監督署長とハローワークの所長も参加し、埼玉労働局全体で取り組みました。

さらに、熊谷市、連合埼玉、埼玉県経営者協会、埼玉県商工会連合会の御協力もいただき、連合埼玉からは平尾会長と高橋委員、元審議会委員の迫氏、埼玉県経営者協会からは廣澤委員、埼玉県商工会連合会からは加藤委員にも御参加をいただきました。朝の早い時間にもかかわらず御協力いただいたことに、改めて感謝を申し上げます。

また、さいたま新都心駅前にある大型のデジタルサイネージに、最低賃金と業務改善助成金の広報用の動画を流しました。さらに、11月14日の埼玉県民の日には、埼玉県庁で開催された「県庁オープンデー」の会場に埼玉労働局のブースを設けて、最低賃金と業務改善助成金の周知活動を行いました。

続いて、賃金引上げに向けた県内の動きについてお伝えいたします。

去る2月6日、埼玉県公労使会議が開催されました。埼玉県公労使会議は、地方版政労使会議として位置づけられるもので、会議では賃金の引上げに向けた取組がテーマとして取り上げられ、労務費の価格への転嫁や生産性の向上に向けた行政機関等の支援について説明がなされたほか、労働団体、経済団体からは賃金の引上げに向けた公的な支援に対する意見や要望が出されるなど、活発な議論がなされました。

報告は以上でございます。

土屋会長

今までのところで、何か御質問なり御意見なりがありましたらお願いいたします。

広報活動は、例年になく取組を強めたということになりますか。

賃金室長

仰るとおりです。

土屋会長

それでは、続けてもらってよろしいですかね。説明を続けてください。

賃金室長

続いて、埼玉県最低賃金の改正の答申に添付された使用者代表委員の要望書についてです。

要望の内容は、業務改善助成金に関すること、賃上げの原資確保対策、年金の壁問題に対する取組、この3点でありました。これらについては、厚生労働省労働基準局賃金課への答申報告と併せて要望書を送付いたしました。

要望書のうち、業務改善助成金の周知に関して、埼玉労働局における状況を御説明いたします。

資料3を御覧ください。

表1は、埼玉県内の事業所数と助成金の交付決定件数を、産業別に、それぞれ全体に対する構成比を算出し、事業所の構成比が交付決定の構成比よりも高いものを青で、それとは逆に交付決定の構成比が事業所の構成比より高いものをオレンジでそれぞれ色分けしております。色の塗っていないところは、交付決定のなかった産業です。

次の図1は、交付決定がある産業について、県内事業所数の構成比と交付決定の構成比の関係を図にしたものです。

青色の直線は、それぞれの構成比が一致する線で、多くの産業がこの直線に近いところにプロットされていますが、産業のMとIはこの線から大きく外れていることが分かります。

表1-2を御覧いただきますと、表1で色分けした産業について、賃金構造統計調査の結果から、企業規模10から99人、19歳以下の労働者の所定内給与額と所定労働時間数から1時間当たりの賃金を算出し、その額の低いほうから順に並べたものです。なお、AとBは同調査のデータがないので、この表では省略しております。

この表から、オレンジで色分けした産業が上のほう、青で色分けした産業が下のほうに集まる傾向が見えます。つまり、賃金額が低い産業ほど助成金を受ける事業所が多くなる傾向にあると言えます。

以上のことから、業務改善助成金の交付決定数の産業別の偏りは、存在する事業所の数や賃金額によって生じているものと推察されます。

次に、図2です。令和6年9月から、助成金に関するWebアンケートを実施しました。助成金の支給決定を受けた事業者アンケートサイトのQRコードを付したアンケートの協力依頼書を送付したほか、埼玉労働局ホームページ、LINE及びXでもアンケートの協力を呼びかけました。その結果、令和7年1月までに36件の回答があり、その内容をまとめたものが図3です。

業務改善助成金を知ったきっかけ、これは問7ですけれども、ここで最も多かったのは社労士からの紹介、次いで埼玉労働局ホームページ、業界団体・経営者団体からの広報が続いております。このうちの「その他」には、ユーチューブやSNSを含むネットからの情報が多くを占めており、知り合いから情報を得たという回答もありました。

また、厚生労働省が所管している各種支援策の情報の入手先について尋ねたのが問17でございます。社労士と業界団体・経営者団体からの広報という回答が最も多く、次いで埼玉労働局や労働基準監督署、ハローワークのポスターやチラシ、厚生労働省ホームページという順番でありました。その他のうちの4件は、ユーチューブなどのネットからの情報でした。

アンケート結果から見ると、周知については、まず第一に、社会保険労務士や業界団体・経営者団体を経由する方法、2つ目としてホームページ、LINE、Xなどのネットを活用する方法が効果的であると思われます。

以上のことから、今後の業務改善助成金の周知については、全業種においてさらに活用が進むよう、引き続き労働局、労働基準監督署及びハローワークにおける周知はもちろん、社会保険労務士会や経営者団体等の協力を得ながら周知に努めてまいります。特に、ネットを活用した周知方法については、さらに多くの事業者に情報を届けることができるよう、発信の頻度や手法について改善を図ることといたします。

説明は以上です。

土屋会長

ありがとうございました。

今の御説明について、何か御質問や御意見がありましたらお願いいたします。

加藤委員

商工会連合会を担当していますので、小規模事業者についてお聞きしたいと思います。

業務改善助成金の詳細な分析、ありがとうございます。

まず、表の1ですが、MとNのオレンジになっている部分で、交付決定割合が25%と14%ということで、4割が飲食業と生活関連になっていますけれども、規模が小さいところに交付されているのかというのが一番関心が高いところなんです、これというのは、表の1-2と同じように、規模的には10人から99人でいいんでしょうか。

賃金室長

表1の事業所数は、全部の規模のデータです。

加藤委員

そうすると、375については規模がばらばらの交付決定になっていると思うんですけども、これの規模別というのは分からないんでしょうか。(b)の欄で、375が交付決定になっていますが、この規模別というのは分かるんでしょうか。

賃金室長

少々お待ちください。
担当部署から回答いたします。

企画課長補佐

申し訳ありません。本日は御用意ができておりませんので……。

加藤委員

了解です。急に聞いてしまって申し訳なかったんですけども、実際には100人規模の大きいところが交付を受けているということではなくて、私どものサービスエリアの10人とか15人とかの賃上げ原資の確保が厳しいところについて、しっかりと助成を受けているのが確認できると非常にありがたいと思います。

それと、別の点ですけども、要望になりますが、アンケートをしていただいて、図2には有益な情報が入っていると思います。社労士が有効なチャネルになっているようですが、問11の回答を見てみると、理解することが非常に難しかったというような意見がかなりの数出ている。

また、資料作成の負担が重かったというような回答も多いので、今後改善というか、社労士を通さなくても小規模な事業団体が自ら支援を受けられるような、例えば研修会とか、説明会とか、そういうものをやっていただくと全部社労士に委託しなくても済む部分が出てくるんじゃないかということで、これは要望しておきたいと思っています。

以上です。

賃金室長

確認ですが、御要望は、申請自体が難しいということに対して、制度自体が変えられればいいのでしょうか、そうでなければ、よく理解できるような説明がなされるとよいという御意見でしょうか。

加藤委員

はい。そうです。負担が重いというのがあるので、軽くできないの

であればよく理解できるようにしてほしいと。

賃金室長 御意見ありがとうございます。

埼玉労働局長 助成金も、以前からそうなんですけど、我々としてはなるべく分かりやすくかつ負担がないようにということなんですが、一方でいろいろ要件を確認したり、不正受給の防止の観点からいろいろと求めています。一方で、先ほどからお話があるように、結局より小規模な事業所ほど本当は使ってほしいんですが、事務的な負担もかかるし、例えば社労士に頼むにしてもお金もかかってしまうので、なるべく分かりやすくというご意見ですので、その辺は配慮しながらやっていきたいと思っています。

土屋会長 どうぞ。さっきの御質問についての件ですか。

企画課長補佐 はい。雇用環境・均等部でございます。直接の回答にはならないのですが、それぞれ業務改善助成金にコースがございまして、金額幅の狭い30円コースですと1から4人規模の企業で申請する傾向が高いです。企業規模が50人から99人規模になりますと、45円コースを使っている企業が大半を占めておりまして、やはり企業規模によって使われているコースに傾向が見られるところはあります。

加藤委員 分かりました。ありがとうございます。

土屋会長 ほかに御質問、御意見がありましたらどうぞ。

廣澤委員 今回のアンケートについての追加質問ですが、問の10で、活用して最もよかった点の生産性の向上の効果として1、2、3と載っています。ではどのように助成金を使い、そうなったかについて、問13の回答は1つしかない、それはどうしてなのだろうと思っています。

賃金室長 これは、助成金を利用していないところが答える質問なのです。

廣澤委員 上とは直接リンクしていないということですね。

賃金室長 はい。

廣澤委員 分かりました。どうも失礼しました。

土屋会長 この設問4の回答数は、4社しかないということですね。

廣澤委員 分母が。

土屋会長 うん。

廣澤委員 分かりました。問12のうちということですね。ありがとうございました。

土屋会長 ほかにいかがでしょうか。
どうぞ。

安藤委員 中央会の安藤です。アンケートの関係、図の2のところでお示しいただいてありがとうございます。すごく傾向というか、特徴が分かったなと思っているんですが、先ほど御説明いただいた中で、母数が36という数字について、どういうふうに見るかなというのもあると思っています、どれくらいが答えていただける本来的な数で、そのうちの何%ぐらいの回答率というか、その辺がどうなのかなと思っていますんですけど、数字を教えてくださいませんか。

企画課長補佐 今年、直近の交付決定件数が428件なのですが、アンケートを始めたのが夏を過ぎてからということで、開始が4月からではありませんでした。あとはどこで締めるかという関係で、なかなか件数が伸びなかったところですよ。様々な場面でアンケートをしているということを知ってはおりましたが、さらに精度の高いものになるように努めていきたいと考えております。

安藤委員 そうすると、夏過ぎからというと、大体補助金の交付決定自体は、例えばですけど4月から始めて終わりが12月とかになっていて、そのうち夏の、例えば7月から12月までが428のうちのどれぐらいなのかというのは、その辺はまだ出ていないですかね。

企画課事務官 交付決定を、年度末、12月にかけて実施させていただいており、3か月間で200件ほど決定をしました。ただ、アンケート自体の送付は、交付決定の後に実際支払う支給決定という手続があるのですけれども、この手続を終えられた事業者さん向けに書面でWebアンケートのQRコードをお送りしています。ですので、あくまで今お伝えした428件の交付決定のうち、支給決定した会社様に対して御回答をお願いしているというのが実情となります。

安藤委員 そうすると、しつこくて悪いんですけども、お手紙でQRコードを送ったというのは何通で、そのリターンがどれぐらいかなということになると思うんですが。

企画課事務官 約100件ほどかと……。

安藤委員 じゃ、100のうちの36は返してくれているという感じですね。

企画課事務官 そのほかにも、Webでアンケートに直接お答えくださいと、SNSで周知等もさせていただいているので、そういった方の御回答もあるかと思います。

安藤委員 なるほど。分かりました。そうすると、100件前後のところでの36というと、ある程度代表性もあるとみられる中で社労士というチャネルがかなりあるという部分は、すごく重要な情報をいただいたのかなと思っております。ありがとうございます。

埼玉労働局長 今回の調査は、前々から助成金をいかに使っていただくかという御指摘もあり、私どもも課題だと思っていまして、より詳しい調査を試みようということで、項目を私も含めていろいろと検討したため開始時期も遅れたし、またサンプル数もそんなには多くないんですが、この段階で参考までということで御紹介させていただいたということでございます。ですので、その辺は工夫できるところがあればまた御意見も伺いながらやっていきたいと思っています。

土屋会長 ほかにいかがでしょうか。
どうぞ。

根岸委員 実際に支払われたところということですが、今回の審査で通らなかったところ、通ったところの一番が、情報収集がされたのが社労士からということでした。プロの手が入って申請をされたところが支給される要件に当てはまらなかったとすると、仕組みに当てはまらなかったところの要件が未達だったところというのは、中身がどういう内容が一番多かったかとか、そういう分析はされているのでしょうか。

企画課事務官 あくまで傾向でお伝えさせていただきますと、まず、我々は、交付決定要綱に基づいて審査をさせていただいておりますが、例えば、基本的に申請書を労働局に届けてから賃金引上げをしていただくというルールになっています。けれども、例えばこれが届く前に賃金を引き上げられていっちゃったりとか、あとは生産性向上に必要な物品を導入していただく際に、先に購入されていたりとか、形式的にルールに逸脱してしまっている状態で申請されているケースというのが、かなり数が多いです。そういった形式的な要件不備や実態が違ふことが不支給のケースとして多いと感じております。

根岸委員 春闘で賃金を上げていると、厳しいのですね。春に賃上げをしてしまって、それからもらおうとすると要件に当てはまらないということですね。

前年の賃上げの助成を求めるという形で申請することでも可能でしょうか。

企画課事務官 その要件は、今年度は実施させていただいておりません。

根岸委員 申請をして、それから賃上げをするというのが第一要件ということ
でよろしいでしょうか。

企画課事務官 おっしゃるとおりです。計画を把握させていただいてから支給させて
いただいております。

埼玉労働局長 この助成金を使って賃金を引き上げていただくということなので、
既に賃上げが完了しているところに、後から出しましょうということ
にはなくなってしまうというのがあります。

安藤委員 今の話と関連してなんですけど、御説明からすると、いわゆる形式
審査ではねられてしまったという今のお話だと思うんですが、そうい
う点で、交付決定率、要は有効な申請、あるいは受理された件数に対
して交付決定が何件されたみたいな、その辺の割合というのはどんな
感じなんですかね。それがわかると、補助制度がちゃんと制度的に理
解されているのかどうかとか、社労士さんが相当手をかけてあらかじ
め仕込まないと交付決定されないのかとか、その辺になってくると思
うんですけれども。

企画課事務官 先ほど企画課課長補佐がご説明した交付決定総数、現在428件、
その中で、いわゆる取下げ件数、申請をお取下げいただいた件数が
75件ございます。全体の2割、3割近くが要件不備であったり、賃
金を上げるに当たってのルールの特例であったりで、お取下げいただ
いているというのが現状です。

安藤委員 一応届いたのは503件という、そういう感じですかね。

企画課事務官 そうですね。総数としては。

安藤委員 503件に対して、要件不備ですよとかというので取り下げてねと
いうのが75件あったと。

企画課事務官 総数を正式にお伝えしますと、件数は681件ございます。一部、
いただいた681件のうち、年度内に交付決定をした後に物品導入の
スケジュールが間に合わないというようなケースで、令和6年度から
令和7年度に交付決定の決裁を繰り越させていただいた事案が数で
申し上げますと180件近くございます。そこは、事業者様とこちら
で御連絡を取らせていただいた上で、確実な業務改善の実行というこ
とで御同意いただいたものは180件スライドさせていただいてお
ります。これは、4月1日以降交付決定として見させていただく事案

になります。

安藤委員 その部分は、いわゆる形式審査上は合格しそうだというものを、年度をずらしただけと理解してよいわけですね。

企画課事務官 その前提ではありますが、これから現場の調査員も審査に入るとい
うような事案になりますので、4月1日以降事案を見させていただく
という形で御同意いただいています。

安藤委員 言わば申請ベースだという、そういう理解でよろしいですか。

企画課事務官 おっしゃるとおりです。

安藤委員 分かりました。

加藤委員 すみません。関連してよろしいでしょうか。

土屋会長 どうぞ。

加藤委員 今、428件交付決定されたという話がありましたけれども、例え
ば、先ほどコースによって小規模な企業が多いのか、大企業が多いの
かというのがあったのですが、428をコース別に分けるとどんなふ
うになるかというのは分かりますか。

企画課事務官 手元にある資料の中で、グラフを作成しているものが12月の末日
で締めた情報であるので、今最新の情報でお伝えした428件とはリ
ンクしない情報ではあるんですけども……。

企画課長補佐 今計算いたしますので、その間、別のお話しを進めていただければ。

土屋会長 ほかに御質問のある方は……。

加藤委員 さっきのシェアが分かるということは、さらに規模別のものも分か
るという理解でいいんですか。例えば、30円コースが何件出ていて、
それについて1から4人のところが多かったですよという話が出て
いましたが、中身も分かるということになるんですか。

企画課事務官 はい。

土屋会長 今計算されているようなので、ほかに御質問、御意見がありました
ら……。
どうぞ。

福田会長代理

一言だけ。褒めておいてあげたいと思うんですけども、賃金の部局と雇用環境・均等部局で従来は別々だったので情報があんまりなかったやつが、企画課長補佐がいることもあってすごく情報が細かく出てきますよね。それはとてもいいと思うので、ぜひ続けていただきたいなと思います。

あとは、素人が聞くと、知っていたからもらえて、知らなかったのと同じことやったのにももらえなかったというのは、何か柔軟な対応ができないのかなという気はしなくもないんですけども、いずれ、これだけ連携が取れているのはとてもいいと思うので、そこはぜひ続けていただきたいなという感じがします。

土屋会長

ほかの方からはいかがでしょうか。
できましたか？

企画課事務官

傾向のほうを簡単にお伝えさせていただきます。先ほども口頭でお伝えしましたとおり、一番申請件数が多い事業所の人数帯としては1名から4名の事業所様、総数が108件になります。あくまで全体の傾向として、申請コースの傾向として一番多いものが、まず90円コースの申請、次いで45円コース、次いで30円コースというような形になっておりまして、この数自体もかなり近い数というのもありまして、1名から4名の事業者様についてはコースごとにまばらに平均的に出しているような傾向はあるかと。

図のイメージとしては、人数が増えていくたびに申請の件数は右肩下がりにどんどん減って、一番多いのは1名から4名という形で、どんどん右肩下がりになっている状況になります。

次いで伝えますと、5名から9名の事業者様については85件、10名から19名の事業者様については89件、20名から29名の事業者様については38件、ここから総数が下がりまして、30名から39名の事業者様については18件、次いで40名から49名までの事業者様については9件、ここから母数が上がるんですけども、50名から99名の事業者様については24件、最後に100名以上の事業者様、100名から199名までの事業者様が4件になります。

あくまで12月末までの締め状況で、かつ1名から4名までの傾向しかお伝えはできていませんが、全体的にそういった形で、まばらなところもあれば、先ほど企画課長補佐からお答えさせていただいたように、人数が多いところになればなるほど、例えば45円コースが多かったりと、そういった傾向もございます。

報告については以上になります。

加藤委員

ありがとうございます。1から4人とかが多いという話、了解いたしました。

土屋会長

ほかの御質問、御意見はよろしいですか。

それでは、議題の1は以上としまして、次に議題の2に移りたいと思います。

議題の2は、特定最低賃金改正申出の意向についてです。
事務局から御説明をお願いします。

賃金室長

資料4を御覧ください。

埼玉県において設定されている「埼玉県非鉄金属製造業最低賃金」をはじめとする特定最低賃金5業種全てについて、改正を申し出る意向があるとの意向表明申出書が連合埼玉から提出されました。

土屋会長

ということは、現段階で労働者側から5業種の改正の申出の意向があるということですね。

労働者側から、今の件につきまして何かありますか。

矢島委員

こちらのほう、毎年この全員協議会の場で来年度の特定最賃についての意向表明を口頭でさせていただいておりますので、まず申出につきましては、これまでも改定を行ってきました非鉄金属、光学機械器具・レンズ製造業、時計・同部分品製造業、それと埼玉県の電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具、情報通信機械器具。それと、埼玉県の輸送用機械、それと自動車の小売ということで、この5業種について申出を行っていきたいと考えております。

以上になります。

土屋会長

という労働者側からの意向なんですけれども、使用者側からこの件について何か御意見がありましたらお願いします。

特に、よろしいですか。

廣澤委員

はい。

土屋会長

それでは、特定最低賃金に関して、今後の流れを事務局から説明してください。

賃金室長

改正申出の意向表明がなされた5業種については、この後事務局において最低賃金に関する基礎調査などを進めてまいります。別途、正式な改正の申出がなされたときは、申出の要件等を満たしているかを確認した上で受理し、改正決定に必要な手続を進めてまいります。

土屋会長

という流れになるということですが……。この件で御意見とかがありましたらどうぞ。

それでは、議題の2は以上としまして、議題の3に移りたいと思います。

議題の3は、令和7年度埼玉地方最低賃金審議会の運営についてです。実際には、我々は今期、第56期の委員で、来年度は次期の第

57期の委員の方々に引き継ぐことになるわけですが、私を除いてほかの方は分からないんですが、多くの方は残られると思いますから、来年度の審議の方向性について御協議いただいてもいいのかなということで、その御協議をお願いします。

では、この件について、事務局から御説明をお願いします。

賃金室長

次年度の審議会の運営に関して、特に特定最低賃金の審議の方法について御協議をお願いいたします。

資料5を御覧ください。

県最賃の大幅な引上げが続いておりますけれども、県最賃と特定最賃の差がそういったところで縮まってきております。

特定最低賃金を改正する場合は、県最賃よりも高い額で決定しなければならず、また、その改正の申出の際に添付された事業所内最低賃金に関する労働協約のうちの最も低い額を超えることができません。

そのため、県最賃の引上げ額によっては、最も低い労働協約の額が県最賃を下回り、改正することができなくなるということも考えられるところ、特定最賃の改正の必要性については、県最賃の引上げ額に関して、審議会として一定の結論が出た後でなければ判断がつかないような状況になっております。

そういったことから、特定最低賃金については、慎重な審議を行っていただくことはもちろんであります。審議の効率化を図ることも必要だと考えております。そこで、2つの項目について御協議をいただきますようお願いをいたします。

1つ目は、特定最低賃金改正の必要性の有無の判断に係るガイドラインのことで。特定最低賃金の改正の必要性について、審議を効率的に進めることを目的として、令和4年3月、労使申合せの上で必要性の判断のためのガイドラインを策定し、令和4年度以降は当該ガイドラインに沿って御審議をいただきました。

最低賃金については、政府の経済対策の一つとして取り上げられており、国民の関心も高まっています。令和6年には、特定最低賃金の改正について、事業者からの異議の申出がなされました。

特定最賃の改正については、ガイドラインによって審議の効率化が図られ、県最賃と比較すると短い審議時間で結論に至ってりましたが、答申に対する異議の申出があったことなどを踏まえ、今後はこれまでも増して慎重な審議を要するものと考えられます。

そこで、特定最賃の改正審議に関して、必要性の有無の判断に係るガイドラインの見直しを検討する必要があるか否かについて御協議をお願いいたします。

2つ目は、専門部会の議決をもって本審の議決とすることについてです。

特定最賃については、各専門部会からの報告を受けて本審を開催し、一括答申しておりますが、これまで専門部会報告の内容と異なる答申をしたことはございません。専門部会の労使の委員は、それぞれ関係

する業界に属する方を2名以上選任することとなっており、埼玉の審議会もそのとおりの運用をしているため、本審においては専門部会の審議結果を尊重した答申がなされています。

最低賃金審議会令第6条第5項では、専門部会での議決をそのまま本審の議決とすることができると規定されています。この規定を適用させるためには、専門部会の議決が全会一致である必要がありますが、埼玉の特定最低賃金専門部会は、これまで全て全会一致で結審しておりまして、今後においてもこの条件を満たすことは十分可能であると考えております。

専門部会の審議日程を1日でも多く確保するための方法として、審議会令第6条第5項を適用して一括答申のための本審開催を省略することも考えられますが、その是非について御協議をお願いいたします。

土屋会長

ということで、2つの点についての御協議を、基本的には、特定最低賃金は労使のイニシアチブによって決定されるべきものですので、労使のほうで御協議いただければと思います。

1つ目が、ガイドラインの見直しについてということで、見直しをする必要があるか否かという、この点についてのお考えなどをそれぞれまずはお出しいただければと思いますが、労側からはいかがでしょうか。

近藤委員

ガイドラインの見直しについて、おっしゃっていた慎重な審議については当然必要かというふうに考えております。

一方で、去年より必要性ありの審議を地域別最賃の決定後に遅らせていることで、ガイドラインの適用をする際に必要性ありなしの判断がより正確に行えているということを踏まえると、特定最賃の専門部会をいかに慎重に審議するかということに注力すればいいと思っておりますので、そういった意味からガイドラインは今までどおりの適用で良いのではないかと考えております。

土屋会長

今年度は、必要性の有無の結論を得る場というのは少し遅らせて、地賃の結果が出てからでしたね。そういった形で運用を今年度はしたわけです。そういった形で慎重な審議をしていくことができるということから、労働側としてはガイドラインを見直す必要がないという御意見でよろしいですね。

使用者側からは、いかがでしょうか。

廣澤委員

みんなで話し合っていないので、私個人の意見になります。私はこのガイドラインを議論したときにいました。このガイドラインは必要性の有無をどういう基準で判断したらいいかいろいろ考えて導き出したものなので、残すことが望ましいとは思いますが、ただ、私の反省

点しては、ちょっと偏り過ぎたかなという思いがあるので、必要性の有無についてはもう少し審議時間を増やしたほうがいいと思っています。

その一助としては、特定最賃の具体的な審議が始まるときに、使側提出するデータを少し早めて提出し、必要性の有無の前の段階からそのデータも活用して議論していくほうがいいと考えています。この件は、事務局に先般提案をさせていただきました。

土屋会長 ほかに、労働側、使用者側からこの件につきまして何かありましたらお願いします。

安藤委員 よろしいですか。これは意見というより質問になるんですけども、ガイドラインの1の(2)のところで、「当該年度から起算して3年間については、改定の必要性有の方向で審議する」とあるんですが、3年にした理由というのはどういうところでしょうか。1年でもなく、5年でもなく、3年というところの理由、それをどなたか分かる人に……。

廣澤委員 私が答えるのもおかしいですが、明確な基準はあまりなかったと思います。労使で折り合える期間としてこのぐらいがいいのではというところで文言に落としたと記憶しています。

安藤委員 なるほど。直感的には1年とか2年とかでもいいのかなと思ったものですから、ただ背景を聞かないと何とも言えないと思ったものですから、そういう点では、当時は、長からず短からずという部分で3年というところを取ったということであれば了解いたしました。

土屋会長 ほかにはいかがですか。

嶋田委員 よろしいでしょうか。

土屋会長 どうぞ。

嶋田委員 使側で意見統一しておりませんので、ばらばらになってしまっている意見かもしれませんが、私は、ガイドラインについては、金額審議などその後の審議を慎重に審議をする必要があって、必要性の有無については、1円でも上がっていれば議論するというところで、その俎上に載せる意味でも、現状でいいと考えます。要は、先ほどお話があったとおり、私もガイドラインについてはそんなに変えなくてもいいのかなという意見でございます。廣澤委員と違って、調整してなくて申し訳ありませんが意見としてはそういう意見でございます。

廣澤委員 補足しますと、私の考えは、先般の異議審で、県最賃と同レベルで

いいという御意見がありました。それに対して、必要性の有無の判断根拠をもう少し明確に答えられたほうがいいと考えています。それゆえ、ガイドラインに基づいてと第三者にお答えするのはどうかと考えた次第です。

土屋会長

ほかはいかがですか。これは来期の審議について、ガイドラインをどうするかということ。前の期の委員が協議しているわけですが、ガイドラインに基づいて、必要性の有無について審議するか否かについては、来期の審議会を確認することになるわけですね。それは、来期の審議会の最初のほうになりますかね。ですから、この場で結論を得るというのではなく、御意見を忌憚なく御自由に言っていただければよくて、ただ来期の初めのところでは、これについてのそれなりの労側、使側それぞれ統一した形での見解を御用意いただければとは思っています。

安藤委員

いいですか。

土屋会長

どうぞ。

安藤委員

ガイドラインのところの2番で、特賃額改定の目安とあって、「労働者の賃上げの状況」、「地賃の引上げ額」、「鉱工業生産指数等による理論値」という3つの情報を目安としつつ検討するというふうにあるんですけれども、すり合わせはしてないんですが、私としては客観的なデータに基づいた議論というのを引き続きする必要があると思っています。

ですので、そこはまたその場になったときにはしっかりと、先ほどのデータというお話もありましたけれども、そういった諸般の値で説得力を出していくということが異議申立てに対しても説得力があるのかなと思っています。よろしくお願いします。

土屋会長

ほかからはよろしいですか。

では、議題の3のもう1点についての御検討をお願いしたいということで、2つ目ですが、専門部会の議決をもって本審の議決とすることの是非について。これは仕組み上できる。ただ、我々埼玉局では本審を開いて議決しているわけですが、この点、いかがでしょうか。

それでは、労働側から。本審を開かない代わりに専門部会の日程をより多く取ることができるということですね。

近藤委員

労側できちんと意見をまとめた話ではありませんが、他県も6条5項が適用されているところもありますし、全会一致が条件ということでもありますので、こちらについて労側は強いこだわりはないと私は認識をしております。それよりも、外部に対しても説明できる論議を

尽くすほうが大事だと個人的には考えます。

土屋会長 論議がより尽くせるようになるので、事務局からあった全会一致の議決をもって本審の議決とすることについて、異論は……。

近藤委員 ありません。

土屋会長 使用者側はいかがでしょうか。

廣澤委員 意見のすり合わせはしていませんが、使側も議論を深める機会を充実させるということには異議はありません。常に最後に全員が集まるという制約を外してもらったほうがいいと思います。

土屋会長 ほかに使用者側から、また別の御意見とか……。

安藤委員 別の意見というわけではありませんけれども、ここで意識合わせをしておいたほうがいいかなと思っていますのが2点ほど大きくありまして、1つは、最賃施行令の6条5項の「あらかじめ」という言葉について、どこのタイミングで議決をしておくのか。それから、範囲については、おそらく5つの特賃みたいな形で特定させていくんだと思うんですけども、その辺について意識合わせをしておいたほうがいいかなというのが1点。
もう1点は、2の(3)のところにありますけれども、「指定日発効により、発効日を揃えることは可能」とあるのですが、この発効日というのが、根拠がどこにあるのかというのが、文言的によく見ていないのですけれども、その辺について教えていただければと思います。

土屋会長 事務局からお願いします。

賃金室長 指定日発効というのは、改正した金額がどこから有効になるかという話ですけども、法令上は公示の日から30日経過したら発効するとなっております。特に決め事をしていなければ、官報に載った30日後に自動的に発効します。
改正した県最賃を10月1日に発効させる場合、その30日前である9月1日に官報に載れば、そのまま10月1日に発効するのですが、例えば9月1日が土曜日や日曜日など、官報が出ない日だと、そのままでは10月1日に発効させることができません。そのような場合は、9月1日よりも前に出る官報に載せて、官報公示日の30日後より後の日付を指定して発効させることができます。このように、改正後の最低賃金を官報公示の31日以上後の日付を指定して発効させることを、指定日発効と言っています。

安藤委員 なるほど。そこも含めてあらかじめ議決しておくという話になるん

ですかね。

賃金室長 はい。

安藤委員 なるほど、特賃の部会で議決をするにあたって、いついつからスタートさせましょうというのを、31日以降の日をそろえる形にすればいいわけですね。

賃金室長 5つの最賃がある中で、議決の日が同じになることはありませんから、議決したものから順に官報に載せるための手続をして、発効日を指定しておかないと、ある業種は11月20日に発効して、ある業者は12月1日、別のものは12月15日になってしまったりということがあります。なので、早く議決したものを、例えば11月20日に発効できるものを12月1日にずらすことはできるので、例えば12月1日にそろえたいということであれば、早く決まったものは12月1日にそろえられる。ただし、遅れたものについては、発効日を前に持ってくることはできないので、そこはどうしてもずれます。

土屋会長 6条5項の「あらかじめ議決するところにおいては」の「あらかじめ」というのは、いつ議決するのかという御質問もあったんですが。

賃金室長 56期が実質的には今日で最後ですから、次年度のものについては、来期の委員に入れ替わった後、さっきの必要性の有無のガイドラインと同じように、令和7年度の1回目に議決してもらったほうがいいのかなと思います。

土屋会長 そこで議決すると、これは毎年度議決を要するんですか。一旦議決したら、ずっとそれでいくということになるんですか。

賃金室長 1回議決したらずっとその後有効かという、そこまでは書いていないんですが、他局の例を見ますと、毎年運営委員会というものをやっていて、当年度のものについては6条5項を適用しましょう、というような運用をしていますので、当局も同じような運用が良いのではないかと思います。

根岸委員 素朴な疑問ですが、事前に議決をするわけではないのですか。その日程に整わないという可能性もゼロではないと思います。というのは、30日前で設定ということになりますが、ほぼ5業種のどれかは日程的にぎりぎりになるかと思うのですが、最終日に近いところで審議が整わなくて決まらなかったという場合については、議決するというのを守れないわけじゃないですか。そのときは、その業種だけ後ろにずれていくということになるのでしょうか。

賃金室長

12月1日発効という前提で話をすると、遅れたものについては12月1日より後の日付でしか発効することはできません。

近藤委員

1点、日程について。これまでも労側としては当然1日でも早い発効が望ましいと考えてきましたが、とはいえ、やはり5業種が同じ日に発効することで、県内の周知とか、そういった効果を狙って統一していて、また、労使がそれを尊重して、これまでなるべく日付は統一しようという考えでやってきたと思っております。ですので、第6条5項を適用してそれぞれの業種で発効日が決められるようになるとしても、これまでどおり慣例に伴い12月1日発効を目指そうという、認識を併せた上でそのような運用に変えていければと思います。

土屋会長

ほかに御意見等がありましたら……。

それでは、6条5項の適用についても、来期の審議会の最初のところで。今のお話ですと、この件は労使ともにそれで結構ですということのようですから、この旨決議するということになるかと思えます。

議題の3については、今の2点についての御協議をお願いするということでもよろしかったですかね。

それでは、御協議いただいたということで、議題の3は以上でよろしいでしょうか。

それでは、議題の4に移ります。

議題の4はその他ですが、まずは委員の皆様から、何かこの場でありましたらお願いします。

それでは、事務局から何かありますでしょうか。

賃金室長

事務局から特にございません。

土屋会長

それでは、本日の議題は以上となります。どうもありがとうございました。

最後に、労働局長から御挨拶があります。よろしくお願いします。

埼玉労働局長

改めまして、埼玉労働局長の片淵でございます。

本日は、第56期委員の皆様、最後の審議会となりますので、委員の皆様にお礼を申し上げます。また、本日も御議論を大変活発にいただきありがとうございます。

第56議員委員の皆様の任期であったこの2年間を振り返りますと、令和5年度、私自身はいまいませんでしたが、埼玉県最低賃金が時間額1,000円の大台を超え、令和6年度は、先ほど来話がありますが、特定最低賃金の改正に関して初めての異議申出があったところでございます。

物価上昇とか、価格転嫁とか、年金の壁など、労使双方にとって多くの課題がある中で、労働者代表委員、使用者代表委員の皆様には真摯な御審議をいただきました。また、公益代表委員の皆様には、労使

双方の意見の取りまとめに御尽力をいただき、全ての改正事案について全会一致で答申をいただきました。全会一致での議決は、労使が協調して審議した結果であり、そのこと自体は国民、県民に対する大事なメッセージになるものと考えております。改めて厚く御礼を申し上げます。

結びに、今期をもって退任される方にはさらなる御活躍を祈念するとともに、来期も引き続き委員に就任される方には、今後も労働行政に対する御支援と御鞭撻を賜りますようお願いを申し上げます。ありがとうございました。

土屋会長

ありがとうございました。

以上で、令和6年度埼玉地方最低賃金審議会全員協議会を閉会いたします。

—— 了 ——