

最低賃金に関する要望

2025年4月17日
日本商工会議所
東京商工会議所
全国商工会連合会
全国中小企業団体中央会

実質賃金の上昇を実現し、日本経済を再び安定的な成長軌道に乗せるためには、雇用の約7割（三大都市圏を除くと約9割）を支える中小企業・小規模事業者の自発的・持続的な賃上げが不可欠である。深刻な人手不足と物価高騰を背景に、中小企業・小規模事業者も懸命に賃上げに取り組んでいるが、業績改善を伴わない「防衛的な賃上げ」の割合は依然として高く、「賃上げ疲れ」との声も聞かれる。加えて、今般の米国の関税措置による受注減など、中小企業・小規模事業者の経営への影響も懸念される。

こうした中、最低賃金は2年連続で大幅な引上げとなり、中小企業・小規模事業者の経営に厳しい影響を与えている。また、政府が新たに掲げる「2020年代中に全国加重平均1,500円」との目標についても、対応は極めて困難であり、設備投資や他の従業員の賃金抑制、さらには収益悪化による廃業・休業も検討せざるを得ない等の厳しい声が寄せられている。

法定三要素（生計費、賃金、企業の支払い能力）のうち生計費（物価）と賃金の上昇が続く中、ある程度の引上げは必要と考えるが、企業の経営実態を踏まえない引上げは、地方の産業・生活インフラを支える中小企業・小規模事業者の事業継続を脅かし、地域経済に深刻な影響を与え、地方創生の実現に支障を生じかねない。

こうした認識のもと、2025年度の中央・地方における最低賃金審議にあたり、政府に対して下記の内容を要望する。

記

1. 最低賃金に関する政府方針を示す場合には、中小企業・小規模事業者を含む労使双方参加の場での議論を

政府が、経済財政運営の大きな方針を示す中で、目指すべき最低賃金の水準等に言及することは否定しない。しかしながら、最低賃金制度は、労働者の生活を保障するセーフティネットとして、赤字企業も含め強制力を持って適用されるものであり、これを賃上げ実現の政策的手段として用いることは適切でない。また、政府方針の検討に当たっては、中小企業・小規模事業者を含む労使双方の代表が参加する場で、経済情勢や企業の経営状況を十分に踏まえて議論すべきである。

2. 法定三要素に関するデータに基づく明確な根拠のもと、納得感のある審議決定を

中央最低賃金審議会では、2022年度の審議以降、公労使が三要素に関するデータを元に審議を重ね、各種統計を参照する形で目安額決定の根拠が明確に示されるなど、プロセスの適正化が一定程度図られてきた。こうした取組みが継続され、中央はもとより、地方においてもデータによる明確な根拠に基づく納得感のある審議決定が行われることを強く求める。

地方最低賃金審議会（以下、地賃）においては、中央が示す目安額や隣県との額差を過度に意識し、地域の経済実態を踏まえた議論がなされていないとの声も多く聞かれる。実態を踏まえない最低賃金の引上げは設備投資や全体の賃上げ抑制、雇用の喪失等につながり、却って地域経済の低迷を招く可能性も懸念される。

政府においては、各都道府県の労働局を通じ、地賃におけるデータに基づく納得感のある審議決定を徹底するとともに、参照すべき地域別の統計データの例示・提供などにより支援されたい。

3. 中小企業・小規模事業者が自発的・持続的に賃上げできる環境整備の推進を

中小企業・小規模事業者は、労働分配率が7～8割と高いことに加え、エネルギーコストや人件費などコスト増加分の価格転嫁が十分には進まず、賃上げ原資は乏しい。自発的かつ持続的な賃上げには、生産性向上などの自己変革による付加価値の増大に加え、労務費を含む価格転嫁の推進により、賃上げ原資を確保していく必要がある。

政府は、最低賃金引上げに対する主な支援策である「業務改善助成金」や「賃上げ促進税制」のほか、小規模事業者経営改善資金（マル経融資）の「賃上げ貸付利率特例制度」をはじめ、補助金・助成金などあらゆる政策を総動員して、生産性向上を伴う賃上げの取組みを後押しする支援策の拡充を図られたい。とりわけ、人手不足が顕著に厳しい産業分野への重点的な支援を措置されたい。

また、「パートナーシップ構築宣言」の拡大とともに、内閣官房と公正取引委員会が連名で公表した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の徹底、中小企業組合による団体協約・組合協約を活用した取引条件の改善など、価格転嫁の実効性向上に向けた取組みにより、中小企業・小規模事業者が自発的・持続的に賃上げできる環境を整備されたい。併せて、「良いモノやサービスには適正な値が付く」という考え方を、消費者を含め社会で広く共有すべく、周知・啓発に取り組まれたい。

4. 中小企業・小規模事業者の人手不足につながる「年収の壁」問題の解消を

近年の最低賃金の大幅な引上げにより、非正規・パートタイム労働者が、いわゆる「年収の壁」を意識した就労調整を行うケースが増え、中小企業・小規模事業者の人手不足に拍車をかける結果となっている。現在進められている被用者保険制度の見直しにおいては、企業規模要件や5人以上規模の個人事業所の適用拡大が検討されているが、社会保障の全体的な改革を通じ解消を

図るとともに、「年収の壁」問題の根底にある第3号被保険者制度の将来的な廃止について、早急に国民の合意を得る努力が必要である。

併せて、年収の壁を意識しない働き方への支援施策について強化・拡充を図られたい。

5. 改定後の最低賃金に対応するための十分な準備期間の確保を

例年、地域別最低賃金は、各都道府県の地賃での改定決定後、ほとんどの都道府県で10月1日前後に発効するプロセスとなっている。最低賃金引上げの影響を受ける労働者が増える中、各企業は2か月程度で対応せざるを得ず、多くの中小企業から負担の声が聞かれている。また、年度途中での賃上げに伴う価格転嫁も容易ではなく、原資の確保に向けても各企業の十分な準備期間を確保することが必要である。こうした状況を踏まえ、改定後の最低賃金については、指定日発効等により全国的に年初めまたは年度初めの発効とすべきである。

6. 産業別に定める特定最低賃金制度の適切な運用を

特定の産業について、地域別最低賃金を上回る金額を設定する特定最低賃金については、都道府県ごとに適用されるものが現在223件ある。これらの改定および新設は、関係労使の申出に基づき最低賃金審議会の調査審議を経て決定されるが、2024年度においては、地域別最低賃金額を下回るにも関わらず改定されなかったものが89件あり、うち75件は3年以上にわたり見直しが見直しがなされていない。形骸化した特定最低賃金については速やかに見直しを図るべきである。

他方で例えば、各地域において成長が期待される産業分野について、賃金水準や企業の支払い能力の実態を反映した特定最低賃金額を定めることにより産業集積地の魅力向上を図りつつ、地域全体の最低賃金額については急激な引上げを抑えるなど、改めて、現下の地域経済や雇用の実情を踏まえた特定最低賃金の運用を検討することも一つの方策と考える。こうした考え方も参考に、特定最低賃金の運用やあり方について、各地域の労使のイニシアティブに基づく議論を促すべきである。

以上