



埼玉労働局長

増田 嗣郎 様

地域別最低賃金額改定の目安に関する要望

この度の中央最低賃金審議会の小委員会において地域別最低賃金額改定の目安に関して全国一律で28円の大幅な引き上げが決定されたことに対し、今後の雇用に深刻な問題が生じる事を強く懸念する。

現在も市内中小企業・小規模事業者は長引くコロナ禍の影響やまん延防止等重点措置により飲食業を中心に経済活動を制限する協力要請がなされており、極めて厳しい状況にある。

このような状況下、最優先すべきは事業の存続と雇用の維持である。最低賃金を一律に28円、3.1%と過去最大の上げ幅による引き上げを行うことは、人件費負担増による労働生産性の向上や企業収益の向上に必要な設備投資が実施できず、結果として企業の業態縮小、廃業・倒産につながり、延いては地域経済の回復を遅らせるものとする。

一定期間を見ながら最低賃金を引き上げることについて異論はないが、企業収益がコロナ禍前に戻らない今、一律に強制力をもって最低賃金を引き上げる時期ではない。

今後行われる埼玉地方最低賃金審査会においては、日本の経済を支える地域の中小企業、小規模事業者の窮状を考慮のうえ、慎重に検討を行なっていただきたい。

令和3年7月19日

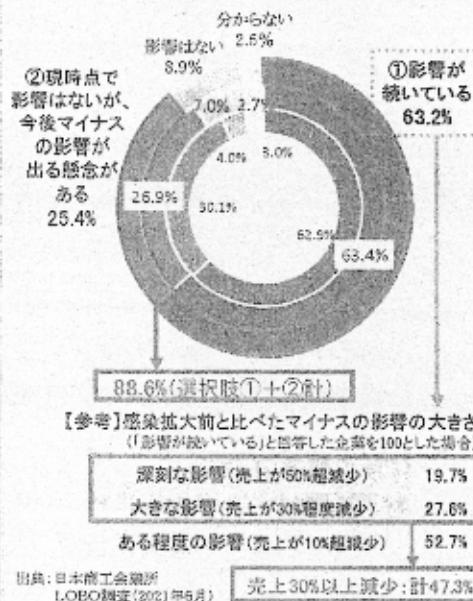
川口商工会議所

会頭 伊藤 光男



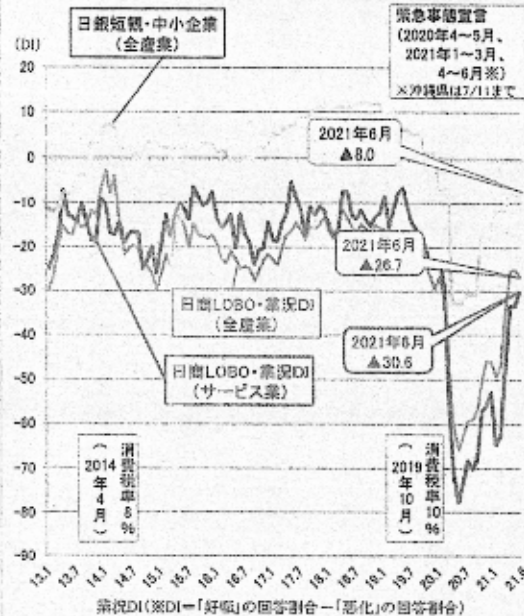
1. 新型コロナウイルスの経営への影響

※円グラフの外側が2021年6月調査、中央が2021年5月調査、内側が2020年6月調査(前年同月)



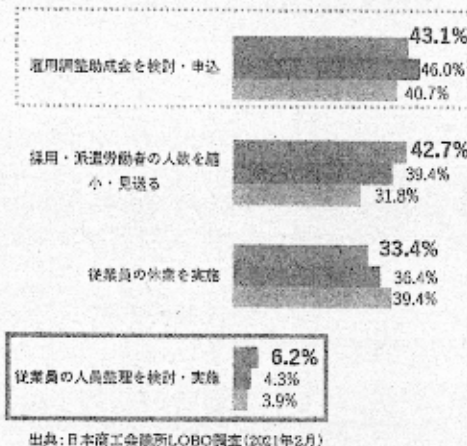
2. 中小企業の景況感

商工会議所LOBO(早期景気観測)業況DI-日銀短観(中小企業)の推移(2013年1月以降)



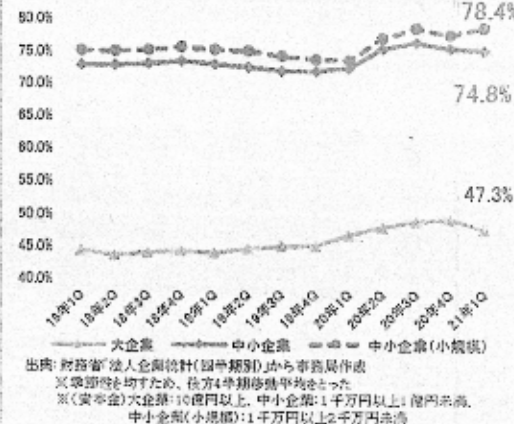
3. コロナ禍での雇用・採用関連の対応

※2021年2月調査 ※2020年9月調査 ※2020年6月調査



- 「従業員の人員整理を検討・実施」と回答した企業は、6.2%にとどまっている。
- 多くの企業が特例措置が延長された雇用調整助成金を活用し、「雇用の維持」に懸命の努力を続けている。

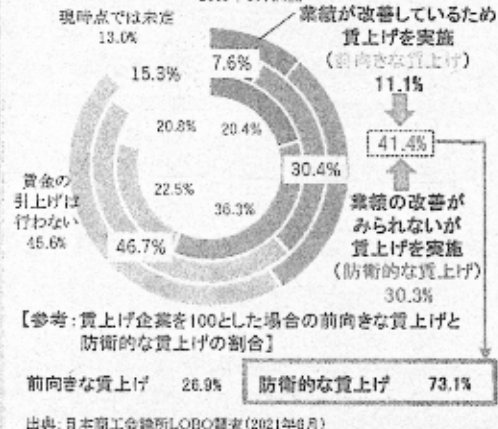
4. 労働分配率の推移



- 中小企業の労働分配率は、コロナ後の2020年4~6月期以降、75%前後で高止まりしており、特に「中小企業(小規模)」では、8割近くに達している。
- 中小企業の付加価値額に占める人件費割合は大企業よりも高く、中小企業の経営者は限られた利益の中から大企業を超える割合で給与を捻出しており、支払い余力は非常に乏しい。

5. 2021年度 所定内賃金(正社員)の動向

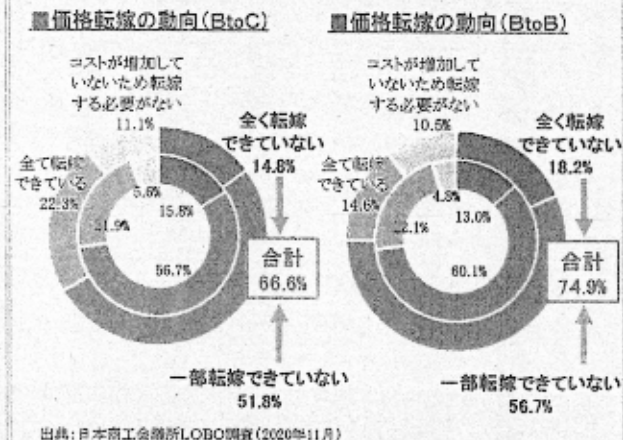
※円グラフの外側が2021年6月調査、中央が2020年6月、内側が2019年6月調査



- 2021年度に正社員の所定内賃金の引上げを実施した企業は41.4%で、前年同月の調査と比べ、3.4ポイント増加。
- 賃上げ実施企業のうち73.1%は、業績が改善しない中での「防衛的な賃上げ」であった。

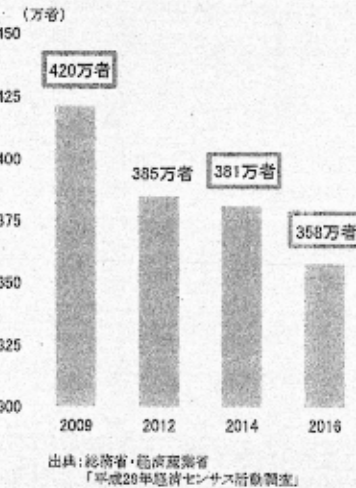
6. コスト増加分の価格転嫁の動向

※円グラフの外側が2020年11月調査、内側が2019年11月調査



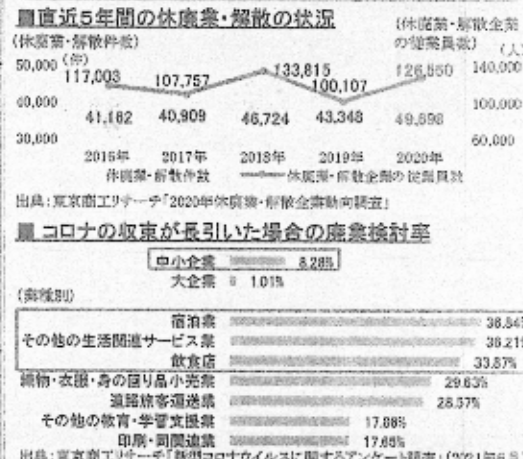
- 消費者向け商品・サービス(BtoC)、企業向け商品・サービス(BtoB)ともに、価格転嫁に難航している中小企業が約7割。
- 最低賃金引上げ分の価格転嫁は困難なため、最低賃金の早なる引上げは中小企業の経営を圧迫する。

7. 中小企業数の推移



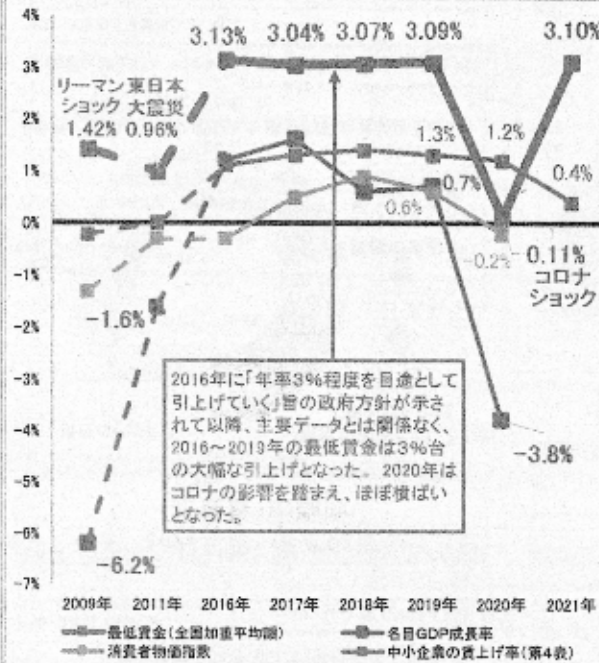
- 中小企業数は、2009年〜2016年の7年間で82万者(420万者→358万者)減少。
- 直近2年(2014年〜2016年)では23万者(381万者→358万者)減少。

8. 直近5年間の休業・解散の状況およびコロナ長期化に伴う廃業検討率

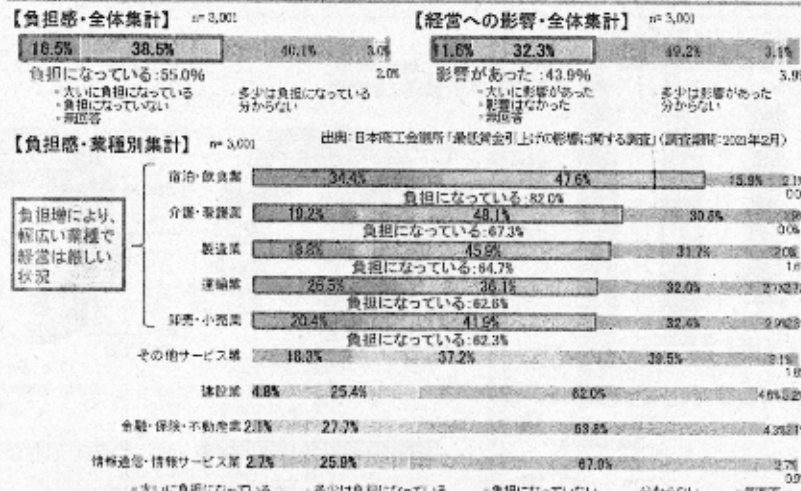


- 2020年の休業・解散企業数は49,898件で、前年比14.6%増。また、同年の休業・解散企業の従業員数は126,550人で、前年比26.4%増。
- コロナ禍の収束が長引いた場合、中小企業の8.28%が廃業を検討予定と回答。また、宿泊業の割合は最も高い。

9. 最低賃金の引上げ率と主要データの増減率

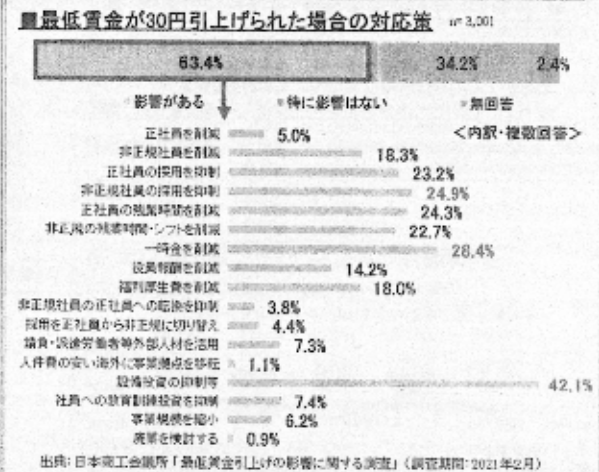


10. 現在の最低賃金額の負担感と経営への影響



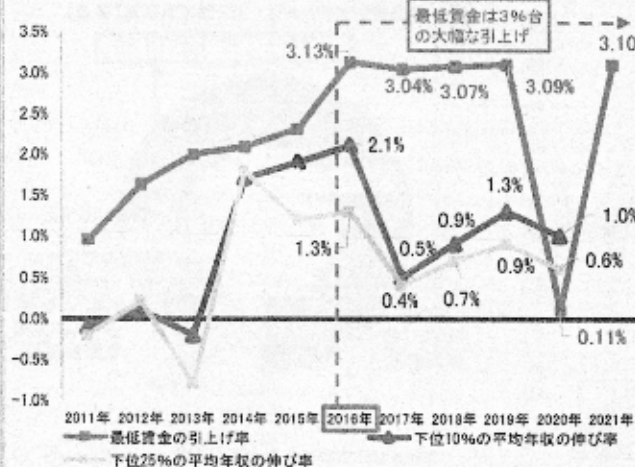
- 現在の最低賃金額を負担に感じている企業の割合は過半数(55.0%)、経営への影響があった企業の割合は4割に達した(43.9%)。
- 業種別でみても、幅広い業種において「負担になっている」と回答した企業の割合が高くなっている。
- 特に、コロナ禍で大きな影響を受けている「宿泊・飲食業」では8割に達した(82.0%)。

11. 最低賃金が引上げられた場合の対応策



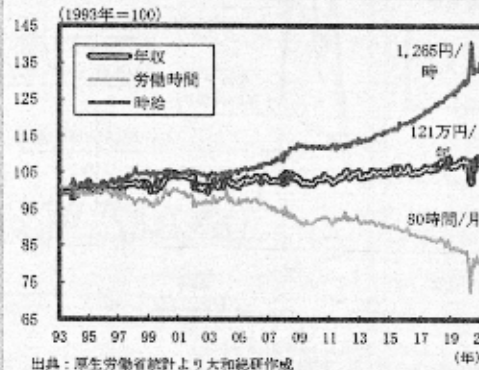
- 仮に、今年、最低賃金が30円の引上げとなった場合の対応策は、「設備投資の抑制等」や「一時金の削減」、「非正規社員の採用を抑制」等が多い。
- 最低賃金の大幅な引上げは、設備投資による生産性向上の阻害要因になることに加え、賃金増に必ずしも直結しないことや、採用の抑制につながる可能性がある。

12. 最低賃金の引上げ率および賃金分布下位層の平均年収の伸び率



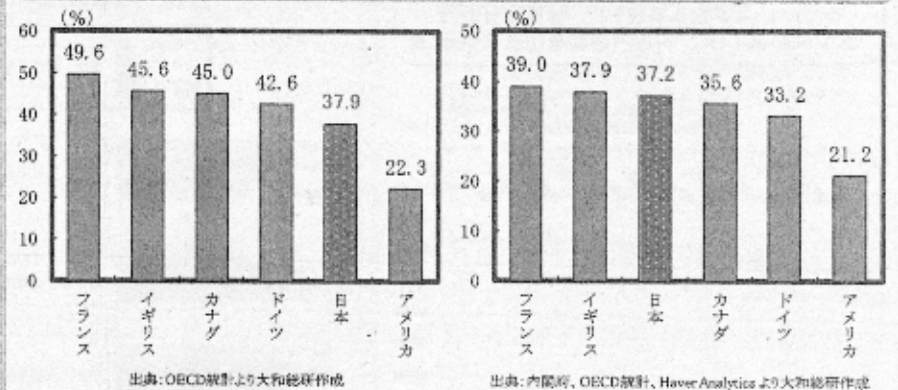
- 賃金分布下位10%の者および下位25%の者の賃金の対前年比伸び率は、最低賃金が3%台の大幅な引上げとなった2016年から2019年の4年間、3%に達しておらず低い伸び率にとどまっていることから、最低賃金の引上げによる一般労働者への賃上げ効果は限定的である。

13. パートタイム労働者の年収・労働時間・時給の推移



- パートタイム労働者は時給が上がると労働時間を減らす傾向が顕著であり、その結果、時給が上がっても年収はわずかな増加にとどまっている。
- 多くの企業で配偶者(家族)手当の支給基準額となっている「103万円の壁」や、社会保険加入の基準額である「130万円の壁」を意識して、パートタイム労働者が就業時間を調整していることがうかがえる。

14. 平均賃金に占める最低賃金の割合の国際比較



- ※データは2019年
- ※最低賃金は、雇用者1人当たりの年間労働時間のデータを利用できない国は、就業者1人当たりの年間労働時間を代用
- ※OECD平均は、OECD加盟国のうち一国単位の最低賃金制度があり、データ取得が可能な国の平均値
- 「フルタイム労働者の平均賃金に占める最低賃金の割合」(左)を見ると、日本は諸外国に比べて見劣りするが、「パートタイム労働者を含めた全産業平均賃金に対する最低賃金の割合」(右)は、他の先進国と比べて決して見劣りするレベルではない。
- 最低賃金は、フルタイム労働者だけでなく、パートタイム労働者を含めた全労働者に適用されることから、パートタイム労働者を含めた国全体の労働者の賃金(全産業平均賃金)と比較の方が適切である。

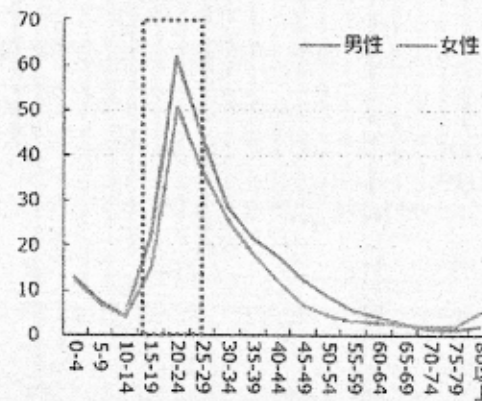
15. 諸外国の最低賃金の現状と今後の見込み

	直近の引き上げ	今後の見込み
イギリス	2020年4月～:8.72ポンド(+6.2%) 2021年4月～:8.91ポンド(+2.2%)	経済状況が堅調であれば24年までに統計上の平均給与額の中央値の3分の2にまで引き上げ
フランス	2020年1月～:10.15ユーロ(+1.2%) 2021年1月～:10.25ユーロ(+1.0%)	物価スライド・賃金スライド制に基づく指標によって毎年改定率を決定(政府裁量の追加可)
ドイツ	2020年1月～:9.35ユーロ(+1.7%) 2021年1月～:9.50ユーロ(+1.6%)	段階的引き上げを予定 2021年7月9.60ユーロ(20年比+2.7%) 2022年1月9.82ユーロ(21年末比+2.2%) 2022年7月10.45ユーロ(21年末比+8.9%)
アメリカ	(連邦最低賃金) 2009年7月以降:7.25ドルで据え置き (州別最低賃金) 26州が最賃引き上げ予定	連邦最賃を2025年までに15ドルに引き上げる法案が経済対策の一環として下院通過したが、上院では削除。
韓国	2020年1月～:8,590ウォン(+2.87%) 2021年1月～:8,720ウォン(+1.5%)	文政権は発足時に20年までに1万ウォン(900円程度)に引き上げを表明
日本	全国加重平均 2020年度(10月～)902円(+0.1%)	-

16. 東京圏への移動理由

(1)年別東京圏への転出数

※平成25年 東京圏の市町村を除く集計(千人)



出典:「大都市圏への移動等に関する社会調査」(平成27年9月)

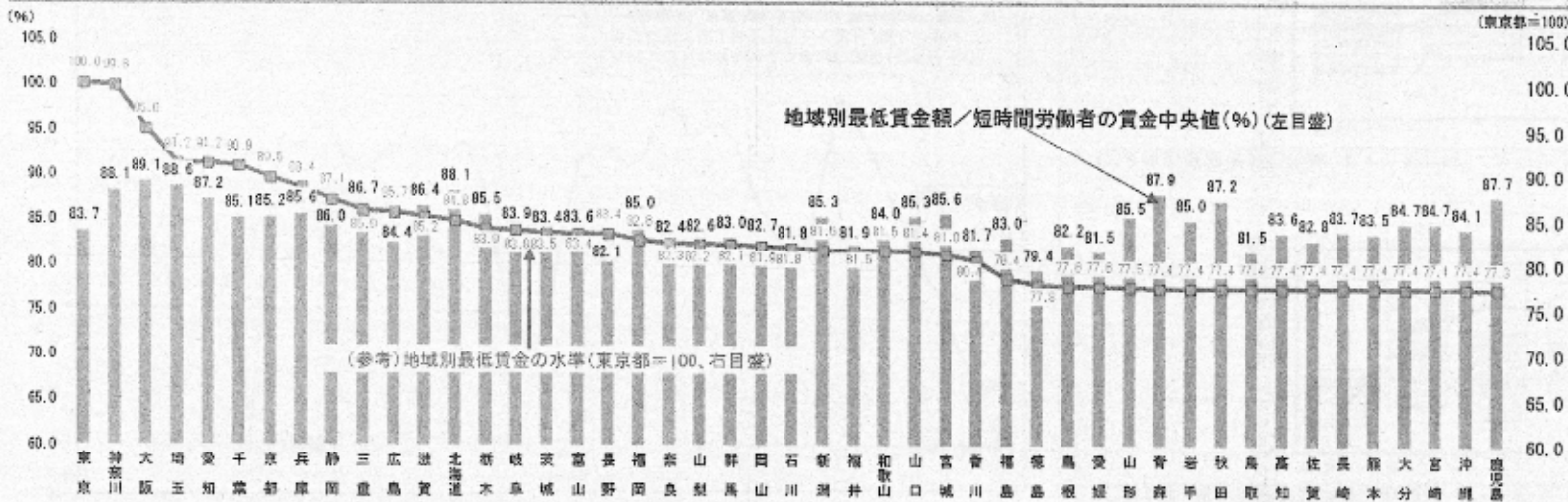
(2)東京圏への移動理由

※地方出身の東京圏居住者・いちばん最近東京圏に引っ越した理由



- 東京圏への転出は15-29歳の若年層が全体の約5割を占めている。
- 東京圏への移動理由は、10歳代～20歳代は進学や就職が多い。30歳代以降は仕事(※1)や家族(※2)に関連した移動が多い。ただし、仕事に関連した移動は「会社の都合」が多く、「転職・独立・起業」は比較的少ない。
- (※1)転職・独立・企業や会社の都合等 (※2)家族の移動に伴って、家族の介護、出産・子育て等

17. 都道府県別の短時間労働者の賃金中央値に占める最低賃金額の割合



出典:厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」

(注)1. 常用労働者が10人以上の民営事業所及び非常用労働者が5～9人で企業全体の常用労働者数も5～9人である民営事業所の数値。

2. 時間当たり所定内給与額は、令和元年6月所定内給与額を同年8月の所定内実労働時間数で除して算出。なお、所定内給与額には、通勤手当、残業手当、家族手当を含む。

- 都道府県別の短時間労働者の賃金中央値に占める最低賃金額の割合を見ると、大阪(89.1%、Aランク)、埼玉(88.6%、Aランク)、神奈川(88.1%、Aランク)、北海道(88.1%、Cランク)、青森(87.9%、Dランク)、鹿児島(87.7%、Dランク)、愛知(87.2%、Aランク)、秋田(87.2%、Dランク)の順となり、Aランクが総じて高いということはなく、Dランクでも高い県があることが見て取れる。

18. 最低賃金全国一元化による影響

<試算の前提条件>

- ▶ 地域別最低賃金が最も安い県と最も高い東京都との差額・・・221円
- ▶ 1日8時間、年間240日労働
- ▶ 法定福利費:賃金の16%

従業員(人)	年間での人件費負担増額(円)
1	221 × 8時間 × 240日 × 1.16 = 492,211
5	492,211 × 5 = 2,461,055
10	492,211 × 10 = 4,922,110
50	492,211 × 50 = 24,610,550
100	492,211 × 100 = 49,221,100
300	492,211 × 300 = 147,663,300
1,000	492,211 × 1,000 = 492,211,000

- 仮に、地域別最低賃金額が最も安い県(792円)を、最も高い東京都(1,013円)に合わせると、最も安い県の企業は、従業員一人あたり年間で約50万円の負担増になる。