

熊本地方最低賃金審議会委員名簿

第54期（令和5年4月1日～令和7年3月31日）

熊本労働局

（令和5年4月1日任命）

（令和6年5月10日現在）

区分	氏名	現職
公益代表委員	いづみ じゅん 泉 潤	熊本日新聞社長 論説委員長
	くらた かよ 倉田 賀世	熊本大学法学部 教授
	すき マリ 諏佐 マリ	熊本大学法学部 准教授
	ほんだ さとし ○本田 悟士	弁護士
	もりぐち ちひろ 森口 千弘	熊本学園大学社会福祉学部 准教授
労働者代表委員	くろき こうた 黒木 浩太	全日本自動車産業労働組合総連合会 熊本地方協議会議長
	さいとう ともひろ 齊藤 智洋	日本労働組合総連合会 熊本県連合会副事務局長
	にし ひろつぐ 西 広継	UAゼンセン熊本県支部 支部長
	はなおか くみこ 花岡 久美子	日本労働組合総連合会 熊本県連合会県南地協事務局長
	やまもと ひろし 山本 寛	日本労働組合総連合会 熊本県連合会事務局長
使用者代表委員	いわた かよ 岩田 圭代	株式会社岩田コーポレーション 監査役
	いわた ひでのり 岩永 秀則	熊本県経営者協会 専務理事
	さかもと ひろし 坂本 浩	熊本県商工会議所連合会 専務理事
	はら さとる 原 悟	熊本県商工会連合会 専務理事
	やました まなぶ 山下 学	株式会社野田市電子 取締役事業部長

（注） は会長、○は会長代理である

（五十音順・敬称略）

熊本地方最低賃金審議会運営規程

平成 17 年 3 月 25 日

一部改正平成 20 年 7 月 8 日

一部改正令和 3 年 7 月 8 日

第 1 条 この規程は、熊本地方最低賃金審議会（以下「審議会」という。）の議事に
関し、最低賃金法及び最低賃金審議会令（以下「審議会令」という。）に定め
るもののほか、必要な事項について定めるものである。

第 2 条 審議会の会議（以下「会議」という。）は、会長が必要と認めたときのほか、
熊本労働局長、5 人以上の委員又は労働者代表委員、使用者代表委員及び公益
代表委員各 1 人以上を含む 3 人以上の委員から開催の請求があったとき、会長
が招集する。

2 前項の規定により熊本労働局長又は委員が会議の開催を請求しようとする場
合には、付議事項及び希望期日を、少なくとも当該期日の 10 日前までに、会
長に通知しなければならない。

3 会長は、会議を招集しようとするときには、緊急やむを得ない場合のほか、
少なくとも 1 週間前までに、付議事項、日時及び場所を委員に通知するととも
に、熊本労働局長に通知するものとする。

第 3 条 会長は、審議会の議決により、特定の事案について効率的な調査審議を行う
ため、小委員会等を設けることができる。

第 4 条 委員は、会長が必要があると認めるときは、テレビ会議システム（映像と音
声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができる
システムをいう。次項において同じ。）を利用する方法によって会議に出席す
ることができる。

2 テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、審議会令第 5 条
第 2 項及び第 3 項に規定する会議への出席に含めるものとする。

3 委員は、病気その他の事由によって会議に出席できないときは、その旨を会
長に通知しなければならない。

4 委員は、旅行その他の事由によって長期間不在となるときは、あらかじめ会
長に通知しなければならない。

- 第5条 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。
- 2 委員は、会議において発言しようとするときは、会長の許可を受けるものとする。
 - 3 審議会は、会長が必要があると認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聴くことができる。

- 第6条 会議は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見交換若しくは意思決定の中立性が損なわれるおそれがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができる。
- 2 会長は、会議における秩序の維持のため、傍聴人の退場を命ずるなど必要な措置をとることができる。

- 第7条 会議の議事については、議事録を作成する。
- 2 議事録及び会議の資料は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、議事録及び会議の資料の一部又は全部を非公開とすることができる。
 - 3 議事録を非公開とする場合には、議事要旨を作成し公開するものとする。

- 第8条 会長は、審議会が議決を行ったときは、答申書又は議決書をそれぞれ議事録の写しを付してその都度熊本労働局長に送付するものとする。

- 第9条 この規程に定めるもののほか、最低賃金法第25条に基づく専門部会及び小委員会の議事運営に関し必要な事項は、専門部会等の長が当該専門部会等に諮って定める。

- 第10条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、令和3年7月8日から施行する。

熊本地方最低賃金審議会運営小委員会運営要領

1 目的

この要領は、熊本地方最低賃金審議会（以下「審議会」という。）運営規程第3条に基づき熊本地方最低賃金審議会運営小委員会（以下「運営小委員会」という。）を設けた際の議事に関し、必要な事項について定め、円滑な運営を図ることを目的とする。

2 審議事項

運営小委員会は、次の各号に掲げる事項を審議するものとする。

- 一 特定最低賃金の決定又は改正若しくは廃止の決定の必要性の有無についての結論を得るのに必要な事項全般
- 二 審議会の運営に関する事項全般

3 委員会

運営小委員会の構成、委員及び委員長については、以下のとおりとする。

- 一 運営小委員会は、労働者を代表する委員及び使用者を代表する委員各3人並びに公益を代表する委員5人をもって組織する。
- 二 委員は、審議会委員のうちから、審議会において選出する。委員の任期は、審議会委員としての任期の範囲内とする。
- 三 運営小委員会に委員長を置く。委員長は、公益を代表する委員のうちから、運営小委員会において選出し、会務を総理する。なお、委員長に事故があるときは、あらかじめ委員長選出の例により選出された者が、委員長の職務を代理する。

4 会議の招集

運営小委員会の会議（以下「会議」という。）は、審議会会長（以下「会長」という。）又は委員長が必要と認めたときのほか、熊本労働局長（以下「局長」という。）又は労働者を代表する委員、使用者を代表する委員及び公益を代表する委員各1人以上を含む3人以上の委員から開催の請求があったとき、会長が招集する。

局長又は委員が会議の開催を請求しようとする場合には、緊急やむを得ない場合を除き、付議事項及び希望期日を、少なくとも当該期日の10日前までに会長に通知しなけ

ればならない。

会長は、会議を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも3日前までに付議事項、日時及び場所を委員に通知するとともに、局長に通知するものとする。

5 議事

審議事項に掲げる事項を審議する場合は、委員の3分の2以上又は労働者を代表する委員、使用者を代表する委員及び公益を代表する委員の各3分の1以上が出席しなければ、会議を開き、議決をする事ができない。

審議事項第1号に掲げる事項を決する場合は、全会一致をもって決するよう努めるものとする。

審議事項第2号に掲げる事項を決する場合は、全会一致をもって決するものとし、決する事が出来ないときは審議会に結論を委ねるものとする。

6 委員の欠席

委員は、会長が必要があると認めるときは、テレビ会議システム（映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができるシステムをいう。次項において同じ。）を利用する方法によって会議に出席することができる。

テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、会議への出席に含めるものとする。

委員は、病気その他の事由によって会議に出席できないときは、その旨を委員長に通知しなければならない。

委員は、旅行その他の事由によって長期間不在となるときは、あらかじめ委員長に通知しなければならない。

7 会議における発言

委員長は、会議の議長となり議事を整理し、委員は、会議において発言しようとするときには、委員長の許可を受けるものとする。

8 会議及び議事要旨

会議については非公開とし、会議の議事については議事要旨を作成する。

9 報告

委員長は、運営小委員会が議決を行ったときは、その都度会長に報告し、且つ直後の審議会において報告するものとする。

10 その他

この要領に定めるものの他、運営小委員会の議事運営に関し必要な事項は、委員長が運営小委員会に諮って定める。

11 要領の改廃

この要領の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

12 附 則

この要領は、令和3年7月8日から運用する。

熊本地方最低賃金審議会
最低賃金専門部会運営規程

平成 17 年 3 月 25 日

一部改正平成 21 年 7 月 2 日

一部改正令和 3 年 7 月 8 日

(規程の目的)

第 1 条 この規程は熊本地方最低賃金審議会(以下「審議会」という。)に設置する専門部会(以下「専門部会」という。)の議事に関し最低賃金法及び最低賃金審議会令(以下「審議会令」という。)に定めるもののほか、必要な事項について定めるものである。

(名 称)

第 2 条 専門部会には、それぞれの担当する最低賃金の名称を冠する。

(構 成)

第 3 条 専門部会の委員の数は、9 人とする。

(会議の招集)

第 4 条 専門部会の会議(以下「会議」という。)は、部会長が必要と認めたときのほか、熊本労働局長(以下「局長」という。)又は労働者代表委員、使用者代表委員及び公益代表委員各 1 人以上を含む 3 人以上の委員から開催の請求があったとき、部会長が招集する。

2 前項の規定により局長又は委員が会議の開催を請求しようとする場合には、緊急やむを得ない場合を除き、付議事項及び希望期日を、少なくとも当該期日の 10 日前までに部会長に通知しなければならない。

3 部会長は、会議を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも 3 日前までに付議事項、日時、及び場所を委員に通知するとともに、局長に通知するものとする。

(実地視察並びに参考人からの意見聴取)

第 5 条 部会長は、専門部会の話し合いにより、特定の事案について、事実の調査をするため、委員による実地視察を行い、あるいは関係労働者、関係使用者その他関係者を参考人と指定し、その意見を聴取することができる。

(委員の欠席)

第6条 委員は、部会長が必要があると認めるときは、テレビ会議システム(映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話を行うことができるシステムをいう。次項において同じ。)を利用する方法によって会議に出席することができる。

2 テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、審議会令第5条第2項及び第3項(第6条第6項において準用する場合を含む)に規定する会議への出席に含めるものとする。

3 委員は、病気その他の事由によって会議に出席できないときは、その旨を通知しなければならない。

4 委員は、旅行その他の事由によって長期間不在となるときは、あらかじめ部会長に通知しなければならない。

(会議における発言)

第7条 部会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

2 委員は、会議において発言しようとするときには、部会長の許可を受けるものとする。

(会議の議事)

第8条 会議は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見交換若しくは意思決定の中立性が損なわれるおそれがある場合には、部会長は、会議を非公開とすることができる。

2 部会長は、会議における秩序の維持のため、傍聴人の退場を命ずるなど必要な措置をとることができる。

(議事録及び議事要旨)

第9条 会議の議事については、議事録及び議事要旨を作成する。

2 議事録及び会議の資料は、原則として公開とする。ただし、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、部会長は、議事録及び資料の一部又は全部を非公開とすることができる。

3 議事録を非公開とする場合には、議事要旨を公開するものとする。

(報告)

第10条 部会長は、部会が議決を行ったときは、その都度審議会長に報告するものとする。

(規程の改廃)

第11条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、令和3年7月8日から施行する。

熊本地方最低賃金審議会
最低賃金専門部会運営規程（案）

平成 17 年 3 月 25 日
一部改正平成 21 年 7 月 2 日
一部改正令和 3 年 7 月 8 日
一部改正令和 6 年 5 月 10 日

（規程の目的）

第 1 条 この規程は熊本地方最低賃金審議会（以下「審議会」という。）に設置する専門部会（以下「専門部会」という。）の議事に関し最低賃金法及び最低賃金審議会令（以下「審議会令」という。）に定めるもののほか、必要な事項について定めるものである。

（名 称）

第 2 条 専門部会には、それぞれの担当する最低賃金の名称を冠する。

（構 成）

第 3 条 専門部会の委員の数は、9 人とする。

（会議の招集）

第 4 条 専門部会の会議（以下「会議」という。）は、部会長が必要と認めたとときのほか、熊本労働局長（以下「局長」という。）又は労働者代表委員、使用者代表委員及び公益代表委員各 1 人以上を含む 3 人以上の委員から開催の請求があったとき、部会長が招集する。

2 前項の規定により局長又は委員が会議の開催を請求しようとする場合には、緊急やむを得ない場合を除き、付議事項及び希望期日を、少なくとも当該期日の 10 日前までに部会長に通知しなければならない。

3 部会長は、会議を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも 3 日前までに付議事項、日時、及び場所を委員に通知するとともに、局長に通知するものとする。

（~~実地視察並びに参考人からの意見聴取~~）

第 5 条 ~~部会長は、専門部会の話し合いにより、特定の事案について、事実の調査をするため、委員による実地視察を行い、あるいは関係労働者、関係使用者その他関係者を参考人と指定し、その意見を聴取すること~~

ができる。

(委員の欠席)

第56条 委員は、部会長が必要があると認めるときは、テレビ会議システム(映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話を行うことができるシステムをいう。次項において同じ。)を利用する方法によって会議に出席することができる。

2 テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、審議会令第5条第2項及び第3項(第6条第6項において準用する場合を含む)に規定する会議への出席に含めるものとする。

3 委員は、病気その他の事由によって会議に出席できないときは、その旨を通知しなければならない。

4 委員は、旅行その他の事由によって長期間不在となるときは、あらかじめ部会長に通知しなければならない。

(会議における発言)

第67条 部会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

2 委員は、会議において発言しようとするときには、部会長の許可を受けるものとする。

(会議の議事)

第78条 会議は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見交換若しくは意思決定の中立性が損なわれるおそれがある場合には、部会長は、会議を非公開とすることができる。

2 部会長は、会議における秩序の維持のため、傍聴人の退場を命ずるなど必要な措置をとることができる。

(議事録及び議事要旨)

第89条 会議の議事については、議事録及び議事要旨を作成する。

2 議事録及び会議の資料は、原則として公開とする。ただし、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、部会長は、議事録及び資料の一部又は全部を非公開とするこ

とができる。

3 議事録を非公開とする場合には、議事要旨を公開するものとする。

(報告)

第940条 部会長は、部会が議決を行ったときは、その都度審議会長に報告するものとする。

(規程の改廃)

第1044条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、令和6-3年5-7月10-8日から施行する。

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)発効とするためには、8月5日(月)までに答申要旨を公示する必要がある。
 なお、その場合は法定発効ではなく、指定日発効となるよう公示文を作成すること。

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

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15日(日)発効とするためには、10月16日(水)までに答申要旨を公示する必要がある。

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

第54期(令和6年度)熊本地方最低賃金審議会審議日程

令和5年度の実績

5月10日(金) 第8回本審14:00~	5月12日(金) 全員協議会10:00~	第8回本審	令和6年度審議会運営の説明 令和6年度審議会開催日程の説明 実地視察(事業場視察)について 特定最低賃金の申出要件説明
	7月7日(金)事業場視察	事業場視察	
7月8日(月) 第9回本審9:30~	7月5日(水) 第1回本審14:00~	第9回本審	熊本県(地域別)最低賃金改正の諮問 専門部会委員の推薦公示 関係者からの意見聴取の公示 最低賃金審議会令第6条第5項の適用決議について 特定最低賃金改正の申出 特定最賃改正申出書の審査結果報告 特定最低賃金改正決定の必要性有無の諮問 熊本県の経済情勢等について(財務局)
	地域別専門部会委員公示 7月5日~7月19日(推薦公示)		
実地視察(予定)			
7月24日(水) 第1回専門部会14:00~	7月28日(金) 第1回専門部会10:00~	第1回地域別専門部会	部会長、部会長代理の選出 意見書の審議 最低賃金改定状況調査結果の説明 最低賃金基礎調査結果の説明 基本的見解の表明 今後の審議日程
中賃目安答申 7月下旬頃	令和5年度は、7月31日(月)中賃目安答申		
7月26日(金) 第10回本審13:30~	8月1日(火) 第2回本審13:30~	第10回本審	令和6年度地域別最低賃金改定の目安について(伝達)
	8月1日(火) 第2回専門部会14:30~	第2回地域別専門部会	金額提示 金額審議
7月30日(火) 第3回専門部会13:30~	8月3日(木) 第3回専門部会13:30~	第3回地域別専門部会	金額提示 金額審議
8月1日(木) 第4回専門部会10:00~	8月4日(金) 第4回専門部会13:30~	第4回地域別専門部会	金額提示 金額審議
	10月1日発効とするためには、8月5日(月)までに答申要旨を公示する必要がある。		
8月5日(月) 第5回専門部会9:30~	8月7日(月) 第5回専門部会9:30~	第5回地域別専門部会	金額提示 金額審議 答申(第6条第5項適用)
	8月14日(月) 第6回専門部会9:30~		
	8月14日(月) 第1回運営小委員会13:30		
第11回本審15:00~	8月14日(月) 第4回本審14:30~	第11回本審	熊本県最低賃金改正の答申(報告)
	異議申出締切 8月29日(火)		
8月21日(水) 第2回運営小委員会9:30~		第2回運営小委員会	特定最賃改正決定の必要性有無の審議、答申
第12回本審10:30~	8月30日(水) 第5回本審10:00~	第12回本審	特定最低賃金改正の必要性有無の報告及び答申 特定最低賃金改正決定の諮問 特定最賃専門部会の審議会令第6条第5項の適用決議 地域別最低賃金改正異議申出の諮問、審議及び答申 地域別最低賃金専門部会の廃止決議
9月下旬~10月上旬 専門部会	9月26日(火) 輸送専門部会10:00~	第1回特定最賃専門部会 (輸送機械)	部会長、部会長代理の選出 基礎調査結果説明・基本的見解の表明・金額提示
	9月28日(木) 電気専門部会10:00~	第1回特定最賃専門部会 (電気機械)	同上
		第1回特定最賃専門部会 (百貨店)	同上
10月上旬 専門部会	10月4日(水) 輸送専門部会13:30~	第2回特定最賃専門部会 (輸送機械)	金額審議
	10月10日(火) 電気専門部会10:00~	第2回特定最賃専門部会 (電気機械)	金額審議
		第2回特定最賃専門部会 (百貨店)	金額審議
10月中旬 専門部会	10月11日(水) 輸送専門部会10:00~	第3回特定最賃専門部会 (輸送機械)	金額審議 答申(第6条第5項適用)
	10月12日(木) 電気専門部会10:00~	第3回特定最賃専門部会 (電気機械)	金額審議 答申(第6条第5項適用)
		第3回特定最賃専門部会 (百貨店)	金額審議 答申(第6条第5項適用)
	12月15日発効とするためには、10月16日(水)までに答申要旨を公示する必要がある。		
10月16日(水) 第13回本審10:00~	10月16日(月) 第6回本審10:00~	第13回本審	特定最賃専門部会報告、採決、改正答申
	異議申出締切 10月31日(火)		
11月1日(金) 第14回本審10:00~	11月1日(水) 第7回本審(中止)	第14回本審	異議申出の諮問、答申 特定最賃専門部会の廃止決議
3月上旬~下旬 第15回本審	3月12日(火) 第8回本審14:00~	第15回本審	令和7年度審議会運営協議 特定最賃改正申出の意向表明(確認)

地域別最低賃金

特定(産業別)最低賃金

令和 6 年度 最低賃金審議会の運営について（案）

1 最低賃金審議会令第 6 条第 5 項の規定の運用について

熊本地方最低賃金審議会（以下「審議会」という。）は、効率的運用を図るため、最低賃金審議会令第 6 条第 5 項の規定を、全会一致の場合に運用することでよいか。全会一致とならずに、採決によった場合は、審議会本審に付議し、議決することによいか。

最低賃金審議会令（抜粋）
（最低賃金専門部会）

第 6 条 最低賃金法第 25 条第 1 項又は第 2 項の規定により審議会に置かれる専門部会（以下「最低賃金専門部会」という。）の委員及び臨時委員（地方最低賃金審議会に置かれる最低賃金専門部会にあっては、委員）の数は、9 人以内とする。

（中略）

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つて審議会の決議とすることができる。

2 実地視察について

- （1）実地視察の実施をどうするか。
- （2）実地視察を行う場合、業種、労働者数及び場所をどうするか。
- （3）実地視察を行う場合、実施時期をどうするか。

最低賃金法（抜粋）
（専門部会等）

第 25 条 最低賃金審議会に、必要に応じ、一定の事業又は職業について専門の事項を調査審議させるため、専門部会を置くことができる。

2 最低賃金審議会は、最低賃金の決定又はその改正の決定について調査審議を求められたときは、専門部会を置かなければならない。

（中略）

5 最低賃金審議会は、最低賃金の決定又はその改正若しくは廃止の決定について調査審議を行う場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、関係労働者及び関係使用者の意見を聴くものとする。

6 最低賃金審議会は、前項の規定によるほか、審議に際し必要と認める場合においては、関係労働者、関係使用者その他の関係者の意見をきくものとする。

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

令和6年度 特定(産業別)最低賃金適用事業場数及び適用労働者数

熊本労働局(令和6年1月)

産 業 別 最 低 賃 金	令 和 5 年 度		備 考
	適用事業場数	適用労働者数	
熊本県電子部品・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	162	11,672	
熊本県自動車・同附属品製造業、船舶製造・ 修理業、船用機関製造業	121	9,243	
熊本県百貨店、総合スーパー	27	3,755	



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。

- 調査期間：2024年3月中旬～4月中旬
- 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。
- 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。
- 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	42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

- 「ヘア（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

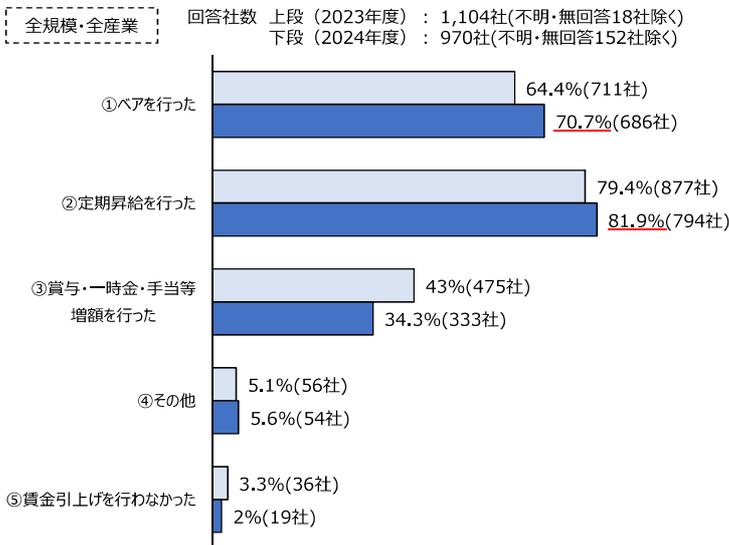
財務省「企業活動における従業員及び地域社会への配慮、社会的価値の提供」（令和4年1月）
https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202104/tokubetsu.pdf

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/tokubetsu.pdf

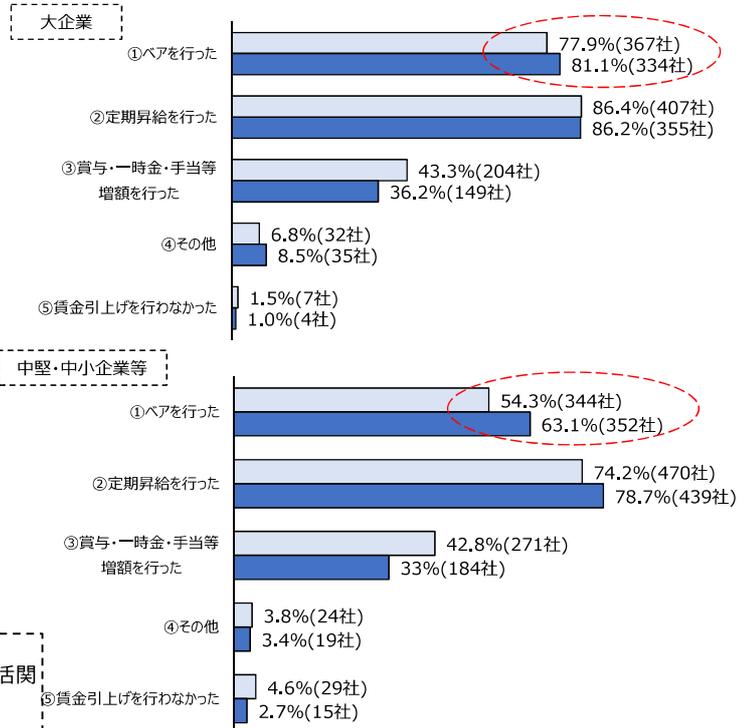
賃金引き上げの動向

- 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、賃金引き上げの流れが中堅・中小企業等にも広がっていることがうかがえる。

(1) 2023～2024年度の賃金引き上げの動向（複数回答可）



- 「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】



3

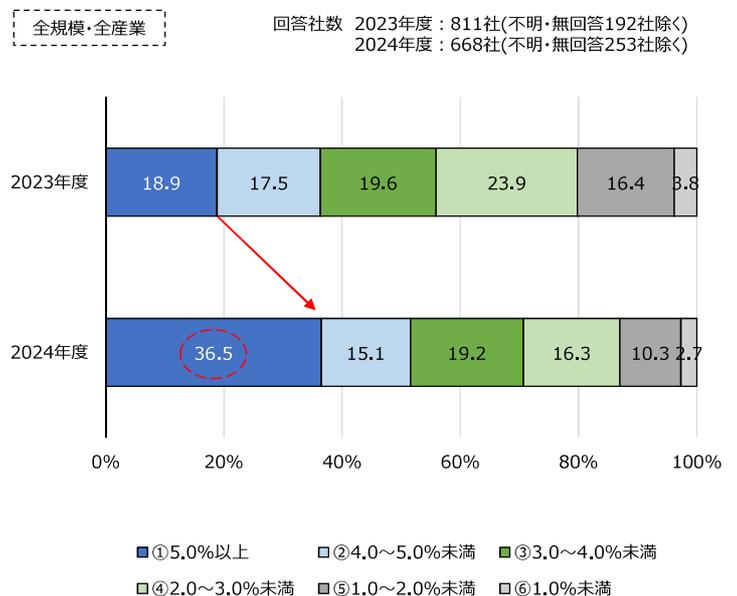
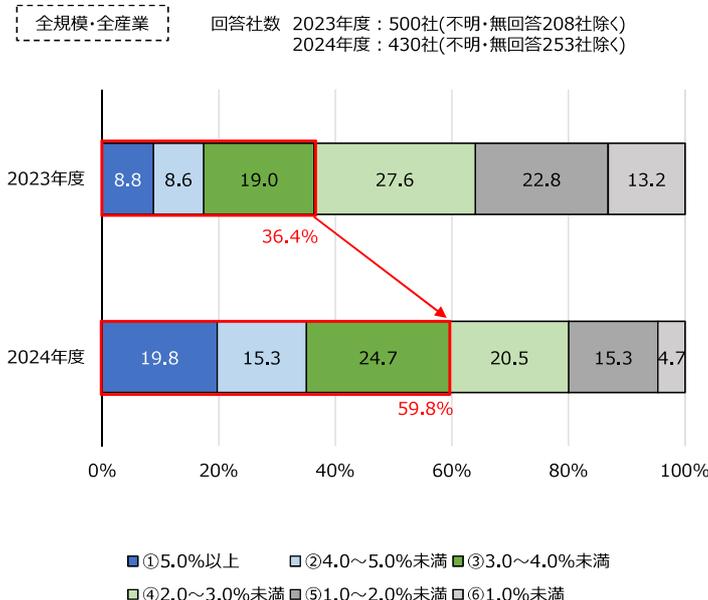
賃金引き上げ率の動向①

- 2024年度において、「ベア」の引き上げ率を「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」の引き上げ率を「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年度の賃金引き上げ率について（2023年度との比較）

「ベア」の引き上げ率

「ベアと定期昇給を合わせた賃金」の引き上げ率

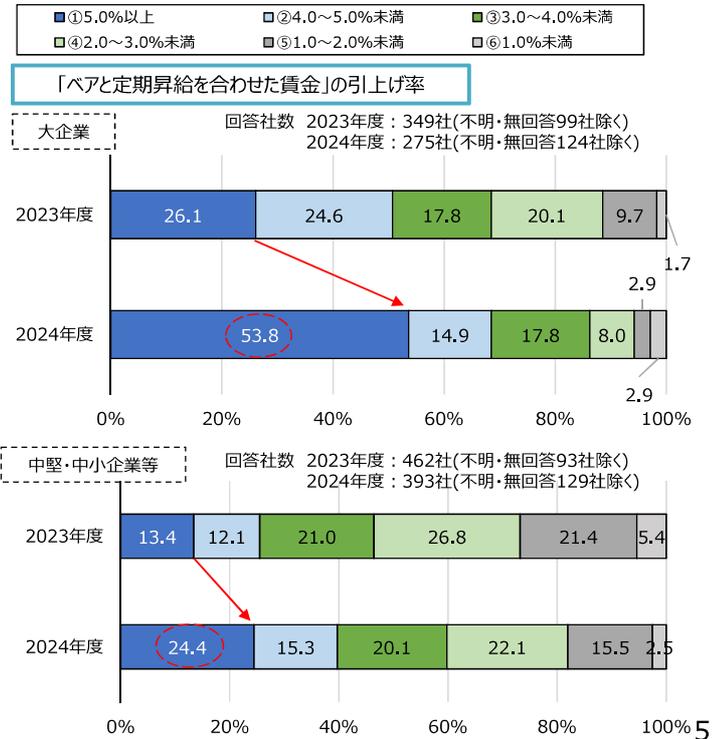
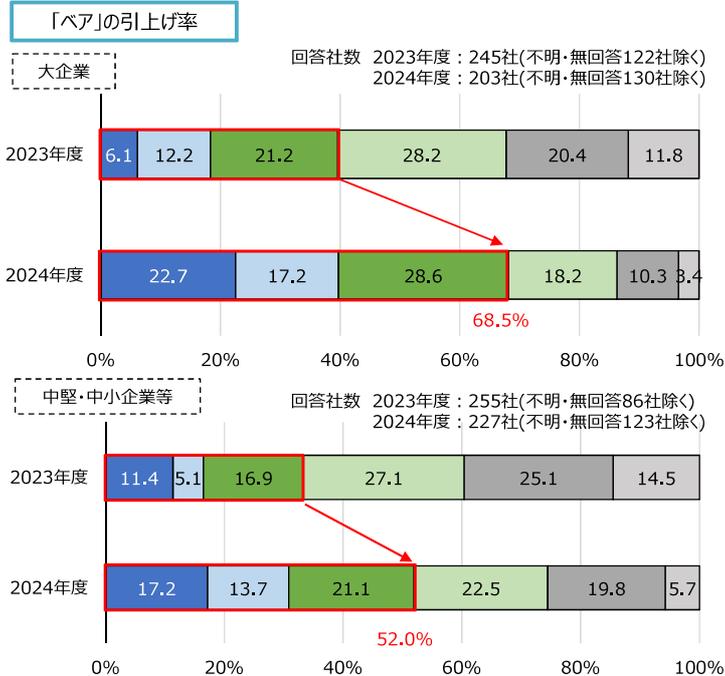


4

賃金引き上げ率の動向②（規模別）

- 規模別にみると、2024年度において、「**ヘア**」の引き上げ率を「**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。
- 「**ヘアと定期昇給を合わせた賃金**」の引き上げ率を「**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年度の賃金引き上げ率について（2023年度との比較）

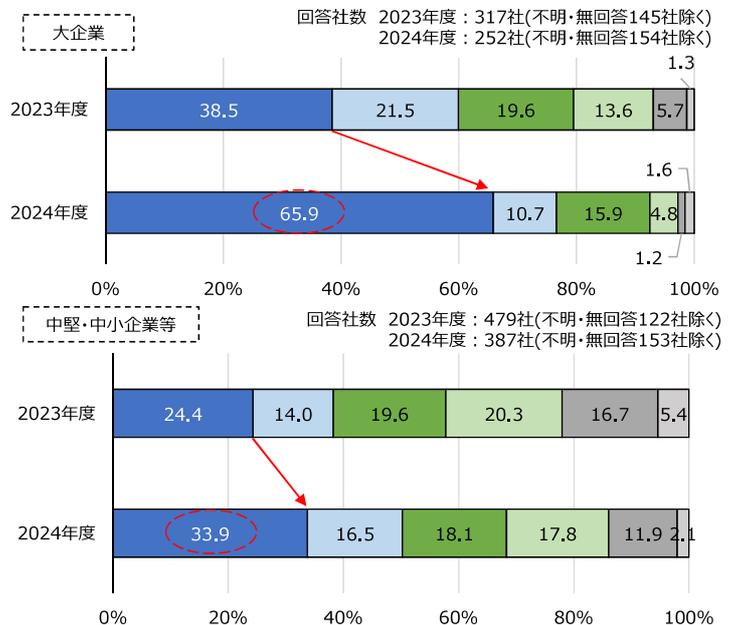
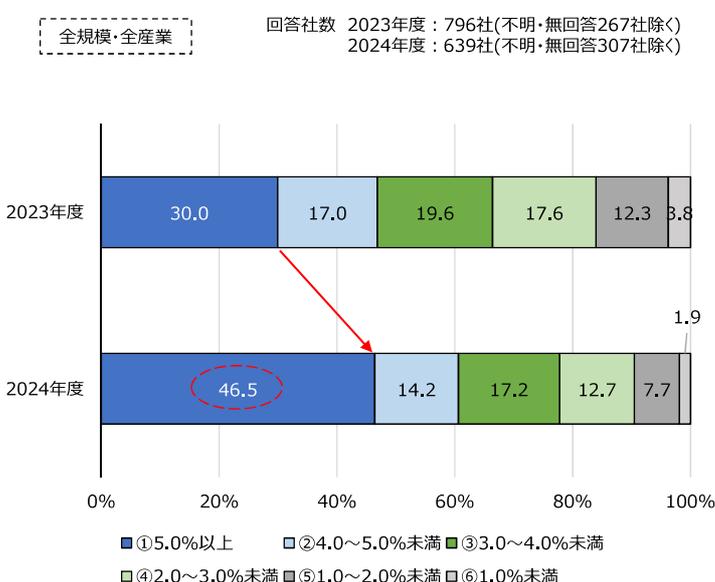


賃金引き上げ率の動向③（全規模・規模別）

- 2024年度の**何らかの賃上げ（ヘアや定期昇給、賞与等）を実施**する企業のうち、引き上げ率を「**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、上記引き上げ率を「**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年度の賃金引き上げ率について（2023年度との比較）

何らかの賃金（ヘア+定期昇給+賞与等）の引き上げ率

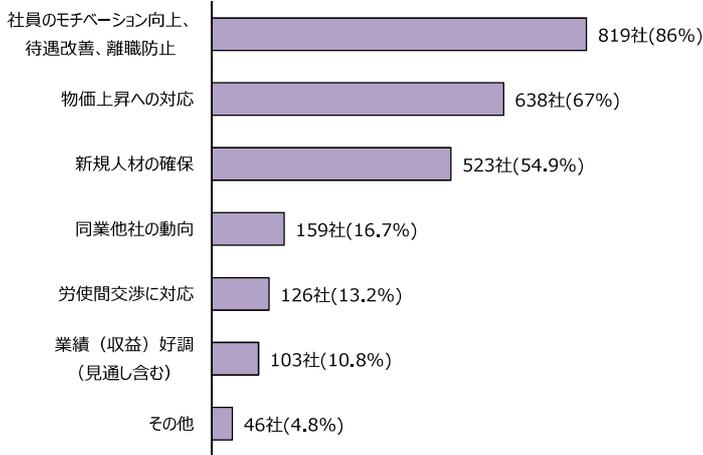


賃金引上げを実施する理由/しない理由

- 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。

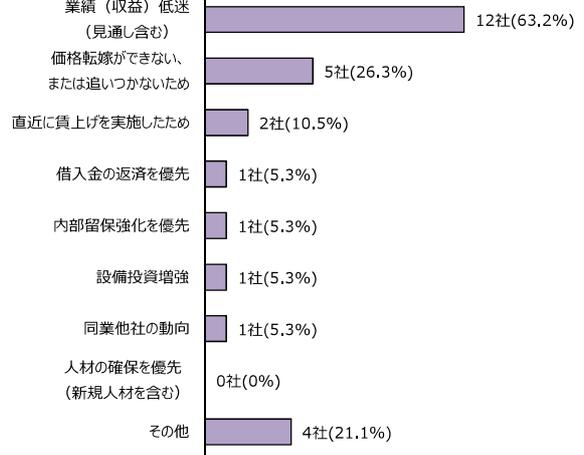
(3) 賃金引上げを実施する理由 (最大3項目まで回答可)

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



(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



「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】

「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】

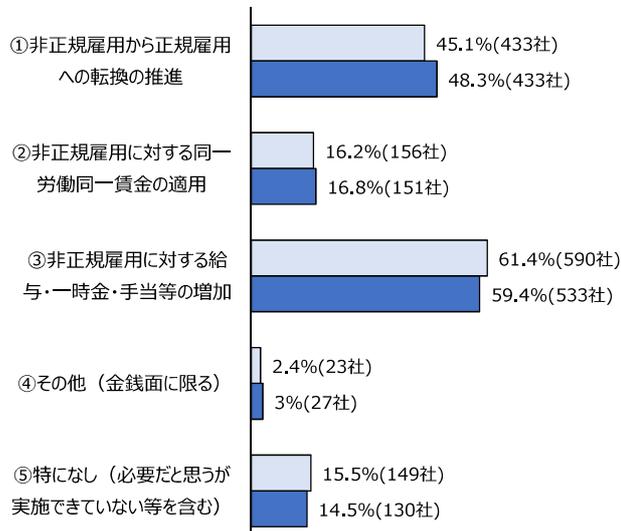
非正規職員に対する待遇

- 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)

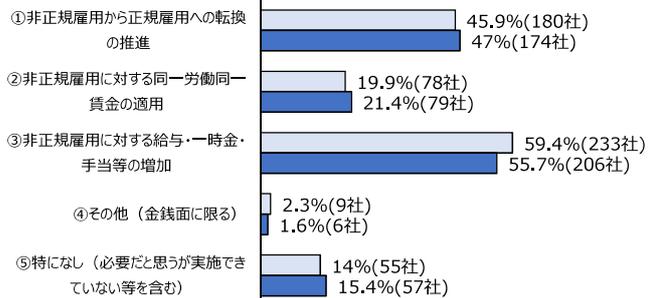
全規模・全産業

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

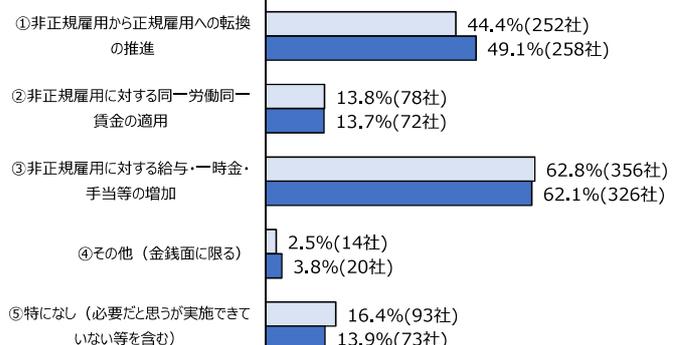
回答社数 上段（2023年度）：392社(不明・無回答90社除く)
下段（2024年度）：370社(不明・無回答112社除く)



(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)



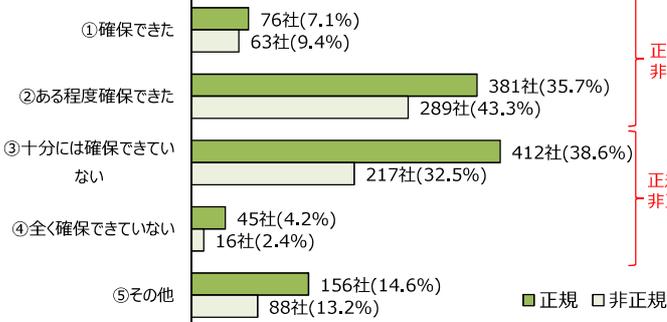
(2024年度) 取組実施割合 86.1%

賃金引上げの人材確保への影響

- 賃金引上げにより、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



(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】

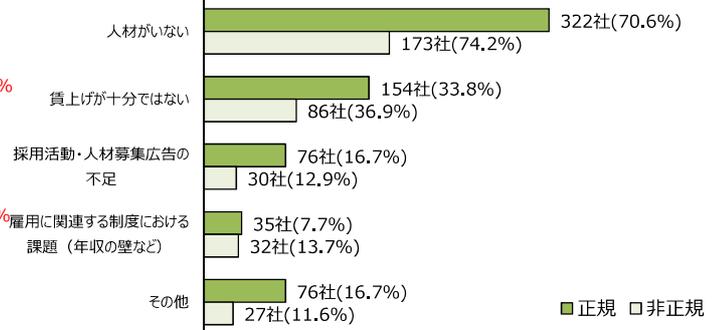
(7)

「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



(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、パルパ・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」

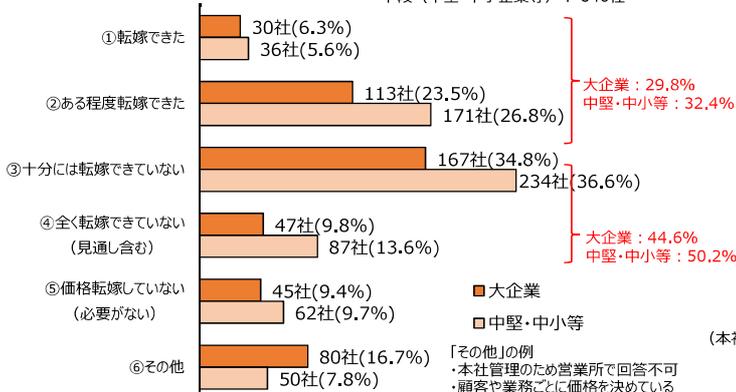
- 自社の勤務形態（土日出勤・3交代制・夜勤ありなど）がネックとなり、人が集まらない【小売・関東、小売・近畿、情報通信・四国、木材・木製品・中国など】

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



「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」

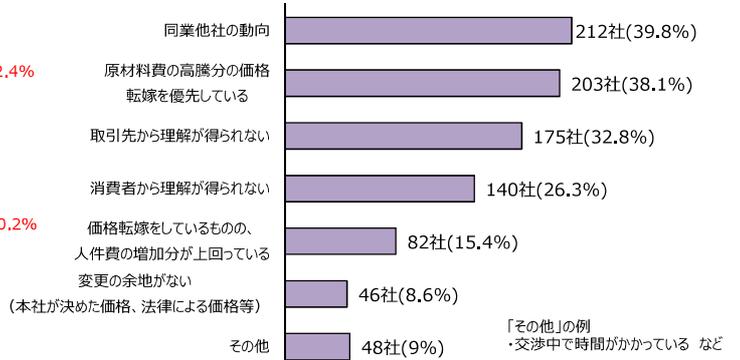
- 新規製品は人件費を考慮し価格設定しているが、既存製品に価格転嫁することは難しい【情報通信機械・東北】
- リードタイムの短い製品は比較的転嫁しやすいが、長期に渡る製品は特に当初契約もあり価格転嫁が難しい【電気機械・東海】

「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】

(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



「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」

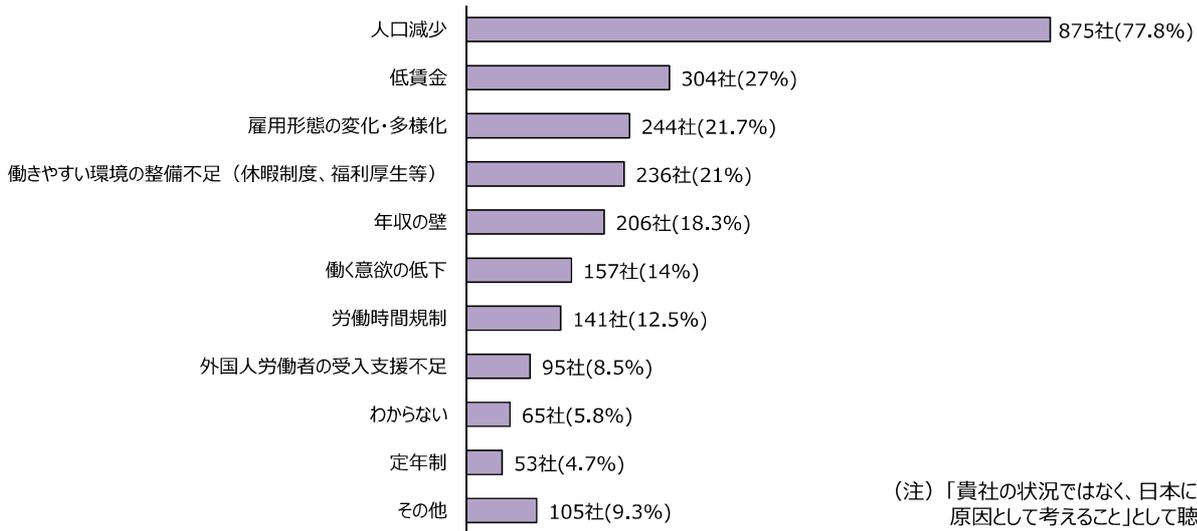
- 今年に入ってからある程度理解が得られるようになってきたが、以前は別の業者に依頼すると言われるような状況【陸運・東海】
- ここ10~20年、業界的に人件費を価格転嫁するという発想がなかった。今後は、状況を見ながら転嫁していく必要がある【鉄鋼・東北】

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、その需要に答えられてはいない。【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/>



地域の特徴的な動き

- I. 最近の九州財務局管内の経済情勢
 II. 九州財務局管内の「地域企業における賃上げ等の動向」について



令和6年4月 九州財務局

I. 最近の九州財務局管内の経済情勢

	前回（6年1月判断）	今回（6年4月判断）	前回比較	総括判断の要点
総括判断	回復しつつある	回復しつつある	➡	<ul style="list-style-type: none"> ○ 個人消費は、物価上昇の影響もみられるものの、回復しつつある。 ○ 生産活動は、海外経済の減速などの影響がみられるなか、横ばいの状況にある。 ○ 雇用情勢は、持ち直している。

〔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、回復していくことが期待される。ただし、物価上昇、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。

	前回（6年1月判断）	今回（6年4月判断）	前回比較	＜県別の経済情勢＞ ※令和6年4月判断
個人消費	回復しつつある	回復しつつある	➡	大分県 → 「緩やかに回復しつつある」
生産活動	横ばいの状況にある	横ばいの状況にある	➡	熊本県 → 「緩やかに回復している」
雇用情勢	持ち直している	持ち直している	➡	宮崎県 → 「緩やかに回復しつつある」
住宅建設	貸家などで前年を上回っているものの、全体では弱含んでいる	貸家などで前年を上回っており、緩やかに持ち直している	↗	鹿児島県 → 「回復しつつある」

（注）6年4月判断は、前回6年1月判断以降、足下の状況までを含めた期間で判断している。

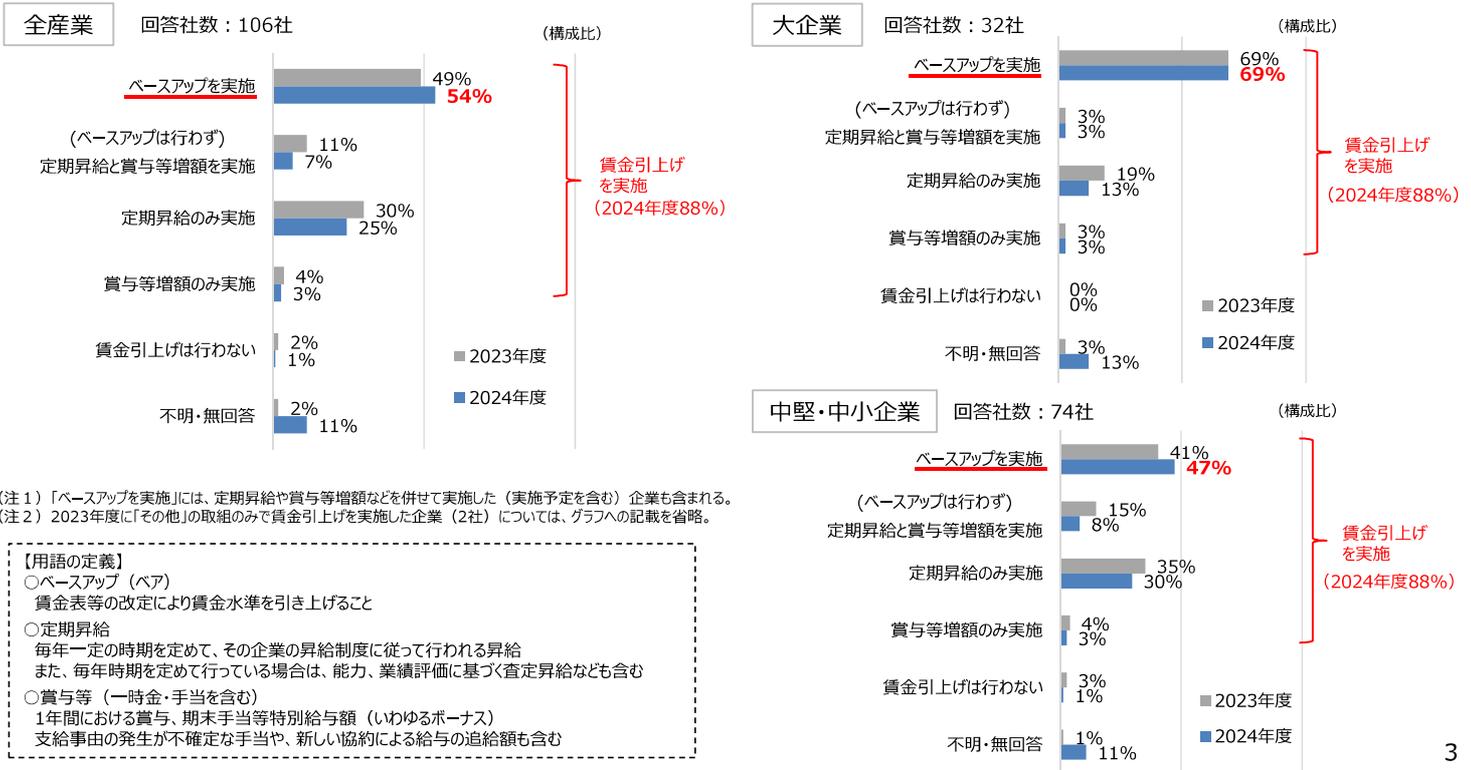
Ⅱ. 九州財務局管内の「地域企業における賃上げ等の動向」について

(1) 正規雇用の従業員の賃金動向等

- ◆ 調査期間：2024年3月中旬～4月上旬
- ◆ 調査対象：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（106社）
- ◆ 注意事項：小数点第1位を四捨五入しているため、構成比の合計が100%にならない場合がある。

① 賃金引上げの動向

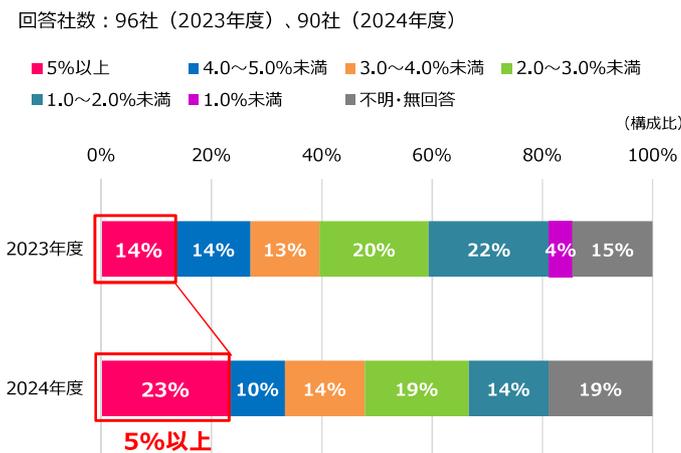
今年度に「賃金引上げ」を行う企業は88%、「ベースアップ（ベア）」を行う企業は54%となり、昨年度に続き、賃金引上げに積極的な姿勢がみられる。規模別で見ると、大企業の69%、中堅・中小企業の47%がベアを行い、中堅・中小企業の実施割合は前年度を上回る見込み。



Ⅱ. 九州財務局管内の「地域企業における賃上げ等の動向」について

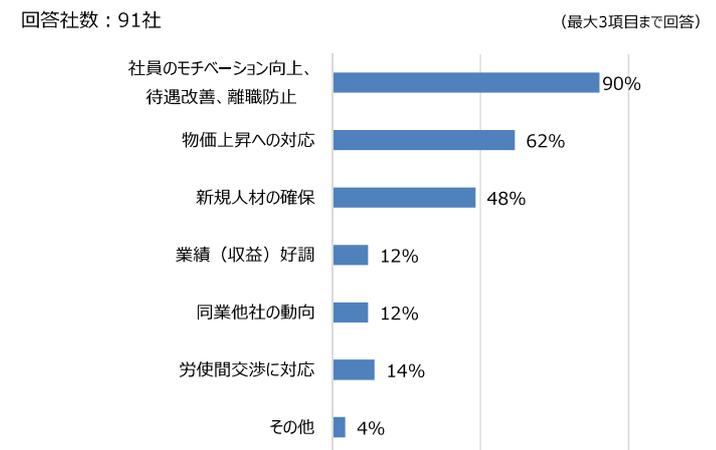
② 賃金引上げ率（ベア+定期昇給）

今年度にベアまたは定期昇給を行う企業における「ベア+定期昇給分」の賃金引上げ率が、「5%以上」の企業の割合は、昨年度に比べて大幅に増加する見込み。



③ 賃金引上げを行う理由（2024年度）

賃金引上げを行う理由は、「社員のモチベーション向上、待遇改善、離職防止」、「物価上昇への対応」、「新規人材の確保」が多い。



【モチベーション向上・待遇改善・離職防止、物価上昇への対応】
 (情報通信機械) 業況は流動的であるものの、モチベーション向上や物価上昇への対応は必要のため定期昇給は維持。
 (不動産) 年齢給を廃止し、能力給へ移行。これまで一定の職責を負いながら給与水準が低かった若年層のモチベーション向上を図る。

【新規人材の確保】
 (情報通信機械) 周辺企業との人材獲得競争において、一定の昇給を行うことが必要。
 (職業紹介・派遣) これまでベアを行っていなかったが、人材確保や離職防止のため、ベアを実施。

【引上げ率の決定要素】 ※主なヒアリング結果

(生産用機械) 消費者物価指数や経営状況などの諸々の要素から決定。
 今後も人材確保や他社の動向を踏まえ、ある程度引き上げていく必要。

(金属) 周辺の半導体関連企業の動向を踏まえ、それなりの賃上げが必要と判断し、周辺企業と比べると小幅（4%台前半）ではあるものの、昨年を上回る賃上げを実施。

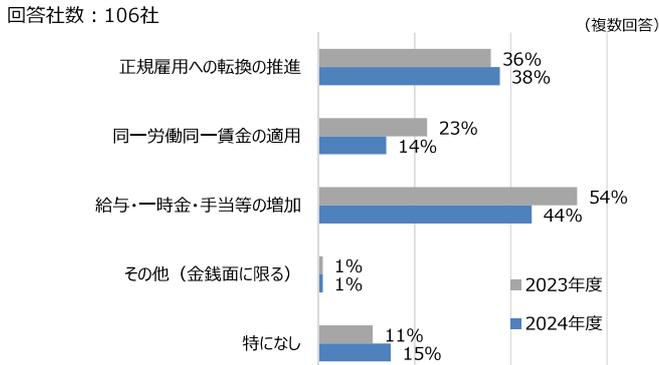
(陸運) 最低賃金の動向や決算の状況、賃上げ促進税制（税制優遇）が使えるかもみながら、実際の賃上げ率を決定していく。

II. 九州財務局管内の「地域企業における賃上げ等の動向」について

(2) 非正規雇用の従業員の賃金動向等

① 賃金等の待遇改善の取組

今年度に実施する必要があると考える取組としては「給与・一時金・手当等の増加」、「正規雇用への転換の推進」が多い。



(注) 「非正規雇用はない」などの理由から「不明・無回答」と回答した企業（2023年度15社、2024年度19社）については、グラフへの記載を省略。

【給与等の増加】

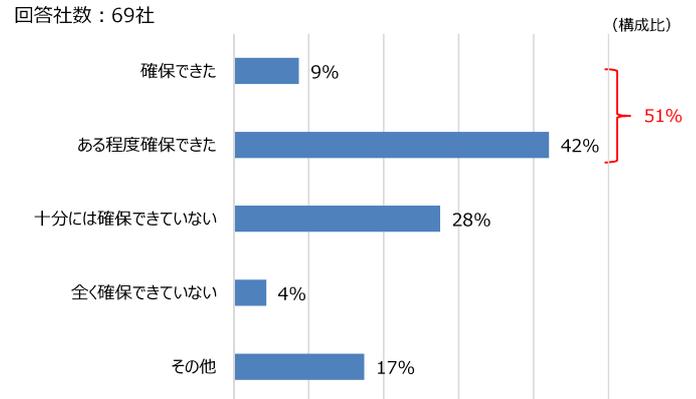
(非鉄金属) 物価高や正規雇用の賃金改善とのバランスを踏まえ、一定の待遇改善が必要。
(情報通信) 階層別支給額の細分化などによって処遇改善し、勤労意欲・モチベーション向上を図る。

【正規雇用への転換】

(情報通信機械) 30代が少ないことから、正規雇用への転換を推進し、将来を担う人材を確保することが必要。
(金属) 足下の人材不足を踏まえ、派遣期限を迎える従業員の正社員化をさらに進めていく。

② 賃金引上げの人材確保への影響

昨年度に非正規雇用の従業員の賃金を引き上げたことにより、一定程度以上人材を確保できたとする企業は51%であった。



【ある程度確保できた】

(情報通信機械) 非正規雇用についても能力に応じて給与を引き上げる仕組みを導入し、モチベーションと定着率の向上を図っている。

【十分には確保できていない】

(小売) 時給が高いと言われる半導体関連産業に人材が流れている。
(情報通信) 他業種と比較しながら賃上げしたものの、それでも人材確保が十分でない。
(小売) 賃金アップしても社会保険加入を選択する人は少なく、単純な時間減となっている。

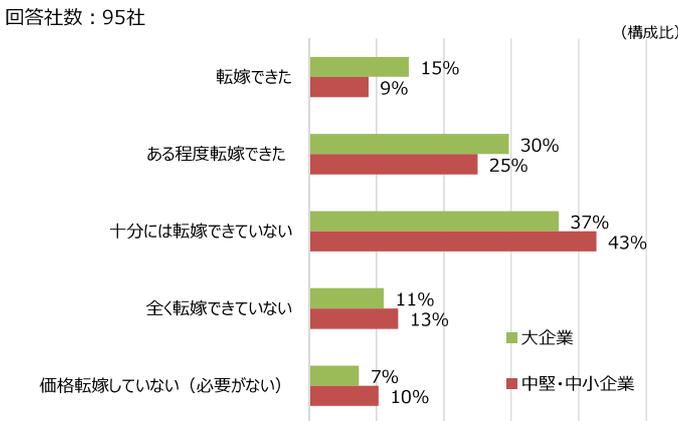
5

II. 九州財務局管内の「地域企業における賃上げ等の動向」について

(3) 価格転嫁の状況等

① 人件費の価格転嫁の状況

人件費の価格転嫁について、一定程度はできているものの、大企業、中堅・中小企業ともに（十分または全く）できていないとする企業も多く、引き続き課題となっている。



(注) 「本社事項のため不明」などの理由から、「その他」と回答した企業（11社）を除いて集計。

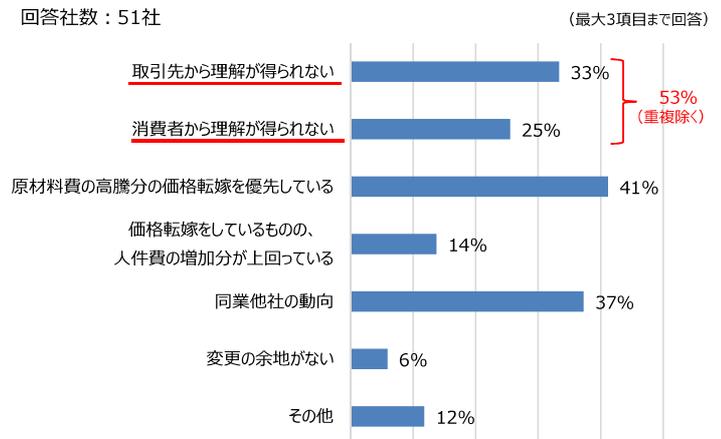
【ある程度転嫁できた】

(金属) 原材料や輸送費、人件費分をまとめて製品価格等へ転嫁し、顧客からもある程度許容してもらっている。一方、細かなエビデンスを求める取引先もあり、地域要因などのエビデンスを示して理解を求めている。

(鉄鋼) 昨年度までの賃上げ分については転嫁できているが、足下での資源価格増でさら販売価格への転嫁ができていない状況から、今年度大幅な賃上げを行う場合には、製品価格へ全て転嫁するのは難しいと思われる。

② 人件費の価格転嫁が「できていない」理由

人件費の価格転嫁ができていない理由としては、「取引先・消費者からの理解が得られない」が最も多く、「原材料費の高騰分の価格転嫁を優先している」、「同業他社の動向」と続いている。



【取引先・消費者から理解が得られない】

(卸売) 仕入価格の増減分以上の価格転嫁は客離れに繋がるため、人件費の増加分を転嫁しづらい。
(建設) 消費者からの理解が得られず、人件費増分の価格転嫁が進みにくい。結果的に他の費用などの見直しにより対応している。

【同業他社の動向】

(宿泊) 料理人やサービススタッフが不足しているものの、提供価格はある程度業界内での水準感があるため、十分に価格転嫁ができていない。

6

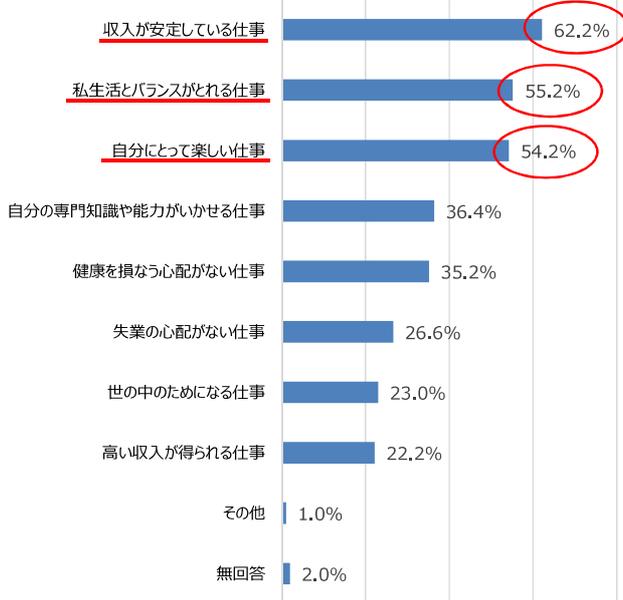
II. 九州財務局管内の「地域企業における賃上げ等の動向」について

(参考) 仕事・働き方に対する意識について (内閣府調査結果)

- **理想的な仕事**については、「収入が安定している仕事」を挙げた者の割合が最も高く、以下、「私生活とバランスがとれる仕事」、「自分にとって楽しい仕事」の順となっている。
- 就業者が**働く上で重視するもの**は、「給料の額」や「就業形態」以外では、「職場の人間関係・雰囲気」、「労働時間が適切であること」、「福利厚生が充実していること」、「柔軟な働き方ができること」のほか、「仕事にやりがいがあること」の割合が高い。

どのような仕事が理想的だと思うか (全国)

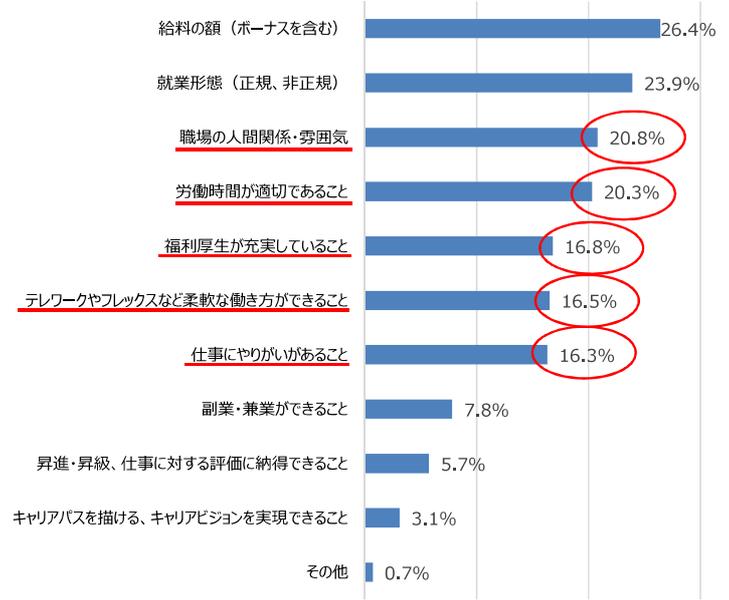
(複数回答)



(出典) 内閣府「国民生活に関する世論調査 (令和5年11月調査)」
(<https://survey.gov-online.go.jp/r05/r05-life/>)

働く上で重視するもの (全国) ※就業者全体

(複数回答)



(出典) 内閣府「第6回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査 (令和5年3月調査)」
(https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/covid/pdf/result6_covid.pdf)

II. 九州財務局管内の「地域企業における賃上げ等の動向」について - 紹介事例 -

社員のウェルビーイングと生産性向上の好循環による成長実現



株式会社 興農園

【本社】 熊本県熊本市
【資本金】 1億円
【社員数】 121名
【設立】 1948年

【企業概要】

- 農業用ハウスのフィルム加工、種苗・農業資材等の卸売・試験研究が主な事業
- お客様にまず利を提供し共に発展する理念「利他利還」のもと、生産者の方々をサポートするイノベーションカンパニーとして農業に必要なサービスを一貫して提供

経営理念「利他利還」が生み出す好循環
(利を他者に供すれば、利は自らに還る)

働きがい(お客様からの信頼・感謝)

お客様への迅速な納品

- ・台風被害などの緊急時でも翌日までに納品できる体制を構築

生産者の視点に立った商品・サービスの提案

- ・生産者の作業効率向上やコスト負担軽減に資する商品等を積極的に提案

お客様からのメッセージの共有

- ・感謝の手紙を全社員で共有することで「利他利還」を実感

働きやすさ(社員を幸せにする職場環境)

無料社員食堂の設置

- ・自社試験農場で栽培した有機野菜を使ったランチを無料で提供

DX化等による作業負担軽減

- ・受発注から在庫管理まで一元管理できる基幹システムを構築
- ・省力化機械を導入し、社員の重労働の負担を軽減

快適な職場環境整備

- ・執務スペースや休憩室のリニューアルのほか、新社屋の建設 (予定)

多様な働き方・主体的なキャリア形成の支援

- ・時短勤務対象範囲の拡大 (小学校卒業まで)
- ・Webセミナー受講支援、資格取得補助

社員満足度の向上

低質な離職率

生産性向上・新サービスの開発

社員自らによるカイゼン活動

- ・社員からのボトムアップ型業務改善提案を通じた業務効率化

DX等の効率化で生じた時間で新たな事業を展開

成長(売上・収益増加)

- ➔ 顧客との信頼関係向上(再注文)、円滑な価格転嫁も可能に

賃金引上げ・待遇改善

“社員への給与は「経費」ではなく「投資」”

- ・直近3年間の賃上げ(ペア+定昇)は毎年5%以上
- ・業績に応じて決算賞与を支給(直近ではアルバイトを含めて全員に20万円支給)
- ・非正規雇用から正規雇用への転換は、希望すれば全員可能

ウェルビーイング：個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念

【写真・資料提供：(株)興農園】

具体的な取組



株式会社 興農園

「利他利還」の実践



お客様からのメッセージの共有

生産者からの喜びやお礼の言葉を朝礼などで共有することで、全社員のベクトルの統一が図られ、社員自らが「利他利還」を実践。

迅速な納品

災害時には通常1週間以上かかる農業用ハウスのフィルム加工等を熊本県外でも翌日までに納品できる体制を構築し、生産者のニーズに対応。

生産者の視点に立った商品等の提案

生産者の作業効率向上やコスト負担軽減などに資する商品・サービスを提案することにより、お客様からの信頼を獲得し、再度の注文へ。



今後の事業展開

コンサルティング事業への参入

自社のノウハウとスタートアップ企業のノウハウを組み合わせ、生産者の収益アップ（高付加価値化×収量アップ）を支援。



脱炭素型の農業ビルの推進

太陽光パネルを設置し、屋上や屋内でも二酸化炭素を一切排出せずに野菜作りができる脱炭素型の自社ビル建設を計画。将来的に都市部のビルや介護施設などへの展開も視野。

社員を幸せにする職場環境



無料社員食堂

自社試験農場で栽培した有機野菜をたっぷり使ったランチを無料で提供することで、従業員に対して、金銭的な満足・健康的な満足を与えるとともに、循環型農業を実践。



これまでには嫁に毎日作ってもらっていましたが、朝が忙しすぎての負担も減り重たな気がしています。メニューだけでなく、手間かけて作った料理もとても美味しいです。夏が終わり、後もお漬物講習などの声も今後の仕事も頑張るかと元気に出来ます。

【社員から調理スタッフへの手紙】

DX化、省力化機械の導入

- ・ハンディーターミナルを使った受発注・在庫管理システムを導入し、商品探索を効率化。
- ・重量のあるフィルムを畳む機械を導入し、これまで4人(10分)でやっていた作業を1人(5分)へ省力化。
- ・DX化で生み出された経営資源は新事業の創出や休暇日数の増加へ。



休憩室等のリニューアル

社員の幸福度を向上させるため、休憩室や職務スペースをリニューアルするなど職場環境の改善を実施。

