

令和5年度 第3回山口地方最低賃金審議会山口県最低賃金専門部会議事録

1 日 時 令和5年8月4日(金) 10時00分～18時10分

2 場 所 山口地方合同庁舎2号館5階 共用第一会議室

3 出席者

公益代表委員	小林友則委員
	神保和之委員
	難波利光委員

労働者代表委員	大原敬典委員
	宮本晴充委員
	横山 崇委員

使用者代表委員	阿野徹生委員
	藏藤共存委員
	坂本竜生委員

事務局

労働基準部長	上条訓之
賃金室長	藤村哲也
室長補佐	大塚 智
賃金指導官	吉富雄治

4 議 題

- (1) 金額審議について
- (2) 山口県最低賃金の改正決定に係る参考人意見について
- (3) その他

## ○部会長

ただいまから、第2回山口県最低賃金専門部会を開催します。  
事務局から定足数について報告してください。

## ○室長補佐

本日は、委員の皆様全員ご出席でございますので、定足数は、最低賃金審議会令第5条第2項に規定されている要件を満たしており、会議を開催し、議決することができますことをご報告申し上げます。

## ○部会長

それでは、これから議題1の「金額審議」に入ります。最初に労働者側から個別審議に入りたいと思います。事務局から本日の進行について説明願います。

## ○労働基準部長

労働者側委員、使用者側委員の皆様を控室にご案内します。使用者側委員の皆様は控室でしばらくお待ちください。

11時30分を目途で参考人からの意見陳述が始まりますので、時間前には事務局から声掛けいたします。参考人からの意見陳述のあと個別審議に戻ります。

### 【 公労使個別審議 】

## ○部会長

では、引続き個別審議に入ります。議題2の「山口県最低賃金の改定決定に係る参考人意見について」、事務局の方で準備をお願いいたします。

### 【 参考人を案内 】

## ○部会長

よろしいでしょうか。それでは、お願いいたします。

## ○参考人

私は、株式会社丸久の人事を担当しております、國分と申します。

本日は、スーパーマーケット、小売業を営む立場として意見陳述をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。ご承知のとおり、我々小売業、スーパーマーケットの職場ではパートタイマーの方が多数働いていらっしゃいます。昨年の12月度で、株式会社丸久で、短時間の契約で働いていらっしゃるパートの方のデータを収集してみました。短時間契約の方という

のは、いわゆる社会保険を未取得の方となります。「大多数が配偶者の扶養に入りながら勤務をしている方」というようにとらえていただいて結構です。

12月のデータを収集してみますと、12月に短時間の契約で勤務した方は、総数で3,216名おりました。この方々の平均的な契約時間は月間で78.7時間という実態でございます。それに対して12月度の実際に働いた時間を集計して見ますと、平均で76.6時間ということで、平均よりは2.1時間短く、働いているというデータが収集できました。

その中で、特に月間5時間以上勤務を短縮している方を抽出してみますと、総数で828名おり、これは全体の25.7%にあたります。おおよそ4分の1くらいの方が他の月より短縮して勤務したという実態がありました。5時間以上短縮した方の月間の契約時間は78.8時間、12月の労働した時間の平均値は62.6時間ということになりました。したがって、契約時間よりは16.2時間短く働いたことということになります。

今申し上げましたのは、5時間以上短縮した方ということですが、何らかの形で契約時間より短く働いた方は、12月に1650名いました。約半数の方が何らかの形で時間調整して働いている結果が出ております。

この12月に契約時間より短縮した時間の総数は15,538時間でございます。弊社の1店舗あたりに換算してみますと、約172時間短縮されたということになります、これは「いわゆるフルタイムの社員が1名減少した。」と同じインパクトがあるということで、非常に現場としては苦慮する状況になっております。

一方で、残りの約1,500名の短時間契約者の方々が、実際の契約時間より5.7時間ほど多く勤務しています。つまり、その短縮される方々の穴埋め的な勤務をしているということですので。小売業、サービス業に従事するパートタイマーの方は、今申し上げましたように、年末に年収調整をする事例が多くございます。我々にとって最大の商戦でございます、年末に年収調整されると、営業上で大きな支障をきたすということも現場で発生しています。

人手不足の現状では短期の採用というのも儘になりませんし、採用できたとしても、業務に慣れるまでは少し時間がかかります。その分、余分な経費が掛かることということになります。先ほど申し上げましたように、ほかの従業員の負担が増すということです。

したがって、かき入れ時の年末を控えた10月の時期に最低賃金の大幅な引き上げがあると経費増もさることながら、現場で働く方々に大きな影響を与えているということをご理解いただきたいと思います。

以上のことから、最低賃金の引上げ時期については、金額もさることながら、是非、年を超え1月からの実施を強く要望したいと思います。

労働集約型の産業である小売業、また、サービス業は、多くのパートタイマーの方が働いており、貴重な戦力となっています。その採用に当たって、賃金を引き上げるとすることも必要であると認識していますが、今申し上げたように、結果的に時給が上がっても、年収調整のため働く時間を調整して、手取りの年収はあまり変えないという方もまだまだ多くいます。

いわゆる103万円の壁を越えたくないという方々も多数いらっしゃるということです。その方々はいわゆる配偶者の方の扶養に入って働いているので、その配偶者の会社に家族手当

というような手当があった場合に、その支給要件が、いわゆる配偶者控除、まあ、103万円というケースがまだまだ多くの会社で採用されております。

税金の方では、133万円まで控除されるようになりましたが、各会社での制度適用のために103万円に調整をしたいという方が、現場にはまだまだたくさんいるということも、ぜひご理解いただきたいと思います。同様に社会保険の扶養上限である106万円、月間8万8千円の壁というのがありますので、そういった関係で時間調整をされる方もいるということも、ぜひご理解いただきたいと思います。

昨年、弊社において30円以上の賃上げというか、最低賃金の引上げがあったわけで、時間給の方の賃金表を30円底上げした賃金表の改定を行いました。結果として、同じ時間、働いた場合は、総数で5千名近い方がいますので、月間で約1,200万円の経費増の試算になります。勿論、先ほど話しましたように、時間調整であったり、退職等の入れ替えであったりしますので、単純に掛ける12ということにはなりません、それでもかなり大きな経費増になることは間違いありません。

先ほども申し上げましたように、我々のような小売業とか、サービス産業という業界はパートタイマーの比率が非常に高く、いわゆる労働集約型の産業であるために、この最低賃金の引上げというのは、経営に大きなインパクトを与えています。特に中小の体力のない会社には、この引上げというのが大きな負担になることが考えられます。ですから、是非この部分も含めて慎重なご審議をお願いしたいと思います。

以上でございます。

## ○部会長

ありがとうございます、ただ今の意見陳述について、何かご質問等ございますか。

## ○神保委員

公益委員の神保です。私の勤務先は山口朝日放送です。日ごろから取材、広告等でたいへんお世話になっております。この場を借りてお礼申し上げます。

お尋ねですが、会社のホームページを見るとだいたい8割の方がパートと汲み取りましたが、今のお話の中で、年末の勤務調整をされているのが発効日の関係なので、発効日をなんとか配慮してほしいという、ご要望と受け止めてよろしいですか。

丸久の店舗としては、県外にも若干、広島、北九州あと島根の六日市にあります、全国的に見ると、最賃の発効日というのは、ほぼ10月という現状ですが、スーパーマーケット等の業界団体というか業界として、今言われた様なご意見と受け止めてよろしいでしょうか。

## ○参考人

事前に他社のご意見を伺ったわけではありませんが、弊社では以前から、先に述べたような年収調整というのが行われているのが実態でございます。確かに先ほど言いましたように、いわゆる配偶者扶養の枠が広がったということで、昔に比べれば年収調整する方は減ってい

ますが、まだまだ 103 万の壁というのを強固に言われる方がおられます。そのような方のお話を聞くと、まず税金が掛かる、掛からないとか言われます。そこで一気に全部に税金が掛かるわけではない旨の説明をしますと、結果的に先ほど言いましたように、ご主人の配偶者扶養が取れてしまうと、いわゆる家族手当、配偶者の家族手当が無くなってしまいますので、この配偶者扶養手当の範囲で働きたいと言われます。こういう方が、まだまだ多くおられるということです。

特に、言われておりますように今年は 40 円くらいの引上げが見込まれていますが、そういう大きな引上げになりますと、年収調整をしたいという方については、例年以上に調整する時間が増えると想定されます。

弊社もそうですし、多くの小売業、飲食を含めたサービス業というのは、パートタイマーで成り立っており、その方々の多くは扶養の範囲で働くという方が沢山おられますので、そういう方々に与えるインパクトは相当大きいのではないかと考えております。

### ○神保委員

はい、ありがとうございます

### ○小林委員

公益委員の小林と申します。参考人の方に質問させていただきます。

契約時間と実際に働く時間のこの二つについて、いつ決まるのか、どのような形で決まるのか、この2点を、聞かせていただければと思います。

### ○参考人

弊社のパートタイマー、いわゆる時間給で契約している方との契約更新は、毎年 10 月 16 日から 1 年間で更新をしています。したがって、ここ 4、5 年では大幅な最低賃金の引き上げがございましたので、扶養の範囲内で働いている方については、県最賃改定後の契約更新となります。そのため、ある程度上がった時給を算定して自分の働き方を考えて、契約するというケースも結構あります。

また、それから 1 年経過して 10 月になる頃に、それまでの段階で人手が足りないとかいろいろある中で、「少し超過をしてしまった。」というようなケースもやはりあります。私も人事の立場として、社会保険の年 106 万、月々 8 万 8 千円ということ意識するよう店舗のほうには注意喚起をしておりますが、まったく契約どおりに働けるという状況にはならないため、10 月から 12 月で時間調整をする方が結構いる状況です。

### ○小林委員

契約時間については、毎年 10 月に更新の際に、改めて何時間にするか決めるということによろしいですか。その際は、基本的には、その働かれる方が、「この時間がいいです。」とい

う形なのか、それともこう、丸久さんのほうから「この時間に働いてもらいたい。」という形ですか。

### ○参考人

基本的には会社のほうから、提示をさせていただきます。今までの契約時間をもとに提示していますが、いわゆる扶養のボーダーで働いている方もおられるので、この時間で働く最終的には年末に向けて扶養から外れてしまうような状況になることがあります。当然、試算をしますので、その場合には、若干勤務時間を短くする方も出て来ます。

逆にもう気にしなくて保険をとって働くという方も、若干ですがおります。しかし、まだまだ扶養の範囲内で働きたいという方が多くいるということで、今日、ご意見として申し上げさせていただきました。

### ○小林委員

契約時間と実労働時間が変わるというお話でしたけども、「契約で決まっているからこの時間働いてください。」ではなくて、「今月は何時間働きますか。」と聞かれるということですか。

### ○参考人

毎月毎月、ヒアリングはしてないと思いますが、先ほど言いましたように、特に扶養の範囲で働いている方に関しては、給与明細に累計の年収を出しておりますので、自己管理と言いますか、それを見ながら、特に年末にかけては「あといくらしか働けない。」というように逆算する方も多数おられるということです。

### ○小林委員

ご本人の方から、今月この日休ませてくださいみたいな個別に依頼して、実際に働く日が決まるということですか。

### ○参考人

先ほど言いましたように11月、12月になると、そこをかなり気にして勤務日数とか時間の変更を希望される方がおられるということです。

### ○小林委員

わかりました。ありがとうございます。

### ○部会長

よろしいですか、他にございますか。

では、私のほうから一点、先ほど神保委員の方から、御社が山口県だけではなく、広島とか、北九州とかの方にも出店されているということですが、各県によって、その状況ってというのは違いがありますか。山口県独特の傾向がありますでしょうか。

### ○参考人

基本的には同じだと思います。広島県は時給が山口県に比べて高いということがありますが、じゃあ皆さん扶養を外れて働いているかというのと、そういった事はありません。なので、その分契約時間がどうしても短くなるということになります。

いずれにしても、扶養ということを前提に働きたいという方が、我々の業界では、まだまだ、多数いるということ、ぜひ、ご理解いただきたいと思います。

### ○部会長

わかりました。ありがとうございます。他よろしいでしょうか。

以上で意見陳述を終了いたします。

参考人の方はご退出をお願いします。ありがとうございました。

### ○参考人

ありがとうございました。

(参考人退出)

### ○部会長

個別審議に入る前に何かご意見等はございますか。

### ○横山委員

はい、それでは第3回の専門部会における労側としての追加主張を述べさせていただきたいと思います。

資料をご覧ください。昨日、ご説明させていただきましたリビングウェイジについて、少し詳細を述べさせていただこうと思いますので、今、お配りました「2021 連合リビングウェイジ報告書」こちらのほうをご参照いただきたいと思います。

何度も何度もリビングウェイジの話をして申し訳ございませんが、こちらの方に根拠も含めて詳しく記載してありますので、若干説明させていただきたいと思います。

まず1枚開いていただいて、3ページ目です。実施概要ということで、まず「連合リビングウェイジとは」というもので、こちらについては、労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準を連合が独自に試算しているものであります。春闘において構成組織、地方連合会が最低到達水準を決定する際の参考指標として、地域別最低賃金審議会における金額審議の際の労働者側の主張の根拠として、あるいは、企業内最低賃金を年齢別に定める際の参考資料として、広く活用されているものでございます。

次に、基本的な枠組みということで、試算にあたっての考え方、健康で文化的な生活ができ、労働力を再生産し、社会的体制を保持するために最低限必要な水準と再定義、明文化し、これを踏まえて試算を行っております。

労働者として健康に働き続けるための基本となる衣食住と保健医療に関わる費用、暮らしていく上で必要な一定の社会的、経済的つながりに必要となる交通、通信費、交際費、健康で文化的な最低限度の生活のために必要な教育費、教養娯楽費を費目ごとにマーケットバスケット方式というものによって設定したということで、額、費目については、下の四角囲みの単身世帯から4人世帯という7パターンにつき、総括表として整理をしたものでございます。

4ページを開いていただいて(2)価格調査などの地域、時期及び時点と方法など、地域は埼玉県さいたま市をモデル地域に設定しております、さいたま市というのは、首都である東京から最も近い県庁所在地であり、JR各線や私鉄線が結節する鉄道交通の要衝で、都心との交通も利便性が高い、と云々書いてありますので、また見ていただけたらと思います。

次に、下5ページのさいたま市の総括表というのを見ていただければと思います。先ほど申しあげました7区分が記載してあります。一番左が単身の成人、そして、一番右が成人男女、高校生中学生といった4人家族について記載しております。

まず、1.食糧費を見ていただくと、単身成人でいけば、34,831円ほど必要だということの下の中が内訳となります。内食費が約1万6千円、昼食代が1万円というような計算になっております。当然ながら、一番右の4人成人男女等がいる方については、109,185円、単身の3倍以上という結果となっております。下に降りて、8.教育費を見ていただくと、当然ながら教育費は単身成人では0円ですが、家族が多くなればなるほど、こういった教育費もかかるということが、ここに書いております。

支出ばかりでなく、10.の2つ下に、児童手当の受給額という収入の方もあります。こちらについては、保育児1人に1万円もらえるようになるような計算をしたものです、こちらがさいたま市に住むと平均的にこれくらいのお金がかかるという試算をしています。

6ページから12ページまで、試算の概要が記載されておりますので、こちらについては説明が長くなりますので割愛させていただきます。試算の根拠の方がこちらに書いてありますので、一読していただけたらと思います。

次に13ページは「2021 都道府県別リビングウェイジ」ということで、さいたま市のリビングウェイジを住居費以外と住居費とに分け、地域差を推計し、都道府県別に換算し両者を計算したということで、書いてあります。さいたま市の家賃を除く総合指数を100として、都道府県別指数を算出したものが、結局先ほど各県におけるリビングウェイジの金額となるということをご理解いただけたらと思います。

15ページは最後このリビングウェイジを作成するにあたって、一橋大学の阿部教授にもアドバイザーに入っていただき、ご助言をいただいているということで、上から7行目目くらいに「その中で特に重視されているのは、試算の際、特定の専門家たちが数値をひねり出すのではなく、多くの市民の意見を反映したものになっていることです。」ということで、これは、連合の各UAゼンセンや自労者さんとか電力さんとか、そういった組合員の方々へア

ンケートを取った数字がまとめられているということです。最後に、阿部アドバイザーは、下から7行目「連合リビングウェイジは説得力を高めることに寄与すると思います。」と信憑性がある旨をコメントされています。

16 ページ以降は、このリビングウェイジの見直しプロジェクトチームには、どんな方がこれに携わっているかというのが記載されています。17 ページは、こちらを作成するに当たって「約1年半以上かけて作成しました。」ということが記載してあります。詳細については後程見ていただけたらと思います。

以上がリビングウェイジの詳細の説明になります。

次に、最低賃金法第9条2項に基づく3要素について、労働側から主張させていただきまず、昨日の説明と少し重複するところがございますが、ご了承願います。

まず、労働者の賃金についてですが、今年度の春闘の妥結状況にもあるとおり、過去最大の底上げとなっており、賃上げ率が全体で、3.79%、300人以上の企業の賃上げ率は、3.91%と高水準の結果となっており、この結果を広く確実に波及させる必要があります。

また、山口県の賃金指数において、名目賃金は昨年と比較して1%以上上昇しているものの、実質賃金はマイナス3%と、いわゆる物価上昇率の方が高くなっていることとなり、更なる賃金引上げが重要だと考えております。加えて、賃金改定状況調査第4表②における賃金上昇率は計2.1%と、昨年1.5%と比較しても0.6%上昇しており、同表における賃金上昇率を十分に考慮する必要があると認識をしております。

次に労働者の生計費については、前回少し触れましたが、本年1月から国において、「電気・ガス価格激変緩和措置」を実施し、電気代、ガス代の負担軽減を図ってきましたが、10月以降は終了する予定となっており、特に電気代の高騰が家計や経済活動に大きなダメージを与えることは明白であります。具体的には、消費者物価指数が1%を超えてくる予想となっております。したがって、消費者物価指数は6%以上になるおそれもあります。加えて8月以降の値上がりについて、帝国データバンク調べによると、家庭用を中心とした飲料用品のうち、8月に値上げする品目数は牛乳・ヨーグルトを始めとした1,102品目、9月以降は味噌・調味料・菓子を中心に約2,000品目、10月は日本酒やワインなど酒類を中心に約4,000品目を超え、4月以来半年ぶりに5,000品目超えの値上がりラッシュとなる可能性があります。同月の平均値上げ率も年内で最も高い17.5%と大幅な価格引上げが予定されています。

したがって、価格転嫁が更に進む現状に鑑み、消費者物価の上昇が続く中では、最低賃金に近い賃金水準の労働者の生活は更に苦しくなっていくことが予想されます。

最後に通常の事業の賃金支払能力についてですが、個々の企業の支払能力ということではないと認識しており、法人企業景気予測調査結果における令和5年度の経常利益は、前年度比35.1%の増益見込みとなっております。勿論、半導体不足等の課題は山積していると思料しておりますが、支払能力は担保されていると認識するところであります。

次に県外への人材流出についてです。こちらの方は別紙を参照いただきたいと思います。

こちらは地域別の若者の転入超過率を示した資料ですが、2022年山口県においては、マイナス4.4%となっており、昨年マイナス4.12%と比較しても、若者の転出者が増えたことと

なり、人材流出に歯止めがかかっていない状況だと認識するところでもあります。一方で、Aランクの都市部は転入率が高い状況となっております。加えて、隣県の福岡県はグラフを見ていただくと0.66%でAランク地域に近い数となっております。

最後に昨年の審議会では、今年と同様に急激な物価上昇や過去最高の目安額が示されるなか議論を行い、最終的に公益見解にて目安額プラス1円が示された経緯がございます。したがって、今年度についても、各種データが示すとおり、大幅な賃上げ、賃金引上げが非常に重要だと認識するところでもあります。

以上、労働者側の追加主張とさせていただきますが、山口県の最低賃金の引き上げは急務であり、早期に1,020円を目指すためにも、今年度の目安額を尊重することに加え、更なる地域間格差の是正に努めるためにも、目安以上の引き上げを求めて参りたいと思っております。しかしながら、各都道府県とのバランス等も考慮する必要もあることから、引き続き、真摯な議論を行い、公益側、使用者側の理解を求めることを労働者側の意見とさせていただきます。

## ○部会長

はい、ご意見ありがとうございます。ただ今の意見に関しまして、何かご意見ご質問等がございますか。

## ○阿野委員

ただ今の労働者側の追加主張につきまして、使用者側からの反論意見を述べさせていただきます。

説明の中で、まずは生計費の関係で、電気ガス代等の激変緩和対策が触れられたと思います。中賃の公益委員見解の中にも、当該対策が触れていたほか、昨日のビデオメッセージでも会長代理が言われていたと思います。しかしながら、10月以降の取扱いは「未定」ということでございます。廃止をされたら消費者物価指数は1%上昇すると、先ほど言われていたと思いますが、あくまでも廃止を前提とした推計だろうと思います。

確かに、現在は激変緩和対策が取られているので、これにより「消費者物価指数が1%程度引き下げる効果が出ている」という表現はあったと思いますが、これを廃止されたら、1%上昇するというのはあくまでも、廃止が前提の推計で、きわめて下方硬直性の強い最低賃金にそうした推計を、あらかじめ前含みで考慮するというのは適当ではないと考えてところです。

それから2点目に、企業の賃金支払能力について触れられたと思います。経常利益が、35.1%増加しているという点に触れられたと思います。先般、労働局からの資料の中にもあり、これは山口財務事務所の法人企業景気予測調査を引用されているわけで、35.1%は全産業平均として出ています。しかし、企業の規模別に見た数字が同じ財務事務所の資料中に記載されています。大企業、中堅企業、中小企業は、平均して35.1%ですが、対前年比で大企業は、50.8%、中堅企業はマイナス26.6%、中小企業はマイナス16.5%ということになっています。この財務事務所の法人企業景気調査は、サンプルとして県内企業約100社を対象と

し、大企業は24社で50.8%の増益見込み、残りの80数件の中堅、中小企業はマイナス26.6となり、マイナス16.5を結論としています。

最低賃金の影響を受ける労働者の多くは中小企業の方が多いと思いますので、これをもって企業の支払能力が担保されているという解釈については、私共は全く理解できないということでございます。

最後に人材流出について触れられ、県別の最賃と転入超過率の資料をお配りいただきました。ここでいう若者の転入超過率でいう若者というのは、私の解釈に間違いなければ、15歳から29歳だというふうに理解いたします。15歳から29歳の若者の移動が多いというのは、ご存じのとおり大学進学だと思います。山口県の県外進学率は全国に比べても高く、15歳から29歳のうち、大学進学の若者というのは賃金とは全く関係ない要素です。それらを含めた転入超過率をもって、最低賃金と若者の県外流出の因果化関係が大きいという解釈については、若干首をかしげざるを得ません。

若者の転入超過率が低い、それは転出が多いというのは、最低賃金が影響しないとは言いませんが、それが本当に主要因なのかどうなのかです。この「地域別最低賃金と若者の転入超過率」の資料を見てみますと、例えば、山口県の右隣にある宮城県は、最低賃金が山口県より低い883円です。それなのに、転入超過率は、ほぼゼロに近く、要するに、転出が少ないということです。それから、沖縄県は一番右の全国最低の853円という最低賃金額です。それなのに、転入超過率はさほど大きくはありません。

山口県と福岡県の最低賃金額が山口県888円、福岡県900円と12円の差のほぼ同程度なのに、福岡県では転入超過率はさほど大きくありません。一方で、山口県よりも最低賃金が高い最低賃金930円の広島県の転入超過率を見ると、こういうような数字が出ております。すなわち、最低賃金とここでいう若者の転入超過、要するに転出が多いことについては、相関関係はきわめて希薄ではないかと解釈します。全くないとは申しませんが、希薄ではないかということです。若者が県外流出するのは、賃金という要素より、大学進学もそうでありまして、例えば、商業施設であるとか、レジャー施設であるとか、交通利便性が極めて高いとか、そういう生活利便性が非常に高い都市部に集まるため人口流出が進んでいるのではないかと私は思います。

先ほど例に出しました宮城県は883円で山口県より低いのに、転入超過率はほぼゼロです。これはやはり東北の中心都市で利便性、生活利便施設とか、あるいは交通施設が充実しているということで、東北の各県から主に人口が流入しています。賃金が人口流出流入の主要因でなく、若者にとって、魅力的な要素が多いから都市部に流出するわけです。その都市部の最低賃金がたまたま高いから、そういう解釈されたのではないかと思います。今、山口県の最低賃金を大幅に引き上げても、それだけで若者の人材流出が止まる、大幅な転出超過が改善するとは、私どもは考えないところでございます。意見は以上です。

## ○部会長

はい、ありがとうございました。これは意見ですので、決してお答えする必要はございません。何か他にご意見、ご質問等ございますか。

#### ○小林委員

意見というわけではありませんけども、ただ今阿野委員より労働者側の主張に対してご意見を頂戴いたしました。また、使用者側として昨日も、労働者側からの主張に対して「3要素についてどう考えているのかわからない。」といったような、ご指摘をいただいているところでもあります。ただ、労働者側からは使用者側からの主張に対し、特段の指摘等がありませんので、今ありましたら、あるいは準備がありましたら折角の機会ですので、お願いできればというふうに思いますがいかがでしょうか。

#### ○部会長

使用者側委員の主張に対してということですか。

#### ○小林委員

はい、そうです。

#### ○横山委員

昨日ですね、坂本委員から言われた「春闘は最低賃金の3要素を含んでいる。」旨の発言がありました。私も労働組合側として、会社相手に春闘をずっとやってきましたので、最低賃金の3要素と春闘は性格が違うと思われまます。会社と企業組合でやる春闘というのは、やはり生産性三原則に則って行っておりますし、これは「自社の支払能力等を踏まえた」ということになります。最低賃金でいう「賃金支払能力」には個々に関係なく、全くもって外れてくるといふところです。

春闘と最低賃金は、その考え方は少し違うのかと思います。春闘というのは、当然年間の給料、年間の総賃金を獲っていくというのがあり、昇給のないところは昇給を獲っていくとか、あとは企業の売上げをそのまま一時金に反映させるとかになります。そもそも、パートタイムの人たちは一時金もありません。

企業と労働組合というのは春闘で賃金だけでなく、福利厚生交渉もあり、金額だけが成果とは言えないものです。福利厚生というのは、家族手当を増やしたとか、なんとか手当を500円上げたとか、そういうのは春闘の賃上げのパーセンテージには載らないものです。そういうところから、春闘と最低賃金の考え方は違うということ意見をさせていただいたらと思います。

以上です。

#### ○部会長

はい、ありがとうございます。他に何かございますか。

## ○坂本委員

追加のご説明の中で1点確認といたしますか、認識という部分で、少し申し上げておきたいと思っております。先ほどの説明の中で、消費者物価がこれからも上昇が続くと、もろもろ例示して頂きながら、予定ということでは言われましたけれども、そのなかで、その原因の一つだろうという発言だと思いますが「価格転嫁がさらに進む現状だろう。」との発言があったと思います。

その価格転嫁につきましては、昨日、私共の方で調査した結果ということで、価格転嫁にかかる状況ということで、7月1日現在で調査したものを配付しました。これは県内800事業者に対して配付し、350の中小事業者から回答がありました。その回答において、価格転嫁は昨年よりは若干進んでいますが、この7月1日時点でさえ、価格転嫁が出来ているというのは半分しかありません。これから先、価格転嫁することが困難という状況がある中で、原材料分については若干間進んできたけれども、賃金の改定にかかわる最賃にかかわるような人件費の価格転嫁は、殆ど進んでいないという状況もあります。

このような状況で、価格転嫁がさらに進む現状がという認識は、私どもの調べでは中小規模事業者の中ではなかなか難しい、そういう認識はないだろうというようなことを1点、認識が若干違いますよというのをお伝えしておきたいと思っております。

以上です。

## ○部会長

ありがとうございました。よろしいですか。

## ○横山委員

すみません、いまの意見に誤解があったらいけないので補足しますと、私が先ほど価格転嫁がさらに進む現状というのは、飲食など、労働者が購買するものという意味で価格転嫁が進むと言ったもので、中小企業が作っている物に価格転嫁されるという意味じゃないことをご理解いただけたらと思います。

## ○部会長

はいわかりました、他にございますか。どうもありがとうございました。では、今後の進行につきまして事務局から説明をお願いいたします。

## ○室長補佐

はい、全体会議はこれで終わりでございます。13時半から個別の審議に入ります。審議は非公開でございます。まずは公労会議から行いますので、労働者側委員、使用者側委員の皆様におかれては控室にご案内しますのでお待ちいただきます。

傍聴の方にお断わりしますが、個別審議について終了時間は未定です。本日中に結論が出ない可能性がございます。いずれにいたしましても、傍聴人の皆様にはご連絡しますので、ご理解いただきたいと思います。

以上です。

**○部会長**

はい、では個別審議は13時半ということになります。よろしくお願いします。

**【 公労使個別審議 】**

**○部会長**

それでは、全体会議を開催いたします。

本日の個別審議におきまして、労使双方から継続審議を希望される意見がございました。

まだ、結論を出すのに必要な議論が尽くされていないと判断し、継続審議を行うこととします。事務局から次回開催日時について、連絡をお願いします。

**○労働基準部長**

それでは、事務局からお伝えいたします。次回、第4回専門部会は、8月7日（月）9時30分からこの会場で開催いたしますので、よろしくお願いします。

**○部会長**

これをもちまして、第3回山口県最低賃金専門部会の審議を終了いたします。

皆様には、熱心なご議論をいただきありがとうございました。