

最低賃金について



平成28年8月19日(金)
厚生労働省

平成28年度地域別最低賃金額改定の目安について

- 7月28日、中央最低賃金審議会から厚生労働大臣に対し、今年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が行われた。

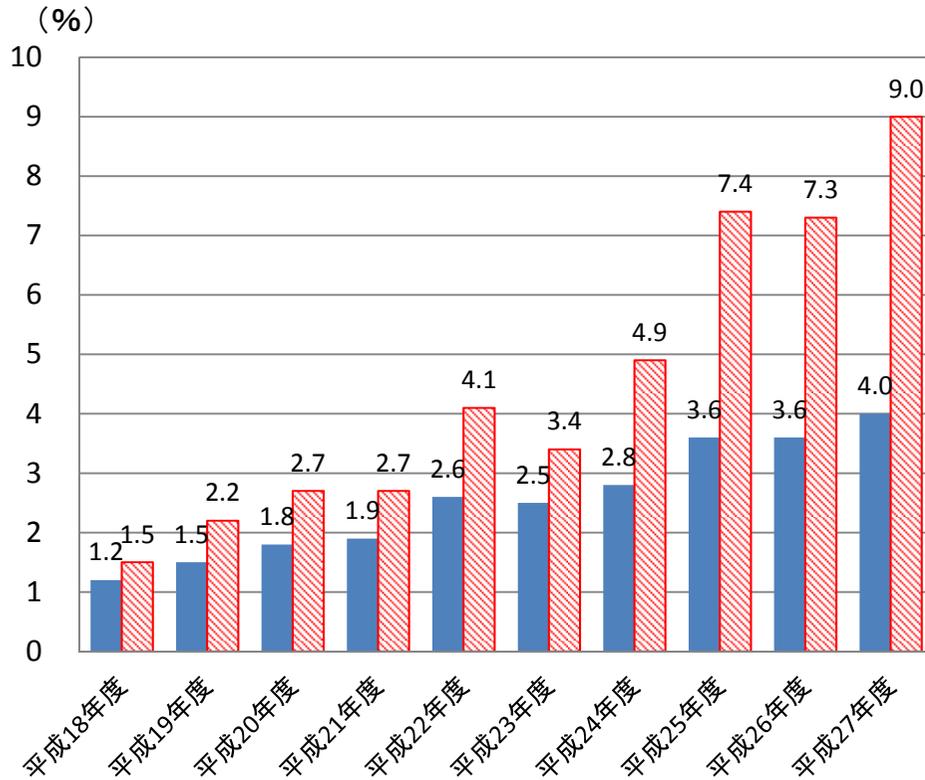
<平成28年度ランク別の目安額>

ランク	都道府県	H28年度	(H27年度)
A	千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	25円	(19円)
B	茨城、栃木、埼玉、富山、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島	24円	(18円)
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、山梨、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、香川、福岡	22円	(16円)
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、徳島、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	21円	(16円)

- 全国加重平均では、24円(引上げ率に換算して3.0%)となった。
- ※ この目安額を参考にして、地方最低賃金審議会では調査審議を行い、都道府県労働局長が、地域別最低賃金を決定する。
- ※ 改定後の最低賃金の発効日は、10月以降となる見込みである。
- 答申の中で、中小企業等の取引条件の改善等に関し、以下のとおり明記された。
「政府において、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や、取引条件の改善等に引き続き取り組むことを強く要望する。」

最低賃金の引上げによる影響

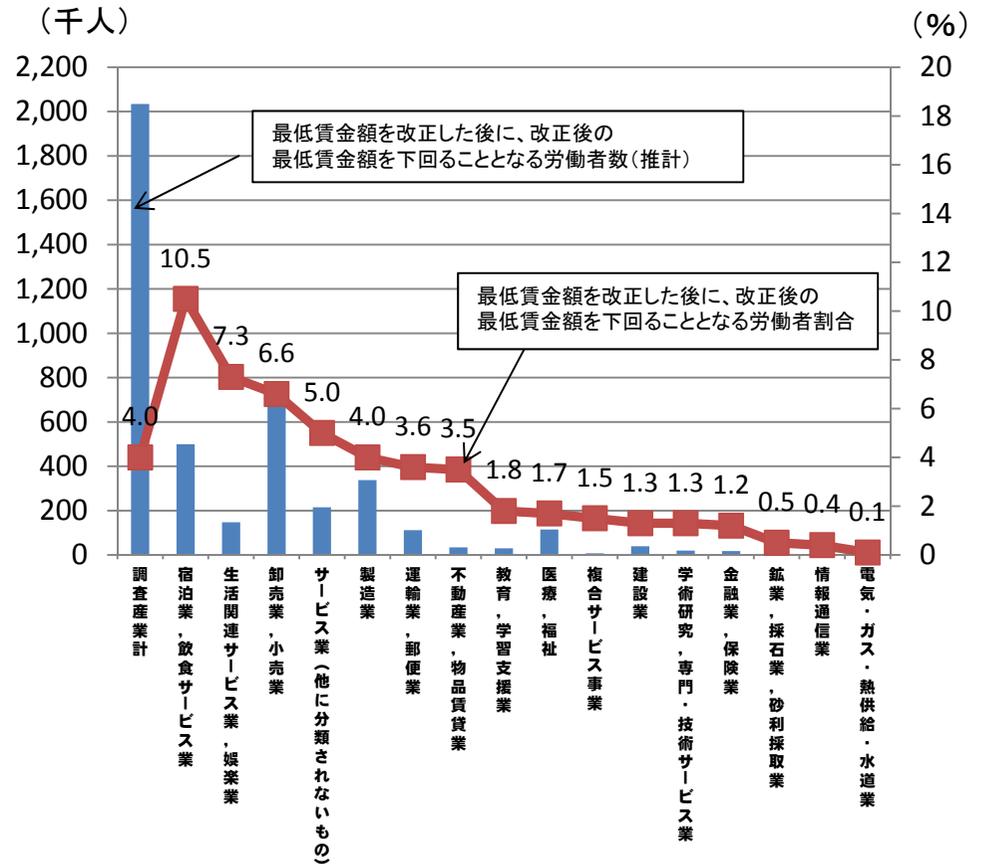
最低賃金額を改正した後に、改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者割合の推移



■ 全体(ただし、5人未満の事業所を除く)
(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査特別集計」

▨ 小規模事業所(事業所規模30人未満(製造業は100人未満))
(資料出所)厚生労働省「最低賃金に関する基礎調査」

産業別の影響(平成27年度)



※ 全体(ただし、5人未満の事業所を除く)

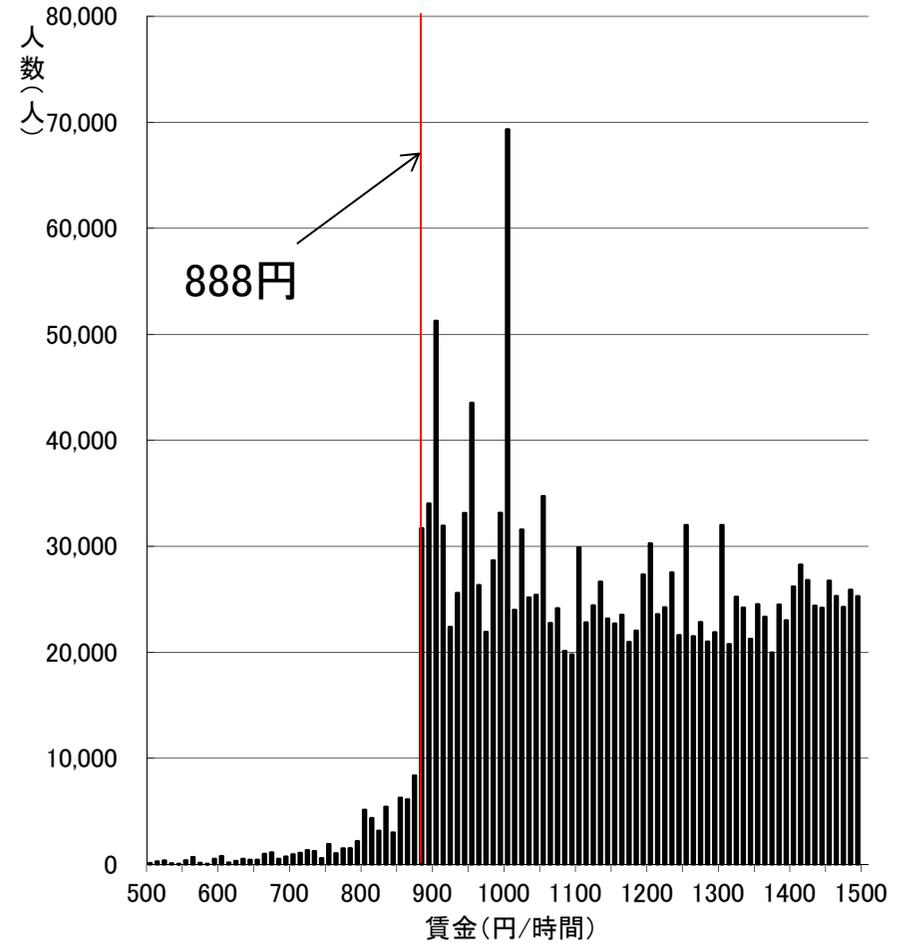
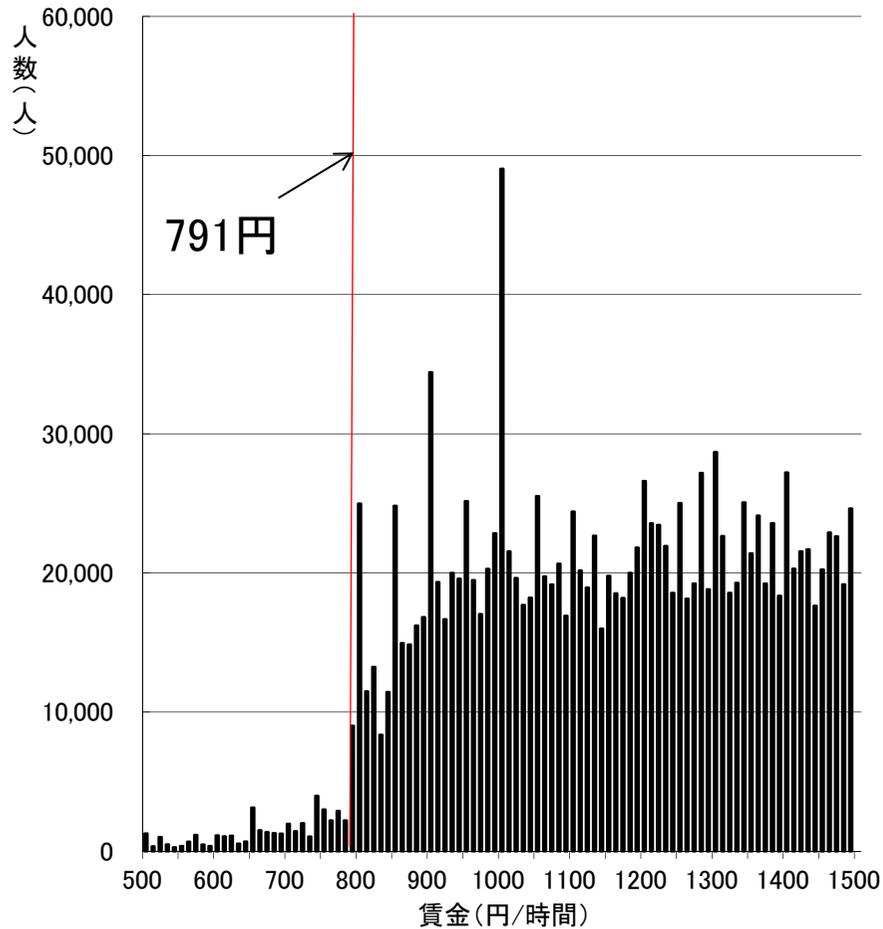
(資料出所)厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査特別集計」、
総務省「平成26年経済センサス-基礎調査」

時間当たり賃金分布

東京都

平成22年6月

平成27年6月



(資料出所)厚生労働省「平成22年賃金構造基本統計調査特別集計」、「平成27年賃金構造基本統計調査特別集計」
※ グラフ内記載の額は、賃金構造基本統計調査の調査時点で適用されていた東京都の最低賃金額である。

賃金引上げ支援施策

賃金引上げ

最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業

【最低賃金総合相談支援センター】

最低賃金の引上げに向けて生産性向上等の経営改善に取り組む中小企業・小規模事業者の経営・労務管理等の課題について、全都道府県にワンストップで対応する窓口を設け、相談や専門家派遣等を実施

【業務改善助成金】

全国40道県で、事業場内の最低賃金を60円以上引き上げた中小企業・小規模事業者に、生産性向上のための設備・機器等の導入経費(業務改善経費)の一部を助成

【業種別中小企業団体助成金】

賃金の底上げを行うことを目的として、販路拡大のための市場調査や新たなビジネスモデル開発など、生産性向上のための取組を行う全国的な業種別中小企業団体等に対して、その取組に必要な経費を助成

企業の生産性向上への取組を支援し、賃金の引上げを側面から後押し

キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の賃金引上げ、週所定労働時間の延長等の処遇改善、正規雇用等への転換、人材育成のための訓練を行った事業主に対して助成

「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援事業」

業務改善助成事業 (業務改善助成金)

全国40道県(※)で、事業場内の最低賃金(事業場内で最も低い時間給。800円未満に限る。)を60円以上引き上げるとともに、企業の生産性向上を図るため、労働能率増進に資する設備・器具の導入などを行う中小企業・小規模事業者に対し、その経費の一部を助成する(上限100万円、助成率1/2(常時使用する労働者数が30人以下の企業は3/4))。

(※)地域別最低賃金が800円以上である、埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、京都、大阪の7都府県は対象外。

業種別中小企業団体助成事業 (業種別団体助成金)

傘下企業の賃金引上げを目的として、販路拡大のための市場調査や新たなビジネスモデル開発など、生産性向上のための取組を行う業種別中小企業団体に対し、その所要経費を助成する(上限2,000万円)。
また、生産性向上の好事例をとりまとめ、広く周知・普及を図る。

生産性向上の
好事例提供

専門家派遣・相談等支援事業 (最低賃金総合相談支援センター)

全国47都道府県に「最低賃金総合相談支援センター」を設置し、中小企業・小規模事業者に対して、賃金引上げのための経営・労務管理等に関する相談を電話やメールで受け付け、専門家による具体的なアドバイスを行うとともに、状況に応じて専門家派遣等の生産性向上支援を実施する。

助成

助成

相談

助言・周知

業種別団体

中小企業・小規模事業者

キャリアアップ助成金について

○ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期契約労働者等」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

コース名・内容		助成額（ ）額は大企業の額												
正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者・多様な正社員等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり60万円（45万円） ②有期→無期：1人当たり30万円（22.5万円） ※ 無期雇用への転換は、基本給を5%以上増額した場合に限る。 ③無期→正規：1人当たり30万円（22.5万円） ④有期→多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）：1人当たり40万円（30万円） ⑤無期→多様な正社員：1人当たり10万円（7.5万円） ⑥多様な正社員→正規：1人当たり20万円（15万円） ※ 派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり30万円（大企業も同額）④⑤：15万円（大企業も同額）加算 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満の者の場合、①：1人当たり10万円（大企業も同額）、それ以外：1人当たり5万円（大企業も同額）加算 ※ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、④⑤：1事業所当たり10万円（7.5万円）加算												
人材育成コース	有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施 ・一般職業訓練（OFF-JT） ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJT） ・中長期的キャリア形成訓練（OFF-JT）	OFF-JT《1人当たり》 賃金助成：1h当たり800円（500円） 経費助成：訓練時間数に応じた次の額 ※ 実費を限度 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>一般・有期実習型訓練</th> <th>中長期的キャリア形成訓練（有期実習型（注））</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100h未満</td> <td>10万円（7万円）</td> <td>15万円（10万円）</td> </tr> <tr> <td>100h以上200h未満</td> <td>20万円（15万円）</td> <td>30万円（20万円）</td> </tr> <tr> <td>200h以上</td> <td>30万円（20万円）</td> <td>50万円（30万円）</td> </tr> </tbody> </table> OJT《1人当たり》 実施助成：1h当たり800円（700円） （注）有期実習型訓練終了後、対象労働者が正規雇用等に転換された場合		一般・有期実習型訓練	中長期的キャリア形成訓練（有期実習型（注））	100h未満	10万円（7万円）	15万円（10万円）	100h以上200h未満	20万円（15万円）	30万円（20万円）	200h以上	30万円（20万円）	50万円（30万円）
	一般・有期実習型訓練	中長期的キャリア形成訓練（有期実習型（注））												
100h未満	10万円（7万円）	15万円（10万円）												
100h以上200h未満	20万円（15万円）	30万円（20万円）												
200h以上	30万円（20万円）	50万円（30万円）												
処遇改善コース	有期契約労働者等に次のいずれかの取組を実施 ①全て又は一部の賃金テーブル（基本給）を改定し2%以上増額 ②正規雇用労働者との共通の処遇制度を導入・適用 ③短時間労働者の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用	① 賃金テーブル改定 ・全ての賃金テーブル改定： 1人～3人：10万円（7.5万円） 4人～6人：20万円（15万円） 7人～10人：30万円（20万円） 11人～100人：3万円（2万円）×人数 ・雇用形態別、職種別等の賃金テーブル改定： 1人～3人：5万円（3.5万円） 4人～6人：10万円（7.5万円） 7人～10人：15万円（10万円） 11人～100人：1.5万円（1万円）×人数 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり20万円（15万円）加算 ② 共通処遇推進制度 ・法定外の健康診断制度を新たに規定し4人以上実施：1事業所当たり40万円（30万円） ・共通の賃金テーブルの導入・適用：1事業所当たり60万円（45万円） ③ 短時間労働者の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長 ：1人当たり20万円（15万円）												

第2章 取り組む施策

Ⅲ. 英国のEU離脱に伴う不安定性などのリスクへの対応並びに中小企業・小規模事業者及び地方の支援

(2) 中小企業・小規模事業者の経営力強化・生産性向上支援

中小企業・小規模事業者の経営力強化、生産性向上に向けた支援を拡充する。あわせて、最低賃金引上げの環境整備措置を講ずる。

（中略）

② 最低賃金引上げの環境整備として、経営力強化・生産性向上に向けて、中小企業・小規模事業者への支援措置を推進・拡充する。（略）

V. 成長と分配の好循環を強化するための構造改革等の推進

(2) 最低賃金

中央最低賃金審議会において、今年度の地域別最低賃金の引上げ額の目安は、全国加重平均で昨年を6円上回る24円、引上げ率に換算して3%であり、昨年の引上げ率2.3%と比べて非常に高い水準となった。また、全都道府県で時間額20円を超える額となっている。これが、消費の喚起や生活水準の底上げにつながり、一億総活躍社会の加速化に資することを期待する。

また、最低賃金引上げの環境整備として、経営力強化・生産性向上に向けて、中小企業・小規模事業者への支援措置を推進・拡充する。（略）

中央最低賃金審議会における使用者側委員からの主な意見（中小企業関連）

- 中小企業の経営状況は依然として厳しい。業況が悪化しており、中小企業の厳しい現状と、先行きへの不安が広がっている。また、中小企業は、平成21年には420万社あったが、平成26年には381万社と40万社近く減少している。
- 最低賃金を引き上げるためには、あくまでも生産性の向上が前提となる。
しかしながら、中小企業・小規模事業者全体の生産性向上は確認できず、政府の支援施策の効果も見られていないのが現状。
- 都道府県の委員から、「助成金を使って賃金を上げるのは本末転倒」、「中小企業支援でどれだけ生産性が上がったか、1年後にきちんと見るべきである」、「賃上げよりも先に生産性を上げるべきである、中小企業の生産性を考慮されない賃上げはおかしい」といった声があった。
- 今回、企業の実態を超えて、大幅に最低賃金が引き上げられることに当たり、政府の重点的な支援をお願いしたい。

地方最低賃金審議会における意見（中小企業関連）

- 最低賃金の引上げのためには、中小企業の魅力を発揮させ活力を生み出すことが不可欠であり、関係機関とも連携し、中小企業・小規模事業者の生産性向上を始めとする中小企業・小規模事業者に対する支援について、より効果的に周知し利用の勧奨に努めるとともに、不公正な商取引により中小企業等の賃金支払能力が不当に下げられている場合もあることから、公正な取引慣行の構築、関係法令遵守の徹底を要望する。
- 政府において中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や、取引条件の改善等にこれまで以上に取り組む事を強く要望する。
- 中小企業・小規模事業者の生産性向上をはじめとする中小企業・小規模事業者に対する支援策や取引条件の改善等について、地方の実情を十分に踏まえて、即効性や実効性を重視し、従来にも増して積極的に取り組むことを強く要望する。
- 助成金の拡充は是非お願いしたいが、最低賃金引上げは一時のものではないので、零細・小規模企業の生産性向上を進めるための支援策と景気の浮揚をお願いしたい。

地方における中小企業の声

○ 各都道府県労働局において、製造業、建設業、陸上貨物運送業の中小企業を中心にヒアリングを実施中(計100企業)。

中小企業の声	政府への要望
<p>(下請法関係)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 元請企業は、下請法等の法令に抵触しないようコスト削減を強く求め、これに応じた見積書を提出させている。<u>元請企業の要望に応じなければ、仕事がもらえない。</u>(製造業) ✓ 元請企業から、経営状態や役員の報酬、賃金等の資料を要求され、それを基に、<u>さらなるコスト削減を求められており、賃上げどころではない。</u>(製造業) ✓ <u>手形払いが多く、経営体力がないと厳しい。</u>(製造業) ✓ <u>提示した価格の値切りを求められる。</u>(金属製品製造業) ✓ 発注者に対して、賃金を含む諸経費アップのため単価引上げを申し込むと、<u>即座に契約を打ち切られる。</u>(金属加工業) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 下請法の強化を図ってほしい。
<p>(独占禁止法関係) *貨物自動車運送法も関連</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>トラック業界は規制緩和により過当競争が続いている。継続的な受注量の確保のため、採算割れする取引を受注することもある。</u>(運輸業) ✓ <u>荷待ち待機の費用の支払いがなく負担が大きい</u>(運輸業) ✓ <u>燃料代が上がった時は単価を上げず、下がった時だけ単価を下げられる。</u>(運輸業) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 値下げによる過当競争の防止ができるような施策を検討してほしい。
<p>(建設業法関係)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>ゼネコンに対し、最低賃金引上げによる労務費の増加を訴えても相手にされない</u>(建設業) ✓ <u>法定福利費を自社で負担しなければならない。</u>(建設業) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 賃金引上げに対して使える助成金等があれば、積極的に周知してほしい。
<p>(その他)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>中小・小規模事業主にとって、生産性の向上、効率化は簡単ではなく、人件費の上昇分を製品価格へ転嫁できない。</u>(経営者協会) ✓ <u>助成金は、会社負担を嫌がり申請をしない企業が多く、大企業しか活用していない助成金もあるのではないか。</u>(建設業) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 業務改善助成金について、助成対象地域の拡充等を要望。 ✓ 助成金・補助金の創設よりも、全般的な景気回復策を要望。