

資料

【シンポジウム】 暮らせる賃金と生業を自治体がつくる

—自治体の契約先にワーキングプアを生まず、地域経済を元気にする市政に—

◆京都市公契約基本条例実態調査アンケート報告

伊藤 修平(京都総評事務局次長)

◆最低賃金・公契約条例京都市ができること 日弁連の活動から

中村 和雄(弁護士)

◆シンポジウム

コーディネーター:中村 和雄(弁護士)

シンポジスト 岡田 知弘(京都橘大学教授)

中澤 秀一(静岡県立大学短期大学部准教授)

賃金・暮らし実態アンケート報告 馬場紘平(共産党府議会議員団)

フロア発言



京都市公契約基本条例実態調査アンケート報告

伊藤 修平 京都総評事務局次長

アンケート調査方法

実施期間：発送 2023年6月 最終回収 2023年9月初旬まで

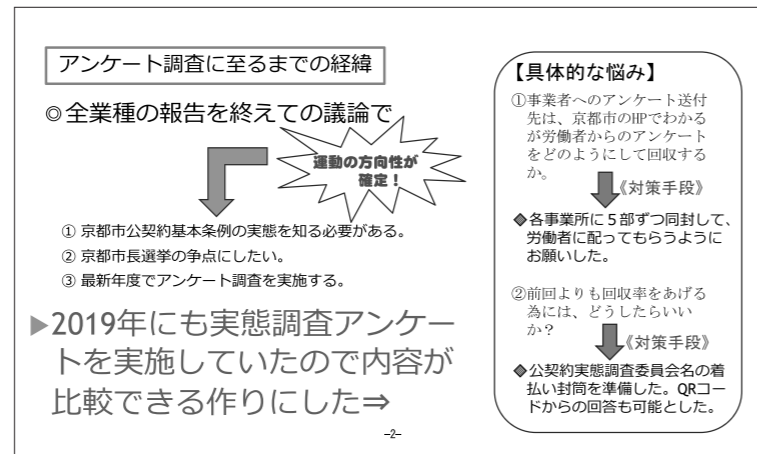
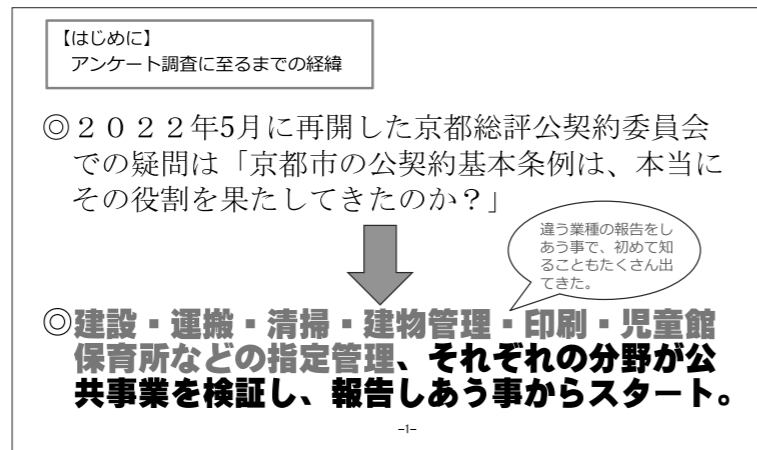
アンケートの調査方法は、アンケートを発送したのは2023年6月の中旬で、回収は9月初旬です。2019年にも同様のアンケート調査を実施しましたが、できる限り正確に比較できるようにするための抽出の仕方になりました。

対象業者は建設、運輸、清掃、建物管理、印刷、児童館、保健所など、1231件に郵送しました。厳しい実態が見える印刷業には175件郵送しましたが、そのうち15件は「あて所に尋ねあたりません」で返送されました。

京都市の公共事業にも携わる印刷会社が4年間で約9%倒産、廃業、もしくは合併されたのではないかと考えられます。

2023年11月下旬に各業者に御礼文と「提言チラシ」を各業者に郵送しました。2023年6月の郵送では届いていた印刷会社にも関わらず、今回は「あて所に尋ねあたりません」となって返ってきました。この5ヶ月の間で、その印刷会社が倒産・廃業、もしくは合併されたと考えられます。

もちろん、この京都市の公共事業だけをされているわけではないでしょうが、この入札方法やその中身の関係次第では、京都市に救われた印刷会社でもあったのかもしれない。



アンケート調査結果

労働者のアンケート調査結果ですが、事業者は211件、労働者は244件の回収となりました。2019年と回収との比較では事業者は197件が2023年は211件で、前回より14件多い回答数。労働者では、2019年は247件で、2023年は244件と前回より3件少ない回答数です。

【事業者】

事業者アンケート回収結果	2019調査票回収		2023調査票回収		分野別回収率
	回収数	回収率	回収数	回収率	
1 建設業総合	83	16.8%	89	22.5%	20.2%
2 建設土木			20	11.0%	
3 建設建築一式			19	26.3%	
4 建設電気工事			19	24.7%	
5 物品運搬	35	25.0%	5	17.9%	24.0%
6 物品清掃			27	25.2%	
7 物品建物管理			10	25.0%	
8 印刷業	53	14.4%	15	9.7%	9.7%
9 指定管理	10	7.9%	7	5.9%	5.9%
10 派遣・その他・無回答	16	-----	-----	-----	-----
合計	197	17.5%	211	17.9%	-----

【労働者】

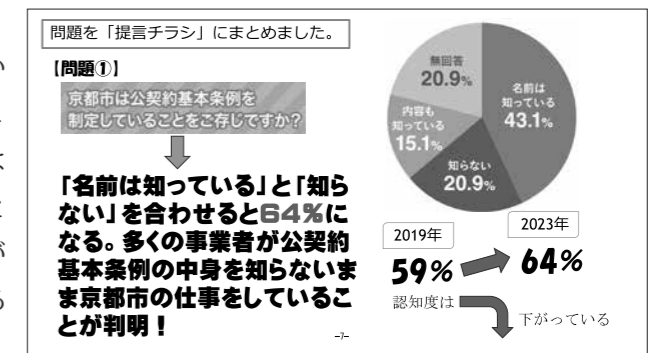
労働者アンケート回収結果	2019調査票回収		2023調査票回収		分野別構成比
	回収数	構成比	回収数	構成比	
1 建設業総合	128	40.1%	120	49.2%	75.8%
2 建設土木			27	11.5%	
3 建設建築一式			12	5.0%	
4 建設電気工事			25	10.3%	
5 物品運搬	49	15.3%	1	0.4%	12.4%
6 物品清掃			15	6.2%	
7 物品建物管理			14	5.8%	
8 印刷業	60	18.8%	11	4.5%	4.5%
9 指定管理	10	3.1%	18	7.4%	7.4%
10 派遣・その他・無回答	72	22.6%	-----	-----	-----
合計	319	100.0%	244	100.0%	-----

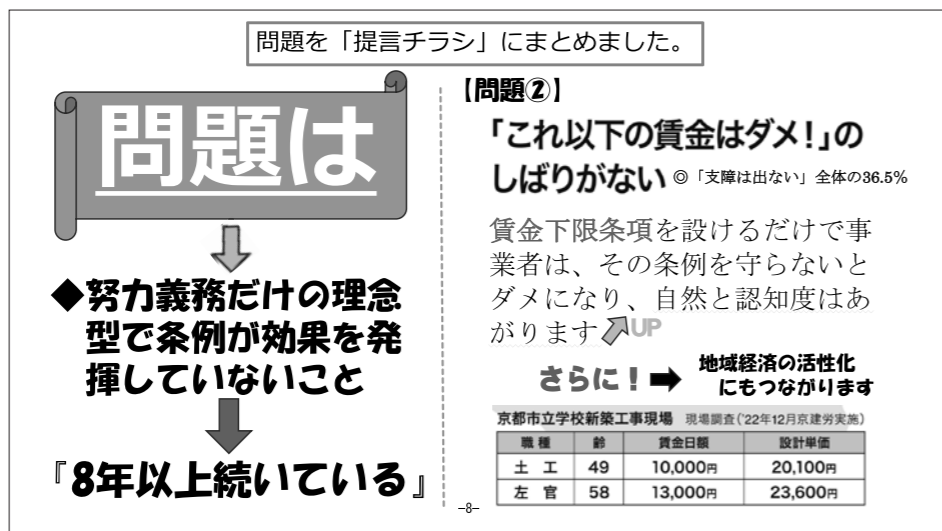
提言チラシの問題①（下図）では、公契約に携わる事業者に「京都市公契約基本条例」がいかにか知られていないかが判明したことを載せています。

「名前は知っている」（43.1%）「知らない」（20.9%）で合わせると64%もの事業者が「公契約条例」の中身を知らないまま、京都市の仕事をしていることになります。言い換えれば、京都市の公契約基本条例を知らなくても公共事業で仕事ができるということになっています。

2019年度の結果は2つ合わせると59%でした。ところが2023年はさらに上がって64%です。これは結果として認知度は下がっているということになっています。

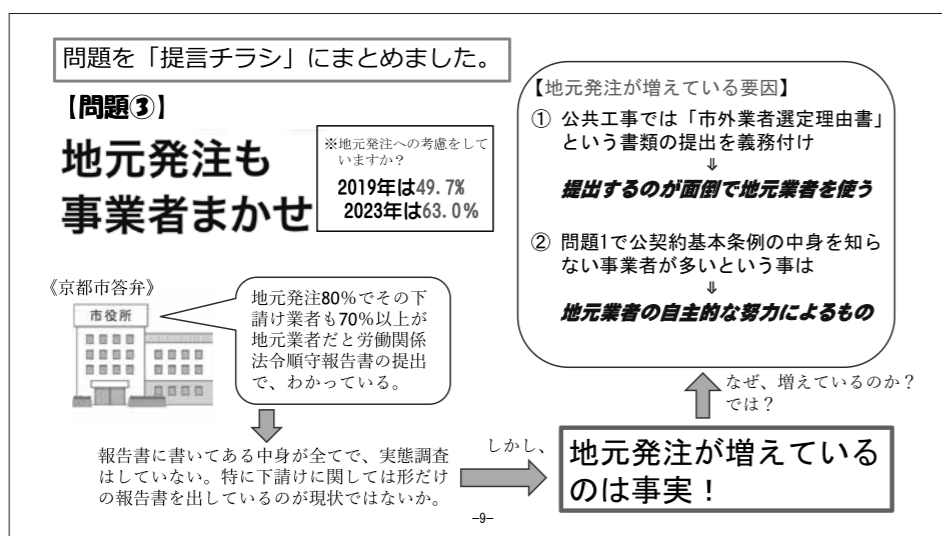
京都市に公契約の関係で要請に行くと、「認知度を高めるためにPRに努める」という答弁が返ってきます。しかし、問題はそこではなくて、努力義務だけの理念型条例では事業者が基本条例を必要としないということに問題があるということと、そして、それが8年以上も続いているということに問題があるのではないかと考えます。





問題②は「これ以下の賃金はダメ！」のしびりが強いことです。京都市は賃金下限条項を条例に入れない理由として、「賃金下限条項を設けるかは、機会あるごとに関係者から意見を聴取し判断している」という答弁です。その機会あるごとの関係者の意見とは誰なのか、そしてそれがどれだけの人数なのか疑問が残ります。事業者は、その条例を守らないとだめになるわけですから、先ほど言った認知度というのは自然上にかかるからというふうに思います。

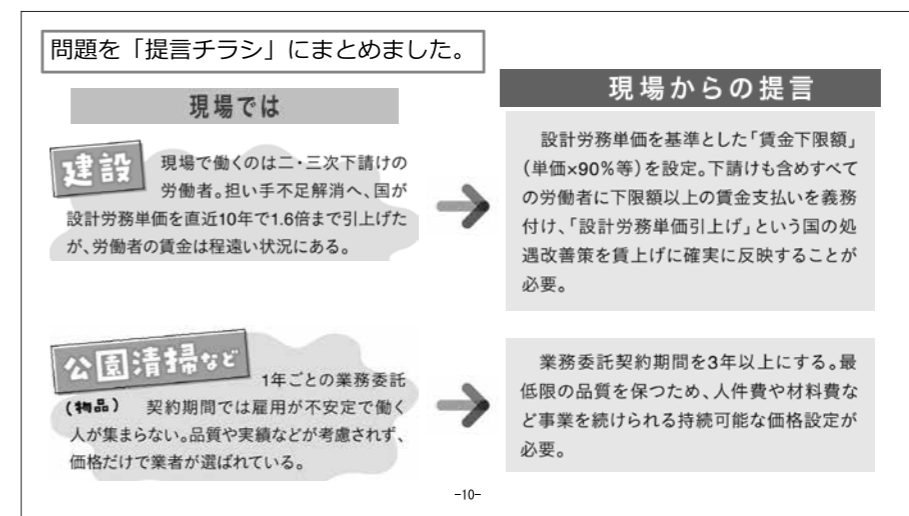
何もわざわざPRなどしなくても、賃金下限条項を設けることで、事業者は公契約条例を守らなければいけなくなり、公契約条例の認知度は自然に上がり、地域の経済の活性化にもつながります。また、京都市は設計労務単価に基づき積算していると言いますが、現場で働く労働者の賃金日額とは程遠い金額であることは、京建労が調査した現場調査の実態（上図）からわかります。



問題③は、地元発注も事業者まかせで、京都市は要請時に「地元発注80%で、その下請け業者も70%以上が地元業者だと、労働関係法令順守報告書の提出でわかっている」という答弁ですが、報告書にある中身が全てで、京都市はその先の実態調査をしていない。特に下請けに関して、形だけの報告書を渡している可能性は、十分に考えられます。

そして、地元発注が増えているのは事実ですが、その要因として、京都市の公共工事で義務付けられている「市外業者選定理由書」の提出が面倒なことが考えられます。

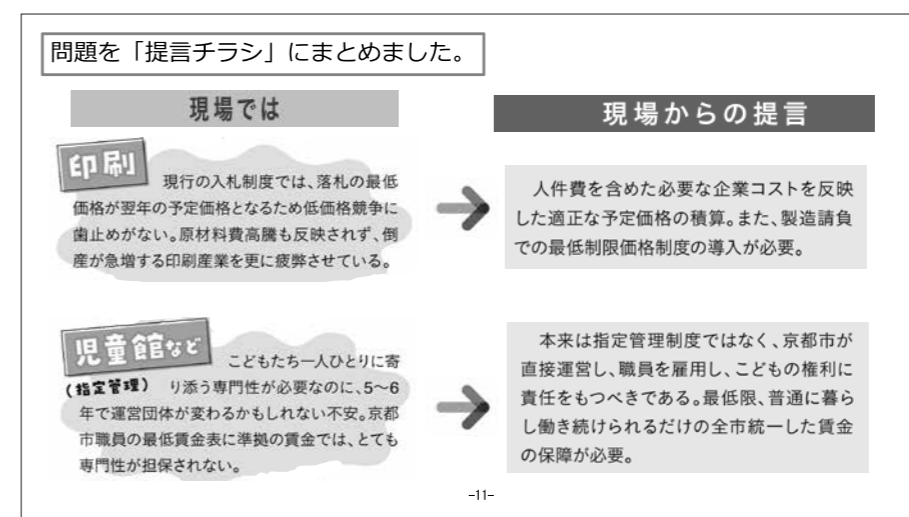
そしてもう一つの要因は、京都市の公契約基本条例の中には、確かに地元業者への発注が努力義務とはいえ記載がありますが、問題1で述べたように条例の中身が知られていないものと、条例に基づいているとは考えにくいことから、地元では業者の自主的な努力により発注されていることが考えられます。



建設においては、現場で働いている人は現実的に見れば二次、三次下請け労働者です。国が設計労務単価を直近10年で1.6倍にまで引上げているにもかかわらず、京都市では労働者の賃金が設計労務単価とは程遠い状況です。

では「どうすればいいの？」ということで、先ほどもお伝えしましたが、「賃金下限額」（単価×90%等）を設け、支払いを義務付けることで、労働者の賃金引き上げに確実に反映させることです。

公園清掃などの物品と呼ばれる業種は、業務委託契約期間が1年ごとと短く、雇用が不安定で働く人が集まらない。業務委託期間を3年以上にし、事業の持続可能な価格設定が必要です。



印刷では、現行の入札制度では落札した最低価格が翌年の予定価格になるため、低価格競争に歯止めがかからない。原材料の高騰も反映されない状況で、厳しさが増しているという現状があります。やはり人件費も含めた、企業コストを反映した適正な予定価格の積算と、製造請負の関係での最低制限価格制度の導入を提言しております。

児童館などの指定管理は、専門性の高い職業にあるにもかかわらず、5年、6年といった期間で運営団体が変わるかもしれないという不安の中では働き手が集まらない。賃金が低いもと、児童館職員さんは「こどもの笑顔をみて踏ん張っている」と話されています。この問題に対して提言は、本来は指定管理制度ではなく、京都市が直接運営し、職員を雇用し、こどもの権利に責任をもつべきであります。最低限、普通に暮らし働き続けられるだけの賃金の保障が必要だと、提言しています。

実態調査レポート

実態調査にもとづいたレポートも作成しました。京都総評のHPに掲載していますので、ぜひ、一度ご覧ください。

事業者の声

- ※他府県業者を入札に参加させるのはどうかと思う。小さい業者は、入札参加しても取れない。(建設)
- ※原材料費、物価高騰なので、スライド方式を採用してほしい。(建設)
- ※低価格すぎる。労働者の賃金が上げられない。(物品・建物管理)
- ※京都市では、これ以上の改善は見込めないため、人材確保ができなくなれば撤退したい。(物品・清掃) →1000人以上の大企業
- ※最低価格を取り決めてほしい。(印刷)
- ※本業界の指定期間は5年と短いため、長期計画に基づく事業展開が難しい。(指定管理・児童館)

ほとんどの中身が先ほどお話しした分野別の現場の声に該当するものですが、これが事業者のナマの声です。

労働者の声

- ※低賃金のままで今後、生活していけるのか不安。(建設)
- ※賃金のベースアップがおこなわれない。(建設)
- ※建設労働者の成り手が少ない、労働内容・現場を知るべき。
- ※全体的に賃金を上げてほしい。
- ※忙しすぎる。※退職金が少ない。※60歳を超えた時の給与。
- ※もっと賃金上げてほしい。※仕事量が減っている。(印刷)
- ※賃金、処遇の改善。※貯蓄ができない。(指定管理)
- ※児童館厚生員の給与では子育てができない。
- ※人が少なく、休暇・昼休みが取れない。(指定管理)

これは京都市の入札にかかわる法人企業に勤める労働者たちの声です。紹介したほとんどが、賃金や処遇に対しての不安を述べておられます。

今回の実態調査で、京都市公契約基本条例について、さまざまなことが分かってきました。この短い時間で十分にみなさんにお伝えできたかどうかわかりませんが、最後に言いたいことは、暮らせる賃金、賃金の底上げを自治体がつくって、さらにそれを民間にも反映させることが、結果的に地域経済の活性化につながるということです。

京都市の公契約条例が2015年に制定されてから丸8年です。今すぐ実効力にあるものに改定をしてもらう必要があります。そして、これは11月下旬に京都総評が行った京都市に提出した要請書です。この時に京都市は、「労働関係法令実施報告書で確認している」の一点張りでした。

京都市が独自にこの先の調査をすることに関しては、逃げ回っていました。出された書類が本当の報告なのか、実態も調査せず、ほんまもの公契約条例が作れるはずありません。

来年の京都市長選挙で大きな争点の一つとしてたたかって、京都市になんとしてもほんまもの公契約条例（にさせること）を目指して、私からの報告を終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

京都市公契約基本条例実態調査アンケート報告

中村 和雄 弁護士

日弁連 貧困問題対策本部の活動

日弁連貧困問題対策本部を代表して報告しますが、日弁連には弁護士4万人が所属しています。日弁連として人権活動等をやっていくなかで、貧困の問題、とりわけ生活保護などの課題に対して何とかしなければいけないということから、15年ほど前、貧困問題対策本部ができました。

世界では「働いている人たちが貧困になる」などということは考えられないのに、日本では働いているのにどんどん貧困になっていく。まして夫婦が働いているのに、生活保護を受給せざるを得ない人たちがいっぱいいました。

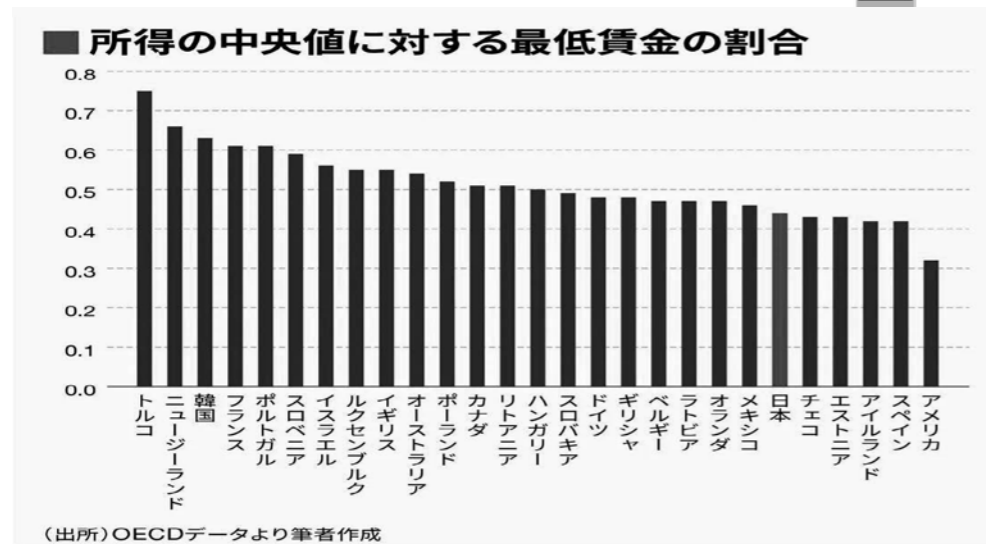
これはおかしいのではないかと「ワーキングプア問題」としてNHKが特集を組みました。

最低賃金の低さが影響

働いているのに生活ができない一つの大きな原因が、最低賃金が低すぎることです。最低賃金で働いていても全然生活できない。これはおかしいということで、日弁連として取り組もうということで、アメリカ、イギリス、韓国に行って調査をしました。

日弁連は公的な機関ということで、アメリカでも労働局長と面談ができ、さまざまなことが調べられました。

そして、国内で最低賃金の低い地域を調査しました。鳥取、青森、札幌、山形、奈良、高知など、最低賃金の調査に基づき提言をし、そして今、意見表明などもしています。



「所得の中央値に対する最低賃金の割合」(上図)のグラフから、日本は賃金そのものが世界的にも非常に低い。今、平均賃金も韓国に抜かれ、世界的にも非常に低く、OECDの中でも最低だと言われています。

最低賃金が、普通の人たちの中央値である平均の賃金と比べて、0.46と日本は非常に低い位置にあります。韓国はもう0.6を超えています。そういう意味でも賃金も低い、最低賃金は非常に低いことがわかります。

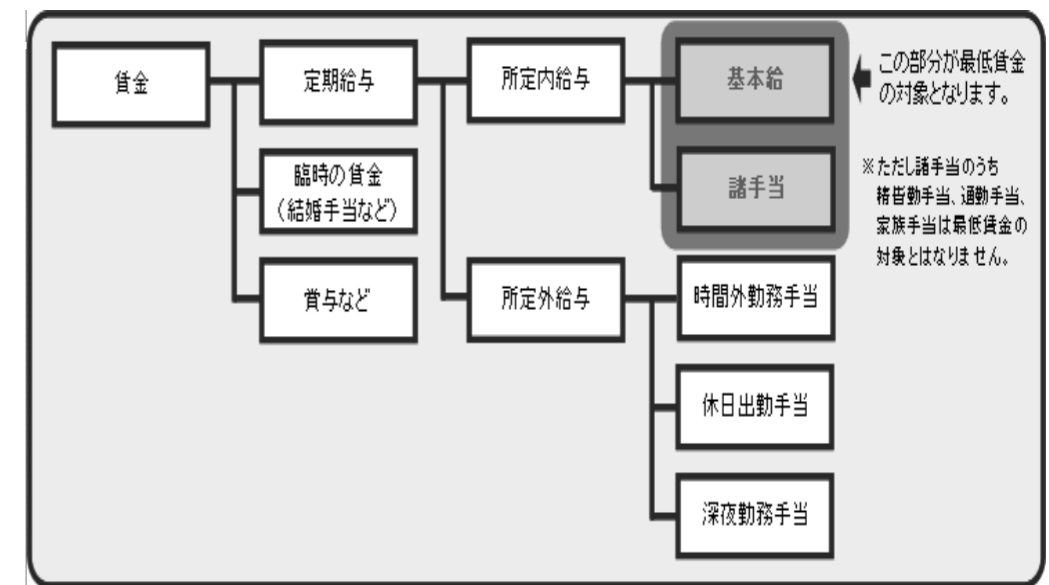
最低賃金制度の概要

- 最低賃金とは**
最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない
- 地域別最低賃金**
産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に対して適用される最低賃金
- 産業別最低賃金**
特定の産業について設定されている最低賃金。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、同審議会が地域別最低賃金よりも金額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

最低賃金制度というのは、どんな労働者であっても最低必ずこれだけは払わなければいけないと決められています。

京都では地域別最低賃金が今1008円です。もう一つ、産業別最低賃金が決まっています。京都では二つ、1008円を超える最低賃金があります。

産業別最低賃金は、従来はいっぱいありましたが、どんどんと地域別最低賃金は上がるけれども、産業別最低賃金が上がらない中で、抜かれてしまい残らないということになっています。



最低賃金が低いのに、なぜ日本の労働者は無理しても暮らせるのかは、時間外勤務手当などで賄っているからと言えます。

わが国の最低賃金制度の運用

地域別最低賃金

中央最低賃金審議会と都道府県最低賃金制度審議会
A～Cのランクごとの引き上げ目安額

京都 1008円 全国加重平均 1004円
最高(東京都) 1113円(2023年10月)
最低(岩手県) 893円(2023年10月)
格差 220円 地方の人材流出へ

産業別最低賃金

実施数はごく少数
地域別最低賃金の引き上げによって減少
京都は 実質2つのみ

我が国の最低賃金制度は、今まで全国をA～Dの4つに分け、それぞれの地域ごとに、今年はいくらあげよう、ということをやってきました。その結果、どんどん格差が広がり、最低賃金審議会の中で問題になり、今年からA～Cの3つに分けました。

従来のC地域はB地域、D地域はC地域、B地域の京都はそのまま、B地域が増えました。それでも結局、現状は最高(東京)が1113円、最低(岩手県)は893円、時給で220円の差があります。

奈良にも調査に行きましたが、奈良の最大の問題は京都と大阪と三重に挟まれて、どんどん(県外に)働きに出て行くことです。地方の人材流出が起きています。同じ働くなら東京、大阪の方が賃金はいいからです。

景気の悪化ではなく、若い人材が流出し倒産せざるを得ないという大変深刻な事態が現状です。

日本の地域別最低賃金制度の改革が必要

- 現行目安制度(A～C方式)の問題
- 地域間格差の拡大 東京と地方 時給220円の格差
- 労働力の流出
- 地方経済衰退の原因

- 最低生計費は全国的に格差がない
- 全国一律制度実現へ
- 世界各国の状況

- 中小零細企業支援

改革が必要です。A～C方式に変えても改革できません。地方との時給220円の格差があり、全面的な改革が必要です。

日弁連は今、全国一律制度に変える運動を広めていきたいし、世界に追いついて、地域別最低賃金でなく全国一律制度を実現させていきたい。

最低賃金を引き上げるためには、中小零細企業への支援が重要になってきます。

中小企業支援政策

■ 価額転嫁の保障

■ 中小企業支援策の充実

現行の「業務改善助成金」は極めて不十分

社会保険料の減免・消費税の減免・・・

労働総研試算 4兆7751億円

■ 財源

公的資金投入 経済のあり方を作り直すことへの市民の理解
巨大企業の内部留保額が拡大傾向

中小企業支援策について、いくつか私たちも提案をしています。一つは価格転嫁です。下請企業の場合、この間の原油等の価格上昇分を価格転嫁できるように保障していく必要があります。

厚労省がつくっている現行の「業務改善助成金」制度は極めて不十分であり、根本的な支援が必要です。一つは社会保険料の減免や消費税の減免です。200人以下の中小企業に社会保険料の減免をした場合の(必要額は)労働総研の試算で4兆7751億円です。

韓国の最低賃金制度額の変化

全国一律 1988年開始

1990年 690ウォン (10ウォンが約1円)

2000年 1600ウォン

2010年 4110ウォン

2016年 6030ウォン

同年の日本の全国加重平均822円

2018年 7530ウォン (16.4パーセントの引き上げ)2019. 1. 1～実施

2019年 8350ウォン (10.9パーセントの引き上げ)2020. 1. 1～実施

2020年 8720ウォン (1.5パーセントの引き上げ)2021. 1. 1～実施

2021年 9160ウォン (5.1パーセントの引き上げ)2022. 1. 1～実施

2022年 9620ウォン (5.0パーセントの引き上げ)2023. 1. 1～実施

2023年 9860ウォン (2.5パーセントの引き上げ)2024. 1. 1～実施

(「週休手当」(20パーセント)を勘案すると 1183ウォン

日本の加重平均(1004円)を大きく上回る

日弁連が行った調査のなかで2つだけ報告しますが、一つは韓国の調査です。韓国は非常に急激に最低賃金を引き上げた国です。

2016年に6030ウォン(日本円で約603円)でしたが、民主政権になり最低賃金を引き上げ、景気をよくするという政策のもと、2018年は16.4%、2019年は10.9%など大幅な引き上げを行っています。

2024年1月1日から9860ウォンになります。また韓国は週休手当があり、実際に労働者がもらう平均の賃金は、今もう1004円を超えて1183円ぐらいになり、日本の最低賃金を大きく超えている状態にあります。

なぜこんなことが可能になったのかということについて説明します。

中小零細企業支援

- ① 雇用安定資金支援
30人未満の事業主に対し、雇用者1人あたり時給1500ウォンを支給
- ② 社会保険料等の減免
5人未満の事業主に対し90%減額
10人未満の事業主に対し80%減額
- ③ クレジット手数料の一部負担
- ④ 商店街の賃借料規制・フランチャイズ手数料規制

中小零細企業支援として大きなものが上記の①②③④です。①雇用安定資金支援は、30人未満の事業主に対し、雇用者1人あたり時給1500ウォンを政府から支給していました。

②社会保険料の減免を徹底的に行い、5人未満の事業主に対しては90%減額、10人未満の事業主に対しても80%減額です。

今、中小企業は、消費税は別として、儲かってないから法人税は払えないのです。ただ、社会保険料は儲かっていなくても非常に重たくかかり、大企業よりも負担が大きい状況があり、ここを何とかすることが、世界的にも非常に有効な手段と認められています。

韓国の最賃引き上げ運動の形成

最低賃金連帯の結成(2002年 31団体)

労働 全国民主労働組合総連合 韓国労働組合総連盟 全国失業団体連帯 全国女性労働組合 韓国女性労働者会 青年ユニオン アルバイト労働組合

社会運動 民主社会のための弁護士会 民主化のための全国教授協議会 民衆の夢 ソウル市社会福祉協会 ソウルYMCA 外国人移住運動協議会 全国女性連帯 参与連帯 韓国女性団体連合 韓国女性民友会 韓国進歩連帯 韓国青年連帯 21世紀韓国大学生連合 経済正義実践市民連合 労働健康連帯 労働人権会館 カトリック労働牧師全国協議会

シンクタンク 韓国非正規労働センター 韓国貧困問題研究所 韓国労働社会研究所

政党 ともに民主党 正義党 民衆連合党 労働党

韓国は2002年から、全野党と弁護士会を含む民主団体が、ともに最低賃金引き上げ運動を行い、最低賃金の大幅な引き上げが実現しました。

地方自治体と最低賃金

- ・ 公契約条例による「最低賃金」の設定
公契約条例の対象範囲
公契約条例の規制内容
- ・ 自治体による独自の「最低賃金条例」の可能性
参考 山形県業務改善奨励金支給要項
例えば 京都市内において
従業員30人未満の企業において
時給を20円以上引き上げて1020円を上回った場合
上記を充足した従業員についての企業の社会保険料負担分のうち30%を減額する

最低賃金と自治体の役割

山形県調査の時期と訪問先

2022年10月26日(水)・27日(木)
山形県労働局 労働基準部 賃金室
山形県 産業労働部 雇用・産業人材育成課
山形県経営者協会
山形商工会議所
山形県中小企業家同友会
日本労働組合総連合会山形県連合会(連合山形)
山形県労働組合総連合(山形県労連)

山形県の独自の支援策の概要

山形県正社員化・所得向上促進事業奨励金(令和2年度まで)
国のキャリアアップ助成金制度の要件を充たす場合に県の独自財源から上乗せで支給する制度
業務改善奨励金(令和2年度まで)
国の業務改善助成金に上乗せして奨励金を払う制度
賃金向上推進事業支援金(賃金アップコース、正社員化コース)(令和3年度から)
上乗せをやめ、国の事業と切り離し、添付書類の簡略化など事業者にとって使いやすい県独自の施策として創設

今日の主題であります、自治体で最低賃金をどういう形で援助できるのか、ということです。最低賃金は国の政策のもと京都市は関係がない、という批判がありますが、自治体が最低賃金を引き上げた企業に対して一定の支援をし、最低賃金を大きく上回る賃金を域内に循環させていくことが実験的に行われ、一番進んでいるのは山形県です。

2022年10月、日弁連は山形県に調査に行きましたが非常に積極的で、令和2年までの政策としては大きくは二つありました。一つは国のキャリアアップ助成金制度の要件を充たす場合に、県の独自財源から上乗せして支給する制度です。

もう一つは、業務改善奨励金という制度があります。国の業務改善助成金に上乗せして奨励金を支払う制度です。賃金向上推進事業支援金(賃金アップコース、正社員化コース)を令和3年から始めています。そして、上乗せをやめて国の事業と切り離して、簡略化して県独自の政策に振りかえています。少し詳しく説明します。

山形県正社員化・所得向上促進事業奨励金について

令和2年度までの事業
厚生労働省のキャリアアップ助成金(正社員化コース・賃金規定等改定コース・賃金規定等共通化コース)に上乗せして奨励金を支給する制度。
キャリアアップ助成金(正社員コース)
50歳未満の従業員を有期から無期に転換させると42.75~57万円が支給される制度
山形県正社員化促進事業奨励金
キャリアアップ助成金に県が10~40万円を上乗せ
小企業の場合 97万円
大企業の場合 52.75万円

山形県の正社員化・所得向上促進事業奨励金というのが令和2年まで行っていた事業です。厚生労働省がキャリアアップ助成金という制度をつくっていますが、そこに上乗せして奨励金を支給する制度です。

キャリアアップ助成金は50歳未満の従業員を有期から無期に転換させると、42.75万円～57万円が支給される制度で、正社員化を促進に向けた政策です。

キャリアアップ助成金に山形県が正社員化促進事業奨励金として10万円～40万円を上乗せし、小企業の場合は97万円、大企業の場合は52.75万円が支給される制度でした。

山形県正社員化・所得向上促進事業奨励金について

令和2年度までの事業

厚生労働省のキャリアアップ助成金(正社員化コース・賃金規定等改定コース・賃金規定等共通化コース)に上乗せして奨励金を支給する制度。

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規労働者の賃金を2%以上改定すると従業員1～3人の場合に、7.125万円(大企業)もしくは9.5万円(中小企業)が支給される制度

山形県所得向上促進事業奨励金

キャリアアップ助成金に県が1.65～6.5万円を上乗せ

小企業の場合 16万円

大企業の場合 8.775万円

また、キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)は、非正規労働者の賃金を2%以上改定すると、従業員1人～3人の場合には、7.125万円(大企業)もしくは9.5万円(中小企業)が支給されます。そこに県が所得向上促進事業奨励金として1.65万円～6.5万円を上乗せして、小企業の場合には16万円、大企業の場合には8.775万円を支給する制度です。

山形県正社員化・所得向上促進事業奨励金について

上乗せの予算額について(県の一般財源) (山形県より提供)

① 正社員化促進事業奨励金					
年度	当初予算額	企業等数	人数	支給金額	備考
H29年度	144,600千円	295社	690人	31,600千円	※企業数、人数は実施
H30年度	176,100千円	284社	610人	140,000千円	報告書ベース
R1年度	216,100千円	299社	439人	68,250千円	※支給金額は支給決定ベース
R2年度	119,060千円	239社	361人	67,050千円	定ベース
計		1,117社	2,100人	306,900千円	

② 所得向上促進事業奨励金					
年度	当初予算額	企業等数	人数	支給金額	備考
H29年度	48,355千円	6社	187人	0円	※企業数、人数は実施
H30年度	43,175千円	20社	618人	2,505千円	報告書ベース
R1年度	43,175千円	20社	660人	5,240千円	※支給金額は支給決定ベース
R2年度	16,483千円	2社	40人	4,578千円	定ベース
計		48社	1,505人	12,323千円	

(上) 図は実際に行われていた予算・決算の実態です。

業務改善奨励金について

厚生労働省の業務改善助成金に上乗せして奨励金を支給する制度

従業員15名の製造業で、200万円の設備を導入し、4人の非正規雇用の労働者の賃金を40円引き上げた場合、国の助成金が70万円で、それに上乗せして、46.6万円の奨励金を県が支給

業務改善奨励金は、正社員化・所得向上促進事業奨励金がスタートした翌年度の平成30年度から実施。
生産年齢人口が、既に減少しているなかで、人手不足を解消するためには何が必要かが課題であり、労働生産性の向上、就業者の確保などが必要だと考えられる。そこで、生産性向上に資する設備投資などを行い、事業場内の最低賃金を一定以上引き上げた場合、その費用の一部を助成する業務改善助成金に対する加算を行って、人手不足の解消と賃金増加による人材の定着促進を図るという目的で創設された事業

厚生労働省の業務改善奨励金制度は使い勝手が悪い制度で、何が一番使い勝手が悪いかと言えば、国の制度は非常に難しく、様式も厳しく、社労士が付かないと申請が困難です。そこで、県がアドバイスをして自分たちでできる制度となるよう、県が考案しました。

厚生労働省の業務改善助成金に上乗せして奨励金を支給する制度として、「業務改善奨励金」という制度をつくりました。

「従業員15名の製造業で、200万円の設備を導入し、4人の非正規雇用労働者の賃金を40円引き上げた場合、国の助成金が70万で、それに上乗せして46.6万円の奨励金を県が支給する」という制度でいろいろやってきましたが、これだけでは不十分だということになり、スタートしたのが賃金向上推進事業支援金という制度で令和3年からのスタートです。

賃金向上推進事業支援金について

令和3年度からスタートした制度。

賃金アップコースは、事業所内の非正規雇用労働者の所定労働時間1時間あたりの賃金(時給)を30円以上引き上げた場合、引き上げ対象となった者のうち、40歳未満の女性非正規雇用労働者の人数に応じて事業者に対し支援金を支給する制度。

1人あたり3万円の支援金(上限あり)

正社員化コースは、事業所内の非正規雇用労働者を正社員に転換した場合、転換の対象となった者のうち、40歳未満の女性正規雇用労働者の人数に応じて事業者に対し支援金を支給する制度

1人あたり10万円の支援金(上限あり)

令和3年度からスタートした制度

賃金アップコースは、事業所内の非正規雇用労働者の所定労働時間1時間あたりの賃金時給を30円以上引き上げた場合、引き上げ対象となった者のうち、40歳未満の女性非正規雇用労働者の人数に応じ、事業者に対し支援金を支給する制度です。

なぜ女性かについて私たちは質問をしました。山形県は女性の非正規率が全国で一番高いことから、女性の労働者を対象し、1人あたり3万円の支援金(上限あり)です。

正社員コースは、事業所内の非正規雇用労働者を正社員に転換した場合に、転換の対象となっ

た者のうち、40歳未満の女性正規雇用労働者の人数に応じて、事業者に対して支援金を支給する制度で、1人当たり10万円を支給する。かなりの金額を出していくという制度にしました。

令和2年度までの「賃金向上推進事業支援金」を簡略化した内容（下記）です。

賃金向上推進事業支援金について

令和2年度まで行っていた正社員化・所得向上促進事業奨励金は、非常にハードルが高くなかなか利用が伸びなかったこともあり、この上乗せをやめ、令和3年度からは国の事業と切り離して、添付書類の簡略化など事業者にとって使いやすい県独自の施策として、賃金向上推進事業支援金（賃金アップコース、正社員化コース）を創設して、賃金アップと正社員化を進めていこうとするもの。

キャリアアップ助成金だと、社会保険労務士が入らないと申請書類をなかなか書けないという難しさがあったが、山形県独自の新しい制度の建て付けとしては、県が審査を担当し、会社の事務員さんが書いて出せるレベル感を目指した。

女性非正規雇用労働者の賃金アップと正社員化促進を目指している。令和3年度の利用実績は、賃金アップコースが187社で572人が賃上げとなり、正社員化コースが88社で106人が正社員化された。

賃金向上推進事業支援金について

令和3年度の予算規模と支給実績

賃金アップコースは、当初予算が9000万円、実績が187社、572人の賃上げ、支給実績は1716万円。

正社員化コースは、当初予算が3000万円、実績は88社、106人の正社員化、支給実績は1060万円。

県の独自施策ということもあり、制度の周知がまだまだだったという面もあった。令和3年度は、コロナの感染拡大があり、なかなか事業所訪問が進まなかったということや、事業者からすると雇用の維持のほうに重きを置かなか賃金アップや正社員化というところまで手が回らないという状況も多々あって、こうした結果につながった面もある。

令和3年度の予算規模と支給実績

賃金アップコースは、当初予算が9,000万円、実績は187社で572人の賃上げで、支給実績は1,716万円です。

正社員コースは、当初予算が3,000万円、支給実績88社、106人の正社員化、実績1,060万、まだまだもっと宣伝していかなければいけないということですが、かなり前向きな制度を行っています。

京都市と比べると山形県は予算規模が小さいところですが、これだけのことが独自財源を使い、十分にできています。


岩手県物価高騰対策賃上げ支援費

1. 事業概要
昨今の物価高騰により、物価の上昇に実際の賃金の上昇が追いついていないことを踏まえ、賃上げの加速化のため、中小企業等に対し支援金を交付するもの。

2. 事業内容

支給対象者	県内に事業所を有する中小企業等 ※公益法人、協同組合、個人事業主等も含む
支給要件	以下の①及び②のいずれにも該当すること。 ① 令和5年4月以降、従業員の賃金を前年度比50円/1時間以上引き上げていること。 ② 引き上げ後の賃金水準を1年間継続すること。
支援金額	従業員1人あたり5万円（引上げ分の概ね1/2）、最大20人分を支援 ※1事業所あたり最大100万円
予算額	21億円

【事業スキーム】



賃金の引き上げを支援し、物価高騰に負けない県民の安定した暮らしを実現！

岩手県は全国で最低賃金が一番低い県ですが、「岩手県物価高騰対策賃上げ支援費」という制度を始めています。県独自で時間給の引き上げを行った事業者に対しては、支援金を出していくという、中小企業を支援する政策を自治体として始めていますが、同じことが京都市でもやれるということが言えます。

2020年6月11日

自民党 最賃一元化議連

コロナ後の最低賃金のあり方に関する緊急提言

- 生産性とは賃金水準そのものであり、賃金が上がらなければ将来の社会保障も支えられない。まず、今回のコロナ禍の厳しい状況にあっても、将来を見通し、最低賃金の水準を少しでも上げること。
- 賃金水準が（地域で）異なると、労働移動で調整が行われ、特に交通が至便な我が国では賃金の高い東京に一極集中することになるのは当然の帰結である。全国一律の最低賃金は政策論理として適切なもの。
- 財源については、例えば大企業の内部留保に注目することもありうる。450兆円の内部留保に0.5%を毎年課税すると2.25兆円の資金が捻出できる。中小企業支援に当てるといった対応もありうる。



では財源をどうするのか、という話がでます。山形県の例からもわかるように、そんなに大きな金額ではないので十分にできると言えますし、国にもう少しやってもらおうという意味では、大企業の内部留保を使うことで可能です。

自民党の中にも、最低賃金は全国一律にすべきだという最低賃金一元化議連があります。国会の中では立憲民主党、共産党など、全国一律最賃をめざすグループが連絡を取りあい動いています。

自民党最賃一元化議連の事務局長が「450兆円の内部留保に0.5%課税すればいい」ということを言っていますが、財源については内部留保をしっかりと国民のために使うことで可能です。

最低賃金を全国一律にしていくための財源も十分にある。中小企業をしっかりと支援していき、全体で地域を活性化することが可能と考えています。