

令和5年度熊本地方最低賃金についての基本的見解

熊本県商工会議所連合会 専務理事 坂本浩

最低賃金の審議決定において考慮すべきものとして法が定める三要素のうち、生計費と賃金の上昇が見込まれる一方、中小企業の支払い能力は、原材料費や資源・エネルギー価格等の高により厳しい状況にある。

このような中、日本商工会議所は今年4月21日に国に対して最低賃金に関する要望をおこなった（別添1）。

熊本県商工会議所連合会としても、同様の考え方であるが、国への要望は審議会で議論すべき事項ばかりではないので、今回、基本的見解として以下のとおり整理した。

（前提）

1. 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、赤字企業も含めすべての企業に例外なく強制力をもって適用されるものであり、法に定める三要素に基づき、データによる明確な根拠のもと、納得感のある審議決定が求められること。
2. 最低賃金制度を賃上げ実現の政策手段として用いることは適切でないこと。

（現状認識）

3. 生計費と賃金の上昇が見込まれる一方、中小企業の支払い能力は、原材料費や資源・エネルギー価格等の高騰により厳しい状況にある。また、中小企業は、労働分配率が7～8割と高いことに加え、人件費や燃料費などのコスト増加分の価格転嫁が十分に進まず、賃上げ原資は乏しい。
4. 中小企業が賃上げ原資を確保し、自発的・持続的に賃上げできる環境の整備をおこなう必要がある。

（要望事項）

5. 最低賃金引き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」等のほか、新たな助成制度の創設を含め、中小企業の賃上げを後押しする制度の更なる拡充を求める。
6. 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する点から、発効日については、指定日発効等により全国的に年初めまたは年度始めとすべき。

5.及び6.については、国への要望事項ではあるが、昨年は審議会から熊本労働局長あて建議の形で支援施策に言及していただいたこと、また、その実施にあたっては、準備期間の確保の課題があることを勘案して記載した。

(現状認識に関する補足説明)

最低賃金の決定根拠となるべき三要素(生計費、賃金、支払い能力)をみれば、生計費については、昨年来の物価上昇は顕著で、明らかに相当程度上昇し、生活に多大な影響を及ぼすほどになっていることは否めない。

また、賃金については、人手不足が顕著となり、労働力の確保が経済界の最大の課題となる中、熊本県内においては、T S M Cの高賃金に追従するかたちで、大手の半導体関連企業はすでに大幅な賃上げに踏み切っている。

一方で、支払い能力についていえば、労働分配率が7～8割と言われる中小企業にあっては、経営的に厳しい中にありながら防衛的な賃上げをせざるを得ないという実態であり、これ以上の賃金上昇は耐え難いと考えている企業が多いことも事実である。

(データによる明確な根拠のもと納得感のある審議 についての補足説明)

納得感ある水準が決定されるためには、数字的根拠が示されなければならない。しかし、生計費、賃金、支払い能力の三要素は、単にデータを集計し、平均的な数値で議論すればいいというものではない。

生計費、賃金については、県内市町村間の差は非常に大きい(別添2、3)。

熊本市内やその近郊においては、最低賃金額にかかわらず、労働市場で高額な賃金が決定されている現状では、毎年引き上げられる最賃額にも結果として対応できてきたが、その水準にない地域にあっては、最賃上昇の影響は大きく、最悪の場合、事業存続の危機に直結し、更なる地域の疲弊につながる可能性すらある。法的強制力を持つ最低の賃金を議論するにあたっては、地域間格差に配慮する必要がある。

また、支払い能力については、企業ごとに千差万別であることは当然であるが、このところ大企業においては、大幅な賃上げがなされている。労働分配率という観点からは、大企業が5割程度、中小企業にあっては7～8割と言われており、大企業も中小企業も一括りにするような議論は、最低賃金を審議する際に有効だとは思えない。県内中小企業の支払い能力に焦点を当てた議論が必要である。

(基本的見解のまとめ)

そもそもこの法律は、企業の支払い能力を超えるような最低賃金の引き上げを想定しているとは思わないが、強制力をもって一律に適用される最低賃金を引き上げた場合、必ずそういった企業が生じることは容易に想像できる。

最低賃金の引き上げが、結果的に地域経済への深刻な影響を及ぼしかねないことを強く懸念する。国は、中小企業の最低賃金引き上げに対する支援策を拡充することは勿論、各企業がその準備をするための期間も確保する必要があるのではないかと。

我々は、最低賃金の引き上げ水準によっては、経営上の重大な影響を受ける企業があることを認識するとともに、そのことがそこで働く労働者にどのような影響をもたらすのかを熟慮し、さらに言えば、その責任を担う覚悟で判断しなければならない。

以上