

第 667 回 兵庫地方最低賃金審議会

日時：令和 6 年 5 月 20 日(月) 10:00～

場所：神戸クリスタルタワー16階

第3共用会議室

(神戸市中央区東川崎町1-1-3)

次 第

1 開 会

2 議 題

(1) 兵庫県地方最低賃金審議会の日程等について

(2) 今年度の実施視察・意見聴取について

(3) その他

3 閉 会

資料目次

資料 No.1 : 令和 6 年度 答申要旨の公示日別最短効力発生予定一覧表(地賃・特賃)

資料 No.2 : 今後の予定案 (令和 6 年度、兵庫県最低賃金の改正関係)

資料 No.3 : 令和 6 年度 実地視察・意見聴取について

資料 No.4 : 説明資料 (地域別最低賃金編)

資料 No.5 : 説明資料 (特定最低賃金編)

資料 No.6 : 地域企業における賃上げ等の動向調査について (財務省)

資料 No.7 : 令和 6 年度 全国財務局長会議資料 (近畿財務局)

資料 No.8 : 2024 年度 最低賃金行政等に関する要請書 (日本労働組合総連合会)

資料 No.9 : 最低賃金に関する要望 (日本商工会議所, 東京商工会議所, 全国商工会連合会, 全国中小企業団体中央会)

第54期兵庫地方最低賃金審議会委員名簿

令和6年4月1日 現在

	氏 名	所 属	役 職
公 益 代 表	ウメノ ナオトシ 梅野 巨利 (会長)	大阪商業大学 総合経営学部	教 授
	サカモト チカ 坂本 知可	神戸花くま法律事務所	弁 護 士
	サクラマ ヒロアキ 桜間 裕章	元 株式会社 神戸新聞社	元 論説委員長
	センダ ナオキ 千田 直毅	神戸学院大学 経営学部	教 授
	ヤマグチ タカヒデ 山口 隆英 (会長代理)	兵庫県立大学 国際商経学部	教 授
労 働 者 代 表	イワサキ カズト 岩崎 和人	JAM山陽	書 記 長
	コニシ ケイスケ 小西 啓介	基幹労連兵庫県本部	事 務 局 長
	ダンジヨウ アツコ 檀上 亜都子	U A ゼンセン兵庫県支部	主 任
	ホライ セツヤ 堀井 説也	電機連合兵庫地方協議会	事 務 局 長
	モリタ ナオキ 森田 直樹	日本労働組合総連合会 兵庫県連合会	副事務局長
使 用 者 代 表	クラモト シンジ 倉本 信二	三ツ星ベルト株式会社	取締役 常務執行役員 人事総務本部 本部長
	セガワ サトシ 瀬川 里志	兵庫県中小企業団体中央会	専 務 理 事
	マツオカ ナオヤ 松岡 直哉	兵庫県経営者協会	労働政策部長
	マツシタ タカコ 松下 田佳子	川上塗料株式会社	取締役経理本部長
	ヨシカワ カズヒロ 吉川 和宏	山陽特殊製鋼株式会社	人事・労政部 プロスタッフ主査

任期：令和5年4月1日～令和7年3月31日

(五十音順)

令和6年度答申要旨の公示日別最短効力発生予定日一覧表(地域別最低賃金の場合)

令和5年12月1日時点のカレンダーに基づき、異議申出締切日の翌日に本省で官報公示の手続きを行った場合のスケジュール

10月1日(火)発効の場合は、8月5日(月)までに答申要旨を公示する必要があります。

答申 (要旨公示)	15日	異議申出 締切	8営業日	官報 公示	30日	発効
8月1日(木)		8月16日(金)		8月28日(水)		9月27日(金)
8月2日(金)		8月19日(月)		8月29日(木)		9月28日(土)
8月3日(土)		8月19日(月)		8月29日(木)		9月28日(土)
8月4日(日)		8月19日(月)		8月29日(木)		9月28日(土)
8月5日(月)		8月20日(火)		8月30日(金)		9月29日(日)
8月6日(火)		8月21日(水)		9月2日(月)		10月2日(水)
8月7日(水)		8月22日(木)		9月3日(火)		10月3日(木)
8月8日(木)		8月23日(金)		9月4日(水)		10月4日(金)
8月9日(金)		8月26日(月)		9月5日(木)		10月5日(土)
8月10日(土)		8月26日(月)		9月5日(木)		10月5日(土)
8月11日(日)		8月26日(月)		9月5日(木)		10月5日(土)
8月12日(月)		8月27日(火)		9月6日(金)		10月6日(日)
8月13日(火)		8月28日(水)		9月9日(月)		10月9日(水)
8月14日(水)		8月29日(木)		9月10日(火)		10月10日(木)
8月15日(木)		8月30日(金)		9月11日(水)		10月11日(金)
8月16日(金)		9月2日(月)		9月12日(木)		10月12日(土)
8月17日(土)		9月2日(月)		9月12日(木)		10月12日(土)
8月18日(日)		9月2日(月)		9月12日(木)		10月12日(土)
8月19日(月)		9月3日(火)		9月13日(金)		10月13日(日)
8月20日(火)		9月4日(水)		9月17日(火)		10月17日(木)
8月21日(水)		9月5日(木)		9月18日(水)		10月18日(金)
8月22日(木)		9月6日(金)		9月19日(木)		10月19日(土)
8月23日(金)		9月9日(月)		9月20日(金)		10月20日(日)
8月24日(土)		9月9日(月)		9月20日(金)		10月20日(日)
8月25日(日)		9月9日(月)		9月20日(金)		10月20日(日)
8月26日(月)		9月10日(火)		9月24日(火)		10月24日(木)
8月27日(火)		9月11日(水)		9月25日(水)		10月25日(金)
8月28日(水)		9月12日(木)		9月26日(木)		10月26日(土)
8月29日(木)		9月13日(金)		9月27日(金)		10月27日(日)
8月30日(金)		9月17日(火)		9月30日(月)		10月30日(水)
8月31日(土)		9月17日(火)		9月30日(月)		10月30日(水)
9月1日(日)		9月17日(火)		9月30日(月)		10月30日(水)
9月2日(月)		9月17日(火)		9月30日(月)		10月30日(水)

令和6年度答申要旨の公示日別最短効力発生予定日一覧表(地域別最低賃金の場合)

令和5年12月1日時点のカレンダーに基づき、異議申出締切日の翌日に本省で官報公示の手続きを行った場合のスケジュール

10月1日(火)発効の場合は、8月5日(月)までに答申要旨を公示する必要があります。

答申 (要旨公示)	15日	異議申出 締切	8営業日	官報 公示	30日	発効
9月3日(火)		9月18日(水)		10月1日(火)		10月31日(木)
9月4日(水)		9月19日(木)		10月2日(水)		11月1日(金)
9月5日(木)		9月20日(金)		10月3日(木)		11月2日(土)
9月6日(金)		9月24日(火)		10月4日(金)		11月3日(日)
9月7日(土)		9月24日(火)		10月4日(金)		11月3日(日)
9月8日(日)		9月24日(火)		10月4日(金)		11月3日(日)
9月9日(月)		9月24日(火)		10月4日(金)		11月3日(日)
9月10日(火)		9月25日(水)		10月7日(月)		11月6日(水)
9月11日(水)		9月26日(木)		10月8日(火)		11月7日(木)
9月12日(木)		9月27日(金)		10月9日(水)		11月8日(金)
9月13日(金)		9月30日(月)		10月10日(木)		11月9日(土)
9月14日(土)		9月30日(月)		10月10日(木)		11月9日(土)
9月15日(日)		9月30日(月)		10月10日(木)		11月9日(土)
9月16日(月)		10月1日(火)		10月11日(金)		11月10日(日)
9月17日(火)		10月2日(水)		10月15日(火)		11月14日(木)
9月18日(水)		10月3日(木)		10月16日(水)		11月15日(金)
9月19日(木)		10月4日(金)		10月17日(木)		11月16日(土)
9月20日(金)		10月7日(月)		10月18日(金)		11月17日(日)
9月21日(土)		10月7日(月)		10月18日(金)		11月17日(日)
9月22日(日)		10月7日(月)		10月18日(金)		11月17日(日)
9月23日(月)		10月8日(火)		10月21日(月)		11月20日(水)
9月24日(火)		10月9日(水)		10月22日(火)		11月21日(木)
9月25日(水)		10月10日(木)		10月23日(水)		11月22日(金)
9月26日(木)		10月11日(金)		10月24日(木)		11月23日(土)
9月27日(金)		10月15日(火)		10月25日(金)		11月24日(日)
9月28日(土)		10月15日(火)		10月25日(金)		11月24日(日)
9月29日(日)		10月15日(火)		10月25日(金)		11月24日(日)
9月30日(月)		10月15日(火)		10月25日(金)		11月24日(日)
10月1日(火)		10月16日(水)		10月28日(月)		11月27日(水)
10月2日(水)		10月17日(木)		10月29日(火)		11月28日(木)
10月3日(木)		10月18日(金)		10月30日(水)		11月29日(金)
10月4日(金)		10月21日(月)		10月31日(木)		11月30日(土)

令和6年度答申要旨の公示日別最短効力発生予定日一覧表(特定(産業別)最低賃金の場合)

令和5年12月1日時点のカレンダーに基づき、異議申出締切日の翌日に本省で官報公示の手続きを行った場合のスケジュール

12月1日(日)発効とするためには、10月3日(木)までに答申要旨を公示する必要があります。

答申 (要旨公示)	15日	異議申出 締切	10営業日	官報 公示	30日	発効
9月1日(日)		9月17日(火)		10月2日(水)		11月1日(金)
9月2日(月)		9月17日(火)		10月2日(水)		11月1日(金)
9月3日(火)		9月18日(水)		10月3日(木)		11月2日(土)
9月4日(水)		9月19日(木)		10月4日(金)		11月3日(日)
9月5日(木)		9月20日(金)		10月7日(月)		11月6日(水)
9月6日(金)		9月24日(火)		10月8日(火)		11月7日(木)
9月7日(土)		9月24日(火)		10月8日(火)		11月7日(木)
9月8日(日)		9月24日(火)		10月8日(火)		11月7日(木)
9月9日(月)		9月24日(火)		10月8日(火)		11月7日(木)
9月10日(火)		9月25日(水)		10月9日(水)		11月8日(金)
9月11日(水)		9月26日(木)		10月10日(木)		11月9日(土)
9月12日(木)		9月27日(金)		10月11日(金)		11月10日(日)
9月13日(金)		9月30日(月)		10月15日(火)		11月14日(木)
9月14日(土)		9月30日(月)		10月15日(火)		11月14日(木)
9月15日(日)		9月30日(月)		10月15日(火)		11月14日(木)
9月16日(月)		10月1日(火)		10月16日(水)		11月15日(金)
9月17日(火)		10月2日(水)		10月17日(木)		11月16日(土)
9月18日(水)		10月3日(木)		10月18日(金)		11月17日(日)
9月19日(木)		10月4日(金)		10月21日(月)		11月20日(水)
9月20日(金)		10月7日(月)		10月22日(火)		11月21日(木)
9月21日(土)		10月7日(月)		10月22日(火)		11月21日(木)
9月22日(日)		10月7日(月)		10月22日(火)		11月21日(木)
9月23日(月)		10月8日(火)		10月23日(水)		11月22日(金)
9月24日(火)		10月9日(水)		10月24日(木)		11月23日(土)
9月25日(水)		10月10日(木)		10月25日(金)		11月24日(日)
9月26日(木)		10月11日(金)		10月28日(月)		11月27日(水)
9月27日(金)		10月15日(火)		10月29日(火)		11月28日(木)
9月28日(土)		10月15日(火)		10月29日(火)		11月28日(木)
9月29日(日)		10月15日(火)		10月29日(火)		11月28日(木)
9月30日(月)		10月15日(火)		10月29日(火)		11月28日(木)
10月1日(火)		10月16日(水)		10月30日(水)		11月29日(金)
10月2日(水)		10月17日(木)		10月31日(木)		11月30日(土)
10月3日(木)		10月18日(金)		11月1日(金)		12月1日(日)

令和6年度答申要旨の公示日別最短効力発生予定日一覧表(特定(産業別)最低賃金の場合)

令和5年12月1日時点のカレンダーに基づき、異議申出締切日の翌日に本省で官報公示の手続きを行った場合のスケジュール

12月1日(日)発効とするためには、10月3日(木)までに答申要旨を公示する必要があります。

答申 (要旨公示)	15日	異議申出 締切	10営業日	官報 公示	30日	発効
10月4日(金)		10月21日(月)		11月5日(火)		12月5日(木)
10月5日(土)		10月21日(月)		11月5日(火)		12月5日(木)
10月6日(日)		10月21日(月)		11月5日(火)		12月5日(木)
10月7日(月)		10月22日(火)		11月6日(水)		12月6日(金)
10月8日(火)		10月23日(水)		11月7日(木)		12月7日(土)
10月9日(水)		10月24日(木)		11月8日(金)		12月8日(日)
10月10日(木)		10月25日(金)		11月11日(月)		12月11日(水)
10月11日(金)		10月28日(月)		11月12日(火)		12月12日(木)
10月12日(土)		10月28日(月)		11月12日(火)		12月12日(木)
10月13日(日)		10月28日(月)		11月12日(火)		12月12日(木)
10月14日(月)		10月29日(火)		11月13日(水)		12月13日(金)
10月15日(火)		10月30日(水)		11月14日(木)		12月14日(土)
10月16日(水)		10月31日(木)		11月15日(金)		12月15日(日)
10月17日(木)		11月1日(金)		11月18日(月)		12月18日(水)
10月18日(金)		11月5日(火)		11月19日(火)		12月19日(木)
10月19日(土)		11月5日(火)		11月19日(火)		12月19日(木)
10月20日(日)		11月5日(火)		11月19日(火)		12月19日(木)
10月21日(月)		11月5日(火)		11月19日(火)		12月19日(木)
10月22日(火)		11月6日(水)		11月20日(水)		12月20日(金)
10月23日(水)		11月7日(木)		11月21日(木)		12月21日(土)
10月24日(木)		11月8日(金)		11月22日(金)		12月22日(日)
10月25日(金)		11月11日(月)		11月25日(月)		12月25日(水)
10月26日(土)		11月11日(月)		11月25日(月)		12月25日(水)
10月27日(日)		11月11日(月)		11月25日(月)		12月25日(水)
10月28日(月)		11月12日(火)		11月26日(火)		12月26日(木)
10月29日(火)		11月13日(水)		11月27日(水)		12月27日(金)
10月30日(水)		11月14日(木)		11月28日(木)		12月28日(土)
10月31日(木)		11月15日(金)		11月29日(金)		12月29日(日)
11月1日(金)		11月18日(月)		12月2日(月)		1月1日(水)
11月2日(土)		11月18日(月)		12月2日(月)		1月1日(水)
11月3日(日)		11月18日(月)		12月2日(月)		1月1日(水)
11月4日(月)		11月19日(火)		12月3日(火)		1月2日(木)

今後の予定案（令和6年度、兵庫県最低賃金の改正関係）

7月1日（月）午前 第668回兵庫地方最低賃金審議会

7月19日（金）午前 第669回兵庫地方最低賃金審議会

7月29日（月）午前 第670回兵庫地方最低賃金審議会

同日、本審後 第1回兵庫県最低賃金専門部会

7月31日（水）～8月5日（月）の間

第2回～第4（5）回 兵庫県最低賃金専門部会

8月5日（月）午後 第671回兵庫地方最低賃金審議会

8月21日（水）午前 第672回兵庫地方最低賃金審議会

令和6年度 兵庫地方最低賃金審議会による実地視察及び意見聴取について

1 実地視察

(1) 実地視察対象事業場の選定基準

- ア 地域別最低賃金の適用を受ける業種
- イ 基礎調査において最低賃金の引上げによる影響率が高い業種
- ウ 有期雇用労働者（パート、アルバイト）の割合が高い事業場
- エ 中小企業の事業場

(2) 令和6年度実地視察事業場

最低賃金の別	日本標準産業分類（大分類）	主な対象業種	地域
地域別	宿泊業、飲食サービス業	旅館、ホテル、飲食店など	県下全地区
	卸売業、小売業	飲食料品卸売業・小売業、衣服卸売業・小売業、機械器具卸売業・小売業など	県下全地区

(3) 過去2年間の実施状況

令和5年度

業種	地域	規模	参加委員数
宿泊業	神戸市	170名	3名
小売業	神戸市	39名	3名
洗濯業	神戸市	63名	3名

令和4年度

業種	地域	規模	参加委員数
宿泊業	神戸市	32名	3名
小売業	神戸市	26名	3名
自動車小売業	神戸市	34名	3名

(4) 実施時期

令和6年6月～同年7月

2 意見聴取

(1) 意見聴取対象事業場の選定基準

ア 特定（産業別）最低賃金の適用を受ける業種

イ 中小企業の事業場

(2) 令和6年度意見聴取事業場

業 種	地 域
鉄鋼業	県下全地区
電子部品等製造業	県下全地区

(3) 過去2年間の実施状況

令和5年度

業 種	地 域	規 模
塗料製造業	尼崎市	211名
輸送用機械器具等製造業	明石市	146名
計量器等製造業	明石市	32名

令和4年度

業 種	地 域	規 模
鉄 鋼 業	神戸市	96名
はん用機械器具等製造業	神戸市	58名
電子部品等製造業	神戸市	8名
自動車小売業	神戸市	34名

(4) 実施時期

令和6年7月中旬頃

地方最低賃金審議会委員 説明資料 < 地域別最低賃金編 >

兵庫労働局 労働基準部賃金室
令和6年5月

最低賃金制度について

1. 制度趣旨

最低賃金制度とは、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、使用者は、その額以上の賃金を支払わなければならないこととするもの。パートタイム労働者を含むすべての労働者とその使用者に適用される。

精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者、試用期間中の者、認定職業訓練を受ける者等は労働局長の許可に基づき減額して適用することが可能。

2. 地域別最低賃金

都道府県ごとに、産業や職種を問わず決定。

毎年、中央最低賃金審議会から示される引上げ額の目安を参考にしながら、地域の実情も踏まえ地方最低賃金審議会の調査審議を経て改定。

地域別最低賃金額の推移（全国加重平均）

改定年度	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04	R05
改定額(円)	665	668	673	687	703	713	730	737	749	764	780	798	823	848	874	901	902	930	961	1,004
目安額(円)	示さず ₁	3	3	14	15 (12) ²	7-9 (示さず) ^{1,2}	15 (10) ²	6 (2) ²	7 (4) ²	14 (14) ²	16 (16) ²	18	24	25	26	27	示さず ₃	28	31	41
対前年度引上げ額(円)	1	3	5	14	16	10	17	7	12	15	16	18	25	25	26	27	1	28	31	43
対前年度引上げ率	0.2%	0.5%	0.7%	2.1%	2.3%	1.4%	2.4%	1.0%	1.6%	2.0%	2.1%	2.3%	3.1%	3.0%	3.1%	3.1%	0.1%	3.1%	3.3%	4.5%

(1) 「現行水準の維持を基本として引上げ額の目安を示さない」とした。

(2) H20年度からH26年度の括弧内は、生活保護との乖離解消のための引上げ額を除いた金額。(H19年最低賃金法改正により、最低賃金は生活保護を下回らない水準となるよう配慮することとされた。)

(3) 「引上げ額の目安を示すことは困難であり、現行水準を維持することが適当」とした。

3. 地域別最低賃金の決定基準

最低賃金は、労働者の生計費、労働者の賃金の状況、企業の賃金支払能力を総合的に勘案して定めるものとされており、を考慮するに当たっては、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとされている。

4. 罰則

最低賃金法 第四十条

第四条第一項の規定に違反した者(地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に係るものに限る。)は、五十万円以下の罰金に処する。使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

目安制度

目安制度とは何か

昭和53年から、地域別最低賃金の全国的整合性を図るため、中央最低賃金審議会が、47都道府県を4つのランクに分け、毎年、地域別最低賃金額改定の「目安」を作成し、地方最低賃金審議会へ提示することとした。目安は、地方最低賃金審議会の審議の「参考」として示すものであって、これを拘束するものではないこととされている。

中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会について

毎年度の地域別最低賃金改定にあたっては、中央最低賃金審議会より地方最低賃金審議会に対して目安を示すこととしている。この目安制度の在り方については、平成7年の全員協議会報告において、「今後概ね5年ごとに見直しを行うことが適当」とされたことを踏まえ、ランク区分も含めて概ね5年ごとに見直しを行っている。平成29年の全員協議会報告では、ランク区分に用いる指標の見直し等について取りまとめ。今後の見直しについては、「5年ごとに見直しを行い、平成34年度（2022年度）以後、当該見直しの結果に基づいて目安審議を行うことが適当である」としている。これを受け、令和3年5月以降、計11回全員協議会を開催し、令和5年4月6日に全員協議会報告を取りまとめた。（概要は次葉）

中央最低賃金 審議会

本審は議事・
議事録ともに公開

目安に関する 小委員会

議事は非公開、議事録は3者が揃った
場面のみ追って公開

目安制度の 在り方に関する 全員協議会

議事は非公開、議事録は追って公開

毎年度の地域別最低賃金額改定の目安について調査審議すること。

昭和53年度から、地域別最低賃金の全国的整合性を図るとともに、地賃の円滑な審議に資するよう、中賃が、47都道府県を数ランクに分け、ランク毎に地域別最低賃金額改定の「目安」を作成し、地賃へ提示することとした（目安制度：中賃の合意による運用であり、法令上の規定はない）。

目安は、地方最低賃金審議会の審議の「参考」として示すものであって、これを拘束するものではないこととされている。

目安制度の在り方について調査審議すること。

昭和57年7月の全員協議会設置以降、断続的に検討が進められてきたが、平成7年全員協議会報告において「今後概ね5年ごとに見直しを行うことが適当」とされたことを踏まえ、ランク区分も含めて概ね5年毎に見直しを行っている。

目安制度

目安制度の在り方に関する全員協議会報告(令和5年4月6日中央最低賃金審議会了承)のポイント

1. 中央最低賃金審議会における目安審議の在り方

(1)あるべき水準	最低賃金のあるべき水準を定めること及び定める場合の水準については意見の一致に至らなかったが、引き続き労使で議論することが適当であるとの結論に至った。
(2)政府方針への配慮の在り方	目安審議においては、時々々の事情として政府方針も勘案されているが、最賃法に基づく3要素(労働者の生計費、賃金、通常の事業の賃金支払能力)のデータに基づき労使で丁寧に議論を積み重ねて目安を導くことが非常に重要。
(3)議事の公開	議論の透明性の確保と率直な意見交換を阻害しないという2つの観点を踏まえ、 公労使三者が集まって議論を行う部分については、公開することが適当 との結論に至った。

2. 地方最低賃金審議会における審議に関する事項

(1)目安の位置付け	目安は、地賃の審議において全国的なバランスを配慮するという観点から参考にするものであって、地賃の審議を拘束するものではないことを改めて確認した。
(2)ランク制度の在り方(ランク区分の見直しを含む)	ランク制度を維持することは妥当であることを改めて確認した。 47都道府県の総合指数()の差が縮小傾向であることや、ランク区分の数が多ければその分ランクごとに目安額の差が生じ、地域別最低賃金額の差が開く可能性が高くなること等を踏まえ、 ランク数は4から3に見直す。 賃金動向をはじめとする19指標を総合化した指数。各都道府県の経済実態とみなし、従来から各ランクへの振り分けに用いている。 ランクの振り分けについては、特に地域間格差の拡大抑制・ランク間の適用労働者数の偏りの是正が図られるよう、 ・ 3ランクに変化することによる影響をできるだけ軽減する必要性、Aランクの地域数が増えてきたというこれまでの経緯及び直近の地域別最低賃金額の状況も踏まえ、現行のランクとの継続性を重視し、 Aランクの地域は現行のAランクと同じとし、 ・ ランク間の適用労働者数の偏りをできるだけ是正するため、 Aランクの適用労働者数とBランクの適用労働者数は同程度とする 等の考え方を総合的に勘案し、決定。
(3)発効日	発効日とは審議の結果で決まるものであることや、最賃法においても公労使で議論して決定できるとされていることについて、地方最低賃金審議会に周知することが適当。

3. 中央最低賃金審議会における目安審議に用いる参考資料

技術的な見直しを行った。

4. 今後の見直しについて

概ね5年ごとに見直しを行い、令和10年度(2028年度)を目途に、当該見直しの結果に基づいて目安審議を行うことが適当。

目安制度

令和5年度から適用された目安のランク

ランク	令和5年度～	(適用労働者数の比率)
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪 (6都府県)	45.2%
B	北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡 (28道府県)	44.2%
C	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄 (13県)	10.6%

ランク	(参考)平成29年度～令和4年度	(適用労働者数の比率)
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪 (6都府県)	45.2%
B	茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島 (11府県)	20.4%
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡 (14道県)	21.0%
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄 (16県)	13.5%

令和5年度 地域別最低賃金額改定の目安について

令和5年7月28日、中央最低賃金審議会から厚生労働大臣に対し、今年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が行われ、「引上げ額の目安については、Aランクにおいて41円、Bランクにおいて40円、Cランクにおいて39円」とし、「地方最低賃金審議会の審議の結果を重大な関心をもって見守ることとし、同審議会において公益委員の見解を十分参酌され、自主性を発揮されることを強く期待するものである。」とされた。

< ランク別の目安額 >

ランク	都道府県	令和5年度
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	41円
B	北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡	40円
C	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	39円

< 参考 > 最低賃金の最高額と最低額の比率の推移

改定年度	H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5
最高額と最低額の比率	76.4%	76.6%	76.9%	77.3%	78.0%	78.2%	78.8%	79.6%	80.2%
最高額 - 最低額	214円	218円	221円	224円	223円	221円	221円	219円	220円

令和5年度 中央最低賃金審議会における労使の主張等

労働者側

本年の春季生活闘争における賃上げの成果を、社会へ広く確実に波及させることで、賃上げの流れを中長期的に継続する必要がある。

昨今の急激な物価上昇が働く者の生活に影響を及ぼしており、生活水準の維持・向上の観点から消費者物価上昇率を考慮した引上げが必要である。

- 本年度は「誰もが時給1,000円」への到達に向けてこれまで以上に前進する目安が必要であり、地域間格差の是正につながる目安を示すべき。

使用者側

中小企業を取り巻く経営環境は、企業規模や業種により回復基調の格差が生じ、さらに、感染症の影響による景気の低迷、ウクライナ侵攻に対する金融制裁、エネルギー問題などの影響を大きく受け、予断を許さない状況である。

各種データによる明確な根拠を基に、納得感のある目安額を提示できるよう、最低賃金法第9条における3要素に基づき慎重な審議を行うべき。

今年度はコロナ禍においても雇用を維持しながら、必死に経営を維持してきた企業の「通常の事業の賃金支払能力」を最も重視して審議すべき。

公益委員見解

賃金については、春季賃上げ妥結状況における賃金引上げ結果は30年ぶりの高い水準になっていることに加え、今年度の賃金改定状況調査結果における賃金上昇率は、平成14年度以降過去最大である。

通常の事業の賃金支払能力については、企業の利益や業況において、昨年からの改善傾向は見られるものの、エネルギーコストや労務費コストの価格転嫁が十分でないことから賃上げ原資を確保することが難しい企業も多く存在する。そうした中で、最低賃金は、企業の経営にかかわらず、労働者を雇用する全ての企業に適用され、それを下回る場合には罰則の対象となることも考慮すれば、引上げの水準には一定の限界があると考えられる。

労働者の生計費については、足元の消費者物価指数は、時限的なエネルギー価格の負担軽減策により上昇率が押し下げられているにもかかわらず、対前年同月比4%前後と引き続き高い水準であること、さらには消費者に対する価格転嫁が進みつつあることも踏まえ、最低賃金に近い賃金水準の労働者の購買力を維持する観点から、最低賃金が消費者物価を一定程度上回る水準であることが必要である。

地域間格差への配慮の観点から少なくとも地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き続き上昇させていく必要がある。

令和5年度 地域別最低賃金額一覧

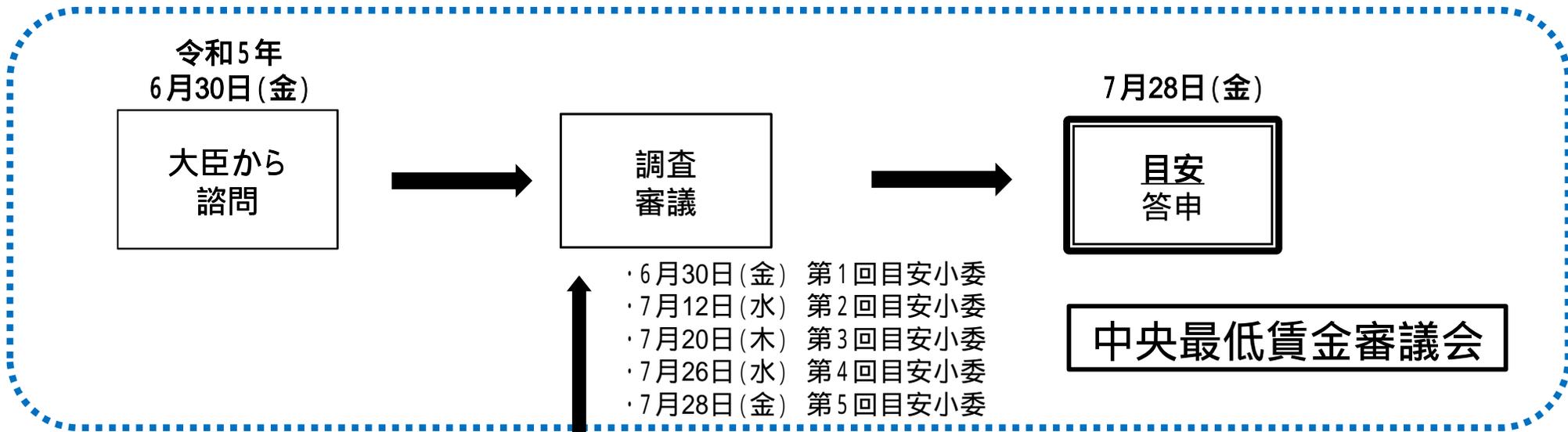
採決状況の凡例: 全会一致 使側全員反対 労側全員反対 ▲労側一部反対 使側一部反対

都道府県名	最低賃金時間額 【円】()	本審 結審状況	発効年月日
北海道	960 (920)		令和5年10月1日
青森	898 (853)		令和5年10月7日
岩手	893 (854)		令和5年10月4日
宮城	923 (883)		令和5年10月1日
秋田	897 (853)		令和5年10月1日
山形	900 (854)		令和5年10月14日
福島	900 (858)	使側3名反対	令和5年10月1日
茨城	953 (911)		令和5年10月1日
栃木	954 (913)		令和5年10月1日
群馬	935 (895)		令和5年10月5日
埼玉	1028 (987)		令和5年10月1日
千葉	1026 (984)		令和5年10月1日
東京	1113 (1072)	使側4名反対	令和5年10月1日
神奈川	1112 (1071)	使側1名反対	令和5年10月1日
新潟	931 (890)		令和5年10月1日
富山	948 (908)		令和5年10月1日
石川	933 (891)		令和5年10月8日
福井	931 (888)		令和5年10月1日
山梨	938 (898)		令和5年10月1日
長野	948 (908)		令和5年10月1日
岐阜	950 (910)	▲ 使側1名 労側2名反対	令和5年10月1日
静岡	984 (944)		令和5年10月1日
愛知	1027 (986)		令和5年10月1日
三重	973 (933)	使側3名反対	令和5年10月1日

都道府県名	最低賃金時間額 【円】()	本審 結審状況	発効年月日
滋賀	967 (927)	使側2名反対	令和5年10月1日
京都	1008 (968)		令和5年10月6日
大阪	1064 (1023)		令和5年10月1日
兵庫	1001 (960)		令和5年10月1日
奈良	936 (896)		令和5年10月1日
和歌山	929 (889)		令和5年10月1日
鳥取	900 (854)		令和5年10月5日
島根	904 (857)		令和5年10月6日
岡山	932 (892)		令和5年10月1日
広島	970 (930)		令和5年10月1日
山口	928 (888)		令和5年10月1日
徳島	896 (855)		令和5年10月1日
香川	918 (878)		令和5年10月1日
愛媛	897 (853)		令和5年10月6日
高知	897 (853)		令和5年10月8日
福岡	941 (900)		令和5年10月6日
佐賀	900 (853)		令和5年10月14日
長崎	898 (853)		令和5年10月13日
熊本	898 (853)		令和5年10月8日
大分	899 (854)		令和5年10月6日
宮崎	897 (853)		令和5年10月6日
鹿児島	897 (853)		令和5年10月6日
沖縄	896 (853)		令和5年10月8日
全国 加重平均額	1004 (961)		

括弧書きは、令和4年度地域別最低賃金額

地域別最低賃金額の改正決定の手順

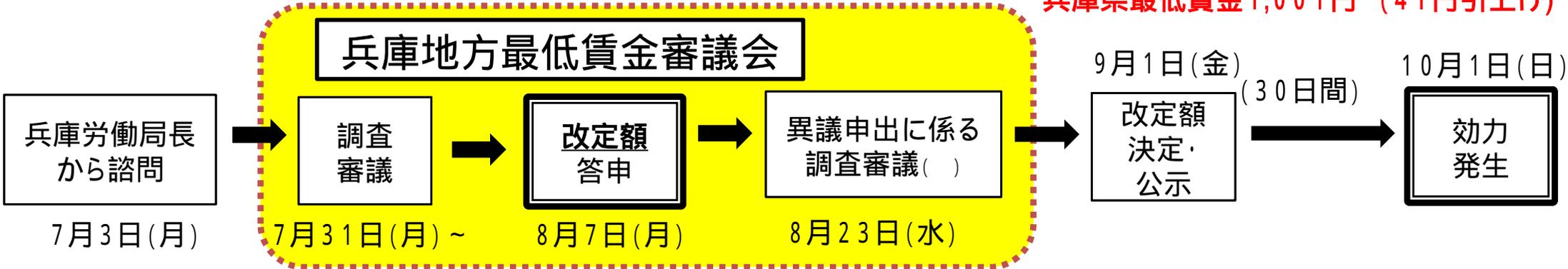


< 中央最低賃金審議会での議論の参考としている各種指標 >

- | | |
|--------------|-----------------|
| 名目GDP | 日銀短観による業況判断 |
| 完全失業者数・完全失業率 | 中小企業景況調査による業況判断 |
| 有効求人倍率 | 法人企業統計の労働生産性 |
| 消費者物価指数 | 最低賃金に関する実態調査結果 |
| 賃金・労働時間指数の推移 | 県民所得 |
| 春闘結果 | 夏期賞与・一時金受給状況 |
| 未満率・影響率の推移 | 標準生計費など |

中央最低賃金審議会は、全都道府県をA・B・Cの3つのランクに分けて、改定額の「目安」を提示。地方最低賃金審議会では、この目安を参考に、地域の実情を踏まえて、改定額の詰め審議が行われる。

兵庫県最低賃金1,001円 (41円引上げ)

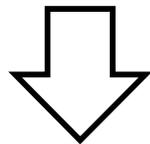


()各地域の労使は答申があった日から15日間異議申出が可。異議申出があった場合に開催。

地方最低賃金審議会での流れ（参考例）

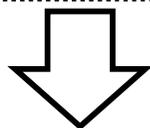
第1回 地方最低賃金審議会（7月上旬～）

- ・労働局長による改正諮問
- ・審議会令第6条第5項の議決（ ）の有無
（ 専門部会での議決が全会一致で行われた場合に、同議決をもって、本審の決議とみなすという議決。）



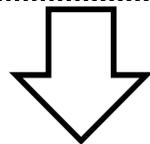
第2回 地方最低賃金審議会（7月下旬頃）

- ・中央最低賃金審議会での目安伝達
- ・労使の主張



第1回 専門部会（7月下旬頃）

- ・部会長・同代理の選出
- ・事務方からの関連資料の説明
- ・関係労使からの意見聴取の実施の有無（ ）
（ 法令上、関係労使の意見を聴取する必要があるが、実際に専門部会等の場において、直接聴取を行うかどうかを諮ること）



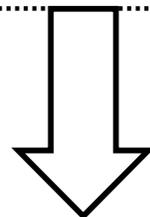
第2回～第4回 専門部会（7月下旬～8月上旬）

- ・金額審議
- ・部会報告の決定



第3回 地方最低賃金審議会（8月上旬）

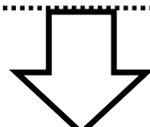
- ・部会報告についての審議
- ・答申文の決定



答申文の公示（15日間）
答申文に意見のある者は、異議申し立てを行うことができる。

第4回 地方最低賃金審議会（8月下旬）

- ・異議内容についての審議
- ・答申文の決定



労働局長への答申

労働局長による改正決定



官報公示（30日間以上）

発効（効力発生）

デフレ完全脱却のための総合経済対策（令和5年11月2日閣議決定）（抄）

1 中堅・中小企業の賃上げの環境整備、人手不足対応、生産性向上を通じた賃上げ継続の支援

(1) 中堅・中小企業の賃上げの環境整備

最低賃金額については、今年度全国加重平均1,004円となり、目標としていた1,000円を超えたが、更に着実に引上げを行っていく必要がある。公労使の三者の最低賃金審議会で毎年の最低賃金額についてしっかりと議論を行い、その積み重ねによって2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指す。今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。また、最低賃金の継続的な引上げに対応して、事業再構築や業務改善等の支援措置を充実する。

- ・中小企業等事業再構築促進事業（経済産業省）
- ・グループ化・事業再構築を行う中小企業への官民ファンドからのリスクマネー供給（経済産業省）
- ・最低賃金の引上げに向けた環境整備を支援する業務改善助成金（厚生労働省）

(2) 人手不足対応、生産性向上を通じた賃上げ継続の支援

人手不足に悩む中小企業・小規模事業者のため、省人化・省力化投資に関して、カタログから選ぶような汎用製品の導入への簡易で即効性がある支援措置を新たに実施するとともに、事業の実情に合わせた生産プロセスの効率化・高度化を支援する。地方においても賃上げが可能となるよう、中堅・中小企業が工場等の拠点を新設する場合や大規模な設備投資を行う場合について、支援措置を新たに実施する。

中小企業等の生産性向上のため、設備投資、販路開拓、情報通信機器・ソフトウェアの導入（インボイス制度への対応支援を含む）、海外展開について、支援を行う。

- ・生産性向上に向けた設備投資等の費用を助成する「業務改善助成金」（厚生労働省）＜再掲＞

政労使の意見交換の場(令和6年3月13日)の岸田総理発言

本日は、春季労使交渉の集中回答日であり、経団連会長から、多くの大手企業で、昨年を大きく上回る水準の回答が出たとの御報告がありました。昨年を上回る力強い賃上げの流れができていることを心強く思います。

30年続いたコストカット型経済からいよいよ次のステージに移行していくために、良い動きを確認できたと思います。その上で、中小企業関係団体などの皆さんからは、賃上げを予定している中小企業は昨年より増えているが、大企業における高い賃上げの動きが中小企業・小規模企業に広がっていくためには、労務費の価格転嫁が鍵となるとの発言がありました。正に、中小・小規模企業における十分な賃上げによって裾野の広い賃上げが実現していくことが大切です。

政府としては、このような賃上げの流れを継続できるよう、あらゆる手を尽くしてまいります。

まず、下請法違反行為については、勧告を含め、厳正に対処していきます。また、公取委員長から報告がありましたが、労務費指針の周知・徹底状況の把握に向けたフォローアップのための特別調査を実施するとともに、取組が不十分な事業者について独占禁止法に基づき事業者名を今月中に公表することをお願いいたします。

加えて、昨年11月に策定した労務費指針の下、特に対応が必要とされている22業種について、各省庁は、本日の村井官房副長官の中間報告も踏まえ、自主行動計画の実施状況の把握、策定・改定等について加速をお願いします。

賃上げの裾野を更に広げていくためには、男女間賃金格差の是正や、非正規雇用労働者の方の賃金引上げも、極めて重要です。

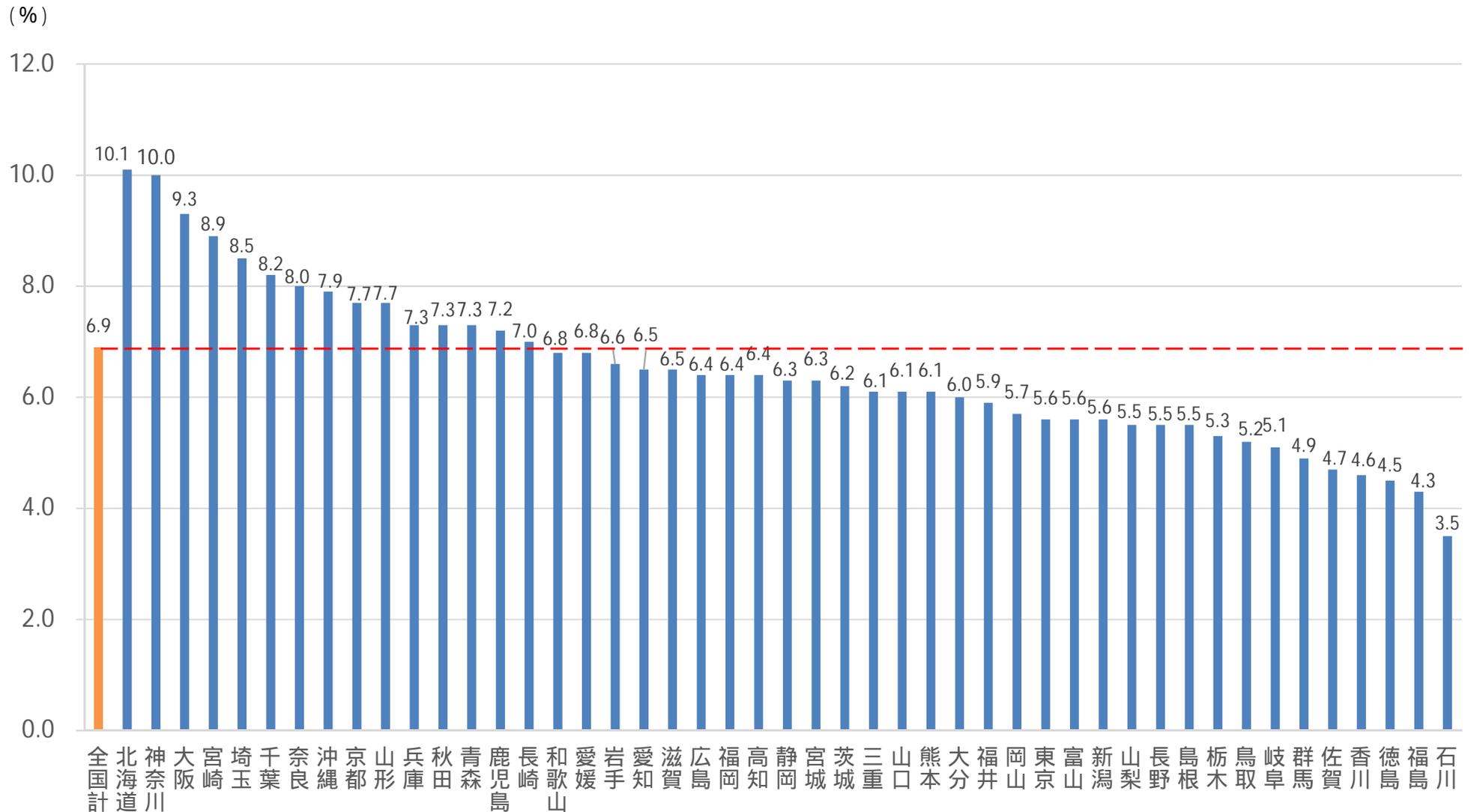
昨年を上回る水準の春季労使交渉の本日の回答額も踏まえて、今年の最低賃金の引上げ額について、公労使三者構成の最低賃金審議会ですっかりと議論いただきたいと思います。労働生産性の引上げ努力等を通じ、2030年代半ばまでに1500円となることを目指すとした目標について、より早く達成ができるよう、中小企業・小規模企業の自動化・省力化投資や、事業承継、& Aの環境整備等について、官民連携して努力してまいります。

そして、賃上げの地方への波及に向けては、厚生労働大臣は、地方版政労使会議の開催を実効的なものとするよう、フォローアップも含め、お願いいたします。

デフレ完全脱却のチャンスをつかみとるため、これから正念場です。労使の皆さんの総力を挙げた協力をお願いいたします。本日は誠にありがとうございました。

都道府県別の影響率(令和4年)

令和4年の最低賃金の影響率の全国計は6.9%(令和3年5.9%)となっており、令和3年より上昇している。

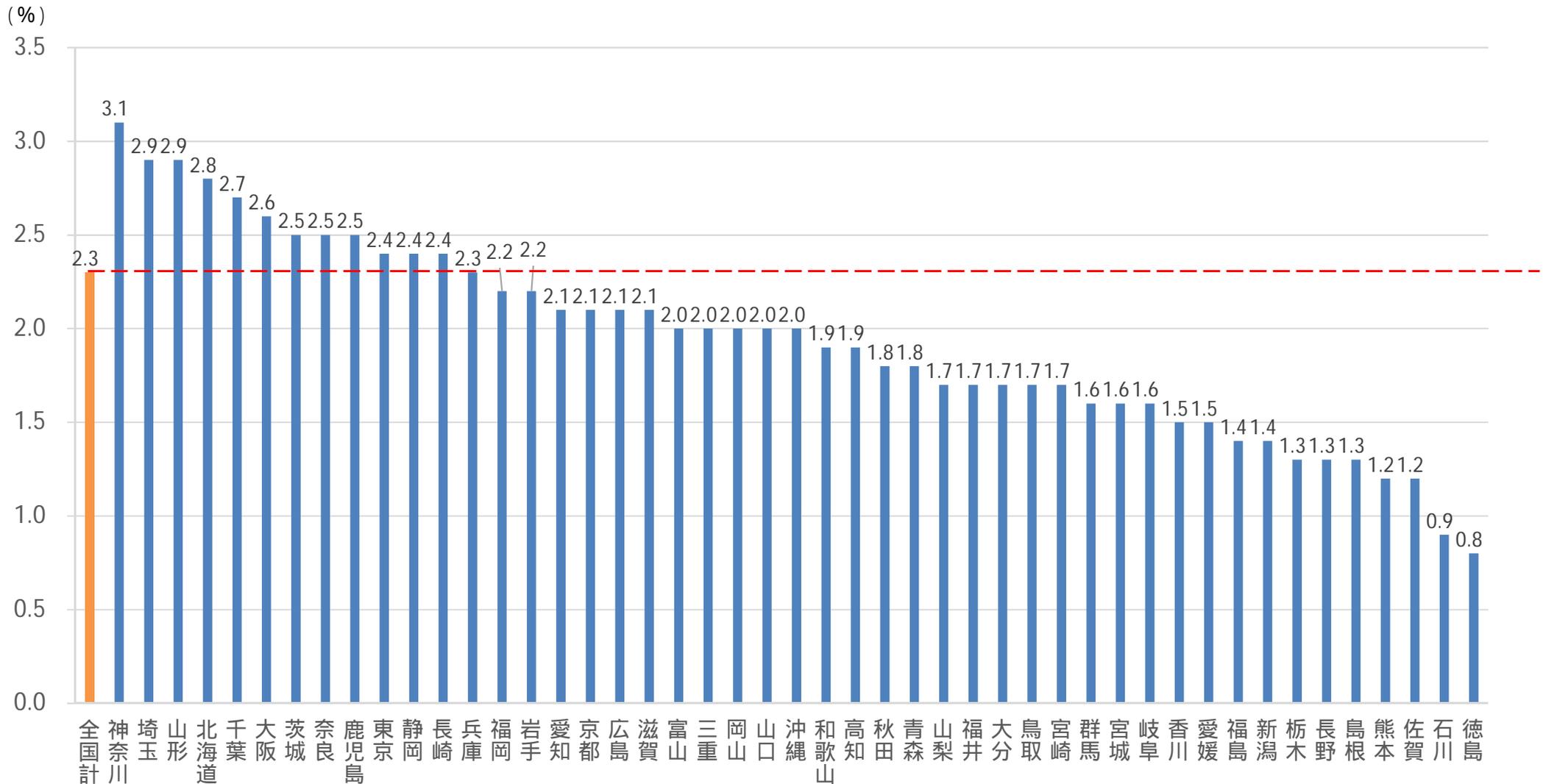


出典「令和4年賃金構造基本統計調査 特別集計結果」

(注)賃金構造基本統計調査は、事業所規模5人以上の民営事業所(5~9人の事業所については企業規模5~9人に限る)を調査対象としている。

都道府県別の未満率(令和4年)

令和4年の最低賃金の未満率の全国計は2.3%(令和3年1.9%)となっており、令和3年より上昇している。

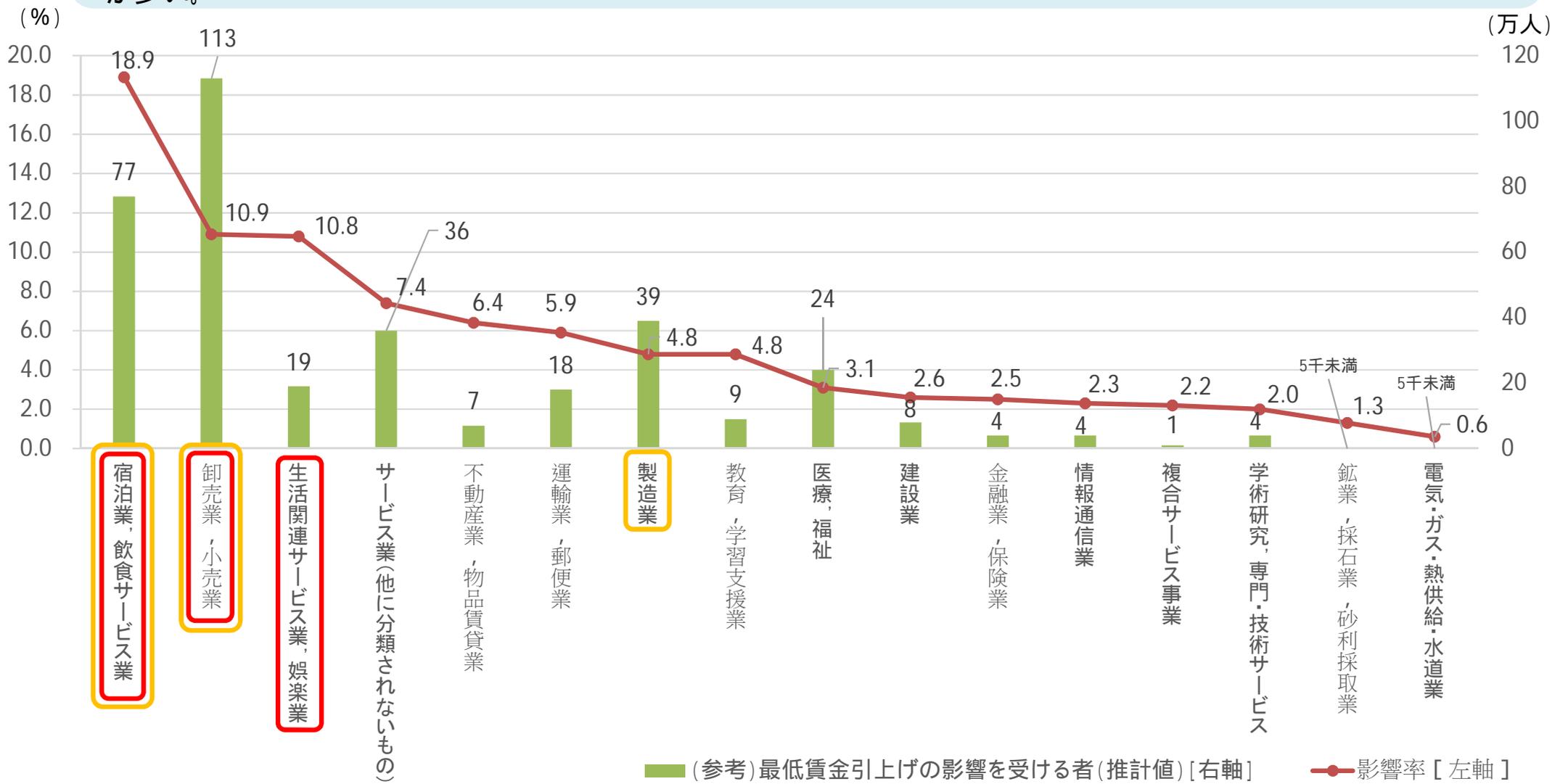


出典「令和4年賃金構造基本統計調査 特別集計結果」

(注)賃金構造基本統計調査は、事業所規模5人以上の民営事業所(5~9人の事業所については企業規模5~9人に限る)を調査対象としている。

業種別の影響率(令和4年)

- 賃金構造基本統計調査(常用労働者数5人以上)により、業種別に影響率を見ると、「宿泊業, 飲食サービス業」、「卸売業, 小売業」、「生活関連サービス業, 娯楽業」が高い。
- 最低賃金引上げの影響を受ける者の数(推計)を見ると、「卸売業, 小売業」、「宿泊業, 飲食サービス業」、「製造業」が多い。



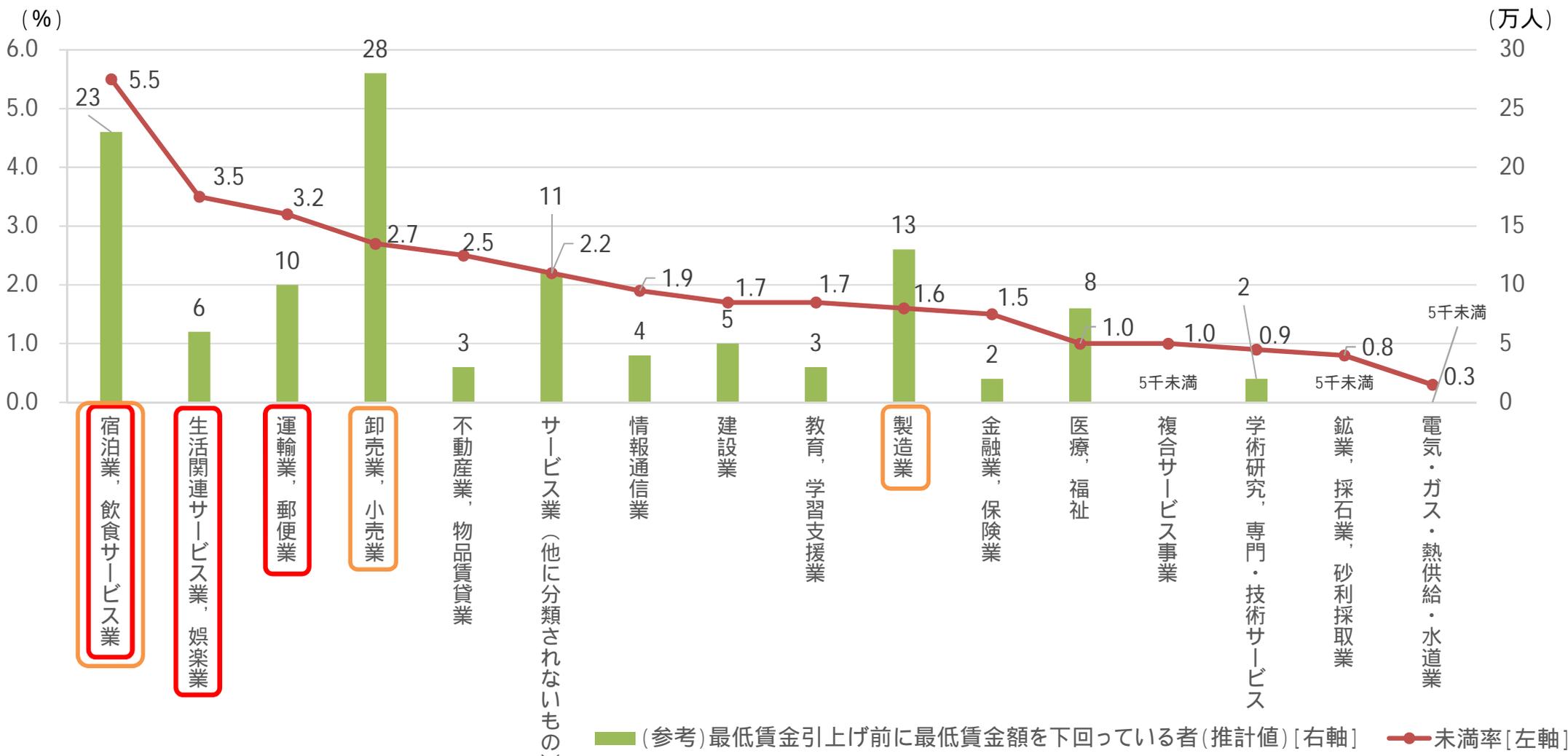
出典「令和4年賃金構造基本統計調査 特別集計結果」

(注) 1. 影響率の算定の基礎となる賃金額は、所定内給与額(通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。)を所定内実労働時間数で除したものである。

2. 最低賃金引上げの影響を受ける者は、影響率×雇用者数で機械的に計算。(雇用者数は、総務省「令和3年経済センサス - 活動調査」による。)

業種別の未満率(令和4年)

- 業種別に未満率を見ると、「**宿泊業, 飲食サービス業**」、「**生活関連サービス業, 娯楽業**」、「**運輸業, 郵便業**」が高い。
- 最低賃金引上げ前に最低賃金額を下回っている者の数(推計)を見ると、「**卸売業, 小売業**」、「**宿泊業, 飲食サービス業**」、「**製造業**」が多い。



出典「令和4年賃金構造基本統計調査 特別集計結果」

(注) 1. 未満率の算定の基礎となる賃金額は、所定内給与額(通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。)を所定内実労働時間数で除したものである。

2. 最低賃金引上げの影響を受ける者は、未満率×雇用者数で機械的に計算。(雇用者数は、総務省「令和3年経済センサス-活動調査」による。)



地方最低賃金審議会 委員説明資料 ＜特定最低賃金編＞

兵庫労働局 労働基準部賃金室
令和6年5月

特定最低賃金とは

特定最低賃金(最低賃金法第15条から第19条)

- 企業内の賃金水準を設定する際の労使の取組を補完するもの
- 産業又は職業ごとに適用
適用対象使用者や、適用対象労働者が細かく規定されている
- その決定は、労使のイニシアティブにより決まる
全国で、224件設定されている
法令上、全ての都道府県に特定最低賃金を定めなくてはならないような義務はなく、あくまで、各地域(都道府県)の労使の意向により定められる
- 特定最低賃金は、地域別最低賃金より高い額で決定するものではない(法第16条)

< 特定最低賃金の規定例 >

名称：宮城県自動車小売業最低賃金

適用する使用者：宮城県の区域内で自動車小売業(二輪自動車小売業(原動機付自転車を含む)を除く、以下同じ。)、当該産業において管理、補助的経済活動を行う事業所又は純粹持株会社(中略)を営む使用者

適用する労働者：上記の使用者に使用される労働者。ただし、18歳未満又は65歳以上の者、雇入れ後3カ月未満の者であって、技能取得中のもの、清掃等軽易な業務に主として従事する者を除く

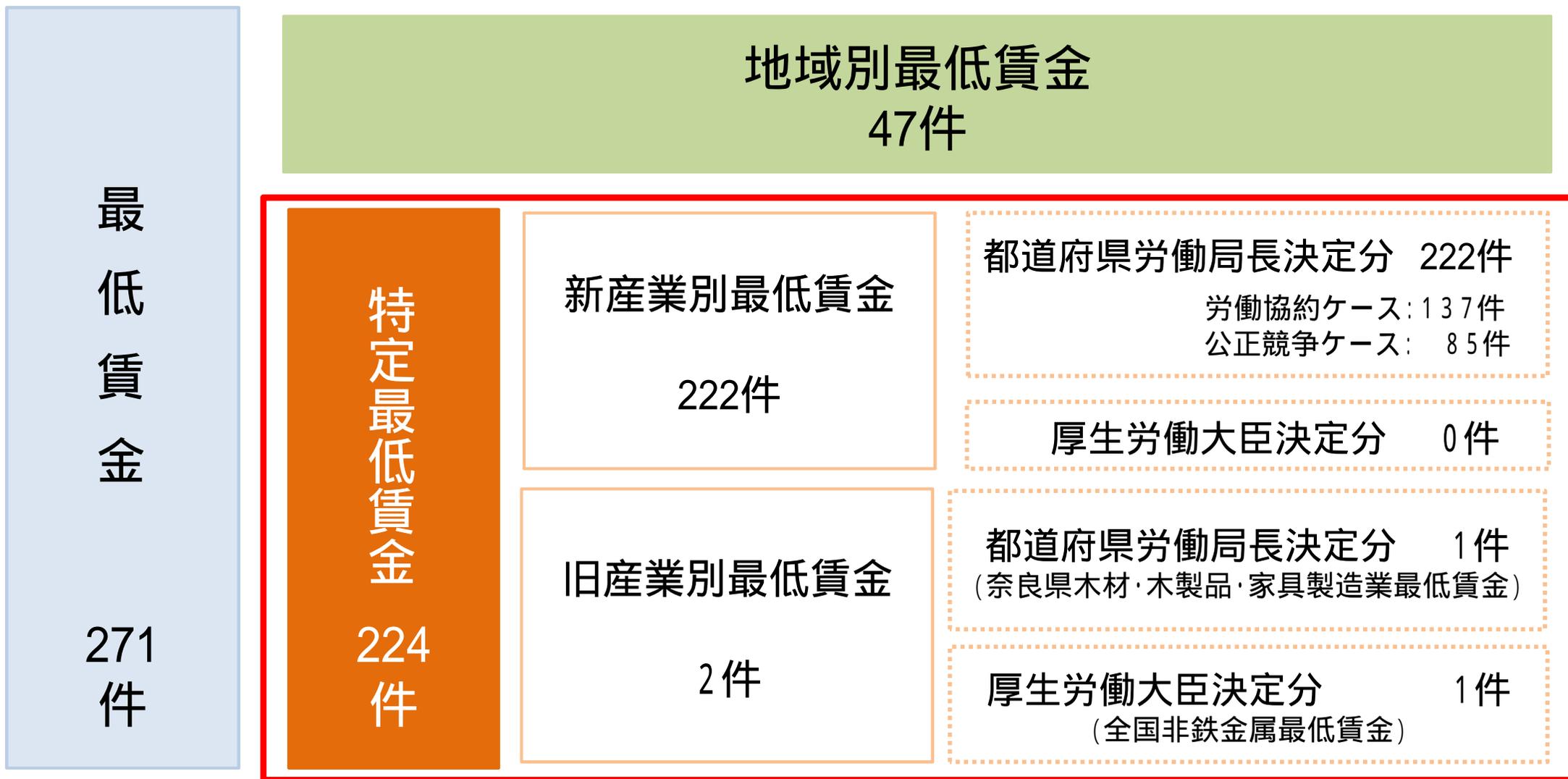
労働者に係る最低賃金額：1時間986円

除外する賃金：精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

特定最低賃金と地域別最低賃金の比較

	特定最低賃金	地域別最低賃金
役割・機能	企業内の賃金水準を設定する際の <u>労使の取組を補完するもの</u>	すべての労働者の賃金の最低限を保障する <u>セーフティネット</u>
適用対象	<u>産業又は職業ごとに適用</u> 日本標準産業分類の小/細分類ごと <u>その産業の「基幹的労働者」に適用</u> 基幹的労働者:当該産業に特有/主要な業務に従事する労働者(基幹的労働者でない労働者の職種、業務を記載するなどにより、それぞれの特定最低賃金ごとに規定されている。)	産業・職業を問わずすべての労働者に適用 都道府県ごとに適用
決定方式	<u>関係労使の申出により新設、改正又は廃止</u> <u>新設、改廃は労使のイニシアティブによる</u>	行政機関に決定を義務付け (全国各地域について必ず決定されなければならない)
効力	<u>刑事的な効力は、最低賃金法にはなし。</u> <u>労働基準法第24条違反(30万円以下の罰金)</u> <u>民事的な効力(最低賃金に満たない賃金を定めた労働契約は無効)</u>	刑事的な効力(50万円以下の罰金) 労働基準法第24条違反との関係は法条競合 民事的な効力(同左)

最低賃金の決定方式別件数



(注1) 労働協約ケース: 同種の基幹的労働者の1/2以上に最低賃金に関する労働協約が適用されており、協約締結当事者である労又は使の全部の合意による申出によるもの。

公正競争ケース: 事業の公正競争を確保する観点からの必要性を理由とする場合であって、当該特定最低賃金が適用される労又は使の全部又は一部を代表するものによる申出によるもの。

(注2) 令和6年3月末日現在にて、特定最低賃金額が地域別最低賃金額を下回っているものは79件(いずれも新産業別最低賃金)。

特定最低賃金と地域別最低賃金の関係

・地域別最低賃金と特定別最低賃金の関係

(最低賃金法第6条第1項及び第16条)

- 労働者が複数の最低賃金の適用を受ける場合、より高い最低賃金が適用される

< 具体例 >

労働者X → 時間額900円

(A県勤務労働者)

労働者Y → 時間額950円

(A県在勤かつ各種商品小売業に従事する労働者)

労働者Z → 時間額1,000円

(A県在勤かつ各種商品小売業かつ百貨店、総合スーパーに従事する労働者)

A県
最低賃金
(900円/時)

A県各種商品
小売業最低賃金
(950円/時)

A県百貨店、総合
スーパー最低賃金
(1,000円/時)

- 特定最低賃金は、地域別最低賃金より高い額で決定する必要がある
近年、地域別最低賃金改定額の幅が、特定最低賃金額の改定額の幅よりも大きくなり、地域別最低賃金が特定最低賃金を上回っているものがある
これらの特定最低賃金は、現状のまま据え置くか、地域別最低賃金を上回る額で改正するか、廃止するかを選択することとなる。
(「改正」しなければ、特定最低賃金として存続するが、効力は維持されない。)
この特定最低賃金額が地域別最低賃金を下回ることを「埋没」という。
(すなわち、地域別最低賃金額が適用される。)

・派遣労働者に対する最低賃金の適用(最低賃金法第13条及び第18条)

- 派遣労働者には、**派遣先の事業場**が所在する都道府県の最低賃金が適用される

特定最低賃金に関する、主な答申等

< 昭和57年1月14日中央最低賃金審議会答申 >

関係労使の申出に基づく(特定)最低賃金の決定、改正又は廃止の必要性について労働大臣又は都道府県労働基準局長から意見を求められた場合は、新しい産業別最低賃金(現行の特定最低賃金)の設定の趣旨にかんがみ、最低賃金審議会は全会一致の議決に至るよう努力するものとする。

< 平成10年12月10日中央最低賃金審議会産業別最低賃金に関する全員協議会報告 >

審議会においては、個々の産業別最低賃金について、次により一層の審議が行われるように努めることとする。

- ・ 審議会での審議に資するため、「産業別最低賃金(公正競争ケース)の審議に当たっての視点」(別紙1 次頁)及び「産業別最低賃金(公正競争ケース)の審議に当たっての審議参考資料」を提示するので、これを参考として個々の産業別最低賃金について十分な審議を行うこと。この場合、新分野における産業別最低賃金の設定に関する審議についても同様とすること。
- ・ 産業構造の変化等に的確に対応するため、必要に応じ、適用除外業務及び業種のくくり方について見直しを行うこと。

< 平成14年12月6日中央最低賃金審議会産業別最低賃金制度全員協議会報告 >

金額審議における全会一致の議決に向けた努力

関係労使のイニシアティブ発揮により設定されるという産業別最低賃金の性格から、産業別最低賃金の決定又は改正の金額に関する調査審議については、全会一致の議決に至るよう努力することが望ましい。

産業別最低賃金(公正競争ケース)の審議に当たっての視点(別紙1)

産業別最低賃金適用産業内において事業競争関係にあるか

- ・産業別最低賃金適用産業の産品、生産態様、サービス等が類似しているか
- ・産業別最低賃金適用産業の企業間競争はどうか
- ・産業別最低賃金適用産業の労働市場における需給関係はどうか

産業別最低賃金適用労働者数及び増減状況等はどうか

産業別最低賃金適用産業の企業数、規模別構成、増減状況等はどうか

産業別最低賃金適用労働者の企業間、地域間又は組織労働者未組織労働者の間等にどの程度の賃金格差があるか

産業別最低賃金が廃止された場合に適用労働者間の賃金格差が拡大する可能性があるか

特定最低賃金の決定・改正までのプロセス

(令和5年7月6・7日)

関係労使
からの申出



(兵庫労働局長)

諮問
(必要性)

(7月14日)



兵庫地方最低賃金審議会

(必要性)
調査審議



(必要性)
答申

(8月21日～9月12日)

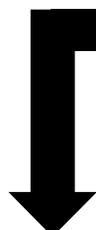


必要性
あり

関係労働者関係使用者の意見を聞く

全会一致に限る

兵庫では、令和2年以降必要性審議のために設置した専門部会で審議(各1～3回開催)



諮問
(金額)



兵庫地方最低賃金審議会

(専門部会)

(金額)
調査審議

(改定額)
決議

(9月11日～9月28日)

(改定額)
答申

(15日間)

(10月19日)

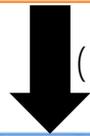
異議審

(兵庫労働局長)

改定額
決定



官報公示



(30日以上)

効力発生

兵庫では、業種ごとに1～3回程度専門部会で審議

最低賃金審議会令第6条第5項の適用があれば、専門部会の決議が審議会の決議となる。

関係労使による異議申立

異議申立が出ない場合が多い

(12月1日)

特定最低賃金の決定・改正・廃止の申出

関係労使の申出により、地方最低賃金審議会において、決定、改正及び廃止の調査審議を行う。

申出の要件は中央最低賃金審議会において労使で合意されたもの()

「現行産業別最低賃金の廃止及び新産業別最低賃金への転換等について」(昭和61年2月14日中央最低賃金審議会答申)

労働協約ケース： 関係労使の間で、同種の「基幹的労働者」の相当数(原則として1000人以上)に適用される賃金の最低額に関する合意(労働協約)がある場合

新しく決定する場合の申出の要件

改正・廃止する場合の申出の要件

基幹的労働者の2分の1以上が労働協約の適用を受けること
労働協約の当事者の労働組合又は使用者の全部の合意により行われる申出であること

基幹的労働者の概ね3分の1以上が労働協約の適用を受けること
労働協約の当事者の労働組合又は使用者の全部の合意により行われる申出であること

公正競争ケース： 事業の公正競争を確保する観点から、同種の基幹的労働者について、最低賃金を設定することが必要である場合

新しく決定する場合の申出の要件

改正・廃止する場合の申出の要件

企業間、地域間又は組織労働者と未組織労働者の間等に産業別最低賃金の設定を必要とする程度の賃金格差が存在する場合(注)

適用される労働者又は使用者の概ね3分の1以上の合意による申出等

(注)

「公正競争ケース」は、設定方式として一定の定量的要件を付した「労働協約」ケースとは異なり、申出の内容は個別の事案により種々異なることが想定され、また賃金格差の程度についてもその生ずる要因は多様であり、申出の要件として定量的要件を一律に付すことは適当ではない。

(中略)

なお、当該最低賃金の適用を受けるべき労働者又は使用者の概ね1 / 3以上のものの合意による申出があったものについては受理・審議会への諮問が円滑に行われることが望ましい。

「中央最低賃金審議会「公正競争ケース」検討小委員会報告」(平成4年5月15日中央最低賃金審議会了承)

特定最低賃金の設定件数・適用使用者数・適用労働者数等(令和6年3月末)

設定件数(件)	適用使用者数(千人)	適用労働者数(千人)
224(1)	85	2,832

	新設	改正	廃止
平成27年度	0	199	0
平成28年度	0	193	2
平成29年度	1	187	1
平成30年度	0	183	4
令和元年度	0	174	1
令和2年度	0	144	1
令和3年度	0	160	0
令和4年度	0	140	1
令和5年度	0	143	2(2)

(1) 設定件数には、地域別最低賃金を下回る特定最低賃金も含まれる。

(2) 沖縄県清涼飲料、酒類製造業最低賃金 沖縄県畜産食料品製造業最低賃金(令和5年度廃止)

特定最低賃金の件数、適用使用者数及び適用労働者数

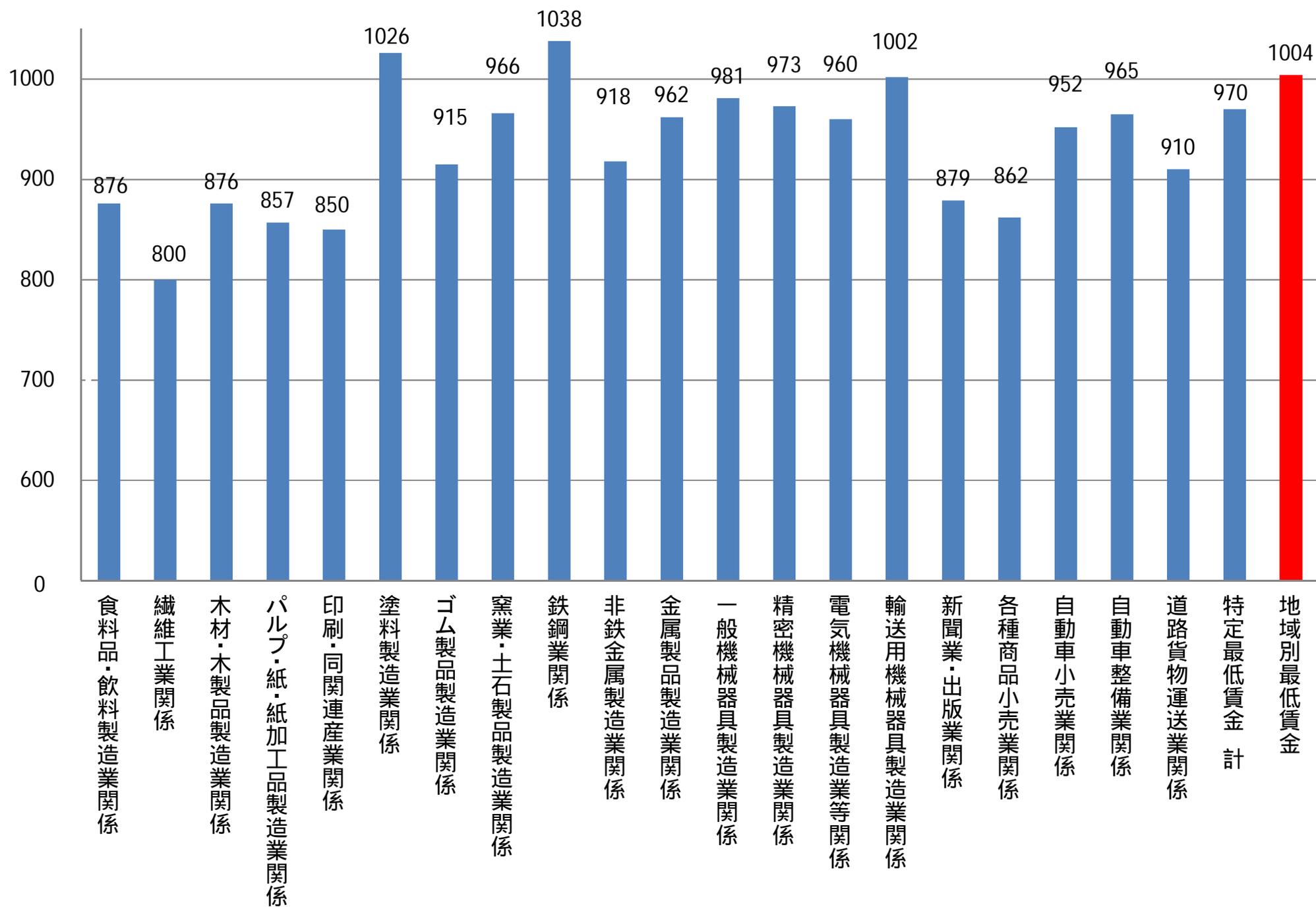
(令和6年3月末時点)

業 種	件数(件) 1	適用使用者数(百人) 2	適用労働者数(百人) 3
食料品・飲料製造業関係	5	3	143
繊維工業関係	5	6	126
木材・木製品製造業関係	1	1	6
パルプ・紙・紙加工品製造業関係	2	1	77
印刷・同関連産業関係	1	3	33
塗料製造業関係	4	1	61
ゴム製品製造業関係	1	1	42
窯業・土石製品製造業関係	4	3	101
鉄鋼業関係	20	29	1,398
非鉄金属製造業関係	9	8	411
金属製品製造業関係	4	8	108
一般機械器具製造業関係	25	216	4,993
精密機械器具製造業関係	7	7	222
電気機械器具製造業等関係	45	198	8,377
輸送用機械器具製造業関係	33	134	8,271
新聞・出版業関係	1	1	5
各種商品小売業関係	30	14	1,981
自動車小売業関係	23	198	1,908
自動車整備業関係	1	10	31
道路貨物自動車運送業関係	1	3	21
木材・木製品・家具・装備品製造業関係	1	3	14
全国非金属鉱業(厚生労働大臣決定)関係	1	1	4
総 合 計	224	849	28,333

1 設定件数には、地域別最低賃金を下回る特定最低賃金も含まれる。

2 適用使用者数・適用労働者数は四捨五入した人数、ただし百人未満の場合は1(百人)としている。

特定最低賃金の全国加重平均額(令和6年3月末現在)



地域企業における賃上げ等の動向について (特別調査)

財務省

令和6年4月22日

特別調査の概要等

1. 調査の概要

地域企業における賃上げ等の動向について把握するため、各財務局等が管内の企業等に調査（ヒアリング）を行い、その結果を公表する。

- (1) 調査期間：2024年3月中旬～4月中旬
- (2) 調査対象：各財務局が管内経済情勢報告を取りまとめる際に従来から継続的にヒアリングを実施している企業等。全国計1,125社。
- (3) 調査方法：各財務局においてヒアリング調査を行い、4/5時点の回答を分類。
- (4) 調査内容：質問項目において、2023年度及び2024年度の取組を確認。

2. 企業規模別、調査時期別及び業種別の回答状況

企業規模	回答企業数
大企業（資本金 10億円以上）	483社
中堅企業（資本金 1億円以上 10億円未満）	310社
中小企業（資本金 1億円未満）	328社
中堅・中小企業（資本金10億円未満）	638社
商業組合や公的な団体等	4社
合計	1,125社

業種	回答企業数
18 食料品製造業	57社
20 繊維工業	14社
22 木材・木製品製造業	6社
24 パルプ・紙・紙加工品製造業	15社
25 印刷・同関連業	1社
26 化学工業	46社
27 石油製品・石炭製品製造業	3社
30 窯業・土石製品製造業	16社
31 鉄鋼業	33社
32 非鉄金属製造業	9社
33 金属製品製造業	25社
51 はん用機械器具製造業	16社
34 生産用機械器具製造業	63社
37 業務用機械器具製造業	7社
35 電気機械器具製造業	39社
29 情報通信機械器具製造業	49社
36 自動車・同附属品製造業	43社
38 その他の輸送用機械器具製造業	21社
39 その他の製造業	19社
小計	482社

01 農業、林業	6社
08 漁業	0社
10 鉱業、採石業、砂利採取業	0社
15 建設業	66社
70 電気業	2社
71 ガス・熱供給・水道業	1社
60 情報通信業	11社
61 陸運業	28社
64 水運業	2社
69 その他の運輸業	7社
40 卸売業	20社
49 小売業	313社
59 不動産業	29社
77 リース業	9社
73 その他の物品賃貸業	2社
75 宿泊業	56社
50 飲食サービス業	22社
76 生活関連サービス業	20社
79 娯楽業	9社
74 広告業	2社
82 純粋持株会社	5社
83 その他の学術研究、専門・技術サービス業	1社
80 医療、福祉業	1社
85 教育、学習支援業	2社
86 職業紹介・労働者派遣業	5社
89 その他のサービス業	9社
91 銀行業	13社
92 貸金業等	0社
93 金融商品取引業	0社
94 その他の金商	0社
95 生命保険業	0社
96 損害保険業	0社
97 その他の保険業	0社
小計	641社
商業組合や公的な団体等	2社
合計	1,125社

3. 財務局等の管轄区域

財務局等	管轄都道府県	本局所在地
北海道財務局	北海道	札幌市
東北財務局	宮城県、青森県、岩手県、秋田県、山形県、福島県	仙台市
関東財務局	埼玉県、茨城県、栃木県、群馬県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県	さいたま市
北陸財務局	石川県、富山県、福井県	金沢市
東海財務局	愛知県、岐阜県、静岡県、三重県	名古屋市
近畿財務局	大阪府、滋賀県、京都府、兵庫県、奈良県、和歌山県	大阪市
中国財務局	広島県、鳥取県、島根県、岡山県、山口県	広島市
四国財務局	香川県、徳島県、愛媛県、高知県	高松市
九州財務局	熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県	熊本市
福岡財務支局	福岡県、佐賀県、長崎県	福岡市
沖縄総合事務局	沖縄県	那覇市

4. 用語の定義

- 「ベア（ベースアップ）」とは、賃金表等の改定により賃金水準を引き上げること。
- 「定期昇給」とは、毎年一定の時期を定めて、その企業の昇給制度に従って行われる昇給。また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含む。
- 「賞与・一時金・手当」とは、1年間における賞与、期末手当等特別給与額（いわゆるボーナス）をいう。支給事由の発生が不確定な手当や、新しい協約による給与の追給額も含まれる。

5. 注意事項

- 結果数値（%）は小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100.0%にならない場合がある。
- 各財務局がヒアリングを行った企業についての調査結果であるため、日本企業全体の賃上げ等の動向を網羅した調査結果ではない。
- 本調査では、「不明・無回答」を除いて各項目の割合等を集計している。

（参考）過去の類似テーマの調査結果

財務省「地域企業における賃上げ等の動向について」（令和5年4月）
https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202301/tokubetsu.pdf

財務省「企業活動における従業員及び地域社会への配慮、社会的価値の提供」（令和4年1月）
https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202104/tokubetsu.pdf

財務省「財務局調査による「賃金等の動向」について」（令和元年5月）
https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/12360250/www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/201901/tinginnodoukouzirei093.pdf

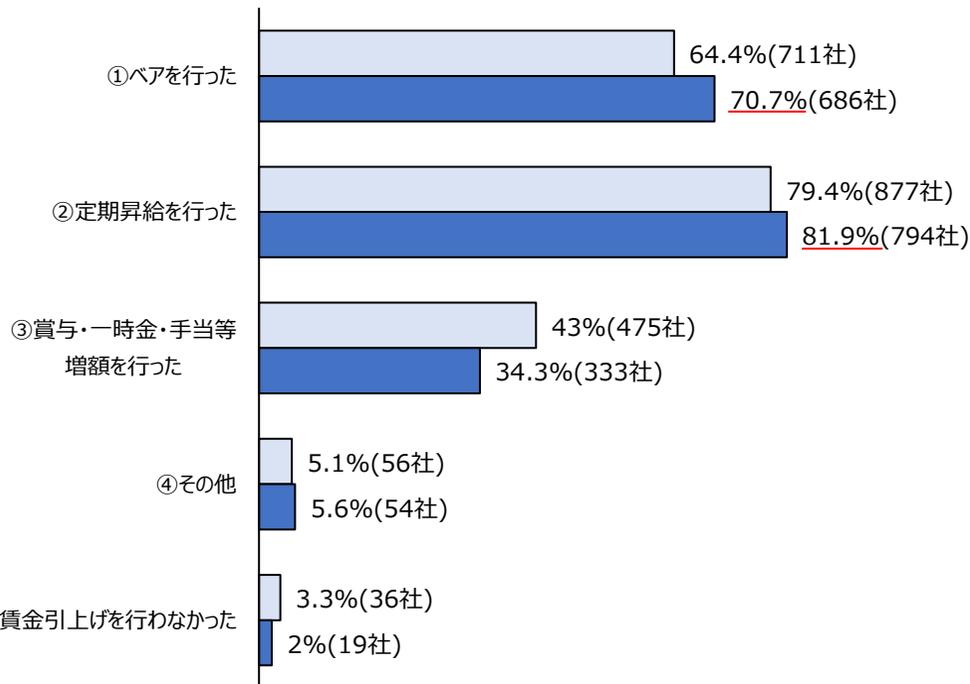
賃金引上げの動向

- 2024年度に「**ベア（ベースアップ）**」または「**定期昇給**」を実施する企業の割合は前年度からそれぞれ増加し、ベアで**70.7%**、定期昇給で**81.9%**となっており、企業が賃金の底上げを意識していることがうかがえる。
- ベアを実施する企業について規模別で見ると、大企業より**中堅・中小企業等の伸び幅が大き**くなっており、賃金引上げの流れが中堅・中小企業等にも広がっていることがうかがえる。

(1) 2023～2024年度の賃金引上げの動向（複数回答可）

全規模・全産業

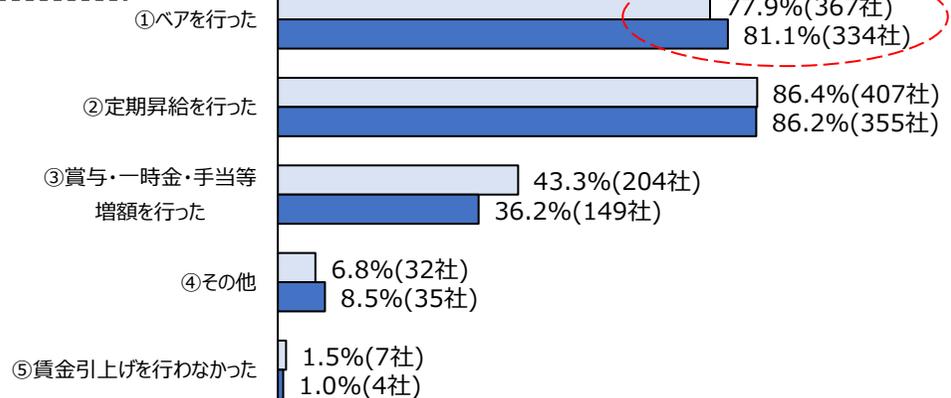
回答社数 上段（2023年度）：1,104社（不明・無回答18社除く）
下段（2024年度）：970社（不明・無回答152社除く）



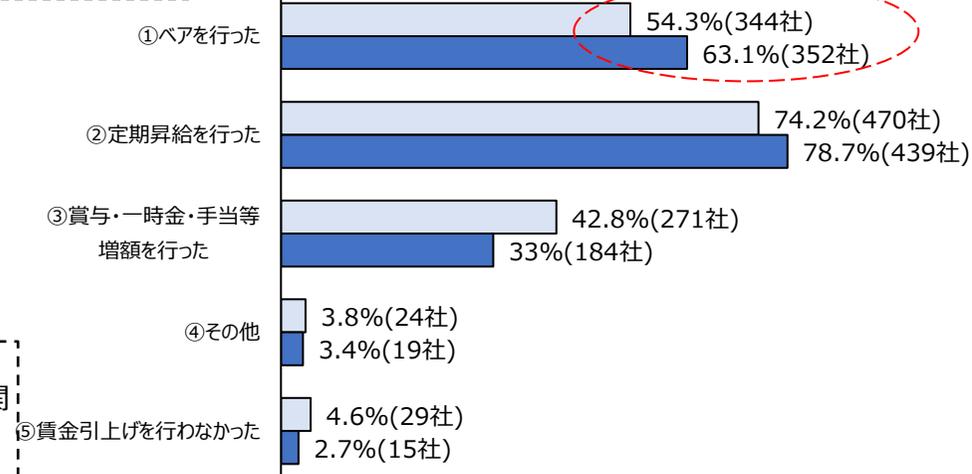
「その他」

- 専門人材（ツアーガイド、外国人対応、資格保有者など）の従業員の賃上げ【生活関連サービス・東北、小売・東海】
- 業績評価に基づく個別賃上げ【情報通信機械製造・中国】
- 自社施設・商品を利用した従業員に対し報奨金【宿泊・四国】

大企業



中堅・中小企業等



賃金引上げ率の動向①

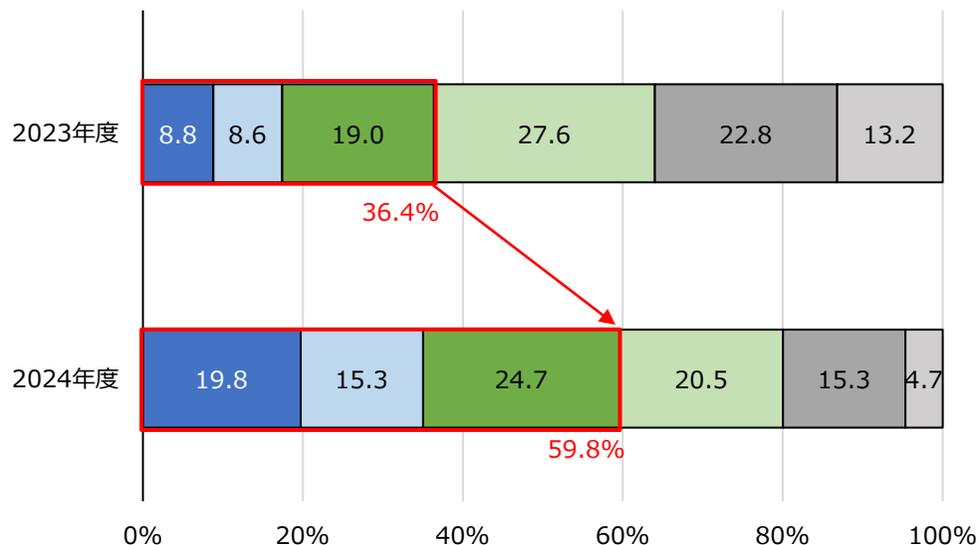
- 2024年度において、「ベア」の引上げ率を「3%以上」と回答した企業の割合は**59.8%**と、前年度に比べ増加している。
- 「ベアと定期昇給を合わせた賃金」の引上げ率を「5%以上」と回答した企業の割合は**36.5%**と、前年度に比べ増加している。

(2) 2024年度の賃金引上げ率について (2023年度との比較)

「ベア」の引上げ率

全規模・全産業

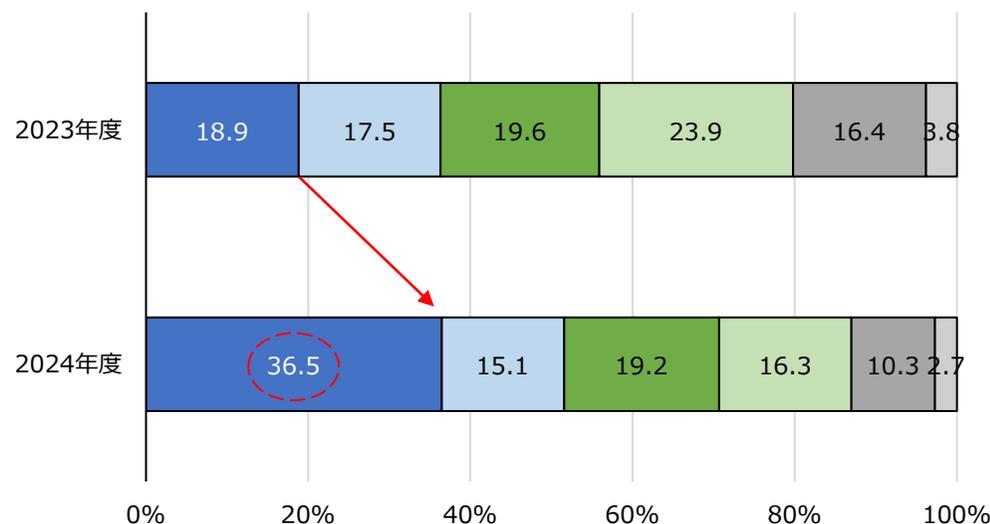
回答社数 2023年度：500社(不明・無回答208社除く)
2024年度：430社(不明・無回答253社除く)



「ベアと定期昇給を合わせた賃金」の引上げ率

全規模・全産業

回答社数 2023年度：811社(不明・無回答192社除く)
2024年度：668社(不明・無回答253社除く)



■①5.0%以上 □②4.0~5.0%未満 ■③3.0~4.0%未満
□④2.0~3.0%未満 ■⑤1.0~2.0%未満 □⑥1.0%未満

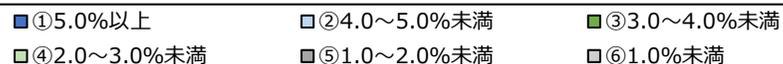
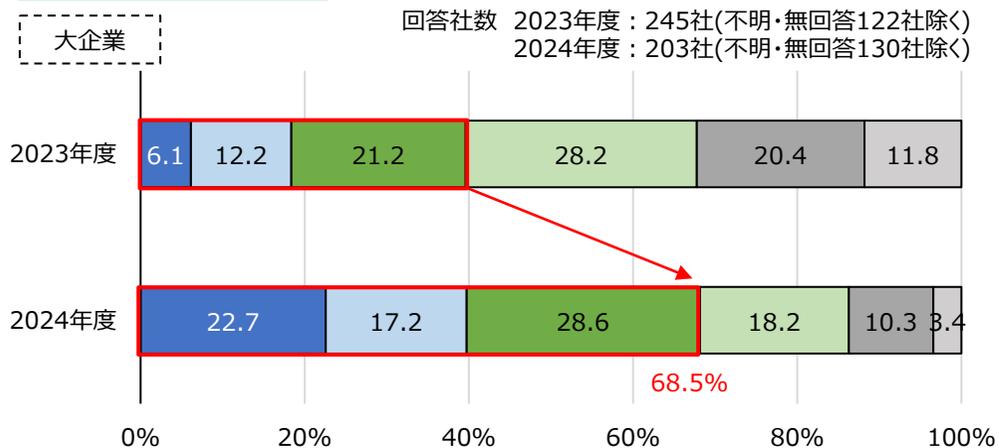
■①5.0%以上 □②4.0~5.0%未満 ■③3.0~4.0%未満
□④2.0~3.0%未満 ■⑤1.0~2.0%未満 □⑥1.0%未満

賃金引上げ率の動向②（規模別）

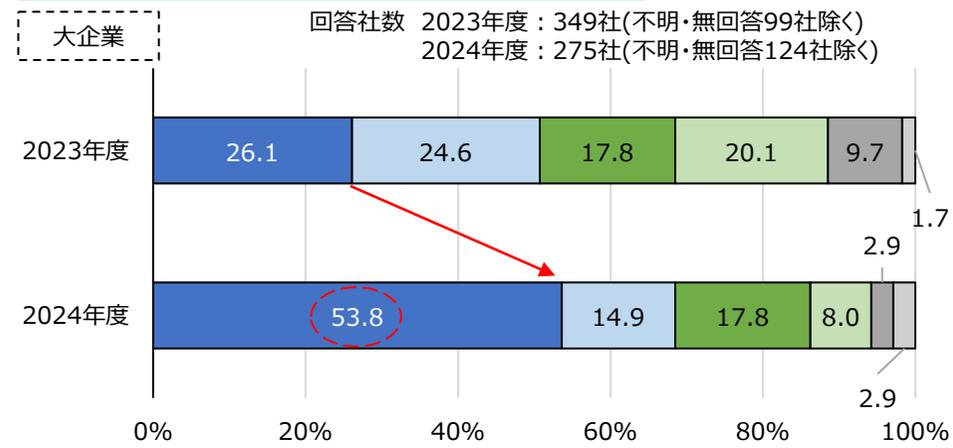
- 規模別にみると、2024年度において、「ベア」の引上げ率を「3%以上」と回答した企業の割合は、大企業で**68.5%**、中堅・中小企業等で**52.0%**となり、いずれも前年度に比べ増加している。
- 「ベアと定期昇給を合わせた賃金」の引上げ率を「5%以上」と回答した企業の割合は、大企業で**53.8%**、中堅・中小企業等で**24.4%**となり、いずれも前年度に比べ増加している。

（2）2024年度の賃金引上げ率について（2023年度との比較）

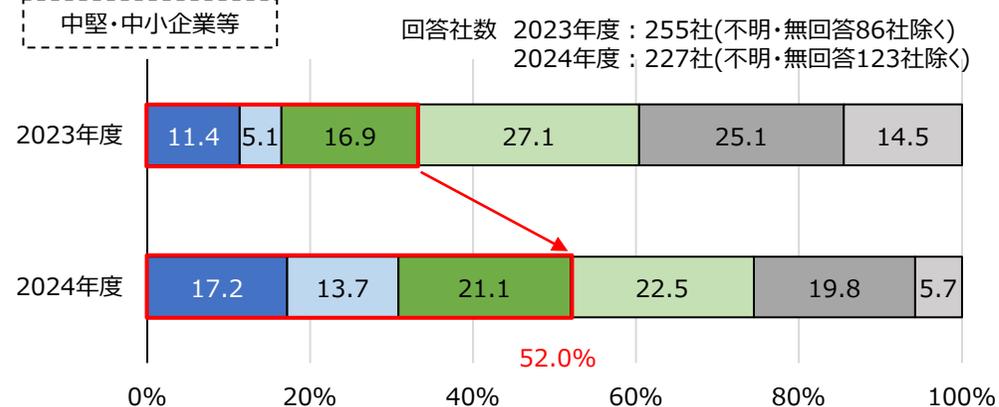
「ベア」の引上げ率



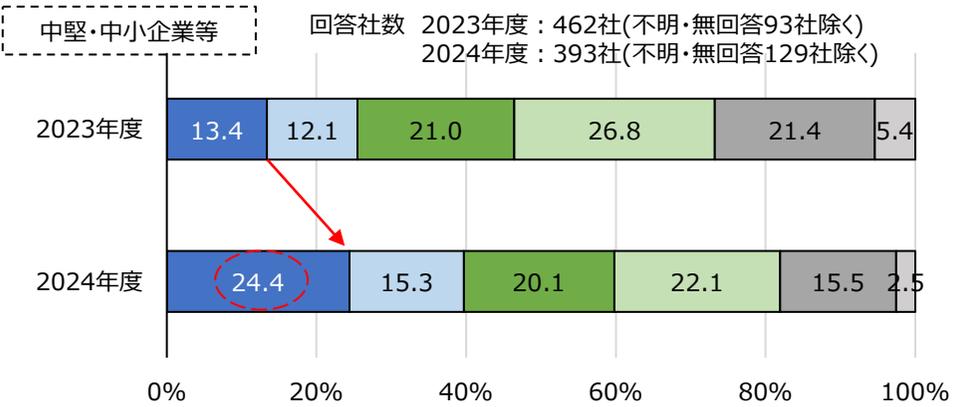
「ベアと定期昇給を合わせた賃金」の引上げ率



中堅・中小企業等



中堅・中小企業等



賃金引上げ率の動向③（全規模・規模別）

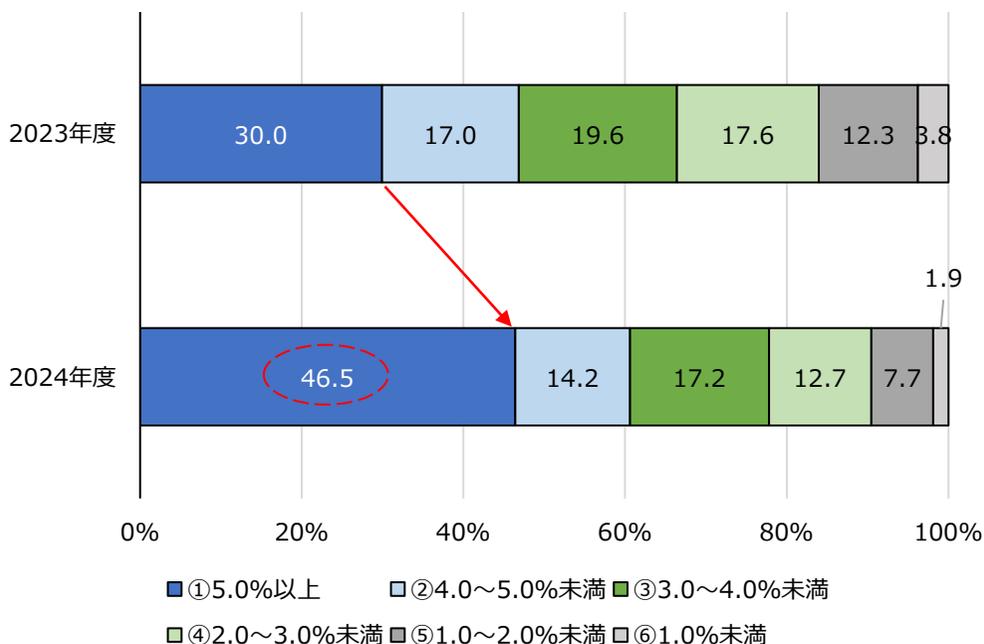
- 2024年度の**何らかの賃上げ（ベアや定期昇給、賞与等）を実施**する企業のうち、引上げ率を「**5%以上**」と回答した企業の割合は**46.5%**と、前年度に比べ増加している。
- 規模別でみると、上記引上げ率を「**5%以上**」と回答した企業の割合は、**大企業で65.9%**、**中堅・中小企業等で33.9%**といずれも前年度に比べ増加している。

（2）2024年度の賃金引上げ率について（2023年度との比較）

何らかの賃金（ベア+定期昇給+賞与等）の引上げ率

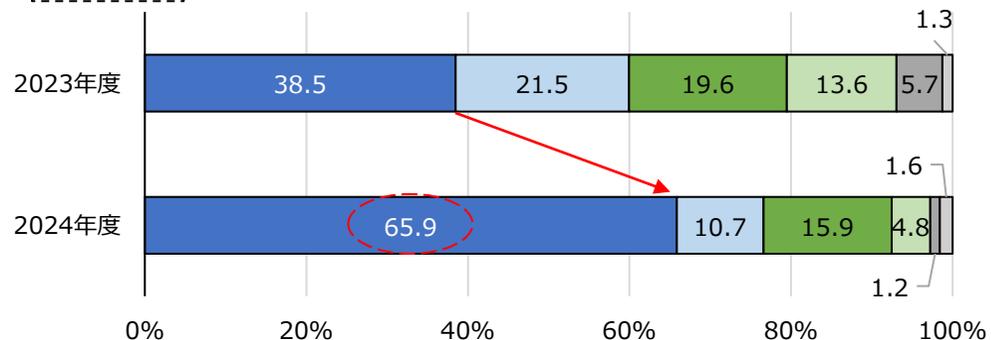
全規模・全産業

回答社数 2023年度：796社(不明・無回答267社除く)
2024年度：639社(不明・無回答307社除く)



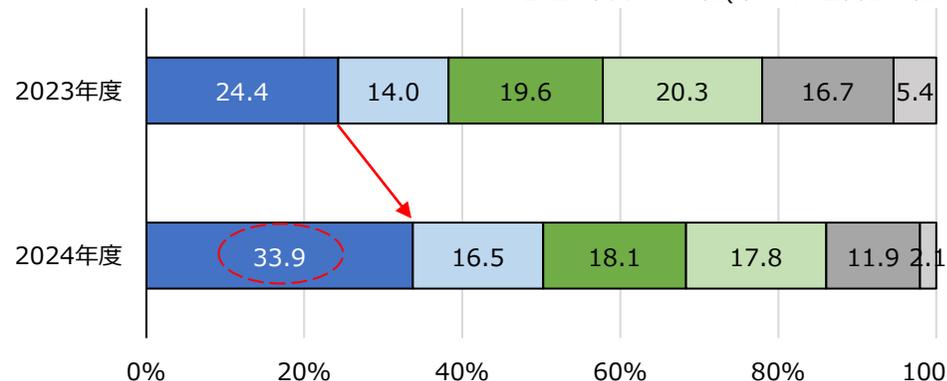
大企業

回答社数 2023年度：317社(不明・無回答145社除く)
2024年度：252社(不明・無回答154社除く)



中堅・中小企業等

回答社数 2023年度：479社(不明・無回答122社除く)
2024年度：387社(不明・無回答153社除く)

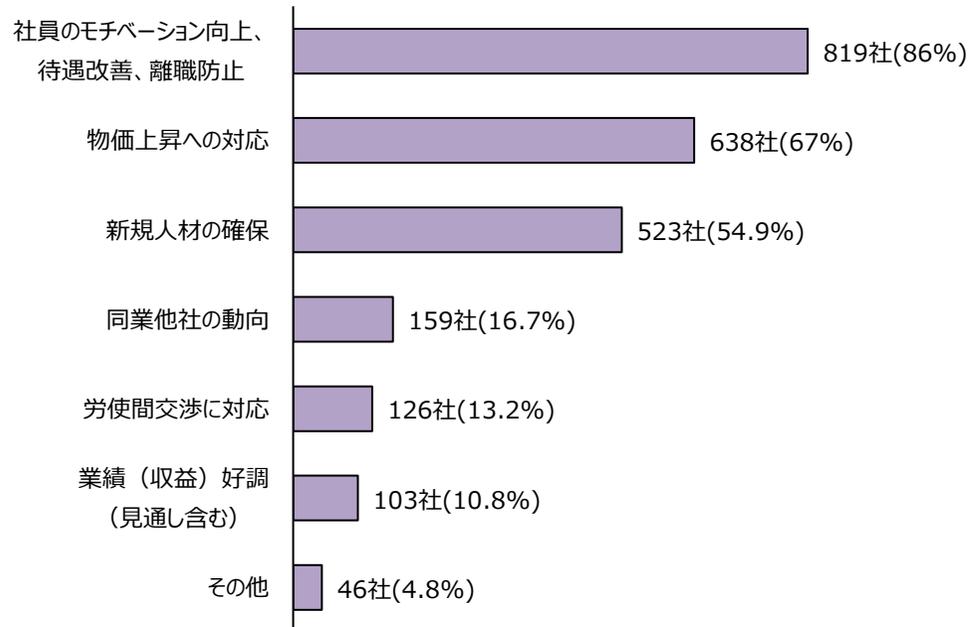


賃金引上げを実施する理由/しない理由

- 2024年度における賃金引上げを実施する理由として、「**社員のモチベーション向上、待遇改善、離職防止**」と回答した企業が最多。具体的な企業の声としては、「人材確保や社員の生活環境改善のために引き上げる」などが聞かれた。
- 2024年度における賃金引上げを実施しない理由として、「**業績（収益）低迷（見通し含む）**」と回答した企業が最多。具体的な企業の声としては、「物価上昇に伴う収益減により、賃上げ原資が確保できない」などが聞かれた。

（3）賃金引上げを実施する理由（最大3項目まで回答可）

回答社数：（1）で①～④を選択した企業のうち回答のあった951社



「社員のモチベーション向上、待遇改善、離職防止」/「新規人材の確保」

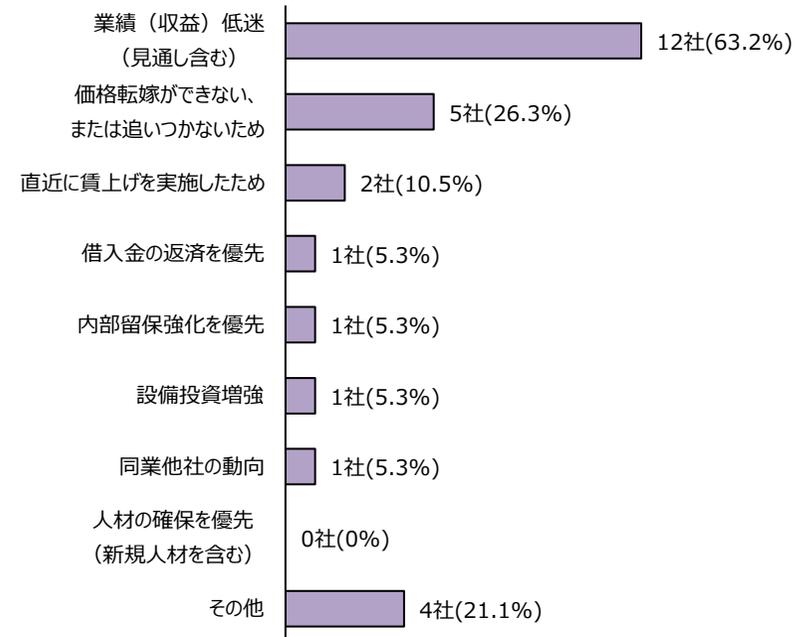
- 物価上昇のほか、社員が安定して働ける環境を整えると共に、賃金の競争力を高め、優秀な人材の獲得・維持を図る【自動車・同附属品・東海ほか】
- 業界は人手不足であり、離職防止が目的【小売・北海道、建設・沖縄ほか】

「物価上昇への対応」

- 物価上昇への対応は、社会的な要請でもあり重要。消費者物価指数以上の賃上げを実施【電気機械・近畿ほか】

（4）賃金引上げを実施しない理由（最大3項目まで回答可）

回答社数：（1）で⑤を選択した企業のうち回答のあった19社



「業績（収益）低迷（見通し含む）」

- 物価上昇で利益が押し下げられ、十分な原資を確保できない【宿泊・関東】

「価格転嫁ができない、または追いつかない」 / 「借入金の返済を優先」

- 衣料品の受注が減少している中で、価格転嫁もあまり行えず、利益も出せていないほか、借入金返済を行うため【繊維・四国】

「その他」

- 給与テーブルや人事評価等、給与の考え方自体を見直す予定。それにより遡及して支払いを行う可能性はある【建設・東海】

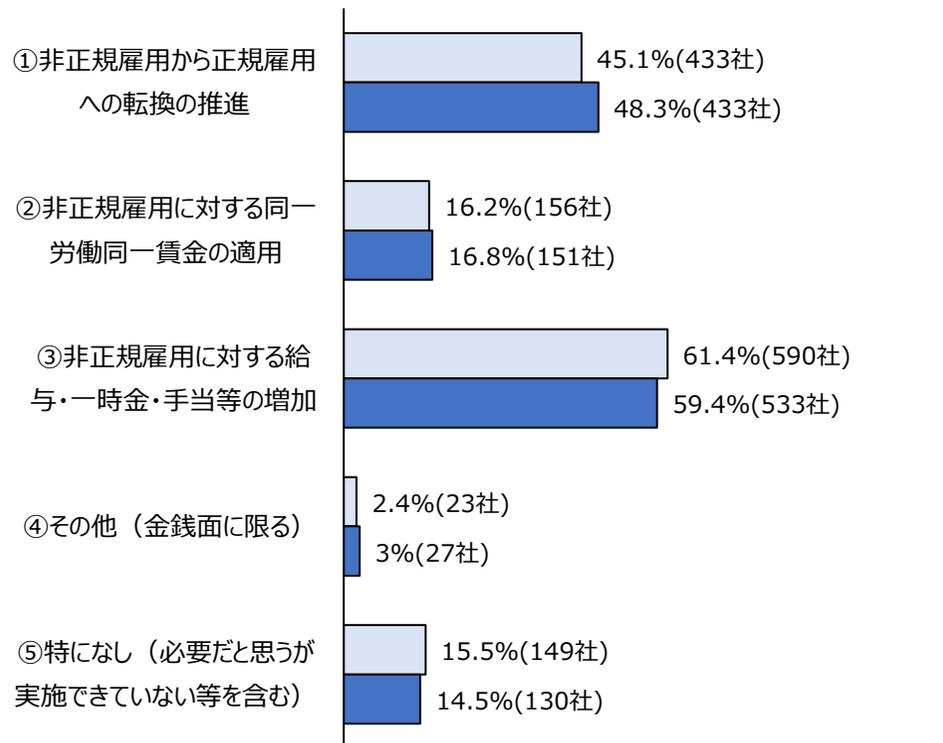
非正規職員に対する待遇

- 2024年度における非正規職員に対する賃金等の待遇改善の取組については、「**非正規雇用に対する給与・一時金・手当等の増加**」と回答した企業の割合が最も高く、次いで「**正規雇用への転換推進**」となっている。
- 非正規職員に対する賃金等の待遇改善について、**何らかの取組を実施**していると回答した企業の割合は、**製造業・非製造業ともに8割超**となっている。

(5) 非正規雇用の従業員に対する賃金等の待遇について (複数回答可)

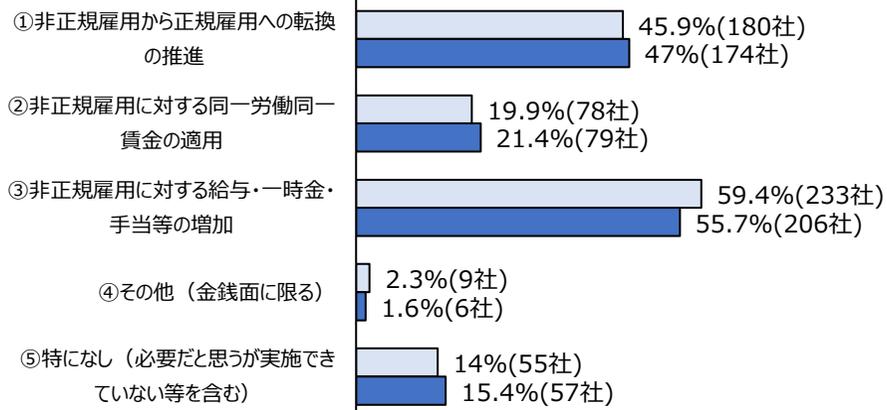
全規模・全産業

回答社数 上段 (2023年度) : 961社(不明・無回答161社除く)
下段 (2024年度) : 897社(不明・無回答225社除く)
(※商業組合や公的団体等2件を含む)



製造業

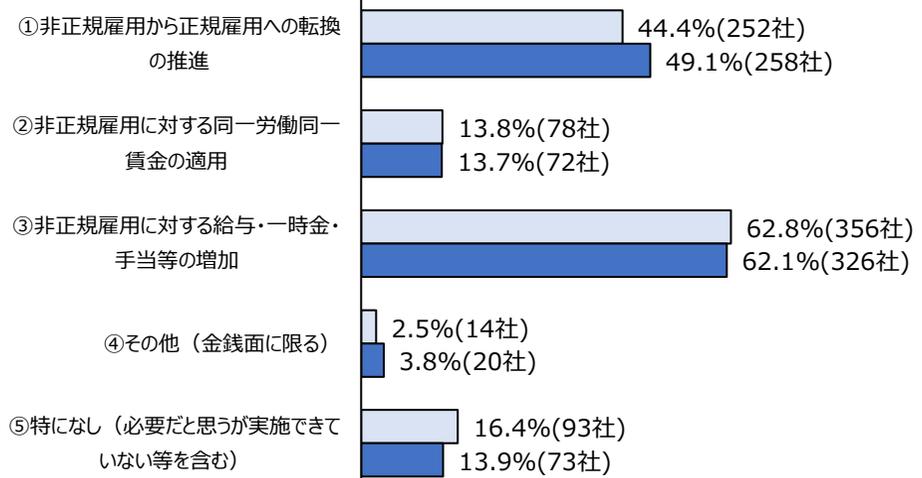
回答社数 上段 (2023年度) : 392社(不明・無回答90社除く)
下段 (2024年度) : 370社(不明・無回答112社除く)



(2024年度) 取組実施割合 84.6%

非製造業

回答社数 上段 (2023年度) : 567社(不明・無回答71社除く)
下段 (2024年度) : 525社(不明・無回答113社除く)



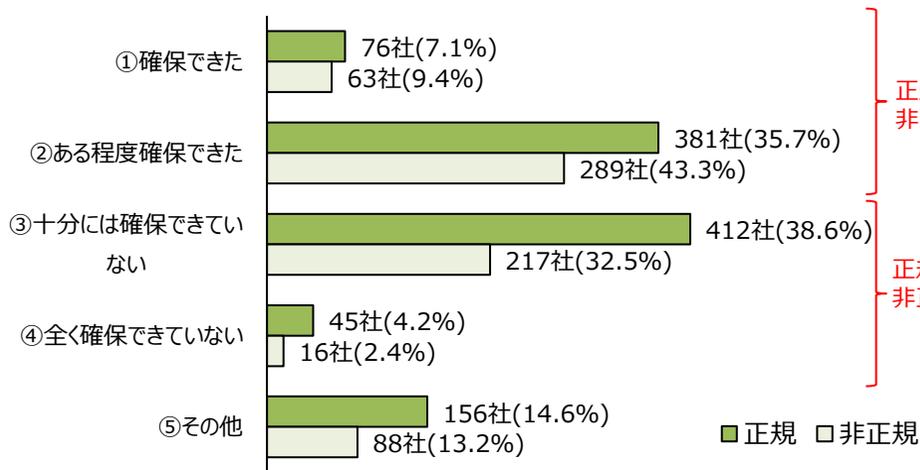
(2024年度) 取組実施割合 86.1%

賃金引き上げの人材確保への影響

- 賃金引き上げにより、一定程度以上人材を確保できたとする企業は、**正規雇用で42.8%、非正規雇用では52.7%**となったが、引き続き4割程度の企業は人材確保に苦労している。
- 賃金を引き上げたものの、人材確保ができていない理由としては、「**人材がいない**」との回答が最も多く、「**賃上げが十分ではない**」との回答が続いた。

(6) 賃上げしたことによる人材確保への影響

回答社数 上段（正規従業員）：(1)で①～④を選択した企業のうち回答のあった1067社
下段（非正規従業員）：(5)で②～④を選択した企業のうち回答のあった667社

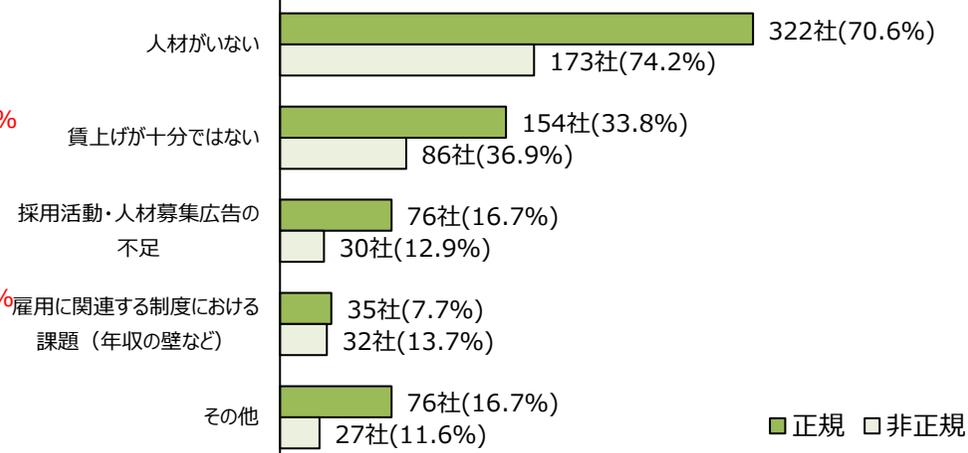


正規：42.8%
非正規：52.7%

正規：42.8%
非正規：34.9%

(7) 賃上げしたものの人材確保できていない理由（最大2項目まで回答可）

回答社数 上段（正規従業員）：(6)で③または④を選択した企業のうち回答のあった456社
下段（非正規従業員）：(6)で③または④を選択した企業のうち回答のあった233社



(6) 「その他」

- 賃上げとの関係は不明【鉄鋼・東北、小売・東海ほか】
- 人材流出・離職防止には寄与した【化学・北陸ほか】
- 他の目的（待遇改善・物価対策）のため【飲食サービス・北海道、小売・福岡】
- 非正規雇用の者に正規雇用への転換を打診したが断られた。【不動産・北陸】

(7)

「人材がいない」

- 専門人材（薬剤師、自動車整備士、運送、建設等）が不足【小売・東北、小売・近畿、陸運・九州、建設・関東ほか】
- 技術職を目指す若年層の減少（学校の定員割れ）【建設・沖縄】

(7)

「賃上げが十分ではない」

- 同業他社も賃上げし、差別化にならない【自動車・同附属品・北海道ほか】
- 地方の企業は、大手や都市部と比較されてしまう【電気機械・近畿、小売・中国、パルプ・紙・四国ほか】

「雇用にかかる制度上の課題」

- 年収の壁により、短時間勤務を希望する者も増えている【小売・中国、小売・関東】

「採用活動・募集広告の不足」

- 自社の認知度が低く、説明会にも人が集まらない【自動車・同附属品・東海など】

「その他」

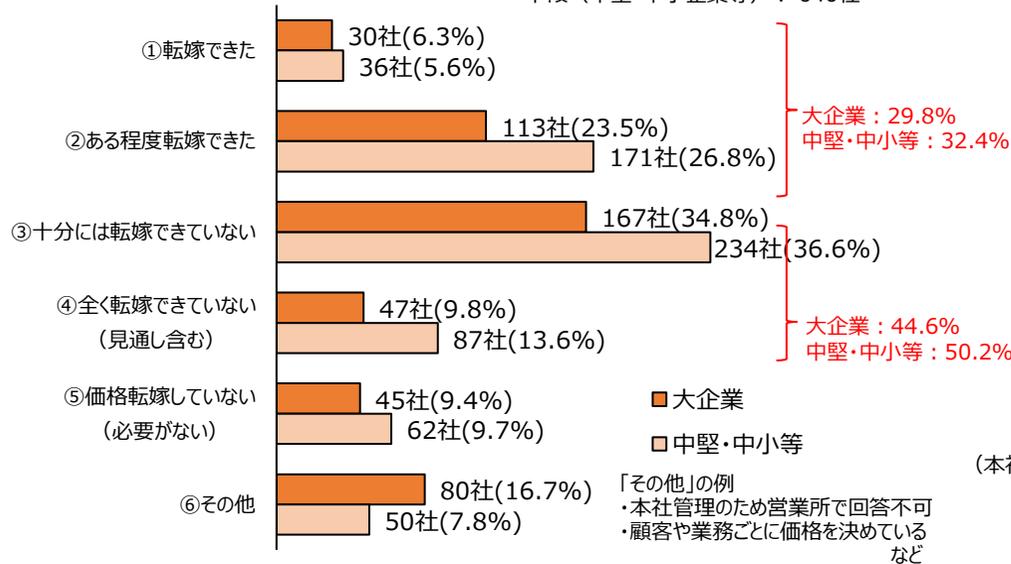
- 自社の勤務形態（土日出勤・3交代制・夜勤ありなど）がネックとなり、人が集まらない【小売・関東、小売・近畿、情報通信・四国、木材・木製品・中国など】

人件費の価格転嫁

- 人件費の価格転嫁について、一定程度以上できたとする大企業は29.8%、中堅・中小企業等は32.4%となった。他方、(十分または全く)できていないとする大企業は44.6%、中堅・中小企業等は50.2%となり、引き続き課題となっている。
- 人件費の価格転嫁ができていない理由としては、「同業他社の動向」が最も多く、「原材料費の転嫁を優先している」、「取引先からの理解が得られない」が続いた。

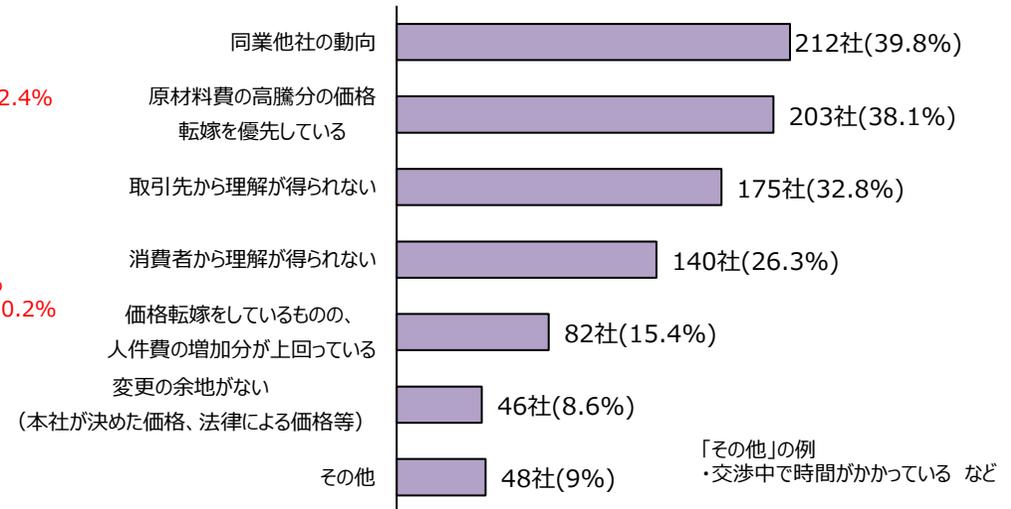
(8) 人件費の価格転嫁の状況

回答社数
 上段（大企業）：482社
 下段（中堅・中小企業等）：640社



(9) 人件費の価格転嫁ができていない理由 (最大3項目まで回答可)

回答社数：(8)で③または④を選択した企業のうち回答のあった535社



「転嫁できた・ある程度転嫁できた」

- 主要取引先は、価格転嫁要請に応じる姿勢。当社も仕入先からの価格転嫁要請に応じるようにしている【自動車・同附属品・東海】
- 日本と比べ、取引先の米国は人件費の価格転嫁が容易【汎用機械・近畿】

「転嫁できていない・転嫁が十分ではない」

- 新規製品は人件費を考慮し価格設定しているが、既存製品に価格転嫁することは難しい【情報通信機械・東北】
- リードタイムの短い製品は比較的転嫁しやすいが、長期に渡る製品は特に当初契約もあり価格転嫁が難しい【電気機械・東海】

「転嫁していない (必要ない)」

- 定年退職による総支給額の減少分を賃金引上げに充当【金属・関東】
- 賃上げの原資は、企業収益であるべき【生産用機械・北陸】

「同業他社の動向」 / 「消費者の理解が得られない」

- 同業他社も踏まえた地域相場であり、自社だけの価格転嫁は消費者から受け入れられず、人件費増加分を吸収できていない【小売・関東】

「原材料費の転嫁を優先している」

- 原価が転嫁されている中、さらに人件費を転嫁すると競争力を失う可能性がある【生活関連サービス・関東、建設・東北ほか】

「取引先・消費者の理解が得られない」

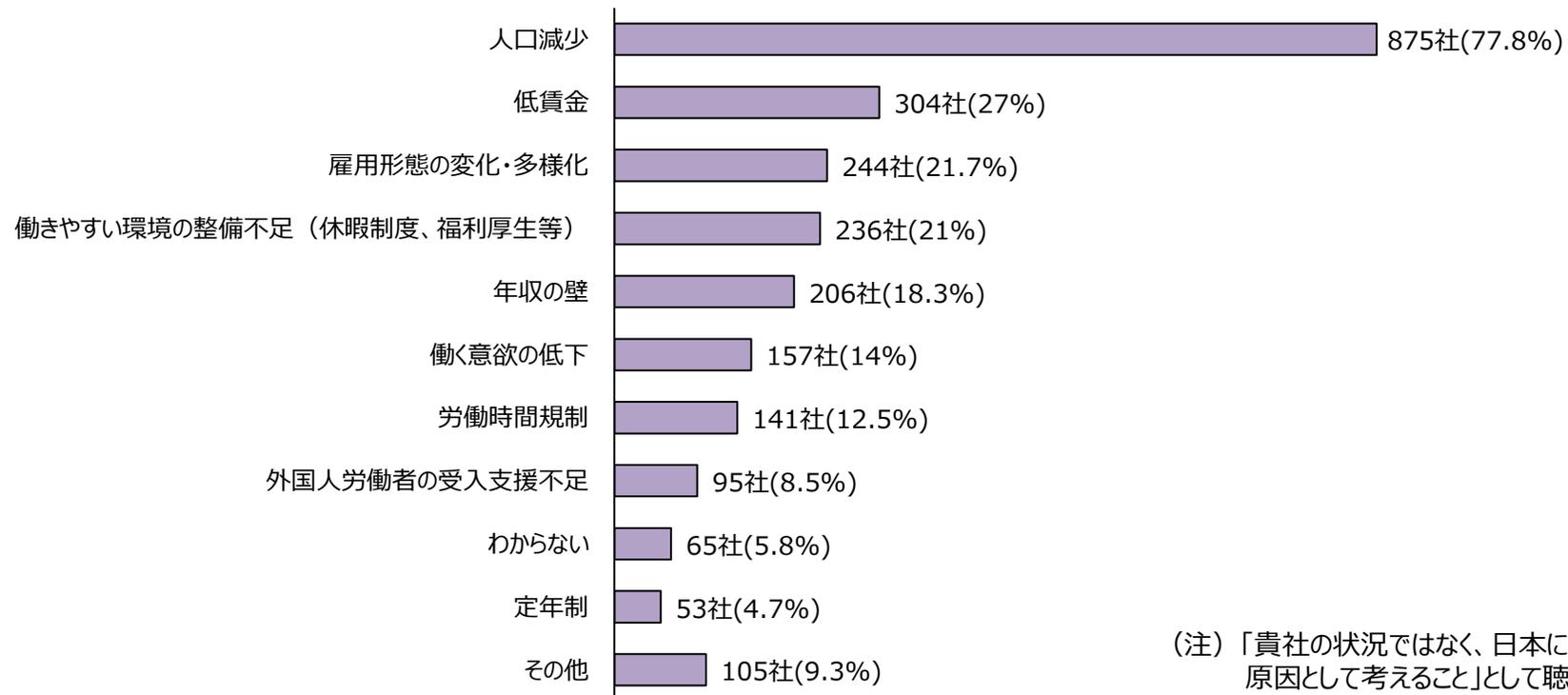
- 今年に入ってからはある程度理解が得られるようになってきたが、以前は別の業者に依頼すると言われるような状況【陸運・東海】
- ここ10～20年、業界的に人件費を価格転嫁するという発想がなかった。今後は状況を見ながら転嫁していく必要がある【鉄鋼・東北】

日本における人材不足の構造的な原因

- 日本における人材不足の構造的な原因として、「**人口減少**」が最も多く、「**低賃金**」が続いた。
- 「雇用形態の変化・多様化」について「**非正規やスポットワークなど柔軟な働き方が社会に受け入れられてきている一方、その需要に答えられていない**」、「**労働者がより流動化しやすい雇用形態があれば企業は人員を保てる**」との声があった。
- 「働きやすい環境整備不足」について「**ライフスタイルを重視する人が増加し、画一的な就業規則・働き方とのミスマッチが顕著**になっている」との声があった。
- 「年収の壁」や「労働時間規制」について「**働きたくても働けない人がいる**」との声があったほか、労働時間規制について「**やりがいを持った若者が頑張らせてもらえない環境になっている**」との声があった。

(10) 人材不足への構造的な原因（最大3項目まで回答可）

回答社数：1124社



(注) 「貴社の状況ではなく、日本における構造的な原因として考えること」として聴取したもの

日本における人材不足の構造的な原因や対応策に関する企業の声

「人口減少」/「低賃金」

- 長引く不況やデフレで非正規雇用が増え、所得が増えず、子供をもつことに希望が持てない時代が続き、結果として人口減少や、低賃金が常態化し人材不足を招いている。【宿泊・近畿】
- 関東・関西の大学等へ進学した者は生活の基盤を大都市圏に置くため、若者の県外流出も要因。中学生・高校生へのアプローチが必要。【教育・学習支援・九州ほか】

「雇用形態の変化・多様化」

- 非正規雇用やスポットワーク、時短勤務など、社会的に柔軟な働き方が受け入れられてきているが、当社は業務の性質上、短期的な雇用条件で採用することは難しく、その需要に応えられてはいない。【小売・東海】
- 製造業は、受注状況により必要な人員が変化し、不足する時期は企業や業種で異なる。もっと労働者が流動化しやすい雇用形態があれば、企業は常に適正人員を保つことができる。【電気機械・中国】

「働きやすい環境整備不足」

- ライフスタイルを重視する人材の増加と、画一的な就業規則・働き方を抜本的に変えられない企業のミスマッチが顕著になっている。【卸売・福岡】

「年収の壁」/「労働時間規制」

- 年収の壁について、賃金とセットで上がらないと社会保険等の関係で労働時間が減少させる人が増え、人手不足となる。【その他製造・四国】
- 従業員の中には、労働時間規制により、働きたくても働けないものもいる。制度にも一定の柔軟性が必要。【生産用機械・北陸】
- 兼業・副業における労働時間の通算管理が推進にブレーキをかけている。米国のように兼業・副業は自己責任とすべき。【飲食サービス・関東】
- 働き方改革が進みすぎた結果、やりがいを持った若者がそのやりがいを持って余し、頑張らせてもらえない環境になっている。【化学・東海】

「働く意欲の低下」

- 個々人の成果を賃金に反映できていない処遇制度により、成果が反映されないと感じる者の働く意欲が年々低下している。【電気機械・北海道】

「外国人労働者の受入支援不足」

- 外国人労働者への支援が不足している。日本語教育など、外国人労働者の受け入れ体制を充実させる。【宿泊・沖縄】

「定年制」

- 定年後に嘱託等で雇用すると給与が下がり、モチベーションが下がる。経験と意欲のある高齢者に働いてもらう仕組みが必要。【情報通信機械・関東】

【その他】

- 日本は、サービスに係る付加価値が軽視されやすく、十分な利益を確保することが困難であり、給与も上げにくい。【生活関連サービス・東北】

問い合わせ先

財務省大臣官房総合政策課

東京都千代田区霞が関3丁目1番1号

Tel. 03-3581-4111 (内線) 2252, 2225

財務省ホームページアドレス <https://www.mof.go.jp/>

令和 6 年度 全国財務局長会議資料

I. 近畿財務局管内の経済情勢 (P2~3)

II. 地域企業における賃金引上げ等の動向について (P4~10)

III. 特徴的な賃金引上げ等の企業事例 (P11~12)

〔参考〕 各経済指標等(全国・近畿) (P13~17)

令和 6 年 4 月 22 日
近 畿 財 務 局

I . 近畿財務局管内の経済情勢

I. 近畿財務局管内の経済情勢

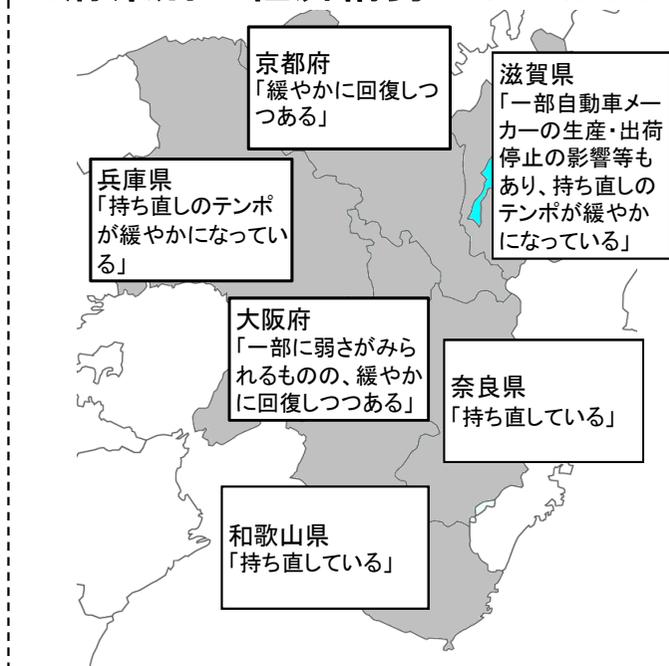
～ 総括判断 ～

6年1月判断	6年4月判断	総括判断の要点
緩やかに回復しつつある	一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復しつつある	個人消費は、緩やかに回復しつつある。 生産活動は、弱含んでいる。 雇用情勢は、緩やかに持ち直している。

～ 情勢判断の主なポイント ～

	6年1月判断	6年4月判断
個人消費	緩やかに回復しつつある	緩やかに回復しつつある
生産活動	一進一退の状況にある	弱含んでいる
雇用情勢	緩やかに持ち直している	緩やかに持ち直している
設備投資	5年度は前年度を上回る見込みとなっている	5年度は前年度を上回る見込みとなっている
企業収益	5年度は減益見込みとなっている	5年度は減益見込みとなっている
住宅建設	前年を下回っている	前年を下回っている
輸 出	前年を下回っている	前年を上回っている

<府県別の経済情勢> ※6年4月判断



～ 先行き ～

先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、海外景気の下振れが景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。さらに、令和6年能登半島地震の経済に与える影響に十分留意する必要がある。

II. 地域企業における賃金引上げ等の動向について

1. 調査の概要

地域企業における賃金引上げの状況等を把握するため、近畿財務局管内の企業等に調査（ヒアリング）を実施。

- (1) 調査期間：2024年3月中旬～2024年4月中旬
- (2) 調査対象：近畿財務局管内の経済情勢報告を取りまとめる際に従来から継続的にヒアリングを実施している企業等（計113社）
- (3) 調査方法：近畿財務局においてヒアリング調査を行い、2024年4月5日時点の回答を分類。

2. 用語の定義

- ベア（ベースアップ）…賃金表（学歴、年齢、勤続年数、職務、職能等により賃金がどのように定まっているかを表にしたもの）の改定により賃金水準を引き上げること。
賃金表がない場合であっても、定期昇給を超える月例賃金の引上げを行う場合は含む。
- 定期昇給…毎年一定の時期を定めて、その企業の昇給制度に従って行われる昇給。
また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含む。
- 賞与・一時金・手当等…1年間における賞与、期末手当等特別給与額（いわゆるボーナス）をいう。支給事由の発生が不確定な手当や、新しい協約による給与の追加額も含む。
- 正規雇用の従業員…雇用期間を定めずに雇用されている労働者。事業主・社長・役員などの一般の労働者と異なる給与規則によって給与を受けている者は除く。
- 非正規雇用の従業員…ヒアリング先企業の従業員ではない派遣労働者、個人請負、技能実習生などは除く。

3. 注意事項

- (1) 結果数値（％）は小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100％にならない場合がある。
- (2) 複数回答の質問は、回答数を総回答社数で割った比率を回答割合としているため、合計が100％を超える場合がある。
- (3) あくまで近畿財務局がヒアリングを行った企業についての調査結果であるため、管内企業等全体の動向を網羅した調査結果ではない。

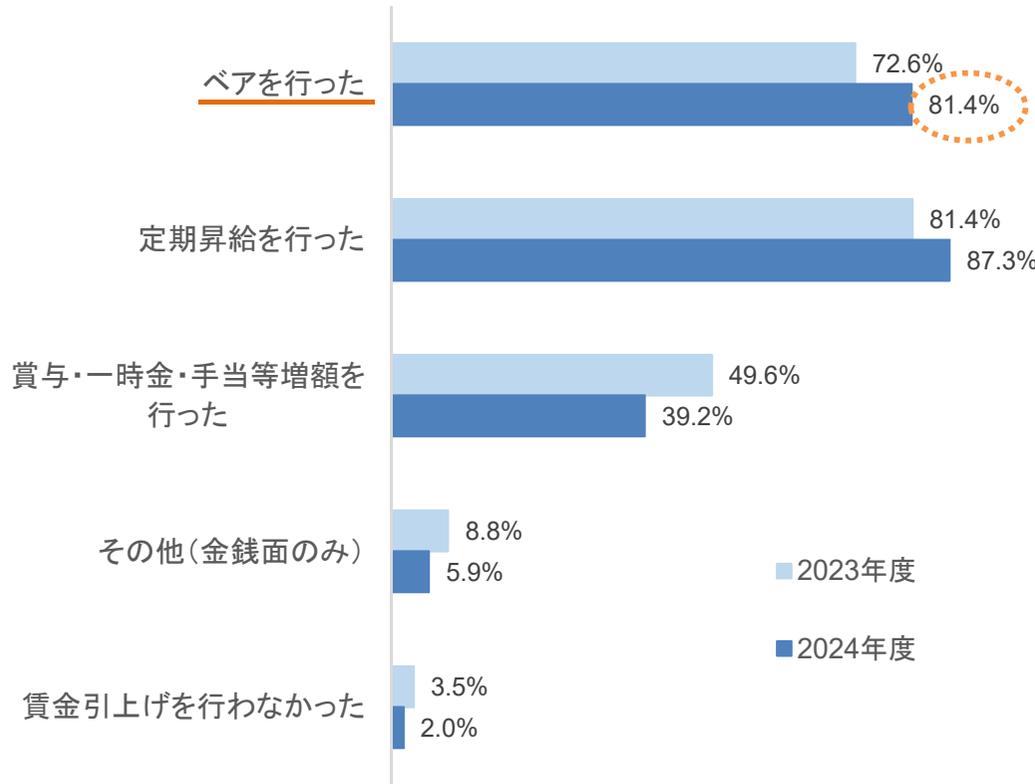
1. 賃金引き上げの実施状況（正規雇用の従業員）

- 賃金引き上げを実施する（または、実施した）企業の割合は、2024年度は98.0%と、2023年度の96.5%と比べ高くなっている。
- ベアを行った割合についても、2024年度は81.4%と、2023年度の72.6%と比べ高くなっている。
- 規模別でみると、大企業の方が賃金引き上げの実施割合は高くなっているものの、中堅・中小企業等においても2024年度の賃金引き上げの実施割合は2023年度に比べて上昇しており、大企業との間での実施割合の差は縮小している。

2023年度及び2024年度における賃金引き上げの実施状況（正規雇用の従業員、複数回答可）

全規模

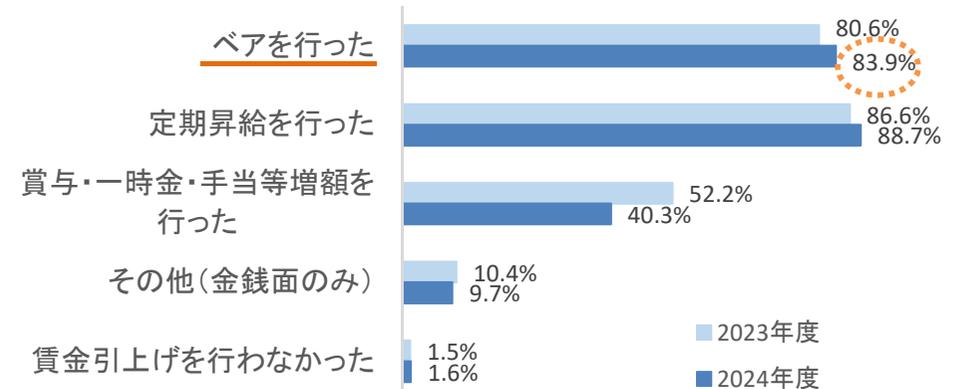
賃金引き上げ実施割合：2023年度 96.5%、2024年度 **98.0%**



回答社数：上段（2023年度）：113社
 大企業67社、中堅・中小企業等46社
 下段（2024年度）：102社（不明・無回答11社除く）
 大企業62社、中堅・中小企業等40社

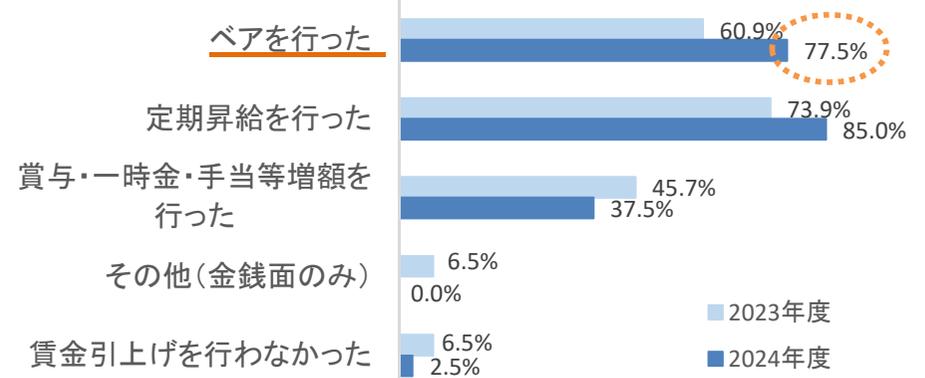
大企業

賃金引き上げ実施割合：2023年度 98.5%、2024年度 **98.4%**



中堅・中小企業等

賃金引き上げ実施割合：2023年度 93.5%、2024年度 **97.5%**

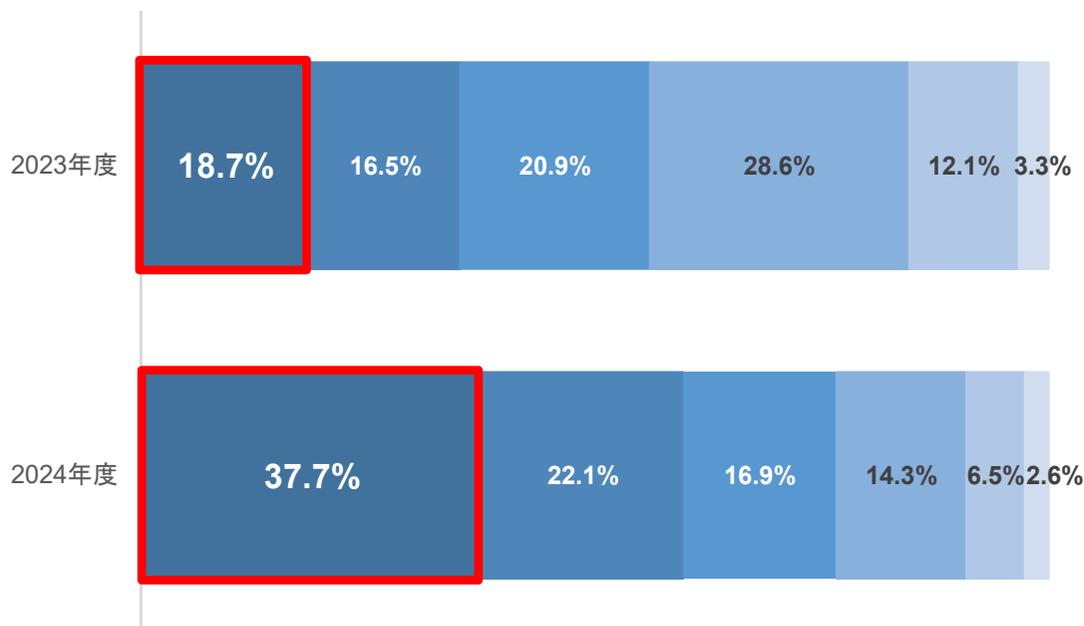


2. 賃金引上げ率（ベア+定期昇給）

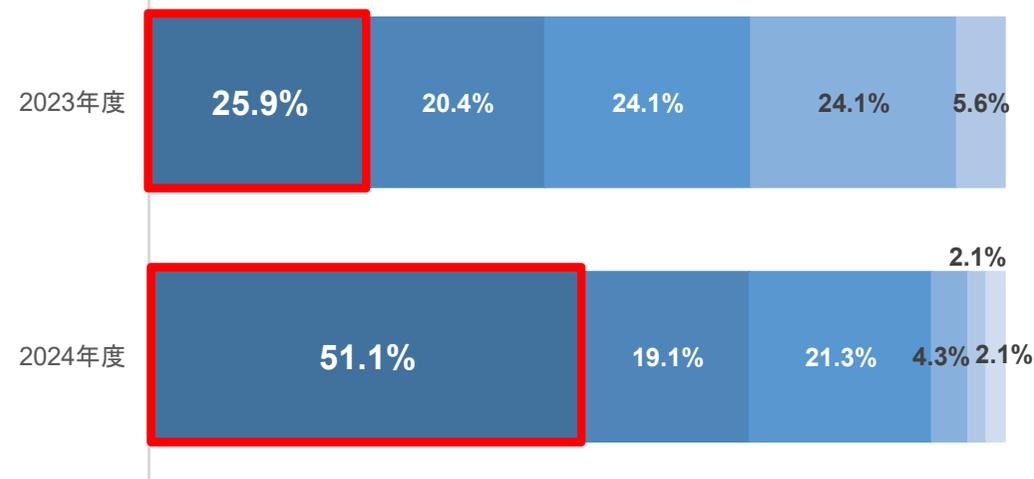
- 2024年度に賃金引上げを実施する企業において、ベア及び定期昇給分の賃金引上げ率が「5.0%以上」の割合は37.7%と、2023年度の18.7%と比べ大幅に上昇した。
- 規模別で見ると、2024年度におけるベア及び定期昇給分の賃金引上げ率が「5.0%以上」の割合は、大企業で51.1%と過半数を占める一方、中堅・中小企業等では、16.7%にとどまる。

2023年度及び2024年度における賃金引上げ率

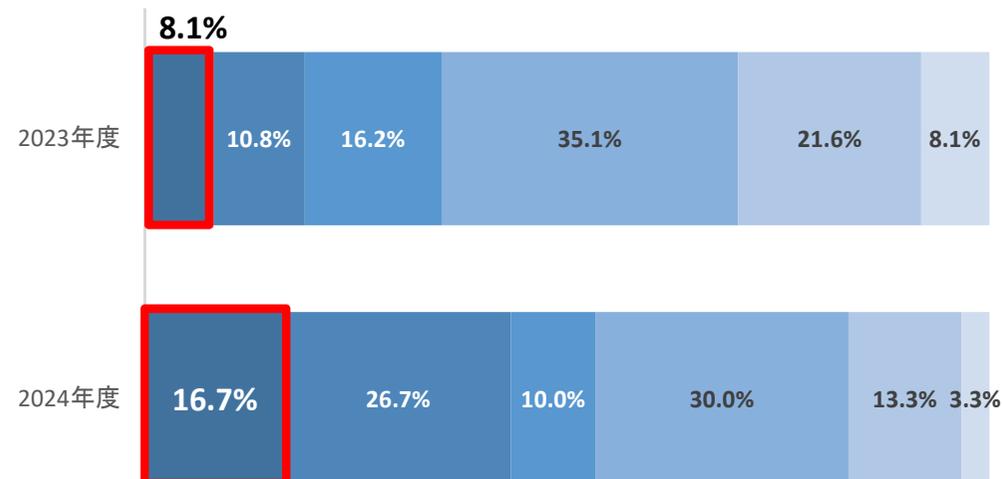
全規模



大企業



中堅・中小企業等



■ 5.0%以上
■ 4.0~5.0%未満
■ 3.0~4.0%未満
■ 2.0~3.0%未満
■ 1.0~2.0%未満
■ 1.0%未満

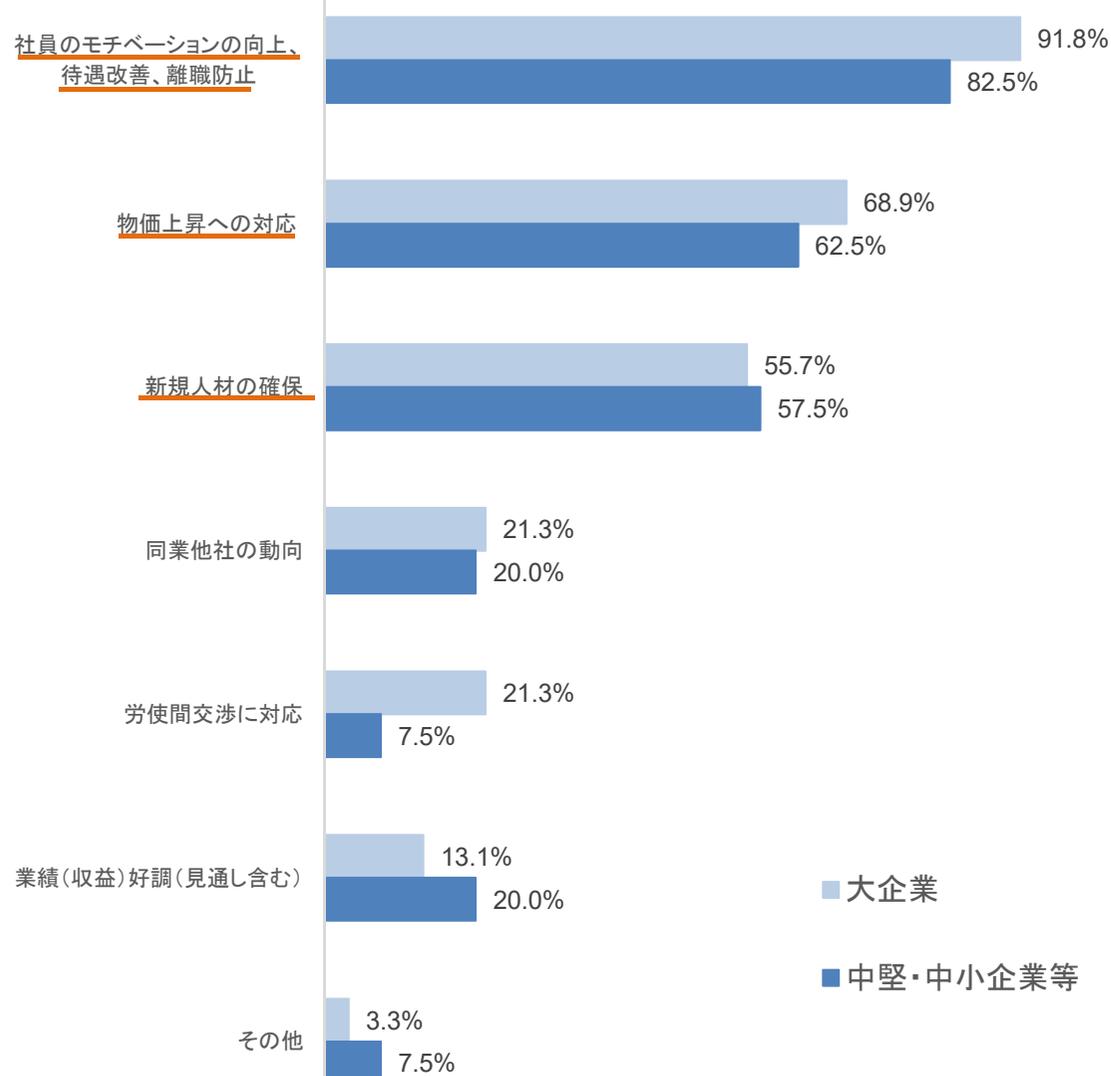
回答社数：上段（2023年度）：91社（不明・無回答16社除く）
 大企業54社、中堅・中小企業等37社
 下段（2024年度）：77社（不明・無回答22社除く）
 大企業47社、中堅・中小企業等30社

3. 賃金引上げを実施する理由

- 2024年度の賃金引上げを実施する理由では、「社員のモチベーション向上、待遇改善、離職防止」と回答した企業の割合が最も高く、次いで「物価上昇への対応」、「新規人材の確保」となっている。
- 企業からは、「社員のモチベーション向上や新規人材の確保が賃金引上げの大きな理由だが、物価上昇への対応を含めて、それぞれが有機的につながっている」といった声なども聞かれた。

2024年度の賃金引上げを実施する理由（最大3項目まで回答可）

回答社数：101社 大企業61社、中堅・中小企業等40社



【社員のモチベーション向上、待遇改善、離職防止】

- 社員のモチベーションを維持するために、賃金引上げは重要であると捉えていることから、ベアおよび定期昇給を実施。【はん用機械・大企業】
- 人流の回復に伴うインバウンド客の増加により人手不足感が強まるなか、宿泊業界は賃金水準が低いことから、賃金を上げなければ、人材が他業種に流れてしまうおそれがある。【宿泊・中堅企業】

【物価上昇への対応】

- 物価上昇への対応は、社会的な要請でもあり重要と考えており、物価上昇以上の賃金引上げを実施。【電気機械・大企業】
- 物価上昇が続き不確実な経営環境が続くなかでも、社員に安心してイキイキと働いてほしいと願い、生産性の更なる向上や新たな価値創造に一層挑戦してもらいたいという期待を込めて賃金引上げを実施。【食料品・大企業】

【新規人材の確保】

- 就職先の検討に際し、給与額は重要視されていると認識しているため、ベアを実施。【宿泊・大企業】

【複合的な理由】

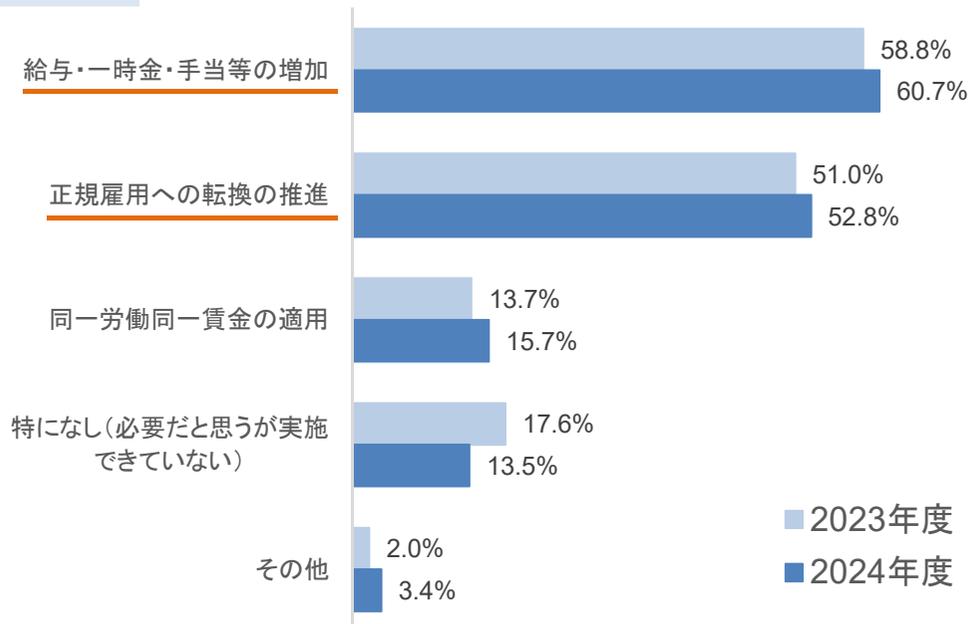
- 物価上昇への対応といった短期的なものではなく、足下の人手不足の状況も踏まえ、業界内でトップクラスの賃金引上げを実施することで、既存社員の離職防止や新規人材の獲得を図る。【スーパー・大企業】
- 基本的には、社員のモチベーションの向上や離職防止、また新規人材を確保することが賃金引上げの大きな理由だが、そのためには物価高への対応や同業他社の動向把握、業績見通しの見極めをしながら賃金引上げを実施していく必要があり、それぞれが有機的につながっている。【建設・中小企業】

4. 非正規雇用の従業員に対する賃金等の処遇

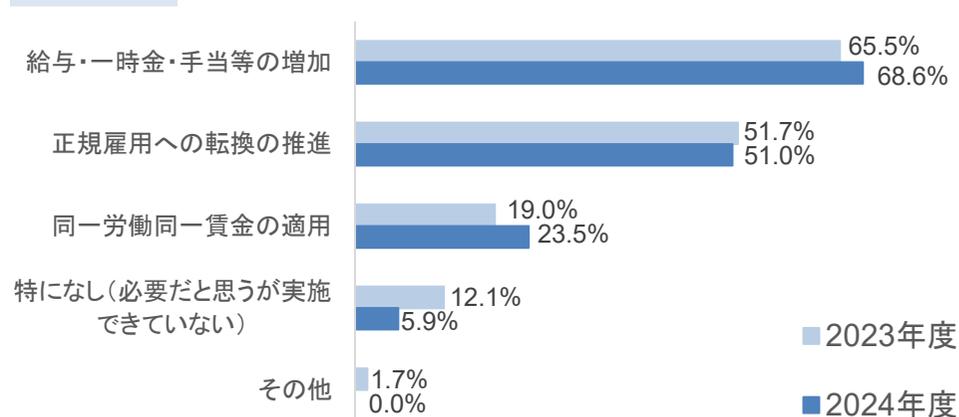
- 非正規雇用の従業員に対して実施する取組としては、「給与・一時金・手当等の増加」の割合が最も高く、次いで「正規雇用への転換の推進」となっている。
- 中堅・中小企業等では、「正規雇用への転換の推進」との回答割合が、2024年度で上昇しているなど、雇用形態の転換で正規雇用を確保しようとする動きもみられる。

2023年度及び2024年度における非正規雇用の従業員に対する賃金等の処遇（複数回答可）

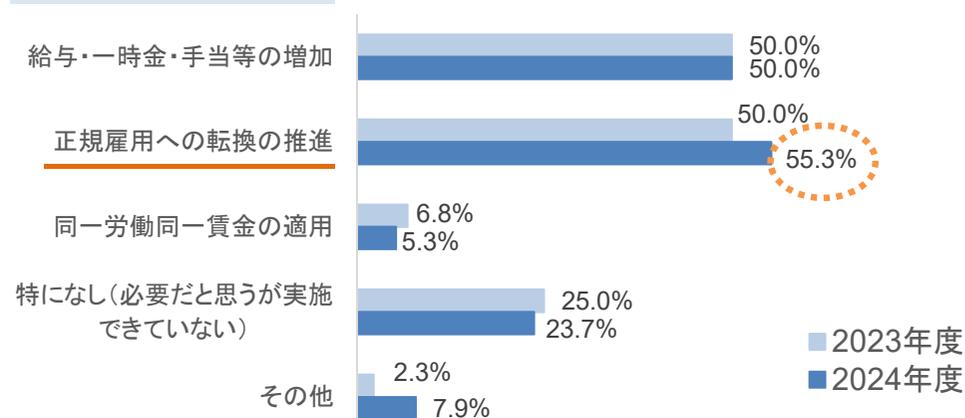
全規模



大企業



中堅・中小企業等



- 社員の頑張りを適正に反映するため、従来よりも大きい昇給額としているほか、採用時給を引き上げることで、より層厳しくなる採用市場に対応している。【スーパー・大企業】
- 物価上昇に負けない賃金引上げが必要との考えから、非正規雇用の従業員に対しても正規雇用の従業員と同様の引上げとなるよう実施。【パルプ・紙、大企業】
- 非正規雇用の人材に対して正規雇用への転換を推進することで正規雇用を確保している。【ドラッグストア・中小企業】
- 人材確保・補充のためには経験豊富な非正規雇用者を正規雇用へ転換させることも必要。【宿泊・中堅企業】

回答社数：上段（2023年度）：102社（不明・無回答11社除く）
 大企業58社、中堅・中小企業等44社
 下段（2024年度）：89社（不明・無回答24社除く）
 大企業51社、中堅・中小企業等38社

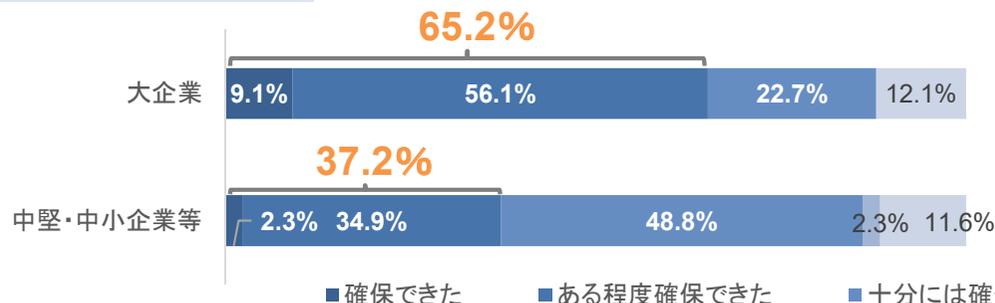
5. 賃金引上げを実施したことによる人材確保への影響

- 2023年度に賃金引上げを実施したことによる人材確保への影響について、人材を「確保できた」または「ある程度確保できた」と回答した企業の割合は、正規雇用で、大企業が65.2%と過半数となったものの、中堅・中小企業等では、37.2%にとどまっており、特に中堅・中小企業等で人材確保が進んでいないことが伺える。
- 賃金引上げを行ったものの、人材が確保できていない理由について、正規雇用の従業員では、大企業、中堅・中小企業等ともに、「人材がない」と回答する企業が多かった一方、非正規雇用の従業員では、特に大企業において、「賃金引上げが十分ではない」と回答する企業が目立った。

2023年度に賃金引上げを実施したことによる人材確保への影響

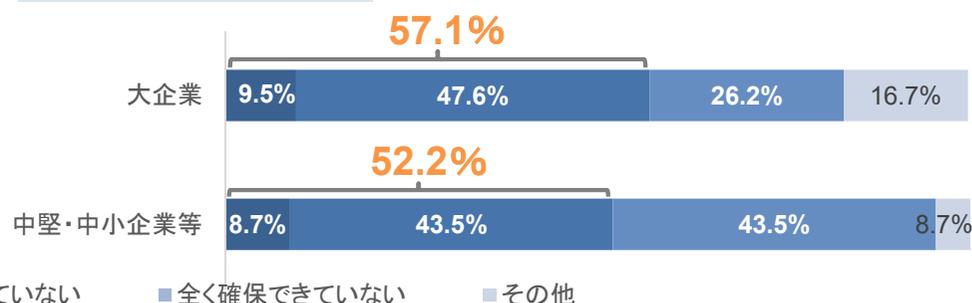
正規雇用の従業員

回答社数：109社 大企業66社、中堅・中小企業等43社



非正規雇用の従業員

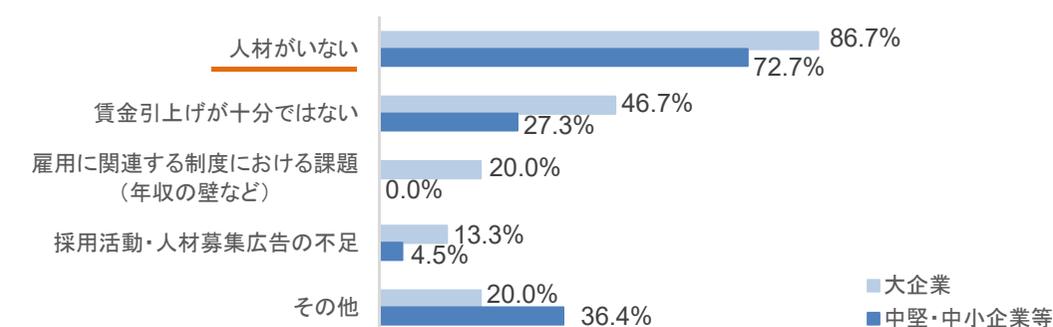
回答社数：65社 大企業42社、中堅・中小企業等23社



賃金引上げを行ったものの人材が確保できていない理由（最大2項目まで回答可）※「十分には確保できていない」または「全く確保できていない」を選択した企業

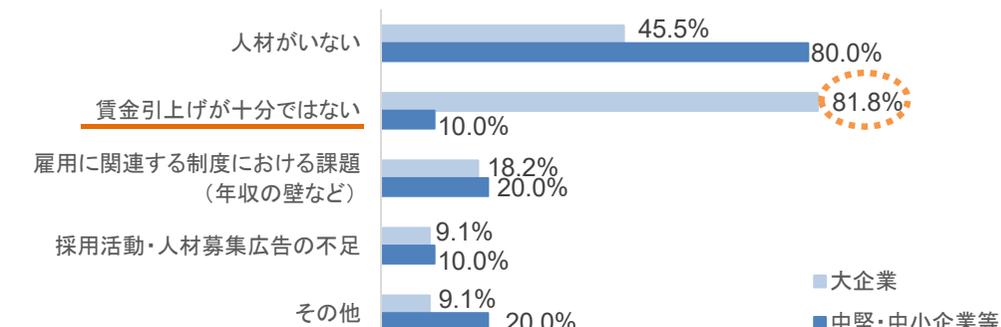
正規雇用の従業員

回答社数：37社 大企業15社、中堅・中小企業等22社



非正規雇用の従業員

回答社数：21社 大企業11社、中堅・中小企業等10社



- ホテル業界における人材の絶対数が増えないなか、乱立する他ホテルとの間で人材の取り合いになっている。【宿泊・中堅企業】
- 当社が求めている専門知識・技術を持つ人材がそもそも少ない。【化学・大企業】

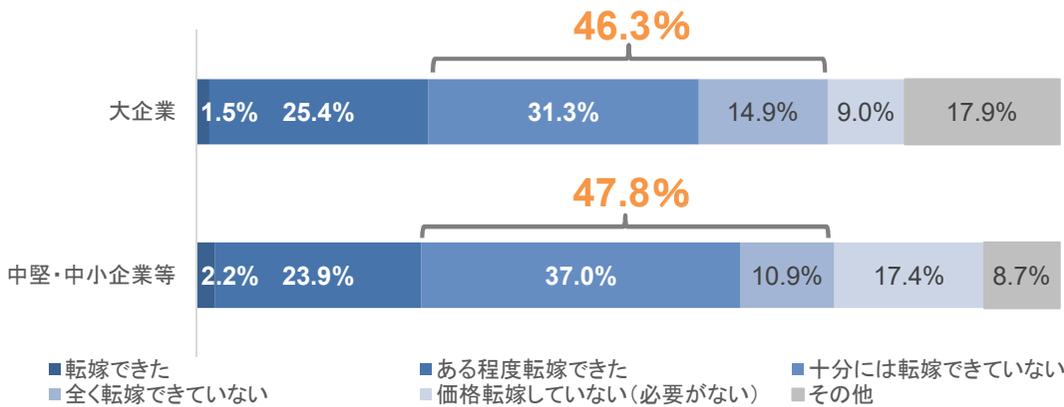
- 業界の中では積極的に賃金引上げをしている方であるが、そもそも流通業界自体の賃金水準が低く、他業界と比べると見劣りしてしまう。【スーパー・大企業】
- 正規職員への賃金引上げが実施途上のなか、非正規職員に対する賃金引上げは限定的となっている。【運輸・大企業】

6. 人件費の価格転嫁の状況・日本における人材不足の構造的な原因

- 人件費の価格転嫁の状況について、「十分には転嫁できていない」または「全く転嫁できていない」と回答した企業は、大企業で46.3%、中堅・中小企業等で47.8%となり、およそ半数の企業が価格転嫁ができていないと回答した。
- 日本における人材不足の構造的な原因について、大企業、中堅・中小企業等ともに、「人口減少」と回答した企業の割合が最も高く、次いで「低賃金」と回答する企業が多かった。

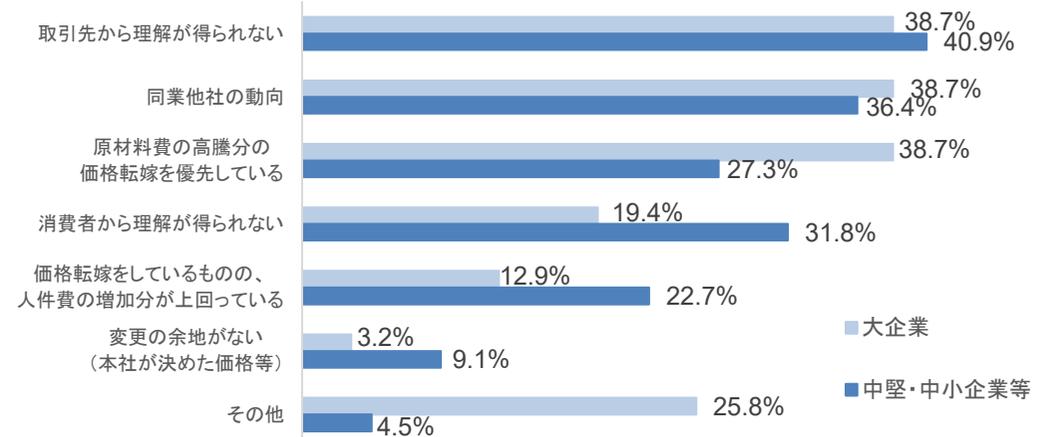
人件費の価格転嫁の状況について

回答社数：113社 大企業67社、中堅・中小企業等46社



人件費の価格転嫁ができていない理由について (最大3項目まで回答可)

回答社数：53社 大企業31社、中堅・中小企業等22社



【価格転嫁できた企業の声】

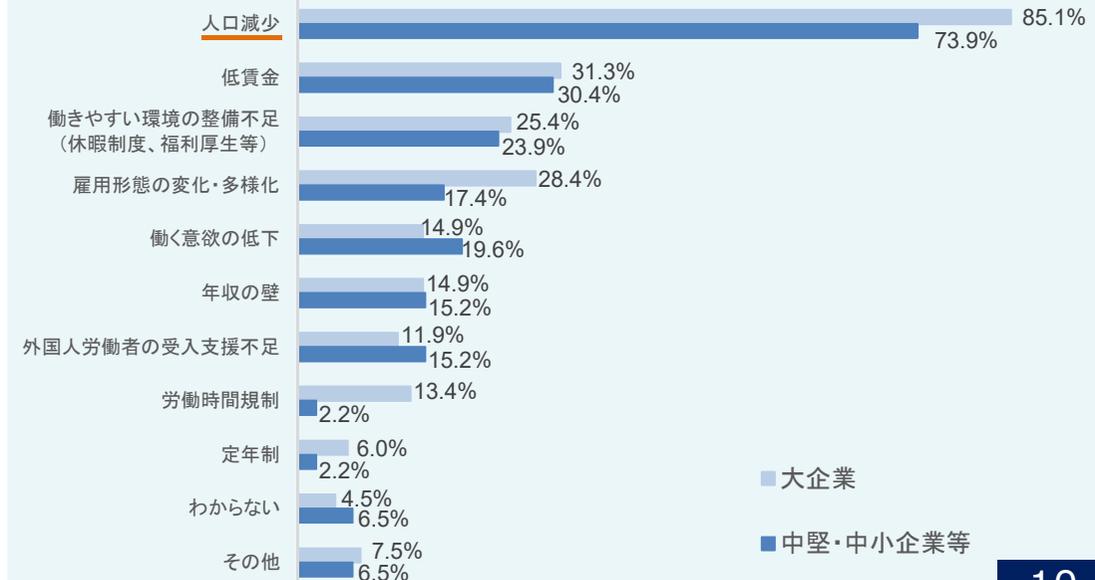
- 原材料費高騰分の価格転嫁が進んでいるなか、人件費の価格転嫁についても理解されるようになりつつある。【卸売・大企業】
- 単に価格転嫁をするのではなく、宿泊客に対するサービスを向上させることにより、納得してもらえるよう工夫している。【宿泊・中堅企業】

【価格転嫁できていない企業の声】

- 人件費分の価格転嫁はこれから交渉を進める予定であるが、理解を得るのに時間を要する見込み。【繊維・大企業】
- 原材料分の価格転嫁については、受け入れられやすい環境になりつつあるが、このタイミングで更に、人件費分の価格転嫁を行うことは極めて厳しい状況にある。【化学・大企業】
- 同業他社との競争の観点から顧客を手放してしまうおそれもあり、完全な価格転嫁を行うことは難しい。【宿泊・中堅企業】
- 利益を確保する観点からも、まずは比較的価格転嫁を行いやすい原材料費上昇分の転嫁を優先している。【電気機械・大企業】

日本における人材不足の構造的な原因について (最大3項目まで回答可)

回答社数：113社 大企業67社、中堅・中小企業等46社



III. 特徴的な賃金引上げ等の企業事例

大幅な賃上げを実現した老舗温泉旅館の取組

有馬温泉 欽山

〔本社〕兵庫県神戸市〔創業〕1929年〔資本金〕1000万円〔売上高〕約8.5億円（2022年度）〔従業員数〕約60名、パート・アルバイト約90名〔事業概要〕兵庫県神戸市北区有馬町にある日本三古湯の一つ有馬温泉で旅館業を営む。

有馬温泉  欽山

1. 賃上げの取組

- 温泉旅館「欽山」は有馬温泉で創業95年の老舗旅館として、旅行ガイド誌等で高い評価を得るなど、きめ細やかなサービスで顧客に愛されてきた。
- しかし、**コロナ禍により2020年4月に緊急事態宣言が発出された際、未曾有の危機と察し、営業不振の長期化が予想されたことから、顧客に安心と安全を提供する感染症対策を目的とした大規模リニューアルを決意。即座に業者選定・設計・政府の補助金や融資制度を積極的に活用した資金調達を開始し、約2年6か月の歳月をかけて全面改装を実施した。**なお、改装中も雇用調整助成金などを利用し、従業員を解雇することなく、2022年10月のリニューアルオープンを迎えている。
- リニューアルにより、客室数を減少させたが、高付加価値化で客単価をアップ。更に**週2日、稼働率の低い日を休館日とすることで、水道光熱費等のコスト削減や従業員の休日確保に繋がった。**
- 人手不足が深刻な宿泊業であるが、欽山はこうした工夫で得た利益を従業員に還元することで、**大幅な賃上げ**によるさらなる人材の確保・サービス向上に繋がっている。



リニューアルした客室

新たな取組

○リニューアルを実施（部屋数40部屋→31部屋）

- 部屋面積を広くして、設備やサービスの質を高め、宿泊料金を値上げ
- 客室系の人数を抑えることもできた
- 客数減により食材量も減少し、食材費の高騰に耐えうる体質となった

○週に2日、稼働率の低い日を休館日に設定

- コスト削減と従業員の休日確保に繋がった



非接触設備の導入



ワーキングスペース併設の客室も用意



〔出所〕欽山

賃上げ

○正社員の給与を約10~15%引上げ

- 客室系の初任給は28万4千円に
〔兵庫県の宿泊業、飲食サービス業の平均初任給は約20万3千円〕

○パート・アルバイトの時給引上げ

- 時給2000円に（朝の時間帯）
〔最低賃金1001円（兵庫県）の約2倍〕

売上増やコスト削減で得た利益を従業員に還元

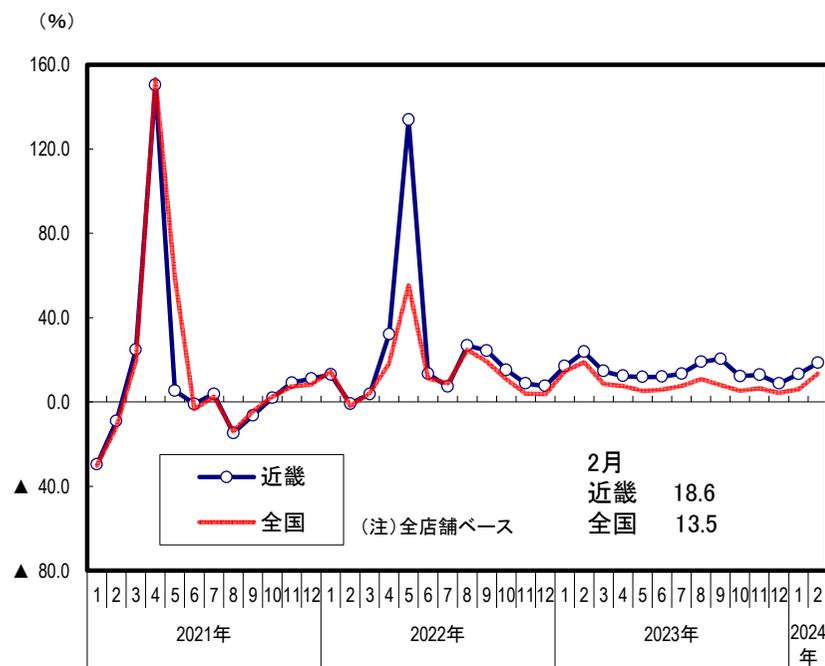
2. 今後の展望

- 人流回復が続くなか、人手不足が深刻な宿泊業であるが、引き続き賃上げや処遇改善を図ることで、従業員の満足度・定着率の上昇につなげ、顧客満足度を高めることで旅館業を盛り上げていきたい。

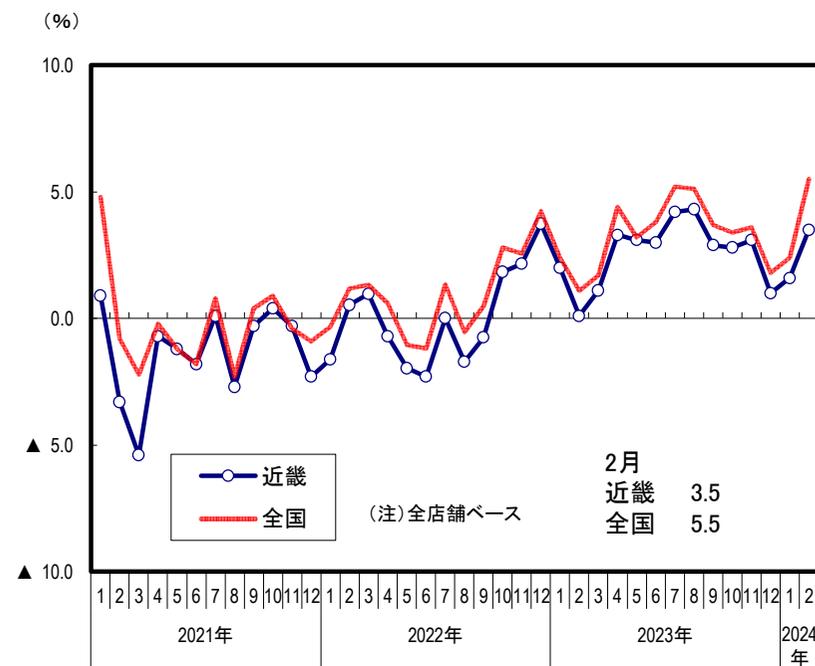
〔参考〕

各經濟指標等(全国・近畿)

〔百貨店販売額(前年同月比)〕



〔スーパー販売額(前年同月比)〕



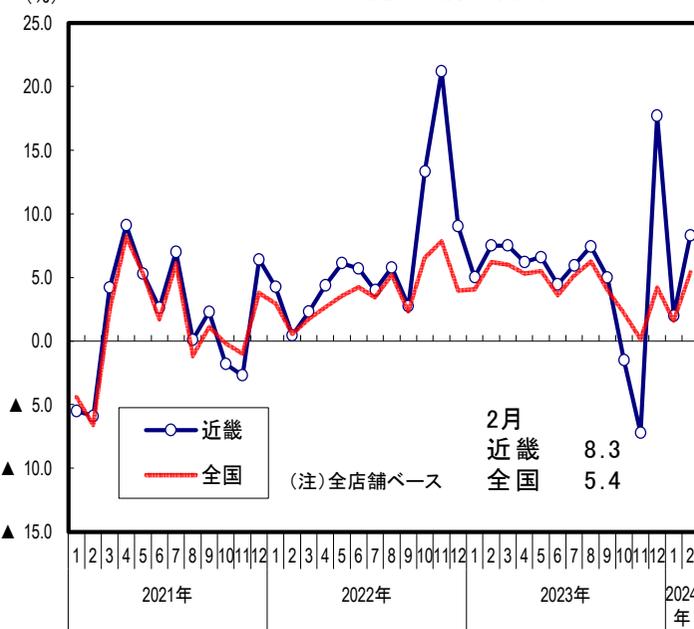
【出所】経済産業省、近畿経済産業局

百貨店販売は、国内客の回復に加え、インバウンドの増加により免税売上が増加するなど、回復している。
スーパー販売は、一部に節約志向がみられるものの、客単価上昇の影響もあり、持ち直している。

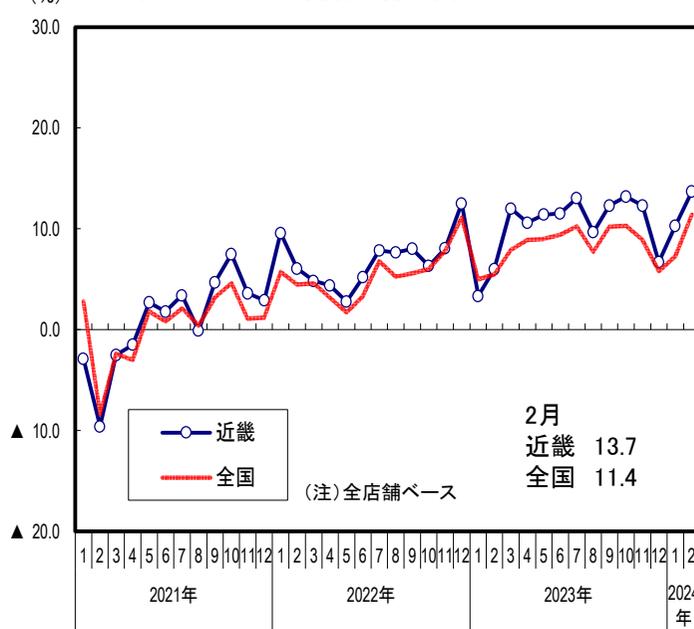
〔企業の声〕

- 人流回復に伴い国内需要が好調であったことに加え、インバウンドの増加により免税売上は過去最高を記録。円安の影響もあり、バッグやアクセサリ類をはじめとした高額商品の需要が増加。(百貨店)
- 節約志向により買入れ点数は減少しているが、値上げ効果で客単価が上昇しているほか、良いものは高くても買うメリハリ消費の向きもあり、売上は増加している。(スーパー)

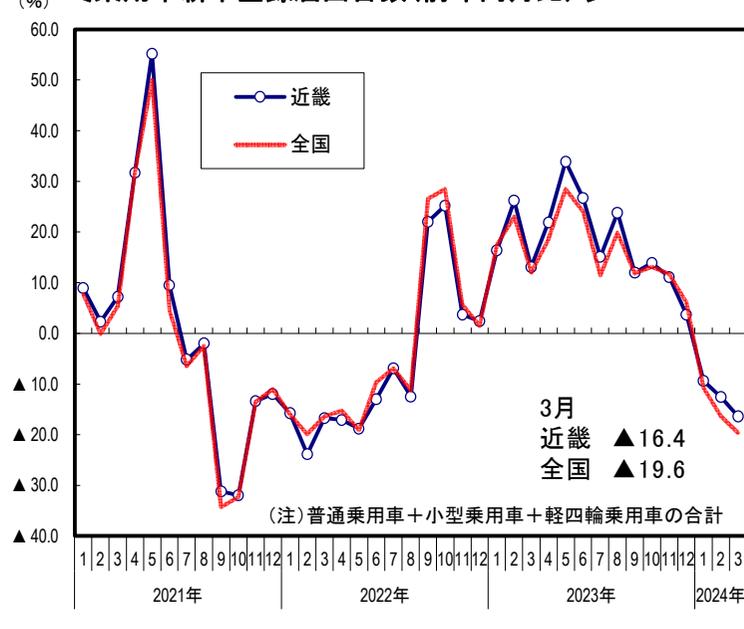
【コンビニエンスストア販売額(前年同月比)】



【ドラッグストア販売額(前年同月比)】



【乗用車新車登録届出台数(前年同月比)】



【出所】経済産業省、近畿経済産業局、日本自動車販売協会連合会、全国軽自動車協会連合会

コンビニエンスストア販売及びドラッグストア販売は、都市部や観光地の店舗を中心に、国内観光客やビジネス客のほか、インバウンドの増加もあり、回復しつつある。

ホームセンター販売は、物価高等による客足の減少がみられ、横ばいの状況にある。

家電販売は、買換え需要に落ち着きがみられることから、足踏みの状況にある。

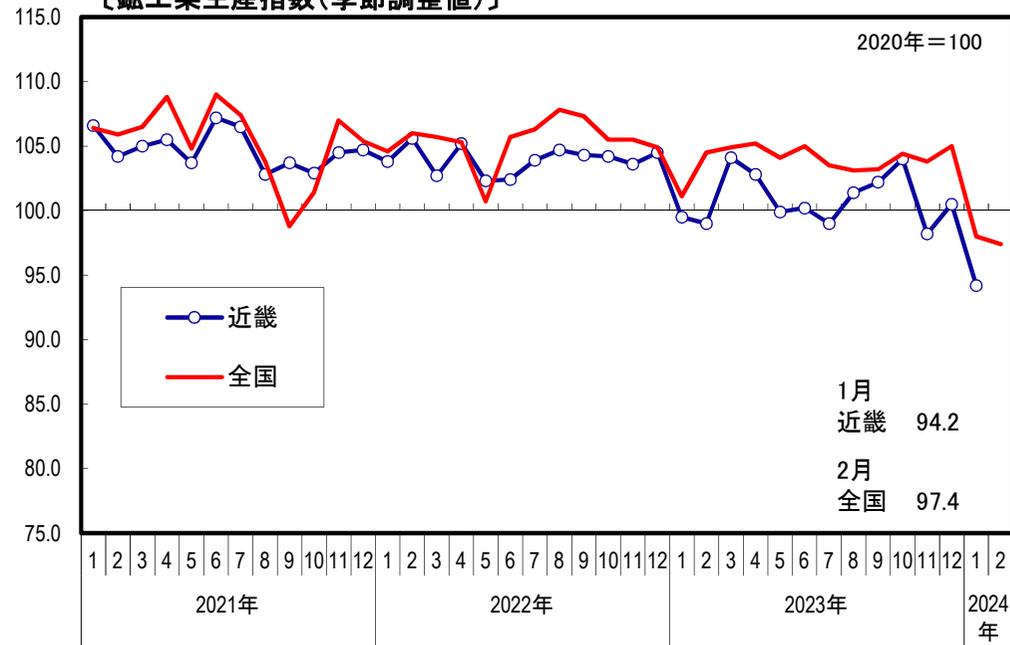
乗用車の新車登録届出台数は、一部自動車メーカーの生産・出荷停止の影響により、弱い動きとなっている。

【企業の声】

- 人流が回復しており繁華街が特に好調。一方、住宅地はやや苦戦しており、売上を伸ばしていくためにデリバリー事業を強化している。(コンビニエンスストア)
- インバウンド需要が引き続き堅調。円安の影響からか高価格帯の商品も購入される。中国人観光客については春節の影響もさほど感じられず、回復が鈍い印象。(ドラッグストア)
- 新生活需要は見られるものの、物価高による節約志向からか消費マインドは弱く、特に大型家電の買換えサイクルが長期化しており、売上は伸び悩んでいる。(家電量販店)
- 半導体等供給不足の解消により受注残は解消傾向だったが、認証不正問題により一部車種の生産・出荷が停止したことから、売上は対前年を割り込んだ。(自動車販売店)

生産活動 ～弱含んでいる～

【鉱工業生産指数(季節調整値)】



【出所】経済産業省、近畿経済産業局

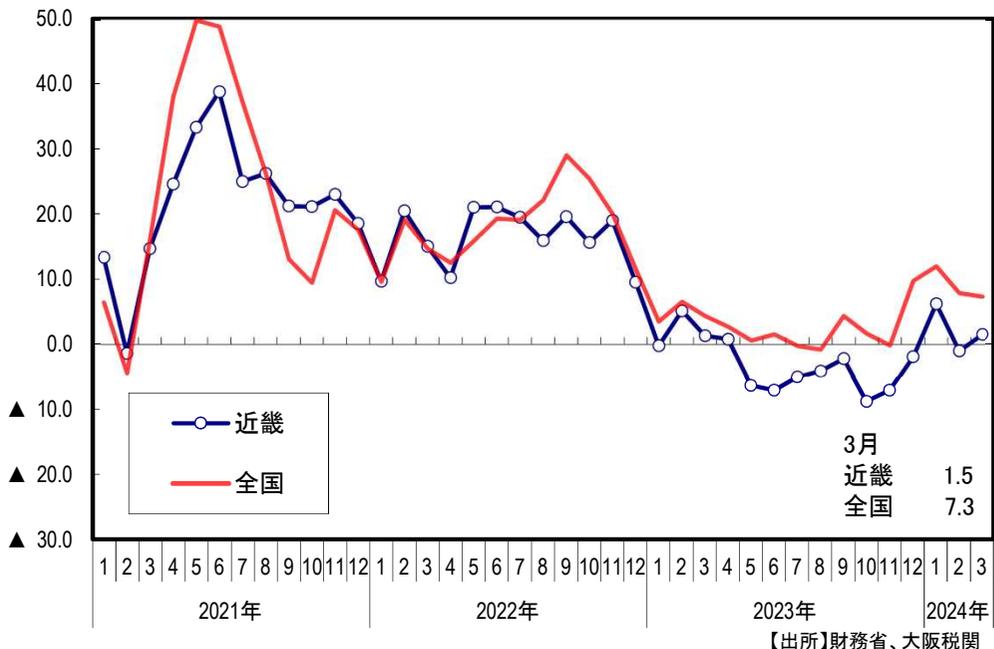
鉱工業指数(生産)で見ると、生産用機械などが上昇しているものの、一部自動車メーカーの生産・出荷停止の影響により輸送機械が低下しているなど、生産活動は弱含んでいる。

【企業の声】

- 前四半期から引き続き、主に海外市場において半導体関連の製品が好調。(生産用機械)
- 一部自動車メーカーの生産・出荷停止の影響により、昨年12月末から今年2月にかけて同社向け自動車部品の生産を停止。(輸送用機械)
- 住宅建材向け製品(断熱材、塗料など)は、人件費や資材価格の高騰による住宅価格の上昇を背景とした住宅需要の低迷から、前四半期に引き続き受注・販売が落ち込んでおり、工場稼働率も低い状況。(化学)

輸出 ～前年を上回っている～

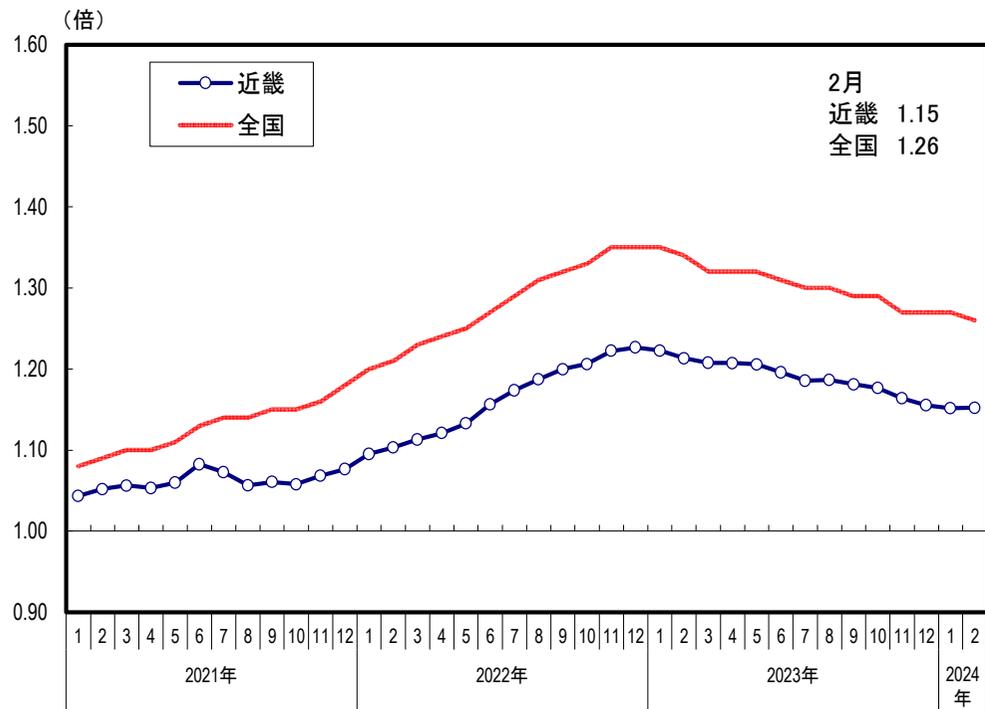
(%) 【管内通関実績(前年同月比)】



【出所】財務省、大阪税関

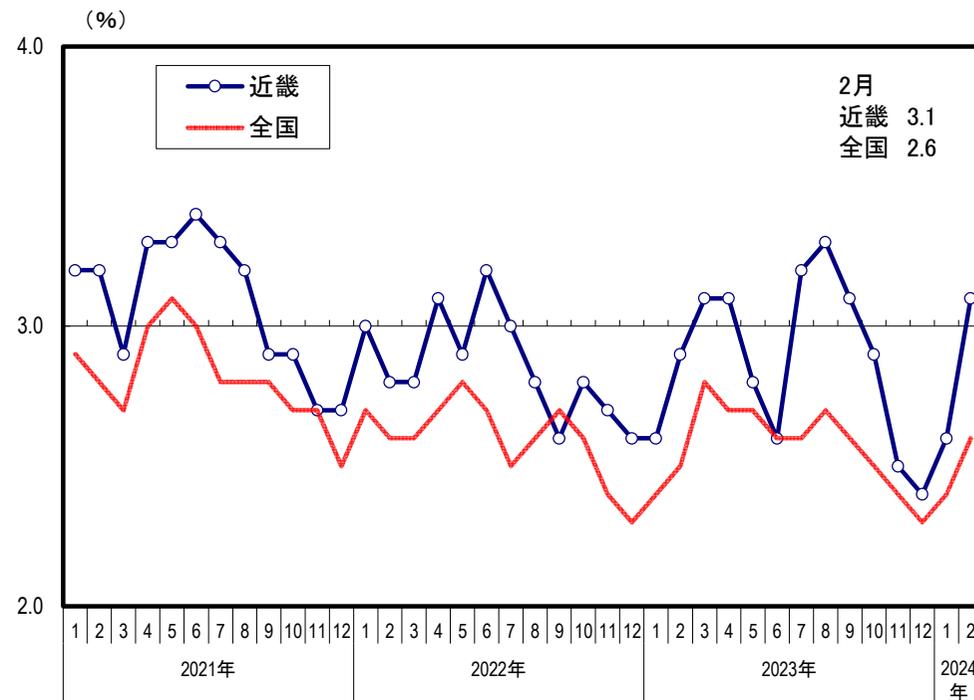
管内通関実績(円ベース)で見ると、輸出は、中国向けの半導体等製造装置やプラスチックなどが増加していることから、前年を上回っている。なお、輸入は、前年を下回っている。

〔有効求人倍率(季節調整値)〕



【出所】厚生労働省

〔完全失業率(原数値)〕



【出所】総務省

有効求人倍率がおおむね横ばいで推移するなか、新規求人数は減少傾向にあるものの、完全失業率が低水準で推移していることから、雇用情勢は緩やかに持ち直している。

〔企業の声〕

- インバウンドや国内旅行客の増加を背景に、現場の人手不足感が強まっている。従業員スペースの改装や食堂のリニューアルなどを行い、働きやすい環境整備を進めることで定着率の向上に努めている。(宿泊)
- 外食業界の中でも居酒屋業態では特に慢性的に人手不足感が強く、人手不足を補うためにスマホでのオーダーを店舗に普及させるなどして対応している。(飲食サービス)
- インバウンド需要を取り込むために免税特化型店舗の展開を進めているが、新規出店に必要な人材が確保できていない。店舗間ヘルプで凌いでいるものの、小規模店舗ではワンオペが発生するなど厳しい状況が続く。(ドラッグストア)
- ドライバー、乗務員ともに不足しており、休日出勤や時間外勤務、乗合バスと貸切バス間での応援勤務で対応しているが、4月以降の時間外労働時間規制により不足感が深刻化する恐れがある。(運輸)

2024年4月16日

厚生労働大臣
武見 敬三 様

日本労働組合総連合会
会 長 芳野 友子

2024年度最低賃金行政等に関する要請書

2024年度の春季生活闘争は、我が国の経済が新たなステージへと進めるかどうかの正念場であり、連合に集う働く仲間が一丸となって交渉に臨んでおります。長年続いたデフレマインドを払拭するためには、いま、この流れを未組織の労働者も含めた社会の隅々にまで確実に波及させなければなりません。

日本の最低賃金は諸外国と比較して低位にとどまり、労働の対価にふさわしいナショナルミニマム水準へと早急に引き上げる必要があります。現下の物価上昇は、最低賃金近傍で働く仲間の暮らしに大きな影響を及ぼしています。あわせて、地域間の金額差も依然大きく、220円という金額差が地方部から都市部への労働力の流出、地方経済の回復や中小・零細企業の事業継続・発展の厳しさを助長していると考えられます。

こうした中、昨年末に示された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の認知と実効性の向上をはじめとし、中小企業等の支払い能力を担保する各種支援策の拡充と周知が欠かせません。

以上の認識のもと、最低賃金等の実効性を担保すべく下記の事項に取り組まれるよう要請いたします。

記

1. 地域別最低賃金について

(1) 労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準に向けた目安額の決定

- 地域別最低賃金は、憲法第25条、労働基準法第1条、最低賃金法第1条を踏まえ、経済的自立を可能にし、人たるに値する生活を営む賃金水準とする必要がある。国際的な最低賃金の流れとして相対的な貧困水準（一般労働者の賃金中央値の60%など）が重視されていることも念頭におきつつ、中期的に大幅な水準引き上げをめざすこと。
- この間の中央・地方の審議において地域間額差が大きな論点になっていることを踏まえ、地域間額差の縮小をはかること。
- 全国的整合性のある地域別最低賃金の決定や地方審議会における円滑な審議を促すという目安制度の重要な役割を最大限発揮するため、公労使で議論を尽くした、説得力のある目安を示すことのできるよう審議会運営をはかること。

(2) 早期発効に向けて

- 最低賃金引き上げの早期発効は全労働者の利益である。そのため、中央最低賃金審議会への諮問、目安に関する小委員会の開催、および答申の日程設定は、10月1日を軸により早期の発効に最大限配慮すること。同時に、各地方労働局に対しても、中央最低賃金審議会の審議や答申の丁寧な周知とともに、早期発効の趣旨を踏まえた審議会運営がはかられるよう、指導を徹底すること。

2. 最低賃金の引き上げに向けた環境整備

(1) 労務費の上昇分の適切な価格転嫁に向けた対応

- 中小・零細企業においても最低賃金の引き上げが確実に行われるよう、労務費の上昇分が適切に取引価格に転嫁できる環境整備と中小企業・小規模事業者支援策の周知徹底について、関係省庁と連携をはかること。

(2) 業務改善助成金の安定確保と活用促進

- 業務改善助成金については、通常の事業の支払い能力を担保・向上させる観点で、安定的かつ十分な予算確保をはかること。また、申請手続きの簡素化や周知徹底をはかるなどして、より中小・零細事業者が活用しやすい環境を整備すること。

3. 特定（産業別）最低賃金について

(1) 特定（産業別）最低賃金の意義・目的を踏まえた審議会運営

- 特定（産業別）最低賃金は、企業の枠を越えた産業別労働条件決定システムとして、労使交渉を補完・代替する機能を有し、基幹的労働者の最低賃金を形成することにより、事業の公正競争の確保に寄与している。この意義・目的を地方労働局や地方審議会委員へ周知徹底すること。
- その上で、地方審議会において、公労使がその意義・目的を十分認識し、必要性審議も含め、当該産業労使がイニシアティブを発揮できる審議会運営がなされるよう指導を徹底すること。

(2) 適用労働者数の適切な把握

- 特定（産業別）最低賃金の適用労働者数を適切に把握するよう各地方労働局に対し、指導を徹底すること。

4. 最低賃金の履行確保

(1) 監督行政の強化等

- 最低賃金の履行確保のための監督にあたる要員の増強等監督体制の抜本的強化をはかるとともに、違反事業所の積極的な摘発や罰則適用の強化など、最低賃金制度の実効性を高めること。
- 最低賃金制度の遵守に向け、最低賃金額はもとより制度の意義等も含めた周知徹底をはかること。その際は、都道府県内の事業者や労働者への効果的・効率的な周知の観点から、地方公共団体や労働組合を含む各種団体との連携をはかること。
- 最低賃金法が適用される労働者か否かを判断する際には、契約の名称ではなく、働き方の実態について徹底した調査の上、適切に判断すること。

(2) 最低賃金の改定額を踏まえた公契約の見直し

- 最低賃金の改定額を踏まえ、発注済みの公契約の金額を見直すよう、中央府省庁および地方自治体に対して指導を強化すること。

5. 家内労働および最低工賃について

- 家内労働法第13条を踏まえ、最低賃金との均衡を考慮した最低工賃の決定に向け、地方審議会での当該産業労使による十分な協議が行われるよう、地方労働局への指導を徹底すること。
- 最低工賃新設・改正計画について、最低賃金の引上げ等の情勢に対し、より柔軟に対応するため、現状3年に一度の策定サイクルの見直しについて検討すること。

以上

最低賃金に関する要望

2024年4月18日
日本商工会議所
東京商工会議所
全国商工会連合会
全国中小企業団体中央会

深刻な人手不足と物価上昇を背景に、大企業を中心に賃上げの動きが広がりつつある。日本経済がデフレから脱却し、真に力強さを取り戻すためには、物価と賃金の好循環により実質賃金の上昇につなげていくことが求められる。そのためには、雇用の7割（3大都市圏を除く地方部は9割）を支える中小企業・小規模事業者の賃上げが重要であり、人手不足等を理由とする防衛的な賃上げではなく、業績の改善を伴う前向きな賃上げの動きを広げていかなければならない。

こうした中、最低賃金については昨年、地方最低賃金審議会において中央が示す目安額を上回る引上げが相次ぎ、過去最高となる全国加重平均43円の大幅な引上げとなった。法定三要素（生計費、賃金、企業の支払い能力）のうち生計費（物価）と賃金が上昇局面に入らる中で、ある程度の引上げは必要と考えるが、中小企業・小規模事業者の経営や地域経済に与える影響については、十分注視が必要である。なお、最低賃金制度は、労働者の生活を保障するセーフティネットとして、赤字企業も含め強制力を持って適用されるものであり、法の主旨に則った審議決定が求められることは言うまでもない。

こうした認識のもと、2024年度の中央・地方における最低賃金審議にあたり、政府に対して下記の内容を要望する。

記

1. 中央・地方の最低賃金審議においては、法定三要素に関するデータに基づく明確な根拠のもと、納得感のある審議決定を

中央最低賃金審議会では、2022年度の審議以降、公労使が三要素に関するデータを元に審議を重ね、各種統計を参照する形で目安額決定の根拠が明確に示されるなど、プロセスの適正化が一定程度図られてきた。こうした取組みが継続され、中央はもとより、地方においてもデータによる明確な根拠に基づく納得感のある審議決定が行われることを強く求める。

地方最低賃金審議会（以下、地賃）においては、「目安額ありき」「引上げありき」で、地域の経済実態を十分踏まえた議論がなされていないとの声が聞かれる。政府においては、各都道府県の労働局を通じ、地賃におけるデータに基づく納得感のある審議決定を徹底するとともに、参照すべき地域別の統計データの例示・提供などにより支援されたい。

なお、昨年の「新しい資本主義実現会議」（2023年8月31日開催）では、最低賃金について

「2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指す」との新たな政府方針が示された。政府の役割はあくまで環境整備であり、最低賃金制度の主旨を踏まえれば、これを以て賃上げ実現の政策的手段とすることは適切ではない。

2. 最低賃金上げが中小企業・小規模事業者の経営や地域の雇用に与える影響に注視を

昨年の地賃では、比較的最低賃金額の低い地域を中心に、中央が示した目安額を大きく上回る額の改定が相次いだ。深刻な人手不足のもと、隣県との額差等を過度に意識し、実態を十分に踏まえない引上げが行われれば、地域経済を支える中小企業・小規模事業者の経営に深刻な影響を与えることも懸念される。物価と賃金が上昇局面に入中、改めて最低賃金上げが企業経営や地域の雇用に与える影響について必要な調査・研究を行い、今後の最低賃金審議のあり方の見直しに反映されたい。

なお、最低賃金の目安額を示す都道府県のランク区分については、昨年、ランク数が4から3に再編された。地域間格差是正の観点からランクを廃止し一元化すべきとの意見もあるが、ランク制度は地域の状況を反映し目安額を決定する合理的なシステムであり、堅持すべきである。

3. 中小企業・小規模事業者が自発的・持続的に賃上げできる環境整備の推進を

中小企業・小規模事業者は、労働分配率が7～8割と高いことに加え、エネルギーコストや人件費などコスト増加分の価格転嫁が十分には進まず、賃上げ原資は乏しい。自発的かつ持続的な賃上げには、生産性向上などの自己変革による付加価値の増大に加え、労務費を含む価格転嫁の推進により、賃上げ原資を確保していく必要がある。

政府は、最低賃金上げに対する主な支援策である「業務改善助成金」や「賃上げ促進税制」のほか、令和5年度補正予算において措置されたマル経融資の「賃上げ貸付利率特例制度」のような新たな支援策の創設を含め、生産性向上を伴う賃上げの取組みを後押しする制度の更なる拡充を図られたい。また、「パートナーシップ構築宣言」の拡大とともに、公正取引委員会が公表した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の徹底、さらに中小企業組合による団体協約・組合協約を活用した取引条件の改善など、価格転嫁の実効性向上に向けた取組みにより、中小企業・小規模事業者が自発的・持続的に賃上げできる環境を整備されたい。併せて、「よい製品やよいサービスには値が付く」という考え方を、消費者を含め社会で広く共有すべく、周知・啓発に取り組まれたい。

4. 中小企業・小規模事業者の人手不足につながる「年収の壁」問題の解消を

近年の最低賃金の大幅な引上げにより、非正規・パートタイム労働者が、103万円や106万円・130万円等の「年収の壁」に届かないように労働時間を調整（就労調整）するケースがこれまで以上に増加し、中小企業・小規模事業者の人手不足に拍車をかけている。

被用者保険の適用要件（企業規模、労働時間、賃金等）や第3号被保険者制度のあり方の見直し、所得税制における基礎控除額や給与所得控除額引上げ等の検討を通じ、「年収の壁」の解消

に取り組まれない。また、パート・アルバイトのなかには、「年収 103 万円を超えると手取額が大きく減少する」といった誤解もあることから、正しい制度の理解に向けた政府による周知・広報を徹底すべきである。

なお、政府は、当面の対応として昨年 9 月に「年収の壁・支援強化パッケージ」を打ち出し、キャリアアップ助成金の「社会保険適用時処遇改善コース」の創設などを措置しているが、制度が複雑で使いづらいとの声が多く寄せられている。各企業の実情に合わせた利用方法などについて、分かりやすい周知と利用事業者に対する丁寧な指導を徹底されたい。

5. 改定後の最低賃金に対応するための十分な準備期間の確保を

例年、地域別最低賃金は、各都道府県の地賃での改定決定後、ほとんどの都道府県で 10 月 1 日前後に発効するプロセスとなっている。違反すれば罰則を伴う制度であり、最低賃金引き上げの影響を受ける労働者が増える中、各企業は 2 カ月程度で対応せざるを得ず、多くの中小企業から負担の声が聞かれている。また、年度途中で賃上げに伴う価格転嫁も容易ではなく、原資の確保に向けても各企業の十分な準備期間を確保することが必要である。こうした状況を踏まえ、改定後の最低賃金については、指定日発効等により全国的に年初めまたは年度初めの発効とすべきである。

6. 産業別に定める特定最低賃金制度の適切な運用を

特定の産業について、地域別最低賃金を上回る金額を設定する特定最低賃金については、都道府県ごとに適用されるものが現在 223 件ある。これらの改定および新設は、関係労使の申出に基づき最低賃金審議会の調査審議を経て決定されるが、2023 年度においては、地域別最低賃金額を下回るにも関わらず改定されなかったものが 79 件あり、うち 56 件は 3 年以上にわたり見直しがなされていない。形骸化した特定最低賃金については速やかに見直しを図るべきである。

他方で例えば、各地域において成長が期待される産業分野について、賃金水準や企業の支払い能力の実態を反映した特定最低賃金額を定めることにより産業集積地の魅力向上を図りつつ、地域全体の最低賃金額については急激な引き上げを抑えるなど、改めて、現下の地域経済や雇用の実情を踏まえた特定最低賃金の運用を検討することも一つの方策と考える。

以上