

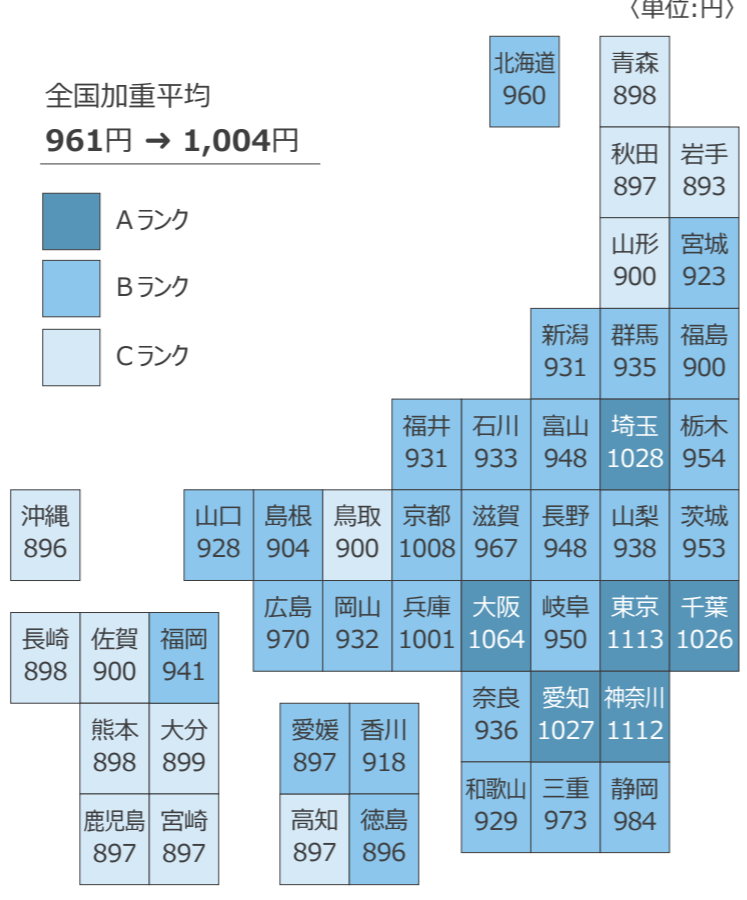
2023年度  
地域別最低賃金  
過去最高額  
全国平均43円引き上げへ

2023年度の地域別最低賃金が改定され、10月から全国の都道府県で順次引き上げられます。今年度は全国平均43円と、1978年度に現制度となって以来、最高の引き上げ額となりました。また、今年度の最高額1,113円に対する最低額893円の比率は、80.2%（昨年度は79.6%）と、地域間格差は9年連続で改善されています。

地域別最低賃金は、都道府県ごとの「発効年月日」に、賃金計算期間の途中で適用しなければ法令違反となるため、給与計算にはご注意ください。

都道府県別の最低賃金額は以下のとおりです。

2023年度改定の地域別最低賃金



主要な都道府県の発効年月日は、次のとおりです。

- 2023年10月1日：千葉県、東京都、埼玉県、富山県、福井県、長野県、岐阜県、愛知県、三重県、滋賀県
- 2023年10月4日：石川県

なお、効力発生日は、答申公示後の異議の申出の状況等により変更となる可能性があります。詳しくは、都道府県別労働局のホームページまたは、厚生労働省の「都道府県別地域別最低賃金の答申状況」(右記QRコード)をご確認ください。



特定(産業別)最低賃金

特定の産業に従事する労働者に対し高い金額水準で定められた特定(産業別)最低賃金は、地域別最低賃金とは別に定められ、各都道府県が毎年12月に公表します。

両方の最低賃金に該当する労働者がいる場合は、高い方が適用されます。

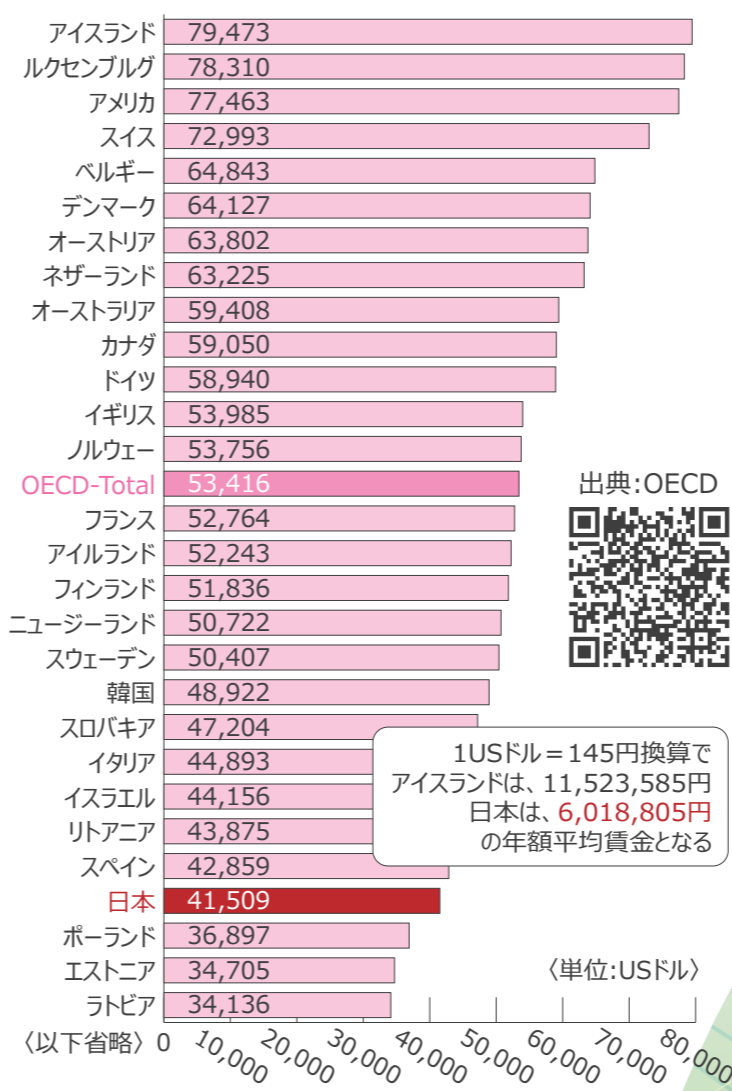
したがって、昨年度の特定(産業別)最低賃金よりも、今年度の地域別最低賃金の方が高い場合は、12月の公表を待たずに、地域別最低賃金(10月発効)を適用しなければなりませんので、ご注意ください。

賃金引き上げ促進の流れに乗って  
日本の労働市場の魅力を取り戻そう!

「日本は、物価が最も上がりにくい国である」という国際データ(消費者物価上昇率・IMF統計)があります。これは、値上げに対する国民の過剰反応があると同時に、価格転嫁に後ろ向きな企業の存在や男女間による賃金格差などが影響しているといわれています。

最近の物価高をものともしない賃金の引き上げを実現し、ふたたび魅力ある日本の労働市場を取り戻したい、そう願ってやみません。

OECD公表の年額平均賃金統計2022年(下図)によると、日本は加盟国38ヶ国中25位と、大変危機的な状況となっています。



技能実習制度は、  
「廃止」から「発展的に解消」へ表現変更

5月11日、法務省が公表した有識者会議の中間報告書では、技能実習制度を「廃止」するとしていましたが、その後、マスコミで報道された「廃止」という言葉が一人歩き、ベトナム等の送出国に動揺が広がりました。これを受け政府は、技能実習制度を「廃止」から「発展的に解消」に、表現を変更しました。

6月9日、政府は「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」を閣議決定し、今後、有識者会議の最終報告書等を踏まえた制度の具体化に向け、次のような公表(項目を抜粋)をしました。

- 技能実習制度を実態に即して発展的に解消して人材確保と人材育成を目的とした新たな制度を創設する。
- 特定技能制度は、深刻な人手不足に対応するため、制度を見直して適正化を図った上で新たな制度との調和を図りつつ、引き続き活用していく方向で検討する。
- 新たな制度から特定技能制度への移行が円滑なものとなるよう、その対象職種や分野を一致させる方向で検討する。
- 新たな制度は、人材育成に由来する転籍制限は残しつつ、従来よりも転籍制限を緩和する方向で検討する。
- 人権侵害等を防止・是正できない監理団体や外国人への支援を適切に行えない登録支援機関は厳しく適正化又は排除し、優良な団体等のみが認められるようにする。
- 外国人技能実習機構は、その役割に応じた体制を整備した上で引き続き活用する方向で検討する。
- 過大な手数料徴収の防止や悪質な送出国の排除・適正化に向けて、新たな制度においても、相手国と実効的な二国間取決め(MOC)を作成するなど、国際的な取組を強化する方向で検討する。
- 就労開始前の日本語能力の担保方策、来日後に日本語能力が段階的に向上する仕組みを設ける方向で検討する。

厚生労働省が公表した月額平均賃金調査(下図)によると、男女間・企業規模・雇用形態によって賃金格差が著しいことがわかります。また、低賃金といわれる女性よりも、外国人労働者の平均値の方が低く、特に技能実習生・特定技能者の低さが目立ちます。

区分別月額平均賃金

性別	賃金(千円)	対前年増減率(%)	男女間格差
男性	342.0	1.4	100.0
女性	258.9	2.1	75.7
一般労働者計	311.8	1.4	

企業規模別(雇用形態)	賃金(千円)	対前年増減率(%)	雇用形態賃金格差
大企業(正社員)	375.3	2.4	100.0
〈それ以外〉	228.1	1.8	60.8
中企業(正社員)	318.7	1.2	100.0
〈それ以外〉	221.6	2.7	69.5
小企業(正社員)	293.5	1.6	100.0
〈それ以外〉	208.6	2.4	71.1

※ 大企業:常用労働者1,000人以上、中企業:100~999人、小企業:10~99人

在留資格区分	賃金(千円)	対前年増減率(%)	年齢(歳)	勤続年数(年)
専門的・技術的分野	299.6	△8.2	31.9	3.3
特定技能(1・2号)	205.7	5.5	29.0	2.4
技能実習(1~3号)	177.8	8.3	27.9	2.4
身分に基づくもの	280.7	3.7	43.8	5.6
その他	220.9	16.5	31.0	2.8
外国人労働者計	248.4	8.9	34.1	3.6

出典：厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査の概況」

政府は、賃金引き上げに向けた中小企業等への支援施策(右記QRコード)を策定するとともに、今年度の最低賃金全国加重平均額を、政府目標額へと導きました。



また、2030年半ばには、全国加重平均目標額を1,500円とする旨の政府発表があり、今後は1年ごとに40~50円の上昇が確実となります。

賃金引き上げのタイミングは、最低賃金改定だけでなく、自社の強み・弱みや経営状況、労働生産性等の目標とのバランスを考慮し、少額であっても定期的にベースアップすることが望ましいといえます。

日本が、技能実習生や特定技能者から「選ばれる国」となるために、まずは「選ばれる企業」となり、経営努力を持続することが大切です。技能実習制度が新たな制度としてスタートするまでに、優良な「賃金引き上げ計画」を考えてみませんか。