

## 第3回鳥取県最低賃金専門部会

1 日 時 令和6年8月1日(木) 9時30分～12時02分

2 場 所 鳥取労働局 4階大会議室

3 出席者

### 【委員】

公益代表委員 石川委員、佐藤委員

労働者代表委員 河村委員、北畑委員、山下委員

使用者代表委員 池谷委員、西村委員、花原委員

### 【事務局】

鳥取労働局 前田労働基準部長、中塚賃金室長

市村賃金室長補佐、久保田賃金指導官

4 議 事

(1) 鳥取県最低賃金の改正審議

(2) その他

5 資料目次

(1) 鳥取県内の雇用情勢(令和6年6月分)

6 議事内容

○市村賃金室長補佐 ただ今から第3回鳥取県最低賃金専門部会を開催いたします。

それでは、本専門部会の成立について確認いたします。本日は、公益委員の中野委員が欠席です。現時点で9名の委員のうち、8名の御出席を頂いております。最低賃金審議会令第6条第6項の規定により定足数を満たしており、本専門部会が有効に成立していることについて御報告申し上げます。

本日の専門部会は公開しており、今現在7名の傍聴人がお見えになっております。傍聴者の皆様には、傍聴に当たりまして遵守事項に従っていただきますようお願いいたします。

それでは、これより先の専門部会の進行を部会長にお願いします。よろしくお願いたします。

○佐藤部会長 おはようございます。毎日お暑うございますが、今日も熱い審議をしていただきしたいと思います。

それでは、議事の1番目、鳥取県最低賃金の改正審議の方に入りたいと思います。

第2回専門部会で前回、労使双方の委員より確認等の要望がありましたので、まず、その結果について、事務局より御説明をお願いいたします。

○中塚賃金室長 それでは、第2回専門部会を受けまして何点かの御質問等いただきましたので、事務局より説明させていただきます。

まずは第545回鳥取地方最低賃金審議会の資料の65ページに鳥取県内のハローワークにおける基本給下限額別求人件数というものがございます。これを用意しておりますのが4、5、6月ですので、7月のデータがないかということで、7月のデータができるのはいつ頃になるかという御質問を頂きましたが、所轄部署の方に確認しましたところ、7月分ですので、7月末をもって求人票のデータを確定するというところで、私どもとしては、もう既にデータの方を提出いただくようにはお願いしております。このデータを基にこの表を作成しますので、できる限り次回以降の専門部会に用意できますように努力するところでございます。

また、この資料につきまして求人件数という件数が書かれております。これについては件数なのか、人数なのかという御質問があったと思います。この資料につきましては、鳥取県内の各ハローワークで受理した求人票から求人に係る下限額を、この単価ごとに当てはめていくようなものでして、求人件数として示している数字は求人票の件数であって、採用予定者等の数ではありません。こちらがまず1点です。

それから求人票が新規に何件ぐらいあって、何件これが決まったかというふうな資料の要望がございました。本日の資料に用意しております鳥取県内の雇用情勢、これは7月30日に鳥取労働局で発表したものになりますが、5ページの、第1表一般職業紹介状況を御覧ください。項目4には新規求人数、項目5には就職件数ということで表示されておりますので、御確認ください。

続きまして、募集のときに例えば900円だった、900円以上だったものが、採用するときには950円で決定したというふうな決定時の金額の状況について把握できるかという要望を頂いておりました。これも確認しましたところ、ハローワークでは、事業所が

面接等によって採用して決定した月給や時間給などの報告は求めているということでしたので、係るデータというのはございませんでした。

それから、第544回鳥取地方最低賃金審議会の机上配付資料68ページの、パートタイム労働者の1求人票当たりの募集賃金下限額の表の数字と、先ほどの、鳥取県内のハローワークにおける基本給下限額別求人件数の数字に乖離がないかということで御質問いただいたと思います。まず、第544回審議会資料のパートタイム労働者の1求人票当たりの募集賃金下限額の表については、対象がパートタイム労働者に関するものでして、下の方に注意書きが書いてありますとおり、1求人票当たり1募集賃金として下限額の時給の平均額を、これは算出したものになります。

一方、鳥取県内のハローワークにおける基本給下限額別求人件数につきましては、これはパートタイム労働者には限定しておらず、一般労働者とかパートタイム労働者を含めた求人票データから集計したものです。なおかつ、これも米印で下の方に書いてありますが、県内のハローワークに登録された求人のうち、基本給について時間単価の表示がある場合の単価ということで入れておりますので、全ての求人において、これは拾い出したものでなくて、時間給単価が分かるものをこれは取りまとめた表ということでございます。ですので、鳥取県のハローワークにおける基本給下限額別求人件数については、求人件数を該当する金額単価に当てはめているものですので、基礎的な比較するものが違うということが事務局からの回答になります。以上です。

○佐藤部会長 ありがとうございます。

では、ただ今いただいた説明を受けて、何か御質問、御意見等がありますでしょうか。

○河村委員 ありがとうございます。

ただ、第544回の机上配付資料の67ページ、68ページの辺りですけども、ここでは結局、中央最低賃金審議会がこの数字が示されているわけですよ。中央最低賃金審議会の審議はこれを基にされているわけですので、ダブルスタンダードにならないように、少し考え方を整理して提示していただく方がいいのかなと思いますので、今年は仕方ないにしても来年以降、少し御考慮を頂ければと思います。

○中塚賃金室長 そうですね、両方でまた違うものがということでしたら、鳥取県内のものというのが非常に分かりやすくなるように、この中央最低賃金審議会の資料に沿ったものができるかどうかということも来年以降、検討してまいりたいと思いますので、よろしくをお願いします。

○河村委員 よろしく申し上げます。

○佐藤部会長 ありがとうございます。

○西村委員 調査いただいてありがとうございました。

67ページの、鳥取県内のハローワークにおける基本給下限額別求人件数の6月分についてですが、先ほどの御説明の中で求人件数と書いてあるのは、あくまで求人票の件数ということで人数ではないという御説明だったので、もう一つ、本日の資料の中の6ページの第2表のところで、6年の6月というところですが、どこどこを合わせるのがぴったりくるのかなと思ったんですけれども、数字が、67ページの方の合計のところは1,108件となっていて、6年の6月というところの列を6ページ目の方の資料で見ると、1,180件というところが割と近いところの数字だと思うんですけれども、何かの理由でここがぴったり一致しない理由が多分あるとは思いますが、先ほどの説明だと、実際の有効求人数は6ページの方の資料だと6月が7,436人となっているので、大体単純に6.5倍から7倍ぐらいが、実際の件数を人数に読み替えるとそんな感じというようなイメージで、単純にはいかないとは思いますが、そう考えたときに、67ページの資料で、割合が全体の中で900円ぴったりというのが20.8%というので、5件に1件は900円ぴったりというふうに、ということですよ、20.8%ということは。だから、件数でいくと5件に1件だけれども、人数でいくと、もっともっと可能性としてはあるというふうに受け止めたらいいということですね。

○中塚賃金室長 そうですね、考え方はそのようになると思いますし、また重ねて申し上げますが、例えば67ページというのは6月に求人票を受けたものから算出してありますが、米印にあるとおり、その求人票の中には月給幾らとか時間給幾らとかというふうなものがあると思うんですけれども、同じような回答になりますが、この求人票の中からこの表に当てはめているのは時間給表示があったものだけということになりますので、月給であるとか日給であるとかというのは除外しておりますので、各資料と不一致が出てくるということを御了承いただければと思います。

○西村委員 承知いたしました。割合で20.8%という割合はどこよりも一番高い数値だと思うので、割合としては、ゾーンの的に900円にぴったりというところが一番多いということが確認できただけでもよかったかと思えます。ありがとうございます。

○花原委員 質問ですが、鳥取県は、言わば20人未満の企業が圧倒的に多いのですが、毎月勤労統計調査のパートタイム労働者比率を見れば5人以上の事業所の非正規の割合が、

30人以上の事業所の非正規の割合とでは5ポイントから8ポイントぐらい、5人以上の事業所が多いということが分かると思いますが、このハローワークの基本給下限額別求人数の表はただ単に時給が幾らということで企業規模など関係なしで出されているので、小規模の事業所は多分、例えば、2人でも非正規の方がいらっしゃって賃金を上げると、もうかなり経営状態が難しくなってくると思うので、できるだけ安く時給を抑えていると思うのです。5人以上、30人以上という2つの分類でハローワークの時給のデータがもし分かれば教えていただきたいと思います。

○佐藤部会長 では、事務局の方御回答をお願いします。

○前田労働基準部長 今回の御質問は、この67ページの求人数の一覧表について、例えばこのデータから5人以上、30人以上を区分して確認して、表示ができるかどうかということですか。

○花原委員 そうです。はい、多分、大分変わってくると思いますので。

○前田労働基準部長 なるほど、できるかどうかは確認して、お答えをしたいと思います。

○花原委員 できなかつたら仕方ないと思いますけども、お願いいたします。

○佐藤部会長 ありがとうございます。

そのほか、御質問、御意見はよろしいでしょうか。

○花原委員 小規模の企業というのは例えば103万円の枠、130万円の枠というルールの中で働いていらっしゃる専業主婦の方が多いと思うのです。だから、仮に900円から950円と上がった場合にどうするかといたら、労働時間数を減らすというやり方を多分その労働者は取ると思うのです。会社側としても多分大変だと思うと今度、人減らしという形を取られると思うので、その辺の5人以上の企業というのがどういう賃金の時給の体系になっているかというのをちょっと知りたいと思います。

○佐藤部会長 ありがとうございます。では、先に進めさせていただきます。

現時点でまず目安の引上げ額が50円、そして労働者側の提示額が1,050円で、使用者側の提示額が936円から945円ということで伺っております。御提示された金額は、かなりまだ開きがあるということで今日も進めてまいりたいのですが、前回同様、まずは労働者側代表の河村委員、そして使用者側代表の西村委員、そして私との三者で本日の審議会進行に係る協議の方をさせていただきたいと思います。時間の方は10分から15分いただきたいと思います。

では、会場の準備をお願いいたします。では、しばし休会いたします。

〔三者協議〕

○佐藤部会長 では、再開をいたしたいと思います。

今、三者で協議をいたしました。本日、まず金額審議ということで、労働者側、使用者側、それぞれ金額の御提示のための協議の方を行っていただきたいと思います。どれぐらい必要になりますでしょうか。

○河村委員 15分ぐらいお願いします。

○佐藤部会長 では、15分間協議をお願いいたします。

では、会場の準備をお願いします。

では、15分間休会ということにいたします。

〔各側協議〕

○佐藤部会長 それでは、全員お戻りになりましたので、再開したいと思います。

金額について双方お話し合いをされていらっしゃったと思いますので、本日の金額提示をお願いしたいと思います。

では、前回、使用者側からですので、今回は労働者側からお願いいたします。

○河村委員 それでは、労働者側の方からの金額提示ですけれども、結論からいいますと1,050円から変わらないというところです。根拠の資料を提出します。

○佐藤部会長 お願いいたします。

○河村委員 それでは、まず資料の1枚目ですけれども、今回の第3回の専門部会に臨むに当たって、労働者委員としての検討資料ということにしています。

まず書いていますのは最低賃金法、第1条の目的、これは御存じのとおりということです。

第9条、地域別最低賃金の原則、3要素のところがかかれているわけですが、特に通常の事業の賃金支払能力のところに関しては、下の青字で書いていますように、政府の見解として、通常の事業の支払能力というのは個々の企業の支払能力ではないよということが書かれている。これを再確認ということでの御提示ということになります。

続きまして、一応、賃金決定の3要素を基に資料を作っております。

まず1ポツです。労働者の生計費です。これは第545回審議会資料を参照しておりますけれども、2022年の10月から2023年の6月までと、2023年の10月から2024年の6月までを比較すると2.84%ということになります。それに加えて電気・ガス価格激変緩和対策事業、これで一定程度の引下げ効果があったと。総合では、6

月が0.25ポイントの引下げがあったと。これも審議会の資料に載っているわけですが、その部分がプラス0.25%。あと頻繁に購入する品目についての平均が5.4%であったということが、審議会の資料には載っているということです。ですので、一定程度、労働者の生計費を考えれば物価上昇の部分を考慮する必要がありますし、ただ、その物価上昇だけではなくて、それプラスアルファでということ考える必要があるというふうには考えています。

2点目です。労働者の賃金ということです。表の方を載せております。現行の900円ということで月額換算をします。月の労働時間が167.2時間、これは毎月勤労統計調査のデータを使っておりますけれども、それで考えますと月額で14万3,814円ということになります。可処分所得を計算すると、これ中央最低賃金審議会の資料ですが、0.807を掛けることとなりますので、可処分所得を考えれば12万1,438円ということになります。

生活保護の試算ということで鳥取市、倉吉市、米子市、境港市を載せていますけれども、その中で一番高いのが鳥取市、1人世帯、20歳から40歳ということで、これは自動計算サイトから算出をしておりますけれども、10万3,460円ということになります。この差を見ますと、先ほどの900円での可処分所得、月額の金額と可処分所得と鳥取市の生活保護費を比較しますと、差額が1万7,978円ということになっています。片方では生活保護で受給している金額、片方では月167.2時間働いて1万7,978円しか差がないというのが現状だということになります。

標準生計費のところも載せておりますけれども、これも人事院勧告の資料になりますが、この基の資料が公務員の給与を算出する上での標準生計費の部分ですので、実際の公務員の給与を考えるとときには期末手当であったり、いろいろな手当がここに入ってくるわけですから、この標準生計費を基に月額換算するのが正しいとは思っておりませんが、一応参考までということで載せさせていただいています。ポイントはこの5番の連合リビングウェイジ、これ2023年で物価上昇を少し考慮した数字になっていますが、これが1,050円ということで、ここの部分をもって我々としては1,050円を御提示させていただいているということになります。月額換算しますと17万5,560円ということになります。年額でいきますと210万6,720円という計算になっていきます。ここの部分を、主張をさせていただいているということになります。

あわせて、2024春闘の結果ということで、本日、実は午後から記者発表をさせてい

たきます。それに先んじて最新データということで御報告をさせていただきますけれども、連合鳥取の春闘結果、今春闘の結果は平均賃上げ方式加重平均で4.66%ということになりました。連合全体では5.10%、300人未満で4.45%ということになっております。経団連の数字も載せさせていただきます。参考ですけども、有期・短時間契約等の労働者の時給引上げ率、これが5.74%ということで、これも審議会の資料に載っておりますけれども、こういったところも考慮をしていく必要があるだろうと考えています。

最後に、3ポツで、通常の事業の賃金支払能力の部分ですけれども、まず人材確保における各種水準ということで、こちら審議会の資料から抜粋をしております。新規学卒者の給料ということでいけば16万3,500円、これを時給換算すると978円ということになります。また、年齢別の決まって支給する現金給与、ここも17万4,400円、これを時給換算すると1,043円、短時間労働者の1時間当たりの所定内給与、こちら時間額にすると1,121円、パートタイム労働者の1求人票当たりの募集賃金の平均1,037円、同下限額993円ということで、我々が提示をさせていただいている1,050円に近い数字になっていると思っています。

②は、これは中央最低賃金審議会の中で労働者側の委員から提示をされた資料でありまして、パートタイム労働者の時間当たり給与と求人募集賃金、最低賃金の推移ということになっております。御覧のとおり、現行で、鳥取は900円ですが、それぞれの募集賃金あるいは毎勤統計の数字、これも1,000円を超えている状況にありますので、これらを取ってみても、我々は今回提示をさせていただいた1,050円というところが妥当な数字ではないかということで考えております。以上です。

○佐藤部会長 ありがとうございます。

では、労働者側からは1,050円維持するという事で申出がありました。

では、使用者側、お願いします。

○西村委員 では、私どもの結論から申しまして、前回提示させていただいた36円から45円というところで変更はございません。説明の資料は次回提示させていただきますが、根拠について御説明させていただきます。

まず、一般的な賃金が決定する原則ですけれども、賃金というのは労働者が仕事をした対価として受け取るお金ですので、仕事の出来栄え、いわゆる生産性によって異なる金額が支払われております。本当の意味での労働対価というのは仕事の出来栄え、生産性の差

を賃金に反映させることだと思っております。出来栄のよい方が高い給料を頂いて、そうでない方はそれなりにというところです。

最後に、これは一番大事なのですが、当然支払原資は勤務先の資金ということなので、支払能力を超えることはできないということです。一般的なお話をしますけれども、最低賃金が適用される労働者の方というのは、どういう方なのかというのを考えたときに、経営者が従業員の給料、先ほどお話した労働生産性というところで判断をしていくと思うのですが、最も生産性が高い方はそれなりの給料を頂いて、そうではない方が多いのが多分、具体的に言うと最も生産性の低い方というのが最低賃金になる可能性が高いというルールだと思います。一方で、最低賃金の制度というのは労働者の生産性の向上の可能性であるとか、あるいは実態とか、そういうものとは無関係、それと雇用する側の企業の業種であったり、規模であったり、業況、これらは一切関係なく一律に適用されるという制度です。この制度が適用される結果、最悪の場合は、先ほどお話した出来栄による給与の差というルールが保たれないような状況を生み出す可能性があると考えています。

実際に最低賃金の過度な上昇というのがどんな悪影響を与えるのかというところですが、第2回の専門部会の資料の12ページ目に令和3年度鳥取県県民経済計算、これが最新ということで、鳥取県のいわゆる平均給与的なものがどのような推移をしているのかという資料です。比較できるところでいうと、例えば、雇用者1人当たりの雇用者報酬の平成24年度を見ると348万6,000円で、令和3年度がどうかというと363万6,000円という表示になっております。これを、最低賃金と比べてみたらどうかということなのですが、平成24年の鳥取県の最低賃金が653円ということで、これを100として比較すると、令和3年の鳥取県の最低賃金が821円でしたので、単純に見ると1.26倍になっております。健全な企業の給与体系を考えると、当然ボトムアップすれば、それにつられて上のところも、給料が高い方も上がるというのが通常の適正な賃金体系だと思うのですが、先ほど申しました企業の支払能力というものが課題になっている企業にとっていうと、結果的に生産性の高い従業員の人件費が据え置かれて、生産性の低い従業員の人件費だけが上がると、いわゆる人事施策上でいくと非常に非合理的な現象が生まれているのではというふうに思います。これを実際に先ほどの数値で申しますと、最低賃金は1.26倍になっていますが、先ほどの348万6,000円と363万6,000円を比較すると1.04倍ということなので、実態としての総額は上がらないで、最低賃金だけが上がっているという現状は確認できると思います。このように生産性の低

いボトムだけの給料が上昇して、全体の給料は据え置かれる現象が継続することで、例えばですけれども、優秀な人材が県外に流れてしまうとか、職場で精神的なストレスが発生するというような状況が起こっているのではないかと、これはあくまで可能性の話ですけれども、そういうふうに感じています。

最低賃金を使用者側が上げないといけない理由、当然上げないといけない、必要に応じて上げないといけないというふうに考えているのですけれども、上げないといけないという理由、見直しの根拠は2つだと思っていまして、1つは、物価が上昇する関係で貨幣価値が低下する場合はそこを補填しないといけないだろうということ。もう一つは、今の水準が不適切で、そもそも今900円となっていますけど、これが間違いなのではないかというこの2つがあらうかと思うのですけれども、今、数値で具体的に示されている、法令で示されているものでいうと、生活保護費との比較というものがあります。これ前回も少しお話ししましたが、鳥取県内で鳥取市が一番、生活保護費が高くて月額が10万3,460円ですので、1日7時間で月間20日働くと考えたときに、これが時給で換算すると739円です。一番低いところが月額10万940円でしたので、これから試算した時給は721円ということで、いずれも今の900円はかなり高い水準になっているということと、あと相対的なところですが、今、900円というところが他県と比較しても著しく見劣りがするという数字ではないというふうに考えておりますので、少なくとも現在の水準が不適切というふうには考えておりません。

結果として貨幣価値が低下する、物価にスライドさせるというところが、我々が正しいと考えるところとして、実際4%、5%というのは、例えば消費者物価指数での総務省が過去からも公表しているものでいくと、去年の6月と今年の6月を単純に1か月だけで比較すると2.7%、3%弱ということなので、今、私どもが提示しているパーセンテージよりもかなり低いので、かなり上乘せした消費者物価指数ではないかというところですが、考え方もいろいろあって、多分資料の中にはないと思いますが、エンゲル係数という、極めてベーシックな、学校でも習う指標ですけれども、今、国内のエンゲル係数は過去最高を更新中だそうございまして、30%弱の、ほぼもう少しで本当に30%に近づくのではないかという数値になっています。先ほどの消費者物価指数というのはありとあらゆるもののサービス、消費の物価指数なので、結果的に買わなければ自分には影響がないのですけれども、エンゲル係数は食料品ですので、買わざるを得ないですから、結果的にその部分に影響が出てくるというのは何とかカバーする必要があるかというところ

ろで、若干高めのベースにしているというところですが、最終的には先ほど申し上げた数字に比例するというふうに考えております。

○佐藤部会長 ありがとうございます。

では、双方の委員の方から補足意見がありましたらお願いします。

○北畑委員 先ほどの河村委員の主張と重複するところもあるのですが、私の方から労働者の視点、労働者の賃金及び生計費の視点で申し上げていきたいと思っております。

先ほどの意見の中にも連合の結果がございました。2024年度春闘の最終結果は5.10%の引上げで、これは33年ぶりの高水準の結果という形になっています。とりわけ有期・短時間の賃上げにつきましては5.74%といったところです。連合鳥取でも4.66%の引き上げたといったところですが、金額にして1万2,580円、これを時給換算しますと約70円の引上げというような金額になっております。

一方、組織率のところを少し見ていきたいのですが、鳥取県の労働組合の組織率は13.8%で、85%の労働者は組合員ではないのです。どの程度賃上げはされているか、不透明だということもございます。実質賃金は過去最長となる26か月間のマイナスということが最近報道されておりますが、所得が少ない労働者ほど物価が上がると生活費に占める率、いわゆるダメージが大きくなる、こういったことは言うまでもないと考えております。物価上昇が続く中、最低賃金で働く人たち、この近傍で働く人たちの生活安定を図る水準が必要だというふうに思っております、これは950円ではないと思っております。これでは200万円にも届きません。私たちの主張する1,050円なら年間200万円を超える水準だといったところで、私たちの主張する1,050円というのは生活するに値する最低賃金の引上げの額になると思っております。

それともう1点、通常事業の支払能力のところについて少し触れさせていただきたいと思うのですが、これも第2回専門部会の資料の中に令和6年度の最低賃金の改正に係る意見聴取の結果というのが示されております。使用者側からの聴取結果も示されているわけですが、全体としては最低賃金法第9条に通常事業の賃金支払能力については、個々の企業の支払能力ということではなくて、地域において正常な経営をしていく場合に、通常事業に期待することができる賃金支払能力ということが、これも言うまでもなく示されております。そういった視点から、使用者の方が意見聴取でどういうことをお答えになったのかということを見ていきますと、注目すべき点は、この使用者側の資料の最低賃金に関する事項で、適切と思われる賃金の額が示されております。回答されている方々が使用

者の中では42人いらっしゃいまして、その中でも1,000円以上ということをお答えになった方が24人もいらっしゃいました。要するにこれだけ見ても半分を超える方々が1,000円を超えても適切だと思うということで、およそ6割程度いらっしゃるということは、それなりに使用者の方々にとっても、この1,000円というのは適切な金額ではないかとの中から感じたところであります。

加えまして、最低賃金の引上げに関して支援策があることについてという設問には、無回答、知らなかった、また、活用しなかった、知っていたが活用しなかったなどの回答の中で無回答を除き67人回答されていますが、まず、活用をしたという方が11人、活用しなかったという方が33人、知らなかったという方が23人です。知っていたけど活用しなかったということで回答されているのですが、要するに知っていたけど活用しなかった、また知らなかったという方々を合わせると67人のうち8割方がこの支援策を使っていないのです。これをなぜ使わないのかということも私は疑問に思っております。経営的に確かに最低賃金の伸び率がここ昨今高く、大変経営に与えるダメージは大きいと私も危惧しております。しかしながら、こういった支援策がせつかくあるにもかかわらず、知っていたけども活用しなかった。では、なぜなのかということをもう少ししっかりと検証していかなければいけないと思いますし、それ以上に知らなかったということ自体がやはり大きな問題で、3割もいらっしゃるのです。この方々が知っていたら使っていたかもしれませんし、そういったところも、やはりこの審議会の中では、この辺りのところをしっかりと考慮した上で、最低賃金の引上げを考えていく必要があるのではないかと考えております。以上です。

○佐藤部会長 ありがとうございます。

○花原委員 今日頂いた資料の10ページを見ていただけたらと思いますが、地域別の有効求人倍率、前年、5年6月から6年6月まで出されておりますけれども、全ての県でダウンしているということが言えると思います。これは、要因がはっきり分からないのですが、求人数が減ったということが大きな要因ではなかろうかと思っております。中小零細企業は最低賃金上がることによって多分、労働時間数も減らして、求人数も減らしているのではないかとということと、あと統廃合で会社がなくなっているということも大きな要因ではないかと思っておりますので、もし仮に今回、大幅な最低賃金の値上げになると来年度、また令和7年6月を見るとまた下がっているというような状況も考えられるのではないかと考えております。以上です。

○佐藤部会長 ありがとうございます。

その他、補足意見もしくは反論等ありましたらお願いします。

(なし)

○佐藤部会長 それでは、各側から金額の御提示を頂きました。繰り返しになりますが、今年を目安額は50円というところで、労働者側の御提示された金額は1,050円で、使用者側は936円から945円ということで、提示額は変更ないので、依然として開きがあるということになります。それで、公益委員の方でまた御意見を承りたいと考えております。

では、今回はまず労働者側から御意見の方を承りたいというふうに思います。15分いただきたいと思いますが労働者側との協議終了後、引き続いて使用者側との協議を行いますので、会場の準備をお願いします。

休会いたします。

[公益・労側協議]

[公益・使側協議]

○佐藤部会長 大変お待たせいたしました。それでは、再開したいと思います。

公益委員といたしましては、労働者側、使用者側、それぞれと協議を持たせていただきました。結論から申し上げますと、労働者側は1,050円で、金額の方は維持ということで、使用者側は936円から945円の範囲でということで、こちらも金額の方は維持ということで、現在そのようになっております。この後、また次回以降、協議の方を重ねていきまして、できれば労使双方、適切な妥結点に到達していただきたいと考えておりますので、また次回、金額の御提示をお願いいたします。

それでは、本日の金額審議の方はこれにて終了したいと思います。

では、議事の2番目ですが、その他について、事務局から何かありますでしょうか。

○市村賃金室長補佐 次回の第4回鳥取県最低賃金専門部会は、8月5日月曜日9時30分から本日と同じ会場で開催させていただきます。

○佐藤部会長 ありがとうございます。

今後のスケジュールについてですけれども、第4回の専門部会、8月5日月曜日の9時30分からということで今御案内がありましたけれども、現時点、どうしても到達点の方がまだ見えてこないという状況にありますので、予備日として設定されております8月6日、8日、9日とありますが、こちらの方は専門部会を開催するという方向で考えさせて

いただきたいと思います。全会一致とならない場合は、8月9日に第546回鳥取地方最低賃金審議会を開催します。開催日時については、次回8月5日に何時頃に行うかというのを決めたいと考えています。8月5日の段階である程度見通しが立つようでしたら予定どおりということでもいいかと思いますが、見通しが立たないようでしたら少し時間の方を遅らせるという方向で考えていきたいと思いますが、いかがでしょうか。

(異議なし)

○佐藤部会長 では、最後に委員の方から何か御意見とかありましたらお願いします。

○河村委員 6日、8日、9日の開催時間を教えてください。

○中塚賃金室長 第5回鳥取県最低賃金専門部会は、8月6日火曜日9時30分開催ということです。こちら同会場を取っております。第6回鳥取県最低賃金専門部会は、8月8日木曜日9時30分開催で同会場でございます。9日は13時15分からということですが、いかがでしょうか。

○佐藤部会長 9日の専門部会の開催時間については本審議会の件もありますので、また次回の審議状況によって決めたいと思います。

○中塚賃金室長 承知しました。

○佐藤部会長 よろしいでしょうか。

では、スケジュールの確保をお願いいたします。

では、本日も長時間ありがとうございました。これにて終了したいと思います。