

公労使による「新しい東京」実現会議

日時：令和7年10月14日（火）
場所：第一本庁舎 7階 中会議室

午後2時30分開会

【新田部長】 定刻となりましたので、ただいまより公労使会議を開催いたします。

各団体の皆様におかれましては、ご多忙にもかかわらず都庁までお越しいただきまして、ありがとうございます。

私は、本日の事務局を務めさせていただきます東京都産業労働局雇用就業部長の新田でございます。進行役を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは初めに、資料の確認をさせていただきます。

本日の会議はペーパーレスで行います。お手元には議事次第と資料1の出席者一覧、資料2の座席表をお配りしております。ご出席の皆様のご紹介につきましては、お手元の一覧をご確認いただくことで代えさせていただきます。事務局資料につきましては、卓上のタブレット端末、または正面のモニターでご覧いただきます。

それでは、小池都知事からご挨拶を申し上げます。知事、よろしくお願いいたします。

【小池知事】 座ったままで失礼いたします。皆様、こんにちは。ようやく秋めいてまいりました。そういう中で、なかなかホットな議論が必要とされるような、今の国政でも、また都政でも、様々な課題がございます。今日は、お集まりいただきまして、「公労使による『新しい東京』実現会議」ということにご出席を賜っておりますことに、まず感謝を申し上げます。ありがとうございます。

最近の都政での出来事といたしますと、34年ぶりに世界陸上大会が、満員の国立競技場における観客の皆様方の応援、エールが渦巻く中で開催されました。東京を支え、未来を切り拓く主役は「人」だということを改めて伝えてくれるようなすばらしい、人間のこういう限界を超えることができるのだということも教えてくれた、そのような大会であったかと思えます。

今日のテーマは、東京で暮らし、働く、一人一人が輝ける環境を築くための重要なテーマでございます。「女性の活躍」と「賃上げ」、この議論を深めていきたいという趣旨でございます。

毎年繰り返されますけれども、ジェンダー・ギャップ指数は148か国中、我が国は118位と、去年とぴったり同じ数字、順位でございました。いいやと言わないで、118位なので、ここをいかに活躍、活用、生かしていくのが、これからの日本の社会、また産業、経済にとっても必要なことではないのかなど、このように考えております。とはいえ、女性活躍につきましては、家庭との両立、そして賃金格差など、まだ課題は山積をいたしております。

今般、働く女性が個性や能力を発揮できるように、新たな条例の基本的な考えをまとめたものでございまして、それぞれの立場から忌憚のないご意見をいただきたくお集まりいただいております。

また、物価高が長期化しております。そういう中で安心して生活できる環境をいかに整えるか。そのためには、賃金を持続的に引き上げる流れを確かなものとする必要もございます。

一方で、企業でのデジタル化も進んで、生産性の向上への取組も進んでいる、また、価格転嫁や働く方々への付加価値の還元といった、このような流れをどう確保していくかということも課題でございます。こういった好循環を実現するために、皆様方と闊達な意見を交換したいと存じますので、本日はどうぞよろしくお願いいたします。冒頭のご挨拶とさせていただきます。

【新田部長】 ありがとうございます。

次に、東京都の資料についてご説明いたします。資料はお手元のタブレットに表示をいたします。あらかじめご承知おきください。資料につきましては事前に各出席者の皆様にお送りしておりますので、ポイントを絞って本日はご説明をさせていただきたいと思っております。

初めに、1つ目のテーマ、「女性活躍」についてでございます。

2ページ目から4ページ目にかけては、女性の活躍に関する条例（仮称）の基本的な考え方について、策定の趣旨、新たな条例の制定と取組の柱、条例で定める主な内容（案）をそれぞれまとめております。この基本的な考え方につきましては、10月9日からパブリックコメントを実施しており、8ページ以降にその資料をつけております。こちらは必要に応じてご参照ください。

続きまして、女性の活躍に関連する都の施策でございます。本日、皆様のお手元には「～東京から広げる、女性活躍の輪～ 東京都の女性活躍施策・成果のご紹介」と題した資料を配付しております。こちらは、女性を取り巻く現状、女性活躍が企業や経済に与える効果、都が実施する様々な取組につ

いてまとめております。

事務局資料におきましては、経済・雇用分野に関連する施策の一部をまとめておりますので、そちらを中心に説明させていただきます。

5ページ目をご覧ください。こちらは働く女性を対象とした施策でございます。大きく分けて、「仕事に就く」、「継続して働く」、「女性リーダーへのキャリアアップ」といった観点から、働く女性を後押しする施策を実施しております。

6ページをご覧ください。こちらは企業や起業家等を対象とした施策でございます。賃金の引上げ、男性育業の推進、「年収の壁」の正しい理解の促進等を行った中小企業への支援により、誰もが働きやすい環境づくりを後押ししてまいります。また、中小企業が自社の状況を分析できるツールの提供や、男女間賃金格差の解消の後押しなどにより、女性の登用を促すとともに、女性経営者に対する様々な学びの機会の提供などを行っています。

続きまして、2つ目のテーマ、「持続的な賃上げ」についてでございます。

こちらは、7ページ目でございますが、都の関連施策をまとめております。中小企業のデジタル化の支援といたしましては、専門家による相談や個別訪問によるサポートをはじめ、ポータルサイトを通じたデジタル化の先進事例等の情報発信、生産性向上等の取組に必要な設備投資の支援などを行っています。また、適正な価格転嫁等の実現に向けた後押しのほか、賃上げを通じた従業員の働きがいの支援といたしまして、賃上げを行った中小企業への奨励金の支給や、労使双方に対する賃上げに関する相談窓口の設置など、様々な支援策を行っています。

なお、本日は東京労働局様からも国における賃金引上げの支援策についての資料をご提出されておりますので、後ほど説明いただければと思います。

事務局からの説明は以上でございます。

続きまして、各団体の皆様から今回のテーマに関連した取組やご意見などにつきましてご発言をいただきたいと思っております。

まず、東京商工会議所、小林会頭からお願いできますでしょうか。

【小林会頭】 皆さん、こんにちは。

先週、全国商工会議所女性会連合会全国大会が開催され、女性経営者が約1,400人集まりました。知事にもご出席いただき、大変盛況でございました。出席の皆様から本日の内容に関することについても、それぞれの地方の立場から様々な意見がありました。そのことだけご報告いたします。

新しい条例である女性の活躍に関する条例（仮称）の方向性について異論はございません。今までの検討会議での議論を踏まえた内容となっていることを確認させていただきました。東京へ、特に若手の女性が集中することについてずっと言われております。私は東商の会頭であるとともに、日商の会頭でもありますので、この3年間、随分地方に行って、いろいろ実態を聞いてまいりました。実際に地方へ行く前は、女性に対しての寛容性が少ない、つまり、いろいろな制約があるがゆえに女性が東京へ出てくる、あるいはその地方の中心に出てくると言われておりましたが、実際に地方を出た女性たちの話を聞くと、自分が住んでいる地方で、親類縁者、地域の云々などいろいろな制約があるということよりも、自分が都会へ出て、自由に選択をしたいという意識が非常に強い。だから、女性が地方で制約があるがゆえに出てくるということではなく、むしろ自分が自分自身を表現する場を求めて出たいという意識が非常に強いということを感じました。いずれにしても、女性の都市への集中は社会現象の1つとして、我々は応分にシリアスに考えなければいけないということでもあります。

中小企業経営者から、事業所での女性活躍推進についていろいろアンケートも取ったのですが、女性のキャリアアップ支援ということで申し上げますと、我々の仲間の中小企業の8割強がキャリアアップ支援の必要性を感じております。しかしながら、その半数近くが十分に取組んでいないということなのです。これは皆様もご想像をされるころかと思っております。要するに、半分近くは、必要性は感じているけれども、十分に取組んでいないことが現状であります。

一方、我々経済団体としては、業界全体で機運醸成を図る。それから、所属企業の取組を支援していく、こういうことが我々の使命、責務であると感じております。

東京商工会議所は3年が1タームであり、11月がちょうど交代の時期となっておりますが、来月、東商では初めて女性の副会頭が就任します。残念ながらまだ1人ではありますが、初の女性副会頭です。中小企業の経営者の女性であります。非常に意欲のある方で、やる気に満ちています。そういうこと

で、東商も若干ではありますが、女性活躍の方角に変わりつつあるということです。

それから、「東京女性未来フォーラム」の共同宣言の賛同団体として、男女の別なく全ての労働者が個性や能力を発揮できる組織づくり、社会づくり、こういう方向に向けて、東京都と緊密に連携して、企業に向けた情報発信、支援を進めていきたいと思っております。

以上です。

【新田部長】 ありがとうございます。

続きまして、東京都商工会連合会、山下会長、よろしく願いいたします。

【山下会長】 お世話になっております。東京都商工会連合会の山下です。

まず、賃上げについてですが、それぞれの中小企業が頑張っ、今年はどうにか賃上げができたという状況になっていると思います。ただ、2030年に向けて、あと300円ほど上げなければいけないと。自分の会社を振り返ったときにどうかと思って、時給で考えると大したことはないのですが、これの163倍ないし164倍が月にかかってきて、これの15倍から17倍ぐらいの金額を年間で払わなければいけないとなると、私の会社でも1億円では足りない金額になるんですね。人件費をこれだけ出すにはどうするかということはずっと考えていて、取りあえず1億円ちょっとであったら、私の会社は大丈夫だろうなと思っているのですが、周りに聞いてみると、やはりかなり大変だということと、今、東京都からもいろいろご支援いただいている価格転嫁問題、あと、相談ができる体制が東京都にはあるので、非常に助かっているのですが、さらに、今後は賃上げについて、この5年間でいろいろ考えていかなければいけないと思っています。とにかく廃業になってしまう会社があってはならないと思いますので、ここをいかに廃業させないように次の世代に引き継ぐかということが重要だとふだんから考えております。

次に、女性の活躍についてですが、私どもの連合会では、今は女性の専務理事がおりますし、単会でも女性の会長が出てきておりますので、だんだん女性も活躍していただいているのかなと思っております。事務局長も、過去に何人も女性の事務局長がおりましたので、今後もさらにやる気のある人たちが出てきてくれるだろうと期待しております。あと、私には娘が2人いまして、32歳と28歳なんですけど、ここの年代はほとんどジェンダーバイアスがかかっていないというふうに思っているんですね。やはり、40歳、50歳、特に50歳を超えてくるとバイアスがかかってきて、ふだんは口にはしないのですが、ここをどういうふうにやっていけばいいのかなと。特に、私も昭和世代なので、これはよく気をつけなければいけないと思うんですが、そのところを、女性だからという、何か特別な目で見るとはなくて、やはり平等で、仕事も平等、そして、女性ならではのというものがありますので、これはちゃんと理解しなければいけないと思っていますので、お互いの理解が必要だなと思っております。面接等をして、やっぱり最近女性の方がとても優秀で、採用しようと思うと女性が上位に来て、男性が下位になっているということが、うちの会社でもそうですし、東京都商工会連合会の職員採用でも同じような形になっておりますので、ぜひ女性の活躍ということが必要だと認識しております。

また、育業につきましても、私の会社は130名程度しかいないのですが、この2年間で男性は6名が育業を取っているのです。全員が1か月ずつ取っています。この秋にもまた1人、これから取るという者が出るのですけれども、取るときには必ず、休みではなくて、きちんと奥様の育児をしなさいということを一言言って、出てきたら、口頭なんですけど、ちゃんとやってきたかということを私が直接聞いています。こういうことをやりました、例えば、夜、ミルクをあげました、何とかをやりましたということで、奥さんの育児がどのくらい大変か、大切かということ身をしみて分かっていますということですので、1か月程度の育業というものは当たり前になってくるのだろうと認識しております。ただ、中小企業の場合は、それ以上休まれると、では、その穴埋めを誰がするのかというと、同じ部署の少ない人数、四、五人で、1人が休まれると、残りの人間がしなければいけないという思いがありますので、これは会社全体としてカバーをしていかなければいけない問題だと認識しております。育業につきましてもいろんな意見があると思いますが、なお一層進めて、女性が東京都の中で特に活躍していただき、管理職にも安心してなれるような、その土台をつくっていききたいと思っております。よろしく願いいたします。

【新田部長】 ありがとうございます。

続きまして、東京都中小企業団体中央会、會津会長、よろしくお願いいたします。

【會津会長】 東京都中小企業団体中央会の會津です。よろしくお願いいたします。

初めに、女性活躍の一層の促進についてですが、まずは、昨年度からの検討部会における女性活躍の一層の促進に向けた議論により、本日、基本的な方向性についてご報告をいただきましたことに対して、委員、そして、事務局の皆様にご感謝申し上げます。現在、中小企業、小規模事業者はかつてないほどの人材不足に直面しております。こうした中、女性が個性や持てる能力を遺憾なく発揮できる職場環境を整えることが重要です。これまで検討部会で示された女性の活躍を経営戦略に組み込むという視点は、これからの企業が継続的に活動していく上でも大変重要なことです。今回公労使会議で示された女性の活躍に関する条例（案）の基本的な考え方についての方向性については賛同するところです。なお、この条例化により都内中小企業、小規模事業者に過度な負担が生じないよう、十分ご配慮いただきますようお願いいたします。特に、ものづくり中小企業を女性が就職先として選択するかは、無意識の思い込みによる部分がまだ大きいと考えております。その意識を変えていくためにも、企業の努力だけでなく、社会全体に働きかけていくことが行政の大きな役割と考えております。中小企業の現場では、どのように女性を受け入れたらよいか、生き生きと働いていただくためにはどのようにすればよいかといった具体的な悩みがあります。都においては、条例をつくることにとどまらず、中小企業、小規模事業者が条例の理念をしっかりと実現できるよう、成功した取組事例を提示することや、企業に寄り添った取組の支援など、着実なサポートをお願いいたします。

次に、持続的な賃上げについてです。中小企業、小規模事業者では、人手不足の中、業績に見合わない賃上げを強いられている状況が見受けられます。持続的な賃上げのためには、デジタル化を通じた生産性向上と適正な価格転嫁等に対する後押しにより、賃上げの原資をしっかりと確保する取組が重要です。単に賃上げをすべきと企業側に強いるだけではなく、こうした持続的な賃上げに資する支援を都が率先して行っていただくことは大変効果があります。支援を必要とする中小企業にその情報が着実に届くよう、支援策の周知に努めていただくことをお願いいたします。また、生産性の向上については、中小企業、小規模事業者におけるDXの推進が重要となっております。これまでも中央会では東京都と連携し、DX人材の育成を後押ししております。引き続き中小企業の維持、発展のために支援策を継続していただき、持続的な賃上げにつなげていきたいと考えております。

私からは以上です。

【新田部長】 ありがとうございます。

続きまして、東京経営者協会、根本専務理事、よろしくお願いいたします。

【根本専務理事】 東京経営者協会、根本でございます。本日は会長の富田が他出をしておりますので、私から代理で発言をさせていただきます。

まず、女性活躍についてですが、先ほど知事からもジェンダー・ギャップ指数のお話でしたが、東京都が条例制定に向けて、改善に向けて積極的に取り組まれているということについて、冒頭、敬意を表したいと思います。私どもも使用者代表委員として検討会議の議論に参加してきた立場から、この分野で東京都のリーダーシップに期待を込めまして、3点ほど申し上げさせていただきます。

1点目は、条例制定の意義と方向性についてです。様々な施策や女性活躍推進法の施行により、女性の就業率が引き続き向上していることからM字カーブはほぼ解消に向かっております。一方で、出産、育児期に非正規雇用化するというL字カーブの課題はまだ残っております。これは私どもが見ますに、固定的な性別の役割分担意識、これが社会に根強く残っていて、育児と仕事の両立の負担が女性に重くのしかかっていることが背景にあると認識しております。新たな条例の制定と施策の展開に当たりましては、このような社会的課題の解決を目指し、真の女性活躍の促進に資するような内容とすることを大きく期待させていただいているところでございます。現在検討中の条例案の内容を拝見いたしますと、社会全体を包括する視点が少し弱いのではないかと、既存の女性活躍推進法との差異が不明確な部分があるのではないかと、という印象を持っております。社会的要因に着目した幅広い取組を盛り込むことで、他の自治体にもよき指針となるような条例とすることを期待いたします。

2点目は、教育分野における取組みでございます。女性活躍の可能性を制限する大きな要因となっておりますのは、先ほども申し上げました、性別による役割分担意識や、女子の理科系進学が極端に少ないこと、こういったことによる職業選択の偏りというものがございます。これらのバイアスは家庭環境、幼少期からの教育、文化的背景によって形成されるものであると認識をしております。東京都で2022年と2023年に、児童と高校生を対象にアンコンシャス・バイアス調査を実施されましたが、調査結果からは、児童自身が、教科の得手不得手であるとか、仕事の向き不向きに性別が関係するというふうに感じている傾向が読み取れます。学校や地域社会など、子供が育つ環境におきまして、アンコンシャス・バイアスの払拭に向けた早期の教育や意識づけ、働きかけを強めることが必要なのではないかと考えております。条例には、教育現場や家庭環境を含めた地域社会全体における取組を推進する視点を明確に盛り込んでいただくことを希望するところでございます。

3点目は、企業の経営状況へのご配慮をお願いしたいという点がございます。企業はできる限り、女性活躍に向けて自らの責任を果たそうとしております。他方で、先ほどもご指摘がございましたけれども、円安の定着や国際紛争の長期化による物価高に加えて、関税の影響などから、経営を取り巻く環境が厳しさを増していることはご承知のとおりでございます。こうした状況下におきまして、さらなる女性活躍を企業に求めていくためには、その取組みを後押ししていく施策が不可欠となると考えます。魅力的なインセンティブや財政的支援など、様々な実効性のある施策を講じてくださるようお願いをしたいと思います。

次に、持続的な賃上げの問題でございます。今年の春季労使交渉におきましては、昨年に引き続きまして高水準の賃金上げが実現をしたと理解しております。賃金引上げの力強いモメンタムの定着は、企業と日本経済の持続的成長に向けて極めて重要だと認識をしております。一方で、原材料費の高止まりや物価上昇が続く中、多くの中小企業では、業績や生産性の改善を伴わないまま、人手不足への対応としてやむを得ず賃金引上げを行っているという実態があることも事実でございます。こうした状況は決して持続可能なものとは言えません。今後も賃金引上げの流れを継続していくためには、中小企業が賃金引上げ原資をいかに安定的に確保していけるかが喫緊の課題になっています。そのためには、中小企業自らの生産性向上の取組に加え、行政による支援の充実、適正な価格転嫁と販売価格アップをソーシャルノルムとして浸透させていくことが不可欠だと考えております。とりわけ、生産性向上による付加価値創出こそが持続的な賃金引上げの原資を生み出すことにつながってまいりますので、生産性向上と経営基盤の強化に資する東京都の強力な支援策を期待させていただきたいと思っております。あわせて、行政自らが官公需における適切な価格転嫁に率先して取り組んでいただきたいと思います。物価高により、実質賃金が実際のところ伸び悩んでおります。働き手が賃金引上げの実感を得られない状況が続いていると言っても過言ではないと思っております。さらに、社会保険料の負担によって、名目賃金が増えても可処分所得があまり高まらないという、消費の抑制につながるような実態もございます。国による物価高対策と社会保障制度の改革が急務ですので、東京都としてもぜひ国に積極的な働きかけを行っていただくとともに、独自の施策も一層推進していただきたいと思います。

女性活躍の促進と持続的な賃金引上げは、東京都が先頭に立って環境整備を進めることによりまして実効性が担保されると考えます。東京都の強力なリーダーシップに期待を申し上げまして、私からの発言とさせていただきます。

【新田部長】 ありがとうございます。

続きまして、連合東京、斉藤会長、よろしくお願いたします。

【斉藤会長】 連合東京の斉藤です。

労働者の代表としましてこの会議に出席させていただいている立場で、冒頭に一言。政権与党のトップが就任に当たって「ワーク・ライフ・バランスを捨てる」と言ったことは、長きにわたり労使で進めてきた働き方改革に逆行させるもので、看過できず、東京都においては公労使が共にワーク・ライフ・バランスを推進していく必要があるということをお場で申し上げておきたいと思っております。

さて、本日のテーマですけれども、女性の活躍に関する条例（仮称）については、制定の趣旨には全く異論はございませんが、条例に「活躍」と入れるのであれば、活躍の定義をしっかり定め、都民がそれを共有していくことが重要だと思っております。あえて条例名に「活躍」を入れず、女性の力

を活かす社会を目指す条例というような条例名にしてはどうかというふうに思うところであります。また、条例は、国の女性活躍推進法のような、管理職登用の推進計画の目標基準を定めるというのではなく、都民の半分となる女性が性別を意識せず学び、働き、暮らす社会づくりに資するものとして、例えば、希望しても正社員になれず、ダブルワークで子育てをしているようなシングルマザーの労働環境の改善など、条例を下に一層の取組の推進ができるようになることを期待していきたいというふうに思っております。

また、持続的な賃上げについて、中小企業への支援につきましては、たくさんの支援の制度があってもなかなか申請が増えない要因となっているところは、申請の簡略化をしていただいたり、社労士などのサポートの強化で、必要とする中小・小規模事業者が申請しやすくしていく環境をつくっていくことに加え、日本の高い技術力を守るため、東京都が特許申請をサポートし、技術力の流出を防ぎ、中小・小規模事業者の稼げる力の支援をさらに強化していく必要があるのではないかと考えます。

以上です。

【新田部長】 ありがとうございます。

続きまして、東京労働局、増田局長、よろしくお願ひいたします。

【増田局長】 東京労働局長の増田です。皆様には日頃から東京労働局の業務運営につきまして格別なご理解、ご協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。また、10月3日から東京都最低賃金が1,226円に引上げとなりました。引き続き周知のご協力のほどよろしくお願ひいたします。

それでは、持続的な賃上げにつきまして、国の支援策について簡潔にご説明を申し上げます。

資料の2ページをご覧くださいと思います。厚生労働省では、賃金引上げに関する情報を掲載したウェブサイト「賃金引き上げ特設ページ」を開設しております。下のMENU1の賃金引上げに向けた取組事例では、60社を超える具体的な事例を紹介しているところでございます。

次のページをお願いいたします。こちらの3つは都内の企業の具体的な事例となっております。左は、業務改善助成金を活用してウェブ会議システムを導入し、賃上げと労働環境を整備した事例でございます。真ん中は、シニア社員制度を導入して生産性を上げ、10年ぶりのベースアップを行った事例となります。また、右側は、2年にわたる労働組合との緻密な議論によりまして、人事制度を刷新して、生産性向上、賃上げに取り組んだ事例となっております。

次に、4ページをお願いしたいと思います。こちらは政府全体の賃上げに向けた支援策の紹介となっております。具体的には5ページ以降で、6つのカテゴリーごとに、全体で32の支援施策を紹介しているものでございます。

幾つか紹介をさせていただきますと、まず、1といたしまして、賃金引上げに関する支援でございます。①の業務改善助成金は、事業場内の最低賃金を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った中小企業へ助成をするものでございます。

次に、6ページをご覧くださいと思います。こちらは生産性向上に関する支援のメニューでございます。中小企業等経営強化法に基づく支援策のほか、次のページ、7ページをご覧くださいと思いますが、⑩にございますように、ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金で設備投資、システム構築等を支援しております。

次に、8ページをご覧くださいと思います。3つ目のカテゴリーは、下請取引の改善・新たな取引先の開拓に関する支援のメニューでございます。例えば⑩でございますが、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針、こちらでは、行動指針と共に、取組事例をまとめて紹介させていただいております。

次に、9ページでございますが、こちらは、4番といたしまして、資金繰りに関する支援、また、5番といたしまして、その他、雇用（人材育成）に関する支援の紹介でございます。

次に、10ページをご覧くださいとさせていただきますと、⑬の人材開発支援助成金、こちらは計画的に訓練を行っていただいた場合に支援をするということで、生産性を高めていただくことができるかと考えております。

11ページをご覧くださいと思います。こちらの最後の6番は、相談窓口の紹介でございます。経営課題のワンストップ窓口といたしまして、⑳で、よろず支援拠点が全国に設置をされています。

また、次の12ページの下でございますが、東京働き方改革推進支援センターで各種助成金の活用等

についての相談、または訪問対応なども行っております。

皆様方には、賃金引上げに向けまして、これら国の支援策についてもぜひご活用いただきますよう
よろしくお願ひいたします。

私からは以上です。

【新田部長】 ありがとうございます。

【小林会頭】 先ほど賃上げに関してのコメントをしなかったため、簡単に申し上げます。

皆さんがおっしゃったとおり、実態としては、引上げ幅は二極化をしています。ほとんど引き上げられない、あるいは引下げもするという小規模事業者が結構多く、23区の支部を回ってもそう感じます。それから、最低賃金の影響を受ける労働者は全国で約2割5分ですが、東京では1割ぐらいあるのではないかと推測をしております。賃金を上げるためには生産性の向上と価格転嫁しかないので、生産性の向上については、IT化などいろいろな補助金、あるいは支援策を出していただいて、これは本当に感謝しています。

このことだけは一言言わなければいけないと思ったのですが、最低賃金というのは労働者のセーフティーネットであって、いわゆる春闘とは違います。最低賃金は法律で決まっています、違反すると罰則があります。3要素、すなわち賃金、物価、それから支払い能力が一番大事であり、これらの要素に基づき熟議をして決める、セーフティーネットにするということが趣旨であって、最低賃金の引き上げを賃上げの政策手段とすることには私も反対であります。この1年、国の公労使の会議があるたびに私も同じことを言っており、中小企業三団体は同じ考えであります。なぜ繰り返しそれを申し上げているかというと、物価上昇局面であるため、一定のレベルで最低賃金を上げることには賛成であるものの、その速度と上げ幅に問題があるからです。2020年代に全国加重平均1,500円を達成するためには、2025年からの年平均で7.3%引き上げなければならず、フォローをしかねます。一方、春闘はいいのです。今は労働供給制約社会であり、生産性が上がれば、必然的に賃金も上がります。防衛的賃上げの問題もありますが、生産性向上を通じて賃金が上がることは自然な流れであり、会議所としてもサポートをしていきたいと思ひます。しかしながら、最低賃金は別です。引き上げることは構わないが、急激な引上げによって企業が疲弊し、あるいは閉じてしまうことによって、社会の商業インフラに穴が開くということは、政策全体から言うと、いかがなものかと思ひますので、その点だけ申し上げておきたいと思ひます。

【新田部長】 ありがとうございます。

皆様からご発言をいただいたところでございますが、ほかは特にございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは最後に、知事からまとめの発言をいただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

【小池知事】 各団体の皆様方から、現場の実情に即した様々なご意見、そしてまたご提案などもいただきました。ありがとうございます。

まさに今、不確実で不安定な時代だからこそ、我が国にとりましては、このピンチをチャンスに変える、そのための1つの方策は、まさにゲームチェンジャーである女性の力を生かすということだと、このように考えているところでございます。

今年の何月でしたか、サウジアラビアに私は招かれまして、「FORTUNE (フォーチュン)」という、アメリカの雑誌の女性活躍についてのフォーラムがございまして、スピーカーとして、パネリストとして参加してきたのですが、ジェンダー・ギャップ指数が、今、日本は118位のランキングで、サウジは126位なんですね。ただ、サウジアラビアに日本が間もなく抜かれると思ひます。というのも、「ビジョン2030」という大変強力なリーダーシップの下で、今、女性の活躍というところに非常にフォーカスを当てて、本当に就業率も上がっているし、新しい企業を起業するのも、女性による起業が大変増えている。プリンセスがとても多いので、資金力もあつたりして、そしてやる気があつて、英語もベラベラみたいなたちがいっぱいいて、そこが今、サウジを大変押し上げてきているなというふうにお思ひますので、抜かれてしまうという意識を持って戻ってまいりました。

今回、女性活躍の輪を広げていくためにも、条例をとということで、皆様方からご意見をいただいて

いるわけですが、現在、パブリックコメントも行っておりますので、条例案の検討に皆様方から今日いただいたご意見をしっかりと生かしていきたいと考えております。

また、賃上げについても、小林会頭からも改めて述べていただいたり、大変注目されているところでございます。男女間の賃金の格差の縮小なども大変大きな課題だと、このように思っておりますし、全体の持続的な賃上げにどのようにしてつなげていくかということもポイントであります。

賃上げの成果が働く方々にもしっかりと届くように、都の支援策もご活用いただき、また、労働局のほうからも国の施策について改めてご披露いただきました。相まって一番いい方法を活用していただくことによって、国や都の施策をフルに生かしていただきながら、この時代に大きなゲームチェンジにつなげていくことが、日本、そして東京の持続可能な発展につながっていくと、このように考えております。そしてまた、労使において精力的に協議されることも期待をしております。

小林会頭には今週末も女性の首長さんのネットワークであります「女性首長によるびじょんネットワーク」でもまたお世話になりますけれども、これからも、女性の力を生かすことは男性の力を生かすことにもつながっていくわけございまして、そこからまた新しい日本を引っ張っていく様々な企業や、また、伝統的な企業が、サイズを問わず生き生きとしていくことが何よりも今の時代の日本にとって必要だと、東京にとっても必要だと、このように感じておりますので、どうぞこれからいろいろなご提言を賜りたい。また、条例につきましても、成立いたしました暁には有効に生かして、実践をよろしくお願い申し上げたいと思います。

本日は誠にありがとうございました。お世話になりました。

【新田部長】 ありがとうございました。

以上をもちまして本日の公労使会議を終了いたします。皆様、お疲れさまでございました。ありがとうございました。

午後3時13分閉会