

第 446 回群馬地方最低賃金審議会

HP 公開用資料

- ・ 群馬地方最低賃金審議会委員名簿（第 48 期）
- ・ 群馬地方最低賃金審議会事務局名簿
- ・ 最低賃金審議会令（第 6 条第 5 項）
- ・ 令和 4 年度最低賃金に関する実態調査
- ・ 令和 4 年度における群馬県特定最低賃金に係る申出の意向表明状況
- ・ 最低賃金の抜本的な引き上げ、改善を求める要請書
2022 年 6 月 21 日 群馬県労働組合会議
- ・ 全国一律の最低賃金の実現及び最低賃金の引上げを求める会長声明
2022 年 6 月 15 日 群馬弁護士会
- ・ 生活保護制度の概要
- ・ 労働市場速報（令和 4 年 4 月分）
群馬労働局職業安定部職業安定課
- ・ 令和 4 年春闘 各機関別賃上げ集計状況
- ・ 経済財政運営と改革の基本方針 2022 <関係部分抜粋>
- ・ 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 <関係部分抜粋>
- ・ 新しい資本主義実行計画工程表 <関係部分抜粋>

※ 資料は HP 公開用に一部抜粋したものとなっております。
全資料を閲覧したい場合は群馬労働局労働基準部賃金室の窓口にて閲覧が可能となっております。

群馬地方最低賃金審議会委員名簿（第48期）

（令和4年6月30日現在）

（敬称略、五十音順）

区分	氏名	現職
公益代表	高橋 徹	（株）上毛新聞社取締役 総務・経理・労務・経営企画担当
	谷口 聡	高崎経済大学教授
	西村 淑子	群馬大学教授
	村越 芳美	弁護士
	米本 清	高崎経済大学准教授
労働者代表	新井 和成	情報産業労働組合連合会群馬県協議会議長
	木間 裕治	電機連合群馬地方協議会事務局長
	増戸 将人	JAM北関東群馬県連事務局長
	松葉 卓也	SUBARU労働組合常任執行委員
	鷺澤 猛	日本労働組合総連合会群馬県連合会副事務局長
使用者代表	五十嵐 亮二	（一社）群馬県経営者協会専務理事
	池畠 美穂	パッケージ池畠（株）代表取締役
	宇井 正典	アサヒライズ（株）代表取締役社長
	加藤 英明	元（株）ナカヨ取締役
	毒島 豊	（医）日望会常務理事本部長

群馬地方最低賃金審議会事務局名簿

群馬労働局労働基準部賃金室
前橋市大手町2丁目3番1号
T E L 027-896-4737

職 名	氏 名
労働局長	加藤 博人
労働基準部長	福永 伸一
賃金室長	木村 昌訓
賃金室長補佐	小林 康利
労働基準監督官	杉本 彩矢香

最低賃金審議会令（第6条第5項抜粋）

- 第1条（名称）省略
第2条（組織）省略
第3条（委員の推薦）省略
第4条（臨時委員の任命等）省略
第5条（会議）省略
第6条（最低賃金専門部会）
第1項～第4項 省略

5 審議会は、あらかじめその議決するところにより、最低賃金専門部会の決議をもって審議会の決議とすることができる。

第6項～第7項 省略

- 第7条（庶務）省略
第8条（雑則）省略
附則（省略）

令和4年度最低賃金に関する実態調査

賃金改定状況調査

- 1 調査の目的
中央最低賃金審議会における目安等の審議資料
- 2 調査の範囲及び対象
地域・・・群馬県全域

産業・・・製造業、卸売業、小売業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、
飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの）
（企業規模及び常用労働者数30人未満の民営事業所）

調査依頼数 262 事業所
- 3 調査事項
令和3年6月分賃金及び令和4年6月分賃金
- 4 調査方法
通信調査（委託先からの発送、郵便報告方式の場合は委託先での回収、オンライン報告方式の場合は本省において回収）
- 5 集計
厚生労働省労働基準局賃金課

最低賃金に関する基礎調査

- 1 調査の目的
地方最低賃金審議会における最低賃金の決定及び改正等の審議資料
- 2 調査の範囲及び対象
地域・・・群馬県全域
産業・・・製造業及び情報通信業のうち新聞業及び出版業（100人未満の民営事業所）
卸売業、小売業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉及びサービス業（他に分類されないもの）（30人未満の民営事業所）

調査依頼数 1,903 事業所
- 3 調査事項
令和4年6月分賃金
- 4 調査方法
通信調査（委託先からの発送、郵便報告方式の場合は労働局での回収、オンライン報告方式の場合は本省において回収）

5 集計

群馬労働局労働基準部賃金室

集計結果の公表

集計結果のうち、以下の集計表については、本年地方最低賃金審議会の審議終了の4ヶ月後に厚生労働省ホームページ及びe-s t a tへ掲載します。ただし、必要に応じて地方最低賃金審議会において一部公表とすることも可能です。

- ① 産業、就業形態、賃金階級、事業所規模・地域・年齢階級別労働者数
- ② 産業、就業形態、賃金階級、性、年齢階級別労働者数
- ③ 賃金階級、勤続年数階級別労働者数
- ④ 諸手当の種類別労働者1人平均支給額

集計及び復元方法

「平成28年経済センサス（活動調査）」の結果に基づく「事業所母集団データベース（令和2年次フレーム）」の産業分類ごとの労働者数により復元し、集計します。月給者及び日給者については、時間額に換算して集計します。

令和4年度における群馬県特定最低賃金改正決定に係る申出の意向表明状況

適用労働者数は、令和4年1月現在把握のもの

新設・改正の別	件名・適用の範囲	意向表明日	意向表明者（団体名）	適用労働者数	申出期日
改正	群馬県製鋼・製鋼圧延業、鉄素形材製造業 最低賃金 [E220+E222+E225 (E2251・E2252 除く) +L7282]	令和4年1月19日	日本基幹産業労働組合 連合会 群馬県本部	1,924人	令和4年7月31日
改正	群馬県ポンプ・圧縮機器、一般産業用機械・装置、 その他のはん用機械・同部分品、金属加工機械、 その他の生産用機械・同部分品、事務用機械器具、 サービス用・娯楽用機械器具製造業最低賃金 [E25 (E251 除く) +E260+E2621 (一部) +E2635 (一部) +E2645+E2652+E266+E269 (E2693 一 部除く + E2699 除く) + E270 + E271 + E272 + L7282]	令和4年1月19日	JAM北関東群馬県連絡会 (JAM群馬)	16,487人	令和4年7月31日
改正	群馬県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械 器具、情報通信機械器具製造業最低賃金 [E28+E29 (E2941・E295 除く +E2973 一部除く + E299 除く) +E30+L7282]	令和4年1月19日	全日本電機・電子・情報 関連産業労働組合連合会 群馬地方協議会	17,779人	令和4年7月31日
改正	群馬県輸送用機械器具製造業最低賃金 [E260+E2621 (一部) +E31+L7282]	令和4年1月19日	全日本自動車産業労働組合 総連合会 群馬地方協議会	41,416人	令和4年7月31日

2022年6月21日

群馬労働局長 加藤 博人 様
群馬地方最低賃金審議会会長 谷口 聡 様



群馬県労働組合会
議長

最低賃金の抜本的な引き上げ、改善を求める要請書

日頃より労働者の賃金改善に向けた貴職のご尽力に敬意を表します。

今年の群馬地方最低賃金の改定にあたり、最低賃金法の目的に立脚した審議と最低賃金の抜本的な引き上げを強く求め、下記について要請します。

【要請趣旨】

1. コロナ禍で明らかとなったエッセンシャルワーカーたちの状況は、最低賃金の大幅引き上げを必要としている

(1) コロナ感染拡大のもとでも、エッセンシャルワーカーと呼ばれる労働者（医療・介護・保育・学童保育や、宅配便などの流通、スーパーやドラッグストア等の小売業に従事する人など）は、感染のリスクにさらされながらも社会機能を維持するために働き続けています。しかし、その多くは、低賃金・不安定雇用の非正規雇用労働者であり、正規雇用であっても最低賃金に張り付いた賃金で働いているのが実態です。エッセンシャルワーカーの重要性が再認識されている今こそ、最低賃金の引き上げで賃金水準を底上げすることが求められています。

(2) この2年半の間、新型コロナウイルスの感染拡大は、社会・経済に深刻な影響を与えています。そして、新型コロナウイルスの収束には、これからも一定の時間を要することになります。それだけに、多くの労働者の生活破壊を防ぐためには、一時的な緊急の生活補償はもとより、持続可能な生活への手立てが必要です。

それが、低すぎて普通に暮らしていけない水準にある最低賃金の大幅引き上げであり、労働力人口を東京など大都市部へ移動・集中させる要因となっている最低賃金の地域間格差の是正であり、最低賃金の底上げで地域循環型経済を確立していくことです。

(3) 欧米では、コロナ後の経済回復を見すえて、最低賃金の大幅引き上げを行っています。

オーストラリアでは、2022年7月1日から最賃を5.2%引き上げ、21.38豪ドル（約1988円）とすることを発表しました。2021年を見るとイギリスでは1281円、フランスでは1317円、ドイツでは1233円となっています。

リーマンショックなどの経済危機のもとでも、欧米では賃金を引き上げ内需拡大による不況脱却を図りましたが、日本では賃金を抑制したことで内需をいつそう冷え込ませて長期不況につながりました。この誤りを繰り返してはなりません。国民の消費購買力を回復させる賃金の引き上げ、特に最低賃金の大幅引き上げが決定的に重要になっています。

- (4) そのうえで、労働者の生活維持と内需拡大のための最低賃金の大幅引き上げには、企業数の99.7%、従業員数の69%を占める中小企業支援の抜本的強化が不可欠です。

コロナ禍で厳しくなっている中小企業経営を支える緊急の助成制度を拡充させるとともに、最低賃金の引き上げを直接の目的とした助成金の拡充や社会保険料の減免を実施するなど、中小企業に直接届く施策を本格的に拡充するときです。

そして、「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律」や「下請代金支払遅延等防止法」、「下請中小企業振興法」を積極的に運用することや法改正による強化を図り、中小企業が適正価格による公正取引を確立できるようにすることも重要です。

2. 「労働者の生計費」にもとづく審議を

- (1) 若者が普通の暮らしをするには、時間額で1,500円程が必要

全国労働組合総連合（全労連）が進めている最低生計費試算調査について、各都道府県で取り組みが進められており、全国的な状況がより明らかとなってきています。（資料「最低生計費試算調査・総括表」）

それによれば、25歳の若者（男性）が一人暮らしをするための最低生計費は、月額（税込み）で216,083円（青森市）～265,786円（東京都新宿区）、月150時間換算で1,441円～1,772円です。

2020年には北関東の茨城県でも調査が取り組まれ、男性＝月額252,987円、女性＝月額251,124円（ともに税・社会保険料込み）が必要であるとの調査結果が公表されました。月150時間換算では、男性＝1,687円、女性＝1,674円（お盆・正月・GWの休みもない労働基準法上限の月173.8での時給換算では、男性＝1,456円、女性＝1,445円）となり、それまでに調査を行った21都道府県の結果と大きな差はありませんでした。

全国どこに住んでも、自立して普通に暮らすには、月額23万円程度、時間額1,500円程度が必要であるということです。

ここで言う「普通の（あたりまえ）の暮らし」の内容は、茨城県水戸市での例をとれば、下記（次ページ□枠内）のとおり、決して贅沢なものではなく、ごく慎ましいものにすぎません。

ところが、現行の最低賃金額は、最も高い東京都ですら2019年にようやく1,000円を超えたものの1,041円であり、最も低い沖縄県などは820円です。東京都でも1,500円の69.4%、沖縄県などでは54.7%でしかありません。ちなみに群馬県の最低賃金865円では57.7%にすぎません。現行の最低賃金は、あまりに低額すぎて、普通に暮

らすためには全く足りない金額なのです。

- ・水戸市茨城大近辺の25㎡の1Kのワンルームマンション・アパートに住み、家賃は35,000円(2階、エアコン付き)。中古の軽自動車(44万円)を所有し、通勤や買い物、レジャーに使用している。自動車関連費は月額約25,000円。
- ・冷蔵庫、炊飯器、洗濯機、掃除機などは、量販店で最低価格帯のものでそろえた。
- ・1か月の食費は、男性=約42,000円、女性=約33,000円。朝晩は家でしっかりと食べ、昼食についてはコンビニなどでお弁当を購入(1食あたり500円)。そのほか、月に2回、同僚や友人と飲み会・会食行っている(1回当たりの費用=3,500円)。
- ・休日は家で休養していることが多い。1泊以上の旅行は年に2回で、その費用は年間6万円。月に4回は、恋人や友人たちと郊外のショッピングモールに行き、映画・ショッピングを楽しんでいる(1回2,000円で月に8,000円)。

(調査期間：2020年2月～2020年5月)

(2) 審議会では「生計費」が全く考慮されていない

最低賃金法は、「地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに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」と定めています。しかし、最低賃金審議会で「地域における労働者の生計費」について、まともに審議されたことはありません。そして、審議会で配布される資料には労働者の生計費についての資料は、標準生計費以外全くありません。また、「最低賃金に関する実態調査」も、「賃金改定状況調査」と「最低賃金に関する基礎調査」だけであり、生計費についての調査は行われていません。最低賃金を決める際に最も重視されなければならない「労働者の生計費」が、事実上全く考慮されていないのです。

このことが、実際の最低生計費との大きな乖離を生む要因となっているのです。

ぜひ、最低生計費試算調査結果を審議で活用してください。そして、現行金額をいくら上げるのか、改定するのかという審議ではなく、8時間働けば人間らしく普通に暮らせる賃金水準をしっかりと議論し、最低賃金をそれに近づけるためにどのように引き上げていくのか審議してください。

ちなみに、標準生計費(人事院)は、どのような生活様式・水準をもとに計算されているのか明らかにされておらず、その計算方法も開示されていません。昨年7月27日の第1回専門部会の資料「北関東三県比較対照表」の中の「標準生計費の推移」を見ても、群馬県の標準生計費は7年間で9万9千円余から12万2千円余と大きな増減があり、三県の中でも群馬が最大になったり最小になったりと、生計費を論議する根拠とはなりえないと言わざるをえません。

(3) 憲法・最賃法・労基法からも、生計費にもとづく最低賃金水準が求められている

最低賃金法は、その目的として「賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、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」としています。また、労働基準法は、労働条件の原則として「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」としています。

最低賃金法の目的も、労働基準法が定める労働条件の原則も、最低賃金は生計費にもとづいて決定することを要請していることは明らかです。

群馬地方最低賃金審議会として、安定して労働力の質的向上が図れて人たるに値する生活の水準を明らかにして、その生活を賄える最低賃金の水準に向けた改定を審議の中心にすることが求められています。

3. 最低賃金の地域間格差は生計費を反映せず、地方から労働力を流出させている

(1) 地方間格差は拡大するばかり

全国の最低賃金は、毎年の改正により、A・B・C・Dのランク間の格差が拡大するばかりです。全国で最も低い沖縄県などの820円は、最も高い東京都の最低賃金1,041円との差は221円であり、割合は78.8%です。月150時間、年間1,800時間働けば、年収では397,800円もの格差が生まれているのです。

都県名	改定額	目安額	引上げ	引上げ率	群馬との差(20年)	群馬との差(04年)
東京	1,041円	28円	28円	1.03%	+176円	+65円
神奈川	1,040円	28円	28円	1.03%	+175円	+63円
埼玉	956円	28円	28円	1.03%	+91円	+34円
千葉	953円	28円	28円	1.03%	+88円	+33円
栃木	882円	28円	28円	1.03%	+17円	+4円
茨城	879円	28円	28円	1.03%	+14円	+3円
群馬	865円	28円	28円	1.03%	—	—

上の表のとおり、関東7都県で見ても、昨年は中央最低賃金審議会が引き上げ額の目安を各ランクとも28円としたものの、最低賃金の格差は年を追うごとに広がってきました。18年前の2004年と比べれば、東京都との格差は3倍近くに、栃木県・茨城県との格差は4倍以上に広がりました。群馬は関東7都県で一番低額にありながら、群馬地方最低賃金審議会がA・BランクよりCランクの方が引き上げ額が少ない中央最低賃金審議会の「目安額」にほぼ従ってきたため、格差が広がったのです。

月150時間、年間1,800時間働けば、東京都とは月収で26,400円、年収では316,800円、隣の埼玉県とは月収で13,650円、年収で163,800円もの格差が生

じています。最低賃金の地域間格差は、群馬県で12か月働いて得られる年収を、東京都では10か月、埼玉県では11か月働けば上回ってしまうほどに拡大しているのです。

これだけ広がった最低賃金の地域間格差ですが、その格差は地域の生計費を反映したものではないことは、すでに述べた通りです。

(2) 若者をはじめとした労働力人口の県外流出は、地方経済を冷え込ませている

群馬県においても、若者を中心とした東京など大都市圏への人口流出が続き、県市町村でもその対策が大きな課題となっています。

人口流出の原因が賃金格差だけにあるとは言いませんが、東京との年収差が31万円余にもなる最低賃金の格差が、若者を群馬から流出させる、若者が群馬に戻りたくても戻れない要因の一つであることは明らかではないでしょうか。(資料「2020年 地域最低賃金と人口の社会的増減の相関図」)

この点からも、群馬県の最低賃金の大幅引き上げが強く求められています。

同時に、最低賃金の地域間格差は、現行の地域別最低賃金制度と目安制度のもとで拡大を続けてきました。地域別最低賃金制度の枠内での是正が困難となっている以上、全国一律最低賃金制度の創設に足を踏み出すことが必要です。

(3) コロナウイルス感染防止の観点からも都市集中の是正が急がれる

新型コロナウイルスの感染は東京をはじめとした大都市部で急激に拡大し、現在も大都市部での感染拡大は止まっています。コロナ禍における「新しい生活様式」が提唱されていますが、そこでは感染防止のために身体的距離の確保や感染流行地域との移動を控えることなどが示されています。これを実際におこなうには、大都市部への人口集中を抑え、地方への人口の還流を促すことも重要となります。

そのためには、大きな地方間格差が生じている最低賃金を是正し、全国どこに住んでも普通に暮らせる賃金水準を確立することが必要です。

4. 議事録・資料公開を評価し、審議の全面公開への前進を求める

2020年7月28日の第1回専門部会において、議事録及び資料について公開することが確認され、その後群馬労働局ホームページにおいて、本審議会、専門部会、産業別専門部会の議事録及び資料が公開されました。これは、群馬地方最低賃金審議会での審議がどのように進められたのかを誰でも見るできるようになった点で、大きな前進と評価するものです。そして、専門部会を含めて「議事要旨」ではなく議事録及び資料をホームページで公開したことは、全国でも進んだものとなっており、審議会の全面公開に向けた画期となることが期待されます。

それだけに、昨年の本審議会及び専門部会でも、専門部会の審議を非公開とすることが確認されたことは残念でなりません。鳥取地方最低賃金審議会においては、2008年以降「①

完全公開、②意見聴取の実質化、③傍聴の自由化」を確立し定着させています。このことを活かし、審議会の透明性、公正性を高めるために、鳥取地方最低賃金審議会の3つの原則を群馬県でも、ぜひ実現していただくよう要望するものです。

また、2016年に本審議会の場で直接意見を述べる機会がつけられてから6回の意見陳述が行われてきました。審議委員のみなさんに肉声で意見を直接聴いていただくことは意義有るものと考えます。しかし、これまでの意見陳述は、1人あたり5分間で事前に提出した意見書（またはその要旨）を読み上げるというものにとどまっています。埼玉地方最低賃金審議会では、1人15分ほどの陳述時間をとり、質疑応答も行われています。意見の内容が十分に審議委員のみなさんに伝えられる意見聴取となるよう、6年間の経験を活かした改善を求めます。

以上の趣旨により下記の項目について要請しますので、貴職の真摯なご検討と実現に向けてのご尽力をお願いします。また、要請事項について文書でのご回答をお願いします。

【要請事項】

1. 群馬地方最低賃金審議会では、労働者の生計費を明らかにして、それを保障できる最低賃金の水準に向けた改定を審議の中心に据えること。また、2008年7月1日に施行された改正最低賃金法の趣旨をふまえ、生活保護基準を正しく算出し、生活保護を下回らない最低賃金の水準に向けた改定を行うこと。
2. 群馬県における地域別最低賃金を時間額1,000円以上に引き上げること。そして、賃金の生計費原則にもとづき、1,500円をめざすこと。
3. 特定最低賃金について、金額を大幅に引き上げること。
4. 審議会は専門部会を含めて全面的に公開すること。また、意見聴取をいっそう有意義なものとするため、陳述時間などについて改善を図ること。
5. 労働局長ならびに審議会会長、労働者代表委員との懇談の機会を設けること。
6. 群馬労働局長においては、以下の点について厚生労働大臣に上申すること。
 - ① 中央最低賃金審議会において、労働者の生計費を審議の中心に据えること。
 - ② 最低賃金の地域間格差是正のために、最低賃金法を抜本改正し、世界の主流となっている全国一律最低賃金制度を早期に実現すること。
 - ③ 最低賃金の大幅引き上げのために、社会保険料の減免制度を新設するなど中小企業支援を抜本的に強化すること。
 - ④ 最低賃金法違反を根絶するため、労働基準監督官を増員して監督行政の強化を図ること。また、周知徹底週間を設けるなど、最低賃金の徹底を図ること。
7. 群馬地方最低賃金審議会会長においては、以下の点について上申するよう労働局長に建議すること。
 - ① 中央最低賃金審議会において、労働者の生計費を審議の中心に据えること。

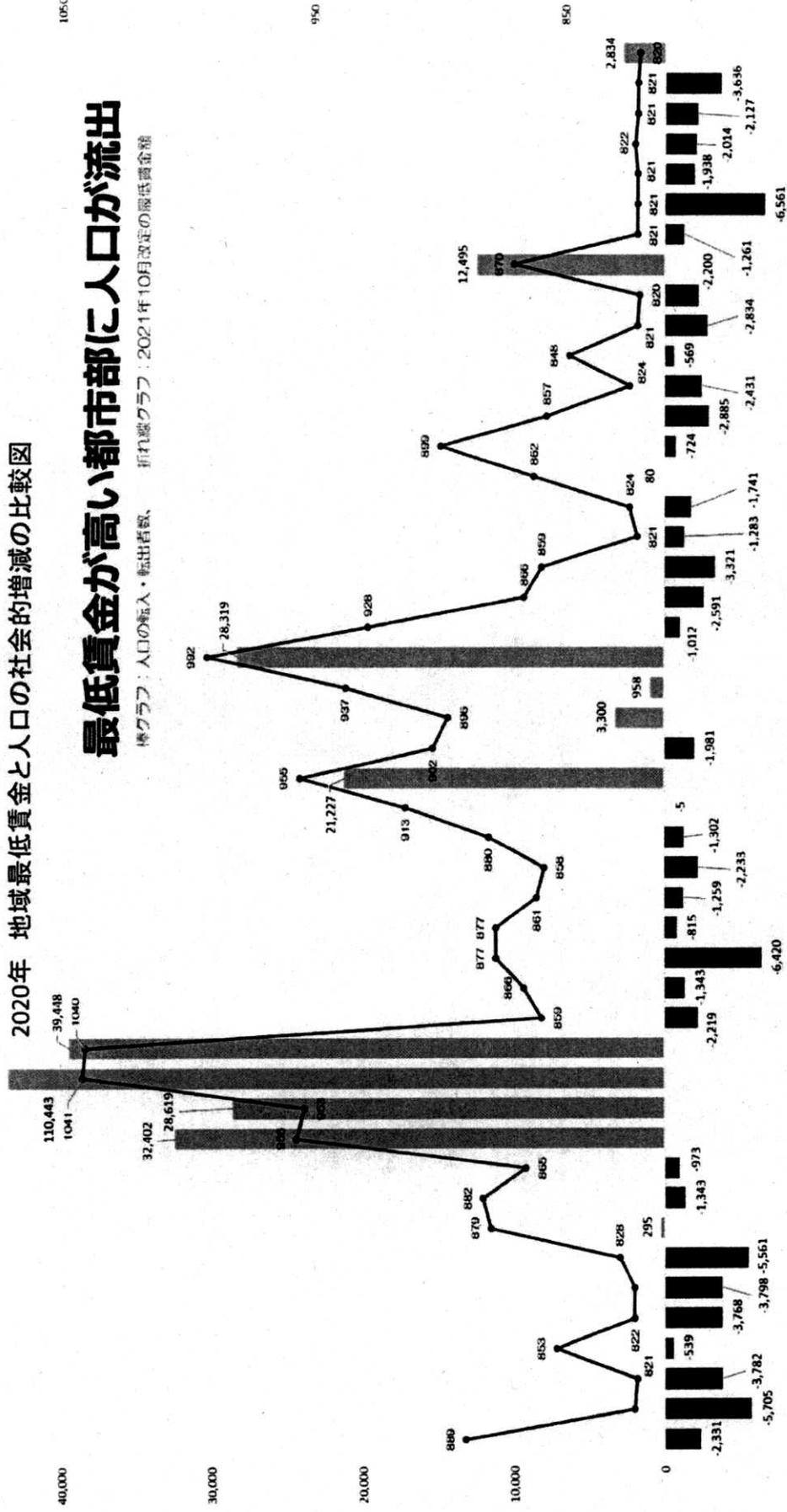
- ② 最低賃金の地方間格差是正のために、最低賃金法を抜本改正し、世界の主流となっている全国一律最低賃金制度を早期に実現すること。
 - ③ 最低賃金の大幅引き上げのために、社会保険料の減免制度を新設するなど中小企業支援を抜本的に強化すること。
 - ④ 最低賃金法違反を根絶するため、労働基準監督官を増員して監督行政の強化を図ること。
また、周知徹底週間を設けるなど、最低賃金の徹底を図ること。
8. 群馬地方最低賃金審議会では、労働者の生計費を明らかにして、それを保障できる最低賃金の水準に向けた改定を審議の中心にすえること。また、2008年7月1日に施行された改正最低賃金法の趣旨をふまえ、生活保護基準を正しく算出し、生活保護を下回らない最低賃金の水準に向けた改定を行うこと。
9. 群馬県における地域別最低賃金を時間額1,000円以上に引き上げること。そして、賃金の生計費原則にもとづき、1,500円をめざすこと。
10. 特定最低賃金について、金額を大幅に引き上げること。
11. 審議会は専門部会を含めて全面的に公開すること。また、意見聴取をいっそう有意義なものとするため、陳述時間などについて改善を図ること。
12. 労働局長ならびに審議会会長、労働者代表委員との懇談の機会を設けること。
13. 群馬労働局長においては、以下の点について厚生労働大臣に上申すること。
- ① 中央最低賃金審議会において、労働者の生計費を審議の中心に据えること。
 - ② 最低賃金の地域間格差是正のために、最低賃金法を抜本改正し、世界の主流となっている全国一律最低賃金制度を早期に実現すること。
 - ③ 最低賃金の大幅引き上げのために、社会保険料の減免制度を新設するなど中小企業支援を抜本的に強化すること。
 - ④ 最低賃金法違反を根絶するため、労働基準監督官を増員して監督行政の強化を図ること。
また、周知徹底週間を設けるなど、最低賃金の徹底を図ること。
14. 群馬地方最低賃金審議会会長においては、以下の点について上申するよう労働局長に建議すること。
- ① 中央最低賃金審議会において、労働者の生計費を審議の中心に据えること。
 - ② 最低賃金の地方間格差是正のために、最低賃金法を抜本改正し、世界の主流となっている全国一律最低賃金制度を早期に実現すること。
 - ③ 最低賃金の大幅引き上げのために、社会保険料の減免制度を新設するなど中小企業支援を抜本的に強化すること。
 - ④ 最低賃金法違反を根絶するため、労働基準監督官を増員して監督行政の強化を図ること。
また、周知徹底週間を設けるなど、最低賃金の徹底を図ること。

以上

2020年 地域最低賃金と人口の社会的増減の比較図

最低賃金が高い都市部に人口が流出

棒グラフ：人口の転入・転出者数、折れ線グラフ：2021年10月改定の最低賃金額



※ 総務省統計局：「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」（2020年1月1日現在）より、金沢運作成

2022年6月15日

群馬地方最低賃金審議会 会長

群馬弁護士会
会長

会長声明の送付について

当会では、別添のとおり会長声明を発表しましたので、参考までに送付いたします。

(添付書類)

- ・全国一律の最低賃金の実現及び最低賃金の引上げを求める会長声明

以上



全国一律の最低賃金の実現及び最低賃金の引上げを求める会長声明

- 1 現行の地域別最低賃金制度は、最低賃金法9条2項（「地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに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。」）を根拠としている。

しかし「労働者の生計費ⁱ」は、都市部でも地方でも、月額22～24万円（時給に換算すると1300円～1400円）でありⁱⁱ、地域差はほとんどない。このことは、地域別の最低賃金制度を維持する根拠の希薄さを示すものであり、現行制度によって賃金の地域間格差が固定、拡大する要因になっているとの批判を免れない。したがって、地域間格差を解消し、早期に全国一律の最低賃金制度の実現を目指すことがまず求められるべきである。

- 2 現在、群馬県の最低賃金は865円にすぎない。最低賃金近傍の賃金で就労する群馬県内労働者の収入は、約15万円/月額（約180万円/年額）に留まることになり、前記の生計費を大きく下回る。今日の消費生活関連物価の上昇傾向も踏まえると「労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができる」水準（同法9条3項）を確保するためには、群馬県など低い水準の地域別最低賃金額を、大きく引き上げることが必要である。

- 3 加えて、「通常の事業の賃金支払能力（同法9条2項）」は、地域による差異のみならず、企業規模や産業、職種の違いによる影響も大きく受けていることが賃金構造基本統計調査から読み取れる。そのため、最低賃金の水準を引き上げる際には、経営基盤が脆弱な中小企業への政策的配慮（「業務改善助成金」制度の活用、社会保険料事業主負担部分の減免等）を行うことが不可避である。

- 4 以上のとおりであるから、当会は、中小事業者への政策的配慮と併せて、最低賃金を早期に引き上げて地域間格差を解消し、地域別最低賃金を廃止して全国一律化を実現していくよう求めるものである。

2022年6月15日

群馬弁護士会 会長

ⁱ 食費や住居費、水光熱費、家具家電用品費、被服・履物費、保険医療費、交通・通信費、教養娯楽費など労働者の生活に最低必要と考えられる費用を指す。

ⁱⁱ 日本労働組合連合会の「2017年連合リビングウェイジ～労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準の試算～」及び中澤秀一静岡県立大学短期大学部准教授の「現代版マーケット・バスケット方式による最低生計費の実証的研究」参照

生活保護制度の概要

1 目的

生活に困窮する国民に対し、その困窮の程度に応じて必要な保護を行い、健康で文化的な最低限度の生活を保障するとともに、その自立を助長することを目的とする。

2 保護の要件

- ・世帯員全員の、資産、能力その他あらゆるものをすべて活用した上でも、収入が最低生活費に満たない場合に対象となる。
※各種の社会保障施策による支援、不動産等の資産、扶養義務者による扶養、稼働能力等の活用が保護実施の前提。
- ・困窮に至った理由は問わない。

3 保護の内容

- ・扶助の種類は、生活扶助、住宅扶助、教育扶助、医療扶助、介護扶助、出産扶助、生業扶助及び葬祭扶助。
※医療扶助及び介護扶助は、医療機関等に委託して行う現物給付とし、それ以外は金銭給付が原則。
- ・各扶助により、健康で文化的な生活水準を維持することができる最低限度の生活を保障。扶助の基準は厚生労働大臣が設定する。

(平成30年10月 生活扶助基準額の例)

	東京都区部等	地方郡部等
標準3人世帯(33歳、29歳、4歳)	158,900	133,630
高齢者単身世帯(68歳)	79,550	65,500
高齢者夫婦世帯(68歳、65歳)	120,410	100,190
母子世帯(30歳、4歳、2歳)	189,190	161,890

(令和元年10月 生活扶助基準額の例)

	東京都区部等	地方郡部等
標準3人世帯(33歳、29歳、4歳)	158,210	135,830
高齢者単身世帯(68歳)	78,230	65,270
高齢者夫婦世帯(68歳、65歳)	120,240	102,430
母子世帯(30歳、4歳、2歳)	189,580	164,670

(令和3年4月 生活扶助基準額の例)

	東京都区部等	地方郡部等
標準3人世帯(33歳、29歳、4歳)	158,760	139,630
高齢者単身世帯(68歳)	77,980	66,300
高齢者夫婦世帯(68歳、65歳)	121,480	106,350
母子世帯(30歳、4歳、2歳)	190,550	168,360

※上記額に加えて、必要に応じて、住宅扶助、医療扶助等が支給される。

4 保護の実施機関

- ・都道府県知事及び市町村長により設置される福祉事務所の長。

5 保護受給に至る手続

- ・申請による場合

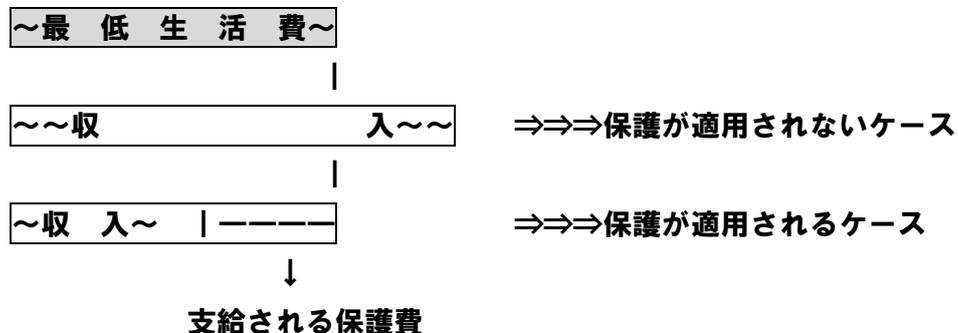


- ・職権による場合

6 保護の要否の判定と支給される保護費

- ・厚生労働大臣が定める基準で測定される最低生活費と収入を比較して、収入が最低生活費に満たない場合に保護を適用。最低生活費から収入を差し引いた差額を保護費として支給。

※収入：就労による収入、年金等社会保障の給付、親族による援助、交通事故の補償等を認定。



7 保護適用後の調査及び指導

- ・世帯の実態に応じ、年数回の訪問調査。
- ・収入・資産等の届出を義務付け、定期的に課税台帳との照合を実施。
- ・就労の可能性のある者への就労指導。

厚生労働省
群馬労働局発表
令和4年5月31日

【照会先】
群馬労働局職業安定部職業安定課
課長 井野 晃宏
地方労働市場情報官 橋爪 紀明

労働市場速報(令和4年4月)

有効求人倍率(季節調整値) 1.40 倍【全国 17位/全国 1.23倍】

※前月 有効求人倍率(季節調整値) 1.37 倍【全国 19位/全国 1.22倍】

正社員求人倍率(原数値) 1.06 倍【全国 18位/全国 0.92倍】前年同月 0.90 倍

新規求人倍率(季節調整値) 2.43 倍 (前月: 2.04 倍)

群馬県の求人・求職の状況(原数値)

	4月	前年同月比	前年同月差	ポイント
有効求人数	37,256 人	14.1 %	4,604 人	12か月連続の増加
有効求職者数	28,322 人	▲ 1.4 %	▲ 413 人	10か月連続の減少
新規求人数	13,535 人	18.4 %	2,099 人	13か月連続の増加
新規求職者数	7,568 人	▲ 6.1 %	▲ 491 人	3か月連続の減少

- ・ 求人数は前年同月比で新規・有効ともに増加
- ・ 求職者数は前年度月比で新規・有効ともに減少
- ・ 有効求人倍率(季節調整値)は前月比2か月ぶりの増加

～～産業別新規求人数～～

	新規求人数	4月	前年同月比	前年同月差	ポイント
	全産業	13,535 人	18.4 %	2,099 人	13か月連続の増加
主な産業	建設業	1,309 人	12.0 %	140 人	2か月ぶりの増加
	製造業	2,301 人	39.5 %	651 人	14か月連続の増加
	情報通信業	114 人	12.9 %	13 人	2か月連続の増加
	運輸業・郵便業	706 人	15.7 %	96 人	7か月連続の増加
	卸売・小売業	1,856 人	25.8 %	381 人	2か月連続の増加
	宿泊・飲食サービス	506 人	24.0 %	98 人	9か月連続の増加
	医療・福祉	3,569 人	6.7 %	223 人	2か月連続の増加
	サービス業	1,360 人	33.3 %	340 人	12か月連続の増加

総括

有効求人倍率は1.40倍で前月から0.03ポイント増加となった。求人が求職を上回って推移しており、緩やかに持ち直しの動きが見られるが、新型コロナウイルス感染症等が雇用に与える影響に十分注意する必要がある。引き続き、雇用の維持と就職支援に力を入れていく。

※ ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で「求職者マイページ」を開設した求職者数や、ハローワークインターネットサービスで探した求人に直接応募する「オンライン自主応募」による就職件数等が含まれている。

第1表 一般職業紹介状況(学卒を除きパートを含む)

項目	年月	令和4年	令和4年	令和3年	対前月増減率 (%)	対前年同月増減 率、差(%、ポイント)	季節調整値対前月 増減率、差(%、ポ イント)
		4月	3月	4月			
全	新規求職者数(人)	7,568	6,824	8,059	10.9	▲ 6.1	▲ 3.3
	新規求人数(人)	13,535	13,300	11,436	1.8	18.4	15.3
	新規求人倍率(倍)	2.43	2.04	1.93	—	0.50	0.39
	月間有効求職者数(人)	28,322	27,300	28,735	3.7	▲ 1.4	0.4
	月間有効求人数(人)	37,256	38,743	32,652	▲ 3.8	14.1	2.9
	有効求人倍率(倍)	1.40	1.37	1.21	—	0.19	0.03
	数	うち常用(倍)	1.23	1.28	1.06	—	0.17
うちパート(倍)		1.36	1.56	1.23	—	0.13	—
就職件数(件)		1,867	2,178	2,082	▲ 14.3	▲ 10.3	—
正社員有効求人倍率(倍)		1.06	1.09	0.90	—	0.16	—

(注) 1. 新規求人倍率及び有効求人倍率(網掛け部分)は季節調整値、他は原数値を掲載している。

2. 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。

3. ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注)を参照してください。

第2表 産業別新規求人状況(学卒を除きパートを含む)

項目	業	新規求人数(人)				対前年同月比(%)				前年同月差 (人)	
		全数	パート除く		パート	全数	パート除く		パート		
			うち常用				うち常用				
全	産 業	13,535	7,928	7,479	5,607	18.4	19.8	16.2	16.4	2,099	
産 業 内 主 な 業 種	建 設 業	1,309	1,187	1,185	122	12.0	10.2	10.9	32.6	140	
	製 造 業	2,301	1,525	1,440	776	39.5	40.2	36.6	38.1	651	
	食 料 品	食 料 品	542	256	216	286	46.1	41.4	25.6	50.5	171
		プラスチック製品	165	106	97	59	19.6	16.5	15.5	25.5	27
		金属製品	194	152	142	42	45.9	50.5	40.6	31.3	61
		はん用機械器具	172	148	146	24	50.9	74.1	71.8	▲ 17.2	58
		生産用機械器具製造業	126	108	107	18	20.0	21.3	20.2	12.5	21
		業務用機械器具製造業	38	31	31	7	▲ 11.6	29.2	34.8	▲ 63.2	▲ 5
		電気機械器具	165	104	87	61	17.0	18.2	6.1	15.1	24
		輸送用機械器具	347	261	258	86	87.6	99.2	96.9	59.3	162
	情 報 通 信 業	114	93	93	21	12.9	5.7	24.0	61.5	13	
	別	運 輸 業 ・ 郵 便 業	706	475	471	231	15.7	18.2	18.3	11.1	96
卸 売 ・ 小 売 業	1,856	840	832	1,016	25.8	13.8	13.4	37.9	381		
宿 泊 業 ・ 飲 食 サ ー ビ ス 業	506	199	194	307	24.0	118.7	118.0	▲ 3.2	98		
医 療 ・ 福 祉	3,569	1,776	1,765	1,793	6.7	7.5	8.0	5.8	223		
サ ー ビ ス 業	1,360	817	684	543	33.3	34.2	25.3	32.1	340		

(注)新産業分類(平成25年10月改定:26年4月1日施行「日本標準産業分類」)に基づく区分により掲載している。

第3表 時系列でみた一般職業紹介状況(学卒を除きパートを含む)

年月	新規求職者数		新規求人数		新規求人 倍率 (季節調 整値)	有効求職者数		有効求人数		有効求人 倍率 (季節調 整値)	就職件数	
		対前年 増減率		対前年 増減率			対前年 増減率		対前年 増減率			うち受給者
平成29年度	6,129	▲ 5.0	13,840	2.1	2.26	24,141	▲ 5.3	39,207	3.6	1.62	2,220	465
平成30年度	5,912	▲ 3.5	14,027	1.3	2.37	23,091	▲ 4.3	40,067	2.2	1.74	2,155	454
令和元年度	6,019	1.8	13,526	▲ 3.6	2.25	23,788	3.0	39,020	▲ 2.6	1.64	1,988	454
令和2年度	6,117	1.6	10,905	▲ 19.4	1.78	26,448	11.2	31,223	▲ 20.0	1.18	1,648	407
令和3年度	5,982	▲ 2.2	12,294	12.7	2.06	26,422	▲ 0.1	34,859	11.6	1.32	1,720	414
3年 4月	8,059	14.5	11,436	11.1	1.93	28,735	16.7	32,652	▲ 7.0	r 1.21	2,082	421
5月	5,711	0.2	10,381	10.9	r 2.03	27,991	15.3	31,372	6.0	r 1.23	1,634	360
6月	6,079	▲ 16.4	11,799	12.9	r 2.06	27,384	4.9	31,803	12.2	r 1.28	1,908	400
7月	5,405	▲ 15.3	11,806	10.4	r 2.06	25,992	▲ 3.9	32,429	12.4	r 1.32	1,728	435
8月	5,364	▲ 0.2	10,887	13.4	r 1.93	25,536	▲ 7.3	32,554	12.5	r 1.32	1,428	365
9月	5,901	▲ 1.5	12,516	11.2	r 2.10	25,584	▲ 8.5	33,869	12.9	r 1.34	1,654	414
10月	5,981	▲ 4.0	13,582	14.6	r 2.23	26,197	▲ 7.2	35,682	13.7	r 1.34	1,741	465
11月	5,406	3.5	11,760	7.3	r 1.92	26,305	▲ 3.4	36,409	13.4	r 1.32	1,641	445
12月	4,717	0.0	12,390	18.5	r 2.30	24,942	▲ 2.4	35,931	13.9	r 1.31	1,493	379
4年 1月	6,425	3.1	15,155	23.7	2.33	25,333	▲ 0.1	38,113	18.6	1.38	1,517	398
2月	5,916	▲ 3.6	12,519	8.2	1.89	25,770	▲ 0.3	38,750	17.9	1.40	1,632	416
3月	6,824	▲ 3.9	13,300	9.7	2.04	27,300	▲ 1.1	38,743	14.7	1.37	2,178	467
4月	7,568	▲ 6.1	13,535	18.4	2.43	28,322	▲ 1.4	37,256	14.1	1.40	1,867	379

(注)1. 年度は月平均(求人倍率は原数値)。

2. rは令和4年1月分公表時に新季節調整値に改訂された数値を表す。

3. 受給者は雇用保険受給者を表す。

4. ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注)を参照してください。

第4表 群馬県の雇用保険の状況

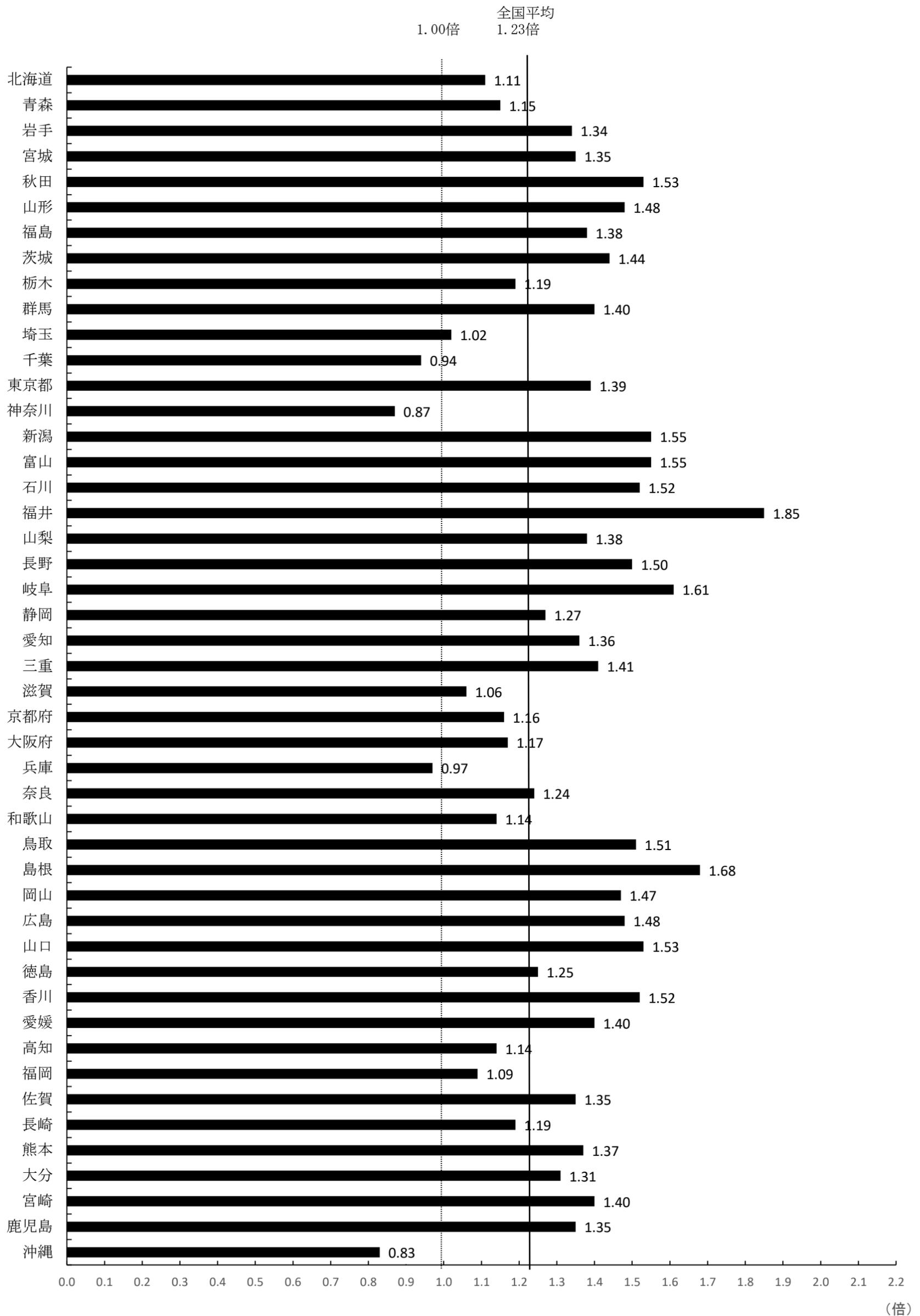
年月	受給資格決定件数		受給者実人員	
		対前年増減率		対前年増減率
平成29年度	1,459	▲ 4.6	4,865	▲ 6.5
平成30年度	1,392	▲ 4.6	4,639	▲ 4.6
令和元年度	1,504	8.0	5,353	15.4
令和2年度	1,867	24.1	7,350	37.3
令和3年度	1,502	▲ 19.5	5,876	▲ 20.1
3年 4月	2,448	▲ 0.6	5,780	3.5
5月	1,684	▲ 37.4	5,806	▲ 6.3
6月	1,559	▲ 35.8	6,474	▲ 21.4
7月	1,368	▲ 33.1	6,570	▲ 26.4
8月	1,341	▲ 19.7	6,631	▲ 25.7
9月	1,451	▲ 11.5	6,367	▲ 26.6
10月	1,469	▲ 27.2	5,908	▲ 26.8
11月	1,406	▲ 14.3	5,837	▲ 21.8
12月	1,134	▲ 17.1	5,554	▲ 24.1
4年 1月	1,485	▲ 3.5	5,371	▲ 18.8
2月	1,213	▲ 7.7	5,086	▲ 17.1
3月	1,469	▲ 7.9	5,127	▲ 15.1
4月	2,082	▲ 15.0	4,912	▲ 15.0

第5表 全国の主要指標

年月	項目	全国有効求人倍率 (季節調整値)	完全失業者数 (全国・原数値)	
			(万人)	完全失業率 (季節調整値)
平成29年度		1.54	183	2.7
平成30年度		1.62	166	2.4
令和元年度		1.55	162	2.3
令和2年度		1.10	198	2.9
令和3年度		1.16	191	2.8
3年 4月		1.09	209	2.8
5月	r	1.10	211	r 2.9
6月		1.13	206	2.9
7月	r	1.14	191	2.8
8月	r	1.15	193	2.8
9月	r	1.15	192	2.8
10月	r	1.16	183	2.7
11月	r	1.17	182	2.8
12月	r	1.17	171	2.7
4年 1月		1.20	185	2.8
2月		1.21	180	2.7
3月		1.22	180	2.6
4月		1.23	188	2.5

(注) 1. 年度は月平均。 2. 年度の求人倍率及び失業率は実数。 3. 失業者数及び失業率は総務省労働力調査による。
 4. r は令和4年1月分公表時に新季節調整値に改訂された数値を表す。 5. 受給資格決定件数は速報値のため修正があり得る。
 6. ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注)を参照してください。

都道府県別有効求人倍率：季節調整値
 (新規学卒者を除きパートタイムを含む)
 令和4年4月 全国平均1.23 [原数値1.17倍]



(注)1 季節調整値計算(季節調整値替え)は、毎年過去1年分のデータが揃う年初に行われ、季節調整済系列が改定される。
 (注)2 ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注)を参照してください。

前月との比較(令和4年4月)

有効(求人・求職・求人倍率)

	4月	前月比(%、ポイント)
有効求人	37,417 人	2.9 %
有効求職	26,638 人	0.4 %
有効求人倍率	1.40	0.03 P

数値はすべて季節調整値

新規(求人・求職・求人倍率)

	4月	前月比(%、ポイント)
新規求人	14,615 人	15.3 %
新規求職	6,012 人	▲ 3.3 %
新規求人倍率	2.43	0.39 P

数値はすべて季節調整値

※ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注)を参照してください。

産業別新規求人数（学卒を除きパートを含む）前年同月比・増減率の推移
（新産業分類）

群馬労働局職業安定部職業安定課

	全産業 (%)	建設業 (%)	製造業 (%)	情報通信業 (%)	運輸業、 郵便業 (%)	卸売・小売業 (%)	宿泊業、飲食 サービス業 (%)	医療・福祉 (%)	サービス業 (%)
4年4月	18.4	12.0	39.5	12.9	15.7	25.8	24.0	6.7	33.3
4年3月	9.7	▲ 7.9	24.6	41.4	24.4	5.0	10.4	10.3	10.2
4年2月	8.2	3.1	35.4	▲ 4.7	19.4	▲ 3.6	25.9	▲ 0.5	9.2
4年1月	23.7	12.8	33.7	63.0	34.3	59.7	45.2	7.1	33.9
3年12月	18.5	14.1	48.3	4.7	31.2	18.7	7.0	13.3	21.8
3年11月	7.3	▲ 13.4	39.1	▲ 13.6	29.3	▲ 9.2	35.6	▲ 1.6	16.3
3年10月	14.6	7.0	24.7	▲ 4.0	27.2	47.8	37.6	3.4	14.1
3年9月	11.2	14.6	48.2	▲ 10.6	▲ 6.6	7.8	28.0	3.7	13.2
3年8月	13.4	▲ 15.2	51.8	3.0	42.5	10.5	2.3	3.3	32.7
3年7月	10.4	8.6	40.6	15.9	25.1	10.6	▲ 23.5	8.6	8.2
3年6月	12.9	11.8	54.3	▲ 9.5	18.6	16.9	32.5	3.0	17.8
3年5月	10.9	▲ 2.8	51.6	▲ 12.3	13.5	20.0	87.2	▲ 5.2	12.0
3年4月	11.1	19.4	36.8	20.2	4.5	22.6	▲ 12.1	6.9	▲ 12.5
3年3月	▲ 8.3	31.2	16.7	▲ 31.4	▲ 7.4	▲ 44.8	5.5	▲ 4.1	14.9
3年2月	▲ 18.5	2.4	▲ 22.9	▲ 26.1	▲ 28.9	▲ 10.8	▲ 33.7	▲ 19.3	▲ 19.3
3年1月	▲ 1.6	16.7	10.1	▲ 29.6	▲ 28.2	8.0	▲ 40.7	0.4	▲ 18.0
2年12月	▲ 21.7	13.0	▲ 17.6	▲ 5.3	▲ 42.6	▲ 48.8	23.8	▲ 9.8	▲ 9.9
2年11月	▲ 17.0	▲ 1.0	▲ 22.7	▲ 41.7	▲ 33.0	▲ 13.9	▲ 38.4	▲ 11.9	▲ 15.5
2年10月	▲ 14.2	25.3	▲ 14.1	1.0	▲ 24.4	▲ 29.6	▲ 45.1	▲ 4.8	▲ 20.9
2年9月	▲ 13.8	24.6	▲ 30.2	▲ 19.8	▲ 25.2	▲ 11.8	▲ 42.8	▲ 6.4	▲ 14.2
2年8月	▲ 35.3	4.0	▲ 37.2	▲ 50.7	▲ 38.9	▲ 71.9	▲ 42.4	▲ 11.7	▲ 36.7
2年7月	▲ 16.1	19.5	▲ 36.6	▲ 29.9	▲ 33.5	1.8	▲ 35.0	▲ 9.8	▲ 26.5
2年6月	▲ 19.3	19.7	▲ 31.2	▲ 9.5	▲ 40.9	▲ 25.1	▲ 39.8	▲ 10.6	▲ 30.4
2年5月	▲ 40.2	8.7	▲ 42.3	▲ 1.9	▲ 32.9	▲ 77.6	▲ 65.4	▲ 17.7	▲ 31.2

※「製造業」のうち、主な業種別（学卒を除きパートを含む）前年同月比・増減率の推移
（新産業分類）

	【製造業全体】 (%)	食 料 品 (%)	プラスチック製 品 (%)	金 属 製 品 (%)	はん用機械器 具製造業 (%)	生産用機械器 具製造業 (%)	業務用機械器 具製造業 (%)	電気機械 器具 (%)	輸送用機械器 具 (%)
4年4月	39.5	46.1	19.6	45.9	50.9	20.0	▲ 11.6	17.0	87.6
4年3月	24.6	41.8	54.2	15.5	▲ 16.0	36.8	2.1	53.0	0.7
4年2月	35.4	26.2	47.4	22.5	▲ 5.1	110.5	23.8	14.9	14.2
4年1月	33.7	26.1	34.5	47.8	22.8	13.5	67.5	19.0	89.7
3年12月	48.3	41.2	39.9	26.2	55.2	114.5	35.0	56.2	24.6
3年11月	39.1	34.0	14.1	52.3	136.4	98.0	51.9	43.5	19.2
3年10月	24.7	31.4	17.1	20.8	116.9	38.3	33.3	68.9	9.5
3年9月	48.2	53.7	88.3	26.4	98.7	32.0	75.0	54.0	9.4
3年8月	51.8	1.1	41.1	47.8	160.4	60.9	76.9	137.7	28.0
3年7月	40.6	81.1	27.3	9.8	64.1	105.6	▲ 34.3	▲ 13.8	67.8
3年6月	54.3	4.6	67.2	153.0	77.2	53.8	121.1	114.1	129.3
3年5月	51.6	27.2	68.3	47.2	53.5	31.9	170.0	19.4	62.5
3年4月	36.8	87.4	43.8	0.0	12.9	54.4	22.9	▲ 2.8	74.5
3年3月	16.7	2.8	32.8	50.0	41.2	▲ 9.5	▲ 25.0	43.5	12.7
3年2月	▲ 22.9	▲ 52.2	▲ 24.6	▲ 17.4	36.0	▲ 17.4	▲ 14.3	▲ 24.9	14.9
3年1月	10.1	40.2	2.5	▲ 3.0	16.4	13.3	▲ 32.2	7.3	10.9
2年12月	▲ 17.6	▲ 22.0	▲ 2.4	11.0	▲ 16.0	▲ 59.9	▲ 25.9	▲ 16.6	▲ 16.2
2年11月	▲ 22.7	▲ 46.5	▲ 22.9	0.0	▲ 42.7	▲ 32.4	▲ 28.9	▲ 20.7	▲ 1.9
2年10月	▲ 14.1	▲ 2.7	▲ 16.1	▲ 19.6	▲ 53.9	6.6	5.9	▲ 27.1	3.7
2年9月	▲ 30.2	▲ 35.2	▲ 14.9	▲ 8.2	▲ 25.5	▲ 45.7	▲ 56.9	▲ 27.6	▲ 36.5
2年8月	▲ 37.2	▲ 35.0	▲ 34.3	▲ 10.2	▲ 57.3	▲ 57.0	▲ 50.9	▲ 49.0	▲ 20.4
2年7月	▲ 36.6	▲ 27.8	▲ 33.5	▲ 35.9	▲ 59.6	▲ 35.7	45.8	▲ 7.9	▲ 51.4
2年6月	▲ 31.2	▲ 9.2	▲ 29.6	▲ 58.3	▲ 13.2	▲ 47.6	▲ 62.7	▲ 48.6	▲ 46.5
2年5月	▲ 42.3	▲ 50.7	▲ 38.0	▲ 18.9	▲ 34.3	▲ 46.6	▲ 61.5	▲ 42.2	▲ 39.4

令和4年度 新規求職者(常用)の態様別内訳(パートを除く)

	4年4月		4年5月		4年6月		4年7月		4年8月		4年9月		4年10月		4年11月		4年12月		5年1月		5年2月		5年3月		4年度計							
	当	月	前	年	当	月	前	年	当	月	前	年	当	月	前	年	当	月	前	年	当	月	前	年	当	月	前	年	計	前	年	比
新規求職者数	4,260		▲	5.2																									4,260		▲	90.5
うち在職者	1,297			0.3																									1,297		▲	92.3
うち離職者	2,661		▲	8.9																									2,661		▲	89.5
うち事業主都合	734		▲	26.0																									734		▲	89.4
うち自己都合	1,760			0.1																									1,760		▲	89.7

○ 参 考

	平成20年度		平成21年度		平成22年度		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		
	計	前	計	前	計	前	計	前	計	前	計	前	計	前	計	前	計	前	計	前	計	前	計	前	計	前	計	前	計
新規求職者	77,622	27.8	83,535	7.6	77,001	▲ 7.8	72,924	▲ 5.3	68,236	▲ 6.4	61,822	▲ 9.4	56,883	▲ 8.0	53,479	▲ 6.0	50,153	▲ 6.2	47,310	▲ 5.7	44,798	▲ 5.3	45,845	2.3	47,432	3.5	44,845	▲ 5.5	
うち在職者	18,837	22.4	17,133	▲ 9.0	20,030	16.9	18,604	▲ 7.1	20,178	8.5	20,586	2.0	20,625	0.2	19,927	▲ 3.4	19,482	▲ 2.2	18,862	▲ 3.2	18,024	▲ 4.4	17,531	▲ 2.7	15,412	▲ 12.1	16,745	8.6	
うち離職者	53,907	32.1	60,589	12.4	49,625	▲ 18.1	45,199	▲ 8.9	41,948	▲ 7.2	36,007	▲ 14.2	31,608	▲ 12.2	29,481	▲ 6.7	27,123	▲ 8.0	25,266	▲ 6.8	23,958	▲ 5.2	25,686	7.2	29,463	14.7	25,432	▲ 13.7	
うち事業主都合	21,958	117.4	29,246	33.2	18,625	▲ 36.3	17,412	▲ 6.5	15,734	▲ 9.6	11,742	▲ 25.4	9,230	▲ 21.4	8,293	▲ 10.2	7,310	▲ 11.9	6,342	▲ 13.2	5,845	▲ 7.8	6,700	14.6	10,417	55.5	6,925	▲ 33.5	
うち自己都合	28,888	3.4	27,478	▲ 4.9	27,397	▲ 0.3	24,860	▲ 9.3	23,849	▲ 4.1	22,391	▲ 6.1	20,784	▲ 7.2	19,682	▲ 5.3	18,462	▲ 6.2	17,630	▲ 4.5	16,864	▲ 4.3	17,724	5.1	17,806	0.5	17,136	▲ 3.8	

正社員の有効求人倍率

項目 年月	正社員の有効求人 人数(A)	常用有効求職者 数(パートを除く) (B)	正社員の有効求人 倍率(原数値) (A/B)	前年同月差 (ポイント)	全国:正社員	全国:正社員
					有効求人倍率 (原数値)	有効求人倍率 (季節調整値)
2年4月	16,134	15,723	1.03	▲ 0.16	0.92	0.97
2年5月	14,262	15,570	0.92	▲ 0.25	0.84	0.90
2年6月	14,158	16,668	0.85	▲ 0.34	0.81	0.85
2年7月	14,321	17,566	0.82	▲ 0.35	0.79	0.82
2年8月	14,438	17,992	0.80	▲ 0.38	0.78	0.79
2年9月	14,862	18,242	0.81	▲ 0.39	0.78	0.79
2年10月	15,604	18,293	0.85	▲ 0.35	0.80	0.79
2年11月	15,818	17,643	0.90	▲ 0.34	0.83	0.79
2年12月	15,520	16,581	0.94	▲ 0.31	0.86	0.80
3年1月	15,624	16,552	0.94	▲ 0.26	0.87	0.81
3年2月	15,829	16,763	0.94	▲ 0.23	0.87	0.83
3年3月	16,549	17,819	0.93	▲ 0.19	0.85	0.85
3年4月	16,074	17,840	0.90	▲ 0.13	0.81	0.86
3年5月	15,575	17,234	0.90	▲ 0.02	0.82	0.88
3年6月	15,782	16,768	0.94	0.09	0.85	0.89
3年7月	16,004	16,367	0.98	0.16	0.88	0.90
3年8月	16,093	16,261	0.99	0.19	0.88	0.90
3年9月	16,518	16,233	1.02	0.21	0.89	0.90
3年10月	17,254	16,526	1.04	0.19	0.91	0.90
3年11月	17,403	16,431	1.06	0.16	0.93	0.90
3年12月	17,296	15,520	1.11	0.17	0.97	0.90
4年1月	18,052	15,835	1.14	0.20	0.97	0.91
4年2月	18,436	16,116	1.14	0.20	0.97	0.93
4年3月	18,581	16,996	1.09	0.16	0.95	0.94
4年4月	18,177	17,229	1.06	0.16	0.92	0.97

※ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注)を参照してください。

◎正社員有効求人倍率の説明

1. 算出方法

$$\frac{\text{正社員の月間有効求人人数 (A)}}{\text{パートタイムを除く常用の月間有効求職者数 (B)}} = \text{正社員有効求人倍率}$$

(注) 分母の「パートタイムを除く常用の有効求職者数」には派遣労働者や契約社員を希望する求職者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となります。

2. 正社員求人は、現在のシステムでは産業別の求人数データの出力など、各種増減を比較できる基礎データがないために、記者発表の際に配付している「参考資料」のようなコメントや、月々の倍率の増減についての説明は、大変申し訳ありませんができませんので御了承願います。

有効求人倍率（原数値）

	3年4月	3年5月	3年6月	3年7月	3年8月	3年9月	3年10月	3年11月	3年12月	4年1月	4年2月	4年3月	4年4月
群馬県	1.14	1.12	1.16	1.25	1.27	1.32	1.36	1.38	1.44	1.50	1.50	1.42	1.32
前橋	1.04	1.00	1.05	1.08	1.12	1.15	1.22	1.22	1.25	1.31	1.32	1.31	1.14
高崎	1.53	1.42	1.52	1.69	1.67	1.76	1.83	1.73	1.78	1.91	1.88	1.65	1.55
安中	1.32	1.26	1.30	1.29	1.42	1.53	1.45	1.52	1.62	1.69	1.65	1.56	1.46
桐生	1.07	1.08	1.15	1.31	1.34	1.37	1.41	1.48	1.57	1.67	1.67	1.61	1.49
伊勢崎	1.05	1.05	1.04	1.16	1.19	1.25	1.23	1.24	1.29	1.31	1.38	1.30	1.21
太田	0.90	0.92	0.91	0.93	0.98	1.04	1.06	1.15	1.19	1.28	1.23	1.13	1.07
館林	1.10	1.14	1.25	1.36	1.43	1.41	1.37	1.52	1.69	1.69	1.69	1.57	1.39
沼田	1.04	1.09	1.17	1.18	1.29	1.38	1.54	1.41	1.31	1.52	1.59	1.56	1.59
富岡	1.60	1.60	1.66	1.84	1.75	1.76	2.02	2.12	2.18	1.97	1.88	1.79	1.56
藤岡	1.16	1.12	1.15	1.19	1.15	1.18	1.25	1.32	1.45	1.48	1.54	1.62	1.60
渋川	0.81	0.82	0.75	0.84	0.87	0.89	0.92	0.91	1.00	1.06	1.04	1.01	0.93
中之条	1.53	1.71	1.61	1.72	1.62	1.63	1.59	1.66	1.52	1.50	1.56	1.56	1.61

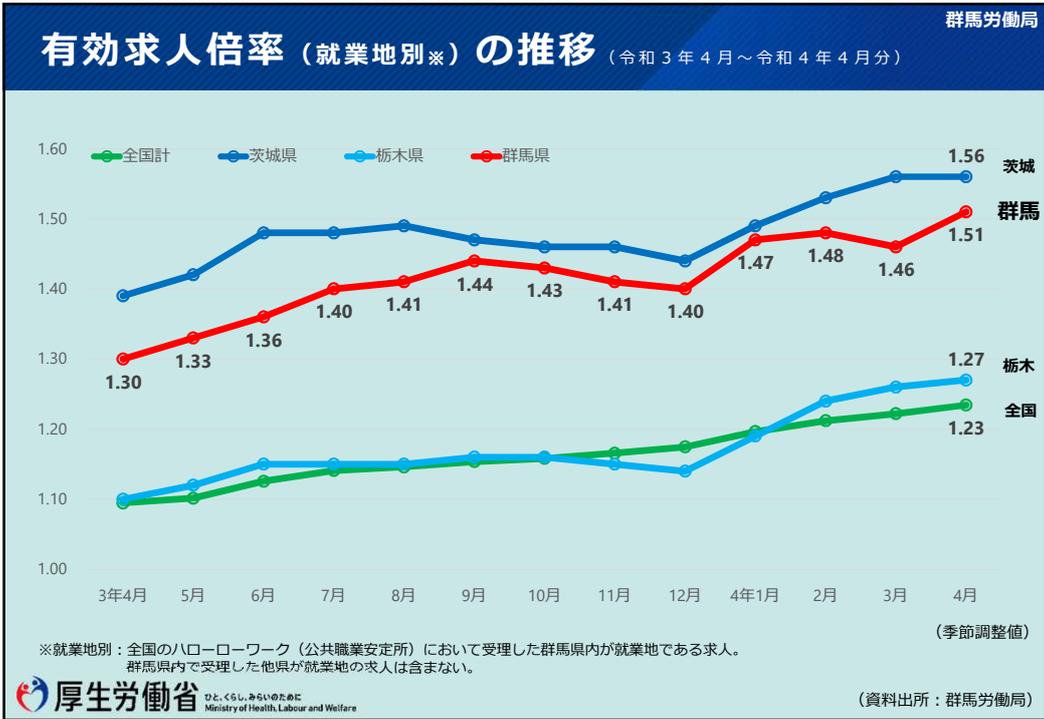
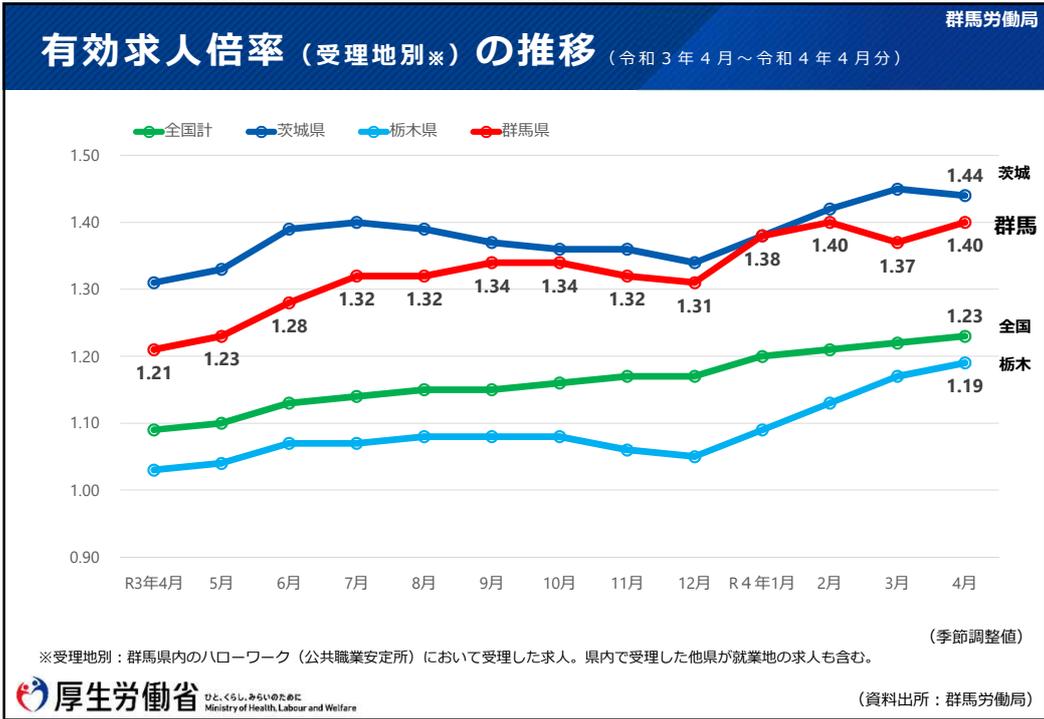
(一般＋パート)

新規求人倍率（原数値）

	3年4月	3年5月	3年6月	3年7月	3年8月	3年9月	3年10月	3年11月	3年12月	4年1月	4年2月	4年3月	4年4月
群馬県	1.42	1.82	1.94	2.18	2.03	2.12	2.27	2.18	2.63	2.36	2.12	1.95	1.79
前橋	1.40	1.50	1.81	1.99	1.69	1.78	2.33	1.75	1.98	2.17	1.81	1.77	1.46
高崎	1.88	2.12	2.39	2.95	2.61	2.56	3.07	2.27	3.28	3.27	2.15	2.31	2.32
安中	1.70	1.85	1.94	1.87	3.09	2.17	1.94	3.19	3.09	2.34	2.98	1.98	2.05
桐生	1.39	1.61	2.32	2.17	1.83	2.25	2.21	2.33	2.84	2.66	2.30	2.09	2.01
伊勢崎	1.19	1.71	1.64	2.15	1.85	2.11	1.91	2.03	2.36	1.86	2.23	1.68	1.66
太田	1.05	1.42	1.49	1.27	1.52	1.99	1.33	1.87	2.80	1.75	1.54	1.68	1.46
館林	1.62	2.23	2.79	2.84	2.82	2.33	2.51	3.28	3.70	2.65	2.94	2.42	1.86
沼田	1.59	1.68	2.22	2.46	2.20	2.61	2.86	1.64	1.77	2.71	2.20	1.98	2.05
富岡	1.74	3.84	1.96	2.89	3.25	2.11	4.11	4.14	2.63	2.72	3.32	1.93	1.70
藤岡	1.25	1.55	2.12	1.94	1.57	2.33	2.04	2.14	3.00	2.34	2.83	2.30	2.06
渋川	0.92	1.30	1.17	1.75	1.35	1.29	1.65	1.43	1.98	1.78	1.28	1.52	1.36
中之条	1.71	3.74	1.89	2.53	2.57	2.25	2.39	2.75	1.84	1.99	2.35	1.91	2.19

(一般＋パート)

※ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注)を参照してください。



令和4年 春闘 各機関別賃上げ集計状況

【連 合】

	平成29年	平成30年	2019年	2020年	2021年	2022年	昨年同時期
全体	1.98%	2.07%	2.07%	1.90%	1.78%	(6月3日公表) 2.09%	(昨年6月4日) 1.79%
	5,712円	5,934円	5,997円	5,506円	5,180円	6,049円	5,233円
300人未満	1.87%	1.99%	1.94%	1.81%	1.73%	(6月3日公表) 1.97%	(昨年6月4日) 1.74%
	4,490円	4,840円	4,765円	4,464円	4,288円	4,857円	4,331円

【経 団 連】

	平成29年	平成30年	2019年	2020年	2021年	2022年	昨年同時期
500人以上	2.34%	2.53%	2.43%	2.12%	1.84%	(5月20日公表) 2.27%	(昨年5月28日) 1.82%
	7,755円	8,539円	8,200円	7,096円	6,124円	7,430円	6,040円
500人未満	1.81%	1.89%	1.89%	1.70%	1.68%	(6月10日公表) 1.97%	(昨年6月11日) 1.72%
	4,586円	4,804円	4,815円	4,371円	4,376円	5,219円	4,444円

【厚生労働省】

	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
主要企業	2.11%	2.26%	2.18%	2.00%	1.86%
	6,570円	7,033円	6,790円	6,286円	5,854円

○調査対象

連合 : 「全体」は、規模計。「300人未満」は、全体の内数。

経団連 : 「500人以上」は、原則として東証1部上場。

厚生労働省 : 「主要企業」は、資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上の企業であって、労働組合のあるもの。

群馬労働局労働基準部賃金室作成

経済財政運営と改革の基本方針 2022 について

〔令和 4 年 6 月 7 日〕
閣 議 決 定

経済財政運営と改革の基本方針 2022 を別紙のとおり定める。

(別紙)

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

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³。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

³ 「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について（第一次提言）」（令和4年5月10日教育未来創造会議決定）に基づく。

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⁴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

⁴ 働き手にとって、組織目標の達成と自らの成長の方向が一致し、仕事へのやりがい・働きがいを感じる中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を示す概念。

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⁶。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む、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上げは重要な政策決定事項である。最低賃金の引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むつつ、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、官民が協力して引上げを図るとともに、その引上げ額については、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。

⁵ 法制的な位置付けの検討を含む。

⁶ 2022年4月の消費者物価上昇率（総合）は前年同月比2.5%の上昇。

新しい資本主義の
グランドデザイン及び実行計画
～人・技術・スタートアップへの投資の実現～

令和4年6月7日

る。

その際、課題解決の一つの鍵になるのは、デジタル技術の活用である。規制・制度をデジタル時代に合致したものにアップグレードすることで、デジタル技術を活用して課題解決を進めることを可能にするとともに、民間の力が最大限発揮できるよう、新しい時代にふさわしい公正な競争を確保する競争政策を推進していくことが重要である。

Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

「新しい資本主義」の実現により、経済を立て直し、新たな成長軌道に乗せていくため、必要不可欠な財政出動や税制改正は中長期的観点から機動的に行う。この際、人への投資、科学技術・イノベーションへの投資、スタートアップへの投資、GX及びDXへの投資の4本柱に、投資を重点化する。

1. 人への投資と分配

モノからコトへにも象徴されるように、DX、GXといった大きな変革の波の中にあって創造性を発揮するためには、人の重要性が増しており、人への投資が不可欠となっている。また、これまで、ともすれば安価な労働力供給に依存してコストカットで生産性を高めてきた我が国も、労働力不足時代に入り、人への投資を通じた付加価値の向上が極めて重要となっている。

さらに、気候変動問題への対応や少子高齢化・格差の是正、エネルギーや食料を含めた経済安全保障の確保といった社会的課題を解決するのは人であり、人への投資は最も重要な投資である。

このため、賃金等のフローはもとより、教育・資産形成等のストックの面からも人への投資を徹底的に強化する。また、子供期・現役期・高齢期のライフサイクルに応じた環境整備を強化する。

(1) 賃金引上げの推進

先進国の労働分配率（雇用人報酬を国民総所得（GNI）で割った値）は、趨勢的に低下傾向にある。

さらに、先進国の家計消費と可処分所得の動向を見ると、可処分所得が伸びると、家計消費が伸びる傾向にある。日本の家計消費が伸び悩む理由は、可処分所得の伸びが十分ではないことが主な理由である¹。

我が国の大きな課題として、単位時間当たりの労働生産性の伸びは決して諸外国と比べても悪くないにもかかわらず、賃金の伸びが低い²。賃金が伸びなければ、消費にはつながらず、次なる成長も導き出せない。

労働生産性を上昇させるとともに、それに見合った形で賃金を伸ばすために、官民で連携して取り組んでいく。

本年の春闘においては、ここ数年低下してきている賃金引上げの水準³が反転し、

¹ 基礎資料P1：家計消費と可処分所得の伸び率の国際比較

² 基礎資料P2：1人当たり実質賃金の伸び率の国際比較

³ 基礎資料P3：春闘結果の推移

新しい資本主義の時代にふさわしい、賃金引上げが実現しつつある。引き続き、官民が連携して、賃金引上げの社会的雰囲気醸成していくことが重要である。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上げは重要な政策決定事項である。物価が上昇する中で、官民が協力して、引上げを図るとともに、その引上げ額については、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、しっかり議論していただくことが必要である。

①賃上げ税制等の一層の活用

民間企業のより積極的な賃金引上げを支援するための環境整備として、賃上げ税制について税額控除率を大胆に引き上げる（大企業：20%→30%、中小企業：25%→40%）等、抜本的に拡充を図った。全国各地での説明会の実施や地方局、労働基準監督署等政府機関における周知に加え、商工会議所・商工会等の中小企業団体による説明会の実施等による周知を徹底することを通じて、本税制の一層の活用を促進する。

また、税制の効果が出にくい、赤字の中小企業の賃金引上げを支援するため、ものづくり補助金や持続化補助金において、赤字でも賃金を引き上げた中小企業への補助率を引き上げる特別枠を設けたほか、政府調達において、賃金引上げを行う企業に対して、加点を行う等、調達方法の見直しを図った。これらの取組とあわせて、賃金引上げをより一層推進していく。

②重点業種を示した政府を挙げた中小下請取引適正化

「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」（令和3年12月）及び「取引適正化に向けた5つの取組」（令和4年2月）に基づき、中小企業等が賃金引上げの原資を確保できるよう、労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分の適切な転嫁に向けた環境整備を進める。

調査の結果、価格転嫁を困難にする主な阻害要因としては、値上げ要請を理由とする取引先の変更や取引の打切りのリスク、売り先の価格競争の影響による転嫁の受け入れ困難、発注者の立場が強く価格交渉が困難である等の点が見受けられた。

こうした実態を踏まえ、サプライチェーンのつながりについて、i) 生活関連商品の製造・販売、ii) 部品・完成品のものづくり、iii) サービスの提供の3つの類型に整理し、22業種10万社程度を対象に独占禁止法上の優越的地位の濫用に関する調査を行う。調査を踏まえ、立入調査を行う等、適正な取引環境の実現につなげる。

独占禁止法上の優越的地位の濫用に関して、問題となる事例を追加した、サプライチェーン全体における取引の適正化のためのガイドラインを策定する。

大企業と中小企業の共存共栄を目指すパートナーシップ構築宣言の実効性を強化するため、宣言企業に対する調査を実施し、実行状況について、フォローアップを行う。

本年度の下請代金支払遅延等防止法の重点立入業種として、道路貨物運送業、金属製品製造業、生産用機械器具製造業及び輸送用機械器具製造業を選定した。これらの業種について、立入調査の件数を大幅に増加させる。

また、重点立入業種以外であっても、法違反が多く認められる業種については、事業所管省庁と連名で、事業者団体に対して、法遵守状況の自主点検を行うよう要

請する。

③介護・障害福祉職員、保育士等の処遇改善のための公的価格の更なる見直し
介護・障害福祉職員、保育士等や、コロナ対応等を担っている看護師等の収入を3%程度引き上げる措置を講じた。

介護・障害福祉職員、保育士等の今後の具体的な処遇改善の方向性については、公的価格評価検討委員会の中間整理を踏まえ、職種ごとに仕事の内容に比して適正な水準まで収入が引き上がり、必要な人材が確保されるかといった観点から検討する。

看護師の今後の処遇改善については、今回の措置の結果も踏まえつつ、全ての職場における看護師のキャリアアップに伴う処遇改善の在り方について検討する。

これらの結果に基づき、引き続き、処遇改善に取り組む。

(2) スキルアップを通じた労働移動の円滑化

①自分の意思で仕事を選択することが可能な環境（学びなおし、兼業推進、再就職支援）

ストック面での人への投資については、職業訓練、学びなおし、生涯教育等への投資が重要である。

時代や社会環境の変化に応じて、需要のある職種は新しいものに入れ替わる⁴。また、教育訓練を受けた従業員の割合が増えると、労働者一人当たりの労働生産性や一人当たり平均賃金が上昇する効果があるとのデータがある⁵。

このため、成長分野への円滑な労働移動を進め、労働生産性を向上させ、更に賃金を上げていくためにも、個々の企業内だけでなく、国全体の規模で官民が連携して、働き手のスキルアップや人材育成策の拡充を図ることが重要である。その際、デジタル人材に加え、働く世代全体のデジタルスキルの底上げを図ることにウェイトを置く。

また、一般の方が企業間の労働移動が容易になるよう、転職やキャリアアップについて、キャリアコンサルティングを受けることができる体制を整備する必要がある。

従業員、経営者、教育サービス事業者など一般の方から募集したアイデアを踏まえた、3年間で4,000億円規模の施策パッケージに基づき、非正規雇用の方を含め、能力開発支援、再就職支援、他社への移動によるステップアップ支援を講ずる。およそ100万人程度の方が利益を受けると想定される。

更に教育訓練投資を強化して、企業の枠を超えた国全体としての人的資本の蓄積を推進することで、労働移動によるステップアップを積極的に支援していく。

Off-JTの研修費用が低くとどまり、かつ、近年更に低下傾向にある日本企業の人的投資⁶について、早期に少なくとも倍増させ、更にその上を目指していく。

②初期の失敗を許容し長期に成果を求める研究開発助成制度の奨励と若手の支援
初期の失敗を許容し研究内容の裁量性を認め長期に評価を行う助成制度と、プロ

⁴ 基礎資料P4：新しい職種による雇用の増加

⁵ 基礎資料P5：教育訓練の効果

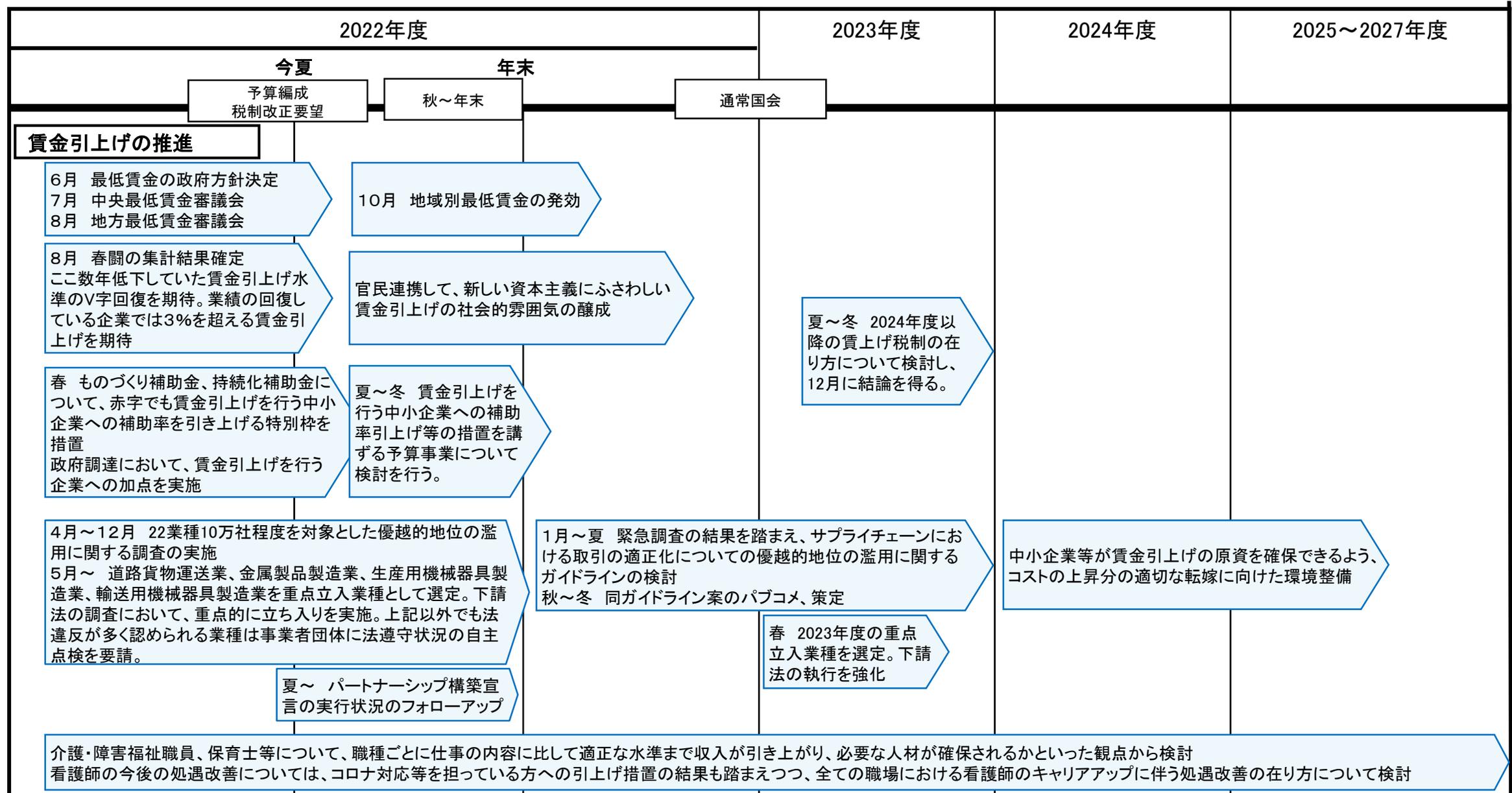
⁶ 基礎資料P6：企業の人的投資の国際比較

新しい資本主義実行計画工程表

令和4年6月7日

Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

1. 人への投資と分配



最低賃金については、生計費、賃金、賃金支払能力を考慮しつつ、その引き上げを図り、できる限り早期に全国加重平均が1000円以上となることを目指す