

生活保護制度における最低生活費の算出方法（平成19年度）

【最低生活費＝①＋②＋③＋④＋⑤＋⑥＋⑦】

① 生活扶助基準(第1類費)

(単位:円)

年齢	1級地		2級地		3級地	
	1級地-1	1級地-2	2級地-1	2級地-2	3級地-1	3級地-2
0～2	20,900	19,960	19,020	18,080	17,140	16,200
3～5	26,350	25,160	23,980	22,790	21,610	20,420
6～11	34,070	32,540	31,000	29,470	27,940	26,400
12～19	42,080	40,190	38,290	36,400	34,510	32,610
20～40	40,270	38,460	36,650	34,830	33,020	31,210
41～59	38,180	36,460	34,740	33,030	31,310	29,590
60～69	36,100	34,480	32,850	31,230	29,600	27,980
70～	32,340	31,120	29,430	28,300	26,520	25,510

世帯構成員の数が4人の世帯の場合は、第1類費の個人別の額を合算した額に0.95を乗じた額をその世帯の第1類費とし、世帯構成員の数が5人以上の世帯の場合は、同じく合算した額に0.90を乗じた額をその世帯の第1類費とする。

② 生活扶助基準(第2類費)

(単位:円)

人員	1級地		2級地		3級地	
	1級地-1	1級地-2	2級地-1	2級地-2	3級地-1	3級地-2
1人	43,430	41,480	39,520	37,570	35,610	33,660
2人	48,070	45,910	43,740	41,580	39,420	37,250
3人	53,290	50,890	48,490	46,100	43,700	41,300
4人	55,160	52,680	50,200	47,710	45,230	42,750
5人以上1人を増すごとに加算する額	440	440	400	400	360	360

①級地別に入院患者、施設入所者、出稼者を除いたすべての世帯員を合計する。

②冬季(11月～翌年3月)には地区別に冬季加算が別途計上される。

③ 加算額

(単位:円)

加算できる対象	加算額		
	1級地	2級地	3級地
障害者 身体障害者障害程度等級表の1・2級に該当する者等 身体障害者障害程度等級表の3級に該当する者等	26,850	24,970	23,100
1母子親世帯等 児童1人の場合	15,510	14,430	13,350
児童2人の場合	16,740	15,580	14,420
3人以上の児童1人につき加える額	630	580	530

①該当者がいるときだけその分を加える。

②入院患者、施設入所者は金額が異なる。

③このほか、「妊婦・産婦」などがある場合は、別途、妊婦加算等あり。

④児童とは、15歳になる日以後の最初の3月31日までの間にある者。

④ 住宅扶助基準

地実代い際るに家支払

1級地	円以内
13,000	
2級地	円以内
13,000	
3級地	円以内
8,000	

地域によりこの額以上の特別基準あり。

⑤ 教育扶助基準

区分	基準額
小学生	円 2,150
中学生	円 4,180

このほか必要に応じて教材費などの実費が計上される。

⑥ 介護扶助基準

介居宅介護費の平均にかかった

⑦ 医療扶助基準

費診療の平均にかかった医療

このほか、出産、葬祭などがある場合は、それらの経費が一定額加算される。

最低生活費認定額

勤労控除について

(1) 勤労控除の趣旨

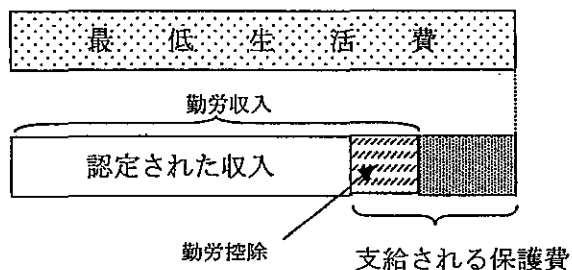
勤労に伴う必要経費を補填するとともに、勤労意欲の増進・自立助長を図る。

被保護世帯に収入があった場合、世帯の最低生活費から当該収入を差し引いた不足分を保護費として支給するのが基本であるが、勤労収入を得るためには、勤労に伴って被服費や知識・教養の向上等のための経費が必要となることから、勤労収入のうちの一定額を控除する。

(2) 勤労控除（基礎控除）の概要

[19年度上限額 月額 33,190円（1級地）・収入額 8,000円までは全額控除]

- 基礎控除の控除額は、勤労収入に比例して増加させる方式（収入金額比例方式）を採用している。



(3) 勤労控除（基礎控除）の目安

(円)

収入金額	1級地1人目	2級地1人目	3級地1人目
0～8,000	0～8,000	0～8,000	0～8,000
8,001～19,999	8,001～9,720	8,001～9,720	8,001～9,720
20,000～39,999	10,410～13,160	10,410～13,160	10,410～13,160
40,000～59,999	13,850～16,600	13,850～16,600	13,850～16,600
60,000～79,999	17,290～20,040	17,290～20,040	17,290～20,040
80,000～99,999	20,730～22,940	20,730～22,940	20,730～22,940
100,000～119,999	23,220～24,370	23,220～24,370	23,220～24,370
120,000～139,999	24,660～25,800	24,660～25,800	24,660～25,800
140,000～159,999	26,090～27,280	26,090～27,280	26,090～27,220
160,000～179,999	27,550～28,750	27,550～28,750	27,220
180,000～199,999	28,950～30,240	28,950～30,200	
200,000～219,999	30,380～31,530	30,200	27,220
220,000～239,999	31,820～32,960		
240,000～	33,190		

※実際には収入額4,000円刻みでより細かい控除額が決められている。

高卒初任給の水準について(平成18年)

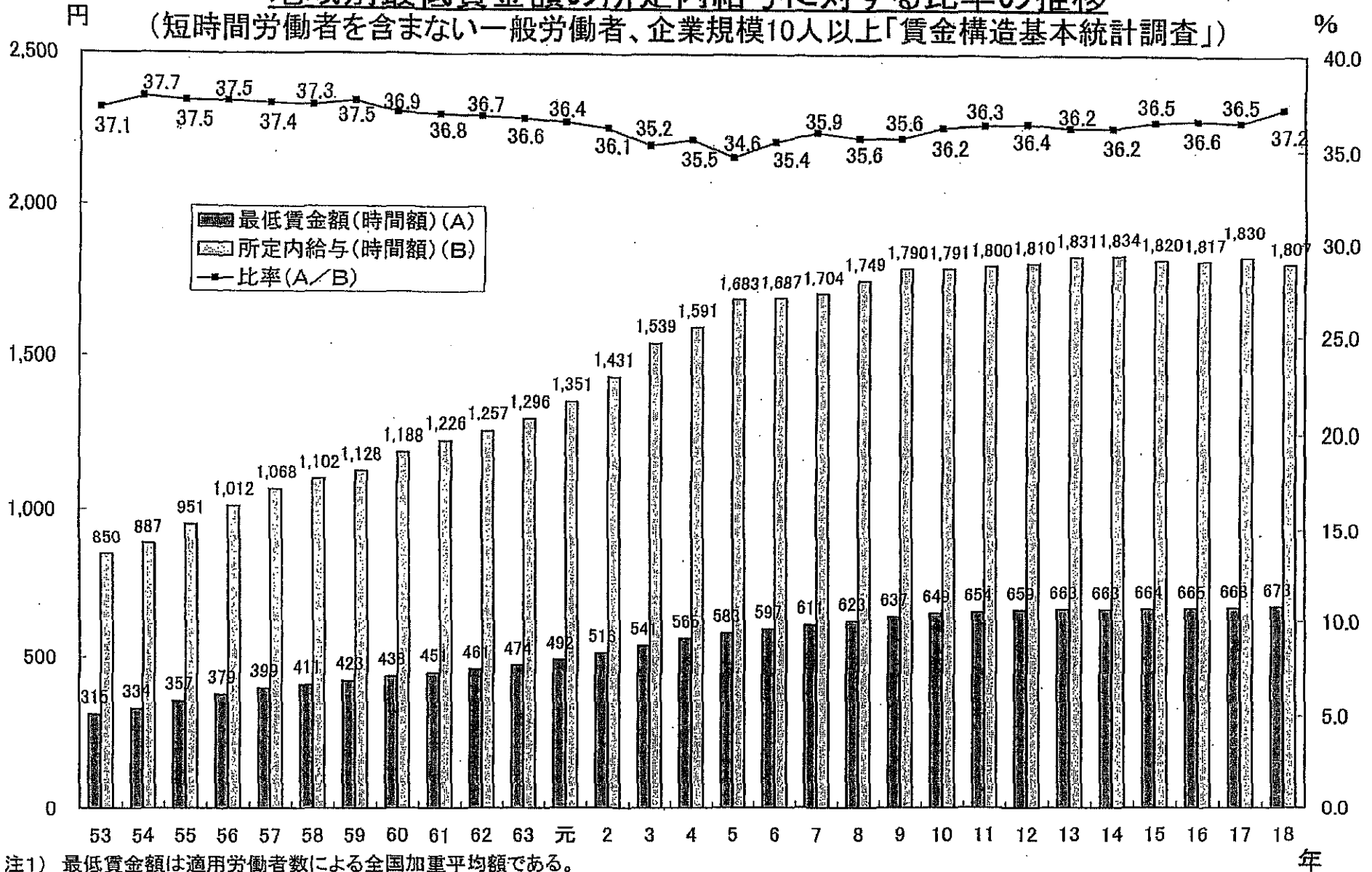
企業規模	性別	集計区分	初任給額(円)	所定内実労働時間数(時間/月)	時給換算(円)
企業規模計	男女計	平均	154,400	169	914
	女性	平均	149,400	170	879
	女性	第1・十分位数	130,200	170	766
大規模(1,000人以上)	男女計	平均	157,200	163	964
	女性	平均	153,600	166	925
	女性	第1・十分位数	132,800	166	800
中企業(100~999人)	男女計	平均	153,400	168	913
	女性	平均	149,200	170	878
	女性	第1・十分位数	130,900	170	770
小規模(10~99人)	男女計	平均	153,200	175	875
	女性	平均	146,800	174	844
	女性	第1・十分位数	125,200	174	720

(注)上記1.の所定内労働時間は、高卒労働者の性別、企業規模別の18~19歳層の所定内実労働時間数とした。
 なお、第1・十分位数の所定内実労働時間数は、同じ規模、性別の高卒労働者に同じと仮定とした。

(資料出所)高卒初任給関係:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成18年)

地域別最低賃金額の所定内給与に対する比率の推移

(短時間労働者を含まない一般労働者、企業規模10人以上「賃金構造基本統計調査」)



注1) 最低賃金額は適用労働者数による全国加重平均額である。

注2) 所定内給与は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によるもので、産業計・企業規模10人以上の数字を所定内実労働時間数で割ったものである。

注3) 「短時間労働者」とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。短時間労働者は、平成16年調査まで「パートタイム労働者」として調査をしていたものと定義は同じである。

		決定方式	最低賃金額
アメリカ	連邦最低賃金	法定方式	5.15 \$ / 時間 [611円] (1997. 9) ※ 最低賃金引上げが盛り込まれたイラク戦費法案を2007年5月に上院・下院それぞれで可決し、同月25日に大統領が署名し、法案は成立した。 成立より60日後に5. 85 \$、それより1年後に6. 55 \$、さらに1年後に7. 25 \$ [860円]へ引上げ。
	州別最低賃金	法定方式、審議会方式、両方式の併用等	2.00 \$ / 時間 [237円] ～ 7.63 \$ / 時間 [905円] (2006. 11)
イギリス		審議会方式	5.35ポンド/時間 [1,190円] (2006.10)
フランス(SMIC) ※ 労働協約に基づくものもある		審議会方式	8.27ユーロ/時間 [1,238円] (2006. 7)
オーストラリア		審議会方式	13.47オーストラリア・ドル/時 [1,204円] (2006. 12)
オランダ		審議会方式	1,284. 60ユーロ/月 [192,228円] (2006.7)
カナダ		審議会方式等 (州別最低賃金のため州により異なる)	6. 70～8.50カナダドル [704円]～[894円] (2006)
ニュージーランド		審議会方式	10.25ニュージーランドドル/時 [830円] (2006.3)
ベルギー		法的拘束力のある中央協定	1234.20ユーロ/月 [184,686円] (2005.8)
ルクセンブルク		政府が決定	1503.42ユーロ/月 [224,972円] (2005.10)

○ 法定最低賃金がなく労働協約等による国……ドイツ、イタリア、オーストリア、スイス等

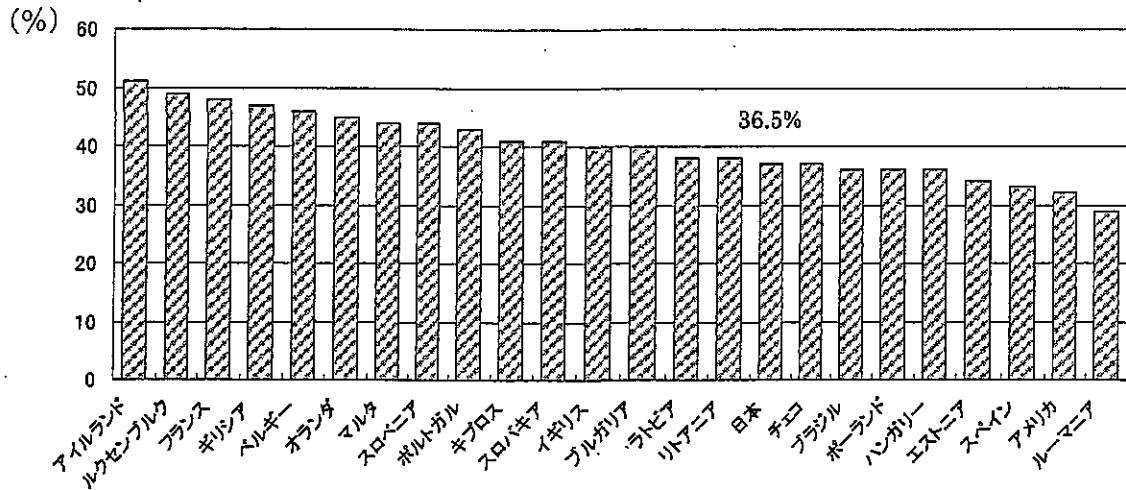
注1) 各国の最低賃金額の[]内は、2006年10月の為替レート(内閣府経済財政分析統括官付海外担当「海外経済データ」)による日本円換算額。ただし、ニュージーランド・ドルについては、1ニュージーランド・ドル=81円で換算。

注2) 上記の国においては、若年労働者について一定の減額措置が講じられている。ただし、カナダは州による。

注3) アメリカの連邦最低賃金が適用されるのは、州際通商及び州際通商のための物品生産に従事する労働者、年商50万 \$以上の企業に雇用される労働者等に限られる。

諸外国の最低賃金の水準

[全国最低賃金の平均賃金に対する割合]

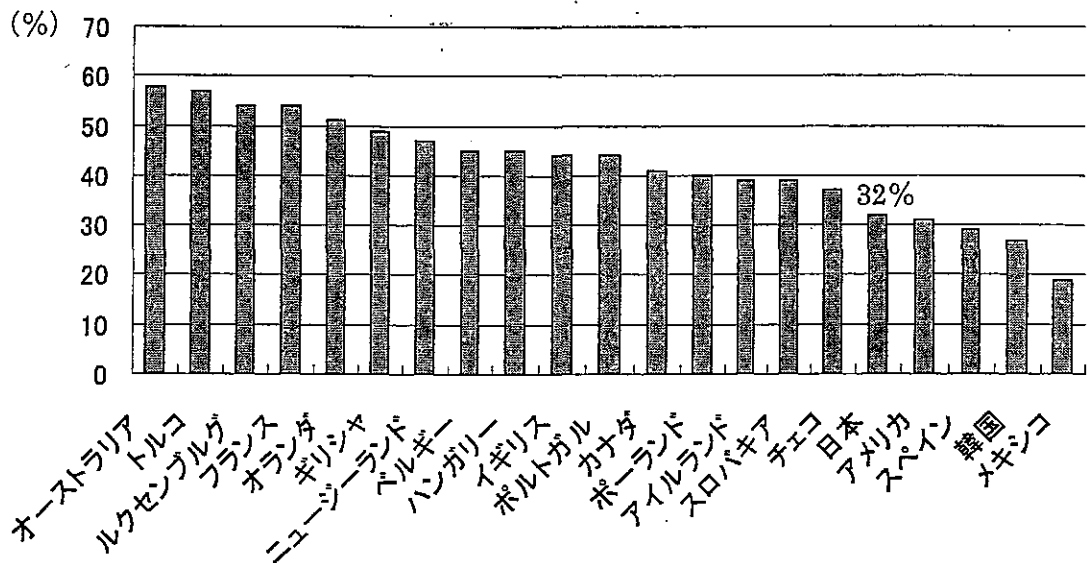


(注) ベルギー、ルクセンブルク、オランダ、ポルトガルは2002年、ブラジル、フランスは2003年、アメリカは2005年、その他は2004年。

(資料) "Key themes in global industrial relations : Minimum wages and relocation of production" 2006.
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
(※欧州委員会の独立機関)

[最低賃金+社会保険料事業主負担分の中央値に対する割合]

(2004年)



(資料) OECD, 2006. OECD Employment Outlook 2006.

諸外国における最低賃金引き上げの影響 (国際機関のレポート)

(1) 雇用に与える影響

【OECD (1998)】

- 最低賃金は、賃金が社会的に受け入れ難い水準となることを防ぐとともに、就労へのインセンティブを改善。
- 最低賃金水準の高い国では、稼得収入の不平等が縮小し、低賃金労働者の比率が低下。また、若年と高齢者、男性と女性の賃金格差を縮小させ、就労家庭の貧困を削減。
- 理論面でも実証面でも、最低賃金引き上げの雇用への効果は明らかでない。ただし、それが高い水準となれば、雇用削減につながることにについて一般的コンセンサスがある。特に若年労働者は失職しやすい。

(資料) “*Employment Outlook 1998*”.

【OECD (2006)】

- 最低賃金を理由として失われる雇用量を明らかにすることは困難。その算定に関しては、各国間で著しい不一致がみられる。
- 実際、最低賃金が雇用を縮小する影響を及ぼすか否かに関する実証研究には様々なものがあり、とりわけ若年者の雇用に重大な影響を与えるとするものがある一方で、何らの影響を与えないとするものもある。

(資料) “*Employment Outlook 2006*”.

【OECD (2007)】

- 最低賃金引き上げの雇用全体に与える影響については、明確な証拠はない。

(資料) “*More Jobs but Less Productive ? The Impact of Labour Market Policies on Productivity*”.

【ILO (2005)】

- 最低賃金引上げの雇用の増減への直接的影響はわかりにくい。また、最低賃金引上げの影響を受ける低賃金労働者には、学生アルバイト、低技能労働者、日雇い労働者など様々な集団が含まれ、集団によって影響が異なる。
- 最低賃金引上げにより、就業率が悪影響を受けたという明確な結果は出ていない。最近の研究では、最低賃金が総雇用に及ぼす影響はほとんどないか、むしろいい影響を与えているというものがある。

(資料) “*The fundamentals of minimum wage fixing.*”

(2) 労働生産性に与える影響

【OECD (2007)】

- 11のOECD加盟国のデータ(1979~2003年)を分析すると、賃金の中位数に対する最低賃金の比率が10%ポイント上昇すると、長期の労働生産性の伸びが2%ポイント弱押し上げられる。
- 労働生産性の伸びが高くなる理由としては、次のような指摘がある。
 - a. 非熟練労働が熟練労働に代替される。
 - b. 企業が生産性と賃金水準との差を埋めるために人的投資を行う。
 - c. 非熟練労働者側も失業を避けるため、自ら人的投資を行うインセティブを持つ。
 - d. 企業が労働生産性を上げるようなイノベーションを行う。

(資料) “*More Jobs but Less Productive ? The Impact of Labour Market Policies on Productivity.*”