

最低賃金の引上げを求める意見書

2025年（令和7年）年6月3日

第二東京弁護士会

会 長 福 島 正 義

意見の趣旨

当会は、東京都の最低賃金を現実的な生活水準を維持する程度への大幅な引上げを求める。

意見の理由

最低賃金は、特に非正規労働者の割合が増加した1990年代以降、家計補助的な労働者だけでなく、生計を支えなければならない労働者にも広く適用されるようになったところ、生計を維持するためには、現実的な生活水準まで最低賃金を引き上げることが必要である。昨今の物価の高騰とそれに伴う実質賃金の低下のほか、都市部における昨今の急激な住居費等の上昇に鑑みれば、こと東京においては特に最低賃金の引上げは急務である。（以下**第1**）

また、日本で働く外国人労働者の生活保障や国内人材確保の視点も重要である。このまま日本の最低賃金が低い水準で維持されると、最低賃金水準で現実には働いている外国人労働者の生活が成り立たなくなり、外国人労働者が就業国として日本を選択しなくなる結果、その人材確保に困難が生じることが予測される。これは、現に外国人労働者を使用している中小企業にとって、大きな打撃である。（以下**第2**）

したがって、最低賃金は、少なくとも現実的な生活水準を超える水準に達するまで、また、日本で働く外国人労働者の生活を維持し、人材を確保できる水準まで、持続的に、かつ大幅に引き上げられなければならない。

もっとも、最低賃金の引上げに伴って、経営基盤が脆弱で賃上げ原資の確保が困難な中小企業に影響を与えたり、雇用から業務委託やフリーランスへの切替えが発生したりする可能性が懸念される。しかし、これに対しては、後述する中小企業等に対する各種支援策の拡充や、雇用から業務委託やフリーランスへの切替えの規制の強化といった取組をセットで行うことで、かかる懸念を払拭し、又は緩和することが可能となる。（以下**第3**）

第1 生計を支えるものとしての最低賃金

1 最低賃金の位置づけ—家計補助から生計を支える役割へ

戦後日本では長らく、夫が正社員として働き、妻が無償で家事、育児、介護等を担うという夫婦役割分担に基づく労働法制や社会保障制度が成り立っていた。

1980年代頃になると、教育費や住宅価格などが高騰し、世帯主である男性の賃金だけでは家計が不足するケースが増え、「正社員の夫」と「主婦パートで家計を補助する妻」という家庭が一つの社会モデルとなり、それを基に諸制度が整備された。被扶養者範囲内の社会保険、税制等の優遇制度はその典型であるが、あくまで「家計補助」であるため、賃金水準は低廉であっても大きな問題は生じないと考えられてきた。

しかし、1990年代に入り、労働分野の規制緩和が進むと、企業は正規雇用から非正規雇用への置き換えに舵を切った。従来は主婦や学生が中心だった非正規雇用が、男性労働者の間にも急速に拡大した。総務省の調査によると、2007年の時点で非正規労働者は労働者全体の35.5%まで増加している（図1）¹。2022年時点では、非正規労働者の労働者全体に占める割合は36.9%とさらに増加している（図2）²。

¹ 総務省統計局「平成19年就業構造基本調査結果の概要（速報）」
<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/pdf/gaiyou.pdf>

² 総務省統計局「令和4年就業構造基本調査 結果の概要」
<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/pdf/kgaiyou.pdf>

表 I - 7 男女、雇用形態別雇用者（役員を除く）数及び割合ー平成14年、19年

(千人、%, ポイント)

雇用形態		実 数			割 合		
		総数	男	女	総数	男	女
平成 19 年	雇用者（役員を除く）	53,262.5	29,735.0	23,527.5	100.0	100.0	100.0
	正規の職員・従業員	34,324.2	23,798.7	10,525.5	64.4	80.0	44.7
	パート	8,855.0	915.0	7,940.0	16.6	3.1	33.7
	アルバイト	4,080.0	2,058.6	2,021.3	7.7	6.9	8.6
	労働者派遣事業所の派遣社員	1,607.5	609.3	998.2	3.0	2.0	4.2
	契約社員	2,254.7	1,163.3	1,091.5	4.2	3.9	4.6
	嘱託	1,058.5	658.2	400.4	2.0	2.2	1.7
	その他	1,042.9	506.3	536.6	2.0	1.7	2.3
平成 14 年	雇用者（役員を除く）	50,837.5	29,244.7	21,592.8	100.0	100.0	100.0
	正規の職員・従業員	34,557.0	24,412.2	10,144.9	68.0	83.5	47.0
	パート	7,824.3	628.2	7,196.0	15.4	2.1	33.3
	アルバイト	4,237.4	2,096.0	2,141.4	8.3	7.2	9.9
	労働者派遣事業所の派遣社員	720.9	203.6	517.2	1.4	0.7	2.4
	契約社員・嘱託	2,477.3	1,308.5	1,168.8	4.9	4.5	5.4
	その他	946.3	544.0	402.3	1.9	1.9	1.9
増 減	雇用者（役員を除く）	2,425.0	490.3	1,934.7	-	-	-
	正規の職員・従業員	-232.8	-613.5	380.6	-3.6	-3.5	-2.3
	パート	1,030.7	286.8	744.0	1.2	1.0	0.4
	アルバイト	-157.4	-37.4	-120.1	-0.6	-0.3	-1.3
	労働者派遣事業所の派遣社員	886.6	405.7	481.0	1.6	1.3	1.8
	契約社員・嘱託	835.9	513.0	323.1	1.3	1.6	0.9
	その他	96.6	-37.7	134.3	0.1	-0.2	0.4

注1) 「パート」、「アルバイト」等の雇用形態は職場の呼称による。

注2) 「契約社員・嘱託」の増減は、平成19年「契約社員」及び「嘱託」の合計と平成14年「契約社員・嘱託」との差。

(図1) 総務省統計局「平成19年就業構造基本調査結果の概要(速報)」表I-7

表 2－1 男女、従業上の地位・雇用形態別有業者数及び有業者に占める割合
(2017年、2022年)－全国

		実数			有業者に占める割合			会社などの役員を除く 雇用者に占める割合		
従業上の地位・雇用形態		総数	男	女	総数	男	女	総数	男	女
2022年	総数	6706.0	3670.6	3035.4	100.0	100.0	100.0	-	-	-
	自営業主	510.8	371.3	139.5	7.6	10.1	4.6	-	-	-
	雇人がいる業主	103.7	85.6	18.0	1.5	2.3	0.6	-	-	-
	雇人がいない業主	397.7	284.6	113.2	5.9	7.8	3.7	-	-	-
	内職者	9.5	1.1	8.3	0.1	0.0	0.3	-	-	-
	家族従業者	101.8	22.1	79.6	1.5	0.6	2.6	-	-	-
	雇用者	6077.2	3267.7	2809.5	90.8	89.3	92.8	-	-	-
	会社などの役員	354.7	263.7	91.0	5.3	7.2	3.0	-	-	-
	会社などの役員を除く雇用者	5722.5	3004.0	2718.5	85.5	82.1	89.8	100.0	100.0	100.0
	正規の職員・従業員	3611.5	2339.8	1271.7	54.0	63.9	42.0	63.1	77.9	46.8
	非正規の職員・従業員	2111.0	864.2	1446.8	31.8	18.1	47.8	36.9	22.1	53.2
	パート	1036.5	126.4	910.1	15.5	3.5	30.0	18.1	4.2	33.5
	アルバイト	431.4	214.7	216.7	6.4	5.9	7.2	7.5	7.1	8.0
2017年	労働者派遣事業所の派遣社員	151.7	56.4	95.3	2.3	1.5	3.1	2.7	1.9	3.5
	契約社員	292.6	156.0	136.6	4.4	4.3	4.5	5.1	5.2	5.0
	嘱託	109.9	69.7	40.3	1.6	1.9	1.3	1.9	2.3	1.5
	その他	89.0	41.1	47.9	1.3	1.1	1.6	1.6	1.4	1.8
	総数	6621.3	3707.4	2913.9	100.0	100.0	100.0	-	-	-
	自営業主	561.7	418.9	142.8	8.5	11.3	4.9	-	-	-
	雇人のある業主 ^{*)}	146.1	123.0	23.1	2.2	3.3	0.8	-	-	-
	雇人のない業主 ^{*)}	402.0	294.3	107.7	6.1	8.0	3.7	-	-	-
	内職者	13.6	1.5	12.0	0.2	0.0	0.4	-	-	-
	家族従業者	122.1	24.5	97.6	1.8	0.7	3.4	-	-	-
	雇用者	5920.8	3253.6	2667.2	89.6	88.0	91.7	-	-	-
	会社などの役員	336.9	255.6	81.2	5.1	6.9	2.8	-	-	-
	会社などの役員を除く雇用者	5583.9	2998.0	2585.9	84.5	81.1	88.9	100.0	100.0	100.0
増減数／ポイント	正規の職員・従業員	3451.4	2330.2	1121.1	52.3	63.0	38.6	61.8	77.7	43.4
	非正規の職員・従業員	2132.6	667.8	1464.8	32.3	18.1	50.4	38.2	22.3	56.6
	パート	1032.4	115.7	916.7	15.6	3.1	31.5	18.5	3.9	35.4
	アルバイト	439.3	218.9	220.4	6.7	5.9	7.6	7.9	7.3	8.5
	労働者派遣事業所の派遣社員	141.9	54.0	87.9	2.1	1.5	3.0	2.5	1.8	3.4
	契約社員	303.2	162.8	140.4	4.6	4.4	4.8	5.4	5.4	5.4
	嘱託	119.3	72.9	46.4	1.8	2.0	1.6	2.1	2.4	1.8
	その他	96.4	43.5	53.0	1.5	1.2	1.8	1.7	1.4	2.0
	総数	84.7	-36.8	121.5	-	-	-	-	-	-
	自営業主	-50.9	-47.6	-3.3	-0.9	-1.2	-0.3	-	-	-
	雇人がいる業主	-42.5	-37.4	-5.1	-0.7	-1.0	-0.2	-	-	-
	雇人がいない業主	-4.3	-9.8	5.5	-0.1	-0.2	0.0	-	-	-
	内職者	-4.1	-0.4	-3.7	-0.1	-0.0	-0.1	-	-	-
	家族従業者	-20.4	-2.4	-18.0	-0.3	-0.1	-0.7	-	-	-
	雇用者	156.4	14.1	142.3	1.2	1.2	1.0	-	-	-
	会社などの役員	17.9	8.1	9.8	0.2	0.3	0.2	-	-	-
	会社などの役員を除く雇用者	138.6	6.0	132.5	1.0	1.0	0.8	-	-	-
	正規の職員・従業員	160.1	9.6	150.5	1.7	0.9	3.4	1.3	0.2	3.4
	非正規の職員・従業員	-21.5	-3.5	-18.0	-0.7	0.1	-2.6	-1.3	-0.2	-3.4
	パート	4.1	10.7	-6.6	-0.1	0.3	-1.5	-0.4	0.3	-2.0
	アルバイト	-8.0	-4.2	-3.8	-0.2	-0.1	-0.4	-0.3	-0.2	-0.6
	労働者派遣事業所の派遣社員	9.8	2.5	7.3	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
	契約社員	-10.6	-6.8	-3.8	-0.2	-0.1	-0.3	-0.3	-0.2	-0.4
	嘱託	-9.4	-3.3	-6.1	-0.2	-0.1	-0.3	-0.2	-0.1	-0.3
	その他	-7.4	-2.4	-5.0	-0.1	-0.1	-0.2	-0.2	-0.1	-0.3

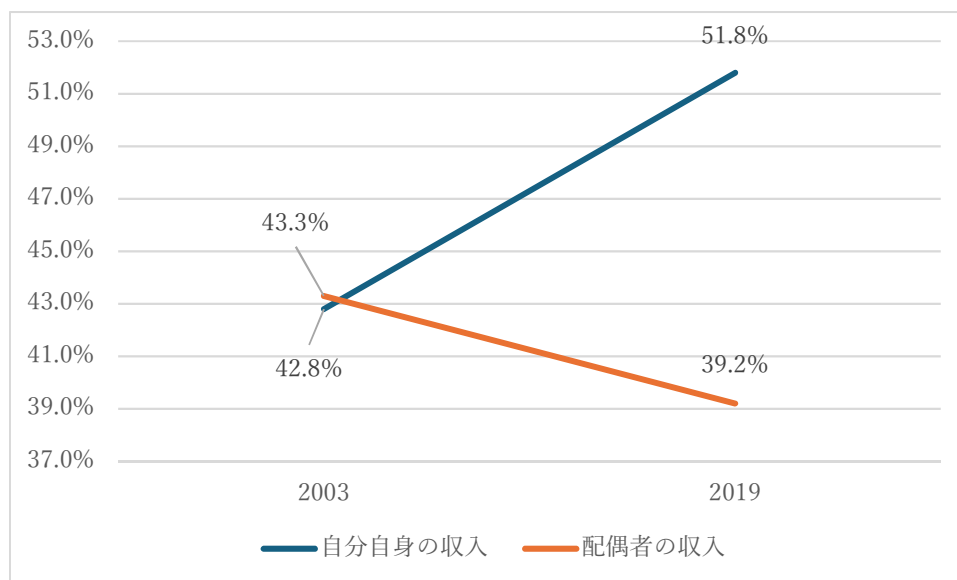
*) 2022年に項目名を「雇人がいる業主」及び「雇人がいない業主」に変更した。

注) 有業者に占める割合は「従業上の地位・雇用形態」が不詳の者を除いて算出している。

(図 2) 総務省統計局「令和 4 年就業構造基本調査 結果の概要」表 2-1

このような流れの中、かつて家計補助的な役割とされていた非正規労働者の収入は、いまや主に世帯の家計を支える生活賃金となっている。厚生労働省の調査によると、2003 年には非正社員のうち主な生活収入源が「自分自身の収入」と答えた者は 42.8%、「配偶者の収

入」と回答した者は 43.3%であったが³、2019 年には前者が 51.8%、後者が 39.2%と、完全に逆転している⁴（図 3）。



（図 3）厚生労働省「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況」及び「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」より筆者作成

このように、「家計補助型」と「自立型」の割合が逆転したにもかかわらず、最低賃金は「家計補助型」の水準のまま据え置かれており、その結果、フルタイムで働いても生活を維持できない「ワーキングプア」の増加が深刻な問題となっている。

最低賃金は、いまや家計補助水準ではなく、生計を支えられる水準へ転換する必要がある。

2 最低生計費を満たす必要性

では、生計を支えられる水準としての最低賃金は、具体的にいくらであるべきか。

全労連最低生計費試算調査 PT が実施した最低生計費試算調査は、25 歳単身者が賃貸ワンルームマンション（25 ㎡）に居住するものと仮定して試算した自治体別の最低生計費（月額）を明らかにしたものである。このうち 2023 年 1 月現在の調査結果⁵をみると、最低生計費（月額。いずれも消費税込み）が最も大きい新宿区（男性）で 26 万 5786 円、大分市（女性）で 26 万 4085 円である。1 月当たり労働時間を 150 時間と仮定した場合の 1 時間当たり

³ 厚生労働省「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況」のうち「就業形態別労働者の状況」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/03/kekka5.html>

⁴ 厚生労働省「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/19/index.html>

⁵ https://www.zenroren.gr.jp/old/jp/housei/data/2022/221117_06.pdf

の最低生計費は、新宿区（男性）1772 円、大分市（女性）1761 円となり、1 月当たり労働時間 173.8 時間と仮定した場合の 1 時間当たりの最低生計費は、新宿区（男性）1529 円、大分市（女性）1519 円である。

このような金額から社会保険料、労働保険料等の控除分を加味すれば、現在の最低賃金額が低すぎることは明らかであり、最低生計費を維持できる水準へと最低賃金を引き上げていく必要がある。

しかも、足下においては、国際的な原材料費の高騰等が要因となり、我が国でも物価の上昇が続いている。総務省が公表した消費者物価指数によれば、2025 年 2 月の消費者物価指数は 2020 年平均を 100 として約 10 ポイント増の 110.8 となっている⁶。一方で、厚生労働省「毎月勤労統計調査」によれば、事業所規模 5 人以上の事業所における実質賃金を見ると、2025 年 1 月時点の 2020 年平均を 100 とした実質賃金指数は 81.2 となっている⁷。このように、物価の上昇に対して労働者の賃上げが追い付いていない状況にあり、大幅な賃上げが求められている。

こと東京都においては、他道府県と比較しても住居費（居住用不動産価格及び居住用不動産賃料）の上昇率が高く⁸、他地域以上に最低賃金を引き上げるべき必要性が高い。

したがって、東京都においては特に、最低賃金の引上げがなされるべきである。なお、上記のとおり地域による最低生計費に大きな差がないことからすれば、地域間格差の是正のため、地方においては最低賃金のさらなる大幅引上げが求められるであろう。

第 2 外国人労働者の生活保障、国内人材確保の視点

日本で働く外国人労働者の生活保障、国内人材確保の視点も必要である。日本で働く外国人労働者数は増加傾向で推移しており、2024 年 10 月末時点で約 230 万人⁹と過去最高を更新し、全雇用者の約 3.8%を占めている。現在、製造業・非製造業ともに企業の人手不足感が歴史的に高い状態にあり、少子高齢化に伴う労働力人口の下押し圧力が続く中にあることは、今後も労働市場における外国人労働者の重要性は高まりこそすれ、低下することはないと見込まれる¹⁰。このような中、政府は、「日本人と外国人が互いに尊重し、安全・安心に暮

⁶ 総務省「2020 年基準 消費者物価指数 全国 2025 年（令和 7 年）2 月分」

<https://www.stat.go.jp/data/cpi/sokuhou/tsuki/pdf/zenkoku.pdf>

⁷ 厚生労働省「毎月勤労調査令和 7 年 1 月結果確報」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/r07/2501r/2501r.html>

⁸ 一般財団法人日本不動産研究所「日本不動産研究所第 28 回全国賃料統計（2023 年 9 月末現在）」

<https://www.reinet.or.jp/wp-content/uploads/2023/11/afd365b14622fc113046a64892c74f7f.pdf>

⁹ 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（2024 年 10 月末時点）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_50256.html

¹⁰ 畑中宏仁（内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（総括担当）付政策企画専門職）「我が国における外国人労働者の賃金構造に関する分析」（2025 年 3 月）

<https://www5.cao.go.jp/keizai3/discussion-paper/dp251.pdf>

らせる共生社会の実現を目指し、外国人がキャリアアップしつつ国内で就労して活躍できるようにすることなどにより、日本が魅力ある働き先として選ばれる国になるような環境を整備していく」ことを宣言している¹¹。最低賃金法における「労働者」（9条2項）には当然外国人労働者も含まれること（労働基準法3条、憲法14条等参照）を考え合わせれば、上記の視点は最低賃金を決定する上で当然考慮すべきものである。

厚生労働省の調査によれば、外国人労働者全体の平均賃金は232,600円/月であるところ、そのうち技能実習生の平均賃金が181,700円/月と最も低くなっている（図4）¹²。月平均の労働時間を170時間とすると1068.8円/時間となり、日本の最低賃金に近似するため、技能実習生が最低賃金近傍で働くことを余儀なくされている実情が分かる。

在留資格区分 ¹⁾	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢 (歳)	勤続年数 (年)
外国人労働者計	232.6	-6.4	33.0	3.2
専門的・技術的分野（特定技能を除く）	296.7	-1.0	31.8	3.0
特定技能	198.0	-3.7	28.9	2.4
身分に基づくもの	264.8	-5.7	44.7	5.7
技能実習	181.7	2.2	26.2	1.7
その他（特定活動及び留学以外の資格外活動）	231.3	4.7	30.8	2.5

（図4）2023年における外国人労働者の在留資格区分別賃金（厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」表8）

技能実習制度は従前、技能移転による国際貢献を目的としていたが、制度の目的と実態との乖離が著しく、技能を同一の雇用主の下で一貫して習得するとの名目の下に、雇用主変更を制限する仕組みにつながっているなど、制度の構造が悪質な人権侵害の温床となっており、極めて問題の大きい制度である。そこで、2024年通常国会において技能実習制度が抜本的に見直され、我が国の人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設されることとなった（令和6年法律第60号）。制度の改善がある程度進められているとはいっても、技能実習生が最低賃金近傍で働くことを余儀なくされる実情が変更される保証はなく、この実態を直視して最低賃金の問題を考える必要がある。

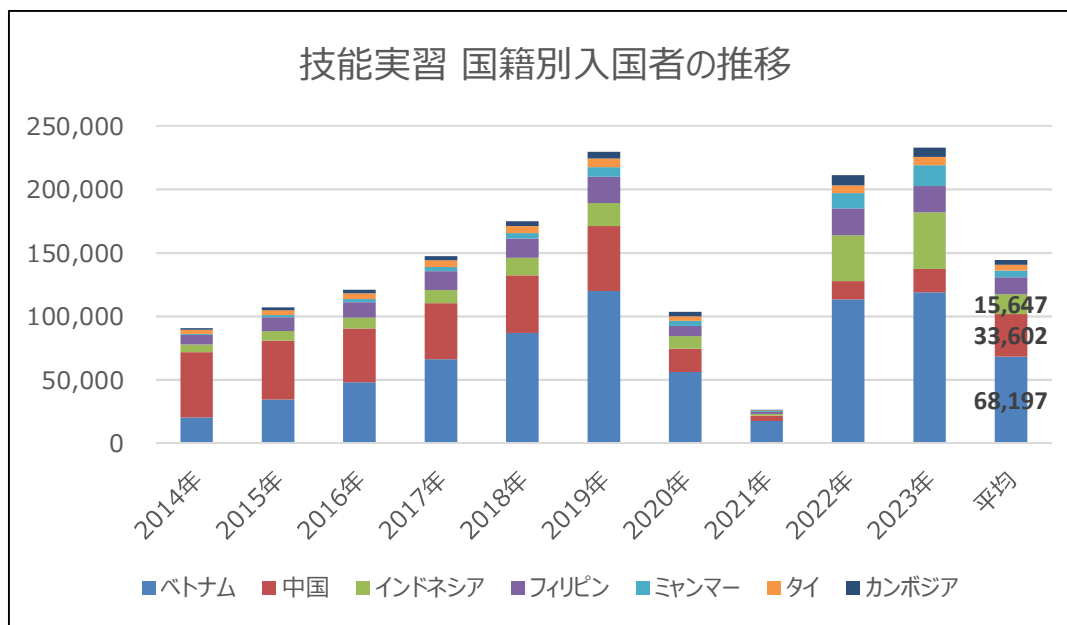
¹¹ 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和6年度改訂）」（2024年6月21日）

https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/pdf/r060621_taiousaku_honbun.pdf

¹² 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2023/index.html>

ここで、出入国在留管理庁出入国管理統計表¹³を分析すると（図 5）、2014 年から 2023 年の技能実習生の国籍別平均入国者数は、1 位ベトナム（68,197 人/年）、2 位中国（33,602 人/年）、3 位インドネシア（15,647 人/年）であり、この 3 か国で技能実習生の入国者数全体の 79.8%を占める（図 5）。



（図 5）技能実習国籍別入国者の推移（出入国在留管理庁出入国管理統計表より筆者作成）

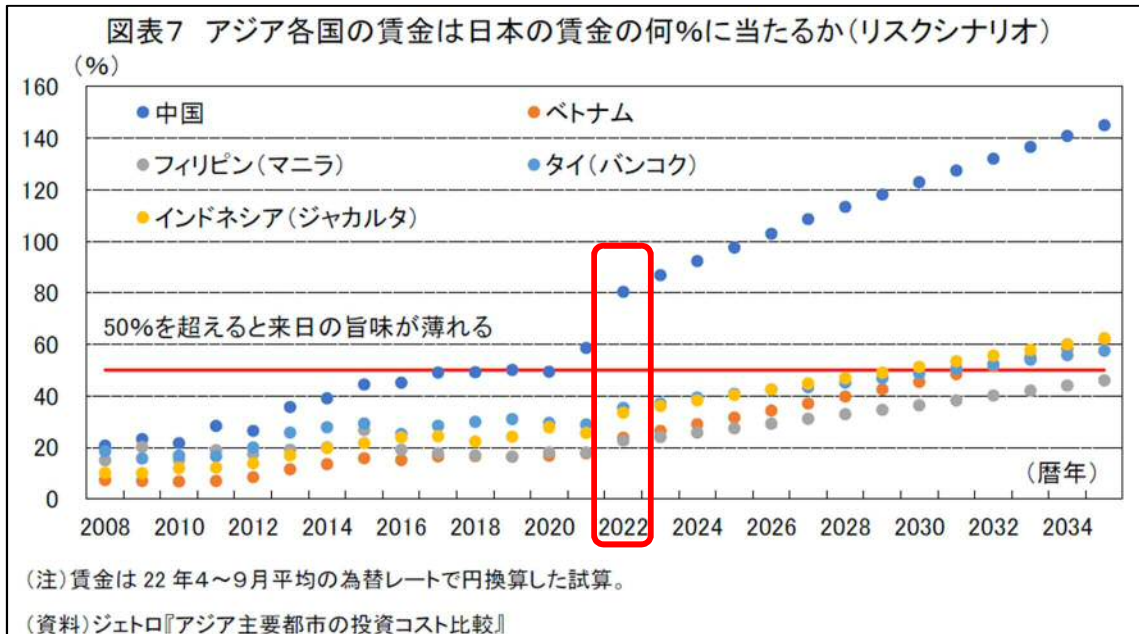
このうち中国からの入国者数は、新型コロナウイルス蔓延後の 2022 年以降目に見えて減少していることが分かる。中国では、2022 年時点で製造業・作業員の基本月給（平均値）が日本のその 80%近くまで上昇しているため（図 6）、本国への仕送りや貯蓄する金額を考慮すると、中国から日本に来て働く魅力が薄れていることが指摘されている¹⁴。また、ベトナム及びインドネシアにおいては、製造業・作業員の基本月給（平均値）が 2035 年まで上昇し続けることが予測されている（図 6）¹⁵。もし、世界（主にアジア）各国の賃金が上昇し続けるにもかかわらず、日本の最低賃金が維持されるならば、経年的に本国との賃金差が縮小し、日本で生活費を支払いながら本国へ仕送りもしなければならない外国人労働者にとっては実質的に賃金が目減りするものであり、その生活に大きな影響を及ぼしかねない。

¹³ https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_nyukan.html

¹⁴ 富山篤ほか「日本への出稼ぎ労働者、2032 年に頭打ち」公益社団法人日本経済研究センターアジア中期経済予測（2022 年 11 月 15 日）

https://www.jcer.or.jp/jcer_download_log.php?f=eyJwb3N0X2lkIjo5NjExMCwiZmlsZV9wb3N0X2lkIjo5ODU4Nn0=&post_id=96110&file_post_id=98586

¹⁵ 同上



(図 6) 富山篤ほか「アジア中期経済予測－出稼ぎ労働者の未来予測日本への出稼ぎ労働者、2032 年に頭打ち」公益社団法人日本経済研究センターアジア中期経済予測 (2022 年 11 月 15 日) 図表 7

仮に、日本の最低賃金が低い水準のまま維持されれば、外国人が日本での就労に魅力を感じなくなり、母国に帰ったり、他の国へ働きに行ったりして、日本国内における人材確保が困難になることが予想される。これは、現に人材不足から外国人労働者を使用している中小企業にとって、大きな打撃である。

外国人労働者の抜本的な待遇改善、人権保障を進め、貴重な労働力として日本で働いてもらうためにも、賃金の底上げにつながる最低賃金の引上げは急務であるといえる。

第3 最低賃金引上げに伴って生じうる懸念への対処

1 中小企業等への支援策

(1) 中小企業支援の必要性

最低賃金の引上げは、経営基盤が脆弱で賃上げ原資の確保が困難な中小企業に影響を与える可能性が懸念されている。最低賃金は、通常の事業の賃金支払能力も考慮して定められる必要があるため（最低賃金法9条2項）、このことへの配慮が必要である。

日本商工会議所・東京商工会議所の「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」（2024年2月14日）¹⁶によれば、2024年度に賃上げを実施予定の中小企業は61.3%と6割を超える。そして、賃上げを実施予定の中小企業のうち、約4割が「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」（前向きな賃上げ）としている一方、約6割が「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」（防衛的な賃上げ）としており、また、物価上昇をカバーできる3%以上の賃上げを予定する中小企業は36.6%に留まっている。原材料価格やエネルギーコストが上昇する中、経営基盤が脆弱で賃上げ原資の確保が困難である中小企業において大幅な賃上げを実現するには、中小企業への支援が必要不可欠である。

(2) 既存の助成制度の拡充

賃上げを行う中小企業を対象に、これまで業務改善助成金、キャリアアップ助成金、ものづくり補助金、IT導入補助金等の制度が運用されてきたが、利用件数は少数であり、十分に機能していない。中小企業において大幅な賃上げが実現できるよう、これらの制度の拡充を図るべきである。

厚生労働省は、「最低賃金引上げに向けた厚生労働省の中小・小規模企業への支援策」（令和5年8月31日）¹⁷を公表し、業務改善助成金の拡充、周知・相談時の中小企業庁との連携強化等の対応をとっているが、更なる拡充を行うことを要請する。

また、経済産業省及び中小企業庁も、「最低賃金引上げに向けた経済産業省の中小・小規模企業への支援策」（令和5年8月31日）¹⁸を公表し、ものづくり補助金、IT導入補助金の審査での優遇、周知・相談時の厚労省との連携強化等の対応をとっているが、更なる拡充を行うことを要請する。

(3) 社会保険料の事業主負担分の助成

¹⁶ https://www.jcci.or.jp/20240214_survey_release.pdf

¹⁷ https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai21/shiryoudai21.pdf

¹⁸ https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai21/shiryoudai21.pdf

最低賃金が引き上げられることにより、社会保険料の事業主負担分が増加することへの対処として、「社会保険料の事業主負担分の助成」を実施すべきである。助成の具体的な方法として、上記(2)記載の厚生労働省のキャリアアップ助成金を拡充すること、又は経済産業省・中小企業庁の助成金を新設・拡充することが考えられる。

(4) 下請法等の執行の強化

最低賃金を引き上げるに当たっては、中小企業とその取引先企業との間で公正な取引が確保されるように、下請代金支払遅延等防止法（以下「下請法」という。）の罰則強化や監督体制を強化する必要がある。大企業に比して交渉力が弱い中小企業・小規模事業者が適正な代金の支払を得て、賃金の引上げに充てることが可能となるように、公正な取引環境が確保されるようなさらなる行政上、立法上の措置が講じられる必要がある。

そのほか、原材料価格やエネルギーコスト等の上昇分について中小企業が大手企業に対して取引価格に正しく反映できる仕組みを整えることが必要となる（内閣官房・公正取引委員会「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針 ～取引適正化・価格転嫁促進に向けて～」（令和5年11月29日）¹⁹参照）。

経済産業省及び中小企業庁も、「最低賃金引上げに向けた経済産業省の中小・小規模企業への支援策」（令和5年8月31日）²⁰を公表し、下請中小企業振興法に基づく企業名公表、取引適正化に向けた業界の自主行動計画の改定・徹底、価格交渉促進月間（9月）における周知・広報の強化等の対応をとっているが、更なる執行の強化を図ることを要請する。

下請法の見直しを検討するために設置された企業取引研究会において、令和6年12月25日付け「企業取引研究会報告書」²¹が作成・公表されたところ、①下請法の適用基準の追加（従業員数基準の追加）、②買いたたき規制の見直し、③下請法の執行に係る省庁間の連携の拡大等を図る下請法改正案が、令和7年の通常国会で審議される予定である。中小企業・小規模事業者が適正な代金の支払を得て、賃金の引上げに充てることが可能となるよう、下請法が改正され、執行体制が強化されることを要請する。

2 雇用から業務委託やフリーランスへの切り替え

最低賃金を引き上げるとは、最低賃金の規制の適用されない業務委託やフリーランスへの切替えを助長しかねないとの懸念もあり得る。

¹⁹ <https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>

²⁰ https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai21/shiryou11.pdf

²¹ https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2024/dec/241225_kigyotorihiki_1.pdf

しかし、当会が厚生労働省の委託を得て運営する「フリーランス・トラブル 110 番」事業における相談傾向を見ると、最低賃金を引き上げることにより業務委託やフリーランスへの切替え事例が増加する傾向は読み取れない。「フリーランス・トラブル 110 番」は、業務委託を受けて業務に従事するフリーランスから電話やメール等での弁護士無料相談に応じている。その中で、「雇用から業務委託への切替」の相談は、2023 年 4～6 月の 3 か月間の相談の 1.5%²²を、同年 4～9 月の 6 か月間の相談の 1.4%²³、それぞれ占めている。しかし、同年 10 月 1 日に全国で最低賃金が一斉に大幅に引上げられた後のデータを見ると、同年 4～12 月の 9 か月間、同年 4 月～2024 年 3 月の 1 年間では 1.3%とむしろ減り²⁴、2024 年 4～6 月の 3 か月では 0.9%とさらに減少している²⁵。2024 年 10 月 1 日に再度全国で最低賃金が一斉に大幅に引上げられた前後のデータを見ても、2024 年 4～9 月の 6 か月間では 1.1%である一方²⁶、同年 4 月～2025 年 3 月の 1 年間では 1.0%とむしろ減っている²⁷。したがって、フリーランスへの切り替えの懸念は、最低賃金引上げを妨げる理由にはならない。

時期	「雇用から業務委託への切替」の相談件数の割合
2023 年 4～6 月	1.5%
2023 年 4～9 月	1.4%
2023 年 10 月 1 日：最低賃金引上げ	
2023 年 4～12 月	1.3%
2023 年 4 月～2024 年 3 月	1.3%
2024 年 4～6 月	0.9%
2024 年 4～9 月	1.1%
2024 年 10 月 1 日：最低賃金引上げ	
2024 年 4 月～2025 年 3 月	1.0%

また、最低賃金を引き上げることにより雇用から業務委託やフリーランスへの切替えが進んでも、働き方の実態が労働者である限り、これを規制する取組が進むことが期待される。「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（令和 5 年法律第 25 号、いわゆるフリーランス法）を審議した衆議院・参議院両内閣委員会は、「偽装フリーランスや準従属労働者の保護については、労働基準監督署等が積極的に聴取し確認すること」（衆議院内閣委員会付帯決議 15 項）、「いわゆる偽装フリーランスや準従属労働者の保護のため、労働基

²² <https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/12996513/www.mhlw.go.jp/content/001140445.pdf>

²³ <https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/13305400/www.mhlw.go.jp/content/001145152.pdf>

²⁴ <https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/13587987/www.mhlw.go.jp/content/001194256.pdf> 、
<https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/13643882/www.mhlw.go.jp/content/001247631.pdf>

²⁵ <https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/13741854/www.mhlw.go.jp/content/001283271.pdf>

²⁶ <https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/13830743/www.mhlw.go.jp/content/001323087.pdf>

²⁷ <https://www.mhlw.go.jp/content/001421131.pdf>

準監督署等が迅速かつ適切に個別事案の状況を聴取、確認した上で、適切に対応できるよう十分な体制整備を図ること」(参議院内閣委員会付帯決議 18 項)との付帯決議をしていた。厚生労働省は、2024 年 11 月 1 日頃以降、全国の労働基準監督署に「労働者性に疑義がある方の労働基準法等違反相談窓口」を設置し、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えerフリーランスの方からの相談に対応している²⁸。このように、最低賃金の引上げに伴って雇用から業務委託やフリーランスへ切り替える動きに対しては、既に一定の対処がなされているのであり、今後とも引き続きかかる規制が強化されるべきである。よって、最低賃金引上げの障害にはならない。

以上

²⁸

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/index02.html