

第2回鳥取県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、
情報通信機械器具製造業最低賃金専門部会

1 日 時 令和4年10月3日（月）14時55分～17時05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、中野委員

労働者代表委員 河村委員、多久和委員、森本委員

使用者代表委員 田中委員、谷口委員、西本委員

【事務局】

鳥取労働局 高橋労働基準部長、山埜監督課長

片山賃金室長、長谷川賃金室長補佐

田中労働基準監督官、松村給付調査官

4 議 事

- (1) 最低賃金に関する基礎調査結果等について
- (2) 関係使用者（発注元）からの意見聴取について
- (3) 関係労使からの意見聴取について
- (4) 金額審議について
- (5) その他

5 資料目次

- (1) 鳥取県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金の改正決定の必要性の有無について（答申）
- (2) 最低賃金の改正決定について（諮問）
- (3) 最低賃金に関する基礎調査結果（鳥取県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業）

- (4) 書面による意見聴取（発注元）
- (5) 書面による意見聴取（関係労使）
- (6) 令和4年7月の鳥取県鉱工業指数（鳥取県）
- (7) 法人企業景気予測調査結果（令和4年7月～9月期調査）（財務省中国財務局鳥取財務事務所）
- (8) 令和3年 所定内給与額（鳥取県）
- (9) 年度別、年齢別常用新規有効求職者数（鳥取県）
- (10) 電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業新規求人数の推移図

机上配付資料

1. 第1回鳥取県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金専門部会における委員からの要望資料 特定最低賃金制度について

6 議事内容

○長谷川賃金室長補佐 ただ今から第2回鳥取県電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金専門部会を開催します。

本日は、お忙しい中、御出席いただきありがとうございます。

まず、本日の専門部会の成立について報告します。

本日の委員の出席状況ですが、委員全員が御出席ですので、最低賃金審議会令第6条第6項の規定による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報告します。

なお、本日の審議会は公開していますが、傍聴の希望はございませんでした。

それでは、今後の進行を佐藤部会長にお願いいたします。よろしく申し上げます。

○佐藤部会長 こんにちは。では、第2回目を始めさせていただきたいと思います。

議事に入る前に、第1回目以降の経過について事務局から説明をお願いいたします。

○片山賃金室長 9月15日に開催されました第1回鳥取県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金専門部会以降の経過について説明します。

同日の9月15日に第536回鳥取地方最低賃金審議会が開催されました。この審議会

におきまして、専門部会報告があり、審議の結果、お手元の資料の1ページのとおり、鳥取地方最低賃金審議会会長から鳥取労働局長に対して、鳥取県電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金について改正の必要ありとの答申がなされました。

これを受けて、鳥取労働局長が鳥取地方最低賃金審議会会長宛てに鳥取県電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金の改正決定の諮問を行いました。

さらに、最低賃金審議会令第6条第5項にあります専門部会の決議をもって審議会の決議とするとの決議がなされました。

このほか、書面による意見聴取の実施について御了解をいただいたところです。

以上が審議会での審議状況です。

○佐藤部会長 ありがとうございます。それでは、早速議事に入りたいと思いますが、次第に従って進めます。

まず、議事の1番目です。最低賃金に関する基礎調査結果等について事務局から説明をお願いします。

○片山賃金室長 基礎調査結果等の説明に先立ちまして、第1回鳥取県電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金専門部会において、労働者側、河村委員から要望のあった、特定最低賃金制度について説明します。机上配付資料の3ページの資料の上側、「特定最低賃金とは」を御覧ください。

特定最低賃金は最低賃金法第15条から第19条に示されていますが、その特徴として、ここに四つの項目があります。一つ目は、企業内の賃金水準を設定する際の労使の取組を補完するもの。二つ目としては、産業又は職業ごとに適用し、その適用対象使用者や適用対象労働者が細かく規定されているということ。三つ目としては、その結果については、労使のイニシアティブにより決まるということ。それから、四つ目としては、特定最低賃金は地域別最低賃金より高い額で決定するものでなければならないということです。

続きまして、3ページの下側です。特定最低賃金と地域別最低賃金の比較を示しています。まず、機能と役割という部分ですが、右側、地域別最低賃金が全ての労働者の賃金の最低限を保障するセーフティーネットということにあるのに対して、特定最低賃金は企業内の賃金水準を設定する際の労使の取組を補完するものとされています。また、適用対象の欄ですが、地域別最低賃金が産業・職種を問わず全ての労働者に適用されるのに対して、

特定最低賃金は産業又は職業ごとに適用すること、それから、その産業の基幹的労働者に適用するという事となっています。最低賃金の決定方法についても、特定最低賃金においては、関係労使の申出により新設、改正又は廃止を行い、新設、改廃に当たっては労使のイニシアティブによるということとされています。

4 ページを御覧ください。中程には、特定最低賃金は地域別最低賃金より高い額で決定する必要があるという記載ですが、この※印を見ますと、近年、地域別最低賃金改定額の幅が特定最低賃金額の改定額の幅よりも大きくなり、地域別最低賃金が特定最低賃金を上回っているものがある。これらの特定最低賃金は現状のまま据え置くか、地域別最低賃金を上回る額で改正するか、廃止するかを選択することとなると記載されています。

それから、同じページの下側、特定最低賃金に関する主な答申等として三つほど記載していますが、上の一つ目と三つ目を説明させていただきます。まず、昭和57年1月14日付けの中央最低賃金審議会答申といたしまして、関係労使の申出に基づく（特定）最低賃金の決定、改正又は廃止の必要性について、労働大臣又は都道府県労働局長から意見を求められた場合は、新しい産業別最低賃金、これは現行の特定最低賃金のことになり、その設定の趣旨に鑑み、最低賃金審議会は全会一致の議決に至るよう努力するものとするということが記載されています。

それから、三つ目の囲み、これは平成14年12月6日付けの中央最低賃金審議会産業別最低賃金制度全員協議会の報告ですが、金額審議における全会一致の議決に向けた努力となっています。関係労使のイニシアティブ発揮により設定されるという産業別最低賃金の性格から、産業別最低賃金の決定又は改正の金額に関する調査審議については、全会一致の議決に至るよう努力することが望ましいとなっています。これが特定最低賃金制度の特徴になります。

続きまして、これらの経緯について説明します。まずは、お手元にお配りしております最低賃金決定要覧の202ページを開いていただきたいと思います。

これは最低賃金の決定の前提となる基本的事項に関する考え方についてということで、昭和56年7月29日の中央最低賃金審議会の答申です。1 産業別最低賃金の在り方の、
(1) 基本的な考え方を御覧ください。①の2段落目を読むと、今後の産業別最低賃金は、最低賃金法第11条の規定に基づくもののほか、関係労使が労働条件の向上又は事業の公正競争の確保の観点から地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を必要と認めるものに限定して設定すべきものであると考える。この考え方にとり、今後、産業別最低賃

金は、最低賃金法第11条の規定に基づくもののほか、次のいずれかの基準を満たす小くくりの産業であって、同法第16条の4の規定に基づき、関係労使の申出があったものに設定するものとするということで、「(イ) 同種の基幹的労働者の相当数について、最低賃金に関する労働協約が適用されている産業、(ロ) 事業の公正競争を確保する観点から、同種の基幹的労働者について最低賃金を設定する必要の認められる産業」ということです。これが特定最低賃金の考え方の基本ということになります。

これらを踏まえた上で、資料5ページ、こちらは平成16年度に開催されました最低賃金制度の在り方に関する研究会の開催内容の一覧です。

次のページには、研究会の開催要綱を添付しています。この研究会の趣旨・目的のうち、2段落目ですが、産業別最低賃金制度の在り方については規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19日閣議決定）や、中央最低賃金審議会の指摘を踏まえ、検討を行うことが必要となっているとされております。

この検討内容というのが、2の検討事項ですが、その3ボツ目に、「最低賃金制度の体系のあり方（産業別最低賃金制度のあり方を含む）」ということで、これらを検討していく研究会が開催されたということになります。

そこで、次の7ページには、その研究会の中の第6回の資料として、最低賃金制度の変遷を添付しております。特定最低賃金に関する事項をピックアップして説明させていただきます。

まず、8ページの中ほどの、昭和56年7月29日、これは先ほど最低賃金決定要覧でお話しした内容です。

それから、次の9ページの中ほどに、昭和61年2月14日付け、「中央最低賃金審議会の「現行産業別最低賃金の廃止及び新産業別最低賃金への転換等について」答申」という部分ですが、基本的な考え方として、新産業別最低賃金の考え方については、先ほどの昭和56年答申を踏襲するとされています。

続きまして、10ページの一番上に、平成4年3月30日付け、「中央最低賃金審議会「公正競争ケース」検討小委員会報告」があります。この報告において、(1) 61年答申、これは先ほど説明した内容ですが、61年答申を尊重し、その適切な運用により新産業別最低賃金の定着に向け関係者は努力が必要であること。それから、(2) として、新産業別最低賃金は61年答申の趣旨に鑑みれば、同種の基幹的労働者の相当数について最低賃金に関する協定が適用される場合を中心に想定していたものと理解することが適当で

あることに加え、特に61年答申前文にあるとおり「関係労使が労働条件の向上又は事業の公正競争の確保の観点から地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を必要と認めるものに限定して設定すべき」とされていること。この2点を基本的前提として諸点の整備が行われたということになっています。

それから、続きまして、12ページに、平成14年12月6日付け、「中央最低賃金審議会産業別最低賃金制度全員協議会報告」において、「基本的な考え方」としては、産業別最低賃金設定の趣旨である関係労使のイニシアティブ発揮を中心とした改善の在り方について検討するということ。それから、「関係労使のイニシアティブ発揮による改善」として、申出の意向表明後、速やかに関係労使当事者間の意思疎通を図ること。「必要性審議」について、従来どおりの方法で行うか、当該産業の労使が入った場で行うかを地域、産業の実情を踏まえつつ検討すること。「金額審議」については、全会一致の議決に至るよう努力することが望ましいこと。行政の役割とあいまって、当該産業別最低賃金が適用される関係労使がその自主的な努力により、産業別最低賃金の周知及び履行確保に努めることが望ましいこととされています。これらの変遷がありまして、こういったものを踏まえて、合計10回の研究会を開催しました。

その結果として、14ページにあるとおり、研究会報告書が取りまとめられたということになります。

この内容はまた後でお読みいただければと思いますが、このうち、15ページの中段に(2)という部分があります。「ILOのスタールの整理による最低賃金制度の意義・役割」というところです。ここでは、最低賃金制度の意義・役割について講学的に整理したものとして、ILO事務局のジェラルド・スタールによる整理があるが、それによれば、おおむね以下のとおりである。このうちア、イは産業別（職業別）最低賃金と関連するものであるというような記載となっています。

では、そのア、イというのを説明いたしますと、アとしては、「弱い立場にある集団の保護」ということで、その労働者集団の特殊な性格のために労働市場において交渉上弱い立場にあるもの（一般的には有効な団体交渉能力の欠如と低賃金の双方によって特徴付けられる）、これを保護することを目的として最低賃金を決定するもので、最低賃金制度の初期の考え方であり、ILO第26号条約はこの考え方に近いということです。

それから、イ、「公正な賃金の決定」という部分です。個々の産業や職業の最低賃金を決定するものであるが、その適用範囲は少数で未組織の労働者に限定される必要はなく、

比較的高い賃金の労働者を含む全ての労働者にまで及ぶ可能性がある。また、労働者の賃金の不当な切下げによって競争することを防ぐという公正競争の確保という役割や、労使紛争を減少させ安定した団体交渉関係の発展を促進させるという役割も有しているとされると記載されています。

それから、これはILOの意義、役割ということですが、ちょっと飛んでいただきまして、19ページ、「Ⅲ各論」の1の(2)になります。ここでは産業別(職業別)最低賃金の在り方を記載していますが、これの一つ目の丸において、公正競争ケースについては、その必要性が分かりにくく廃止せざるを得ないと考えるが、労働協約ケースについては、賃金の最低額に関する定めが労働協約として具体化されている中で、これを尊重して最低賃金を定めるものであり、労使交渉、労使自治の補完、促進という積極的意義もあるので、最低賃金法上の制度として存続させることを前提に、より有効に機能させるための見直しを行うべきであるとの意見があったと記載されています。

その他、意見等がありますので、読んでいただければと思いますが、これらの変遷や研究会報告を踏まえまして、特定最低賃金の趣旨というのが最低賃金決定要覧に記載されています。161ページを御覧いただければと思います。

161ページの第7に、特定最低賃金ということで記載されていますが、これの1、「特定最低賃金の趣旨」というところです。地域別最低賃金が全ての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として全国に展開することを前提に、産業別最低賃金が企業内における地域賃金水準を設定する際の労使の取組を補完し、公正な賃金決定にも資する面があったことを評価し、安全網とは別の役割を果たすものとして、関係労使の申出を受けた行政機関は、最低賃金審議会の意見を聴いて、特定最低賃金の決定を行うことができることとしたものであると記載されています。これが平成20年の7月1日付けの厚生労働省労働基準局長通達の中の一つということになります。ここに、今まで説明したとおり、特定最低賃金制度の趣旨は、企業内の賃金水準を設定する際の労使の取組を補完するものであり、地域別最低賃金の安全網とは別の役割を果たす制度ということなのです。

特定最低賃金制度については以上です。

続きまして、最低賃金基礎調査結果について御説明します。

〔資料説明〕

○佐藤部会長 ありがとうございます。

ただ今特定最低賃金制度についての説明と、基礎調査結果についての説明をしていただ

いたところですが、何かこれらについて質問等ありますでしょうか。

○河村委員 特定最低賃金制度の勉強会、ありがとうございました。せっかくの機会ですので、皆さんからも何か質問していただければと思います。

私からは、基礎調査結果で、11ページに、これが全ての労働者ということで載っています。金額が、この当時821円が地域別最低賃金の額だったかと思います。それよりもさらに低い賃金の方がおられる。これは特定最低賃金ですから、電機の特最低賃金が現行825円ということから考えると、最低賃金未満の方の人数が、毎年比べて非常に多いのではないかという印象を受けています。ただ一方で、パートの労働者のところを見ますと、821円未満のところはゼロという実態がある。ということは、これをそのまま捉えると、一般の従業員の方は地域別最低賃金未満の方もおられる、これは罰則対象になるところだと思いますが、地域別最低賃金未満のパートの方はおられないという実態になってくるわけですが、その辺りはちょっとどう捉えているかということをお聞かせいただければと思います。よろしくお願いします。

○片山賃金室長 この最低賃金を下回っている部分といいますのは、月給制の方や、変形労働制を採用している事業者の賃金と考えております。6月に支給されました賃金について調査をしていますので、6月は休みが少ない、逆に言うと出勤日数が多いということです。その観点から、変形労働制などで、あるいは月給制で賃金額が毎月固定している状態で日数割りをすると、最低賃金を下回ってしまうケースがあったということです。以上です。

○河村委員 御説明ありがとうございます。そういった事情もあったのだろうと想定をした中で、そういった場合は労働局としては指導の対象にはならないでしょうか。年間で換算するのかなというようなことになると思うのですが。

○片山賃金室長 変形労働時間制などの場合、たまたま日にちの設定において時間換算額が最低賃金額を下回ってしまったと考えていますので、ここは指導というまでには至らないのではないかと考えています。

○河村委員 承知しました。影響率のところが一番労使ともに気にする部分だと思っ
まして、それが現行の825円で9.33%、いわゆる未満率が9.3%ということは非常に大きいなという印象です。集計上のそういったことがあるというからすると、なかなかこの影響率を見ながら判断するのも正直難しいのかなという印象を受けました。以上です。

○佐藤部会長 ありがとうございます。では、ほかに御質問、御意見等ありますか。

(なし)

○佐藤部会長 特にないようでしたら、後で機会を設けますので、そのときに御質問等をお願いします。

では、議事の2番目です、関係使用者（発注元）からの意見聴取についてです。こちらでも事務局から説明をお願いします。

○片山賃金室長 関係使用者（発注元）の意見聴取につきましては、第536回鳥取地方最低賃金審議会で御承認いただいたとおり実施しました。

意見聴取の実施要領は資料4として添付しています。電機の特定最低賃金の改正決定の審議に際しまして、業界における下請発注に係る状況を把握し、審議に反映させるため、県内の主要事業所から発注者としての下請取引、製造委託の状況や、意見を書面により収集することを目的として、県内で労働保険の成立している事業所のうち、電気機械器具製造業として常時労働者50人以上として把握している事業所35社に書面による意見聴取を依頼いたしました。こちらの締切りにつきましては、本日が締切りということですので、現在回答を集計中です。調査依頼から締切りまでの期間が短かったため、事前督促などを行い、十分な回答を得られるよう努力しています。締切り後の状況につきましては、次回専門部会で御報告します。以上です。

○佐藤部会長 ありがとうございます。ただいまの説明について、何か質問等ありますか。よろしいですか。

(なし)

○佐藤部会長 では、議事の3番目、関係労使からの意見聴取について、こちらについても事務局から説明をお願いします。

○片山賃金室長 関係労使からの意見聴取については2点実施することを第536回鳥取地方最低賃金審議会で御承認いただいたとおり実施いたしました。

まず、1点目の意見の提出についてですが、鳥取県電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金の改正決定につきまして、9月15日から10月5日までの間、公示により関係労使からの意見の受付を行っています。現在、締切りの2日前の状況ですが、現時点で意見の提出はありません。次回専門部会において、確定状況を報告したいと思っています。

2点目の関係労使からの書面による意見聴取については、資料の47ページの資料ナンバー5です。今年度の最低賃金の基礎調査で有効回答された電機の特定期最低賃金の適用を受ける39事業所の労使に対して実施しています。こちらも締切りが本日10月3日ということで、現在回答を集計中です。締切り後の状況については、次回専門部会で御報告します。

あわせて、ほかの資料についても、この場で説明させていただきます。

〔資料説明〕

○佐藤部会長 ありがとうございます。

今、資料の説明等をしていただきましたが、これらについて何か御質問ありますか。

○石川委員 先ほどの河村委員の質疑に関して、追加でお尋ねをと思ひまして、非常に基本的なことですが、いわゆる月給というか、月単位で賃金が規定されている場合、時給換算の最低賃金に割っていくときの考え方というののどのようになっていますか。

質問の趣旨ですが、先ほど、6月は祝日等がなくて勤務日が多いので、それで割ると単価としての時間当たりの賃金が低めに出るといようなお話がありまして、ただ一方で、休日がなくて1か月30日だからこそ6月が指標に、指標といいますか、データを取るところに選ばれているという思いもあるものですから、もしそのように考えると、勤務日が多い6月の方が本当は基準になるのではないかなという気もして、その辺りどうですか。

○片山賃金室長 これは、まず、最低賃金の計算の仕方ですが、月給額を1か月平均所定労働時間数で割ったものが最低賃金額より高いかどうかという判定になります。それは、労働者個人の賃金が最低賃金より高いか低いかの判定方法なのですが、この統計の場合は6月の見込みの月給を6月の見込みの所定日数で割っているということになります。形的には同じですが、その6月見込みというのが、例えば月一定額ですと、年間通して計算した場合は、年額に対する総所定日数で問題ないという場合であっても、そこで差が出てしまうことがあるという判断です。特に変形労働時間制の場合などですと、なかなか、単純に月給額を月の所定労働時間で割るといことにならないときがありますので、そういった部分がここの統計の中で出ているのではないかと判断しています。

○石川委員 1か月30日のうち、法定労働時間は30日のうち何日で、1日8時間掛ける幾らだといような計算の仕方ではないということですか。少し勘違いしていて、分かっていないような気が自分でもしてきました。

最低賃金と比較するとき、月給の場合の、時間額の計算の仕方というのは決まってい

ないのでしょうか。

○片山賃金室長 その計算の仕方という考えとしては決まってはいますが、あくまでこれは統計上の期間としてということがあるという話なのです。

○石川委員 6月は、そうすると統計上の期間としては、そういう制度上のものとずれが生じる、生じやすいということですね。

○片山賃金室長 はい。月給制の場合、年間で見る関係で、おっしゃるとおりずれが生じることがあるということです。基礎調査はあくまでも6月部分だけをピックアップして行います。実際には変形労働時間制ですと、6月だけとかいうことではなくて、二、三か月のスパンで見たりしますので、その対象期間の中で最低賃金を割っていなければ大丈夫なのですが、その6月だけをピックアップすると、最低賃金額を下回る可能性があるということです。

○石川委員 取りあえず、私がよく分かってないという、また勉強してまいります。ありがとうございました。あと、変形労働というものの理解が足りていないかと思えます。

○高橋労働基準部長 恐らく変形労働時間制は、3か月とか1年間とか、会社によって期間が違いますが、その期間で見ると最低賃金をクリアしますが、基礎調査の場合は6月の一月だけを見るので、たまたまその6月が低い状況であって、多分、変形労働時間制の期間で見ると最低賃金をクリアしているのですが、たまたま統計、基礎調査はその一月分の見込みで見るので、下回っている結果が出ているという状況だと思います。変形労働時間制の場合、監督署に届出があるので、その期間と、賃金を見て、クリアしているかどうかをちゃんと確認していますが、基礎調査の場合はたまたま労働時間が多い月が統計対象になった場合、時間額に戻すと最低賃金額を下回る状況になっているというものでございます。

○西本委員 正味な話、100事業所の中から変形労働制を採用している事業先をのけたほうがいいのではないですか。

○片山賃金室長 それは統計法上、こちらが操作できないのです。

○高橋労働基準部長 例えば変形労働時間制等を監督署に届け出ているところを、恣意的に引き抜くと統計法違反になるので、統計の仕組みが無作為で抽出するため入れ込むようになっている状況です。

○石川委員 そうしますと、実態として6月でデータを取ると低めに出してしまうところが多いだろうということを前提にすると、今回お示しいただいた資料の影響率ですとか未満

率というものの、数字よりも実態は少なめに考えて議論をすべきと理解してよろしいでしょうか。

○片山賃金室長 それはそう考えています。法違反になる場合もあるかもしれませんが、実際のところ、法違反にならないものの方が多いのではないかと考えています。

○河村委員 先ほども申し上げたのですが、あくまでも、やはりこの専門部会、皆さん、公・労・使の委員の皆さんは、ここに出てきているデータを基に判断をしていくことになりますので、そのデータ上、例えばこの825円が9.33%だけれども、実際はそれよりも低いだろうというようなことになると、非常に判断が難しくなってくるというところがありまして、ただ、全国で決まっている集計の仕方でしょうから、鳥取独自でどうこう変えるというわけにはいかないというのも十分理解はしているのですが、本来であれば、やはり今回私が要望としても上げさせていただいた書面による意見聴取の適用労働者以外のところですよ、適用除外の労働者からの回答をできるだけ省いていただきたいというようなお願いをしたのも、やはりそれが入ってくると少しデータが暴れてしまって、実態がつかみにくいというところがあったので、そういう要望をさせていただいたのですが、それと同じような現象がここでも起こってしまうということになるので、何かしら少し改善策を本省の方になるのかもしれませんが、今年のことにはならないとは思いますが、将来的なことも考えながら、少し御検討いただけたらと思います。

○片山賃金室長 何分、統計法に基づいているものですので、確約ができませんが、了解いたしました。

○佐藤部会長 ありがとうございます。では、ほかに何かありますでしょうか。（なし）

○佐藤部会長 では、議事の4番目です。金額審議についてになります。

これから金額審議に入りたいと思いますが、前回、今年度の専門部会は地域別最低賃金の専門部会と同様の方式で進めさせていただきたいということを申し上げました。ということで、地域別最低賃金の専門部会同様、最初に私と労働者側の河村委員と使用者側の西本委員とで簡単な打合せをさせていただいた後、この専門部会の進め方を決めさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

（異議なし）

○佐藤部会長 では、一旦、専門部会を休会させていただき、三者で協議をさせていただきます。事務局は場所の準備をお願いします。

〔三者協議〕

○佐藤部会長 大変お待たせいたしました。では、専門部会を再開させていただきます。

労働者側、使用者側、それぞれの御意見をいただきたいところですが、それぞれ分かれて話し合いをしていただいた後にさせていただきたいと思います。これから15分程度、労働者側、使用者側に分かれて話し合いをしていただきたいと思います。

事務局は会場を2つ御用意をお願いします。

では、15分程度休会いたします。

〔各側協議〕

○佐藤部会長 再開させていただきます。

本日、まだ具体的な金額は御提示いただけていないのですが、考え方とか思いとかありましたら、お話ししていただければと思います。

では、使用者側からお願いします。

○西本委員 特にありません。

○佐藤部会長 では、労働者側から、何か御意見ありましたらお願いします。

○森本委員 労働者側としての基本的な考え方の部分だけを今日少しお話しさせてもらって、金額については、次回頂けるアンケート結果などを見ながらということをお願いできればと思います。

4点ほどありまして、1点目としては、労使交渉の補完、代替機能という部分でありまして、労使対等の下で結ばれた企業内最低賃金協定を労使交渉の手段を持たない未組織労働者へ波及させることで、産業全体の労働条件の向上を図るというものです。

2点目としましては、公正競争の確保という部分で、賃金の切下げ競争の防止。それから、適正な賃金水準への引上げにより産業内の公正競争を確保し、産業全体の健全かつ持続的な発展を促すという部分で、この辺が重要な部分というふうに考えています。

3点目が、過去から言われていますような人材確保という部分です。産業の基幹的労働者についての最低賃金を地域別最低賃金より高い水準で設定することによって、産業全体として優秀な人材を確保するというところで、最近でいいますと、なかなか人材も集まりにくくなっていますし、そういう意味では企業内最低賃金が高い部分に産業別最低賃金も合わせていって、中小零細企業でも社員が入ってくるということを全体で目指していくという部分があるのではないかなというふうに考えているところです。

4点目としては、鳥取県の今おかれている電機産業の位置付けということで、次回以

降、御提示できる範囲内で資料も提示させていただきたいと思いますが、決して電機産業が鳥取県内で低い水準にあるというわけではなくて、電機産業は鳥取県でいけば主要な産業であるという部分をまた認識していただいて、その部分の賃金を確保するというところで、皆さんに御認識いただきたいと思っているところです。

今日のところは、私からは以上です。

○佐藤部会長 ありがとうございます。そのほか、ないですか。今、4点お示しいただきましたが、それについて使用者側は何かありますか。

○田中委員 私個人の意見になるのかもしれませんが、参考までにお聞きいただけたらと思っています。中小企業、大手企業、それから零細企業、その中で労働者が集まる層別というものがあるのではないかと考えています。例えば、弊社は資本が1億円以下の中小企業という格好になります。最低賃金で影響を及ぼすというのは、どちらかというと外国人労働者の方々というのが非常に多いのです。いい人材を集めるというところと、それから、基幹産業の中で要は労働者を集めるという部分と、そこは先ほど言った階層別の中で違うのではないかと私は考えています。そこで一番苦しい、先ほど申し上げた我々のような企業、要は外国人に労働を頼ってしまう企業という部分からいくと、この最低賃金上がることによる影響というのは非常に大きくて、人件費のその原資という部分を理解した上で御判断いただけるとありがたいなと思っています。以上です。

○佐藤部会長 ありがとうございます。ほか、ありますでしょうか。

○河村委員 田中委員の言われた話、もっともだなとお伺いをしておりました。その中で、最近、いわゆる外国人労働者の方がなかなか鳥取に根づいてくれないという話も聞こえてきます。そのときには特に地域別最低賃金のところを見られているというような話も聞きますが、その辺りとの関連といいますか、何か御意見があれば、お考えがあれば教えていただければと思います。

○田中委員 河村委員の言われるとおりだと思います。例えば中国であれば、中国で人材を募集するところの機関に対して時給を提示させていただきますので、そういった部分については、やはり時給の金額のインパクトというのは、非常に高いと考えております。ただ、集まってくる人材としては、そこよりも、例えば宿泊に係るアパート代で家賃であるとか光熱費であるとか、それから、あと、残業のありなしであるとか、それから、表面的にはちょっと出しづらいなのですが、ちょっとした、例えば賞与であるとか、そういったところのプラスアルファの部分、そういったところの方がどちらかというと重要度というの

は高いのかなと思っています。

○河村委員 それは外国人労働者の需要が高いということですか。

○田中委員 労働者に対してです。要は、基本的に最低賃金から見ると、例えば大阪であるとか東京といったところから比べると鳥取は低い方で、それに便乗させていただくという言い方は悪いかもしれませんが、ある程度の設定でお出しさせてもらっていますけれども、外国人労働者を集めるのは賃金だけではないということです。

○河村委員 なかなか使用者の皆さんの意見を聞く機会がないもので、少しお伺いをしたいのですが、近年よく言われているのは、日本に向けての外国人労働者自体がすごく不人気になってきているというようなことを言われていまして、特に中国の場合ですと、もう国内で働いた方が、賃金がいいというような判断で、言い方は悪いですが日本に出稼ぎに来られる方が非常に減ってきています。世界的に見ても賃金相場がやはり低いという位置付けに日本がなくなってしまっている関係で、日本の労働市場というのが不人気になっている。ただ、日本の現状からすれば、超少子高齢化ということで労働人口が減っていく。そこをカバーするために政府もある程度方針を少しずつ転換しながら、外国人労働者が入りやすいような環境を作っていこうという方向性は分かりますが、それと現状が少しマッチしていないのではないかと思っていまして、その辺りの企業側としての、例えば将来的にこういうことをやっていこうというような対策や、何か考えられているものがあれば、御教授いただければと思います。

○田中委員 回答になっているかどうか分かりませんが、まず、中国に関して分かる範囲で説明させていただきますと、2004年、2003年あたりから、中国は中心都市以外の俗に我々でいう田舎ですね、地方に対してインフラを徹底的に整備しました。確か4兆元ぐらいかけて、要は田舎でも大手の企業を引っ張ってきましょうと、外国で大きな実績のある企業を、インフラを整備することによって田舎でもそういった事業が起こせますよという形で、そういった大きな企業を引っ張ってきています。これは国の施策として習近平氏とかが一番初めに掲げられた内容です。ですので、私はどちらかという中国が日本に対して、日本に行かなくてもお金を稼げるという考え方というのは、国の考え方、国の施策についてそういったことが今は実を結んでいるのではないかとは思っています。まずそれが一つです。

それから、外国人労働者に対して企業としてどういった努力をしていますかという部分ですが、まず鳥取県内、若しくは東部という言い方がいいのかもしれませんが、やはり時

給を極端には上げない。上げてしまうとそれが一つのモデルになってしまって、ほかの企業に迷惑をかけます。ですから、先ほど申し上げた時給については、基本的にはある程度同じようなレベルのところまで抑えてしまって、あとは仕事の割当てをできる限りルーチン化させていただいて、外国人労働者にたくさん、要は残業であるとかそういった部分で、仕事を提供できるような努力というのをしています。こういった形で、時給以外でメリットがあるところという部分を外国人の方々に、技能実習生の方々にアピールして来ていただくというよりも、どちらかという長い時間働いていただくという努力の方が実を結んでいるのではないかと思います。

○河村委員 はい、ありがとうございます。

○佐藤部会長 ほか、よろしいですか。何か御意見ありませんか。

○谷口委員 今回、初めて参加させてもらうので、要領がよく分からないのですが、先ほども河村委員から企業側の外国人技能実習生を入れるための対策という話がありました。我々の会社としては正直、先ほど河村委員が言われたように中国人技能実習生は入りが非常に悪くなっています。やはりその背景として、中国ゼロコロナ政策で、国外へ出たらなかなか帰れないのです。実際に我々、中国からこちらに来られている実習生が帰るのにPCR検査を過去は3回、今は2回で、出国の72時間と24時間前に受けたりと、なかなか出たら帰れないということと、もう一つは、円安です。出稼ぎに出ても、以前に比べたら賃金が低いと思う。正直、国内で働いた方がいいよねと。つまりコロナと、やはり円安の影響というのが非常に大きくなっています。特に、中国に関しては、その傾向が強いので、我々に対策としては中国からベトナムの方にシフトしようということで動いています。実際にあった話ですが、我々、去年中国の実習生を入れようと思って、今お付き合いのある組合から実習生を入れようという形で動いたのですが、集まったのは50前の方です。それもコロナでドタキャンされたので、これはもう駄目だということで、今年の11月からベトナムの実習生を入れるという形にしています。給与面については、基本的には先ほど田中委員から話がありましたように、給与をぼんと上げて実習生を確保するというよりは、むしろ我々、この電子機器の産業でいけば、組立てとかそういう仕事で、なかなか地元で若い方が入りにくい。入れようと思って給料をがんがん上げたら入るかというわけでもないで、なかなか不足している中でそういったワーカーの方をやはり外国人に頼らざるを得ないのです。これは電子機器だけではなくて、経営者の知人の老人ホーム関係などでもやはり人が足りないということで、来年の1月から実習生を入れるというような話を

聞きました。期待しているものは、競争力を持たせないといけないので、やはりたくさん給料を出して労働者を集めたら、逆に競争力を失います。

我々は、お客さんからは1個幾らで受注していますので、その単価を上げてもらうように交渉していますが、なかなか上がらないのです。しかし、やはり今どんどん物価上昇などしていく中、人件費も当然上げていかなければいけないという中で、やはりそういう人的な部分の確保もしなければいけないと、外国人実習生に頼らないといけないというところで、やはりどうしてもこの最低賃金が適用されてくるというところもありますので、そういったところもちょっと考慮していただきたいと思います。

少し脱線した話もありましたが、対策としては、とにかく国柄を変えるとか、寮などの入ってからの環境、知り合いがいるとか、ベトナムの知り合いの方を紹介してもらって入れるとか、そういう働きやすい環境も含めて、我々、今対策をしているというような状況です。話が長くなりましたが、以上です。

○佐藤部会長 ありがとうございます。ほかに御意見ありませんか。

(なし)

○佐藤部会長 よろしいですか。

では、本日のところは、事務局から提出された資料の読み込み等の時間も必要かと思えます。次回、事務局から関係労使の意見聴取の結果についての報告があると思えますので、本日の審議はここまでとして、また次回以降、協議に入りたいと思えます。

では、議事の5番目のその他に入ります。

今後の日程について、事務局からお願いします。

○片山賃金室長 次回の第3回以降の専門部会につきまして、ただ今より案をお配りします。以上です。

○佐藤部会長 ありがとうございます。それでは、その他、事務局から何かありますでしょうか。

○片山賃金室長 その他、特にはございません。

○佐藤部会長 では、予定した議事は終了となりますが、各委員の方から何か御発言等ありますでしょうか。

(なし)

○佐藤部会長 特にありませんか。

では、本日の専門部会をこれにて閉会させていただきたいと思えます。どうもありがと

うございました。