

別冊

# 福岡地方最低賃金審議会資料

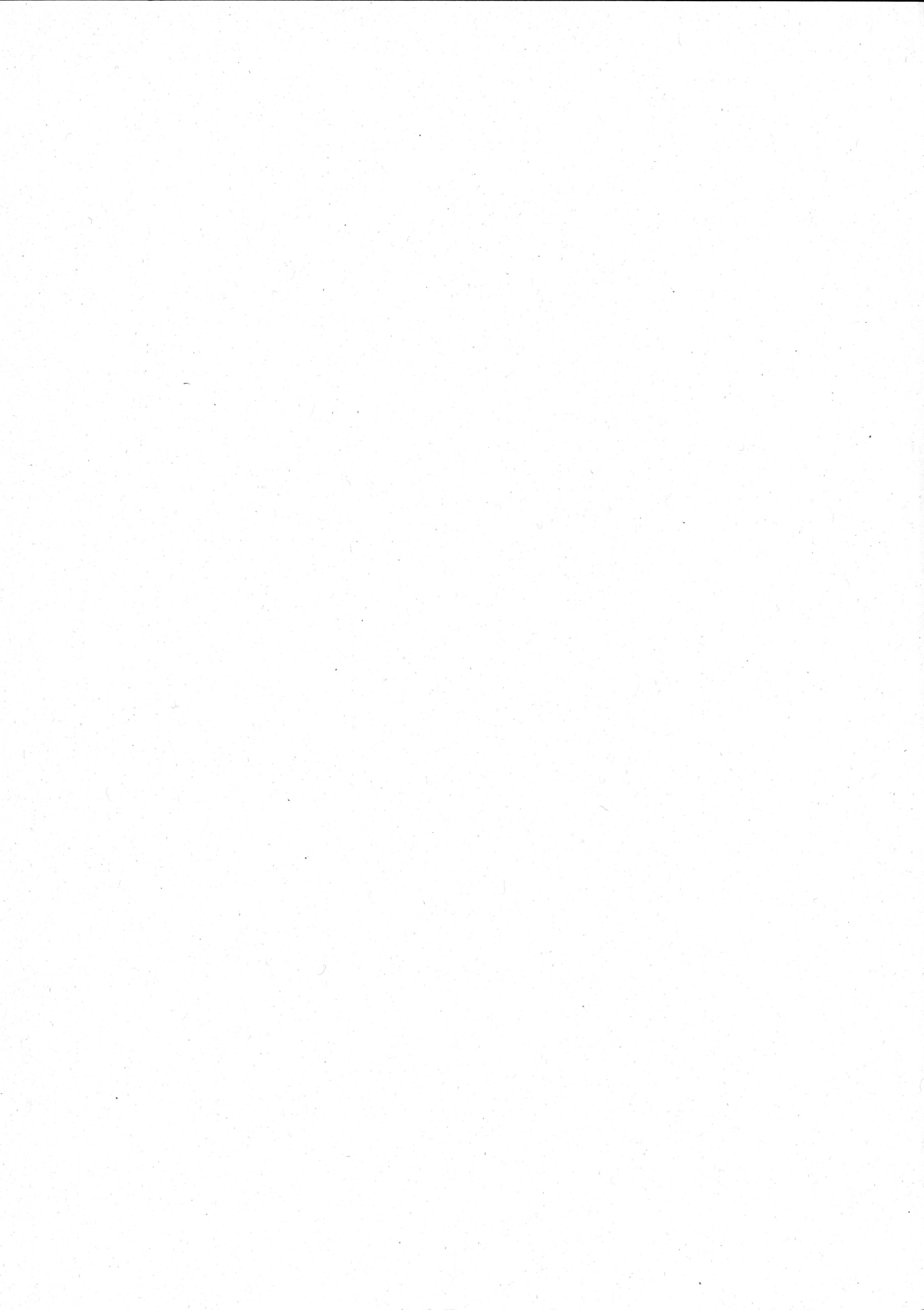
## 別冊Ⅰ 最低賃金関連等

- 福岡県最低賃金の推移
- 働き方改革実行計画
- 経済財政運営と改革の基本方針 2022

## 別冊Ⅱ 経済・雇用情勢等

令和4年6月28日（火）

福岡労働局



## 別冊 I

### 「最低賃金関連等」

#### 目 次

資料No.1	福岡県最低賃金改正の推移（福岡労働局）・・・・・・・・・・	1
資料No.2	働き方改革実行計画《関係部分抜粋》 （平成29年3月28日付：「働き方改革実現会議」決定）・・・	3
資料No.3-1	経済財政運営と改革の基本方針2022【抄】 （令和4年6月7日閣議決定）・・・・・・・・・・	7





# 福岡県の最低賃金改正の推移

福岡労働局

	平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度	
	時間額	引上率	時間額	引上率	時間額	引上率	時間額	引上率	時間額	引上率	時間額	引上率	時間額	引上率	時間額	引上率	時間額	引上率	時間額	引上率	時間額	引上率
福岡県 最低賃金	695	0.43%	701	0.86%	712	1.57%	727	2.11%	743	2.20%	765	2.96%	789	3.14%	814	3.17%	841	3.32%	842	0.12%	870	3.33%
	C		C		C		C		C		C		C		C		C		C		C	
	1		4		10		14		16		22		24		25		26		示さず		28	
	+2		+2		+1		+1		±0		±0		±0		±0		+1		+1		±0	
発効日	H23.10.15		H24.10.13		H25.10.18		H26.10.5		H27.10.4		H28.10.1		H29.10.1		H30.10.1		R元.10.1		R2.10.1		R3.10.1	
製鉄業 製鋼・製鋼圧延業・鋳材製造業 最低賃金	828	0.49%	835	0.85%	848	1.56%	865	2.00%	881	1.85%	903	2.50%	927	2.66%	950	2.48%	975	2.63%	976	0.10%	980	0.41%
	4		7		13		17		16		22		24		23		25		1		4	
	119.14%		119.12%		119.10%		118.98%		118.57%		118.04%		117.49%		116.71%		115.93%		115.91%		112.64%	
	H23.12.10		H24.12.10		H25.12.10		H26.12.10		H27.12.10		H28.12.10		H29.12.10		H30.12.10		R元.12.10		R2.12.10		R3.12.10	
電子部品・デバイス・電子回路 電気機械器具 情報通信機器 器具製造業 最低賃金	786	0.51%	793	0.89%	806	1.64%	821	1.86%	837	1.95%	857	2.39%	881	2.80%	905	2.72%	926	2.32%	927	0.11%	947	2.16%
	4		7		13		15		16		20		24		24		21		1		20	
	113.09%		113.12%		113.20%		112.93%		112.65%		112.03%		111.66%		111.18%		110.11%		110.10%		108.85%	
	H23.12.10		H24.12.10		H25.12.10		H26.12.10		H27.12.10		H28.12.10		H29.12.10		H30.12.10		R元.12.10		R2.12.10		R3.12.10	
輸送用機械器具製造業 最低賃金	809	0.50%	816	0.87%	828	1.47%	844	1.93%	860	1.90%	880	2.33%	902	2.50%	923	2.33%	944	2.28%	944	0.00%	957	1.38%
	4		7		12		16		16		20		22		21		21		0		13	
	116.40%		116.41%		116.29%		116.09%		115.75%		115.03%		114.32%		113.39%		112.25%		112.11%		110.00%	
	H23.12.10		H24.12.10		H25.12.10		H26.12.10		H27.12.10		H28.12.10		H29.12.10		H30.12.10		R元.12.10		R元.12.10		R4.1.7	
百貨店 総合小売業 最低賃金	758	0.40%	764	0.79%	775	1.44%	790	1.94%	802	1.52%	824	2.74%	846	2.67%	867	2.48%	889	2.54%	889	0.00%	897	0.90%
	3		6		11		15		12		22		22		21		22		0		8	
	109.06%		108.99%		108.85%		108.67%		107.94%		107.71%		107.22%		106.51%		105.71%		105.58%		103.10%	
	H23.12.10		H24.12.10		H25.12.10		H26.12.10		H27.12.10		H28.12.10		H29.12.10		H30.12.10		R元.12.10		R元.12.10		R4.1.7	
自動車(新車) 小売業 最低賃金	800	0.38%	807	0.88%	819	1.49%	834	1.83%	850	1.92%	870	2.35%	892	2.53%	915	2.58%	940	2.73%	941	0.11%	959	1.91%
	3		7		12		15		16		20		22		23		25		1		18	
	115.11%		115.12%		115.03%		114.72%		114.40%		113.73%		113.05%		112.41%		111.77%		111.76%		110.23%	
	H23.12.10		H24.12.10		H25.12.10		H26.12.10		H27.12.10		H28.12.10		H29.12.10		H30.12.10		R元.12.10		R2.12.10		R3.12.10	





**働き方改革実行計画**  
(平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定)

＜関係部分抜粋＞

**1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義**

**(1) 経済社会の現状**

4年間のアベノミクス（大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略）は、大きな成果を生み出した。名目 GDP は 47 兆円増加し、9%成長した。長らく言葉すら忘れられていたベースアップが4年連続で実現しつつある。有効求人倍率は 25 年ぶりの高い水準となり、史上初めて 47 全ての都道府県で 1 倍を超えた。正規雇用も一昨年増加に転じ、26 か月連続で前年を上回る勢いである。格差を示す指標である相対的貧困率が足元で減少しており、特に調査開始以来一貫して増加していた子供の相対的貧困率は初めて減少に転じた。日本経済はデフレ脱却が見えてきており、実質賃金は増加傾向にある。

（中略）

**(2) 今後の取組の基本的考え方**

日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革である。「働き方」は「暮らし方」そのものであり、働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革である。多くの人が、働き方改革を進めていくことは、人々のワーク・ライフ・バランスにとっても、生産性にとっても好ましいと認識しながら、これまでトータルな形で本格的改革に着手することができてこなかった。その変革には、社会を変えるエネルギーが必要である。

安倍内閣は、一人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求する。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変えようとするものである。

改革の目指すところは、働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにすることである。多様な働き方が可能な中において、自分の未来を自ら創っていくことができる社会を創る。意欲ある方々に多様なチャンスを生み出す。

日本の労働制度と働き方には、労働参加、子育てや介護等との両立、転職・再就職、副業・兼業など様々な課題があることに加え、労働生産性の向上を阻む諸問題がある。「正規」、「非正規」という2つの働き方の不合理な処遇の差は、正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規」労働者に起

こさせ、頑張ろうという意欲をなくす。これに対し、正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されていると納得感が生じる。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要であり、それによって労働生産性が向上していく。また、長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因になっている。これに対し、長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間（マンアワー）当たりの労働生産性向上につながる。さらに、単線型の日本のキャリアパスでは、ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。これに対し、転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立すれば、労働者が自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計できるようになり、付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にもつながる。

働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段である。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。個人の所得拡大、企業の生産性と収益力の向上、国の経済成長が同時に達成される。すなわち、働き方改革は、社会問題であるとともに、経済問題であり、日本経済の潜在成長力の底上げにもつながる、第三の矢・構造改革の柱となる改革である。

雇用情勢が好転している今こそ、働き方改革を一気に進める大きなチャンスである。政労使が正に3本の矢となって一体となって取り組んでいくことが必要である。多様かつ柔軟な働き方が選択可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない。世の中から「非正規」という言葉を一扫していく。そして、長時間労働を自慢するかのような風潮が蔓延・常識化している現状を変えていく。さらに、単線型の日本のキャリアパスを変えていく。

人々が人生を豊かに生きていく。中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てるようになる。そうなれば、日本の出生率は改善していく。働く人々の視点に立った働き方改革を、着実に進めていく。

(中略)

### **3. 賃金引上げと労働生産性向上**

#### **(1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善**

アベノミクスの三本の矢の政策によって、デフレではないという状況を

作り出す中で、企業収益は過去最高となっている。過去最高の企業収益を継続的に賃上げに確実につなげ、近年低下傾向にある労働分配率を上昇させ、経済の好循環をさらに確実にすることにより総雇用者所得を増加させていく。

このため、最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円になることを目指す。このような最低賃金の引き上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

また、中小・小規模事業者の取引条件を改善するため、50年ぶりに、下請代金の支払いについて通達を見直した。これまで下請事業者の資金繰りを苦しめてきた手形払いの慣行を断ち切り、現金払いを原則とする。近年の下請けいじめの実態を踏まえ、下請法の運用基準を13年ぶりに抜本改定した。今後、厳格に運用し、下請け取引の条件改善を進める。産業界には、これを踏まえた自主行動計画に基づく取組の着実な実施を求めていく。このフォローアップのため、全国に配置する下請けGメン（取引調査員）による年間2,000件以上のヒアリング調査などにより、改善状況を把握し、課題が確認されれば、自主行動計画の見直し要請など、必要な対応を検討し、実施する。

## (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

賃上げに積極的な企業等を後押しするため、税制、予算措置など賃上げの環境整備に取り組む。具体的には、賃上げに積極的な事業者を、税額控除の拡充により後押しする。また、生産性向上に資する人事評価制度や賃金制度を整備し、生産性向上と賃上げを実現した企業への助成制度を創設する。

さらに、生産性向上に取り組む企業等への支援を充実させるため、雇用保険法を改正して雇用安定事業と能力開発事業の理念に生産性向上に資することを追加するとともに、雇用関係助成金に生産性要件を設定し、金融機関との連携強化を図るなどの改革を行う。





# 経済財政運営と改革の基本方針 2022

## 新しい資本主義へ

～課題解決を成長のエンジンに変え、持続可能な経済を実現～

令和4年6月7日（閣議決定）

—————以下、抜粋—————

### 【目次】

#### 第2章 新しい資本主義に向けた改革

##### 1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野

###### (1) 人への投資と分配

—————

### 【本文】

#### 第2章 新しい資本主義に向けた改革

##### 1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野

###### (1) 人への投資と分配

デジタル化や脱炭素化という大きな変革の波の中、人口減少に伴う労働力不足にも直面する我が国において、創造性を発揮して付加価値を生み出していく原動力は「人」である。自律的な経済成長の実現には、民間投資を喚起して生産性を向上することで収益・所得を大きく増やすだけでなく、「人への投資」を拡大することにより、次なる成長の機会を生み出すことが不可欠である。「人への投資」は、新しい資本主義に向けて計画的な重点投資を行う科学技術・イノベーション、スタートアップ、GX、DXに共通する基盤への中核的な投資であるとも言える。

こうした考えの下、働く人への分配を強化する賃上げを推進するとともに、職業訓練、生涯教育等への投資により人的資本の蓄積を加速させる。あわせて、多

様な人材の一人一人が持つ潜在力を十分に発揮できるよう、年齢や性別、正規雇用・非正規雇用といった雇用形態にかかわらず、能力開発やセーフティネットを利用でき、自分の意思で仕事を選択可能で、個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境整備を進める。

#### (人的資本投資)

成長分野における重点投資等を通じた質の高い雇用の拡大を図りつつ、「人への投資」を抜本的に強化するため、2024年度までの3年間に、一般の方から募集したアイデアを踏まえた、4,000億円規模の予算を投入する施策パッケージを講じ、働く人が自らの意思でスキルアップし、デジタルなど成長分野へ移動できるよう強力に支援する。

企業統治改革を進め、人的投資が企業の持続的な価値創造の基盤である点について株主との共通の理解を作り、今年中に非財務情報の開示ルールを策定するとともに、四半期開示の見直しを行う。男女の賃金格差の是正に向けて企業の開示ルールの見直しにも取り組む。また、政府からの特に大規模な支援を受ける際には、人的資本投資などを通じ、中長期的な価値創造にコミットすることを企業に求める。

あわせて、社会全体で学び直し(リカレント教育)を促進するための環境を整備する。学び直しによる成果の可視化と適切な評価、学び直し成果を活用したキャリアアップや兼業・副業の促進、学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備、成長分野のニーズに応じたプログラムの開発支援や学び直しの産学官の対話、企業におけるリカレント教育による人材育成の強化等の取組を進める。

以上の人的投資に取り組む中で、雇用調整助成金の特例措置等については、引き続き、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業に配慮しつつ、雇用情勢を見極めながら段階的に縮減していく一方で、人への投資や強力な就職支援を通じて円滑な労働移動を図り、成長分野等における労働需要に対応する。あわせて、同一労働同一賃金の徹底等を通じた非正規雇用労働者の処遇改善や正規化に取り組む。

少子化対策・こども政策は、包摂社会の実現に向けて重要であるだけでなく、「人への投資」としても重要であり、強力に進める。

#### (多様な働き方の推進)



人的資本投資の取組とともに、働く人のエンゲージメントと生産性を高めていくことを目指して働き方改革を進め、働く人の個々のニーズに基づいてジョブ型の雇用形態を始め多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備に取り組む。

こうした観点から、就業場所・業務の変更の範囲の明示など、労働契約関係の明確化に取り組む。専門知識・技能を持った新卒学生や既卒数年程度の若者について、より一層活躍できるようにする観点から、その就職・採用方法を産・学と共に検討し、年度内を目途に一定の方向性を得る。裁量労働制を含めた労働時間制度の在り方について、裁量労働制の実態調査の結果やデジタル化による働き方の変化等を踏まえ、更なる検討を進める。フリーランスについて、事業者がフリーランスと取引する際の契約の明確化を図る法整備や相談体制の充実など、フリーランスが安心して働ける環境を整備する。

ポストコロナの「新しい日常」に対応した多様な働き方の普及を図るため、時間や場所を有効に活用できる良質なテレワークを促進する。労働移動の円滑化も視野に入れながら、労働者の職業選択の幅を広げ、多様なキャリア形成を促進する観点から副業・兼業を推進するほか、選択的週休3日制度については、子育て、介護等での活用、地方兼業での活用が考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促進し、普及を図る。また、地域に貢献しながら多様な就労の機会を創る労働者協同組合についてNPO等からの円滑な移行等を図る。

国家公務員について、既存業務の廃止・効率化、職場のデジタル環境整備、勤務形態の柔軟化などを通じた働き方改革を一層推進するとともに、採用試験の受験者拡大やデジタル人材を含めた中途採用の円滑化、リスキリングなど人材の確保・育成策に戦略的に取り組む。

#### (質の高い教育の実現)

人への投資を通じた「成長と分配の好循環」を教育・人材育成においても実現し、「新しい資本主義」の実現に資するため、デジタル化に対応したイノベーション人材の育成等、大学、高等専門学校、専門学校等の社会の変化への対応を加速する。このため、教育未来創造会議の第一次提言等に基づき、以下の課題について、必要な取組を速やかに進める。

新たな時代に対応する学びの支援の充実を図る。このため、恒久的な財源も念

頭に置きつつ、給付型奨学金と授業料減免を、必要性の高い多子世帯や理工農系の学生等の中間層へ拡大する。また、減額返還制度を見直すほか、在学中は授業料を徴収せず卒業後の所得に応じて納付を可能とする新たな制度を、教育費を親・子供本人・国がどのように負担すべきかという論点や本制度の国民的な理解・受け入れ可能性を十分に考慮した上で、授業料無償化の対象となっていない学生について、安定的な財源を確保しつつ本格導入することに向け検討する5こととし、まずは大学院段階において導入することにより、ライフイベントも踏まえた柔軟な返還・納付（出世払い）の仕組みの創設を行う。官民共同修学支援プログラムの創設、地方自治体や企業による奨学金返還支援の促進等、若者を始め誰もが、家庭の経済事情にかかわらず学ぶことができる環境の整備を進める。

未来を支える人材を育む大学等の機能強化を図る。このため、デジタル・グリーンなど成長分野への大学等の再編促進と産学官連携強化等に向け、複数年度にわたり予見可能性をもって再編に取り組める支援の検討や、私学助成のメリハリ付けの活用を始め、必要な仕組みの構築等を進めていく。その際、現在35%にとどまっている自然科学（理系）分野の学問を専攻する学生の割合についてOECD諸国で最も高い水準である5割程度を目指すなど具体的な目標を設定し、今後5～10年程度の期間に集中的に意欲ある大学の主体性をいかした取組を推進する。また、あらゆる分野の知見を総合的に活用し社会課題への的確な対応を図る「総合知」の創出・活用を目指し、専門性を大事にしつつも、文理横断的な大学入学者選抜や学びへの転換を進め、文系・理系の枠を超えた人材育成を加速する。若手研究者と企業との共同研究を通じた人材育成等により大学院教育を強化する。

#### （賃上げ・最低賃金）

今年は、ここ数年低下してきた賃上げ率を反転させたが、ウクライナ情勢も相まって物価が上昇している。こうした中、賃上げの流れをサプライチェーン内の適切な分配を通じて中小企業に広げ、全国各地での賃上げ機運の一層の拡大を図る。

このため、中堅・中小企業の活力向上につながる事業再構築・生産性向上等の支援を通じて賃上げの原資となる付加価値の増大を図るとともに、適切な価格転嫁が行われる環境の整備に取り組むほか、抜本的に拡充した賃上げ促進税制の活用促進、賃上げを行った企業からの優先的な政府調達等に取り組み、地域の

中小企業も含めた賃上げを推進する。

新しい資本主義実現会議において、価格転嫁や多様な働き方の在り方について合意づくりを進めるとともに、データ・エビデンスを基に、適正な賃金引き上げの在り方について検討を行う。

また、人への投資のためにも最低賃金の引き上げは重要な政策決定事項である。最低賃金の引き上げの環境整備を一層進めるためにも事業再構築・生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援や取引適正化等に取り組みつつ、景気や物価動向を踏まえ、地域間格差にも配慮しながら、できる限り早期に最低賃金の全国加重平均が1000円以上となることを目指し、引き上げに取り組む。こうした考えの下、最低賃金について、官民が協力して引き上げを図るとともに、その引き上げ額については、公労使三者構成の最低賃金審議会で、生計費、賃金、賃金支払能力を考慮し、しっかり議論する。

（「貯蓄から投資」のための「資産所得倍増プラン」）

我が国の個人金融資産2,000兆円のうち、その半分以上が預金・現金で保有されている。投資による資産所得倍増を目指して、NISA（少額投資非課税制度）の抜本的拡充や、高齢者に向けたiDeCo（個人型確定拠出年金）制度の改革、国民の預貯金を資産運用に誘導する新たな仕組みの創設など、政策を総動員し、貯蓄から投資へのシフトを大胆・抜本的に進める。これらを含めて、本年末に総合的な「資産所得倍増プラン」を策定する。その際、家計の安定的な資産形成に向けて、金融リテラシーの向上に取り組むとともに、家計がより適切に金融商品の選択を行えるよう、将来受給可能な年金額等の見える化、デジタルツールも活用した情報提供の充実や金融商品取引業者等による適切な助言や勧誘・説明を促すための制度整備を図る。

