

厚生労働大臣提出資料

令和4年5月

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

最低賃金について

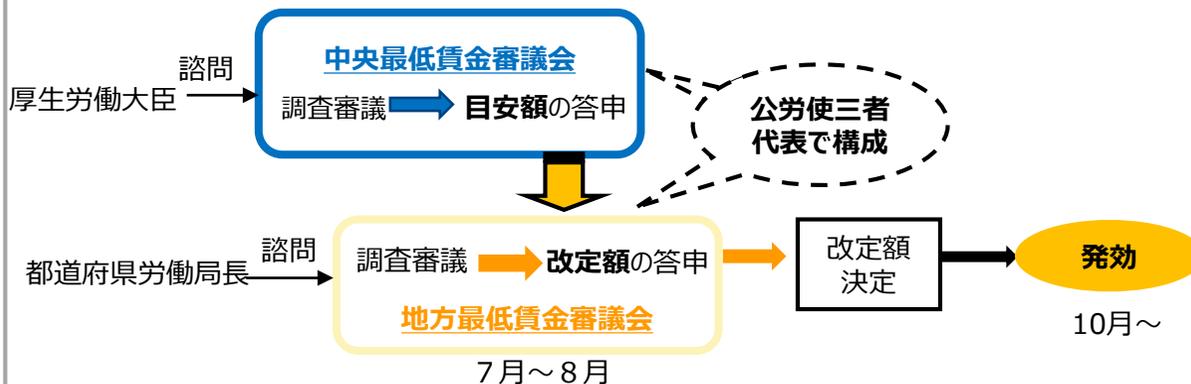
- 最低賃金については、最低賃金法に基づき、地域における①労働者の生計費、②賃金、③通常の事業の賃金支払能力を考慮し、**最低賃金審議会**で審議して決定することとなっている。
- 経済財政運営と改革の基本方針2021（令和3年6月18日閣議決定）において、「**より早期に全国加重平均1000円とすることを目指す**」こととされており、令和3年度の地域別最低賃金額は、930円となっている。

地域別最低賃金（全国加重平均）の引上げ額・率の推移

| 改定年度 | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | R01 | R02 | R03 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 改定額（円） | 764円 | 780円 | 798円 | 823円 | 848円 | 874円 | 901円 | 902円 | 930円 |
| 引上げ額（円） | 15円 | 16円 | 18円 | 25円 | 25円 | 26円 | 27円 | 1円 | 28円 |
| 引上げ率（%） | 2.0% | 2.1% | 2.3% | 3.1% | 3.0% | 3.1% | 3.1% | 0.1% | 3.1% |

最低賃金決定の流れ

中央は、全都道府県を経済指標に基づきA～Dの4ランクに分けて、目安額を提示。
地方は、目安を参考に、地域事情を踏まえて、改定額を審議。



経済財政運営と改革の基本方針2021 （令和3年6月18日閣議決定）（抄）

感染症の影響を受けて厳しい業況の企業に配慮しつつ、雇用維持との両立を図りながら賃上げしやすい環境を整備するため、生産性向上等に取り組む中小企業への支援強化、下請取引の適正化、金融支援等に一層取り組みつつ、最低賃金について、感染症下でも最低賃金を引き上げてきた諸外国の取組も参考にして、感染症拡大前に我が国で引き上げてきた実績を踏まえて、地域間格差にも配慮しながら、より早期に全国加重平均1000円とすることを目指し、本年の引上げに取り組む。

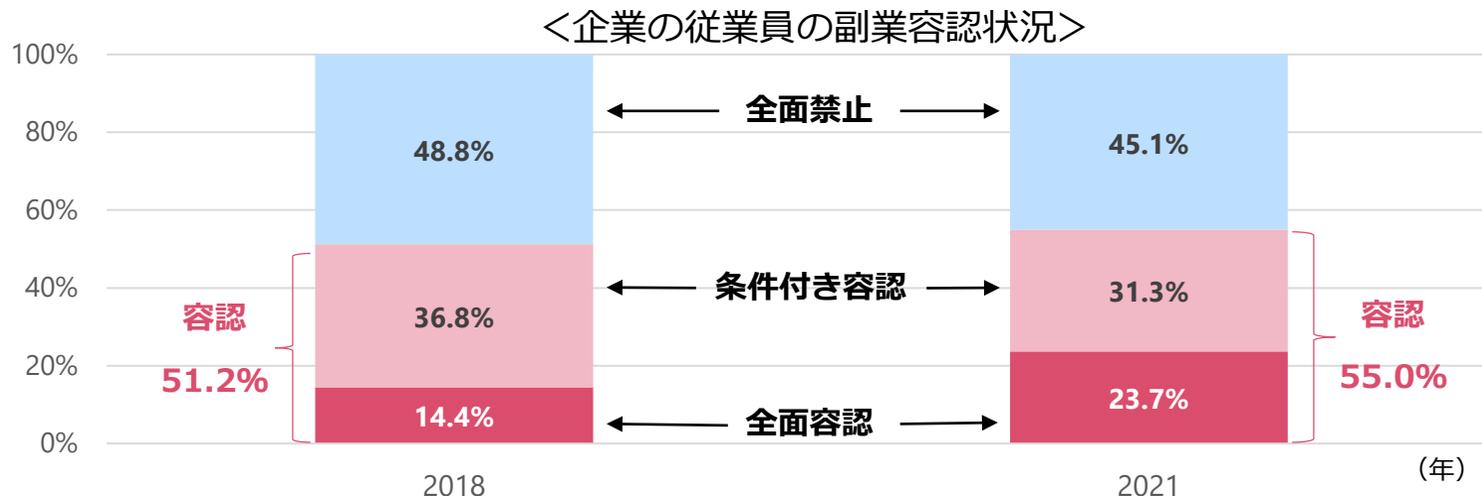
第208回通常国会 岸田内閣総理大臣施政方針演説 （令和4年1月17日）

できる限り早期に、全国加重平均1,000円以上となるよう、最低賃金の見直しにも取り組んでいきます。

副業・兼業に関する情報開示の促進について

副業・兼業の現状

- 正社員の副業を容認する企業は増加している一方、全面禁止としている企業も多く存在。



(資料出所) パーソル総合研究所「第二回 副業の実態・意識に関する定量調査」を参考に作成。

厚生労働省のこれまでの取組

- 平成29年3月「働き方改革実行計画」
 - 労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を決定。
 - 副業・兼業に関するガイドラインを策定することを決定。
- 平成30年1月「副業・兼業ガイドライン」の作成
 - 副業・兼業を希望する者が年々増加傾向にある中、安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示す。
- 令和2年9月「副業・兼業ガイドライン」を改定
 - 成長戦略実行計画（令和2年7月17日）等を踏まえ、労働時間管理・健康管理ルールを明確化。

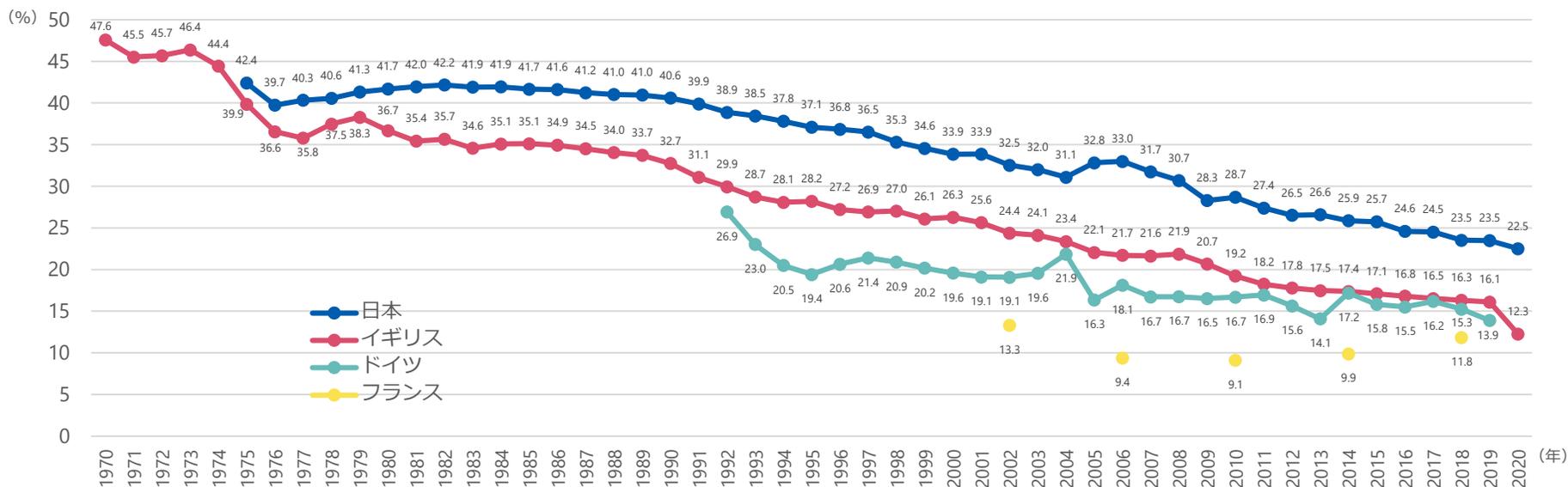
今後の対応

副業・兼業については、**労働者の多様なキャリア形成を促進する**観点から、職業選択に資するよう、**各企業で副業・兼業を認めているか否かなどの対応状況について、情報公開を推奨する。**

男女間賃金格差について

男女間賃金格差の現状

- 日本の男女間賃金格差は、縮小傾向にあるが、諸外国（欧州主要国）と比較すると相対的に大きい。



資料出所：OECD Stat.データ（各国のフルタイム労働者について男性と女性の賃金（中位数）の差を男性の賃金で除したものの）

厚生労働省のこれまでの取組

- 昭和60年～ 男女雇用機会均等法に基づき、企業における募集・採用・配置・昇進に関する均等待遇の確保等を推進。
- 平成22年 男女間賃金格差の要因を分析（平成22年研究会報告）。役職や勤続年数の差異が、大きな要因となっていることを解明。
- 平成27年 女性活躍推進法に基づき、個々の企業における状況把握・目標設定・情報公表を通じ、女性活躍推進のPDCAサイクルを廻す取組を開始。
- 令和元年 女性活躍推進法を改正し、中小企業に適用拡大、状況把握を見直し（男女の賃金の差異を選択項目に追加）、情報公表を拡充（大企業は2項目公表）。

（参考：諸外国における近年の取組）

- イギリス：2017年 男女間賃金格差に関する情報公表を義務付け（労働者数250人超の官民の組織が対象）
- ドイツ：2017年 男女の賃金の公平性に関する報告書の公表を義務付け（労働者数500人以上の会社が対象）
- フランス：2001年 男女間賃金格差を団体交渉事項に追加。2018年 男女間賃金格差を含む男女平等指標の公表を義務付け（労働者数50人以上の企業が対象）

今後の対応

現在選択制となっている女性活躍推進法に基づく情報公表の仕組みを一部見直し、**男女の賃金の差異そのもの**について、**大企業に公表を義務付ける**。