

## 令和6年度 第1回山梨県最低賃金専門部会 議事録

1 日 時：令和6年7月23日（火）午前9時50分～午前11時15分

2 場 所：山梨労働局大会議室

3 出席者：公益代表 今井委員、門野委員、反田委員  
労働者代表 岡本委員、小林委員、白倉委員  
使用者代表 長谷川委員、早川委員、丸茂委員  
事務局 小林労働基準部長、片山監督課長  
鈴木賃金室長、篠原賃金指導官

### 4 議 事：

- (1) 山梨県最低賃金改正の審議日程について
- (2) 最低賃金の状況等について
- (3) 労使からの意見聴取結果について
- (4) 今年度の審議の進め方について
- (5) その他

### 5 審議会内容

(賃金指導官)

それでは、定刻より若干早いですが、全員お揃いでございますので、ただいまから、山梨地方最低賃金審議会第1回山梨県最低賃金専門部会を開催いたします。

本日御出席の委員の皆様方におかれましては、本日、令和6年7月23日付けで山梨地方最低賃金審議会山梨県最低賃金専門部会委員に任命をさせていただいたところでございます。

委員の皆様への辞令につきましては、あらかじめ机の上に置かせていただいておりますことを、何とぞ御寛容のほどお願い申し上げます。

さて、本日は、使用者側の丸茂委員から欠席の御連絡をいただいておりますが、全委員の3分の2以上で、かつ、各側3分の1以上の委員の御出席をいただいておりますので、最低賃金審議会令第5条第2項の規定によりまして、本専門部会を開催し、決議することができますことを報告いたします。

また、本日の専門部会は一般に公開をしております。

事前に公示を行いましたけれども、傍聴希望者はおられませんでしたので併せて報告いたします。

本日は、本年度最初の専門部会ですので、部会長が選出されるまでの間、事務局で進行を務めさせていただきます。

まず、最初に労働基準部長の小林から御挨拶を申し上げます。

(労働基準部長)

第1回山梨県最低賃金専門部会の開催に当たりまして、簡単ではございますけれども、御挨拶をさせていただきます。

まずは、本日、皆様御多忙のなか、日程調整に御協力いただきまして、また、参加していただきまして、ありがとうございます。

本日は、昨日に引き続き非常に気温が高くなるということでございます。

もし、審議中に体調のほう、優れないということになりましたら、遠慮なくおっしゃっていただきますようお願い申し上げます。

さて、最低賃金の審議をするにあたりまして、山梨県の経済状況について、金融機関から発表などを見ますと、緩やかながらも景気のほうは持ち直しているということが窺い知れるところでございます。

一方で、いわゆる円安だとか、物価、原材料費の高騰、また、エネルギーコストの高騰、こういったところで非常に企業経営につきましても難しい経営状況になっているということが窺い知れるところでございます。

本年は、このような難しい状況の中ですね、最低賃金の審議をお願いすることになるわけでございますけれども、本日は、中央最低賃金審議会のほうにおきましても、第4回の目安小委員会が本専門部会と同時刻に開催されている状況でございます。

こちらの小委員会につきましては、審議内容について、皆様方に、情報を入手次第、皆様に共有させていただくというようにしているところでございますけれども、実際の目安額、こちらのほうにつきましても、今週中には示される予定になっております。

我々のほうにつきましても、この目安額、これを参考にはしていただきながらも、審議につきましては、いわゆる三要素でございます、労働者の生計費、労働者の賃金、通常の事業の賃金支払い能力、この三要素に御留意いただきまして、今年度の山梨県の最低賃金につきまして御答申をいただきますよう、よろしく願いを申し上げます。

我々事務局といたしましても、各委員の皆様方が審議を行う上で御要望されることにつきましては、お応えしていくということにつきましても、そして、その結果、公労使、全ての委員の皆様方が御納得いただけた、というような形での最低賃金の御答申をいただけるよう努めてまいりたいと思っております。

以上、事務局のほうの思いというものを伝えさせていただいて、挨拶とさせていただきます。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

(賃金指導官)

続きまして、お手元の資料の確認をさせていただきたいと思っております。

まず、一枚ものが4枚、一番上にございます。

次第、そして配席表、その次が専門部会委員名簿、一枚ものとしては最後の審議日

程表。

一枚もの終わった後、左上にホッチキス止めで、二塊ございます。

一つは「山梨地方最低賃金審議会資料（第1回山梨県最低賃金専門部会）」、その次に「山梨地方最低賃金審議会追加配布資料（第1回山梨県最低賃金専門部会）」。

最後に、「机上配布資料」と右上に書かれている1枚ものですね、監督関係の結果についての資料、以上の配布をさせていただいてございます。

お手元の資料で足りないものがあれば、直ちに御用意をさせていただきますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、次第の3、部会長及び部会長代理の選出に入りたいと思います。

本部会は、7月2日に開催されました、第1回山梨地方最低賃金審議会におきまして、最低賃金法第25条の規定に基づき設置が決議されたものでございます。

したがって、同条の規定によって準用されます同じく最低賃金法第24条の規定によって、部会長そして部会長代理を公益委員の中から選出していただくこととなります。

いかがでございましょうか。

門野委員なにかありましたらお願いしたいのですが。

(門野委員)

それでは、私から推薦させていただきます。

部会長を反田委員に、部会長代理を今井委員にお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。

(賃金指導官)

ありがとうございます。

門野委員から、部会長に反田委員を、部会長代理に今井委員をとの御推挙がございましたが、いかがでございましょうか。

(各側委員)

(異議なし。)

(賃金指導官)

ありがとうございました。

門野委員からの御推薦がありまして、全会一致にて、部会長に反田委員、部会長代理には今井委員が選出されました。

お手数でございますが、一枚のもの部会員の名簿に、反田委員の左側に二重丸、そ

して、部会長代理の今井委員の左に一重の丸印を付していただきますようお願い申し上げます。

それでは、専門部会運営規定第4条によりまして、議長は部会長にお務めいただきまして、議事進行もお願いすることになってございます。

反田部会長におかれましては、以後の議事進行をよろしくお願い申し上げます。

(反田部会長)

皆様、改めましておはようございます。

お暑い中、またお忙しい中お集まりいただきましたありがとうございます。

昨年に続きまして、部会長を務めさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

ただいま、労働基準部長からもお話がございましたように、中央最低賃金審議会におきまして、目安の審議の行われているところでございます。

山梨地方最低賃金審議会も、こういう状況で世間の注目を集めている中での審議となります。

消費者物価、それから企業物価の上昇、また、いろいろな要素によりまして、企業経営も苦しい、それから、労働者の生活も苦しいというなかでの判断が求められている審議会となりました。

皆様も、真摯に御議論いただき、忌憚のない御意見をいただきまして、なおかつ、審議が円滑に進みますように御協力をよろしくお願いいたします。

それでは、着座にて進めさせていただきます。

よろしくお願いいたします。

(反田部会長)

それでは議事に入ります前に、第1回本審におきまして最低賃金の履行確保を重点として監督指導の違反事業場の最低賃金違反の認識について、委員から御質問がございまして、部会におきまして、今日、回答をするということになっておりましたので、事務局から、その回答をお願いいたします。

(監督課長)

では、回答させていただきたいと思います。

以後、座らせていただいて進めさせていただきます。

では、まず、追加配布資料を御覧ください。

先日の審議会におきまして、長谷川委員から、最低賃金に関する主眼監督の違反事業場の最低賃金法違反の認識がどういうものだったか、という御質問がありました。

そこで、机上配布資料といたして「【令和6年山梨県最低賃金主眼監督結果につい

て】というものを準備いたしました。

この質問につきましては、次の本審におきましても、同様の回答をさせていただくつもりではございますが、取り急ぎという形で専門委員の皆様にもお伝えしたいと思います。

以降、資料の説明に移らせていただきます。

1段目に最低賃金主眼監督の概要、2段目に違反事業場の概要、3段目に委員から御質問のあった最低賃金違反になった理由を挙げております。

1段目について、補足いたします。

先日報告したとおり、今年1月から3月に最低賃金違反を主眼とした監督を山梨県内で150件実施し、そのうち15件では、最低賃金法の違反、すなわち、最低賃金割れの賃金の支払いが認められたという形になります。

全国的な統計との比較になりますけれども、また、最低賃金法の違反率としては、10%となりますが、全国平均は、10.5%となっておりますので、全国との大きな差というものはございません。

2段目の違反事業場の概要となりますが、製造業・商業が多くなっておりまして、違反事業場は、9.6人が15の事業場の平均労働者数となりますので、いわゆる小規模事業場であったことがうかがえます。

また、職種としては、パートタイム労働者に対する違反が多いという状況です。

なお、ここに記載した、平均約定賃金額856円ですけれども、事業場全体の平均額ではございませんでして、事業場において最も賃金の低かった男女の賃金額について、単純平均した形となっておりますので、御留意いただければと思います。

3段目の最低賃金に対する認識ですが、大きく2つに項目「最低賃金に対する認識」と「最低賃金法違反になった理由」に分かれております。

なお、いずれの項目も選択式で回答していただく形となって集計したものとなります。

1つ目の項目としましては、「適用された最低賃金額を知っていた」とする事業場が多いものの、「適用される最低賃金額を知らなかった」とする事業場も一定数いたという形になります。

また、2つ目の項目ですが、こちらが長谷川委員御指摘の「コスト増などにより、最賃額を支払うことができなかった」と回答している事業場は3事業場となります。

また、それ以外に「適用される最低賃金額を知らなかった」、「賃金の改定をしていなかった」といった回答をしている事業場もそれなりの割合でいた、という形でございます。

いずれにしましても、引き続き、最低賃金制度、最低賃金額の周知に努めるとともに、生産性の向上に資するための業務改善助成金などの補助金の利用促進にも努めてまいりたいと思います。

以上となります。

(反田部会長)

ただいま、事務局から説明がありましたが、これにつきまして御質問等はございますか。

(長谷川委員)

質問というよりも。

全国でも10%を超えているというその違反の数って、たぶん、びっくりな数かなって気がしたのが一つと、売上減とコスト増により最低賃金を払うことができなかったというのがやっぱり20%いるってというのが、たぶん、平均するとそれくらいのかなと、たまたまここが20%ということじゃなくて、平均するとそのくらいの割合ってどうか、厳しいところがそのくらいあるのかな。

冒頭の挨拶にもそんなような話がありましたけど、そんなふうに思いました。

それと、ちょっと制度疲労というか、最後の三つの黒ポツ、最低賃金未満でも働かせてほしいという、これは、どうすればいいんですかね。

でも、だめですよ、そういうことだと思っただけど、じゃあ、その労働者は働くなっていうふうになっちゃう。

その人も、能力が低いからってというのが、能力が低ければ働くなっていう。

あと、高齢者も、よく60で定年、再雇用とかになると給料がどのくらい、7割から6割くらいに落とされるじゃないですか。

そういう部分からいくと、ここも、なんていうの、どうすればいいのかなって。

(賃金指導官)

私のほうから説明させていただきます。

まず、違反率の10%につきましては、世の中の企業の10%ということではなくて、監督署の監督というのは、違反していそうな、つまり、影響率が高いところ未満率が高いところ、あるいは、いろんな情報から最低賃金違反しているんじゃないかと思われる事業場を重点的に行っているんで、世の中の企業の10%ということではなくて、違反がきっとあるだろうというところに狙いを定めて10%なので、世の中の平均値とはかなりかけ離れているものと思います。

その次に、最低賃金未満の御意見につきましては、お気持ちはわからない面もないわけではないんですが、強行法規であり、守っていただく必要がございます。

ただ一つ認められているのが、減額特例許可制度というのがございます。

例えば、障がいをお持ちであるとか、宿直専門とか日直専門のように、薄い労働密度で長い時間労働される方、手待ち時間ばかり長いという場合には、その手待ち時間

の率に応じた減額をしたうえで、許可得て、最低賃金未満で働いてもらうことができるということになっています。

能力が低いというものの中には、そういった障がいがある場合があるので、その場合には、こういった制度によって対応が可能となります。

そうではなく、なんというのでしょうか、一般の健常者の中で、当然、個別の差があるものの、最低の能力に関しての最低の賃金で考えなくてはいけないのかなど、理解しているところでございます。

そして、高齢者につきましても、高齢者だからということで一律ではないのですが、ごく一部、山梨では事例はないのですけれども、生きがい労働というのでしょうか、年齢が80とかになって、社会とのつながりを得るために、好きな時に好きなように行ってちょっとお掃除して帰ってくる、そういうような場合に、いわゆる、非常に輕易で、社会参加のための特別な場合というのも、減額特例許可というのが、制度としてはあるのですが、実際にこれが許可された例というのが、全国的にはあるようですが、山梨県では私は聞いたことがないということで。

(長谷川委員)

話の途中でごめんなさい。

経営者側が許可を労働局に出して求めるということですか。

(賃金指導官)

そうです。

所轄の監督署、甲府、都留、鯉沢に三つの監督署があつて、地域ごとの監督署を経由して許可申請を出していただくことになります。

そして、監督署のほうで実際にお邪魔して、働きぶりだとか、また、障がいなら障がいの程度と、労働能率とか、必ずしもやってもらう仕事によっては、支障が多く出たり、あまりでなかつたりする場合もあるので、個別の実態を確認させていただきます。

その結果、監督署の調査結果が労働局に上がってきて、労働局でチェックして、じゃあ、何%ダウンで払っていただいて、雇用を確保してもらっていいんじゃないかというような許可制度、ということです。

(長谷川委員)

わかりました。

(賃金指導官)

ということで説明が不十分な点があれば。

(長谷川委員)

大丈夫です。

(賃金指導官)

ありがとうございます。

(長谷川委員)

実際にそういう制度があっても、ほぼほぼ使っている人もいないし、要は、めんどくさいからやらんという人たちが多いのかなっていう。

そこまでして、雇用確保っていうか雇用を守るっていうか、多少、能力の低い人たちを何とか社会参加っていうか、賃金払いたいと思う企業もあんまりないのかなっていう、そんな感じですかね。

(反田部会長)

ほかに何かございますか。

(小林委員)

先ほどの御説明があったように、怪しいかなと思われるところを調査しての10%というような話だったんですけれども。

ここ最近が10%くらい、昔はこれが低かったのかどうかっていう、この割合って増えてきてるのかな、どうなのかなっていうのが、もしわかれば。

(監督課長)

全国平均をもとに資料を集めてお話しさせていただきたいと思います。

ここ3年間は10%台、令和4年が10.7%、昨年、令和5年が10.3%となっております。目安が上がらなかった令和3年の時、令和2年の賃金引上げですね、目安が引きあがらなかったときは8.1%。

その前は13%台という形ですね。

引上げ額との大きな関連性というのは、なかなか、この資料からみるとわからないということです。

(長谷川委員)

いずれにしても、昔からこれくらいの割合であったかなということですか。

(監督課長)

おっしゃるとおりです。



平成 26 年の時でも 10%です。  
10%近辺が全国平均としては上がっている実態です。

(賃金指導官)

山梨県内の違反率の推移につきましては、第 1 回本審の資料の中に入れてさせていただきます。

31 年から、令和元年からになりますけれども、2 年、3 年と近づいて行ったパーセントを今読み上げます。

元年が 18.5、2 年が 14.2、令和 3 年が 7.1、4 年は 14.3、5 年が 13.1、6 年が 10 ということで、ここ、5 年、6 年に関しては 10%前後で推移している、ほぼ 10 を超えているくらいの数字というのが続いている。

今、手元がないんですが、10 年、20 年前になってくると 10%までは上がっていなかった時代も長くあったような記憶がありますけれども、すいません、手元がないので、あくまでイメージでございます。

(小林委員)

ここ最近、がんと上がりだしたことが影響しているということではないっていうような。

(賃金指導官)

直接的なリンクはしていないものと考えております。

(長谷川委員)

でも、近年の方がパーセンテージがなんとなく多いようなイメージでしたけど。

(賃金指導官)

そうですね、元年以前のもものが手元がないので。

元年以降の引上げ率から見ると、かなり、だんだん上に上がってきている割には違反率が必ずしもリンクしているともちょっと違うような状況のように見えます。

## 【 (1) 山梨県最低賃金改正の審議日程について 】

(反田部会長)

よろしいでしょうか。

それでは議事に移りたいと思います。

議事の (1)、山梨県最低賃金改正の審議日程について、でございます。

事務局から説明をお願いいたします。

(賃金室長)

それでは、説明に入らせていただきます。

着座にて失礼いたします。

お手元にお配りをしております、「令和6年度地域別最低賃金審議日程表」をお手元に御用意いただければと思います。

これは、7月2日に開催されました第1回の本審で御承認をいただいたもので、10月1日の発効を想定した日程となっております。

今後の日程を説明いたしますと、7月30日、午前9時30分から、山梨県JA会館におきまして、第2回の本審を開催いたします。

この日までには示される予定となっております、中央最低賃金審議会における目安額等の答申について皆様に伝達を行わせていただき、また、特定最低賃金改正の必要性につきまして、労働局長から諮問をさせていただき予定としております。

併せまして、特定最低賃金検討委員会の各側2名の委員を選出していただくことを予定しておりますので、各側とも御準備をよろしくをお願いいたします。

本審終了後に、引き続きまして、第2回専門部会を開催し、労働者側、使用者側、双方から、「基本的見解」のお示しをいただく予定としておりますので、こちらにつきましても各側での御準備をよろしくをお願いいたします。

この基本的見解につきましては、当日、写しを作成いたしまして資料として配付させていただきたいことから、前日7月29日の午後3時までに、事務局までメールによりデータの御提供をいただきますようお願いいたします。

8月1日予定の第3回専門部会は、午後2時30分から、ここ、山梨労働局で開催予定としておりまして、ここから具体的な金額審議に入っていただくことを予定しております。

続いて、8月2日には第4回専門部会を、午後2時から山梨労働局で開催予定としております。

また、この第4回専門部会で、結審賜れば幸甚でございます。

8月2日に結審に至らなかった場合は、予備日といたしまして、8月5日の午後1時30分から第5回の専門部会を、山梨県JA会館において開催する予定としております。

同日の8月5日の午後3時から第3回本審を開催予定としておりまして、御答申をいただいた上で、審議会意見の要旨の公示を行う異議申出期間を設け、8月21日に異議審を開催する予定となっております。

なお、金額審議が8月5日に結審とならなかった場合につきましては、その後の予定も変わってまいります。

その場合には、再度、委員の皆様にご調整をさせていただいた上で、日程を決めさせていただくこととなりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

また、8月9日は、特定最低賃金の検討委員会を予定しております。

同委員会におきまして、特定最低賃金の改正の必要性ありとの結論に至った場合には、8月21日の異議審の場におきまして、併せて、特定最低賃金の改正決定の諮問をさせていただく予定としております。

なお、第2回本審の開催予定であります7月30日までに、中央最低賃金審議会における目安の答申が行われていない場合につきましても、その後の日程を組み直す必要がございます。

そのような必要が生じた場合には、委員の皆様にご速やかにお知らせして再度日程調整を行わせていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

予定に関しては以上でございます。

(反田部会長)

ただいま、事務局から説明がありましたが、この日程は7月2日に開催した第1回の本審で事務局から提案され承認を得ているものでございます。

今後、この日程で審議を進めたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(各側委員)

(異議なし。)

## 【 (2) 最低賃金の状況等について 】

(反田部会長)

それでは、次の議事の(2)に移ります。

最低賃金の状況等についてです。

事務局から説明をお願いいたします。

(賃金室長)

お手元にお配りしております「山梨地方最低賃金審議会審議資料」、左上にホッチキス止めをしておりますが、そちらを御用意ください。

まず、資料1の1ページを御覧ください。

平成14年から令和5年までの山梨県最低賃金の推移の一覧表になっております。

引上げ額や引上げ率のほかに、目安額との比較や採決の状況等を記載しております。

この表の中ほどの「目安額との比較」の列がございますが、この列のうち、平成14年、16年、21年、令和2年は、中央最低賃金審議会でご目安額が示されなかった年にな

ります。

引上げ率を見ていただいて、3%程度となりましたのが平成28年以降ですけれども、引上げ額との比較は令和元年までと令和3年は目安額どおりの金額、令和2年は目安額が示されなかったものの1円の引上げ額、令和4年は目安額プラス1円、昨年令和5年が目安どおりというような経過となっております。

「目安額との比較」の列の右側、「採決状況」の列を御覧ください。

近年では、平成30年、令和2年と昨年令和5年が全会一致で採決をいただいております。

「採決状況」の右側、「異議申出の有無」の列ですけれども、山梨では、毎年、異議の申出がなされております。

このため、本年度も異議の申出がなされることを前提といたしまして、異議審の日程を組んでおります。

続きまして、3ページ、資料2を御覧ください。

こちらは、昨年度の全国の地域別最低賃金の審議、決定状況の資料となります。

右から二番目の「採決状況」の列を御覧いただきますと、昨年、白丸の記載となっている全会一致で採決となった都道府県は、14府県となっております。

続きまして、5ページの資料3を御覧ください。

全国の地域別最低賃金と目安額との関係の推移が記載されており、平成26年から令和5年までの引上げ額が、目安額に対してどの程度の差であったのかの推移を示した表となっております。

山梨を赤で囲んでおります。

続きまして、7ページの資料4を御覧ください。

7ページ、8ページ、「経済指標等の結果一覧」と書いてありますけれども、こちらは、前回の本審でもお示ししましたが、9ページ以降に資料としてお付けしてあります各種経済指標等のデータにつきまして、それぞれの主なポイントを取りまとめた一覧表の最新版になります。

中ほどの「ページ」につきましては、それぞれの経済指標の資料が、この審議資料の何ページにあるかのページ番号を示しておりますので、資料を御覧いただく際に参考としていただければと思います。

続きまして、本日お配りしております、ホッチキス止めをしたものです。山梨地方最低賃金審議会追加配付資料をお手元に御用意いただければと思います。

1ページの資料1、こちらは、本省が実施した令和6年賃金改定状況調査結果となっております。

真ん中の3の(2)にあります。こちらのほうは、常用労働者数が30人未満の企業に属する民営事業所から都道府県別、産業別、事業所規模別に層化無作為抽出により選定して調査しております。

その下の表には、回収率が記載されております。

回収率は31.4%とおおむね例年並みとなっております。

3ページ以降、第1表、第2表、第3表とあります。

Bランクをそれぞれ赤枠で囲みましたので、適宜御参照いただければと思います。

6ページ、第4表を見ていただきますと、賃金上昇率の表となっております。

第4表の①は男女別の内訳を示しております。

第4表の①の左端の産業計・男女計を見ますと、ランク計の賃金上昇率は2.3%となっております。

2.3%という上昇率は、最低賃金が時間額のみで表示されるようになった平成14年以降最大の水準であった昨年をさらに上回っているものです。

ランク別では、産業・男女計でAランクが2.2%、Bランクが2.4%、Cランクが2.7%となっております。

男女別の賃金上昇率を見ますと、左端の産業計、Bランク計で、中段の男性が1.7%、下段の女性が2.9%となっております。

次に7ページ、第4表の②です。

一般、パート別の賃金上昇率になります。

左端の産業計、ランク計で見ますと、中段の一般労働者は2.1%、下段のパートは2.8%となっております。

Bランクにつきましては、一般労働者が1.8%、パートは3.5%となっております。

次に8ページ、第4表の③です。

第4表の①、②と③の相違点については、資料の一番下に注の記載がありますが、第4表①や②については、集計労働者である29,463人全員から賃金上昇率を計算しております。

一方で、第4表③では、昨年6月と今年6月の両方に在籍していた労働者である24,639人のみ、割合でいいますと83.6%の労働者に限定して賃金上昇率を計算しております。

言い換えますと、第4表の③では継続労働者のみを集計対象にしていますので、昨年6月に在籍していたものの、今年6月に在籍していない退職者や、昨年6月には在籍していなかったものの、今年6月に在籍するようになった入職者は第4表の③の集計対象には入っていないということになります。

表の左上のほうの、産業計・ランク計の賃金上昇率は2.8%となっております。

ランク別に見ますと、Aランクが2.7%、Bランクが2.9%、Cランクが3.1%となっております。

次に、13ページ、資料2を御覧ください。

これは、令和5年の賃金構造基本統計調査を基にしまして、各都道府県別の賃金分布を示したものです。

山梨が記載されているページを抜粋しております。

とても小さい表ですので、主だった箇所の金額がわかるように赤で付記してみました。

次に、17 ページ、資料3を御覧ください。

未満率と影響率に関する資料です。

原則 30 人未満を対象として行った最低賃金に関する基礎調査によるもので、10 年間の推移がランクごとに記載がされています。

18 ページは、都道府県別に記載がされているということになります。

19 ページは、5 人以上の事業場が調査対象となっている、賃金構造基本統計調査に基づいた表となっております。

21 ページ以降の資料4と5「足下の経済状況等に関する補足資料」、資料6と7「主要統計資料」は更新部分のみ資料としております。

61 ページの資料8は、第1回目安小委員会で委員からの追加資料の要望があり、第2回目安小委員会の資料となったものを資料としてつけております。

適宜御参照いただければと思います。

以上でございます。

(反田部会長)

ありがとうございました。

ただいまの事務局の説明につきまして御質問等はございますか。

(岡本委員)

よろしいですか。

先ほど、第4表ですかね。

6 ページから、第4表、6、7、8くらいで使っている一般というのは正社員のことと思ってよろしいですか。

特に7ページのところは、一般とパートで分けていますけれども。

(賃金指導官)

明記はされていないのですが、いわゆる所定労働時間が、正規社員が8時間の会社もあれば7時間の会社もあるので、単純に時間で切っている区分ではなくて、その会社の基本的に、いわゆる正規型と言われている、7時間を最大の方であれば7に対してそれよりも短い方を短時間労働者、つまりパートというような区分をしているので、7時間の方がいても正規社員が8時間の会社だとパートになり、7時間しかいない会社ではその7時間の方は一般という区分になると。

会社の中で、いわゆる一般労働者といわれる所定労働時間が最も長い方というんで

しょうか、その方より短い方をパートということにしているはずでございます。

(岡本委員)

そうなる、必ずしもパートと呼ばれている方の中にも正社員も入っている可能性はあるということですかね。

(賃金指導官)

可能性はあります。

(長谷川委員)

すいません、私が思うのに、フルタイムで働いている人が一般労働者で、フルタイムよりも時間の短い人がパートタイムという認識です。

(賃金指導官)

はい、そうです。

はい、そのようなことになっているはずですよ。

(長谷川委員)

フルタイムでも時給でお金を払っている方がいるじゃないですか。

それは、働いているほうも、雇っているほうもパートだと思っていたんですけど、フルタイムの人は正社員だっていうことを、10年くらい前に気が付きました。

(岡本委員)

本当はいけないんでしょうけど、パートという言葉が正確にいうならば、時給労働者がパートとは限らないということもあります。

(長谷川委員)

だから、フルタイムじゃない、時間の短い人がパートタイムっていうことかな。

(岡本委員)

でも逆に、それだけだと、正社員扱いなんだけどっていうことが含まれる可能性があるっていうことですね。

(賃金指導官)

そうですね、正社員の中で労働時間の設定が長い方と短い方が両方正社員扱いをされていて、いわゆる月額で決めているから正社員だと労使とも思っているんだけど、

時間の長い人と短い人がいた場合、基本的に短ければパートのほうに入るはずの調査区分になります。

長谷川委員の御指摘のとおり、パートさんといわれている方でフルタイムだと一般に入るはずの項目です。

基本的に、労働時間の設定と賃金額をセットで調査しているので、時間がフルの方なのに時間給計算されている方は、パートだと会社がつけていても、本来それは一般だなというように、修正されて登録されるのが統計の道筋といいましょうか、そういう形になっております。

もちろん、勝手に変えることなく、電話して、こういうことで間違いないですねと聞きながら修正して、登録されていくデータとなっております。

(岡本委員)

はい、わかりました。

(長谷川委員)

一点確認というか。

今のところの、全労働者っていう集計、8ページの下に、資料の注として書かれていますけれど、これはそちら側の資料ではじき出したっているように思っていますよね。

最初の資料1の1ページと2ページについては、3ページもか、アンケートとって、回収率が31.4%の結果というふうに思っていますよね。

(賃金室長)

調査に応じてくださって、調査票が出てきた・・・。

(長谷川委員)

そうですね、たぶん、ちゃんと調査に答えてくれた人たちのほうが、給料がいいような気がするんだよね、気持ちとしては。

そして、その次の6ページ、7ページ、8ページは労働局のほうで持ってるデータからはじき出した数字っていうように思っていますかね。

(監督課長)

全部同じ改定状況調査の中から抽出した結果となります。

(長谷川委員)

全部一緒ですか。



では、その31.4%の結果ということですか。

わかりました。

なんか高く出そうな気がする。雰囲気的に。

あと一点すいません。

審議資料のほうの3ページ、全国の最低賃金の改定状況っていう。

昨年九州のほうがずいぶん目安よりも高かったなあという中で、質問をしたら、たまたまこちら側の中央会の方が九州に半導体の工場がバーンと出たり、そこが賃金がいいから、そっちに人が流れないように最低賃金上げたみたいな回答だったんですけど、たぶんそうだったんじゃないかっていう話だったんですけど、これ見る限り、労働者側じゃなくて使用者側が全員反対しているっていうことは、これ、こんなに上げないでよっているふうに実は思って立っているふうな解釈でいいのかな、わかんないですけど。

なんとなくあの時の雰囲気は、人がとられないように経営者側が頑張って最低賃金上げたっていうイメージを持ってたんですけど、でもこれ見ると使用者側全員反対なんで。

逆に言うと公益側がそうならないように頑張ったけど、使用者側は、いえいえ、そこまで無理でしょうと反対したっていう、そんなことなのかな、どっちなんですかね。

これだとわからないですね。

(賃金室長)

審議内容の細かいことについては、わかりかねます。

申し訳ありません。

結果、こうなったということしか、承知しておりません。

(賃金指導官)

九州がこれだけ集中していると、たぶん、労使いずれも横のつながりもきっとあるでしょうから、その中で、取り残されたくないというのもちょっとあるんじゃないかなと、個人的には思っていますけど、そこらちょっと見てもわからないですね。

(長谷川委員)

たぶんそういうことなんだと思うんだけど。

でも使用者側全員反対しているから、使用者側はそう思っていなかったということですよ、きっと。

(早川委員)

やっぱり、賃上げは賃上げができる企業がやればよいということなのでは。

しかし、ほかの企業、地元の企業、中小企業は、そんなわけにはいかない場合がある。それはその企業に賃金を上げる体力はないから。

労働者側はその企業を出してきて、それに追いつくようにしなければみんなそっちに人流れてしまうよと、だから上げましょうと。

こういう、私が勝手な推測の議論がされて、となると使用者側は結局反対になり、じゃあちょっとという感じだったのかなと思う。

(小林委員)

イメージ的なことでいくと、少し離れたところで聞いていると、半導体の大きい会社に来てっていうと、そこは大きく影響しているのだろうなっていうことは、皆さんなんとなくの認識はしているんでしょう。

上げられる企業は上げている、一方、そこに追いつかないところが、地理的な要因もあってってという議論もあり、そちらのことを考えると使用者側としては賛成できない。

我々としては、底上げという部分で上げたいですっていうところをするんですけど、やっぱり、立場の違いというところで相容れないところがあるんだらうなっていうのがここに出てるのかなっていう気がします。

(長谷川委員)

結構、去年は特殊ですもんね。

九州に限っていうと、普通は目安イコールとか、プラスせいぜい2円、いっても3円かなくらいなのが、7、8円くらい上がっちゃったですもんね。

(小林委員)

やっぱり、Cランクのほうが、追いつけでプラスが1円、2円多めに出るっていうのがあるんだらうなっていうのがあったんですけど。

ガツンと上がったので厳しいんだらうと思います。

### 【 (3) 労使からの意見聴取結果について 】

(反田部会長)

よろしいでしょうか。

それでは、次の議事(3)、労使からの意見聴取結果についてでございます。

事務局から説明をお願いいたします。

(賃金室長)

説明いたします。

審議資料の 91 ページの資料 5 を御覧ください。

このページからが、労使から意見聴取を実施した結果を取りまとめた資料になります。

意見聴取の具体的な実施方法を改めて説明いたしますと、事務局におきまして、労使双方から聴取する項目、第 1 回の本審のほうで御検討いただきましたけれども、その項目を記載しましたアンケート用紙を、事前に、意見聴取への協力してくださる事業場へ送らせていただきました。

その後、改めて、事業場を訪問いたしまして、記載されたアンケート用紙の回答内容を確認しながら、労使双方から個別に補足のヒアリングを実施いたしました。

対象としました事業場は、製造業 1 社、非製造業 1 社の合計 2 社でございます。

企業名の公開につきましては、両社とも匿名を希望されているため、昨年度までと同様に、「A社」、「B社」と表示とさせていただいておりますが、御理解いただければと思います。

まず、A社について説明いたします。

A社は切削部品及びキャリアテープの製造を行っている事業場となります。

産業分類の中分類では金属製品製造業です。

92 ページを御覧ください。

意見聴取の対象者は、使用者側は総務課総務係長で、給与手続きや人事関係を含めた総務全般の業務を行っている方からお話を伺いました。

93 ページの上のスライドを御覧ください。

最近の景況感などにつきましては、機械設備を増設し、人員も増やし、売上計画としては昨年より上昇していますが、それに伴う費用も増加しているとのことでした。

下のスライドには、近年の労働者数の推移を記載しております。

正規社員の求人を出したところ、20 歳～30 歳代の応募があり、採用されたとのことでした。

応募の理由としては、土日休みで子育てがしやすい、会社のホームページのブログに、結構な頻度で会社の行事などを載せていて、それを見て会社の雰囲気がわかりやすくて、働きやすい職場だと思って応募されたとのことでした。

94 ページの下のスライドを御覧ください。

賃金の改定につきましては、今年は物価高騰の影響も踏まえて、昨年より約 4.0%、定期昇給を含めると約 6.0%アップしたということでした。

95 ページの上のスライドを御覧ください。

最低賃金に係る認識です。

現在の最低賃金は、ひと昔前に比べると高いと感じるが、現在の物価状況を見る限りでは、妥当、もしくは少ないのではないかと感じているものの、上り幅が増えてい

くと雇用が厳しくなるとのことでした。

下のスライド、人件費・労務費を含めた適正な価格転嫁の状況については、電気料金や物価の状況に対する価格転嫁については取引先にも理解があり、価格転嫁してもらえているが、人件費に対する価格転嫁は実施できていないとのことでした。

96 ページの下のスライドを御覧ください。

助成金についてです。

A社は、助成金などについて情報収集されており、コロナ禍では雇用調整助成金を活用した。

その後も各種助成金などの活用を視野に入れているということでした。

97 ページの上のスライドにつきましては、最低賃金に関する御意見として、物価が上昇している状況での賃金引上げは必要なのかもしれないが、雇用する側が対応できなければ意味がないので、働く側と雇用する側とのバランスの取れた賃金改正を期待しているとの御意見をいただきました。

次にA社の労働者の方からの意見聴取結果となります。

労働者の方は、製造部門の主任をされている方でした。

98 ページを御覧ください。

最低賃金に関しましては、最低賃金制度と金額改定については承知しているものの、現在の最低賃金額については、昨今の物価の高騰などを踏まえると少ないと感じている、また、最低賃金の改定につきましては、もう少し引上げられてもよい、1,200 円くらいになると不安感が少なくなるとのことでした。

続きまして、B社からの意見聴取結果となります。

99 ページを御覧ください。

B社は、法人向けユニフォーム提案及び販売、ワークウエア販売などを行っている事業場となります。

産業分類の中分類では、織物・衣服・身の回り品小売業です。

使用者側の意見聴取をさせていただいた方は、専務取締役と管理課長です。

100 ページの下のスライドを御覧ください。

最近の景況感についてですが、BtoBは変わらないが、BtoCは悪くなっているとのことで、悪くなっている原因をいろいろ考えられたようで、その一つは、去年はPay Payの割引、30%ポイント還元などが多くの自治体を対象として行われたこと、自治体が「元気券」などの地域振興券の発行を行っており、「それがあれば買おう」ということで売上げが伸びたが、今年はそれがないので、それが悪くなっている要因の一つだと考えているということでした。

101 ページの下のスライドを御覧ください。

賃金の改定状況などについてですが、正社員は定期昇給も含めて、月 3,000 円から 8,000 円、パート社員については時給 20 円から 80 円アップしたとのことでした。

次に、102 ページの上のスライドを御覧ください。

最低賃金に関する認識などについてですが、パート社員の時給を決める際には、山梨県最低賃金を参考にしている、また、それを下回ることは法令違反であることは承知している、それから、扶養の範囲内、いわゆる年収の壁を越えない範囲で就労したいパート社員がいるので、普段から山梨県最低賃金については意識しているとのことでした。

金額についてなんですけれども、938 円は、最近の物価高を考えると安いと思うけれども、年収の壁との関係で悩ましいところ。

この頃の最低賃金のアップ率が高いと思うが、昨今の物価高だとやむを得ないと思っているとのことでした。

次に、103 ページの上のスライド御覧ください。

人件費・労務費を含めた適正な価格転嫁の状況についてなんですけれども、仕入れ値が上がった場合には、それを販売価格に転嫁することはできているが、会社の人件費が上がった分の価格転嫁はできていないということでした。

下のスライドですけれども、こちら、年収の壁が業務に及ぼす影響についてです。

扶養の範囲内で就労したいパート社員については、業務調整が必要になって、毎年最低賃金が改定された 10 月以降で調整を多くかけることになり、調整すると、パート社員が出勤しないこともある、そうすると、周りの社員に負担がかかってしまうということでした。

年収に関係なく、課税や社会保険料を支払う制度になれば、年収の壁を気にしないで働けると思うが、ただ、助成や保障の仕組みを充実させて、労働者や会社を支える仕組みは必要であり、それは複雑なものではなく、使いやすいものにする必要があると個人的には思っているとお話していただきました。

104 ページの上のスライドを御覧ください。

助成金についてなんですけれども、こちらの会社も情報収集されていまして、キャリアアップ助成金を活用されたとのことでした。

正社員化のコースだったそうです。

ただ、総体的に助成金の制度や手続きはわかりづらいと感じていらっしゃいました。

下のスライドは、最低賃金に関してなんですけれども、年収の壁の問題がなくなった上で、賃金アップをしていただきたいとの御意見でした。

続いて、105 ページからなんですけれども、こちらは労働者の方からの意見聴取結果となります。

この方は、商品グループに所属され、検品や商品準備などをされているパート社員の方でした。

下のスライドを御覧ください。

最低賃金に関しましては、最低賃金制度と金額改定については承知しているが、金

額は気にしていないとのことでした。

テレビで金額も報道されるけれども、金額を聞いたときに自分は最低賃金より上だ  
って思うくらいで、いくらだっていうという記憶はしていないということでした。

また、現在の最低賃金額については、物価が上がっているので安いと思う、1,000円  
であれば安いと思わないというふうにおっしゃっていました。

106 ページの上のスライドを御覧ください。

お話をお伺いした方は、扶養の範囲内、130 万円以内を意識して就労調整を行って  
いる方でした。

扶養から外れてしまうと社会保険をかけなければならないので、超えないようにし  
ている。

130 万円を超えた場合は、長時間働かないと収入がマイナスになってしまうので、  
130 万円以内という枠をもっと広げてくれればよいと思ってらっしゃいました。

下のほうのスライドですけれども、賃金額が上がったとしても、130 万円以内での  
就労なので手にするお金は変わらないけれども、賃金が上がらないとモチベーション  
も上がらないので、その矛盾でもやもやするとおっしゃっていました。

結果の報告については以上でございます。

(反田部会長)

はい、ありがとうございました。

ただいまの説明につきまして、御意見・御質問等がありますでしょうか。

(岡本委員)

一点よろしいですか。

97 ページの上のスライドで、2 行目のところにその人材を雇用する側が対応できな  
いというこの表現は、どんな意味になりますかね。

(賃金室長)

賃金があまり上がってきってしまうと、会社がお給料を払うほか、社会保険料で会社  
が負担する分も大きくなってきってしまうので、そうすると、それには対応できなくし  
まうこともあると。

(岡本委員)

雇用できないということですか。

(賃金室長)

雇用するのが、なかなか厳しくなってくるという意味だったと思います。

(岡本委員)

それじゃあ、二つ目と一緒にですか。

(賃金室長)

そうですね。

(反田部会長)

他にはございますか。

(長谷川委員)

年収の壁については、労働局としてはどうにかしろと、こう違うところに言ったり、そういうことはあまりないんですかね。

(賃金室長)

制度で決まっていることですので、労働局でどうこうできることではないですが、そういう声があるっていうことは、本省へは伝えています。

(長谷川委員)

本省のほうも、年収の壁を勝手にいじくるところじゃないですね。  
税務関係だもんね。  
金融庁か。  
財務省か。

(賃金指導官)

実際に、わが行政でできることでいうと、その声を伝えることと、制度自体の根幹制度を、変更をこちらができるわけではないので、何とか工夫できる助成制度だとかの充実という、どちらかという外堀のようなものをなんとかできる範囲で頑張っているのが実情でございます。

(長谷川委員)

最後の話は、そのとおりだなって。

賃金、時給上がっても働いている時間を下げて、130万円を超えないようにしているということは、経営者側も、もっと働いてって思っているし、働く側も、働きたいんだけど、この130万円の壁があるから働けんじゃんねっていう。

そこは、もう本当に、おっしゃるとおりだなって思います。

(小林委員)

見ていて、みんな言われていることがみんな想像できて、そうだよねっていうことしか感想としてはないと思っている。

(長谷川委員)

だって、最低賃金がずっと上がっているのに、130万円って変わらないんだもんね。

(小林委員)

なおかつ、労働人口も減っているっていつているのに、そういう人たちが働けなくなって、ほかのできないことを会社で回そうとすると、正社員が残業するか、そこは長時間労働で抑えられっていう、なんか負のスパイラルに今完全に入り込んでいるなあといった感じ。

(長谷川委員)

だって、働きたくても残業しちゃダメ、金が欲しいから残業したいんだけど、残業はもうこれだけしかやっちゃダメっていうことになれば、もっと金欲しくて働きたいっていう人はどうすればいいんですかね。

(賃金指導官)

過重労働による健康障害は、やはり、避けなければならないというのが、当行政ではお答えできる範囲内だと思います。

かといって、雇用関係じゃなくフリーランスのようなものに安易に走ってしまうのも、それもいかなものかと考えているところもございます。

今は逆に、フリーランスも何とか社会的に保障していく道はないかという風に探っているところでございますので。

(長谷川委員)

そういう意味からいうと、本当悪いけど、経営者24時間なんですよ、労働時間としては。

たぶん、公益の先生もそうだと思うんですけど。

労働時間ってあつてないようなもので、遊んでいるときだって仕事のことも考えなくてはいけないし、たぶん、本当にお金に困っている経営者って、遊んでる時も、ずっと頭の中働いていることになってるんです。

(岡本委員)

そういう意味では、日本の経営者の給料というか、報酬はちょっと安いと思います。



(賃金室長)

すみません。

1 か所修正をお願いしたいところがございます。

96 ページの下のスライドで、各種助成金の活用とあります。

その二つ目の丸で、業務改善助成金は事業場内の最低賃金が 1,050 円と書いてありますが、1,070 円でございます。

申し訳ありません。

(岡本委員)

ちょっといいですか。

先ほどの話に戻るんですけど、最初のほうで、追加配布資料でいろいろ調査してもらった経過がございますね。

これって、時系列に追っている会社とか、今後追えるものなのかどうかっていうあたり、どうなんでしょうか。

(監督課長)

時系列で追えるっていうのはどのような意味でしょうか。

(岡本委員)

例えば、今年調査した会社を来年も再来年も調査が可能なのでしょうか。

ここに出ているデータは、去年、おととしと同じ会社なのでしょうか。

(監督課長)

基本的には対象事業場は、別のところになるかと思います。

広く、違反があるところを見ていかなければいけないですし、監督できるパイも限られていますので、今まで行っていなかった、業種の中で多種多様な会社を見ていくことが多いかなと思います。

(岡本委員)

確かに、マンパワーとしてはそうなんですけど。

結果、そこはどうなったのかっていう。

(小林委員)

たぶん、岡本さん言いたいのは、この 15 件がどうなったのかっていうことですね。

15 件は来年調べたときに、直っていたのかとか。

(監督課長)

基本的には、この15件は直させるように指導を行います。

そのフォローアップという点では必ずやるものとなります。つまり、指導したきりではなくて、是正させなければいけません。

最低賃金法には非常に重たい罰則があり、かつ、重要なものですので、基本的には直してもらう形になります。

(長谷川委員)

でもそれは1年こっきりじゃん。

2年目になったらまた最低賃金上がるわけだから。

(監督課長)

委員がそういうのを確認してほしいという御意向としては、また考えるところではあります。

(早川委員)

やるタイミングが、やっぱりあれですね。

翌年、上がった後に、上がったものになっているか。

(監督課長)

毎年、1月から3月の間にやっています。

10月に最賃が上がって、賃金引上げの時期を見越して1月から3月にやっているということになります。

(早川委員)

前年クリアし、今年もクリアしているっていうタイミングですよ。

(監督課長)

おっしゃるとおりです。

今の15件も10月まで戻って直させて、さらにそれ以前の違反があれば、併せて是正させるということになります。

(長谷川委員)

罰則は何年さかのぼって払わせるの。

(監督課長)

賃金請求権は3年であり、最低賃金の違反のところまで遡るっていう形となります。おそらく、普通で行くと改定前のところ、10月で改定がもれているところについては、その10月から遡及支払い。

仮に、それがもう1年前からだとする、1年数か月遡ってということになります。

(早川委員)

逆に、この15件の中には改善されずに、2年、3年累積でたまっちゃっているところって。

(監督課長)

可能性としてはあるんですけど、基本的にはその場合は監督指導し続けるので、終わるまでは、こちらとしては監理しつづけるので。

もし、監理し続けている間に次の最賃が上がってしまったら、次上がっているのも当然に確認することになります。

そこへのフォローアップはされていく形じゃないですかね。

直ってないところは引き続き監理していきます。

(賃金指導官)

本当に直したいんだけどなかなか苦しくて支払い計画が長期化っていうのは、できる限り改善のためのお手伝いをし続けますけれども、直す気がないといわれてしまうケースもある。いつかは厳正な対応となるケースも中にはあると思いますけれど、基本的には、そうならないようになんとか指導をしています。

実際に甲府の監督署で自分が経験したのなんかでいうと、間借りをしている大家さんへの家賃交渉だとか、いろんな助成金の活用だとか、労働の賃金がペイできるシフトの組み方だとか、まるで経営指導員のように監督官が、なんとか払ってほしいということでやったりするものもありますので、基本的に直らなかつたからしょうがないと言って放置ということは絶対いたしません。

(長谷川委員)

あの、残業代不払いっていうのを最近、まだやっているんですか。

(賃金指導官)

今も、それは常に話題になっている、違反としては、一定数常に見られるは見られません。

ただ、昔のように、いわゆる賃金不払い残業の見られる率だとか、違反の程度だとかは、社会的に大きく注目を浴びていた時代よりは少し改善されてきているのかな。

まあ、いろんな、労使とも認識が変わってきている面があるんじゃないかと感じて  
います。

(長谷川委員)

そっちの分のほうが支払金額ってうんと多いですね。  
何年も遡るから。

(賃金指導官)

とはいえ、現在やはり最大で遡っても3年までしか。

監督権限の及ぶ範囲が、民事的に現在3年というようになっていますので、そこあ  
たりが限界になります。

(監督課長)

委員御指摘のとおり、割増賃金のほうが多くなりやすいですね。

なんで多くなりやすいかといいますと、最低賃金は基本的に基礎となる賃金は既に  
払っているの、改定された分を払っていないケースが多い。

差額分になるので、額としては少なくなります。

割増賃金ですと、完全にすっぽり、一部から抜けている状況がありますと額として  
はかなり大きくなるという形になります。

年間、定期監督として12万件ほど全国で実施する、当局で行きますと数千件なんで  
すけれど、違反率でいきますと10%から20%の事業場に対しては、割増賃金の未払い  
というのがみられる形になります。

#### 【 (4) 今年度の審議の進め方について 】

(反田部会長)

よろしいでしょうか。

それでは、続きまして、議事の(4)に移りたいと思います。

今年度の審議の進め方について、でございます。

事務局から説明をお願いいたします。

(賃金室長)

説明いたします。

まず、金額審議において、当初に各側から御提示いただく金額の表明方法及び公労  
又は公使の2者協議の際の進め方に関する提案をさせていただきます。

具体的な金額審議に入る初回の専門部会は、本年度の場合は8月1日に開催予定の

第3回専門部会となります。

その際に労働者側、使用者側それぞれから最初に御提示いただく金額の表明方法については、令和2年度の審議から、当該金額を前日の午後3時頃までに、事務局にお知らせいただいて、当該金額を事務局から各委員の皆様へ、その日のうちにメールでお知らせさせていただいております。

これによりまして、労使双方から最初に御提示いただく金額を、公益委員に御確認いただくステップを省略することができまして、審議の効率化が図られ、また、各委員の皆様へ、出発点となる労使双方の金額をあらかじめ御承知いただいた上で、専門部会に臨んでいただくことで、その後の金額審議がスムーズに進みやすくなる効果があったものと考えられます。

専門部会の当日は、会議の冒頭、改めて双方からの金額表明いただき、その後、金額審議にお入りいただきます。

率直な意見交換が必要となりましたら、それぞれの控室に分かれていただいて、個別協議をしていただくこととなります。

本年度につきましても、昨年度までと同様の方式により、金額審議を行っていただくことの可否につきまして、御審議をお願いしたいと思います。

また、令和2年度以降、新型コロナウイルス感染症の感染防止の観点から、労働者側、使用者側の委員の皆様へ、公益委員のいらっしゃる、広い会場に足を運んでいただく方式としております。

本年度もこの方法を採用させていただきたいと考えておりますが、この点につきまして、委員の皆様へ御承知させていただきたいと思っております。

よろしく願いいたします。

(反田会長)

はい、ありがとうございました。

私としましては、今年度も昨年度と同様の方法で進めたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

(各側委員)

(異議なし。)

(反田会長)

よろしいでしょうか。

それでは、今年度も昨年度と同様にしたいと思います。

それから、最初の金額の提示方法は、昨年度と同じようにお願いいたします。

それでは、次の議事(5)のその他に移ります。

委員の皆様から何かございますか。

(小林委員)

一点すいません。

昨年までもあったと思いますが、コロナ禍の中で、場合によっては Zoom で、という  
ような対応をここ何年かしていたかと思います。

最近も、また、第 11 波なんていわれていることもありますが、そこまではどうなの  
かなっていうのもあるんでしょうけど、それぞれの皆さんの所属する企業だとかそう  
いったところの状況なんかも含めて、ままあるところもあるのかなってというところ  
もありますので、以前のように心配する必要はないにしても、その際はそういう形で  
参加できるっていうのは、準備だけはしておいていただいたほうがいいのかなって  
いうところがちょっと気になったもので。

(反田部会長)

そのほかにはございますか。

(各側委員)

(意見等なし。)

(反田部会長)

事務局からも特にございませんか。

(賃金室長)

はい、ございません。

(反田部会長)

それでは、以上をもちまして第 1 回の専門部会を終了したいと思います。

次回の専門部会は、7 月 30 日、山梨県 J A 会館におきまして、午前 9 時 30 分から  
開催します第 2 回の本審終了後に行いますので、よろしく願いいたします。

それから、本日の議事録の確認につきましては、労働者側は白倉委員、使用者側は  
早川委員をお願いいたします。

よろしく願いいたします。それでは、本日はお疲れ様でした。