

今後の予定（案）

7月1日（木） 第2回目安に関する小委員会
於 未定

7月7日（水） 第3回目安に関する小委員会
於 未定

7月13日（火） 第4回目安に関する小委員会
於 未定

目安制度の在り方に関する全員協議会における 委員からの追加要望資料

●中小企業の経営実態

- ・ 中小企業の売上・業況・倒産件数・労働生産性等……………(P3～8)
- ・ 中小企業の価格転嫁の状況と対策(パートナーシップ構築宣言等)…(P9～11)
- ・ 中小企業の生産性向上等に係る支援策の概要と実績……………(P12～13)
- ・ 助成金の都道府県別実績……………(P14～15)
- ・ 生産性向上支援策の効果……………(P16～18)

●雇用調整助成金の実績(業種別)……………(P19～21)

●賃金構造基本統計調査による産業・企業規模別の影響率……………(P22)

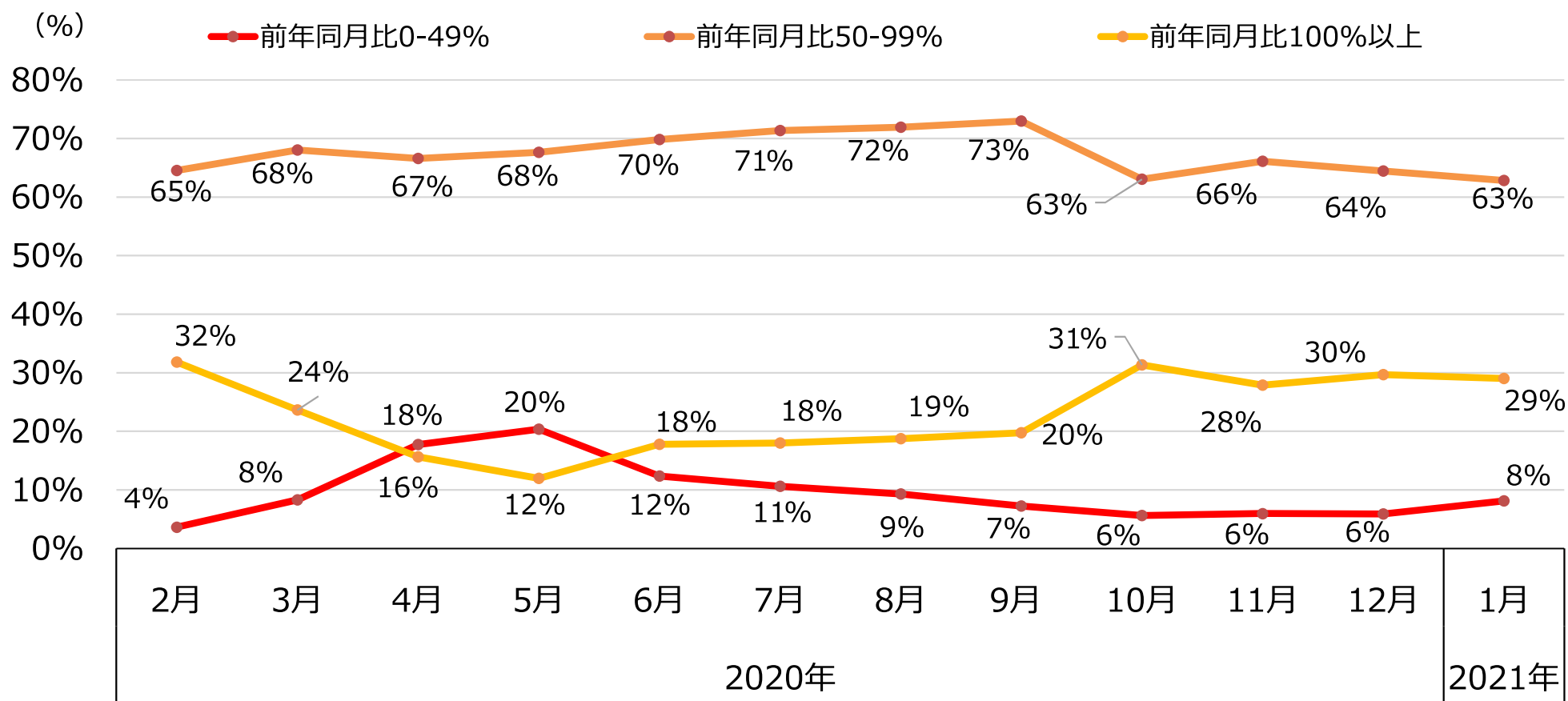
●政府から経済界への雇用維持等に関する要請書……………(P23～24)

中小企業の売上

中小企業政策審議会(第32回)
資料2より抜粋

- 売上が前年同月比を下回る中小企業は約7割。

中小企業の売上実績（前年同月比区分別）



(出典) 東京商工リサーチ「新型コロナウイルスに関するアンケート調査

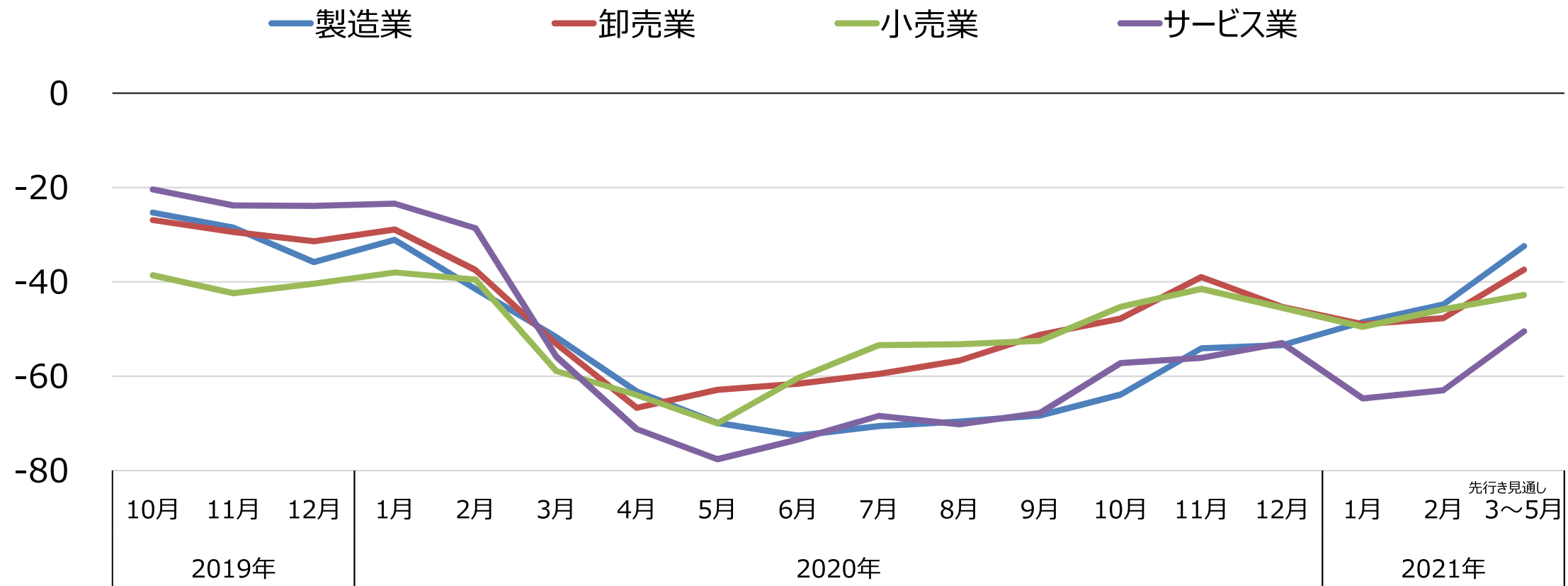
(2020年3/12、4/10、5/15、6/16、7/14、8/18、9/15、10/20、11/25、12/17、2021年1/22、2/18公表)」を基に作成

中小企業の業況（業種別）

中小企業政策審議会（第32回）
資料2より抜粋

- 中小企業（業種別）の業況判断DI（業況が「好転」と回答した割合から「悪化」と回答した割合を引いたもの）を各業種で比較すると、2020年6月調査以降は改善傾向にあり、1月初旬の緊急事態宣言の影響等で一時悪化するも、直近では持ち直しの動きがみられる。

業況判断DI（「好転」-「悪化」・%ポイント）



（注）業況判断DIとは、企業の業況が「好転」と回答した割合から「悪化」と回答した割合を引いたもの。

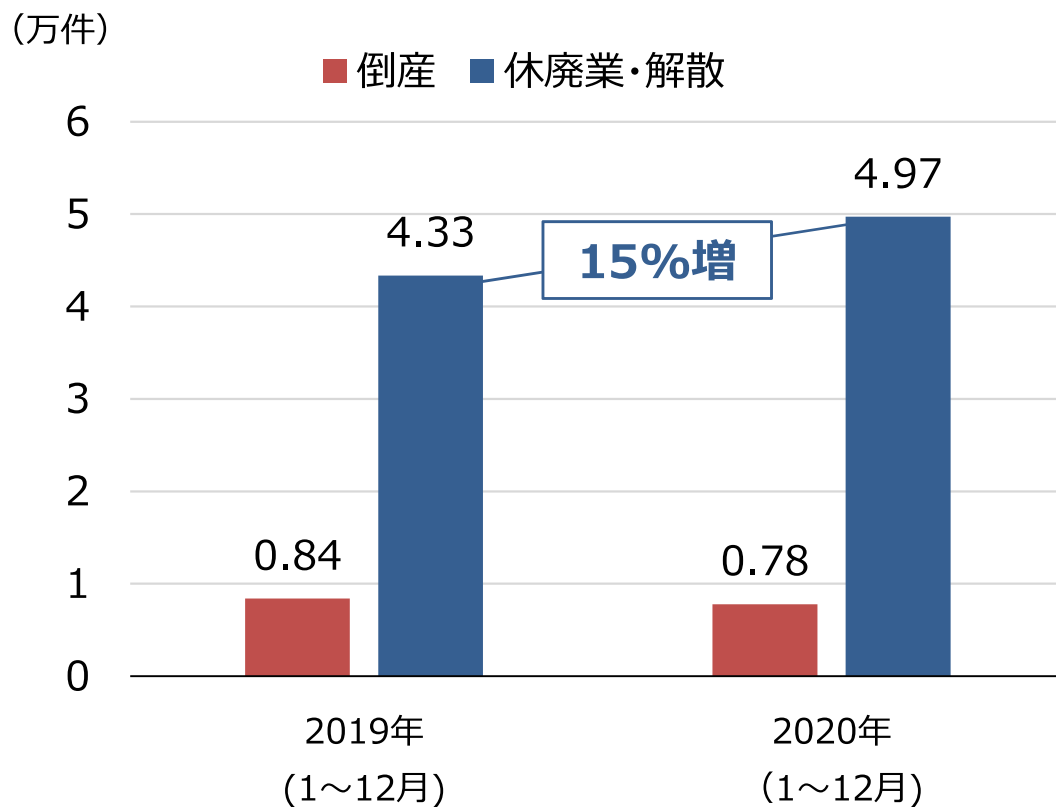
（出典）日本商工会議所「LOBO調査」を基に作成

休廃業・解散、倒産件数

中小企業政策審議会(第32回)
資料2より抜粋

- 各種支援の効果により、倒産件数は低位で推移。
- 他方で、廃業件数は、昨年同期と比較して増加。

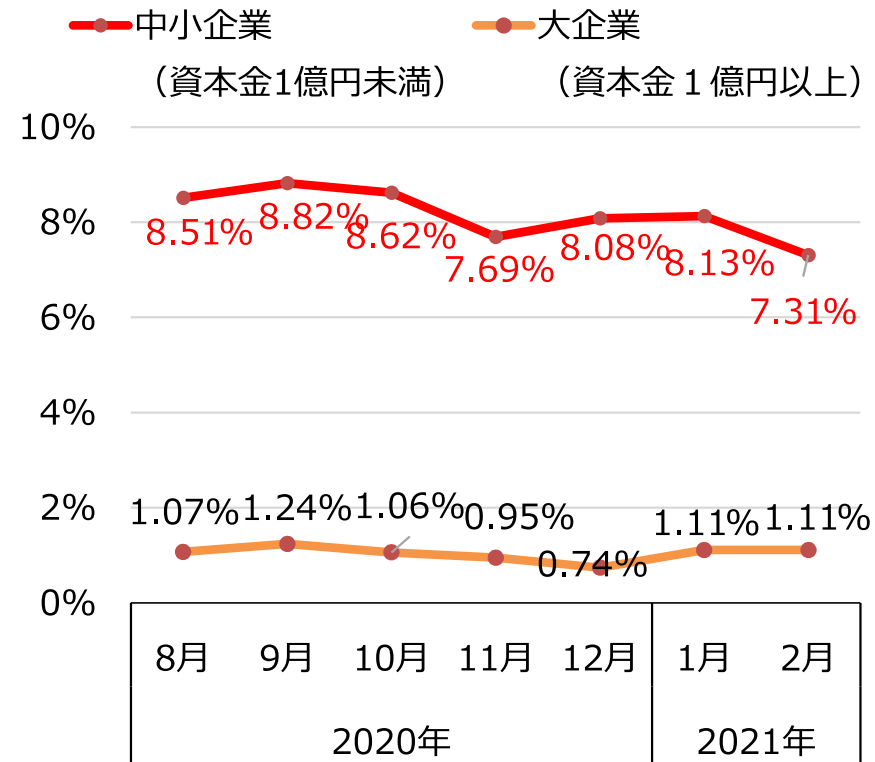
休廃業・解散、倒産件数（2019,2020年）



廃業の検討

コロナ禍の収束が長引いた場合、「廃業」（すべての事業を閉鎖）を検討する可能性があるか

「ある」と回答した事業者の割合 (%)



※休廃業・解散は、倒産（法的整理、私的整理）以外で、事業活動を停止した企業と定義

(出典) 東京商工リサーチ「2020年「休廃業・解散企業」動向調査」「新型コロナウイルスに関するアンケート調査（2020年8/18、9/15、10/20、11/25、12/17、2021年1/22、2/18公表）」を基に作成

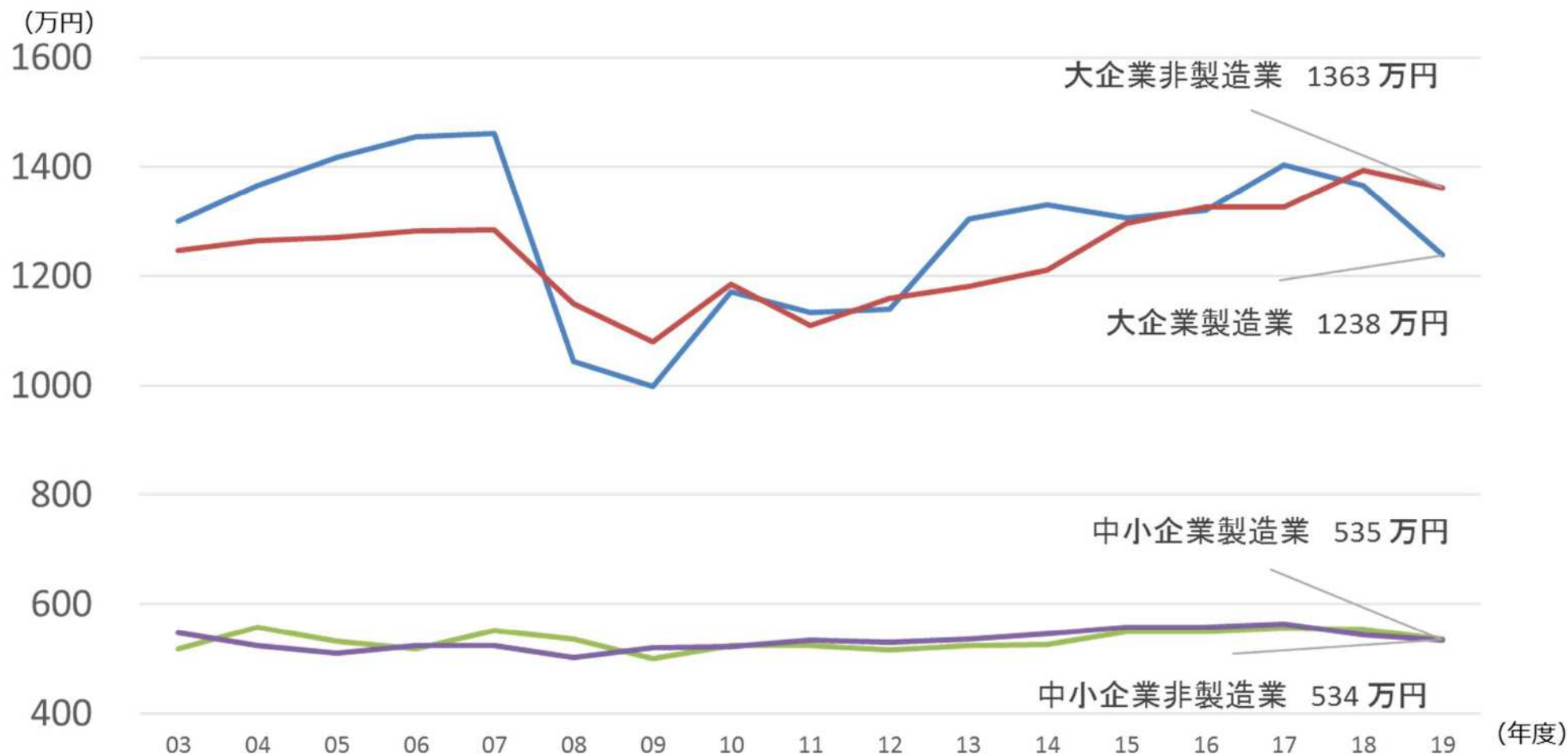
労働生産性の推移（規模別・業種別）

中小企業政策審議会（第32回）
資料2より抜粋

- 中小企業の労働生産性は、長らく横ばい傾向が続いており、足元では大企業との差は徐々に拡大している。

労働生産性の推移（2003年度～2019年度）

（万円）



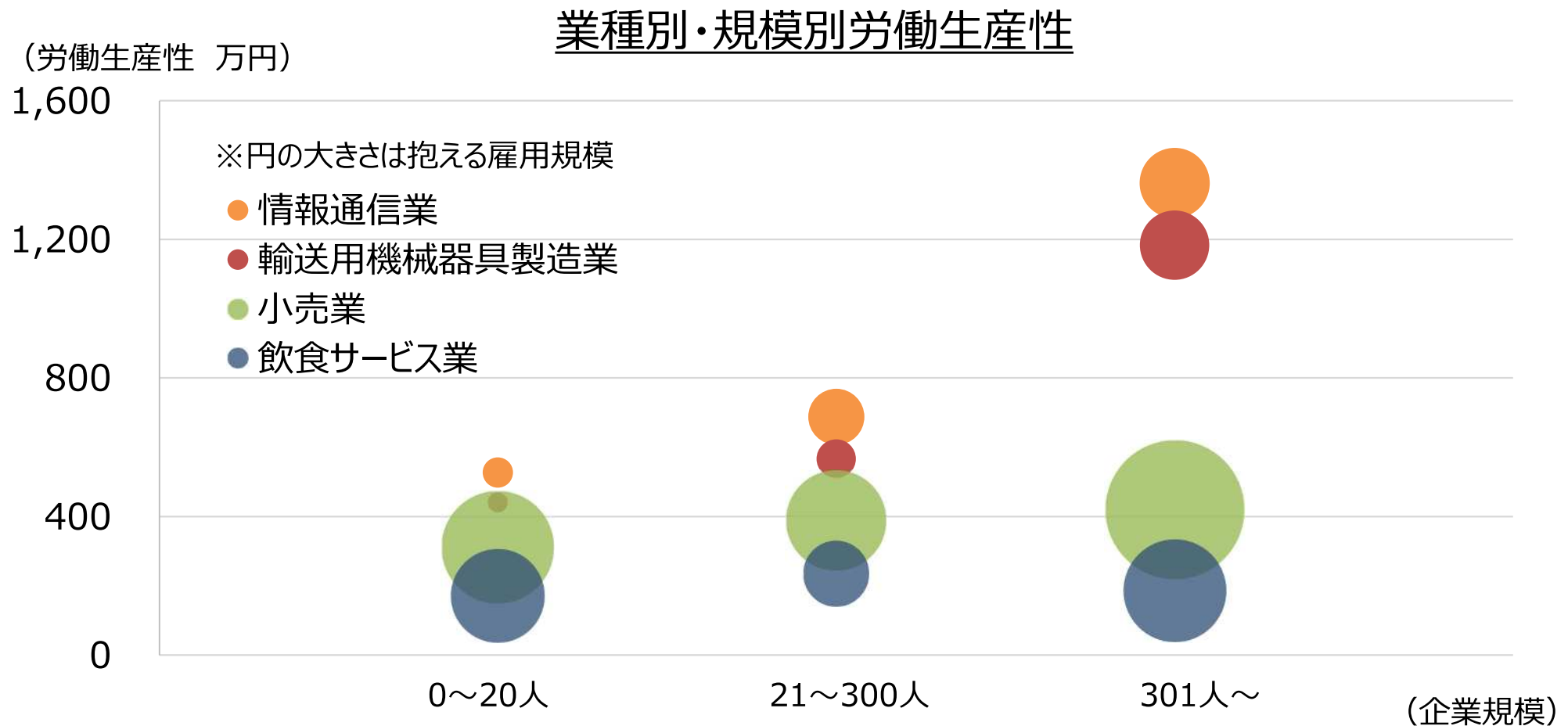
（資料）財務省「法人企業統計調査」

（注）大企業は資本金10億円以上、中小は資本金1億円未満の企業とする。

業種別・従業員規模別労働生産性

中小企業政策審議会(第32回)
資料2より抜粋

- 「情報通信業」、「製造業」は、従業員規模が大きいほど、労働生産性が高くなっている。
- 一方、「小売業」や「飲食サービス業」では従業員規模が大きくなっても労働生産性は大きくは変わらない。

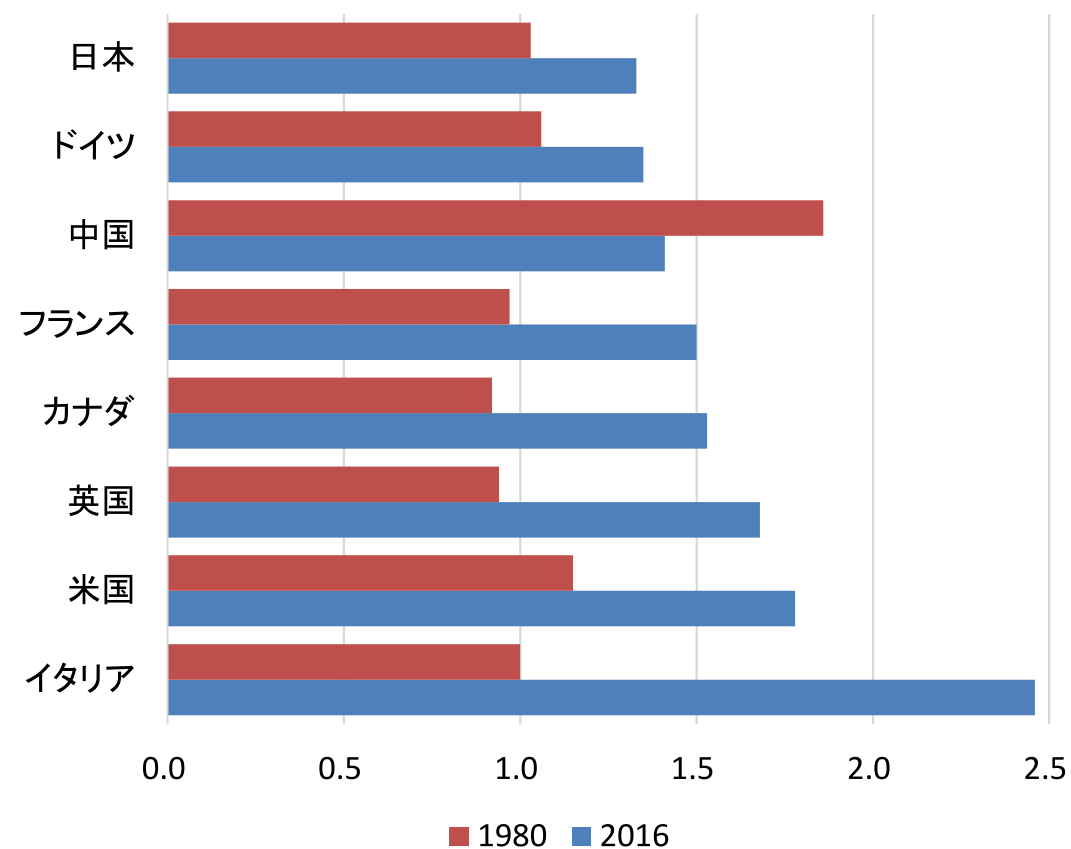


マークアップ率の国際比較

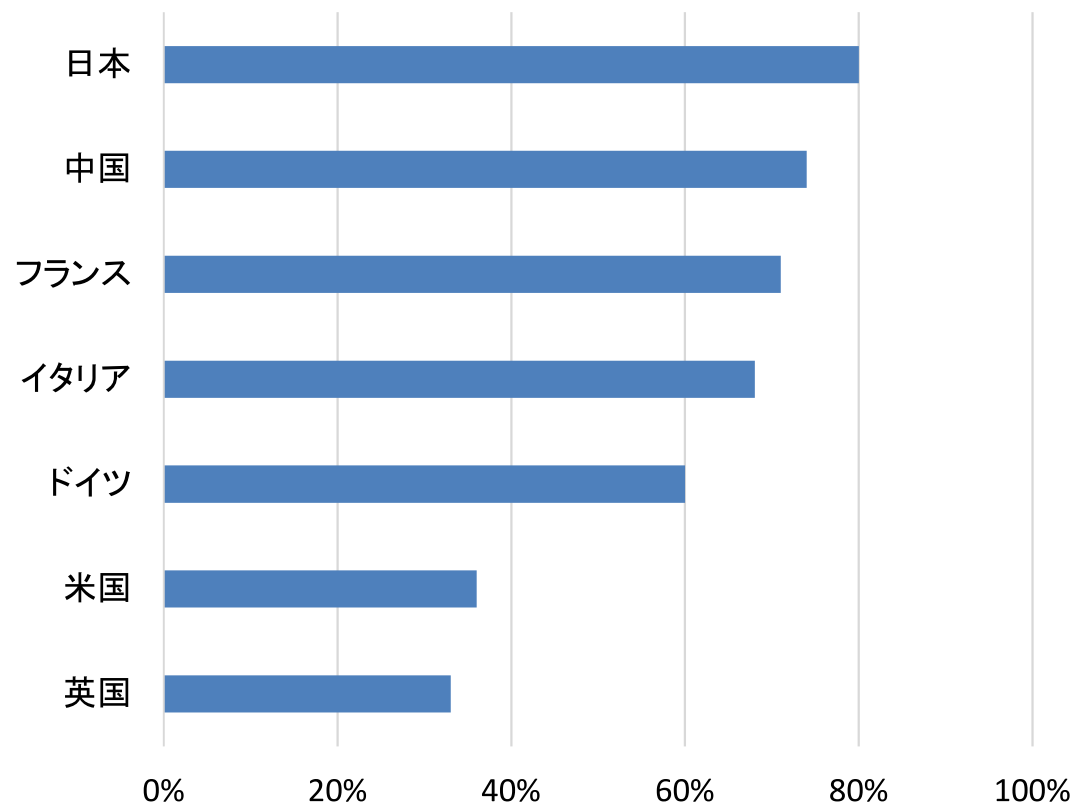
中小企業政策審議会(第32回)
資料2より抜粋

- 日本のマークアップ率は2016年時点では諸外国と比べて低い水準になっており、良い製品やサービスをいかに安く作るかだけでなく、いかに高く売るか（付加価値をつけるか）も重要である。

マークアップ率の国際比較



価格競争に巻き込まれていると感じている
企業の割合(2014年)



※ マークアップ率とは、製造コストの何倍の価格で販売できているかを見るもの。

資料: Jan De Loecker and Jan Eeckhout(2018) "Global Market Power", NBER Working Paper No.24768 より中小企業庁作成

8

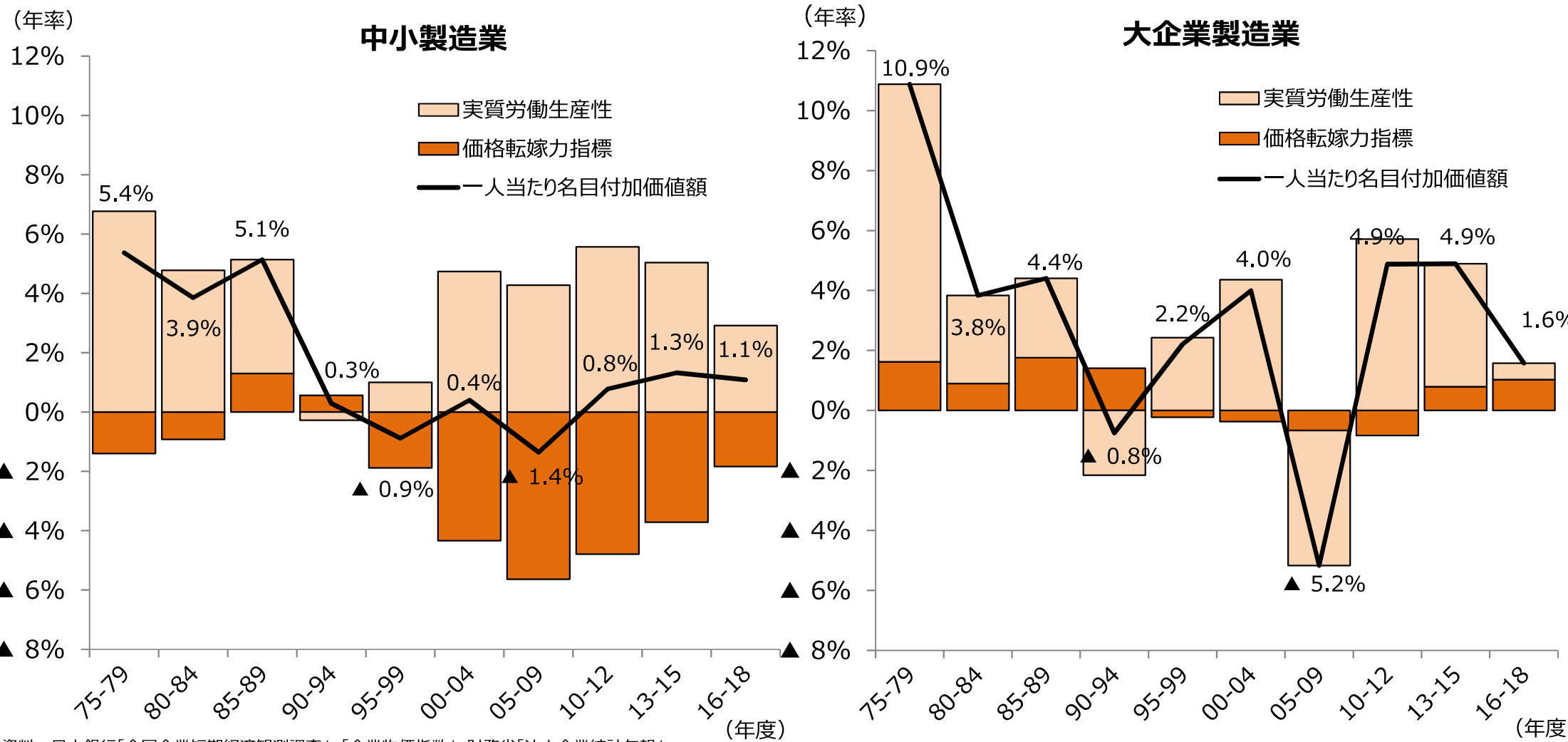
資料: サイモン・クチャー & パートナーズ "Steigender Preisdruck, sinkende Gewinne – und was Schweizer Unternehmen dagegen tun" より経済産業省作成

中小企業への取引条件の「しわ寄せ」（製品等の価格への転嫁の状況）

- 中小製造業では、取引先への価格転嫁が進まず、労働生産性が低迷。
- 特に、リーマンショック時に、価格転嫁力が大きく低迷。

中小企業政策審議会（第32回）
資料2より抜粋

従業員一人当たり名目付加価値額（労働生産性）上昇率とその変動要因



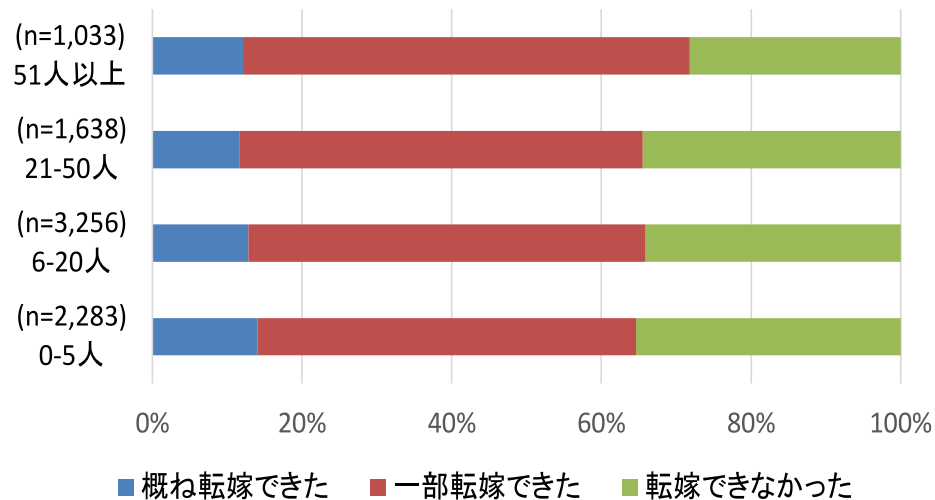
資料：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、「企業物価指数」、財務省「法人企業統計年報」
(注1) 2014年版中小企業白書における分析をもとに作成。価格転嫁力指標上昇率は、資本金2千万円以上1億円未満を中小企業、資本金10億円以上を大企業、一人当たり名目付加価値額上昇率は、資本金1千万円以上1億円未満を中小企業、資本金10億円以上を大企業としている。
(注2) 価格転嫁力指標：販売価格の上昇率と仕入価格の上昇率の違いから、仕入価格の上昇分をどの程度販売価格に転嫁できているか（価格転嫁力）を数値化したもの。

(参考) 業種別価格転嫁の状況

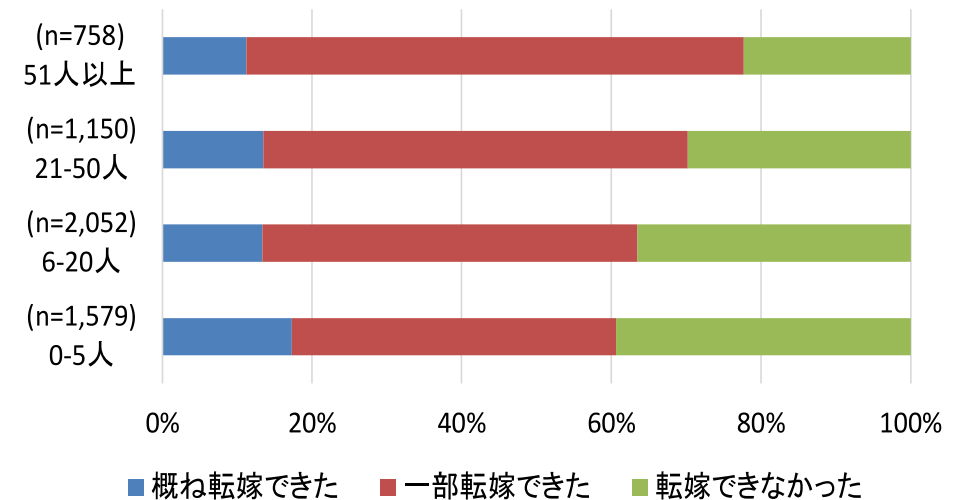
中小企業政策審議会(第32回)
資料2より抜粋

- 中小企業では、業種を問わず、コスト全般の変動を「概ね転嫁できた」と回答した企業は2割以下。
- 非製造業においても、価格転嫁が進まず、労働生産性が低水準に留まっている可能性がある。

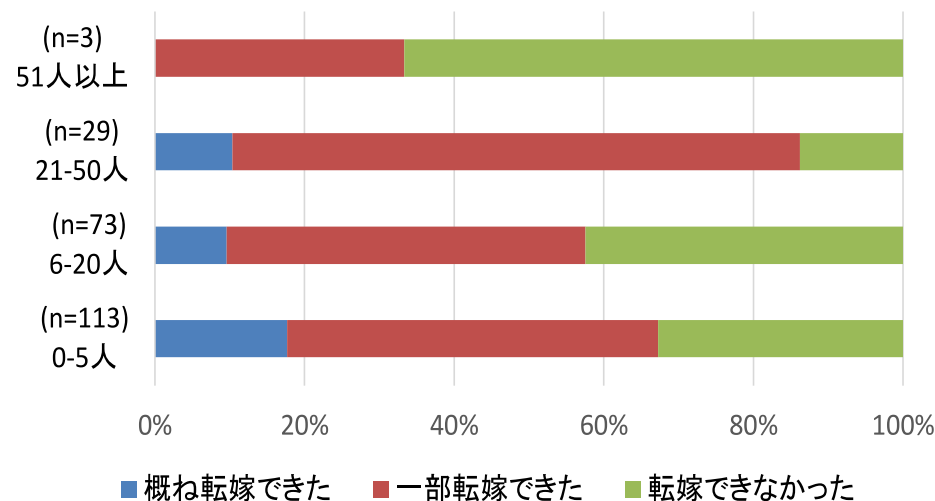
製造業



サービス業



小売業



資料:(株)帝国データバンク「取引条件改善状況調査」

(注)

- 1.受注側事業者に対するアンケート結果を集計したもの。
- 2.直近1年のコスト全般の変動に対して「概ね転嫁できた」、「一部転嫁できた」、「転嫁できなかった」と回答した企業を集計している(転嫁の必要がないと回答したものを除く)。

最低賃金引上げに向けた環境整備

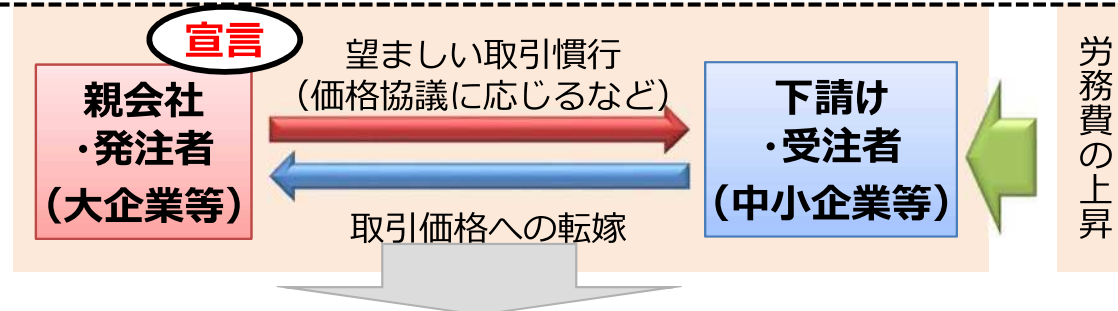
第3回新型コロナに影響を受けた非正規雇用労働者等
に対する緊急対策関係閣僚会議
経済産業省資料より抜粋

- 最低賃金引上げができる環境を整備すべく、事業再構築補助金や生産性革命推進事業により中小企業の生産性向上に取り組む。また、所得拡大促進税制により、雇用増や賃上げを促す。
- また、中小企業が生み出した付加価値が手元に残るように、
 - ①「**パートナーシップ構築宣言**」を通じた取引環境の改善、
 - ②**最低賃金を含む労務費の上昇分の価格転嫁協議の促進**（「価格交渉促進月間」（仮称）を設定し、下請Gメンによる調査を徹底）、
 - ③**官公庁と民間企業の契約における最低賃金引上げ分の転嫁の徹底**、を進める。
- 併せて、飲食・宿泊業を始めとする中小企業の財務体質強化のため、日本政策金融公庫等による**資本性劣後ローンの融資限度額を引き上げる**（7.2億円→10億円）。また、コロナの影響を受けた飲食・宿泊等の中堅・大企業の財務基盤を強化するため必要に応じて資本性資金の供給を更に推進する。

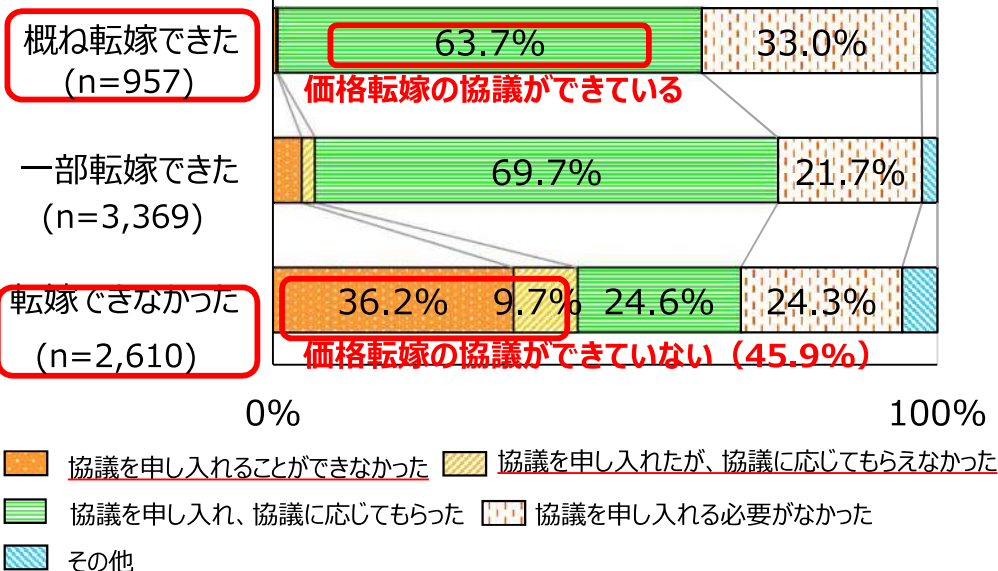
「パートナーシップ構築宣言」について

- 取引先との新たなパートナーシップ構築を宣言し、
 - (1) サプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携（企業間連携、IT実装支等）
 - (2) 取引適正化の重点5分野（①価格決定方法、②型管理の適正化、③現金払の原則の徹底、④知財・ノウハウの保護、⑤働き方改革に伴うしわ寄せ防止）に重点的に取り組むことを、「代表権のある者の名前」で宣言。

○**本年度中に宣言企業数2,000社を目指す。**（6月2日現在1,152社）



価格転嫁と発注側への協議の申し入れ状況（製造業）



（出典）帝国データバンク「令和2年度取引条件改善状況に関する調査等事業」
（注）直近1年間のコスト全般の変動について価格転嫁の状況と、発注側事業者に対する価格転嫁の協議の申し入れの状況を確認。

中小企業の生産性向上等に係る支援策

| 令和3年度当初予算額（令和2年度当初予算額） | < 令和2年度補正予算額（第1次～第3次） >

経済産業省関連施策

中小企業生産性革命推進事業 <4,000億円※1> ※2

（独）中小企業基盤整備機構が複数年にわたって中小企業の実業性向上を継続的に支援。さらに、社会経済の変化に対応したビジネスモデルへの転換に向けた中小企業等の取組も支援。

※1）令和2年度補正予算【（第1次）700億円＋（第2次）1,000億円＋（第3次）2,300億円】

※2）令和元年度補正予算において3,600億円を措置しており、令和3年度においても引き続き支援。

① ものづくり・商業・サービス生産性向上促進事業（ものづくり補助金）

（補助額：100万～1,000万円、補助率：中小1/2 小規模2/3）

…革新的なサービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善に必要な設備投資等を支援

② 小規模事業者持続的発展支援事業（持続化補助金）

（補助額：～50万円、補助率：2/3）

…小規模事業者が経営計画を作成して取り組む販路開拓の取組等を支援

③ サービス等生産性向上IT導入支援事業（IT導入補助金）

（補助額：30万～450万円、補助率：1/2）

…バックオフィス業務の効率化や新たな顧客獲得等の付加価値向上に資するITツール導入を支援

よろず支援拠点等の支援体制の充実 |40.9億円(42.4億円)| <9.8億円（第3次）>

各都道府県に設置したよろず支援拠点の専門家等による経営相談。働き方改革や賃上げ、被用者保険の適用拡大などを含む、多様な経営相談に対応するため、支援体制を充実。

厚生労働省関連施策

業務改善助成金 |11.9億円(10.9億円)| <13.8億円（第3次）>

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げるとともに、生産性向上に資する設備投資等を行った中小企業等に対し、その設備投資等に要した費用の一部を助成。

働き方改革推進支援助成金

|65.4億円(72.9億円)| <6.8億円（第1次＋第2次）>

生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業等について、その取組に要する費用を助成。

働き方改革推進支援事業 |66.8億円(91億円)|

働き方改革推進支援センターにおいて、労務管理等の専門家による窓口相談、企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法などに関するセミナー等を実施。

日本政策金融公庫による企業活力強化貸付

最低賃金の引上げに取り組む事業者に対し、設備・運転資金の低利貸し付け

キャリアアップ助成金 |739億円(1,231億円)|

非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善を実施した事業主に対し助成。

被用者保険の適用拡大に当たっての周知・専門家活用支援

|7.6億円(2.6億円)|

前回の適用拡大の際には、社会保険加入のメリットや働き方の変化について企業が従業員に丁寧に説明することが、就業調整の回避に有効であった。適用拡大を更に進めるに当たり、労働者本人への周知・企業から従業員への説明支援のための取組を行う。

生産性向上の事例に関する調査研究事業 |0.5億円(0.6億円)|

助成金の活用事例や生産性向上の好事例をとりまとめた事例集を周知及び簡易に申請書を作成できる支援ツールの作成

中小企業等事業再構築促進事業 <1兆1,485億円（第3次）>

中小企業等が新分野展開、業態転換、事業・業種転換、事業再編又はこれらの取組を通じた規模の拡大等、思い切った事業再構築に意欲を有する中小企業等の挑戦を支援。

ものづくり・商業・サービス高度連携促進事業 |10.4億円(10.1億円)|

中小企業等が行う生産性向上のための設備投資等を支援。特に、複数の事業者が連携する、波及効果の大きい取組を重点的に支援。その際、積極的な賃上げや被用者保険の任意適用に取り組む事業者は優先的に支援。

地方公共団体による小規模事業者支援推進事業 |10.8億円(12億円)|

小規模事業者の販路開拓や生産性向上の取組等を都道府県が支援する際、国がその実行に係る都道府県経費の一部を支援。

共創型サービスIT連携支援事業 |5億円(5億円)|

既存の複数のITツールを連携・組み合わせたシステムを中小サービス業等が導入する際にかかる費用を支援。またその際、ITベンダーと中小サービス業等が共同でITツールの機能改善を進め、当該ツールの汎用化による業種内・他地域への普及を目指す取組を支援。

AI人材連携による中小企業課題解決促進事業 |5.5億円(6.2億円)|

AIに関する専門的知見を持った人材の育成及び中小企業とのマッチングを支援し、データ分析等を活用した経営課題解決を普及促進。

生産性向上人材育成支援センターによる支援訓練 |267億円の内数(258億円の内数)|

「生産管理、IoT、クラウドの活用」等のカリキュラムを、利用企業の課題に併せてカスタマイズし、専門的な知見やノウハウを有する民間機関等を活用して実施。

人材開発支援助成金等による支援 |332億円(893億円)| <10億円（第3次）>

人材開発支援助成金により、事業主等が雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

人材確保等支援助成金により、生産性向上のための能力評価を含む人事評価制度等の整備を通じて、雇用管理改善に取り組む、生産性向上・賃金アップ等を図った事業主に対して助成。

テレワーク導入に向けた支援 |28.2億円(3.1億円)| <38.0億円（第1次＋第2次）>

雇用型テレワークについて、ガイドラインの周知、テレワーク相談センターの設置・運営、テレワーク導入に係る助成、セミナーの開催等による導入支援を実施。

中小企業のための女性活躍推進事業 |3.9億円(3.0億円)|

女性活躍推進アドバイザーによる個別訪問等により取組を支援

生活衛生業関連施策

・日本政策金融公庫の生活衛生貸付に係る特別利率適用対象の拡充

…事業場内最低賃金の引上げに取り組む者を特別利率適用対象に追加

・生産性向上推進事業 | - (1.3億円) | <1.3億円（第3次）>

…生産性向上ガイドライン・マニュアルを活用した個別相談の実施

・生活衛生関係営業収益力向上事業 |0.6億円(0.8億円)| <0.2億円（第3次）>

最低賃金のルールの徹底を図るとともに、同時に経営やICTに関するセミナーを開催

中小企業の生産性向上等に係る支援策における主な補助金・助成金の実績

名称	令和2年度実績（件） ※一部暫定値
ものづくり・商業・サービス生産性向上促進事業（ものづくり補助金）	12,866件
小規模事業者持続的発展支援事業（持続化補助金）	96,745件
サービス等生産性向上IT導入支援事業（IT導入補助金）	27,840件
ものづくり・商業・サービス高度連携促進事業	29件71者
業務改善助成金	626件
働き方改革推進支援助成金 ※ テレワークコースを含む、ただし同コースは令和3年度より人材確保等支援助成金に変更 ※ 新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコースも含む、ただし同コースは令和2年3月から開始され令和3年1月に募集終了済	22,491件
キャリアアップ助成金	69,157件
人材開発支援助成金 ※ 特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コース、特別育成訓練コース	33,914件
人材確保等支援助成金 ※ 人事評価改善等助成コース、設備改善等支援コース ただし、設備改善等支援コースは令和2年度末をもって募集終了済	1,317件 (令和2年4月～令和3年2月時点)

業務改善助成金 令和2年度都道府県別実績

(件)

北海道	18
青 森	11
岩 手	11
宮 城	10
秋 田	5
山 形	16
福 島	9
茨 城	11
栃 木	10
群 馬	7
埼 玉	15
千 葉	17
東 京	30
神奈川	27
新 潟	6
富 山	3
石 川	18
福 井	6
山 梨	4
長 野	10
岐 阜	4
静 岡	17
愛 知	32
三 重	11

滋 賀	14
京 都	16
大 阪	21
兵 庫	22
奈 良	8
和歌山	5
鳥 取	10
島 根	13
岡 山	26
広 島	20
山 口	7
徳 島	2
香 川	7
愛 媛	9
高 知	10
福 岡	36
佐 賀	17
長 崎	11
熊 本	22
大 分	9
宮 崎	16
鹿児島	9
沖 縄	8
全 国 計	626

働き方改革推進支援助成金 令和2年度都道府県別実績

(件)

	労働時間短縮・年 休支援促進コース	勤務間インターバ ル導入コース	職場意識改善特 例コース	団体推進コース
北海道	39	57	335	1
青森	9	13	21	1
岩手	27	28	61	1
宮城	27	43	305	2
秋田	17	12	33	1
山形	13	29	65	1
福島	10	40	284	15
茨城	24	33	109	2
栃木	12	40	385	9
群馬	14	20	115	1
埼玉	48	65	168	11
千葉	35	48	164	4
東京	96	140	579	15
神奈川	57	77	267	6
新潟	38	74	72	7
富山	13	25	93	0
石川	34	75	168	19
福井	29	60	72	3
山梨	5	5	27	2
長野	9	24	48	1
岐阜	24	42	125	4
静岡	60	107	450	4
愛知	137	261	870	28
三重	10	30	63	0
滋賀	22	41	131	5
京都	41	45	209	5
大阪	106	205	1172	5
兵庫	81	114	419	1
奈良	8	18	135	1
和歌山	6	24	73	0
鳥取	7	17	32	2
島根	15	11	37	1
岡山	73	161	459	4
広島	54	126	178	5
山口	16	12	60	2
徳島	9	17	44	3
香川	25	38	67	2
愛媛	11	22	64	4
高知	5	14	21	0
福岡	40	70	206	3
佐賀	9	22	39	2
長崎	19	25	42	0
熊本	23	66	181	4
大分	11	22	96	0
宮崎	13	6	40	3
鹿児島	13	7	56	0
沖縄	14	18	70	5
全国計	1408	2449	8710	195

- 16

採択事業：活用事例

東亜工業（静岡県、生産用機械器具製造業、従業員47名）

- ものづくり補助金を活用し、複数形状の餃子を製造可能な、**餃子全自動製造機を開発**。
- 海外での販売が好調で、餃子製造機において世界シェアトップに。こうした効果もあり、補助事業終了後5年で、**会社の付加価値額は約1.4倍、経常利益は約6倍に**。



土佐龍（高知県、木製品製造業、従業員32名）

- ものづくり補助金を活用し、**「四万十ひのき」を特殊加工した、極薄・軽量の木製まな板を開発**。
- 年間2万枚を海外に輸出している他、国内でも大手小売店の指定工場となり、料理研究家に紹介される等、順調に売上を拡大。こうした効果もあり、補助事業終了後4年で**海外売上が約2倍、全体売上としては約1.3倍に。賃金も直近2年で約1.3倍に**。



事業成果：KPIに基づく効果測定結果

- 補助事業終了後、事業者から事業化状況報告書の提出を求め、3～5年にわたって継続的に事業化の進捗状況、付加価値額等の達成状況等を把握する。
- これまで、ものづくり補助金で採択された事業者の実績では、補助事業終了後1年で半数以上が付加価値額を増加させるなど、成果があがっている。

これまでの採択事業者の事業化達成状況（令和2年3月末時点）

採択年度	H25 （補正） 事業終了後5年	H26 （補正） 事業終了後4年	H27 （補正） 事業終了後3年	H28 （補正） 事業終了後2年	H29 （補正） 事業終了後1年
予算額	1,400億円	1,020億円	1,021億円	763億円	1,000億円
A.報告対象者数	13,263 件	12,219 件	7,525 件	5,904 件	11,418 件
B.事業化状況回答者数 (B/A)	13,180 件 (99.4%)	12,157 件 (99.5%)	7,438 件 (98.8%)	5,839件 (98.9%)	11,330件 (99.2%)
C.事業化達成事業者数 (C/B)	9,195 件 (69.8%)	8,697 件 (71.5%)	5,743 件 (77.2%)	4,327 件 (74.11%)	7,624件 (67.3%)
D.付加価値額が増加した 事業者数(D/B)	8,633 件 (65.5%)	7,639 件 (62.8%)	4,748 件 (63.8%)	3,537 件 (61.2%)	6,226件 (55.0%)
E.付加価値額が増加した事業者における付 加価値額増加分	14,499億円	9,656億円 18	5,258億円	2,821億円	3,071億円

調査の概要

1 目的

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえ、雇用調整助成金や新たに設けた緊急雇用安定助成金（雇用保険被保険者でない従業員の方を休業させた場合の助成金）の支給が急増する中、その実態を把握することを目的として調査を行った。

2 調査の対象、方法

- 2020年4月～8月の間に行われた雇用調整助成金と緊急雇用安定助成金の支給決定について、都道府県労働局ごとに、その4～5%を目安としてサンプルを抽出した（サンプル数 58,675件）。
- 調査項目は、支給決定した企業の属する「産業区分」「休業等支給日数」「支給決定金額」とした。
- なお、サンプルの抽出は、都道府県労働局ごとに特定日の支給決定件数からランダムに行っており、各地域の産業構造や全国的な産業構造等を勘案したものではない。

3 集計方法

（1）基本集計（p.2-3）

- 産業別に「支給決定件数」「休業等支給日数」「支給決定金額」を集計した。
- 産業別の「休業等支給日数」を「支給決定件数」で除算し「1件あたりの休業等支給日数」を、「支給決定金額」を「支給決定件数」で除算し「1件あたりの支給決定金額」を、「支給決定金額」を「休業等支給日数」で除算し「1日あたりの支給決定金額」を算出した。

（2）推計（p.4-5）

- 産業ごとの事業所全体に占める雇用調整助成金等を利用した事業所の割合について、以下の推計を行った。
 - ① 2020年4月～8月に行われた支給決定件数総数（※1）をサンプル数で除算したものをAとした。
 - ② サンプルにおける産業構成が実態を反映していると仮定し、産業別の「支給決定件数」にAを乗算し、産業別の「支給決定件数（推計）」を算出した。
 - ③ ②を産業別の雇用保険適用事業所数（2020年9月末時点）で除算した。
- 産業ごとの雇用者全体に占める雇用調整助成金等を利用した雇用者の割合は算出できないが、その傾向を把握するため、試みに、以下の推計を行った。
 - ④ 産業別の「休業等支給日数」にAを乗算し、産業別の「休業等支給日数（推計）」を算出した。
 - ⑤ ④を5月～8月の産業別の雇用者（緊急雇用安定助成金は「非正規の職員・従業員」※2）数（原数値）の平均値で除算した。

※1 事業所が調査対象期間内に複数回支給申請する場合があるため、支給決定件数は事業所数を上回ることに留意。

※2 「非正規の職員・従業員」には緊急雇用安定助成金でなく雇用調整助成金の対象となる週労働時間20時間以上の雇用者も含むことに留意。
いずれも総務省「労働力調査（基本集計）」による。

雇用調整助成金等の利用割合【事業所】（推計）

産業ごとに、同産業内の雇用調整助成金等を利用した事業所の割合を比較するため、各産業における雇用調整助成金等の支給決定件数（延べ数）（推計）を雇用保険適用事業所数で除算した結果、

- ① 雇用調整助成金では「宿泊業, 飲食サービス業」「生活関連サービス業, 娯楽業」「製造業」「運輸業, 郵便業」の順に割合が高く
 - ② 緊急雇用安定助成金では「宿泊業, 飲食サービス業」「教育, 学習支援業」「生活関連サービス業, 娯楽業」の順に割合が高い
- ※事業所が調査対象期間内に複数回支給申請する場合があることに留意

雇用調整助成金

	大分類	支給決定 件数	支給決定 件数(推計) (a)	雇用保険 事業所数 (b)	(a)/(b)
1	宿泊業, 飲食サービス業	6,950	77746.7	136,841	56.8%
2	生活関連サービス業, 娯楽業	4,462	49914.5	105,034	47.5%
3	製造業	9,588	107256.9	270,615	39.6%
4	運輸業, 郵便業	2,705	30259.7	79,080	38.3%
5	教育, 学習支援業	808	9038.8	38,313	23.6%
6	卸売業, 小売業	7,484	83720.4	378,965	22.1%
7	不動産業, 物品賃貸業	1,173	13121.9	63,028	20.8%
8	分類不能の産業	79	883.7	4,670	18.9%
9	情報通信業	1,049	11734.7	63,962	18.3%
10	サービス業(他に分類されないもの)	2,999	33548.6	197,603	17.0%
11	学術研究, 専門・技術サービス業	2,353	26322.0	165,349	15.9%
12	医療, 福祉	2,701	30215.0	265,060	11.4%
13	建設業	3,711	41513.4	415,802	10.0%
14	金融業, 保険業	157	1756.3	25,090	7.0%
15	電気・ガス・熱供給・水道業	14	156.6	2,557	6.1%
16	鉱業, 採石業, 砂利採取業	11	123.1	2,225	5.5%
17	漁業	17	190.2	3,852	4.9%
18	複合サービス業	108	1208.2	34,264	3.5%
19	農業・林業	71	794.2	27,040	2.9%
20	公務(他に分類されるものを除く)	5	55.9	13,837	0.4%
	合計	46,445	519560.8	2,293,187	22.7%

緊急雇用安定助成金

	大分類	支給決定 件数	支給決定 件数(推計) (a)	雇用保険 事業所数 (b)	(a)/(b)
1	宿泊業, 飲食サービス業	3,670	13218.8	136,841	9.7%
2	教育, 学習支援業	560	2017.0	38,313	5.3%
3	生活関連サービス業, 娯楽業	1,072	3861.2	105,034	3.7%
4	分類不能の産業	45	162.1	4,670	3.5%
5	卸売業, 小売業	2,150	7744.0	378,965	2.0%
6	製造業	1,411	5082.2	270,615	1.9%
7	運輸業, 郵便業	392	1411.9	79,080	1.8%
8	サービス業(他に分類されないもの)	815	2935.5	197,603	1.5%
9	不動産業, 物品賃貸業	249	896.9	63,028	1.4%
10	医療, 福祉	850	3061.6	265,060	1.2%
11	情報通信業	185	666.3	63,962	1.0%
12	学術研究, 専門・技術サービス業	470	1692.9	165,349	1.0%
13	金融業, 保険業	40	144.1	25,090	0.6%
14	漁業	5	18.0	3,852	0.5%
15	電気・ガス・熱供給・水道業	3	10.8	2,557	0.4%
16	農業・林業	23	82.8	27,040	0.3%
17	建設業	270	972.5	415,802	0.2%
18	複合サービス業	17	61.2	34,264	0.2%
19	公務(他に分類されるものを除く)	3	10.8	13,837	0.1%
20	鉱業, 採石業, 砂利採取業	0	0.0	2,225	0.0%
	合計	12,230	44050.5	2,293,187	1.9%

※支給決定件数(推計)は、支給決定件数(総数)を今回の調査サンプル数で除算し、産業別の支給決定件数に乘じたもの

雇用調整助成金等の利用割合【雇用者】（推計）②

産業ごとに雇用調整助成金等を利用した雇用者の割合を比較することはできないが、その傾向を把握するため、試みに各産業における雇用調整助成金等の休業等支給日数（延べ数）（推計）を5月～8月の同産業内の雇用者数（※）の平均値で除算した結果、

- ① 雇用調整助成金では「生活関連サービス業、娯楽業」が特に多く、「宿泊業、飲食サービス業」「運輸業、郵便業」「製造業」の順に多く
- ② 緊急雇用安定助成金では「宿泊業、飲食サービス業」「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」「サービス業（他に分類されないもの）」の順に多い

※ 緊急雇用安定助成金は「非正規の職員・従業員」で計算

雇用調整助成金

	大分類	休業等支給日数 延べ人日	延べ人日(推計) (a)	平均雇用者数 (b)	(a)/(b)
1	生活関連サービス業、娯楽業	1,639,375	18339001.7	1,732,500	10.59
2	宿泊業、飲食サービス業	1,639,375	18339001.7	3,287,500	5.58
3	運輸業、郵便業	722,012	8076845.9	3,362,500	2.40
4	製造業	1,838,177	20562916.5	10,040,000	2.05
5	医療、福祉	135,258	1513074.6	826,000	1.83
6	サービス業（他に分類されないもの）	565,193	6322577.4	4,065,000	1.56
7	学術研究、専門・技術サービス業	223,294	2497896.5	1,875,000	1.33
8	卸売業、小売業	1,081,642	12099876.2	9,492,500	1.27
9	不動産業、物品賃貸業	117,958	1319546.8	1,255,000	1.05
10	建設業	193,546	2165118.1	3,932,500	0.55
11	教育、学習支援業	98,764	1104831.5	3,220,000	0.34
12	複合サービス業	14,139	158167.1	500,000	0.32
13	金融業、保険業	22,598	252794.4	1,627,500	0.16
14	情報通信業	100,374	1122841.9	9,090,000	0.12
15	農業・林業	5,047	56458.7	600,000	0.09
16	公務（他に分類されるものを除く）	151	1689.2	2,492,500	0.00
合計		6,757,528	75593636.4	55,666,000	1.36

緊急雇用安定助成金

	大分類	休業等支給日数 延べ人日	延べ人日(推計) (a)	平均非正規 雇用者数 (b)	(a)/(b)
1	宿泊業、飲食サービス業	697,729	2513110.9	2,317,500	1.08
2	学術研究、専門・技術サービス業	96,522	347657.2	402,500	0.86
3	教育、学習支援業	175,363	631630.1	1,245,000	0.51
4	サービス業（他に分類されないもの）	242,313	872773.6	1,857,500	0.47
5	生活関連サービス業、娯楽業	100,972	363685.4	927,500	0.39
6	不動産業、物品賃貸業	26,203	94379.1	377,500	0.25
7	卸売業、小売業	212,102	763958.3	4,355,000	0.18
8	情報通信業	13,024	46910.4	350,000	0.13
9	製造業	50,687	182566.7	2,337,500	0.08
10	運輸業、郵便業	18,081	65124.9	1,007,500	0.06
11	建設業	8,136	29304.6	567,500	0.05
12	医療、福祉	20,734	74680.6	2,990,000	0.02
13	複合サービス業	816	2939.1	135,000	0.02
14	金融業、保険業	1,345	4844.5	315,000	0.02
15	農業・林業	532	1916.2	317,500	0.01
16	公務（他に分類されるものを除く）	29	104.5	442,500	0.00
合計		1,664,588	5995586.0	19,945,000	0.30

※漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、鉱業、採石業、砂利採取業を除く。

賃金構造基本統計調査による産業・企業規模別の影響率(令和元年)

	企業規模計	1,000人以上	100～999人	10～99人	5～9人
調査対象産業計	5.2%	3.9%	4.6%	7.0%	9.0%
鉱業，採石業，砂利採取業	0.7%	0.1%	0.4%	0.4%	3.1%
建設業	1.5%	0.2%	0.8%	2.1%	2.2%
製造業	4.0%	0.8%	2.9%	8.1%	14.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.5%	0.4%	1.0%	0.6%	2.9%
情報通信業	0.5%	0.2%	0.5%	0.7%	3.4%
運輸業，郵便業	3.3%	1.8%	4.5%	4.2%	3.3%
卸売業，小売業	9.3%	8.0%	6.8%	13.6%	13.9%
金融業，保険業	1.0%	1.0%	0.5%	2.5%	2.7%
不動産業，物品賃貸業	6.2%	8.5%	5.2%	4.1%	7.2%
学術研究，専門・技術サービス業	1.4%	0.9%	1.4%	1.4%	4.4%
宿泊業，飲食サービス業	12.6%	11.9%	9.6%	14.6%	25.7%
生活関連サービス業，娯楽業	8.0%	5.7%	7.5%	9.9%	15.0%
教育，学習支援業	3.3%	2.6%	3.2%	3.4%	17.5%
医療，福祉	2.5%	1.1%	1.9%	4.1%	3.6%
複合サービス事業	1.2%	0.6%	2.6%	4.1%	2.2%
サービス業（他に分類されないもの）	8.7%	3.9%	13.9%	7.7%	6.3%

(資料出所)厚生労働省「令和年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

(注)1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が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. 「影響率」は、令和年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者の割合であり、ここでは、所定内給与額に通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。

昨年度の答申以降に出された政府から経済界への雇用維持等に関する要請書

○令和2年8月28日

新型コロナウイルス感染症に係る派遣労働者の雇用維持等に関する要請の徹底について

(宛先)

一般社団法人日本経済団体連合会会長
日本商工会議所会頭
全国中小企業団体中央会会長 ほか

○令和2年10月27日

2020年度及び2021年度新卒者等の採用維持・促進に向けた特段の配慮について

(宛先)

一般社団法人日本経済団体連合会会長
日本商工会議所会頭
全国中小企業団体中央会会長 ほか

○令和2年11月27日

新型コロナウイルス感染症に係る派遣労働者の雇用維持等に関する要請の徹底について

(宛先)

一般社団法人日本経済団体連合会会長
日本商工会議所会頭
全国中小企業団体中央会会長 ほか

○令和3年1月14日

新型コロナウイルス感染症に係る派遣労働者の雇用維持等に関する要請

(宛先)

一般社団法人日本経済団体連合会会長
日本商工会議所会頭
全国中小企業団体中央会会長 ほか

○令和3年2月19日

新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた2021年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請について

(宛先)

一般社団法人日本経済団体連合会会長
日本商工会議所会頭
全国中小企業団体中央会会長 ほか

○令和3年3月3日

新型コロナウイルス感染症に係る雇用維持等に対する配慮に関する要請書
(宛先)

一般社団法人日本経済団体連合会会長
日本商工会議所会頭
全国中小企業団体中央会会長　ほか

○令和3年3月29日、4月15日

新型コロナウイルス感染症の影響下における雇用維持や採用について
(宛先)

一般社団法人日本経済団体連合会会長
日本商工会議所会頭
全国中小企業団体中央会会長

○令和3年5月25日

新型コロナウイルス感染症に係る派遣労働者の雇用維持等に関する要請
(宛先)

一般社団法人日本経済団体連合会会長
日本商工会議所会頭
全国中小企業団体中央会会長　ほか

諸外国の最低賃金の状況・報告書

諸外国の最低賃金制度・改定状況について

諸外国の最低賃金制度①(概要)

○ 欧州の最低賃金制度では、若年者等に対して適用除外等の措置がなされているのに対し、日本の最低賃金制度は全労働者に適用している(都道府県労働局長の許可を受けることによる減額特例がある)。

	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ	韓国	(参考) 日本
根拠法・導入年	全国最低賃金法 (1998年)	労働法典(L3231-1 以下)(1950年)	最低賃金法(MiLoG) (2015年)	公正労働基準法 (FLSA)(1938年)	最低賃金法 (1988年)	最低賃金法 (1959年)
設定方式	全国一律	全国一律	全国一律	全国一律(連邦最賃)と地域別(州・市・郡最賃)の併用	全国一律	地域別最低賃金
適用除外 減額措置	【適用除外】 ・学生の一部 ・軍人、漁師の一部等 【減額措置】 ・21～22歳： 8.36ポンド／時 ・18～20歳： 6.56ポンド／時 ・16～17歳： 4.62ポンド／時 ・見習訓練生： 4.30ポンド／時	【適用除外】 ・労働時間を把握することができない労働者(訪問販売員などの一部) 【減額措置】 ・18歳未満 ・職業訓練生、研修生等	【適用除外】 ・未成年者(18歳未満) ・職業訓練実習生の一部 ・長期失業者の就職時(開始から6ヶ月)等	【適用除外】 ・(連邦最低賃金) ・管理職、専門職等 ・小規模従業員等(州別最低賃金) ・州により異なる 【減額措置】 ・(連邦最低賃金) ・20歳未満の労働者(雇い始めから90日間) ・障害者 ・チップを得る従業員 ・学生(州別最低賃金) ・州により異なる	【適用除外】 ・精神又は身体の障害により労働能力が著しく低い者 【減額措置】 ・修習・試用期間中の者(1年未満の契約労働者除く)	【適用除外】 ・なし 【減額特例】 都道府県労働局長の許可を受けることにより減額適用。 ・精神または身体の障害により著しく労働能力が低い者 ・試用期間中の者 ・基礎的な技能等の内容とする認定職業訓練を受ける者のうち一定の者 ・軽易な業務に従事する者 ・断続的労働に従事する者

諸外国の最低賃金制度②(改定方法・決定主体・決定基準)

- アメリカでは連邦法・州法の改正等により最低賃金を改定するのに対し、その他の国では、審議会・委員会で審議し、政府が最低賃金を定期的に改定する。また、ドイツは2年ごとに改定の決定を行うのに対し、イギリス、フランス、韓国では、日本と同様に、基本的に毎年改定の決定を行っている。

	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ	韓国	(参考) 日本
改定方法・決定主体	政府が決定。毎年、最低賃金委員会への諮問の上、ほぼ委員会勧告通り改定。 最低賃金委員会は労働者側委員、使用者側委員、有識者委員からなる三者構成の諮問機関。労使同数の定めはない。	政府が全国団体交渉委員会に諮問し、その答申を受けて政令により改定。 全国団体交渉委員会は、政府代表4、労使各18。	最低賃金委員会が2年ごとに適切な最低賃金額の決議を行う。連邦政府は法規命令により最低賃金を規定。 最低賃金委員会の構成は、議長1、常任委員6(労使各3名ずつ)、諮問委員2(学術分野からの委員、議決権なし)。	連邦最低賃金は公正労働基準法の改正、州別最低賃金は州法の改正、市や郡の最低賃金は条例の改正もしくは設立などによる。	最低賃金委員会の審議・議決を経て、雇用労働部長官が決定。 最低賃金委員会は、労働者代表、使用者代表、公益代表各9人で構成。	厚生労働大臣・都道府県労働局長が、公労使三者構成の最低賃金審議会(中央・地方)に諮問し、地域別最低賃金を決定。
決定基準	英国経済全体及びその競争力に与える影響に配慮し、かつ政府が問題を付託する際に特定した付加的要素について考慮しなければならない(全国最低賃金法7条5項)。 政府目標は、2024年までに、最低賃金(NLW)を賃金中央値の2/3の水準とすること。	全国団体交渉委員会は、最低賃金の改定に当たって、以下の3点を考慮。①物価上昇率(所得下位20%の世帯の消費構成を踏まえて算定)、②実質賃金上昇率の1/2以上とする、③政府裁量による上乗せ。 消費者物価指数が前回の賃金改定の水準より2%以上上昇した場合、指数の上昇分だけの金額を随時改定。	最低賃金委員会は、最低賃金額の改定に当たって、以下の4点を考慮。①労働者の必要最低限の生活を保障すること、②公正かつ機能的な競争力を維持できること、③雇用危機を招かないこと、④労働協約の賃金動向に従うこと(最低賃金法9条)。	具体的な改定方法は各地で異なるが、①スケジュールを組み、段階的に引き上げていく、②消費者物価指数をもとに自動的に改定する、③連邦最賃の改定時など必要に応じて見直す、といった方法がとられている。	最低賃金は、①労働者の生計費、②類似の労働者の賃金、③労働生産性、④所得分配率等を考慮して定める(最低賃金法4条1項)。	地域別最低賃金は、地域における①労働者の生計費、②賃金、③賃金支払能力を考慮して定める(最低賃金法9条2項)。 労働者の生計費を考慮する際は、生活保護基準を下回らないように配慮する(同法9条3項)。

コロナ禍における諸外国の最低賃金の改定について①(引上げ時期、額・率)

○ イギリス、フランス、ドイツ、韓国では、最低賃金の一定の引上げが行われているものの、新型コロナウイルス感染症の影響も踏まえ、例年と比べて最低賃金の引上げ幅が小さくなっている。

	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ	韓国	(参考) 日本
引上げの時期・額・率	【直近3年の引上げ】 ・2018年4月～： 7.83ポンド (+4.4%) ・2019年4月～： 8.21ポンド (+4.9%) ・2020年4月～： 8.72ポンド (+6.2%) 【コロナ禍の最賃決定】 ・2021年4月～： 8.91ポンド (+2.2%)	【直近3年の引上げ】 ・2018年1月～： 9.88ユーロ (+1.2%) ・2019年1月～： 10.03ユーロ (+1.5%) ・2020年1月～： 10.15ユーロ (+1.2%) 【コロナ禍の最賃決定】 ・2021年1月～： 10.25ユーロ (+0.99%)	【直近3年の引上げ】 ・2018年1月～： 8.84ユーロ (2015年1月比 +4.0%) ・2019年1月～： 9.19ユーロ (+4.0%) ・2020年1月～： 9.35ユーロ (+1.7%) 【コロナ禍の最賃決定】 ・2021年1月～： 9.50ユーロ (2020年1月比 +1.6%) ・2021年7月～： 9.60ユーロ (2021年1月比 +1.1%) ・2022年1月～： 9.82ユーロ (2021年7月比 +2.3%) ・2022年7月～： 10.45ユーロ (2022年1月比 +6.4%)	(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) ・29州が連邦最賃を上回る水準を設定しており、一部の州においては最低賃金を引き上げている。	【直近3年の引上げ】 ・2018年1月～： 7,530ウォン (+16.4%) ・2019年1月～： 8,350ウォン (+10.9%) ・2020年1月～： 8,590ウォン (+2.87%) 【コロナ禍の最賃決定】 ・2021年1月～： 8,720ウォン (+1.5%)	【直近3年の引上げ】 ・2017年10月～： 848円 (+3.0%) ・2018年10月～： 874円 (+3.1%) ・2019年10月～： 901円 (+3.1%) 【コロナ禍の最賃決定】 ・2020年10月～： 902円 (+0.1%)

コロナ禍における諸外国の最低賃金の改定について②(引上げの根拠)

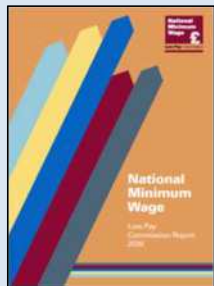
	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ	韓国	(参考) 日本
引上げの根拠	当初、2024年までに賃金中央値の3分の2相当への引上げという政府目標をベースに2021年4月の改定額を9.21ポンドとする案が示されていたが、<u>新型コロナウイルスに伴う経済・雇用・賃金水準への影響を踏まえ、予想される物価上昇を若干上回る水準の8.91ポンド（前年比+2.2%）とした。</u>	物価・賃金スライドによる自動改定に加え、政府裁量による上乗せの引上げが可能であるが、<u>新型コロナウイルスの影響を踏まえ、政府裁量による上乗せはなされなかった。</u> なお、2020年11月末時点で、物価上昇率は-0.2%だったため考慮されず、賃金上昇率は1.91%だったため、規定の引上げ率の賃金上昇率は1/2である0.955%となった。前年の10.15ユーロの0.955%増を四捨五入すると、10.25ユーロとなり、2021年1月から10.25ユーロ（前年比+0.99%）とした。	2020年は、<u>新型コロナウイルスの影響で顕著な景気後退が予想されるが（業種間の格差あり）、2021年は、最新予測では経済回復が見込まれ、2022年以降は国内総生産がコロナ前の水準に回復すると期待し、今回の4段階に分けた引上げを決定した（後半ほど引上げ幅が大きい）。</u>	連邦最低賃金については、2021年4月時点で改定なし。 ※1.9兆ドル規模の経済・景気対策である2021年米国救済計画法案に、<u>連邦最低賃金の時給15ドルへの引上げが盛り込まれたが、共和党を中心に慎重な意見も多く、2021年3月の上院での可決時に、法案から最低賃金の項目は削除された。</u>	最低賃金委員会で労働者委員が時給10000ウォン（16.4%増）、使用者委員が時給8410ウォン（2.1%減）の当初案を提示し、労使双方が修正案を提示するものの、意見の隔たりを埋められず、公益委員は1.5%増の案を提示し、採決。 <u>新型コロナウイルスの影響を踏まえ、2021年1月は1.5%の引上げとなったが、この引上げ幅は、最低賃金制度実施の1988年以降最も低い。</u>	○令和2年度地域別最低賃金改定の目安に関する公益委員見解(令和2年7月21日) 令和2年度地域別最低賃金額については、<u>新型コロナウイルス感染症拡大による現下の経済・雇用・労働者の生活への影響、中小企業・小規模事業者が置かれている厳しい状況、今後の感染症の動向の不透明さ、こうした中でも雇用の維持が最優先であること等を踏まえ、引上げ額の目安を示すことは困難であり、現行水準を維持することが適当との結論を下すに至った。</u> 目安小委員会の公益委員としては、地方最低賃金審議会においては、地域別最低賃金の審議に際し、上記見解を十分に参酌し、地域の経済・雇用の実態を見極め、地域間格差の縮小を求める意見も勘案しつつ、適切な審議が行われることを希望する。

英独仏の最低賃金に関する報告書

英独仏の最低賃金に関する報告書

- イギリス・ドイツ・フランスでは、日本と同様に最低賃金改定の際に、直近の経済状況等を踏まえ、労使と協議して最低賃金の改定を行っているが、その際、特にイギリスやドイツでは、過去の最低賃金引き上げの影響について、統計データや実証研究等を用いて多角的に検証している。

イギリス



- 公労使三者構成の最低賃金委員会は、毎年最低賃金の改定の際に、その理論的根拠に関する報告書を提出。例年、過去の最低賃金の引き上げによる雇用等への影響について、統計データや実証研究等を用いて多角的に検証しつつ、経済見通しを踏まえ、政府方針に沿った改定額を勧告していた(※)が、2021年4月の改定の際の報告書では、新型コロナウイルスの影響の検証が中心となっている。

(※) 賃金中央値に対する最低賃金(NLW)の割合について、かつての政府目標は2020年までに60%、現在の政府目標は2024年までに2/3であり、基本的に目標達成までの道筋を示しつつ、毎年改定額を勧告。

(※) 過去の最低賃金引き上げの雇用への影響の検証が中心であるが、企業利益、価格、生産性、投資等への影響も検証している。

ドイツ



- 公労使三者構成の最低賃金委員会は、2年に1度の改定の決議の際に、「法定最低賃金の影響に関する報告書」を提出。例年、改定額は協約賃金の動向を重視して決定される傾向があるが、改定の決議に付属の報告書では、過去の最低賃金引き上げに伴う以下の影響を統計データや実証研究等を用いて検証している。

- ① 労働者の保護(賃金への影響、最低賃金違反の状況、社会保障への影響)
- ② 雇用(雇用、失業、労働時間、職業教育等への影響)
- ③ 企業の競争条件(人件費、生産性、手続コスト、投資、価格、消費、利益等)

フランス



- 学識経験者によって構成される専門家委員会は、毎年、団体交渉委員会(公労使三者構成)と政府に対し、最低賃金(SMIC)に関する報告書を提出。例年、報告書では、物価・賃金スライド制による自動改定に加えて、政府裁量による上乗せの改定を行うかどうか等を検討している。その際、主に統計データを用いて、直近の経済状況だけでなく、最低賃金引き上げの賃金や企業の競争力への影響や、最賃近傍労働者の属性を確認し、最低賃金の水準の国際比較等も行っている。

英国 最低賃金委員会 プレスリリース 要旨 (2020.11.25)

政府は本日、2021年4月から発効する最低賃金額を発表した。10月末に最低賃金委員会が行った勧告を受け入れた。全国生活賃金 (NLW) は、8.72ポンドから8.91ポンドに2.2%上昇し、その対象は25歳以上から23歳以上に拡大する。23歳未満の労働者については、委員会は、現在の経済状況がもたらす若者の雇用へのリスクに対する認識を少し強めた。

NLWの増加は、低賃金労働者の収入が予測される賃金の伸びとほぼ一致して上昇することを意味する。予想される物価上昇よりもやや高くすることにより、低賃金労働者の生活水準を保護することができるはずである。委員会は、今回の最低賃金の引上げが、既に厳しい見通し以上に、雇用の見通しに重大な追加のリスクをもたらすとは考えていない。委員会の推奨する最低賃金は次のとおりである。

	2020年4月からの最低賃金	2021年4月からの最低賃金	引上げ率
全国生活賃金(23歳以上)	£8.72	£8.91	2.2%
21～22歳の最低賃金	£8.20	£8.36	2.0%
18～20歳の最低賃金	£6.45	£6.56	1.7%
16～17歳の最低賃金	£4.55	£4.62	1.5%
見習訓練生の最低賃金	£4.15	£4.30	3.6%

最低賃金委員会は、低賃金 (Low Pay: 賃金中央値の3分の2) を終わらせるという政府の目標に引き続きコミットしている。委員会は、長期的な経済見通しの不確実性を考慮すると、2024年までに賃金の中央値の3分の2に達するというNLWに関する政府目標を変更するといったことは推奨しない。委員会の報告書は、NLWの指標となる将来の道筋を示している。しかし、一時休業 (furloughing) により、今年の賃金データの精度は制限されている。委員会は、政府が設定した期限に間に合うように、10月30日に勧告を提出した。これは、英国でのさらなる封鎖制限とコロナウイルスの雇用維持制度の延長が発表される前のことだった。

留意事項

- ・最低賃金委員会は、雇用主、労働組合、専門家で構成される独立した組織であり、その役割は最低賃金について政府に助言することである。本日発表された最低賃金は、委員会が全会一致で合意し、政府が承認したものである。
- ・最低賃金委員会は、設定された10月末の期限に沿って、10月27日～29日までの最終審議の後、2020年10月30日に政府に勧告を提出した。委員会の報告書は、推奨する最低賃金と理論的根拠を詳細に示しており、12月初旬（12月9日）に公開される。
- ・全国生活賃金 (NLW) は、現在、25歳以上の労働者に適用されているが、2021年4月から23歳以上の労働者の法定最低賃金になる。NLWの年齢のしきい値の引下げは、2019年秋に最低賃金委員会によって行われた推奨事項に従っている。しきい値は、2024年までにさらに21歳に引き下げられる。
- ・政府は、NLWを2024年までに賃金中央値の3分の2に達するという目標を設定している。最低賃金委員会は、これに基づいて勧告を行う。NLWは当初2016年4月に導入され、2020年までに賃金の中央値の60%を目標としていた。

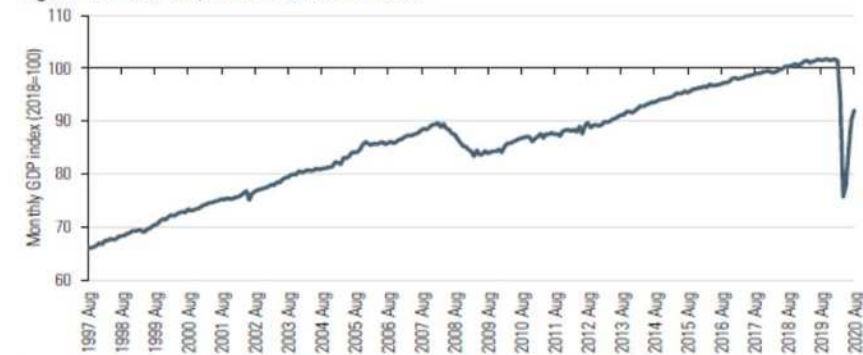
要約

- 4月以降、コロナの影響により、GDPはマイナス。賃金伸び率が低下してきているが、物価の上昇は低く、実質賃金は増加している。
- 労働市場をみると、雇用は、前年に比べ減少しており、失業も増加。
- 最低賃金以下の労働者は、閉鎖を余儀なくされた業種で働いており、一時休業となる可能性が高い。

主な分析

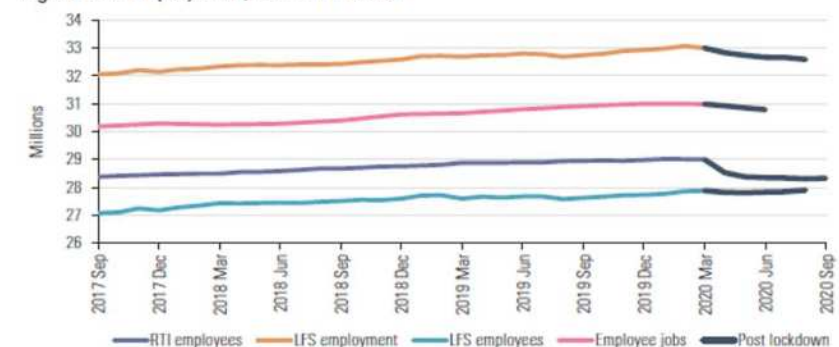
内 容	結 果	〔参考〕 目安審議での参照データ
経済成長 GDPの推移【1997-2020】 ※右上図参照 平均賃金の推移【2008-20】 賃金妥結額の分布【2017-20】 インフレーションの推移【2006-20】 実質賃金の推移【2008-20】 生産性の変化【2008-20】	○ GDPは直近でマイナス。 ○ 平均賃金は直近で横ばい。 ○ 賃金妥結額は2%台が多い。 ○ インフレ率は低下。 ○ 実質賃金は増加。 ○ 生産性は低下。	対応する項目（例） ・実質・名目GDPの推移 ・賃金（月給）の推移 ・春季賃上げ妥結状況 ・消費者物価の推移 ・実質賃金指数の推移 ・労働生産性の推移
労働市場 雇用の推移【2008-20】 ※右下図参照 労働時間の推移【2008-20】 失業の推移【2008-20】	○ 雇用は直近で減少。 ○ 労働時間・求人とも、直近で減少したが、その後回復。 ただし、危機前を下回る。 ○ 失業は増加。	完全失業率や雇用者数のデータなど、基本的な項目は提示。
その他 最低賃金の対象となる産業別労働者数・割合【2019】 産業別一時休業者の割合【2020】 時給別の労働者の世帯における属性【2018-19】	○ 閉鎖を余儀なくされた業種で最低賃金労働者数が多い。 ○ 低賃金職業で一時休業者が多い。 ○ 最低賃金労働者が世帯の主な稼ぎ手である可能性は低い	対応する項目（例） ・影響率 ・未満率 ・休業者の動向

Figure 1.2: Monthly GDP, UK, 1997-2020



Source: LPC estimates using ONS data. Monthly GDP index (ECY2), monthly, seasonally adjusted, UK, August 1997-August 2020.

Figure 2.6: Employment, UK 2017-2020



Source: LPC estimates of HMRC RTI payrolled employees, LFS total employment (MGR2), LFS employees (MGRN) and employee jobs series, monthly and quarterly, seasonally adjusted, UK, September 2017-September 2020.

※ 2021年4月から23歳以上を対象

要約

- コロナの影響を受け、4月以降、低賃金労働者の雇用は減少。低賃金労働者は一時休業となる可能性が高く、賃金損失を被る可能性がある。低賃金労働者の雇用主は、雇用に影響を与えずに全国生活賃金(NLW)の増加に対応することは難しい可能性がある。

主な分析

内 容	結 果	〔参考〕 目安審議での参照 データ
Bite（最低賃金/中位数）の長期的推移【1999-2020】 ※右上図 参照	全国生活賃金（NLW）は約60%まで増加。	-
雇用率（個人の特性別）の変化【2016-20】	無資格者を除き3月まではおおむね上昇。	-
雇用者数（職業産業別）の動向【2020】 ※右下図 参照	4月以降、低賃金の職業産業で雇用は減少。	雇用者数の推移
職業産業別一時休業者数【2020】	低賃金の職業産業で一時休業者が多い。	休業者の動向

〔参考〕「目安審議での参照データ」中、「-」は参照データとして現在提示していない、またはデータがないことを表す。

この他、①全国生活賃金（NLW）が雇用、労働時間、賃金等を与える影響に関する外部の委託研究（実証分析）、②NLWの影響を受けやすい労働者の属性、地方、業種等に関する分析、③労使関係者からのヒアリングを紹介。

〔※〕 2016年レポートから60%の目標値は設定されていた。

Figure 4.1: Bite of the NMW/NLW for workers aged 25 and over, UK, 1999-2020

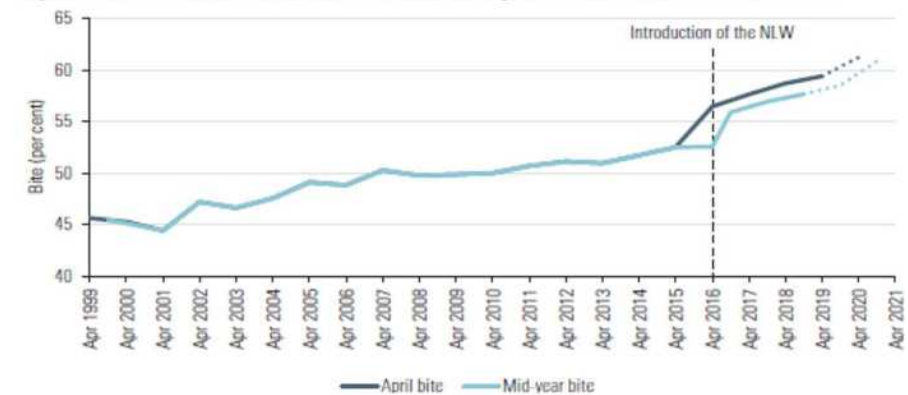


Figure 4.7: Number of employees in a week, for those aged 23 to 64, by occupation and industry, UK, 2020



要約

- 若年者については、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた業種で働いている可能性が高く、特に不況の影響を強く受けている。
- 21歳～24歳の者は様々な指標で25歳以上と類似しており、引き続き2021年4月には全国生活賃金(NLW)の対象年齢を25歳以上から23歳以上に引き下げるべき(2024年4月に21歳以上に引き下げる予定)。
- 最低賃金引上げへの対応の全体的な傾向は変わらないが、新型コロナウイルス感染症の影響により、長期的に利益を吸収したり、価格を上昇されることが難しくなっている兆候が見られた。

主な分析

若年者<第5章>

内容	結果	〔参考〕目安審議での参照データ
若者の雇用率・失業率の推移【1994-2020】	2020年に入って、雇用率は横ばいから低下、失業率は上昇。	失業率（年齢計）の推移
産業別若年労働者の割合【2020】※右図参照	封鎖部門で若年労働者の割合が高い	-
一時休業、賃金喪失を伴う労働者割合（年齢別）【2020】	若年者で一時休業が多い。※右図参照	休業者の動向

見習訓練生<第6章>その他の影響<第7章>

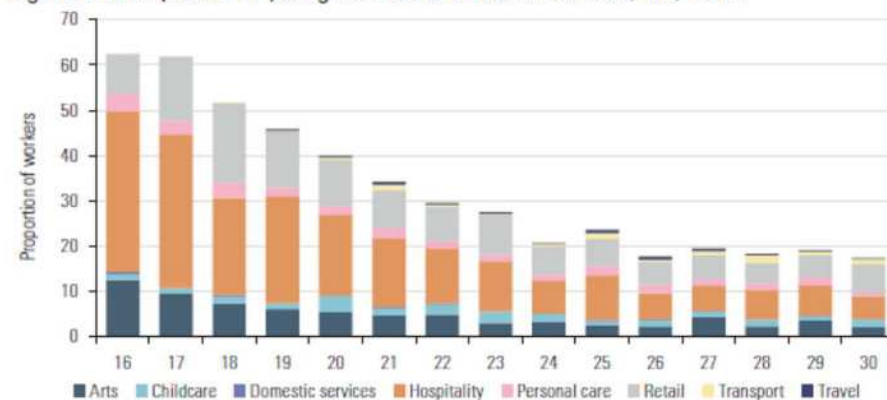
内容	結果	〔参考〕目安審議での参照データ
見習い開始数【2017-20】	2020年は減少	-

〔参考〕「目安審議での参照データ」中、「-」は参照データとして現在提示していない、またはデータがないことを表す。

<参考> イギリスの最低賃金額（2021年 ポンド）

見習訓練生	16-17歳	18-20歳	21-22歳全国最低賃金(NMW)	23歳以上全国生活賃金(NLW)
4.30	4.62	6.56	8.36	8.91

Figure 5.5: Proportion of young workers in lockdown sectors, UK, 2020



Source: LPC estimates using LFS microdata, population weights, not seasonally adjusted, four quarter average, UK, 2019 Q2 - 2020 Q1.
Note: Sectorial definitions from Joyce and Xu (2020).

この他、第5章、第6章では、若年者・見習訓練生の最低賃金に関する労使団体の見解、第7章では、最低賃金と利益、価格、生産性、投資等に関する労使団体の調査や外部委託の研究等を紹介。

要約

- 新型コロナウイルス感染症とBrexitの影響により、今後の経済見通しは不確実性を増している。
- 経済は2021年に回復するが、早くとも2022年まで完全には回復しないと予想される。
- 全国生活賃金(NLW)について、目標までの道筋を示すのが通常(※)だが、一時休業する労働者が多いため、「賃金の中央値」を正確に計算することが困難。このため、雇用の見通しに対する重大なリスクを最小限に抑えることを考えることとする。
〔※〕 これまでの政府目標は2020年までに賃金中央値に対する最低賃金(NLW)の割合を60%(現在の目標は2024年までに2/3)とすることであり、これまでは目標達成までの道筋を示しつつ、毎年改定額を勧告。
- 厳しい経済状況の中、雇用リスクを最小限に抑えるためには、予想される物価上昇よりやや高く、予想される賃金上昇とほぼ一致して、2021年は全国生活賃金(NLW)を8.91ポンド(19ペンス2.2%の引上げ)にすべきと勧告。

主な分析

内 容	結 果	〔参考〕 目安審議での参照データ
各種経済指標の見通し 【2019-21】 GDP成長率 賃金の伸び率 消費者物価(CPI)の伸び率 雇用の伸び率 失業率 ※右表参照	GDP成長率:2021年は回復も水準は低い 賃金の伸び:2021年は上昇もばらつき CPIの伸び:2021年は上昇(1.3～2.0%) 雇用の伸び:低い水準 失業率:高い水準	GDP成長率、CPI上昇率は、審議資料(月例経済報告)に当年度までの見通しの記載あり

Table 8.2: Forecasts for the economy, 2020-2022

	Actual 2019	OBR forecasts July 2020 central scenario			Bank of England forecasts August 2020			HM Treasury panel median forecast August/October 2020		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
GDP Growth (whole year)	1.3	-12.4	8.7	4.5	-9.5	9.0	3.5	-10.1	6.4	3.3
Average Weekly Earnings AWE (whole year)	3.5	0.2	3.7	2.7	-1.3	3.0	3.8	0.3	2.4	2.7
Inflation CPI (O4)	1.4	0.7	1.3	1.9	0.3	1.8	2.0	0.6	2.0	1.9
Inflation RPI (O4)	2.2	1.3	1.1	3.0				1.2	2.7	3.0
Employment growth (whole year)	1.9	-4.5	-1.2	4.0	-3.8	2.5	2.0	-1.2	-2.1	
Unemployment rate (O4)	3.8	8.8	10.1	6.9	7.5	6.0	4.5	7.7	6.9	5.7

Source: Office for Budget Responsibility (2020b); HM Treasury (2020a and 2020b) and Bank of England (2020a); GDP growth (ABIM), total employment as measured by workforce jobs (DYDC), unemployment rate (MGSC), quarterly, and AWE total pay (KAB9), monthly, seasonally adjusted; RPI (CZB1) and CPI (D7G7), quarterly, not seasonally adjusted, UK (GB for AWE).
Note: Bank of England forecasts of unemployment rates are for the third quarters, 2019-20.

改定額の勧告

対 象	勧 告	根 拠
23歳以上 全国生活賃金 (NLW)	8.91ポンド (+2.2%)	厳しい経済状況の中、雇用リスクを最小限に抑えるため、予想される物価上昇よりやや高く、予想される賃金上昇と一致した引上げ率を勧告。低賃金労働者の貢献の認識は重要。 <u>2024年に賃金中央値に対するNLWの比率を3分の2という目標の変更は推奨しない。</u>
21-22歳 全国最低賃金 (NMW)	8.36ポンド (+2.0%)	脆弱で、不況の影響を受けやすいが、2024年までの23歳以上の最低賃金との統合に向けて、23歳以上と比較してわずかに低い引上げ率を勧告。
18-20歳 全国最低賃金 (NMW)	6.56ポンド (+1.7%)	より脆弱で、閉鎖部門や一時休業で労働。インフレ期待にほぼ一致した引上げ率を勧告。
16-17歳 全国最低賃金 (NMW)	4.62ポンド (+1.5%)	最も脆弱で、閉鎖部門や一時休業で労働。わずかな引上げ率を勧告。
見習訓練生	4.30ポンド (+3.6%)	2年後の2022年に16-17歳の最低賃金との統合に向けて、引上げを勧告。

ドイツ最低賃金法第9条に基づく最低賃金委員会の決議 (2020.6.30)

最低賃金法第9条に基づく最低賃金委員会の決議

2020年6月30日の会議で、最低賃金委員会は、次の段階で法定最低賃金を引き上げることを全会一致で決定した。

- ・ 2021年1月～ 9.50ユーロ (2020年1月基点で+1.6%)
- ・ 2021年7月～ 9.60ユーロ (同+2.7%)
- ・ 2022年1月～ 9.82ユーロ (同+5.0%)
- ・ 2022年7月～ 10.45ユーロ (同+11.8%)

根拠

最低賃金委員会は、総合的な評価 (Gesamtabwägung) の一環として、労働者の適切な最低保障に寄与し、公正でかつ機能する競争条件を確保し、なおかつ雇用を脅かさないようにするために、最低賃金をどの額にすれば適切であるかを審査する。法定最低賃金の額を確定する際には、事後的に協約賃金の動向への適応を図る。法定最低賃金が最低賃金法に掲げる基準に及ぼす影響に関する現在の知見については、当委員会が、連邦政府へ向けた当委員会の第3次報告書 (本決議書とともに公開) の中で包括的に文書化している。

本年の決議は、コロナパンデミックとその経済的な影響に直面し、不確実性が大きい時期に行われる。2020年は年間を通じて経済全体としては明らかな景気後退が予想されるが、業種間で著しい差が存在する。2021年については、最新の予測では経済の回復が見込まれている。そして2022年以降は、国内総生産がパンデミック前の水準に回復すると期待される。最低賃金の調整は、現行の労働協約には実質的な影響を及ぼさない。しかし何より、2022年まで段階的に実施される各調整額が事前に予告されることによって、労働協約当事者 (労使) が労働協約を改定する際に、法定最低賃金の引き上げを考慮に入れることが可能となる。既往の経済評価研究は、最低賃金の導入に対して、法定最低賃金がこれまで就業者に及ぼした悪影響はほんのわずかであるという結論に至っている。この悪影響は2015年に法定最低賃金が導入された直後、僅少労働 (「ミニジョブ」) の専業従事者に主として認められた。その後、続いて実施された最低賃金の引き上げは、統計的に測定可能な影響を就業者に及ぼすことはなかった。今回、決議した最低賃金の4段階の引き上げには、現下の経済危機を鑑み、対象となる企業・事業所に対して賃金コストの上昇を負担可能となるように分散させる狙いがある。

最低賃金の引き上げに関する本日の決議は、最も低い労働報酬による略奪的競争を阻止することで、公正でかつ機能する競争条件の確保に寄与することを目的とする。最低賃金レベルの賃金で労働者を雇う企業や事業所にとって法定最低賃金の引き上げは、賃金コストの上昇と、それによる生産コストの上昇を意味する。現行の評価結果から、企業・事業所の大多数がより高水準の賃金コストへの適合に成功しており、経済全体の競争状況への基本的に不利な影響は観察されていないことが明らかとなる。事後的な協約賃金の動向への適応に対して、最低賃金委員会は連邦統計局の賃金指数に依拠する。具体的には、時間額としての法定最低賃金の定義に従って、特別手当を除く協約時間給を基礎として考慮する。経済動向に関する現在の予測、ならびに雇用状況・競争状況に関する知見を背景として、最低賃金委員会は総合的な評価の一環として、最低賃金の当該の段階と規模での引上げを、労働者の最低保障を有効に改善するために妥当であるとみなす。個々の視点については当委員会内で議論と評価が分かれた。しかし、結果的に当委員会は、決議された法定最低賃金の段階的引き上げを、法律で定める総合的な評価の一環として妥当であるとみなす。将来的な決定においては、当委員会は改めて、総合的な評価の一環として最低賃金法に掲げる基準を考慮の上で、法定最低賃金をどの額にすれば負担可能であるかを審査することになる。最低賃金委員会は、最低賃金法第10条第3項の規定による意見聴取の実施の可能性を利用した。表明された意見は最低賃金委員会の第3次報告書の別冊に掲載する。

要約

- 最低賃金委員会は、最低賃金額の決定に加えて、最低賃金が労働者の保護、競争条件、雇用に及ぼす影響に関する報告書を連邦政府に提出することになっている。2020年の報告書では、2019年末までの状況を検証している。※新型コロナウイルス感染症の影響は対象外。
- ドイツ国内の経済状況は、2015年の法定最低賃金導入以降、安定的に成長し、雇用状況も良好、失業率も相対的に低い状況で推移。ただし、2018年後半から景気は冷え込み始め、新型コロナウイルス感染症の影響によって景気後退が起きている。

主な分析

〔参考〕「目安審議での参照データ」中、「-」は参照データとして現在提示していない、またはデータがないことを表す。

経済成長

労働市場

その他

内容	結果	〔参考〕 目安審議での参照データ
GDP成長率の推移【2014-2019】 消費者物価【2014-2019】 ※右上図参照	○ GDPの伸びは+1.5%~2.5%で推移したが、<u>直近は微増</u>。 ※2020年は▲6.3%、2021年は+5.2%の予測。 ○ 消費者物価は2017年以降、前年比+1.5%前後で推移。 ※2020年は+0.5%、2021年は+1.5%の予測。	対応する項目(例) ・実質・名目GDPの推移 ・消費者物価の推移 ・実質賃金指数の推移
雇用者・失業者、失業率の推移【2014-2019】 ※右上図参照	○ 雇用者数は<u>増加</u>、失業者数は<u>減少</u>、失業率は<u>低下傾向</u>。 ※2020年の雇用者数は47万人減少、失業者は52万人増加の予測。	完全失業率や雇用者数のデータなど、基本的な項目は提示している。
フルタイム雇用者の賃金中央値に占める最低賃金の割合【2018】※右下図参照	○フルタイム雇用者の賃金中央値に占める最低賃金の割合は<u>46%</u> (OECD、2018) ※全雇用者の賃金中央値に占める最低賃金の割合は52% (2018)	—

2014年～2019年の経済指数

注：失業率は登録失業者のものである(%)。

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
実質国内総生産 (対前年変化率%)	1.9	1.7	2.2	2.5	1.5	0.6
国内就業者数 (百万)	42.7	43.1	43.7	44.3	44.9	45.3
失業者数(百万)	2.9	2.8	2.7	2.5	2.3	2.3
失業率(%)	6.7	6.4	6.1	5.7	5.2	5.0
消費物価 (対前年変化率%)	0.9	0.3	0.5	1.5	1.8	1.4

EU加盟国のフルタイム雇用者の賃金中央値に占める最低賃金の割合(2018、OECD)



Anmerkung: Keine Werte für Bulgarien, Kroatien und Malta, da diese nicht der OECD angehören. Das Vereinigte Königreich war 2018 noch Mitglied der EU.
Quelle: OECD (2019).

その他、最低賃金に関する経済学の理論や実証分析の手法、ヒアリング調査先、最低賃金の評価に利用するデータベース、委託研究機関等について紹介。

要約

- 法定最低賃金導入により、最低賃金の影響を受ける産業の労働者の時給は顕著に増加し、全体の時給も緩やかに増加している。
 - 最低賃金額を正確に知る労働者は約20%程度。最低賃金法違反は、増加傾向にある。
 - 失業給付Ⅱの受給者は最低賃金導入後わずかに減少。最低賃金導入による貧困リスクの低下は懐疑的な見方の研究が多い(※)。
- ※ 失業給付Ⅱ:補足的な失業扶助制度。働くことはできるが仕事がなく(十分な収入のない低賃金労働者も含む)生活に困窮している者(大半は失業給付の受給期間が終了した者)に対して支給される。財源は、連邦政府の一般財源であり、給付水準は、最低生活水準を維持できる程度の額。
- ※ 貧困リスクの低下に懐疑的な理由は、①貧困リスクの高いグループの多くは就業していない、②最低賃金労働者のうち貧困家庭は一部、③失業給付Ⅱを受ける就業者の貧困リスクの原因は低賃金ではなく労働時間の短さであると分析。

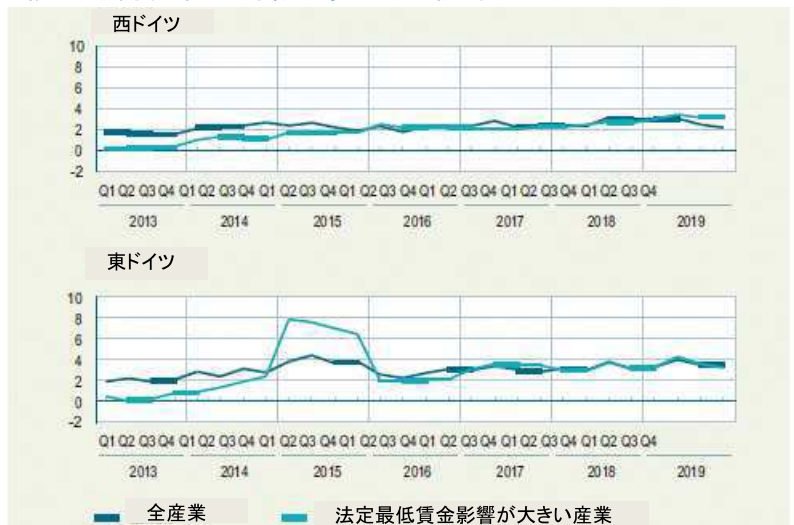
主な分析

〔参考〕「目安審議での参照データ」中、「-」は参照データとして現在提示していない、またはデータがないことを表す。

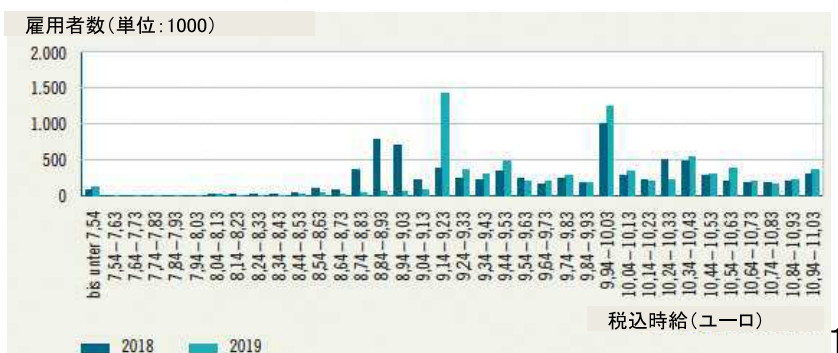
内容	結果	〔参考〕目安審議での参照データ
時給の増加率【2013-19】 ※右上図参照	○最低賃金導入により最低賃金の影響を受ける産業の労働者の時給は増加(特に東ドイツ)	対応する項目(例) ・賃金(月給)の推移 ・賃金分布 ・影響率 ・未満率
雇用形態別月給の増加率【2014-18】	○低賃金労働者の月給の上昇は時給よりも小さいが、労働時間の短縮が原因。	
賃金分布【2014,2016,2018】 【2018,2019】※右下図参照	○最低賃金をわずかに上回る労働者の賃金も増加。	
最低賃金導入/改定の影響を受ける雇用者【2015,2017,2019】	○最低賃金をわずかに上回る労働者の賃金も増加。	
最低賃金の認知度調査【2018,2019】	○法定最低賃金の存在を認知する労働者は約95%。額を正確に知る労働者は約20%。	・監督指導結果の推移 ・業種別法違反の状況
違反件数【2015-2019】	○最低賃金法違反は増加傾向(未払・文書要件双方)。	
最低賃金ホットラインへの問合せ者/内容【2018,2019】	○最低賃金法違反は増加傾向(未払・文書要件双方)。	
失業給付Ⅱの受給者数【2014-2019】	○失業給付Ⅱの受給者はわずかに減少。貧困リスクの低下は懐疑的な見方の研究が多い。 ※最低賃金による賃金上昇の年金財政への影響は非常に小さい。	-

この他、最低賃金の賃金に与える影響に関する実証分析を紹介。

全産業および最低賃金の影響の大きい産業での社会保険適用労働者の時給の変化(対前年比%)



2018年/2019年の低賃金雇用者の分布(名目時給別雇用者数)



要約

- 最低賃金の影響を受けた産業では、社会保険対象雇用は増加しているが、ミニジョブは減少している。
 - 失業者は減少傾向。最低賃金の導入や引上げによる失業への影響は統計的に有意ではない。
 - 法定最低賃金導入以降、労働時間の増減に有意な傾向は見られないが、ミニジョブの労働時間は減少している。
 - 求人は増加傾向にあり、最低賃金との間に統計的に有意な関係は見られない。
- ※ ミニジョブ：月額平均賃金450ユーロ以下、または一年の労働日数が3ヶ月以下もしくは合計で70日未満の雇用。医療・介護・失業保険の適用外。年金は任意に加入しないことが可能。

主な分析

〔参考〕「目安審議での参照データ」中、「-」は参照データとして現在提示していない、またはデータがないことを表す。

内容	結果	〔参考〕 目安審議での参照データ
雇用の推移（総、男女別、雇用形態別年齢階級別、地域別、社会集団別、最低賃金の影響を受ける部門別）【2013-19】 ※右上図参照 ミニジョブの推移【2014-2019】	○ 雇用全体は増加。 <u>最低賃金の影響を受けた産業では、社会保険適用雇用は増加した一方、単独のミニジョブは減少</u> （副業のミニジョブは増加）。 ※ 法定最低賃金の導入によりミニジョブの一部が社会保険適用雇用に転換したとの研究あり。	対応する項目（例） ・ 完全失業率や雇用者数のデータなど、基本的な項目は提示している。
失業給付の推移【2014,2015】 失業（率）の推移（総、男女別、雇用形態別年齢階級別、地域別、社会集団別）【2014-2019】	○ <u>失業者は減少</u> ※ 最低賃金の導入・引上げによる失業への影響は統計的に有意ではない。	
週当たりの労働時間の推移（雇用形態別）【2014-2018】 最低賃金近傍労働者の労働時間【2014-2018】※右下図参照	○ 法定最低賃金導入以降、 <u>全体としては増減ないが、ミニジョブの労働時間は減少</u> 。	—
求人の推移（総、最低賃金の影響を受ける部門、地域別）【2013-2019】 社内研修のポスト数、応募者数の推移【2009-2019】 一社当たりのインターンシップの数・割合【2011-2018】 自営業数の推移【2010-2016】	○ 求人は増加傾向。最低賃金との間に統計的に有意な影響は見られない。 ○ 法定最低賃金導入以降、社内研修やインターンシップに大きな変化はない。 ○ 法定最低賃金導入以降、自営業者は減少傾向。	—

この他、最低賃金の雇用等に与える影響に関する実証分析を多数紹介。

最低賃金の影響が大きい産業と小さい産業での社会保険適用雇用者の変化(対前年同四半期に対する変化(%))



2014年～2018年4月の最低賃金近傍労働者の平均労働時間
(最低賃金近傍労働者：2014年8.5ユーロ未満、2015-16年：8.45-8.54ユーロ、2017-2018年：8.79-8.88ユーロ)



要約

- 最低賃金引上げへの企業の対応策として多いのは、労働時間短縮と価格の引上げ。特に最低賃金の影響が大きい産業で価格上昇。
- 最低賃金による企業またはマクロ経済の労働生産性への影響はこれまで確認されていない。
- 法定最低賃金導入により、短期的には設備投資へのネガティブな影響が見られたが、持続的な影響は見られない。
- 最低賃金による企業の利益状況に負の影響が見られるが、マクロでは企業収益は増加傾向。
- 倒産は減少傾向。最低賃金の影響を受ける企業の倒産等への影響は見られない。

主な分析

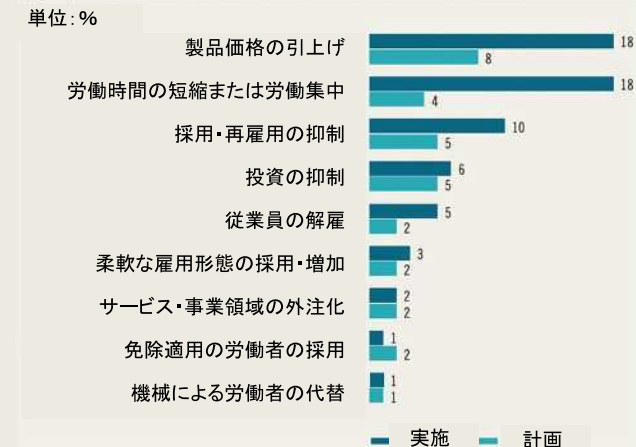
〔参考〕「目安審議での参照データ」中、「-」は参照データとして現在提示していない、またはデータがないことを表す。

内容	結果	〔参考〕 目安審議での参照データ
最低賃金の引上げへの企業の対応【2015-2017】※右図参照 労働時間当たりの人件費の変化【1997-2019】 労働生産性、給与、単位労働コスト（名目）【1991-2019】	○ 最低賃金引上げへの企業の対応策として多いのは、<u>労働時間短縮と価格の引上げ</u>。 ○ 労働時間当たり人件費は増加。 ○ <u>最低賃金による企業又はマクロ経済の労働生産性への影響はこれまで確認されていない</u>。	対応する項目 (例) 労働生産性の推移
設備投資の推移【2013-】 産業別の物価の推移【2015-2019】	○ 設備投資は増加傾向。最低賃金の導入により<u>短期的にネガティブな影響が見られるが、持続的な影響は見られない</u>。 ○ 法定最低賃金導入による<u>価格上昇が見られた</u>（特に最低賃金の影響が大きい産業）。	消費者物価指数
個人消費の変化率【1992-2019】	○ 最低賃金の影響を直接受けた世帯の個人消費は増加。	—
企業利益の変化率【1992-2019】 事業の登録抹消と破産手続の推移【2013-2019】	○ 最低賃金が企業の利益状況に負の影響が見られるが、マクロでは、企業収益は増加。 ○ 最低賃金の影響を受ける企業の倒産等への影響は見られない。<u>倒産は減少傾向</u>。	・ 民間設備投資 ・ 法人企業統計による企業収益 ・ 倒産件数

この他、最低賃金の企業に与える影響等に関する実証分析を紹介。

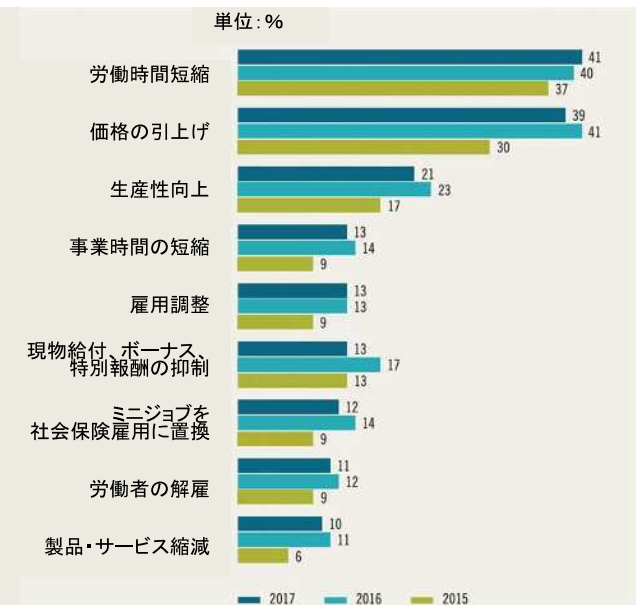
法定最低賃金導入への企業の対応策

※ドイツ労働市場・職業研究所(IAB)企業パネル調査(2015)



法定最低賃金導入・改定への企業の対応策

※連邦統計局給料調査(VE)(2015、2016、2017)



フランス最低賃金専門家委員会の報告書の概要

1. 専門家委員会の作業と提案は、2つの目的に導かれている。すなわち、持続可能で永続的な方法で雇用を増やし、失業を減らし、貧困と闘うことである。
2. 2020年、健康危機で経済成長は崩壊した。2020年には国内総生産（GDP）が10%程度低下することが予測されており、この危機はフランスおよび世界経済にとって、平和な時代においては未曾有の経済ショックである。政府の支援策により、家計所得や生産装置はほぼ維持されてきた。しかし、上半期は歴史に残るほどの雇用の減少が続き、第3四半期は雇用創出が堅調に推移したものの、依然として不透明な状況が続いている。国家保証融資などの大規模な措置の支援を受けたにもかかわらず、企業の財務状況は深刻に悪化している。多くの企業の存続が脅かされ、雇用に強い影響を及ぼす可能性がある。
3. SMIC（全産業一律スライド制最低賃金）に近い賃金水準の労働者は、失業リスクにさらされやすく（短期の期限付雇用契約や非正規で雇用されることが多い）、ロックダウン中も活動を継続していた職業の割合が高いように見える。また、労働者全体で見ると一時休業となるが多かった。彼らは一時休業の措置の特別な調整の恩恵を受け、それによって購買力を完全に維持することができた。
4. 2019年、フランスは、OECD諸国の中で最低賃金水準での純所得が賃金中央値に最も近い国であり、一方、最低賃金水準での労働コストは、OECD諸国の平均に近かった。この組み合わせは、雇用者の社会保険料の軽減と低所得者支援制度の両方によって説明できる。本報告書では、SMIC水準での事業主の社会保険料が現在は労働災害や職業病への負担金に限定されていることから、未熟練者雇用を支援する政策は、今後、社会保険料の負担軽減以外の方法を模索していかなければならないと指摘している。賃金階層の底辺での可動性が効果を失い、低所得者を支援する政策も2019年には限界に達している。
5. 専門家委員会は、2021年1月1日にはSMICの政府裁量によって改定しないことを勧告している。その場合、SMICは物価・賃金スライドによる自動改定のみで改定していくことになるが、本稿執筆時点での試算では、購買力の向上につながると考えられる。この勧告には、COVID-19による危機の影響以外にも構造的な理由がある。まず、今回の危機以前のフランス経済の状況は脆弱なままであった。いくつかの進展があったにもかかわらず、高い失業率、弱い競争力、企業の財務状況の悪化を特徴としていたが、2019年にはCICE（競争力・雇用目的税額控除）の変革に連動した経過的な改善が見られるようになった。このような構成では、自動改定を超えたSMICの（政府裁量による）引上げは、特に雇用者の社会保険料の軽減で補うことができなくなってしまうだけに、最も脆弱な人々の雇用に悪影響を及ぼす可能性がある。さらに、専門家委員会のこれまでの報告書では、フランスでは、最低賃金は、労働時間が少なすぎることが主な原因である労働者の貧困の削減には不向きな手段であることが証明されている、ということが広範囲に報告されている。最後に、フランス経済の状況はCOVID-19危機によって揺らいでおり、この激動によって引き起こされた新たな課題は、SMICの政府裁量による改定を主張するものではない。労働市場の状況やほとんどの企業の財務状況が大幅に悪化しており、急速に回復するかどうかは不透明であり、このような状況にあっては、購買力の向上よりも、雇用やフルタイム雇用を優先させるべきである。そして、産業や職種ごとにソーシャル・パートナーによる団体交渉で、この雇用やフルタイム雇用を推進するべきである。

(略)

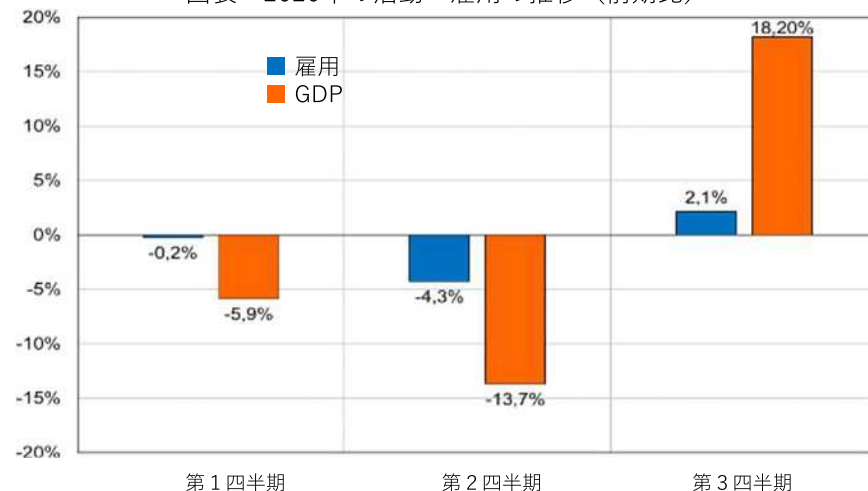
要約

- コロナの影響により、20年にはGDPが約10%低下と予測。
- 上半期は71.5万人の雇用が失われたが、経済活動の低下幅を考慮すると限定的。
- 第3四半期の経済活動は非常に活発で大きな雇用創出があったものの、今後の状況は依然として不透明。

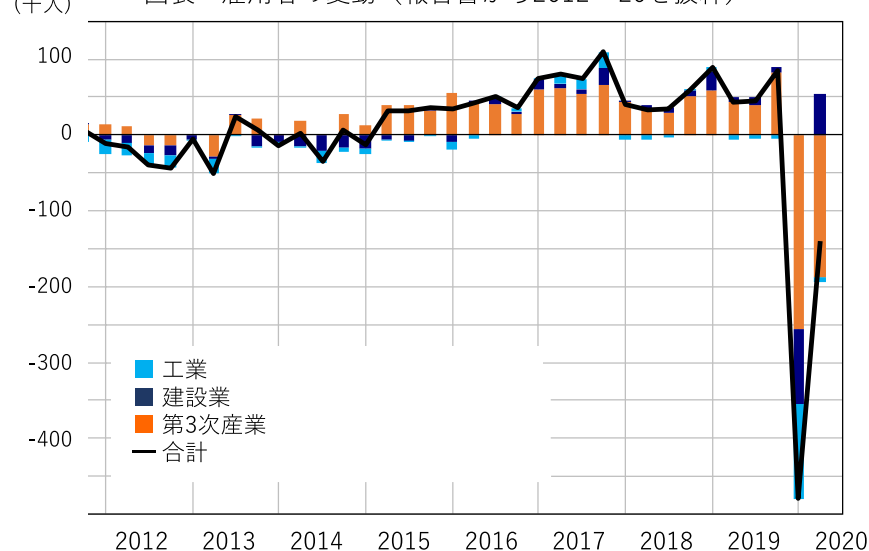
主な分析

内 容	結 果	〔参考〕 目安審議での参照データ
GDPの変化 ※右上図参照 可処分所得の変化	○ 上半期のGDPは19年末に比べ、<u>20%近い減少、第3四半期は前期比約18%増と反動。</u> ○ 家計の第2四半期の名目可処分所得は前年同期比2.1%減と経済ショックの影響を免れている。	対応する項目（例） ・ 実質・名目GDPの推移 ・ 賃金（月給）の推移
雇用の推移【2005-20】 ※右下図参照 非正規雇用の推移【2005-20】 産業間のばらつき 失業率、年齢別失業率の推移【2008-20】	○ <u>上半期に71.5万人の雇用が失われた。第3四半期の雇用創出は大。</u> ○ 非正規雇用は正規雇用の3%であるのに<u>上半期に失われた雇用の30%が非正規。</u> ○ 非正規以外で雇用喪失が大きかった産業は、宿泊・外食、芸術・娯楽。 ○ 大量の失業者が職探しを中断したことなどにより失業率は低下。	完全失業率や雇用者数のデータなど、基本的な項目は提示。

図表 2020年の活動・雇用の推移（前期比）



図表 雇用者の変動（報告書から2012 - 20を抜粋）



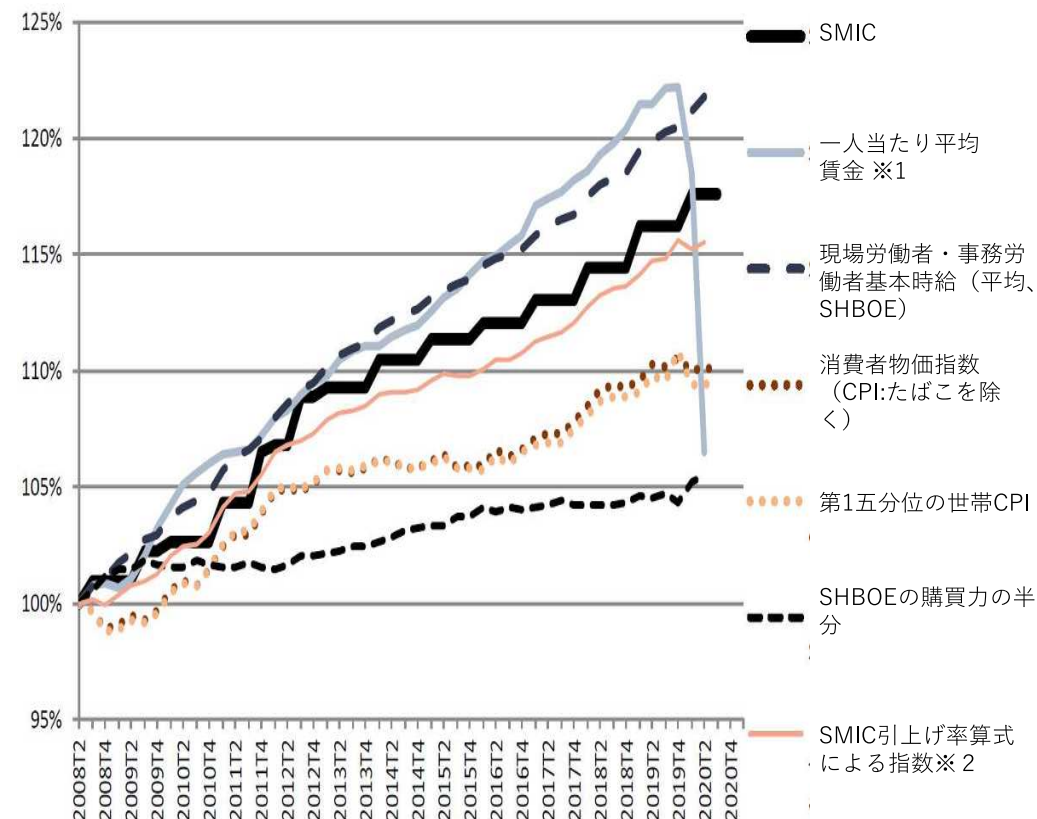
要約

- [推移をみると] SMICの購買力は継続的に上昇、SMICの上昇は賃金の基準指数(時間給)より緩やか。
- 21年1月のSMIC改定率の試算値は0.99%の引き上げ。
- 20年1月改定の影響率は13.0%。

主な分析

内容	結果	〔参考〕目安審議での参照データ
最低賃金、賃金指数の推移【2008-20】 ※右図参照	○ 2008年以降、政府裁量による改定を伴わないSMICの引上げは、<u>SMICの購買力の継続的な上昇を保障してきた。</u> ○ (指標としている) 賃金の基準指数の上昇より緩やかであった。 ○ 消費者物価上昇率と購買力から計算したSMIC改定率の試算値は<u>0.99%※1。</u>	・ 賃金(月給)推移 ・ 実質賃金指数 ・ 春季賃上げ妥結状況
部門別交渉による協約賃金の推移【2002-17】	○ 賃金協約の活動数は微減。 ○ 協約賃金はSMICに安定的に合致。 ○ 協約賃金の分布は安定的に推移。	— ※2
影響率の推移【1991-20】	○ 2020年の影響率は、 <u>13.0%。</u>	・ 影響率の推移

図表 SMIC、時間給の推移 (2008年第2四半期=100)



※1 SMIC改定率は、①生活水準第1五分位の世帯の消費者物価(除たばこ)の変動、及び②SHBOE(現場労働者と事務職員の基本時給)の購買力の変動の半分から計算した値に、③政府の裁量を加えて決定する。報告書作成時には、①②の計算に必要な数値が確定していなかった。

※2 「—」は参照データとして現在提示していない、またはデータがないことを表す。

※1 一人当たり平均賃金は総賃金額(一時休業手当が含まれていないため大幅に減少)と労働者数(一時休業者を含む)に基づいて計算するため、2020年第1四半期以降、大きく減少した。

※2 この指数の動きに政府の裁量分を加えて改定率を決める。

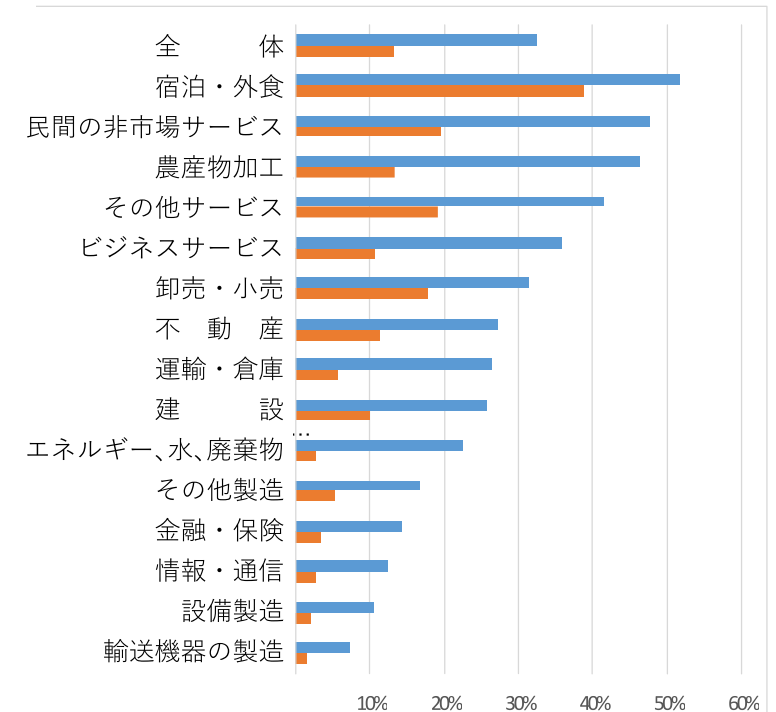
要約

- 最低賃金労働者の純所得※1はOECDの中で最も高い。※1 社会保険料、所得税、所得支援給付金（仏では活動手当）を控除した後の所得。
- 時間当たり労働コストは2019年まで緩やかに上昇していたが、2020年初めに急増。
- 企業利益率は、金融危機後悪化し、2014年以降回復していたが、2020年上半期に低下。
- ロックダウン期間中に休業した労働者の割合は最賃近傍労働者※2で高かった。
- 2020年1月改定の影響率が最も高かったのは外食・宿泊。※2 賃金が最低賃金(SMIC)に近い労働者。第4章ではSMICの1.05倍以下とした分析が多い。
- 個人や地域社会へのサービス関連の職種で最賃近傍労働者の割合が高い。

主な分析

内 容	結 果	〔参考〕目安審議での参照データ
労働コストの国際比較【2018】 時間当たり労働コストの推移【2011-20】	○ 賃金の中央値との比較でみると、フランスの最低賃金はOECDの中位であるが、 <u>最低賃金労働者の純所得はOECDの中では最も高い</u> 。 ○ 12～19年の時間当たり労働コストの上昇はユーロ圏全体よりも緩やかであったが、 <u>20年初めに労働コストが急増</u> 。	—
企業利益率の推移【2000-20】	○ 金融危機発生後、非金融企業の利益率は悪化し、 <u>14年以降回復したが、金融危機以前の水準には戻らず</u> 。 ○ <u>20年上半期は、コロナの影響で利益率が低下</u> 。	経常利益の動向
ロックダウン週に働かなかった労働者の割合（前年同期間との比較）【2019、20】	○ ロックダウン期間中は、他の労働者に比べ、 <u>最賃近傍労働者で「一時休業※1」や休職の頻度が高かった</u> 。	休業者の動向
産業別「一時休業」と対象者のうち最低補償金※2適用者割合、影響率【2020】※右図参照 最賃近傍労働者の多い職種【2017-19】	○ 一時休業対象者の32%が最低補償金※2を受取。 ○ 産業では <u>宿泊・外食、民間の非市場サービスなどで最低補償金の対象者の割合が高い</u> 。 ○ 影響率が最も高いのは、 <u>宿泊・外食</u> 。 ○ 「理・美容師」「家庭・家事スタッフ」など、 <u>個人や地域社会へのサービス関連の職種で最賃近傍労働者の割合が高い</u> 。	影響率・未満率

図表 2020年4月に「一時休業」の対象となった労働者のうち最低補償金を受け取っている労働者の割合



■ 最低補償金を受け取る労働者
■ 2020年1月1日改定の影響率

※1 労働者は労働しない時間について、賃金の代わりに企業から補償金を受け取り、国はこの補償金を企業に支給する。コロナによる危機への対応策として導入した措置。

※2 時間給がSMICの1.13倍を下回る場合に支給される額（8.03ユーロ）。通常の補償金は時間給の70%。

要約

- EU主要国及び英米のコロナ禍における最低賃金改定状況を確認。また、最近の国内外の研究結果を概観。
※ 2020年はSMIC導入50年にあたり、この間の賃金格差や影響率等の推移を概観。
- 2021年1月1日のSMIC改定は、自動改定(物価・賃金スライド)のみを行い、政府裁量による上乗せ改定は行わない。
- コロナによる経済への影響を踏まえれば、上乗せ改定を行う状況にはなく、行った場合には雇用に悪影響を及ぼす可能性。

主な分析

内 容	結 果	〔参考〕目安審議 での参照データ
各国の最賃水準【2019】及び 20年の改定状況、検討状況 諸外国の研究論文、事後的な評価等の 概観	○ イギリスでは政府目標（最低賃金(NLW)を賃金中央値の66%とする）を維持。 ○ ドイツでは引上げを複数回に分けて緩やかに実施。	—
賃金格差の長期的推移【長期的推移の グラフは1976～2016年までが多い】 最賃近傍労働者の割合の長期的推移 最賃近傍労働者の職種の長期的動向	○ 最賃近傍労働者（フルタイム労働者でSMICの1.1倍以下の者）の割合は、1980年代と1990年代末に増加したものの、この期間で安定(2000年以降は10%前後で推移。) ○ 最賃近傍労働者の動き ・ 年齢の中央値は上昇しているが依然として全フルタイム労働者より低い ・ 事務職員の個人向けサービス労働者割合が拡大	影響率の推移

改定額の勧告

勧 告	根 拠
2021年1月1日の改定は、 最低賃金（SMIC）の自 動改定（スライド）のみを 行い、政府裁量による上乗 せ改定は行わない。	○ 専門家委員会の試算によれば自動改定のみによる改定で購買力の向上が可能。 ○ 今回の危機以前のフランス経済の状況は依然として脆弱であった。このような場合、<u>自動改定メカニズムを超えてSMICが増額されると最も弱い立場にある人々の雇用に悪影響を及ぼす可能性がある。</u> ○ 専門家委員会がこれまでの報告書で述べたとおり、労働時間が少なすぎるものが主な原因であるワーキング・プアを減らす手段としてフランスの最低賃金制度は適切でない。 ○ フランス経済はコロナによる危機で混乱しており、この混乱によって引き起こされた状況も裁量により改定幅を拡大することを求めない。 ○ 労働市場や企業の財務状況は大幅に悪化している上に、急速に回復するかどうかは不透明であり、このような状況にあっては、購買力の向上より、雇用や（短時間でない）フルタイムの雇用に優先させるべきである。そして、産業や職種ごとにソーシャル・パートナーによる団体交渉で、この雇用やフルタイム雇用を推進すべきである。

最低賃金に関する先行研究・統計データ等の整理

日本の最低賃金に関する先行研究・統計データ等の整理の趣旨

【過去の最低賃金引き上げの影響の検証】

- 平成29年の目安制度の在り方に関する全員協議会報告では、「最低賃金引き上げの影響に係る資料を充実するなど、引き続き見直しについて検討することが必要」とされている。また、諸外国を見ると、たとえば、イギリスやドイツ等では、最低賃金の改定に当たって、過去の最低賃金引き上げの影響について、統計データや実証研究等を利用して、多角的に検証するレポートを公表している。
- 最低賃金の影響を分析するに当たって、イギリスやドイツ等における最低賃金のレポートの内容も踏まえ、以下の5つのテーマを設定した。
 - ① 最低賃金の引き上げが雇用に与える影響
 - ② 最低賃金の引き上げが企業の生産性に与える影響
 - ③ 最低賃金の地域間格差が労働者の地域間移動に与える影響
 - ④ 最低賃金の引き上げが労働者の賃金・消費に与える影響
 - ⑤ 最低賃金の引き上げが貧困解消に与える影響
- ※ この他、イギリスやドイツ等の最低賃金のレポートには、(1) 最低賃金の水準に関する国際比較や、(2) 最低賃金引き上げの影響を受ける労働者に関する分析等が盛り込まれており、これらについても整理することとした。

【先行研究の解釈等に係る留意点】

- 日本の最低賃金は、その時々雇用情勢や景気動向等も踏まえつつ、引き上げ額を決定している。このため、たとえば、最低賃金の引き上げが雇用に与える影響を考える場合、雇用情勢が最低賃金の引き上げ幅の決定に影響を与えている可能性もあることから、両者を区別して最低賃金の引き上げの影響のみを検証することは容易ではない。
- このため、他の要因を制御した精緻な実証分析が必要となるが、外国を対象とした研究の場合には、当該国の最低賃金の制度や水準、決定方式、雇用や労働条件に関わる制度や慣行、他の政策動向等に依存した結果となっている可能性があり、日本でも同様の結果となるとは一概に言えない点に留意が必要である。
- したがって、以下では、テーマごとに日本の最低賃金に関する先行研究と統計データを中心に整理することとした。

最低賃金の上げが雇用に与える影響

- ILO Minimum Wage Policy GuideやOECD Employment Outlook 2015によると、
 - ・ 最低賃金引上げの雇用への影響については、論争又は長年の意見の不一致があるとされており、また、
 - ・ 最低賃金の適度な引上げが、雇用全体に対して有意な負の影響を及ぼす可能性は低いと考えられる一方、脆弱なグループの労働者の雇用に対して負の影響を及ぼす可能性は否定できないとされている。

- 他方、OECDによると、買い手独占の状況であっても最低賃金を高く設定すると雇用に悪影響が及ぶことから、上記の見解も、最低賃金が妥当な水準に設定されていることが条件であり、その水準は、各国における最低賃金の適用範囲や法令遵守状況、経済・労働市場の状況、他の政策との相互作用に依存するとされている。

- 日本の実証研究では、最低賃金の引上げが雇用にもたらす影響は、評価が分かれており、
 - ・ 雇用への有意な負の影響が見られないとする研究 (Higuchi, 2013; 務川・川畑・上野, 2020) もある一方、
 - ・ 各研究によって影響があるとするグループは異なるが、女性や高卒の若年男性等の一部のグループに対して有意な負の影響が見られるとする研究 (Kambayashi et al., 2013; 明坂他, 2017; Kawaguchi and Mori 2021)もある。
 - ・ また、最低賃金の引上げは、労働市場が競争的であるほど、雇用に負の影響を及ぼすとされる研究もある (Okudaira et al., 2019; Izumi et al., 2020)。

- なお、これまでの最低賃金の引上げ率と完全失業率・有効求人倍率の推移を見ると、最低賃金が引上げ率が相対的に高い時期には、完全失業率は低く、有効求人倍率は高い傾向がある。少なくとも統計データからは、最低賃金の引上げがマクロの雇用指標である失業率や有効求人倍率に負の影響を及ぼしていることは必ずしも確認できないが、雇用環境の良い時期に最低賃金が引き上げられてきた傾向があることに留意が必要である。

最低賃金の引上げが企業の生産性に与える影響

- 最低賃金の引上げによって、①企業が生産性を上げる努力をすること、②生産性の低い企業が退出することにより、全体としての生産性が向上するといった主張がある。一方、最低賃金の引上げによる人件費の増加に対応し、企業は設備投資を抑制することも考えられ、生産性に対して負の影響をもたらすことも考えられる。
- 日本の実証研究では、最低賃金の引上げが生産性に与える影響に関する研究は多くなく、また、以下のとおり、その評価も分かれている。
 - ① 生産性を高めるという関係は観察されない(森川2019)
 - ② 運輸業・郵便業、卸売業・小売業において労働生産性が低下する(神田・小林・田村, 2019)
 - ③ 建設業、製造業、運輸・郵便業、不動産業・物品賃貸業において労働生産性を高める(務川・川畑・上野, 2020)
- なお、企業規模別に、①各都道府県の1人当たり労働生産性と、②地域別最低賃金額の間の相関を見ると、相関係数は以下のとおり。全企業の労働生産性と地域別最低賃金額との間には一定の相関があるが、中小・小規模企業の労働生産性の方が地域別最低賃金額との間により強い相関が見られる。地域別最低賃金額は、特に中小・小規模企業の労働生産性が考慮されて決定されているものと考えられる。

	相関係数
全企業の労働生産性と地域別最低賃金額	0.76
中小企業の労働生産性と地域別最低賃金額	0.78
小規模企業の労働生産性と地域別最低賃金額	0.82

(※) 上表の労働生産性はいずれも経済センサスから算出。県民経済計算から算出した全企業の労働生産性と地域別最低賃金額の相関係数は0.66。

【最低賃金の地域間格差について】

- 日本では、地域別最低賃金は、地域における①労働者の生計費、②賃金、③企業の賃金支払能力を勘案して都道府県別に決定されており、最低賃金の地域間格差については、令和2年度の最高額（東京都）と最低額（7県）の金額差は221円、最高額に対する最低額の割合は78.2%となっている。
- 最低賃金の地域間格差については、物価の地域差を考慮して最低賃金を比較する研究がある（森川2013）。
 - ・ 物価の地域差を考慮した最低賃金の水準（地域別最低賃金額／消費者物価地域差指数）で見ると、最高値に対する最低値の割合は81.1%となり、地域間格差は、名目額で見た場合よりも小さくなるものの、なお存在することとなる。
 - ・ 賃金の地域差を考慮した最低賃金の水準（地域別最低賃金額／各都道府県の賃金中央値）で見ると、
 - ①「地域別最低賃金額／各都道府県の労働者全体の賃金中央値」の場合、東京都は最も低くなり、
 - ②「地域別最低賃金額／各都道府県の短時間労働者の賃金中央値」の場合、東京都は中位程度となる。

【最低賃金の地域間格差が労働者の地域間移動に与える影響について】

- 日本では最低賃金の地域間格差が労働者の地域間移動に与える影響を直接検証した実証研究は見られない。
 - ※ なお、米国では、最低賃金を上昇させた地域では、雇用が得られる可能性が低くなるため、移民の流入が少なくなる、又は周辺地域に低スキル労働者が移動するといった研究もある（Cadena 2014; Martin and Termos 2015; Monras 2019）。
- なお、①地方出身者の東京圏への移動理由には、仕事だけでなく、進学や家族に関連した移動もあること、
②最低賃金の影響を主に受ける労働者（非正規・中高卒等）や最賃近傍雇用者は、それ以外の労働者と比較して、就職や転職等を理由とした地域間移動は少ないことに留意が必要であり、東京一極集中の是正を考える上では、最低賃金以外の要素も含めて検討していくことが必要。

最低賃金の上げが労働者の賃金・消費に与える影響

【最低賃金の上げが労働者の賃金に与える影響】

- 日本の実証研究では、最低賃金の上げは、賃金分布のどの範囲にまで影響するかは各研究によって異なるものの、少なくとも低賃金労働者の賃金を上昇させる効果があることが確認されている（安部・田中, 2007; Kambayashi et al., 2013; Aoyagi et al., 2016; 神林, 2017）。
- 中央最低賃金審議会目安に関する小委員会では、毎年度、最低賃金額に近い労働者の構成比を見るため、都道府県別の賃金分布と最低賃金額を示している。全国計で見える場合には、各都道府県で最低賃金額が異なることから、時間当たり賃金と最低賃金額との差額を横軸とした賃金分布とする必要がある。この分布を2009年と2019年で比較すると、一般・パートともに、この10年間で最低賃金額に近い賃金水準の労働者の構成比が増加していることが確認できる。
- なお、高卒者の初任給額の推移をみると、最低賃金の上げとともに、近年は上昇傾向にあり、都道府県別に高卒者初任給額と最低賃金額の関係を見ると、一定の相関がある。

【最低賃金の上げが消費に与える影響】

- 日本の実証研究では、最低賃金の上げによる消費への影響を直接検証した研究は見当たらないが、一般に低所得者ほど限界消費性向が高いため、上げの影響を受ける労働者については消費の拡大につながりうると考えられる。

最低賃金の引上げが貧困解消に与える影響

○ 平成19年の最低賃金法改正により、地域別最低賃金の決定に当たっては、生活保護施策との整合性を考慮することとされた。平成20年度中央最低賃金審議会で整理された比較方法に基づき、最低賃金と生活保護との乖離の計画的な解消に取り組んだ結果、平成26年以降、すべての都道府県において最低賃金は生活保護の水準を上回ることとなった。また、最低賃金の引上げ率は、多くの年で消費者物価の増減率を上回る水準で推移している。

○ 日本において、最低賃金の引上げが貧困解消に与える影響に関する研究(※)は必ずしも多くないが、多くは主に最賃近傍雇用者の属性や所得等を世帯単位で分析するものとなっている(たとえばKawaguchi and Mori, 2009; 大竹, 2013)。

(※) たとえば、最賃近傍雇用者の多くが貧困世帯に属していれば、最低賃金の引上げが貧困解消に与える影響は大きく、そうでなければ貧困解消に与える影響は小さいと考えられる。なお、上記研究の中では、明確な「貧困」又は「貧困世帯」の定義は必ずしもなされていない。

○ 仮に、「最賃近傍雇用者」を「時間当たり賃金が地域別最低賃金の1.1倍未満の労働者」と定義した場合、最賃近傍雇用者の属性や世帯所得等は以下のとおり。

【就業構造基本調査の特別集計結果】

- ・属性別内訳を見ると、平成29年の調査では、60歳未満の配偶者ありの女性は33.6%・男性は4.5%、60歳未満の配偶者なしの女性は17.3%・男性は14.1%、65歳以上が14.5%、通学のかたわら仕事が5.3%、母子家庭の母は1.4%となっている。
- ・世帯所得を見ると、半数近くは世帯所得500万円以上の世帯に属している一方、3割近くは世帯所得300万円未満となっており、時系列では、平成24年までは世帯所得300万円未満の割合が増加傾向であった一方、平成29年は反転している。
- ・就業調整の有無をみると、2割強が就業調整を行っている。

【国民生活基礎調査の特別集計結果】

- ・最賃近傍雇用者のうち家計内の最多所得者である者の割合は33.5%で、家計内の最多所得者が最賃近傍雇用者である世帯はそれ以外の世帯に比較して貯蓄額が低くなっており、年齢が上がるとその差が大きくなる傾向。

○ 最賃近傍雇用者には、世帯所得の高い世帯に属し、就業調整を行う者もいる一方、家計内の最多所得者として世帯所得の低い世帯に属し、世帯の貯蓄額が相対的に低い者もいることが示唆される。

最低賃金の先行研究に関する参考文献

- ・ 明坂弥香、伊藤由樹子、大竹文雄(2017)「最低賃金の変化が就業と貧困に与える影響」, Osaka University ISER Discussion Paper. No.999
- ・ 安部由起子、田中藍子(2007)「正規-パート賃金格差と地域別最低賃金の役割—1990年～ 2001年」日本労働研究雑誌 49(11), pp77-92
- ・ 大竹文雄(2013)「最低賃金と貧困対策」RIETI Policy Discussion Paper Series 13- J-014.
- ・ 神田慶司、小林若葉、田村統久(2019)「最低賃金引き上げで経済は活性化するのか 最低賃金は国際的に見て低くなく、経済政策としての有効性は不明確」大和総研リサーチレポート.
- ・ 神林龍(2017)「存在感を増す「第三者」」『正規の世界・非正規の世界—現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会,第9章,pp353-403
- ・ 務川慧、川畑良樹、上野有子(2020)「最低賃金引き上げの中小企業の従業員数・付加価値額・労働生産性への影響に関する分析」内閣府経済社会総合研究所, ESRI Research Note No.54.
- ・ 森川正之(2013)「最低賃金と地域間格差:実質賃金と企業収益の分析」, 大竹文雄・川口大司・鶴光太郎編『最低賃金改革』,第4章,日本評論社, pp. 91-111.
- ・ 森川正之(2019)「最低賃金と生産性」RIETI Policy Discussion Paper Series 19- P-012.
- ・ Aoyagi, Chie, Giovanni Ganelli, and Nour Tawk (2016)“Minimum Wage as a Wage Policy Tool in Japan,” IMF Working Papers, No.16 (232).
- ・ Cadena, Brian C. (2014) “Recent Immigrants as Labor Market Arbitrageurs: Evidence from the Minimum Wage,” Journal of Urban Economics, Vol. 80, March, pp1-12.
- ・ Higuchi, Yoshio (2013)“The dynamics of poverty and the promotion of transition from non-regular to regular employment in Japan: Economic effects of minimum wage revision and job training support,” Japanese Economic Review, 64 (2), pp147-200.
- ・ Izumi, Atsuko Kodama, Naomi and Kwon, Hyeog Ug (2020) “Labor Market Concentration on Wage, Employment, and Exit of Plants: Empirical Evidence with Minimum Wage Hike” CPRC Discussion Paper Series CPDP-77-E.
- ・ Kambayashi, Ryo Kawaguchi, Daiji and Yamada, Ken (2013) “Minimum wage in a deflationary economy: The Japanese experience, 1994-2003”. Labour Economics, 24, pp264-276.
- ・ Kawaguchi, Daiji and Mori, Yuko (2009) “Is minimum wage an effective anti-poverty policy in Japan?” Pacific Economic Review, 14(4), pp532-554.
- ・ Kawaguchi, Daiji and Mori, Yuko (2021) “Estimating the Effects of the Minimum Wage Using the Introduction of Indexation,” Journal of Economic Behavior and Organization, Vol. 184, pp388-408.
- ・ Martin, D. and A. Termos (2015) “Does a High Minimum Wage Spur Low-Skilled Emigration?” Economics Letters, Vol. 137, December, pp200-202.
- ・ Monras, Joan (2019) “Minimum Wages and Spatial Equilibrium: Theory and Evidence,” Journal of Labor Economics, Vol. 37, No. 3, pp853-904.
- ・ Okudaira, Hiroko Takizawa, Miho and Yamanouchi, Kenta (2019) “Minimum Wage Effects Across Heterogeneous Markets” Labor Economics, 59, pp110-122.

参考資料

○ 最低賃金と雇用	10
○ 最低賃金と労働生産性	18
○ 最低賃金と地域間格差・地域間移動	26
○ 最低賃金と賃金・消費	35
○ 最低賃金と貧困	43
○ 最低賃金の水準に関する諸外国との比較	52
○ 最低賃金の属性別の影響率	60

最低賃金と雇用

- ILOの最低賃金に関する政策ガイドによると、最低賃金の雇用への影響については論争があり、高所得国では、雇用への影響は小さすぎて雇用・失業統計の集計で観察できないとされる研究も頻繁にある一方、スキルの低い労働者の雇用機会を減らすといった研究もあるとされている。

第7章: 最低賃金の影響の監視

7.4 雇用への影響

・雇用への影響は論争がある (controversial)

最低賃金の雇用への影響を監視することは不可欠である。雇用への影響は長い間最低賃金研究の中心であり、最低賃金が雇用、従業員数、労働時間に影響を与えるかどうか、そしてどのように影響するかについて多くの議論がある。ベルマンとウォルフソンが強調しているように、「最低賃金への支持は、最低賃金が労働市場で最も脆弱な人々の生活を改善することを前提としている。最低賃金がそのような人々の多くの失業につながる場合、その相対的な利益とコストに関して深刻な疑念が発生する。」

様々な経済理論が異なる予測を導き出していて、雇用への影響に関する議論もしばしば物議を醸している (controversial)。ある理論によれば、最低賃金は労働費用を低賃金労働者の限界生産性を上回るまで増加させ、それによって彼らは市場から退出させられる。他の理論では、最低賃金のコストは、高給労働者の賃金上昇率の低下、利益率の低下、生産性の向上、従業員の離職率の低下の組み合わせによって吸収できると考えられている。ケインズ派のマクロ経済学は、最低賃金が国内消費と総需要の増加につながる場合、雇用が増加する可能性があることを示唆している。

・経験的証拠

経験的調査結果は国や時間によって異なり、使用するデータの種類や方法にもある程度依存する。

高所得国では、約70の研究の包括的なレビューによると、推定値は大きなマイナスの雇用効果から小さなプラスの効果までの範囲であることが示されている。しかし、最も頻繁な発見は、雇用への影響がゼロに近い、または小さすぎて雇用・失業統計の集計で観察できないことである。似た結論は、米国や英国、先進国のメタ研究 (研究の定量的な研究) において、一般的に明らかになっている。他のレビューでは、雇用への影響は無害ではなく、最低賃金はスキルの低い労働者の雇用機会を減らすと結論付けている。

発展途上国での研究は少ないが、同様にさまざまな発見がある。(略)

最低賃金引き上げの雇用への影響に関するOECDの記述①(Employment Outlook 2015)

- OECDの報告書では、最低賃金の適度な引き上げが、雇用全体に対して有意な負の影響をもたらす可能性は低い、より脆弱なグループには悪影響を及ぼしうるとされている。一方、この結論も、最低賃金が妥当な水準に設定されていることが条件であり、その水準も、各国の最低賃金の適用範囲、法令遵守、マクロ経済や労働市場の状況、他の政策との相互作用に依存するとされている。

最低賃金と雇用

最低賃金が雇用に与える影響について、エコノミストの間で長年の意見の不一致が存在する。1990年代半ば以前は、ほとんどのエコノミストは、最低賃金は人為的に賃金の天井(wage floor)を導入するため、失業につながると信じていた。

しかし、ニュージャージー州(米国)で最低賃金の引き上げによる雇用への悪影響が見られなかったCard and Krueger(1994)の研究以来、最低賃金の引き上げによる雇用への悪影響に疑問を呈するエコノミストが増えている。

最低賃金の雇用への影響を評価するとき、潜在的な雇用への影響は、最低賃金の水準と予想される増加(すなわち、現在と今後の最低賃金にどのように拘束されるか)に大きく依存する可能性があり、その影響が必ずしも現在の労働者を解雇する形で現れるとは限らず、雇入れや雇用の成長の鈍化という形をとることもある(Gunderson, 2007)ことを強調することがまず重要である。

最低賃金の引き上げが雇用に与える影響がない(またはプラスの)ことを発見する理論的な説明はある。たとえば、賃金の設定にある程度の独占力を持っている場合や、最低賃金の引き上げのコストが事業主が日常的に直面している他のコストの引き上げと比較して控えめな場合である。しかし、この問題は、最終的には実証的な(Emprical)問題である。

実証的な議論は、この問題の解決にはほど遠い状態にある。米国での最近の貢献である、Dube et al(2010)、Allegretto et al(2011)、Allegretto et al(2013)や、もう一方のNeumark et al(2014)は、この事実を証明している。多くの研究が、メタアナリシス技術を使用して調査結果を要約しようと試みた。表1.3に要約されている調査結果は、全体として、最低賃金の引き上げが雇用に与える影響は小さい傾向である一方、より脆弱なグループ(若者など)への影響はやや大きい可能性があることを示している。

これに基づけば、最低賃金の適度な引き上げが、雇用全体に対して有意な負の影響をもたらす可能性は低い、より脆弱なグループにいくらか悪影響を及ぼしう。ただし、この結論は、モノプソニーモデルであっても、最低賃金を高く設定すると雇用に悪影響が及ぶため、そもそも最低賃金が妥当な水準に設定されていることを条件としている。

あまり明確ではないのは、この転換点が各国のどこにあるのかということである。OECD全体で平均して最低賃金は賃金中央値の約50%に設定されているが、最低賃金の「合理的な」レベルを定義するものは必然的に国固有であり、最低賃金法の適用範囲、法令遵守、マクロ経済および労働市場の状況だけでなく、最低賃金と他の政策との相互作用に依存する。

最低賃金引き上げの雇用への影響に関するOECDの記述②(Employment Outlook 2015)

- OECDの報告書では、最低賃金の引き上げが雇用全体に認識できる影響を必ずしも与えない場合、その理由の1つは、最低賃金の引き上げへの対応として、使用者は、雇用調整だけでなく、諸経費の削減や、労働時間短縮、より低い利益の受入れ、価格転嫁、生産性の向上等の対応を行うことができるためであるとされている。

(続き)

最低賃金の引き上げが必ずしも雇用全体に認識できる影響を与えない理由の1つは、雇用の調整だけが雇用主にとっての唯一の調整弁ではないことである。

実際、最低賃金の引き上げに応じて、雇用主は、雇用を削減するのではなく、訓練やその他の諸経費および非賃金給付を削減することができる。代わりに、労働時間を短縮したり、より不安定な(そしてより安価な)契約で労働者を雇うこともできる。最後に、雇用主は、より低い利益を受け入れるか、価格を上げるか、効率/生産性を高めるための措置を講じることができる。

場合によっては、雇用主は、人員削減が労働力の士気と事業運営に及ぼす可能性のある潜在的な悪影響を回避したい場合、そのような調整弁が望ましいと考えるかもしれない。しかし、雇用の変化と比較して、代替の調整弁はあまり研究されておらず、エビデンスはしばしば決定的ではない。

たとえば、労働時間については、Neumark and Wascher(2008)によるエビデンスのレビューでは、雇用主が最低賃金の引き上げに応じて平均時間をどのように調整するかという問題はまだ解決されておらず、訓練に関しても同様の結論に達している。最低賃金と利益の関係についてのエビデンスはさらに少ない。Draca et al(2011)では、1999年に英国で最低賃金が導入されたことにより、特に市場支配力が比較的高い(したがってマージンが高い)業界では、企業の収益性が大幅に低下することがわかった。最低賃金の引き上げに起因する生産性の向上の最近の証拠は、英国(Riley and Bondibene, 2015)と米国(Hirsch et al, 2015)に存在する。

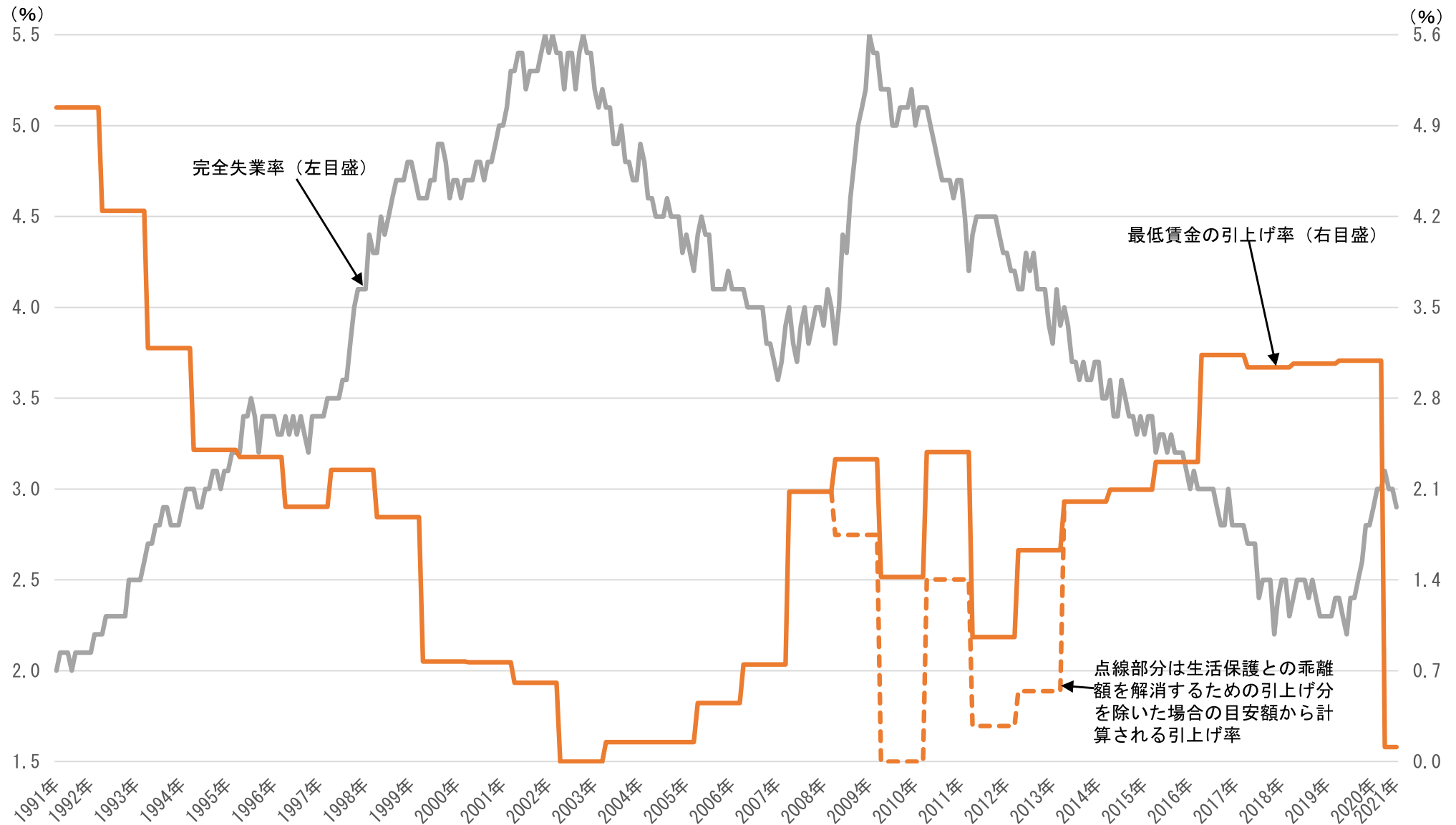
最低賃金の引き上げが雇用に与える影響は、測定期間や最低賃金の引き上げのタイミング自体にも依存する。ほとんどの研究は、最低賃金の引き上げが雇用に与える同時(または短期)の影響に焦点を当てているが、長期的な影響は、労働者のヒストリーに関する縦断的データを使用して分析できる。そのような研究からのエビデンスは、雇用の変化の方向が曖昧であることを発見している(Boeri et al, 2015)。また、最低賃金の引き上げのタイミングも重要かもしれない。おそらく当然のことながら、最低賃金の引き上げによる雇用への悪影響は、不況時に強くなる傾向がある(Boeri et al, 2015)。タイミングの重要性は、定期的な最低賃金の調整や、プロセスに独立した専門家委員会の関与、および最低賃金の引き上げが政治サイクルに強く関連している状況の回避に対してさらなる議論を提供する。(略)

(資料出所)OECD Employment Outlook 2015より厚生労働省労働基準局にて仮訳を作成。

完全失業率と最低賃金の引上げ率の推移

○ これまでの最低賃金の引上げ率は、生活保護との乖離解消分を除き、結果として、完全失業率の水準の変動と逆方向に変動してきた傾向が見られる(完全失業率の低い年ほど最低賃金を大きく引き上げている傾向が見られる)。

完全失業率と最低賃金の引上げ率の推移



(資料出所) 総務省「労働力調査」

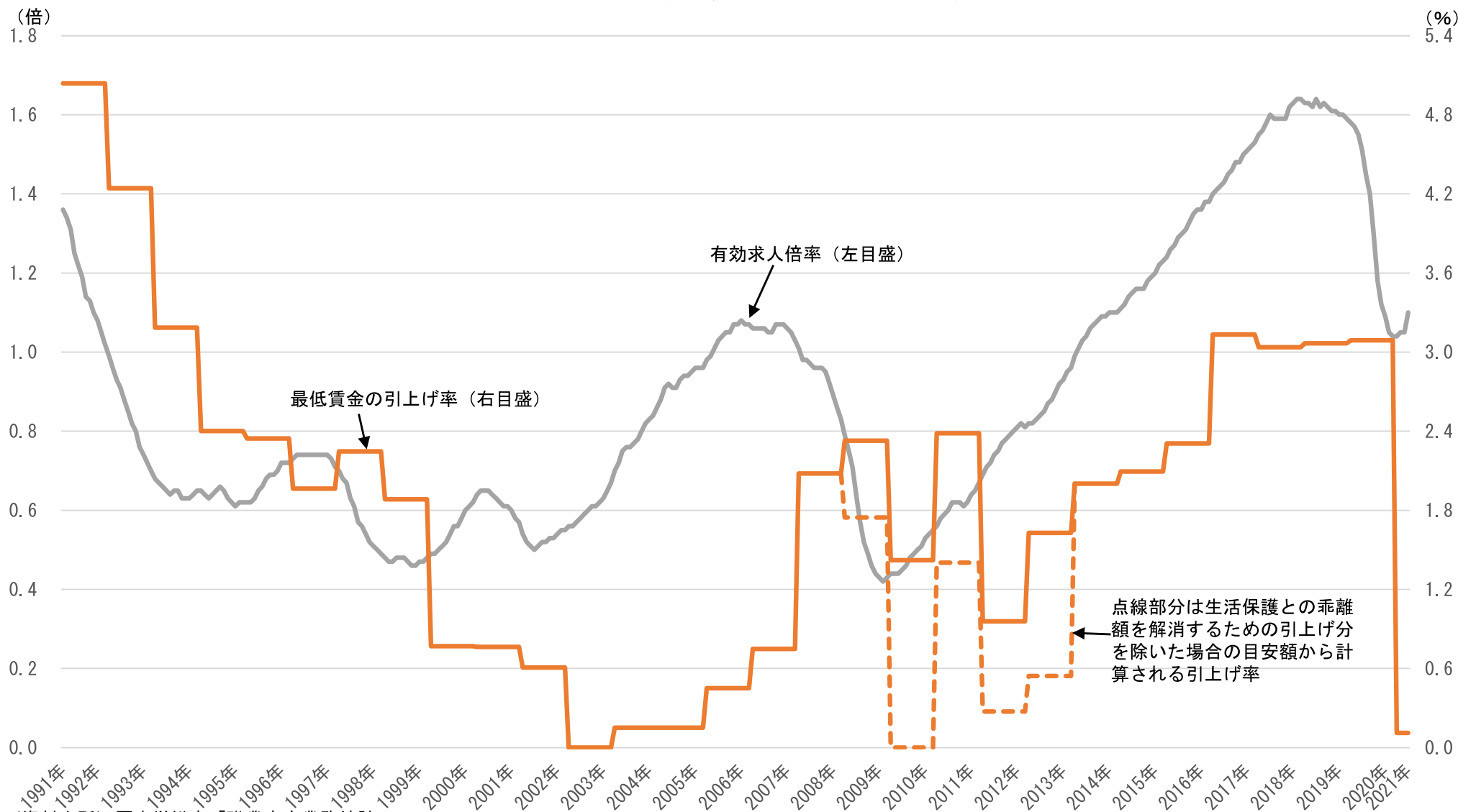
(注) 1. 完全失業率は月次の季節調整値。

2. 最低賃金額は、地域別最低賃金額の全国加重平均であり、各年10月より改定後の最低賃金額が適用されたものとしている。

有効求人倍率と最低賃金引き上げ率の推移

○ これまでの最低賃金の引き上げ率は、生活保護との乖離解消分を除き、結果として、有効求人倍率の水準の変動と同方向に変動してきた傾向が見られる（有効求人倍率の高い年ほど最低賃金を大きく引き上げている傾向が見られる）。

有効求人倍率と最低賃金の引き上げ率の推移



（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」

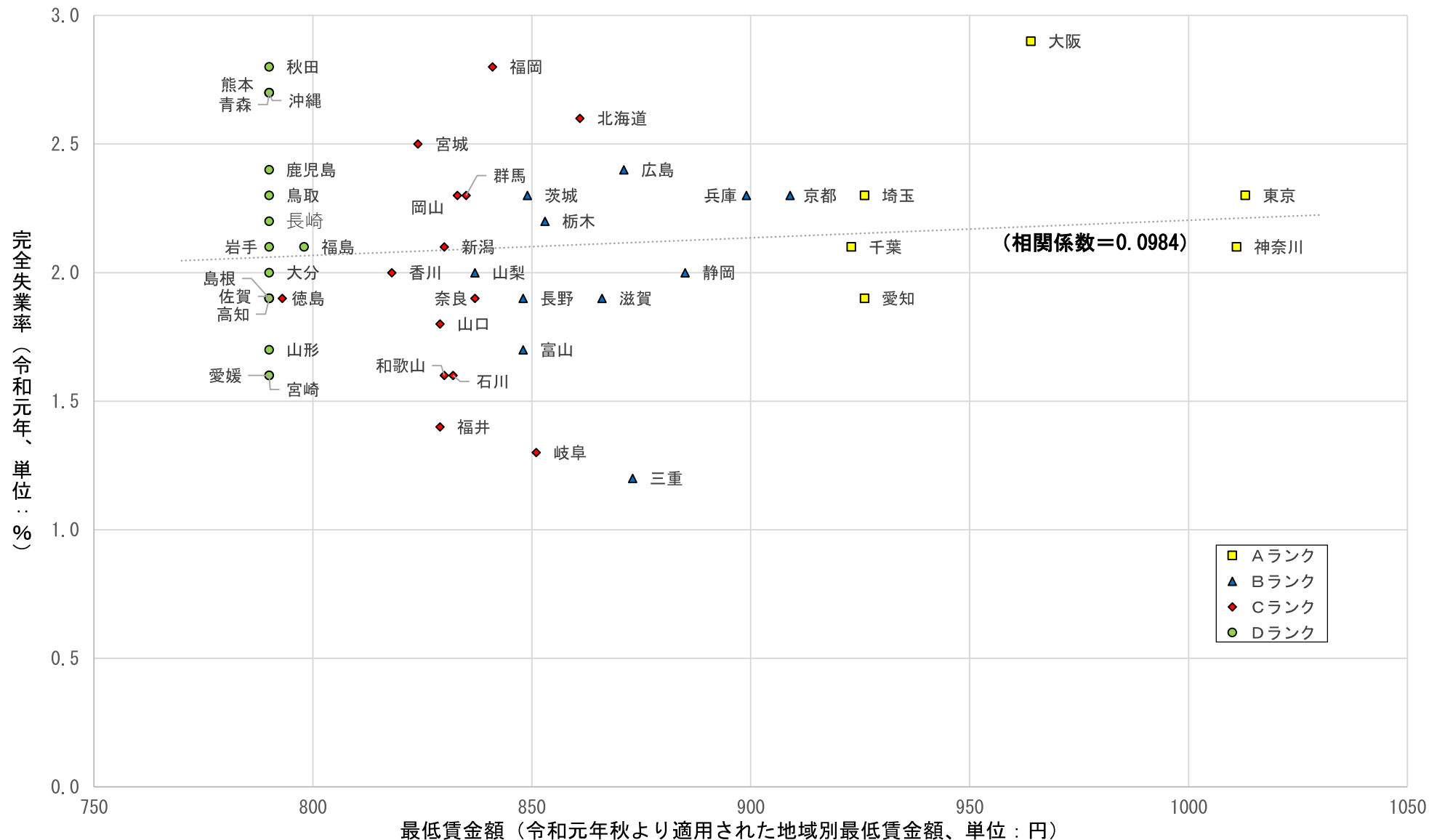
（注）1. 有効求人倍率は月次の季節調整値。

2. 最低賃金額は、地域別最低賃金額の全国加重平均であり、各年10月より改定後の最低賃金額が適用されたものとしている。

都道府県別完全失業率と最低賃金額

○ 都道府県別に完全失業率と最低賃金額をみると、ほとんど相関はみられない(相関係数0.10)。

都道府県別完全失業率と最低賃金額



(資料出所) 総務省「労働力調査」

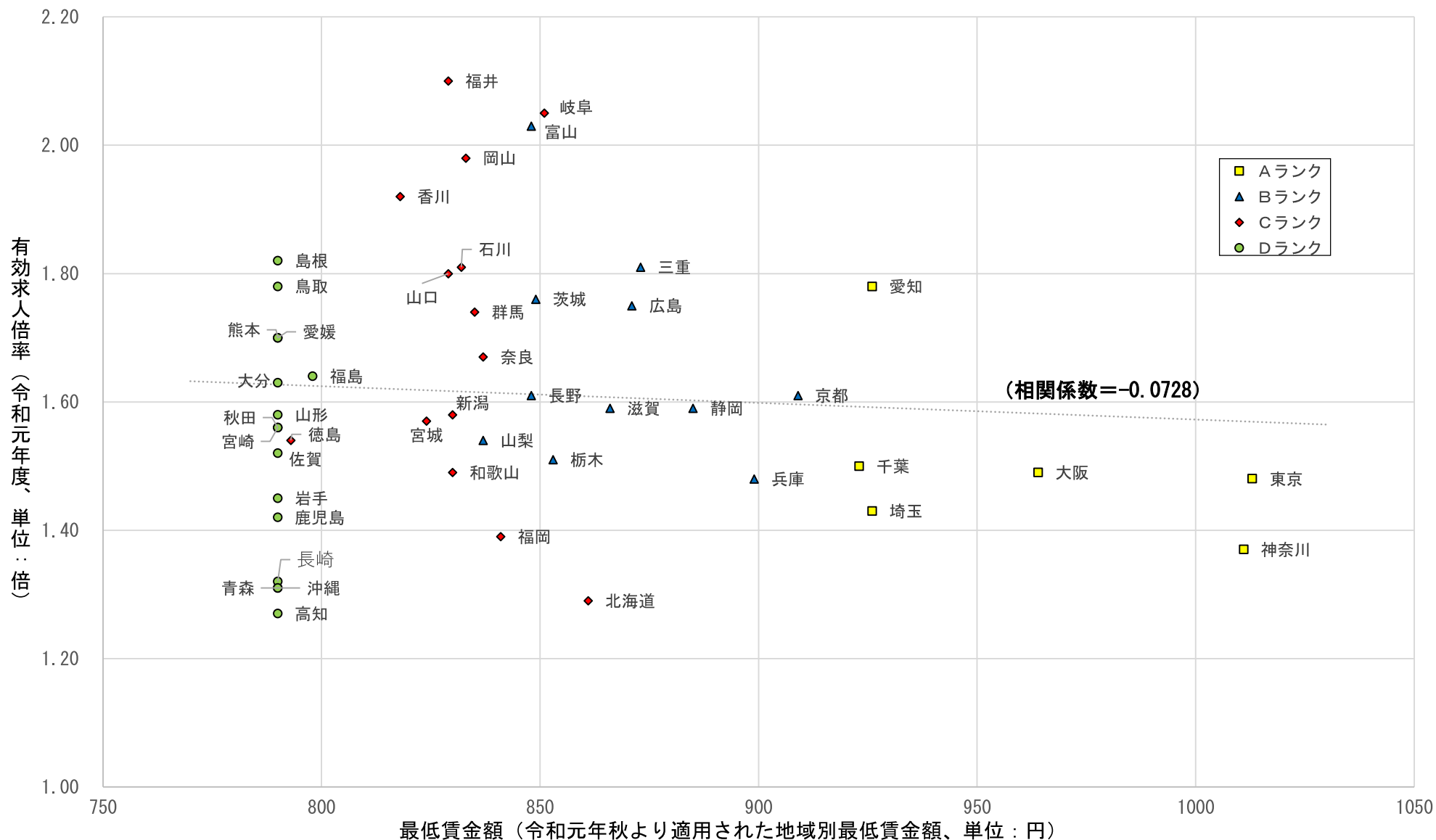
(注) 1. 都道府県別完全失業率はモデル推計値。

2. ランクは令和元年度時点のもの。

都道府県別有効求人倍率と最低賃金額

○ 都道府県別に有効求人倍率と最低賃金額をみると、ほとんど相関はみられない(相関係数-0.07)。

都道府県別有効求人倍率と最低賃金額



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 1. 都道府県別有効求人倍率は、就業地別のもの。

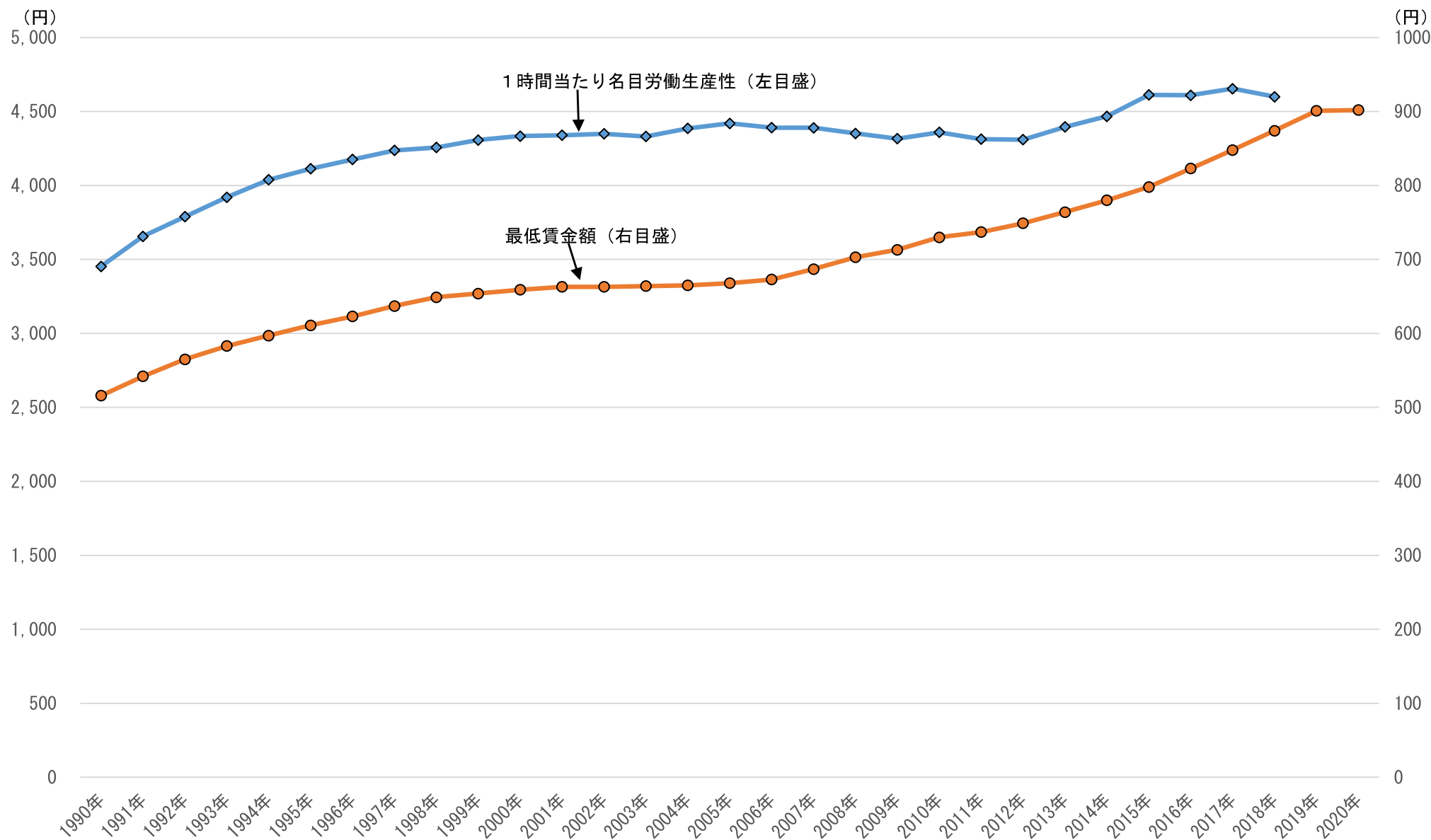
2. ランクは令和元年度時点のもの。

最低賃金と労働生産性

1時間当たり労働生産性(SNAベース)と最低賃金額の推移

○ 1990年代は労働生産性と最低賃金額がともに上昇していたが、2010年代は最低賃金が増加したのに比べて労働生産性はあまり上昇していない。

1時間当たり名目労働生産性と最低賃金額の推移



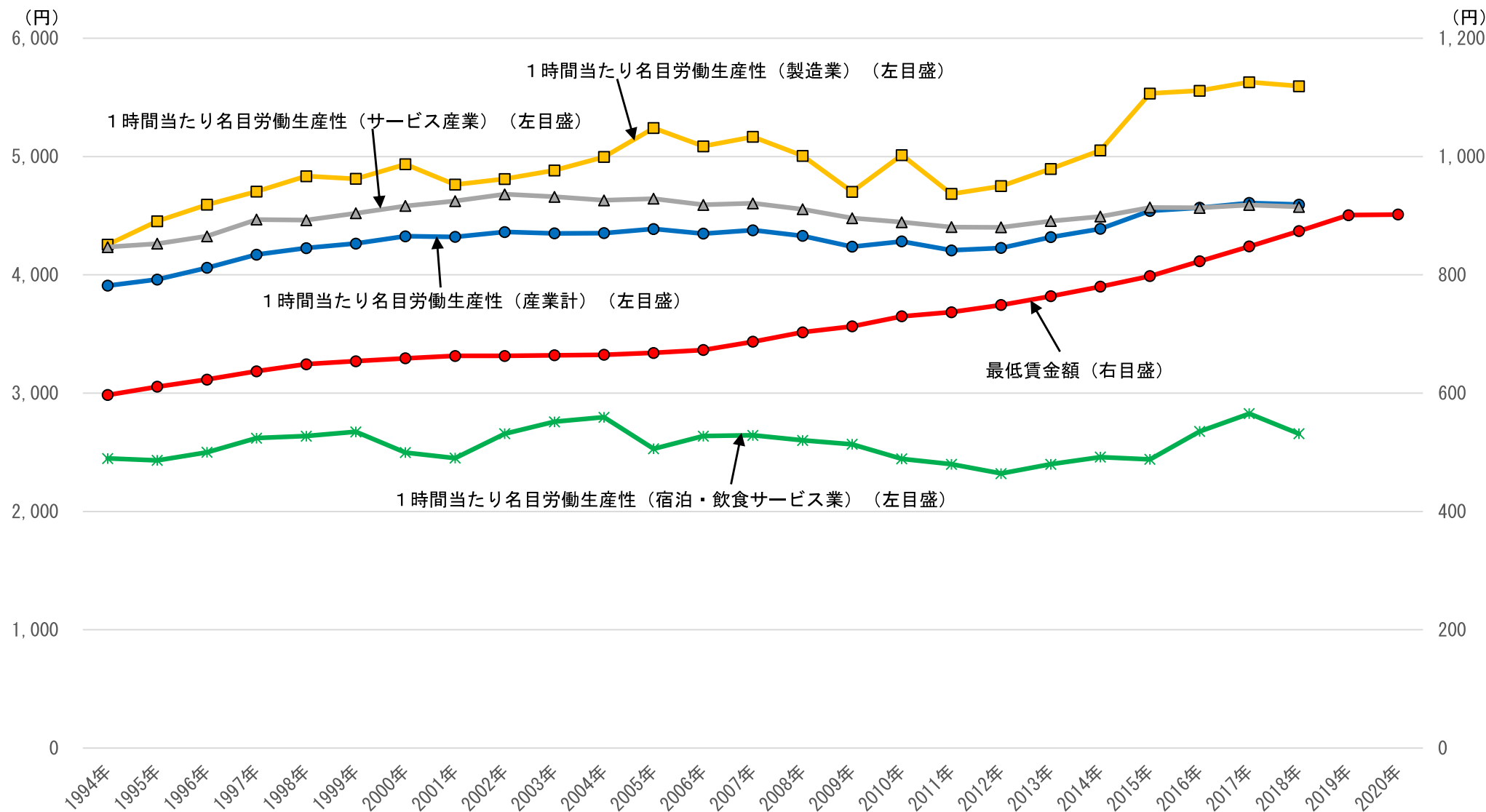
(資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「生産性データベース」(2020年10月にデータ取得)

(注) 最低賃金額は、各年の秋から適用された最低賃金額の全国加重平均。

主な産業の1時間当たり労働生産性(SNAベース)と最低賃金額の推移

○ 製造業では長期的には労働生産性の上昇がみられるが、サービス産業では2000年代に入って以降横ばい圏内で推移している。

1時間当たり名目労働生産性と最低賃金額の推移



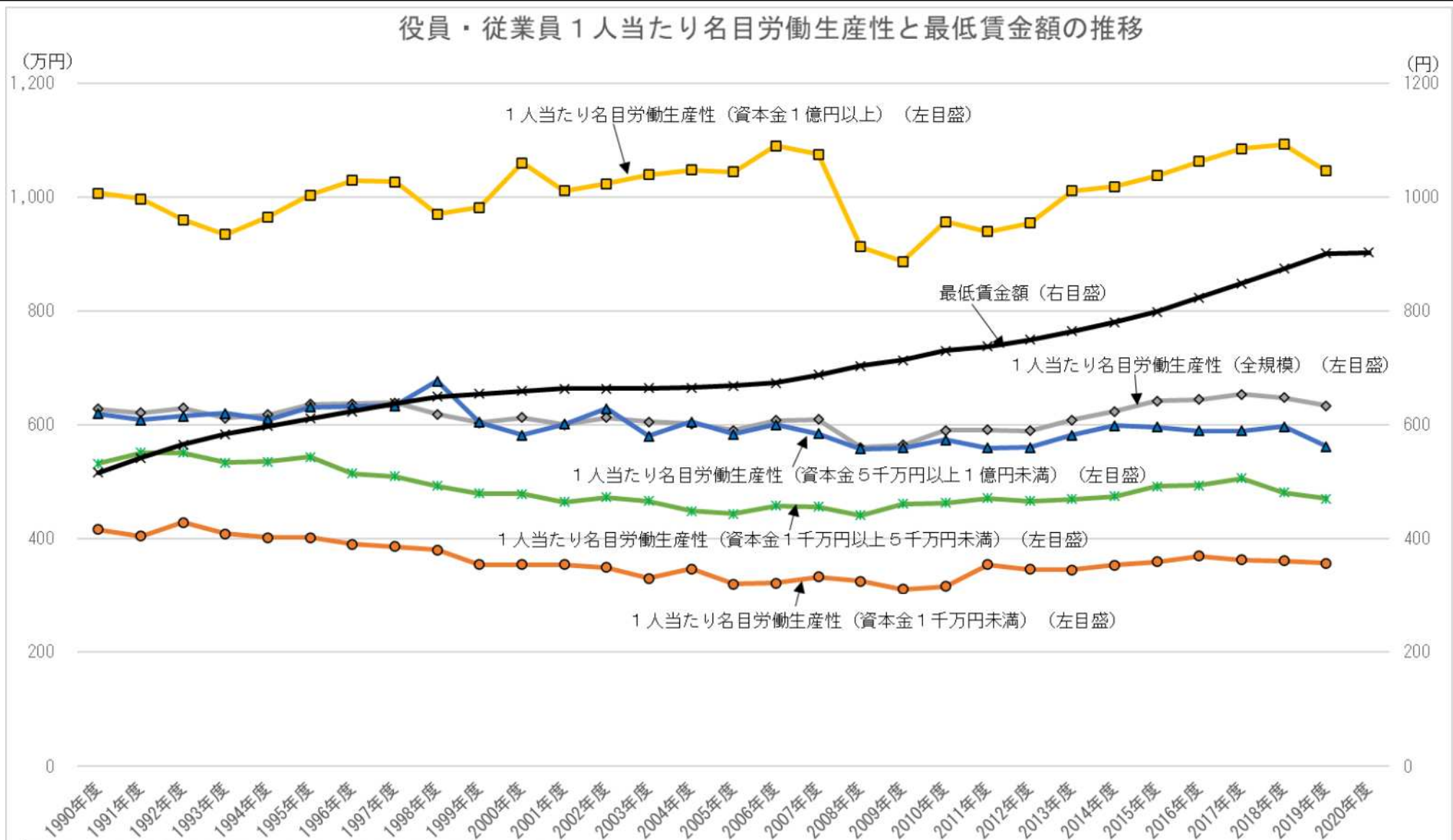
（資料出所）公益財団法人日本生産性本部「生産性データベース」（2020年10月にデータ取得）

（注）1. 最低賃金額は、各年の秋から適用された最低賃金額の全国加重平均。

2. サービス産業は、電気・ガス・水道、卸売・小売業、運輸・郵便業、宿泊・飲食サービス業、情報通信業、金融・保険業、専門・業務支援サービス業、教育、保健衛生・社会事業、その他のサービス業により構成

企業規模別1人当たり労働生産性(法人企業統計ベース)と最低賃金額の推移

○ 2010年代には、最低賃金の上昇とともに大企業の労働生産性は上昇傾向にあるが、中小企業の労働生産性は横ばい圏内で推移している。



(資料出所) 財務省「法人企業統計」をもとに厚生労働省労働基準局にて作成

(注) 1. 最低賃金額は、各年度の秋から適用された最低賃金額の全国加重平均。

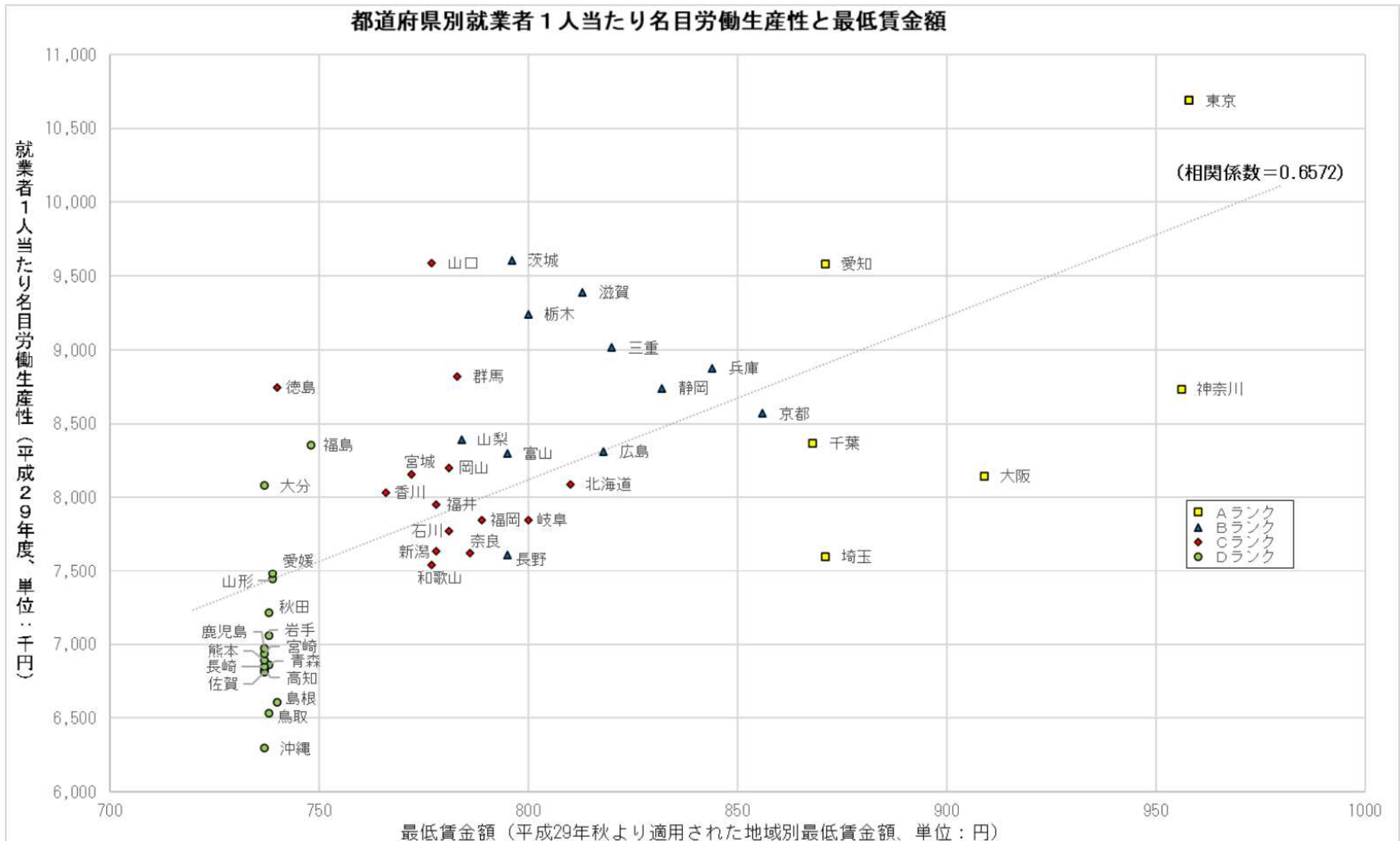
2. 1人当たり労働生産性は、金融業、保険業を除いた全産業の数値。

3. 1人当たり労働生産性は、付加価値額を期中平均役員数と期中平均従業員数で除して算出。

4. 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。

都道府県別1人当たり労働生産性(県民経済計算ベース)と最低賃金額

○ 県民経済計算による1人当たり労働生産性と最低賃金額を比べると、一定の相関がある(相関係数0.66)。



(資料出所) 内閣府「県民経済計算」を用いて、厚生労働省労働基準局にて作成。

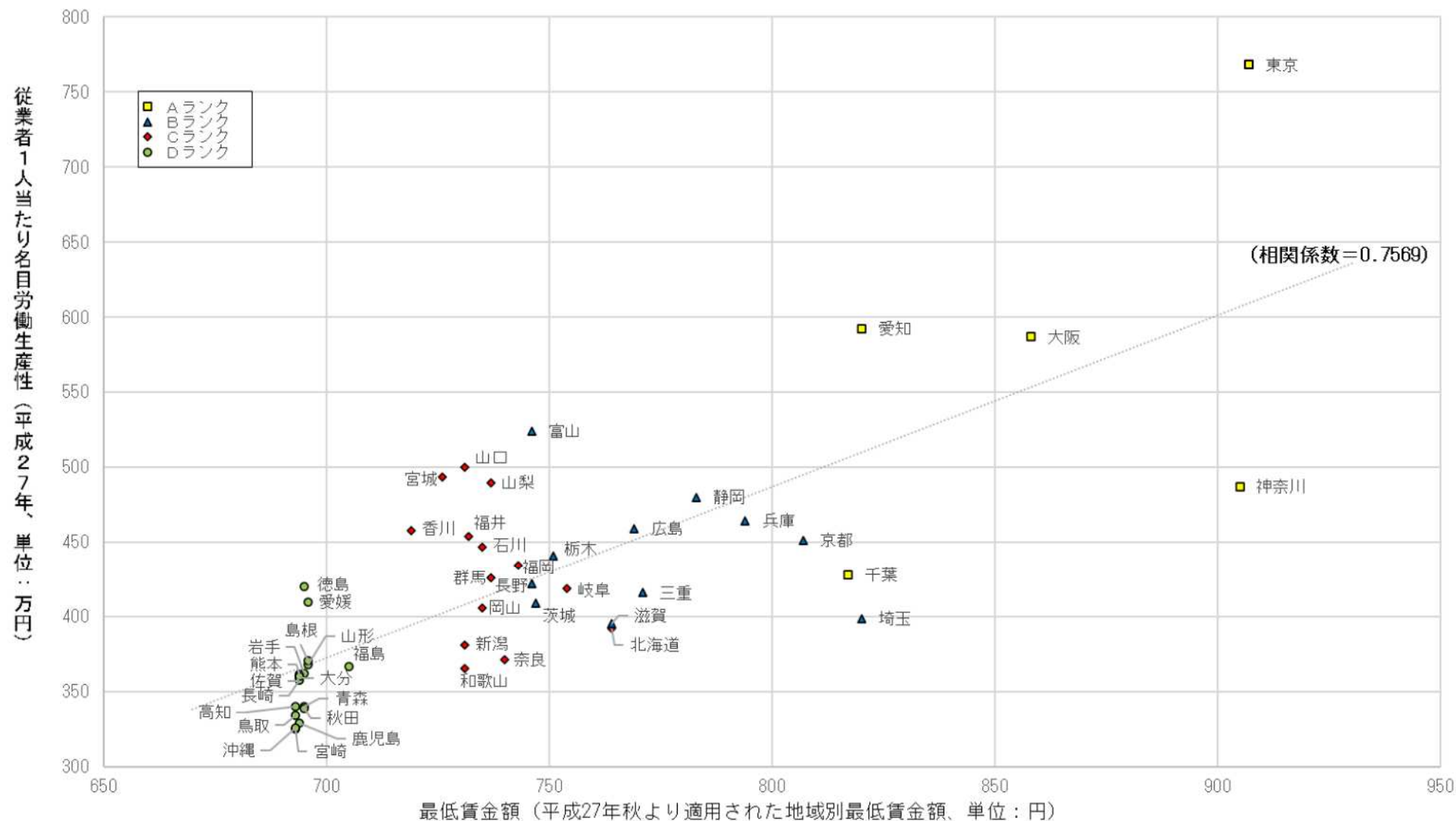
(注) 1. 就業者1人当たり労働生産性は、県内総生産を県内就業者数で除して算出。

2. ランクは平成29年度時点のもの。

都道府県別1人当たり労働生産性(経済センサスベース)と最低賃金額

○ 経済センサスによる1人当たり労働生産性と最低賃金額を比べると、一定の相関がある(相関係数0.76)。

都道府県別従業員1人当たり名目労働生産性と最低賃金額



(資料出所) 経済産業省「2019年版中小企業白書」のデータ(総務省・経済産業省「平成28年経済センサス-活動調査」再編加工)を用いて、厚生労働省労働基準局にて作成。

(注) 1. 従業員1人当たり労働生産性は、平成27年の付加価値額を平成28年の総従業員数で除して算出。

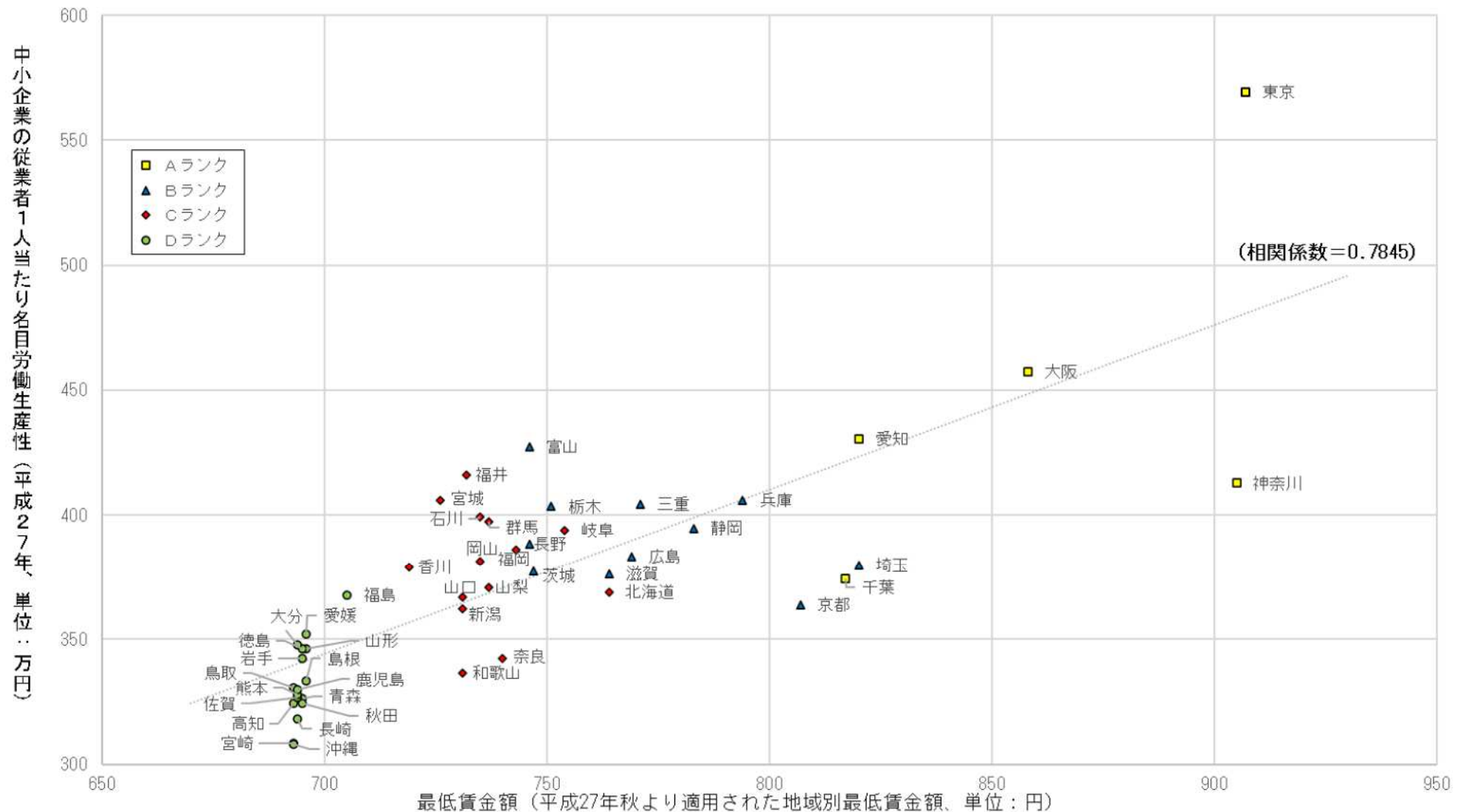
2. 会社以外の法人及び農林漁業は含まれていない。

3. ランクは平成27年度時点のもの。

都道府県別中小企業の1人当たり労働生産性(経済センサスベース)と最低賃金額

○ 中小企業の1人当たり労働生産性と最低賃金額を比べると、企業規模計の場合よりやや相関が高くなっている(相関係数0.78)。

都道府県別中小企業の従業者1人当たり名目労働生産性と最低賃金額



(資料出所) 経済産業省「2019年版中小企業白書」のデータ(総務省・経済産業省「平成28年経済センサス活動調査」再編加工)を用いて、厚生労働省労働基準局にて作成。

(注) 1. 従業者1人当たり労働生産性は、平成27年の付加価値額を平成28年の総従業者数で除して算出。

2. 会社以外の法人及び農林漁業は含まれていない。

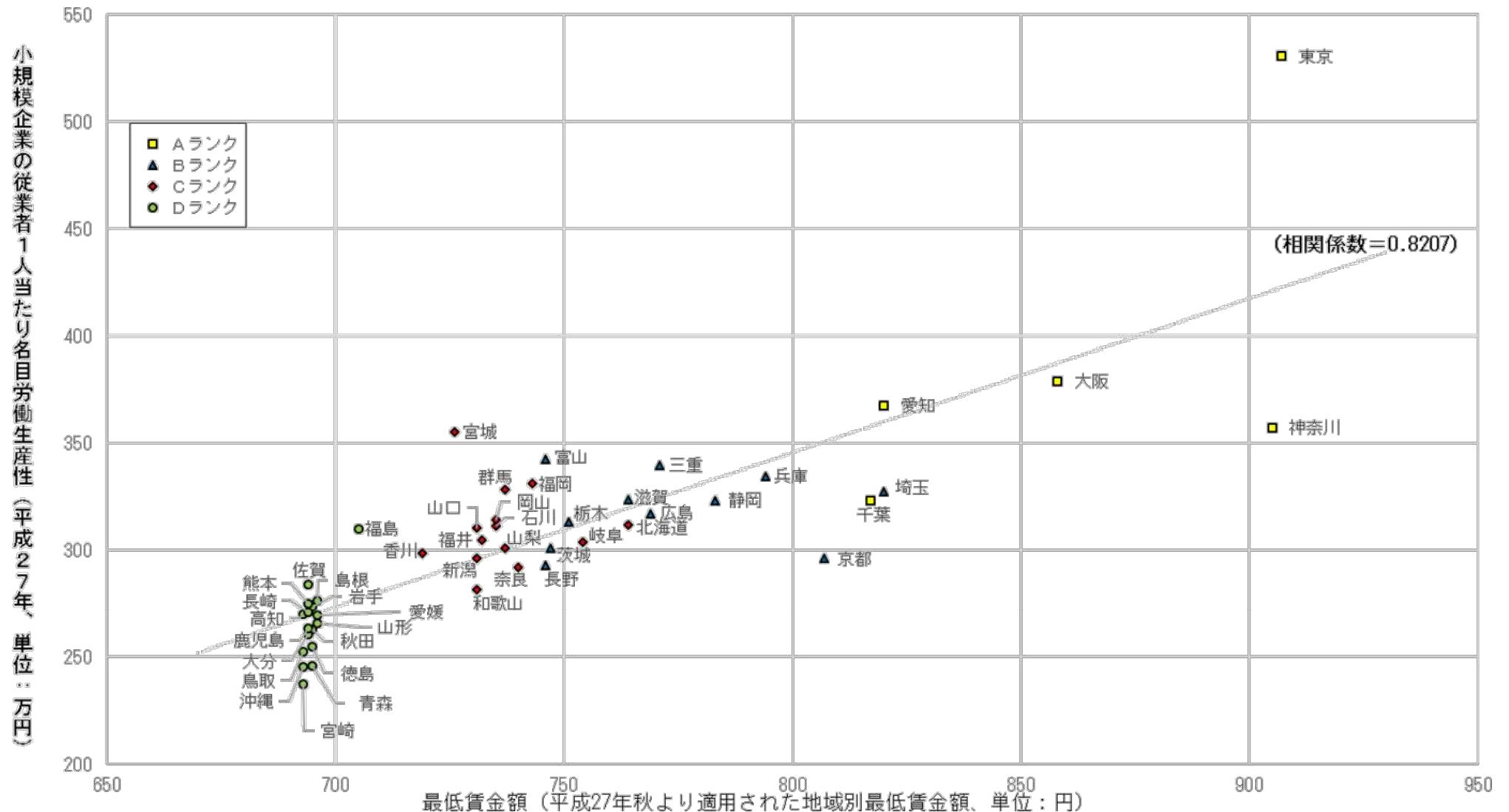
3. 中小企業の定義は、中小企業基本法による(中小企業基本法以外の中小企業関連法令において中小企業として扱われる企業を含む。)

4. ランクは平成27年度時点のもの。

都道府県別小規模企業の1人当たり労働生産性(経済センサスベース)と最低賃金額

- 小規模企業の1人当たり労働生産性と最低賃金額を比べると、中小企業全体の場合よりさらに相関が高くなっている(相関係数0.82)。

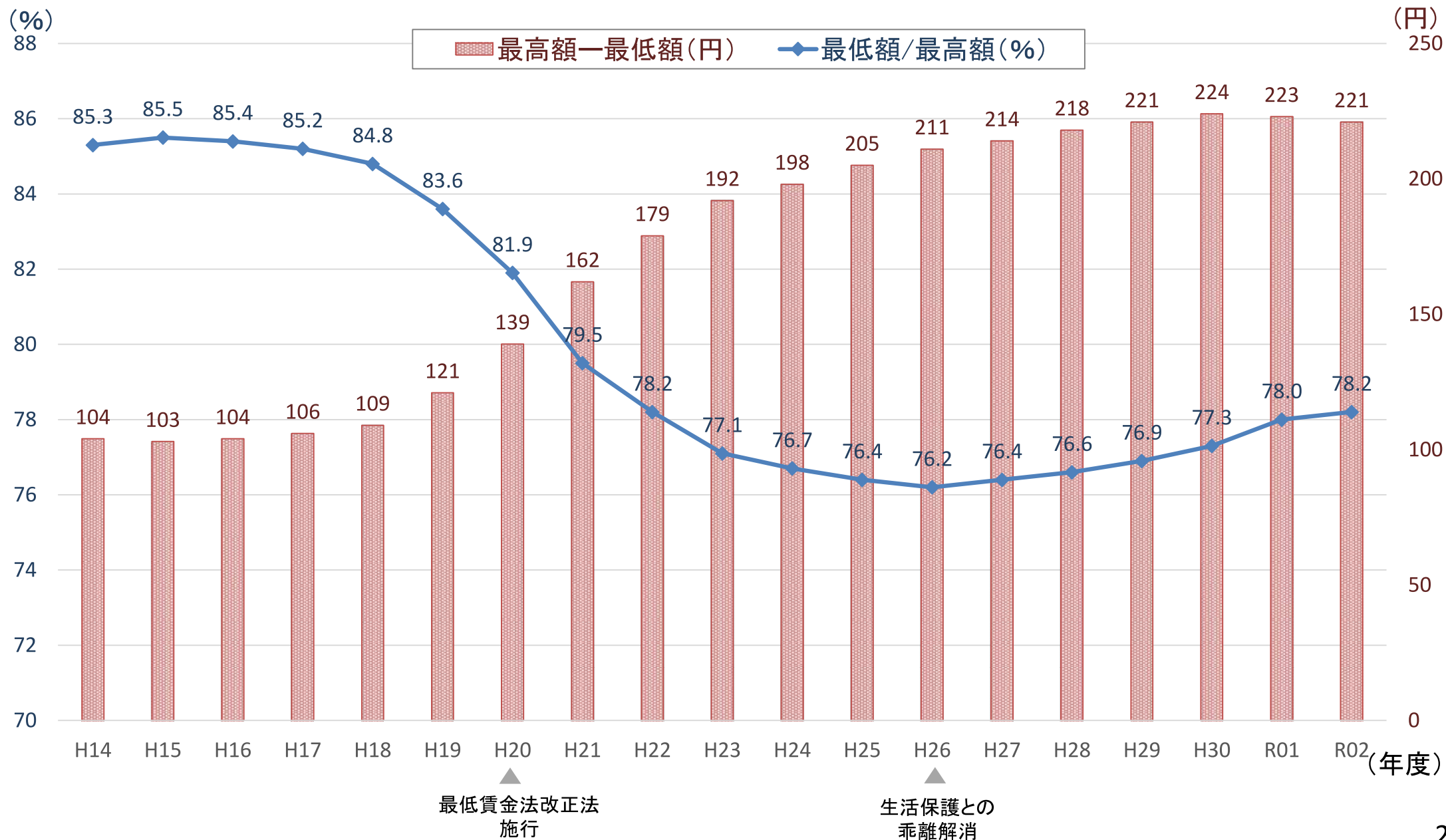
都道府県別小規模企業の従業者1人当たり名目労働生産性と最低賃金額



最低賃金と地域間格差・地域間移動

地域別最低賃金額の最高額と最低額の格差の推移

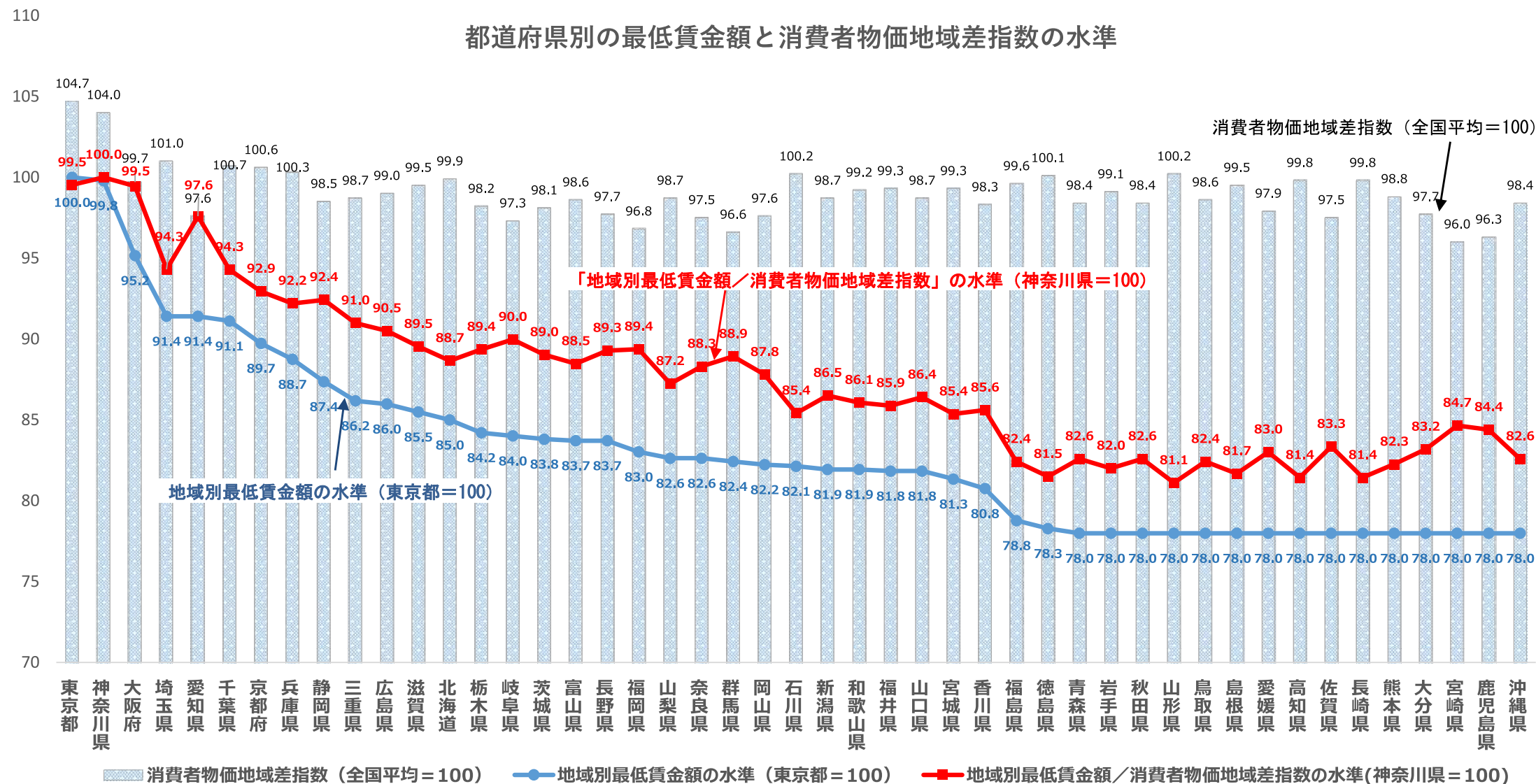
- 地域別最低賃金額の「最高額－最低額」は、増加傾向にあったが、令和元年度は1円、令和2年度は2円減少している。
- 地域別最低賃金額の「最低額／最高額」は、減少傾向にあったが、平成26年度以降は増加傾向にある。



都道府県別の最低賃金額と消費者物価地域差指数の水準

○ 令和元年の「地域別最低賃金」の最高額（東京都）に対する最低額（15県）の割合は78.0%となっている。一方、物価の地域差を考慮すると、同年の「地域別最低賃金／消費者物価地域差指数」の最高値（神奈川県）に占める最低値（山形県）の割合は81.1%となっており、地域間格差は相対的に小さくなるが、なお存在している。

都道府県別の最低賃金額と消費者物価地域差指数の水準



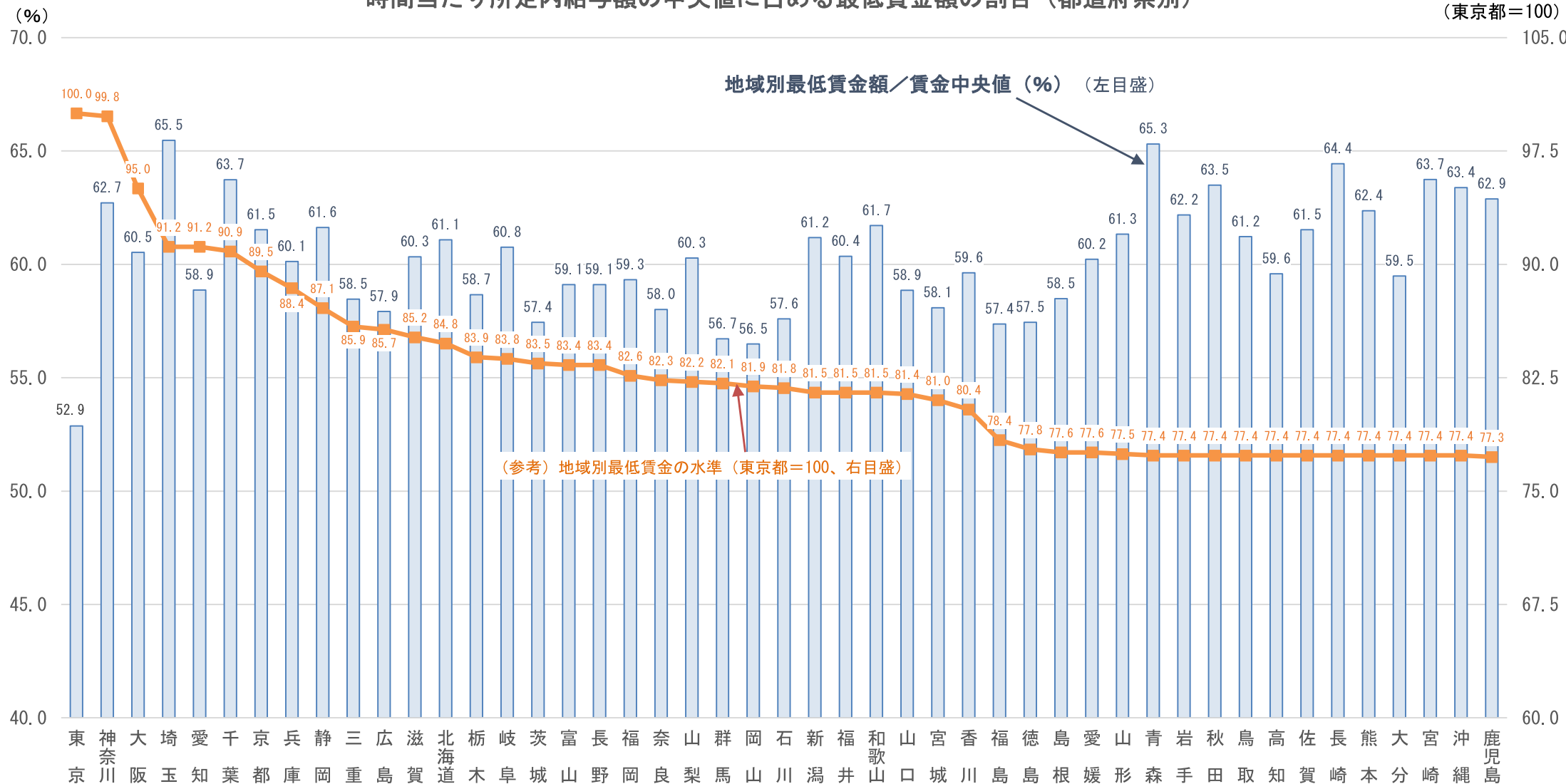
（資料出所）「小売物価統計調査（構造編）－2019年（令和元年）結果－」をもとに厚生労働省労働基準局にて作成。

都道府県別の賃金中央値に占める最低賃金額の割合

○ 都道府県別の「賃金中央値に占める最低賃金額の割合」を比較すると、最低値は東京都の52.9%、最高値は埼玉県の65.5%となる。

時間当たり所定内給与額の中央値に占める最低賃金額の割合（都道府県別）

（東京都＝100）



（資料出所）厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

（注）1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が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。

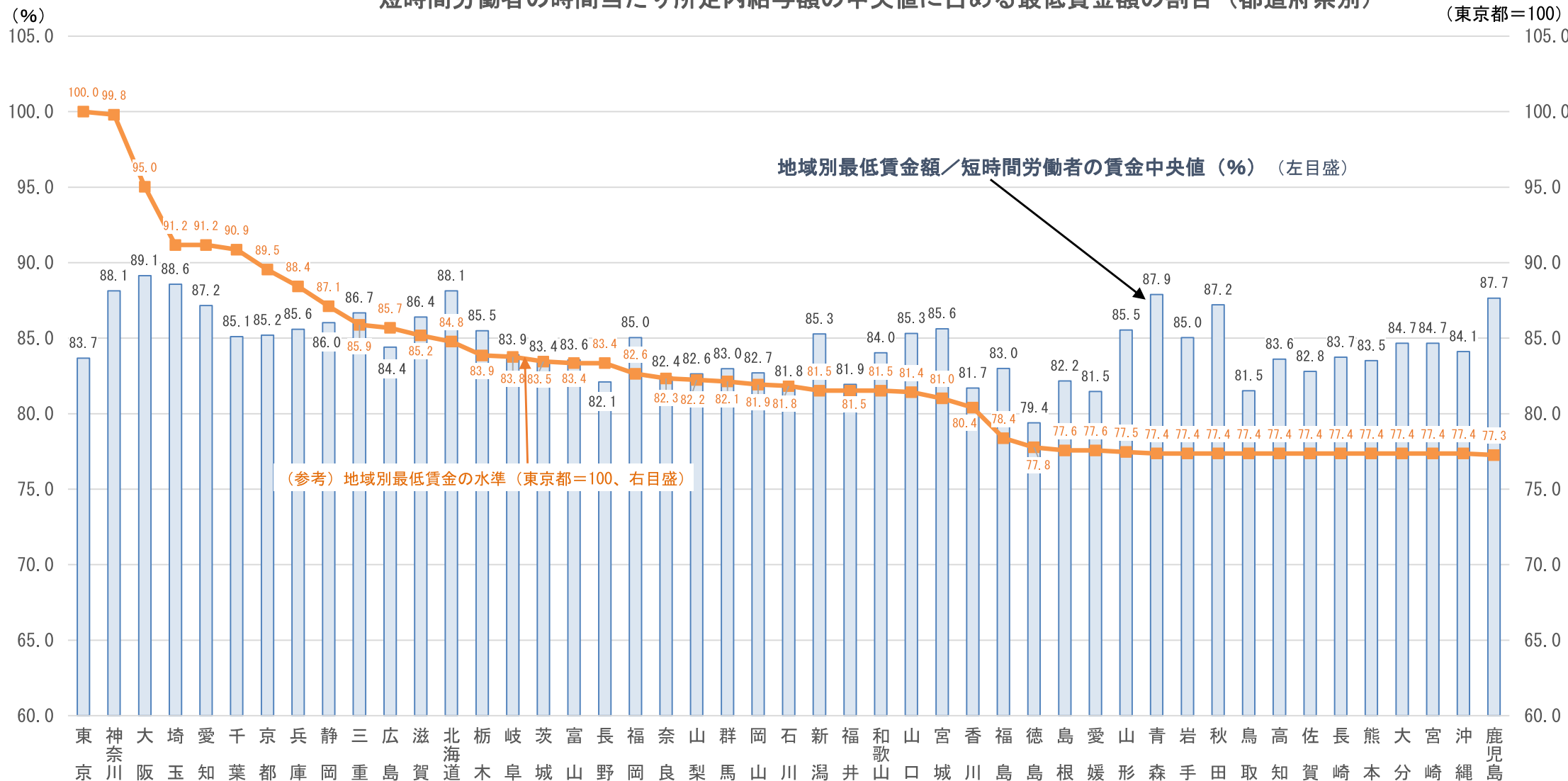
2. 時間当たり所定内給与額は、令和元年6月所定内給与額を同年6月の所定内実労働時間数で除して算出。なお、所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。

3. 最低賃金額は、平成30年の秋から適用された地域別最低賃金額。

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

○ 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」を比較すると、最低値は徳島県の79.4%、最高値は大阪府の89.1%となる。

短時間労働者の時間当たり所定内給与額の中央値に占める最低賃金額の割合（都道府県別）



（資料出所）厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

（注）1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が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6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、精皆勤手当、家族手当を含む。

3. 最低賃金額は、平成30年の秋から適用された地域別最低賃金額。

- 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。
- アンケート調査によると、東京圏への移動理由は年齢によって異なる。10歳代～20歳代は進学や就職、30歳代以降は仕事（※1）や家族（※2）に関連した移動が多い。

（※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

図 年齢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

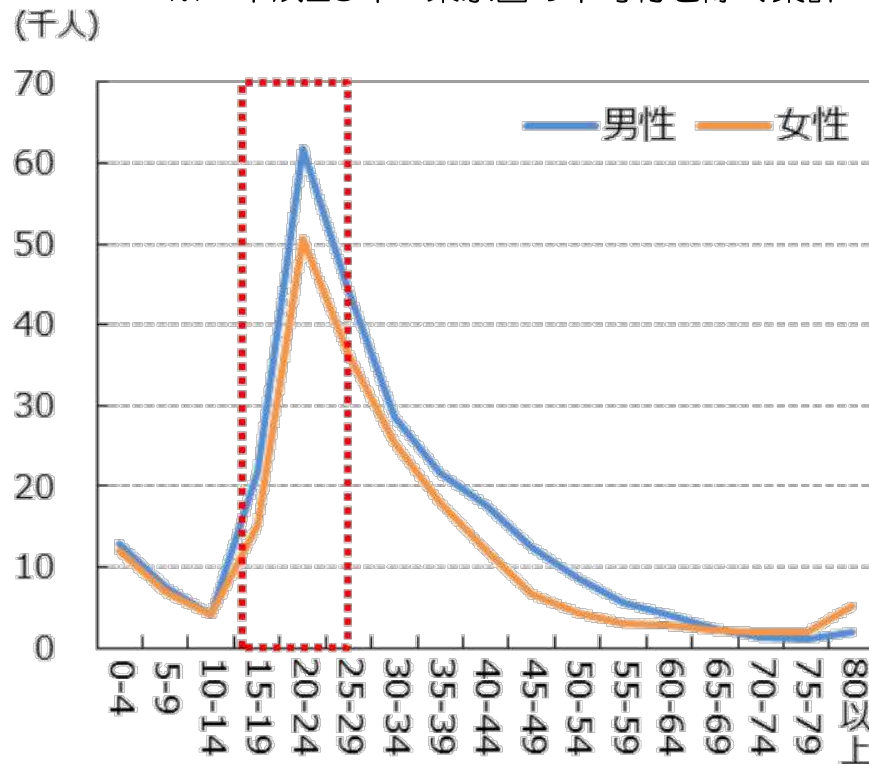
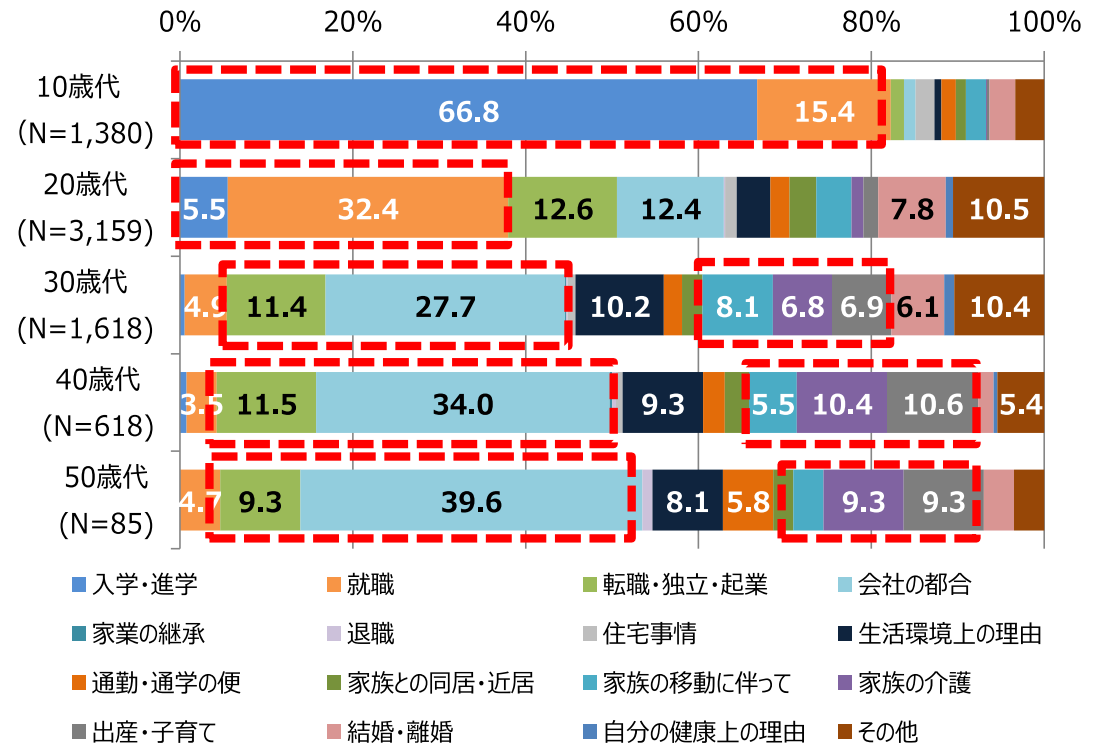


図 東京圏への移動理由

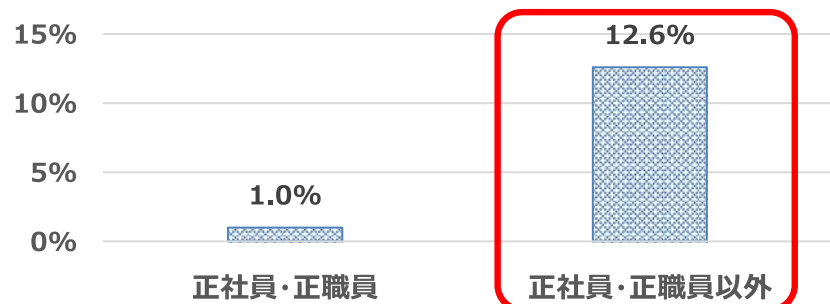
※ 地方出身の東京圏居住者・
いちばん最近東京圏に引っ越した理由



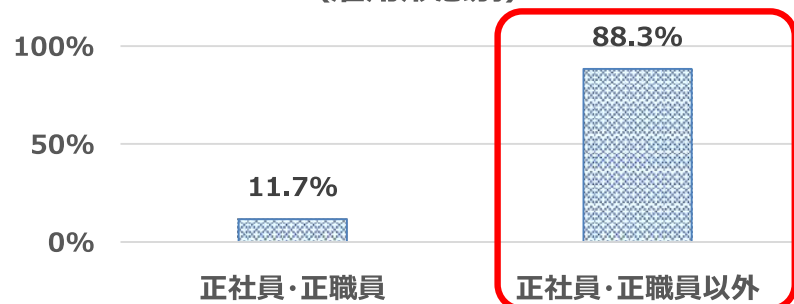
雇用形態別・過去5年間の移動者の移動理由

- 雇用形態別の最低賃金の影響率を見ると、非正規労働者が高く、影響労働者の構成比で見ても9割程度となっている。
- 過去5年間の移動者の雇用形態別の移動理由を見ると、「就職」「転職」「転勤」を理由とする移動については、「パート・アルバイト」「派遣・嘱託・契約社員」の割合は併せて5～17%程度となっており、「正規職員」(60～80%程度)と比較すると、顕著に低い割合となっている。

最低賃金の影響率（雇用形態別）



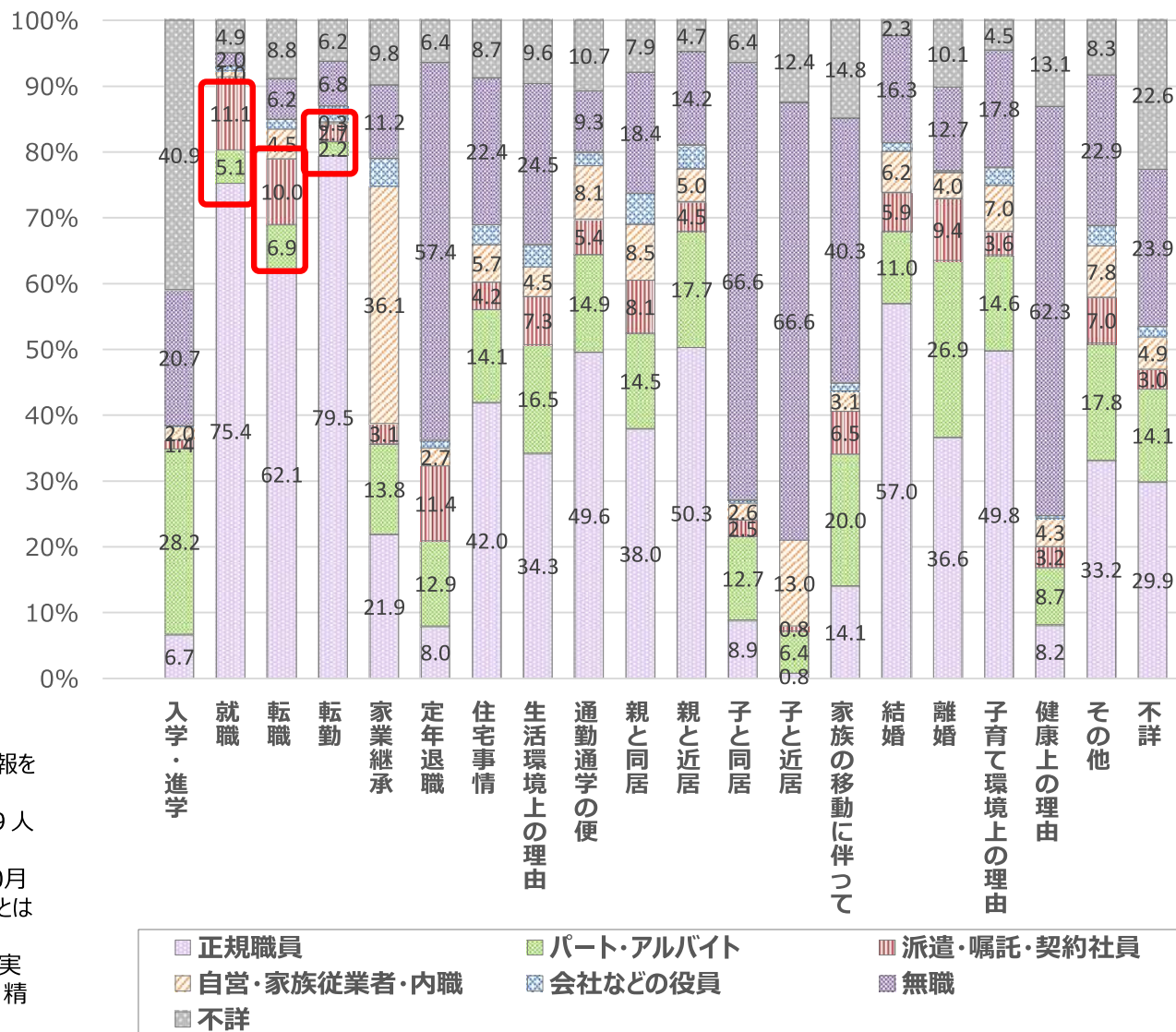
最低賃金の影響労働者の構成比（雇用形態別）



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和元年）の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

- （注）1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が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. 影響率とは、令和元年の6月の1時間当たり所定内給与額が同年10月より適用された最低賃金額未満である労働者の割合をいい、影響労働者とは当該労働者をいう。
 3. 1時間当たり所定内給与額は、6月の所定内給与額を6月の所定内実労働時間数で除して算出したものであり、所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。
 4. 上記は常用労働者（無期又は1ヶ月以上の期間を定めて雇われている労働者）のみであり、臨時労働者は含まれていないことに留意が必要。

現在の仕事の従業上の地位別・過去5年間の移動者の移動理由

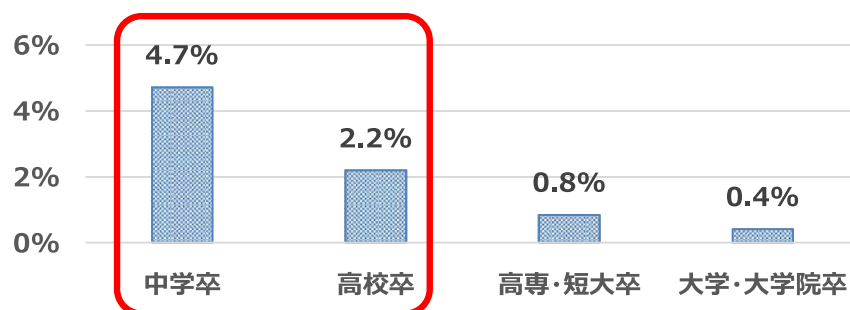


（資料出所）国立社会保障・人口問題研究所「第8回人口移動調査」（平成28年）

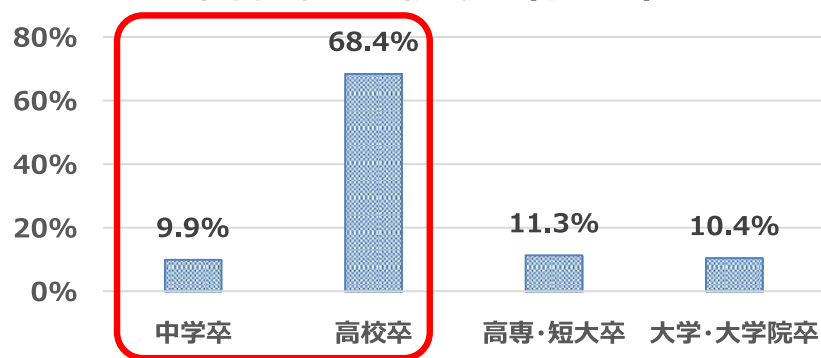
学歴別・過去5年間の移動者の移動理由

- 一般(フルタイム)労働者の学歴別の最低賃金の影響率を見ると、「中学卒」「高校卒」の影響率が高く、影響労働者の構成比でみると、併せて8割弱となっている。
- 一方、過去5年間の移動者の学歴等別の移動理由を見ると、「就職」「転職」「転勤」を理由とする移動については、「中学卒」「高校卒」の者は併せて15～25%となっており、「大学・大学院卒」(45～65%)と比較して顕著に低くなっている。

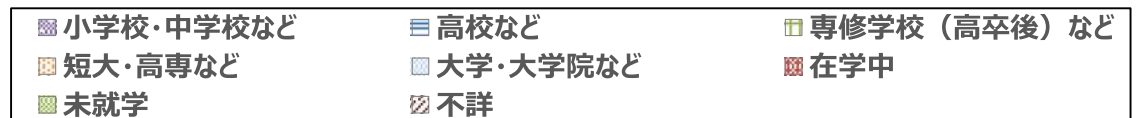
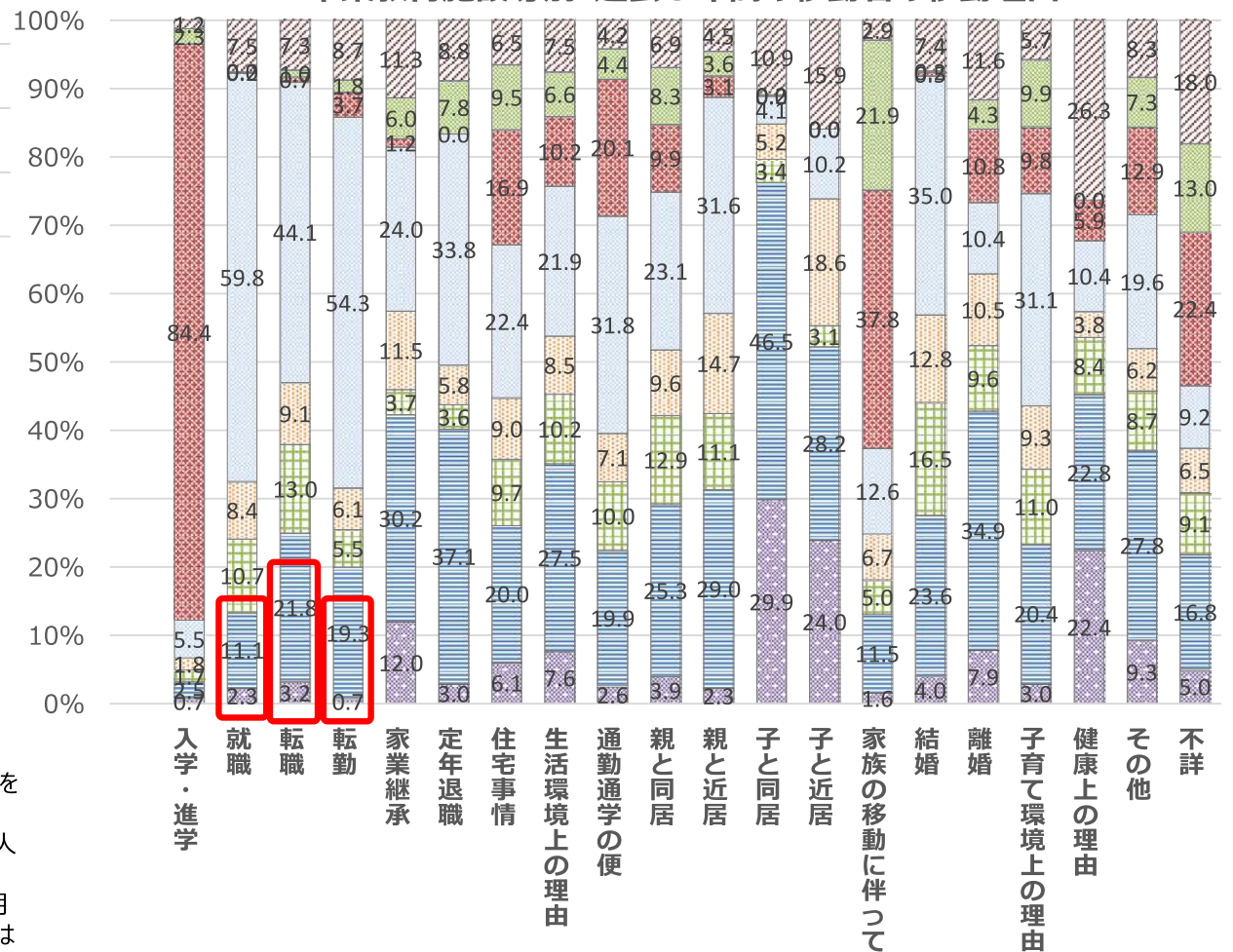
最低賃金の影響率（学歴別）



影響労働者の構成比（学歴別）



卒業教育施設等別・過去5年間の移動者の移動理由



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和元年）の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

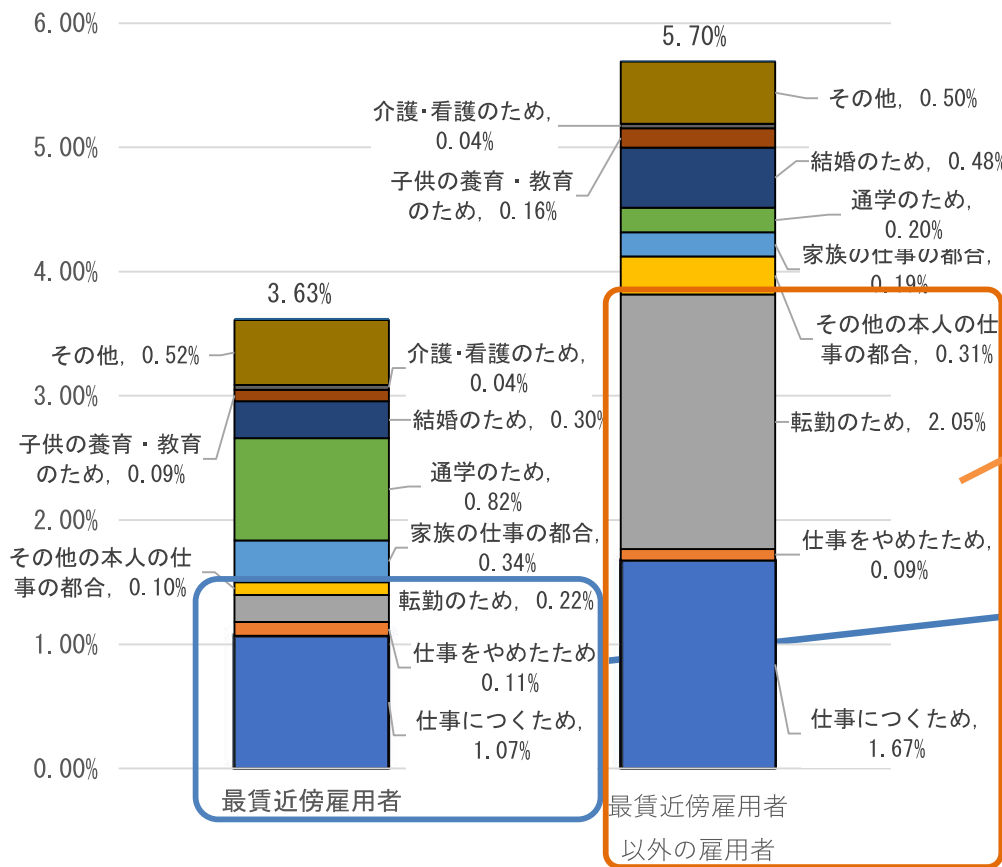
- （注）1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5～9人で企業全体の常用労働者数も5～9人である民営事業所の数値。
 2. 影響率とは、令和元年の6月の1時間当たり所定内給与額が同年10月より適用された最低賃金額未満である労働者の割合をいい、影響労働者とは当該労働者をいう。
 3. 1時間当たり所定内給与額は、6月の所定内給与額を6月の所定内実労働時間数で除して算出したものであり、所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。
 4. 令和元年の賃金構造基本統計調査では、短時間労働者や臨時労働者の学歴は調査しておらず、上記は一般労働者のみであることに留意が必要。

（資料出所）国立社会保障・人口問題研究所「第8回人口移動調査」（平成28年）

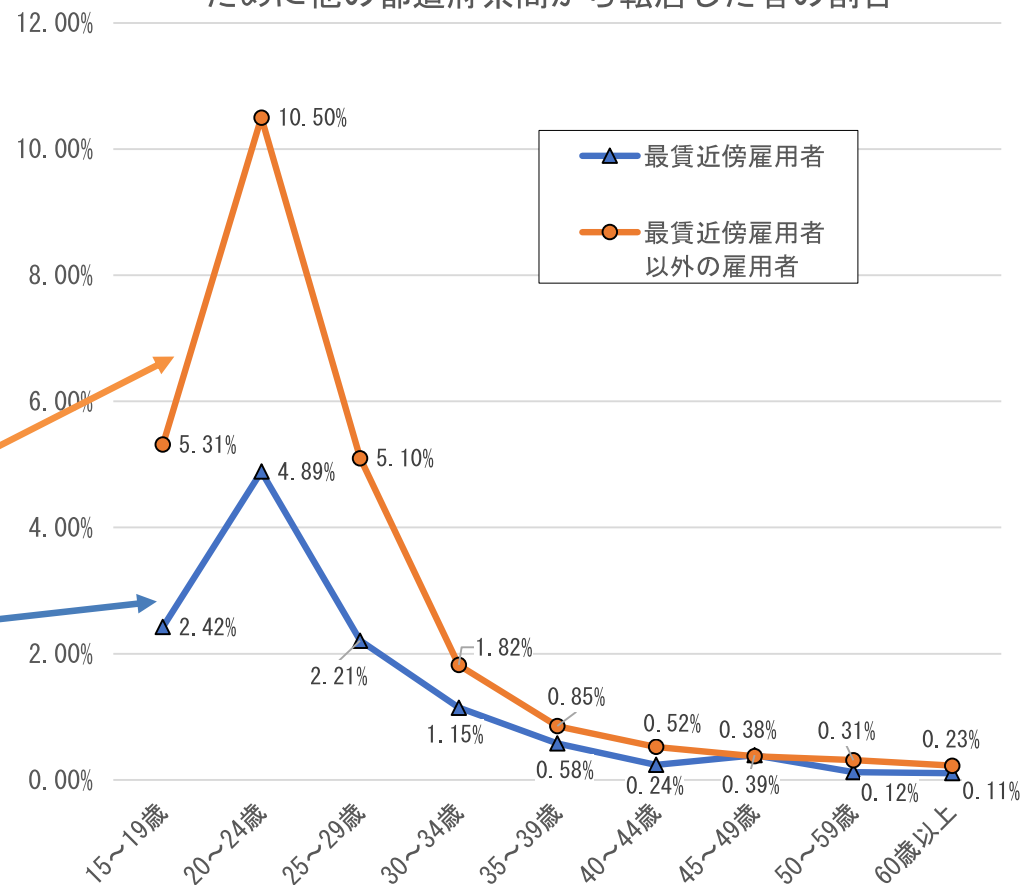
最賃近傍雇用者の都道府県間移動の状況

- 過去3年間に他の都道府県から転居した者の割合を見ると、最賃近傍雇用者よりそれ以外の雇用者の方が高く、転居理由は、「仕事につくため」の他、最賃近傍雇用者では「通学のため」、それ以外の雇用者では「転勤のため」が多くなっている。
- 最賃近傍雇用者の年齢構成が仕事につくために転居する割合が高い若年層に偏っている可能性もあるため、仕事につくために他の都道府県から転居した者の割合を年齢階級別に見ると、最賃近傍雇用者における割合はそれ以外の雇用者の概ね半分程度となっている。

転居理由別雇用者に占める過去3年間に
他の都道府県から転居した者の割合



年齢階級別雇用者に占める過去3年間に仕事につく
ために他の都道府県間から転居した者の割合



(資料出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

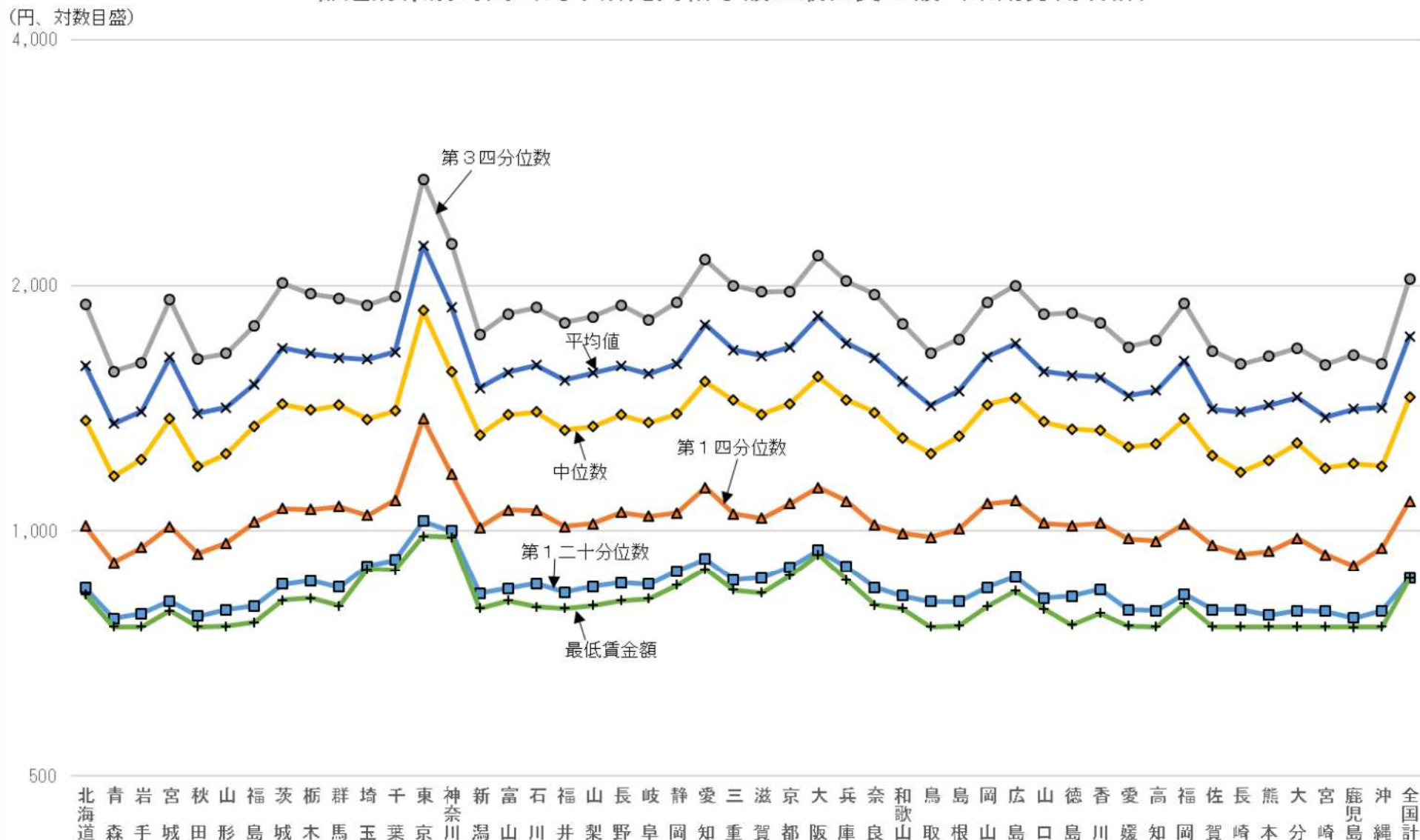
- (注) 1. 「最賃近傍雇用者」は、年間の個人所得÷50週÷週の労働時間<居住地の地域別最低賃金額×1.1である雇用者と定義。就業構造基本調査では、個人所得と週の労働時間を階級で調査しているため、個人所得階級×週の労働時間階級の各ブロック内で雇用者が一様に分布していると仮定して集計を行っている。
2. 個人所得及び週の労働時間が記入されている雇用者(役員を除く)のみを集計対象としている。従って、週の労働時間が調査対象外となる1年間の就業日数が200日未満かつ就業が規則的でない雇用者は含まれていない。
3. 「過去3年間に他の都道府県から転居した者」は、平成27年1月以降に調査日時点(平成29年10月1日)の居住地に他の都道府県から転居した者。

最低賃金と賃金・消費

都道府県別常用労働者の時間当たり所定内給与額と最低賃金額

- 都道府県別に常用労働者の時間当たり所定内給与額と最低賃金額を比較すると、概ね連動しており、一部の都道府県では、第1二十分位数の水準と最低賃金額の水準の差が小さい。

都道府県別時間当たり所定内給与額と最低賃金額（常用労働者計）



(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して算出。

(注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が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。

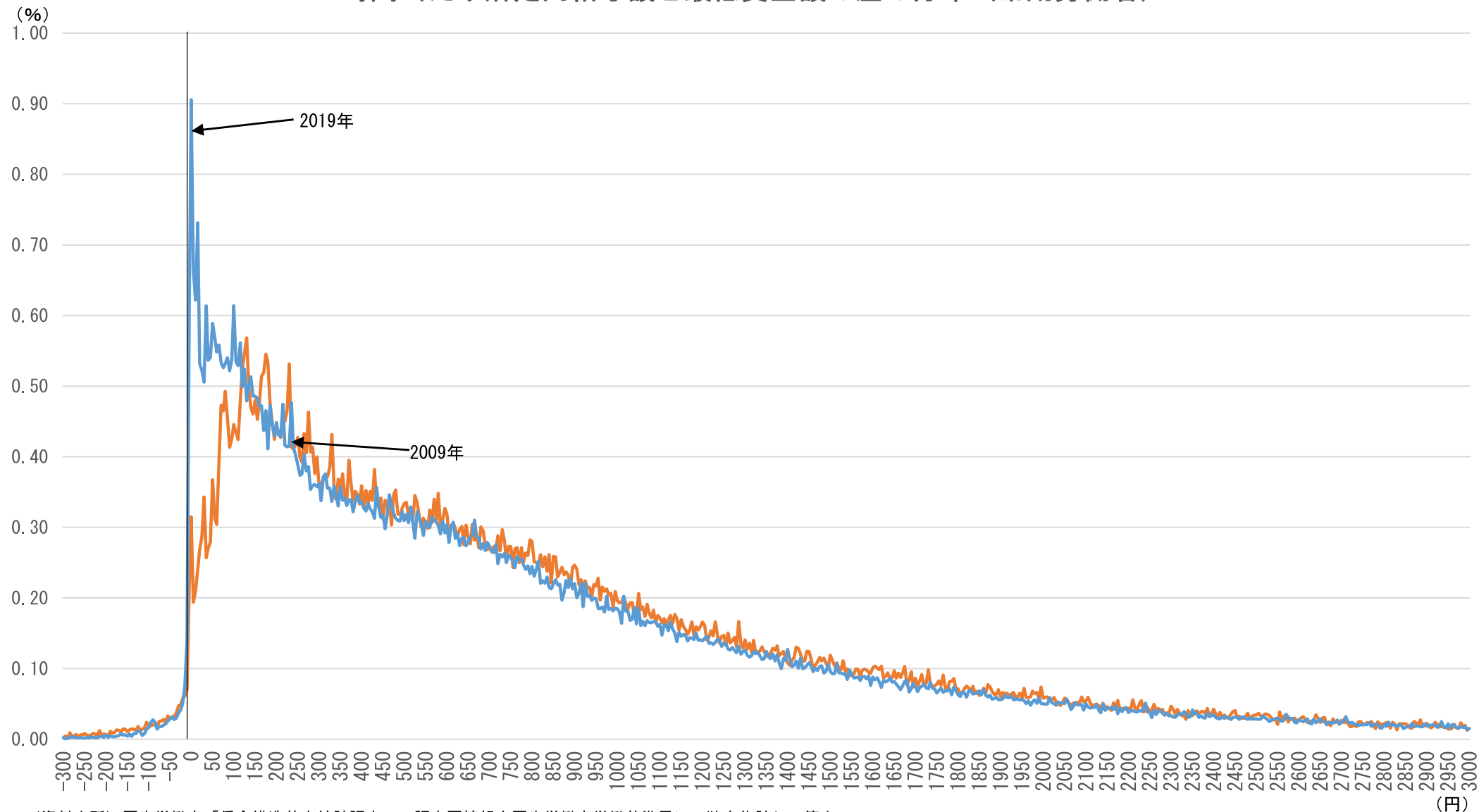
2. 時間当たり所定内給与額は、6月所定内給与額を6月の所定内実労働時間数で除して算出。なお、所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。

3. 最低賃金額は、各年の前年の秋から適用された地域別最低賃金の全国加重平均額。

時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布（常用労働者）

○ 常用労働者の時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布をみると、2019年では2009年と比べて最低賃金に近い賃金水準の労働者の割合が高くなっている。

時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布（常用労働者）



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して算出。

（注）1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が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常用労働者の数値。

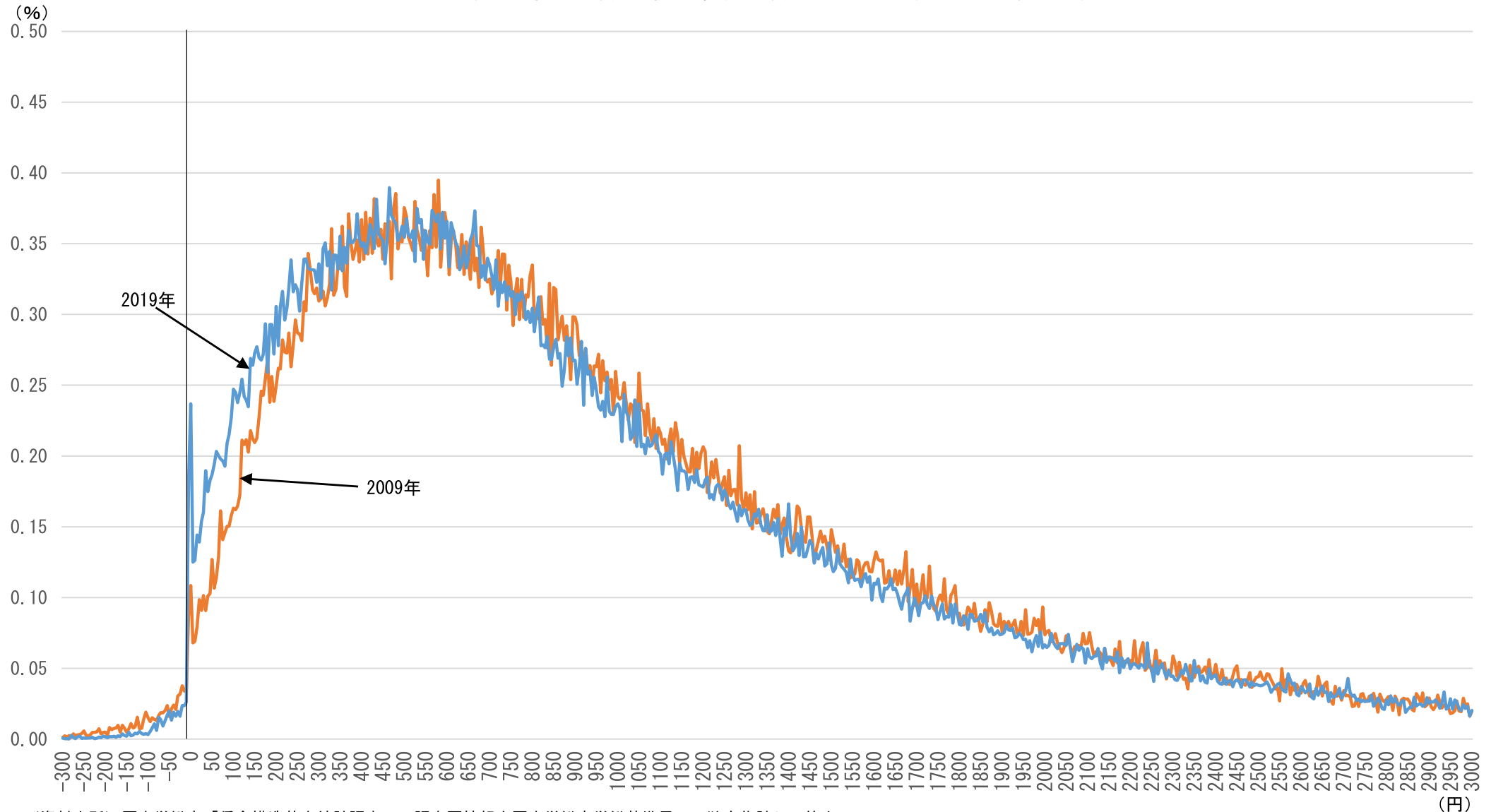
2. 1時間当たり所定内給与額は、6月所定内給与額を6月の所定内実労働時間数で除して算出。なお、所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。

3. 上記2の1時間当たり所定内給与額と、その前年の秋から適用されている地域別最低賃金額の差の5円単位の分布。

時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布（一般労働者）

○ 一般労働者（フルタイム）の時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布をみると、分布のピークは最低賃金額＋400～600円の水準にあるが、2019年では2009年と比べて賃金額が最低賃金に張り付いている労働者が増えている。

時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布（一般労働者）



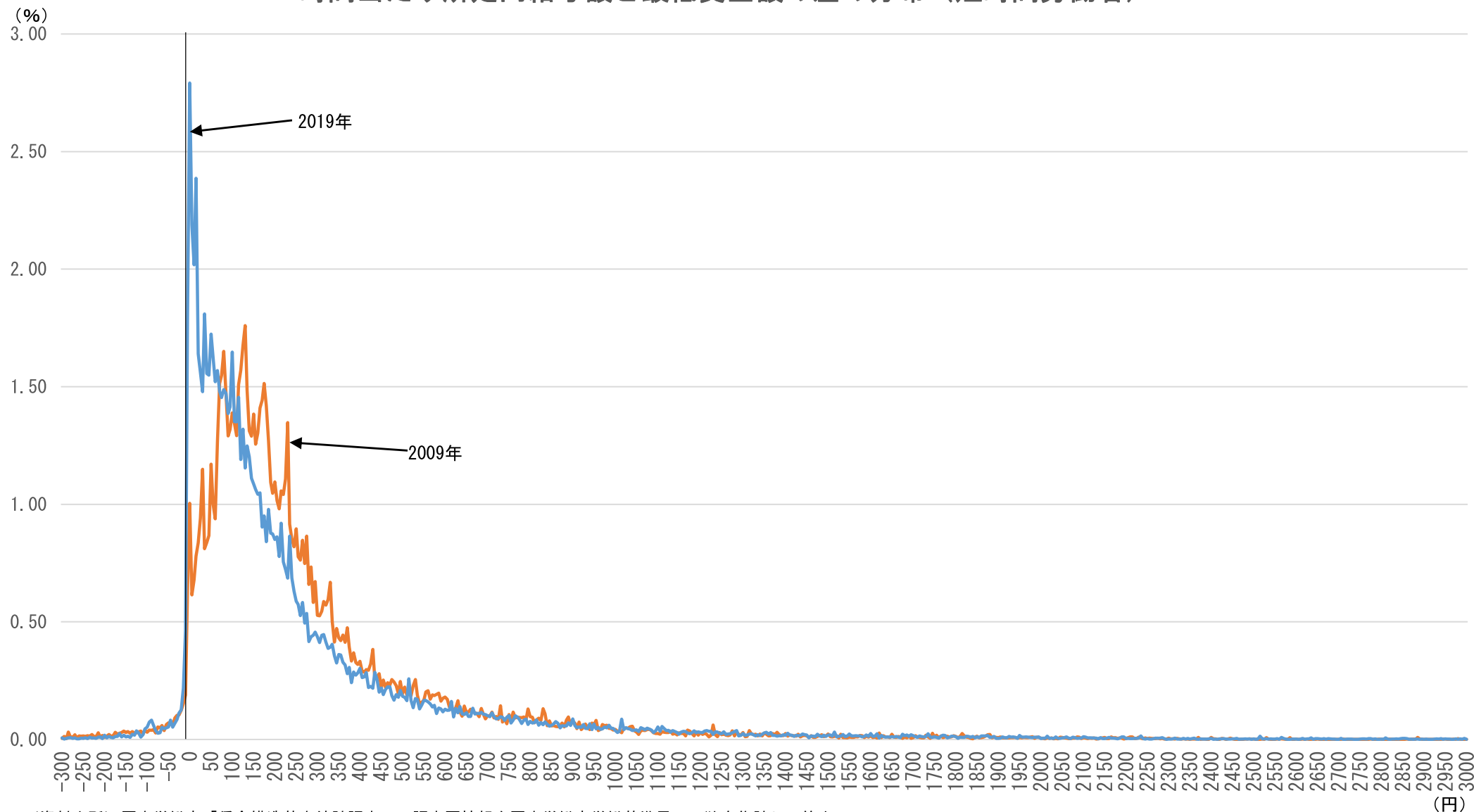
（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して算出。

- （注） 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が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常用労働者の数値。
2. 1時間当たり所定内給与額は、6月所定内給与額を6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、精皆勤手当、家族手当を含む。
3. 上記2の1時間当たり所定内給与額と、その前年の秋から適用されている地域別最低賃金額の差の5円単位の分布。

時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布（短時間労働者）

○ 短時間労働者の時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布をみると、2009年は分布のピークは最低賃金額＋100～200円の水準にあったが、2019年では分布が最低賃金に張り付いている。

時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布（短時間労働者）



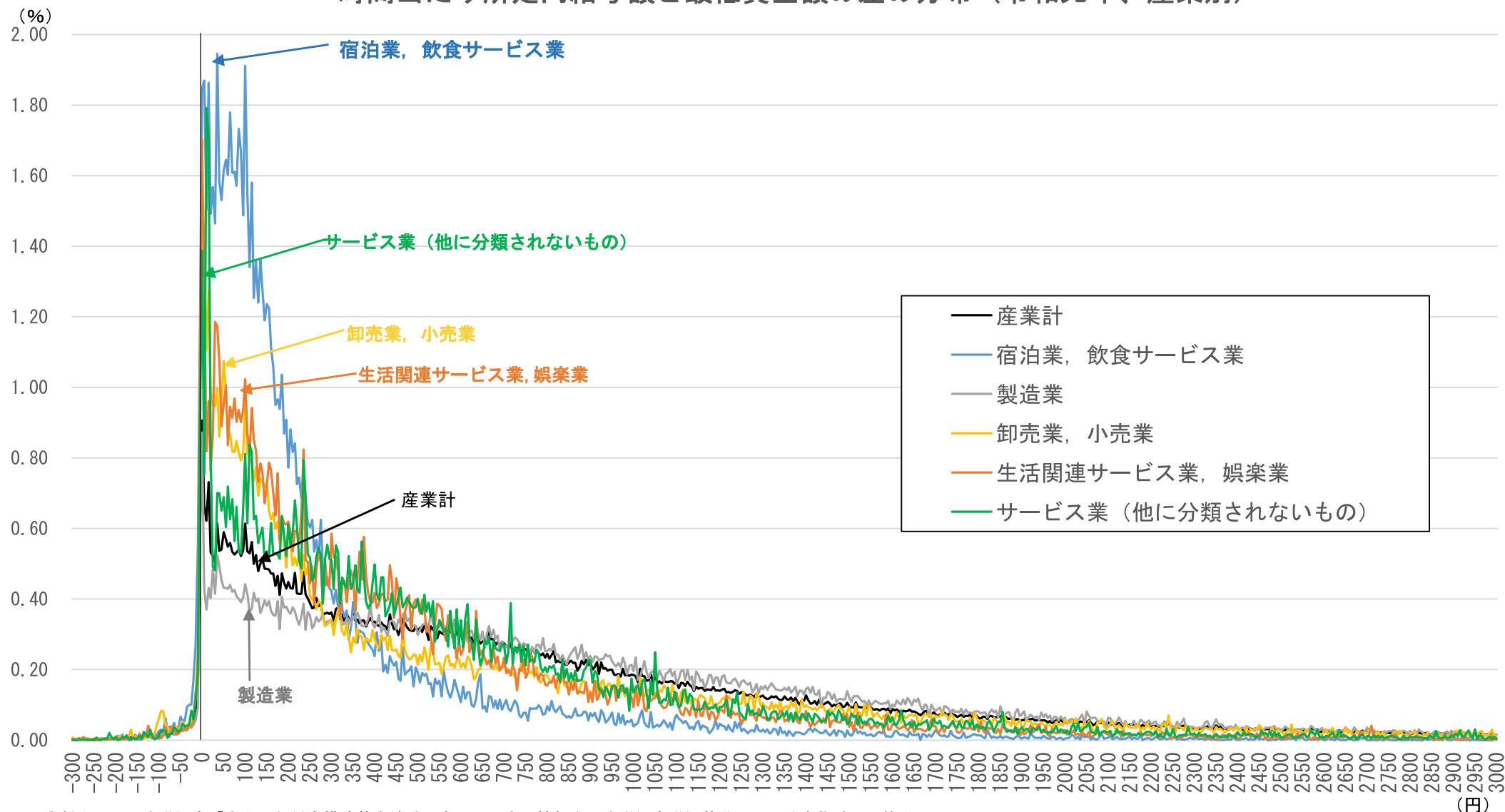
（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して算出。

- （注）
1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が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常用労働者の数値。
 2. 1時間当たり所定内給与額は、6月所定内給与額を6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、精皆勤手当、家族手当を含む。
 3. 上記2の1時間当たり所定内給与額と、その前年の秋から適用されている地域別最低賃金額の差の5円単位の分布。

産業別の時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布

○ 産業別の時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布をみると、宿泊業・飲食サービス業では、最低賃金に近い賃金水準の労働者の割合が高くなっている。

時間当たり所定内給与額と最低賃金額の差の分布（令和元年、産業別）



（資料出所）厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して算出。

（注） 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が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常用労働者の数値。

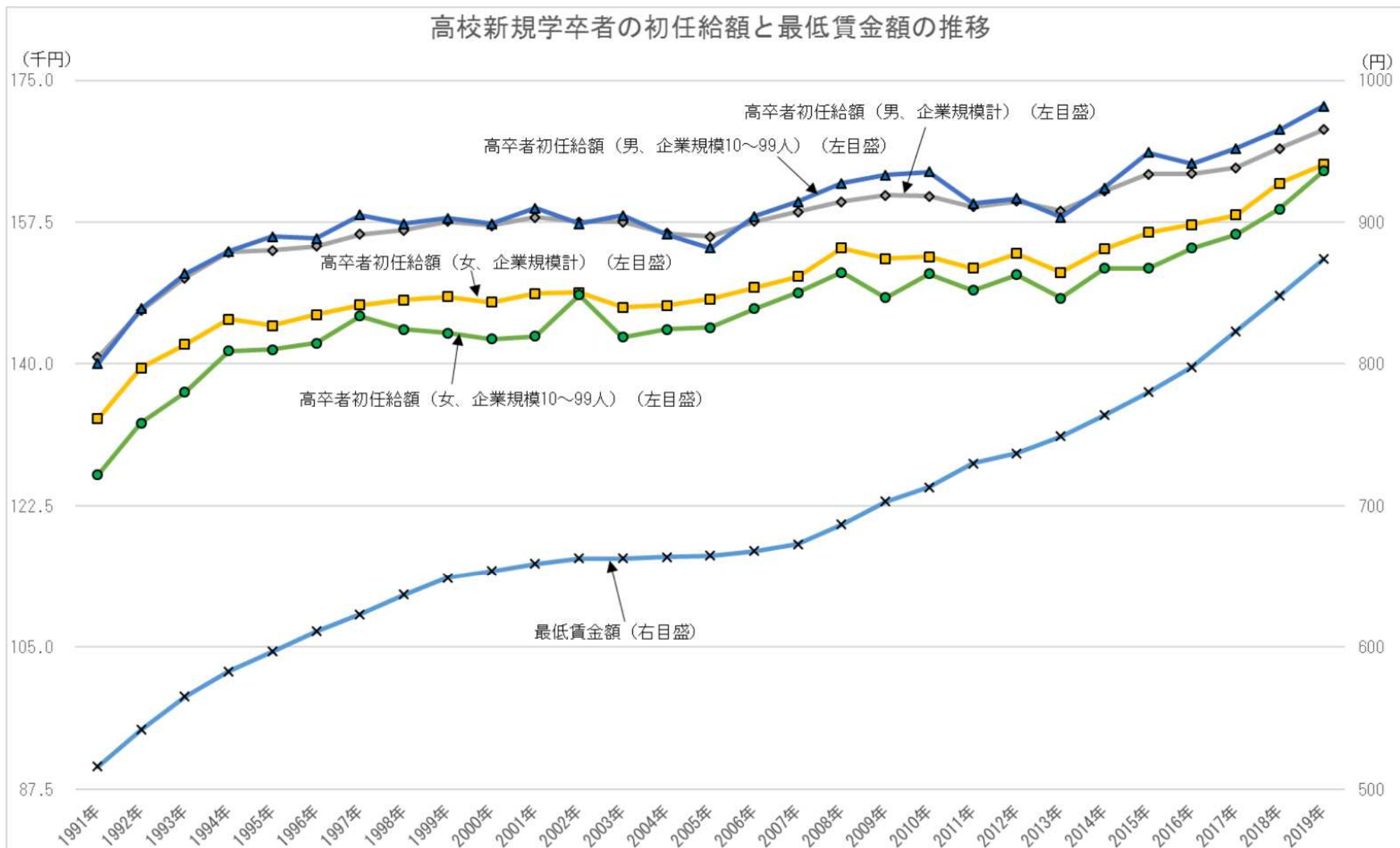
2. 1時間当たり所定内給与額は、令和元年6月所定内給与額を令和元年6月の所定内実労働時間数で除して算出。なお、所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。

3. 上記2の1時間当たり所定内給与額と、平成30年の秋から適用されている地域別最低賃金額の差の5円単位の分布。

高校新規学卒者の初任給額と最低賃金額の推移

○ 高卒者の初任給額の推移をみると、最低賃金の引上げとともに、近年は上昇傾向にある。

高校新規学卒者の初任給額と最低賃金額の推移



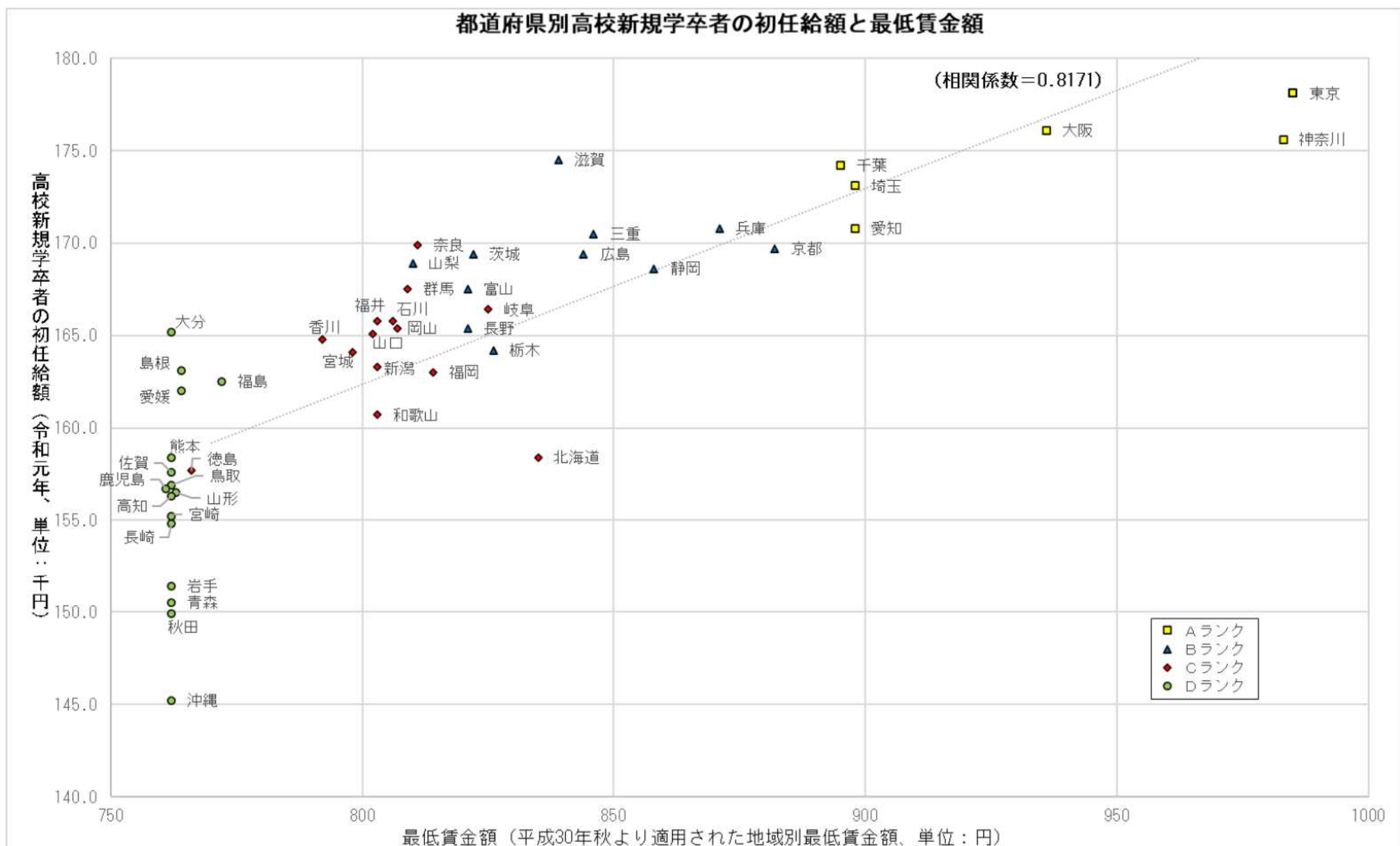
（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

（注）1. 初任給額は、常用労働者を10人以上雇用する民営事業所の数値。

2. 最低賃金額は、前年の秋から適用された地域別最低賃金額の全国加重平均。

都道府県別高校新規学卒者の初任給額と最低賃金額

○ 都道府県別に高卒者初任給額と最低賃金額の関係をみると、一定の相関がある(相関係数0.82)。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 1. 初任給額は、常用労働者を10人以上雇用する民営事業所の数値。

2. ランクは平成30年度時点のもの。

最低賃金と貧困

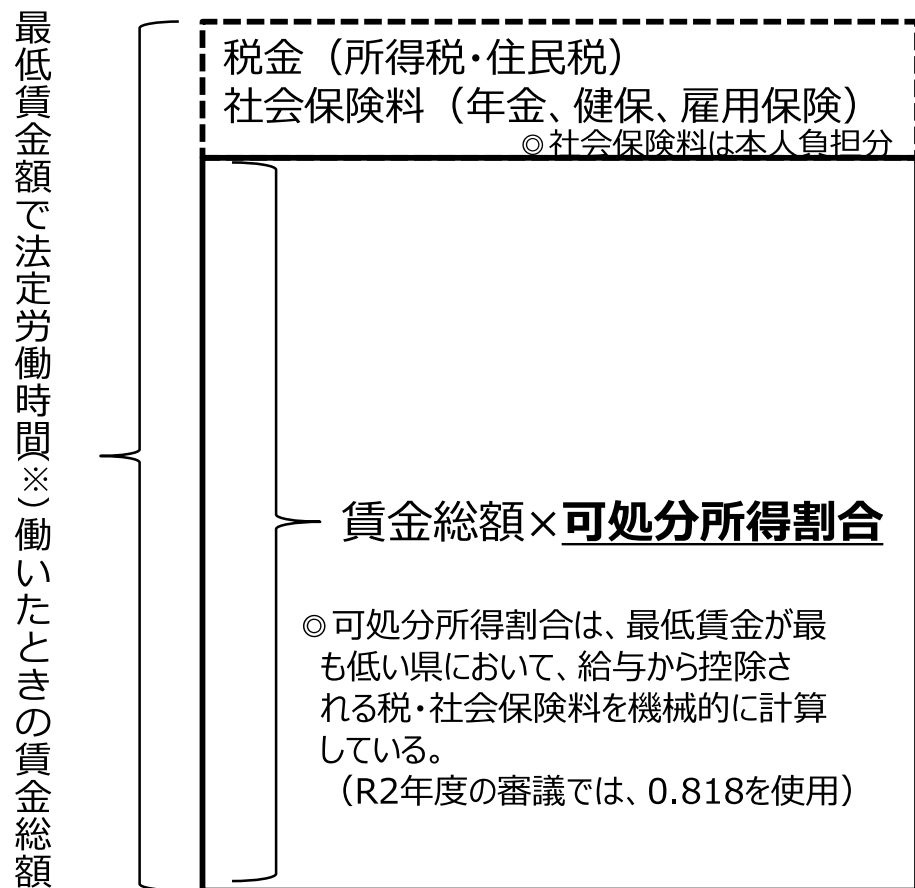
最低賃金と生活保護の比較について

○ 地域別最低賃金は都道府県単位であるのに対し、生活保護は所在地、年齢及び世帯の構成等の事情により基準額が異なるほか、住宅扶助等の各種扶助がある。また、地域別最低賃金額は時間額であるのに対し、生活保護は月額で決定される。このため単純な比較は困難。平成20年度の中央最低賃金審議会で、比較方法を整理し、以下の前提で比較を行っている。

- ・ 最低賃金の水準＝地域別最低賃金額×173.8(1箇月の労働時間)×0.818(可処分所得比率)
- ・ 生活保護の水準＝生活扶助基準(1類費＋2類費＋期末一時扶助費)人口加重平均＋住宅扶助実績値

【最低賃金】

最低賃金額で働いたときの手取額

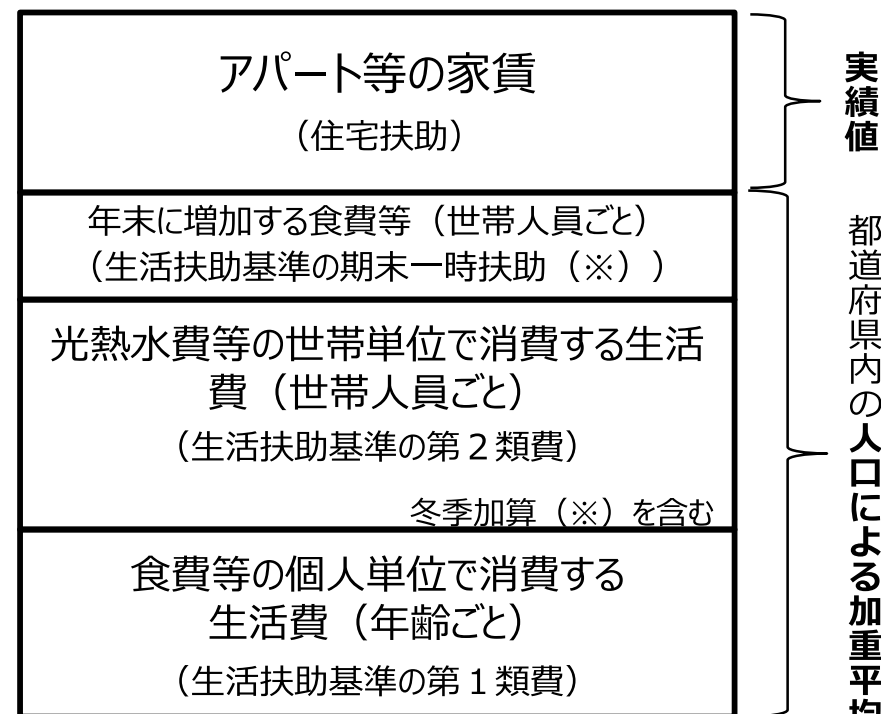


※週40時間÷7日×365日÷12か月＝173.8時間

【生活保護】

若年単身世帯の生活保護

(注) 高卒後働いてすぐの年齢を想定



※1か月あたりの平均額



比較

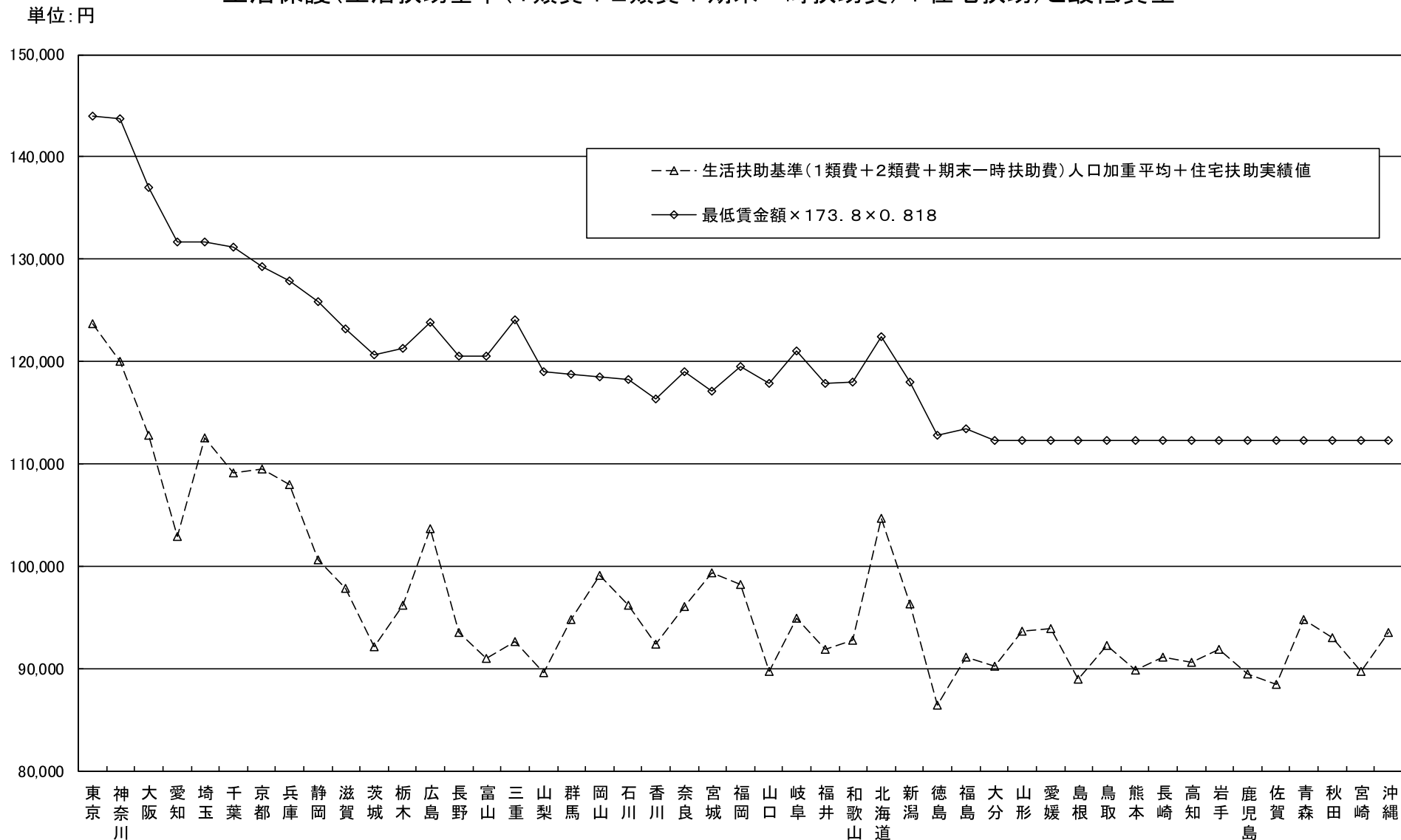
最低賃金と生活保護の乖離の計画的な解消状況について

時点（平成）	乖離がある 地 域 の 数	乖離がある都道府県名（下段は乖離額）												
2 0 年 引上げ前	1 2	北海道 53	青森 11	宮城 20	秋田 9	埼玉 41	千葉 16	東京 80	神奈川 89	京都 33	大阪 34	兵庫 22	広島 22	
引上げ後	9	北海道 40		宮城 6		埼玉 21		東京 53	神奈川 59	京都 16	大阪 17	兵庫 7	広島 8	
2 1 年 引上げ前	1 2	北海道 47	青森 9	宮城 20	秋田 3	埼玉 23	千葉 5	東京 60	神奈川 66	京都 23	大阪 26	兵庫 16	広島 16	
引上げ後	1 0	北海道 36	青森 6	宮城 11		埼玉 10		東京 35	神奈川 43	京都 11	大阪 12	兵庫 7	広島 7	
2 2 年 引上げ前	1 2	北海道 39	青森 6	宮城 14	秋田 5	埼玉 14	千葉 5	東京 40	神奈川 47	京都 20	大阪 17	兵庫 13	広島 13	
引上げ後	5	北海道 26		宮城 2				東京 10	神奈川 18				広島 1	
2 3 年 引上げ前	9	北海道 31		宮城 8		埼玉 9		東京 16	神奈川 23	京都 1	大阪 7	兵庫 3	広島 6	
引上げ後	3	北海道 17		宮城 7					神奈川 5					
2 4 年 引上げ前	1 1	北海道 30	青森 5	宮城 19		埼玉 12	千葉 6	東京 20	神奈川 18	京都 8	大阪 15	兵庫 10	広島 12	
引上げ後	6	北海道 16		宮城 9				東京 7	神奈川 5		大阪 1		広島 3	
2 5 年 引上げ前	1 1	北海道 22	青森 2	宮城 9		埼玉 6	千葉 1	東京 13	神奈川 9	京都 3	大阪 8	兵庫 4	広島 11	
引上げ後	1	北海道 7												
2 6 年 引上げ前	5	北海道 11		宮城 1				東京 1				兵庫 1	広島 4	
引上げ後	0													
2 7 年 引上げ前	0													
引上げ後	0													

生活保護と最低賃金の比較

○ 生活保護と最低賃金を比較すると、全ての都道府県で最低賃金が生活保護を上回っている。

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。

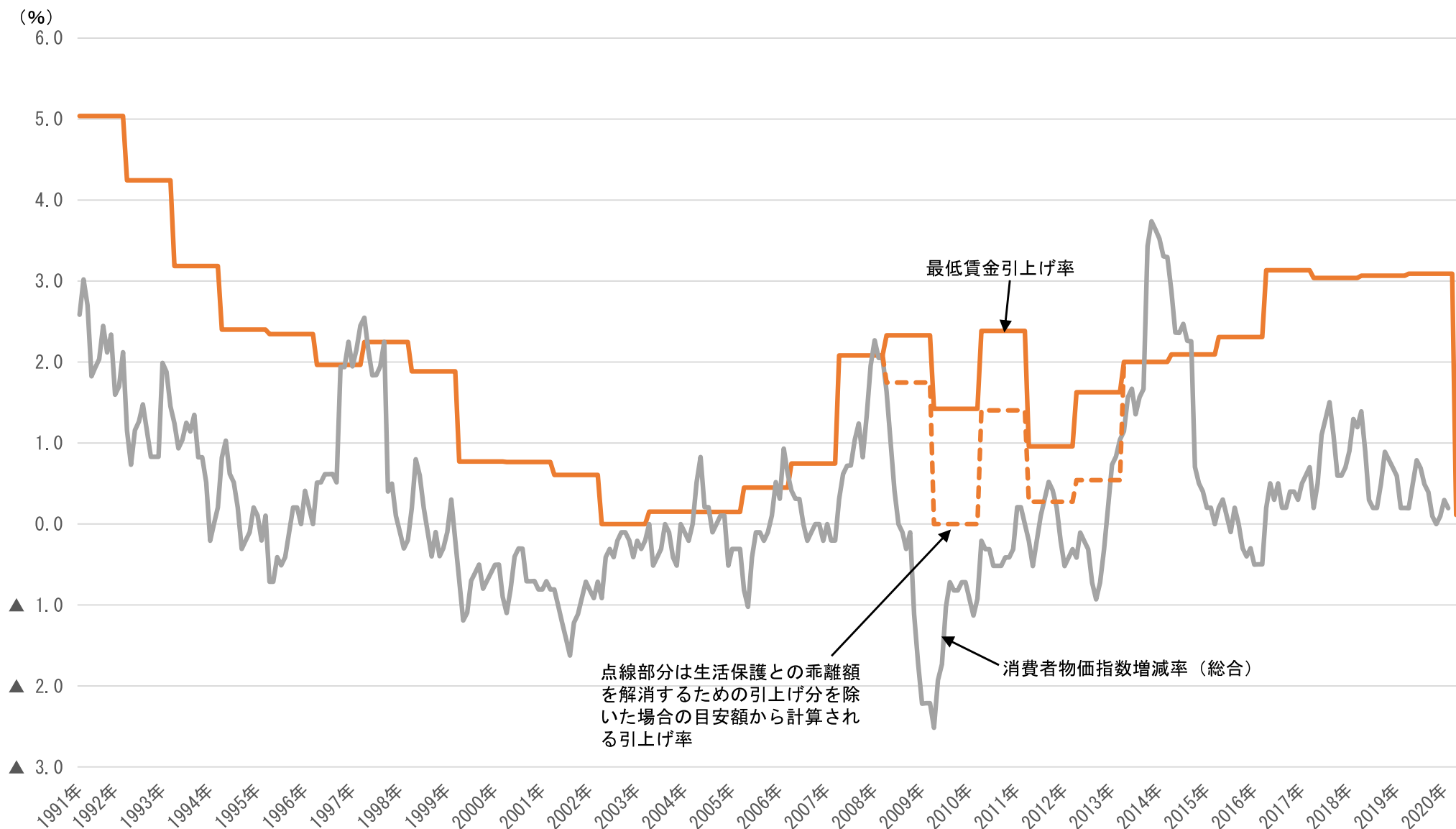
注3)生活保護のデータは平成30年度、最低賃金のデータは令和元年度のもの。

注4)0.818は時間額761円で月173.8時間働いた場合の平成30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。

消費者物価指数の増減率と最低賃金引上げ率の推移

○ 最低賃金の引上げ率は、多くの年で消費者物価の増減率を上回る水準で推移している。

消費者物価指数の増減率と最低賃金引上げ額の推移



(資料出所) 総務省「消費者物価指数」

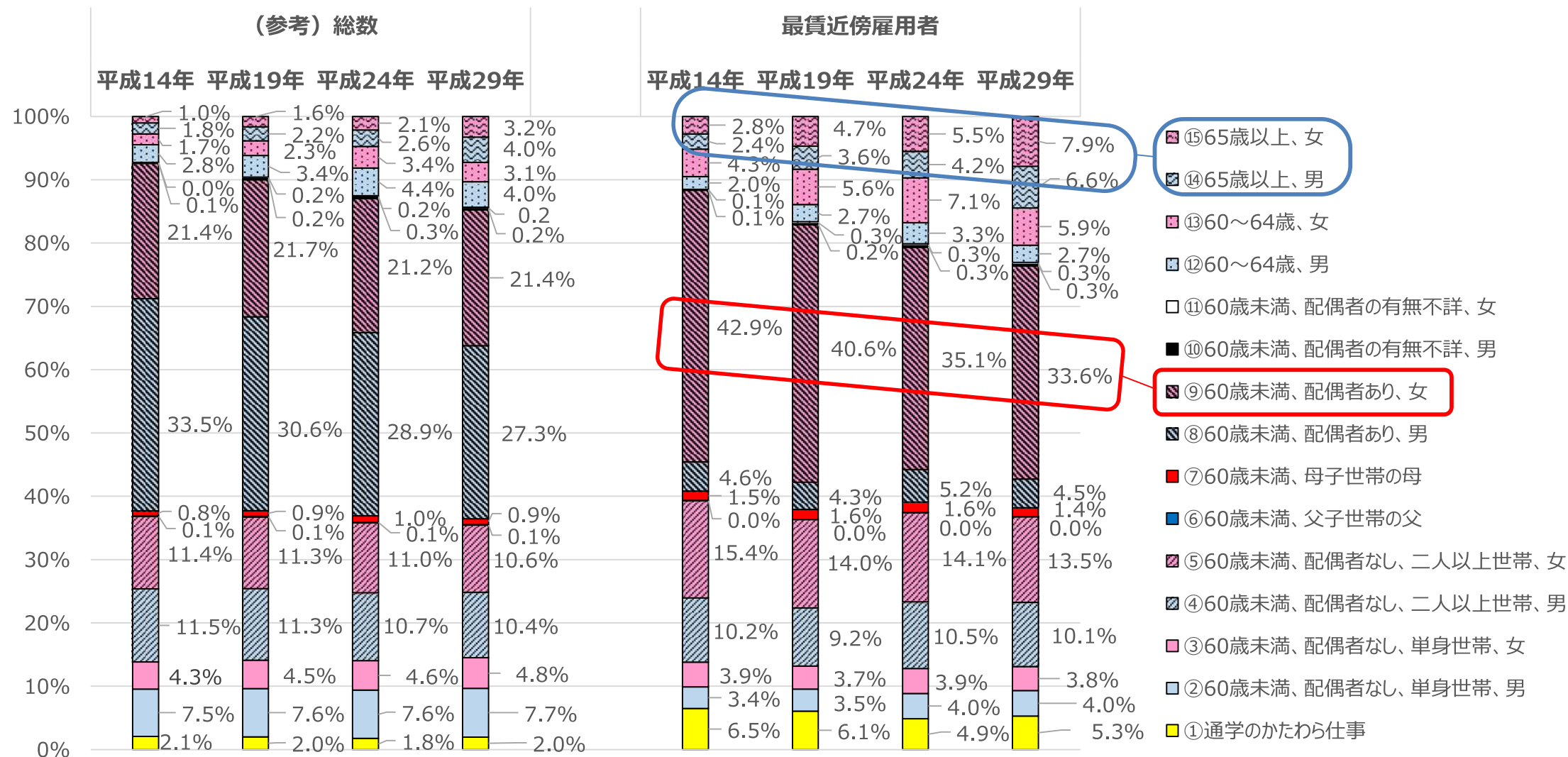
(注) 1. 消費者物価指数増減率は月次の原数値の前年同月からの増減率。

2. 最低賃金額は、地域別最低賃金額の全国加重平均であり、各年10月より改定後の最低賃金額が適用されたものとしている。

最賃近傍雇用者の属性別内訳の推移

○ 最賃近傍雇用者の属性別内訳の推移をみると、60歳未満の有配偶の女性の比率が最も高いが、その比率は低下傾向にあり、65歳以上の高齢層の比率が上昇している。

最賃近傍雇用者の属性別内訳の推移



(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

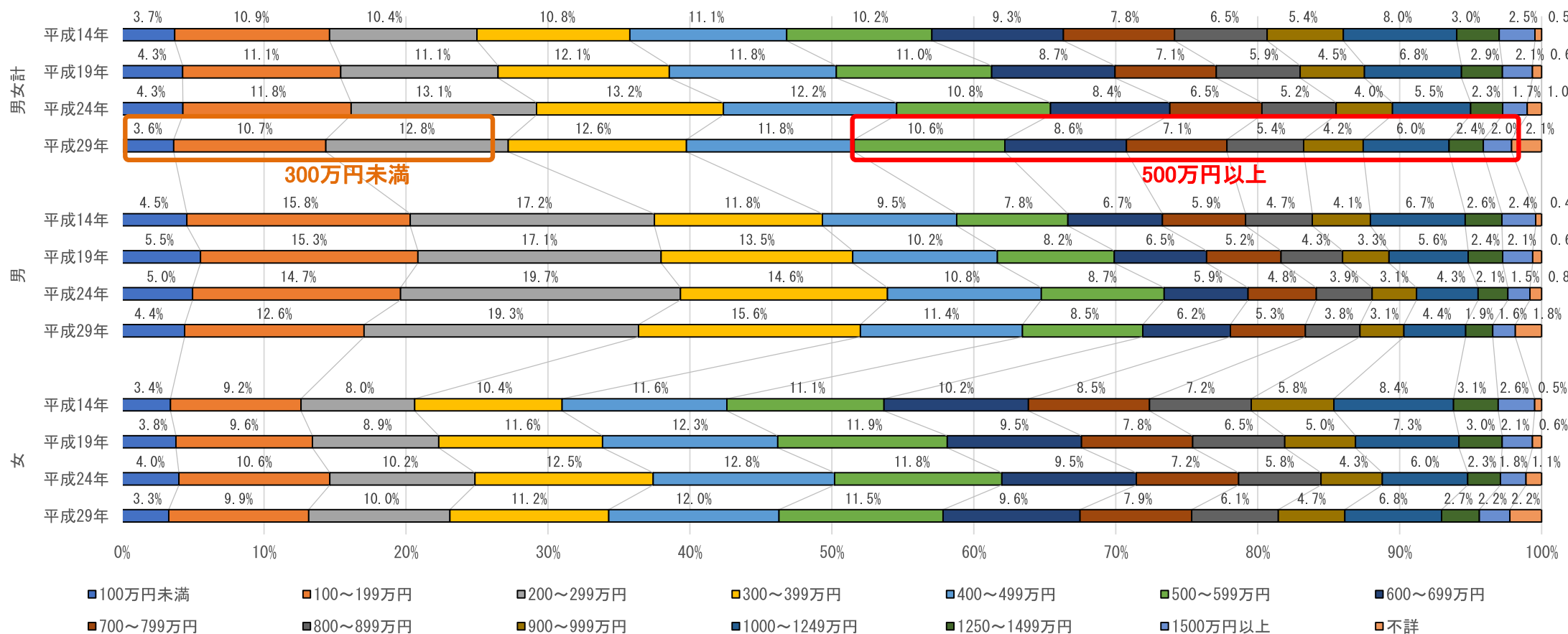
(注) 1. 「最賃近傍雇用者」は、「主な仕事の年間所得／50週／主な仕事の週の労働時間＜居住地の地域別最低賃金額（調査年の前年秋より適用されたもの）×1.1」である雇用者と定義。就業構造基本調査では、主な仕事の年間所得と週の労働時間を階級で調査しているため、年間所得階級×週の労働時間階級の各ブロック内で雇用者が一様に分布していると仮定して集計を行っている。

2. 主な仕事の年間所得及び週の労働時間が記入されている雇用者（役員を除く）のみを集計対象としている。従って、週の労働時間が調査対象外となる1年間の就業日数が200日未満かつ就業が規則的でない雇用者は含まれていない。

最賃近傍雇用者の世帯所得の状況

- 最賃近傍雇用者の世帯所得別内訳を見ると、半数近くは世帯所得500万円以上の世帯に属しているが、3割近く世帯所得300万円未満となっている。
- 時系列で見ると、平成24年までは世帯所得が低い層の割合が増加傾向であったが、平成29年は反転している。
- 男女別に見ると、男性は世帯所得の低い層が比較的多く、半数以上が世帯所得400万円未満であるが、女性では世帯所得500万円以上の世帯が半数以上となっている。

最賃近傍雇用者の世帯所得階級別内訳の推移（全体）



（資料出所）総務省「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

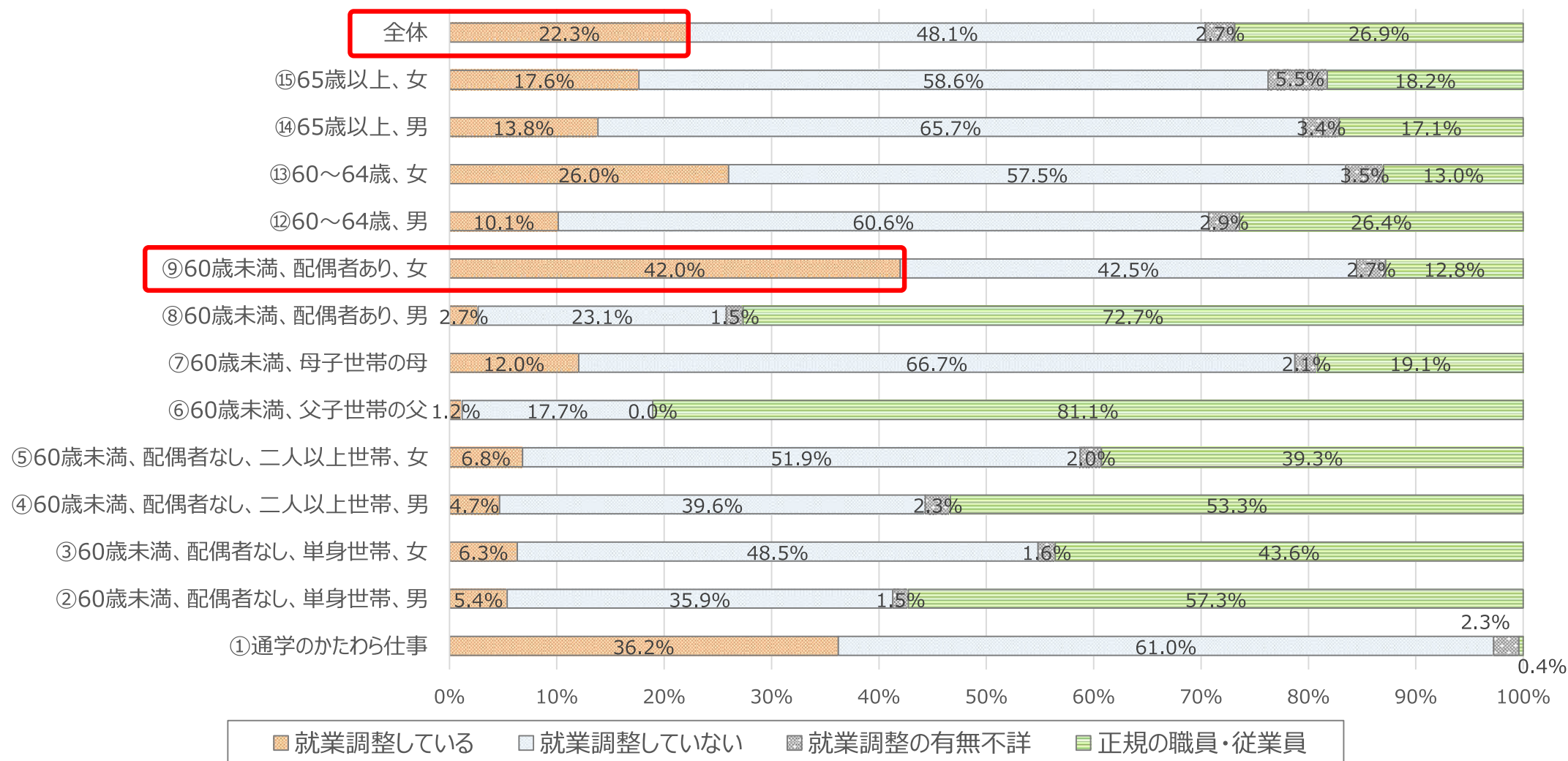
（注）1. 「最賃近傍雇用者」は、「主な仕事の年間所得／50週／主な仕事の週の労働時間＜居住地の地域別最低賃金額（調査年の前年秋より適用されたもの）×1.1」である雇用者と定義。就業構造基本調査では、主な仕事の年間所得と週の労働時間を階級で調査しているため、年間所得階級×週の労働時間階級の各ブロック内で雇用者が一様に分布していると仮定して集計を行っている。

2. 主な仕事の年間所得及び週の労働時間が記入されている雇用者（役員を除く）のみを集計対象としている。従って、週の労働時間が調査対象外となる1年間の就業日数が200日未満かつ就業が規則的でない雇用者は含まれていない。

最賃近傍雇用者の就業調整の状況

○ 就業調整の有無をみると2割強が就業調整を行っており、60歳未満の有配偶の女性では4割以上が就業調整を行っている。

最賃近傍雇用者の就業調整の有無別内訳



(資料出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

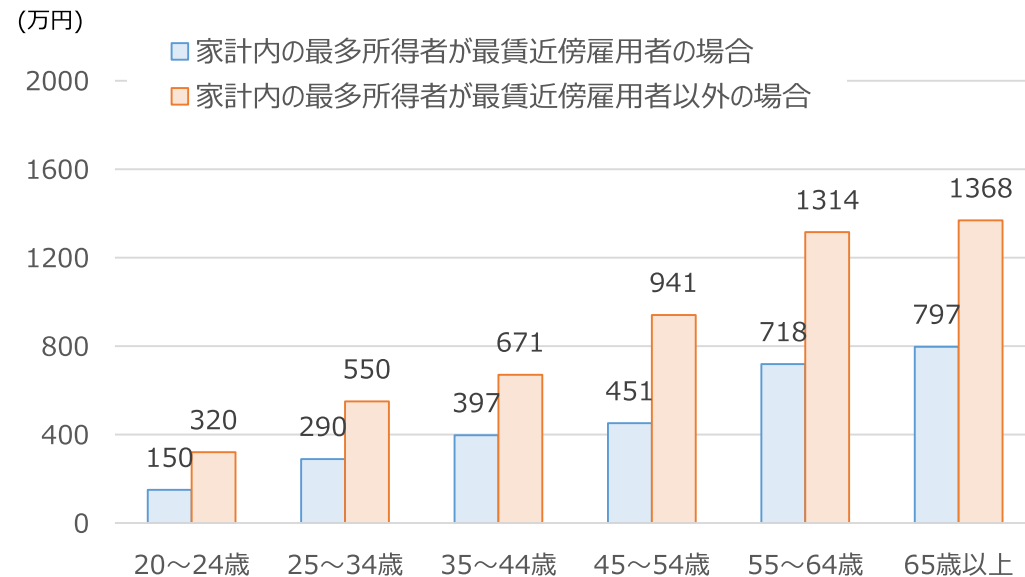
(注) 1. 「最賃近傍雇用者」は、「主な仕事の年間所得／50週／主な仕事の週の労働時間×居住地の地域別最低賃金額（調査年の前年秋より適用されたもの）×1.1」である雇用者と定義。就業構造基本調査では、主な仕事の年間所得と週の労働時間を階級で調査しているため、年間所得階級×週の労働時間階級の各ブロック内で雇用者が一様に分布していると仮定して集計を行っている。

2. 主な仕事の年間所得及び週の労働時間が記入されている雇用者（役員を除く）のみを集計対象としている。従って、週の労働時間が調査対象外となる1年間の就業日数が200日未満かつ就業が規則的でない雇用者は含まれていない。

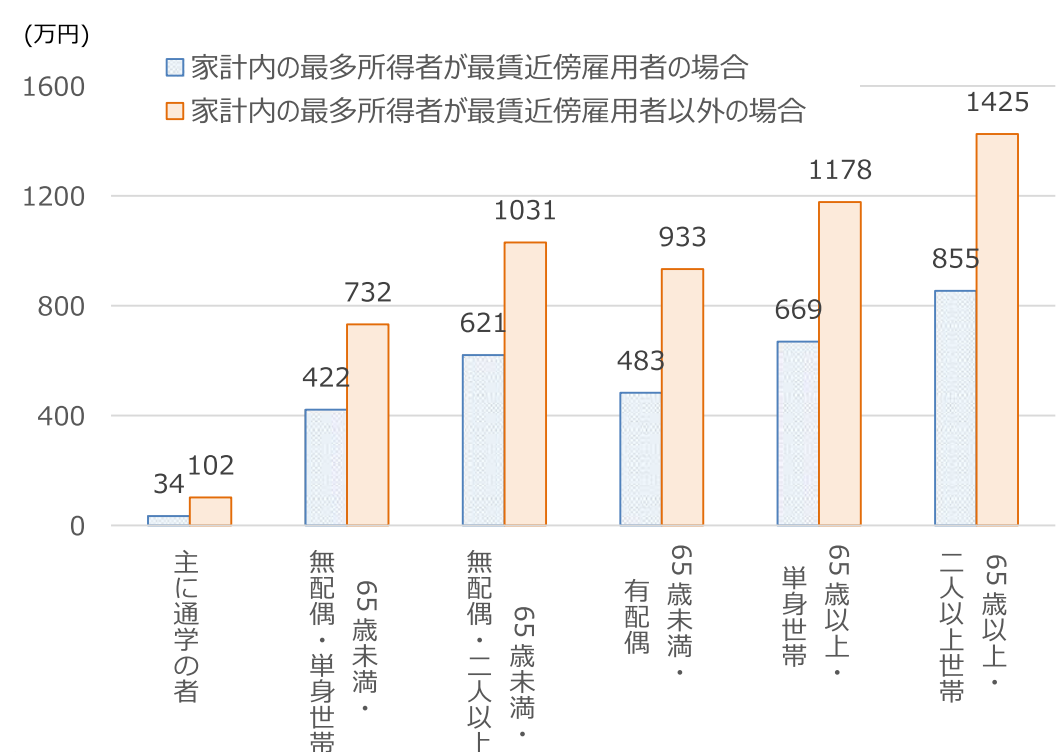
家計内の最多所得者が最賃近傍雇用者である家計の貯蓄の状況

- 2019年国民生活基礎調査により、家計内の最多所得者が最賃近傍雇用者（時間当たり賃金が地域別最低賃金の1.1倍未満の者）の場合と、最賃近傍雇用者以外の場合の家計の貯蓄の状況を特別集計した結果は以下のとおり。
- 最賃近傍雇用者のうち家計内の最多所得者である者の割合は33.5%。年齢別に家計の貯蓄額の状況をみると、基本的に年齢が上がるほど貯蓄額が増加する傾向があるが、家計内の最多所得者が最賃近傍雇用者の場合には、最賃近傍雇用者以外の場合と比較して同一の年齢階級で貯蓄額が下回る傾向にあり、特に55歳以降でその差が広がっている。
- 世帯属性別に家計の貯蓄額の状況をみると、どの属性でも、家計内の最多所得者が最賃近傍雇用者の世帯とそれ以外の世帯の貯蓄額には相当程度の差がある。

年齢別の家計の貯蓄額の状況



世帯属性別の家計の貯蓄額の状況



(資料出所) 厚生労働省「2019年国民生活基礎調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

- (注) 1. 対象は雇用者のみ（金額等が不詳の者は除外）。
2. 最賃近傍雇用者：時間当たり賃金が居住地の地域別最低賃金額（2018年10月改定後）の1.1倍未満である雇用者と定義。時間あたり賃金は、1週間（2019年5月20日～26日）の労働時間を50倍して年間労働時間とみなし、年間（2018年）の雇用者所得を年間労働時間で除することで算出。
3. 「貯蓄なし」と回答した世帯については、貯蓄額を0として平均値を計算している。
4. 2019年国民生活基礎調査の特別集計では、雇用者全体に占める最賃近傍雇用者の割合は20.0%、家計内の最多所得者に占める最賃近傍雇用者の割合は11.3%となったが、これは、国民生活基礎調査が世帯調査であるため、賃金構造基本調査などの事業所調査に比べて労働時間が長く回答されている可能性があり、結果として最賃近傍雇用者の比率が高く出ている可能性があることに留意が必要。

最低賃金の水準に関する諸外国との比較

第2章 Society 5.0時代にふさわしい仕組みづくり

2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進

(3) 所得向上策の推進

② 最低賃金の引上げ

経済成長率の引上げや日本経済全体の生産性の底上げを図りつつ、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に積極的に取り組む。生産性向上に意欲をもって取り組む中小企業・小規模企業に対して、きめ細かな伴走型の支援を粘り強く行っていくことをはじめ、思い切った支援策を講じるとともに、下請中小企業振興法に基づく振興基準の更なる徹底を含め取引関係の適正化を進め、下請事業者による労務費上昇の取引対価への転嫁の円滑化を図る。

最低賃金については、この3年、年率3%程度を目途として引き上げられてきたことを踏まえ、景気や物価動向を見つつ、地域間格差にも配慮しながら、これらの取組とあいまって、より早期に全国加重平均が1000円になることを目指す。あわせて、我が国の賃金水準が他の先進国との比較で低い水準に留まる理由の分析(※)をはじめ、最低賃金のあり方について引き続き検討する。

(※)業種業態別、地域別の実態分析を含む。

日本の最低賃金が低い理由・背景

令和元年第6回経済財政諮問会議
(令和元年7月31日)
根本臨時議員提出資料を時点更新

現状

- 単純比較はできないものの、日本の最低賃金は欧米諸国に比して低い。

日本	902円		イギリス	8.91ポンド	1359円
ドイツ	9.50ユーロ	1239円	フランス	10.25ユーロ	1338円

(2021年4月1日時点、日本円換算は2021年4月1日の為替レートを使用、各国の金額はいずれも時給額)

理由・背景

- 日本の最低賃金が低い理由・背景としては、①正規雇用と非正規雇用の賃金決定方法の違い、②労働生産性の低さなどが考えられる。
- このほか、諸外国の最低賃金制度では、若年者や職業訓練受講者等に対する減額措置等が設けられていることも考慮する必要。

① 賃金決定方法

- 日本では、最低賃金引上げの影響を大きく受けるのは、短時間労働者等。
- その背景として、一般労働者では、勤続年数等に応じて賃金が決定される傾向にあり、ベースアップなどの賃上げが行われてきたが、短時間労働者等では、その時々々の労働市場における雇入れ賃金額に強く影響を受け、職務や職能とかかわりなく賃金が定められ、賃金カーブはほぼ横ばいで、処遇も低くなる傾向。こうした中で、日本の最低賃金は、事実上、賃金額の低い短時間労働者等の賃金水準を念頭において運用されてきた。
- 一方で、欧州諸国では、一般労働者も短時間労働者等も特定の「職務」(ポスト)に対して採用を行い、「職務給」が適用される例が多く、賃金決定方法が雇用形態に関わらず共通となることが多い。短時間労働者等についても、賃金の時間単価に大きな差はない。

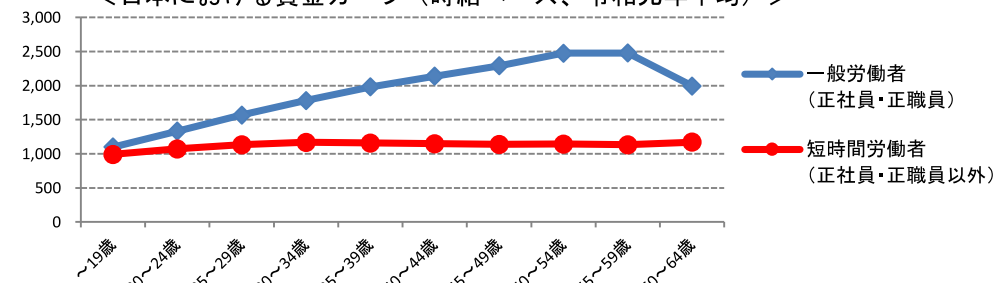
<就業形態別の影響率(令和元年)>

一般労働者	1.8%
短時間労働者	18.1%

<フルタイム労働者の賃金を100とした場合のパートタイム(短時間)労働者の賃金>【2014年】

日本	56.6	イギリス	71.0
ドイツ	72.1	フランス	86.6

<日本における賃金カーブ(時給ベース、令和元年平均)>



(出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和元年))

(出典：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2019」)

(出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和元年))

② 労働生産性の低さ

- 日本の労働生産性の水準は、15年前と比して伸びているものの、依然低い水準に留まっている。

<労働生産性(時間当たり)の国際比較(2019年)>

(括弧内は2004年の労働生産性(時間当たり)を100とした場合の数値)

日本	47.9(143.4)	イギリス	64.6(147.8)	ドイツ	74.7(161.3)	フランス	77.4(170.1)
----	-------------	------	-------------	-----	-------------	------	-------------

(ドル)

(出典：(公財)日本生産性本部「労働生産性の国際比較」を元に厚生労働省作成)

こうした状況を打破するため、最低賃金について、この8年間で全国加重平均で153円引き上げてきた。今後も、同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の処遇改善に引き続き取り組みつつ、最低賃金も含めた賃金の底上げに向け、生産性向上等を実現するための支援に政府をあげて取り組む必要。

最低賃金の国際比較(G7)

○ 各国で最低賃金の適用対象が異なる。

例：日本では、基本的に全ての労働者に最低賃金が適用されるのに対し、イギリスでは16～24歳、フランスでは18歳未満や研修生等には減額した最低賃金を適用。ドイツでは、18歳未満や職業訓練実習生の一部等は適用除外。

○ アメリカ、フランスは全国一律最低賃金の設定があるが、アメリカは州等によっては連邦最低賃金より高い州別最低賃金を定めているところもあり、フランスは労働協約による地域・業種別最低賃金の設定がある。

(2021年4月1日時点。各国の金額はいずれも時給額)

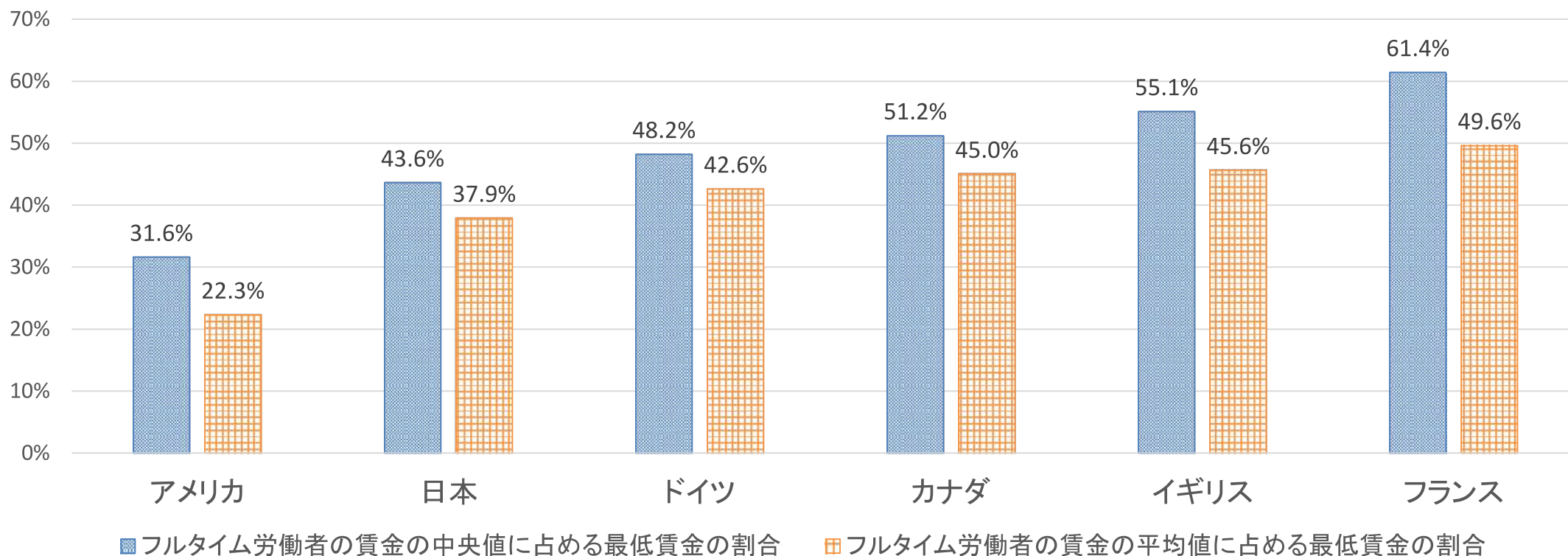
日本	902円	902円	地域別最低賃金
アメリカ	7.25ドル	801円	連邦最低賃金に加え、 州別最低賃金あり。
カナダ	11.45～16.0 カナダドル	1002円～1400円	州別最低賃金
ドイツ	9.50ユーロ	1239円	全国一律最低賃金
イギリス	8.72ポンド	1359円	全国一律最低賃金
フランス	10.25ユーロ	1338円	全国一律最低賃金に加え、 地域・業種別最低賃金あり。

- (注) 1. 日本円換算は2021年4月1日の為替レートを使用。
 2. 日本は全国加重平均の数値である。
 3. イタリアには最低賃金制度はない。
 4. イギリスは23歳以上に適用される金額。

フルタイム労働者の賃金の中央値・平均値に占める最低賃金の割合の国際比較

○ 最低賃金制度のないイタリアを除くG7諸国について、フルタイム労働者の賃金の中央値及び平均値に占める最低賃金の割合を比較した場合、いずれの場合も、日本の最低賃金の水準は、カナダ・イギリス・フランス・ドイツに比して低い水準となっている。

フルタイム労働者の賃金の中央値・平均値に占める最低賃金の割合の国際比較(2019)



(資料出所) OECD.Stat “Minimum relative to average wages of full-time workers”

(注1) 各国で最低賃金の適用対象等が異なるため(たとえば英仏独では若年者等は適用除外等の措置が取られている一方、日本は全労働者が適用対象)、単純比較はできないことに留意が必要。

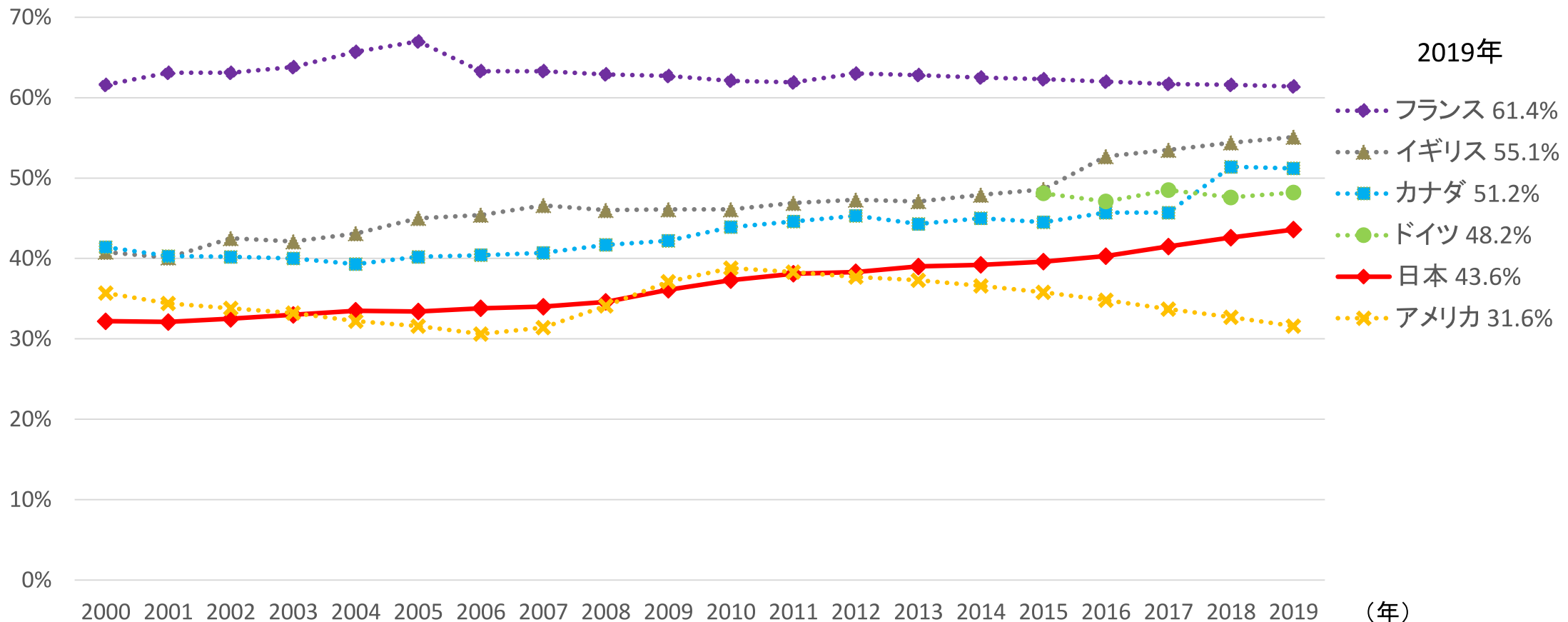
(注2) アメリカは連邦法の最低賃金額であり、州等によっては連邦最低賃金より高い州別最低賃金を定めているところもある。

(注3) OECD Statの注釈では、フルタイム労働者の賃金の中央値の方が賃金の平均値よりも、国毎の賃金のばらつきの違いを考慮できるため、国際比較には適しているとしている。また、理想的には、分母のフルタイム労働者の賃金の中央値は、残業代やボーナスなどを除くことが望ましいが、多くの国で利用不能であるため、除いていないとしている。

フルタイム労働者の賃金の中央値に占める最低賃金の割合(時系列・国際比較)

○ 最低賃金制度のないイタリアを除くG7諸国について、フルタイム労働者の賃金の中央値に占める最低賃金の割合を時系列で見ると、フランス・アメリカ・ドイツは横ばい又は低下傾向である一方、イギリス・日本・カナダは上昇傾向にある。

フルタイム労働者の賃金の中央値に占める最低賃金の割合(時系列)



(資料出所)OECD.Stat “Minimum relative to average wages of full-time workers”

(注1)各国で最低賃金の適用対象等が異なるため(たとえば英仏独では若年者等は適用除外である一方、日本は全労働者が適用対象)、単純比較はできないことに留意が必要。

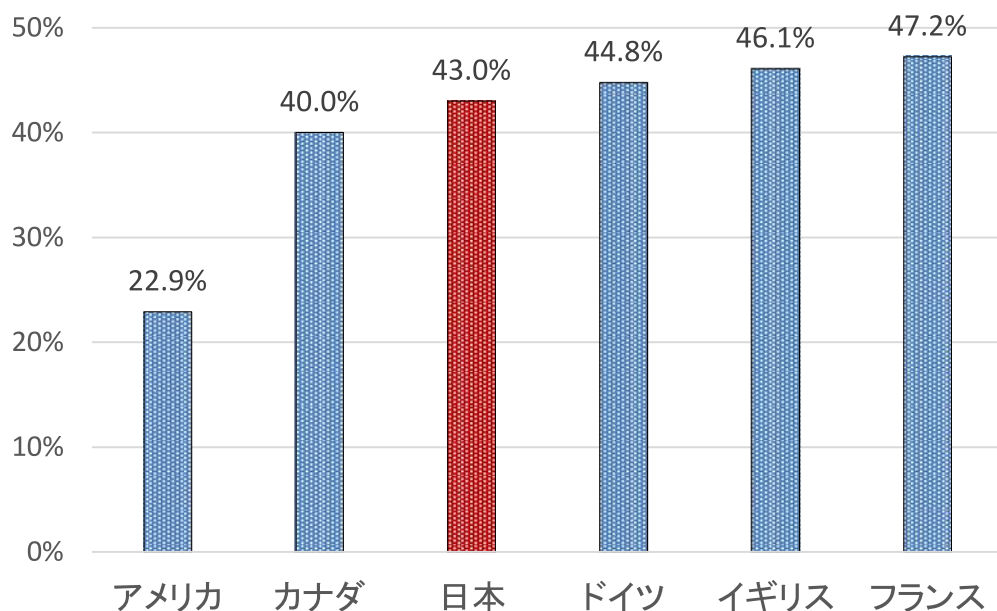
(注2)アメリカは、連邦法の最低賃金額であり、州等によっては連邦最低賃金より高い州別最低賃金を定めているところもある。

(注3)ドイツの最低賃金制度の導入は2015年。

全労働者の平均賃金に占める最低賃金の国際比較

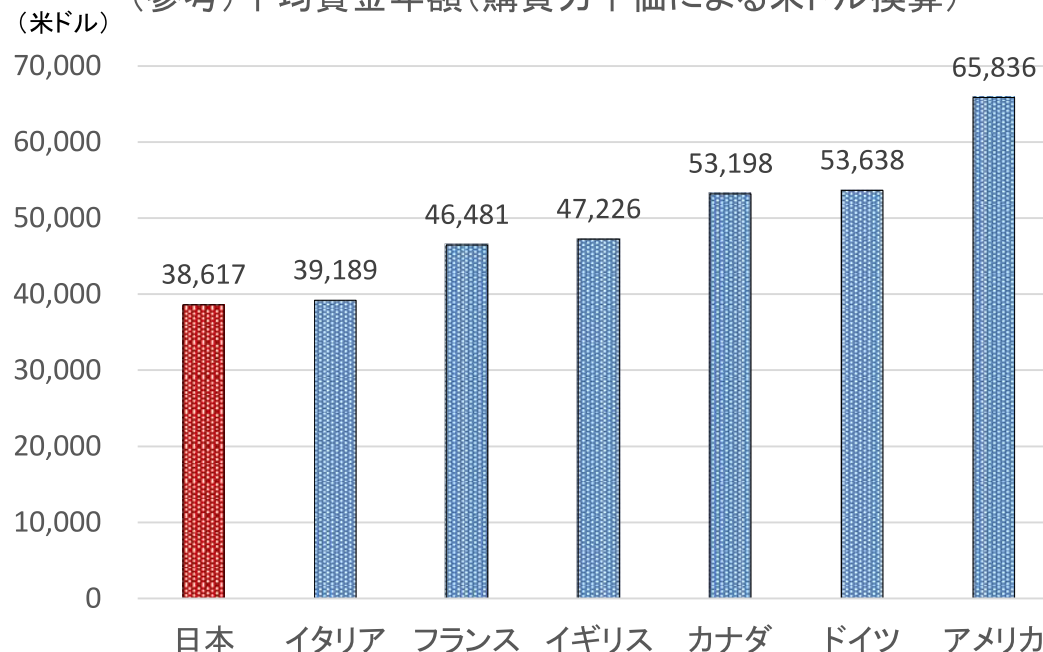
○ 最低賃金制度のないイタリアを除くG7諸国について、各国のOECD統計における平均賃金(国民経済計算から算出)に占める最低賃金の割合を比較した場合、日本の最低賃金の水準は、アメリカ・カナダを上回り、ドイツ・イギリス・フランスをわずかに下回る水準となっている。

平均賃金に占める最低賃金の割合



(出所)OECD.Stat “Real minimum wages”(2019)(※日本のみ2018年)、
OECD.Stat “Average annual wages”(2019)をもとに厚生労働省
労働基準局作成

(参考)平均賃金年額(購買力平価による米ドル換算)



(出所)OECD.Stat “Average annual wages”(2019)

(注1)各国で最低賃金の適用対象等が異なるため(たとえば英仏独では若年者等は適用除外である一方、日本は全労働者が適用対象)、単純比較はできないことに留意が必要。

(注2)アメリカは、連邦法の最低賃金額であり、州等によっては連邦最低賃金より高い州別最低賃金を定めているところもある。

(注3)平均賃金に占める最低賃金の割合は、OECD.Stat “Average annual wages”(2019)の購買力平価による米ドル換算値(年額)を、“Real minimum wages”(2019)(日本のみ2018年)の購買力平価による米ドル換算値(年額)で除した割合。

最低賃金の目標の設定方法に関する諸外国との比較

- 最低賃金の目標を設定する国の中には、平均賃金や中央値賃金に占める相対的な割合で最低賃金の目標を設定する国がある一方、絶対額で最低賃金の目標を定める国がある。

類型	国	設定主体	最低賃金の目標の詳細
最低賃金の相対的な水準により目標を定める国	英国	政府	2020年までに中央値賃金の60%（※2020年に達成）、 2024年までに中央値賃金の2/3 ※ 野党の労働党は2020年に時給10ポンドを公約
	スペイン	政府	2024年までに平均賃金の60%
絶対額で最低賃金の目標を定める国	ドイツ	労働組合（社会民主党、緑の党、左翼党が支持） ※ 第4次メルケル内閣（2018.3-）は、キリスト教民主同盟、キリスト教社会同盟、社会民主党の連立政権	時給12ユーロへの増加を求める労働組合の主張を社会民主党、緑の党、左翼党が支持 ※ 第4次メルケル内閣（2018.3-）のフーベルトウス・ハイル労働・社会大臣は、社会民主党に所属
	日本	政府	より早期に全国加重平均1000円
	韓国	文大統領・選挙公約	2020年までに時給1万ウォン ※2020年時点で時給8590ウォンであり未達成。
	米国	バイデン大統領・選挙公約	連邦最低賃金を7.25ドルから15ドルに引上げ

（資料出所）英国、スペイン、ドイツ（※）については、Eurofound “Minimum wages in 2020: Annual review”、韓国については、JILPT海外労働情報「2020年までの最低賃金1万ウォン達成は実現困難に」、米国については、大統領選挙キャンペーンサイト(joe Biden.com) をもとに厚生労働省労働基準局において作成。（※）フランスについては、Eurofound（2020）に記載なし。

最低賃金の属性別の影響率

最低賃金の影響率(事業所属性別・労働者属性別)に係る特別集計の趣旨

- どのような事業所属性又は労働者属性において最低賃金の影響率が高いのかなどについて調べるため、令和元年賃金構造基本統計調査の特別集計を行った。
- 特別集計に当たっては、一般に賃金決定に影響を与えと考えられる事業所属性及び労働者属性に着目。
 - ・ 事業所属性: 事業所の所在地(都道府県)、産業、企業規模
 - ・ 労働者属性: 性、年齢、就業形態(一般・パート)、学歴

【項目一覧】

(参考)最低賃金の未満率・影響率の推移(平成14年度～令和元年度)

- ・ 最低賃金に関する基礎調査(事業所規模30人未満が調査対象)
- ・ 賃金構造基本統計調査特別集計(事業所規模5人以上が調査対象)

1. 事業所属性別の最低賃金の影響率(令和元年賃金構造基本統計調査特別集計結果)

- ① 都道府県別の最低賃金の影響率
- ② 産業別の最低賃金の影響率
- ③ 産業×企業規模別の最低賃金の影響率

2. 労働者属性別の最低賃金の影響率(令和元年賃金構造基本統計調査特別集計結果)

- ① 性・年齢階級別の影響率の最低賃金の影響率
- ② 就業形態・性・年齢階級別の最低賃金の影響率
- ③ 一般労働者の学歴・性別の最低賃金の影響率

最低賃金の未満率・影響率の推移

小規模事業所(事業所規模30人未満)

(単位：％)

	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01
未満率	1.9	1.6	1.5	1.4	1.2	1.1	1.2	1.6	1.6	1.7	2.1	1.9	2.0	1.9	2.7	1.7	1.9	1.6
影響率	1.9	1.6	1.5	1.6	1.5	2.2	2.7	2.7	4.1	3.4	4.9	7.4	7.3	9.0	11.1	11.9	13.8	16.3

資料出所 厚生労働省「最低賃金に関する基礎調査」

(注) 事業所規模30人未満(製造業等は100人未満)を調査対象としている。

全事業所(事業所規模5人以上)

(単位：％)

	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01
未満率	1.1	1.0	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.5	1.5	1.8	1.8	2.0	1.9	1.9	1.5	1.5	1.6	1.9
影響率	1.2	1.0	1.2	1.3	1.2	1.5	1.8	1.9	2.6	2.5	2.8	3.6	3.6	4.0	4.5	4.9	5.1	6.0

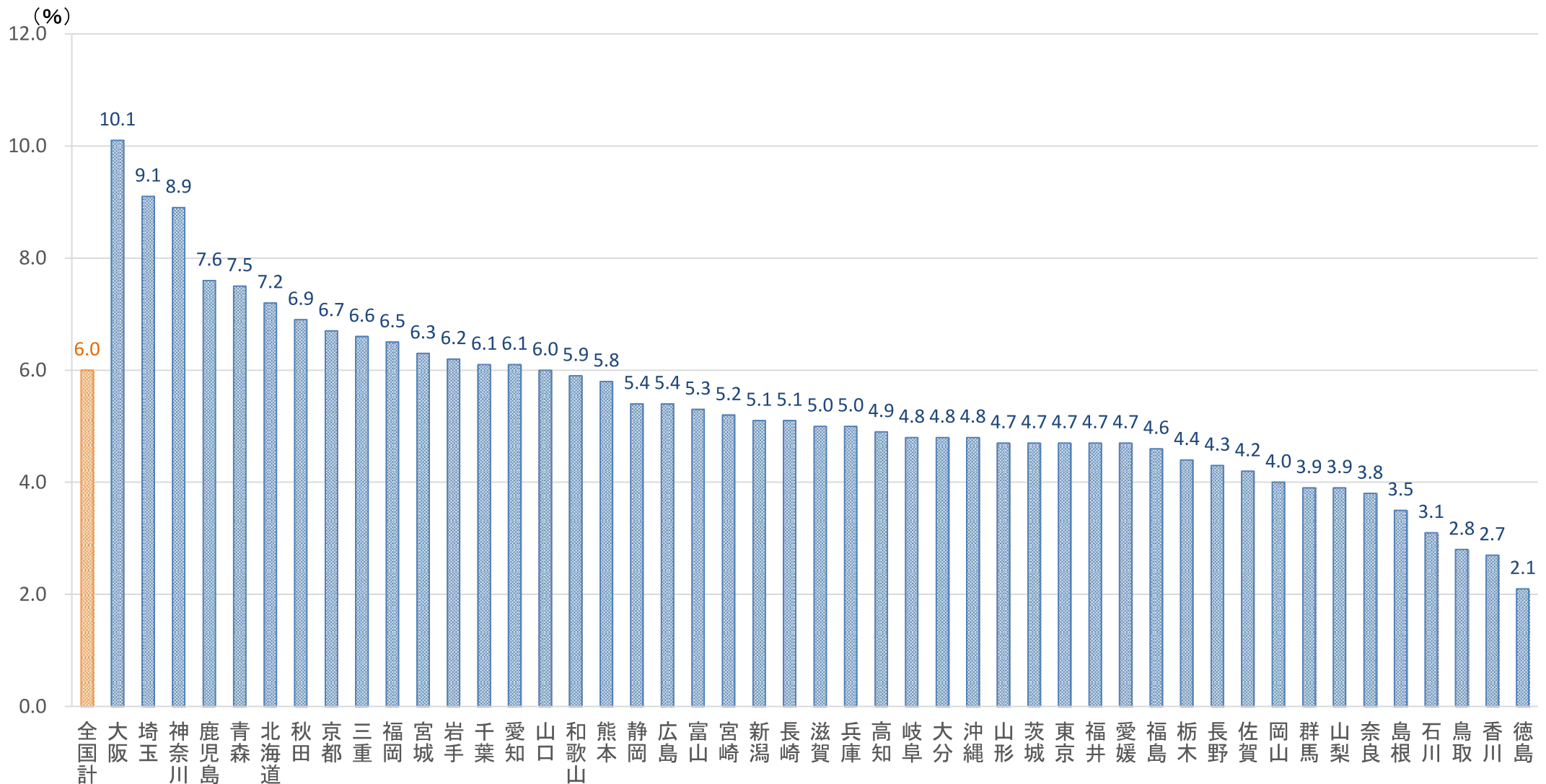
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査特別集計」

(注) 事業所規模5人以上の民営事業所(5～9人の事業所については企業規模5～9人に限る)を調査対象としている。

「未満率」とは、最低賃金額を改正する前に、最低賃金額を下回っている労働者割合である。
「影響率」とは、最低賃金額を改正した後に、改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合である。

都道府県別の最低賃金の影響率

- 令和元年の最低賃金の影響率は、全国計では6.0%となっており、都道府県別に見ると、
- ・ 大阪府(10.1%)が最も高く、次に、埼玉県、神奈川県、鹿児島県、青森県の順に高くなっている。
 - ・ 徳島県(2.1%)が最も低く、次に、香川県、鳥取県、石川県、島根県の順に低くなっている。



出典「令和元年賃金構造基本統計調査 特別集計結果」

(注) 1. 影響率とは、最低賃金額を改正した後に、改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合。

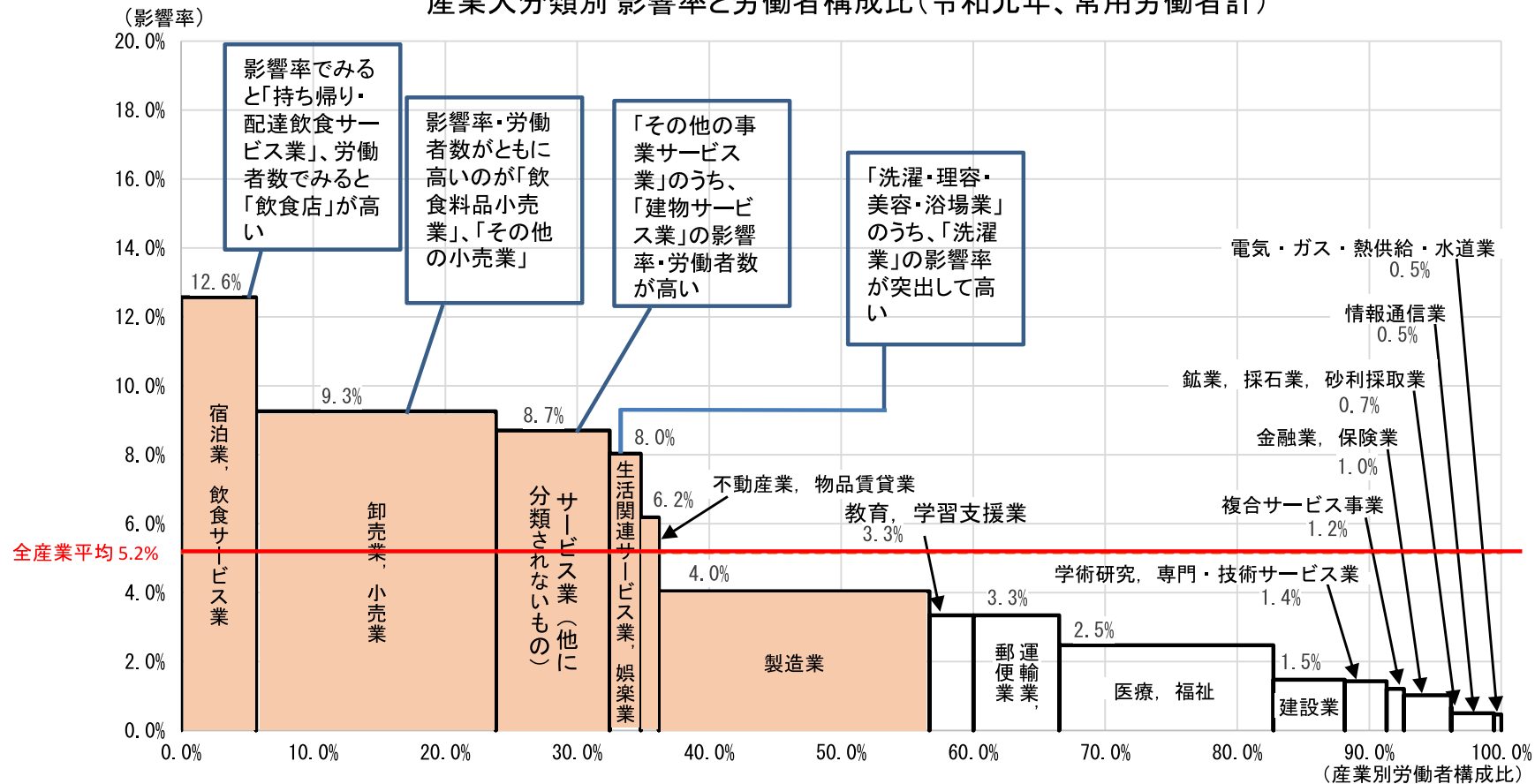
2. 賃金構造基本統計調査は、事業所規模5人以上の民営事業所(5~9人の事業所については企業規模5~9人に限る)を調査対象としている。

産業別の最低賃金の影響率

○ 産業大分類別に影響率(注)をみると、全産業平均(5.2%)を上回っているのは「宿泊業、飲食サービス業」(12.6%)、「卸売業、小売業」(9.3%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(8.7%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(8.0%)、「不動産業、物品賃貸業」(6.2%)。

○ 「製造業」(4.0%)は、全産業平均をやや下回るが、最低賃金引上げの影響を受けた労働者数のボリュームは大きい。

産業大分類別 影響率と労働者構成比(令和元年、常用労働者計)



(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

(注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が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. 縦軸の「影響率」は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者の割合。所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。所定内給与額の算出に当たって、最低賃金と比較する際には含まれない3手当(通勤手当、精皆勤手当、家族手当)を含めて算出しているため、いずれの影響率も実際より低くなっていることに留意が必要。令和元年の影響率は、3手当を含めた場合の全産業平均は5.2%である一方、3手当を一部産業等において除いた場合の全産業平均は6.0%となっている。

3. 横軸の「産業別労働者構成比」は、全産業の常用労働者数に占める各産業の常用労働者数の比率を示している。

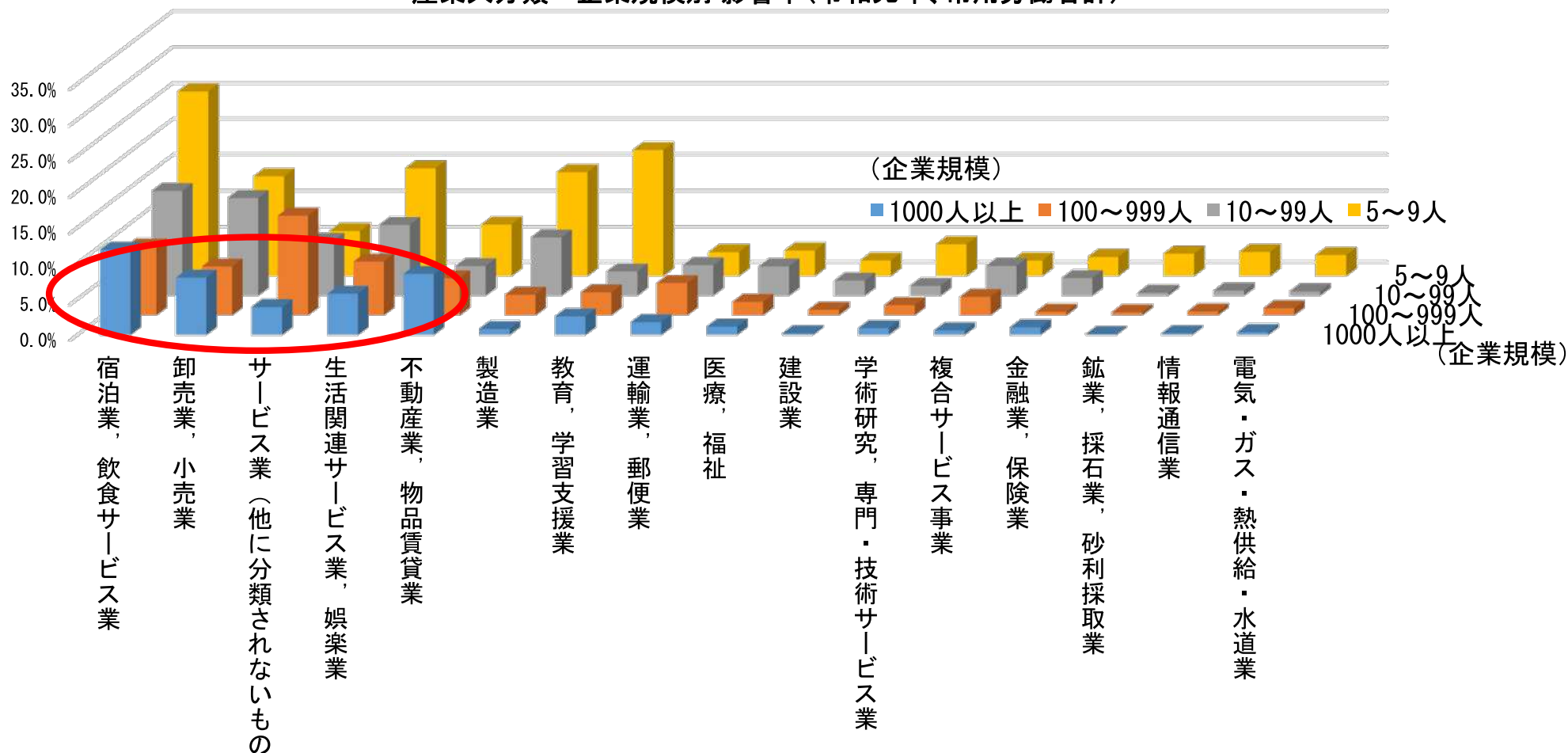
4. 各産業の長方形の面積は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者のボリューム(全常用労働者に占める比率)を示している。

5. 表中のふき出しは、産業中分類・小分類の特記事項を記載。

産業×企業規模別の最低賃金の影響率

- 産業大分類×企業規模別に令和元年の影響率をみると、概ねどの産業でも、企業規模が小さいほど影響率が高くなる傾向がある。
- しかし、「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「不動産業、物品賃貸業」などでは、規模が大きい企業でも影響率が比較的高水準となっている。

産業大分類×企業規模別 影響率(令和元年、常用労働者計)



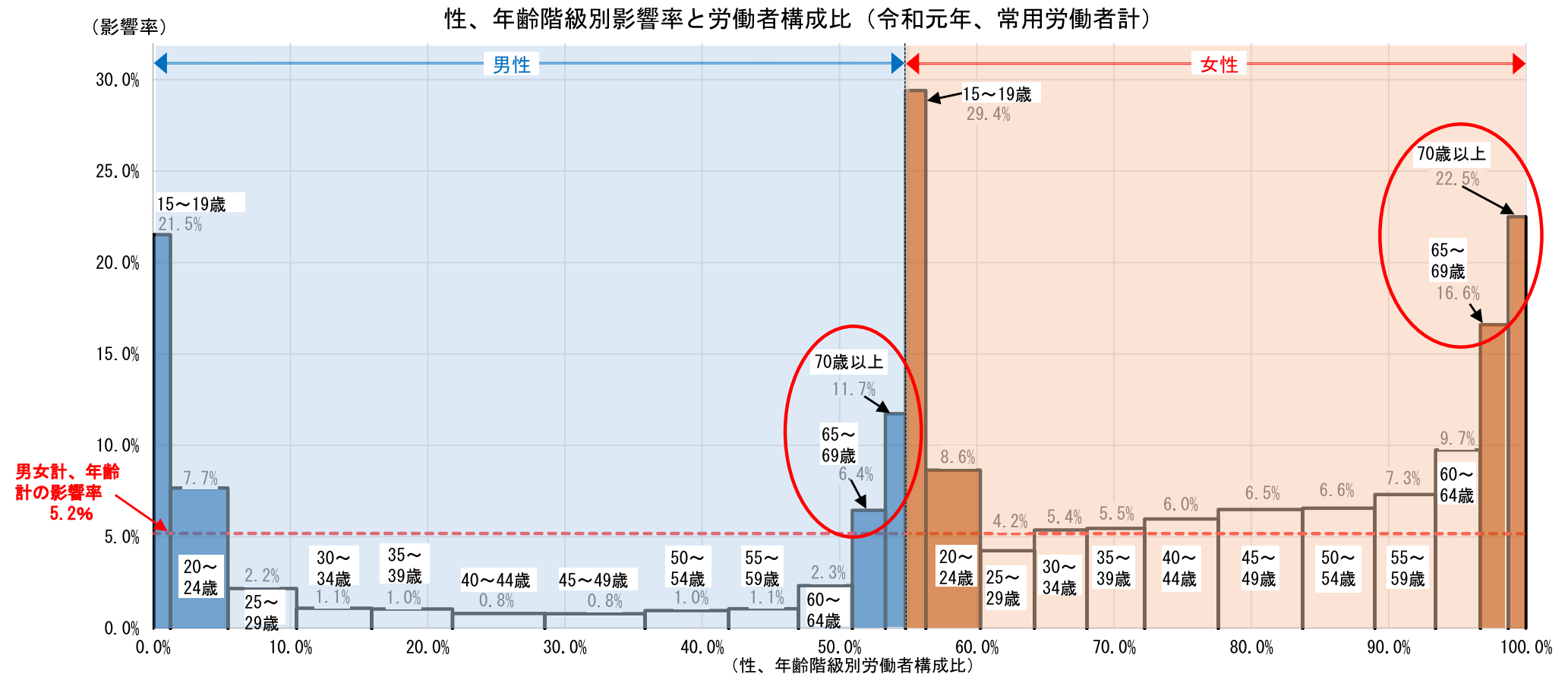
(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

(注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が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. 縦軸の「影響率」は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者の割合。所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。所定内給与額の算出に当たって、最低賃金と比較する際には対象には含まれない3手当（通勤手当、精皆勤手当、家族手当）を含めて算出しているため、いずれの影響率も実際より低くなっていることに留意が必要。令和元年の影響率は、3手当を含めた場合の全産業平均は5.2%である一方、3手当を一部産業等において除いた場合の全産業平均は6.0%となっている。

性・年齢階級別の最低賃金の影響率

- 男女とも若年層（特に15～19歳層）と高年齢層（特に70歳以上層）で影響率が高くなっている。
- 男性の壮年層（25～59歳）ではおしなべて影響率が低く、45～49歳層が最も低くなっている。
- 女性の壮年層（25～59歳）は、男性に比べて影響率が高いが、女性の若年層や高年齢層よりは低く、25～29歳層で最も低くなっている。
- 影響労働者の71.7%を女性が占めており、年齢別では26.5%を24歳以下の若年者が、26.4%を60歳以上の高年齢者が占めている。



（資料出所）厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

（注）1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が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。

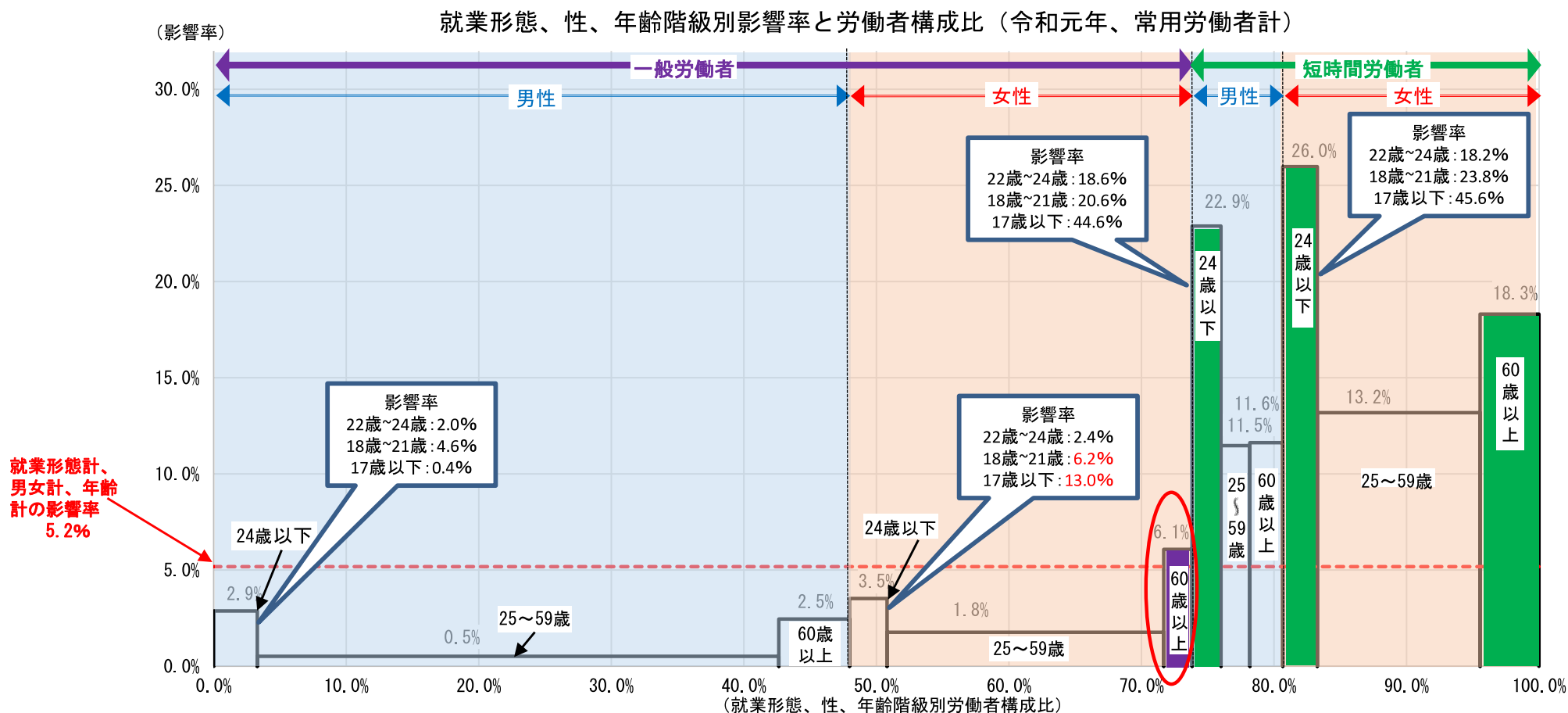
2. 縦軸の「影響率」は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者の割合。所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。所定内給与額の算出に当たって、最低賃金と比較する際には含まれない3手当（通勤手当、精皆勤手当、家族手当）を含めて算出しているため、いずれの影響率も実際より低くなっていることに留意が必要。令和元年の影響率は、3手当を含めた場合は男女計・年齢計で5.2%である一方、3手当を一部産業等において除いた場合は男女計・年齢計で6.0%となっている。

3. 横軸の「性、年齢階級別労働者構成比」は、男女計、年齢計の常用労働者数に占める各区分の常用労働者数の比率を示している。

4. 各区分の長方形の面積は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者のボリューム（男女計、年齢計の常用労働者に占める比率）を示している。

就業形態・性・年齢階級別の最低賃金の影響率

- 就業形態、性別に、年齢階級を若年層(24歳以下)、壮年層(25～59歳)、高年齢層(60歳以上)に区分し、令和元年の影響率をみると
- ・ 一般労働者では、女性の高年齢層が、就業形態計、男女計、年齢計の影響率を上回っている。
 - ・ 短時間労働者では、どの年齢階層でも影響率が平均より高くなっており、特に男女の若年層と女性の高年齢層で高くなっている。
 - ・ 若年層の年齢を細分化すると、一般労働者でも、女性の21歳以下は平均より高くなっている。
 - ・ 影響労働者の構成をみると、短時間労働者で80.2%を占めており、壮年層の女性(31.3%)、高年齢層の女性(15.7%)、若年層の女性(13.1%)、若年層の男性(9.6%)、高年齢層の男性(5.6%)、壮年層の男性(4.8%)の順に多くなっている。



（資料出所）厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

（注）1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が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. 縦軸の「影響率」は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者の割合。所定内給与額には、通勤手当、精皆動手当、家族手当を含む。所定内給与額の算出に当たって、最低賃金と比較する際には含まれない3手当（通勤手当、精皆動手当、家族手当）を含めて算出しているため、いずれの影響率も実際より低くなっていることに留意が必要。令和元年の影響率は、3手当を含めた場合は、就業形態計・男女計・年齢計で5.2%である一方、3手当を一部産業等において除いた場合は6.0%となっている。

3. 横軸の「就業形態、性、年齢階級別労働者構成比」は、就業形態計、男女計、年齢計の常用労働者数に占める各区分の常用労働者数の比率を示している。

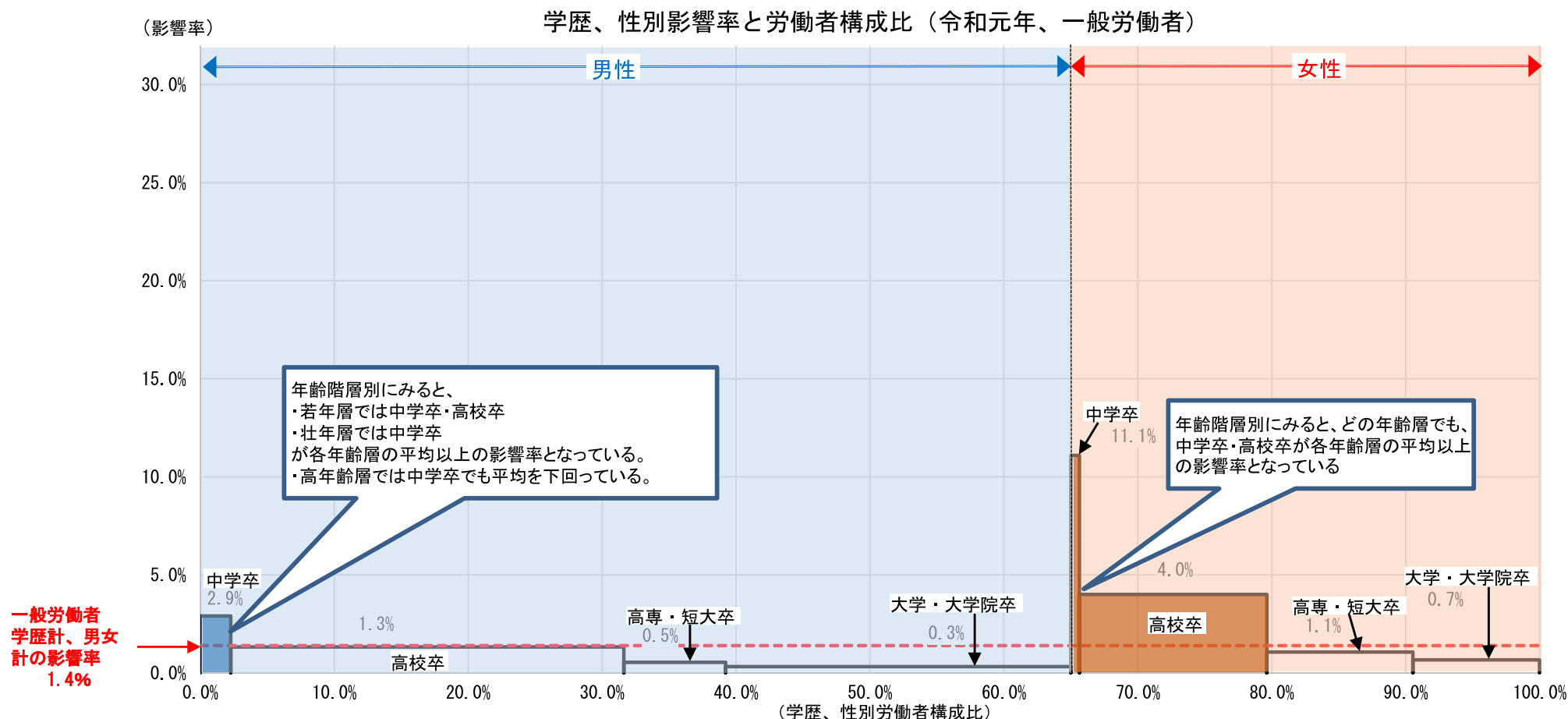
4. 各区分の長方形の面積は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である常用労働者のボリューム（就業形態計、男女計、年齢計の常用労働者に占める比率）を示している。

一般労働者の学歴・性別の最低賃金の影響率

○ 一般労働者について、学歴・性別に、影響率をみると

- ・ 男女とも学歴が高くなるほど影響率が低くなっている。同じ学歴でも女性の方が男性よりも影響率が高く、特に、中学卒や高校卒では男女差が大きくなっており、中学卒の女性の影響率は11.1%と非常に高くなっている。
- ・ 影響労働者の構成をみると、高校卒の女性(40.3%)、高校卒の男性(28.0%)、高専・短大卒の女性(8.3%)、大学・大学院卒の男性(5.9%)、中学卒の女性(5.1%)、中学卒の男性(4.7%)、大学・大学院卒の女性(4.5%)、高専・短大卒の男性(3.0%)の順に多くなっている。

※ 令和元年の賃金構造基本統計調査では、短時間労働者の学歴は調査しておらず、上記は一般労働者(フルタイム労働者)のみの未満率であることに留意が必要。



(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

(注) 1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が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. 縦軸の「影響率」は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である一般労働者の割合。所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。

3. 横軸の「学歴、性別労働者構成比」は、学歴計、男女計の一般労働者数に占める各区分の一般労働者数の比率を示している。

4. 各区分の長方形の面積は、令和元年6月の1時間当たり所定内給与額が令和元年の秋より適用された最低賃金額未満である一般労働者のボリューム(学歴計、男女計の一般労働者に占める比率)を示している。

2021年5月18日

徳島労働局

局長 伊藤 浩之 様
徳島地方最低賃金審議会
会長 様

全労連四国地区協議会
議長 筒井 敬二

最低賃金の大幅引き上げと審議会の完全公開を求める要請

日頃より、労働者権利の遵守に向けたご努力に敬意を表します。

新型コロナウイルス感染症は、変異株の出現も重なり収束の見通せない状況となっています。2020年の最低賃金は、コロナ禍の影響を受け、四国では2円～3円の引き上げに留まりました。しかし、①エッセンシャルワーカーの3～4割が最低賃金近傍、②コロナ禍を乗り越えるために「内需の拡大」による地域循環型の経済を構築していく必要性、③格差の是正による都市部への人口流出への歯止めなど、コロナ禍だからこそ最低賃金のこれからの役割が問われています。

最低賃金の決定には、①地域における労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の事業の支払い能力、が考慮されるとしています。しかし実際には、中央最低賃金審議会の目安が出されれば、目安に対し「いくら上乗せするのか」「他の県はどうか」といった議論に終始しています。その要因の一つに、最低賃金の決定要素の「通常の事業の支払い能力」があまりにも曖昧であり、地方審議会の中で抽象的な議論しかできていないことがあると考えます。現行の最低賃金法では、地域経済の疲弊、人口流出、労働力確保、災害からの復旧等に対応できず、すでに制度的疲労を引き起こしているといえます。

世界規模の気候変動による新たな「新型コロナウイルス」の出現や巨大地震など、今後予想される災害に対し、地域社会を維持していき、地域で働き続けられる社会を作っていくために以下の項目を要請いたします。

記

1. 地方最低賃金審議会において、最低賃金が現在担っている役割について公労使の共通認識をお聞かせください。
2. 最低賃金の引き上げによる経済波及効果について審議に盛り込むよう資料の収集を進めてください。格差を拡大させる中央最低賃金審議会の目安制度を廃止するよう政府に求めてください。
3. 最低賃金の大幅引き上げと全国一律最低賃金制度の創設に向け、最低賃金法を改正するよう政府に求めてください。また、賃金決定の要素について、非常に曖昧な「通常の企業の支払い能力」を削除するよう求めてください。
4. 政府に対し、最低賃金の大幅引き上げを求めるとともに、中小企業支援について具体的な要望を上申してください。
5. 審議会の運営規定を順守し、非公開とする以下の理由に対し、公開に向けた具体的な措置をお聞かせください。
 - ①個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある
 - ②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
 - ③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
6. 審議会の傍聴人数について、上限を撤廃してください。
7. HPで公開されている審議会の議事録について、発言も含めたものを公開してください。
8. 2021年の審議会の公労使委員のリストを示してください。また、労働者委員について立候補した労働者の単組名と性別を示してください。

以上

J A L 解雇撤回と最賃 1500 円を実現する要請書

貴職のご発展に敬意を表します。

さて、私たち「JAL 不当解雇撤回と全国一律最賃 1500 円の実現を求める最賃キャラバン四国実行委員会」でございます。いま私たちの周りでは貧困と格差が拡大し、自死や DV、過労死、少子高齢化が大きな社会問題となっています。その最大の要因は、いまや 2000 万人を超えたといわれる非正規労働者の無権利・低賃金問題です。私たちはこの問題の解決には最低賃金の大幅な引上げが最も有効であると考えています。

また、JAL 解雇撤回問題は、別紙「日本航空の解雇争議の早期全面解決を求める要請書」のとおり JAL 日本航空の労働組合に対する極めて不誠意で悪質な態度に大きな問題があると考えています。なぜなら不当労働行為を行い、会社をして「解雇の必要性がなかった」と認めながら 165 人の解雇を撤回しないからです。JAL の行為は、解雇権の濫用であり、労働組合の弱体化を狙うもので断じて許すことはできません。

つきましては標記に関して、下記のとおり要請いたしますので、貴職の誠意ある回答、並びにご見解を示されるようお願い申し上げます。

記

1. 貴職の職責を活かし JAL 日本航空に、JAL 闘争団との誠意ある団体交渉を開催するよう要請するとともに、JAL 解雇争議の早期解決を図るよう指導すること。
2. 最低賃金を 1500 円に引き上げ、生活保護基準以上とすること。
3. 最低賃金を全国一律とし、生涯 2000 万円にも達する地域格差をなくすとともに、コロナ禍で鮮明となった東京一極集中の弊害を是正すること。
4. 最低賃金の引き上げに伴う中小企業の経営圧迫には税負担、社会保険料の減免など政府支援を手厚く行うこと。
5. 中央、地方の最低賃金審議会の開催日の周知徹底と公開原則を審議会だけでなく、専門部会にまで拡充すること。
6. 最賃審議委員は全ナショナルセンターから最低 1 人は選出できる仕組みにすること。

2021 年 6 月 1 日

J A L 解雇撤回・最賃全国キャラバン四国実行委員会
共同代表・大谷 竹人 (JAL 闘争支援四国共闘会議議長)
共同代表・中野 勇人 (最賃の大幅引上げ CP 四国代表)

以 上

(別紙)

日本航空の解雇争議の早期全面解決を求める要請書

2010年12月31日、日本航空は経営破綻を理由にパイロット81人、客室乗務員84人を年齢基準(機長55歳以上、副操縦士48歳以上、客室乗務員53歳以上)と病欠基準で「整理解雇」しました。

解雇当時の日本航空は、営業利益1586億円(史上最高)、人員削減数は1696人(目標1500人)に達しており、当時の最高経営責任者であった稲盛和夫氏が裁判で「経営上は必要なかった解雇」と証言した通り全く不当な解雇でした。この間、日本航空との間で「地位確認訴訟」と「不当労働行為事件」の二つの裁判が争われました。地位確認訴訟では管財人の判断が認められ、最高裁で「解雇は合理性がある」との不当判決が確定。(2015年2月) 不当労働行為事件は「解雇手続きの過程で管財人が行った労働組合の争議権妨害行為は憲法28条違反」との判決が最高裁で確定しました。(2016年9月)

さらに国会では、厚生労働委員会でも複数回取り上げられました。塩崎恭久厚労大臣(当時)は「当事者が自主的に解決するよう特に努力することが求められている」と争議の解決を促しました。(2015年4月15日) 田村憲久厚労大臣は「法令に照らして対応していく」と答弁。(2020年12月1日) 国会議員が提出した質問主意書に対する内閣答弁書は「日本航空において適切に対処すべきもの」(2020年12月)と、10年が経過した今も日本航空が適切に対処していないことを指摘しています。ILOからは「結論に至るべき完全かつ率直な討議が維持される」と重要性を強調する勧告が4次にわたり出されています。(2018年11月まで)

株主総会では赤坂祐二社長が「心から解決したいと思っている」と毎回発言しています。しかし、解雇されてから10年5か月の間、日本航空は労働組合と形式的に話し合いをするものの地上職の空席を探すのみで、乗務復帰や金銭補償など解決するための提案を全く示していません。解雇後、パイロット386人、客室乗務員は6205人の新規採用をしながら争議団からの乗務復帰者は一人もいません。

日本航空は、2021東京オリンピック・パラリンピック組織委員会とオフィシャルパートナー契約を締結しています。(2015年6月) ILOと組織委員会が合意した覚書により、日本航空には環境・人権・労働の各分野での尊重・遵守が強く求められています。

以上の状況から、貴職が日本航空の解雇事件について積極的に関与して争議解決に向けて尽力されることを強く要請いたします。

2021年 6 月 1 日

JAL 解雇撤回・最賃全国キャラバン四国実行委員会

共同代表・大谷 竹人 (JAL 闘争支援四国共闘会議議長)

共同代表・中野 勇人 (最賃の大幅引き上げ CP 四国代表)

連絡先: 徳島市南末広6丁目37-12 港湾ユニオンセンター

TEL: 088-623-6306

2021年7月2日

各種調査から見る徳島県内企業・事業所の現状

1. 徳島県商工会議所連合会「景況調査結果」
2. 徳島県商工会連合会及び徳島県経営者協会「新型コロナウイルス感染症に関するアンケート調査結果」
3. 徳島県商工労働観光部「新型コロナウイルス感染症の影響拡大に係る県内企業への実態調査結果」

以 上

1. 徳島県商工会議所連合会「景況調査結果」【DI(前年同期比較)、回答数:約250事業所】

(1) 売上の動向【増加(%)－減少(%)】

令和元年度(2019年度)				令和 2 年度(2020年度)				3 年度
第 1 四半期	第 2 四半期	第 3 四半期	第 4 四半期	第 1 四半期	第 2 四半期	第 3 四半期	第 4 四半期	来期予想
	消費税引き 上げ直前	消費税引き 上げ直後	新型コロナ 影響	同 左	同 左	同 左	同 左	県内発生多 大
▲7.0	▲7.2	▲21.6	▲48.6	▲70.0	▲67.6	▲48.6	▲36.3	(▲22.2)
公共・住宅・ 設備投資好 調。小売等 の持ち直し によりマイナ 幅改善	駆け込み需 要は一部業 種(住宅,車) に留まり改 善せず	駆け込み需 要(住宅,車) の反動減に より悪化	新型コロナ の影響が県 内にも広が る	新型コロナ の影響によ り、リーマンショ ック時を超え過 去最低	新型コロナ の影響によ り、依然厳 しい状況が 続いている	同 左	同 左 (全体の半数 が減少と回 答)	

(2) 収益の動向【好転(%)－悪化(%)】

令和元年度(2019年度)				令和 2 年度(2020年度)				3 年度
第 1 四半期	第 2 四半期	第 3 四半期	第 4 四半期	第 1 四半期	第 2 四半期	第 3 四半期	第 4 四半期	来期予想
▲10.2	▲10.8	▲18.8	▲46.7	▲65.6	▲64.3	▲46.6	▲33.5	(▲29.4)
							(全体の約半 数が減少と 回答)	

(3) 雇用の動向【増員(%)－減員(%)】

令和元年度(2019年度)				令和 2 年度(2020年度)				3 年度
第 1 四半期	第 2 四半期	第 3 四半期	第 4 四半期	第 1 四半期	第 2 四半期	第 3 四半期	第 4 四半期	来期予想
0.4	▲0.4	▲4.4	▲3.3	▲6.9	▲4.0	▲8.8	▲8.9	(1.6)
							(全体の15% が減員と回 答)	

(4) 業況見通し【好転(%)－悪化(%)、※前期比】

令和元年度(2019年度)				令和 2 年度(2020年度)				3 年度
第 1 四半期	第 2 四半期	第 3 四半期	第 4 四半期	第 1 四半期	第 2 四半期	第 3 四半期	第 4 四半期	来期予想
▲18.0	▲14.5	▲22.1	▲65.3	▲40.1	▲28.6	▲46.0	▲31.2	－
							(全体の約 4 割が悪化と 回答)	

以 上

2. 徳島県商工会連合会及び徳島県経営者協会「新型コロナウイルス感染症に関するアンケート調査結果」(会員事業所を対象に6月実施、回答数:107事業所)

(1) 新型コロナウイルス感染症による経営への影響(回答数:107事業所)

- ・新型コロナの影響で「経営が厳しい」との回答が約7割。

影響度合い	回答割合
深刻な影響があり大変厳しい	16.8%
ある程度の影響があり厳しい	52.3%
変化はない	29.0%
好影響がある	1.9%

(2) 売上の減少(感染拡大前(2019年)との比較)(回答数:107事業所)

- ・新型コロナの影響で「売り上げが減少している」との回答が約6割。

売上への影響(2019年との比較)	回答割合
減少	57.0%
変化なし又は増加	43.0%

- ・減少の程度は「10%以上～30%未満」が最も多く37.7%、次に「10%未満」が36.1%。
ただし、4社に1社が今も30%以上の減となっている。

売上減少度合い	回答割合
10%未満	36.1%
10%未満以上～30%未満	37.7%
30%未満以上～50%未満	11.4%
50%以上	14.8%

※売上減と回答した61社の内訳。

(3) 新型コロナの影響は、今後、いつ頃まで続くと思うか(回答数:107事業所)

- ・影響は「来年度以降も続く」が最も多く40.2%。次に「今年度末まで続く」が38.3%。
- ・少なくとも『今年度中は厳しい状況が続く』との予想が大半。

影響の続く時期	回答割合
2～3ヶ月後には収束する	1.9%
今年の年末(12月)まで続く	12.1%
今年度末(3年3月)まで続く	38.3%
来年度以降も続く	40.2%
全く見通し立たない	7.5%

(参考) 雇用、賃金面への影響(新型コロナ感染症対策として実施済の対策)

- ・従業員の削減 4事業所
- ・新規雇用の見送り・縮減 9事業所
- ・賃金抑制・カット 6事業所

3. 徳島県商工労働観光部

「新型コロナウイルス感染症の影響拡大に係る県内企業への実態調査結果」

商工労働観光部において、5月12日（水）から5月26日（水）まで、商工団体や県民局と連携し、「宿泊・観光・旅行・飲食・イベント業」をはじめ、「運輸業」や「卸売業」、「製造業」など、幅広い業種を対象に、県内企業へ「実態調査」を実施しました。

「178社」から回答があり、取りまとめた結果は、次のとおりです。

売上の状況（対前々年比較）

	4 月 実 績			5 月 見 込		
	減少	うち 50%以上 減少	良化 (前々年並み等)	減少	うち 50%以上 減少	良化 (前々年並み等)
全体	75 %	34 %	25 %	75 %	35 %	25 %
製造業	67 %	21 %	33 %	70 %	25 %	30 %
観光関連	91 %	59 %	9 %	97 %	57 %	3 %

	6 月 見 込			7 月 見 込		
	減少	うち 50%以上 減少	良化 (前々年並み等)	減少	うち 50%以上 減少	良化 (前々年並み等)
全体	73 %	34 %	27 %	73 %	31 %	27 %
製造業	67 %	23 %	33 %	70 %	19 %	30 %
観光関連	93 %	52 %	7 %	90 %	50 %	10 %

※観光関連：宿泊・観光施設・旅行・飲食・イベント業

以 上