

熊本地方最低賃金審議会

第53期（令和4年度） 第10回 本審 議事録

1 日 時 令和4年8月3日（水） 9時30分～10時30分

2 場 所 熊本地方合同庁舎 A棟10階 大会議室

3 出席者

（公益代表委員） 泉委員、倉田委員、諏佐委員、
高峰委員

（労働者代表委員） 猿渡委員、中谷委員、西委員、
花岡委員、山本委員

（使用者代表委員） 岩田委員、岩永委員、近藤委員、
坂本委員、原委員

（熊本労働局） 新田労働局長【事務局】東労働基準部長、柴田賃金室長
竹森賃金室長補佐、秋吉専門監督官、中野専門監督官、堀田専門監督官

4 議 題

（1）「令和4年度地域別最低賃金改定の目安について（伝達）」

（2）「業務改善助成金及び働き方改革推進支援助成金について」

（3）「その他」

5 議事内容

室長補佐 定刻になりましたので、ただいまから第53期令和4年度第10回熊本地方最低賃金審議会を開催させていただきます。委員の皆様におかれましては、お忙しい中ご出席いただきましてありがとうございます。

事務局では、熊本地方最低賃金審議会運営規程第6条第1項に基づきまして、傍聴希望者を公示いたしておりましたが、傍聴の申し込みはございませんでした。なお、本日の審議会は、取材のため報道機関の方が多数お見えでございます。最低賃金制度や最低賃金審議会の広報のため、皆様方どうぞご協力をお願いいたします。

それでは、今後の議事進行を高峰会長にお願いしたいと思っております。会長よろしくお願いたします。

会長 会長の高峰です。それでは、議事に入ることといたします。
まず、定足数の報告を事務局からお願いしたいと思います。

室長補佐 本日の委員のご出席は、公益代表委員 4 名、労働者代表委員 5 名、使用者代表委員 5 名で、委員総数 15 名中 14 名の委員にご出席いただいておりますので、最低賃金審議会令第 5 条第 2 項、委員の 3 分の 2 以上または労働者委員、使用者委員及び公益委員の各 3 分の 1 以上の出席の定足数を満たしており、本議会が有効に成立していることをご報告申し上げます。

会長 それでは、本日の議題であります「令和 4 年度地域別最低賃金改定の目安について」に入りたいと思います。中央最低賃金審議会から目安額の答申がなされ、本審議会において目安額の答申の伝達があると聞いております。事務局よろしく願いいたします。

室長補佐 それでは、局長より目安額の答申の伝達を行います。局長よろしく願いいたします。

局長 中央最低賃金審議会からの目安額の答申について伝達をさせていただきます。

令和 4 年度、地域別最低賃金額改定の目安について伝達。表記について、中央最低賃金審議会から厚生労働大臣に対して、別添のとおり答申がなされましたので、伝達をいたします。

会長 ただいま、局長から目安額の答申を受け取りました。委員の皆様方には、事務局から目安額の答申文の写しをお配りいたしますので、ご確認をお願いいたします。

事務局は、目安額の答申文の朗読をお願いいたします。

室長補佐 朗読いたします。

令和 4 年 8 月 2 日

厚生労働大臣 後藤茂之 殿

中央最低賃金審議会 会長 藤村博之

令和 4 年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）

令和4年6月28日に諮問のあった令和4年度地域別最低賃金額改定の目安について、下記のとおり答申する。

記

1 令和4年度地域別最低賃金額改定の目安については、その金額に関し意見の一致をみるに至らなかった。

2 地方最低賃金審議会における審議に資するため、上記目安に関する公益委員見解(別紙1)及び中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告(別紙2)を地方最低賃金審議会に提示するものとする。

3 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、別紙1の2に示されている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。

4 中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げしやすい環境整備の必要性については労使共通の認識であり、生産性向上の支援や官公需における対応を含めた取引条件の改善等に引き続き取り組むことを政府に対し要望する。

5 生産性向上の支援については、可能な限り多くの企業が各種の助成金を受給できるよう一層の取組を求めるとともに、特に、事業場内で最も低い時間給を一定以上引き上げ、生産性向上に取り組んだ場合に支給される業務改善助成金については、原材料費等の高騰にも対応したものとするなどのより一層の実効性ある支援の拡充に加え、最低賃金が相対的に低い地域における重点的な支援の拡充を強く要望する。

6 下請取引の適正化については、「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・小規模事業者が賃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強く要望する。また、行政機関が民間企業に業務委託を行っている場合に、年度途中の最低賃金額改定によって当該業務委託先における最低賃金の履行確保に支障が生じることがないように、発注時における特段の配慮を要望する。

別紙1

令和4年度地域別最低賃金額改定の目安に関する公益委員見解

令和4年8月1日

1 令和4年度地域別最低賃金額改定の引上げ額の目安は、次の表に掲げる金額とする。

令和4年度地域別最低賃金額改定の引上げ額の目安

ランクA、B、Cの都道府県については、省略をさせていただきます。

ランクA、金額31円、ランクB、金額31円、ランクC、金額30円、ランク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30円。

2(1)目安小委員会は、今年度の目安審議に当たって、平成29年全員協議会報告の3(2)で合意された今後の目安審議の在り方を踏まえ、特に地方最低賃金審議会における自主性発揮が確保できるよう整備充実や取捨選択を行った資料を基にするとともに、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」及び「新しい資本主義実行計画工程表」並びに「経済財政運営と改革の基本方針2022」に配意し、最低賃金法第9条第2項の3要素を考慮した審議を行ってきた。

ア 賃金

まず、賃金に関する指標を見ると、春季賃上げ妥結状況における賃金上昇率(規模計)は2%を超えており、ここ数年低下してきた賃金引上げの水準が反転している。また、賃金改定状況調査結果については、第4表 における賃金上昇率(ランク計)は1.5%(最低賃金が時間額のみで表示されるようになった平成14年以降最大値)であったことに加え、継続労働者に限定した第4表 における賃金上昇率(ランク計)は2.1%となっている。この第4表は、目安審議における重要な参考資料であり、同表における賃金上昇率を十分に考慮する必要がある。

ただし、第4表における賃金上昇率は、企業において労働者の生計費や賃金支払能力等を総合的に勘案して賃金決定がなされた結果であると解釈できるところ、今年の結果を見るに当たっては、今年4月以降に上昇している消費者物価の動向が十分に勘案されていない可能性があるという点にも留意が必要である。

イ 労働者の生計費

また、労働者の生計費については、関連する指標である消費者物価指数を見ると、「持家の帰属家賃を除く総合」は今年4月に

3.0%、5月に2.9%、6月に2.8%(対前年同月比)となっており、とりわけ「基礎的支出項目」といった必需品的な支出項目については4%を超える上昇率となっている。消費者物価指数については、基本的には、「基礎的支出項目」及び「選択的支出項目」の双方を含む「持家の帰属家賃を除く総合」を基に議論すべきであるが、必需品的な支出項目を中心とした消費者物価の上昇に伴い、最低賃金に近い賃金水準の労働者の中には生活が苦しくなっている者も少なくないと考えられる。このため、労働者の生計費については、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、必需品的な支出項目に係る消費者物価の上昇も勘案し、今年4月の「持家の帰属家賃を除く総合」が示す3.0%を一定程度上回る水準を考慮する必要がある。

ウ 通常の事業の賃金支払能力

一方、通常の事業の賃金支払能力については、一部の産業や企業ではなく全産業や企業全体の賃金支払能力を指すと解されるころ、関連する指標を見ると、法人企業統計における企業利益(売上高経常利益率)については、平成31年1~3月期は6.0%、令和2年4~6月期は4.4%、今年1~3月期は6.3%となっており、コロナ前の水準への回復が見られる。また、業況判断DIを見ても、日銀短観では、令和2年6月の31から今年6月には+2となっており、また、中小企業景況調査では、令和2年4~6月の66.7から今年4~6月には19.4となっているように、コロナ禍からの改善傾向が見られる。

ただし、「宿泊業、飲食サービス業」では、現在もコロナ禍の影響が見られ、今年1~3月期の売上高経常利益率は4.5%となっている。また、足下では、国内企業物価指数が9%を超える水準で推移している中で、多くの企業では十分な価格転嫁ができず、企業経営は厳しい状況にあると考えられる。

このように、企業の利益や業況については、コロナ禍からの改善傾向は見られるものの、コロナ禍や原材料費等の高騰により賃上げ原資を確保することが難しい企業も少なくないことに留意する必要がある。

エ 各ランクの引上げ額の目安

以上から、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の水準が反転していることに加え、今年の賃金改定状況調査結果第4表における賃金上昇率は、平成14年以降

最大であるものの、当該結果には今年4月以降の消費者物価の上昇分が十分に勘案されていない可能性があること、労働者の生計費については、必需品的な支出項目に係る消費者物価の上昇も勘案すれば、今年度の引上げ率は、今年4月の「持家の帰属家賃を除く総合」が示す3.0%を一定程度上回る水準とすることが考えられる。さらに、最低賃金について、政府が「できる限り早期に全国加重平均が1000円以上」となることを目指していることも踏まえれば、可能な限り最低賃金を引き上げることが望ましい。一方、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、コロナ禍からの改善傾向は見られるものの、労働分配率が比較的高い中小企業・小規模事業者においては、コロナ禍や原材料費等の高騰により賃上げ原資を確保することが難しい企業も少なくない。そうした中で、最低賃金は、企業の経営状況にかかわらず、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、引上げ率の水準には一定の限界があると考えられる。これらを総合的に勘案し、今年度の各ランクの引上げ額の目安(以下「目安額」という。)を検討するに当たっては3.3%を基準として検討することが適当であると考えられる。

各ランクの目安額については、賃金改定状況調査結果第4表における賃金上昇率はDランクが高いものの、今年1～6月の消費者物価の上昇率は、A・Bランクがやや高めに推移していること、昨年度はAランクの地域を中心に雇用情勢が悪化していたこと等も踏まえて全ランク同額としたが、今年度はAランクにおいても足下では雇用情勢が改善していることから、A・Bランクは相対的に高い目安額とすることが適当であると考えられる。一方、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こと等も考慮すれば、A・BランクとC・Dランクの目安額の差は1円とすることが適当であると考えられる。

オ 政府に対する要望

目安額の検討に当たっては、最低賃金法第9条第2項の3要素を総合的に勘案することを原則としながら、今年度は4月以降に消費者物価が上昇したこともあり、結果として、この3要素のうち、特に労働者の生計費を重視した目安額とした。このため、今年度の目安額は、コロナ禍や原材料費等の高騰といった企業

経営を取り巻く環境を踏まえれば、特に中小企業・小規模事業者の賃金支払能力の点で厳しいものであると言わざるを得ない。

中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げしやすい環境整備の必要性については労使共通の認識であり、生産性向上の支援や官公需における対応を含めた取引条件の改善等に引き続き取り組むことを政府に対し要望する。

生産性向上の支援については、可能な限り多くの企業が各種の助成金を受給できるよう一層の取組を求めるとともに、特に、事業場内で最も低い時間給を一定以上引き上げ、生産性向上に取り組んだ場合に支給される業務改善助成金については、原材料費等の高騰にも対応したものとするなど、より一層の実効性ある支援の拡充を強く要望する。また、最低賃金について、地域間格差にも配慮しつつ、引き上げていくためには、特に、最低賃金が相対的に低い地域において、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備が必要である。このため、政府に対し、業務改善助成金について、最低賃金が相対的に低い地域における重点的な支援の拡充を強く要望する。

さらに、下請取引の適正化については、「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・小規模事業者が賃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強く要望する。

カ 地方最低賃金審議会への期待等

目安小委員会の公益委員としては、目安は、地方最低賃金審議会が審議を進めるに当たって、全国的なバランスを配慮するという観点から参考にされるべきものであり、地方最低賃金審議会の審議決定を拘束するものではないが、目安を十分に参酌しながら、地方最低賃金審議会において、地域別最低賃金の審議に際し、地域の経済・雇用の実態を見極めつつ、自主性を発揮することを期待する。また、中央最低賃金審議会が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を要望する。

また、今後、公益委員見解の取りまとめに当たって前提とした消費者物価等の経済情勢に関する状況認識に大きな変化が生じたときは、必要に応じて対応を検討することが適当である。

なお、公益委員見解を取りまとめるに当たって参照した主な

データは別添のとおりである。

(2)生活保護水準と最低賃金との比較では、昨年度に引き続き乖離が生じていないことが確認された。

なお、来年度以降の目安審議においても、最低賃金法第9条第3項及び平成29年全員協議会報告の3(2)に基づき、引き続き、その時点における最新のデータに基づいて生活保護水準と最低賃金との比較を行い、乖離が生じていないか確認することが適当と考える。

(3)最低賃金引上げの影響については、平成29年全員協議会報告の3(2)及び4(3)に基づき、引き続き、影響率や雇用者数等を注視しつつ、慎重に検討していくことが必要である。以上でございます。

会長

ありがとうございました。目安額の答申について、何か委員からご質問はございませんか。

それでは、ただいま目安の答申の伝達が行われまして、熊本県は、ランクDですので30円の目安が出ました。今年目の目安の設定については、異例の形になっております。これは、ウクライナ情勢だとかコロナの第7波、急激な物価高という極めて複雑な社会情勢を受けてのことだろうと思います。

その影響は熊本県ももちろんあるわけですが、熊本では個別の問題でいえば、2016年の熊本地震の影響はまだ残っていると思いますし、コロナ禍もあります。それから2年前の県南地区を襲った豪雨被害もあって、厳しい状況は続いているという認識です。一方では、熊本駅前の再開発が熊本の新しい顔を造っていますし、菊陽町、TSMCの進出という国家的なプロジェクトが、多分、全く新しい熊本をつくっていく局面になろうかと思っております。

そういう中で、熊本県の最低賃金がどうなっていくか、それは言葉を裏返せば、魅力ある熊本をどう造っていくかということでもあると思います。今日の目安でも各種の制度的な要望も出されており、そのことを踏まえながら、議論を進めていきたいと思っております。何より熊本の最低賃金審議会の労使で相互を尊重しながら議論を進めていくという伝統を守りながら、2022年の熊本らしい最低賃金を決めることができればと思っております。ご協力よろしくお願いたします。

それでは、これから最低賃金の審議を進めていきたいと思えます。

室長補佐 それでは、大変恐縮ですが、マスコミの皆様方の撮影はここまででございます。ご協力ありがとうございました。

(マスコミ 退室)

会長 それでは続きまして、議題の2番目、業務改善助成金及び働き方改革推進支援助成金つきまして、雇用環境・均等室から説明を伺うことになっております。資料につきましては、参考資料としてリーフレットを添付しておりますので、ご確認ください。それでは、北口雇用環境・均等室長お願いいたします。

雇用環境・均等室長

皆様、こんにちは。雇用環境・均等室の北口です。よろしくお願いいたします。日頃から雇用環境・均等室の業務にご理解いただきありがとうございます。

参考資料1、参考資料2 - 1から参考資料2 - 4により、業務改善助成金と働き方改革推進支援助成金について説明をさせていただきます。

まず、参考資料1、業務改善助成金ですが、こちらはリーフレットの表(おもて)を見ていただきますとわかりますように、中小企業あるいは小規模事業者の生産性の向上を支援して、事業場内での一番賃金の低い方、その方の賃金を底上げしようという目的の助成金になっています。下の方に、「賃金引上げプラス整備、設備投資」と記載してありますが、まずは事業場内最低賃金を一定額以上引上げ、さらに事業場内の設備などの整備を行って生産性を向上させる。要するに、1時間10個だった生産量を12個にするなど、1時間当たりの効率を上げて生産性を向上させる。賃金を上げて、なおかつそれが継続できるようにするという助成金制度になっております。

事業場に対する単なる賃金の補填という形の制度ではなくて、あくまで継続的に事業場で賃金の引上げを維持していただきたいというための制度です。

対象事業場は、「以下の二つの要件を満たす事業場」と書いて

ありますが、一つ目は地域別の最低賃金と事業場内で支払われる最低賃金との差額が30円までの事業場です。熊本県では最低賃金が821円ですので、例えば852円の賃金ですと差額は30円を超えていますので、対象にはなりません。二つ目は、規模として100名以下の事業場を対象としています。概要につきましては、左にコース区分、「30円」「45円」「60円」「90円」とありますように、賃金の引上額によりコース分けされています。さらに各コースで賃金を引き上げる労働者数を何人にするか、それによって助成金の上限が決まります。

次に一番右の助成率を見ていただきますと、「900円未満」と「900円以上」と書いてあります。地域別最低賃金が900円以上の地域と900円未満の地域で差をつけて、900円未満の地域の助成率を手厚くしてあります。熊本県は900円未満の地域ですので助成率を手厚くしてあります。

もう一つ、先ほど言いましたように一定の生産性を向上できるような事業場があれば、10分の9までの助成率となっております。

例えば、30円コースで5人であれば、助成金の上限が70万となっております。ただ、会社の方で80万円の設備投資を行い能率等が上がったとします。そうすると、80万円の5分の4、80%ですので64万円となります。64万円と70万円を比較して低い方の64万円が通常の助成金になります。ただし、ここで、もし生産性要件を満たした場合は、助成率が90%になりますので、80万円の90%で72万円、上限が70万円ですので、その場合は70万円が助成金となります。このように同じ設備投資を行っても、生産性の要件を満たせば助成率が高まるということもあります。

その他、資料2-1から資料2-4は働き方改革推進支援助成金の資料で、業務改善助成金と似たような助成金ですが、裏面の利用の流れを見て下さい。どちらの助成金も同じ流れになります。最初に設備等計画を作成し、交付申請を管轄の労働局に提出していただき、内容の要件を審査させていただき、基準に合致していれば、交付決定を行います。その後、計画を実施していただいて、申請した計画どおりに行われていけば支給申請を提出していただき、支給基準に合致していれば、支給するという形になります。

注意点として、交付申請した後、交付決定がなされる前に、実際にとりかかってしまうというケースが稀にあります。申請の際に事業場にはその点も説明しておりますが、実際に取りかかるのは交付決定がなされてからという点にご留意ください。

業務改善助成金と働き方改革推進支援助成金の双方に関してよくある問い合わせですが、「どういう設備が対象になりますか」「どういうことをしたらいいですか」という問い合わせがあります。どういう設備を設置したのか、どういうことをしたのかではなく、それらを行いどのような能力向上があったのかということが大事です。

業務改善助成金では、例えば、A社とB社が、同じ設備を同じ条件で取り付けたとします。A社については能力向上がありました、B社については能力向上が出ませんでした。

そうすると、A社は支給対象となって、能力向上が出なかったB社は対象にならないということです。一概に、どういう形という説明は難しいですが、参考資料1の裏面の下のほうに書いてありますような活用例を参照してください。

要するに、いかに生産性を上げるかという形になってきます。中には、「何か助成金はありませんか」とか「この設備は該当しますか」とお尋ねになる方もいらっしゃいますが、「実際、何をしたいのか」、「どういうふうにしたいのか」、それをもってどういう形で効率が上がるのかということが大事になるかと思いません。

続きまして、資料2 - 1から2 - 4までの働き方改革推進支援助成金の方ですが、こちらは、労働環境をよくする取り組みや、働きやすい環境をつくるといった取り組みを主に対象とした助成金です。

成果目標を達成し、さらに、3%、5%の賃金を上げた場合に、助成金を加算するという制度があります。

資料2 - 1から資料2 - 4までありますが、そのうち一つのコースは団体推進コースですが、そちらは説明を割愛いたします。

まず資料2 - 1、インターバル導入コースです。これは、勤務終了後、次の勤務開始までに一定時間の「休息时间」を設けるコースです。一定時間の休息期間を新たに設けた事業場や、今まで休息時間は9時間であったが10時間に伸ばした事業場など、

勤務間インターバルの取り組みを実施した事業場を助成しましょうという制度です。

次に、資料2 - 2で、労働時間短縮・年休促進支援コースがあります。これは時間外労働時間が月60時間とか超えているような事業場は時間外労働時間を短くしましょう、あるいは年休を取りやすいように時間単位の年休を導入しましょうとか、いろんなボランティア休暇などを作りましょうというときの助成金になります。

それと、2 - 3は団体コースですので、これは割愛します。

次に資料2 - 4にあります、労働時間適正化管理推進コースです。これは、労働時間というのは、事業主さんの方で把握をきちんとして、労働時間適正化指針に基づいて労働時間の管理を行ってくださいということになっています。その管理手段として、機器やソフトウェアなどを導入して労務・労働時間の適正管理の推進に向けた環境整備の取組を対象とした助成金になります。指針では、把握は可能な限り機器で行ってくださいとありますが、機器と連動させてくださいということまではありません。そのため、機器と連動させて環境整備をおこなった場合に助成を行いましょいう制度です。

この3コース、どれでも同じですが、表(おもて)を見ていただくと、課題別の助成金の活用例として表には流れが書いてあります。

一例として資料2 - 2を見てください。

こちらは、表に「課題別にみる助成金の活用例」ということで、三種類の課題例があります。助成金による取組を行い改善の結果が出て、成果として生産性向上を図り、働きやすい環境になったという流れを表しています。裏を見ていただきますと、これはほかのコースも同じですが、まずは対象事業主です。この助成金の場合は、「業務改善助成金」とは違い、100名以下という要件はありません。労働保険の適用を受ける中小企業事業主が対象になります。それと、年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備しているという要件は必ず必要です。

3のところでは交付時点で右記の「成果目標」とあります。右記の成果目標を見ていただきますと、このコースは月60時間を超える36協定の時間外を減少させましょうとか、年次有給休暇の計画的付与を導入しましょうとなっています。これに関し

ましては、裏を返すともう既に60時間、事業場で残業がないですよという事業場は、成果目標にできませんので当然対象にはなりませんし、年次有給休暇の計画的付与制度を既に運用している事業場は成果目標にはできないというケースはあります。

インターバルも同じように、既にインターバルをしている事業場は対象にならない場合もあります。今説明しましたようにいろんな助成金がありますので、各事業場さんで自社はどうしたらいいのか、自社はどうなっているのか、そこを判断していただいて、可能なコースで申請していただきたいと思います。

それから、裏面の左の上から2番目、「助成対象となる取り組みをいずれか一つ以上実施」とあります。 から まで書いてありますが、例えば、36協定で時間外労働と休日労働の合計が60時間を超えているのでそれを60時間以下に減らしますよという目標にして、労務管理の担当者の研修を行った場合でも助成金の対象にはなりません。ただし、この場合は、労務管理担当者に関する研修は上限が10万になります。

から までについては、事業場内でいろんな研修やコンサルティング、就業規則の改正とか、比較的取り組みやすいものもあります。あと 、 、はいろんな用品とか、機器を導入した時の取り組みです。現実的には、 、 の用品を購入する取組が助成金の対象として申請が多いです。

それと、先ほど業務改善助成金で労働能力の向上というお話をしましたが、 についても同様に、この労働能力の向上が出ないといけないということになります。

右側の助成金の額ですが、このコースでは最高で490万円になっています。といたしますのも、その下の - 1で150万円の上限があります。それと、 - 2成果目標 、研修で、上限額50万円、 - 3成果目標 、 が25万円、 - 4の賃金額を3%以上、あるいは5%以上引上げると加算されます。

もし、5%以上引上げると、1人当たり8万円、これは最高30人ですので、最高で240万円加算になりますのでということで、合計で最大490万円と記載されています。

先ほどの「業務改善助成金」では、事業場内で賃金が一番低い方を上げてくださいという制度でしたが、こちらは事業場内で賃金が一番低い方と限定はされていません。そういう形で上げてもらっても構いませんし、特定の部署だけ上げる形にしても

使えるということです。

ただ、現実的にいろいろな話を伺うと、その部署だけ特別に上げるというのは、難しいとか、就業規則に記載するというのは、その後のことを考えるとちょっと、という言葉も聞いてはおります。

あとは、助成額の項目で助成額を四角で囲っている部分、「以下のいずれか低い額」と書いてありますが、ローマ数字 に書いてあります、1 から 3 の上限及び 4 の加算額の合計額と 2 で対象経費の合計額に補助率の 4 分の 3、これのどちらか低い方が助成金の額で算定される形になります。

あと、(5) の所に書いてありますが、30 人未満の小規模事業場で、 を実施して、所要の費用が 30 万を超える場合は 5 分の 4 の助成があります。若干、助成率を高くして支給することとなっています。

こちらも、先ほどお話ししましたように、最初に計画を立てて申請し、それに基づいて、交付決定を労働局で行った後、いろいろな取組をしていただく。決定前に取組をしてしまうと、対象にならないというケースもございますのでご注意くださいと思います。

それと、業務改善助成金にしましても、働き方推進支援助成金につきましても、予算の制約があるということと、締め切り日や、いつまでに結果を出さなくてはいけないという事業実施の期日などがありますので計画的に申請をしていただければと思います。

各会社いろいろなご事情があるかと思いますが、自分の会社ではどのコースならできるだろうかとか、あるいはいろんな設備を購入される際に制度が利用できないかなどの検討をしていただき、有用に制度を利用していただけたらと思います。

申し訳ありません。駆け足になりましたが、業務改善助成金と働き方改革推進支援助成金の説明を行わせていただきました。

会長

ありがとうございました。ただいまの説明について、何かご質問はございませんか。どうぞ。

使側委員 A

雇用関係の助成金に関してですが、社会保険労務士やコンサルタントにお願いしてない会社が申請を行おうとした場合、「も

のすごく難しい」「煩雑だ」「したいと思うけれども、時間がない」。そういった理由から、「本当にいい助成金だけれども、とうとうできなかった」というお話をたくさん伺います。

そういったところを十分踏まえていただいて、それぞれに特徴ある助成金をするためには、細かなところが必要かもしれませんが、よければ簡単明瞭に申請を行うことができ、少しでも本当に困ってらっしゃる所を助けていただけるような助成金にしていだけたらと、お願いの発言でした。

よろしく願いいたします。

会長 どうぞ。

使側委員 B 今の話と少し関連いたしますが、コンサルタントなどに頼める所はもちろん頼んでやっていますが、頼むと手数料がかかったり、手数料を払えない事業者もいるということで、商工会でも出来る限りお手伝いはしていますが、A 委員がおっしゃったように、できれば頼まなくても申請手続きができるような簡略化、簡素化をしていただければという、これも要望でございます。

それと、ご説明の中でA社とB社が同じようなことをやっても、採択できる場合とできない場合があるとか、業務改善があるかないかというところの話を、もう少し例をお願いしたいのと、最後の方におっしゃった、予算の枠があるからというのは、できれば予算補正をしてでも、こういうニーズがあるならば、業務改善のため、そして最低賃金のためという制度であれば、十分な予算措置もお願いしたいと、これは要望でございます。

会長 何かお答えされますか。

雇用環境・均等室長

今、回答できる部分だけですが、まず、助成金の申請が詳しく分からないということがありましたら、熊本県働き方推進支援センターでも相談を受け付けております。今資料を持ってきておりませんが、ホームページにも載っています。

それと、厚生労働省の中のホームページの中で、記入の仕方がいろいろ例とか載っている分がございます。

それと、助成金の予算について本省も申請の希望がいっぱい

あることや、昨年の件数がどれだけあったというのは把握していたと思います。

会長 よろしいでしょうかね。

使側委員 1点いいですか。

会長 はい。

使側委員 業務改善助成金は、今年度だけでしょうか。令和4年度となつていますが、来年もありますか。

雇用環境・均等室長

来年があるかないかは、私も分かりません。本日紹介した助成金以外にも今日までが締め切りだった助成金などもあります。今日で終わってしまうので、説明の中には入れていませんが、過去何年も助成金は続いてはいますので、何かしらの助成金がある可能性はありますが、現時点でどうなるかは分かりません。

会長 どうぞ。

使側委員 まず1点目は、昨年の業務改善助成金のときに、45円コースができましたということだったと思いますが、今年は何か特別に去年と違うところがありますか。コース自体は、もう同じ区分ですか。

雇用環境・均等室長

去年が20円、30円、45円、60円、90円とコースがありましたが、その20円のコースがなくなっております。

使側委員 申請のタイミングが改訂前であれば、有効に使えるということですね。ですから、10月1日にも改定されれば、自動的に上がった分を上げなければならないということですね。現時点であれば、今の最低賃金から30円上げたということで、改定にも対応できる。どうせしなければならないことを、今のタイミングで申請できるという、そういう理解でよろしいですか。

雇用環境・均等室長

昨年のタイミングでいうと8月や9月頃の申請が多いです。最低賃金の改定を見越してかと思います。

使側委員

それと、答申の中で表現が入りました、「業務改善助成金については、原材料費等の高騰にも対応したものとするなど、より一層の実効性がある支援の拡充を強く要望する」となっていますので、今後そういったところも検討されていくと考えていいですか。

雇用環境・均等室長

現時点ではお答えできかねます。

会長

その辺は、部長から全体的な話をしてもらえませんか。

基準部長

基準部長の東でございます。今、使側委員からありましたように、業務改善助成金はおっしゃるとおり、最低賃金改定前に申請していただくというのもあるかと思います。ただ、北口室長が説明したように、予算の兼ね合いもありますので、その辺のタイミングを逸しないようにある程度早めにしていただく、最低賃金の引上げ額を見越した上での上げ幅で早めにしていただくというのが、よろしいのかなと思います。説明にもありましたとおり、申請を出していただいて、その申請が認められて、それでやってくださいというのにも、多少時間もかかるのもありますので、その辺も踏まえた上での申請をお願いできればと思います。

2番目にいただきましたのが、答申にもありました物価上昇を踏まえた業務改善助成金ですけれども、当然ながら、この答申を受けて、厚生労働省としても、やはり従来の業務改善助成金にプラスアルファの部分で検討しているところでございます。現時点では、どういうものをお示しできる具体的なものはございませんけれども、中央最低賃金審議会の答申を踏まえて、厚生労働省としても真摯に捉え、当然ながら使用者、経営者側が物価高や、材料高騰等にもきちんと対応できて、かつ労働者にも適正に賃金を支払える労働環境に適應できるような助成金制度を検討していると思います。それがわれわれ、労働行政の役割だと思

っております。また新たな業務改善助成金などが示されましたら、ただちに皆様に幅広く周知できるように努めてまいりたいと思っております。

以上でございます。

会長 ありがとうございます。
 どうぞ。

使側委員 基本的に業務改善助成金というのは、われわれ支払い能力がないという話をずっとしてきて、ぎりぎりの線でやっている中で、さらにそこから賃金を幾ら上げた所には、この補助金を利用できますよという制度で、支払い能力のある企業とない企業の乖離が非常にできている状況の中で、このメリットを得られるのは、支払い能力のある企業だけです。みんな賃金を上げたいと思っているのに上げられないという企業がたくさんあって、そのような企業がぎりぎりこの制度を使うとしたら、労側委員のご助言にあったように、改定前に使うというのが一番有効なタイミングだなということで、われわれ会員企業にはそれをお伝えしているところです。
 以上です。

会長 ありがとうございます。議論を聞いて、この目安にもありましたけれども、各種の制度は最賃の議論と密接に関係していますので、労働局にはきめ細かな、実りのある対応していただければと思います。よろしく願いいたします。それでは、今の説明についてはここで終わりたいと思います。
 3番目、その他ですけれども、事務局から議会の審議についての説明をお願いいたします。

賃金室長 今後の審議の状況によりますが、現在のところ、第11回本審を8月5日金曜日14時30分、ここのA棟10階大会議室で開催を予定しております。また、本審の前に、特定最低賃金改正決定の必要性の有無の審議のため、運営小委員会を13時30分から同じくA棟10階大会議室、この会場を予定しております。
 なお、専門部会での審議状況によっては、本審及び運営小委員

が平行となる場合もございますことをご承知おきください、それぞれの委員の皆様、よろしく願いいたします。

以上でございます。

会長

ありがとうございました。次回は、8月5日、審議の方よろしくお願いしたいと思います。

最後に、本日の議事録及び資料の公開をお諮りしたいと思います。公開の有無ということで、議事録及び資料については公開したいと思います。よろしいですか。

特段異論がなければ、公開させていただきます。

それでは、以上で本日の審議を終了いたします。お忙しい中、審議にご協力いただきありがとうございました。