

## 第502回

### 岡山地方最低賃金審議会

1 開催日時 令和5年7月4日（火曜日） 10時00分～

2 開催場所 岡山市北区桑田町1-36

岡山地方合同庁舎 3階会議室

#### 3 議事次第

- (1) 会長・会長代理の選任について
- (2) 岡山県最低賃金の改正決定について（諮問）
- (3) 特定最低賃金の改正決定の申出について
- (4) 特定最低賃金の改正決定の必要性の有無について（諮問）
- (5) 中央最低賃金審議会の目安制度の在り方に関する全員協議会報告の伝達について
- (6) 議事の公開について
- (7) 今後の審議日程について
- (8) その他

## 第502回 岡山地方最低賃金審議会資料

### 資料目次

岡山地方最低賃金審議会委員名簿（第57期）	資料No. 1
特定最低賃金改正に関する申出一覧表	資料No. 2
新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版（関係部分抜粋）	資料No. 3
経済財政運営と改革の基本方針2023（関係部分抜粋）	資料No. 4
目安制度の在り方に関する全員協議会報告について	資料No. 5
岡山地方最低賃金審議会運営規定	資料No. 6

## 岡山地方最低賃金審議会委員名簿

令和5年4月1日任命

岡山労働局

区分	氏名	現職
公益 代表	岡山 一 郎	(株)山陽新聞社 論説委員会主幹
	片山 裕 之	弁護士
	益田 佐 和 子	岡山家庭裁判所 家事調停委員
	横山 純 子	弁護士
	米山 毅 一 郎	岡山大学学術研究院法務学域 教授
労働 者 代表	浅山 里 奈	UAゼンセン 岡山県支部 次長
	小橋 政 次	自動車総連 岡山地方協議会 事務局長
	高山 伸 男	日本基幹産業労働組合連合会 岡山県本部 事務局長
	西崎 知 佳	日本労働組合総連合会 岡山県連合会 副事務局長
	村 上 達 哉	電機連合 岡山地方協議会 副議長
使 用 者 代 表	石 黒 和 之	(株)共立精機 代表取締役社長
	鶴 海 元	カーツ(株) 監査役
	錦 織 勝 輝	ナカシマホールディングス(株) 人財開発部長
	西 谷 治 朗	岡山県経営者協会 専務理事
	山 本 哲 司	(株)天満屋 執行役員経営企画室長

(注)五十音順

## 令和5年度 特定最低賃金改正に関する申出一覧表

番号	最低賃金の件名	設定区分	申 出 者 (申出のケース)	適 用 範 囲	a	申出(合意)労働者数(人)	提出年月日
					b	適用労働者数(人)	
					a/b	申出(合意)労働者数の比率%	
1	岡山県 耐火物製造業最低賃金	改 正	岡山県耐火物製造業最低賃金連絡会 (公正競争ケース)	215 耐火物製造業	a	1,228	2023/6/19
				210 上記産業において管理, 補助的経済活動を行う事業所	b	2,164	
				7282 純粋持株会社	a/b	56.7%	
2	岡山県 鉄鋼業最低賃金	改 正	日本基幹産業労働組合連合会 岡山県本部 (労働協約ケース)	22 鉄鋼業 (2251鋳鉄鋳物製造業(鑄鉄管, 可鍛鑄鉄を除く)及び 当該産業において管理, 補助的経済活動を行う事業所 を除く。)	a	4,759	2023/6/19
					b	7,127	
				7282 純粋持株会社	a/b	66.8%	
3	岡山県 空気圧縮機・ガス圧縮機・ 送風機、家庭用エレベータ、 冷凍機・温湿調整装置、 玉軸受・ころ軸受、 農業用機械、縫製機械、 生活関連産業用機械、 基礎素材産業用機械、 半導体・フラットパネル ディスプレイ製造装置、 真空装置・真空機器、 他に分類されない生産用 機械・同部分品、 事務用機械器具、 サービス用・娯楽用機械 器具製造業 最低賃金	改 正	岡山県一般機械器具最低賃金連絡会 (公正競争ケース)	2522 空気圧縮機・ガス圧縮機・送風機製造業	a	3,079	2023/6/19
				2532 エレベータ・エスカレータ製造業のうち家庭用エレベータ製造業			
				2535 冷凍機・温湿調整装置製造業			
				2594 玉軸受・ころ軸受製造業			
				261 農業用機械製造業(農業用器具を除く) (農業用トラクタ製造業を除く。)			
				2635 縫製機械製造業			
				264 生活関連産業用機械製造業 (2645包装・荷造機械製造業を除く。)			
				265 基礎素材産業用機械製造業 (2652化学機械・同装置製造業を除く。)			
				267 半導体・フラットパネルディスプレイ製造装置製造業			
				2693 真空装置・真空機器製造業			
				2699 他に分類されない生産用機械・同部分品製造業			
				271 事務用機械器具製造業			
				272 サービス用・娯楽用機械器具製造業			
				250 } 260 } 上記産業において管理, 補助的経済活動を行う事業所 270 }			
				7282 純粋持株会社			
4	岡山県 電子部品・デバイス・ 電子回路、電気機械器具、 情報通信機械器具製造業 最低賃金	改 正	岡山県電気機械器具最低賃金連絡会 (公正競争ケース)	28 電子部品・デバイス・電子回路製造業	a	5,376	2023/6/19
				29 電気機械器具製造業 (2922内燃機関電装品製造業のうち自動車用組電線製造業 及び2973医療用計測器製造業(心電計製造業を除く。)及び これらの産業において管理, 補助的経済活動を行う事業所 を除く。)	b	10,336	
				30 情報通信機械器具製造業	a/b	52.0%	
				7282 純粋持株会社			
5	岡山県 自動車・同附属品製造業 最低賃金	改 正	岡山県自動車・同附属品製造業 最低賃金連絡会 (公正競争ケース)	311 自動車・同附属品製造業	a	8,624	2023/6/19
				310 上記産業において管理, 補助的経済活動を行う事業所	b	13,749	
				7282 純粋持株会社	a/b	62.7%	
6	岡山県 船舶製造・修理業、船用 機関製造業最低賃金	改 正	日本基幹産業労働組合連合会 岡山県本部 (労働協約ケース)	313 船舶製造・修理業、船用機関製造業 (3131船舶製造・修理業のうち木造船製造・修理業、 木製漁船製造・修理業、3133舟艇製造・修理業を除く。)	a	2,672	2023/6/19
					b	3,493	
				310 上記産業において管理, 補助的経済活動を行う事業所	a/b	76.5%	
7	岡山県 各種商品小売業最低賃金	改 正	UAゼンセン岡山県支部 (公正競争ケース)	56 各種商品小売業	a	3,976	2023/6/19
					b	5,271	
				7282 純粋持株会社	a/b	75.4%	

※ 「7282 純粋持株会社」については、管理する全子会社を通じての主要な経済活動が各適用範囲の産業に分類されるものに限る。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版  
(令和5年6月16日閣議決定)

<関係部分抜粋>

Ⅲ. 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

(1) 三位一体の労働市場改革の指針の基本的考え方

働き方は大きく変化している。「キャリアは会社から与えられるもの」から「一人ひとりが自らのキャリアを選択する」時代となってきた。職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自分の意思でリ・スキリングを行え、職務を選択できる制度に移行していくことが重要である。そうすることにより、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、社外からの経験者採用にも門戸を開き、労働者が自らの選択によって、社内・社外共に労働移動できるようにしていくことが、日本企業と日本経済の更なる成長のためにも急務である。

これまでの我が国の賃金水準は、長期にわたり低迷してきた（先進国の1人当たり実質賃金の推移を見ると、1991年から2021年にかけて、米国は1.52倍、英国は1.51倍、フランスとドイツは1.34倍に上昇しているのに対して、日本は1.05倍）。この間、企業は人に十分な投資を行わず、個人は十分な自己啓発を行わない状況が継続してきた。

GXやDX等の新たな潮流は、必要とされるスキルや労働需要を大きく変化させる。人生100年時代に入り就労期間が長期化する一方で、様々な産業の勃興・衰退のサイクルが短期間で進む中、誰しもが生涯を通じて新たなスキルの獲得に努める必要がある。他方で、現実には、働く個人の多くが受け身の姿勢で現在の状況に安住しがちであるとの指摘もある。

この問題の背景には、年功賃金制等の戦後に形成された雇用システムがある。職務（ジョブ）やこれに要求されるスキルの基準も不明瞭なため、評価・賃金の客観性と透明性が十分確保されておらず、個人がどう頑張ったら報われるかが分かりにくいため、エンゲージメントが低いことに加え、転職しにくく、転職したとしても給料アップにつながりにくかった。また、やる気があっても、スキルアップや学ぶ機会へのアクセスの公平性が十分確保されていない。

人口減少による労働供給制約の中で、こうしたシステムを変革し、希望する個人が、雇用形態、年齢、性別、障害の有無を問わず、将来の労働市場の状況やその中での働き方の選択肢を把握しながら、生涯を通じて自らの生き方・働き方を選択でき、自らの意思で、企業内での昇任・昇給や企業外への転職による処遇改善、更にはスタート

アップ等への労働移動機会の実現のために主体的に学び、報われる社会を作っていく必要がある。

企業側の変革も待ったなしである。企業が人への十分な投資を行っていない間に、諸外国との賃金格差は拡大し、先進諸国間のみならず、アジアにおける人材獲得競争でも劣後するようになってきているおそれがある。グローバル市場で競争している業種・企業を中心に、人材獲得競争の観点からジョブ型の人事制度を導入する企業等も増えつつあるが、そのスピードは十分ではなく、人的資本こそ企業価値向上の鍵との認識の下、変化への対応を急ぎ、人への投資を抜本強化する必要がある。

こうした変革においては、働き手と企業の関係も、対等に「選び、選ばれる」関係へと変化する。一人ひとりが主役となって、キャリアは会社から与えられるものから、一人ひとりが自らの意思でキャリアを築き上げる時代へと、官民の連携の下、変えていく必要がある。

このため、リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化、の三位一体の労働市場改革を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることが急務である。これにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。

また、構造的賃上げを行っていくためには、我が国の雇用と GDP の7割を占める地方、中小・小規模企業の対応も鍵となる。三位一体の労働市場改革と並行して、低生産性企業の生産性向上を図るとともに、本年3月15日の政労使の意見交換でも基本的な合意があったように、「中小・小規模企業の賃上げには労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠である」という考え方を社会全体で共有し、賃上げの原資を確保し、成長と“賃金上昇”の好循環を実現する価格転嫁対策を徹底する必要がある。

あわせて、こうした取組と生産性向上支援の取組を通じて、地域の人手不足対策や、働く個人が安心して暮らすことができる最低賃金の引上げを実現する。

これらの改革に、官民を挙げて、大胆に取り組むことを通じて、国際的にも競争力のある労働市場を作っていく。

## (2) 目標

三位一体の労働市場改革を進めることで、構造的賃上げを通じ、同じ職務であるにもかかわらず、日本企業と外国企業間に存在する賃金格差を、国ごとの経済事情の差を勘案しつつ、縮小することを目指す。あわせて、性別、年齢等による賃金格差の解消を目指す。

また、我が国の場合、これまでは転職前後の賃金を比較すると、転職後に賃金が減少する傾向が見られた。内部労働市場と外部労働市場の形成とそのシームレスな接続により、転職により賃金が増加する者の割合が減少する者の割合を上回ることを目指す。

官民でこれらの進捗状況を確認しつつ、改革の取組を進める。

### (3) 改革の方向性

三位一体の労働市場改革を進めるに当たり、その前提として、在職中からのリ・スキリング支援やコンサルティング・助言機能の強化等を含めて雇用のセーフティネット機能を確保・拡充していくことが重要であり、民間の力も活用しつつ、官民一体となったリ・スキリングやマッチング機能の強化が求められる。その際、以下の3つの視点が重要となる。

- ① 企業内の人事・賃金制度の改革等により内部労働市場が活性化されてこそ、外部労働市場、すなわち労働市場全体も活性化する。人的資本こそ企業価値向上の鍵との認識の下、個々の企業の実態に応じて、労使による企業内の人事・賃金制度の見直しを中核に位置付けつつ、労働移動に対する不安感等を徐々に払拭するとともに、人への投資の抜本強化等を通じて仮に転職しても将来戻って来てもらえるような人材をひきつける企業を増やしていく。
- ② 今回の改革は、我が国の雇用慣行の実態が変わりつつある中で、働く個人にとっての雇用の安定性を保全しつつ、構造的賃上げを実現しようとするものである。働く個人の立場に立って、円滑な労働移動の確保等を通じ、多様なキャリアや処遇の選択肢の提供を確保する。
- ③ こうした改革を中小・小規模企業の成長機会にもつなげていく。大企業内の人事制度が柔軟なものになれば、例えば、一定期間の中小・小規模企業への出向や副業・兼業等を通じた経験がスキルとして客観的に認識されるようになり、大企業と中小・小規模企業間の人材交流が活発化し、人手不足に直面する地域の中小・小規模企業の人材支援にもつながる。あわせて、労務費等の価格転嫁対策を徹底的に講じることにより、中小・小規模企業の収益確保に万全を期すとともに、賃上げにつなげていく。また、リ・スキリング等に関する支援の充実により、経済格差が教育格差を生む負のスパイラルを断ち切り、全ての人が生きがいを感じられる社会を作ることにつながる。

上記の視点を踏まえつつ、以下の改革を三位一体で進めることとする。

- ① リ・スキリングによる能力向上支援
- ② 個々の企業の実態に応じた職務給の導入
- ③ 成長分野への労働移動の円滑化

あわせて、多様性の尊重と格差の是正を重点事項として掲げ、最低賃金の引上げ、労務費の適正な転嫁を通じた取引適正化、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間等の同一労働・同一賃金制の施行の徹底、中小・小規模企業労働者のリ・スキリングの環境整備、キャリア教育の充実等の取組を一体的に進めることとする。

この際、こうした改革には時間を要するものも含まれることから、一定期間ごとに官民でその進捗を確認し、時間軸を共有しながら、計画的に見直しを行っていく。

また、改革への対応は、業種別にも大きく異なることが想定されることから、事業所管省庁との連携により、きめ細やかに対応を行う。

## (7) 多様性の尊重と格差の是正

### ①最低賃金

最低賃金について、昨年は過去最高の引上げ額となったが、本年は、全国加重平均1,000円を達成することを含めて、公労使三者構成の最低賃金審議会で、しっかりと議論をいただく。

また、最低賃金の地域間格差に関しては、最低賃金の目安額を示すランク数を4つから3つに見直したところであり、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。

本年夏以降は、1,000円達成後の最低賃金引上げの方針についても、新しい資本主義実現会議で、議論を行う。

### ②中小・小規模企業等の賃上げに向けた環境整備等

中小・小規模企業の賃上げには、成長と“賃金上昇”の好循環を実現する価格転嫁対策や生産性向上支援が不可欠であり、こうした取組を通じて、地域の人手不足に対応するとともに、国際的な人材獲得競争に勝てるようにする。

#### i) 適切な価格転嫁対策や下請取引の適正化の推進

中小・小規模企業の賃上げ実現には、物価上昇に負けない、適切な賃上げ原資の確保を含めて、適正な価格転嫁の慣行をサプライチェーン全体で定着させていく必要がある。このため、優越的地位の濫用に関する11万名を超える規模の特別調査の実施、重点5業種に対する立入調査の実施等、より一層、転嫁対策、下請取引の適正化に取り組む。業界団体にも、自主行動計画の改定・徹底を求める。また、特に労務費の転嫁状況については、政府は、公正取引委員会の協力の下、業界ごとに実態調査を行った上で、これを踏まえて、労務費の転嫁の在り方について指針を年内にまとめる。

#### ii) 中小・小規模企業の生産性向上支援策の推進

中小・小規模企業等の賃上げ実現に向けて、賃上げ税制や補助金等における賃上げ企業の優遇や、ものづくり補助金、事業再構築補助金等を通じた生産性向上等への支援の一層の強化に取り組む。その際、赤字法人においても賃上げを促進するため、課題を整理した上で、税制を含めて更なる施策を検討する。

また、自動車産業において行われている「ミカタ」プロジェクト等を参考に、サプライヤーの人材に対するリ・スキリングの実施とこれらの中小・小規模企業向け補助金による一体的な支援の他分野への横展開を図る。

中小・小規模企業が従業員をリ・スキリングに送り出す場合、個人の主体的なり・スキリングであっても、賃金助成等の支援策の拡充を検討する。

### ③同一労働・同一賃金制の施行の徹底

同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を禁止する同一労働・同一賃金制の施行後も、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間には、時給ベースで600円程度の賃金格差が存在する。

同一労働・同一賃金制の施行は全国47か所の都道府県労働局が実施している。全国に321署ある労働基準監督署には指導・助言の権限がない。同一労働・同一賃金制の施行強化を図るため、昨年12月から、労働基準監督署でも調査の試行を行い、問題企業について、労働局に報告させることとした。

600円程度の賃金格差が非合理的であると結論はできないが、本年3月から本格実施された労働基準監督署による上記調査の賃金格差是正への効果を見て、年内に順次フォローアップし、その後の進め方を検討する。この際、必要に応じ、関係機関の体制の強化を検討する。

同一労働・同一賃金制は、現在のガイドラインでは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の比較で、非正規雇用労働者の待遇改善を行うものとなっているが、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員にも考え方を広げていくことで再検討を行う。な

お、同一労働・同一賃金制は、外国人を含めて適用されることに改めて留意する。

### ④女性活躍推進法の開示義務化のフォローアップ

男女の賃金差異について、女性活躍推進法の開示義務化（労働者301人以上の事業主を対象に昨年7月施行）の対象拡大（労働者101人から300人までの事業主）の可否についての方向性を得るため、開示義務化の施行後の状況をフォローアップする。

### ⑤キャリア教育の充実

小学校・中学校・高等学校の総合的学習の時間におけるキャリア教育を充実させるべく、実施方法・事例を周知する。また、これらの学校における教育課程外の取組も含め、起業家教育の充実を図る。

大学においても、キャリア教育の充実を図るためのカリキュラムの拡充を進める。

大学、高等専門学校等における人材育成の充実とキャリア意識の向上を図るため、企業等での実務の経験を有する者の積極的な採用や、企業等から招へいする実務家教員を大幅に拡充する。講師には、スタートアップや中小・小規模企業の経営者も招へいする。

また、大学や高等専門学校等において、企業活動と一体的な教育研究を促進することにより、研究の社会実装と世界で戦う上で必要な高度人材育成を両輪で進める。

企業が大学等の高等教育機関に共同講座を設置して人材育成を行う取組への支援を強化する。

#### ⑥外国人労働者との共生の推進

現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消して人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設する方向で検討する。

また、外国人の子弟についても、その教育環境の整備を進める。

### (9) 三位一体の労働市場改革の指針の関連事項

#### ①フリーランスの取引適正化

フリーランス・事業者間取引適正化等法に基づき、フリーランスに対し業務委託を行う事業者について、書面又は電子メール等の交付義務や報酬減額等の取引上の禁止行為の遵守を徹底すべく、執行体制を強化するとともに、フリーランスに対する相談体制を充実させる。

あわせて、フリーランス個人やフリーランス関係団体から問題事例を吸い上げるメカニズムを充実させるため、意見交換を行う枠組みを検討する。これらの取組から得られた情報をもとに、問題事例の多い業種には集中調査を実施する等、状況の把握に努める。

また、事業所管省庁が、公正取引委員会及び中小企業庁と連携して、発注者側の団体に対し、フリーランスとの取引慣行適正化を働き掛けるための枠組みを創設することを検討する。

#### ②男女ともに働きやすい環境の整備

いわゆる 106 万円・130 万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大や最低賃金の引上げに取り組むことと併せて、被用者が新たに 106 万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせないための当面の対応を本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。

#### ③高等教育費の負担軽減

授業料等減免及び給付型奨学金について、低所得世帯の高校生の大学進学率の向上を図るとともに、来年度から多子世帯や理工農系の学生等の中間層（世帯年収約 600 万

円)に拡大することに加え、執行状況や財源等を踏まえつつ、多子世帯の学生等に対する授業料等減免について更なる支援拡充(対象年収の拡大、年収区分ごとの支援割合の引上げ等)を検討し、必要な措置を講ずる。

授業料後払い制度について、まずは、来年度から修士段階の学生を対象として導入<sup>(注)</sup>した上で、本格導入に向けた更なる検討を進める。

(注) 所得に応じた納付が始まる年収基準は300万円程度とするとともに、子育て期の納付に配慮し、例えば、こどもが2人いれば、年収400万円程度までは所得に応じた納付は始まらないこととする。

経済財政運営と改革の基本方針 2023  
(令和5年6月16日閣議決定)

<関係部分抜粋>

## 第1章 マクロ経済運営の基本的考え方

### 2. 環境変化に対応したマクロ経済運営

マクロ経済運営について、政府と日本銀行との緊密な連携の下、経済・物価・金融情勢に応じて機動的な政策運営を行っていく。

政府としては、まずは、輸入物価上昇を起点とした外生的な物価上昇から、賃金上昇やコストの適切な価格転嫁を伴う「賃金と物価の好循環」を目指し、下請取引適正化を始めとする中小企業の価格転嫁対策、最低賃金の継続的引上げに向けた環境整備、適切な労働市場改革等を進める。

## 第2章 新しい資本主義の加速

### 1. 三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成

「成長と分配の好循環」と「賃金と物価の好循環」の実現の鍵を握るのが賃上げであり、これまで積み上げてきた経済成長の土台の上に、構造的な人手不足への対応を図りながら、人への投資を強化し、労働市場改革を進めることにより、物価高に打ち勝つ持続的で構造的な賃上げを実現する。あわせて、賃金の底上げや金融資産所得の拡大等により家計所得の増大を図るとともに、多様な働き方の推進等を通じ、多様な人材がその能力を最大限いかして働くことで企業の生産性を向上させ、それが更なる賃上げにつながる社会を創る。

#### (三位一体の労働市場改革)

一人一人が自らのキャリアを選択する時代となってきた中、職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自らの意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要であり、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、労働者が自らの選択によって労働移動できる

ようにすることが急務である。内部労働市場が活性化されてこそ、労働市場全体も活性化するのであり、人的資本こそ企業価値向上の鍵である。こうした考え方のもと、「リ・スキリングによる能力向上支援」、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」、「成長分野への労働移動の円滑化」という「三位一体の労働市場改革」を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。また、地方、中小・小規模企業について、三位一体の労働市場改革と並行して、生産性向上を図るとともに、価格転嫁対策を徹底し、賃上げの原資の確保につなげる。

「リ・スキリングによる能力向上支援」については、現在、企業経由が中心となっている在職者への学び直し支援策について、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるよう、個人への直接支援を拡充する。その際、教育訓練給付の拡充、教育訓練中の生活を支えるための給付や融資制度の創設について検討する。また、5年で1兆円の「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策の見直し等を行うほか、雇用調整助成金について、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくなるよう助成率等の見直しを行う。

「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」については、職務給（ジョブ型人事）の日本企業の人材確保の上での目的、人材の配置・育成・評価方法、リ・スキリングの方法、賃金制度、労働条件変更と現行法制・判例との関係などについて事例を整理し、個々の企業が制度の導入を行うために参考となるよう、中小・小規模企業の導入事例も含めて、年内に事例集を取りまとめる。

「成長分野への労働移動の円滑化」については、失業給付制度において、自己都合による離職の場合に失業給付を受給できない期間に関し、失業給付の申請前にリ・スキリングに取り組んでいた場合などについて会社都合の離職の場合と同じ扱いにするなど、自己都合の場合の要件を緩和する方向で具体的設計を行う。また、自己都合退職の場合の退職金の減額といった労働慣行の見直しに向けた「モデル就業規則」の改正や退職所得課税制度の見直しを行う。さらに、求職・求人に関して官民が有する基礎的情報を加工して集約し、共有して、キャリアコンサルタントが、その基礎的情報に基づき、働く方々のキャリアアップや転職の相談に応じられる体制の整備等に取り組む。

これらの労働市場改革の際、官民でその進捗を確認し、計画的に見直しを行っていく。

(家計所得の増大と分厚い中間層の形成)

今年の春季労使交渉の賃上げ率は約 30 年ぶりの高い伸びとなった。この賃上げの流れの維持・拡大を図り、特に我が国の雇用の 7 割を占める中小企業が賃上げできる環境の整備に取り組むほか、最低賃金の引上げや同一労働・同一賃金制の施行の徹底と必要な制度見直しの検討等を通じて非正規雇用労働者の処遇改善を促し、我が国全体の賃金の底上げ等による家計所得の増大に取り組む。中小企業等の賃上げの環境整備については、賃上げ税制や補助金等における賃上げ企業の優遇等の強化を行う。その際、赤字法人においても賃上げを促進するため、課題を整理した上で、税制を含めて更なる施策を検討する。さらに、各サプライチェーンにおいて賃上げ原資となる付加価値の増大を図り、マークアップ率を高めるとともに、付加価値の適切な分配を促進するため、エネルギーコストや原材料費のみならず、賃上げ原資の確保も含めて適切な価格転嫁が行われるよう取引適正化の促進を強化する。その一環として、特に労務費の転嫁状況について業界ごとに実態調査を行った上で、労務費の転嫁の在り方について指針を年内にまとめる。また、業界団体に自主行動計画の改定・徹底を求めるほか、

「価格交渉促進月間」の取組や価格交渉の支援を行う。

最低賃金については、昨年は過去最高の引上げ額となったが、今年も全国加重平均 1,000 円を達成することを含めて、公労使三者構成の最低賃金審議会で、しっかりと議論を行う。また、地域間格差に関しては、最低賃金の目安額を示すランク数を 4 つから 3 つに見直したところであり、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。今夏以降は、1,000 円達成後の最低賃金引上げの方針についても、新しい資本主義実現会議で議論を行う。

公的セクターの賃上げを進めるに当たり、2022 年 10 月からの処遇改善の効果が現場職員に広く行き渡るようになっているかどうかの検証を行い、経営情報の見える化を進める。

2,000 兆円の家計金融資産を開放し、持続的成長に貢献する「資産運用立国」を実現する。そのためには、家計の賃金所得とともに、金融資産所得を拡大することが重要であり、iDeCo（個人型確定拠出年金）の拠出限度額及び受給開始年齢の上限引上げについて 2024 年中に結論を得るとともに、NISA（少額投資非課税制度）の抜本的な拡充・恒久化、金融経済教育推進機構の設立、顧客本位の業務運営の推進等、「資産所得倍増プラン」を実行する。加えて、資産運用会社やアセットオーナーのガバナンス改善・体制強化、資産運用力の向上及び運用

対象の多様化に向けた環境整備等を通じた資産運用業等の抜本的な改革に関する政策プランを年内に策定する。

これらによる家計所得の増大と併せて、持続可能な社会保障制度の構築、少子化対策・こども政策の抜本強化、質の高い公教育の再生等に取り組むことを通じ、分厚い中間層を復活させ、格差の拡大と固定化による社会の分断を回避し、持続可能な経済社会の実現につなげる。

#### (多様な働き方の推進)

三位一体の労働市場改革と併せて、人手不足への対応も視野に入れ、多様な人材がその能力を最大限いかして働くことができるよう、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築するとともに、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備する。このため、週所定労働時間 20 時間未満の労働者に対する雇用保険の適用拡大について検討し、2028 年度までを目途に実施する。あわせて、時間や場所を有効に活用できる良質なテレワークやビジネスケアラーの増大等を踏まえた介護と仕事の両立支援を推進するほか、勤務間インターバル制度の導入促進、メンタルヘルス対策の強化等の働き方改革を一層進めながら、副業・兼業の促進、選択的週休 3 日制度の普及等に取り組む。また、フリーランスが安心して働くことができる環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法の十分な周知・啓発、同法の執行体制や相談体制の充実等に取り組む。

国家公務員については、デジタル環境の整備、業務の見直し、時間や場所にとらわれない働き方の充実等により働き方改革を一層推進するとともに、採用試験の受験者拡大や中途採用の活用、職員としての成長に資する業務経験やスキルアップ機会の付与、民間知見の習得など人材の確保・育成に戦略的に取り組む。

### 5. 地域・中小企業の活性化

#### (中堅・中小企業の活力向上)

地域経済を支える中堅・中小企業の活力を向上させ、良質な雇用の創出や経済の底上げを図る。このため、成長力のある中堅企業の振興や売上高 100 億円以上の企業など中堅企業への成長を目指す中小企業の振興を行うため、予算・税制等により、集中支援を行う。具体的には、M&A や外需獲得、イノベーションの支援、伴走支援の体制整備等に取り組む。また、GX、DX、人手不足等の事業環

境変化への対応を後押ししつつ、切れ目のない継続的な中小企業等の事業再構築・生産性向上の支援、円滑な事業承継の支援や、新規に輸出に挑戦する1万者の支援を行う。あわせて、地域の社会課題解決の担い手となり、インパクト投資等と呼び込む中小企業（いわゆるゼブラ企業など）の創出と投資促進、地域での企業立地を促す工業用水等の産業インフラ整備や、地域経済を牽引する中堅企業の人的投資等を通じた成長の促進に取り組む。

これらによるサプライチェーンの付加価値の増大とともに、その適切な分配を推進するため、「パートナーシップ構築宣言」を推進するほか、優越的地位の濫用に関する特別調査、重点5業種に対する立入調査の実施等、原材料費やエネルギーコストの適切なコスト増加分の全額転嫁を目指し、取引適正化を推進する。また、実態調査を行った上で、労務費の転嫁の在り方について指針をまとめる。加えて、インボイス制度の円滑な導入やサイバーセキュリティ対策を支援する。

さらに、感染症の影響等への対応で債務が増大している中小企業等の収益力改善・事業再生・再チャレンジの支援を強化する。具体的には、官民金融機関や信用保証協会等による経営支援の強化、返済猶予等の資金繰り支援、資本金劣後ローンの活用等を通じた資本基盤の強化、債務減免を含めた債務整理等に総合的に取り組む。地域交通や観光・宿泊業等の事業再生等を重点的に支援する。加えて、早期の事業再生等を促す環境を整備するため、経営者保証に依存しない融資慣行を推進する。

また、新しい事業に取り組むフリーランスを含む個人事業主に対する経営や財務戦略についての経営者教育に取り組む。

# 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報告について

令和5年4月6日

厚生労働省労働基準局賃金課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 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について

- 毎年度の地域別最低賃金改定にあたっては、中央最低賃金審議会より地方最低賃金審議会に対して目安を示すこととしている。この目安制度の在り方については、平成7年の全員協議会報告において、「今後概ね5年ごとに見直しを行うことが適当」とされたことを踏まえ、ランク区分も含めて概ね5年ごとに見直しを行っている。
- 平成29年の全員協議会報告では、ランク区分に用いる指標の見直し等について取りまとめ。今後の見直しについては、「5年ごとに見直しを行い、平成34年度（2022年度）以後、当該見直しの結果に基づいて目安審議を行うことが適当である」としている。
- これを受け、令和3年5月以降、計11回全員協議会を開催し、令和5年4月6日に全員協議会報告を取りまとめた。

## 中央最低賃金 審議会

※本審は議事・  
議事録ともに公開

## 目安に関する 小委員会

※議事は非公開、議  
事録は3者が揃った  
場面のみ追って公開

## 目安制度の 在り方に関する 全員協議会

※議事は非公開、議  
事録は追って公開

## 毎年度の地域別最低賃金額改定の目安について調査審議すること。

- ※ 昭和53年度から、地域別最低賃金の全国的整合性を図るとともに、地賃の円滑な審議に資するよう、中賃が、47都道府県を数ランクに分け、ランク毎に地域別最低賃金額改定の「目安」を作成し、地賃へ提示することとした（目安制度。中賃の合意による運用であり、法令上の規定はない）。
- ※ 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はないこととされている。

## 目安制度の在り方について調査審議すること。

- ※ 昭和57年7月の全員協議会設置以降、断続的に検討が進められてきたが、平成7年全員協議会報告において「今後概ね5年ごとに見直しを行うことが適当」とされたことを踏まえ、ランク区分も含めて概ね5年毎に見直しを行っている。

# 目安制度の在り方に関する全員協議会報告（令和5年4月6日中央最低賃金審議会了承）のポイント

※赤字が今般の主な見直し内容

## 1. 中央最低賃金審議会における目安審議の在り方

- |                 |   |
|-----------------|---|
| (1)あるべき水準       | 最低賃金のあるべき水準を定めること及び定める場合の水準については意見の一致に至らなかったが、引き続き労使で議論することが <u>適当</u> であるとの結論に至った。                               |
| (2)政府方針への配意の在り方 | 目安審議においては、時々々の事情として政府方針も勘案されているが、 <u>最賃法に基づく3要素（労働者の生計費、賃金、通常の事業の賃金支払能力）</u> 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。 |
| (3)議事の公開        | 議論の透明性の確保と率直な意見交換を阻害しないという2つの観点を踏まえ、 <u>公労使三者が集まって議論を行う部分については、公開することが適当</u> との結論に至った。                            |

## 2. 地方最低賃金審議会における審議に関する事項

- |                            |  |
|----------------------------|--|
| (1)目安の位置付け                 | 目安は、 <u>地賃の審議</u> において全国的なバランスを配慮するという観点から参考にするものであって、 <u>地賃の審議を拘束するものではない</u> ことを改めて確認した。   |
| (2)ランク制度の在り方（ランク区分の見直しを含む） | <ul style="list-style-type: none"><li>○ <u>ランク制度を維持することは妥当である</u>ことを改めて確認した。</li><li>○ 47都道府県の総合指数（※）の差が縮小傾向であることや、ランク区分の数が多ければその分ランクごとに目安額の差が生じ、<u>地域別最低賃金額の差が開く可能性が高くなる</u>こと等を踏まえ、<u>ランク数は4から3に見直す</u>。<br/>※ 賃金動向をはじめとする19指標を総合化した指数。各都道府県の経済実態とみなし、従来から各ランクへの振り分けに用いている。</li><li>○ ランクの振り分けについては、特に地域間格差の拡大抑制・ランク間の適用労働者数の偏りの是正が図られるよう、<ul style="list-style-type: none"><li>・ 3ランクに変化することによる影響をできるだけ軽減する必要性、Aランクの地域数が増えてきたというこれまでの経緯及び直近の地域別最低賃金額の状況も踏まえ、<u>現行のAランクの地域は現行のAランクと同じ</u>とし、</li><li>・ <u>ランク間の適用労働者数の偏りをできるだけ是正するため、Aランクの適用労働者数とBランクの適用労働者数は同程度とする</u>等の考え方を総合的に勘案し、決定。</li></ul></li></ul> |
| (3)発効日                     | 発効日とは審議の結果で決まるものであることや、最賃法においても公労使で議論して決定できるとされていることについて、地方最低賃金審議会に周知することが <u>適当</u> 。   |

## 3. 中央最低賃金審議会における目安審議に用いる参考資料

技術的な見直しを行った。

## 4. 今後の見直しについて

概ね5年ごとに見直しを行い、令和10年度（2028年度）を目途に、当該見直しの結果に基づいて目安審議を行うことが適当。

# 令和5年度から適用される目安のランク

ランク	令和5年度～	(適用労働者数の比率※)
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪 (6都府県)	45.2%
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 (28道府県)	44.2%
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 (13県)	10.6%

ランク	(参考) 平成29年度～令和4年度	(適用労働者数の比率※)
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪 (6都府県)	45.2%
B	茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島 (11府県)	20.4%
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡 (14道県)	21.0%
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄 (16県)	13.5%

※ 平成28年経済センサス活動調査等に基づき算出

## 岡山地方最低賃金審議会運営規程

- 制定 昭和34年9月1日  
第1回岡山地方最低賃金審議会にて議決
- 改正 昭和40年11月2日  
第59回岡山地方最低賃金審議会にて議決
- 改正 昭和41年12月2日  
第67回岡山地方最低賃金審議会にて議決
- 改正 平成8年4月1日（議事要旨公開）  
第297回岡山地方最低賃金審議会にて議決
- 改正 平成9年12月8日（議事録公開）  
第316回岡山地方最低賃金審議会にて議決
- 改正 平成13年5月9日（会議公開）  
第348回岡山地方最低賃金審議会にて議決

第1条 岡山地方最低賃金審議会（以下「審議会」という。）の議事運営は、最低賃金法（昭和34年法律第137号）及び最低賃金審議会令（昭和34年政令第163号）に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

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

- 2 前項の規定により岡山労働局長又は委員が会議の開催を請求しようとする場合には、付議事項及び希望期日を、少なくとも当該期日の10日前までに、会長に通知しなければならない。
- 3 会長は、会議を招集しようとするときには、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも7日前までに、付議事項、日時及び場所を委員に通知するとともに、岡山労働局長に通知するものとする。

第3条 会長は、審議会の議決により、特定の事案について事実の調査をし、又は細目にわたる審議を行うため、委員を指名して小委員会等を設けることができる。

第4条 委員は、病気その他の事由によって会議に出席できないときは、その旨を会長に適当な方法で通知しなければならない。

- 2 委員は、旅行その他の事由によって長期間不在となるときは、あらかじめ会長に適当な方法で通知しなければならない。

第5条 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

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

- 3 審議会は、会長が必要があると認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聴くことができる。

第6条 会議は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができる。

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

第7条 会議の議事については、議事録を作成し、議事録には、会長及び会長の指名した委員2人が署名するものとする。

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

- 3 議事録を非公開とする場合には、議事要旨を作成し公開するものとする。

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

第9条 この規程に定めるもののほか、小委員会等の議事運営に関し必要な事項は、小委員会等の長が当該小委員会等に諮って定める。

第10条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は平成13年6月1日から施行する。

岡山地方最低賃金審議会・専門部会の公開・非公開の現状（R5.7.4 審議会資料）

	主な審議内容	開催時期	公開・非公開 (岡山局の現在)	中賃審議会 目安全員協議会報告	
岡山地方最低賃金審議会	地域別最賃諮問 特定最賃必要性諮問	7月上旬	公開	公労使三者が集まって 議論する場合は公開が適当	
	目安伝達 特定最賃必要性答申 特定最賃金額改正諮問	7月下旬	公開		
	地域別最賃 金額審議・答申 (専門部会で全会一致とな らなかった時に開催)	8月上旬	公開		
	地域別最賃 異議審	8月下旬	非公開		
	特定最賃 金額審議・答申 (専門部会で全会一致とな らなかった時に開催)	10月以降	非公開		
	特定最賃 異議審	11月以降	非公開		
	意向表明	3月初旬	公開		
地域別最賃専門部会	部会長選任等	7月下旬	公開	公労使三者が集まって 議論する場合は公開が適当	
	金額審議	8月初旬	非公開		
特定最賃専門部会	部会長選任等	9月初旬	公開		非公開
	金額審議	9月下旬以降	非公開		

公開 → 審議会会場に傍聴人の方が入ること

議事録 → 公開審議はHP掲載

議事要旨 → 非公開審議についてHP掲載

審議会資料 → HPに全て掲載

令和5年度 特定最低賃金審議に向けたフロー図（案） R5.7.4

● 7月4日第502回本審

- ・ 特定最低賃金の改正決定に関する申出があったことについて確認
- ・ 特定最低賃金の改正決定の必要性の有無について（諮問）
- ・ 3月7日本審の結果、次年度本審にて『特質の必要性審議の進め方』について審議することとしたことを確認

● 7月〇日第503回本審

- ・ 令和5年度における特定最低賃金の業種ごとに『審議の進め方』について審議開始
- \* 必要性の審議について
- ・ 専門部会で審議する業種
  - ・ 本審で審議する業種
  - ・ 全会一致で必要性あり
- ・ 本審にて一括審議（令和元年度までの方式）

\* 全会一致で必要性ありの場合

- ・ 特定最低賃金の改正決定の必要性の有無及び特定最低賃金の改正決定について改めて諮問
- ・ 法25条1項に基づく専門部会（業種ごとに）設置
- ・ 令6条第5項適用
- ・ 必要性の有無及び改正審議専門部会委員の推薦公示（公示期間3週間程度：〇/〇～〇/〇）

- ・ 特定最低賃金の改正決定（諮問）
- ・ 法25条2項に基づく専門部会設置
- ・ 令6条第5項適用
- ・ 則11条による意見聴取公示（議決をした日から3週間）
- ・ 改正審議専門部会委員の推薦公示（公示期間3週間程度：〇/〇～〇/〇）

- ・ 必要性の有無及び改正審議専門部会委員の任命
- ・ 必要性等専門部会の開催
- ・ 最速8月下旬以降各部会において調査審議

- ・ 改正審議専門部会委員の任命

- ・ 必要性の有無について、全会一致による議決
- ・ 令6条5項適用
- ・ 則11条による意見聴取公示（議決をした日から3週間）

- ・ 全会一致とならない場合
- ・ 必要性なしの結論を本審に報告・答申（本審開催の時期については改定審議の部会の状況により調整）

- ・ 専門部会の開催日程については、意見聴取公示期間を考慮して調整
- ・ 条件付き諮問により、引き続き金額改正にかかる調査審議
- ・ 10月上旬には再開、複数回の審議を経て結審、年内発効を念頭に日程調整
- ・ 改正審議に移行した場合、法25条第2項に定める専門部会とする。（委員は兼務）

- ・ 金額改正にかかる調査審議（法第25条2項）
- ・ 9月中旬から複数回の審議を経て結審、年内発効を念頭に日程調整

● 〇月〇日第〇〇〇回本審

- ・ 改正決定にかかる審議により全会一致に至らない特定最賃が生じた場合には本審において審議、議決の必要があるため開催
- ・ 必要性の有無について部会にて全会一致に至らなかった業種について、本審に報告、答申とするため開催
- ・ 11/1答申とした場合、異議申出締切は11/16