

## 資料 目次

第3回 福井県最低賃金専門部会 (R7.8.7)
-----------------------------

項番	資 料 名	
1	労働者側提出資料	1
2	使用者側提出資料	7

## 2025年度福井地方最低賃金審議会における金額審議にあたって

2024年度地域別最低賃金の引き上げについて、8月4日、中央最低賃金審議会の目安に関する小委員会は、A、Bランク63円、Cランク64円とする地域別最低賃金改定の目安が示されました。

本年度の目安は過去最高額であり、今次の春季生活闘争の成果を未組織の労働者へと波及させ、社会全体の賃金底上げにつながり得る点で評価できる一方、物価上昇が続く中、最低賃金近傍で働く労働者の暮らしを守るという観点では十分とは言えません。しかしながら、現下の情勢をしっかりと踏まえ公労使三者が真摯に議論を尽くした結果と受け止め、本年度の福井県最低賃金の審議にあたり、以下の意見を表明します。

### 労働者側の基本認識と主張

- 全国の物価は、資源価格の高騰や円安の影響を受け、2021年度後半から上昇局面に入り、2025年4月以降も4%前後の高い水準で推移（消費者物価指数の対前年上昇率【第521回第1-21】）しています。この影響で全国の実質賃金は4カ月連続でマイナスとなり、生活が厳しい状況が続いています。福井県では実質賃金は前年を上回ったものの、指数は基準年より低い水準となっており（R7第2回専門第2-2参照）、長期的には物価上昇に賃金が追いついていない状況です。特に最低賃金水準で働く人々の生活は厳しく、実質賃金の改善を意識した議論が必要です。
- 連合福井の2025春季生活闘争第13回回答集計（2025.7.2）では、平均賃金方式で回答を引き出した116組合の賃上げ結果は、額16,299円・率5.69%〔単純平均額12,128円・率4.55%〕であり、昨年を上回る賃上げが実現しました。また、連合本部の2025春季生活闘争第5回回答集計（2025.5.8）では、有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は時給で68.48円、率5.93%（昨年62.7円・率5.74%）と、日本経済のステージは転換しつつあります。この賃上げの流れを未組織労働者、最低賃金近傍で働く労働者の労働条件向上へと確実に波及させる必要があります。最低賃金法第1条では「労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与する」と謳われており、これは今次改定ではより一層重要となります。
- 最低賃金は従前に比べれば大幅な引き上げが続いているものの、依然として最低賃金法第1条の法の目的に鑑みて十分な水準とは言えません。全国加重平均の1,055円で2,000時間働いても年収210万円程度と、いわゆるワーキングプア水準にとどまります。生存権を確保した上で労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準へ引き上げるべきです。連合福井は、必要生計費を確保する観点から連合リビングウェイジなどの水準の達成を目指します。

- 一方、深刻な問題となっているのが地域間格差です。2002年度の時間額統一時には104円であった最高額と最低額の額差は、2024年度には212円まで拡大しています。とりわけ、最高額である東京都1,163円(2009年比+372円)のみならず全国平均1,055円(同年比+342円)に対し、福井県984円(同年比+313円)と格差が年々拡大しています。【第520回-148参照】、隣接府県では最低水準【第520回-150参照】深刻な人手不足の中、地域間格差を是正しなければ地方部から都市部へのさらなる労働力の流出につながり、地方の中小・零細企業の事業継続・発展の厳しさに拍車がかかることは明白です。
  
- 地域間格差の課題については、『新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版』においても、「地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を上げる等、地域間格差の是正を図る」とされ、今回の中央最低賃金審議会が示した全ランク同額の目安答申にもその配慮がなされました。また、昨年の各地方最低賃金審議会における最低賃金の改正状況から、特にCランクや全国加重平均額を大きく下回る地域においては、目安を34円上回るような県もあり【第520回-146参照】、地域の雇用や経済状況を踏まえつつも、地域間額差の是正の動きが明らかとなりました。
  
- わが国は、少子高齢化と人口減少が進む中、福井県では人手不足が顕在化し、防衛的賃上げも進んでいます。有効求人倍率が全国最高水準となっており、県内の求人票に記載された募集賃金下限額は平均で時給1,108円【第521回第1-45】と、最低賃金を大きく上回っています。  
今求められているのは雇用の安定と「人への投資」であり、最低賃金の引上げは生活の安心を支える重要な要素です。特定最低賃金も産業の活性化の観点から、福井の基幹産業に見合う水準へ、労使の主体的な取組で引き上げる必要があります。※特定最低賃金の改定状況【第520回-151参照】
  
- このような状況の中、中央最低賃金審議会は令和7年度地域別最低賃金改定の目安審議において、労使双方の見解主張が異なる中において、地方最低賃金審議会における自主性発揮が確保できるよう整備充実や取捨選択を行った資料を基にするとともに、最低賃金法第9条第2項の3要素を考慮した審議が行われ、目安に関する公益委員見解及び小委員会報告が取りまとめられたことは、現下の情勢をしっかりと踏まえ公労使三者が真摯に議論を尽くした結果と受け止めます。
  
- 福井地方最低賃金審議会は、2025年度改定において、最低賃金改善の流れを継続し、リビングウェイズ(時給1,140円)や高卒初任給を重視しつつ、絶対水準と地域間格差の是正を視野に、中期的な引き上げ実現に努めるべきだと考えます。

#### 1. 絶対水準の検討を

金額改定にあたっては、生活保護水準を上回るべきことは言うまでもありませんが、賃金改定状況調査(第4表)に基づく引き上げ幅の議論に終始することなく、経済的に

自立できる水準（連合リビングウェイジ）をめざした議論を求めます。

最低賃金法第9条第2項の三要素、とりわけ「地域における労働者の生計費および賃金」を重視して、適正な水準へ福井県最低賃金の引き上げを求めます。

#### 最低賃金法第9条第2項

地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費および賃金、並びに通常の事業の賃金支払い能力を考慮して定めなければなりません。

#### ① 労働者の生計費

○2025年度は、2024年に簡易改定した連合リビングウェイジを重視しつつ、募集賃金の実態や高卒初任給との均衡も考慮の上、1,140円以上の水準への到達の道筋となるような金額改定をめざします。

\*連合リビングウェイジについては、別紙【第520回-145】参照ください。

<所定内で計算>

福井県での最低生計費	188,000円÷165時間= 1,139円 ≒ 1,140円
福井県最低賃金	984円×165時間=162,360円
月ベース	162,360円-188,000円= △25,640円
時間ベース	984円-1,140円= △156円

\*福井県での生計費に対し、時給156円不足。

#### ②賃金

○春闘賃上げ妥結状況

2025年度春闘賃上げの連合福井集約結果については、前項を参照ください。

福井県経営者協会が中間報告として発表された福井県内企業の本年度賃金改定状況【第520回-138参照】によると、賃上げ率は4.77%と前年比+1.13P、賃上げ額は13,518円で、前年比+3,460円となっており、いずれも昨年を上回る水準です。

<連合福井および経営者協会の集約結果の率で換算>

妥結結果の加重平均額	16,299円	率	5.69%（前年5.13%）
単純平均額	12,128円	率	4.77%（前年3.64%）

○賃金改定状況調査結果【第521回第1-209～211参照】

第4表①②における賃金上昇率 Bランク 2.9%（前年2.4%）

第4表③における上昇率 // 3.4%（前年2.9%）

#### ② 通常の事業の賃金支払能力

③ 最低賃金法第3条において最低賃金は、『(1)労働者の生計費、(2)類似の労働者の賃金、(3)通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない。』と定められており、「通常の事業の賃金支払い能力」とは、使用者側代表が主張する個々の企業の賃金経費の負担能力ではありません。

北陸短観において、過去10年売上高経常利益率は5%以上の水準を維持するなど安定しています。また、2024年度実績においては7.90%と全国平均を上回る水準となっています【第521回第2-61】。また、2025年度（計画）においても7.61%と全国よ

りも高い水準にあります。

また、2022年以降の最低賃金大幅引上げ後も、県内企業の1人当たりの付加価値額は安定して推移しており【第521回第2-8】、少なくとも県全体の統計で見れば、最低賃金の大幅引上げが直ちに経営状況の悪化に結びついていないことを示唆しています。

また、福井県では、「パートナーシップ構築宣言」の登録率が全国1位となっており、その背景には、登録企業であることを要件とする補助金制度（例：「企業活動分析による収益力強化事業補助金」など）の活用促進策があります【第519回資料第2-2・2-3】。これにより、県内企業の取引慣行の改善や価格交渉力の向上が進み、価格転嫁の環境整備が図られています。

最低賃金の大幅な引上げに際し、国や県の支援制度が整備されておりますが、利用についても顕著に増加しています。たとえば、業務改善助成金は令和4年度比で申請件数が約3倍、交付決定額が約5倍に増加しており、キャリアアップ助成金も支給決定件数が約25倍となっています【第519回資料-8.9参照】。中でも業務改善助成金実績については30人未満の中小企業が6割を占めており、これらの実績は、県内企業が規模を問わず人件費上昇に対応するため、支援制度を積極的に活用していることを示しています。

もっとも、影響は業種や企業規模によって異なり、特に人件費比率の高い小売・飲食・介護などのサービス業や小規模事業者には負担感が残ることが想定されます。そのため、業務改善助成金やキャリアアップ助成金の更なる利用推進を図ることで、生産性向上を後押しし、賃上げ原資の確保のための国・県・関係団体が一体となった支援体制の整備が重要です。

## 2. 地域間格差の縮小について ～若年層の流出に歯止めを～

内閣府「地域経済レポート 2024年秋号」によると、20代前半では相対賃金が高い地域ほど転入超過率が高く、特に女性でその傾向が顕著です。福井県は全国平均より低い最低賃金水準に加え、男女間賃金格差も大きく、こうした地域特性が若年女性の流出や出生率の低下につながっている可能性があります。したがって、若年層、特に出産・子育て期の女性の定着を図るには、最低賃金の引き上げと地域間格差の是正が、少子化対策としても有効な対応策の一つとなり得ます。

\*参考、地域課題分析レポート（2024年秋号）

[https://www5.cao.go.jp/j-j/cr/cr24-3/chr24-3\\_index.html](https://www5.cao.go.jp/j-j/cr/cr24-3/chr24-3_index.html)

以上により、労働側委員としましては、地域間額差による人口流出に対する懸念や、急激な物価上昇により実質賃金が下がり続けている状況を考慮し、生活できる最低賃金（セーフティネット）として、福井県最低賃金の引上げが必要と考えます。

#### 4. 男女別にみた地域選択

第1章では、女性の三大都市圏、特に東京圏への純流入が男性と比べて多いことを確認した。そこで本章でも男女別にみた地域選択動機に焦点を当てることとしたい。

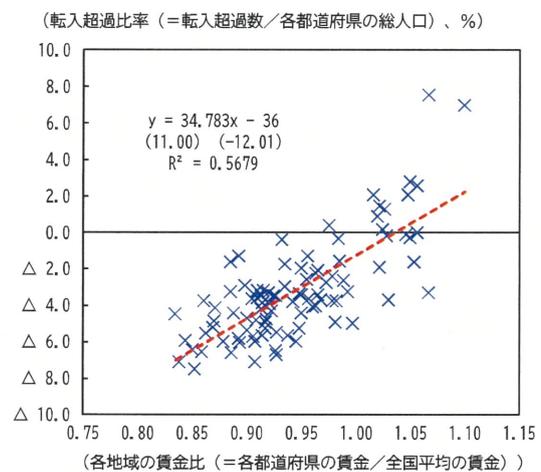
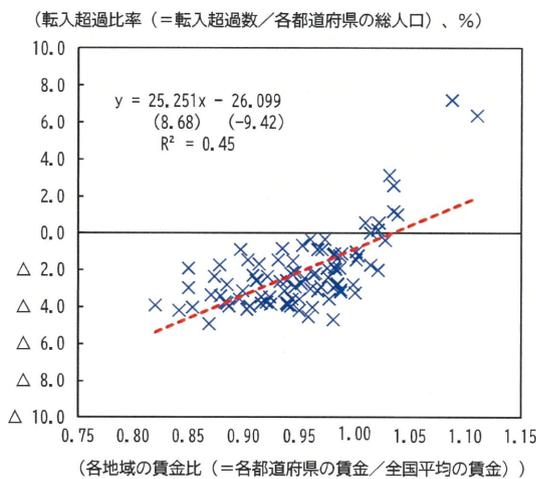
（20代前半の男女を比べると、女性は相対賃金が転入超過率に与える影響が大きい）

前項で確認した賃金と転出入率の関係について男女別にみると、20代前半では、男女ともに正の相関がみられるが、賃金差に対する転入超過率の変化は女性の方がより大きく、相関も高いことがわかる。少なくともこの年代において、相対賃金が転入超過率に与える影響は、女性の方が強い（図表2-25（1）（2））。例えば、賃金差を0.1ポイント縮小（全国平均の賃金換算で10%分上昇）すれば、当該地域からの女性の転入超過比率は3.5%ポイント増加（流出の減少）と、男性の場合に比べて約1.4倍の動きを示すと推測される。

図表2-25：賃金と人口移動の相関（2022～23年、20代前半）

（1）男

（2）女



- （備考） 1. 総務省「住民基本台帳人口移動報告」、「人口推計」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。  
2. 転入超過比率、賃金ともに各年代・属性のもの。



## R7 最低賃金専門部会での意見について

### 1 最低賃金の急激な引き上げにより中小零細企業を淘汰するのか

働く人の生活を支えるセーフティネットとして、全ての企業に例外なくかつ罰則付きで適用される最低賃金の引上げは、各企業の経営判断による賃金引上げとは意味合いが異なる。今年も過去最大の引上げとなる目安額が示されたが、急激な引き上げが続けば中小企業は人手不足と重なり淘汰されてしまう。

(※日本商工会議所が3月5日に発表した「最低賃金に関する中小企業調査」によると、政府目標の1,500円に引き上げられた場合、地方の中小企業では16.3%（小規模事業者では20.1%）が廃業や休業を検討)

### 2 価格転嫁と賃上げについて

最新の経済産業省の調査では、価格転嫁率は52.4%で「転嫁できた企業」と「できない企業」とで二極分離の状態となっているとのこと。価格転嫁が進まない中、中小零細企業は経営が厳しい。県経営者協会が行った賃金改定調査でも、昨年と同額または昨年より減額したのが、R6：25.0%、R7：36.9%あった。賃上げしたくても出来ない企業がある中で、一方的に最低賃金を急激に引き上げていくのはおかしい。

### 3 中小零細企業の実態を踏まえ、支払い能力を重視すべき

上場企業等大手の内部留保は過去最高を記録し、大手の価格転嫁が物価高を誘因する皮肉な結果となっており、また労働分配率（企業が生んだ付加価値を給料や賞与などで働く人にどれだけ分配したか）も規模が大きい企業ほど分配率が低下している。

一方で価格転嫁が進まない中小企業では、賃上げの原資を総人件費内での調整（最賃対象者の賃上げ分を他の者の賃金を下げて調整、期末手当を下げて調整等）や設備投資の減、借り入れの増等で対応しなければならなくなる。このことは企業にとっても労働者にとってもプラスにならない。最低賃金の引上げが影響する中小零細企業を基準に考えなければならない。

### 4 政府目標の1,500円について

政府が掲げている「2020年代に最低賃金全国平均1,500円」についてどのように考えているか県経営者協会の会員企業等にアンケート調査を行ったところ、71.9%の企業が「ある程度の引上げは必要だが高すぎる」と答えており、容認する企業は、17.9%であった。個別の聞き取りでは、「人件費の負担増に耐えられない」、「千円を超えると給与体系を見直さなければならず問題」と答える企業も多い。

そもそも、1,500円には根拠が無い。

## 5 地域間格差について

近年、地域間格差が注目を浴び出した。最賃が適用される労働者は主にパートや技能実習生等であり、当該労働者が賃金の高い所を選択するという理屈はわかるが、パート等の求職者は僅かな賃金単価差よりも、「家から近い」、「職場の雰囲気が良い」、「仕事が慣れている」等の要因から仕事を選ぶように思う。また、技能実習生等においても、企業を選択するのに当たり、実際に支払われる賃金や就労条件など総合的に判断して勤務策を決定すると聞いている。石川県や富山県、滋賀県等とひたすら競り合って勝つことにどんな意味があるのか分からない。

## 6 法に定める3要素の客観的なデータを考慮して決定すべし。

今回の中央審議会の目安額は、最低賃金法が定める原則である生計費、賃金、支払い能力の3要素を考慮した形となっはいるが、政府が2020年代に時給を平均1,500円にするという目標を追認するため辻褃合わせしたと思われる。最低賃金法による3要素の客観的なデータに基づき決定すべきである。

## 7 その他

一般就労が困難な障害者に対して雇用契約を結び、働く機会を提供する福祉サービス「障害者就労継続支援 A 型事業所」。利用者は最低賃金以上の給与を受け取りながら、日常的な支援や指導を受けて働く力の向上を目指している。A 型事業所の最大の特徴は「雇用契約がある」ことであり、利用者は「労働者」として扱われるが、最低賃金の上昇による経費の増加により経営が成り立たなくなっている。

## 8 まとめ

最低賃金の一方的かつ急激な引き上げは、使用者にとっても、労働者にとっても利益にならない。最低賃金法に定める3要素の客観的なデータに基づき決定すべきである。