

(写)

令和6年7月16日

長野地方最低賃金審議会  
会長 倉崎 哲矢 殿

長野地方最低賃金審議会  
運営問題小委員会  
委員長 倉崎 哲矢

長野地方最低賃金審議会の運営について（報告）

令和6年7月16日開催の当委員会において、令和6年度における標記について検討した結果を、下記のとおり報告します。

記

- 1 長野県最低賃金について
  - (1) 発効は、10月1日を目途に審議する。
  - (2) 関係労使からの意見聴取は、意見陳述により行う。
  - (3) 結審は、審議会令第6条第5項を適用しない。
- 2 特定（産業別）最低賃金について
  - (1) 発効は、年内を原則とし、法定発効ないし指定日発効とする。
  - (2) 第1回の専門部会は全業種の合同部会とする。
  - (3) 各専門部会は、3回を目途で結審とする。
  - (4) 結審は、全会一致に限り審議会令第6条第5項を適用する。

以上

(写)

令和6年7月16日

長野地方最低賃金審議会  
会長 倉崎 哲矢 殿

長野地方最低賃金審議会  
特定最低賃金検討小委員会  
委員長 倉崎 哲矢

特定最低賃金検討小委員会における検討結果について（報告）

当委員会は、令和6年度特定最低賃金（4業種）の適用使用者数・適用労働者数について、慎重に審議を重ねた結果、下記の結論に達したので報告します。

記

適用使用者数・適用労働者数は別表のとおりとする。

特定最低賃金 適用使用者数・適用労働者数(令和6年度)

	令和3年 経済 センサス 使用者数	事業所 増減数	適用 使用者数	令和3年 経済 センサス 労働者数	増減人 員数	除外者数	適用 労働者数
印刷、製版業	301	-1	300	3,568	-51	220	3,297
はん用機械器具、生産用機 械器具、業務用機械器具、自 動車・同附属品、船舶製造・ 修理業、船用機関製造業	1,620	-3	1,617	46,326	-313	4,395	41,618
計量器・測定器・分析機器・ 試験機、医療用機械器具・医 療用品、光学機械器具・レン ズ、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、時計・同部分 品、眼鏡製造業	1,293	-3	1,290	65,137	-50	6,768	58,319
各種商品小売業	46	2	48	4,425	122	609	3,938

令和3年経済センサスは、令和3年6月1日現在で公表されたものである。

事業所増減数及び増減人員数は、令和3年6月1日から令和5年12月1日までの倒産情報及び労働保  
険適用情報(労働者10人以上)により集計している。

除外者数は、最低賃金に関する実態調査結果を元に按分して算出した年齢による適用除外者数で  
ある。

2024年7月23日

長野県地方最低賃金審議会  
会長 倉崎 哲矢 殿

長野県小諸市御幸町 2-1-17

ツルヤユニオン

執行委員長 鈴木 克也



## 2024年度長野県最低賃金改正についての意見書

### 1. 意見の趣旨

当労組は、長野県を中心に地域を食で支える食品スーパーマーケットで働く労働者で構成するUAゼンセンに所属しています。私たちは安心・安全な食品を提供することはもとより鮮度・品質・旬・おいしさ・健康・安さを実現し、お客様の「家計」と「身体」に優しく、「心」にうれしい商品と料理、サービスを提供することに取り組み早朝から夜遅くまで業務にあたっています。

流通小売産業においては、作業量やお客様の来店に合わせ早朝～午前中、また、夕方の時間帯別に集中して人員を配置する必要があることから、すべてにフルタイム労働者を配置することが難しく、開店前から午前中、夕方の時間帯に合わせ短時間で働くパートタイマーやアルバイトなどの有期雇用労働者に頼らざるを得ない状況となっています。

ここ数年は、少子化に伴う生産年齢人口の減少や売り手市場も加わり、新卒や中途入社などの若年層の雇用が非常に困難な状況であることから、パートタイマーやアルバイトなどを一定数確保しなければ事業が継続できない状況となっています。当組合員が所属する(株)ツルヤにおいては、時間給で働く有期雇用労働者数は会社全体の82.2%にもものぼり、それ以外が月給で働くフルタイム労働者の構成となっています。

こうした時間給で働く労働者の賃金については、各社それぞれの対応ではありますが、そのスーパーマーケットのほとんどが長野県の地域別最低賃金を賃金の算出根拠のひとつとしています。

以上のことから、長野県の流通小売産業、とりわけスーパーマーケットの従業員の確保には、多くのパートタイマーやアルバイトに頼らざるを得ないことから、長野県の地域別最低賃金の改正は、雇用維持に向けた賃金水準を維持するためにも非常に重要な事案と位置付け、意見を述べさせていただきます。

### 2. 生計費の現状

UAゼンセンにおける男女の割合は、女性が62.6%、男性37.4%です。また、雇用形態割合は短時間組合員(時給で働く労働者)が60.3%、正社員組合員が39.7%となっています。パートタイマーやアルバイトなどの時給で働く従業員については、組織化していない組合が多いため女性割合や短時間組合員率は実際より低くなっています。当労組においてもすべての従業員を組織化していませんが、生計を主として支える立場にない従業員が多いため、現時点では個人ごとの生計費に関しての比較検討は難しい状況です。

しかし、時間給で働く従業員の中には、一人親家庭で生計を主として支える従業員が一定数存在しています。その割合について各家庭の事情もあり全て把握は出来ていませんが、公的支援または相手方からの援助が十分かといったところについては、思慮する必要を強く感じます。

## (株)ツルヤ 雇用形態別・男女別在籍人数

2024年6月30日 現在

	一般社員	嘱託社員	パート タイマー	シニア タイマー	ショート タイマー	アルバイ ト	合計	男女 比率
男	735人	47人	241人	10人	48人	917人	1,998人	32.7%
女	295人	9人	927人	122人	276人	2,484人	4,113人	67.3%
合計	1,030人	56人	1,168人	132人	324人	3,401人	6,111人	
構成比	16.9%	0.9%	19.1%	2.2%	5.3%	55.7%		

## 3. 賃金について

## (1) (株)ツルヤにおける時間給推移

ツルヤにおいては、2016年から長野県特定最低賃金各種商品小売業(12月1日発効)の金額を参考として、春闘前に時間給で働く従業員の賃金改定を行ってきています。

ここ数年は長野県特定(産業別)最低賃金「各種商品小売業」の金額が、アルバイト時給として採用されています。また、パートタイマー(組合員)賃金は特定最低賃金に合わせて改定されるが、春闘妥結までの4か月間はアルバイトとさほど変わらない金額で据え置かれているのが現状です。

このように最低賃金の改定が時間給で働く従業員の時間給決定に大きく影響を及ぼしていることは明白です。

	2022年 春闘後	2022年 10月	2022年 12月	2023年 春闘	2023年 10月	2023年 12月	2024年 春闘
県最低賃金	849円	908円			948円		
県特定最賃	857円		910円			950円	
アルバイト時給	857円	908円↑	910円↑	910円	948円↑	950円↑	950円
パートタイマー時給	900円	910円↑	912円↑	952円↑	952円	952円	1,050円↑

※↑は地域別最低賃金、特定最低賃金の改正および春闘交渉による時給の引上げを示す。

## (2) (株)ツルヤの賃金の状況(2024年6月現在)

身分	社員	パート タイマー	シニア タイマー	ショート タイマー	アルバイト
1日の勤務 時間	8時間	7時間	7時間	5時間	3~4時間
ひと月の勤務 時間	170時間	164時間	164時間	120時間以下	75時間以下
時間給	1,124円 (高卒初任給)	1,050円	1,050円	1,000円	950円
一時金 (年間)	4ヵ月平均	一律5万円	なし	なし	なし

- ・高卒初任給 月給 191,000 円
- ・パートタイマー 7 時間/日 (164 時間/月) 月給換算するとおおよそ 172,200 円～(社保加入)
- ・シニアタイマー 定年後の再雇用 働き方はパートタイマーと同等
- ・ショートタイマー 5 時間/日 (120 時間/月) 月給換算するとおおよそ 120,000 円前後(社保加入)
- ・アルバイト 4 時間/日 (75 時間/月) 月給換算するとおおよそ 71,250 円～88,000 円を  
超えない範囲

### (3) UAゼンセン加盟企業の長野県内の賃金の状況

○パートタイマー・アルバイトの時間給

会社名	パートタイマー	アルバイト
ツルヤ	1,050 円	950 円
デリシア	1,010 円	950 円
キラヤ	948 円	948 円
原信(ナルス)	1,010 円	948 円
バロー	970 円	950 円
西友	1,000 円	950 円
イオンリビック	1,000 円	1,000 円
イオンリテール	1,005 円	1,005 円
長野県内の平均時間給	999 円	962 円

### (4) 未組織への波及の必要性

UAゼンセンに所属する組合員の賃金は、春季生活闘争による労使交渉によって行われます。社員については、要求提出時に定期昇給に加えベースアップ分を加算した要求をし、協議を行っています。

一方、長野県内のスーパーマーケットにおいて、パートタイマーを組織化している組織については、社員同様春闘で賃金交渉が行われており、翌年の最低賃金を下回らないような交渉が行われ、継続的な賃上げが行われています。

しかし、パートタイマー含め時間給で働く労働者については、組織化が進んでいない事もあり、春闘での賃金交渉が行われていない組織がほとんどです。その結果、地域別最低賃金を下回らないようにしているだけで継続的な賃上げは行われていません。こうした状況から、県内賃金相場を決定する地域別最低賃金の改正は、現在の賃金水準引き上げに最も有効な手段であると考えます。

### (5) 当組合が希望する長野県の地域別最低賃金額(時給額)

ツルヤの春闘妥結後の4月分給与におけるパートタイマーの時間給は、1,050 円であり、令和5年度地域別最低賃金の全国加重平均額 1,004 円を上回る金額です。

一方、長野県内のUAゼンセン加盟企業のアルバイト従業員の平均時間給は、962 円でありパートタイマーの平均時間給 999 円に比べ 96.3%と低いことが分かります。流通小売業で働くアルバイトは学生が主に占めているという訳ではなく、一般のアルバイトが家計を助けるために就業している場面が

多い状況です。それも踏まえ、従業員の中でも多数を占めるアルバイト従業員の生活向上のためには長野県の地域別最低賃金の改定が必要不可欠です。

また、アルバイトの時間給を基準にパートタイマーの時間給を各企業で交渉もしくは決定することから、長野県の地域別最低賃金の改定は、流通小売業で働く多くの従業員の生活向上に直結しています。

以上のことを踏まえ、U Aゼンセン加盟企業の長野県内の賃金で最も高い、ツルヤのパートタイマー時間給 1,050 円の 96.3%に値する、1,012 円以上を最低賃金額とすることで、産業全体の底上げにつながると考えます。

#### 4. 長野県の地域別最低賃金の改正決定に当たっての意見・要望

##### (1) 各種商品小売業の優位性の確保

総務省は、2024 年 4 月 1 日より統計法に基づく統計基準の日本標準産業分類を改定し、「大分類 I 卸売業、小売業」、「中分類 58 飲食料品小売業」、「581 各種食料品小売業」の中に「5811 食料品スーパーマーケット」が新設されました。「食料品スーパーマーケット」は、消費者の利用頻度が高く、非常時にも国民へ必要不可欠な食品の安定供給を担う重要な産業であり、コロナ禍を背景に、その実態を把握することが政策上、また、統計上において必要であるために新設されたとしています。

一方、「食料品スーパーマーケット」は長野県における特定(産業別)最低賃金「各種商品小売業」の範疇ではないため、毎年発効される時給額を採用する必要はありませんが、優位性を確保したい企業側の意向もあり、特定最賃を採用する企業は多い状況です。スーパーマーケットを支える従業員の大部分は時間給で働く従業員で構成されていることから、よって特定最低賃金における「各種商品小売業」の優位性がここ数年失われつつあることは、産業発展の妨げになっていると考えます。

##### (2) 最低賃金引上げによる経済成長の実現

IMF(国際通貨基金)とOECD(経済協力開発機構)は、2024 年の世界経済の成長率を 3%弱とし、前年と同じペースを維持すると予測しています。アメリカは個人消費が活発で好調を維持し、中国は不動産関連が懸念材料など、各国でばらつきはありますが、2024 年の世界経済は物価上昇率が鈍化する分、実質賃金が上昇し、堅調に推移すると見込まれます。一方で、出口の見えないウクライナ情勢や中東情勢などの地政学的リスクや各国の金融政策の動向などに注視する必要もあります。

日本経済は、賃金と物価の好循環をとまなう自律的成長を目指すとし、2024 年春の賃上げは前年に続き 30 数年ぶりの高い水準となり、物価上昇を加味した実質賃金が 2024 年中にプラスに転じる可能性も出てきています。しかし、最近の急激な円安によって輸入物価が再び急上昇し、消費者物価を通じて実質賃金が下押しされる懸念もあり、予断を許さない状況が続いています。

賃金と物価の適切で安定的な上昇を通じてデフレ経済から確実に脱却するには、物価や生産性向上に見合う賃上げを継続し、内需主導の自律的な経済成長を実現する必要があります。

最低賃金の改正は、生産性の向上とともに、人件費を含む価格転嫁を進め、付加価値を適正に分配する取引慣行を進めていく必要な機会でもあります。本年も最低賃金が改正され、時間給で働く労働者の生活水準が向上することで、消費が増え、経済全体が継続して活性化すると考えます。

以上

2024年7月24日

長野地方最低賃金審議会  
会長 倉崎 哲矢 殿生協労連 コープネットグループ労働組合  
中央執行委員長 占部 修吾

## 2024年度長野地方最低賃金額の審議にむけた意見書

労働者の労働条件向上ならびに最低賃金についてご審議いただく委員のみなさまに心より敬意を表します。私ども生協労連コープネットグループ労働組合は生活協同組合と関連職場ではたらくなかまを組織した労働組合で、従業員の約7割がパート労働者などの非正規雇用で働く労働者です。運動方針の柱として、格差と貧困をなくすための最低賃金引き上げをめざし、とりわけ最低賃金におきましては、地域間格差の解消、どこでもだれでも8時間働いたら暮らせる社会、最低賃金1,500円の実現をめざしています。

今年度の長野地方最低賃金額の改定につきまして、生協職場のなかまを代表して、意見を述べさせていただきます。

### 1. 2024年度の最低賃金改定にあたって

最低賃金制度は、賃金の最低額を定めることで、憲法25条に規定された「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」を保障するものです。しかし、この間のコロナ禍と急激な物価上昇により、多くの生活者の暮らしが逼迫し、とりわけ非正規労働者など低所得者の暮らしは危機的状況にあります。従前から存在する格差と貧困の問題もより深刻さを増しています。

このため2023年度の最賃改定では、急激な物価上昇に見合う最低賃金の大幅引き上げという社会的な求めを受け、中央最低賃金審議会ではそれまでの4ランク制から3ランク制へ変更したうえで39～41円という過去最高の目安額が出されました。しかし物価上昇にも全く届かない改定率であったこと、格差拡大を助長する目安額であったことなどから、24道県の地方最低賃金審議会が目安額を1～8円も上回る額で最賃額を決定しました。長野地方最賃審議会は過去最高の上げ幅でしたが、目安額通りの答申であったことから最低賃金は948円にとどまり、全国平均、最高額の東京との差がさらに拡大しました。

現場からは「とにかく物価高、ガソリン代全国一、食費や生活必需品、光熱費なんでも上がって生活が大変です」「こどものおやつを我慢させています。とても苦しいです」「生活水準は下がる一方、賃金上げて助けて」など悲痛な声が多数挙がっています。長野県で働くすべての人が、8時間働いたら「ふつう」に暮らせる最低賃金となるよう大幅な引き上げを強く求めます。

### 2. 全国一律で最低生計費を保障する最賃制度の確立を

全労連とその加盟組織は最低賃金法を改正し、全国一律の最低賃金制度にしていく運動に取り組んでいます。全国一律の最低賃金制度を求める要求は、科学的根拠に基づくものです。全国各地で1ヶ月の生活に必要な費用を調査する最低生計費試算調査を実施し、その結果から、全国どこでも単身20代が普通に暮らしていくために必要な費用は、月額約23万円(時給換算で1,500円～1,700円)程度であることが明らかになっています。それは、長野県でも同様であり、長野市でも時給1,699円が必要であることが2020年に長野県労連で行なった調査結果で明らかになっています。

中央最賃審議会の目安協議会では、昨年10月の改定から3ランク制へと変更しました。しかし私たちが求めている全国一律制に照らせば、この変更は不十分であり、実際昨年の改定額では最低と最高額との格差がさらに拡大したというのが事実です。

私たちが長年、最低賃金の全国一律制の実現を求めてきた結果、最低賃金を全国一律制度にしていこうという声が、様々な団体や国会議員の間でも広がってきています。私たちが毎年取り組んでいる全国一律最賃制を求める国会請願署名の紹介議員も2023年は121人、2024年は135人と、増えてきています。



全労連では現在、全国一律の最低賃金制度にしていくために、最低賃金法を改正していく4つのポイントについても、国会議員との合意形成を進めようとしています。全労連が考える最賃法改正の4つのポイントとは、「公務員への適用」「中央と地方の各審議会の役割整理」「決定要素からの事業の支払能力削除」「中小企業支援策の国への義務づけ」です。今年度の最賃審議会での議論でも、上記の経過を踏まえた検討がなされることを期待します。

### 3. 最低賃金の引き上げは、中小企業支援策とセットで

現行の最低賃金法の問題点の一つは、最低賃金の決定要素の一つに「事業の支払能力」を挙げている点があります。憲法が保障する生存権が「事業の支払能力」に左右されるようなことはあってはならないと考えます。また、この間進めている中小企業団体との懇談では、中小企業の経営者も賃金を引き上げたいとの思いは持っています。大企業との関係性や価格転嫁の難しさなどから、賃金を上げたくても上げられないのが実態です。

中小企業も賃金を上げられるようにするには、企業努力だけではなく政策的な中小企業支援が必要です。現在も賃上げする中小企業への助成制度はありますが、使い勝手が悪い、申請の難しさなどの理由から十分に活用されていません。社会保険料の事業主負担分の補助なども含め、全国の中小企業にあまねく効果が行きわたるような中小企業支援策をセットにして、最低賃金の大幅な引き上げを実現すべきと考えます。

### 4. 開かれた議論をお願いします

各地方最賃審議会では、広く意見を求め、審議会での議論の内容を公開していく方向で、少しずつ改善が進んでいます。鳥取地方最低賃金審議会においては、「完全公開」「意見聴取の実質化」「傍聴の自由化」を確立させ定着してきています。他の地方最低賃金審議会においても、意見陳述により長い時間を確保したり、人数制限を無くしたりと公開される方向で進んできています。

長野地方最賃審議会においても、議論の過程の透明性や公正性を高めるとともに、意見書提出者全員に意見陳述の機会の確保するよう要望します。

以上

長野県地方最低賃金審議会  
会長 倉崎 哲矢 様

株式会社アツマ  
代表取締役 清水 初太郎  
(長野県商工会連合会前副会長)

## 長野県最低賃金改定決定の審議について

平素より労働者の労働条件向上と長野県経済発展のためにご尽力いただいている委員の皆様には敬意を表します。

さて、弊社はプラスチック精密切削加工、非鉄金属切削加工を主力として1974年12月の創業から50周年を迎えることとなりました。50年という節目の年を迎えることができましたのも、これまで支えてきてくださった地域、お客様、関係各位のおかげであり、改めて厚く御礼申し上げます。

このたび、今年度の長野県最低賃金改定に関わり、使用者側代表として以下のとおりご意見と要望を申し上げます。

### 1 製造業における賃上げと価格転嫁の現状

既にご存じのとおり、製造業は自動車メーカーなどの大手工場企業の最高益、増益続出というニュースで溢れております。賃上げにおいても、日経リサーチ2024年賃金動向調査によると、定期昇給とベアを合わせた平均賃上げ率は5.67%、製造業の賃上げ率は6.02%とバブル期並みの高水準に達しました。長野県の令和6年春季賃上げ要求・妥結状況(第1報)によれば、民間労働組合から抽出した420組合に調査した結果、全産業の平均賃上げ率は3.86%であり前年同期0.93%増加しているものの、全国と比べ県内はまだ賃上げ率が低い状況にあります。

地元の東御市工業振興会の仲間や取引先に現状を訪ねると、やはり「厳しい」という声が多く、全国の賃上げ動向とは逆に業況は悪くなっている印象です。

製造業は産業の裾野が非常に広く一概に判断はできませんが、その要因を大きくまとめると以下の点となります。

- ・原材料、エネルギー、輸送、加えて労務費・人件費といった全てのコスト上昇
- ・コロナ禍における大規模なゼロゼロ融資の返済進展を背景にした倒産件数増加と、マイナス金利解除による「あきらめ型倒産」増加の懸念
- ・日本の二大貿易相手国である中国と米国の対立激化によって、中国との結び付きが強い日本の製造業に対するサプライチェーンリスクの悪化

長野県産業労働部が令和5年8月に調査した「県内企業の価格転嫁、賃上げの動向と課題に関する調査結果」によると、調査対象となった製造業300社のうち、価格転嫁が進んでいると回答した企業が8割を超え、そのうち価格転嫁が進んだ割合についても「4割～6割」が最も多く、次いで「7割～9割」となっております。

一見スムーズに価格転嫁が進んでいるように見えますが、周りの声からは価格交渉において相見積もりや他社の価格事例を引き合いに出され、「転嫁対象は原材料上昇分に限る」、「労務費（人件費）やその他経費は転嫁対象に含めない」などの厳しい条件を出されるケースがまだまだ聞かれます。

最近では交渉の余地も増え改善されつつあるものの、価格交渉の段階に及んでいない中小企業・小規模事業者も多く注視が必要です。

賃上げも価格転嫁も、大手企業の数値結果だけで判断され、その大企業と地域経済を土台から支える我々の声は行き場を失っております。

## 2 意見・要望

使用者として、一定の賃上げは従業員のより良い生活確保とモチベーションアップ、人材流出防止、そして経済の好循環のためにも必要であることは間違いありません。

しかしながら、人件費等が価格転嫁に十分結びつかない現状ではコストは益々増大するばかりで、人材不足が顕在化する中、賃上げを実施する企業においてもその多くは、業務改善が見られない中でいわゆる「防衛的賃上げ」となり、一層経営難となる中小企業・小規模事業者が増加するという悪循環に陥ります。

そこで、一定の原資確保には、生産性の向上と価格転嫁の取組みが欠かせませんが、共に道半ばであり、次のとおり意見・要望を申し添えます。

(1) 中小企業・小規模事業者がよりスムーズに賃上げができるようになるには企業努力だけではとても原資が追いつきません。国が策定した賃上げ等に対する助成制度の周知徹底に加え、条件緩和、申請の簡略化を行っていただきたい。

また、長野県での活用実績等の見える化を図り、各施策の実効性を高めていただきたい。

(2) エネルギー価格、原材料価格高騰、労務費（人件費）などのコスト上昇に係る適正かつ円滑な価格転嫁を可能とするため、国や県主導により価格交渉の実態、問題ある商慣習などの生声を収集し、価格転嫁を阻害する行為へ適切な指導を行える環境を整備していただきたい。その上で、施策との両輪を十分に図りながら最低賃金の賃上げには慎重を期していただきたい。

令和6年7月22日

長野地方最低賃金審議会  
会長 倉崎 哲矢 様

公益社団法人 長野県バス協会  
会長 中島 一夫

### 長野県最低賃金改定決定の審議について（業界の実情・意見等）

平素はバス運転士の労働条件の改善にご配慮を賜り厚くお礼申し上げます。さて、バスを含めた運輸業界は、2024年問題を筆頭に燃料価格の高騰、慢性的な運転士不足など喫緊課題が山積し、一方で働き方改革、MaaS、無人点呼、SDGs、カーボンニュートラル、DXの推進など業界の変革が求められています。

コロナ禍においては人流が抑制され、県内のバス協会所属75会員の収入比率は、令和元年（2019年）との比較で、令和2年4割弱・令和3年5割弱・令和4年約7割・令和5年は約9割と年々回復基調にありますが、この間大幅な減収により膨大な借金を重ね、需要が戻らないうちに返済が始まっております。

令和5年度における約9割回復の詳細は、乗合バスの一部路線においてはインバウンド需要等に支えられ全体としてはコロナ以前の数値を若干上回っておりますが、大多数の路線では万年赤字体質で公的支援が無いと維持できません。

一方で、これら路線バスの赤字を埋めていた高速乗合バス・貸切バスが平均で8割程度に留まっており、経営的には依然厳しい状況が続いております。

加えて、働き方改革の一環であります改善基準告示の本年4月からの施行により運転士の不足感はさらに拍車がかかっております。

これにより、路線バスでは減便や廃止、貸切バスでは減車や受注制限などをせざるを得ません。結果的に、会社としての収入減が続いており、またハンドルの握る運転士の拘束時間短縮により、従前の賃金捻出にも苦慮しております。

コロナ後の需要回復という好機においても、運転士不足により収益性のある事業にリソース（運転士）を振り向けられない現状、欠損補填でしかない補助金を受給する路線バスの維持を優先していることから企業利益を確保できない現状です。

その結果として収入減は続き、賃金として配分できる原資が得られないという業界の実情をご理解いただきたいと思います。

結論として、生活交通や文化、観光、経済活動に欠かせない公共交通機関を担う労働者の賃金を上げて行くことの必要性は十分理解するものですが、同じ国の機関が意思決定をしている路線バス補助金の適正な利益率の確保、交通弱者などに限定されない需要喚起、過度なマイカー依存からの脱却など、総合的な観点でのバランスのとれたご判断をお願いします。

長 夕 発 第 15 号  
令 和 6 年 7 月 22 日

長野地方最低賃金審議会  
会 長 倉 崎 哲 矢 様

(一社)長野県タクシー協会  
会 長 山 谷 恭 博



### 地域別最低賃金額の改定の日安審議について (要望)

平素はタクシー事業の運営と乗務員の労働条件の改善にご配慮を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、令和6年7月3日、長野労働局長から貴会に対して、令和6年度長野県最低賃金改定について調査審議を求める諮問がされました。

タクシー事業においては、令和2年2月以降のコロナ禍、そして令和3年秋頃からの急激な燃料価格の高騰などにより、事業継続のためやむなく借り入れた融資金の返済や、猶予措置を受けていた社会保険料の納付などが、今なお経営に重くのしかかっており、地方創生の一担い手であり、地域住民の移動を支える地域公共交通機関のタクシー事業におきましても、徐々に回復基調にあるとはいえ、今なお大変厳しい経営状況にあります。

特に、法人タクシー事業者は、車両数25両以下が76%、従業員数30人以下の企業が、約70%となっており、事業者の大半が中小零細企業です。

中小零細企業にとって、コロナ禍、燃料費の高騰、円安による物価高などの影響は極めて甚大であって、今後も厳しい経営が続きます。

日本経済の回復のため、賃金の引き上げの必要性については理解しておりますが、あまりにも急激な引き上げは、中小零細企業の経営環境に与える影響が大きすぎると考えます。

また、認可運賃であるタクシー運賃は他業種と異なり、自社単独での運賃変更による価格転嫁は認められず、国土交通省への申請から実施まで1年余りを要するのが実情であります。

貴会におかれましては、タクシー事業者の窮状にご理解を賜り、地域間格差と賃金支払い能力をよくよく考慮した上で、慎重のうえにも慎重なご審議を賜りますよう、要望いたします。

就中最低賃金を引き上げざるを得ないのであれば、タクシー事業者が、運送原価の高騰・人材確保のための人件費等が円滑に運賃へ転嫁できますよう、関係機関への要請をあわせ要望いたします。

何卒ご高配を賜りますようお願い申し上げます。

令和6年7月25日

厚生労働大臣 武見 敬三 殿

中央最低賃金審議会  
会長 藤村 博之



令和6年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）

令和6年6月25日に諮問のあった令和6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6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できる環境整備の必要性については労使共通の認識であり、政府の掲げる「成長と分配の好循環」と「賃金と物価の好循環」を実現するためにも、特に地方、中小企業・小規模事業者に配慮しつつ、生産性向上を図るとともに、官公需における対応や、価格転嫁対策を徹底し、賃上げの原資の確保につなげる取組を継続的に実施するよう政府に対し強く要望する。
- 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等を受給し、賃上げを実現できるように、政府の掲げる生産性向上等への支援や経営支援の一層の強化を求める。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、最低賃金引上げの影響を強く受ける中小企業・小規模事業者がしっかりと活用できるよう充実するとともに、具体的事例も活用した周知等の徹底を要望する。加えて、非正規雇用労働者の処遇改善等を支援するキャリアアップ助成金、働き方改革推進支援助成金、人材確保等支援助成金等について、「賃上げ」を支援する観点から、賃上げ加算等の充実を強く要望する。
- 6 中小企業・小規模事業者の賃上げの実現に向けて、労働生産性を引き上げるため、設備投資の促進に資する税制や、省力化投資の補助金等による支援の強化を要望する。加えて、

創業・事業承継やM&Aの環境整備の一層の強化に取り組むことが必要である。また、成長市場に進出しようとする者の事業再構築、新製品開発や新市場の開拓、イノベーション創出、DX・GXの取組を促進することを要望する。さらに、中小企業・小規模事業者がこれらの施策を一層活用できるよう、周知等を徹底するとともに運用改善を要望する。

- 7 価格転嫁対策については、新たな商慣習として、サプライチェーン全体で適切な価格転嫁を定着させる「構造的な価格転嫁」を実現するため、独占禁止法の執行強化、下請Gメン等を活用しつつ事業所管省庁と連携した下請法の執行強化、下請法改正の検討等を行うとともに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知徹底を要望する。また、価格転嫁円滑化の取組についての実態調査が行われ、転嫁率が低い等の課題がある業界については、自主行動計画の策定や改定、改善策の検討を求めることを要望する。指針別添の交渉用フォーマットについては、業種の特性に応じた展開・活用を促すことを要望する。さらには、パートナーシップ構築宣言の更なる拡大と実効性向上に取り組むとともに、中小企業等協同組合法に基づく団体協約の更なる活用の推進に向け、活用実態の調査や組合への制度周知に取り組むことを要望する。さらに、BtoC事業では相対的に価格転嫁率が低いといった課題があるため、消費者に対して転嫁に理解を求めていくよう要望する。
- 8 いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができるよう、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用を促進するほか、被用者保険の適用拡大等の見直しに取り組むことを要望する。加えて、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。

## 令和6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6年7月24日

- 1 令和6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6年度地域別最低賃金額改定の引上げ額の目安

ランク	都道府県	金額
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	50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	50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	50円

- 2 (1) 目安小委員会は、今年度の目安審議に当たって、令和5年全員協議会報告の1(2)で「最低賃金法第9条第2項の3要素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であり、今後の目安審議においても徹底すべきである」と合意されたことを踏まえ、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 2024 改訂版」及び「経済財政運営と改革の基本方針 2024」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 労働者の生計費

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、令和5年10月から令和6年6月までの期間で見えた場合は平均3.2%で、前年同期の令和4年10月から令和5年6月までの平均4.3%から引き続き高い水準となっている。なお、消費者物価指数の「総合」、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、経済産業省が実施するエネルギー価格の負担軽減策である「電気・ガス価格激変緩和対策事



業」の影響で一定程度押し下げられている（「総合」では、6月は0.25ポイント押し下げられていると試算されている）。

加えて、年間15回以上の購入頻度である食パン、鶏卵などの生活必需品を含む支出項目である、年間購入頻度階級別指数で見た「頻繁に購入」する品目についても、令和5年10月から令和6年6月までの期間で見た場合は平均5.4%で、前年同期の令和4年10月から令和5年6月までの平均4.8%から引き続き高い水準となっている。

消費者物価指数については、基本的には「持家の帰属家賃を除く総合」を基に議論すべきであるが、最低賃金の引上げにより時間当たり賃金が上昇した者がその増加分の賃金の多くを消費に回している調査結果が出ていることを踏まえると、生活必需品を含む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においては、生活が苦しくなっている者もいると考えられる。

こうした状況を踏まえれば、今年度においては、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、昨年10月以降の「持家の帰属家賃を除く総合」が示す水準を一定程度上回ることを考慮しつつ、「頻繁に購入」する生活必需品を含む支出項目に係る消費者物価の上昇も勘案する必要がある。

## イ 賃金

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は、連合の第7回（最終）集計結果で、全体で5.10%、中小でも4.45%となっており、昨年を上回る33年ぶりの高い水準となっている。さらに、有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額（時給）の加重平均の引上げ率の概算も昨年を上回る5.74%となっている。

経団連による春季労使交渉月例賃金引上げ結果（第1回集計）では、大手企業で5.58%、中小企業では3.92%となり、いずれも昨年を上回る水準である。また、日商による中小企業の賃金改定に関する調査の正社員の結果では全体で3.62%、20人以下の企業で3.34%、パート・アルバイトの結果では全体で3.43%、20人以下で3.88%となっている。

賃金改定状況調査結果については、第4表①②における賃金上昇率（ランク計）は2.3%であり、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昨年の結果（2.1%）を上回っている。また、継続労働者に限定した第4表③における賃金上昇率（ランク計）は2.8%となっており、これも昨年の結果（2.5%）を上回った。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。

大企業を対象に含む結果である春季賃上げ妥結状況における賃金上昇率と、30

人未満の小規模な企業のみを対象とする賃金改定状況調査結果をみると、企業規模によって賃金上昇率の水準には開きが見られる一方、企業規模に関わらず昨年を上回る賃金引き上げの状況が見られる。

#### ウ 通常の事業の賃金支払能力

通常の事業の賃金支払能力については、個々の企業の賃金支払能力を指すものではないと解され、これまでの目安審議においても、業況の厳しい産業や企業の状況のみを見て議論するのではなく、各種統計資料を基に議論を行ってきた。

関連する指標を見ると、法人企業統計における企業利益のうち、経常利益については、令和4年度は資本金1,000万円以上で11.8%、1,000万円未満で70.7%の増加となっている。また、売上高経常利益率については、資本金1,000万円以上では、四半期ごとで令和5年は6～9%程度で推移、令和6年の第1四半期は7.1%となっており、安定して改善の傾向にある。また、労働分配率について、令和4年度は資本金1,000万円以上で65.0%、資本金1,000万円未満で84.6%となっており、企業の規模が小さいほど労働分配率は高くなっているものの、資本金1,000万円未満において、足下では令和3年度から6.4ポイント低下している。加えて、従業員一人当たり付加価値額について、令和3年度は、資本金1,000万円未満規模の製造業・非製造業ともに前年度比マイナスだったものが、令和4年度は、資本金1,000万円未満の製造業で4.5%、非製造業で5.7%と改善している。

一方で日銀短観における売上高経常利益率の大企業と中小企業との開きについては、令和4年度では製造業で6.28ポイントの差、非製造業で3.82ポイントの差だったのに対し、令和5年度では製造業で6.79ポイントの差、非製造業で4.61ポイントの差となっており、二極化の傾向にある。

また、中小企業・小規模事業者が賃上げの原資を確保するためにも一層重要性が増している価格転嫁については、中小企業庁が公表した令和6年3月の価格交渉促進月間のフォローアップ調査によると、前回令和5年9月の価格交渉促進月間のフォローアップ調査と比べて、受注企業のうちコスト増加分を全額価格転嫁できた割合は約3ポイント増加（16.9%→19.6%）、一部でも価格転嫁できた割合は約4ポイント増加（63.0%→67.2%）し、転嫁状況は一部では好転する一方、1～3割しか価格転嫁できなかった割合は約4ポイント増加（19.6%→23.4%）し、また、全く転嫁できず又は減額された企業も約2割となっており、二極化の兆しがある。労務費について見ると、価格交渉が行われた企業（59.5%）のうち、その約7割において労務費の価格交渉が実施されている一方で、約1割（8.8%）の企業が「労務費が上昇し、価格交渉を必要と考えたができなかった」と回答している。

さらに、倒産件数については、新型コロナウイルス感染症流行下である令和2

年から令和4年にかけて、資金繰り支援等の各種施策により、倒産件数は低水準で推移したものの、直近の令和5年においては感染拡大前の水準まで増加し8,690件となっており、また、令和6年1～6月の物価高（インフレ）倒産については、484件（前年同期375件、29.1%増）発生しており、年半期で初めて450件を超え、過去最多を大幅に更新している。

なお、賃金改定状況調査の第4表における賃金上昇率は、企業において賃金支払能力等も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、春季賃上げ妥結状況の結果と大きな差が生じている要因は、それぞれの調査対象企業の規模等が異なるためであると考えられ、また、法人企業統計における従業員一人当たり付加価値額をみると、一般に資本金規模が小さい企業ほど労働生産性は低いことから、企業規模により、賃上げ原資の程度が異なる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

最低賃金について、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版」等において、「今年は、昨年を上回る水準の春季労使交渉の結果を含み、労働者の生計費、事業者の賃金支払能力の3要件も踏まえて、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く」こと、「労働生産性の引上げ努力等を通じ、2030年代半ばまでに1,500円となることを目指す目標について、より早く達成ができるよう、中小企業・小規模事業者の自動化・省力化投資や、事業承継、M&Aの環境整備等について、官民連携して努力する」こととされていることも踏まえ、公労使で真摯に検討を重ねてきた。さらに、最低賃金の審議に当たっては、全体の平均値の賃上げ率とともに、賃上げに取り組めない、あるいは労務費等のコスト増を十分に価格転嫁できていない企業が一定程度存在することも十分に考慮すべきという意見も踏まえて議論を行った。

この結果、ア～ウで触れたように、①労働者の生計費については、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）は、昨年10月から今年6月までで平均3.2%となるなど、昨年に引き続き高い水準となっていること、また、生活必需品を含む「頻繁に購入」する支出項目に係る消費者物価も昨年10月から今年6月までで平均5.4%の高い水準であることを考慮し、最低賃金に近い賃金水準の労働者の購買力を維持するため、最低賃金法に定める労働者の生活の安定を図る趣旨からも、この水準を勘案することが、今年度は適切と考えられる。

また、②賃金について、春季賃上げ妥結状況における賃金引上げ結果に関して全体で5%台と昨年を上回る33年ぶりの高い水準となっていることや、中小企業については3%後半から4%台、有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額については5%台後半の引上げでいずれも昨年を上回る水準となっていることに加

え、賃金改定状況調査結果第4表①②における今年の賃金上昇率が2.3%で昨年を上回り平成14年以降最大のものとなっている。

③通常の事業の賃金支払能力については、売上高経常利益や従業員一人当たり付加価値額が高い水準で推移するなど、景気や企業の利益において改善の傾向にある。しかし、売上高経常利益率の大企業と中小企業の差が広がっていることや、価格転嫁率が示すように賃上げ原資を確保することが難しい企業も多く存在し、二極化の傾向にあると考えられる。また、第4表と春季賃上げ妥結状況の差からも、小規模事業者は賃金支払能力が相対的に低い可能性がある。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、特に今年度は、消費者物価の上昇が続いていることから労働者の生計費を重視した。また、賃上げの流れの維持・拡大を図り、非正規雇用労働者や中小企業・小規模事業者にも波及させることや、最低賃金法第1条に規定するとおり、最低賃金制度の目的は、賃金の低廉な労働者について賃金の最低額を保障し、その労働条件の改善を図り、国民経済の健全な発展に寄与するものであることにも留意すると、今年度の各ランクの引上げ額の見安(以下「目安額」という。)を検討するに当たっては5.0%(50円)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、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版」等において、「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」とされていることも踏まえ、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ことが必要である。

その上で、賃金改定状況調査結果第4表①②③における賃金上昇率はCランク、Bランク、Aランクの順に高くなっている。さらに、消費者物価の上昇率は、Cランクがやや高めに推移している。雇用情勢としては、B・Cランクで相対的に良い状況である。各ランクの目安額について、下位ランクの目安額が上位ランクを上回ることは理論上あり得るが、各ランクの引上げ額が同額であった場合でも、地域別最低賃金額が相対的に低い地域の引上げ率がより高くなること、また、引上げ額が増すほど引上げ率がより高くなることについて留意する必要がある。

これらのことを考慮すれば、Aランク50円(4.6%)、Bランク50円(5.2%)、Cランク50円(5.6%)とすることが適当であると考えられる。この結果、仮に目安どおりに各都道府県で引上げが行われた場合は、最高額に対する最低額の比率は80.2%から81.1%となり、地域間格差は比率の面で縮小することとなる。ただし、地域間の金額の差についても引き続き注視する必要がある。

## 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、今年度は、特に消費者物価の上昇が続いていることを重視するとともに、春季労使交渉を始めとする賃金上昇率が昨年を上回る水準となっていること、売上高経常利益率等の賃金支払能力に関する項目が改善傾向にあることなどから、目安額を決めた。

一方で、労務費を含む価格転嫁の状況が二極化の傾向にあることや、倒産件数、特に物価高倒産が足下で増加しているといった企業経営を取り巻く環境を踏まえれば、一部の中小企業・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。また、都市部以外の地域においては小規模事業者がその地域の生活を維持していくためのセーフティネットとしての役割を果たしているところもあり、従業員の処遇改善と企業の持続的発展との両立を図る観点への配慮も必要である。

中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げできる環境整備の必要性については労使共通の認識であり、政府の掲げる「成長と分配の好循環」と「賃金と物価の好循環」を実現するためにも、特に地方、中小企業・小規模事業者に配慮しつつ、生産性向上を図るとともに、官公需における対応や、価格転嫁対策を徹底し、賃上げの原資の確保につなげる取組を継続的に実施するよう政府に対し強く要望する。

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等を受給し、賃上げを実現できるように、政府の掲げる生産性向上等への支援や経営支援の一層の強化を求める。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、最低賃金引上げの影響を強く受ける中小企業・小規模事業者がしっかりと活用できるよう充実するとともに、具体的事例も活用した周知等の徹底を要望する。加えて、非正規雇用労働者の処遇改善等を支援するキャリアアップ助成金、働き方改革推進支援助成金、人材確保等支援助成金等について、「賃上げ」を支援する観点から、賃上げ加算等の充実を強く要望する。

さらに、中小企業・小規模事業者の賃上げの実現に向けて、労働生産性を引き上げるため、設備投資の促進に資する税制や、省力化投資の補助金等による支援の強化を要望する。加えて、創業・事業承継やM&Aの環境整備の一層の強化に取り組むことが必要である。また、成長市場に進出しようとする者の事業再構築、新製品開発や新市場の開拓、イノベーション創出、DX・GXの取組を促進することを要望する。さらに、中小企業・小規模事業者がこれらの施策を一層活用できるよう、周知等を徹底するとともに運用改善を要望する。

価格転嫁対策については、新たな商慣習として、サプライチェーン全体で適切な価格転嫁を定着させる「構造的な価格転嫁」を実現するため、独占禁止法の執

行強化、下請Gメン等を活用しつつ事業所管省庁と連携した下請法の執行強化、下請法改正の検討等を行うとともに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知徹底を要望する。また、価格転嫁円滑化の取組についての実態調査が行われ、転嫁率が低い等の課題がある業界については、自主行動計画の策定や改定、改善策の検討を求めることを要望する。指針別添の交渉用フォーマットについては、業種の特性に応じた展開・活用を促すことを要望する。さらには、パートナーシップ構築宣言の更なる拡大と実効性向上に取り組むとともに、中小企業等協同組合法に基づく団体協約の更なる活用の推進に向け、活用実態の調査や組合への制度周知に取り組むことを要望する。さらに、B to C 事業では相対的に価格転嫁率が低いといった課題があるため、消費者に対して転嫁に理解を求めていくよう要望する。

また、いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができるよう、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用を促進するほか、被用者保険の適用拡大等の見直しに取り組むことを要望する。

#### カ 地方最低賃金審議会への期待等

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。こうした前提の下、目安小委員会の公益委員としては、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・雇用の実態をデータに基づいて見極めつつ、自主性を発揮することを期待する。その際、今年度の目安額は、最低賃金が消費者物価を一定程度上回る水準である必要があることや、賃金上昇率が増加傾向にあること、地域間格差の是正を引き続き図ること等を特に考慮して検討されたものであることにも配意いただきたいと考える。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。

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切と考える。

(3) 最低賃金引上げの影響については、令和5年全員協議会報告の3(1)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

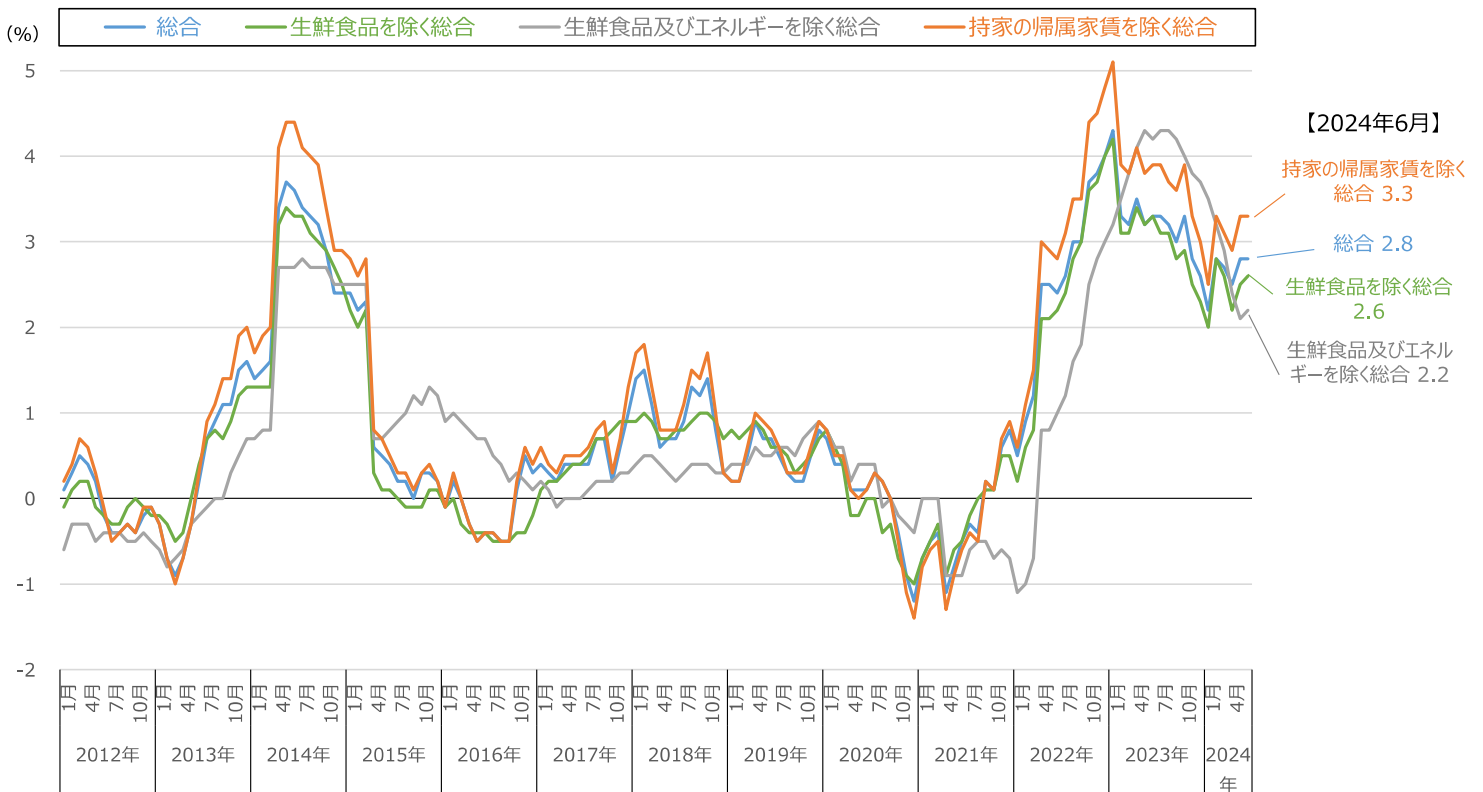
である。

## 参考資料

### 消費者物価指数の推移(対前年同月比)

- 2024年6月の消費者物価指数の「総合」は+2.8%、「生鮮食品を除く総合」は+2.6%、「生鮮食品及びエネルギーを除く総合」は+2.2%、「持家の帰属家賃を除く総合」は+3.3%となっている(いずれも対前年同月比)。
- 物価の上昇は2023年以降、減少の傾向にあるものの、足下はプラスで推移している。

消費者物価指数の推移(対前年同月比)





# 2023 (R5) 年10月以降の消費者物価指数の対前年上昇率の推移

○ 消費者物価指数の対前年上昇率について、2023年10月以降、全国では2.5%～3.9%で推移し、2023年10月～2024年6月平均の対前年同期の上昇率は3.2%となっている。

(単位：%)

	2023年			2024年						2023年10月～ 2024年6月 平均
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	
全 国	3.9	3.3	3.0	2.5	3.3	3.1	2.9	3.3	3.3	3.2
A ランク	3.7	3.1	2.6	2.1	3.0	2.9	2.7	3.1	3.2	3.0
B ランク	3.8	3.3	3.0	2.5	3.3	3.1	3.1	3.4	3.4	3.2
C ランク	4.0	3.6	3.4	3.0	3.8	3.5	3.2	3.6	3.4	3.5

資料出所 総務省「消費者物価指数」

(注) 1 指数は、「持家の帰属家賃を除く総合」を用いた。

2 各ランクの数値は都道府県の県庁所在地における指数を労働基準局賃金課にて単純平均し、その対前年上昇率を算出したものである。

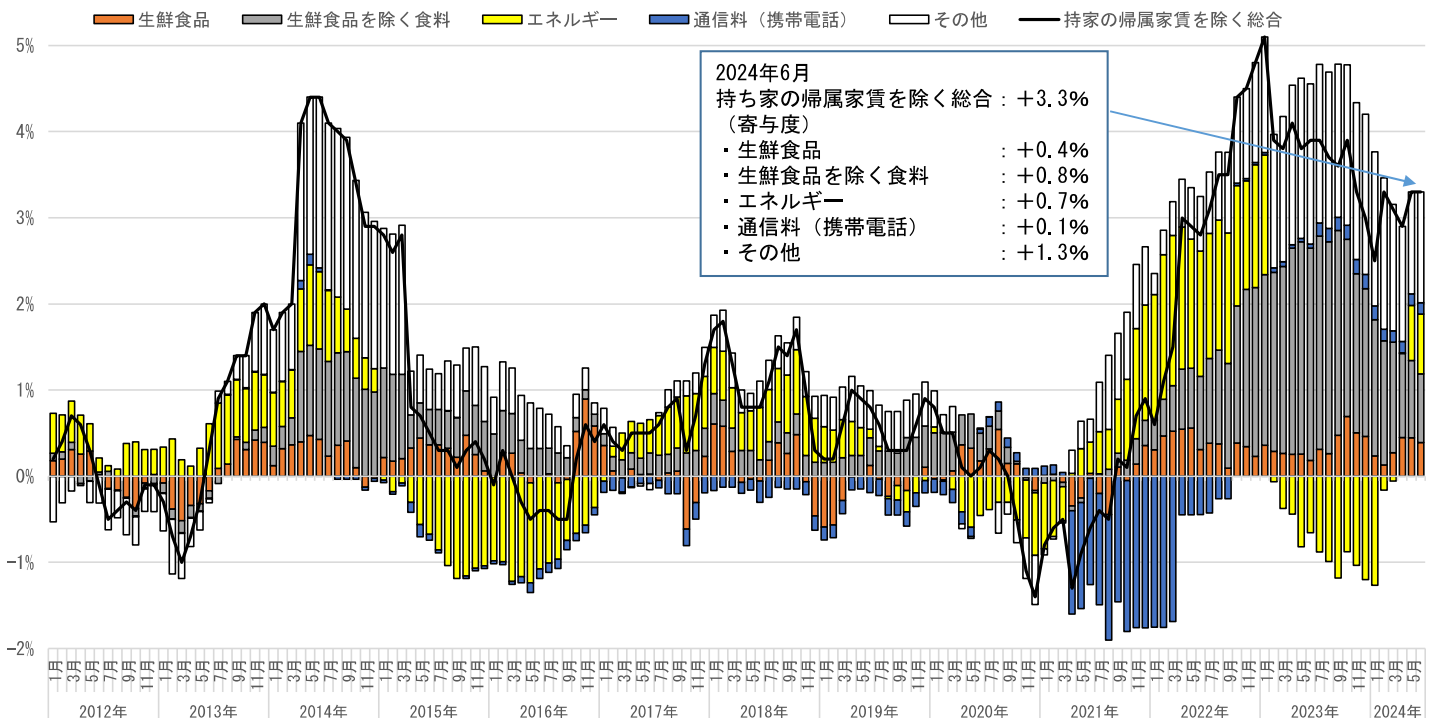
3 各ランクは、2023年度からの適用区分である。

4 「2023年10月～2024年6月」の上昇率は、「同期の指数の単純平均」の「前年同期の指数の単純平均」に対する上昇率。

## 消費者物価指数の「持家の帰属家賃を除く総合」の主な項目別寄与度の推移

○ 消費者物価指数の「持家の帰属家賃を除く総合」(前年同月比)は、2024年6月に+3.3%となっているが、主な項目別の寄与度をみると、生鮮食品を除く食料やエネルギーの寄与度が大きい。またエネルギーは、2023年2月以降マイナスの寄与度が大きかったが、2024年2月以降マイナスの寄与度は小さくなり、2024年5月以降はプラスに寄与している。

消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）の前年同月比の主な項目別寄与度の推移



(資料出所) 総務省「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働基準局にて作成。

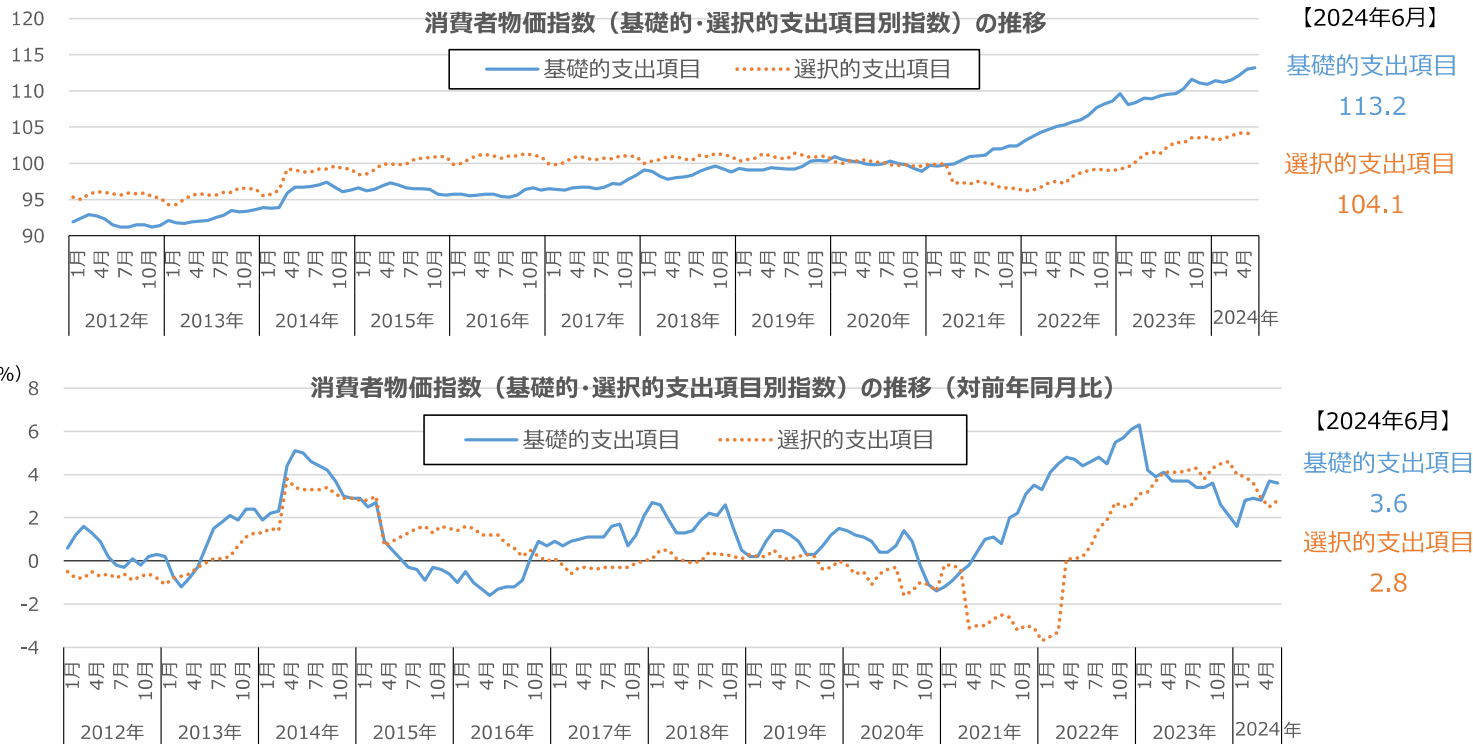
(注) 1. 各項目の寄与度は、「当該項目のウェイト/持家の帰属家賃を除く総合のウェイト×(当月の当該項目の指数-前年同月の当該項目の指数)/前年同月の持家の帰属家賃を除く総合の指数」により算出。

2. 「その他」の寄与度は、持家の帰属家賃を除く総合の前年同月比から各項目の寄与度を控除した残差として計算。

3. 「エネルギー」は、電気代、都市ガス代、プロパンガス、灯油及びガソリン。

# 消費者物価指数の「基礎的・選択的支出項目別指数」の推移

○ 消費者物価指数の「基礎的・選択的支出項目別指数を見ると、「基礎的支出項目」は2021年以降、「選択的支出項目」は2022年以降上昇を継続している。



（資料出所）総務省「消費者物価指数」

- （注）1. 基礎的支出項目（必需品的なもの）とは、支出弾力性が1.00未満の支出項目であり、食料、家賃、光熱費、保健医療サービスなどが該当。  
 選択的支出項目（贅沢品的なもの）とは、支出弾力性が1.00以上の支出項目であり、教育費、教養娯楽用耐久財、月謝などが該当。  
 2. 支出弾力性とは、消費支出総額が1%変化する時に各財・サービス（支出項目）が何%変化するかを示した指標。  
 3. 基礎的支出項目・選択的支出項目別指数は、持家の帰属家賃を除く総合から作成されている。

## 電気・ガス価格激変緩和対策事業

（総予算額：3兆7,490億円 うち2022年度第2次補正：3兆1,074億円、2023年度補正：6,416億円）

- 電気・都市ガスの小売事業者等が、需要家の使用量に応じ、電気・都市ガス料金の値引きを実施。
- 当該措置は2024年5月使用分まで講じ、同5月使用分については激変緩和の幅を縮小する。

### 値引き単価

2024年4月使用分まで

#### <電気>

低圧：3.5円/kWh  
 高圧：1.8円/kWh

#### <都市ガス>

15円/m<sup>3</sup>  
 ※家庭及び年間契約量1,000万m<sup>3</sup>未満の企業等が対象

2024年5月使用分

#### <電気>

低圧：1.8円/kWh  
 高圧：0.9円/kWh

#### <都市ガス>

7.5円/m<sup>3</sup>  
 ※家庭及び年間契約量1,000万m<sup>3</sup>未満の企業等が対象

# 消費者物価指数に対する「電気・ガス価格激変緩和対策事業」による押し下げ効果の推移

- 消費者物価指数「総合」に対する「電気・ガス価格激変緩和対策事業」による押し下げ効果は、2024年6月では、-0.25となっている。2023年2月～9月は-1.01～-0.98、2023年10月～2024年5月は-0.49～-0.48で推移していた。

## 消費者物価指数「総合」に対する「電気・ガス価格激変緩和対策事業」による押し下げ効果(寄与度)試算値

2023年											2024年					
2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
-1.01	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-0.99	-0.99	-0.98	-0.49	-0.49	-0.49	-0.48	-0.49	-0.49	-0.48	-0.48	-0.25

(資料出所)総務省「消費者物価指数」

<電気・ガス価格激変緩和対策事業 値引き単価>

2023年1～8月使用分 低圧契約は1kWh当たり7円、高圧契約は1kWh当たり3.5円、都市ガス料金は1㎡当たり30円

2023年9月～2024年4月使用分 低圧契約は1kWh当たり3.5円、高圧契約は1kWh当たり1.8円、都市ガスは1㎡当たり15円

2024年5月使用分 電気の低圧契約は1kWh当たり1.8円、高圧契約は1kWh当たり0.9円、都市ガスは1㎡当たり7.5円

※都市ガスは年間契約量が1,000万㎡未満の家庭や企業等が対象

6

# 消費者物価指数(「頻繁に購入する品目」)の対前年上昇率の推移

- 消費者物価指数は、指数品目を家計調査から得られる1世帯当たり年間購入頻度によって区分し、購入頻度の階級区分別に指数を作成している。
- 購入頻度階級のうち、「頻繁に購入する品目」については、年間購入頻度15.0回以上の品目である。

(単位：%)

	2023年			2024年						2023年10月～ 2024年6月 平均	2022年10月～ 2023年6月 平均
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月		
頻繁に購入	8.3	6.4	6.6	5.6	4.8	4.8	4.5	4.0	3.5	5.4	4.8

### 【参考】「頻繁に購入する品目」の構成

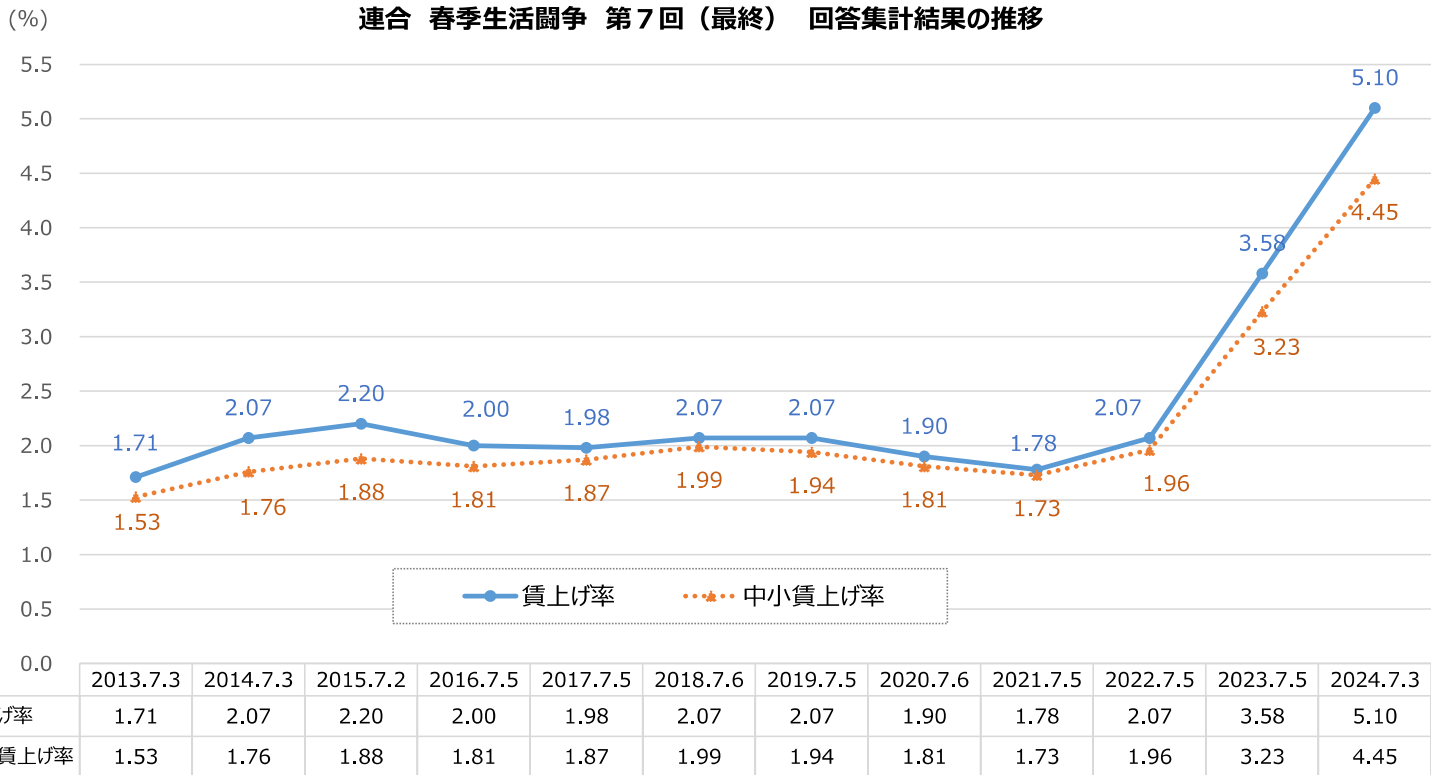
食パン	鶏卵	せんべい
あんパン	キャベツ	ポテトチップス
カレーパン	ねぎ	チョコレート
ゆでうどん	レタス	アイスクリーム
カップ麺	もやし	おにぎり
中華麺	にんじん	調理パン
かまぼこ	たまねぎ	サラダ
豚肉(国産品)	きゅうり	茶飲料
豚肉(輸入品)	トマト	コーヒー飲料A
鶏肉	ピーマン	野菜ジュース
ハム	しめじ	炭酸飲料
ソーセージ	豆腐	ポリ袋
牛乳	油揚げ	診療代
ヨーグルト	納豆	ガソリン
チーズ(国産品)	バナナ	

(資料出所)総務省「消費者物価指数」

7

# 連合 春季賃上げ妥結状況

○ 連合の春闘第7回(最終)回答集計結果(7月3日公表)では、全体の賃上げ率は5.10%(中小賃上げ率は4.45%)となっており、比較可能な2013年以降で最も高い。



(資料出所) 連合「2024春季生活闘争第7回(最終)回答集計結果」(2024年7月3日)をもとに厚生労働省労働基準局において作成  
 (注) 各年データは平均賃金方式(加重平均)による定昇相当込み賃上げ率。

# 連合 春季賃上げ妥結状況(有期・短時間・契約等労働者)

連合(有期・短時間・契約等労働者)

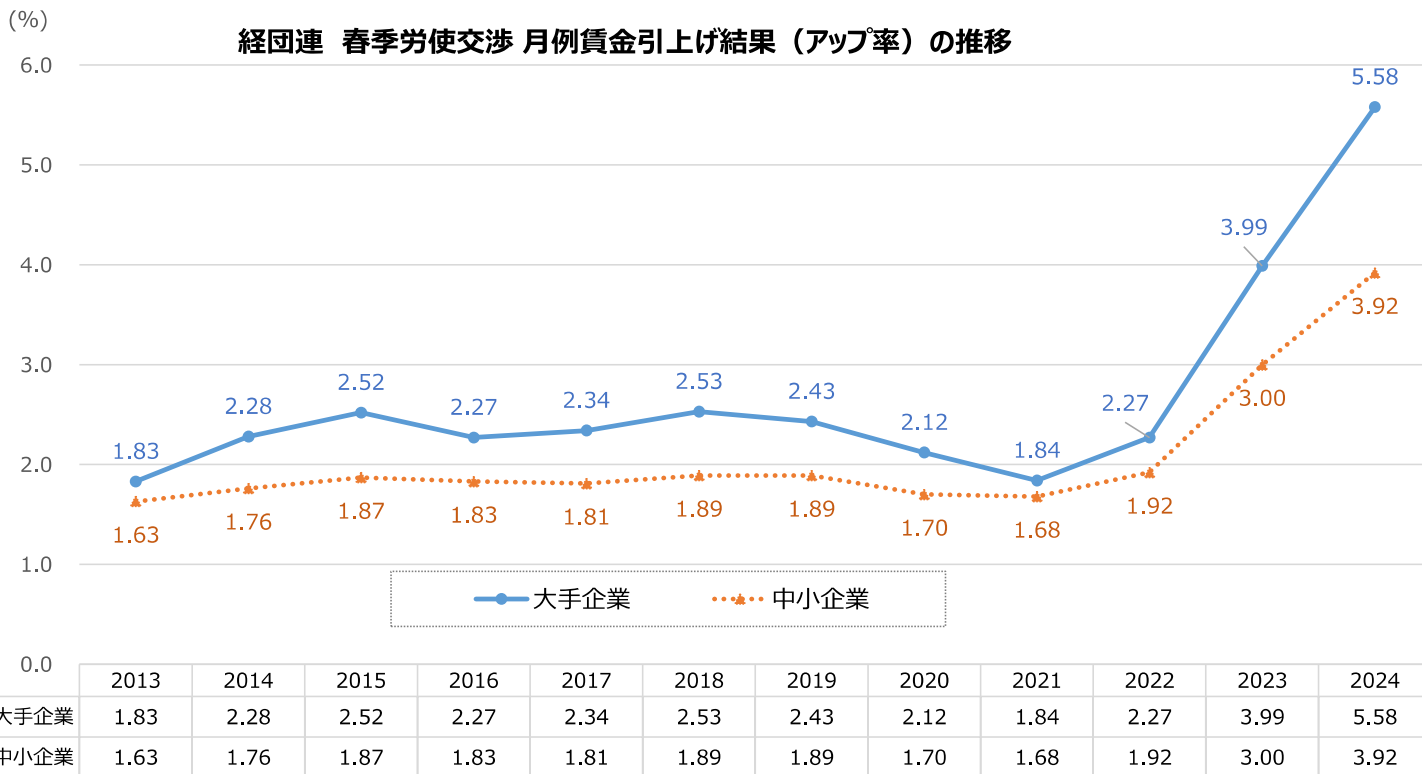
第7回(最終) 回答集計結果(令和6年7月3日)

		第7回(最終) 回答集計結果(令和6年7月3日)	
		単純平均	加重平均
時給	386組合 885,369人	賃上げ額	53.78円(39.74円)
		引上げ率	—
		平均時給	1,148.92円(1,091.78円)
月給	146組合 27,845人	賃上げ額	9,137円(6,647円)
		賃上げ率	4.23%(3.09%)
		賃上げ率	4.98%(3.18%)

(注) ( )内の数値は、令和5年7月5日付 第7回(最終) 回答集計結果。

# 経団連 春季賃上げ妥結状況

○ 2024年の経団連 春季労使交渉月例賃金引上げ結果では、アップ率は大手企業5.58%（第1回集計）、中小企業3.92%（第1回集計）となっている。



（資料出所）経団連「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」「春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果」「2024年春季労使交渉・大手企業業種別回答状況」「2024年春季労使交渉・中小企業業種別回答状況」をもとに、厚生労働省労働基準局において作成。  
 （注）2023年までは最終集計結果、2024年は第1回集計結果

# 日商 中小企業の賃金改定に関する調査

日商 中小企業の賃金改定に関する調査(令和6年6月5日)

		(加重平均)	
正社員 (月給)	全体	9,662円	
	1,586社		3.62%
	20人以下	8,801円	
パート・ アルバイト (時給)	709社		3.34%
	全体	37.6円	
	1,070社		3.43%
20人以下	43.3円		
	450社		3.88%

- (注) 1 前年4月と当年4月の両期間に在籍し、かつ雇用形態や労働時間の変更が無い従業員が対象。  
 2 1,979社が回答し、無回答や異常値のうち回答企業からの確認が取れなかったものについては集計より除外。

# 賃金改定状況調査結果第4表①

第4表① 一般労働者及びパートタイム労働者の賃金上昇率（男女別内訳）

性 ランク	産業計				製造業				卸売業、小売業				学術研究、専門・技術サービス業				宿泊業、飲食サービス業				生活関連サービス業、娯楽業				医療、福祉				サービス業（他に分類されないもの）				
	1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		
	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月			
男 計	A	1,601	1,637	2.2	2.3	1,645	1,677	1.9	1.7	1,641	1,670	1.8	2.3	1,838	1,875	2.0	2.6	1,261	1,306	3.6	2.8	1,452	1,484	2.2	1.1	1,615	1,655	2.5	1.8	1,728	1,756	1.6	3.2
	B	1,383	1,416	2.4	2.0	1,432	1,469	2.6	2.3	1,377	1,409	2.3	1.5	1,705	1,724	1.1	2.1	1,140	1,165	2.2	2.4	1,249	1,288	3.1	2.3	1,443	1,475	2.2	1.9	1,430	1,467	2.6	1.3
	C	1,253	1,287	2.7	2.1	1,232	1,274	3.4	2.2	1,270	1,298	2.2	2.2	1,554	1,602	3.1	0.9	1,071	1,094	2.1	2.2	1,107	1,146	3.5	3.4	1,255	1,296	3.3	1.8	1,410	1,444	2.4	1.6
	計	1,454	1,488	2.3	2.1	1,493	1,528	2.3	2.1	1,464	1,495	2.1	1.9	1,756	1,787	1.8	2.2	1,177	1,210	2.8	2.6	1,315	1,351	2.7	1.8	1,487	1,523	2.4	1.9	1,547	1,580	2.1	2.2
女 計	A	1,838	1,873	1.9	2.0	1,844	1,870	1.4	1.6	1,887	1,925	2.0	2.5	2,104	2,138	1.6	3.1	1,443	1,504	4.2	1.5	1,688	1,690	0.1	1.8	-1,882	1,959	4.1	1.3	1,871	1,900	1.5	1.6
	B	1,591	1,618	1.7	1.6	1,587	1,624	2.3	2.3	1,579	1,607	1.8	1.4	1,999	2,017	0.9	1.5	1,301	1,302	0.1	1.0	1,493	1,525	2.1	2.1	1,753	1,735	-1.0	1.2	1,602	1,635	2.1	0.8
	C	1,418	1,460	3.0	1.6	1,393	1,437	3.2	1.9	1,406	1,437	2.2	2.0	1,776	1,827	2.9	0.3	1,189	1,239	4.2	2.3	1,228	1,283	4.5	3.3	1,448	1,494	3.2	0.1	1,529	1,577	3.1	1.3
	計	1,669	1,701	1.9	1.8	1,666	1,699	2.0	1.9	1,673	1,706	2.0	2.0	2,028	2,058	1.5	2.2	1,350	1,384	2.5	1.3	1,536	1,559	1.5	2.1	1,763	1,795	1.8	1.1	1,699	1,732	1.9	1.2
計	A	1,428	1,463	2.5	2.6	1,297	1,338	3.2	2.3	1,414	1,438	1.7	2.2	1,601	1,643	2.6	2.5	1,163	1,199	3.1	3.6	1,341	1,385	3.3	0.6	1,574	1,609	2.2	1.9	1,520	1,548	1.8	5.2
	B	1,232	1,268	2.9	2.1	1,143	1,180	3.2	2.4	1,181	1,214	2.8	1.7	1,452	1,474	1.5	2.8	1,082	1,116	3.1	2.8	1,136	1,181	4.0	2.7	1,403	1,439	2.6	1.9	1,186	1,228	3.5	2.4
	C	1,138	1,168	2.6	2.3	993	1,028	3.5	2.9	1,144	1,169	2.2	2.4	1,342	1,388	3.4	1.8	1,022	1,037	1.5	2.2	1,037	1,071	3.3	3.4	1,225	1,264	3.2	2.0	1,183	1,214	2.6	2.2
	計	1,298	1,333	2.7	2.3	1,185	1,223	3.2	2.4	1,267	1,296	2.3	1.9	1,516	1,550	2.2	2.6	1,103	1,135	2.9	3.1	1,209	1,252	3.6	1.9	1,447	1,484	2.6	1.9	1,321	1,357	2.7	3.8

# 賃金改定状況調査結果第4表②

第4表② 一般労働者及びパートタイム労働者の賃金上昇率（一般・パート別内訳）

就業形態 ランク	産業計				製造業				卸売業、小売業				学術研究、専門・技術サービス業				宿泊業、飲食サービス業				生活関連サービス業、娯楽業				医療、福祉				サービス業（他に分類されないもの）				
	1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		
	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月			
一般 パート 計	A	1,601	1,637	2.2	2.3	1,645	1,677	1.9	1.7	1,641	1,670	1.8	2.3	1,838	1,875	2.0	2.6	1,261	1,306	3.6	2.8	1,452	1,484	2.2	1.1	1,615	1,655	2.5	1.8	1,728	1,756	1.6	3.2
	B	1,383	1,416	2.4	2.0	1,432	1,469	2.6	2.3	1,377	1,409	2.3	1.5	1,705	1,724	1.1	2.1	1,140	1,165	2.2	2.4	1,249	1,288	3.1	2.3	1,443	1,475	2.2	1.9	1,430	1,467	2.6	1.3
	C	1,253	1,287	2.7	2.1	1,232	1,274	3.4	2.2	1,270	1,298	2.2	2.2	1,554	1,602	3.1	0.9	1,071	1,094	2.1	2.2	1,107	1,146	3.5	3.4	1,255	1,296	3.3	1.8	1,410	1,444	2.4	1.6
	計	1,454	1,488	2.3	2.1	1,493	1,528	2.3	2.1	1,464	1,495	2.1	1.9	1,756	1,787	1.8	2.2	1,177	1,210	2.8	2.6	1,315	1,351	2.7	1.8	1,487	1,523	2.4	1.9	1,547	1,580	2.1	2.2
一般 パート 計	A	1,827	1,867	2.2	2.2	1,828	1,856	1.5	1.5	1,886	1,919	1.7	1.9	1,934	1,980	2.4	2.5	1,567	1,652	5.4	1.2	1,668	1,705	2.2	1.8	1,751	1,801	2.9	2.2	1,898	1,933	1.8	3.4
	B	1,543	1,571	1.8	2.0	1,519	1,553	2.2	2.5	1,558	1,588	1.9	1.8	1,801	1,814	0.7	1.8	1,423	1,405	-1.3	2.7	1,428	1,444	1.1	2.5	1,504	1,533	1.9	1.6	1,548	1,587	2.5	1.2
	C	1,366	1,407	3.0	1.9	1,321	1,366	3.4	2.1	1,383	1,423	2.9	2.0	1,621	1,668	2.9	1.2	1,249	1,271	1.8	1.5	1,224	1,249	2.0	2.9	1,309	1,355	3.5	1.7	1,459	1,503	3.0	1.2
	計	1,629	1,664	2.1	2.0	1,610	1,644	2.1	2.1	1,658	1,690	1.9	1.9	1,847	1,881	1.8	2.1	1,455	1,486	2.1	2.2	1,502	1,526	1.6	2.2	1,562	1,601	2.5	1.8	1,669	1,708	2.3	2.3
パート 計	A	1,281	1,309	2.2	2.6	1,178	1,223	3.8	2.7	1,245	1,269	1.9	3.2	1,437	1,440	0.2	3.2	1,137	1,167	2.6	3.5	1,228	1,253	2.0	-0.2	1,477	1,507	2.0	1.6	1,347	1,360	1.0	2.3
	B	1,131	1,171	3.5	1.7	1,113	1,161	4.3	1.7	1,056	1,093	3.5	0.9	1,281	1,324	3.4	3.3	1,056	1,094	3.6	2.3	1,091	1,150	5.4	2.1	1,353	1,389	2.7	2.4	1,118	1,148	2.7	1.2
	C	1,054	1,077	2.2	2.5	940	972	3.4	2.3	1,074	1,081	0.7	2.7	1,109	1,166	5.1	-1.1	987	1,011	2.4	2.5	963	1,020	5.9	4.4	1,159	1,190	2.7	1.9	1,194	1,184	-0.8	3.3
	計	1,185	1,218	2.8	2.1	1,125	1,168	3.8	2.1	1,134	1,162	2.5	2.1	1,351	1,373	1.6	3.0	1,077	1,111	3.2	2.7	1,132	1,178	4.1	1.4	1,388	1,421	2.4	1.9	1,227	1,246	1.5	1.5

# 賃金改定状況調査結果第4表③

第4表③ 一般労働者及びパートタイム労働者の賃金上昇率（令和5年6月と令和6年6月の両方に在籍していた労働者のみを対象とした集計）

性別・業態・職種 ラン	1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率		その他		合計																											
																																	業種	業態	業種	業態	業種	業態	業種	業態	業種	業態	業種	業態	業種	業態	業種	業態	業種	業態	業種	業態	業種	業態	業種	業態	業種	業態	業種	業態	業種	業態
																																	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月	R5年	R6年	R5年6月	R6年6月
計	1,611	1,655	2.7	2.4	1,653	1,698	2.7	2.4	1,654	1,696	2.5	2.0	1,842	1,891	2.7	3.1	1,274	1,317	3.4	3.8	1,451	1,490	2.7	1.6	1,620	1,667	2.9	2.3	1,744	1,784	2.3	2.2																														
A	1,852	1,898	2.5	2.2	1,849	1,895	2.5	2.2	1,902	1,950	2.5	1.7	2,106	2,151	2.1	2.8	1,477	1,531	3.7	2.9	1,688	1,714	1.5	2.1	1,910	1,965	2.9	2.6	1,885	1,926	2.2	2.2																														
B	1,599	1,639	2.5	2.3	1,598	1,643	2.8	2.6	1,587	1,634	3.0	1.8	2,016	2,045	1.4	3.1	1,290	1,306	1.2	2.0	1,484	1,522	2.6	3.7	1,781	1,801	1.1	2.3	1,609	1,649	2.5	2.4																														
C	1,429	1,474	3.1	2.5	1,399	1,450	3.6	2.9	1,414	1,455	2.9	2.6	1,799	1,844	2.5	2.0	1,215	1,263	4.0	2.5	1,232	1,290	4.7	3.5	1,453	1,494	2.8	1.5	1,511	1,583	2.7	2.4																														
計	1,680	1,723	2.6	2.3	1,674	1,720	2.7	2.4	1,684	1,730	2.7	1.9	2,038	2,076	1.9	2.8	1,363	1,400	2.7	2.4	1,532	1,569	2.4	2.9	1,787	1,826	2.2	2.4	1,709	1,750	2.4	2.3																														
A	1,433	1,474	2.9	2.7	1,305	1,349	3.4	2.8	1,423	1,460	2.6	2.4	1,605	1,656	3.2	3.4	1,167	1,203	3.1	4.5	1,338	1,382	3.3	1.2	1,575	1,620	2.9	2.2	1,532	1,569	2.4	2.3																														
B	1,237	1,277	3.2	2.5	1,148	1,186	3.3	2.7	1,188	1,225	3.1	1.8	1,462	1,493	2.1	3.1	1,088	1,129	3.8	3.5	1,143	1,188	3.9	3.0	1,402	1,446	3.1	2.3	1,191	1,231	3.4	2.9																														
C	1,141	1,176	3.1	2.8	993	1,030	3.7	3.1	1,152	1,180	2.4	2.6	1,352	1,407	4.1	2.9	1,027	1,039	1.2	3.5	1,036	1,083	4.5	3.1	1,224	1,274	4.1	2.7	1,183	1,213	2.5	2.9																														
計	1,302	1,342	3.1	2.6	1,191	1,231	3.4	2.8	1,276	1,311	2.7	2.2	1,523	1,567	2.9	3.3	1,108	1,143	3.2	3.8	1,211	1,256	3.7	2.3	1,447	1,492	3.1	2.3	1,329	1,367	2.9	2.6																														
A	1,836	1,885	2.7	2.4	1,833	1,879	2.5	2.3	1,895	1,941	2.4	1.8	1,934	1,985	2.6	3.1	1,604	1,665	3.8	2.6	1,669	1,715	2.8	2.4	1,758	1,813	3.1	2.7	1,910	1,960	2.6	2.3																														
B	1,547	1,587	2.6	2.5	1,530	1,571	2.7	2.7	1,558	1,604	3.0	1.8	1,809	1,837	1.5	3.1	1,400	1,419	1.4	3.1	1,423	1,452	2.0	3.9	1,510	1,548	2.5	2.4	1,562	1,604	2.7	2.3																														
C	1,371	1,418	3.4	2.7	1,326	1,375	3.7	3.0	1,389	1,434	3.2	2.6	1,636	1,687	3.1	2.6	1,250	1,282	2.6	2.1	1,225	1,269	3.6	3.0	1,311	1,366	4.2	2.8	1,468	1,512	3.0	2.2																														
計	1,635	1,680	2.8	2.4	1,619	1,662	2.7	2.6	1,662	1,708	2.8	1.9	1,852	1,894	2.3	3.0	1,458	1,497	2.7	2.7	1,500	1,538	2.5	3.0	1,568	1,615	3.0	2.6	1,683	1,728	2.7	2.3																														
A	1,283	1,318	2.7	2.6	1,183	1,223	3.4	2.6	1,250	1,285	2.8	2.3	1,431	1,465	2.4	2.9	1,138	1,173	3.1	4.4	1,224	1,254	2.5	0.3	1,479	1,517	2.6	1.8	1,354	1,369	1.1	2.1																														
B	1,133	1,175	3.7	2.4	1,112	1,164	4.7	2.1	1,060	1,095	3.3	1.9	1,310	1,349	3.0	2.9	1,060	1,099	3.7	3.1	1,096	1,151	5.0	2.4	1,349	1,395	3.4	2.1	1,111	1,145	3.1	3.4																														
C	1,058	1,083	2.4	2.7	938	973	3.7	2.6	1,080	1,095	1.4	2.6	1,134	1,171	3.3	-0.8	992	1,008	1.6	3.8	962	1,021	6.1	3.6	1,155	1,190	3.0	1.8	1,194	1,210	1.3	3.9																														
計	1,187	1,224	3.1	2.4	1,126	1,171	4.0	2.3	1,140	1,172	2.8	2.2	1,361	1,397	2.6	2.7	1,081	1,116	3.2	3.8	1,132	1,178	4.1	1.6	1,387	1,428	3.0	1.9	1,226	1,250	2.0	2.8																														

（資料注）第4表①、②の集計労働者29,463人のうち、本表の集計対象となる令和5年6月と令和6年6月の両方に在籍していた労働者は24,639人（83.6%）。

## 法人企業統計による企業収益①（年度）

（単位：億円、%）

		平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
経常利益	規模計	645,861	682,201	749,872	835,543	839,177	714,385	628,538	839,247	952,800
	前年度比	8.3	5.6	9.9	11.4	0.4	▲ 14.9	▲ 12.0	33.5	13.5
	資本金規模1,000万円以上	620,351	657,908	718,663	799,926	802,784	686,739	600,970	814,644	910,804
	前年度比	7.4	6.1	9.2	11.3	0.4	▲ 14.5	▲ 12.5	35.6	11.8
	" 10億円以上	374,204	402,359	424,325	462,998	482,378	416,995	370,705	495,341	573,614
	前年度比	7.5	7.5	5.5	9.1	4.2	▲ 13.6	▲ 11.1	33.6	15.8
	" 1億円～10億円	96,020	99,865	111,773	130,045	136,617	115,306	104,222	140,200	150,904
	前年度比	13.6	4.0	11.9	16.3	5.1	▲ 15.6	▲ 9.6	34.5	7.6
	" 1,000万円～1億円	150,127	155,684	182,566	206,883	183,789	154,438	126,043	179,103	186,286
前年度比	3.8	3.7	17.3	13.3	▲ 11.2	▲ 16.0	▲ 18.4	42.1	4.0	
" 1,000万円未満	25,510	24,293	31,209	35,617	36,392	27,646	27,568	24,603	41,996	
前年度比	34.3	▲ 4.8	28.5	14.1	2.2	▲ 24.0	▲ 0.3	▲ 10.8	70.7	
売上高経常利益率	規模計	4.5	4.8	5.2	5.4	5.5	4.8	4.6	5.8	6.0
	資本金規模1,000万円以上	4.7	5.0	5.4	5.7	5.7	5.1	4.8	6.2	6.4
	" 10億円以上	6.6	7.4	7.9	8.1	8.2	7.4	7.2	9.1	9.6
	" 1億円～10億円	3.8	3.9	4.2	4.5	4.6	4.0	3.9	5.0	5.0
	" 1,000万円～1億円	3.0	3.1	3.5	3.8	3.6	3.1	2.7	3.6	3.5
	" 1,000万円未満	2.1	2.0	2.6	2.6	2.7	2.2	2.3	2.0	2.9

資料出所 財務省「法人企業統計」

- （注）1 金融業、保険業を除く全産業。  
2 「資本金規模1,000万円以上」の数値については、厚生労働省労働基準局賃金課にて算出。

# 法人企業統計による企業収益②（四半期）

(単位：億円、%)

		令和4年				令和5年				令和6年
		1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月
経常利益	資本金規模1,000万円以上	228,323	283,181	198,098	223,768	238,230	316,061	237,975	252,754	274,279
	前年同期比	13.7	17.6	18.3	▲ 2.8	4.3	11.6	20.1	13.0	15.1
	〃 10億円以上	124,141	200,931	121,094	125,200	123,862	220,392	140,332	152,326	136,516
	前年同期比	18.2	23.2	27.3	6.4	▲ 0.2	9.7	15.9	21.7	10.2
	〃 1億円～10億円	40,289	37,369	35,024	40,225	39,747	40,227	44,412	46,316	49,086
	前年同期比	19.3	16.7	13.2	▲ 2.9	▲ 1.3	7.6	26.8	15.1	23.5
売上高経常利益率	資本金規模1,000万円以上	6.3	8.4	5.7	6.0	6.3	8.9	6.5	6.5	7.1
	〃 10億円以上	8.3	14.0	8.1	8.1	7.9	15.0	9.4	9.5	8.8
	〃 1億円～10億円	5.2	5.2	4.6	4.9	4.8	4.9	5.1	5.2	5.5
	〃 1,000万円～1億円	4.8	3.7	3.4	4.3	5.4	4.3	4.1	3.9	6.2
	前年同期比	3.1	▲ 1.6	1.3	▲ 18.0	16.8	23.5	26.8	▲ 7.3	18.8
	〃 1,000万円未満	8.1	8.2	8.3	8.0	8.2	8.6	9.1	8.4	8.4

資料出所 財務省「法人企業統計」

(注) 1 金融業、保険業を除く全産業。

2 四半期別調査は、資本金規模1,000万円以上の企業が対象。

16

# 法人企業統計による資本金規模別労働分配率

(単位：%)

		平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	参考：母集団数 (単位：社)
労働分配率	規模計	68.8	67.5	67.6	66.2	66.3	68.6	71.5	68.9	67.5	2,941,615
	資本金規模1,000万円以上	67.0	65.4	65.2	64.1	64.5	66.6	69.3	66.0	65.0	909,127
	〃 10億円以上	55.0	52.8	53.7	51.7	51.3	54.9	57.6	52.4	51.2	4,738
	〃 1億円～10億円	69.1	68.0	66.5	65.8	65.6	67.8	69.6	66.0	65.1	25,894
	〃 1,000万円～1億円	76.4	75.3	74.3	74.2	76.0	77.1	80.0	78.8	77.3	878,495
	〃 1,000万円未満	81.1	82.3	83.4	80.3	78.5	82.3	86.5	91.0	84.6	2,032,488

資料出所 財務省「法人企業統計」

(注) 1 金融業、保険業を除く全産業。

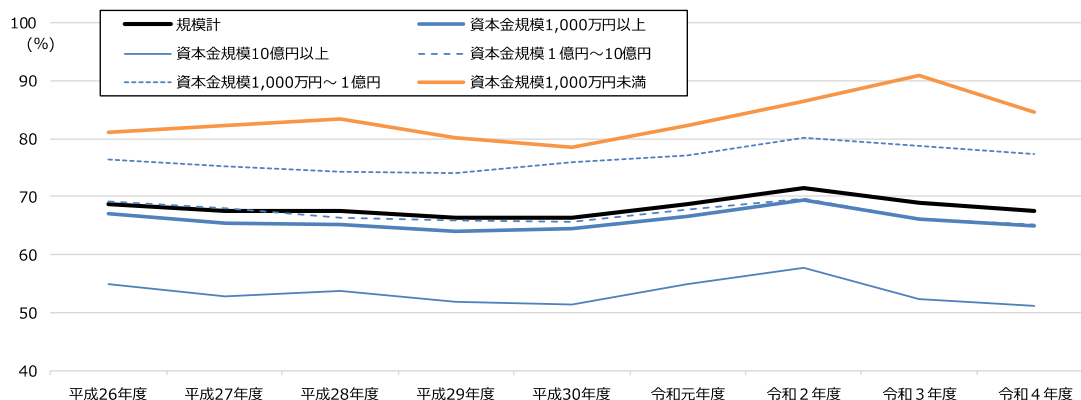
2 「資本金規模1,000万円以上」の数値については、厚生労働省労働基準局賃金課にて算出。

3 各項目・指標の算出は以下のとおり。

労働分配率 = 人件費 ÷ 付加価値額。

付加価値額 = 人件費 + 支払利息等 + 動産・不動産貸借料 + 租税公課 + 営業純益。

人件費 = 役員給与 + 役員賞与 + 従業員給与 + 従業員賞与 + 福利厚生費。



17



# 従業員一人当たり付加価値額の推移

(単位:万円、%)

	産業・資本金規模計		製造業						非製造業					
			資本金1億円以上		資本金1千万円以上 1億円未満		資本金1千万円未満		資本金1億円以上		資本金1千万円以上 1億円未満		資本金1千万円未満	
			前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	
平成 25 年度	690	3.6	1,135	10.9	543	1.5	453	4.4	964	3.0	559	1.6	478	▲ 0.2
平成 26 年度	705	2.2	1,149	1.2	547	0.7	446	▲ 1.5	972	0.8	570	2.0	490	2.5
平成 27 年度	725	2.8	1,137	▲ 1.0	555	1.5	521	16.8	1,007	3.6	586	2.8	491	0.2
平成 28 年度	727	0.3	1,158	1.8	554	▲ 0.2	527	1.2	1,033	2.6	582	▲ 0.7	503	2.4
平成 29 年度	739	1.7	1,227	6.0	572	3.2	484	▲ 8.2	1,036	0.3	591	1.5	502	▲ 0.2
平成 30 年度	730	▲ 1.2	1,201	▲ 2.1	570	▲ 0.3	485	0.2	1,059	2.2	566	▲ 4.2	494	▲ 1.6
令和 元 年度	715	▲ 2.1	1,104	▲ 8.1	551	▲ 3.3	467	▲ 3.7	1,035	▲ 2.3	551	▲ 2.7	496	0.4
令和 2 年度	688	▲ 3.8	1,064	▲ 3.6	540	▲ 2.0	436	▲ 6.6	957	▲ 7.5	536	▲ 2.7	483	▲ 2.6
令和 3 年度	722	4.9	1,283	20.6	569	5.4	424	▲ 2.8	995	4.0	552	3.0	457	▲ 5.4
令和 4 年度	738	2.2	1,279	▲ 0.3	569	0.0	443	4.5	1,066	7.1	569	3.1	483	5.7

資料出所 財務省「法人企業統計」(年次別調査、「金融業、保険業以外の業種」)

従業員一人当たり付加価値額(労働生産性) = 付加価値額 / 従業員数

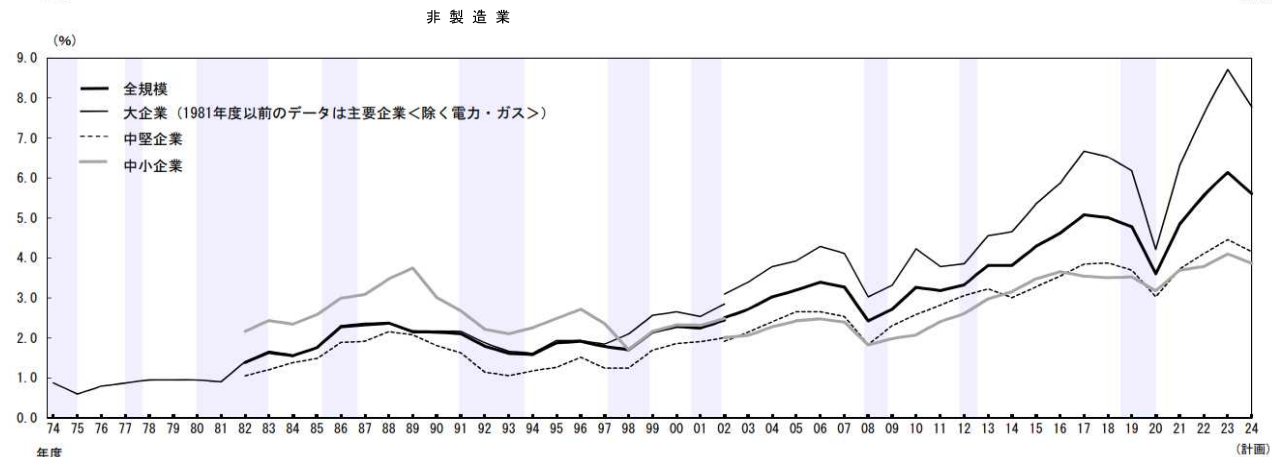
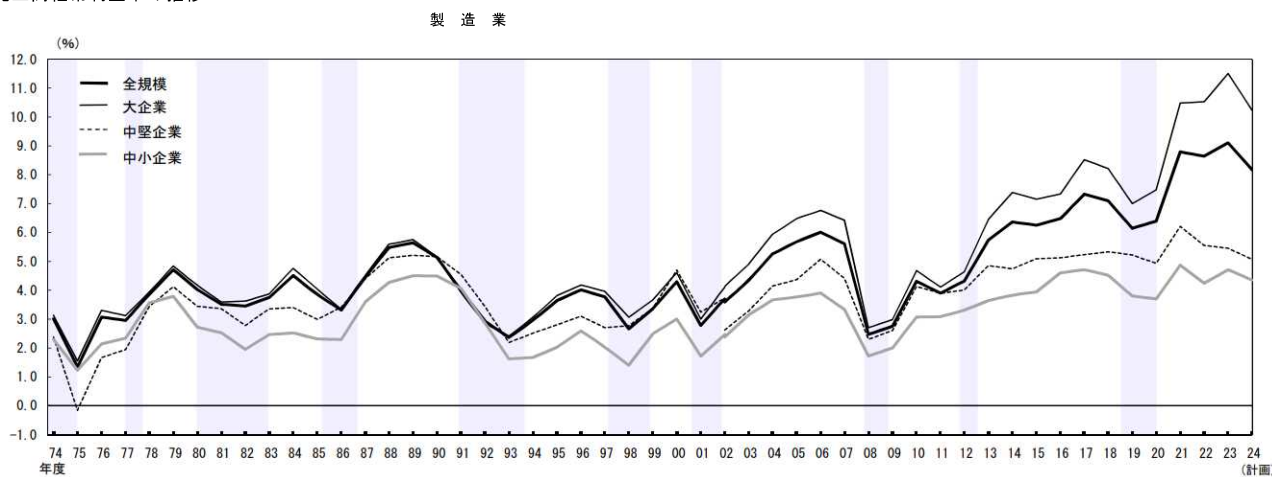
「付加価値額」の算出は下記のとおり

付加価値額 = 営業純益(営業利益-支払利息等) + 役員給与 + 役員賞与 + 従業員給与 + 従業員賞与  
+ 福利厚生費 + 支払利息等 + 動産・不動産賃借料 + 租税公課

「従業員数」は常用者の期中平均人員と、当期中の臨時従業員(総従事時間数を常用者の1か月平均労働時間数で除したもの)との合計である。

# 売上高経常利益率の推移(日銀短観)

▽売上高経常利益率の推移



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」(日銀短観)(2024年6月調査)

(%)

		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度 (計画)
規模計	製造業	8.79	8.64	9.10	8.17
	非製造業	4.85	5.57	6.14	5.61
大企業	製造業	10.48	10.52	11.50	10.23
	非製造業	6.31	7.61	8.71	7.78
中堅企業	製造業	6.21	5.55	5.45	5.07
	非製造業	3.73	4.11	4.46	4.16
中小企業	製造業	4.87	4.24	4.71	4.35
	非製造業	3.70	3.79	4.10	3.87

資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」(日銀短観)

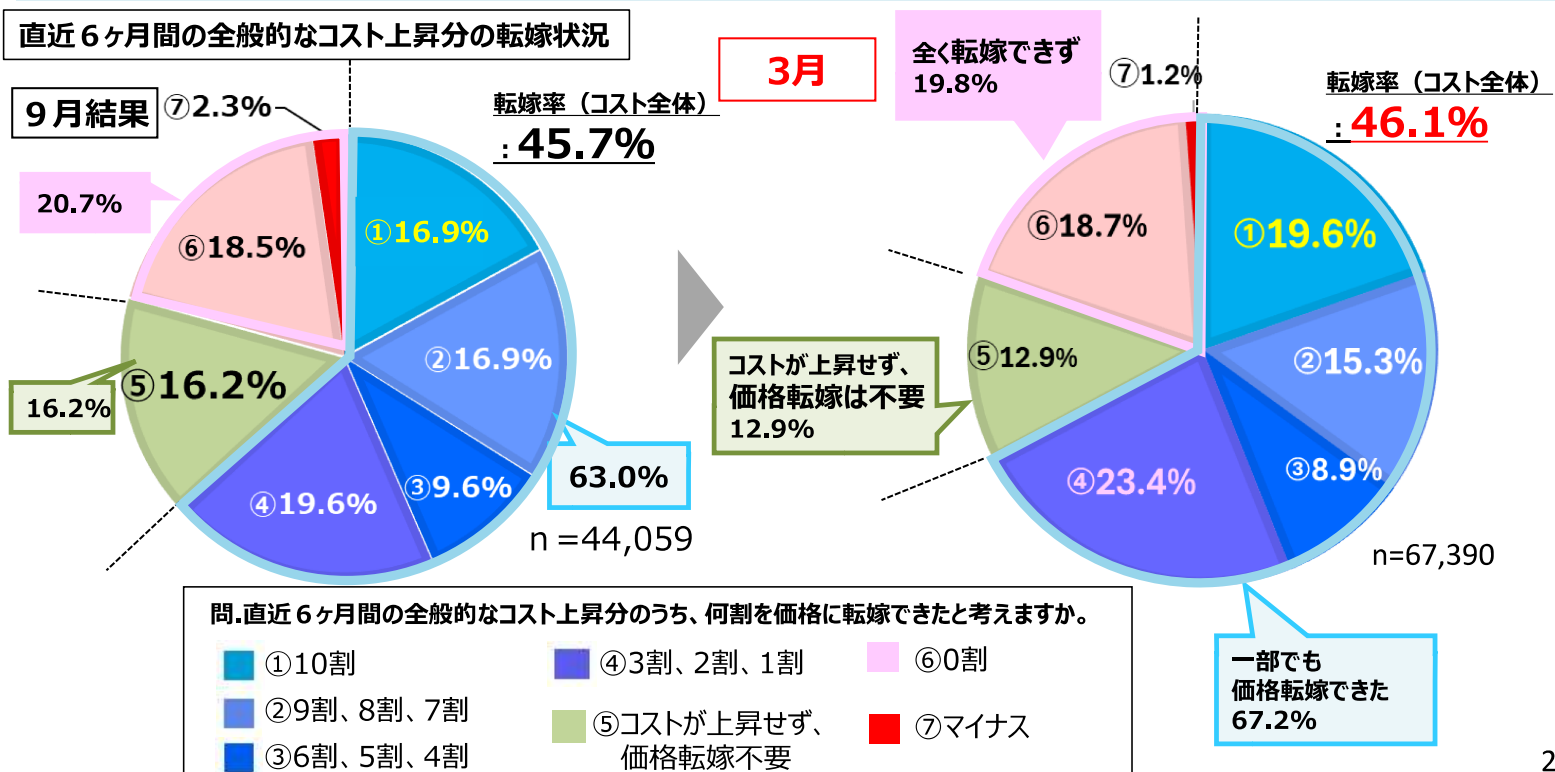
(注) 売上高経常利益率

回答企業の総売上高(財務諸表等規則に準拠し、回答企業の個別決算ベース。)について、経常利益増減と同様に母集団推計値を算出し、これで経常損益の母集団推計値を除して、売上高経常利益率を算出する。

20

## 価格転嫁の状況①【コスト全般】

- **コスト全体の価格転嫁率は46.1%**、昨年9月より微増(45.7%→46.1%)。
  - 受注企業のうち、コスト増加分を**全額(10割)価格転嫁できた割合(①)は約3ポイント増加**(16.9%→19.6%)。一部でも価格転嫁できた割合は、約4ポイント増加(63.0%→67.2%)。
  - 一方、**1~3割しか価格転嫁できなかった割合(④)は約4ポイント増加**(19.6%→23.4%)。全く転嫁できず/減額された企業も約2割。
- ⇒ **価格転嫁の裾野は更に広がりつつある一方、「転嫁できた企業」と「出来ない企業」で2極化の兆しもあり、転嫁対策の徹底が重要。**

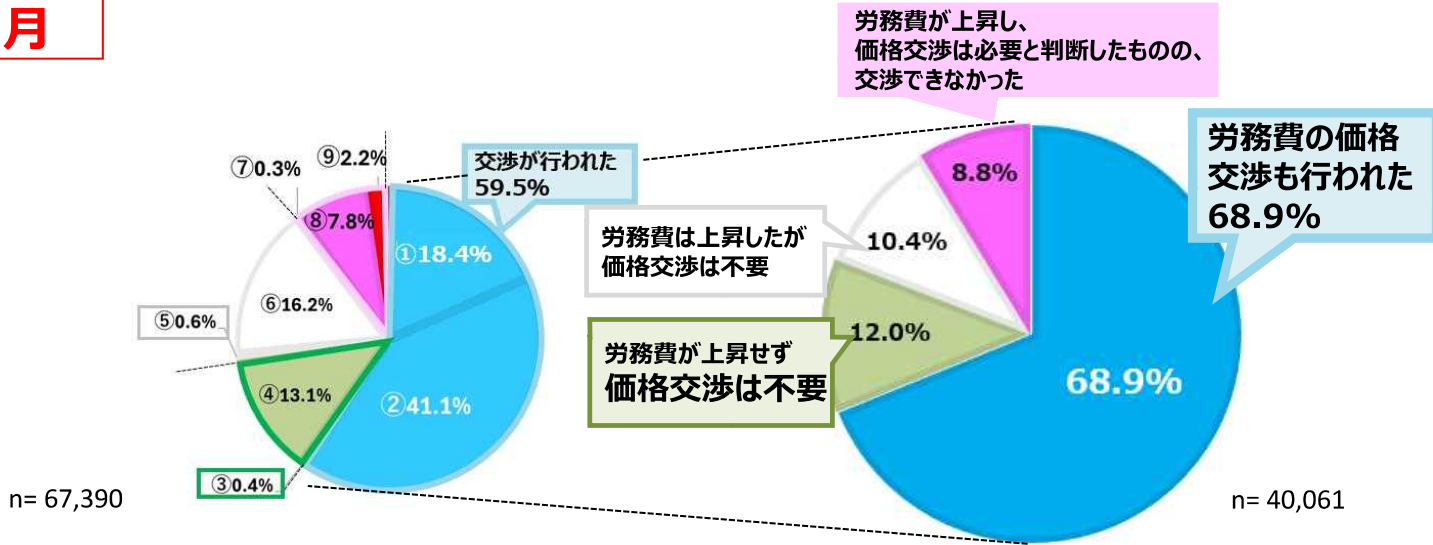


21

# (今回初の調査①) 労務費についての価格交渉の状況

- 今回調査では、昨年11月に「労務費の指針」が策定・公表されたことを踏まえ、「労務費について、価格交渉できたか」調査。
  - 価格交渉が行われた企業（59.5%）のうち、その約7割において、労務費についても価格交渉が実施された。
  - 一方で、約1割（8.8%）の企業が、「労務費が上昇し、価格交渉を必要と考えたが出来なかった」と回答。そうした企業からの具体的な声は、以下の通り。（例：労務費アップは自助努力で対応すべき）
- ⇒ **引き続き、公正取引委員会等と連携し、「労務費の指針」を周知・徹底していく。**

3月



アンケート回答企業からの具体的な声

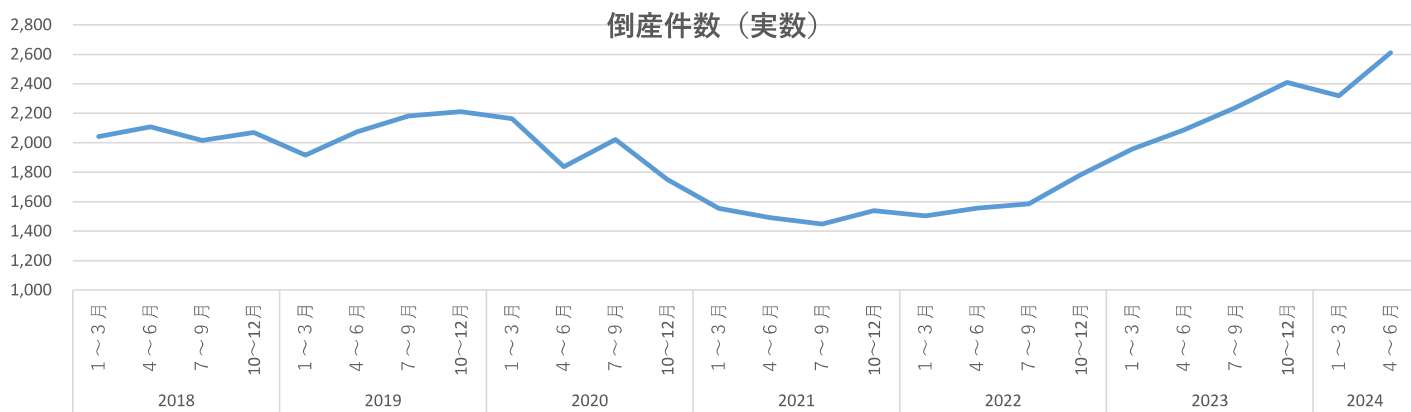
- ▲ 労務費については、「自助努力で解決すべきとして、交渉自体を拒否」された。
- ▲ 労務費上昇分について要求されるエビデンスを示す事が出来ず、諦めざるを得なかった。
- ▲ 価格交渉しようとしたが、「労務費が上昇しているのは御社だけではありません。」と言われ、交渉に応じてもらえなかった。
- ▲ 10年以上同様の業務（工事）を請け負っている為、価格を毎年同じにしている。

22

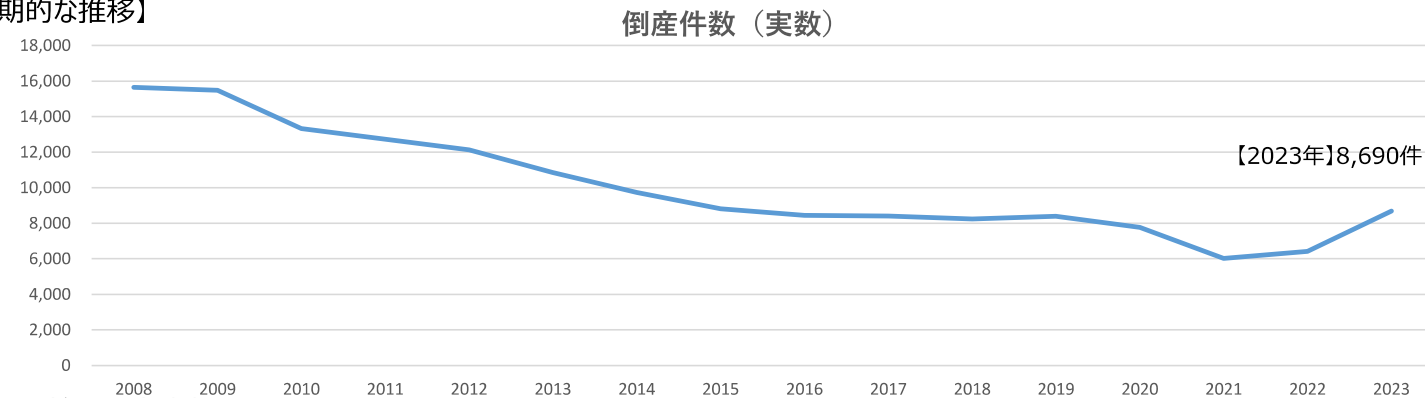
## 倒産件数(実数)の推移

○ 倒産件数の推移をみると、長期的には減少傾向にあるが、足下の推移では上昇傾向にある。

【足下の推移】



【長期的な推移】



(資料出所) 東京商工リサーチ

23

# 倒産件数及び物価高倒産件数の推移

## 2024年版 中小企業白書（抜粋）（左図）

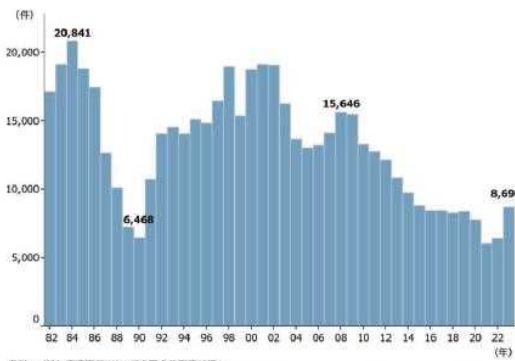
### 第1部 令和5年度（2023年度）の中小企業の動向

第1-2-25 図は、「全国企業倒産状況」を用いて、倒産件数の推移を見たものである。これを見ると、感染症下である2020年から2022年にかけて、資金繰り支援等の各種施策により、倒産件数は低水準で推移したことが分かる。一方、直近の2023年においては感染症拡大前の水準まで増加し、8,690件となっている。

## 全国企業倒産集計（2024年6月報）（抜粋）（右図）

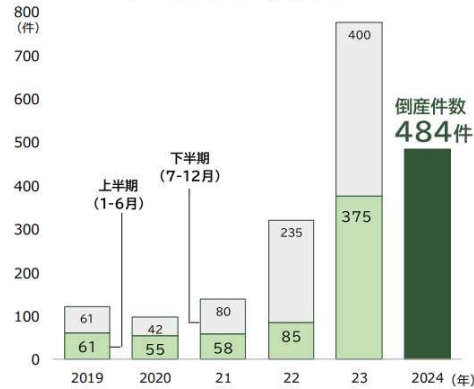
物価高（インフレ）倒産は、484件（前年同期 375件、29.1%増）発生した。年半期で初めて450件を超え、過去最多を大幅に更新した。このペースで推移した場合、2024年通年の件数は900件を超える可能性がある。業種別では、『建設業』（124件）が最も多く、『製造業』（109件）、『運輸・通信業』（91件）が続いた。

倒産件数の推移



資料：（株）東京商工リサーチ「全国企業倒産状況」  
 （注）1.倒産とは、企業が債務の支払不能に陥ることや、経済活動を続けることが困難になった状態となること。また、私的整理（取引停止処分、内整理）も倒産に含まれる。  
 2.負債総額1,000万円以上の倒産が集計対象。

「物価高倒産」件数推移

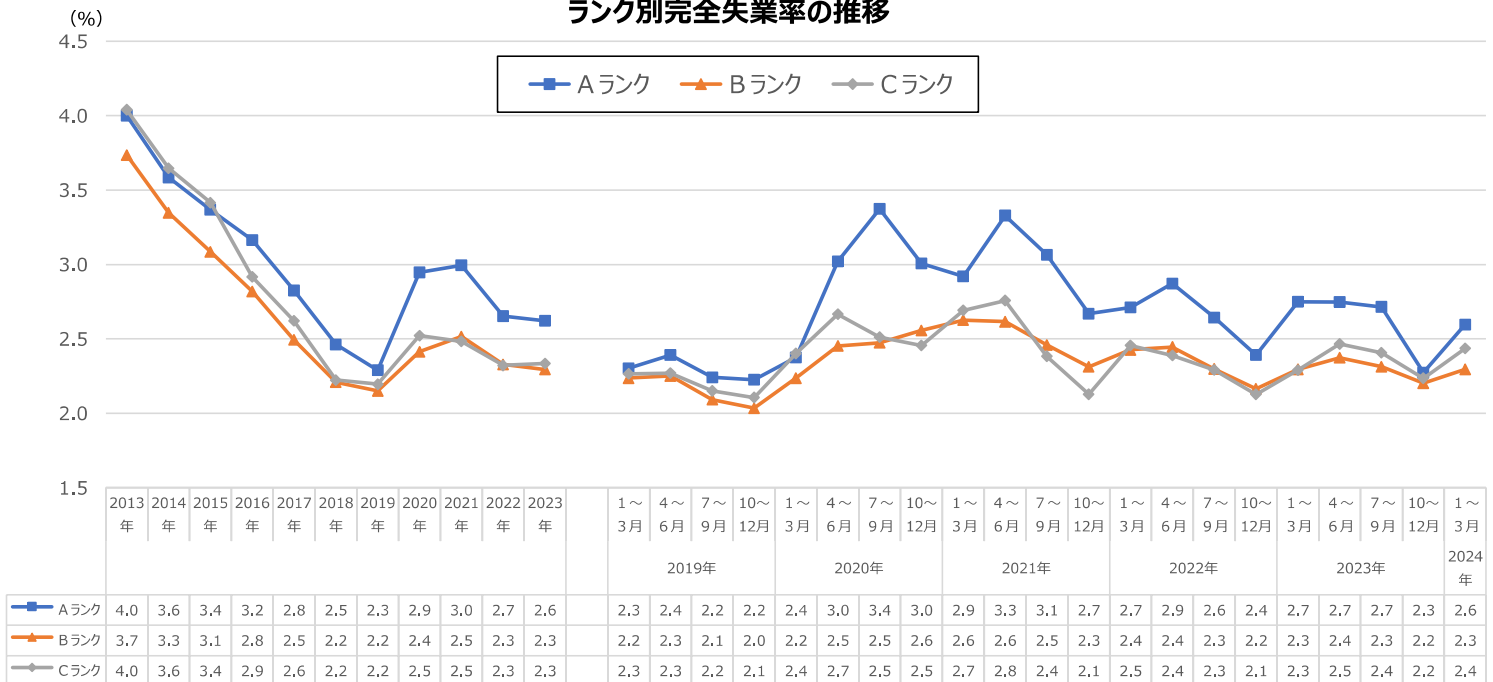


（資料出所）中小企業庁「2024年版中小企業白書」、帝国データバンク「全国企業倒産集計（2024年6月報）」  
 ※本文の下線は厚生労働省労働基準局にて追記

# ランク別完全失業率の推移

○ ランク別に完全失業率の推移をみると、2020年4～6月期頃から特にAランク地域において完全失業率が上昇したが、このところ緩やかな改善傾向にある。

ランク別完全失業率の推移

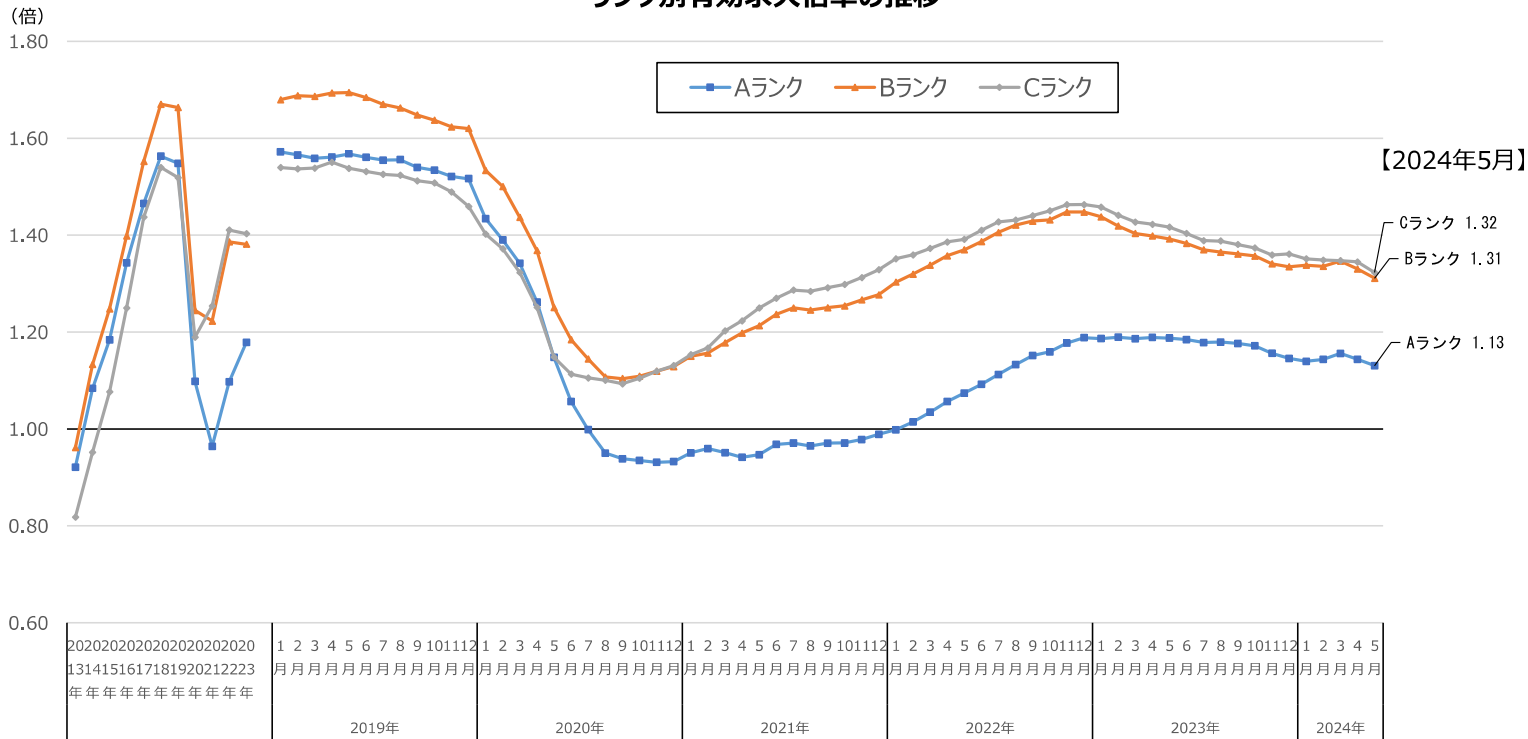


（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。  
 （注）1. モデル推計による都道府県別結果。  
 2. 各ランクに属する都道府県の完全失業者数と労働力人口をそれぞれが合算することにより算出。  
 3. 各都道府県のランクは、現時点のランクにそろえている。

# ランク別有効求人倍率の推移

○ ランク別に有効求人倍率の推移をみると、2020年の前半に大きく低下した後、改善が続いたが、足下では横這いとなっている。

ランク別有効求人倍率の推移



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。

- (注) 1. 各ランクに属する都道府県の有効求人数（就業地別）と有効求職者数をそれぞれが合算することにより算出。
- 2. 月次の数値については、1の計算において、有効求人数と有効求職者数の季節調整値を用いている。
- 3. 各都道府県のランクは、現時点のランクにそろえている。

# 有効求人倍率の推移

(単位：倍)

	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年				
											1月	2月	3月	4月	5月
全国	1.09	1.20	1.36	1.50	1.61	1.60	1.18	1.13	1.28	1.31	1.27	1.26	1.28	1.26	1.24
Aランク	1.08	1.18	1.34	1.47	1.56	1.55	1.10	0.96	1.10	1.18	1.14	1.14	1.16	1.14	1.13
Bランク	1.13	1.25	1.40	1.55	1.67	1.66	1.25	1.22	1.39	1.38	1.34	1.34	1.35	1.33	1.31
Cランク	0.95	1.08	1.25	1.44	1.54	1.52	1.19	1.25	1.41	1.40	1.35	1.35	1.35	1.34	1.32

資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」

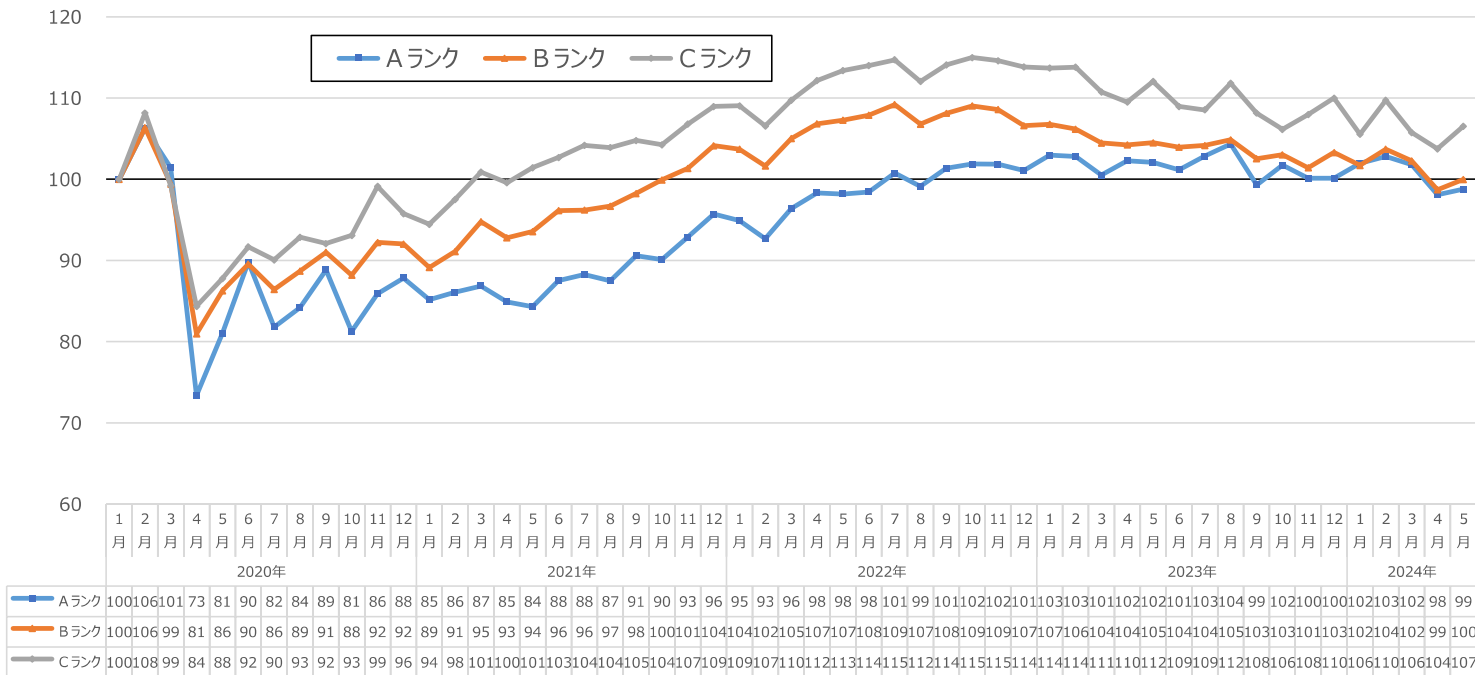
- (注) 1 各ランクの算出に用いた有効求人数は、求人票に記載された就業場所で集計した就業地別の数値である。
- 2 各ランクにおける数値は、それぞれのランクに属する都道府県の有効求人数の合計を有効求職者数の合計で除して算出。
- 3 新規学卒者を除き、パートタイムを含んでいる。
- 4 各ランクは、令和5年度からの適用区分である。
- 5 各月の数値は季節調整値である。

# ランク別新規求人数の水準の推移

○ ランク別に新規求人数の水準の推移をみると、2020年4月に大きく減少した後、上昇傾向が続き、2023年以降は横ばいとなっている。

ランク別新規求人数の推移

(2020年1月=100)



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。

- (注) 1. 2020年1月の新規求人数(季節調整値)を100とした場合の各月の新規求人数(季節調整値)の水準。  
 2. 各ランクの新規求人数は、当該ランクに属する都道府県の就業地別新規求人数(季節調整値)を合算して算出。  
 3. 各都道府県のランクは、現時点のランクにそらえている。

## 中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告

令和6年7月24日

## 1 はじめに

令和6年度の地域別最低賃金額改定の目安については、累次にわたり会議を開催し、目安額の根拠等についてそれぞれ真摯な議論が展開されるなど、十分審議を尽くしたところである。

## 2 労働者側見解

労働者側委員は、今年の春季生活闘争は、デフレマインドを払拭し、経済社会のステージ転換をはかる正念場との認識で取り組み、33年ぶりの5%台の賃上げ結果となったことを述べ、一方で、労働組合のない職場で働く労働者も多く、最低賃金の大幅な引上げを通じ、今年の歴史的な賃上げの流れを社会全体に広げていくことが必要であると主張し、最低賃金法第1条にある法の目的を踏まえて議論を尽くしたいと述べた。

加えて、産業別組織における賃上げや、中小企業での初任給引上げの動向を見るに、大企業と比較して中小企業経営は人に頼る部分が大きく、まさに経営は生き残りをかけて、人材確保に向けた「人への投資」を決断していると指摘した。

また、最低賃金は生存権を確保した上で労働の対価としてふさわしいナショナルミニмум水準へ引き上げなければならず、まずは2年程度で全都道府県において1,000円以上、その上で中期的には一般労働者の賃金中央値の6割という水準を目指し、本年の審議では昨年以上の大幅な改定に向けた目安を提示すべきであると主張した。

加えて、現在の最低賃金は絶対額として最低生計費を賄っていないと指摘し、昨年の改定以降の消費者物価指数は3%前後の高水準で推移しており、さらに年間購入頻度階級別指数で見た「頻繁に購入」する品目についても、令和5年10月から令和6年6月までの期間で見た場合は平均5.4%と、最低賃金近傍の労働者の暮らしは極めて苦しいと主張した。

さらに、地域間額差は地方部から都市部へ労働力を流出させ、地方の中小企業・小規模事業者の事業継続・発展の厳しさに拍車をかける一因となると指摘し、昨年のCランクの引上げ実績を踏まえて今年を目安額を検討すべきと主張した。ランク別にみた3要素のデータに基づけば、下位ランクの目安額が上位ランクを上回る事が適当であると主張した。

また、有効求人倍率等の雇用情勢の現状に鑑みれば特に地方における労働需給がひっ迫している状況や、現行の各地域の最低賃金で採用するのは既に困難である現状は明白であると指摘し、最低賃金の引上げは妥当であると主張した。

さらに、ここ数年の最低賃金の引上げ幅はかつてない上げ幅であるが、倒産件数との相関は見出しにくい状況であり、最低賃金の引上げによって企業の倒産が増える、と言える客観的なデータは存在しなく、最低賃金の引上げと雇用維持とは相反しないと指摘し、むしろ人口流出や人手不足が顕著な地域、中小企業・小規模事業者において、人材確保・定着の観点からも最低賃金を含む賃上げは急務であると主張した。

また、企業の経常利益は堅調に推移しており、賃金支払能力については総じて問題ないと認識していると述べた。一方で、中小企業・小規模事業者へも賃上げを広げるためには、賃上げのための環境整備やより広範な支払能力の改善・底上げが重要であり、政府は「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の実効性のさらなる向上やパートナーシップ構築宣言の普及・促進等を早急かつ徹底的に進めることや政府の各種支援策の利活用状況や効果の検証を踏まえた一層の制度拡充と利活用の推進を求めたいと述べた。

加えて、社会の賃上げの流れを速やかに波及させるという観点では、10月1日発効を中心に、より早期の発効も念頭に議論を進めるべきと主張した。

以上を踏まえ、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、あわせて、地域間額差の是正につながる目安を示すべきであると主張した。

労働者側委員としては、上記主張が十分に反映されずに取りまとめられた下記1の公益委員見解については、不満の意を表明した。

### 3 使用者側見解

使用者側委員は、成長と分配の好循環実現に向けて賃上げは極めて重要であるが、全ての企業に例外なくかつ罰則付きで適用される最低賃金の引上げは、各企業の経営判断による賃金引上げとは意味合いが異なると主張した。

また、目安審議に当たってはデータに基づく納得感ある審議決定を引き続き徹底し、目安額の根拠となるデータをできるだけ明確に示す等、納得性を高め、地方での建設的な審議に波及させることが極めて重要であり、「10月上旬」の発効に間に合わせるために目安審議のリミットを切ることなく、少なくとも例年同様、公益委員見解を各地方最低賃金審議会へ提示する場合には労使双方やむなしとの結論に至るよう審議を尽くすべきであると主張した。

加えて、今年度の目安審議に当たって、最低賃金決定の3要素の状況を総合的に示す「賃金改定状況調査」の結果、とりわけ「第4表」の賃金上昇率を重視すると基本的な考えは変わらないと述べた。

さらに、生計費については、消費者物価指数は引き続き高い水準にあり、最低賃金近傍で働く人の可処分所得に対する物価の影響を十分考慮すべきであり、賃金については、賃上げの動きは着実に広がっており、企業の賃金支払能力については、



業況判断D I で大きな改善は見られず、原材料・商品仕入単価D I は依然高い水準にあると述べた。

こうした3要素の状況や賃金改定状況調査の結果等から、今年度の最低賃金を一定程度引き上げることの必要性は十分理解しているものの、賃上げの対応は二極化の傾向が見られ、さらに業績改善がない中で賃上げを実施する企業は6割になっていると指摘した。

加えて、中小企業を圧迫するコストは増加する一方で、小規模な企業ほど価格転嫁ができず、賃上げ原資の確保が困難な状況であり、また、企業規模や地域による格差は拡大しており、最低賃金をはじめとするコスト増に耐えかねた、地方の企業の廃業・倒産が増加する懸念があると述べた。さらに、最低賃金引上げの影響率は21.6%に達し、現在の最低賃金額を負担と感じる企業も増加していると述べた。

また、最低賃金の審議に当たっては、全体の平均値の賃上げ率とともに、賃上げに取り組めない・労務費等のコスト増を十分に価格転嫁できていない企業が相当数存在することも十分に考慮すべきであり、価格転嫁や生産性向上の過渡期にある中で、「通常の事業の賃金支払能力」を超えた過度の引上げ負担を負わせない配慮が必要であると主張した。加えて、地域の中小企業・小規模事業者は、地域住民の生活と雇用を支えるセーフティネットでもあり、従業員の処遇改善と企業の持続的発展との両立を図る必要があると主張した。

このため、中小企業の賃金支払能力を高め、最低賃金はじめ賃金引上げが継続的に実施できる環境整備を一層進める必要があるとあり、団体協約の仕組みや活用事例の周知や後押し、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の浸透度の実態調査による検証、下請法の遵守強化等、具体的な施策をさらに進めていくことが必要であると主張した。

使用者側委員としては、上記主張が十分に反映されずに取りまとめられた下記1の公益委員見解については、不満の意を表明した。

#### 4 意見の不一致

本小委員会（以下「目安小委員会」という。）としては、これらの意見を踏まえ目安を取りまとめるべく努めたところであるが、労使の意見が一致せず、目安を定めるに至らなかった。

#### 5 公益委員見解及びその取扱い

公益委員としては、今年度の目安審議については、令和5年全員協議会報告の1（2）で「最低賃金法第9条第2項の3要素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であり、今後の目安審議においても徹底すべきである」と合意されたことを踏まえ、加えて、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版」及び「経済財政運営と改革の基本方針2024」に配

意しつつ、各種指標を総合的に勘案し、下記1のとおり公益委員の見解を取りまとめたものである。

目安小委員会としては、地方最低賃金審議会における円滑な審議に資するため、これを公益委員見解として地方最低賃金審議会に示すよう総会に報告することとした。

また、地方最低賃金審議会の自主性発揮及び審議の際の留意点に関し、下記2のとおり示し、併せて総会に報告することとした。

さらに、中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げできる環境整備の必要性については労使共通の認識であり、政府の掲げる「成長と分配の好循環」と「賃金と物価の好循環」を実現するためにも、特に地方、中小企業・小規模事業者に配慮しつつ、生産性向上を図るとともに、官公需における対応や、価格転嫁対策を徹底し、賃上げの原資の確保につなげる取組を継続的に実施するよう政府に対し強く要望する。

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等を受給し、賃上げを実現できるように、政府の掲げる生産性向上等への支援や経営支援の一層の強化を求める。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、最低賃金引上げの影響を強く受ける中小企業・小規模事業者がしっかりと活用できるよう充実するとともに、具体的事例も活用した周知等の徹底を要望する。加えて、非正規雇用労働者の処遇改善等を支援するキャリアアップ助成金、働き方改革推進支援助成金、人材確保等支援助成金等について、「賃上げ」を支援する観点から、賃上げ加算等の充実を強く要望する。

さらに、中小企業・小規模事業者の賃上げの実現に向けて、労働生産性を引き上げるため、設備投資の促進に資する税制や、省力化投資の補助金等による支援の強化を要望する。加えて、創業・事業承継やM&Aの環境整備の一層の強化に取り組むことが必要である。また、成長市場に進出しようとする者の事業再構築、新製品開発や新市場の開拓、イノベーション創出、DX・GXの取組を促進することを要望する。さらに、中小企業・小規模事業者がこれらの施策を一層活用できるよう、周知等を徹底するとともに運用改善を要望する。

価格転嫁対策については、新たな商慣習として、サプライチェーン全体で適切な価格転嫁を定着させる「構造的な価格転嫁」を実現するため、独占禁止法の執行強化、下請Gメン等を活用しつつ事業所管省庁と連携した下請法の執行強化、下請法改正の検討等を行うとともに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知徹底を要望する。また、価格転嫁円滑化の取組についての実態調査が行われ、転嫁率が低い等の課題がある業界については、自主行動計画の策定や改定、改善策の検討を求めることを要望する。指針別添の交渉用フォーマットについては、業種の特性に応じた展開・活用を促すことを要望する。さらには、パートナーシッ

プ構築宣言の更なる拡大と実効性向上に取り組むとともに、中小企業等協同組合法に基づく団体協約の更なる活用の推進に向け、活用実態の調査や組合への制度周知に取り組むことを要望する。さらに、B to C 事業では相対的に価格転嫁率が低いといった課題があるため、消費者に対して転嫁に理解を求めていくよう要望する。

また、いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができるよう、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用を促進するほか、被用者保険の適用拡大等の見直しに取り組むことを要望する。加えて、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。

## 記

(以下、別紙1と同じ)

## 最低賃金制度と地域別最低賃金額の改定に係る目安制度の概要

### 1 最低賃金制度とは

最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度である。

仮に最低賃金額より低い賃金を労使合意の上で定めても、それは法律により無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとみなされる。

### 2 最低賃金の種類

最低賃金には、産業に関わりなく地域内のすべての労働者に適用される都道府県別の「地域別最低賃金」と、例えば電気機械器具製造業、自動車小売業など特定の産業に働く労働者に適用される「特定最低賃金」の二種類が設定されている。

### 3 最低賃金の決定と最低賃金審議会

最低賃金は、最低賃金審議会において、賃金の実態調査結果など各種統計資料を十分参考にしながら審議が行われ、

- 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

の3要素を考慮して決定又は改定されることとなっており、①を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、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。

最低賃金審議会は、厚生労働省に中央最低賃金審議会が、都道府県労働局に地方最低賃金審議会が置かれており、地域別最低賃金は、各地方最低賃金審議会の審議を経て、都道府県労働局長が決定又は改定することとなっている。

### 4 地域別最低賃金額改定に係る目安制度の概要

昭和 53 年度から、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、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している。

また、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ないこととされている。

なお、地域別最低賃金額の表示については、従来、日額・時間額併用方式となっていたが、平成 14 年度以降時間額単独方式に移行されており、目安についても、平成 14 年度以降時間額で示すこととなっている。

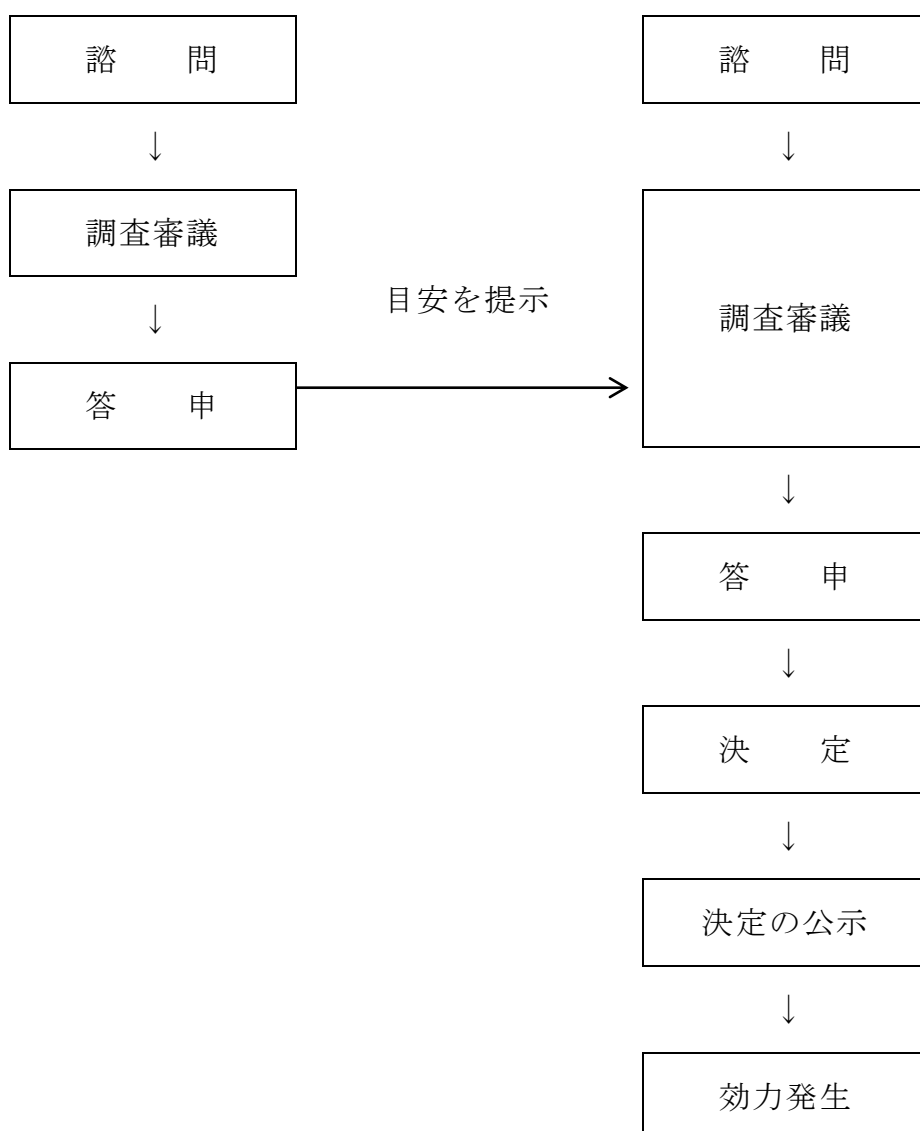
## 目安審議及び地域別最低賃金審議の流れ

中央最低賃金審議会

地方最低賃金審議会

【目安審議】

【地域別最低賃金審議】



## 地域別最低賃金の全国加重平均額と引上げ率の推移

年度	平成27	28	29	30	令和元	2	3	4	5
最低賃金額									
時間額 (円)	798	823	848	874	901	902	930	961	1,004
対前年度引上げ額 (円)	18	25 (※)	25	26	27	1	28	31	43 (※)
(前年度比) (%)	(2.31)	(3.13)	(3.04)	(3.07)	(3.09)	(0.11)	(3.10)	(3.33)	(4.48)

- (注) 1 金額は適用労働者数による全国加重平均額である。  
 2 ( )内は引上げ率 (%) を示す。  
 3 (※) は全国加重平均の算定に用いる経済センサス等の労働者数の更新による影響分  
 (平成28年度、令和5年度は+1円)が含まれる。

## 令和5年度地域別最低賃金額改定状況

ランク	都道府県名	最低賃金時間額（単位：円）	発効年月日
A	東 京	1,113	令和5年10月1日
	神 奈 川	1,112	令和5年10月1日
	大 阪	1,064	令和5年10月1日
	埼 玉	1,028	令和5年10月1日
	愛 知	1,027	令和5年10月1日
	千 葉	1,026	令和5年10月1日
B	京 都	1,008	令和5年10月6日
	兵 庫	1,001	令和5年10月1日
	静 岡	984	令和5年10月1日
	三 重	973	令和5年10月1日
	広 島	970	令和5年10月1日
	滋 賀	967	令和5年10月1日
	北 海 道	960	令和5年10月1日
	栃 木	954	令和5年10月1日
	茨 城	953	令和5年10月1日
	岐 阜	950	令和5年10月1日
	富 山	948	令和5年10月1日
	長 野	948	令和5年10月1日
	福 岡	941	令和5年10月6日
	山 梨	938	令和5年10月1日
	奈 良	936	令和5年10月1日
	群 馬	935	令和5年10月5日
	石 川	933	令和5年10月8日
	岡 山	932	令和5年10月1日
	新 潟	931	令和5年10月1日
	福 井	931	令和5年10月1日
	和 歌 山	929	令和5年10月1日
	山 口	928	令和5年10月1日
	宮 城	923	令和5年10月1日
	香 川	918	令和5年10月1日
	島 根	904	令和5年10月6日
	福 島	900	令和5年10月1日
愛 媛	897	令和5年10月6日	
徳 島	896	令和5年10月1日	
C	山 形	900	令和5年10月14日
	鳥 取	900	令和5年10月5日
	佐 賀	900	令和5年10月14日
	大 分	899	令和5年10月6日
	青 森	898	令和5年10月7日
	長 崎	898	令和5年10月13日
	熊 本	898	令和5年10月8日
	秋 田	897	令和5年10月1日
	高 知	897	令和5年10月8日
	宮 崎	897	令和5年10月6日
	鹿 児 島	897	令和5年10月6日
	沖 縄	896	令和5年10月8日
	岩 手	893	令和5年10月4日

令和6年6月25日

## 中央最低賃金審議会委員名簿

## (公益委員)

戎 野 淑 子	立正大学経済学部教授
権 丈 英 子	亜細亜大学経済学部長・教授
小 西 康 之	明治大学法学部教授
首 藤 若 菜	立教大学経済学部教授
藤 村 博 之	独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長
松 浦 民 恵	法政大学キャリアデザイン学部教授

## (労働者側委員)

池 田 智香子	全日本自動車産業労働組合総連合会中央執行委員
伊 藤 彰 英	日本基幹産業労働組合連合会企画調査部部長
永 井 幸 子	UAゼンセン副書記長
仁 平 章	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
平 野 覚	JAM労働・調査グループ長
水 崎 恵 一	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員

## (使用者側委員)

大 下 英 和	日本商工会議所産業政策第二部長
佐久間 一 浩	全国中小企業団体中央会事務局次長
志 賀 律 子	株式会社麻布タマヤ代表取締役
土 井 和 雄	全国商工会連合会中小企業問題研究所所長
新 田 秀 司	一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部長
堀 内 麻祐子	株式会社センショー代表取締役

(注) 掲載順は、五十音順である。



## 目安に関する小委員会委員名簿

### (公益委員)

戎 野 淑 子	小 西 康 之
首 藤 若 菜	藤 村 博 之

### (労働者側委員)

伊 藤 彰 英	永 井 幸 子
仁 平 章	水 崎 恵 一

### (使用者側委員)

大 下 英 和	佐久間 一 浩
土 井 和 雄	新 田 秀 司

(注) 名簿は五十音順である。