

神商連発第20号
令和6年6月11日

神奈川県最低賃金審議会会長 様

神奈川県労働局長 様



(一社) 神奈川県商工会議所連合会
会頭 上野 孝



神奈川県最低賃金額の審議について（要請）

平素から当連合会の運営にご指導・ご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、今年度も中央最低賃金審議会において、令和6年度地域別最低賃金額改定の目安について答申され、これを受けて、神奈川県最低賃金審議会において議論がされるものと拝察します。

つきましては、審議にあたって配慮していただきたい次の4点について申し入れをします。

なお、日本商工会議所では、厚生労働省に対して、本年4月18日付けで、「最低賃金に関する要望」（別添）を行っていることを申し添えます。

1 各種指標・データによる明確な根拠のもとで納得感のある水準の決定

最低賃金制度は、業績の良し悪しに関わらず全ての企業に対して罰則付きで一律に適用されます。昨年度も前々年度と同様、原油・原材料・物価高騰に苦しむ中小企業の経営実態を超える大幅な引上げがなされました。

今年度も物価の高止まりが続くなか、中小企業は価格転嫁を十分に進めることができず、賃上げの原資となる収益が圧迫される厳しい状況にあります。

そこで、今年度の審議に当たっては、中小企業の経営実態を十分考慮するとともに、最低賃金法第9条が定める三要素（①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払能力）に基づき、各種指標・データによる明確な根拠のもとで、地域の実態に見合った納得感のある水準を、地域における審議によって決定していただくよう要請します。

2 同一県内にあっても地域の実態を踏まえたきめ細やかな制度設計の導入

神奈川県は、隣接する山梨県、静岡県や、東京都に隣接する埼玉県、千葉県との間に大きな格差があります。

現在、地域別最低賃金は、神奈川県内一律となっていますが、県内においても、東京都に接する横浜・川崎などの都市部と県西部・県北部と比べると、物価や賃金にかなりの格差があることは歴然としております。これは、公務員の地域手当や生活保護費が同じ県内であっても市町村によって異なっていることから明らかであり、県のエリアを区切った決め方が必要です。

特に県境の地域においては、隣接県と同じ地域経済圏にありながら、人件費の負担が重く、経済活動において隣接県の企業との競争に著しい不利益を生じております。

最低賃金については、生活保護費等と同様に、地域ごとの実態を踏まえた、きめ細やかな制度設計を導入していただきますよう強く要請します。

3 中小企業が自発的・持続的に賃上げできる環境の整備推進

中小企業は労働分配率が7～8割と高いうえに、エネルギーコストや人件費などのコスト増加分の価格転嫁が十分に進まず、賃上げ原資が乏しいのが現状です。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とともに、労務費を含む価格転嫁の推進により賃上げ原資を確保する必要があります。

そこで、「業務改善助成金」などの支援策の普及推進や、「パートナーシップ構築宣言」の拡大、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、中小企業が自発的・持続的に賃上げできる環境の整備を推進していただくよう要請します。

併せて、「よい製品やよいサービスには値が付く」という考え方が、消費者を含め社会で広く共有されるよう周知・啓発に取り組まれるよう要請します。

4 改定後の最低賃金の発効日を年度当初とするよう制度の変更

従来から改定後の最低賃金については、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になっています。

そうした場合、各企業は、地方最低賃金審議会での正式決定から発効日までの2カ月程度で最低賃金引上げに対応せざるを得ないため、支払い原資の確保やシステム改修等の準備に十分な対応ができない状況にあります。

また、年度当初に発注した年間契約などは、年度途中での増額改定を

発注者へ要求することが困難な場合があり、中小企業の収益を圧迫することとなっています。

このため、発効日は10月1日前後ではなく、指定日発効により年度当初とするよう制度変更を要請します。

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. 最低賃金引上げが中小企業・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る中、改めて最低賃金引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。地域間格差は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、最低賃金引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

に取り組みたい。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、年度途中での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