無断転載・複写等を禁じます

過去最大の引き上げ額
最低賃金引き上げによる
企業への影響と実務

資料作成：社会保険労務士　西村 美夕妃

目次

■１．地域別最低賃金制度と 2023 年度引き上げ額............ １
■２．地域別最低賃金額を正しく満たしているか確認する方法. １
■３．過去最大の引き上げとなった背景..................... ３
■４．地域別最低賃金引き上げに対する対策................. ４
■５．まとめ....................................... ５

過去最大の引き上げ額
最低賃金引き上げによる
企業への影響と実務

■１．地域別最低賃金制度と 2023 年度引き上げ額

地域別最低賃金が、過去最大の引き上げ率により、全国加重平均 1,002 円へと改定されてから２か月が経過しました。都道府県別に見ると、最高は東京都の 1,113 円で、最も低い岩手県では、従前から 39 円引き上げられて 893 円となっています。政府の最重要課題に位置付けられた賃上げを実行する形での改定となりましたが、企業ではどんな影響があるのか、求められている実務的対応とともにまとめました。

毎年１０月に改定される地域別最低賃金は、夏頃に中央最低賃金審議会で答申が取りまとめられ、都道府県労働局長が決定します。労働者代表、使用者代表と公益代表の各同数による委員で、賃金に関する実態調査結果などの各種統計を参考に、審議が行われています。こうして決定された地域別最低賃金の全国加重平均が千円を超えるのは初めてのことであり、昨年度に引き続き、２年連続で過去最大の引き上げとなりました。

この地域別最低賃金は、アルバイトや臨時等の雇用形態や呼称に関係なく、原則としてすべての労働者に適用されます。もちろん、試用期間であっても最低賃金を下回ることはできません。実際に支払われた賃金が最低賃金額を下回っていた場合は、法律上、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされるため、不足分は未払い賃金となり、労働者は支払請求をすることができます。

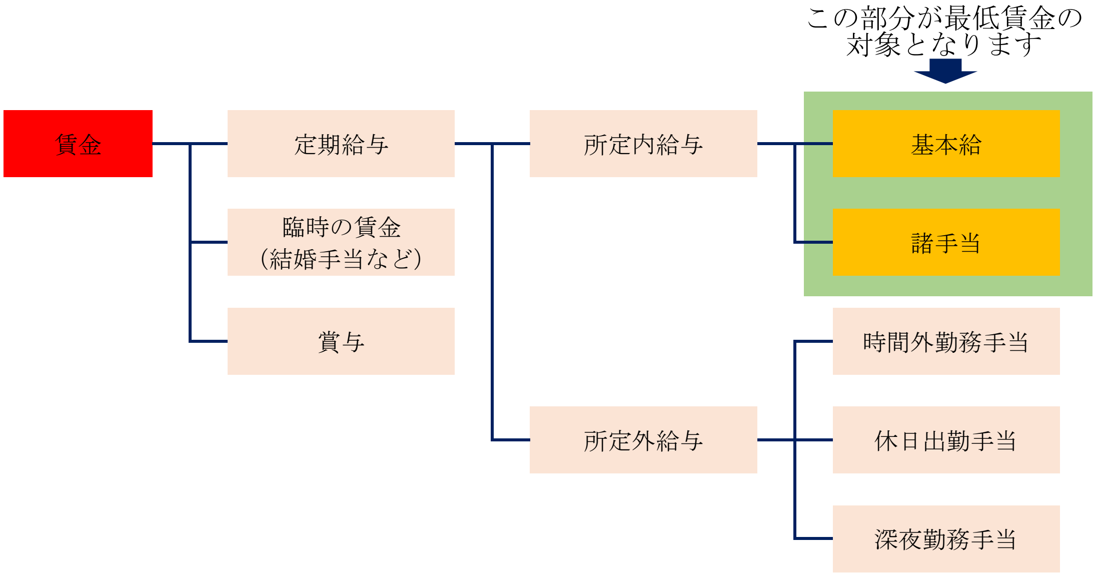
■２．地域別最低賃金額を正しく満たしているか確認する方法

ここで、最低賃金の対象となる賃金を確認してみましょう。実際の賃金は、時間外手当や休日手当、さらに皆勤手当や通勤手当等、さまざまな手当から成り立っていることが多いですが、これらすべてを対象として最低賃金の時間額を計算することはできません。つまり、最低賃金の対象となるのは、「毎月支払われる基本的な賃金」であり、割増賃金や臨時に支払われた賃金等を含めることはできません。さらに、毎月支払われる賃金であったとしても、精皆勤手当や通勤手当、

家族手当は最低賃金の対象とはならないことに注意が必要です。具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象になるとともに、その賃金額が、地域別最低賃金額を満たしていなければなりません。

（１）臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
（２）１か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
（３）所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
（４）所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
（５）午後１０時から午前５時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
（６）精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

○最低賃金の対象となる賃金の例



※ただし諸手当のうち、精皆勤手当、通勤手当、家族手当は最低賃金の対象となりません。

実際に支払っている賃金が、最低賃金額以上となっているかどうかを確認する方法についても確認しておきましょう。まず、時間給の場合はシンプルに「時間給≧最低賃金額（時間額）」として確認できます。日給の場合は、時間あたりの賃金額を求めてから地域別最低賃金額と比較するため、「日給÷１日の所定労働時間≧最低賃金額（時間額）」とします。同じく月給の場合は、「月給÷１箇月平均所定労働時間≧最低賃金額（時間額）」で見ることとなり、基本的な考え方は同じです。具体的なケースを想定してみると、次のようになります。

例	基本給 15 万円、職務手当 3 万 5 千円、通勤手当 1 万円、時間外手当 2 万 5 千円 １日の所定労働時間が８時間、年間労働日数は 250 日の、東京都で働くＡさんの場合

それでは、実際に計算してみましょう。

①　まず、最低賃金の対象とならない賃金を除きます Ａさんの月額合計 22 万円から、最低賃金の対象とならない通勤手当と時間外手当を除くと次のようになります。 220,000 円-（10,000 円＋25,000 円）=185,000 円
②　次に、時間給に換算して地域別最低賃金額と比較します （185,000 円×12 か月）÷（250 日×8 時間）＝1,110 円

このように、Ａさんの給与から最低賃金の対象となる賃金を時間額に換算してみると、1,110 円となりました。現在の東京都の地域別最低賃金は 1,113 円であるため、地域別最低賃金額を満たしておらず、最低賃金法に違反することとなります。これは、あってはならないことですが、急激かつ大幅に最低賃金が引き上げられている今、万が一、このような違反が起きてしまっていたことが後から分かった場合には、一体どうすればいいのでしょうか。

使用者は当然、差額分の支払いをしなければなりません。最低賃金法第 40 条では、罰則も定められており、地域別最低賃金が適用される労働者に対し、地域別最低賃金額以上の賃金を支払わなかった使用者は、50 万円以下の罰金に処せられることもあります。事業の円滑な発展のためにも、最低賃金についてきちんと確認することを、決して後回しにはできません。

地域別最低賃金のほかにも、確認しておかなければならないのが特定（産業別）最低賃金です。特定の産業について設定されている最低賃金のことであり、最低賃金審議会の調査審議を経て、同審議会が地域別最低賃金よりも水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めた産業について設定されています。先に紹介した、実際に支払っている賃金が、最低賃金額以上となっているかどうかを確認する方法のなかで、日額に特定最低賃金が適用される場合は、「日給≧特定最低賃金額（日額）」で見る必要があります。地域別最低賃金が大きく引き上げられた結果、特定最低賃金の水準が、地域別最低賃金と逆転するケースも出てきています。地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が適用される場合は、これらの最低賃金額のうち最高のものが適用されることとなります。

■３．過去最大の引き上げとなった背景

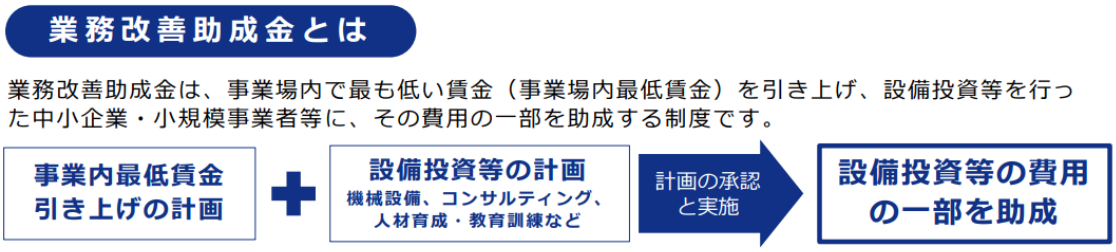
地域別最低賃金が、過去最大の引き上げとなった背景には、賃上げが政策の要に位置付けられていることがあります。例えば分配戦略として、成長の果実を従業員に分配し、未来への投資である賃上げが原動力となって、さらなる成長につながる好循環を作ることが謳われ、具体的に、公的価格の引き上げや賃上げ税制

のほか、原材料価格の上昇に伴い、中小企業等が適切に価格転嫁を行えるような環境整備を進めるとしています。さらには、リスキリングによる能力向上支援と労働移動の円滑化を見通した人材の育成・活性化を通じた賃上げの促進、賃金上昇を伴う円滑な労働移動の支援等に柔軟に取り組み、個人の多様な選択を支える労働市場を整備するとしています。このリスキリングを支援するのが 2022 年の総合経済対策であり、働く人が自らの意思でリスキリングに取り組み、キャリアを形成していくことを支援する企業への助成金の助成率引き上げや、賃上げを伴う転職・労働移動の実現に向け、より高い賃金で新たに人を雇い入れる企業への支援の拡充等が行われているところです。この動きを後押しするように、厚生労働省の委託調査結果が１０月１日に公表されています。雇用保険の専門実践教育訓練給付金を受給した在職者の 39.7%が、訓練受講後の賃金増加につながったとするもので、なかでも３割以上増加したと回答した人は、全回答者の 9.5%を占めています。このように、賃上げとリスキリングが重要課題に置かれているなかで、地域別最低賃金の大幅な引き上げが行われたのです。

■４．地域別最低賃金引き上げに対する対策

しかし、地域別最低賃金の引き上げに伴い、中小企業からは苦しい声も多数聞かれています。物価や原料費が高騰するなか、サイバー攻撃への備えや、先の見通せない世界情勢など、あらゆる角度からリスクへの備えを検討しなければならない状況下で、過去最大の地域別最低賃金引き上げへの対応が求められているのです。ここで、中小企業を支援する、厚生労働省の「業務改善助成金」を紹介します。

この助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を 30 円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成するもので、これまでにも広く活用されてきました。この業務改善助成金は、令和５年８月３１日にさらなる拡充が行われています。具体的には、対象事業場の拡大、助成率区分の見直し、そして賃金を引き上げた後の申請も可能となり、より使いやすい制度へと見直されています。



出典：厚生労働省ホームページより

新しい制度の概要を見ると、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が 50 円以内の事業場を対象としており、従前の 30 円以内から拡充されています。また、50 人未満の事業場を対象として、令和５年１２月３１日までに賃金引き上げを実

施すれば、事後申請も可能とされたことも大きいです。これにより、制度拡充前に要件とされていた、事前の賃金引き上げ計画等の提出が不要となり、申請のハードルが下げられた形となっています。なお、事後申請の期限は令和６年１月３１日までとされているため、申請を考えている場合には、余裕をもって準備を進めたいところです。

この業務改善助成金は、先に述べたように、事業場内最低賃金を引き上げることに加えて、設備投資等を行った費用を補填する助成金制度で、その具体例を挙げると、POS レジシステム導入による在庫管理の短縮や、リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮等を対象とした設備投資のほか、専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上等を行った場合のコンサルティング費用等も対象とされています。上限額はコース別に定められており、最高 600 万円の支給が行われます。助成金が支給されるまでの流れは次の通りです。

（１）交付申請書・事業実施計画等を事業所所在地管轄の都道府県労働局に提出する
（２）交付決定の後、（１）で提出した計画に沿って、賃上げや設備導入等の事業を実施する
（３）都道府県労働局に事業実施結果を報告する

以上の手続きを行った後に審査が行われ、適正と認められれば交付額が確定されて、支給が行われることとなります。この流れからも分かるように、まずは、事業場が自らの資金において、設備投資を実施する必要があり、審査の結果によって、必ずしも受給できるというものではありません。これに近接した制度として、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」が挙げられます。これは、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む企業に対し、設備資金等の融資を行っているものです。活用できれば、大きな力になることは間違いありません。しかし、あらゆる助成金等は、受給することを目的として、その要件にあてはめるように社内規則を変えたり、新設したりしてしまうと、結果的に歪になってしまい、後で整合性が取れずに困ってしまうという事態も散見します。まずは事業場内で事業計画を見通し、方向性をきちんと定めたうえで、活用できる助成金があれば積極的に活用していく姿勢が望ましいのではないでしょうか。

■５．まとめ

最低賃金近傍の賃金水準で働く労働者は、特に都市部で増加傾向にあります。地域別最低賃金の引き上げは、これらの労働者の時給を底上げする効果を持っています。しかし、一部のパートタイム労働者においては、自ら、健康保険や厚生年金保険等の適用を受けた場合の保険料負担を考慮し、被扶養者にとどまろうとする動きが見られます。厚生労働省「令和３年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」によれば、配偶者がいる女性のパートタイム労働者のうち、実に

21.8%が、過去１年間の間に、社会保険の適用対象とならないよう労働時間を調整する「就業調整」を行ったと回答しているのです。これまで日本経済を支えてきた労働の在り方が変わりつつある今、「人」を大切にする考えを根底に持つことと、さまざまな背景を持つ人たちが社会に参画できる多様な働き方を、積極的に認めていくことが重要と言えます。

結びに、ここまで見てきた最低賃金について、最低賃金法の目的条文にふれておきましょう。

最低賃金法第１条 この法律は、賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

働き方新時代を迎えている昨今、最低賃金や労働時間に捉われないAIの活用も急激に進められています。だからこそ、人間が、その人らしい働き方を見通せる健全な社会の在り方を考え続けることが重要なのではないでしょうか。働く職場は、単なる作業の現場ではなく、一人ひとりの労働者の人生の舞台です。その労働によって自らの人生や夢を支え、同じく大切な家族の生活を支えていることを忘れず、法の趣旨に立ち返り、労働の現場がより活気にあふれるための未来志向の賃金の在り方を考えていきましょう。

【著者プロフィール】西村 美夕妃（にしむら みゆき）

社会保険労務士・キャリアコンサルタント・第一種衛生管理者

公立中学校教員、放送局アナウンサー、若女将等、さまざまな業種を経験するなかで、働く人のワークエンゲージメントに着目。育児をしながら裁量労働制で働く課題に向き合ったことから社会保険労務士資格を取得。過去に培った経験を活かし、労働関連のシンポジウム等で司会を多く担当しながら、意欲の持てる、その人らしい働き方を見通せる環境づくりに従事。