

## 奈良地方最低賃金審議会 会議資料（第509回）

資料No.	資料名	ページ
No. 1	令和6年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）	1
No. 2	奈良地方最低賃金審議会 奈良県最低賃金専門部会 委員名簿	31
No. 3	関係労使の意見聴取に係る関係法条文の抜粋	32
No. 4	「奈良県最低賃金の改正決定に係る意見の申し立て」	33
	日本労働組合総連合会 奈良県連合会	
No. 5	「奈良県最低賃金の改正決定にかかる意見の申し立て」	35
	一般社団法人奈良経済産業協会	
No. 6	「最低賃金の大幅引き上げを求める意見書」	38
	奈良県労働組合連合会・市民生協ならコープ労働組合	
No. 7	最低賃金と生活保護との整合性について	42

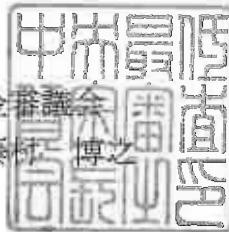
写

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关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照され、自主性を發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・小規模事業者に配意しつつ、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、具体的な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待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が要望する。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。
- 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、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增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つた割合は約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つた」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も、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し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」と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、今年度は適当と考えられる。

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。こうした中で、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留意すると、今年度の各ランクの引上げ額の目安(以下「目安額」という。)を検討するに当たっては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、従業員の待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・小規模事業者に配意しつつ、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、具体的な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待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などを要望する。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。

#### 力 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、目安を十分に参照しながら、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当と考える。

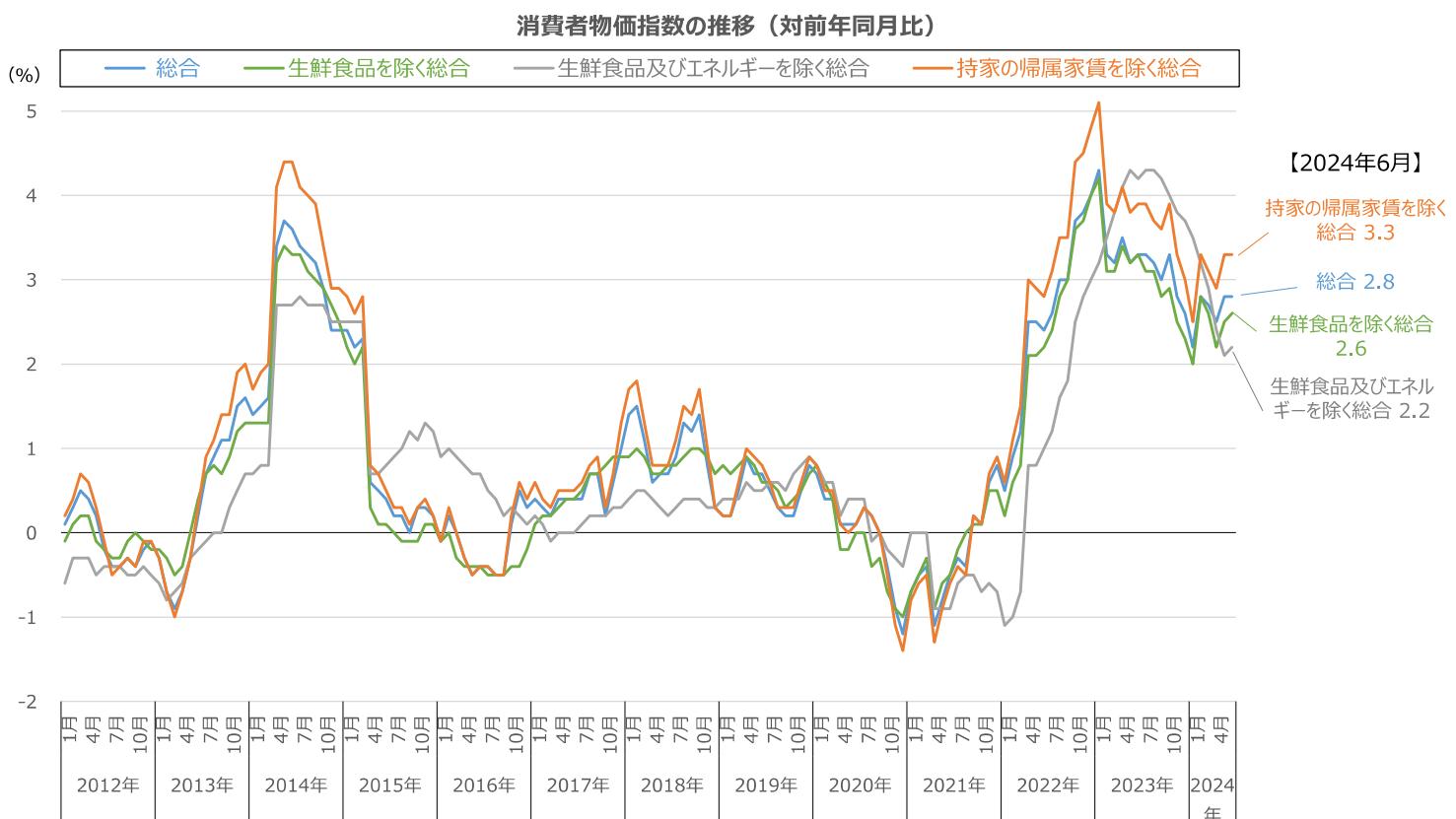
(3) 最低賃金引上げの影響については、令和5年全員協議会報告の3(1)に基づき、引き続き、影響率や雇用者数等を注視しつつ、慎重に検討していくことが必要

である。

# 參考資料

## 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。



# 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。

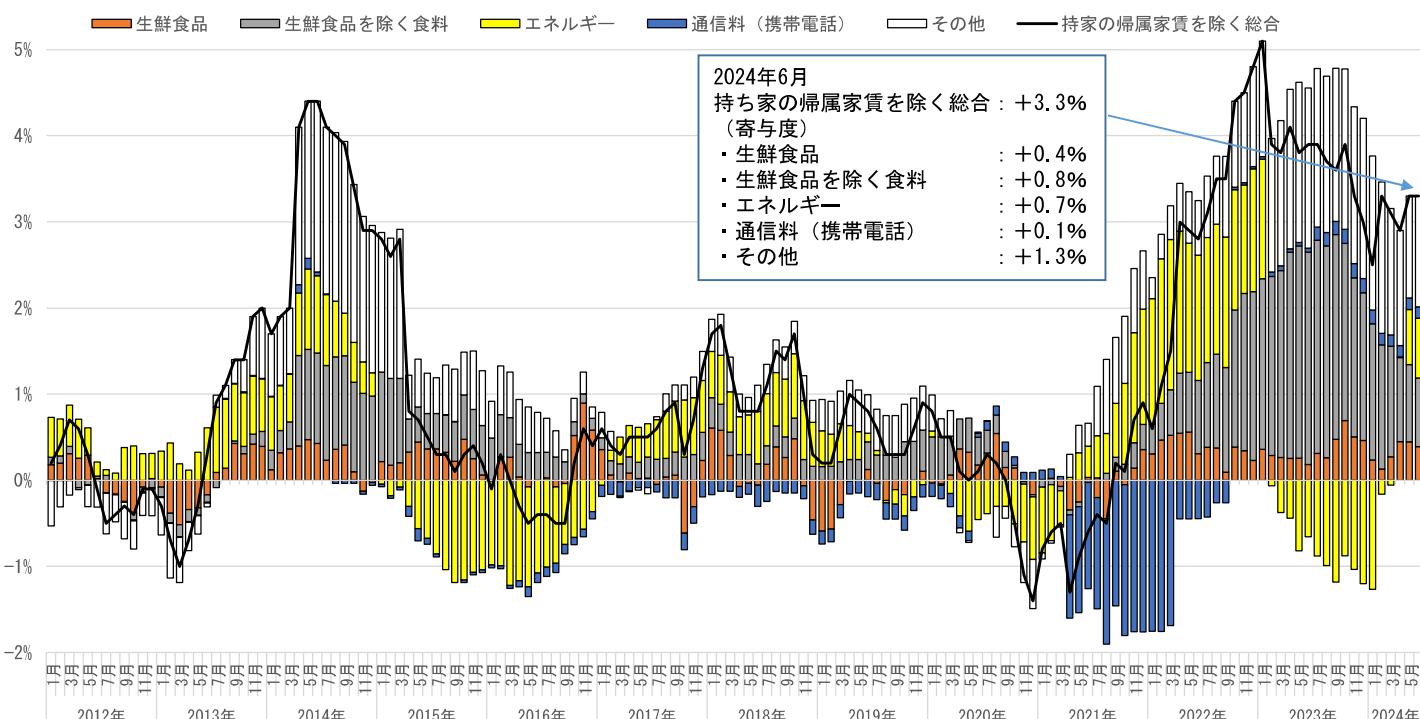
4 「2023年10月～2024年6月」の上昇率は、「同期の指数の単純平均」の「前年同期の指数の単純平均」に対する上昇率。

2

## 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、「当該項目のウエイト×(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。

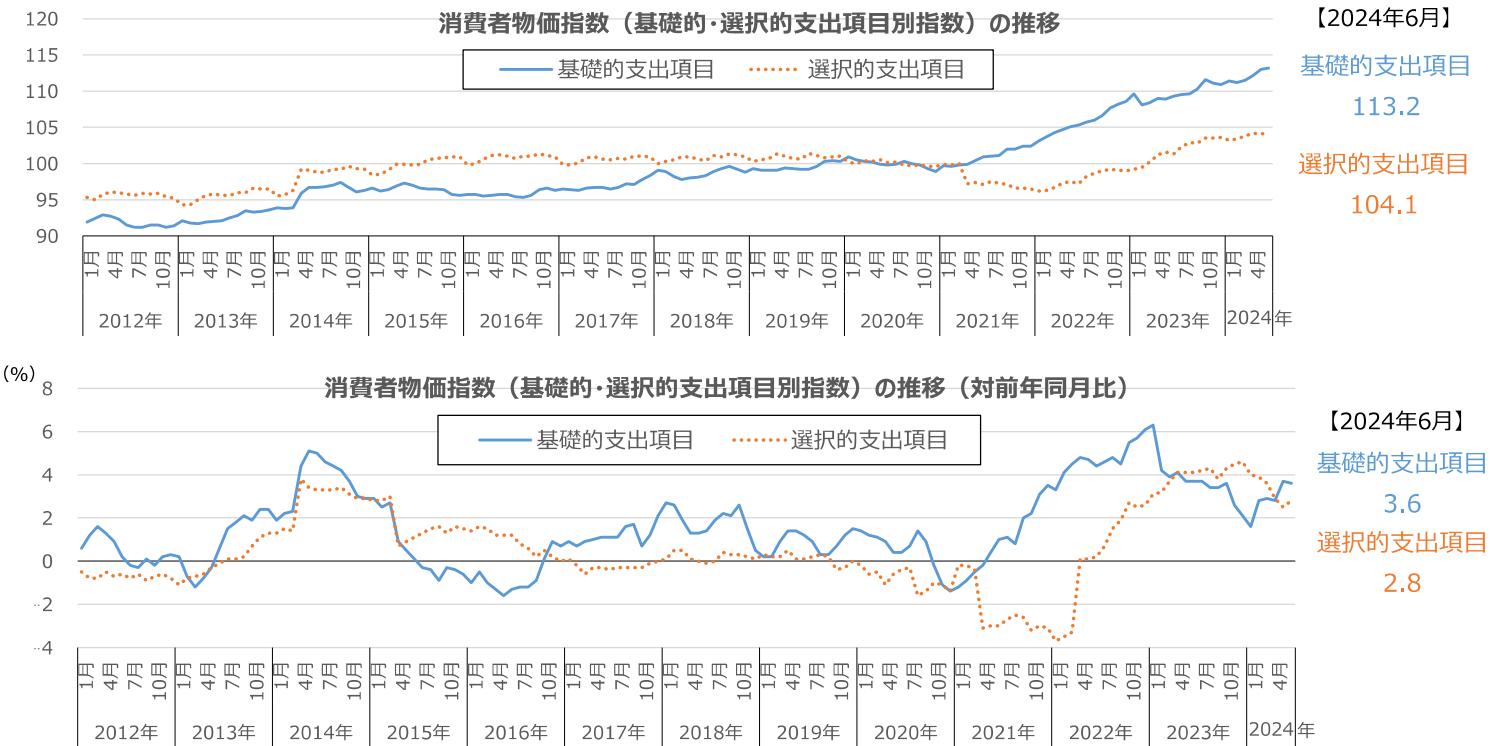
2. 「その他」の寄与度は、持家の帰属家賃を除く総合の前年同月比から各項目の寄与度を控除した残差として計算。

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。

3

# 消費者物価指数の「基礎的・選択的支出項目別指標」の推移

- 消費者物価指数の「基礎的・選択的支出項目別指標」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. 基礎的支出去目(必需品的なもの)とは、支出弾力性が1.00未満の支出去項目であり、食料、家賃、光熱費、保健医療サービスなどが該当。  
選択的支出去目(賛同品的なもの)とは、支出弾力性が1.00以上の支出去項目であり、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(支出去項目)が何%変化するかを示した指標。  
3. 基礎的支出去目・選択的支出去項目別指標は、持家の帰属家賃を除く総合から作成されている。

4

## 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1m³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1m³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1m³当たり7.5円

※都市ガスは年間契約量が1,000万m³未満の家庭や企業等が対象

## 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、指数组合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

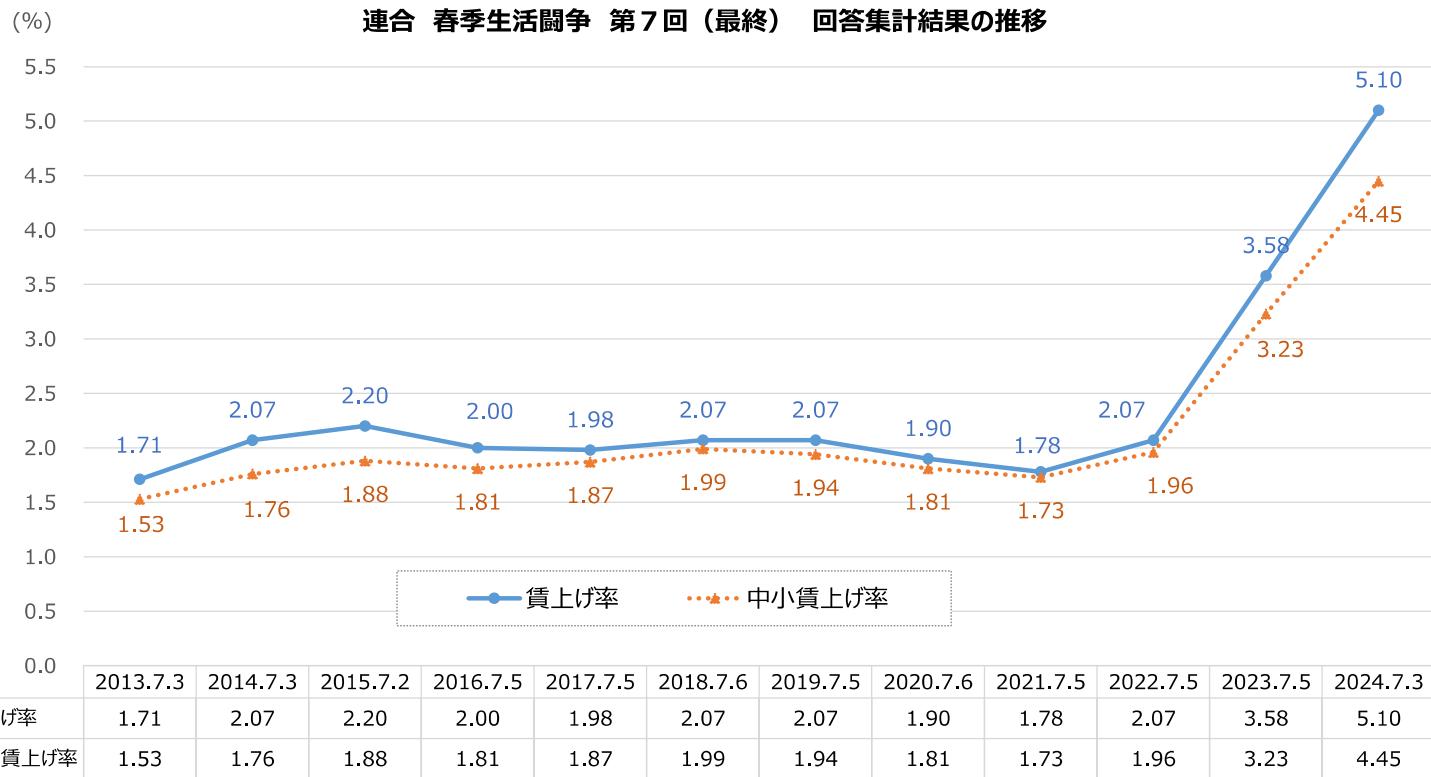
#### 【参考】「頻繁に購入する品目」の構成

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」

## 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。

8

## 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)

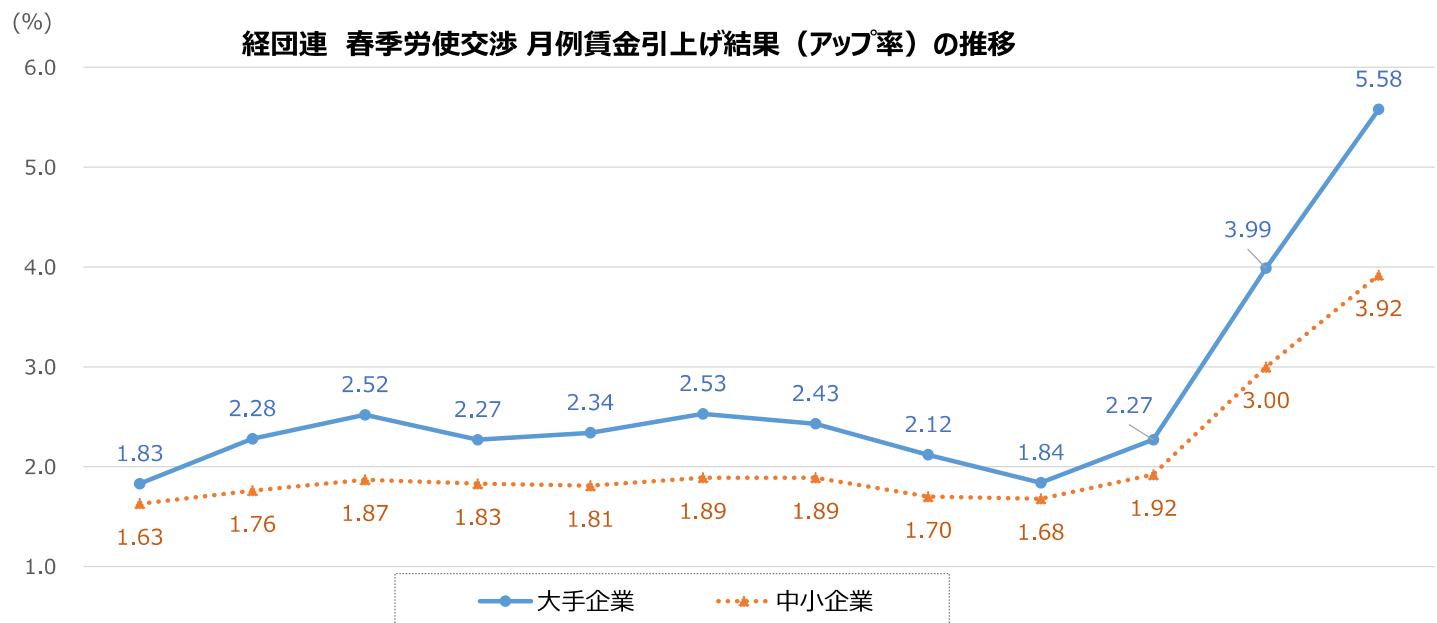
### 第7回(最終)回答集計結果(令和6年7月3日)

			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)	62.70円 (52.78円)
		引上げ率	—	5.74% (5.01%)
		平均時給	1,148.92円 (1,091.78円)	1,155.02円 (1,095.67円)
月給	146組合 27,845人	賃上げ額	9,137円 (6,647円)	10,869円 (6,828円)
		賃上げ率	4.23% (3.09%)	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

10

## 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
	709社	3.34%
パート・ アルバイト (時給)	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		R5年 R6年 6月				
	R5年 R6年 6月																																
男女 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
男 別	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
女 別	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		R5年 R6年 6月				
	R5年 R6年 6月																																
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	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 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						
	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月	R5年 6月	R6年 6月							
計	A	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
	B	1,391	1,431	2.9	2.4	1,441	1,483	2.9	2.6	1,386	1,428	3.0	1.8	1,723	1,753	1.7	3.1	1,142	1,176	3.0	3.0	1,252	1,295	3.4	3.3	1,446	1,487	2.8	2.3	1,444	1,484	2.8	2.6
	C	1,259	1,298	3.1	2.7	1,237	1,282	3.6	3.0	1,279	1,313	2.7	2.6	1,572	1,622	3.2	2.3	1,080	1,101	1.9	3.1	1,108	1,158	4.5	3.1	1,255	1,304	3.9	2.6	1,414	1,452	2.7	2.6
	計	1,462	1,503	2.8	2.5	1,501	1,545	2.9	2.5	1,475	1,516	2.8	2.0	1,767	1,809	2.4	3.0	1,184	1,220	3.0	3.4	1,316	1,358	3.2	2.6	1,490	1,534	3.0	2.3	1,561	1,600	2.5	2.4
男	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	1,596	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	1,491	2.8	1.5	1,541	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
女	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
一般	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
パート	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、%)

経常利益	規模計	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
	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
	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	
	前年度比	3.8	3.9	4.2	4.5	4.6	4.0	3.9	5.0	5.0
	1億円～10億円	3.0	3.1	3.5	3.8	3.6	3.1	2.7	3.6	3.5
	1,000万円～1億円	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
	〃 1,000万円～1億円	63,893	44,881	41,981	58,343	74,621	55,442	53,231	54,112	88,677
売上高経常利益率	前年同期比	3.1	▲ 1.6	1.3	▲ 18.0	16.8	23.5	26.8	▲ 7.3	18.8
	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

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。

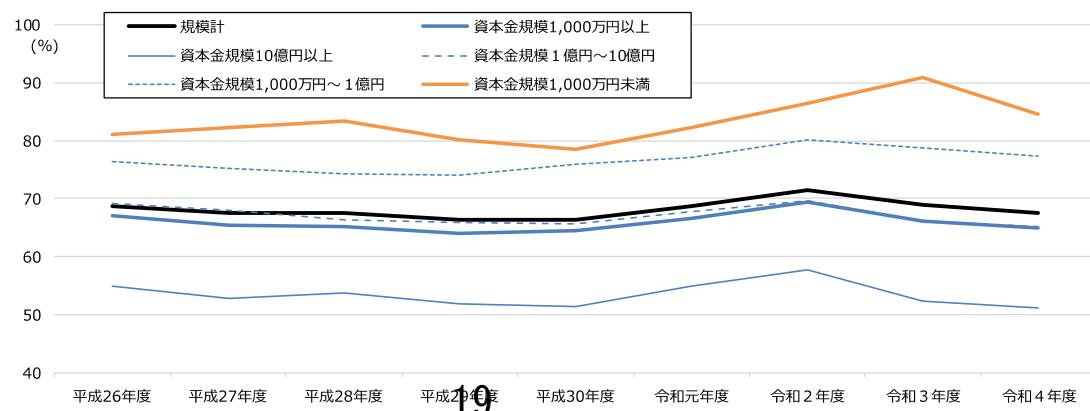
2 「資本金規模1,000万円以上」の数値については、厚生労働省労働基準局賃金課にて算出。

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。



19

17

# 従業員一人当たり付加価値額の推移

	産業・資本金規模計	製造業						非製造業						(単位:万円、%)	
		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		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	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

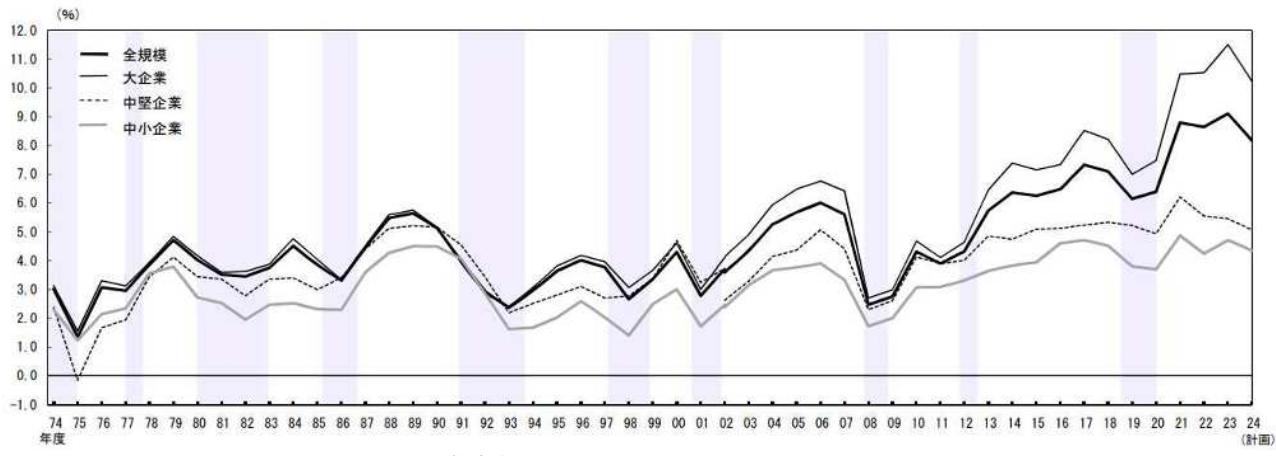
+ 福利厚生費 + 支払利息等 + 動産・不動産賃借料 + 租税公課

「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。

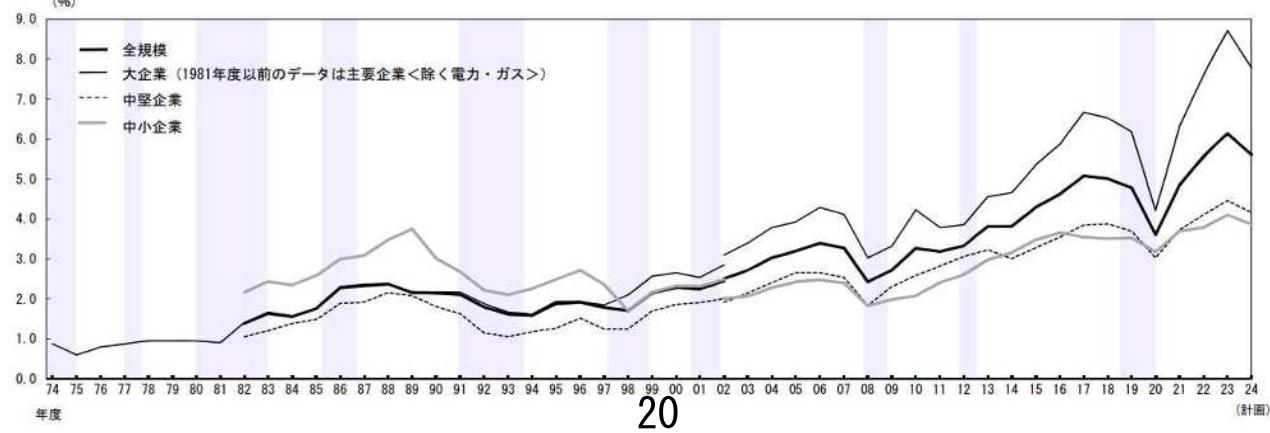
## 売上高経常利益率の推移(日銀短観)

### ▽売上高経常利益率の推移

製 造 業



非 製 造 業



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)

# 売上高経常利益率の推移(日銀短観)

		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)

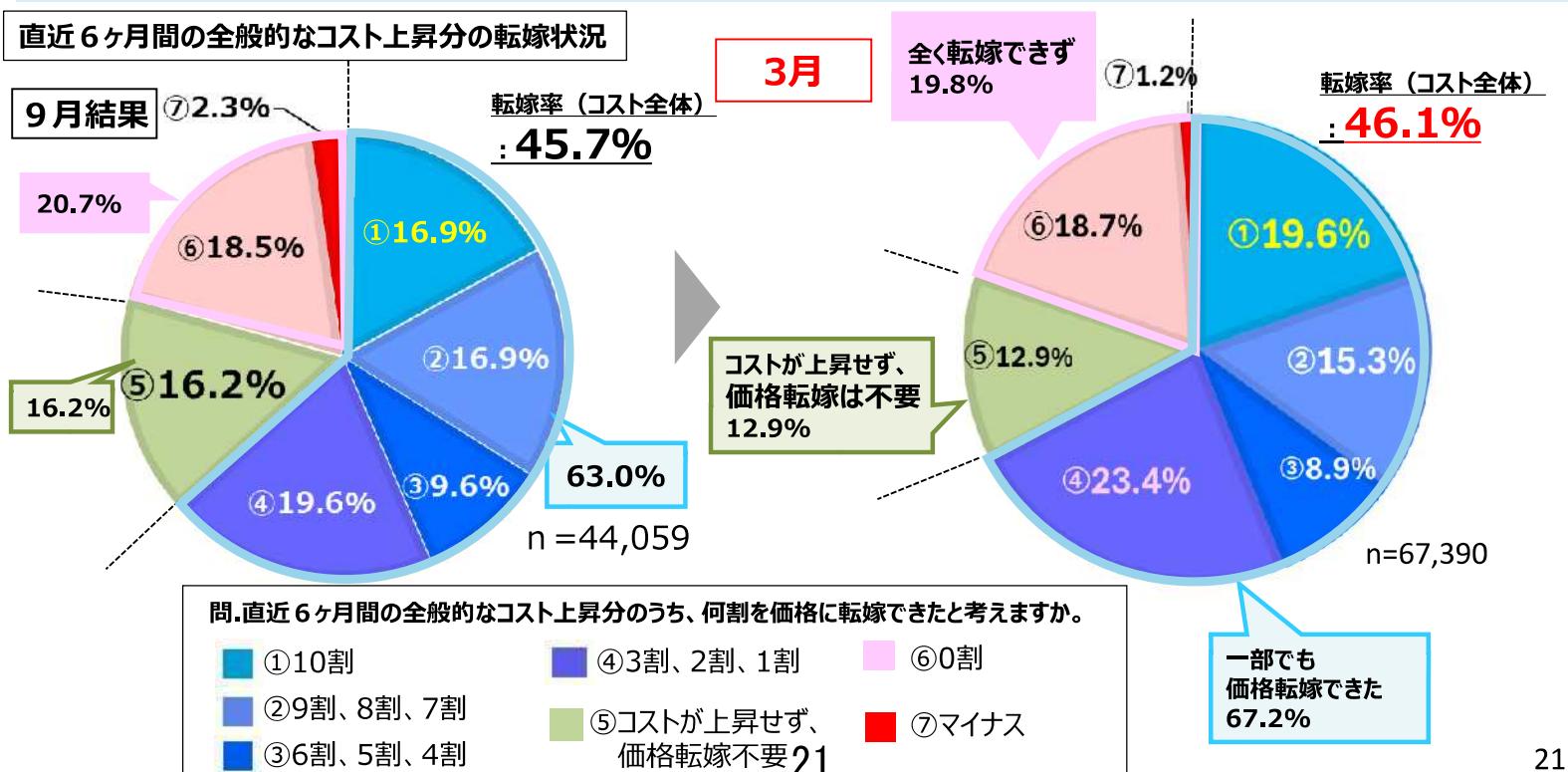
(注) 売上高経常利益率

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。



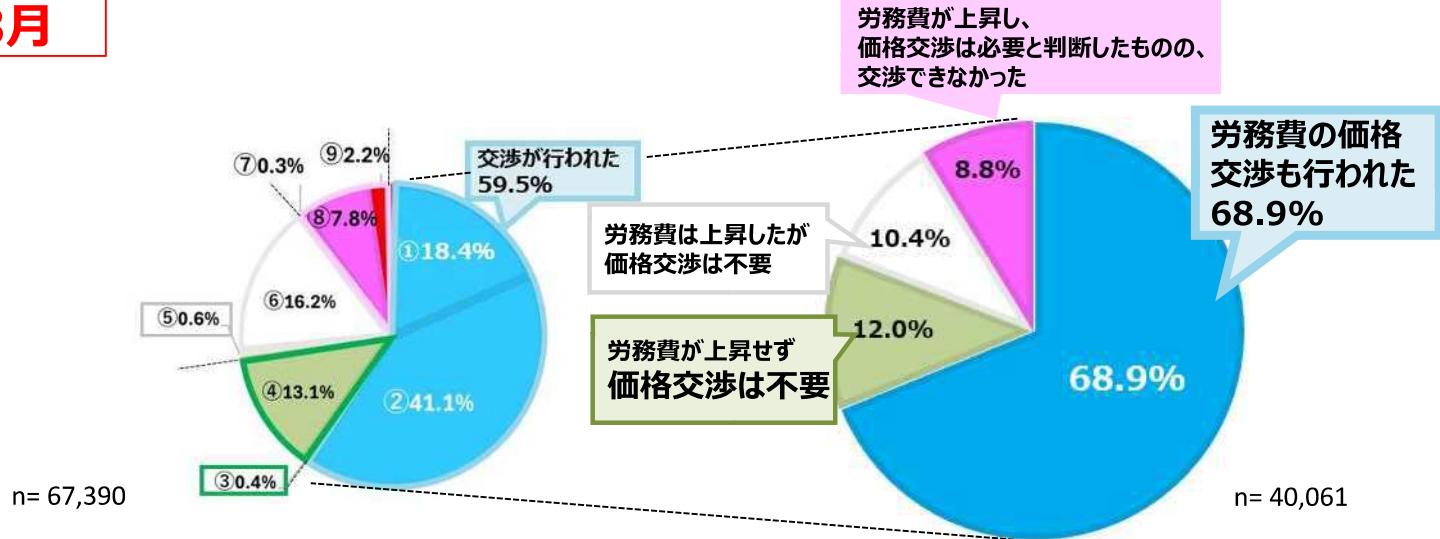
21

# (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、諦めざるを得なかつた。
- ▲ 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つた。
- ▲ 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

22

23

## 倒産件数及び物価高倒産件数の推移

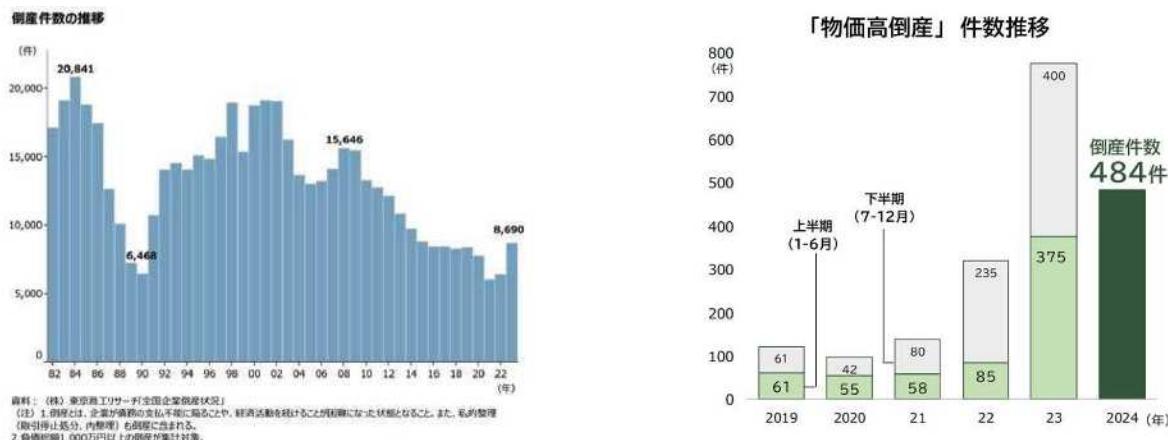
## 2024年版 中小企業白書（抜粋）（左図）

## 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 件を超える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。

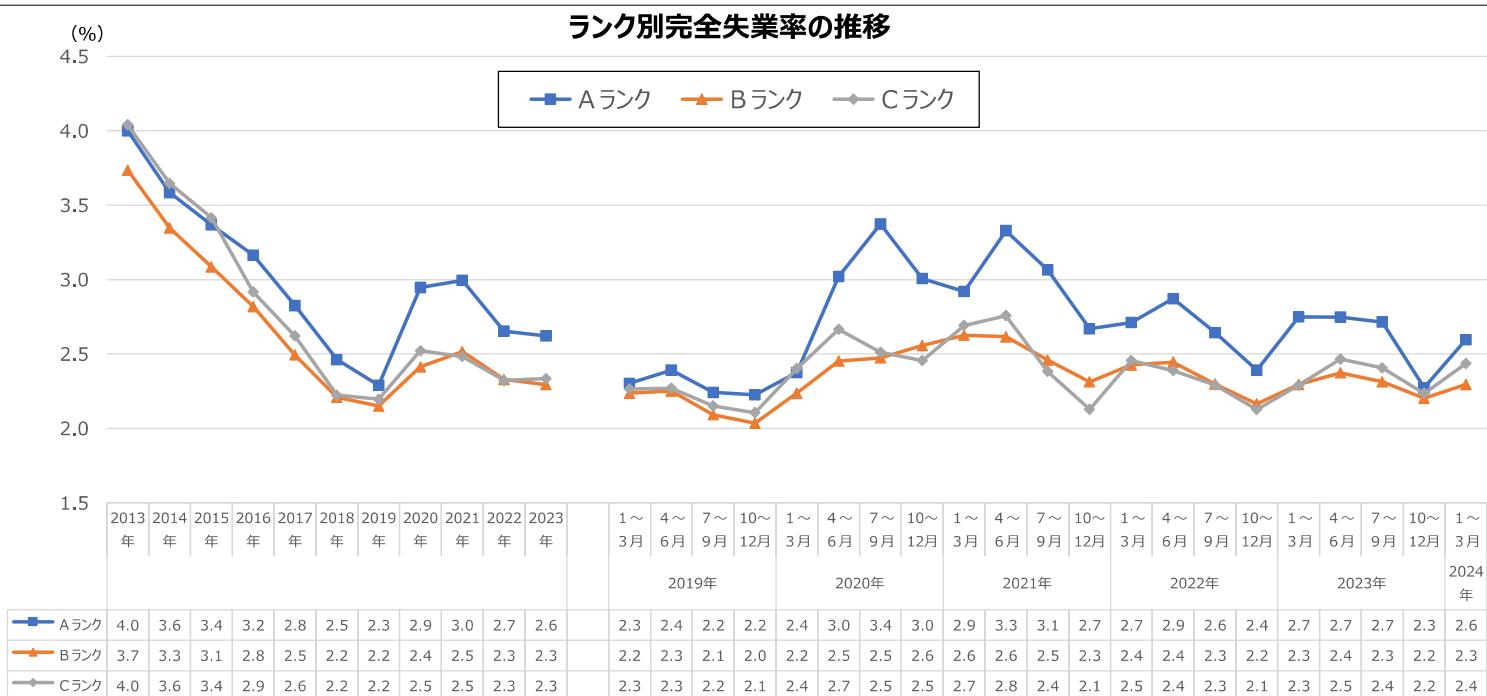


(資料出所) 中小企業庁「2024年版中小企業白書」、帝国データバンク「全国企業倒産集計（2024年6月報）」  
※本文の下線は厚生労働省労働基準局にて追記

24

## 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。



(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。

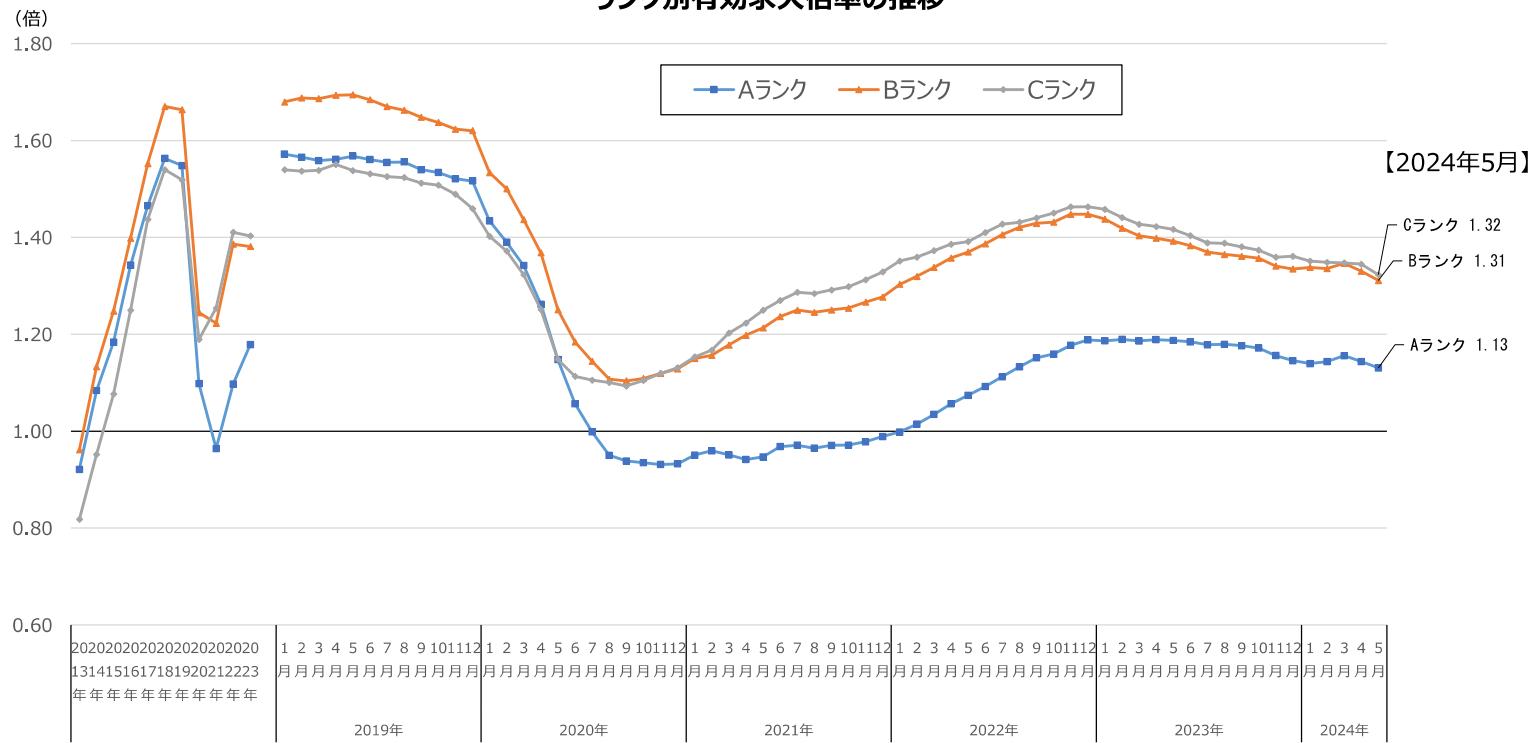
- 各リンクに属する都道府県の完全失業者数と労働力人口をそれぞれが合算することにより算出。

2. 各ランクに属する都道府県の先生人集算数により動かす  
 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。

26

## 有効求人倍率の推移

(単位：倍)

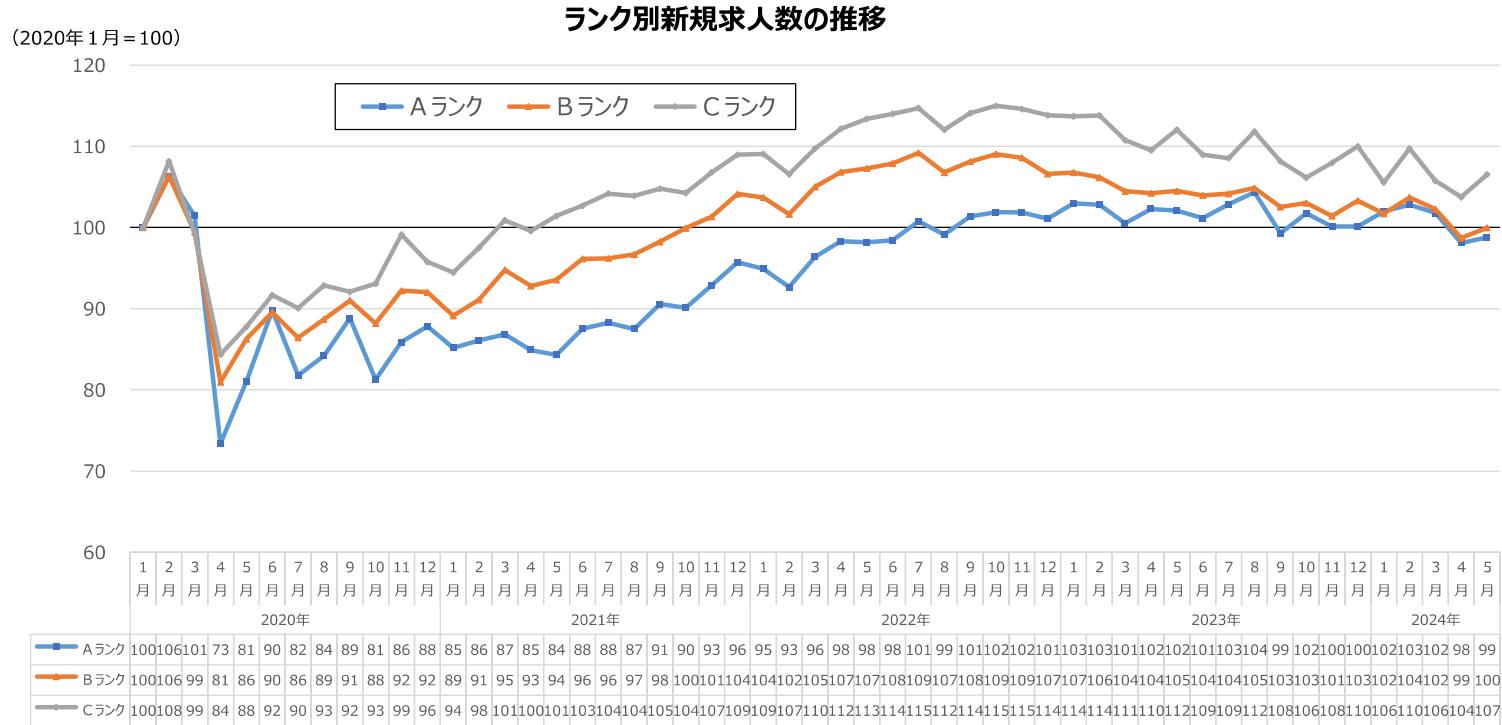
	平成 26年	平成 27年	平成 28年	平成 29年	平成 30年	令和 元年	令和 2年	令和 3年	令和 4年	令和 5年	令和6年				
											1月	2月	3月	4月	5月
全国	1.09	1.20	1.36	1.50	1.61	1.60	1.18	1.13	1.28	1.31	1.27	1.26	1.28	1.26	1.24
Aランク	1.08	1.18	1.34	1.47	1.56	1.55	1.10	0.96	1.10	1.18	1.14	1.14	1.16	1.14	1.13
Bランク	1.13	1.25	1.40	1.55	1.67	1.66	1.25	1.22	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。



(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ろえている。

## 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マム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えていないと指摘し、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の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こと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つらい状況であり、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でき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の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、従業員の待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・小規模事業者に配意しつつ、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、具体的な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待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が要望する。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

プロ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、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)

奈良地方最低賃金審議会  
奈良県最低賃金専門部会委員名簿

## 公益委員

いとう 伊東	しんいち 眞一
しもやま 下山	あきら 朗
つぼた 坪田	そのこ 園子

## 労働者代表

かわもと 河本	しょうご 章吾
きたお 北尾	りょう 亮
まつだ 松田	たくみ 拓実

## 使用者代表

うえむら 上村	けんじ 賢司
とうま 当麻	かずしげ 和重
にしだ 西田	まさひこ 雅彦

(敬称略、五十音順)

備 考 令和6年7月17日任命

## 関係労使の意見聴取に係る関係法条文の抜粋

(専門部会等)

### 最低賃金法第25条第5項

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聞くものとする。

(専門部会等)

### 最低賃金法第25条第6項

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。

(関係労働者及び関係使用者の意見)

### 最低賃金法施行規則第11条第1項

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、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中央最低賃金審議会又は地方最低賃金審議会（以下「最低賃金審議会」という。）の調査審議を求めた場合には、遅滞なく、最低賃金審議会が法第25条第5項の規定により当該事案について関係労働者及び関係使用者の意見を聞く旨並びに意見を述べようとする関係労働者及び関係使用者は一定の期日までに最低賃金審議会に意見書を提出すべき旨を公示するものとする。

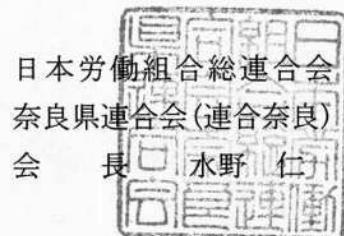
### 最低賃金法施行規則第11条第2項

最低賃金審議会は、前項の意見書によるほか、当該意見書を提出した者その他の関係労働者及び関係使用者のうち適當と認める者をその会議（専門部会の会議を含む。）に出席させる等により、関係労働者及び関係使用者の意見をきくものとする。

写

2024年7月16日(月)

奈良地方最低賃金審議会  
会長 伊東 真一様



## 奈良県最低賃金の改正決定に係る意見の申し立て

奈良県最低賃金の改正決定のための調査審議が行われるにあたって、最低賃金法第25条第5項の規定に基づき、意見書を提出いたします。

わが国は、超少子高齢・人口減少という構造課題に直面する中、20年余に及ぶデフレ経済などが相まって、不安定雇用や格差が拡大してきました。加えて現下の物価上昇は、最低賃金近傍で働く仲間の暮らしにより大きな影響を及ぼしており、処遇改善は急務となっています。2024年度の春季生活闘争では、約33年ぶりの定期込み5%台の賃上げが実現しました。賃上げ分は過年度物価上昇率を上回り、デフレマインドを払拭し、わが国の経済社会のステージ転換に向けた大きな一歩でした。この賃上げの流れを未組織の働く仲間へ波及させることが重要です。最低賃金近傍で働く仲間の多くが非正規雇用であることに鑑みれば、最低賃金制度の果たすべき役割は一層重要性を増しており、今こそ十分な機能発揮が求められています。

物価を安定させ、積極的な人への投資によって実質賃金が継続的に上昇し経済が安定的に上昇するステージへの転換を確実なものとするためには、賃上げの流れを中期的に継続していくことが不可欠です。また、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、最低賃金の大幅な水準引き上げをめざすことが必要です。その他、地域間格差についても大きな課題であり、220円という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・小規模事業者の事業継続・発展の厳しさに拍車をかけていると考えられます。

奈良県においては、人口流出が一番多い大阪府との差額が128円あり、これを改善しなければ、さらに労働力が流出し、奈良県内で多い中小・小規模事業者は人財確保が困難となり、経済の回復や事業継続・発展の厳しさに拍車がかかることは明白です。

今、わが国に求められているのは、雇用の安定とともに、経済・社会の活力の源となる「人への投資」です。最低賃金を引上げ、最低賃金近傍で働く仲間の生活の安心・安全を担保することは、その最も重要な要素の1つです。

社会の不安定化に歯止めをかけ、持続可能な社会を実現していくためにも、生存権を確保した上で、「ナショナルミニマム水準」はいかにあるべきか、欧米並みの水準も意識しつつ、当面めざすべき水準を重視した議論が必要であると考えています。

以上のことを踏まえ、奈良地方最低賃金審議会に対し、労働者の健康で文化的な生活の確保と奈良県における地域経済の健全な発展に向け、下記のとおり意見と要望を申し上げます。



## 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ついて

地域別最低賃金の改正にあたっては、憲法第25条、労基法第1条、最賃法第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。生活不安、雇用不安を抱える中での最低賃金の改定は、社会安定のセーフティネットを促進するメッセージとなり得るものである。公労使が最低賃金制度の果たす意義・役割を再確認した上で議論を尽くし、「自主性」を尊重するとともに、県内における賃金実態、生活実態を重視し、その趣旨を踏まえた審議会運営をはかること。

#### (2) 2024春季生活闘争について

2024春季生活闘争では、「未来づくり春闘」の深化を掲げ、デフレマインドを断ち切り、経済社会のステージを変えることを求めてきました。特に中長期的視点を持った「人への投資」の重要性について、粘り強く真摯な労使交渉をおこなった結果、定昇相当込みの賃上げ計は加重平均で15,236円(5.08%)と昨年を大きく上回り、約33年ぶりの水準となる結果となった。中小労組も含め明らかな賃上げの流れが継続している。組織されている労働者は、4月から賃上げが実施されている一方、未組織労働者の多くは、労使交渉の機会がなく、自らの労働条件の決定にはほとんど関与することができない。不当な低賃金に甘んじざるを得ないことが多々あり、現在の地域別最低賃金の水準では最低限の生活を営むことすら困難である。多くの未組織労働者への波及力を強く意識し、社会的セーフティネットとして実効ある水準にむけた審議がなされること。

#### (3) 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。今年度の奈良県最低賃金の改正が、一般労働者の賃金に速やかに反映するよう早期の改正決定が行われるよう審議会運営をはかること。

### 2. 審議会運営について

#### (1) 審議会における「参考資料の在り方」について

2017年3月28日の「中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会」の中で「各種統計資料の取捨選択を行うとともに、最低賃金引き上げの影響に係る資料を充実するなど、引き続き見直しを検討することが必要」と報告されていたことを踏まえ、外部労働市場の賃金の絶対水準を審議会における参考資料として提示されるよう求める。また、連合リビングウェイジを参考とした単身労働者の必要最低生計費や高卒初任給の時間換算額等を十分考慮した水準にむけた審議がなされること。

#### (2) 地域間格差是正について

賃金が低い地域から高い地域へ働き手が流出するという実態に強い危機感を抱いており、とりわけ、県内就業率の低い奈良県においては、人財確保の観点から隣接府県の状況を十分視野に入れた審議がなされること。

以上

写

令和6年7月22日

奈良地方最低賃金審議会  
会長 伊東眞一 殿

一般社団法人奈良経済産業協会  
会長 平越國和



### 奈良県最低賃金の改正決定にかかる意見の申し立て

奈良県最低賃金の改正決定の調査審議が行われるに当たり、最低賃金法第25条5項の規定に基づき、意見書を提出します。

記

奈良労働局

6.7.22

労働基準部  
賃金室

#### 1. 奈良県の中小企業を取り巻く状況

奈良県内の景況を見てみると、コロナ明けの経済活動の再開や、円安による外国人観光客の増加など一部業種では回復傾向にあるが、深刻な人手不足により、充分な稼働に至らない中で、経営回復の見通しが立たない厳しい業況の企業も多いのが実態である。

ロシアによるウクライナ侵攻、1ドル160円を超える円安など、日本経済への影響は長期化し、原材料・エネルギー費の高騰による企業の事業運営コストは大幅に増大し、企業経営に大きな負担となっている。

原材料価格が高騰する中、大手企業と取引する中小企業においては、充分に価格転嫁ができない中で、経費負担を強いられている。原材料の上昇分の転嫁も充分でないと共に、生産に影響する電気代、製品を運ぶガソリン代、人件費上昇などは認めてもらえない状況は変わらず、事業コストの増大は耐えられない領域に及び、危機的な経営状況にあると言える。更に、価格転嫁ができない中で、逆に毎年定率でのコスト削減要請も常態化していることを直視しないといけない。

また、政府系金融機関のコロナ融資の返済が始まったことで、全国では倒産件数も軒並み増加傾向にあり、奈良県の令和6年5月の企業倒産件数も前年同月比75%増加の14件となっており、今後、倒産する企業も更に増加する可能性もある。

中小零細企業やコロナ禍で大きなダメージを被ったこうした業種こそが、最賃近傍で働く多くの労働者を雇用しており、昨年度に引き続き、今年度も最低賃金が大幅に引上がるようなことがあれば、その影響が直撃し、雇用の削減や廃業につながることが強く懸念される。

中小企業庁が6月28日に公表した中小企業景況調査によれば、今年の4-6月期の全産業の業況判断DIは、▲15.7と前期に比べ上昇傾向にあるものの、依然としてマイナス値を示しており、製造業は▲18.8、非製造業も▲14.7となっている。特に小規模事業者については、▲16.8と依然として厳しい状況が続いている。

奈良県の状況は、本年4月の奈良県鉱工業指数が、季節調整済指数（生産）で85.3となり、依然として低い数値となっており、経済の低位傾向が続いている。

本年4月の全国鉱工業指数は、季節調整済指数（生産）が101.8で前月比0.1ポイントの低下であり、近畿の鉱工業指数は、季節調整済指数（生産）が99.8となり、前月比4.5ポイントの低下となっている。

奈良県鉱工業指数は、全国・近畿を大きく下回っており、全国とは16.5ポイントの差、近畿とは14.5ポイントの差があり、奈良の85.3自体が、非常に低位であることから、奈良県が非常に厳しい状況になっていることの証左と言える。

鉱工業指数	全国		近畿		奈良県 指數
	指數	奈良との差	指數	奈良との差	
R 6年4月	101.8	▲16.5ポイント	99.8	▲14.5ポイント	85.3

2024年春季労使交渉結果は、日本経済団体連合会の中小企業（従業員500人未満）の調査では、全産業のアップ率は3.92%（プラス0.98ポイント）となっている。また、一般社団法人奈良経済産業協会が会員企業等を対象とした調査（回答企業27社）では、全産業のアップ率は3.38%（プラス0.56ポイント）となっている。

今年の春季労使交渉では、消費者物価の高騰を踏まえ、多くの企業で一定程度の賃上げには理解を示しつつ、労働需要のひっ迫を背景として、人材確保・定着のために業績が改善していないにもかかわらず賃金を引き上げた、いわば「防衛的賃上げ」を行った中小企業も存在していることを考慮すべきである。

なお、経団連及び当会の両調査とも、回答企業の数が限られ、また企業規模が比較的大きいことが見て取れる。実際に「賃金改定状況調査結果」第1表のBランクでは、賃上げをしない、または賃下げする企業は約42%に及ぶなど、中小零細企業においては賃上げがなされていない企業も多数ある。

更に、春季労使交渉の対象となるのは、前年度の実績をベースとし、経験・スキル・成果等の総合的な結果に対して行われるものであるが、最低賃金は、未経験で且つ、能力・スキルに全く関係なく一律に定めるものであり、評価軸が全く異なっていることに充分留意することが必要である。

尚、賃金支払いに大きな影響を与える「労働生産性」の状況は、2022年OECDデータで、日本の時間当たり労働生産性は、OECD加盟38カ国中30位（2021年は27位）であり、また、一人当たり労働生産性は、OECD加盟38カ国中31位（2021年は29位）である。

主要先進7カ国でみると、両指標とも1970年以降、日本は最下位の状況が続いている。また、国際的に見ても日本の労働生産性の低さが近年一層際だっていることから、まずは企業の労働生産性の向上が先決である。

昨年度から、目安のランク区分が4から3に変更され、奈良県は、同じランクとなる他府県との経済指標の格差が歴然であり、より厳しい状況になると思われる。雇用を維持しながら、必死に経営を継続してきている企業の「通常の事業の賃金支払能力」を最も重視して審議を行っていく必要があると考える。

## 2. 今年度の金額審議における基本的な考え方

最低賃金制度は、最低賃金法第1条に規定されているとおり、賃金の低廉な労働者に対する施策であり、賃金引上げや消費の拡大といった政策を目的としたものではない。

同法第9条には、地域別最低賃金の決定に当たっては、「労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力」を考慮して定められなければならないと明記されている。

しかしながら、最低賃金は、平成28年度以降、令和2年度を除き、引上げ率3%台の大幅な引上げが続き、昨年度に至っては4.5%の引上げとなり、経営実態を十分に考慮していないとの声が多数ある。

最低賃金は、企業の経営状況のいかんにかかわらず、全ての労働者にあまねく適用されるので、経済の好循環を機能させるためには、賃上げの原資である生産性を向上させ、企業の経営を改善していくことが大前提である。そのためには、まず中小企業の生産性を高めるための施策を拡大し支援を継続し、将来に向けた安定的かつ応分の事業の利用ができ、経営の安定と賃上げへの意欲を促すことが肝要である。

今年4月、日本商工会議所、全国商工会連合会、全国中小企業団体中央会の中小企業3団体は、「最低賃金に関する要望」を政府に提出した。最低賃金の審議において考慮すべきものとして法が定める三要素のうち、生計費と賃金が上昇局面に入る中で、ある程度の引上げは必要と考えるが、中小企業・小規模事業者の経営や地域経済に与える影響については十分注視が必要であると指摘している。

更に、地方最低賃金審議会においては、「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こえることから、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、参考すべき地域別の統計データの例示・提供の重要性を指摘している。

使用者側は従前から、各種統計結果等に基づく審議を行うべきこと、中小企業の賃金引上げの実態を示して、先の3要素を総合的に表している「賃金改定状況調査結果」のとりわけ第4表を重視する旨を主張してきた。今後も第4表を重視した上で、中小企業の実態や地域経済の実情、他の指標も勘案し、納得性ある目安かどうかを第一義に議論し、その根拠等を提示して頂きながら、慎重に審議を進めるべきというスタンスは従前通りである。ちなみに、今年度第4表のBランクの賃金上昇率は2.4%となっている。

最低賃金は、業績の良し悪しに関係なく、一律に強制力をもって適用され、加えて、最低賃金は下方硬直性が強く、景気後退局面においても実質的に引き下げるとはできないことを考慮しなければならない。

更に、原材料費・エネルギー費の上昇、円安の進行、海外情勢等の影響を受けている中小零細企業の経営状況を、各種資料から的確に読み取り、明確な根拠に基づいた納得感のある調査審議が重要であり、そのためにも、エビデンスたる第4表を重視した審議を求める。

尚、提示される目安額は、あくまで目安として、最低賃金審議会や専門部会での議論を拘束する性質ではないこと、あくまでも当該地域の経済の実態を踏まえた審議を行うことで、目安額が絶対でないことを確認したい。

収益の持続的な改善・拡大や生産性向上を伴わない形で、合理的な根拠に乏しい最低賃金の大幅引上げは、収益の動向に関係なく、人件費の増大を強いられることになり、特に、最低賃金の影響を受けやすい多くの中小零細企業の経営を直撃し、そこで働く者の雇用を失わせるだけでなく、人件費の増大が企業経営を圧迫することで、事業の継続自体をも危うくすることとなる。その結果、地域経済に悪影響を及ぼし、わが国経済の再生が遠のことになりかねないと言える。

最低賃金の大幅な引上げには、生産性の向上が前提となるべきであるが、政府による各種生産性向上の支援策等は示されながらも、その効果が未だ十分に上がっているとは言えない状況で、日本の生産性の低さが改善されていないことからも明らかである。

そのような中で、最低賃金の大幅な引上げを先行させることは原理に反し、支援策の有無でなく、支援策の効果とともに議論するべきである。

最低賃金の審議では、県内中小零細企業の経営実態や、経済・雇用等の状況を鑑み、希望的な観測や予測でなく、エビデンスに基づいた、真の経済実態に合った慎重な調査審議が必要と考える。

以上

写

奈良労働局  
局長 橋口 忠 殿  
奈良地方最低賃金審議会  
会長 伊東 真一 殿

2024年7月23日

奈良県労働組合連合会  
議長 松本 俊一



## 最低賃金の大幅引き上げを求める意見書

奈良県の最低賃金の改正決定のための審議開始にあたり、最低賃金法第25条第5項の規定に基づき、意見書を提出します。なお、意見の陳述の機会を設けられるように申し入れます。

昨年の改定により、現行の最低賃金は奈良では936円、最高額の東京では1113円、加重平均は1004円となりました。加重平均では1000円を超えていましたが、1000円を上回る地方は8つにとどまり、近畿圏では、大阪1064円と京都1008円が加重平均以上で、奈良との格差が大きいままとなっています。

7月19日に発表された総務省の消費者物価指数では、令和6年6月の前年同月比で、2.8%の上昇、2020年を100として108.2となっています。前年同月比で食料全体は116.3、高熱・水道116.1の指標となっています。6月28日に帝国データバンクが公表した調査では、2024年の食品値上げは予定されている分を含めて10086品目にもなり、3年連続の10000品目越で、円安の影響を大きく受けています。1ドル160円前後の円安が続くと原材料の価格が高騰し、値上げラッシュが発生するとも指摘しています。

厚生労働省の7月8日、発表した5月の毎月勤労統計調査によると、実質賃金は前年同月比1.4%減となり、26ヶ月連続で、賃金の引き上げが物価の上昇の伸びに依然追いついていない状況を生み出しています。

最低賃金は、その地域の賃金水準に大きく影響を与えます。奈良県内の市町村の職員の給与水準はラスパイレス指数で見ると全国平均を下回っています。自治体関連の非正規労働者、清掃や警備業務、ファストフード店、介護職場等の求人は時間給設定で、最低賃金ぎりぎりにはり付き、その引き上げは生活改善のよりどころとなっています。約4割が非正規雇用の奈良県の実情を見ると、労働者の賃金を大幅に引き上げることが求められています。

全国の都道府県が3つのランクに分類され、ランク別の目安がだされたことによって、地方間格差が拡大する問題も解消されていません。府県を超えて展開する同じ会社の非正規労働者でも時間給はその地方の最低賃金レベルに従って設定ということが当たり前のように行われています。このようなランク付けは、労働者だけにあって販売している商品にはありません。こうした矛盾の改善は、全国一律最低賃金制を確立し、最低賃金の大幅引上げで格差をなくすこと以外にありません。

奈良県の賃金水準が低いことが、人材の県外流出につながっています。奈良県の労働者の県外就労率は2022年で全国で4番目に高く、15歳以上の労働者の27.2%が県外に働き出ています。大阪に隣接する生駒市、王寺町、三郷町、香芝市などにはその傾向が顕著です。



ています。また、高校卒業生の県内就職率は 66.4%（2022 年 3 月；文部科学省）と全国平均の 82.5% を大きく下回り、全国 42 位となっています。

奈良県で優秀な人材を活用し、県内就労で安心してくらせる賃金の保障をするため、その底上げとなる最低賃金の引き上げを強く求めます。

岸田首相は、2030 年代半ばには、1500 円の目標について、早期達成をめざすとしていますが、奈良の審議会でも奈良県の最低賃金を今年は最低時間給 1500 円に上げるように申し入れます。

最後に、国の施策で、中小企業への相談窓口体制の充実と営業継続のための支援策、負担が増している社会保険料の事業主負担の助成など、柔軟な支援を審議会名で国に強く求めていただくことを求め、以下に要請項目を記します。

## 記

1. 奈良県の非正規率がとりわけ高いことを踏まえ、早期に時間給 1500 円への引き上げを行うことを目標に大幅な引き上げを行うこと。また、若者の賃金押し上げのために、健康的で文化的な生活を送ることが出来ることができる時間額を念頭に検討していただきたいこと。
2. 奈良県の県外就労率が高く、人材が流出することを憂慮し、近畿各府県との格差をなくし、近畿レベルに見合った額へ奈良県最低賃金の引き上げを行うこと。
3. ランク別の格差が拡大していることを踏まえ、早期に全国一律最低賃金制を実現するよう、政府、関係機関に働きかけること。
4. 物価高騰の下、奈良県の経済の安定に結びつくよう、最低賃金の引き上げと並行し、中小企業への実効性ある支援策の拡充や施策の充実を国に求める意見を上げること。  
また、現行の業務改善助成金等が企業にとって利用しやすい制度に改善すること。

以上

写

奈良労働局長 殿  
奈良地方最低賃金審議会長 殿

2024年7月17日  
市民生協ならコーパス労働組合  
執行委員長 松本 俊一



## 最低賃金の大幅引き上げを求める意見書

奈良県の最低賃金の改正決定のための審議開始にあたり、最低賃金法第25条第5項の規定に基づき、意見書を提出します。

この間の急激な物価高騰で暮らしが深刻な危機に瀕しています。京都総評の最低生計費調査では20代の若者が一人暮らしをしながら普通に暮らすためには生活費として月額26万円以上、時間額1,700円以上が必要であるとの数値が出ています。

全労連が全国で行った「最低生計費資産調査」では、全国どこでも月24万円以上、月150時間計算で時給1500円のレベルでないと健康で文化的な最低限の生活を維持できないという結果が出ています。また、若者へのアンケートでは、時間給1500円で年収300万円を超えると親からの独立を可能にすると答えています。

今の奈良県の最低賃金は936円です。これでは法定労働時間上限月173.8時間働いても、月収16万弱・年収200万にも達せず、現行の最低賃金では到底「普通に暮らす」ことはできません。

今こそ最低賃金の大幅な引き上げを行い、個人消費の拡大を通じた生活改善・経済再建が必要です。政府は2030年代の半ばに時間額1,500円の実現に言及しましたが、全くスピードが足りません。先進諸国では既に1,500円が当たり前であり、直ちに全国どこでも誰でも時間額1,500円以上は待ったなしです。

また、最低賃金は、その地域の賃金水準に大きく影響を与えています。自治体関連の非正規労働者、清掃や警備業務、ファストフード店、介護職場等の求人は時間給設定で、最低賃金ぎりぎりにはり付いています。最低賃金の引き上げは、こうした労働者の生活改善のよりどころとなっています。非正規率の高い奈良県の労働者の賃金水準を大幅に引き上げることが求められています。

奈良県の労働者の県外に出て働く数は全国で3番目に高く、15歳以上の労働者の3割が県外に働きに出ています。大阪に隣接する生駒市は51.5%と半数を超え、王寺町、三郷町、香芝市などにもその傾向が現れています。また、高校卒業生の県内就職率は全国平均を大きく下回り、全国で底辺に位置しています。

ならコーパスの職場でもその傾向が色濃くでており、大阪府、京都府に隣接する店舗やセンターでは雇用の確保が困難な状況になってきています。一歩道路を渡ると大阪府なら128円、京都府なら72円の差があります。同じ働くならそちらに流れるのは自明の理です。

奈良県で優秀な人材を活用し、県内就労で安心してくらせる賃金の保障をするため、その底上げとなる最低賃金の引き上げを強く求めます。

最後に、国の施策で、中小企業への相談窓口体制の充実と営業継続のための支援策、負担が増している社会保険料の事業主負担の助成など、柔軟な支援を審議会名で国に強く求めて

奈良労働局

6.7.23

労働基準部  
賃金室

いただくことを求め、以下に要請項目を記します。

## 記

1. 奈良県の非正規率がとりわけ高いことを踏まえ、時給 1000 円への引き上げを行うこと。また、若者の賃金押し上げのために、健康的で文化的な生活を送ることが出来ることができる時間額 1,500 円に道を開く大幅な引き上げを検討していただきたいこと。
2. 奈良県の県外就労率が高く、人材が流出することを憂慮し、近畿各府県との格差をなくし、近畿レベルに見合った額へ奈良県最低賃金の引き上げを行うこと。
3. ランク別の格差が拡大していることを踏まえ、早期に全国一律最低賃金制を実現するよう、政府、関係機関に働きかけること。
4. 物価高騰の下、奈良県の経済の安定に結びつくよう、最低賃金の引き上げと並行し、中小企業への実効性ある支援策の拡充や施策の充実を国に求める意見を上げること。

以上

## 最低賃金と生活保護との整合性について

### 1 最低賃金法第9条第3項の趣旨（関連通達から）

#### **最低賃金法第9条（地域別最低賃金の原則）**

賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障するため、地域別最低賃金（一定の地域ごとの最低賃金をいう。以下同じ。）は、あまねく全国各地域について決定されなければならない。

2 地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない。

**3 前項の労働者の生計費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する。**

最低賃金と生活保護基準の関係について、生活保護が健康で文化的な最低限度の生活を保障するものである趣旨から考えると、最低賃金の水準が生活保護の水準より低い場合には、最低生活費の保障という観点及び就労に対するインセンティブの低下並びにモラルハザードの観点から問題があることから、最低賃金法第9条第2項の「労働者の生計費」を考慮する際のひとつの要素として、生活保護に係る施策があることを法律上明確にしたものです。

法律上、特に生活保護に係る施策との整合性だけが明確化された点に鑑みれば、これは、最低賃金は生活保護を下回らない水準となるよう配慮するという趣旨であると解されます。

### 2 保護基準の考え方について（平成20年度版「保護の手引き」から）

保護基準は、要保護者の年齢別、世帯構成別、所在地域別などに分けて厚生労働大臣が定めることになっています。したがって、保護基準は、まず所在地域別に定められているのが原則です。具体的には、生活様式、物価の違いなどによる生活水準の差に対応して全国の市町村を6区分の級地（1級地－1・1級地－2、2級地－1・2級地－2、3級地－1・3級地－2）に分類し基準額を設定しています。どこがどの級地に該当するのかは、各地域の生活実態などに応じて厚生労働大臣が決めており、おおむね、1級地は大都市及びその周辺市町、2級地は県庁所在地をはじめとする中都市、3級地はその他の市町村となっています。

奈良県の場合は、

- 2 級地－1 奈良市、生駒市
- 2 級地－2 檜原市
- 3 級地－1 他の市町と明日香村
- 3 級地－2 明日香村を除く村

となっています。

#### (1) 生活扶助基準

生活扶助基準は、衣食などのいわゆる日常生活に必要な基本的、経常的経費について最低生活費を表示したものです。大きくは、第1類費と第2類費に分けられ、特別の需要のある者にはさらに各種加算が合算されるという構成になっています。

##### ア 第1類費（個人的経費）

飲食物費や被服費など個人単位に消費する生活費について定められた基準で、年齢別に表示されています。

##### イ 第2類費（世帯共通的経費）

世帯全体としてまとめて支出される経費で、電気代、ガス代、水道代などの光熱費や家具什器費などが該当し、世帯人員別に表示されています。また冬季は、寒冷の度合いなどによって、暖房費などの必要額が異なりますので、都道府県を単位として地域別（6区分）に冬季加算額が表示されています。

**※ 別添「最低生活費の体系」を参照。**

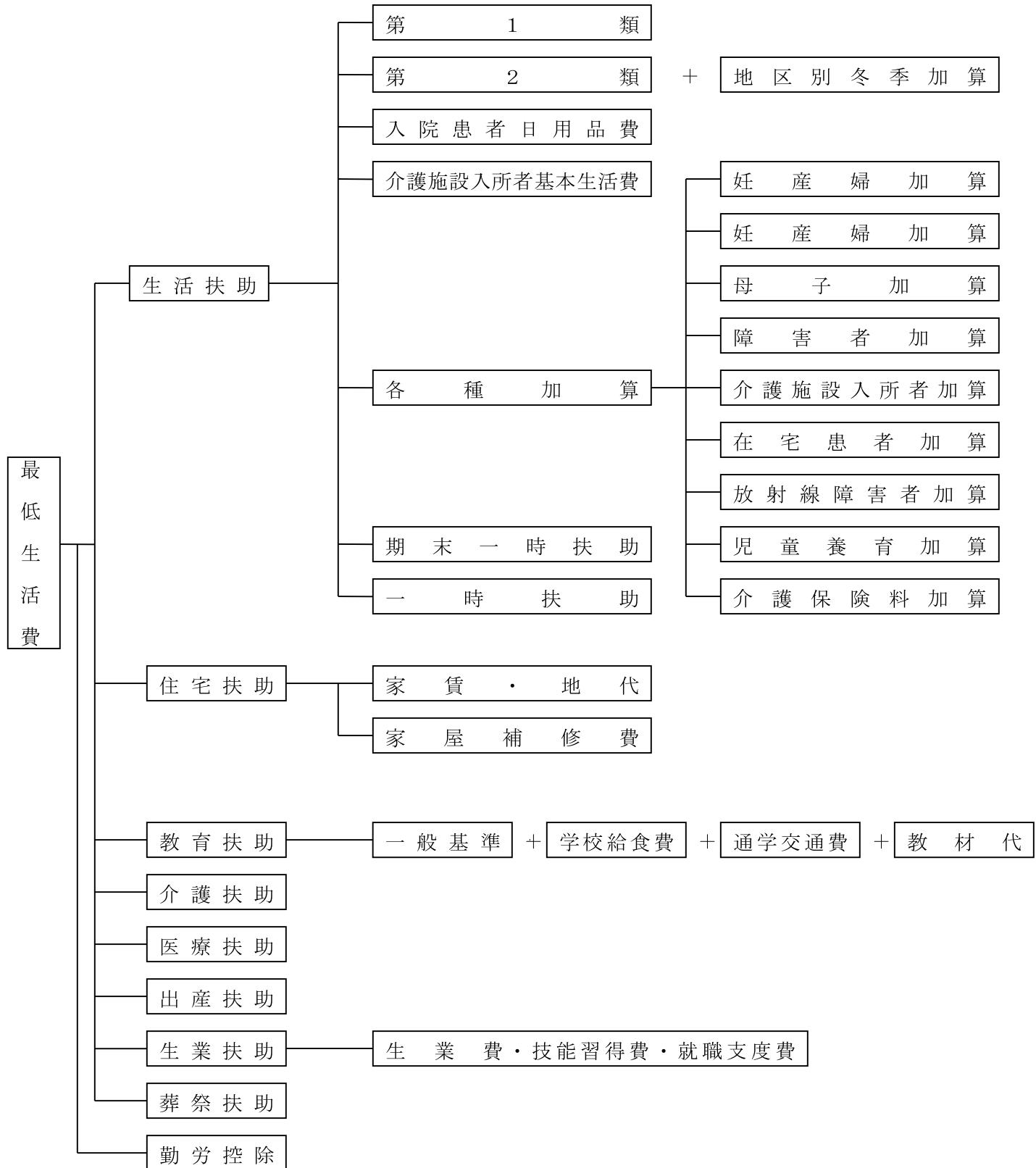
### 3 最低賃金と生活保護の比較について

(平成20年8月4日「中央最低賃金審議会目安に関する小委員会報告」から抜粋)

最低賃金と生活保護との比較については、両者の基本的性質が異なることもあって、例えば、地域別最低賃金は都道府県単位で決定されているのに対し、生活保護は市町村を6段階の級地に区分していること、生活保護は年齢や世帯構成によって基準額が異なること、生活保護では、必要に応じて各種加算や住宅扶助等があること等をどのように考慮するのかといった問題があるが、公益委員としては、直近のデータに基づき、手取額でみた最低賃金額と、衣食住との意味で生活保護のうち若年単身世帯の生活扶助基準の都道府県内人口加重平均に住宅扶助の実績値を加えたものとを比較することが適当と考えたところである。

**※ 最低賃金と生活保護の比較は、別添グラフを参照。**

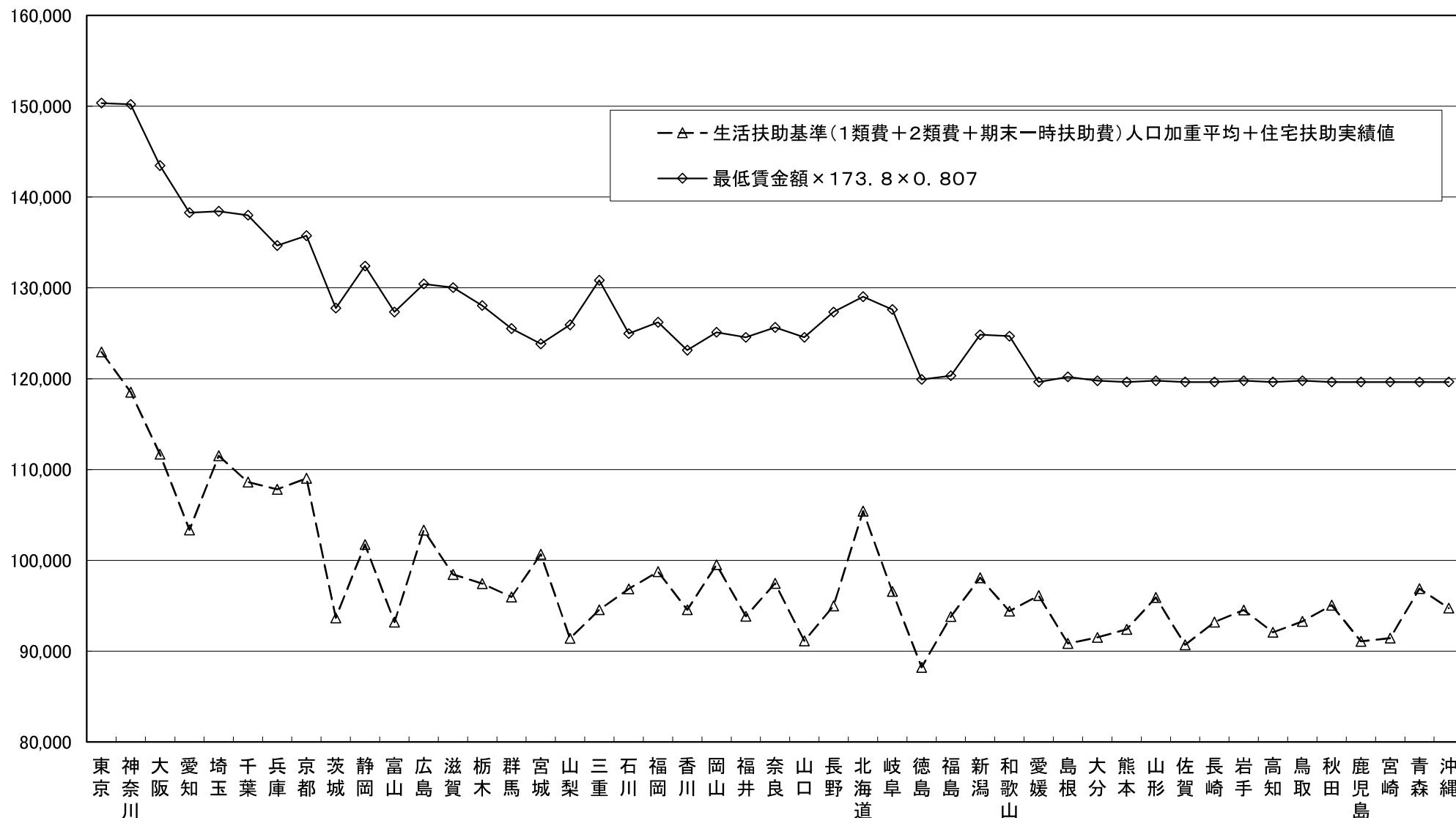
## 最低生活費の体系



# 生活保護と最低賃金

単位:円

## 生活保護(生活扶助基準(1類費+2類費+期末一時扶助費)+住宅扶助)と最低賃金



注1)生活扶助基準(1類費+2類費+期末一時扶助費)は18~19歳単身のものである。

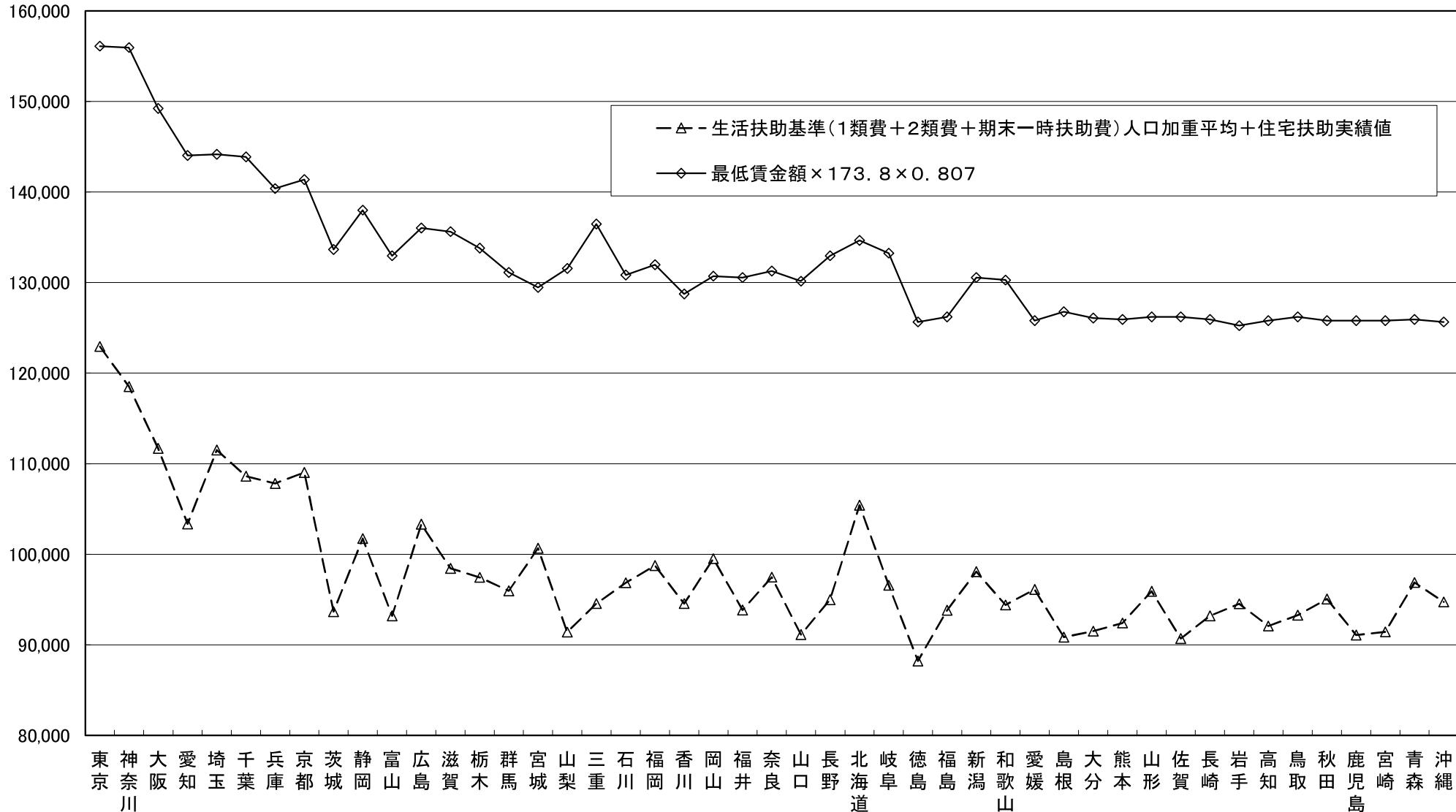
注2)生活扶助基準は冬季加算を含めて算出。

注3)生活保護のデータ、最低賃金のデータともに令和4年度のものである。

注4)0.807は時間額853円で月173.8時間働いた場合の令和4年度の税・社会保険料を考慮した可処分所得に対する比率。

単位:円

## 生活保護(生活扶助基準(1類費+2類費+期末一時扶助費)+住宅扶助)と最低賃金



注1)生活扶助基準(1類費+2類費+期末一時扶助費)は18~19歳単身のものである。

注2)生活扶助基準は冬季加算を含めて算出。

注3)生活保護のデータは令和4年度、最低賃金のデータは令和5年度のものである。

注4)0.807は時間額853円で月173.8時間働いた場合の令和4年度の税・社会保険料を考慮した可処分所得の総所得に対する比率。

## 都道府県ごとの最低賃金と生活保護水準との乖離額変動の要因分析

	令和4年度 データに基づく 乖離額 (A)	令和5年度 地域別最低 賃金引上げ額 (B)	最新の 乖離額 (C) (= A - B)	昨年度の 目安小委で 示した乖離額 (D)	(E) (= C - D)	乖離の変動額			
						最低賃金の 引上げ による影響額 (e①)	可処分所得 比率の変動 (0.816→0.807) による影響額 (e②)	生活扶助基準の 見直し、国勢調 査の更新による 影響額 (e③)	住宅扶助実績値 の増減による 影響額 (e④)
北海道	△168	40	△208	△178	△31	△40	8	0	1
青森	△162	45	△207	△173	△35	△45	8	0	3
岩手	△180	39	△219	△192	△27	△39	7	0	4
宮城	△165	40	△205	△176	△30	△40	8	0	3
秋田	△175	44	△219	△185	△34	△44	7	0	3
山形	△170	46	△216	△179	△37	△46	8	0	2
福島	△189	42	△231	△200	△31	△42	7	0	3
茨城	△243	42	△285	△252	△33	△42	7	0	1
栃木	△218	41	△259	△226	△34	△41	8	0	0
群馬	△211	40	△251	△218	△33	△40	8	0	0
埼玉	△192	41	△233	△201	△32	△41	9	0	1
千葉	△209	42	△251	△219	△33	△42	9	0	1
東京	△195	41	△236	△207	△30	△41	10	0	2
神奈川	△226	41	△267	△235	△32	△41	9	0	△1
新潟	△191	41	△232	△201	△31	△41	8	0	2
富山	△243	40	△283	△253	△30	△40	7	0	3
石川	△200	42	△242	△210	△33	△42	8	0	2
福井	△219	43	△262	△230	△32	△43	7	0	4
山梨	△246	40	△286	△254	△32	△40	7	0	1
長野	△231	40	△271	△240	△31	△40	7	0	1
岐阜	△221	40	△261	△231	△31	△40	8	0	2
静岡	△219	40	△259	△228	△30	△40	8	0	2
愛知	△249	41	△290	△258	△32	△41	8	0	1
三重	△259	40	△299	△270	△29	△40	7	0	3
滋賀	△225	40	△265	△236	△29	△40	8	0	3
京都	△191	40	△231	△199	△32	△40	9	0	0
大阪	△227	41	△268	△236	△32	△41	9	0	0
兵庫	△191	41	△232	△200	△32	△41	8	0	0
奈良	△201	40	△241	△210	△30	△40	8	0	2
和歌山	△216	40	△256	△225	△31	△40	7	0	1
鳥取	△189	46	△235	△195	△40	△46	7	0	△1
島根	△209	47	△256	△219	△37	△47	7	0	3
岡山	△182	40	△222	△192	△30	△40	8	0	2
広島	△193	40	△233	△202	△32	△40	8	0	0
山口	△238	40	△278	△245	△33	△40	7	0	0
徳島	△226	41	△267	△235	△32	△41	7	0	2
香川	△204	40	△244	△212	△32	△40	7	0	0
愛媛	△168	44	△212	△178	△34	△44	8	0	3
高知	△196	44	△240	△204	△37	△44	7	0	0
福岡	△196	41	△237	△205	△32	△41	8	0	1
佐賀	△206	47	△253	△216	△38	△47	7	0	2
長崎	△188	45	△233	△197	△37	△45	7	0	1
熊本	△194	45	△239	△204	△35	△45	7	0	3
大分	△201	45	△246	△210	△37	△45	7	0	1
宮崎	△201	44	△245	△209	△36	△44	7	0	1
鹿児島	△204	44	△248	△212	△35	△44	7	0	2
沖縄	△177	43	△220	△185	△35	△43	7	0	0

※1 最低賃金と生活保護水準との乖離額は、「平成20年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）」の別紙1「平成20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」において用いられた考え方により算出。

※2 最低賃金と生活保護水準との乖離額を算出するには、月額を時間額に換算する際などに端数処理を行うため、必ずしも  $E = e① + e② + e③ + e④$  となる。

# 2024年 奈良地方最低賃金の引き上げ

**労働者側として、以下の3点を申し上げます。**

- 1. 情勢認識** (海外・国内情勢、春季生活闘争、物価動向)
- 2. 奈良県の状況** (人手不足動向、地域間格差)
- 3. 地域別最低賃金の3要素**

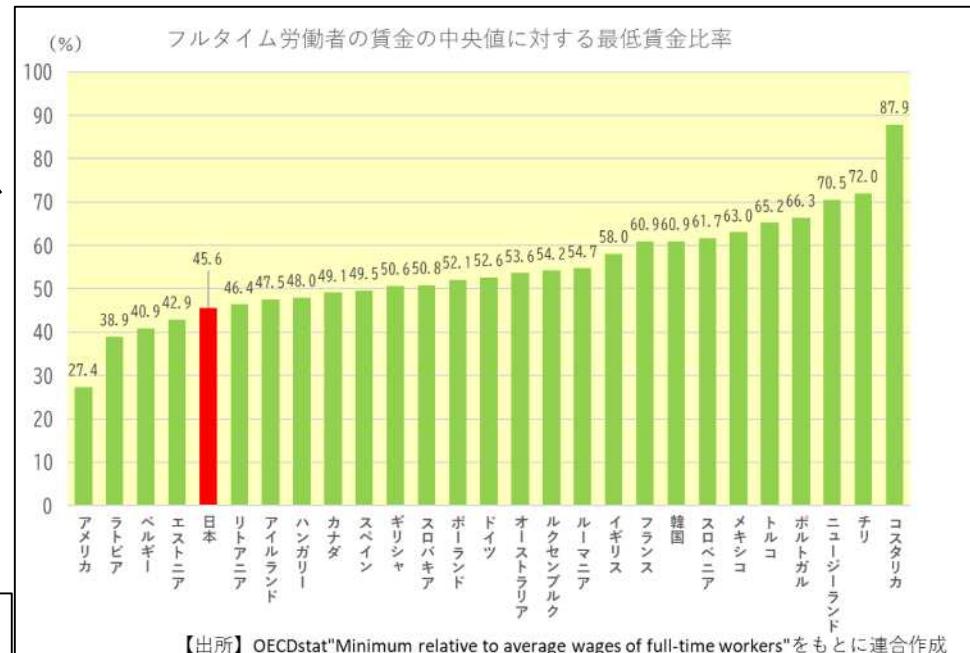
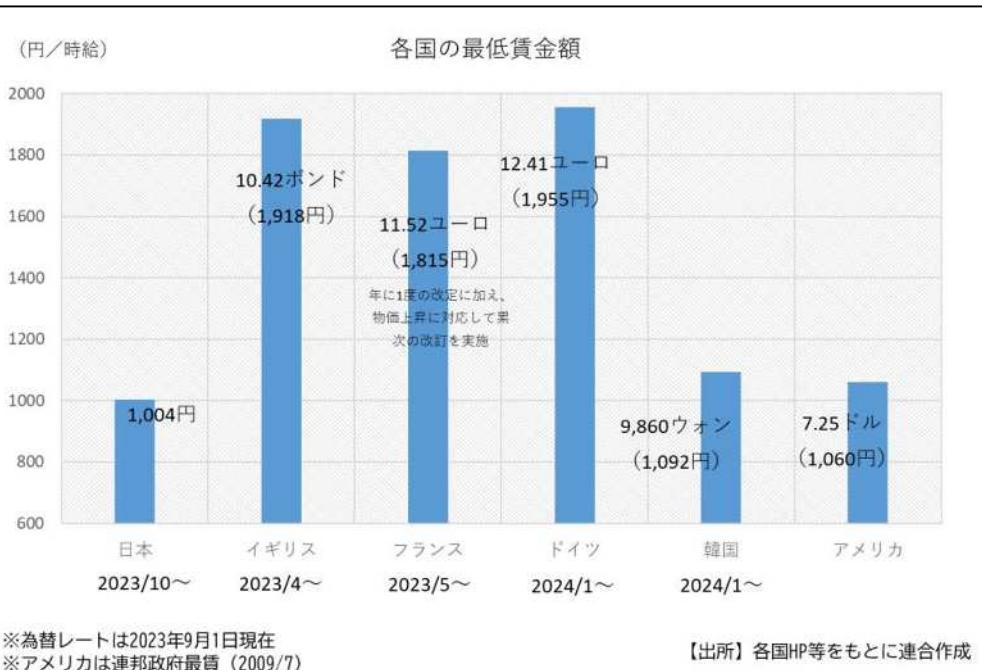
「生計費」 「賃金」 「通常の事業の賃金支払い能力」

## 労働者側の意見

# 1. 情勢認識（海外情勢）

## 最低賃金 日本の正社員賃金の45%どまり

内閣府の23年度末の分析によると、一般労働者の賃金中央値に対する22年の最低賃金の比率は、フランスと韓国が60.9%、英国は58.0%、ドイツは52.6%、日本は45.6%だった。このデータは国際的に最低賃金の妥当性を確かめるために使われる。EUは22年10月に「最低賃金指令」を採択し、加盟国が最低賃金を引き上げる際の目安として同水準で60%を目指すと決めた。英国も24年までに賃金中央値の3分の2まで引き上げる方針を掲げた。



## 日本の最低賃金は他国より低い

ドイツの最低賃金は1,955円、フランスは1,815円、アメリカ(カルフォルニア州)では2,000円を超える。オーストラリアは7月から8.7%引き上げ、時給で2,200円超となった。韓国は12日、25年の最低賃金を前年比1.7%増の時給1,160円にすると決めた。インドネシアも24年の地域別最低賃金の多くが前年比3~7%台の増加となった。先進国の最低賃金は日本と大きな差がある上、新興国との差も縮まっている。日本で働くとする外国人が減る懸念が大きい。

# 1. 情勢認識（国内情勢）

## ◎最低賃金に関する政府方針：

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しっかりと議論いただく。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・小規模企業の自動化・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。また、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。**

## ◎労務費等の価格転嫁の推進：

大企業における高い賃上げの動きが中小企業・小規模企業に広がっていくためには、**労務費の価格転嫁が鍵の一つ**である。労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針として、**労務費の上昇分の転嫁方針の社長等の関与の必要性、交渉に当たり最低賃金や春季労使交渉の上昇率等を合理的な根拠があるものとして尊重すること**、サプライチェーンの先の取引価格も適正化すべき立場にいることを意識して転嫁を認めること等を含め、発注者及び受注者が採るべき行動/求められる行動を 12 の行動指針として取りまとめた。

# 1. 情勢認識（春季生活闘争）



## 2024春季生活闘争第7回回答集計結果

### ほぼ33年ぶりの引き上げ水準!!

デフレマインドを払しょくし、わが国経済社会のステージ転換をはかる正念場であるとの時代認識を労使で共有することができた。

日本経済の成長につながる「人への投資」の重要性について、中長期的視点を持って粘り強く真摯に交渉し、物価高による家計への影響、人手不足による現場の負担増などへの対応に向けた大きな流れを主体的につくることができた。

平均賃金方式	①平均賃金方式 (集計組合員数による加重平均)		
	2024回答 (2024年7月3日公表)		率
	集計組合数	定昇相当込み賃上げ額	
	集計組合員数	額	率
	5,284 組合 2,933,902 人	15,281 円	5.10 %
300人未満 計	3,816 組合 359,093 人	11,358 円	4.45 %
~99人	2,333 組合 97,385 人	9,626 円	3.98 %
100~299人	1,483 組合 261,708 人	12,004 円	4.62 %

### 月給4.98%、時給5.74%、上昇!!

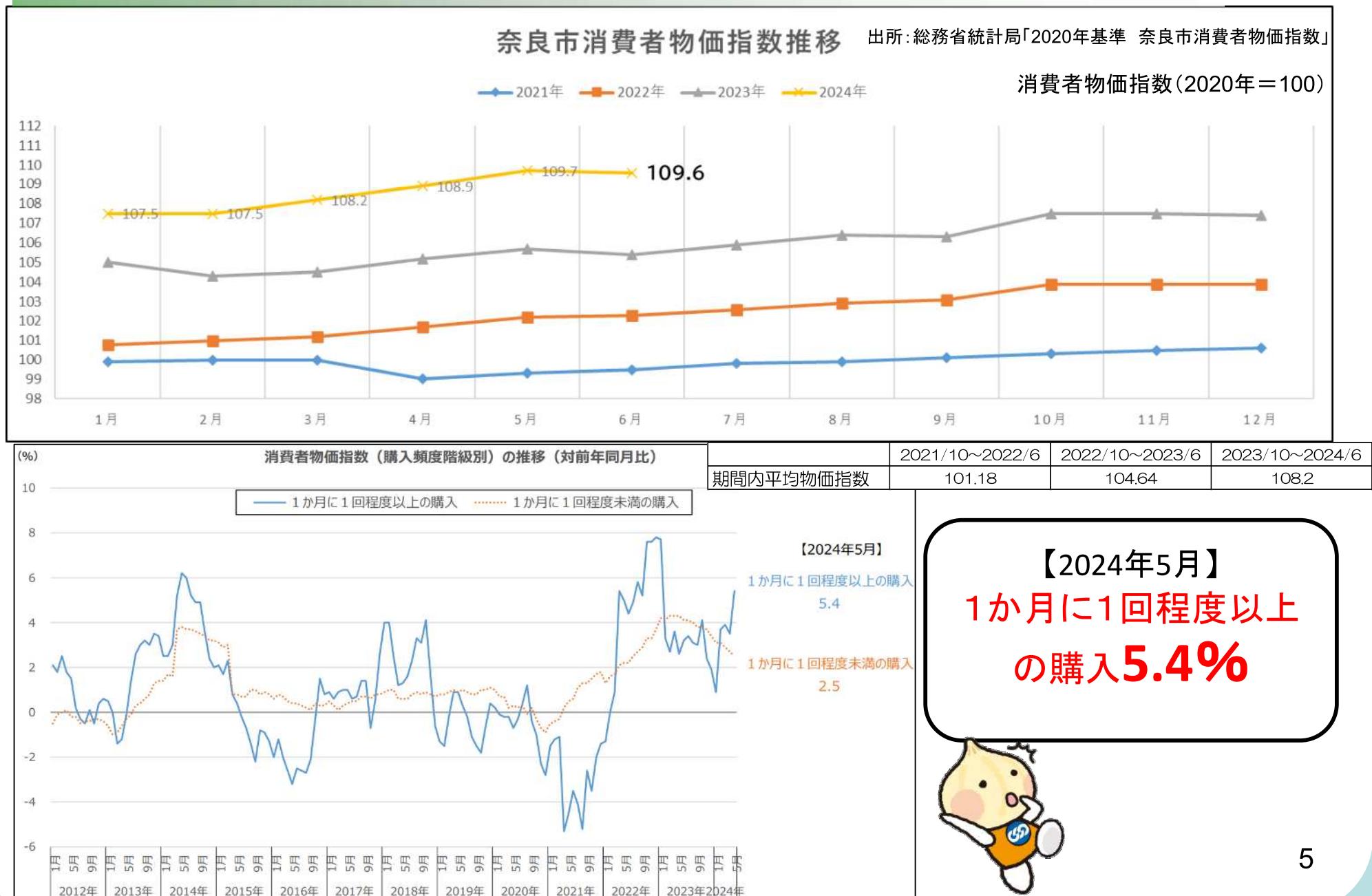
#### ③有期・短時間・契約等労働者の賃上げ

2024回答 (2024年7月3日公表)			
時給	集計組合数	賃上げ額	平均時給 (参考値)
	集計組合員数		
単純平均	386 組合	53.78 円	1,148.92 円
	885,369 人	62.70 円	1,155.02 円
月給	集計組合数	賃上げ額	率 (参考値)
	集計組合員数		
単純平均	146 組合	9,137 円	4.23 %
	27,845 人	10,869 円	4.98 %

有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給 62.70 円(同 9.92 円増)・月給 10,869 円(同 4,041 円増)である。引上げ率は概算でそれぞれ **5.74%**・**4.98%**となり、時給は、フルタイム組合員の平均賃金方式の賃上げ率 5.10% を上回り、連合が時給の集計を開始した 2000 年代中盤以降では**最大の引き上げ**となった。



# 1. 情勢認識（物価動向）



## 2. 奈良県の状況 人手不足動向

### 正社員の人手不足が顕著に！

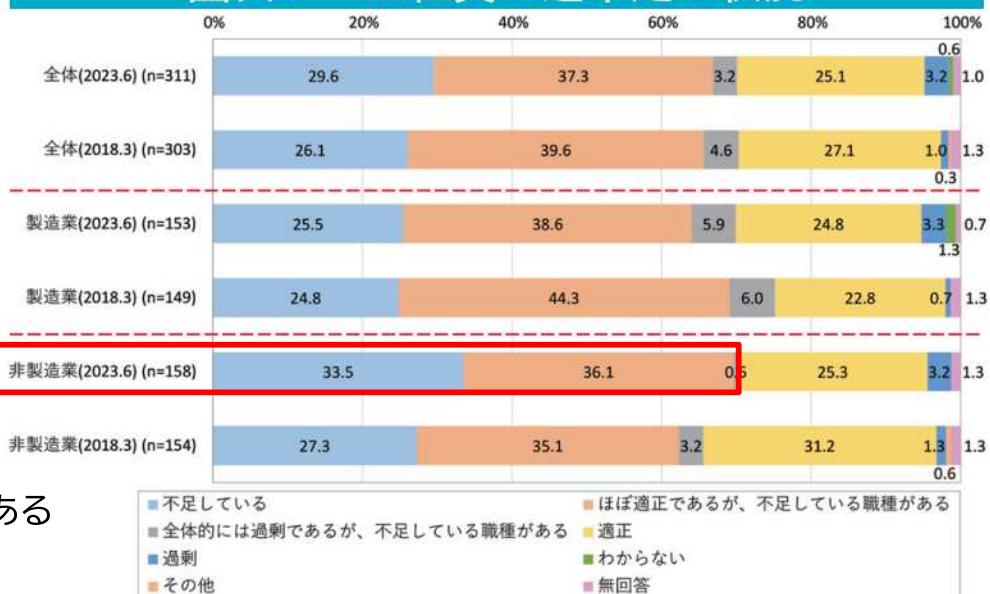
奈良県内でも従業員数の多い非製造業において、正社員が不足している状況となっており、「受注増への対応が困難」との回答が53.4%で最多。

組織の高齢化の進展も相まって人材不足が経営に影響を与えている。

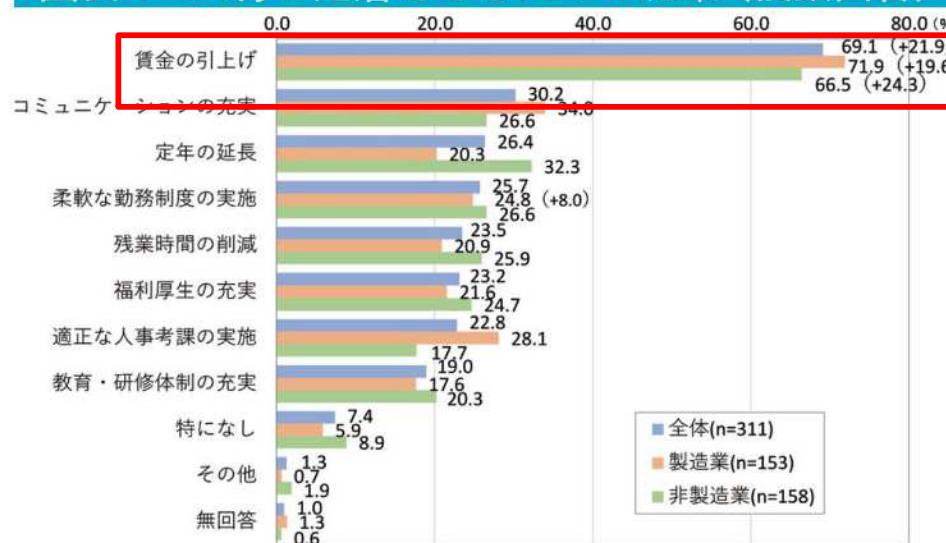
人材を定着させるために実施している施策として「賃金の引き上げ」が製造業で71.9%(+19.6ポイント)、非製造業で66.5%(+24.3ポイント)と2018年調査から大幅に上昇している。

物価高や大企業の賃上げ動向などの背景もあり長年の課題である人材の確保・定着に取り組む企業の姿がみられた。

図表1 正社員の過不足の状況



図表4 人材を定着させるための施策（複数回答）



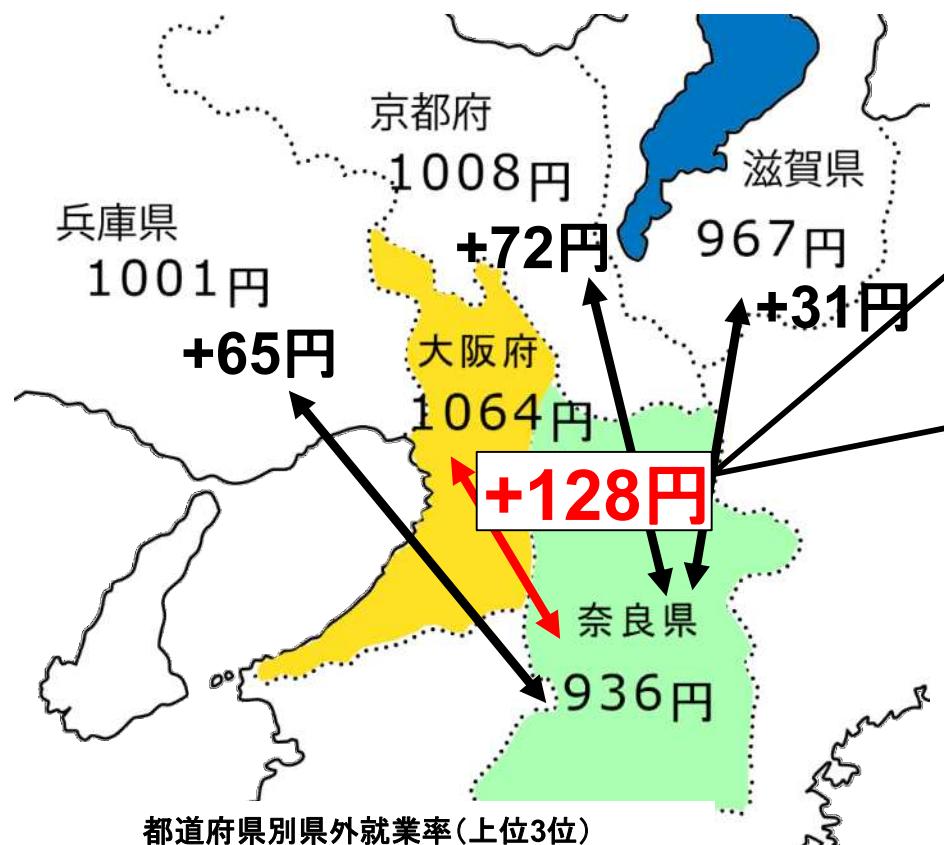
2023年度の採用実績は、新卒採用が低下し中途採用が上昇した。人手不足感の高まりで人材獲得競争が一層激しくなり、新卒採用を計画しても十分な人材を採用できず、中途採用で人材確保を図らざる得ない状況となっている。

生産年齢人口の減少に加えて、コロナ禍から経済活動の正常化への動きが進む中で、今後の労働市場における人材獲得競争は一段と強まる可能性がある。県内の中小企業においても労働条件の改善が進む好循環が期待される。

(出所)一般財団法人 南都経済研究所  
「人材不足が企業経営に与えている影響に関する調査(2023.8)」

## 2. 奈良県の状況 地域間格差

### [ 2023年度地域別最低賃金 奈良県との差額 ]



ランク	都道府県名	2023年度 時間額	奈良県との差額	率	県外就業率
A	大阪	1064	128円	13.68%	6.4%
	京都	1008	72円	7.69%	12.7%
	兵庫	1001	65円	6.94%	14.4%
	滋賀	967	31円	3.31%	11.5%
	奈良	936	0円	0.00%	28.8%
B	和歌山	929	-7円	-0.75%	6.7%

順位	都道府県名	県外就業率 (%)	近隣都市との最賃差額
1	埼玉県	29.3	85円
2	千葉県	27.4	87円
3	<b>奈良県</b>	<b>27.3</b>	<b>128円</b>

(出所)総務省「国勢調査」

### 奈良県民が県外で仕事をしている・希望している理由 TOP3

- 県外の方が勤務条件(給与・休暇等)が良い(47.4%)
- 県内に魅力的な仕事がない(27.1%)
- 県内の求人情報が見つからない(19.1%)

(出所)奈良県「令和元年県民アンケート」

### 3. 地域別最低賃金決定の3要素

#### 【 労働者の生計費 】

最低賃金法第9条第3項：前項の労働者の生計費を考慮するに当たつては、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する。

連合リビングウェイジ(2023年簡易改定)

「連合リビングウェイジ」から生計費の必要最低限を都道府県ごとに試算 (2023年簡易改定)

⇒ 奈良県の時間額 **1,070 円**

自動車保有の場合：時間額**1,376円**

**奈良県地域別最低賃金936円 (134円不足)**

労働者が健康で文化的な生活ができ、労働力を再生産し社会的体裁を保持するために最低限必要な水準として連合が独自に試算しているものです。労働者が健康に働き続けるための基本となる「衣・食・住」と「保険・医療」に関わる費用、暮らしていく上で必要な一定の社会的・経済的つながりに必要となる「交通・通信費」「交際費」、健康で文化的な最低限度の生活のために必要な「教育費」「教養・娯楽費」を、費目ごとにマーケット・バスケット方式により設定しています。**税・社会保険料の引上げなど、様々な情勢の変化、物価変動や生活スタイルの変化にも注意しつつ設定しています。**(埼玉県さいたま市をモデル地域に設定)

# 3. 地域別最低賃金決定の3要素

## 【 労働者の賃金 】

各種水準との比較

生活費 大差ないのに賃金には開き

No.	項目	月額	備考
1	奈良地方最低賃金(936円)での月額換算	120,276円	936円 × 128.5時間※1 → 120,276円 × 12カ月 = 1,443,312円／年
2	最低賃金での可処分所得(時間額936円で月128.5時間働いた場合)	99,589円	936円 × 128.5時間※1 × 0.828
3	生活保護費の試算 生活保護の自動計算サイト 1人世帯(20~40歳)	奈良市	109,460円 生活扶助: 71,460円、住宅扶助: 38,000円
		大和郡山市	101,430円 生活扶助: 68,430円、住宅扶助: 33,000円
		橿原市	107,460円 生活扶助: 71,460円、住宅扶助: 36,000円
4	外部労働市場 民間シンクタンクによる平均募集金額	タウンワーク (2024年7月更新)	140,065円 1,090円 × 128.5時間※1 → 140,065円 × 12カ月 = 1,680,780円／年
		リクルート (2024年4月更新)	129,143円 1,005円 × 128.5時間※1 → 129,143円 × 12カ月 = 1,549,710円／年
5	標準生計費(令和5年)	一世帯(奈良市)	124,380円 標準生計費(各種関連指標一覧)
		四人世帯(奈良市)	227,970円 標準生計費(各種関連指標一覧)

※1: 奈良県毎月労働統計調査地方調査月報(令和6年4月分)による一般労働者の総実労働時間128.5時間

### 2024年春季生活闘争結果

		賃上率
連合奈良		4.83%
連合	全体	5.10%
	300人未満	4.45%
経団連	大手企業	5.58%
	中小企業	3.92%

連合 リビング ウェッジ	2023簡易改定LW			同自動車保有の場合			⑤2023 地域別 最低賃金
	①時間額*1 ②/165h (円)	②月額*2 (円)	最賃比 ⑤/①	③時間額*1 ④/165h(円)	④月額*2 (円)	最賃比 ⑤/③	
大阪	1,120	185,000	95.0	1,430	236,000	74.4	1064
奈良	1,070	177,000	87.5	1,376	227,000	68.0	936

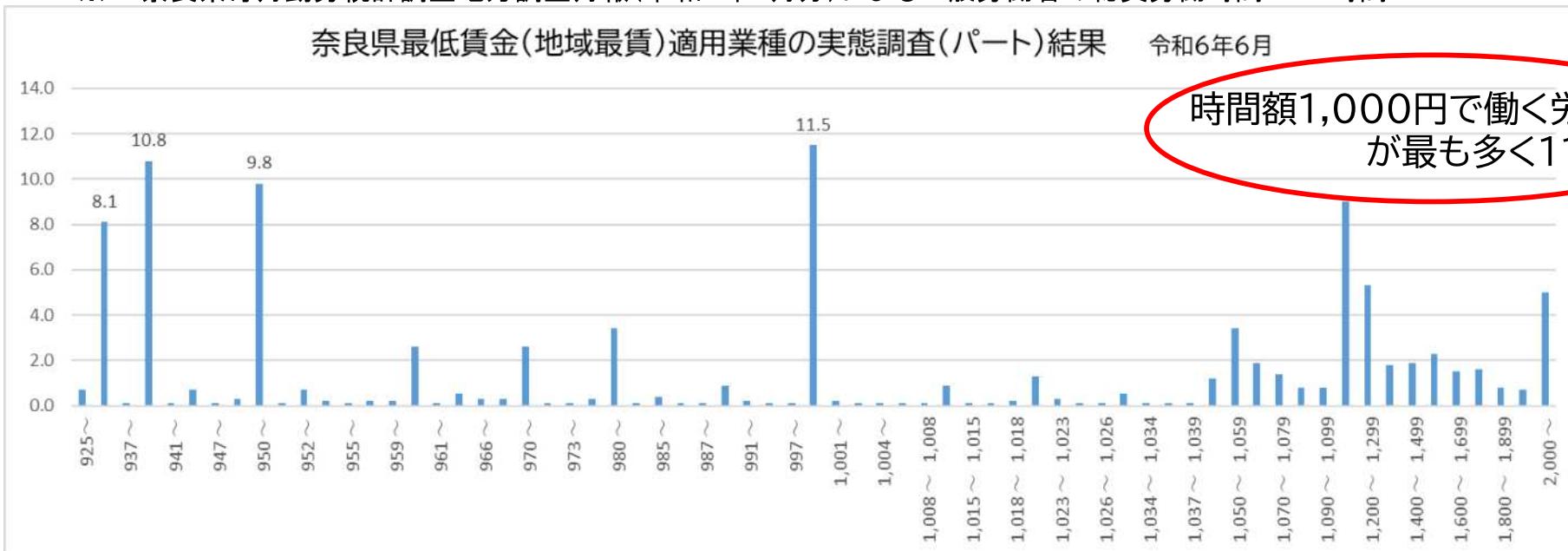
### 3. 地域別最低賃金決定の3要素

#### 【 通常の事業の賃金支払い能力 】

##### 人材確保における各種水準

No.	項目	月額	備考
1	年齢別決まって支給する現金給与額 (奈良県・~19歳女性・企業規模10人以上)	193,100円	賃金構造基本統計調査(令和5年)
2	短時間労働者の1時間当たり所定内給与額(5人~9人) (奈良県女性平均時給:1,321円)	169,749円	賃金構造基本統計調査(令和5年6月) 1,321円 × 128.5時間※1
3	パートタイム労働者の1求人票あたりの募集賃金平均額(1,167円) での月額換算	149,960円	1,167円 × 128.5時間※1 → 149,960円 × 12ヶ月=1,799,514円／年
4	パートタイム労働者の1求人票あたりの募集賃金下限額(1,112円) での月額換算	142,892円	1,112円 × 128.5時間※1 → 142,892円 × 12ヶ月=1,714,704円／年

※1: 奈良県毎月勤労統計調査地方調査月報(令和6年4月分)による一般労働者の総実労働時間128.5時間



(写)

2024年(令和6年)7月2日

奈良地方最低賃金審議会 御中

奈良弁護士会

会長 嶋岡 英司



謹啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

奈良弁護士会では、別紙の通り、「奈良県の最低賃金額の大幅な引上げを求める会長声明」を発しました。声明の趣旨をご理解いただき、趣旨に沿った対応をお取りくださいますよう要望いたします。

なお、当会では、今年度の奈良県における地域別最低賃金の審議にあたり、最低賃金法25条6項に基づき、本声明の送付に加え、直接意見の陳述を希望いたします(当会は「学識経験者等」に該当すると理解しております。労働調査会出版局編「最低賃金法の詳解(改訂第4版)」92頁)。

具体的には、貴審議会において、声明に既に記載させていただいた内容はさておくとして、答申を行うにあたり、外の地方最低賃金審議会におけるような附言、特に国に対し、より積極的で使い勝手のよい中小企業対策を実施するよう要望する旨の附言を設けることを意見したいと考えております(例・・・令和5年8月14日付高知地方最低賃金審議会答申)。

つきましては、審議会の日程等について、決定次第、予めご連絡いただければ幸いです。



謹白

## 奈良県の最低賃金の大幅な引上げを求める会長声明

- 厚生労働大臣は、2024年6月頃、中央最低賃金審議会に対し、2024年度の地域別最低賃金額の改定の目安についての諮問を行う予定となっており、例年通りであれば、7月には、その答申がなされる見込みである。

これを受け、奈良地方最低賃金審議会においても、同年度の奈良県の地域別最低賃金に関する審議がなされ、奈良労働局長によって決定される。

- ここで2023年度の奈良県の地域別最低賃金であるが、時間給936円とされている。この金額は、前年度から40円の引上げとなったものの、仮に時間給936円で月に173.8時間働くとしても、月額16万2677円、年額195万2124円の収入に留まる。このような最低賃金の水準では、貧困の解消、労働者の生活の安定や向上を図る上で不十分であり、事業の公正な競争を確保することも困難である。

- また、同年度における奈良県の地域別最低賃金は、全国の加重平均である時間給1004円や、東京都の地域別最低賃金である時間給1113円を大幅に下回っている。

さらに、同年度における周辺府県の地域別最低賃金は、大阪府が1064円、京都府が1008円、兵庫県が1001円、滋賀県が967円、三重県が973円となっており、奈良県の地域別最低賃金を大幅に上回っているなど、あいかわらず周辺府県との格差の問題も解消されていない。近年の引上げ実績を踏まえれば、本年度、三重県を含む近畿二府五県のうち、和歌山県を除く府県の本年度地域別最低賃金が時間給1000円を超える可能性は高く、格差が広がりかねない。

ところで、2023年度の地域別最低賃金額の改定に当たり、特に東北地方、九州地方に属する他県においては、中央最低賃金審議会の地域別最低賃金額改定の目安において示された引上げ額を大きく超えた引上げがなされた例も多数みられる。これは、最低賃金額が隣接する他地域より低廉となっている地方において、賃金の高い都市部への人材流出が深刻な課題となっていることへの危機感の表れに他ならない。

奈良県においても、人材流出の問題に真剣に取り組むのであれば、目安額にとらわれることなく、周辺の府県との格差を縮小できるような形で最低賃金額が定められることが望ましい。

4. 昨今の調査研究によれば、最低賃金を定めるにあたって重要な考慮要素とされている労働者の生計費に関し、都市部と地方との間で、ほとんど差がないことが明らかになっている。これは、地方では、都市部に比較して住居費が比較的低廉であるものの、公共交通機関の利用が制限されるため、自動車の保有を余儀なくされることが背景にある。  
このような指摘は奈良県にもあてはまり、東京都との格差もさることながら、周辺府県との格差を是正し、人材の流出を防止する必要がある。
5. 上記の地域間格差の是正の必要に加え、昨今、食料品や光熱費を含めた生活関連品の価格は急上昇している。令和6年1月19日付総務省の報道資料によれば、2023年度の全国消費者物価指数(年平均。2020年を100とする。)は、食料品全体は115.2ポイント、生鮮食品は116.0ポイントを記録し、光熱・水道費は107.1ポイントとなっている。  
労働者の生活を守り、経済を活性化させるためには、このような物価の上昇をひとりひとりの労働者の賃金に反映させるという意味において、大企業だけでなく全ての労働者の実質賃金の上昇又は維持を実現する必要があり、そのためにはまず最低賃金額を大きく引上げることが何よりも重要である。
6. 他方で、最低賃金の引上げは、労働者を雇用する中小企業にとっては、人件費の増加による経営負担の増大をもたらす。最低賃金引上げに伴う中小企業への支援策について、現在、国は「業務改善助成金」制度による支援を実施している。しかし、その支援は未だ十分とは言い難く、日本の経済を支えている中小企業が、最低賃金を引上げても円滑に企業運営を行うことができるよう十分な支援策を講じることが必要である。例えば、社会保険料の事業主負担部分を免除・軽減すること、原材料費等の価格上昇を取引に正しく反映させることを可能にするよう法規制することなどの支援策も有効であると考えられる。
7. 以上のとおり、奈良県における最低賃金の引上げは急務である。奈良県においても、周辺府県との格差を少しでも是正する必要があることからすれば、本年度の地域別最低賃金は、時間給1000円を上回るような引上げがなされるべきである。

2024年(令和6年)6月25日

奈良弁護士会

会長 嶋岡 英司