

労働総研 ニュース

No.418

2025年4月号

(2025年4月30日発行)

発行 一般社団法人労働運動総合研究所(略称:労働総研) rodo-soken@nifty.com

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501

☎・Fax (03)3230-0441 <http://www.yuiuidori.net/soken/>

「全国一律制へ動き出すべき」/日弁連が会長声明/社保料減免など中小支援提言

日本弁護士連合会は4月10日、最低賃金に関する、瀧上玲子会長の声明(全文・後記)を発表した。

国と自治体には十分な中小企業支援策を求めるとともに、中央最低賃金審議会には大幅引き上げの答申と、地域間格差を是正するための全国一律最賃制度実現の提言を行うよう求めている。

声明は、①厚生労働省・毎月勤労統計調査の所定内賃金の時給換算額が1500円を大きく上回ること、②最賃の地域間格差が最大212円に上り経済のマイナス要因となっていること、③昨年度改定で時給を84円引き上げた徳島では雇用や経営状況に大きな変化が見られないこと、④中賃目安に対し、下位ランク地方の大幅な上積みが続いていること——などを指摘。「現行の目安制度に代わる抜本的制度として、全国一律最低賃金制度の実現に向けて動き出すべき」とした。

2020年代中の1500円達成という政府目標の実現には、単純計算で今後、毎年89円の引き上げが必要となる。

声明は、「業務改善助成金」など現行の国の中小企業支援策では、助成対象が生産性向上を促す設備投資などの費用に限られていることなどから不十分であると指摘。社会保険料の事業主負担部分の免除・軽減、人件費・労務費上昇

分の価格転嫁を適正に反映させるための「法規制の充実と監視行政の充実」を訴えている。

(「連合通信・隔日版」2025年4月22日付から転載)

最低賃金額の大幅な引上げ及び地域間格差の是正を求める会長声明(日本弁護士連合会)

厚生労働省が本年2月5日に発表した「毎月勤労統計調査2024年分結果速報」によると、現金給与総額(事業所規模5人以上)での実質賃金指数は、前年から0.2%の減少となり、3年連続での前年比マイナスとなった。物価上昇に労働者の賃金上昇が追いついていかず、名目賃金から物価変動の影響を除いた実質賃金の上昇率はほぼゼロ状態が続いている。労働者の生活を守り、経済を活性化させるためには、大企業だけでなく中小・零細企業も含めた全ての労働者の実質賃金の上昇を実現する必要がある、そのためには最低賃金額を大きく引き上げることが何よりも重要である。

2024年度における地域別最低賃金(以下、単に「最低賃金」という。)は、全国加重平均で51円の引上げとなり、1時間当たり1,055円となった。しかしながら、地域別最低賃金を決定する際の重要な考慮要素とされる労働者の生計費は、正社員を含むフルタイムの労働者(一般労働者)の所定内労働時間である152.6時間(「毎月勤労統計調査 令和6年10月分結果速報」)で換算すれば、時給1500円を大きく超える結果となっている。したがって、現在の最低賃金額がまだまだ十分な額に達していないことは明らかである。

また、最低賃金の地域間格差が依然として大きく、格差が是正されていないことも重大な問題である。2024年の最低賃金は、最も高い東京都で時給1,163円であるのに対し、最も低い秋田県では時給951円であり、その間には212円も

-目次-

- ・「全国一律制へ動き出すべき」 1
- ・最低賃金額の大幅な引上げ及び地域間格差の是正を求める会長声明 1
- ・会員みなさんへのお願い 2
- ・研究部会報告 3
- ・労働法制中央連絡会がニュースを発行 3
- ・研究活動、事務局日誌 3

の開きがある。その地域の最低賃金の高低と人口の増減には相関関係があるとされており、最低賃金の格差は、最低賃金が低い地域の人口減ひいては経済停滞の要因の一つともなっている。

なお、2024年度の改定に当たり、徳島県は目安額50円を34円上回る84円の引上げを決定し、1時間当たり980円の最低賃金額となったが、本年2月に実施した当連合会の徳島県調査において、雇用情勢、経営状況において大きな変化が見られず、これらの点においては、最低賃金の引上げによる弊害が生じていないことが確認された。

この点、中央最低賃金審議会は、地域間格差を是正するためとして、AないしCの3ランクによる地域分割を前提とする目安制度を実施しているが、下位ランクの多くの地方最低賃金審議会の目安額に対する反発が続いている。また、最近の調査によれば、労働者の生計費は、都市部と地方の間でほとんど差がないとされている。それにもかかわらず地域ごとに最低賃金を定める目安制度の合理性には疑問がある。

以上から、現行の目安制度に代わる抜本的制度として、全国一律最低賃金制度の実現に向けて動き出すべきである。

他方、日本の経済を支えている中小企業が、最低賃金を引き上げても円滑に企業運営を行うことができるよう十分な支援策を講じることが必要である。

現在、国は「業務改善助成金」制度による支援を実施しており、申請件数は年間2万件程度に増加している。しかしながら、中小企業経営者からは、助成対象が生産性向上に資する設備投資等の費用に限定されていることや、助成対象経費支払後に補助金が交付されることなどへの批判が多く寄せられており、中小企業への支援策としてこれだけで十分であるとは言い難い。

例えば、社会保険料の事業主負担部分を免除・軽減すること、人件費及び原材料費等の上昇を取引価格に適正に反映させることを可能にするよう、法規制の充実と監視行政の充実などが効果的と考えられる。

政府は2024年11月22日に「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」を閣議決定し、「2020年代に全国平均1500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」としており、これを実現するためには、毎年89円の引上げが必要で、この目標達成のためにも、充実した中小企業支援策が強く求められる。

最低賃金の引上げには地域経済を活性化させる効果がある。当連合会は、引き続き国や自治体に対し中小企業への十分な支援策を求めるとともに、各地の地方最低賃金審議会において最低賃金額の引上げを図り、労働者の健康で文化的な生活を確保し、地域経済の健全な発展を促すためにも、中央最低賃金審議会が、全国の最低賃金を大幅に引き上げるよう答申すべきこと及び地域間格差を是正するため全国一律最低賃金制度の実施に向けた提言を行うことを求めるものである。

2025年（令和7年）4月10日
日本弁護士連合会
会長 淵上 玲子

会員のみなさんへのお願い

長時間労働の根絶・労働時間短縮を求め、労働法制中央連絡会が署名活動

職場では人手不足の中、過密労働・長時間労働が蔓延しています。25春闘で長時間根絶・労働時間短縮を要求し、30分の労働時間短縮を勝ち取った労働組合があります。

日本の労働時間は、欧米諸国と比較するとまだまだ長く、ドイツの1.5倍にも上ります。また、労災支給件数を見れば精神疾患や脳・心臓疾患での支給件数は増え続けており、その多くは過労死ラインを超える長時間過密の働き方が要因となっています。過労死・過労自死も増えている中、政府の対策が遅れているのは明らかです。そのような状況であるにもかかわらず、政府は財界の思惑通り、長時間働かせることが容易にできる仕組み（法規制の適用除外の容易化・デロゲーション）をつくる基盤を整備する議論を労働政策審議会労働条件分科会で始めています。

こうした中、労働法制中央連絡会は、1日7時間労働・労働時間規制強化を政府に求めるとともに、長時間労働の根絶・労働時間短縮を求める声を直接政府に届けるために、以下の署名(略称・時短署名)を取り組むこととしました。

- ① 長時間労働の根絶・労働時間短縮を求める要請書(団体署名)
- ② 長時間労働の根絶・労働時間短縮を求める要請書(個人・一言署名)

つきましては、労働総研の会員のみなさんに、上記②の「長時間労働の根絶・労働時間短縮を求める要請書(個人・一言署名)」へのご協力を訴えます。

取り組み期間は4月から9月までで、①第1次集約=5月末、②第2次集約=7月末、③最終集約=9月末となっており、労働政策審議会の動きを見ながら提出(6月と9月に予定)することにしています。

要請書(時短署名=[PDFはこちら](#))をダウンロードの上、お手数ですが、全労連事務局・政策グループ(担当:土井さん、小田島さん)まで、ご郵送ください。

〒113-8462

東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館 4F

研究部会報告

女性労働研究部会報告(2025年4月10日開催)

「上場企業の男女賃金格差の推計と格差の諸要因について」と題して岩崎明日香さんが報告した。

最初に、垣内亮氏の「大企業の男女賃金格差の推計」(『経済』2025年3月号)についての報告があった。垣内論文は、女性活躍推進法にもとづいて公表されている厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」(個別企業を实名入りで把握できるこのデータは画期的であるが、①男女格差のパーセント表示のみで賃金の実額が不明、②企業別の労働者数と男女別の内訳がない、③正規・非正規別の人数や賃金差異の報告なしなどにより実態を正しく反映していない)の不十分点を有価証券報告書のデータ等を組み合わせて方程式を作成して計算したものである。上場企業約4,000社のうち、計算可能な1,063社の集計結果によれば、正社員の平均年収799万円、女性553万円(その差額は246万

円で、女性は男性の69.2%)、上位100社の差額平均は443万円(格差58.2%)で、厚生労働省の「2023年賃金構造基本統計調査」の男女格差77.5%よりも女性の賃金の割合が低い。

さらに岩崎さんが、厚生労働省のデータベースで公表されている個別企業の情報(雇用形態別・係長職・管理職・役員それぞれに占める女性の割合)を加えて作成した「男女賃金格差の多い企業の上位50社(従業員規模301人以上)」の対照表について論議した。個別企業の特徴を含めて分析すると、推計結果と女性活躍推進法にもとづく公表事項から見えてくる男女賃金格差の諸要因として、コース別人事による格差(総合職・一般職)、職種による格差(技術職・事務職等)、企業による正規雇用労働者の分類の問題点(契約社員や限定正社員などの女性が多く、低賃金)、派遣社員と女性の割合などが明らかになった。女性活躍推進法にもとづく男女賃金格差の公表の徹底、不備な点の是正と合わせて、企業ごとの是正計画の策定・公表と国による指導・監督の仕組みが不可欠であることが確認された。(中嶋晴代)

労働法制中央連絡会がニュースを発行!

労働法制中央連絡会がニュース(4月21日号)を発行しました。([PDFはこちら](#))

4月の研究活動

4月10日 課題別プロジェクト
19日 労働政治研究部会

4月の事務局日誌

4月19日 企画委員会
24日 事務局会議
26日 『労働総研クォーターリー』編集委員会