

## 第2回鳥取県最低賃金専門部会

1 日時 令和7年8月1日(金) 13時55分～16時00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 佐藤委員、中野委員

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 高橋労働基準部長、古山監督課長、中塚賃金室長、  
清水賃金室長補佐、川島賃金指導官、山田専門監督官

4 議事

(1) 令和7年度地域別最低賃金改定の目安について

(2) 鳥取県最低賃金の改正決定に係る関係労使の意見の申出について

(3) 鳥取県最低賃金の改正審議

(4) その他

5 資料目次

(1) 令和7年度鳥取県最低賃金の改正に係る書面による意見聴取結果

(令和7年7月31日現在)

6 議事内容

○清水賃金室長補佐 定刻より早いですが、委員の皆様おそろいですのでただ今から第2回鳥取県最低賃金専門部会を開催します。

本日は公益委員の石川委員が欠席ですので、現時点で9名の委員のうち8名の出席をいただいております。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を報告申し上げます。

本日の専門部会は公開としており、12名の傍聴人の方がお見えになっております。傍聴者の皆様には、傍聴に当たっ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。

○佐藤部会長 今日暑いです、出席を賜りましてありがとうございます。

早速ですが現時点でもまだ目安が出ておりません。目安と、この専門部会の考え方については後ほど改めて話したいと思いますので、議事の1つ目、令和7年度地域別最低賃金改定の目安について、現在の状況を事務局から説明をお願いします。

○清水賃金室長補佐 昨日、第5回目安に関する小委員会が開催されましたが、審議継続となり、本日11時から第6回目安に関する小委員会が開催されている状況です。

○佐藤部会長 ありがとうございます。

現在、審議中ということですので結果を我々は待つしかありません。当専門部会としては、昨日お話ししたように、目安が出ていなくてもやるべきことはやっていこうということを進めていきます。

それでは議事の2番目、鳥取県最低賃金の改正決定に係る関係労使の意見の申出について、事務局から説明をお願いします。

○清水賃金室長補佐 最低賃金法第25条第5項に基づき、令和7年7月14日付けで関係労使の意見聴取に関する公示を行いましたところ、自治労連鳥取県本部の勝田様から意見発表申込書が提出されております。

○佐藤部会長 関係労働者から本審議会に対して意見陳述の申入れがありましたので、最低賃金法第25条第5項に基づいて意見を賜りたいと思います。よろしくをお願いします。

○清水賃金室長補佐 それでは、自治労連鳥取県本部の勝田様の意見の陳述をお願いします。

○佐藤部会長 それでは勝田様よろしくをお願いします。

○勝田意見陳述人 私は福祉職場で働いていた者の立場から、福祉職場の実態と最低賃金の引上げの必要性について述べます。私は、鳥取県厚生事業団という特別養護老人ホームや身体障害者、知的障害者の支援施設等を運営している法人で30年以上勤務してきました。近年、福祉職場では職員の欠員が多く、その要因の一つとして賃金の低さが上げられます。昨年、医療・介護・障害福祉サービスのトリプル報酬改定があり、介護職においては大臣折衝もありまして、24年が2.5%、25年が2.0%のベースアップにつなが

るようにするとされました。

しかし、もともと低賃金の介護職は他の産業のベースアップに追いつけず、今年の3月24日に厚生労働省社会保障審議会（介護給付費分科会）は、全産業と介護職の月給の差は8万円以上と示しました。このように他の産業と比較しても低い水準にあり、最低賃金に近い水準で働く職員も少なくありません。この低賃金が福祉の専門性や社会的貢献度の高さに見合わず、新規の人材確保を困難にしています。

志を持って入職しても、最近の物価高騰で家賃や食費を捻出するのも大変な状況の中、生活が苦しくて離職につながるケースも多くなっております。もともと業務の負担が大きく、精神的、肉体的疲弊を伴う仕事ではありますが、人手不足もさらに重くのしかかり、離職が離職を生む負のスパイラルで他の産業への流出も止まりません。私の同僚にも子どもを大学に行かせられないからといって転職して辞められた方もいました。多くの職員が経済的な不安を抱え、さらに人手不足で過重労働の状態では施設利用者の方々への細やかな配慮や質の高いサービスの提供にも影響が出てまいります。

今年、団塊の世代が全て75歳以上になり、介護の需要が高まることが予想される中、このままでは多くの介護難民を生み出すことになりかねません。介護難民が生じることで家族の介護離職が進み、色々な産業がさらなる人手不足に陥ることも考えられます。

以上のような実態から、最低賃金の大幅な引上げを強く要望します。

3月の記者会見で福岡厚生労働大臣は、介護職員への特定最低賃金の導入を検討していく意向を示しましたが、ぜひ実現していただき他の産業との格差を解消していただきたいと思っております。

そして、賃金引上げの財源確保のため、介護報酬や障害福祉サービス等の報酬見直しと増額を国に強く求めます。最低賃金の引上げは意欲ある人材の確保や職員の定着につながり、安心して働ける環境は職員の介護や支援技術を高め、利用者へのサービス向上に直結します。福祉職場で献身的に働く多くの者の声がこの審議会ですら真剣に受け止められ、具体的な政策に反映されることを願っております。

本日は貴重な機会をいただき、ありがとうございました。以上で意見陳述を終わります。  
○佐藤部会長　こちらこそ貴重な意見を陳述いただき、ありがとうございました。

では質問、意見等のある委員の方がいらっしゃいましたらお願いします。

（なし）

では意見陳述はこれで終わりにしたいと思います。どうもありがとうございました。

ただ今いただきました意見陳述の内容につきましては、今後の審議において十分に参考にしたいと思います。

続きまして書面による意見聴取の実施結果について、事務局から説明をお願いします。

〔資料説明〕

○佐藤部会長 ありがとうございます。ただ今、事務局より意見聴取の実施結果等を説明していただきましたが、意見、質問ありますか。

(なし)

先ほど勝田様よりいただいた意見陳述、そして、この意見聴取の結果等は労働者の生の声を反映しているものですので、十分にこれを生かした審議をしていきたいと考えております。

次の議題は3番目、鳥取県最低賃金の改正審議ということで、こちらがこの専門部会の主たる議題となります。まず、昨日の公労使三者の合意事項等の確認と本日の審議進行に関わる相談をさせていただきたいと思いますので、私と労働者側代表の山下委員、使用者代表の西村委員との三者で協議させていただきたいと思います。それでは休会にします。

〔三者協議〕

○佐藤部会長 大変お待たせいたしました。再開します。

今、三者で協議したことは何かといいますと、昨日の三者での合意事項の確認と、本日の進め方というところを確認しました。まず、昨日合意したことは目安が出ていない状況でどのような審議をしていくかということです。目安については昨日、高橋部長より詳細にお話をいただきました。その中で確認できたこととして、目安にはあくまでも法的根拠がないということです。つまり法的拘束力はないわけです。私も法律家ですので法的拘束力があるもののほうを重視した上で、目安を尊重していく立場を取りたいということ、これについては合意ができたと思っています。

次に最低賃金決定要覧を御覧いただきたいのですが、147ページに最低賃金法全条文が記載されており、地域別最低賃金の原則として第9条の第1項に「賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障するため、地域別最低賃金は、あまねく全国各地域について決定されなければならない」と定められています。したがって、これに基づいて我々は決定するのですが、重要なのは第2項「地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定めなければならない」ということです。これがいわゆる法定の3要素と言われているものです。

私たちは、まずこれを重視して決めなくてはなりません。これは法令で定められていることですので、今後出てくる目安を我々がこの3要素に基づき決定したものの結果に合わせていくように尊重するという感じで進めていけたらと思います。

また、第3項で「前項の労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする」とされていますが、この健康で文化的な最低限度の生活というものはなかなか難しいところで、何を以て健康なのか、何を以て文化的なのか、どのレベルが最低限度なのかということについて、またこの審議会の中で公労使すり合わせをしていくべき事項なのかと思っております。

これが昨日確認した1点目です。目安がなくても審議を続けられること。なぜかという、目安には法的根拠がないので根拠があるもので審議を続けられるということです。

2点目はスケジュールについてです。目安が遅れている状況ではありますが、この専門部会においては8月8日結審をあくまでも目指しているということです。これには、長々やっても結論が出ないときは出ないということ、我々は経験則として分かっていますし、また、長ければ長いほど今度は余計な情報が入ってきます。他県の状況がどうだとか、そういうことが入ってきて、結局、鳥取独自の審議というものに対してノイズが入ってしまいますので、それがないうちに我々が、我々の持っているデータの中で独自に決定していくということで8月8日を目指すということ、この2点が昨日の決定事項であること、これらは三者で共通の認識として持っていくべきものであると考えます。

続きまして本日の金額審議についてですが、先ほどの三者での協議において労働者側、使用者側から、それぞれに分かれて協議の時間を持ちたいということでしたので休会にしたいと思います。

〔各側協議〕

○佐藤部会長 では再開したいと思います。

目安がまだ出ていない状況ですので、なかなか具体的な数字を出すことは難しいと思います。したがって、本日は今回の審議に対する各側の姿勢と、いつもですと目安額に対してどのように考えるかとかを聞いていますが額が出ていないので、目安をどのように扱うべきと考えるかとか、それぞれ聞いていきたいと思っております。

昨日は労働者側から聞きましたので、本日は使用者側西村委員からお願いします。

○西村委員 では目安についてどのように捉えていくのかということと、現状は目安が

示されていないというところについて我々としてどう受け止めるべきなのか話したいと思います。昨日の高橋部長からも話がありましたが、目安を基にいろいろなことを検討して進めていくという点で、当然目安を重要視しなければならないことは分かっています。しかし、現時点で出ていないということについては、そもそも毎年目安の検討はすごく難しいのだろうということは、我々も今こうして実際にその現場にいて思うところではあります。特にここ数年が過去の数十年間と比べて大幅な変化があるということを踏まえると、毎年検討をしなければならない内容が深く、濃く、幅広く、難しくなっているということは容易に想像できます。私自身も昨年から参加したばかりで、それ以前がどうだったのかということには分かりませんが、昨年は従来よりも専門部会の回数も多かったということもありますので、そういったことを考えると、当然、審議されている方は一生懸命ですので、その方々に敬意を表したいとは思いますが、スケジュールの点で全国に影響を与えるということは分かっていますので、もう少し現実的なスケジュールを組んで、きちんと例えば8月1日までには結論が出るような形で前倒しして始めるなり、あるいはもう少し何か工夫があってもよかったのではないかと思います。したがって、中央最低賃金審議会の事務局の方には若干見通しが甘かったのではないかと考えております。

目安に対して使用者側としてどのようにそれを捉えて生かしていくのかということについては、まだ数字が出ていないので比べるものがないですから、なかなか難しいところではあります。法令でいうと生計費、賃金、賃金支払能力という3つの原則がありますが、我々としては賃金がどのように決定していくのかということ、そもそもの賃金決定の原則もありますので、それを踏まえると昨日から繰り返しになりますが物価上昇に伴う実質的賃金の目減り部分の補填であるとか、安定した経営を前提とした安定した雇用の確保を最重要として考えたいと考えております。仮に目安にどのような金額が出てきたとしても我々として主張を変えることはなく、もともとの我々の考え方を貫いていきたいと考えております。以上です。

○佐藤部会長 ありがとうございます。では、労働者側山下委員お願いします。

○山下委員 先ほど西村委員からもありましたとおり、中賃の目安についてはもう少しスケジュール感を持って、しっかり地方で審議ができるようにしていただきたいかったというのが率直な意見です。

これも繰り返しになりますが、やはり地域別最低賃金はセーフティーネットですので、生存権を確保した上でセーフティーネットとしての労働対価にふさわしい水準を目指す

ということが労働者としての主張になっていきます。

あわせて地域間格差の是正にも、しっかりと我々は目を向けていきたいと考えています。近隣の大都市部との格差も当然意識をしながら、目安が幾らで出てくるかということも問題ではありますが、しっかりとセーフティーネットとしての労働対価にふさわしい水準を目指していきたい。その為には連合が掲げるリビングウェッジというものを指標として、鳥取県にふさわしい最低賃金を目指していきたいと考えています。

○佐藤部会長 ありがとうございます。使用者側、労働者側の代表委員それぞれから意見をいただいたところですが、そのほかの委員の方でぜひ話しておきたいことがある場合はお願いします。いかがでしょうか。

(なし)

ではそれぞれ労働者側、使用者側の考え方をお聞きしましたので、労働者側、使用者側の双方から相手側に対して質問等があればお願いします。最終的には意見を合意していただくこととなりますので、疑問点をお互い解消していただきたいのですがいかがでしょうか。では北畑委員、お願いします。

○北畑委員 今回の審議会におきましても労働者の生計費と賃金と通常の事業の賃金支払能力、これを基にして審議を進めるべきだと考えております。とりわけ今年度においても、昨年と同様、物価上昇ですとか実質賃金の動向といったものは労働者の生計費に関わりますので注視していく必要があるということを前提としまして、昨日配られました第551回本審の机上配付資料の中身について皆様と共有したいと思っております。

最低賃金近傍で働く方は、とりわけパートで働いていらっしゃる方も多くいらっしゃいますので、この辺りがどうかということですが、まず机上配付資料の8ページ、第4表において、産業計のパート、Cランクの賃金上昇率が4.1で令和6年の2.2よりもはるかに上回っています。また9ページ目の第4表のところで、令和6年6月と令和7年6月の両方に在籍した労働者を対象とした集計でも一番下のパートのところについて、Cランクは賃金上昇率が4.4、令和6年が2.4となっています。

これはCランクを見ているので、鳥取ではどうかというと昨日の審議会の資料79ページ目、これは鳥取県総務部統計課が発表しています毎月勤労統計調査地方調査月報ですが、調査結果の概要で4月の現金給与総額は規模5人以上で24万9,221円になったとあります。その名目賃金指数は93.5で、前年比7.2%増になっています。現金給与総額のうち決まって支給する給与は24万3,654円で、その名目賃金指数は108.

5で、前年比7.2%増というような結果で大幅な増になったところが特に気になりました。

また84ページ目、パートタイム労働者比率及びパートタイム労働者の時間当たり給与において、こちらも令和7年1月以降のパートタイム労働者の時間当たり給与は事業規模にかかわらず前年比で6.2%から8.1%までと大幅な増になっております。

一方、94ページの実質賃金指数（現金給与総額）、こちらの事業規模5人以上のところでは令和2年を100としたときに、令和7年の4月が83.1、95ページの事業規模30人以上では令和7年4月が78.1ということで、実質賃金が下がっていることが読み取れると思います。

総じてCランクのところは給与総額の上げが高かった、しかし実質賃金はマイナスであったというところを考慮しますと、やはり最低賃金近傍で働いている方々も大変生活が厳しい状況に置かれていることが確認できたと思います。私どもとしては、あくまでもリビングウェッジを基にして、金額自体が低いと感じておりますので、その辺りに近づけるような組立てに基づいた、最低賃金の上げを考えていきたいと思っております。以上です。

○佐藤部会長 ありがとうございます。本当に詳細なデータに基づいた主張をしていただき、ありがとうございます。そのほか意見ありますでしょうか。花原委員お願いします。

○花原委員 私は雇用の確保が一番重要だと思います。いくら最低賃金を上げても、その働いている方の会社が潰れてしまっただけではどうにもならないということが現実です。先日、西村委員から資料を頂きましたが2024年で倒産件数が38件でした。これは件数しか書いておりませんので、従業員が何人かは分かりません。さらに休廃業、解散した会社が329件で延べ何人の労働者が失業になっているのか、この資料では分かりにくいですが、かなりの人数ではないかと思っております。

今回、目安が幾らで出るかは分かりませんが、鳥取の最低賃金をどうするかというの分かりませんが、現実問題として昨年が目安50円のところ鳥取は57円引き上げたということで、それ以下は無いと思っています。ただ最低賃金を引き上げたときに、倒産の38件、休廃業の329件が今後どうなっていくのかということが予測できません。給料は上がったが、会社がありませんということにならないか。実際、今の鳥取県の失業率が何%か定かではないですが、100%雇用ということはまず無いので、最低2%から2.5%の失業率は当然あってもおかしくはないですが、これが今後どうなっていくのか不安です。

また、毎年目安が出てそれを参考にしながら労使で金額を折衝しながら決めるのが現状ですが、労働者側は最初のリビングウェイズに基づいた金額からどこまで下げてこられるか、下げられる範囲もある程度決まっていますので仮にリビングウェイズに基づく最低賃金の引き上げ額が110円だったとして、幾ら下げても90円、80円までだと思えます。まだ金額は分かりませんが、使用者側もある程度目安より低い金額で回答していくと思えます。

そこで問題はその乖離した金額を公益側がどう考えていくかということです。中央最低賃金審議会でもなかなか三者が合意することはなく、あくまでも労働者側は高く、使用者側は低く、あとは公益側がどういう資料に基づいてどう決めて、例えば単純に加重平均なのか、それとも10円ずつ歩み寄ってくださいとなるのか。使用者側が10円歩み寄ったので、労働者側も10円歩み寄ってくださいというやり方が本当にいいのかということが疑問です。

悪く言えば公益も実際の経営者になっているわけではないので、会社の実情が分からない中でどう決めていくのか。今年に限らず昨年も一昨年も同じ考え方で、最終的には多数決になるので部会長を説得するような数字を出してくださいと言われますが、それで本当に満足できるのか、部会長が納得できるのか疑問です。以上です。

○佐藤部会長 ありがとうございます。

おっしゃるとおり雇用を確保しながら、労働者のセーフティーネットもしっかり確保していく。ある意味、経営者のセーフティーネットも確保しつつ、労働者のセーフティーネットも確保する。この2つを両立させる金額を出さてはならないということが難しいところで、鳥取の労働者側、使用者側の主張だけで両者のセーフティーネットを決めるのであれば、多少は楽ではあるのですが、そこに目安という別の要素が入ってきてしまうことによって、やはり難しいところはあります。

おっしゃるとおり私たち公益委員は一応働いているので労働者ではあるのですが、労働者側が主張しているようなそこまで深いものは存じ上げていないし、花原委員がおっしゃるように経営者でもないなので、両者分からない中で分からないなりにデータとか根拠とかを示していただき何とか決めなくてはいけないという、かなり苦痛を伴う金額設定を毎年させていただいています。両者が最大限納得していただける全会一致での金額を目指していきたいと考えてはいるのですが、どうしても最後の要素である法的拘束力のない目安について、いつも使用者側が主張されている全会一致ではない目安に乗れないという部分は

本当におっしゃるとおりだとは思いますが、かといって無視もできないというところが我々公益として一番の悩みどころです。目安制度はもう制度として確立していますし、全国同じ基準でやっており崩すわけにはいきませんので、そこが毎年苦勞のしどころです。今年も多々迷惑をおかけするかもしれませんが協力をお願いします。幸い鳥取の審議会の方々は非常に理解がありますので、分かっただけとは思いますが、そういうつらい立場でもありますので理解いただきたいと思います。

では、ほかの委員の方でありますか。河村委員お願いします。

○河村委員 労働者委員の河村です。

本日お配りいただいた資料の4ページに書面での意見聴取の結果がまとめられたものがありまして、問10は使用者側に最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援策があることを問うものですが、「知っており活用した」が9%ということに正直びっくりしています。1割しか活用してないということです。この支援策は当然、国がやっている支援策と県とか自治体がやっている支援策とかどこについてということまでは書かれていませんので細かい分析はできないですが、知っており活用したというのが9%は驚いたということが正直なところでは。

「知っていたが活用しなかった」が31%、これは自分の意思で活用しなかったわけですので、ここはいいです。その次に「知らなかった」も31%、この支援策が出てきてから、かなり年数がたっていると思うのですが、いまだにこの「知らなかった」が3割おられるという実態がどうなのだろうということが疑問でして、例えば労働局では実際に活用されている事例があるかと思うのですが実感としてここに書かれている「活用しなかった」3割、「知らなかった」3割、「活用した」1割、無解答も3割あるのですが、この辺りが感覚的にそういうものなのかということと、使用者側で何かアンケートとか取られたとか、もしあれば教えていただきたいです。知っていたが活用しなかったというところは使い勝手が悪いという意見が多いのか、その辺りの実情をお聞かせいただけたらありがたいです。

○佐藤部会長 ではまず事務局に回答していただき、その後に実際に相談を受けていらっしゃるかもしれない中野委員にも回答をお願いします。事務局はどなたが回答されますか。

○高橋労働基準部長 私から回答します。私は本年4月に着任しましたので鳥取県内の状況は分かりませんが、前職は広島で業務改善助成金を取り扱う雇用環境・均等室に勤務しておりました。雇用環境・均等室で事業者の方たちと助成金の相談等を受けた経験からお

話します。まず業務改善助成金には、それぞれ最低賃金と企業内最低賃金との間の金額が50円以内など色々な要件があります。ここの問10のところで「知らなかった」という事業者の方がその要件に合致していたのかは分かりませんが「知っていたが活用しなかった」3割というのは感覚的に確かに3割ぐらいあるのかなと思います。業務改善助成金は、まず計画を作っていただき労働局でその計画を承認し、その後に賃上げをして、なおかつ設備投資が終わった後に請求して頂くというような手続きが必要ですが、添付資料や申請書の手続きが煩雑過ぎるとか、小規模事業者の方は忙しい中で計画を作ったり資料を作ったりすることが大変だという声は聞いていました。

また業務改善助成金は100%助成ではないので、持ち出しがあります。たまたま会社の設備投資時期とタイミングが合わなくて、知っていたが使わなかったという方もいました。小売業の事業者の方ですと、例えば電子レジスターの導入に使っている方も多くいましたが、それでも持ち出しがあります。助成額は引き上げ額と引き上げ人数によって上限が変わってきますが、それでも4、50万の持ち出しがかかりますので、なかなかそれが準備できないという事業者の方もいました。したがって相談を受けた中で、知っていたが活用しなかった、もしくは活用できなかったという使用者の方が3割ぐらいという数字は、感覚的には確かにそのぐらいいらっしゃるのかなと思います。

○佐藤部会長 ありがとうございます。では中野委員お願いします。

○中野委員 先ほどの河村委員が言われた使用者側の問10「知っており活用した」「知っていたが活用しなかった」というところは私も気になっていた数字です。もともと支援策は業務改善助成金だけではないと思いますので、どういうものを指すのか振り返ってみたときに、7月14日の第1回審議会の机上配付資料148ページ、生産性向上に関する支援策としていろいろ紹介されており、基本的にはこれが全て対象になるのではないかと考えています。

ここに10個程ほど書いていますが、主なものは業務改善助成金とキャリアアップ助成金だと思いますので、そのデータを見ると業務改善助成金はキャリアアップ助成金よりも件数、執行額ともに少なく、どちらかといったら全国的にはキャリアアップ助成金の方が活用されているということが、このデータから分かると思います。

150ページに都道府県別で業務改善助成金の執行状況がありまして、大体の県では22年度、23年度、24年度と年々増えていっているのですが、反対に24年度が減っている県というところもありまして、この業務改善助成金はすごくPRされているのです

が、キャリアアップ助成金ももう少しPRしたらいいのではないかと思います。支援策としてこれがありますよという広報の仕方を何か考えたら、こういうのもあるのだなということで、使用者の方にも知ってもらえるのではないかと感じます。以上です。

○佐藤部会長 では、花原委員お願いします。

○花原委員 問10に関して「知っており活用した」という項目については、どういう助成金や支援金を使ったかを聞くとか、「知っていたが活用しなかった」については、知っていたけど該当しないので活用しなかったとか、知っており該当するけど使わなかったとか小分けに書いていかなければ、一くくりに聞いても何も分からないと思います。また「知らなかった」については、例えば広報してほしいとか労働局に対する要望事項もここに書けば分かりやすいのかなと感じます。以上です。

○中野委員 花原委員の意見に付随して問10のところで「知っており活用した」と「知っていたが活用しなかった」と、もう一つ「知っていたが活用できなかった」を聞けばニュアンスが変わってきて分かるのではないかと思いますので、来年検討いただけたらと思います。以上です。

○佐藤部会長 ありがとうございます。では北畑委員お願いします。

○北畑委員 先ほどの問10の関係ですが各回答をされている使用者の方は特定されているということよろしいですか。

○中塚賃金室長 送付した事業主と回答があった事業主は事務局で把握しております。

○北畑委員 それであれば知らなかったところについては、後日で構わないので、しっかりと知らせるあげるといこと、これは審議会とは別になると思いますが、これから先大切だと思ひます。せつかく答えていただいて、こういう回答になった以上はぜひお願いしたいと思ひます。以上です。

○佐藤部会長 ありがとうございます。では、池谷委員もお願いします。

○池谷委員 私は商工会の代表で来ているのですが、100人ぐらいの会社でしたら1人、2人、助成金の手続きに携わっていられますが、5人、10人の企業は携われなひ。したがって商工会にもたくさんのお知らせは来ますが、要件に該当するといこと商工会の人と一緒に事業計画をつくるといこと結構作業量があり、飲食の人など自分たちがしている仕事とは全く違ひ仕事の人がこういう計画を作るといこと、なかなか難ひです。教えてもらったりするにも日にちがかかり、それに対して返ってくるお金が大したことがなひので結局断念するといこと、実際はそういう状況です。

弊社は商工会と一緒にいろいろな利用させてもらっていますが、少人数の会社になると本当はしたくてもできない。先ほど言われた賃金の地域間格差はまさしくその良い例で、鳥取で5人の企業と東京で5人の企業とでは規模が全く違います。それを一緒の賃金にしましょうというというのは疑問だと思っています。日本では駄目なのでしょうけど、近年アメリカのIT業界では残業する人集まれ、やりたいことがある人集まれ、その他の者は来るなという感じで雇用をしているというのが実態です。これから日本もそうなり、皆仲よくというのは難しい格差社会が出てくるということを肌で感じております。

そうはいいながらも労働者の方を確保し、安全と生活を守らないといけないということで、最低賃金も大事なものと頭の中では理解していますが、私もまだ2年目でよく分かっていない部分もたくさんあります。

私も生活しないといけないですが、使用者として社員を守りたいという気持ちは当然持っていますので、何とかして売上げも上げたい、利益も上げたいということで努力はしており、今言われた補助金の情報も入っては来ますが活用しきれません。

もっと簡単に商工会とか公の団体がありますので、その団体が保障してくれたら出すような、書類だけ書いたらもらえるというのではなしに団体を活用してもらって、より易しく活用できるようになれば、もっと地域の小規模事業者も元気になるかなと思います。お願い方々実情を話させていただきました。

○佐藤部会長 ありがとうございます。では河村委員お願いします。

○河村委員 なぜ私がこの問10をお聞きしたかということ、近年、最低賃金が大幅に引き上がっていることもあり、当然、影響率も上がってきています。対象になる労働者数も、会社も増えています。特にこの地方の中小・小規模事業者の関係で言えば、こういった補助金や助成金を十分使っていただくということが必要だと思います。政府も骨太の方針の中で新たな追加支援策みたいなことを言われていますが、実態を見ればこういう実態だということを踏まえた上で次の政策を考えていかないと、予算だけは取りますが実は伴わないというようなことになってくると思います。したがって、こういう実態ということ、本省なのかどこなのか分かりませんが、ぜひ上に上げていただき、それを理解した上で新たな支援策、改善策を練っていただきたいと思います。

ただ、この支援策で使われているのも税金ですから、当然ここで支援策として使われた税金が回り回ってまた社会に還元されるという、そういう支援金の使い方でない社会自体がもたないわけですから、そういった循環をするような支援策をぜひ考えていただきたい

いと思います。以上です。

○佐藤部会長 では今までの意見に対して事務局で回答をお願いします。

○高橋労働基準部長 御意見をありがとうございます。

我々行政も賃上げの流れが続いている中で中小企業・小規模事業者の方々に対して、国もしくは県、行政の支援を滞りなく届けたいという思いは非常にあります。そのために、これまで賃上げ対象の助成金を増やしましたし、助成金の要件も以前と比べて緩和されています。

また、周知についても色々な広報媒体を使ったり、関係機関、労使団体の方々に周知、広報に協力をいただいたりしていますが、今回の調査結果において全然届いていなかったという実態からは周知が十分でないと思います。

我々も必要な方に必要な支援を届けられるように取り組んでいきますとともに、池谷委員、河村委員からお話がありました制度に関わる意見について、本省に上げていきたいと思っています。

○佐藤部会長 ありがとうございます。では、この件についてはここまでということで、その他に何かありますか。花原委員お願いします。

○花原委員 先ほどの資料の問8に使用者と労働者の適当と考える最低賃金額がありますが、使用者は1,000円未満が全部で86%を占めています。そして労働者を見ると、1,000円未満が70%です。これを見て、使用者はよく分かるのですが、労働者も1,000円未満でいいという割合が7割あります。

これは何かといたら会社の状況が今あんまりもうかっておらず、賃金を上げると雇用を失うと感じている労働者の方が多いのではないかと思います。普通なら労働者であれば去年は57円上がったので、今年は完全に1,000円はオーバーするはずですが、しかし1,000円未満の方が7割を占めているということは、恐らく雇用が守れるか不安な人が1,000円未満でいいという回答を出しているのかなと思いますので、この表を見てこんなに多いのかと思いました。

○佐藤部会長 ありがとうございます。今、花原委員から表の受け止め方についてお話しいただいたのですが、この点について、労働者側はどのように考えていますでしょうか。では河村委員お願いします。

○河村委員 そうしましたら私の見解ではありますが、まずは労働者の1,000円未満の引上げでいいという部分に関しては、花原委員が言われるように会社の雇用を守れるか

不安だという意見も記述の中には幾つかありましたので、そういう意見もあると思いますし、中には労働時間との関係で年収の壁の部分もあるかと思います。ただ難しいのは、我々が一番重要として考えなければならない部分は、家計主体者かどうかということだと思います。その部分を見ていくことになれば、また少し数字が変わるかなという気もします。色々な捉え方が出てくると思いますのでいいところを使いながら、お互い主張していけばいいかと思います。

○佐藤部会長 委員限り資料10ページの51番、宿泊業、飲食サービス業の人の最低賃金に関する意見で、非常に強い言葉で書いてありますが「無駄。日数減らされて終わり。」と書いてありますが、実際これは起きてきていることではないかと思います。

結局のところ賃上げしても働く時間を削られれば総収入額は変わらない、むしろ低くなってしまおうというような現実があるので、以前から中野委員が言っているように賃金だけ上げて終わりではなくて、ほかの法整備等もしないといけないのではないのかなと考えています。

○中野委員 私もいろいろな会社の方と話す機会がありますが、これだけ賃金がどんどん上がっていくとどうしようかという話になったときに、休日を増やして労働時間を減らして、賃金単価を見かけだけでも高くせざるを得ないというような使用者の考え方も出てきます。しかし、そうなると日本の労働力はだんだん失われていくわけですから、もう少し全体的に考えた議論は必要じゃないかと思います。

○佐藤部会長 ありがとうございます。この点について、ほかの委員の方でありますか。では花原委員お願いします。

○花原委員 中野委員にお伺いしたいのですが、例えば最低賃金が上がった場合に賞与を出している会社は、賞与についてどう考えているのですか。私が知っている会社では、最低賃金が上がったら賞与は減らすという使用者の方が身近にいますので、その辺がどうなのか聞かせてください。

○中野委員 賞与については、もともと会社の予算の中には当然入れているのですが、それに向かって売上げを考え、実際に決算で利益が出たら労働者の方に還元していくという考えが私は合っているように思います。

そこで、利益が出なくなってきたら賞与はだんだん少なくなる、それは仕方のないことであると使用者の方と話している中で感じています。

○花原委員 今の全国平均の最低賃金額1,055円が最終的に何年かかるかは知りませ

んが1,500円になると、現状から450円ぐらい上がるということです。そうすると週40時間働き、今は52週も働きませんので仮に年1,800時間働いても年間90万円、社会保険料の会社負担分を合わせると労働者1人当たり年間100万円程度は会社負担が出てきます。5人いたら500万円、10人いたら1,000万円になります。例えば10人未満の企業において5年で1,000万円の固定費の負担が出てきたら厳しいです。労働時間の短縮もよく分かりませんが確実に固定費の人件費部分だけは負担になりますので、息子にバトンタッチするよりも会社を辞めたほうがいい、いわゆる統廃合を選択する会社も出てくるかもしれません。昨年に休廃業、解散した会社が300件近くあった中には、そういう兼ね合いのある会社かもしれません。それも踏まえて、今後、最低賃金の引上げを考えていかなければなりませんし、国の支援策、補助金も考えていかなければいけませんし、売上げが上がるようなことも考えていかなければいけないと思います。確かに会社の負担は上がるが将来に対する投資だと考えて、うまく経済が循環していくような日本のシステムを考えていかなければ駄目だと思います。年収の壁という問題もありますが、103万というのは結局48万の基礎控除と55万の給与所得の控除です。基礎控除で言えばヨーロッパでは170、80万ぐらいの基礎控除があるので、日本も最低賃金を踏まえながら、いわゆる年収の壁問題もある程度解決して両輪でやっていかなければ、給料は上がりましたが実質賃金は減りました、保険料は高くなりましたと何やっているのか分かりません。そうすると労働時間を減らせば控除される金額が少ないので、手取りは多いという労働者も結構出てくるのではないかと思います。

したがって最低賃金も必要ですが様々な政策も考えていかないと駄目だと思います。最低賃金だけでいいというわけにはいきませんし、年収の壁も103万、106万、130万と色々な金額はありますが、それを納得できるようなやり方で考えていかなければならないと感じます。

○佐藤部会長 ありがとうございます。ほかにこの件について、労働者側で何かありますか。では河村委員お願いします。

○河村委員 私も先ほどの花原委員の意見に全く同感です。ここは最低賃金を議論する場ですので、最低賃金の話をするべきだとは思いますが、先ほど来あるように、年収の壁の問題、労働時間の問題も含めて本来はトータル的に議論をするべきだと思います。

昨日も言いましたが、まず政府が1,500円を目指していきましょうという、そのビジョンの中にどういった日本の像を描くのかということだと思います。例えば最低賃金を

1,500円に上げるということであれば、それに付随するような課題点も含めて解決に向けた政策を提示すべきだと思います。それが抜けているので、政府から出ている1,500円というものが絵に描いた餅になっているのだと思います。その根拠をやはり明確にして、そこに持っていくための道筋、課題点を明確にして、それに対しての対処、政策を打っていくことが政治の責任だと思います。

○佐藤部会長 そのほか何かありますか。北畑委員お願いします。

○北畑委員 先ほどの最低賃金が上がっても日数を減らすだけという意見は、まさに年収の壁の話だと思いますが、労働者側委員の一人として私は賃金が上がって休みが取れることは悪い話ではないと思っています。

私たちが求めているものは高い賃金を得て、なおかつ休みが取れる環境づくりということを中心に目指していますので、そういった意味では目指すところは間違っていないと思います。しかしながら問題としては、年収の壁により例えば12月に休みを取らなければならなかった際に、休みを取ると周りに迷惑をかけてしまい休みづらいといったことに対して大変大きな問題が職場の中で生じていると思います。人材がないということで代替わりの人を当てはめられない、こういう環境が生まれてしまっていることが私は問題だと思っています。

したがって、そのところは政府に託して年収の壁の問題が今、取り上げられたのだと思いますが、一方で年収の壁というものは今に始まったわけではないので、そういう意味での使用者の方々への対応というの、すべきではないかと考えております。

最低賃金近傍で働いている方々の年収が低くて生活ができない、生活困窮者が生まれていることに対して何とかできないかというのが、私たちが目指している最低賃金の水準を検討する審議会だと思っていますので、そういった意味で先ほどの1,000円という話が妥当かどうかということも含めて、そういう人たちに対しての審議をしていきたいと考えております。以上です。

○佐藤部会長 ありがとうございます。使用者側は何かありますか。

西村委員お願いします。

○西村委員 今おっしゃったとおり、この場は最低賃金を審議する場所なので、それを審議すればいいかと思いますが、それを審議するに当たって、我々使用者側が考えないといけないことは、当然、使用者は最低賃金で働いている方だけではなく、ありとあらゆる方を会社として雇用しています。使用者は今、一番何が大事かという人です。これだけ人

手不足ですので、それは共通認識としてあります。人をないがしろにするような会社はすぐ潰れますので、使用者は誰でも分かっています。当然、働いていただいている方を第一に、特に給与面については考えています。そのような中で、生活ができないとなると働くこともできませんので、3つの原則の中でいくと生計が一番大事だろうということは感覚的に私も当然分かります。しかし、たくさんの方を雇用している以上は、それぞれの方々のバランスも十分考えないと、結局、我々は事業を継続しないといけませんので、手厚くするところに手厚くして、そうでないところをないがしろにすると会社としては成り立たないわけですから、全体のバランスを考えながら資金の配分をしていかないといけません。最近の事情でいくと急激に色々な給与が上がっていますが、それでも5%程度というのが一般的な常識だと思っていますので、それを最低賃金だけ6%、7%と上げていくことは、ほかの方のことも考えるとバランスが取れていませんので、その辺は考慮しながら審議を進めていきたいと思えます。

○佐藤部会長 ありがとうございます。ほかはありますか。

労働者側、使用者側よろしいですか。

(なし)

そうしましたら、目安が出ていない中での審議でしたが、非常に多岐にわたって真摯に議論いただいたかと思えます。本日はこれ以上審議することはないと思えますので、これで終わりたいと思えます。次回以降、今度は具体的にどのような金額を主張されていくかということに入っていききたいと思えますので、引き続きよろしくお願ひします。

では、議事の4番目、その他について事務局からお願ひします。

○清水賃金室長補佐 次回専門部会は8月4日月曜日14時からこちらの場所で開催しますので、よろしくお願ひします。

○佐藤部会長 ありがとうございます。できれば次回目安が出ているといいとは思いますが、繰り返しになりますが、この鳥取の専門部会は目安ありきで今までも議論してきたわけではありませし、目安に幾ら積むというような形ではなく、それぞれ主張していただいた中で妥当な結論を導くという方法でやっておりますので、なければないで今日のように有意義な話をしていきたいと考えております。

それでは、本日の専門部会をこれにて終了したいと思えます。どうもありがとうございました。