

経済情報ピックアップ

中央最低賃金審議会「2024年度最低賃金改定を目安」について

7月24日、厚生労働省の中央最低賃金審議会は、2024年度の最低賃金改定を目安について答申を取りまとめました。

最低賃金は、パートも含めた全ての労働者に適用される時給の下限額で、都道府県ごとに異なります。最低賃金の改定額は、中央最低賃金審議会が毎年夏頃に答申する目安額をもとに各都道府県の審議会で答申され、10月から適用されます。

2024年度の最低賃金の改定を目安額は、全国加重平均で50円の引き上げとなり、引き上げ後の時給は全国加重平均で1,054円になります(図表1)。最低賃金の引き上げは22年連続で、引き上げ幅は23年度の43円を上回って過去最大となります。また、引き上げ率に換算すると4.98%と1982年度の5.28%以来の高い水準となります。

今回の最低賃金引き上げの理由としては、2024年の連合の春季労使交渉の賃上げ率が好調な企業業績や深刻な人手不足などを背景に5.10%と33年振りの高い伸びとなったこと、消費者物価指数(持ち家の家賃相当分を除く総合)の伸び率が3%前後で続いていることなどがあげられます。

ただし、経済協力開発機構(OECD)によれば、物価の違いなどを考慮した購買力平価で換算した日本の最低賃金は、2022年時点のデータではフランスやドイツ、英国より4~5割低い水準にあり、他の先進国と比べても低い水準にあります。

こうした中、政府は、6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針(骨太の方針)2024」で最低賃金を2030年代半ばまでに全国平均で1,500円とする目標をより早く達成することを掲げ、取り組みを強化していくとしています。

一方、最低賃金の引き上げについては、中小企業で影響が大きいことが懸念されます。厚生労働省によれば、最低

賃金を引き上げた場合に現在の時給がそれを下回ることになる労働者の割合(影響率)は、2023年度のデータでは従業員5人以上の事業所で8.1%と、このところ上昇傾向にあります(図表2)。とくに、従業員30人未満の事業所では影響率が21.6%まで上昇しており、中小企業の時給が最低賃金に近い水準にある様子が窺えます。

中小企業については、大企業に比べると、賃上げによる人件費の増加分の価格への転嫁が遅れている企業も多くみられます。こうした企業については最低賃金の大幅な引き上げによる負担増加が経営に与える影響率は大きいと考えられます。

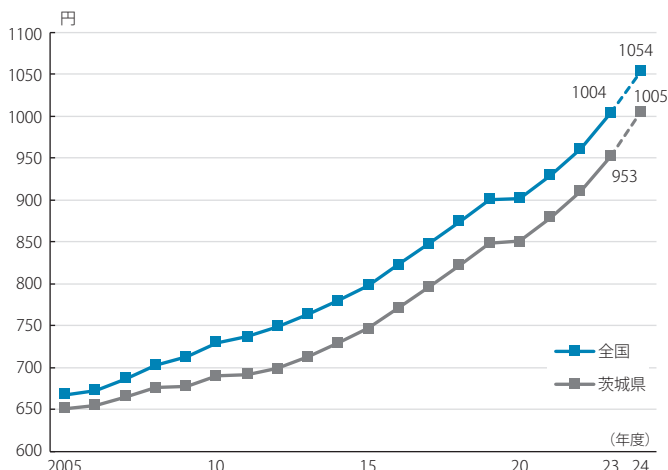
こうした中、企業が賃上げの原資を確保していくためには、生産性を高めるデジタル化や省力化、従業員の能力開発投資などの経営改革に取り組んでいくことが求められます。

また、最低賃金が上がることで、年収が一定額を超えると税や社会保険料の負担が増える「年収の壁」を意識した就業調整が短時間労働者を中心に広がる可能性もあります。政府は、社会保険料負担分の賃上げに取り組む企業に対して助成金を支給する「年収の壁・支援強化パッケージ」を2023年10月から開始しています。短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境を今後も整備していく必要があります。

なお、茨城県では、8月5日、改定額を目安である全国加重平均50円を2円上回る時給で52円(5.46%)の引き上げを答申しました。引き上げ額は現行制度下で最大であり、引き上げ後の最低賃金は1,005円と初めて1,000円を上回ることになります。

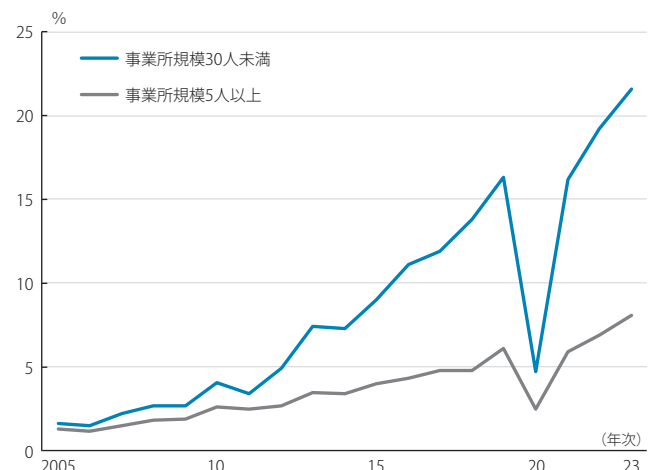
(上席研究員 山田 浩司)

図表1 最低賃金(全国平均・茨城)の推移



注：2024年度は答申した改定額でこのまま決定となった場合の最低賃金。
出所：厚生労働省より当社作成

図表2 最低賃金の影響率



注：「影響率」は、最低賃金額を改正した後に、改正後の最低賃金額を下回っている労働者の割合。
出所：厚生労働省「最低賃金に関する基礎調査」