

第 519 回 愛知地方最低賃金審議会

日 時 令和 7 年 7 月 3 日(木)

午後 1 時 00 分 ~

場 所 名古屋合同庁舎第 2 号館 3 階

共用大会議室

会 議 次 第

1 開 会

2 議 題

- (1) 愛知地方最低賃金審議会長、会長代理の選任について
- (2) 愛知県最低賃金の改正決定について(諒問)
- (3) 愛知県最低賃金専門部会の設置等について
- (4) 愛知県の特定最低賃金の改正決定の必要性の有無について(諒問)
- (5) 愛知地方最低賃金審議会検討小委員会の設置等について
- (6) その他

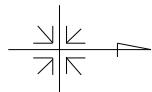
3 閉 会

第 519 回 愛知地方最低賃金審議会 配席図

令和 7 年 7 月 3 日(木)

午後 1 時 00 分 ~

名古屋合同庁舎第 2 号館 3 階 共用大会議室



水野 委員	長谷川 委員	中山 委員	鈴木 委員	渡辺 委員
----------	-----------	----------	----------	----------



岡安 委員
古閑 委員
堀江 委員
安田 委員
竹内 委員

使用者代表委員

公益代表委員

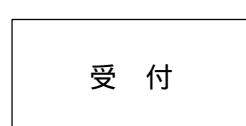
(録音機材)

労働者代表委員

寺田 委員
松下 委員
松村 委員
安藤 委員
上野 委員

事務局

佐藤主席 賃金指導官	高橋労働 基準部長	小林 労働局長	佐野 賃金課長	白川 賃金指導官
---------------	--------------	------------	------------	-------------



名倉 課長補佐	松永 専門監	水谷 賃金指導官	事務局
------------	-----------	-------------	-----

入口

資料 目 次

資料

1 . 第50期 愛知地方最低賃金審議会委員名簿	... P 1
2 . 愛知労働局関係職員名簿	... P 2
3 . 令和7年度 特定最低賃金の改正に関する申出状況	... P 3
4 . 愛知地方最低賃金審議会運営規定	... P 4
5 . 愛知地方最低賃金審議会検討小委員会運営規程	... P 6
6 . 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版 (関係部分抜粋)	... P 8
7 . 経済財政運営と改革の基本方針2025 (関係部分抜粋)	... P 46

別途配布

愛知県弁護士会 会長声明 (写)

歴史的な物価高騰のもとで最低賃金1500円以上への引上げと全国一律制を求める要請書 (写)

[全労連東海北陸ブロック 2025年最賃キャラバン資料]
全労連東海北陸地方協議会

第50期 愛知地方最低賃金審議会委員名簿

(令和7年4月26日現在)

公益代表委員

氏 名	現 職 等
鈴木 進也	いぶき法律事務所 弁護士
中山 徳良	名古屋市立大学大学院経済学研究科長・経済学部長
長谷川 ふき子	成田・長谷川法律事務所 弁護士
水野 有香	愛知大学経済学部 教授
渡辺 道彦	中日新聞社 論説委員

労働者代表委員

氏 名	現 職 等
安藤 知子	全ユニー労働組合 中央執行副委員長 日本労働組合総連合会愛知県連合会 副会長
上野 都砂子	C K D労働組合 事務局長 J A M 副会長
寺田 昭	日本労働組合総連合会愛知県連合会 労働条件局長
松下 克裕	全日本自動車産業労働組合総連合会愛知地方協議会議長 全トヨタ労働組合連合会 副会長 日本労働組合総連合会愛知県連合会 執行委員
松村 実	日本製鉄名古屋労働組合 組合長 日本基幹産業労働組合連合会愛知県本部 委員長 日本労働組合総連合会愛知県連合会 副会長

使用者代表委員

氏 名	現 職 等
岡安 良康	愛知県経営者協会 総務・企画部 担当部長
古閑 賢三	愛知県中小企業団体中央会 振興部長兼三河分室長
竹内 弘一	株式会社サーテックカリヤ 代表取締役社長
堀江 公仁子	株式会社フェアウィンド 代表取締役
安田 朗子	株式会社サンワ 代表取締役社長

(敬称略、五十音順)

愛知労働局関係職員名簿

(令和7年7月3日現在)

愛知労働局長	こばやし ようこ 小林 洋子
労働基準部長	たかはし かずみつ 高橋 嘉寿満
賃金課長	さの あきら 佐野 晃
主席賃金指導官	さとう たかふみ 佐藤 敬文
賃金課長補佐	なぐら なつこ 名倉 奈津子
専門監督官	まつなが まさたか 松永 昌剛
賃金指導官	みずたに なおと 水谷 尚登
賃金指導官	しらかわ しゅうじ 白川 集士

令和7年度 特定最低賃金の改正に関する申出状況

令和7年7月3日現在

3

		種類	申出者	申出ケース	提出月日	受理月日
1	愛知県製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業最低賃金					
2	愛知県はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業最低賃金					
3	愛知県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金	改正	日本労働組合総連合会愛知県連合会	労働協約	6/23	6/23
4	愛知県輸送用機械器具製造業最低賃金					
5	愛知県自動車(新車)小売業最低賃金					

愛知地方最低賃金審議会運営規程

令和4年7月1日改正

(目的)

第1条 愛知地方最低賃金審議会（以下「審議会」という。）の議事運営は、最低賃金法（昭和34年法律第137号）及び最低賃金審議会令（昭和34年政令第163号）に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

(会議の招集)

第2条 審議会の会議（以下「会議」という。）は、会長が必要と認めたときのほか、愛知労働局長（以下「局長」という。）、5人以上の委員又は労働者代表委員、使用者代表委員及び公益代表委員各1人以上を含む3人以上の委員から開催の請求があったとき、会長が招集する。

2 前項の規定により局長又は委員が会議の開催を請求しようとする場合には、付議事項及び希望期日を、少なくとも当該期日の1週間前までに、会長に通知しなければならない。

3 会長は、会議を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも3日前までに、付議事項、日時及び場所を委員に通知するとともに、局長に通知するものとする。

(小委員会)

第3条 会長は、審議会の議決により特定の議案について事実の調査をし、又は細目にわたる審議を行うため、委員を指名して小委員会を設けることができる。

(委員の欠席)

第4条 会長が必要であると認めるときは、テレビ会議システム（映像と音声の送受信により、相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができるシステムをいう。次項においても同じ。）を利用する方法によって、会議に出席することができる。

2 テレビ会議システムを利用する方法による会議の出席は、最低賃金審議会令第5条第2項及び第3項に規定する会議への出席に含めるものとする。

3 委員は、病気その他の事由によって会議に出席できないときは、その旨を会長に通知しなければならない。

4 委員は、旅行その他の事由によって長期不在となるときは、あらかじめ会長に通知しなければならない。

(会議の議事)

第5条 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

2 委員は、会議において発言しようとするときは、会長の許可を受けるものとする。

3 審議会は、会長が必要があると認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聴くことができる。

(会議の公開)

第6条 会議は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができる。

2 会長は、会議における秩序の維持のため、傍聴人の退場を命ずるなど必要な措置をとることができる。

(議事録及び議事要旨)

第7条 会議の議事については、議事録を作成するものとする。

2 議事録及び会議の資料は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、議事録及び会議の資料の一部又は全部を非公開とすることができます。

3 議事録を非公開とする場合には、議事要旨を作成し公開するものとする。

4 前3項の規程は、小委員会について準用する。

(意見の提出)

第8条 会長は、審議会において議決を行ったときは、議決書又は答申書を局長に提出するものとする。

(小委員会規程)

第9条 この規程に定めるもののほか、小委員会の議事運営に関し必要な事項は、小委員会の委員長が当該小委員会に諮って定める。

(規程の改廃)

第10条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附 則

(施行期日)

この規程は、令和4年7月1日改正から施行する。

愛知地方最低賃金審議会 検討小委員会運営規程

第1条 この規程は、最低賃金の審議に係る検討小委員会（以下「小委員会」という。）の議事に関し、最低賃金法及び最低賃金審議会令に定めるものほか必要な事項について定めるものである。

第2条 委員会の構成は、公益代表委員、労働者代表委員及び使用者代表委員それぞれ3名とし、各側からの推薦に基づいて会長が指名するものとする。

2 委員長は、公益を代表する委員のうちから選任する。

3 委員長に事故のあるときは、あらかじめ前項の例により選任された者が委員長の職務を代理する。

第3条 委員会の会議（以下「会議」という。）は、委員長が必要と認めたときのほか、愛知労働局長（以下「局長」という。）又は3人以上の委員から開催の請求があったとき、委員長が招集する。ただし、第1回会議は、局長が招集する。

2 前項の規定により局長又は委員が会議の開催を請求しようとする場合には、付議事項及び希望期日を少なくとも当該期日の1週間前までに、委員長に通知しなければならない。

3 委員長は、会議を招集しようとするときには、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも3日前までに付議事項、日時及び場所を委員に通知するものとする。

第4条 委員長が必要であると認めるときは、テレビ会議システム（映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができるシステムをいう。次項においても同じ。）を利用する方法によって、会議に出席することができる。

2 テレビ会議システムを利用する方法による会議の出席は、最低賃金審議会令第5条第2項及び第3項に規定する会議への出席に含めるものとする。

3 委員は、病気その他の事由によって会議に出席できないときには、その旨を委員長に適切な方法で速報するものとする。

4 委員は、旅行その他の事由によって長期間不在となるときは、あらかじめ委員長に適切な方法で通知するものとする。

第5条 会議は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、委員長は、会議を非公開とすることができます。

2 委員長は、会議における秩序の維持のため、傍聴人の退場を命ずるなど必要な措置をとることができる。

第6条 会議の議事については、議事録を作成するものとする。

2 議事録及び会議の資料は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、委員長は、議事録の一部又は全部を非公開とすることができます。

3 議事録を非公開とする場合には、議事要旨を作成し公開するものとする。

第7条 委員長は、会議の審議結果又は、審議経過について、必要に応じてすみやかに、愛知地方最低賃金審議会に報告するものとする。

第8条 この運営規程に規定するもののほか、委員会の議事及び運営に関し必要な事項は、委員会の議決に基づいて定めるものとする。

[附 則]

この規程は、平成13年 5月 8日から施行する。

[附 則]

この規程は、平成15年 3月 4日から施行する。

[附 則]

この規程は、令和元年10月15日から施行する。

[附 則]

この規程は、令和4年 7月 1日から施行する。

[附 則]

この規程は、令和5年 7月 4日から施行する。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画
2025年改訂版
(令和7年6月13日閣議決定)

I. 賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現	1
1. 成長型経済の起点となる実質賃金1%上昇のノルムの定着	1
2. デフレ時代に固定化されたあらゆる制度の見直し	1
3. 労働供給制約社会の中での「稼ぐ力」の向上	2
II. 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の推進	2
1. 官公需も含めた価格転嫁・取引適正化	4
(1) 官公需における価格転嫁策の強化	4
(2) 労務費等の価格転嫁の更なる推進	6
(3) 中小企業・小規模事業者の知的財産の保護の強化	8
2. サービス業を中心とした中小企業・小規模事業者の生産性向上	8
(1) 業種別の「省力化投資促進プラン」の実行	9
(2) 全国的なサポート体制を通じた業種別の「省力化投資促進プラン」の徹底的な伴走支援と業種横断的な支援の充実	10
(3) 12業種における省力化投資の具体策	10
(4) 成長志向の中小企業・小規模事業者の挑戦支援	18
(5) 地域の中小企業・小規模事業者における人材の確保	19
3. 事業承継・M&A等の中小企業・小規模事業者の経営基盤の強化	20
(1) M&Aの売手側の経営者に対する支援策の強化	21
(2) 経営者から信頼される官民のM&A支援機能の強化	22
(3) 経営能力に優れたM&Aの買手とのマッチング等の支援	22
(4) 地域金融機関による事業継続に向けたコンサルティングの促進	23
(5) 事業承継税制等の検討	23
(6) 経営者保証に依存しない融資の促進と事業承継の際の解除の促進	23
4. 地域で活躍する人材の育成と待遇改善	24
(1) アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成	24
(2) AI等の技術の進展に応じた幅広い労働者のリ・スキリング	24
(3) 社内外のスキル・賃金水準の可視化と効果的な情報提供	25
(4) 医療・介護・保育・福祉等の現場での公定価格の引上げ	25
5. 最低賃金の引上げ	26
III. 投資立国実現	27
1. 中堅企業の創出・成長加速	27
2. 新たな勝ち筋となる分野での研究開発・輸出の後押し	28
(1) ヘルスケア	29
(2) 防災	30
(3) 農林水産業・食品産業	30
(4) コンテンツ産業活性化戦略の実行	32
(5) 観光	36

(6) 対外経済連携・海外ビジネス展開の推進	37
(7) 対日直接投資の呼び込みの加速化	38
3. GX・DXの着実な推進	38
(1) GX	38
(2) DX	42
4. 経済安全保障等の投資の強化	47
5. PEファンド等への成長投資の強化	47
6. 国内投資のボトルネックである産業用地の確保	48
7. 指名委員会等設置会社の機関設計等の企業統治改革・資本市場改革	48
IV. 「スタートアップ育成5か年計画」の強化	49
1. 地方におけるスタートアップの創出など人材・ネットワークの構築	49
2. 資金供給の強化と出口戦略の多様化	51
3. オープンイノベーション・調達の推進	53
V. 科学技術・イノベーション力の強化	55
1. 産業競争力を高めることを軸とした戦略的に重要な技術領域への一気通貫での支援	55
2. 基礎研究の成果を国内で産業化するエコシステムの確立	55
3. 大学等の高度な研究・教育と戦略的投資の好循環の実現	56
4. デジタル関連サービスの海外展開	57
5. 先端科学技術分野の取組強化とフロンティアの開拓	57
(1) 量子技術	57
(2) フュージョンエネルギー	58
(3) マテリアル分野	58
(4) 宇宙	58
(5) 海洋	59
(6) 健康・医療	59
(7) 大阪・関西万博	62
VI. 人への投資・多様な人材の活躍推進	62
1. 三位一体の労働市場改革の加速	62
(1) リ・スキリングを始めとする能力向上支援	62
(2) 個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入と人的資本に関する情報開示の充実	63
(3) 労働移動の円滑化	63
2. 多様な人材の活躍推進	64
(1) 副業・兼業の推進	64
(2) 同一労働・同一賃金制の施行の徹底など非正規雇用労働者の待遇改善 ..	64
(3) 働き方改革関連法施行後5年を踏まえた働き方改革の総点検	65
(4) 女性の活躍推進	66
(5) 外国人材の受入れに関する制度整備	66
(6) 留学モビリティの拡大、教育の国際化	66
3. 産業人材育成プラン	66

VII. 資産運用立国の取組の深化	69
1. 資産運用立国の更なる推進	69
2. 家計の安定的な資産形成	70
3. 中小企業等の成長に資する金融サービスの充実と多様な資産運用商品の提供	71
4. 企業価値の向上・コーポレートガバナンス	72
5. 資産運用業・アセットオーナーシップの更なる高度化	73
VIII. 地方経済の高度化	74
1. 地方におけるイノベーション拠点の強化	74
2. 企業資金の地方への呼び込み	74
3. 地方経済を支える新時代のインフラ整備・安心の確保	75
(1) ワット・ビット連携の推進	75
(2) 地方の自動運転の社会実装の加速化・地域交通のリ・デザイン	76
(3) 光ファイバ・5G等のデジタルインフラの整備	77
(4) 広域交通インフラの整備、国土強靭化、防災・減災投資の加速	77
(5) 文化芸術・スポーツを通じた地方創生	78
4. 福島を始め東北における新産業の創出・能登半島地震からの復旧・復興	78
IX. 新しい資本主義実現に向けた取組の確実な推進	79
1. 全府省庁における予算・税制に係る公的制度の基準額・閾値の総点検と見直し	79
2. フォローアップ等	79
(1) フォローアップ	80
(2) EBPMの推進	80
(3) 行政保有データの利用制約の緩和	80
(4) 官と民の連携	80

関係部分抜粋

I. 賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現

1. 成長型経済の起点となる実質賃金1%上昇のノルムの定着

賃上げこそが成長戦略の要である。

新しい資本主義では、これまで、賃上げ・設備投資・スタートアップ育成・イノベーションのための施策に一体的に取り組むとともに、社会全体での賃上げの機運醸成に向けて粘り強く官民連携での取組を進めてきた。

今年の春季労使交渉に向けては、ベースアップを念頭に大幅な賃上げへの協力を呼び掛けるとともに、賃上げ環境の整備に加速して取り組んできた。

その結果、日本経済は、現在、33年ぶりの高水準となった昨年を更に上回り、2年連続で5%を上回る水準となっている春季労使交渉での賃上げ¹、過去最高水準の設備投資²、600兆円を超える名目GDPなど、30年間の長きにわたるデフレ経済から完全脱却する歴史的チャンスを手にしている。

我が国経済は、現在、「賃上げと投資がけん引する成長型経済」へと移行できるか否かの分岐点にあり、この成長型経済を実現するためには、現在の賃上げのすう勢が、我が国の雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者、地方で働く皆様にも行き渡るように取り組むことで、賃上げを起点として、賃上げと投資の好循環を確実なものとし、さらに、その好循環の拡大と加速を図ることが重要である³。

2029年度までの5年間で、日本経済全体で、実質賃金で年1%程度の上昇、すなわち、持続的・安定的な物価上昇の下で、物価上昇を年1%程度上回る賃金上昇を賃上げのノルム（社会通念）として我が国に定着させる。

この賃上げのノルム（社会通念）の定着のため、今般、「新しい資本主義実行計画」を改訂し、賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現に向けて、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」の実行を通じた中小企業・小規模事業者の経営変革の後押しと賃上げ環境の整備、投資立国の実現、スタートアップ育成と科学技術・イノベーション力の強化、人への投資・多様な人材の活躍推進、資産運用立国の取組の深化、地方経済の高度化等に、官民が連携して取り組む。

2. デフレ時代に固定化されたあらゆる制度の見直し

日本経済を、賃上げと投資の好循環による成長軌道に確実に乗せていくためには、足元での円安等を背景としたコストプッシュインフレ・物価高への対応を進めるとともに、物価が上昇基調になったことを踏まえ、予算・税制における長年据え置かれたままの様々な公的制度について、国民生活へ深刻な影響が及ばないよう、見直しを進める必要がある。すなわち、国が民間に賃上げと価格転嫁を呼び掛けるだけでなく、今こそ、国が賃上げと価格転嫁の先導役になり、日本経済を絶対にデフレ時代に後戻りさせることのないように、官の取組を進めなければならない。

この観点から、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」において、①働き手の賃上げ原資を確保するための官公需における価格転嫁の徹底、②公定価格（医療・介護・保育・福祉等）の引上げに取り組むとともに、政府自身が物価上昇を上回る賃金上昇の実現に向けて率先垂範すべく、③全府省庁における予算・税制に係る公的制度の基準額・閾値の総点検と見直しを進めることにより、官側の制度がデフレ時代から長年にわたり変更されずに固定化されていないか、それが成長型経済の実現を阻害することになっていないか、あらゆる角度から総点検し、デフレ時

代に固定化されたあらゆる官側の制度の抜本見直しによる我が国のインフレへの対応力の強化を進める。また、官民で消費者のデフレマインドを払拭していく。

3. 労働供給制約社会の中での「稼ぐ力」の向上

官が先導役となって我が国のデフレ心理を払拭した上で、我が国が本格的な労働供給制約社会へと突入し、人手不足が深刻化する中にあっても、企業・産業の供給力、すなわち、「稼ぐ力」を高めることで、賃上げと投資の好循環の拡大と加速を図る必要がある。

すなわち、我が国のもつくりの強みをいかして、アジアなど成長市場の活力を取り込み、進化した製造業が勝ち筋を追求するとともに、地方においてサービス業等の生産性向上を実現するといった課題の克服が必要である。

このため、刻々と変化する国際経済環境の中であっても、諸外国における政策変更に揺るがされることなく、GX分野での150兆円超の成長志向型カーボンプライシングの制度化、DX分野での50兆円超のAI・半導体産業基盤フレーム、経済安全保障分野でのサプライチェーン国内回帰策など、国内投資について、予見可能性を高め、規制・制度・支援一体で推し進めていく。また、中堅企業の創出・成長加速、新たな勝ち筋となる分野の研究開発・輸出の後押し、PEファンド（プライベート・エクイティ・ファンド：未上場企業の株式への出資を行うファンド）等への成長投資の強化等を通じて、我が国における投資の量と質の双方を大幅に強化する。さらに、地方におけるスタートアップ・エコシステムの形成と創業後の成長促進の観点からの「スタートアップ育成5か年計画」の強化、大学と企業の双方での科学技術・イノベーション力の強化に取り組む。

海外市場と両輪で、我が国成長のドライバーとなり得るのは、地方に眠る活力である。伸びしろのある地方においてこそ、賃上げと投資の好循環を拡大させることが重要であり、企業版ふるさと納税の制度改善や、大企業やスタートアップの積極的な投資による拠点整備に大胆なインセンティブが働くよう、税制も含めた環境整備に取り組む。こうした取組も含め、様々なアイデアを実現することにより、全国各地での新しい形の企業城下町の形成を一気呵成に進めていく。

同時に、こうした「稼ぐ力」の向上のための取組と併せて、構造的な賃上げのための三位一体の労働市場改革等の人への投資と多様な人材の活躍推進、国民の長期・安定的な資産形成を支援する「資産運用立国」の取組について、手綱を緩めることなく加速して取り組んでいく。

個別の短期的課題には適切に対処しつつ、それがこうした30年ぶりの我が国構造的な経済回復のチャレンジを停滞させることのないよう、スピード感を持って取組を進める。

II. 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の推進

賃上げこそが成長戦略の要である。

2029年度までの5年間で、日本経済全体で、実質賃金で年1%程度の上昇、すなわち、持続的・安定的な物価上昇の下で、物価上昇を年1%程度上回る賃金上昇を賃上げのノルム（社会通念）として我が国に定着させる。

特に、我が国の雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者の経営変革の後押しと賃上げ環境の整備を通じ、全国津々浦々で物価上昇に負けない賃上げを早急に実

現・定着させるため、2029 年度までの 5 年間で集中的に取り組む政策対応を「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進 5 か年計画」の施策パッケージとして以下に示し、政策資源を総動員してこれを実行する。

具体的には、官公需も含めた価格転嫁・取引適正化、中小企業・小規模事業者の生産性向上、事業承継・M&A 等の中小企業・小規模事業者の経営基盤の強化に取り組むとともに、地域で活躍する人材の育成と待遇改善を進める。

取り分け、サービス業を中心に最低賃金の引上げの影響を大きく受ける、人手不足が取り分け深刻と考えられる 12 業種については、業種ごとに生産性向上の目標を掲げ、2029 年度までの 5 年間で集中的な省力化投資・生産性向上を実現するための「省力化投資促進プラン」を強力に実行する。

また、最低賃金については、適切な価格転嫁と生産性向上支援により、影響を受ける中小企業・小規模事業者の賃上げを後押しし、2020 年代に全国平均 1,500 円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続することとし、官民で、最大限の取組を 5 年間で集中的に実施する。

～国・自治体・業種ごとの価格転嫁状況の徹底的な可視化と改善～

中小企業・小規模事業者の賃上げと経営変革の原資の確保のため、地方の中小企業・小規模事業者の需要の多くを占める自治体の官公需（17.4兆円（2023年度））及び国・独立行政法人等の官公需（11.0兆円）において、低入札価格調査制度・最低制限価格制度の導入・活用を進めるとともに、自治体における両制度の導入状況の可視化や重点支援地方交付金の徹底活用等を通じ、的確な発注手続の実施と徹底した価格転嫁を進める。また、価格転嫁率が低い業種を中心に、中小受託取引適正化法の執行強化及び労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針の徹底等により、原材料費やエネルギーコストの転嫁はもとより、労務費を含む価格転嫁の商習慣化を社会全体に定着させる。

～5 年間 60 兆円の官民での生産性向上投資と全国 2,000 を超える者によるきめ細かな支援～

2030 年度 135 兆円・2040 年度 200 兆円という新たな官民国内投資目標を必ず達成するため、その重要な担い手である中小企業・小規模事業者が、労働供給制約下においても省力化等を通じて生産性を向上させることができるよう、2029 年度までの 5 年間でおおむね 60 兆円程度（中小企業実態基本調査ベース）の生産性向上のための投資を実現する。このため、12 業種の「省力化投資促進プラン」の実行とともに、全国約 2,200 か所の商工会・商工会議所や中小企業団体中央会等でデジタル支援ツールも活用した全国規模でのサポート、全国約 500 機関の地域金融機関による賃上げ等に悩む中小企業・小規模事業者に対する政府の支援等の紹介やデジタル支援ツールを活用した支援、希望する中小企業・小規模事業者に対する専門家派遣や徹底した伴走支援、複数年にわたる生産性向上支援を通じて、おおむね 60 兆円の生産性向上投資を官民で実現する。

～336 万者の経営者全員がいつでも事業承継・M&A 等を相談できる支援体制の構築～

336 万者の中小企業・小規模事業者のうち、約 100 万者では経営者の年齢が 70 歳以上であり、こうした経営者の高齢化などを背景に黒字廃業も増加している現状を踏まえ、希望する全ての経営者が、自らの意向や経営基盤の状況に基づき、事業承

継・M&A 等の選択肢も含めて先々の経営判断を計画的に行うことができる事業環境を整備する。

～地域で活躍する人材の育成と処遇改善～

国民生活を支えている就業人口の約6割を占める現場人材の持続的な賃上げを実現するためには、高度なスキルを身につけて生産性を高めつつ、処遇を含め、より魅力ある職業としていくことが必要である。アドバンスト・エッセンシャルワーカー（デジタル技術等も活用して現在よりも高い賃金を得るエッセンシャルワーカー）の育成や、AI等の技術トレンドを踏まえた幅広い労働者のリ・スキリング、医療・介護・保育・福祉等の現場での公定価格の引上げに取り組むことを通じ、全国津々浦々のそれぞれの地域で、労働者個人が、自らの意思に基づき、活躍できる環境を整備する。

～地方創生のための地方での賃上げ環境整備の後押し～

「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」に定める、中小企業・小規模事業者の生産性向上、官公需の価格転嫁等について、都道府県・市町村が地域の状況に応じてきめ細かな賃上げ環境整備に取り組むことを、各種の交付金等を活用して、国としても後押しする。その際、地域の労使ともよくコミュニケーションを取って取組を進めることとする。

1. 官公需も含めた価格転嫁・取引適正化

これまでの官民の価格転嫁の取組により、価格転嫁率は徐々に上昇してきている。他方で、「価格転嫁が全くできない」と回答した企業も、その比率は減少しているものの残っており、価格転嫁対策等の取引適正化を更に徹底して進めが必要である⁴。また、中小企業・小規模事業者の稼ぐ力の源泉・生産性向上の鍵となる知的財産が大企業等との取引において適切に保護されることが重要である。

中小企業・小規模事業者が「成長型経済」の競争に向けた経営変革にチャレンジするためには、まず、積極的な賃上げと投資を可能とするだけの十分な原資を確保することのできる環境を整備する必要がある。

社会全体で適切な取引慣行の定着に向けて、労務費等の価格転嫁について、中小受託取引適正化法を踏まえた業所管省庁の執行体制強化や、労働基準監督署の活用等により、業種別・規模別での改善策の徹底を図るとともに、地方の中小企業・小規模事業者にとって重要度の高い「官公需における価格転嫁のための施策パッケージ」を以下のとおり、新たに策定し、関係省庁一丸となってこれを強力に実行する。

また、中小企業・小規模事業者の稼ぐ力の源泉・生産性向上の鍵となる知的財産の保護の強化と活用促進に取り組む。

(1) 官公需における価格転嫁策の強化

地方部ほど官公需が都道府県GDPに占める割合が高く、地方経済において官公需は重要な役割を果たしている⁵。中小企業・小規模企業者の賃上げ・投資の原資の確保の観点から、関係省庁が連携し、総合的に取り組むため、「官公需における価格転嫁のための施策パッケージ」として、以下を強力に実行する。

① 労務費等の価格転嫁の徹底

官公需については、発注側の目線だけではなく、受注側の目線でも、その在り方

が適切かを検証すべきであり、こうした観点から、官公需法に基づき閣議決定されている「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」の中で実施が明記されている「物価上昇に伴うスライド対応」、「期中改定」等の対応の徹底を進める。自治体に対しても、同基本方針に沿った対応の徹底を図る必要があり、通知の発出にとどまらず、その結果のフォローを徹底する。

官公需における適切な価格転嫁の実施に向けて、国・独立行政法人等と自治体の双方が必要となる予算を確保する。

取り分け、義務的経費の物価上昇対応分については、概算要求段階を含む予算編成過程において的確な対応を行う。国立大学法人運営費交付金についても、現場の実情を踏まえて適切に対応する。自治体の財政負担については、的確に地方財政計画に計上し、その上で、適切に地方財政措置を実施するとともに、年度途中の対応のための重点支援地方交付金については、必要な事業者にできる限り広く行き渡るよう更なる活用を徹底するなど、適切な対応を実施する。これらの対応に当たっては、特に以下の点に留意して取組を進める。

- ・ 予算における単価等が、最低賃金の上昇やエネルギー代金の値上がりに対応できるようにする。発注における予定価格も同様な対応を行うとともに、前年度の低入札の価格が次年度の予定価格の検討のベースとなることは厳格に禁止する。
- ・ 契約後も、年度途中の物価上昇や最低賃金の上昇に適切に対応する。また、長期継続契約も含め、契約後の状況に応じて必要な契約変更を実施する。指定管理者制度においても、期中における様々な物価や最低賃金の上昇などを委託料に適切に反映する。その際、可能な限り手続の簡素化に努める。
- ・ 土地改良工事の場合は、受益者負担に配慮する。

さらに、一般廃棄物処理業等において、価格転嫁の重要性についての認識が十分に進んでいない自治体が多いとの指摘があることを踏まえ、政府が発出した価格転嫁の取組を自治体等に促す通知について、その更なる周知徹底及びフォローアップを行い、結果につなげていく。その際、業種ごとの価格交渉・価格転嫁の好事例の横展開等を図る。

② 国・独立行政法人等の低入札価格調査制度

低入札価格調査の対象となった事業のうち、失格となった事業が1%にも満たないなど、受注側の目線からは、低入札価格調査制度が機能していない。国・独立行政法人等において、低入札価格調査制度を適切に運用するように改め、また、工事以外の請負契約にも、その導入を拡大する。

また、同制度の調査対象となる契約は、おおむね予定価格の60%未満の極めて低い入札率であり、原則的に失格とする。こうした運用見直しを実施しても、現状が改善されない場合、最低制限価格制度の導入も含めた抜本的改革も検討する。

加えて、同制度に基づく調査の中では、最低賃金の支払、社会保険などの法定福利費、履行計画書、配置人数、応札した価格での積算書などの調査を徹底するとともに、調査実施後の点検についても、大幅に強化する。

低入札価格調査制度の設定基準について、各種法令を遵守できる適正な率を業種ごとに検証し、同種の発注について同様の取扱いを徹底する。

③ 自治体の低入札価格調査制度・最低制限価格制度

低入札価格調査制度・最低制限価格制度について、工事関係以外では、制度未導入の自治体が非常に多く、特に市町村においては、約7割で未導入となっている⁶。また、未導入の理由について、「必要性を認識していない」と回答する自治体が多いのも大きな問題との指摘がある。これを踏まえ、特別な理由がない限り、発注に際しては最低制限価格制度等を付す運用を徹底する。そうした運用見直しを実施しても、現状が改善されない場合、制度面での抜本的改革も検討する。

また、自治体における両制度の導入状況について、一覧性を持って可視化する。工事関係での速やかな導入の徹底に加え、工事契約以外の請負契約にも拡大する。

最低制限価格制度等の設定基準について、各種法令を遵守できる適正な率を業種ごとに示し、統一的な基準を作成する。

「下請かけこみ寺」において、中小企業・小規模事業者等からの官公需に関する苦情や相談を積極的に受け付けることや、個々の相談概要を総務省と共有して対応状況を確認する仕組み等を設けることに加え、各自治体において適切に対応されるよう、的確な助言・指導を実施する。

各市町村における基準値等について、都道府県で一定の方向付けを行うなど、マンパワー的にも厳しい市町村現場を支えられるよう、仕組みを見直す。

④ 的確な発注のための具体的な取組

官公需において、緊急時対応のための地域要件の設定や、新技術を使って工期を短くするといった、価格以外の要素を評価する取組を徹底する。

スライド条項やキャンセルポリシー等の契約約款のひな型を作成・周知する。オープンカウンター方式を採用する場合は、適切な地域要件を付すとともに、提出された見積書等に記載された価格が契約履行に支障を来すような著しく低い価格となっていないか等を確認する。

有資格者に見合った適切な公共工事設計労務単価の設定を行う。また、改正建設業法に基づく「労務費の基準」について、交通誘導警備員を含む幅広い職種について作成することを検討する。

あわせて、各分野の様々な課題に真摯に向き合い、的確な対応を進める。

- ・ 燃料小売業において、石油組合と災害協定を締結している国等又は地方公共団体について、当該石油組合との随意契約が可能であり、国は積極的にこの制度を活用するとともに、自治体にも積極的な活用を促す。
- ・ 警備業・ビルメンテナンス業において、分離発注を徹底する。
- ・ 警備業において、危険業務などの警備業務の割増算をルール化する。
- ・ 印刷業において、国の契約形態の多くが物品購入契約となっているが、これを請負契約とする。
- ・ 印刷業において、コンテンツ版バイ・ドール契約を徹底する。
- ・ 電気の託送料金に関するレベニュー・キャップ制度において、国の承認後の状況の変化に応じて必要な費用（レベニュー・キャップ）を適切に変更する。
- ・ NPO等への委託に係る間接事務費について、事業の内容に応じ適切に設定する。

また、容器包装リサイクル法に基づくプラスチック製容器包装の入札制度について、その見直しの要否の検討を含め、的確な対応を進める。

(2) 労務費等の価格転嫁の更なる推進

近年、労務費を含む中小企業・小規模事業者の価格転嫁率は全体では改善傾向にあるが、業種別に見ても、例えばトラック運送・広告・放送コンテンツ等の業種を始めとして更なる改善が必要であり、同時に、中小企業間や中小企業・小規模事業者間の価格転嫁も課題である。業種ごとに様々なサプライチェーンの形態が存在することにも鑑み、業所管省庁において労務費等の価格転嫁の進捗を業種別にきめ細かに把握するとともに、中小企業間、中小企業・小規模事業者間の取引への対応を含めて更なる取引適正化を推進する。

①中小受託取引適正化法の執行強化のための体制強化と対応厳格化

取引先との協議を適切に行わない代金額の決定を禁止するなどの措置を講じるとともに、業所管省庁に指導・助言の権限を新たに付与する、下請法改正法（中小受託取引適正化法）の成立を受け、その施行に向けて、公正取引委員会の体制を抜本強化するとともに、中小企業庁・業所管省庁との連携体制を早期に構築し、各業所管省庁においても、同法に基づく検査や問題事例への対処を適切に実施できるよう、執行体制の抜本強化を図る。

取り分け、価格転嫁率が平均よりも低い業種を中心に業所管省庁において徹底的に業種別の価格転嫁状況の改善を図るため、中小企業庁による下請Gメン、公正取引委員会による優越Gメンといった省庁横断的な執行体制の強化に加え、中小企業庁・公正取引委員会から具体的な執行・業務のノウハウの共有を行った上で、業種別のGメン等を通じた取引環境改善の枠組みを価格転嫁率が低く課題の多い業種を所管する業所管省庁全体へと広げる等、十分な規模での執行体制を構築する。

中小企業の取引適正化を一層推進するため、中小受託取引適正化法違反により勧告を受けた企業には、行為の内容や中小企業との取引への影響等の観点に留意しつつ、補助金交付や入札参加資格を停止する方策を検討し、措置していく。

②パートナーシップ構築宣言の更なる拡大と実効性確保

パートナーシップ構築宣言を行った企業数は本年5月には約7万社に増加し、その全ての宣言企業が、それぞれの受注先の8割以上から価格協議に応じたと評価されている。他方で、業界によっては同宣言が浸透していないことから、取引適正化に関する自主行動計画を制定している各業界団体の役員企業に対して宣言を働き掛けるとともに、生産性向上関連の補助金における加点措置を拡充すること等により、宣言の更なる拡大を図る。また、一部の企業は問題となり得る行為を受注先から指摘されている点も踏まえ、宣言内容に違反する企業の宣言掲載を取りやめ、一定期間、生産性向上関連の補助金における加点措置や賃上げ促進税制の対象から除外するといった対応等により、宣言の実効性確保に取り組む。

③「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」のサプライチェーン全体への徹底

労務費転嫁指針は徐々に浸透してきているものの、労務費転嫁指針の認知度が半数にも達していない状況を踏まえ、コストに占める労務費の割合が高い、あるいは、労務費の転嫁率が低いといった、特に対応が必要な重点22業種については、サプライチェーンの深い層まで労務費転嫁指針の遵守が徹底されているかを重点的に確認し、必要に応じ更なる改善策を検討するとともに、更なる周知徹底に取り組む。

④ サプライチェーンの深い層まで労務費等の価格転嫁を浸透させるための労働基準監督署の活用

労務費等の価格転嫁の必要性を中小企業・小規模事業者間の取引を含めてサプライチェーンの深い層の経営者にまで浸透させるため、新たに、労働基準監督署（全国で321か所）が、企業への監督指導等の機会を捉え、労務費転嫁指針の活用や公正取引委員会・中小企業庁等の窓口の活用も含め、中小企業・小規模事業者の賃上げの原資の確保に向けた働き掛けを実施する。

⑤ 官民でのデフレマインドの払拭

我が国でも、この20年間で「自分が気に入った付加価値には対価を払う」、「購入する際に安さよりも利便性を重視」といった価格よりも付加価値を重視する消費者は徐々に増加している。小売業・サービス業などでの価格転嫁を進めていくためにも、「良い物・良いサービスには適正な良い値がつく」ということが社会全体の意識として受け入れられるよう、官民で消費者のデフレマインドを払拭していくため、消費者への周知・啓発を行う。

（3）中小企業・小規模事業者の知的財産の保護の強化

中小企業庁の調査によると、利益の主な使い道として「研究開発」を挙げる中小企業は売上高を大きく成長させる傾向にある⁷。他方で、大企業等との取引関係の中で中小企業・小規模事業者が知的財産侵害を受けるケースも見られることに鑑み、政府全体で中小企業等の知財経営リテラシーの向上や、侵害抑止強化に向けた制度の構築に取り組む。また、公正取引委員会においては、実態調査と、その結果を踏まえた適切な知的財産取引のための独占禁止法上の指針の策定と遵守徹底に取り組む。加えて、中小企業・小規模事業者への知財の活用促進により、その「稼ぐ力」を高めていくため、知財経営支援ネットワーク（特許庁、工業所有権情報・研修館、日本弁理士会、中小企業庁が、日本商工会議所と連携して中小企業・小規模事業者を知財の観点から支援する枠組み）を通じた好事例の創出や伴走支援、知財経営支援人材の育成等も併せて実施していく。

2. サービス業を中心とした中小企業・小規模事業者の生産性向上

足元では企業の人手不足感はバブル期以来の高水準まで増加しており、特に国内の雇用の7割を支える中小企業・小規模事業者、同じく雇用の7割を支えるサービス業で深刻な状況である。今後も我が国の生産年齢人口は減少し、労働供給制約がますます厳しくなることが見込まれる一方で、いまだ十分な省力化投資やデジタル化が進んでいない現状を踏まえ、労働供給制約下であっても中小企業・小規模事業者が付加価値の向上を実現できるよう、本年から2029年度までの5年間を集中取組期間として、省力化投資・デジタル化投資を通じた、生産性向上を集中的に後押しする。

取り分け生産性向上の必要が大きい「最低賃金引上げの影響を大きく受ける業種」や「人手不足が深刻な業種」⁸について、業種別の「省力化投資促進プラン」を新たに策定した。この中で、業種ごとの生産性向上の目標を設定するとともに、2029年度までの5年間を集中取組期間として、業種の特徴を踏まえたきめ細かな対応や支援策の充実、全国的なサポート体制の整備に取り組む。

また、成長志向の中小企業・小規模事業者が、自社の付加価値向上のための投資

に積極的に取り組むことができるように取組を強化する。

(1) 業種別の「省力化投資促進プラン」の実行

サービス業を中心に、最低賃金引上げの影響を大きく受ける、人手不足が取り分け深刻と考えられる12業種（飲食業、宿泊業、小売業、生活関連サービス業（理容業、美容業、クリーニング業、冠婚葬祭業）、その他サービス業（自動車整備業、ビルメンテナンス業）、製造業、運輸業、建設業、医療、介護・福祉、保育、農林水産業）については、その生産性向上させる必要性が一層高いことに鑑み、各業所管省庁において、官民での取組の目標と具体策を「省力化投資促進プラン」として公表する。

ここで定める目標は、我が国の生産年齢人口が減少し、労働供給制約が今後ますます厳しくなる中にあっても、地域経済を支える中小企業・小規模事業者が成長し続けていくために政府が目指すべきものであり、これに向けた集中的な省力化投資・デジタル化投資等を後押しする。

同プランの中では、こうした業種の多くがサービス業であることを踏まえ、各業所管省庁が業種ごとの課題や優良事例を捉えて、きめ細かに各業種の生産性向上を後押しするとともに、全国的なサポート体制を整備する。

全国の中小企業・小規模事業者にとって具体的に何をすれば投資・業務プロセスの見直し等による生産性向上の効果を得られるかについて、指導やアドバイスの体制の充実を行うとともに、分かりやすい周知と普及啓発に努め、全国の中小企業・小規模事業者の現場への浸透を図る。

その際、生産性向上の促進には業種ごとに業務プロセスを踏まえた実態把握が不可欠である。各業種の優良事例や効果的な省力化投資のポイントを踏まえ、i) 各業種のフロントヤードでの業務効率化の鍵となる製品・システムの導入促進、ii) 各業種の実情に応じたバックオフィスでのデジタルツールの導入促進を後押しするとともに、一部の先行企業が実施している先駆的な省力化の取組を業界全体に横展開・浸透させていく方策も含め、2029年度までを中心とするロードマップに基づき、着実に取組を実施する。

省力化投資の知識・経験の不足が、中小企業・小規模事業者の省力化投資のボトルネックになっている⁹。「業務の標準化が難しい」という中小企業・小規模事業者の声も踏まえ、サービス業も含めて、業所管省庁として、省力化投資の前提となる業務プロセスの見直しの支援や、業界内での業務・規格の標準化などの取組を支援していく。あわせて、必要となる制度・規制の見直しや、地域での省エネルギー化の取組を進めていく。

業種ごとの特徴を踏まえ、生産性向上支援策と官公需も含めた価格転嫁・取引適正化を両輪で進めることが重要であることを踏まえて対応を進める。

なお、各業種で設定されている生産性目標は、省力化投資を中心としつつ、本施策パッケージの「1. 官公需も含めた価格転嫁・取引適正化」、「3. 事業承継・M&A等の中小企業・小規模事業者の経営基盤の強化」等を含めた総合的な取組により達成を図るものである。

今後の対応として、業種別の省力化投資の規模や市場規模の把握、関連する補助金や融資等の実態や効果の分析、中小企業・小規模事業者による過剰投資を招かないような効果的な情報提供を行う。これも含めて、省力化投資促進プランの策定と実行のための関係府省連絡会議において、施策の継続的な進捗管理とそれも踏まえた内容の充実を図る。

同時に、省力化投資促進プランの対象業種のみならず、幅広く、中小企業・小規模事業者の成長投資の後押し、販路開拓・海外展開の促進、マッチングの強化等を通じた中小企業・小規模事業者の挑戦支援を進めるとともに、地域における消費の活性化等を通じ地域経済の好循環を図る。

(2) 全国的なサポート体制を通じた業種別の「省力化投資促進プラン」の徹底的な伴走支援と業種横断的な支援の充実

特に地方のサービス業や小規模な企業にとっては、生産性向上に向けた取組を行うためのノウハウ・人的資源・資金面での経営基盤が不足していること、また、現在の政府の支援策へのアクセスや申請時の事務的負担にも課題がある点を踏まえ、全国的に、希望する中小企業・小規模事業者に徹底的に伴走支援を行う新たなサポート体制を整備することを検討する。その際、「中小・地域金融機関向けの総合的な監督指針」等においても、人手不足の影響等により厳しい環境に置かれた事業者等を下支えし、地域経済の回復・成長に貢献することは、地域金融機関自身の事業基盤の存立にも関わる重要な役割と位置付けられていることを踏まえ、地域金融機関が付加価値の高いコンサルティング機能を提供し、中小企業・小規模事業者の省力化投資を支援するよう促す。

カタログ式・オーダーメイド式の省力化投資補助金について、広く各業種や地方の中小企業・小規模事業者が利用できるよう、引き続き運用を改善するとともに、支援メニュー等の拡充を行う。また、業務改善助成金、各業種での設備投資等を支援する補助金等の強化を図る。あわせて、生産性革命推進事業（ものづくり補助金、IT導入補助金、事業承継・M&A補助金、小規模事業者持続化補助金、成長加速化補助金）や新事業進出補助金等の強化を図る。

また、警備業等のその他の業種についても、人手不足等の実態や動向を踏まえ、省力化投資・デジタル化投資等の課題・効果を業所管省庁を中心に検討した上で、省力化投資促進プランの対象業種に追加する。

(3) 12業種における省力化投資の具体策

①飲食業

i) 目標

飲食業の労働生産性を2029年度までに35%向上することを目指す（2024年度比・名目値）。

ii) 課題と省力化事例

飲食業は、約400万人の雇用を創出しているが、パート・アルバイトの割合が多く、中小企業がほとんどを占めている。人手不足も、調理・接客・店舗管理の全ての工程で顕著であり、特に店舗管理を担う店長等の不足が深刻である。一方、調理工程では、調理・食器洗浄ロボット、接客工程では、モバイルオーダー・セルフレジ、配膳・下膳ロボット、店舗管理工程では、在庫・販売・人事管理のITツールの導入により省力化を実現する優良事例もある。

iii) 省力化促進策

- ・規模や業態に応じた細やかな省力化の指針や優良事例等をまとめたガイドブック（業界行動計画）を2025年度中に策定する。また、生産性向上に資する取組を積極的に行っていける飲食業者を表彰する。

- ・さらに、中小企業省力化投資補助金、IT導入補助金や、「賃上げ」支援助成

金パッケージ等の活用を推進する。あわせて、日本政策金融公庫における設備投資への資金繰り支援の活用も推進する。

iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制として、農林水産省と厚生労働省が連携し、新たに日本食品衛生協会等の協力も得ることで、これまで国としてのアプローチが弱かった中規模事業者層も含め、支援策の徹底的な周知を図る。

v) 主なKPI

2025年度中に、約40万者の飲食業を営む企業の7割に支援策を周知する。また、2030年までに、生産性を向上する等、「持続的な食料システムの確立に向けた取組を促進する事業活動計画」の認定を累計100件行う。

②宿泊業

i) 目標

宿泊業の労働生産性を2029年度までに35%向上することを目指す（2024年度比・名目値）。

ii) 課題と省力化事例

宿泊業は、長期的に人手不足状態が続いている、直近では、観光需要の回復等に伴い人手不足感が更に高まっている。また、小規模事業者が多く省力化が十分に進んでいない傾向がある。一方、リアルタイムでどこからでも予約情報の確認ができ、会計との連携など全体の業務フローを効率化するPMS（予約等管理システム）やフロント業務の作業負担を削減する自動チェックイン機の導入により省力化を実現する優良事例も存在する。

iii) 省力化促進策

- ・優良事例の横展開を具体化する施策として、観光地・観光産業における人材不足対策事業（設備投資補助）の活用も推進する。また、自動チェックイン機器等を通じた情報の照合による本人確認により、従業員との面接を不要とする旅館業法におけるフロント規制の緩和（2025年3月通知改正）により省力化を推進する。
- ・さらに、中小企業省力化投資補助金、IT導入補助金や、「賃上げ」支援助成金パッケージ等の活用を推進する。あわせて、日本政策金融公庫における設備投資への資金繰り支援の活用も推進する。

iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制を、自治体、関係省庁、宿泊事業者団体等と連携して構築する。さらに、各都道府県の生活衛生営業指導センターにおいて、専門家による伴走型の相談支援を実施する。

v) 主なKPI

2025年度から2029年度において、補助制度活用件数を年900件、施策ホームページ閲覧数を年40万PV、説明会・相談会の参加人数を年500人達成する。

③小売業

i) 目標

小売業の労働生産性を2029年度までに28%向上することを目指す（2024年度比・名目値）。

ii) 課題と省力化事例

小売業は労働集約的な産業であり、生産性も他業種と比べて低い。接客対応やレジでの精算、店内清掃等の店舗運営に大きく人手を要しているのが現状である。一方、POSレジ、シフト管理など、DX推進に向けた基盤整備を進めたり、掃除ロボットや遠隔接客システムを活用したり、省力化を実現したりする優良事例もある。

iii) 省力化促進策

- ・優良事例の横展開を具体化する施策として、IT導入、外注、協働、人的投資等の省力化に関する取組に関する、分かりやすく、きめ細かな優良事例集を作成する。さらに、業界団体とも連携した情報共有体制や説明会、セミナー等の開催や、業界紙等の広報チャネルの活用により優良事例の情報提供・横展開を実施する。
- ・さらに、中小企業省力化投資補助金、IT導入補助金や、「賃上げ」支援助成金パッケージ等の活用を推進する。

iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制として、複数の業界団体等を通じて情報提供を実施する。また、中小企業支援機関等によるプッシュ型支援と、アドバイザーの伴走による専門的支援の組合せにより、業界団体に属さない中小・小規模事業者を含め、幅広い事業者にアプローチする。

v) 主なKPI

2026年度以降、業界団体等との懇談会を年に5回程度行い、各回延べ約4,300社に適時情報発信する。補助制度活用件数を年1,000件達成する。

④生活関連サービス業（理容業、美容業、クリーニング業、冠婚葬祭業）

i) 目標

生活関連サービス業のうち、理容業、美容業、クリーニング業の労働生産性を2029年度までに29%向上し、冠婚葬祭業の労働生産性を2029年度までに24%向上することを目指す（2024年度比・名目値）。

ii) 課題と省力化事例

理容業、美容業、クリーニング業においては、中小零細企業や個人・家族経営が多く、経営者の高齢化が進んでおり、自動券売機、POSレジや、会計管理システム等の導入により、できる限り店舗の運営管理業務を中心省力化を推進し、付加価値の高い施術やサービスに注力できる環境整備が必要である。また、冠婚葬祭業においても、顧客、受注、請求、入金等の情報をシステムで一元管理することで、コアとなる接客以外の事務作業の省力化が必要である。

iii) 省力化促進策

- ・優良事例の横展開を具体化する施策として、冠婚葬祭業においては、IT導入等の省力化の取組に関するきめ細かな事例集を作成し、業界団体とも連携した説明会等の開催等により優良事例の情報提供・横展開を実施する。
- ・さらに、中小企業省力化投資補助金、IT導入補助金や、「賃上げ」支援助成金パッケージ等の活用を推進する。あわせて、日本政策金融公庫における設備投資への資金繰り支援の活用も推進する。

iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制として、業界団体等を通じた情報提供を実施する。また、中小企業支援機関等によるプッシュ型

支援と、アドバイザーの伴走による専門的支援の組合せにより、業界団体に属さない中小・小規模事業者を含め、幅広い事業者にアプローチする。理容業、美容業、クリーニング業では、生活衛生営業指導センターを中心に、専門家による伴走型の相談支援を実施する。

v) 主なKPI

2025年度から2029年度にかけて、理容業、美容業、クリーニング業では、省力化支援施策に関するセミナー等を年250回開催する。また、伴走型の相談支援を年1,000件実施する。冠婚葬祭業では、補助制度活用件数を年平均110件以上とする。

⑤その他サービス業（自動車整備業、ビルメンテナンス業）

i) 目標

自動車整備業の労働生産性を2029年度までに25%向上することを目指す（2024年度比・名目値）。また、ビルメンテナンス業の労働生産性を2029年度までに25%向上することを目指す（2024年度比・名目値）。

ii) 課題と省力化事例

自動車整備業においては、専門学校への入学者が20年で半減し、人手不足と高齢化が進展し、省力化が急務である。対応策として、システム導入による入庫・作業管理、スキャンツールによる故障探求の効率化等が有効である。ビルメンテナンス業においては、清掃作業を行う従事者が8割を占める労働集約型産業であり、心理的・肉体的負担から人手不足が続き、省力化投資の後押しが必要である。対応策として、ロビー等の面積が広く平らな区画は清掃ロボットに任せることや、現場作業者やパート従事者の出退勤を効率的に管理する勤怠管理システムの導入が有効である。

iii) 省力化促進策

- ・優良事例の横展開を具体化する施策として、自動車整備業では、スキャンツール補助金の活用を推進する。また、柔軟な人材育成・配置を可能とするため、自動車整備士資格の実務要件の見直し等を進める。ビルメンテナンス業では、省力化の好事例集の発行や、省力化に関するイベント等の優良事例の横展開を支援する。
- ・さらに、中小企業省力化投資補助金、IT導入補助金や、「賃上げ」支援助成金パッケージ等の活用を推進する。

iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制について、自動車整備業においては、業界団体に補助金の周知・相談を行うアドバイザーを設置し、省力化投資に資する支援措置を全ての事業者に周知し、その利用を促す。ビルメンテナンス業においても、業界団体と連携し、各種補助金等に関する情報提供を行い、業界団体の広報チャネルから効果的に周知を行う。

v) 主なKPI

2029年度までに、自動車整備業では、スキャンツール導入率を100%にする。2025年度から2029年度までにおいて、ビルメンテナンス業では、オンラインセミナーの延べ接続数を年2,800回とする。

⑥製造業

i) 目標

製造業の労働生産性を2029年度までに24%向上することを目指す（2024年度比・名目値）。

ii) 課題と省力化事例

繊維工業、プラスチック製品製造業、食品製造業等の一部の製造業では、中小企業の割合が高く、労働集約的な業態であることから、全産業平均よりも労働生産性が低い状況である。一方、ロボット導入による省力化やIoTシステム導入による稼働状況の見える化・稼働率の向上等の製造工程の効率化や会計システム導入による管理業務の効率化などの省力化の優良事例がある。

iii) 省力化促進策

- ・優良事例の横展開を具体化する施策として、中小企業省力化投資補助金、IT導入補助金や、「賃上げ」支援助成金パッケージ等の活用を推進する。また、現場のニーズに合わせた多品種少量生産に対応するロボットの開発支援を行う。さらに、ものづくり白書、中小企業白書において優良事例を紹介する。
- ・さらに、中小企業省力化投資補助金、IT導入補助金や、「賃上げ」支援助成金パッケージ等の活用を推進する。

iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制について、複数の業界団体等を通じて情報提供を実施する。また、業界団体に属さない事業者に対しても、取引適正化の業界への働き掛けや、特定技能制度を担う民間団体を通じた生産性向上等の条件付けなど、多方面からアプローチを実施する。さらに、食品製造業においては、食品企業、機械メーカー、研究機関等から構成される「食品企業生産性向上フォーラム」を通じて、施策情報をきめ細かく発信し、トータルでサポートする体制を構築する。

v) 主なKPI

2025年度から2029年度までにおいて、IT導入補助制度活用件数を年平均7,500件以上とする。2030年までに「食品企業生産性向上フォーラム」会員企業数を9,000社とする。

⑦運輸業

i) 目標

運輸業の労働生産性を2029年度までに、鉄道分野18%、自動車（物流）分野25%、自動車（旅客運送）分野26%、水運分野22%、造船・舶用工業分野含む輸送用機械器具製造業分野21%向上することを目指す（2024年度比・名目値）。また、航空分野では、2029年度までに労働生産性を5%向上することを目指す（2024年度比・実質値）。

ii) 課題と省力化事例

運輸業はいずれの分野においても人手不足が深刻化しており、自動車（物流・旅客運送）分野においては、中小企業が多く、帳簿等を紙で管理していたり、配車計画や運行ルートを手書きで作成したり、DX化が遅れている。一方、乗務員及び管理者の業務負荷を軽減する運行管理、乗務日報自動作成、勤務管理のシステムや、配車アプリ、キャッシュレス決済の導入や庫内作業の効率化に資する自動化機器により、省力化を実現する優良事例も存在する。

iii) 省力化促進策

- ・優良事例の横展開を具体化する施策として、運送事業者や物流事業者について、業務効率化等に資するシステム・設備の導入支援を継続する。また、業界団体

- による事業者向けセミナー等を通じて優良事例の情報提供・横展開を実施する。
・さらに、中小企業省力化投資補助金、IT導入補助金や、「賃上げ」支援助成金パッケージ等の活用を推進する。

iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制として、省力化ニーズのある事業者に支援が行き届くよう、国土交通省本省・運輸局・支局が一体となり、全国各地における幅広いサポート体制を構築するとともに、専門家による相談・助言対応も含めたDX化の支援を実施する。

v) 主なKPI

鉄道分野では、2029年度において、省力化・効率化の取組を行う中小鉄軌道事業者の割合を工務部門50%、電気部門45%にする。自動車（物流・旅客運送分野）では、DX等により業務の効率化を図る。海事分野では、関係団体との説明会等において事業成果や優良事例を周知する。航空分野では、毎年、省力化投資に係る支援制度や優良事例の説明会を実施する。

⑧建設業

i) 目標

建設業の労働生産性を2029年度までに9%向上することを目指す（2024年度比・実質値）。

ii) 課題と省力化事例

建設業は、他産業と比較して労働生産性が低い水準にとどまっており、また、就業者の高齢化が進行していることから、将来的な人手不足を見込んだ労働生産性の向上が喫緊の課題となっている。さらに、中小建設業者におけるICT活用は依然として課題がある状況である。一方、ウェアラブルカメラを用いた遠隔監視による労務・安全管理、ドローンによる測量等の導入による現場業務の省力化、就業管理、工事原価作成等のシステムの導入によるバックオフィス業務の省力化を実現する優良事例もある。

iii) 省力化促進策

- ・優良事例の横展開を具体化する施策として、ICT活用の際の基本的な考え方や留意すべき点をまとめた指針（ICT指針）及び優良事例集（ICT事例集）を建設業者に広く周知する。また、ICTを活用した迅速かつ効率的な応急復旧体制構築の補助事業の活用を推進することにより、建設業におけるICT活用の理解増進・普及拡大を図る。あわせて、技術者の専任義務の緩和等による、人員配置の合理化措置について周知を行い、施策の活用促進を図る。
- ・さらに、中小企業省力化投資補助金、IT導入補助金や、「賃上げ」支援助成金パッケージ等の活用を推進する。

iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制について、政府は関係機関と連携し、ICT活用を積極的に促進するための各種施策を実施し、自治体は、建設業者に対しICT活用の指導・助言等を行い、関係団体においては、政府・自治体による施策も活用し、積極的なICT活用を行うとともに、現場ニーズについて整理・集約し、関係者全体で省力化を目指す体制を構築する。

v) 主なKPI

2029年度までに年間実労働時間（1人当たり）を全産業平均並みまで減少させる

(2023年度の建設業は2,018時間に対し全産業は1,956時間)。また、説明会を通じ建設業者に対し省力化投資を促進するための支援施策や優良事例について周知を行う。

⑨医療

i) 目標

労働生産性の向上の取組により、医師・看護師等の時間外労働の削減、合理的な配置基準の見直しを目指す。また、2020年代に最低賃金1,500円という政府目標はもとより、持続的な賃上げにつなげていく。

ii) 課題と省力化事例

85歳以上を中心に高齢者数は2040年頃のピークまで増加すると見込まれる。また、生産年齢人口の減少に伴い、医療従事者の確保は更に困難となることが見込まれるため、働き方改革等による労働環境の改善や、医療DX、タスクシフト・シェア等の省力化の取組を着実に推進していくことが重要となる。

iii) 省力化促進策

- ・省力化を具体化する施策として、看護業務の効率化に資する電子カルテへの音声入力及びバイタルサイン値等の自動反映、インカム等の導入支援、医師の労働時間の短縮に資するICT機器の導入支援、中小・小規模事業者に対するIT導入補助金の活用を進めていく。また、電子カルテ情報の標準化等の医療DX推進のための情報基盤の整備を進めるとともに、医療現場のニーズに即したサービスの技術開発や、医療負担の軽減に資するものを含む医療機器等の開発・実装を推進する。さらに、看護業務の効率化の優良事例集の充実を図る。

iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制について、各都道府県に設置された医療勤務環境改善支援センターに、労務管理や医業経営の専門家であるアドバイザーを配置し、省力化の取組に関する助言や、公的支援、優良事例の紹介等を行う。

v) 主なKPI

2030年までに、おおむね全ての医療機関において必要な患者の医療情報を共有するための電子カルテの導入を目指す。2029年度までに長時間労働となる医療機関に勤務する医師の時間外労働の目標時間数を1,410時間にする（現状は1,860時間）。

⑩介護・福祉

i) 目標

労働生産性の向上の取組により、介護分野では、老人保健施設、介護老人福祉施設、特定施設入居者生活介護指定施設で、2029年までに8.1%、2040年までに33.2%の業務効率化を目指す。障害福祉分野では、ICT活用等により業務量の縮減を行う事業所の比率を2029年に90%以上を目指す。また、2020年代に最低賃金1,500円という政府目標はもとより、持続的な賃上げにつなげていく。

ii) 課題と省力化事例

介護分野では、サービス需要が高まる一方、生産年齢人口が急速に減速していくことが見込まれる中、テクノロジー等を活用し、職員の業務負担軽減やケアの質の向上に資する生産性向上の重要性が高まっている。また、障害福祉分野では、人手不足が恒常化しているところ、提供するサービスが多様で、かつ小規模な事業所も多く、介護分野に比べて生産性向上の取組が遅れているのが現状である。両分野共

に、インカムを活用したコミュニケーションの効率化、音声入力による記録、見守りセンサー、移乗支援機器等の介護テクノロジーの活用等の省力化の優良事例がある。

iii) 省力化促進策

- ・介護テクノロジー導入支援事業等の活用を推進する。また、優良事例の横展開を具体化する施策として、介護分野における生産性向上ガイドラインをセミナー等も通じて広く周知するとともに、介護現場の生産性向上の取組が特に優れた介護事業者を表彰し、事例集を作成・周知することで優良事例の横展開を図る。加えて、介護現場におけるAI技術の活用を促進する。
- ・さらに、中小企業省力化投資補助金等の活用を推進する。

iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制について、各都道府県にワンストップ型の相談窓口を設置し、現場の課題に応じた適切な機器の選定等について助言を行う。さらに、小規模事業者の生産性向上の取組等の伴走支援ができる人材育成による機能強化を図る。

v) 主なKPI

2029年までに、介護分野は、ICT・介護ロボット等の導入事業者割合を90%にする。また、残業時間を減少又は維持するとともに、離職率を低下させる。障害福祉分野は、ワンストップ型相談窓口を47都道府県全てに設置する。

⑪保育

i) 目標

保育現場へのICTの導入等により、保育士が子供と向き合う時間を確保する。また、2020年代に最低賃金1,500円という政府目標はもとより、持続的な賃上げにつなげていく。

ii) 課題と省力化事例

保育士の人手不足は深刻な状況にあり、配置基準の改善や「こども誰でも通園制度」の制度化に伴い、今後も保育士の確保は必要である。保育士を退職した理由として、仕事量が多いことや労働時間が長いことが挙げられ、また、非効率な事務作業や紙での業務によって子供と向き合う時間が取れないといった課題がある。一方、これらの課題に対し、①保育に関する計画・記録や②保護者との連絡、③登降園管理、④実費徴収等のキャッシュレス決済（いわゆる4機能）など保育の周辺業務や補助業務をICT活用により解決する優良事例もある。

iii) 省力化促進策

- ・優良事例の横展開を具体化する施策として、ICT導入の目的・種類・効果・導入のステップ、導入事例をまとめたハンドブックを事業者に広く周知する。また、ICT等を活用した業務システムの導入補助の活用を推進する。さらに、ICT環境整備についてのロールモデルとなる事例の創出を行い、横展開を行うための「保育ICTラボ」事業を実施する。
- ・さらに、IT導入補助金の活用を推進する。

iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制について、保育事業者支援コンサルタントが巡回を行い、ICT化の推進に関する助言や指導を実施する事業の活用や、自治体において、自治体・ICT関連事業者・保育事業者など

で構成される協議会を設置し、地域のICT導入園の事例紹介や、勉強会・研修会の開催等を実施する取組を更に促進する。

v) 主なKPI

2026年度までに登録園管理機能を始めとする4機能をいずれも導入している施設の割合を20%とする。2029年度までに事務作業等時間を2026年度比で10%減少させる。

⑫農林水産業

i) 目標

農業では1経営体当たりの生産量を2030年までに2023年比で約1.8倍にすることを目指す。林業では2030年に木材生産に係る林業経営体の労働生産性を2022年比で5割向上することを目指す。水産業は操業の効率化・生産性の向上等により、2030年に漁業就業者1人当たりの漁業生産量を2020年比で3割向上することを目指す。

ii) 課題と省力化事例

農林水産業では、いずれも就業者の急速な減少や高齢化が見込まれており、人手不足を解消し、産業の持続的な発展を図るために生産性向上が不可欠である。一方、ロボット・AI・IoT等の先端技術やデータを活用したスマート技術により省力化を実現する優良事例もある。

iii) 省力化促進策

- ・スマート技術を具体化する施策として、農業では、スマート農業技術活用促進法に基づき、税制措置や金融等の優遇措置により、栽培方式の転換やスマート農業技術の開発を集中的に後押しする。また、新たな食料・農業・農村基本計画に基づき、初動5年間で構造転換を集中的に推進するため、スマート農業技術活用促進集中支援プログラムにより、重点開発目標に沿った迅速な技術開発、生産方式の転換、農地の大区画化、情報通信環境の整備等を実施する。
- ・林業では、スマート林業技術の開発・現場実装に向けた支援を加速化とともに、地域の多様な関係者がデジタル技術をフル活用するための拠点（デジタル林業戦略拠点）を全国に展開する。
- ・水産業では、スマート水産業普及推進事業により、スマート化の伴走者の育成支援、スマート機器導入支援を行う。

iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制について、農業では、全国の普及指導センターへの相談窓口の設置等を通じて、民間事業者や関係団体との連携を促進する。林業では、デジタル林業戦略拠点にコーディネータを派遣し、伴走支援ができる体制を構築する。水産業では、各都道府県又は漁業関係団体に拠点を設置し、スマート化の伴走支援体制を構築する。

v) 主なKPI

2030年までに、農業分野では、スマート農業技術を活用した面積の割合を50%とする。林業分野では、デジタル林業戦略拠点を25都道府県で展開する。水産業では、2027年までにデジタル水産業戦略拠点を11地域で展開する。

(4) 成長志向の中小企業・小規模事業者の挑戦支援

中小企業・小規模事業者の成長投資の後押し、販路開拓・海外展開の促進、マッチングの強化等により、成長志向の中小企業・小規模事業者の挑戦を支援する。

①成長志向の中小企業・小規模事業者の恒常的創出に向けたエコシステムの創出

地域経済の好循環を生み出すためには、中小企業が果たしている役割を可視化し、地域経済に波及力のある中小企業・小規模事業者の成長意欲を高め、「100億企業」が次々と生まれてくるメカニズムを構築することで、賃上げ、外需獲得、域内の仕入れ等を通じ、地域経済が成長することが重要である。そのため、経営者ネットワークの構築等を通じて成長企業の裾野を拡大するとともに、売上高100億円を目指す成長志向の中小企業の大膽な投資への支援（成長加速化補助金等）を切れ目なく強力に進めるほか、経営強化税制の活用、リスクマネーの供給促進等を通じ、中小企業・小規模事業者の成長投資を強力に後押しする。

これらの取組を通じ、成長志向の企業が中小企業・小規模事業者から中堅企業、更にその先へと成長していくことを後押しするシームレスな政策体系を構築する。

②成長志向の中小企業・小規模事業者へのソフトインフラ構築

足下で中小企業が直面する事業転換、革新的な新商品・サービスの開発、販路開拓、海外展開、M&A、人材育成等の課題について官民連携して取り組むことを通じ、成長志向の中小企業・小規模事業者へのソフトインフラを構築する。

③新たな成長加速マッチングサービスの普及

成長志向の中小企業・小規模事業者が、自社の基本情報や挑戦しようとする課題を入力すれば、これまで接点のなかった金融機関・投資機関からの資金調達の機会を得たり、商工会・商工会議所等の支援機関や税理士・中小企業診断士・弁護士等の専門家からの成長提案・助言を得たりすることを可能とする、新たな成長加速マッチングサービスを普及させ、中小企業の成長を後押しするとともに、民間支援サービスの活性化を図る。

（5）地域の中小企業・小規模事業者における人材の確保

地方の中小企業・小規模事業者における省力化投資、DX、新製品・サービス開発、新規事業開拓等を推進するためには、経営者を補佐する専門的な知見やマネジメント経験を有する経営人材の確保が必要である。他方で、都市部の経営人材が地方の中小企業・小規模事業者にフルタイムで転職することには一定のハードルがあることから、「週1副社長」（都市部の経営人材が、副業・兼業の形式で週に1回程度、地方の中小企業等の経営に関与すること）といった取組¹⁰を進めるなど、こうした経営人材の副業・兼業を一層促進することを含め、地域の経営人材の確保・育成に取り組む。また、地方の人手不足分野の企業における人材確保に取り組むとともに、副業・兼業のマッチングを進める。

①地域の経営人材のマッチング機能の強化

地域企業経営人材マッチング促進事業（金融庁・経済産業省による、株式会社地域経済活性化支援機構（REVIC）のデータベースを活用した地域金融機関経由でのマッチング事業。通称「レビキヤリ」。）・プロフェッショナル人材事業（内閣府地方創生推進室による、民間等のデータベースを活用した、各道府県の人材拠点経由でのマッチング支援事業）・先導的人材マッチング事業（内閣府地方創生推進室による、民間等のデータベースを活用した、地域金融機関等経由でのマッチング支援事業）といった人材マッチング支援を行う既存の

3事業について、副業・兼業にも重点を置きつつ、地域企業、仲介事業者等及び経営人材のなり手各々の目線に立った支援内容の見直し・拡充を図るとともに、上記3事業におけるレビキャリ・民間のデータベースの双方向の活用の在り方を含めた事業間連携や地域金融機関と民間人材事業者の連携を通じたマッチング機能の強化に向けた見直しに取り組む。

経営経験のない若年層であっても、地域中小企業に期間限定で雇用し、経営者の直下で経営経験を積ませることで、起業や事業承継の担い手の育成につなげるとともに、地域中小企業における若者の新しい視点・スキルによる成長を促す取組を促進する。

あわせて、地方自治体による地域企業の人材マッチングの取組を促進する。

②地方自治体・農協・地域金融機関の職員の副業・兼業の推進

地方公務員の副業・兼業について、地域課題解決につながる活動を幅広く認める観点から、許可基準の弾力化の検討を加速する。また、農協職員による農作業への従事や販路開拓などの副業の促進に向けた働き掛けや、地域金融機関の職員の副業・兼業の普及を進める。

③地域内での人事・採用機能や専門人材の共有化

地域の中堅企業等であっても人事を専門に担当する人材がいる企業は4割にとどまるなど、地域の中小企業・小規模事業者の多くは、「稼ぐ力」の向上に不可欠な人事戦略・人員配置を検討し、必要な人材を外部から確保する機能を十分に有していない。民間事業者等が地域内のハブになって、商工会・商工会議所、地域金融機関、自治体等と連携して、人材の副業・兼業等を通じながら、地域内で人事機能や専門人材の知見を共有化するといった先進事例の横展開を促す。

④人手不足分野における人材確保支援の強化や副業・兼業のマッチング推進

地方の生活インフラを支える物流、医療・介護、子育て等の分野における人材確保のため、118か所のハローワークに設置している専門窓口の増設を図るとともに、これまで行ってきた、業界連携による就職面接会等の開催、求職者への担当者制による個別相談、窓口相談や事業所へのアウトリーチによる企業への求人条件や求人票の助言指導に一層効果的に取り組む。

ハローワークにおいて、長時間労働とならないための予防対策に関する留意点を十分に周知しつつ、副業・兼業のマッチングを推進するとともに、支援する他の関係機関との連携を図る。

⑤商工会・商工会議所における経営支援体制の強化

小規模企業振興基本計画を踏まえ、商工会・商工会議所の経営指導員等の人件費・事業費の確保やデジタルツールの活用等による支援の質の向上・業務効率化、広域的な支援体制の構築等を進め、小規模事業者の支援体制の充実を図っていく。

3. 事業承継・M&A等の中小企業・小規模事業者の経営基盤の強化

336万者の中小企業・小規模事業者のうち、約100万者では経営者の年齢が70歳以上である¹¹。こうした経営者の高齢化などを背景に廃業は増加し、その半数以上は黒字企業であるという現状や、若い経営者の企業ほど新商品開発等の新たな取組

に積極的であるという傾向¹²を踏まえ、中小企業・小規模事業者の経営者が、自らの意向や経営基盤の状況に基づき、事業承継・M&A 等の選択肢も含めて先々の経営判断を計画的に行うことができる事業環境を社会全体として作り上げる観点から、中小企業・小規模事業者の事業承継・M&A に関する様々な障壁を取り払うための以下の施策から成る「事業承継・M&A に関する新たな施策パッケージ」を策定し、これに取り組む。

具体的には、M&A 後の不安を解消するスキーム等の M&A の売手側の経営者に対する支援策の強化、M&A を仲介する機関の登録制度の実効的運用に加え、新たな専門家の資格制度の創設の検討等の経営者から信頼される官民の M&A 支援機能の強化、経営能力に優れた M&A の買手とのマッチングの支援等の取組を進める。

この中で、地域において経営者との継続的な関係の中で経営課題を把握できる立場にある地域金融機関においても、中小企業・小規模事業者の計画的な事業承継・M&A を積極的に支援するよう促す。

相続税・贈与税の 100%を猶予する事業承継税制（特例措置）に関し令和 7 年度与党税制改正大綱において「事業承継による世代交代の停滞や地域経済の成長への影響に係る懸念も踏まえ、事業承継のあり方については今後も検討する」と記載されていることに鑑み、事業承継に係る政策の在り方の検討を進める。

また、労働者の雇用の維持や働く環境の重要性に鑑み、事業承継・M&A 時において、労働者の保護に関する法令等にのっとった対応を徹底する。

(1) M&Aの売手側の経営者に対する支援策の強化

M&Aの売手となる中小企業・小規模企業の経営者からすると、従業員の雇用維持や経営者自身の金銭面・生活面に対する不安、自社の事業の評価や信頼できる支援機関が分からぬといったことを背景に、そもそもM&Aの検討を躊躇（ちゅうちょ）する場合が多い。こうした売手の経営者の課題に寄り添い、中小企業・小規模企業の経営者がM&Aを経営の選択肢の一つとできるよう支援策を強化する。

①M&A後の不安を解消するスキームの普及

雇用維持や経営者保証の解除など売手企業としての重要な条件を遵守しない不適切な買手の問題に対する不安に対処するため、M&A後に同意事項に反した場合に買戻し又は解除を可能とするスキームの検討・普及を図る。

②経営者の再チャレンジに対する支援の拡充

廃業費用が出せないがゆえに事業を置むことを決断できないという中小企業・小規模事業者のニーズに応えるため、事業承継・M&A補助金を活用して廃業・再チャレンジの支援を強化する。

③中小企業・小規模事業者のM&A市場における取引相場の醸成

中小企業・小規模事業者のM&Aにおける取引実績が可視化されておらず、自社の譲渡価格の相場の把握が困難な状況であることを踏まえ、M&A支援機関登録制度を通じてM&Aの取引データを集計し個者を特定できない形で公開することにより、譲渡価格の相場観の醸成につなげる。

④全国各地での事業承継・M&Aキャラバン（仮称）の実施

将来の経営に漠然とした不安を抱えつつ、自社の具体的な経営課題として事業承継・M&Aにどのように取り組んでよいか分からぬ経営者に対して気付きの機会を提供するため、商工会・商工会議所等の支援機関や税理士・中小企業診断士・弁護士等の専門家が、事業承継・引継ぎ支援センターに経営者を紹介することに対するインセンティブを検討する。

また、事業承継・M&Aの意向を有する中小企業・小規模事業者向けに、全国各地でのシンポジウム等を実施することで、成功事例の共有を図る。

⑤実質的な財務状況の把握の促進

自らの事業に価値があるのか分からぬといった声に対応するため、希望する中小企業・小規模事業者に対して税理士・会計士等による、個人資産と事業資産の分別、事業自体が持っている稼ぐ力の数値化を集中的に実施し、事業価値の可視化を図るとともに、必要に応じて適切な支援機関（事業承継・引継ぎ支援センター、中小企業活性化協議会、よろず支援拠点等）への橋渡しを促進する。

⑥事業承継・引継ぎ支援センターの周知・広報

公的相談窓口として全国47都道府県に設置されている中小企業庁の事業承継・引継ぎ支援センターについて、中小企業・小規模事業者の経営者への認知度を更に高めていくため、地方での広報活動を集中的に実施する。

（2）経営者から信頼される官民のM&A支援機能の強化

経営者からするとふだんの経営で関わりのない民間のM&Aアドバイザーの専門知識や倫理観を信用しきれないという課題に対処するとともに、公的な総合窓口である中小企業庁の事業承継・引継ぎ支援センターの体制を強化する。

①M&Aアドバイザーカー個人の質・倫理観の向上

M&Aの実施に当たっては、財務、税務、法務等の専門支援が総合的に求められる一方で、M&Aアドバイザーカーの専門知識には大きなバラつきがあることや、業界全体での規律の浸透を図るために組織レベルでの規律に加えてM&Aアドバイザーカー個人レベルでの規律浸透が求められることから、新たな資格制度を検討し、支援人材の育成を図る。

②事業承継・引継ぎ支援センターの体制強化

事業承継・引継ぎ支援センターにおいて、今後見込まれる事業承継ニーズや将来に向けた支援人材の育成にも対応する観点から、金融機関や地域の税理士・会計士等の人材の活用などにより事業承継・引継ぎ支援センターの支援体制を強化する。また、同センターによる都道府県のエリアを越えたM&Aのマッチングを促進する。

（3）経営能力に優れたM&Aの買手とのマッチング等の支援

一般的に経営者の年齢が若い企業ほど新たな取組に積極的で、事業承継を実施した企業は、承継後に成長を加速させる傾向にある。M&A後の事業の成長加速の観点

から、経営能力に優れたM&Aの買手とのマッチング、成長を志向する中堅・中小企業の連続M&A、計画的な事業統合（PMI（Post Merger Integration））を推進する。

①経営能力のある経営者へのマッチング支援

有望な事業を引き継ぎたい個人と優秀な経営者を迎えるため、後継者となる個人がM&Aを行う場合の買収資金を供給するサーチファンド及び収益性が低く投資資金が集まりにくい小型案件を扱う事業承継ファンドに対する資金供給を後押しする。

②計画的なPMIの推進

円滑なM&AのためにはM&A前後の事業統合（PMI）が計画的に実施される必要があることから、中小企業・小規模事業者に対するPMIの重要性を事業承継・引継ぎ支援センターや地域金融機関を通じて周知するとともに、事業承継・M&A補助金等の予算措置を活用して効果的なPMIを促していく。

（4）地域金融機関による事業継続に向けたコンサルティングの促進

中小企業・小規模事業者にとって、身近で信頼できる経営の相談先として地銀・信金・信組等の地域金融機関が果たすべき役割は大きい。昨年、金融庁では、金融機関が顧客企業に提案するソリューションの一例として、PMIを含むM&A支援について監督指針に規定したところであるが、地域経済を支える中小企業・小規模事業者の事業の持続可能性を支える観点から、金融機関が、顧客企業との継続的な関係の中で、経営者の状況も踏まえつつ事業承継・M&Aを含む事業継続のためのプランが検討されているかについても確認するよう改めて促していく。

（5）事業承継税制等の検討

相続税・贈与税の100%を猶予する事業承継税制（特例措置（措置の適用に必要となる特例承継計画の提出期限が2026年3月に到来、対象となる相続・贈与の期限が2027年12月に到来））に関し、令和7年度与党税制改正大綱において「事業承継による世代交代の停滞や地域経済の成長への影響に係る懸念も踏まえ、事業承継のあり方については今後も検討する」と記載されていることに鑑み、事業承継に係る政策の在り方の検討を進める。

「アツギ甲子園」や後継者育成プログラムの提供などを通じ、事業を承継する後継者の経営能力の育成を図る。

（6）経営者保証に依存しない融資の促進と事業承継の際の解除の促進

新規の債務については、「経営者保証に関するガイドライン」において、金融機関は、①法人と経営者の一体性の解消、②法人のみの資産・収益力で借入れを返済できる財務状況、③金融機関への適切な情報開示、という3要件が満たされる場合には、経営者保証を求めない可能性を検討することが定められており、金融庁の監督指針においても、金融機関に対し、同ガイドラインに沿った対応及びそのための体制整備が規定されている。こうした取組により、経営者保証を付した融資の割合は徐々に減少しているものの、民間金融機関の新規融資のうち5割で経営者保証が付いている状況¹³に鑑み、中小企業庁、金融庁、財務省とで連携し、上記3要件を満たす経営を中小企業・小規模事業者の経営者に対して推進し、経営者保証に依存

しない融資慣行の確立を進めていく。

既存の債務については、経営者保証が残っている場合も多く、M&Aや事業承継の支障となるという指摘もある。こうした状況に対応するため、昨年、金融庁において、事業承継・M&Aの際に、「経営者保証に関するガイドライン」に基づき、経営者保証の解除の可能性を検討するよう、監督指針の改訂が行われたところであるが、全ての金融機関において改訂監督指針の趣旨に沿った対応が徹底されるよう、中小企業庁と金融庁が連携して取り組んでいく。

4. 地域で活躍する人材の育成と処遇改善

それぞれの地域で、労働者個人が、自らの意思に基づき、活躍できることが重要である。そのため、あらゆる労働者が、生成AI等のデジタル技術の台頭も踏まえた今後の産業と労働市場の見通しやその中の働き方の選択肢に関する十分な情報を得つつ生涯を通じて自ら働き方を選択でき、リ・スキリングなどによる能力向上や仕事について行った努力が、確実に賃金向上という形で報われるという社会の実現のために、良質な雇用の提供や、地域で活躍する多様な人材の活躍を推進するための環境整備を進める。また、賃上げの流れが地方にも波及するよう、地方版政労使会議を引き続き開催する。

(1) アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成

社会の様々な機能を現場で支えるエッセンシャルワーカーについては人手不足がより一層深刻化し、サービスの持続性自体が課題となってきている。

人手不足の現場（自動車運転業（物流・人流）、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業（修理・検査を含む。）、介護業、観光業、飲食業等）で、デジタル技術の活用を含めて、現場人材のスキルが正当に評価され、こうした者の実際の処遇が改善されることが重要である。そのため、既存の公的資格ではカバーできていない産業や職種におけるスキルの階層化・標準化のために、厚生労働大臣が外部労働市場にも通じる民間検定を認定する団体等検定制度の普及と活用を進めるべく、業所管省庁から、業界団体等を通じて同制度の積極的な活用に向けた働き掛けを強化し、こうした業種における現場人材の育成につなげる。あわせて、建設キャリアアップシステムなどを参考に、業界団体等と連携し、技術・技能や経験を客観的に評価し、処遇につなげる仕組みの導入を促進する取組を進め、能力・経験に応じた処遇改善につなげていく。

VI. 3に記載の「産業人材育成プラン」を策定し、在職者を含め、大学、短期大学、高等専門学校及び専門学校においてアドバンスト・エッセンシャルワーカー（デジタル技術等も活用して現在よりも高い賃金を得るエッセンシャルワーカー）の育成に取り組む。

(2) AI等の技術の進展に応じた幅広い労働者のリ・スキリング

生成AIが人間の業務を自動化・代替することで、将来的に一部の事務職等の労働需要が減少する可能性がある。こうした環境変化や技術トレンドも踏まえ、非正規雇用で働く者を含む幅広い労働者に対する効果的なリ・スキリング支援に取り組む。

保育や介護などの分野を含め一定の資格や実務経験を持つ人材が現場のデジタル化に必要なスキルを学ぶ場合等においては、既存資格や実務経験に付加する事項を

学ぶものである点を踏まえ、受講期間が比較的短いリ・スキリングについても、現在の支援事業の成果をいかし、支援策を強化する。

2022年度から2026年度末までの230万人のデジタル人材の育成（「デジタル田園都市国家構想総合戦略」で設定）に向けた取組について技術トレンドも踏まえた支援を着実に推進する。そのためにも、関係省庁等のAI・データの専門家を含むデジタル人材育成の取組について、その進捗確認及び横串を通した推進に加え、必要に応じて新たな人材育成策を講じることで、政府全体でデジタル人材育成を機能させる体制を確保し、その取組を効果的に加速する。また、個人が継続的な学びと目的を持ったキャリア形成を行うことができるよう、個人のデジタルスキルの情報の蓄積・可視化や証明を可能とするデジタル基盤の整備を進めるとともに、スキルごとのトレンド等を企業側、研修事業者も含め市場全体で利用できるための環境整備を行う。

職業訓練等の機会が少ない非正規雇用労働者等が、離職することなく、働きながら学ぶことで、より待遇の高い仕事に挑戦できるよう、オンライン訓練の地域偏在を踏まえて、国及び地方の適切な役割分担に留意しつつ、都道府県による委託訓練に加えて、高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じたオンライン訓練の全国展開を行う。

労働者が、キャリアコンサルタント等の継続的な支援を受けつつ、労働市場に関する情報等を活用して、自律的にキャリアを考え、スキルアップやより高度な職務に挑戦できる環境の整備を進める。

加えて、2028年技能五輪国際大会の日本開催を契機として、関係省庁や業界団体、技能士等とも連携しつつ、中学・高校生の段階から若年層に対する技能尊重の機運醸成を図るとともに、技能労働者のスキル向上に向けた支援策を強化する。

(3) 社内外のスキル・賃金水準の可視化と効果的な情報提供

労働者個人が社内外の職種の需給動向やリ・スキリングして身に付けるべきスキル・賃金水準を具体的に把握できるよう、官民の求人・求職・キャリアアップ情報を共有化し、キャリアコンサルタントや求職者等に分かりやすく発信する取組を加速する。まず、昨年度から着手した厚生労働省の求人情報の収集・分析事業について、その対象地域・職種を拡大するとともに、経験や資格の有無と賃金との関係を分析し、これらの結果を、職業情報提供サイト（job tag）等を通じて発信する。

厚生労働省が運営する職場情報総合サイト（しょくばらぼ）、職業情報提供サイト（job tag）の内容の充実と利便性向上を図るとともに、こうした情報提供サイトにばらばらに掲載されている情報に労働者個人がワンストップでアクセスできるプラットフォームを構築する。

こうしたプラットフォームを通じ、企業規模にかかわらず、経験者採用が普通の選択肢となるための労働市場の整備にも努める。

(4) 医療・介護・保育・福祉等の現場での公定価格の引上げ

全国の医療、介護、障害福祉分野など医療・福祉の現場では、有業者のおよそ7人に1人である900万の方々が働いており、地域を支える一大産業となっている。

他方、こうした分野で働く方々の処遇については公的に価格が定まっており、近年の物価高騰や賃金上昇の中で、他産業のようにコストの増加分を価格に転嫁することができない。賃上げで先行する他産業との人材確保の競争が厳しくなる中、他産業と比較して有効求人倍率が高くなっている状況にある。今後、高齢者の増加と

生産年齢人口の減少が進む中で、将来にわたって必要なサービスを安心して受けられるよう、その担い手を確保することは喫緊の課題である。

公定価格の分野においても、医療・介護・障害福祉等における賃上げ、経営の安定、離職防止、人材確保がしっかりと図られるよう、コストカット型からの転換を明確に図る必要がある。このため、これまでの歳出改革を通じた保険料負担の抑制努力も継続しつつ、次期報酬改定を始めとした必要な対応策において、令和7年春季労使交渉における力強い賃上げの実現や昨今の物価上昇による影響等について、経営の安定や現場で働く幅広い職種の方々の賃上げに確実につながるよう、的確な対応を行う。

未来を担う子供たちの命と育成を支える重要な役割を果たす保育士・幼稚園教諭等の方々の処遇改善は極めて重要である。しかしながら、保育士・幼稚園教諭等の処遇は全産業平均と比べ低い状況に置かれている。平成25年度以降、累計で約34%の処遇の改善を図ってきているが、引き続き、保育士・幼稚園教諭等の処遇改善について目標として掲げた他職種と遜色ない処遇の実現に向けて、「こども未来戦略」に基づき、更なる処遇改善を進めていく。

介護、障害福祉、保育における令和6年人事院勧告を踏まえた地域区分への対応については、隣接した市町村等との級地格差による人材確保への影響も踏まえ、早急に検討を行い、次期報酬改定までに必要な見直しを実施する。

5. 最低賃金の引上げ

最低賃金については、適切な価格転嫁と生産性向上支援により、影響を受ける中小企業・小規模事業者の賃上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続することとし、官民で、最大限の取組を5年間で集中的に実施する。

政府として、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」に定める、①地方の中小・小規模事業者にとって重要な官公需における対策等を含めた価格転嫁・取引適正化の徹底、②業種別の「省力化投資促進プラン」とそれに基づく細かな支援策の充実と支援体制の整備を通じた中小企業・小規模事業者の生産性向上、③中小・小規模事業の経営者の方々の事業承継・M&Aに関する不安や障壁を取り払い、先々の経営判断を計画的に行うことができる環境の整備、④地域で活躍する人材の育成と処遇改善等の施策パッケージを実行する。

また、EU指令においては、賃金の中央値の60%や平均値の50%が最低賃金設定に当たっての参考指標として加盟国に示されている¹⁴。最低賃金の引上げについては、我が国と欧州では制度・雇用慣行の一部に異なる点があることにも留意しつつ、これらに比べて、我が国の最低賃金が低い水準となっていること及び上記の施策パッケージも踏まえ、法定3要素のデータに基づき、中央最低賃金審議会において議論いただく。

「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」には、中小企業・小規模事業者の生産性向上、官公需の価格転嫁等が定められている。国は、計画を踏まえ、都道府県・市町村が地域の状況に応じてきめ細かな賃上げ環境整備に取り組むことを、様々な政策手段を活用して後押しする。その中で、各都道府県の地方最低賃金審議会において中央最低賃金審議会の目安を超える最低賃金の引上げが行われた場合は、持続的な形で売上拡大や生産性向上を図るための特別な対応として、政府の補助金における重点的な支援を行うことや、交付金等を活用した都道府県の様々な

取組を十分に後押しすることにより、生産性向上に取り組み、最低賃金の引上げに対応する中小企業・小規模事業者を大胆に後押しする。

地方最低賃金審議会において、これらの政府全体の取組や各都道府県の賃上げ環境も踏まえ、法定3要素のデータに基づき、実態を踏まえた審議決定となるよう、議論いただく。

地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。

III. 投資立国の実現

2030年度135兆円、2040年度200兆円という新たな国内投資目標を官民で必ず実現する。

このためには、国内経済で回り始めた賃上げと投資の循環の動きをより強固なものにするために、海外市場とこうした循環を結び付けることによって、グローバル市場で稼ぐ力を強化していくことが重要である。

経済産業省の試算によると、国内投資拡大に向けた足下の官民の取組を継続し、2030年度135兆円・2040年度200兆円という新たな官民国内投資目標を実現することができれば、人口減少下でも拡大する内需が成長をけん引するとともに、不確実性が高まる国際環境の中においても世界にとって不可欠な製品・サービスの輸出が拡大することがあいまって、2040年度に名目GDPは約1,000兆円となるなど、中長期的な経済成長を実現していくことが可能になる。

この将来見通しの実現のため、GX、DX（AI・データ）等の次世代投資（研究開発やソフトウェア、ロボット・通信機器等）を1.8倍にするべく、製造業では、GX・革新技術による差別化や、DXによるサービス化等を通じ、新需要の創出、高付加価値化を実現する。また、情報通信業・専門サービス業では、新需要の開拓等を通じ、新たな付加価値を創出する。加えて、エッセンシャルサービス業は、省力化設備・サービスを駆使するアドバンスト・エッセンシャルサービス業への変化を図る。

このためにも、「金利のある世界」に移行し、国際的な不確実性が高まる中でも、企業が保有する現預金を積極的に国内で波及効果の大きな投資に振り向けるよう、企業統治改革、資本市場改革に加え、思い切った償却措置による投資促進策など諸外国の措置・動向も踏まえつつ、予算・税制によるインセンティブ措置も含めた、企業からの国内投資を引き出すための大膽な方策を検討する。

あわせて、こうした産業構造の変化に応じた人材需要を踏まえ、各産業における生産性向上・省力化の取組、人材育成の取組等を政府全体で総合的に推進する。

これらを含め、200兆円の目標の実現を見据えた国内投資喚起とグローバルサウス等の需要取り込みのための「輸出拡大・多角化支援パッケージ」として、以下の取組を進める。

1. 中堅企業の創出・成長加速

国内に9,000者存在している中堅企業は、設備投資、人的投資、賃上げの全ての側面で、国内経済の成長と地方創生のけん引役となるポテンシャルを有している¹⁵。賃上げにつながる設備投資の支援に加え、世界市場の中でオンリーワンの製品・サービスを抱える中堅企業の輸出や研究開発を大胆に後押しする施策を具体化し、中

小企業は中堅企業に、中堅企業は大企業に成長していく、シームレスで効果的な支援の体系を中堅企業成長ビジョンに基づいて実行する。

①中堅企業の成長のための設備投資の促進

中堅企業が国内に工場を残した上で海外に輸出して稼ぐことを目指す場合には高額の費用負担が生じる。こうした観点も踏まえ、中堅企業等による工場等の拠点新設や大規模な設備投資に対して補助を行う事業について、引き続き、地方の津々浦々にまで投資と賃上げの好循環を生み出すべく、政策を総動員して着実な支援に取り組む。

これらの点も含め、本年2月に策定した「中堅企業成長ビジョン」に基づき、中堅企業に対する支援策を実施する。

②中堅企業の研究開発・輸出の促進

海外売上高比率が高い中堅企業ほど労働生産性が高い。一方で、ドイツでは自社で店舗や個人向けの最終製品を直接販売するグローバル・ニッチ・トップ企業が多いのに対して、日本のグローバル・ニッチ・トップ企業の8割は製造受託型であり、海外展開までのスピードにも差がある。また、企業による研究開発についても、ドイツでは中堅・中小企業によるものが活発であるのに対し、日本では従業員規模1万人以上の大企業が中心である¹⁶。

中堅企業が自分で海外に直接営業を行うために必要な人材を確保することを促進するなど、日本の中堅企業が、海外市场を含めて自力で販路開拓ができるように後押しするとともに、中堅企業が我が国の輸出に果たす役割にも着目し、官民の輸出支援体制も強化しながら、中堅企業の輸出促進に取り組む¹⁷。

同時に、中堅・中小企業による大学等との連携も含めた研究開発を大胆に促すための仕組みを検討する。

③中小企業から中堅企業への成長加速

中小100億企業の創出と成長支援に向けた取組の中で、中小企業では輸出を担当する人材が不足している現状を踏まえ、輸出の担い手を多角化し、その裾野を広げる観点から、各地域の中小企業がその地域の強みをいかしてコンソーシアムとして連携し、輸出を行うことを、積極的に促す。

また、中小企業の英語対応能力の向上支援を行うほか、成長意欲のある中堅・中小企業が複数の中小企業を子会社化し、グループ一体となって成長していくことを後押しする。

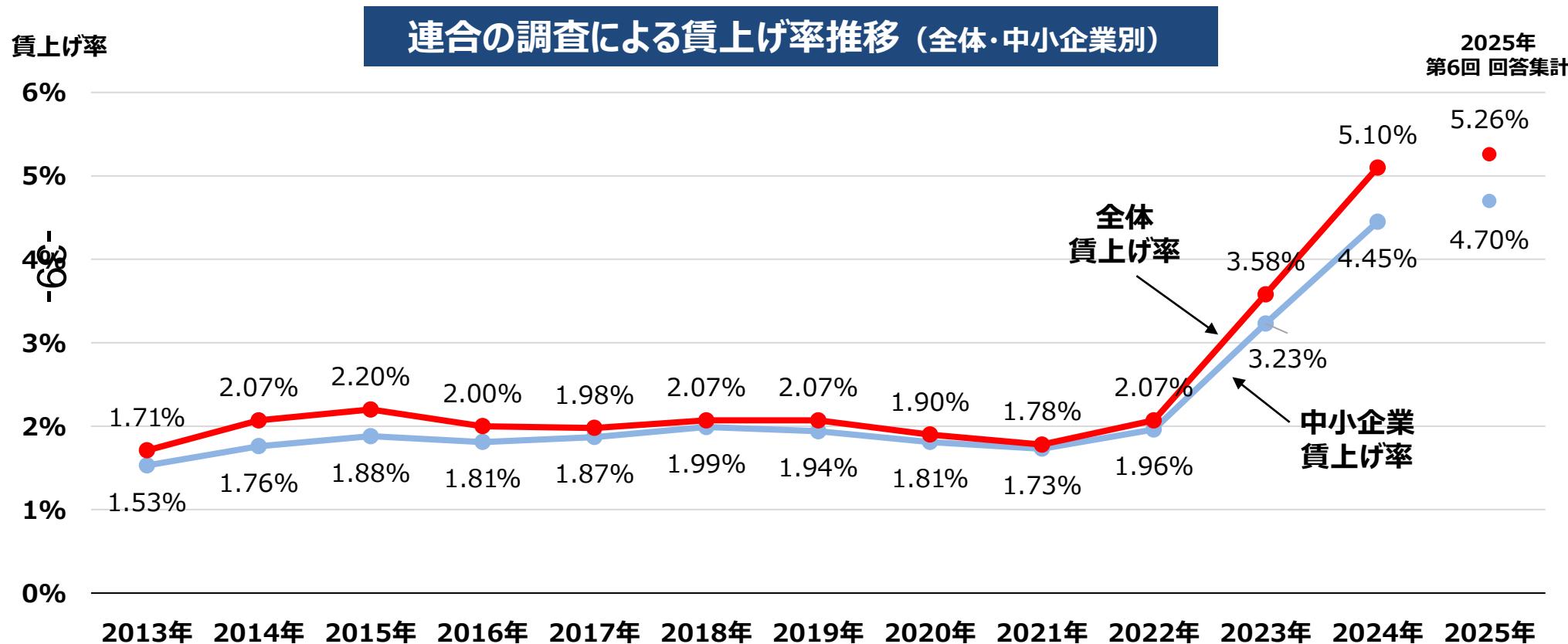
一方で、ファミリー企業が多い中で、まずは経営者の意識改革を促すとともに、ガバナンス体制の在り方や、資金、人材、研究開発への支援の在り方について、引き続き検討を進める。

2. 新たな勝ち筋となる分野での研究開発・輸出の後押し

世界に先駆けて超高齢化社会¹⁸を迎え、災害¹⁹にも直面する、我が国のピンチをチャンスに変えて、グローバルサウス諸国が成長する海外需要を取り込むべく、ヘルスケア・防災などの分野で、社会課題を解決する製品・サービスの開発と輸出の拡大に取り組む。

春季労使交渉における賃上げ率の推移（連合調査）

- 連合の調査によると、2024年の賃上げ率は5.10%、中小企業に限った賃上げ率は4.45%となった。
 - 2025年の賃上げ率は、6月5日に公表された第6回回答集計（注）では5.26%、中小企業に限った率は4.70%。
- （注）春季労使交渉の集計結果は、初回集計（3月）から最終集計（7月）まで、7回に分けて結果が公表される。



(注1) 調査対象は各労働組合のうち、平均賃金方式（労働者1人当たり平均賃金について賃上げ要求を行い、決定され、これを基準として労働者全体の賃金の改定が行われる方式）で回答を引き出した組合。中小企業は組合員数300人未満の企業。2024年は全体が5,284組合、中小企業が3,816組合。

2025年は第6回回答集計（なお、2024年の第6回回答集計は、全体賃上げ率5.08%、中小企業賃上げ率4.45%）。

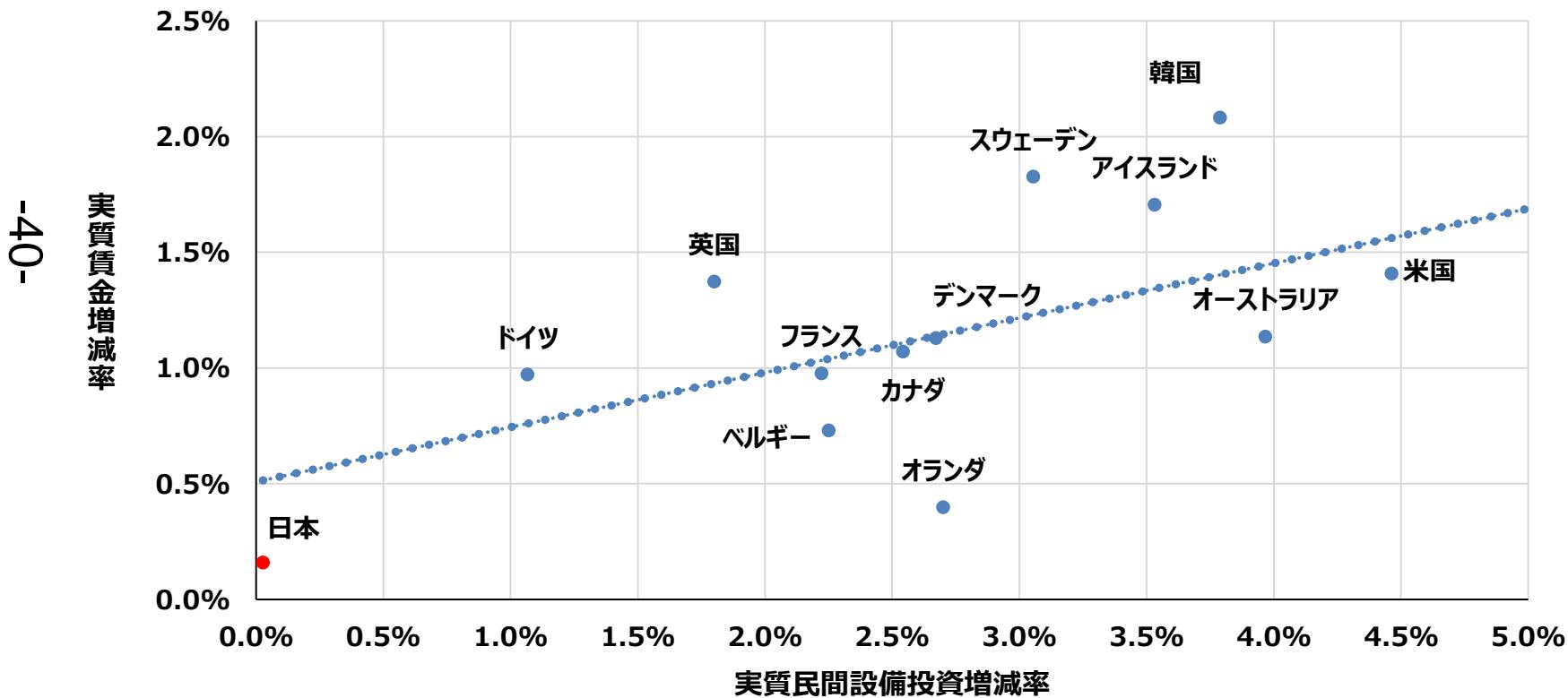
(注2) 賃上げ率は、各企業の定昇相当込み賃上げ率について、組合員数による加重平均を行った値を用いている。

(出所) 連合「2024春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果」（2024年7月3日公表）、連合「2025春季生活闘争第6回回答集計結果」（2025年6月5日公表）を基に作成。

賃金と民間設備投資の関係

- 国内投資の増加は、労働生産性の向上を通じて賃金上昇につながる。
- 日本は、設備投資と賃金の両方とも上昇率が低い。

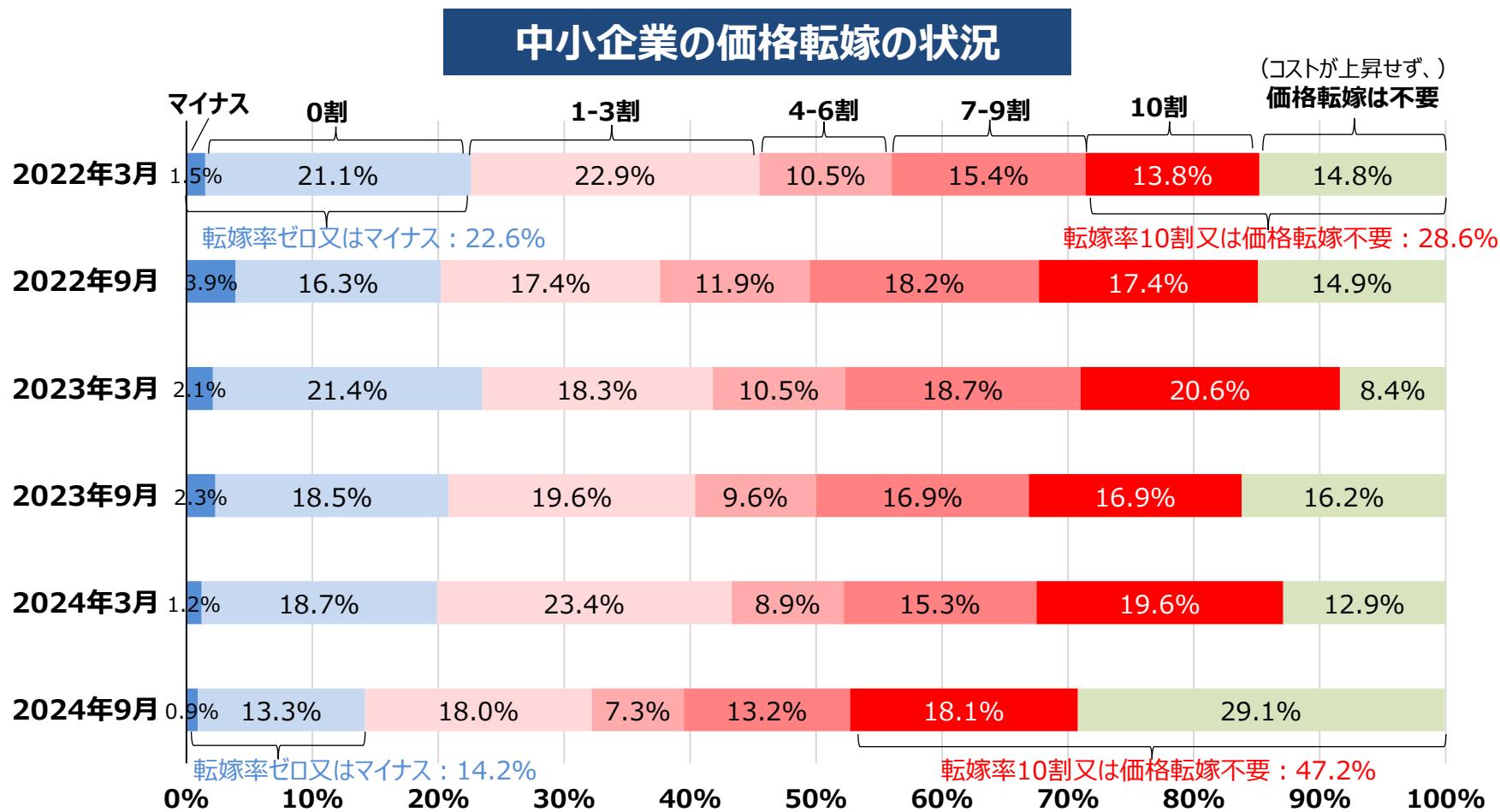
賃金と民間設備投資の関係（1991-2021年の年平均増減率）



(注) 実質賃金（縦軸）は総雇用者報酬（実質値）を従業者数で割り、「正規労働者の平均労働時間/全労働者の平均労働時間」を乗じたもの。すなわち労働者の平均労働時間の変化に伴う影響を取り除いた推移を示している。民間設備投資（横軸）は住宅を除く民間設備投資の実質値。
(出所) 経済産業省資料（元データはOECD Data Explorer）を基に作成。

中小企業の価格転嫁の状況

- 中小企業庁の調査によると、「価格転嫁率10割（コストを全て価格転嫁できた）」又は「（コストが上昇せず、）価格転嫁は不要」と回答した中小企業の割合は、2022年3月時点で28.6%であったが、2024年9月時点で47.2%に上昇。
- 他方、「価格転嫁率0割（価格転嫁が全くできない）」と回答した企業も比率が減少しているとはいものの（22.6%→14.2%）、残っており、転嫁対策の徹底が必要。



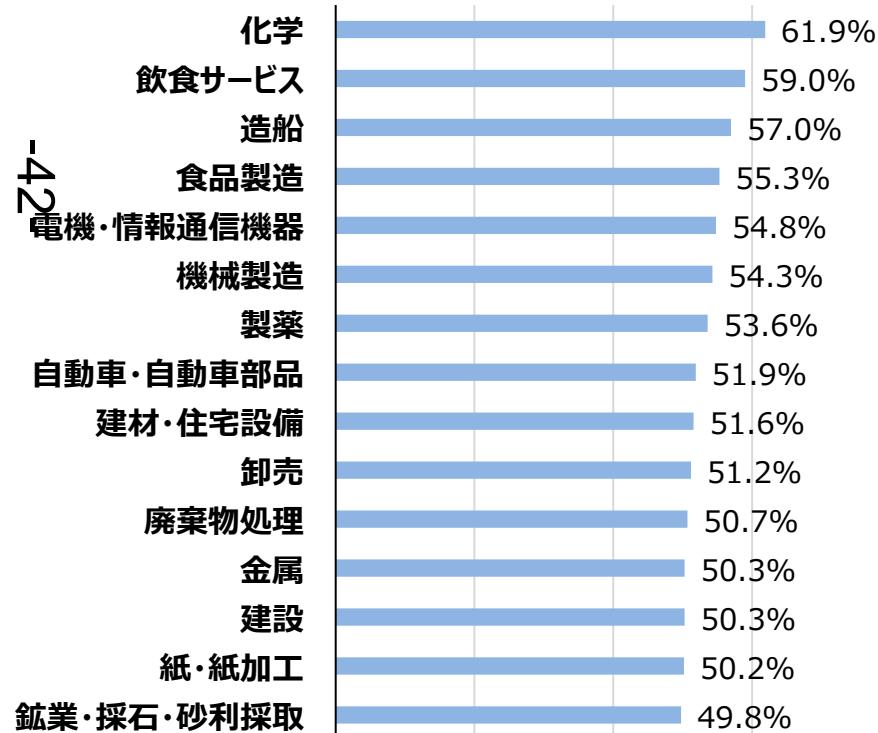
(注) 各年4月から9月末頃において、中小企業30万社に対して実施したアンケート調査（2024年9月調査の回答数は51,282社）の結果を集計したもの。
(出所) 中小企業庁「価格交渉促進月間フォローアップ調査」を基に作成。

業種別の価格転嫁率（2024年9月調査）

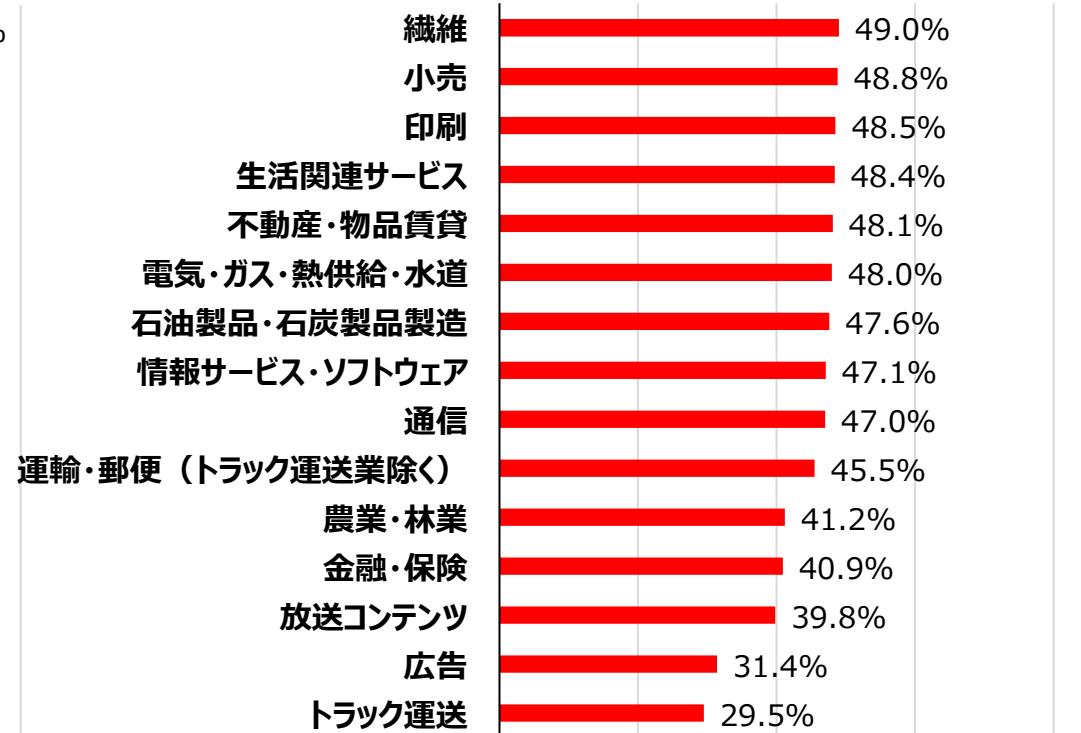
- 2024年9月調査における業種別の平均的な価格転嫁率は、化学（61.9%）、飲食サービス（59.0%）、造船（57.0%）、食品製造（55.3%）、電機・情報通信機器（54.8%）で高い。
- 一方、トラック運送（29.5%）、広告（31.4%）、放送コンテンツ（39.8%）、金融・保険（40.9%）、農業・林業（41.2%）などの価格転嫁率が低い業種も存在し、事業所管省庁と連携した下請法の執行強化など更なる取組が必要。

業種別の価格転嫁率（2024年9月調査）

全産業平均（49.7%）より高い業種



全産業平均（49.7%）より低い業種

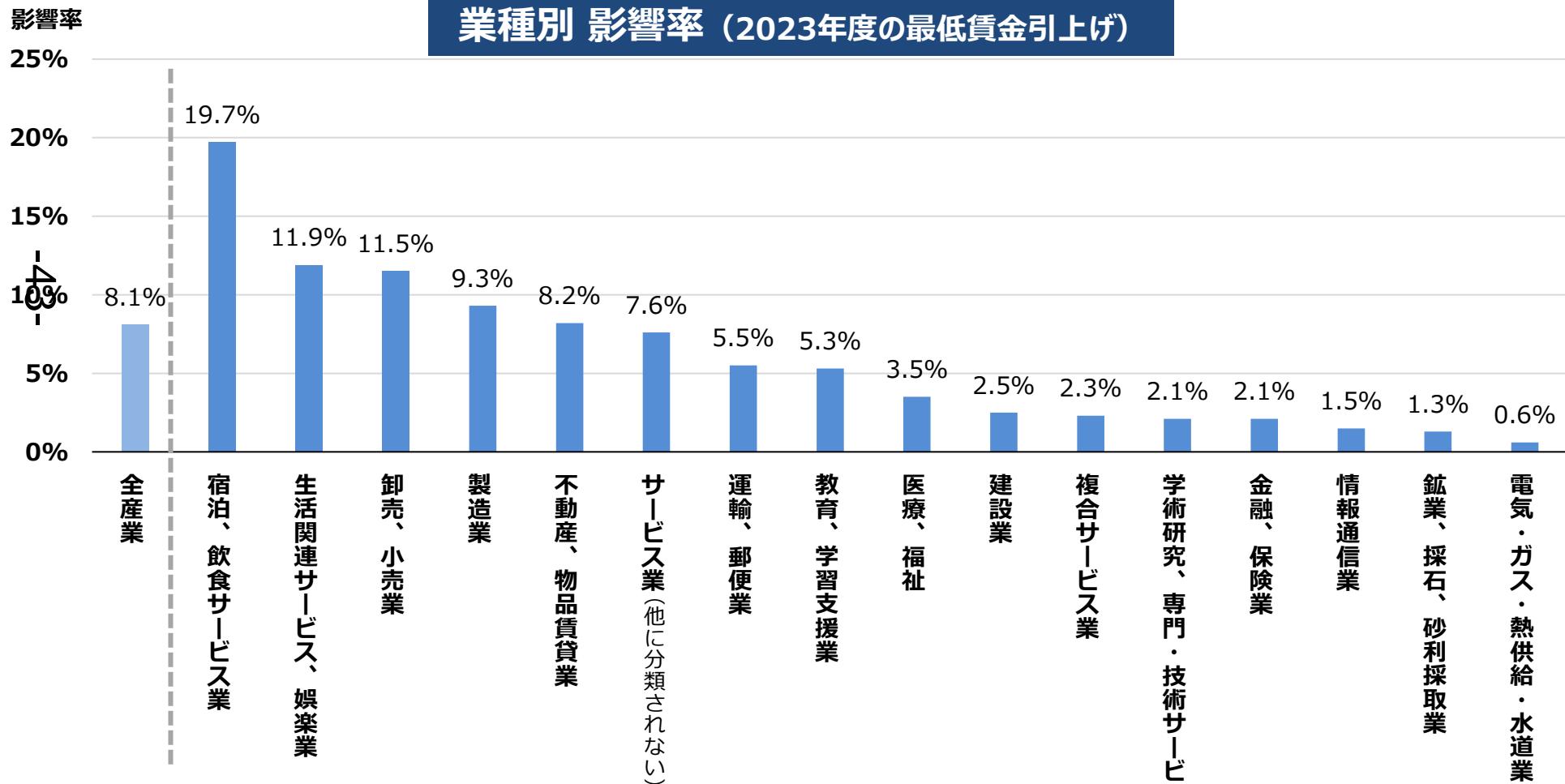


（注） 各年4月から9月末頃において、中小企業30万社に対して実施したアンケート調査（2024年9月調査の回答数は51,282社）の結果を集計したもの。

（出所） 中小企業庁「価格交渉促進月間フォローアップ調査」を基に作成。

業種別 最低賃金の影響率

- 2023年度の最低賃金引上げの影響率（賃金を引き上げなければ、その年の引上げ後の最低賃金を下回ることとなる労働者の割合）は全国平均で8.1%（大企業を含む全企業規模での平均）。
- 宿泊・飲食業（19.7%）、生活関連・娯楽業（11.9%）、卸売・小売業（11.5%）が大きい。



(注) 2023年度の地域別最低賃金額（全国加重平均1,004円）を下回る労働者数の割合。

(出所) 厚生労働省「人手不足の状況、最低賃金の影響、生産性向上等の支援策について」（2025年1月17日）を基に作成。

海外の最低賃金における指標

- EU指令においては、賃金の中央値の60%や平均値の50%が最低賃金設定に当たっての参考指標として加盟国に示されている。

EU指令（「適正な最低賃金に関する指令」）

※ 2022年10月制定、同年11月施行。

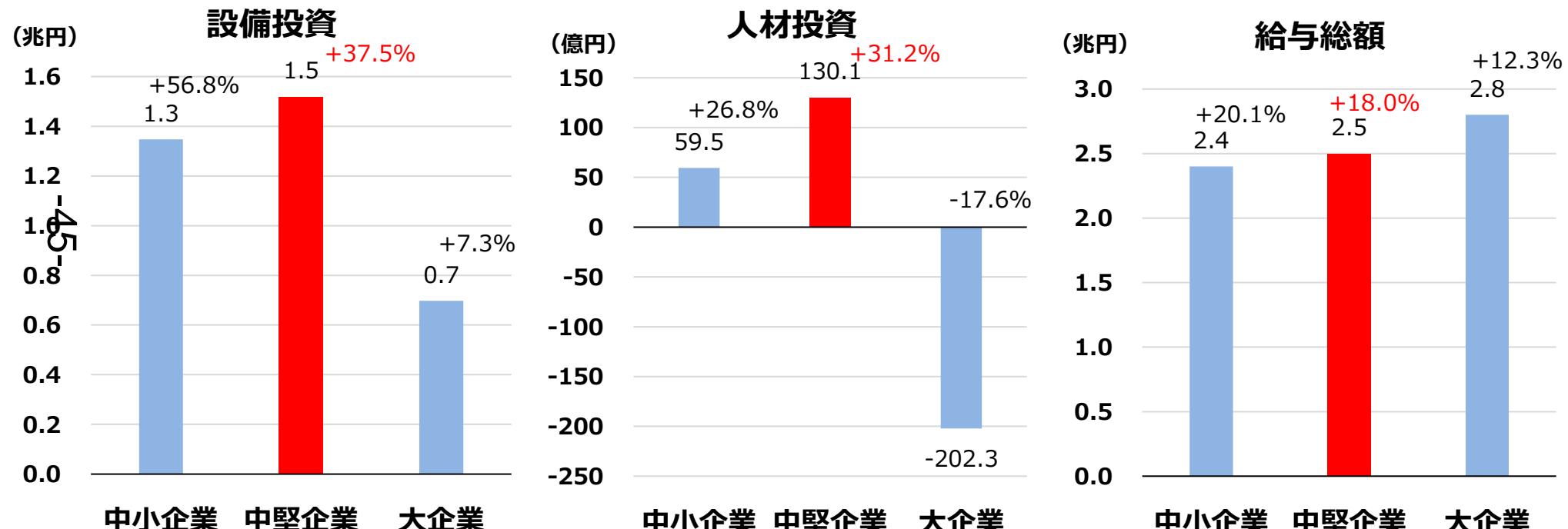
4. Member States shall use indicative reference values to guide their assessment of **adequacy of statutory minimum wages**. To that end, **they may use** indicative reference values commonly used at international level such as **60% of the gross median wage and 50% of the gross average wage**, and/or indicative reference values used at national level.

4. 加盟国は、**法定最低賃金の適正性**を評価するための指標として、指標的な参考値を使用しなければならない。そのため、**加盟国は、国際的に一般的に使用されている指標的参考値**、例えば、**賃金の中央値の60%や賃金の平均値の50%**、及び/又は、**国内レベルで使用されている指標的参考値**を**使用**することができる。

中堅企業等の10年間における設備投資、人材投資、給与総額の伸び

- 全国で約9,000者存在する中堅企業（①常時使用する従業員数が2,000人以下かつ②中小企業でない企業（例えば製造業なら従業員301人～2,000人の企業等））は、設備投資、人的投資、賃上げを着実に拡大し、国内経済の成長に大きく貢献。

10年間での企業の設備投資、人材投資、給与総額の伸び (2011－21年度の変化)



【企業数の推計※】：中小企業：約336万者、中堅企業：約9,000者、大企業：約1,300者

※ 経済産業省・総務省「令和3年経済センサス-活動調査」再編加工
会社以外の法人及び農林漁業は含まれていない。企業の区分については中小企業基本法及び中小企業関連法令や産業競争力強化法等において中小企業として扱われる企業の定義を参考として算出。

(注1) 中小企業：中小企業基本法上の中小企業者（下記のいずれかを満たす会社・個人（①製造業その他：資本金3億円以下・従業員数300人以下、②卸売業：資本金1億円以下・従業員数100人以下、③サービス業：資本金5千万円以下・従業員数100人以下、④小売業：資本金5千万円以下・従業員数50人以下））、中堅企業：従業員数2,000人以下（中小企業を除く。）、大企業：従業員数2,000人超（中小企業を除く。）

(注2) 2012・2022年度の企業活動基本調査（2011・2021年度実績）双方に回答した企業のうち、2012年度調査時点で中小企業・中堅企業・大企業であった企業群の10年後の有形固定資産当期取得額、能力開発費（研修参加費、留学費等）、給与総額の増減額・率。

(出所) 経済産業省資料（元データは経済産業省「企業活動基本調査」（2012・2022年度調査）再編加工）を基に作成。

経済財政運営と改革の基本方針 2025 (令和7年6月13日閣議決定)

第1章 マクロ経済運営の基本的考え方 1

1. 日本経済を取り巻く環境と目指す道
2. 当面のリスクへの対応及び賃上げを起点とした成長型経済の実現
3. 人口減少下における持続可能な経済社会の構築
4. 人を中心の国づくり
5. 不確実性が高まる国際情勢への備え

第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現 6

1. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着～賃上げ支援の政策総動員～
 - (1) 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の実行
 - (2) 三位一体の労働市場改革及び中堅・中小企業による賃上げの後押し
2. 地方創生2.0の推進及び地域における社会課題への対応
 - (1) 地方創生2.0の推進～令和の日本列島改造～
 - (2) 地域における社会課題への対応
 - (3) 農林水産業の構造転換による成長産業化及び食料安全保障の確保
 - (4) 文化芸術・スポーツの振興
3. 「投資立国」及び「資産運用立国」による将来の賃金・所得の増加
 - (1) GXの推進
 - (2) DXの推進
 - (3) フロンティアの開拓
 - (4) 先端科学技術の推進
 - (5) スタートアップへの支援
 - (6) 海外活力の取り込み
 - (7) 資産運用立国の実現

4. 国民の安心・安全の確保

- (1) 防災・減災・国土強靭化の推進
- (2) 東日本大震災からの復興・再生及び能登半島地震からの復旧・復興等
- (3) 外交・安全保障の強化
- (4) 経済安全保障の強化
- (5) 外国人との秩序ある共生社会の実現
- (6) 「世界一安全な日本」の実現
- (7) 「誰一人取り残されない社会」の実現

第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現 ————— 37

1. 「経済・財政新生計画」の推進

2. 主要分野ごとの重要課題と取組方針

- (1) 全世代型社会保障の構築
- (2) 少子化対策及びこども・若者政策の推進
- (3) 公教育の再生・研究活動の活性化
- (4) 戦略的な社会資本整備の推進
- (5) 持続可能な地方行財政基盤の強化

3. 計画推進のための取組の強化

4. 物価上昇に合わせた公的制度の点検・見直し

第4章 当面の経済財政運営と令和8年度予算編成に向けた考え方 ——51

1. 当面の経済財政運営について

2. 令和8年度予算編成に向けた考え方

関係部分抜粋

第1章 マクロ経済運営の基本的考え方

1. 日本経済を取り巻く環境と目指す道

世界に安定と繁栄をもたらしてきた国際秩序は、現在、自国第一主義や権威主義的国家の台頭によって変化しつつある。力や威圧による一方的な現状変更の試みも続いている。

政府は、いかなる状況下にあっても、国益を守り抜く。そのため、法の支配に基づく自由で開かれた国際秩序を維持・強化すると同時に、パワーポリティクスの下で新たな国際秩序が形成されることにも備える。そして、世界の安定と繁栄に貢献しながら、我が国経済社会の持続性を確保していく。

厳しさを増しているのは国際環境だけではない。国内では、例えば、頻発する自然災害や甚大な被害が想定される大規模地震への対処、老朽化したインフラの保全、エネルギー・食料・経済安全保障の確立など、強靭な経済構造をつくるための課題は山積している。

本格的な人口減少を見据えた経済・財政・社会保障制度の持続可能性の確保など、これまで指摘されながら、必ずしも十分に進んでいない構造改革への取組。人口減少下にあっても、経済のパイを縮小させないためのイノベーションや生産性の向上、そして、その前提となる質の高い雇用の確保。我が国を取り巻く国際秩序が大きく変化する中にあっても、官民が連携し、こうした課題解決のための取組を推進し、我が国経済の持続的成長と国民生活の豊かさの向上を目指すことこそが、「新しい資本主義」の実現にほかならない。

「新しい資本主義」の実現に向けた取組によって、30年続いたコストカット型経済は終焉を迎つつあり、5%を上回る賃上げが2年連続して実現した¹。石破内閣は、その取組を更に進め、「賃上げこそが成長戦略の要」との考え方方に立って、最低賃金の引上げを含め、物価上昇を安定的に上回る賃上げを実現する。そして、国民が「今日より明日はよくなる」と実感でき、ふるさとへの思いを高めることができる「新しい日本・楽しい日本」を実現することを目指す。そのための経済財政運営と改革の基本方針が、本方針である。

2. 当面のリスクへの対応及び賃上げを起点とした成長型経済の実現

米国による一連の関税措置及びその後の対抗措置の応酬は、これまで国際社会が培ってきた自由で開かれた貿易・投資体制をゆるがせにするものとして、我が国からの輸出を減少させるだけでなく、家計や企業のマインドの慎重化を通じて消費や投資を下押しするおそれがあり、我が国経済全体を下振れさせるリスクとなっている。また、足元では、食料品を中心とする物価高が継続し、家計や企業は、依然として厳しい状況に置かれている。

まずは、これらのリスクへの備え・対応に万全を期す。

¹ 「2024春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果」（2024年7月3日日本労働組合総連合会公表）及び「2025春季生活闘争第6回回答集計結果」（2025年6月5日日本労働組合総連合会公表）。

戦後国際社会が築き上げてきた自由貿易体制の恩恵を受ける我が国としては、米国に対して措置の見直しを強く求めつつ、日米が共に成長するための協力関係を力強く推し進めるため、粘り強く協議を続ける。同時に、関税措置による国内産業・経済への影響を想定し、資金繰り対策など、必要な支援を行うだけでなく、あらゆる事態を想定して万全の措置を講ずる。また、国内投資の拡大やサプライチェーンの強靭化、対日直接投資の促進、円滑な労働移動等に取り組むとともに、内需の拡大を含め外的環境の変化に強い経済構造を構築する。

足元の物価高については、その動向が家計や事業活動に与える影響に細心の注意を払いつつ、令和6年度補正予算や令和7年度予算に盛り込んだ施策に加え、物価や国民生活の状況に応じて、政府備蓄米の売渡し、燃料油価格の定額引下げ、電気・ガス料金支援を追加しており、あらゆる政策を総動員して、国民生活・事業活動を守り抜く。

我が国経済は、これらのリスクに直面する一方で、現在、名目GDPは600兆円を超え、賃金も2年連続で5%を上回る賃上げ率が実現するなど、成長と分配の好循環が動き始めている。コストカット型経済から脱却し、デフレに後戻りせず、成長型経済への移行を確実なものとするため、当面のリスクへの備え・対応に万全を期すとともに、日本経済全国津々浦々の成長力を強化する。

「賃上げこそが成長戦略の要」である。持続的・安定的な物価上昇の下、日本経済全体で1%程度の実質賃金上昇を定着させ、国民の所得と経済全体の生産性を向上させる。この実現に向け、中小企業・小規模事業者の賃上げを促進するため、適切な価格転嫁や生産性向上、経営基盤を強化する事業承継・M&Aを後押しするなど、賃上げ支援の施策を総動員する。最低賃金を着実に引き上げ、2020年代に全国平均1,500円という高い目標に向かってたゆまぬ努力を続ける。将来における賃金・所得の増加にも取り組む。企業の稼ぐ力を継続的に高めるため、GX・DX、スタートアップ、経済安全保障等の分野において、官と民が連携した投資が行われる「投資立国」の取組を進める。貯蓄から投資への流れを確実なものとし、中長期の視点から国民の資産形成を後押しする「資産運用立国」の取組を進める。

「地方創生2.0」は、「新しい日本・楽しい日本」を実現するための政策の核心である。「令和の日本列島改造」としてこれを進め、「若者や女性にも選ばれる地方」を実現する取組等を通じて、日本全体の活力を取り戻す。

国民の安心・安全を確保することは、成長型経済への移行の礎となる。東日本大震災や令和6年能登半島地震を始めとする自然災害からの復旧・復興、防災・減災・国土強靭化、外交・安全保障環境の変化への対応、犯罪対策の強化等に取り組む。

減税政策よりも賃上げ政策こそが成長戦略の要という基本的考え方の下、既に講じた減税政策に加えて、これから実現する賃上げによって更に手取りが増えるようにする。その

ために、経済全体のパイを拡大する中で、物価上昇を上回る賃上げを普及・定着させ、現在及び将来の賃金・所得が継続的に増加する「賃上げを起点とした成長型経済」を実現することを目指す。

政府は、引き続き、日本銀行と密接に連携し、経済・物価動向に応じた機動的なマクロ経済政策運営を行う。政府は、競争力と成長力強化のための構造改革に取り組むとともに、持続可能な財政構造を確立するための取組を推進する。日本銀行には、経済・物価・金融情勢に応じて適切な金融政策運営を行うことにより、賃金と物価の好循環を確認しつつ、2%の物価安定目標を持続的・安定的に実現することを期待する。

経済財政諮問会議においては、今後とも、経済・財政の状況、金融政策を含むマクロ経済政策運営、外的環境の変化に対する耐性が強い経済構造への変革に向けた取組等について、定期的に検証する。

3. 人口減少下における持続可能な経済社会の構築

我が国の生産年齢人口は、これから20年で1,500万人弱、2割以上が減少する²。こうした中、かつて人口増加期に作り上げられた経済社会システムを中長期的に持続可能なシステムへと転換することが求められる。

経済・財政・社会保障の持続可能性を確保するためには、生産年齢人口の減少が本格化する中にあっても、中長期的に実質1%を安定的に上回る成長を確保する必要がある。その上で、それよりも更に高い成長の実現を目指す。こうした経済においては、2%の物価安定目標を実現する下で、2040年頃に名目GDP1,000兆円程度の経済が視野に入る。

人口減少が本格化する2030年代以降も、こうした成長を実現するとともに、医療・介護給付費対GDP比の上昇基調に対する改革に取り組み、PBの一定の黒字幅を確保していくことができれば、長期的な経済・財政・社会保障の持続可能性が確保される。

こうしたビジョンの下、骨太方針2024³で定めた「経済・財政新生計画」に基づき、経済あっての財政との考え方の下、潜在成長率の引上げに重点を置いた政策運営を行うとともに、歳出・歳入両面の改革を継続する。人口減少下にある我が国においては、限られたりソースからより一層高い政策効果を生み出すことが必要となる。全世代型社会保障の構築、少子化対策及びこども・若者政策の推進、公教育の再生・研究活動の活性化、戦略的な社会资本整備の推進、地方行財政基盤の強化など、経済・財政一体改革の取組を進める。

国際秩序が根幹から揺らぎかねない不確実な時代にあって、我が国が世界の中で重要な地位を担い続けるためには、財政が国民経済の中長期的な発展を支える役割を十分に果たすことで成長を実現し、賃金や所得が拡大する中で成長と分配の好循環が実現し生活が豊

² 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）によれば、令和7年から令和27年の20年間において、生産年齢人口（15～64歳）は約1,478万人減少する見込み。

³ 「経済財政運営と改革の基本方針2024」（令和6年6月21日閣議決定）。

かになる、活力ある経済社会を築いていく。

4. 人中心の国づくり

「人材希少社会」に入っている我が国においては、人中心の国づくりを進めることが重要である。国民の不安を取り除き、公教育の内容や質を充実させるとともに、自己実現を可能とする環境を整備し、国や地域の経済社会を発展させ、ふるさとへの思いを高めることができるよう、あらゆる施策を総動員する。これらを通じ、国民一人一人にとって、Well-being（幸福度）の高い、豊かさ、安心・安全、自由、自分らしさを実感できる活力ある経済社会を構築する。

国民の不安を取り除き、安心・安全な暮らしを実現するため、確実な賃上げの定着とともに、地方における質の高い産業・雇用の場の創出、様々な家計の実態を踏まえた所得再分配機能の強化や格差の是正、就職氷河期世代及びその下の世代を感じている将来への不安の解消に取り組む。一人一人が持つ可能性を最大限引き出すため、官民が連携した人づくりや公教育の再生・改革を進める。さらに、多様な価値観を持つ者が互いに尊重し合い、自己実現を進めていくことができる環境整備を進めるため、女性・若者のスタートアップへの挑戦や正規雇用の大幅増、リ・スキリングを行う者への支援、多様な働き方の推進に取り組む。人中心の国づくりを進め、全ての人が幸せを実感でき、人を財産として尊重する「人財尊重社会」を築く。ふるさとへの思いを高めることができるよう、「地方創生2.0」の取組によって、強い経済基盤と豊かな生活基盤を地方に構築する。人や組織のつながりを強化することで新しい価値が生まれる。それがまた新たな人を呼び、地域は更に多様になり、より豊かで強い好循環が生まれ、新たな価値創造の場となる。都市と地方の二項対立を超えて、より融合的な日本を創る。このため、別途定める「地方創生2.0基本構想」⁴に基づき、今後10年間の枠組みを強力に推進する。これらの取組を通じて、「新しい日本・楽しい日本」を実現することを目指す。

5. 不確実性が高まる国際情勢への備え

ロシアによるウクライナ侵略等の地政学リスクの高まり、保護主義や権威主義国の台頭、米中対立、デジタルテクノロジーをめぐる霸権争いなど、我が国を取り巻く国際秩序は変化しつつある。

資本主義は、過去、自由放任主義や修正資本主義・福祉国家に続き、1980年代から新自由主義が台頭するなど、大きく変遷してきた。新自由主義は、グローバル化の進展とあいまって世界経済の成長の原動力となった一方で、経済的格差の拡大や気候変動問題の深刻化、サプライチェーンの脆弱化など、市場原理に基づく解決を期待することが困難な問題を顕在化させたとも言われている。また、一部の権威主義国が、自由貿易体制やデジタル化の恩恵を受けつつ急速な経済成長を成し遂げた結果、グローバル・インバランスの拡大をもたらしたとの指摘もある。こうした中、一部の国において、保護主義や自国中心主義

⁴ 令和7年6月13日閣議決定。

の動きが強まり、国際協調の形骸化や国際的分断が進行することが懸念されている。

中国は、GDPが世界第2位の経済大国となる中、貿易や先端技術の面において、米国との競合関係にある。他国の中への依存を利用して、相手国に経済的な威圧を加える事例も発生している。一带一路構想とも連動した人民元決済による取引の拡大は、将来的には、基軸通貨としてのドルの役割に少なからず影響を及ぼすことを危惧する見方もある。

こうした国際情勢の不確実性の高まりは、我が国の経済財政運営にとってのパラダイム・シフトである。経済安全保障の観点から、官民の叡智を結集しつつ、重要物資のサプライチェーン強靭化や先端技術の保全・育成等を通じ、我が国の自律性の向上、技術等に関する我が国の優位性・不可欠性の確保に努めることが必要となる。また、価値や原則を共有する同盟国・同志国等と連携し、法の支配に基づく自由で開かれた国際秩序の維持・強化に向け、政策努力を重ねると同時に、新たな国際秩序・ルール作りにも対応・参画するという戦略・対応策を周到に備えておくことが求められる。

本基本方針に示す政策運営の考え方や方向性については、国民の納得と共感を得ることが重要であり、本方針を含む内閣の重要政策について、内外への機動的・戦略的広報を強化する。

第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

1. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着～賃上げ支援の政策総動員～

(1) 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の実行

2029年度までの5年間で、日本経済全体で年1%程度の実質賃金上昇、すなわち、持続的・安定的な物価上昇の下、物価上昇を1%程度上回る賃金上昇をノルムとして定着させる。この実現に向け、中小企業・小規模事業者の賃上げを促進するため、価格転嫁・取引適正化、生産性向上、事業承継・M&Aによる経営基盤強化及び地域の人材育成と処遇改善に取り組む。

価格転嫁・取引適正化については、「官公需における価格転嫁のための施策パッケージ」⁵に基づく取組として、低入札価格調査制度⁶及び最低制限価格制度⁷の導入拡大・活用、「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」⁸に基づく物価上昇に伴うスライド対応や期中改定、国・独立行政法人等及び地方公共団体において必要となる予算の確保⁹等¹⁰を進める。中小受託取引適正化法¹¹の執行体制を強化するとともに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」¹²の周知広報を徹底する。パートナーシップ構築宣言の拡大や実効性の向上を含め、サプライチェーン全体で取引適正化を進める。中小企業の知的財産への侵害に関する実態調査を行い、独占禁止法¹³上の指針を策定するほか、知財経営支援ネットワーク¹⁴を通じたリテラシーの向上等に取り組む。

生産性向上については、飲食業、宿泊業、小売業等の12業種で策定した「省力化投資促進プラン」⁵に基づく官民での取組の目標を達成するため、2029年度までの集中的な取組として、デジタル支援ツールを活用したサポート、全国的な伴走型支援、複数年にわたる生産性向上支援を通じて、2029年度までの5年間でおおむね60兆円の生産性向上投資を官民で実現する。地域の経営人材を確保するため、「週一副社長」¹⁵の普及、マッチング支援の強化、副業・兼業の促進に取り組む。

事業承継・M&Aについては、「事業承継・M&Aに関する新たな施策パッケージ」⁵に基づき、支援機関による売手側のニーズの掘り起こしの強化、事業承継・引継ぎ支援センターの体制強化等に取り組む。事業承継税制（特例措置）に関し、令和7年度与党税制改正大綱の記載¹⁶に鑑み、事業承継に係る政策の在り方の検討を進めるとともに、後継者の経営能力の育成に取り組む。

⁵ 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版」（令和7年6月13日閣議決定）。

⁶ 工事・製造その他の請負契約において、最低の価格で申込みをした者が、その価格では契約に適合した履行がされないおそれがある場合に、その者が契約の相手方として適當か否かを調査し、不適當であると認める場合には、その者を落札者としないこととすることができる制度。

⁷ 工事・製造その他の請負契約において、あらかじめ最低制限価格を設けた上で、当該価格以上の価格で申込みをした者のうち、最低の価格で申し込んだ者を落札者とする制度。

⁸ 令和7年4月22日閣議決定。

⁹ 義務的経費への対応、地方財政計画への計上及び地方財政措置の実施を含む。

¹⁰ 関連する資格を有する者に見合った適切な公共工事設計労務単価の設定を行うことを含む。

¹¹ 製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律（昭和31年法律第120号）。

¹² 令和5年11月29日に、内閣官房及び公正取引委員会が策定・公表。

¹³ 私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和22年法律第54号）。

¹⁴ 特許庁、独立行政法人工業所有権情報・研修館、日本弁理士会及び中小企業庁が、日本商工会議所と連携して中小企業・小規模事業者を知的財産の観点から支援する枠組み。

¹⁵ 都市部の経営人材が、副業・兼業の形式で週に1回程度、地方の中小企業等の経営に関与すること。

¹⁶ 事業承継による世代交代の停滞や地域経済の成長への影響に係る懸念も踏まえ、事業承継の在り方については今後も検討する。

地域の人材育成と処遇改善については、在職者を含め、大学、短期大学、高等専門学校及び専門学校においてアドバンスト・エッセンシャルワーカー¹⁷の育成に取り組むほか、医療・介護・保育・福祉等の人材確保に向けて、保険料負担の抑制努力を継続しつつ、公定価格の引上げを始めとする処遇改善を進める。

この他、（2）に記載する取組を含め、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」⁵に基づく取組を進める。

最低賃金については、適切な価格転嫁と生産性向上支援により、影響を受ける中小企業・小規模事業者の賃上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続することとし、官民で、最大限の取組を5年間で集中的に実施する。

政府として、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」に定める、①地方の中小・小規模事業者にとって重要な官公需における対策等を含めた価格転嫁・取引適正化の徹底、②業種別の「省力化投資促進プラン」とそれに基づくきめ細かな支援策の充実と支援体制の整備を通じた中小企業・小規模事業者の生産性向上、③中小・小規模事業の経営者の方々の事業承継・M&Aに関する不安や障壁を取り払い、先々の経営判断を計画的に行うことができる環境の整備、④地域で活躍する人材の育成と処遇改善等の施策パッケージを実行する。また、EU指令においては、賃金の中央値の60%や平均値の50%が最低賃金設定に当たっての参考指標として、加盟国に示されている。最低賃金の引上げについては、我が国と欧州では制度・雇用慣行の一部に異なる点があることにも留意しつつ、これらに比べて、我が国の最低賃金が低い水準となっていること及び上記の施策パッケージも踏まえ、法定3要素のデータに基づき、中央最低賃金審議会において議論いただく。

「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」には、中小企業・小規模事業者の生産性向上、官公需の価格転嫁等が定められている。国は、計画を踏まえ、都道府県・市町村が地域の状況に応じてきめ細かな賃上げ環境整備に取り組むことを、様々な政策手段を活用して後押しする。その中で、各都道府県の地方最低賃金審議会において中央最低賃金審議会の目安を超える最低賃金の引上げが行われた場合は、持続的な形で売上拡大や生産性向上を図るための特別な対応として、政府の補助金による重点的な支援を行うことや、交付金等を活用した都道府県の様々な取組を十分に後押しすることにより、生産性向上に取り組み、最低賃金の引上げに対応する中小企業・小規模事業者を大胆に後押しする。

地方最低賃金審議会において、これらの政府全体の取組や各都道府県の賃上げ環境も踏まえ、法定3要素のデータに基づき、実態を踏まえた審議決定となるよう、議論いただく。

地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。

（2）三位一体の労働市場改革及び中堅・中小企業による賃上げの後押し

1990年代のバブル崩壊以降、経済全体が力強さを欠く中で、企業はコストカットを迫られ、既存の雇用を維持しつつ人件費を抑制し、また、非正規雇用労働を採用した結果、労働生産性の変化が的確に反映されず、賃金全体が伸び悩んだ。人手不足の深刻化が見込まれる中、成長型経済への移行を確実なものとするためには、労働者一人一人の雇用の質・労働生産性を向上させるとともに、労働市場の流動性を高め、我が国経済全体の生産性向上と持続的な賃上げにつなげていくことが求められる。

¹⁷ デジタル技術等も活用して、現在よりも高い賃金を得るエッセンシャルワーカー。

(三位一体の労働市場改革)

生成AIが人間の業務を代替することによって、将来的に一部の事務職等の労働需要が減少する可能性があることも考慮して、技術トレンドを踏まえた幅広い労働者に対する効果的なり・スキリング支援¹⁸に取り組む。具体的には、AIを含むデジタルスキルに関する教育訓練給付金対象講座を拡大するとともに、全国の非正規雇用労働者等がオンラインで職業訓練を受講することを可能とする。中高年齢層のセカンドキャリアに向けたリ・スキーリングを含め、キャリアプランニングを支援する。产学協働によるリ・スキーリングプログラムについて、毎年約3,000人が修得できるよう、提供拠点・プログラムを拡充する。2028年技能五輪国際大会の日本開催の決定を契機として、現場人材のスキル向上と処遇改善のための環境を整備するとともに、スキルアップを目指す国民運動を展開する。「ジョブ型人事指針」¹⁹を周知するとともに、「人的資本可視化指針」²⁰の見直し、有価証券報告書の人的資本に関する情報開示の充実を進める。労働移動の円滑化について、官民の公開求人情報の収集・分析や検定のスキル評価を充実させ、職業情報提供サイト(job tag)の機能を強化する。ハローワークの体制強化やAIの活用を進め、在職者を含めたキャリアサポートを強化する。

生産性の高い成長産業・企業への労働移動の円滑化及び多様で柔軟な働き方の推進を通じた労働参加率の向上による就業構造改革を経済・産業構造改革と一緒に進める。

(多様で柔軟な働き方の推進)

短時間正社員を始めとする多様な正社員制度²¹、勤務間インターバル制度の導入促進、選択的週休3日制の普及、仕事と育児・介護の両立支援、全ての就労困難者²²に届く就労支援に取り組む。

いわゆる「年収130万円の壁」を意識せず働くことができるよう、2025年度中に、労働時間の延長や賃上げを通じて労働者の収入を増加させる事業主を支援する措置を実施する。

働き方改革関連法²³施行後5年の総点検を行い、働き方の実態及びニーズを踏まえた労働基準法制の見直しについて、検討を行う。

国家公務員について、優秀な人材の獲得及び定着のため、民間の人材獲得に向けた取組を踏まえ、働く時間や場所の柔軟化、人材マネジメントの強化、採用プロセスの弾力化、処遇の改善を進める²⁴。

(個別業種における賃上げに向けた取組)

建設業や自動車運送業の賃上げに向け、労務費の基準の設定及び実効性確保、建設キャリアアップシステムの利用拡大、賃上げに対応した運賃設定や荷主への是正指導の強化等を通じ、処遇改善や取引適正化を推進する。警備業やビルメンテナンス業の賃上げに向け、官公需におけるリスクや重要度に応じた割増算を含め、適切な単価設定や分離発注の徹底により、労務費の価格転嫁を進める。

¹⁸ リ・スキーリングに関するプラットフォームの活用を含む。

¹⁹ 令和6年8月28日に、内閣官房、経済産業省及び厚生労働省が策定・公表。

²⁰ 令和4年8月30日に、非財務情報可視化研究会が策定・公表。

²¹ 短時間正社員制度、勤務地限定正社員制度など、勤務時間、勤務地、職種・職務等を限定した制度。

²² 生活困窮、障害、ひきこもり、疾病、刑務所出所者であること等により就労が困難な状況にある者。

²³ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)。

²⁴ この点に関し、人事院において、官民給与の比較対象となる企業規模の見直しについて、検討がなされている。

医療・介護・障害福祉の処遇改善について、過去の報酬改定等における取組の効果を把握・検証し、2025年末までに結論が得られるよう検討する。

(中堅・中小企業による貢上げの後押し)

事業者の定期的な情報提供を促す仕組みを検討するとともに、地域金融機関・信用保証協会のIT化を進め、予兆管理を強化する。政府系金融機関、中小企業基盤整備機構又は中小企業活性化協議会の支援を通じ、再生支援が必要な企業²⁵のロールアップ²⁶を促進する。事業者選択型経営者保証非提供制度²⁷の活用状況をフォローアップし、経営者保証に依存しない融資慣行の確立を目指す。「再生・再チャレンジ支援円滑化パッケージ」²⁸に基づく取組を進める。

地域経済への波及効果が大きい重点支援企業を選定し、地域ごとの支援体制を整備する。中堅企業の研究開発や大規模設備投資を支援するとともに、ファンド等からの出資を通じ、資金調達環境を整備する。海外展開を担える高度人材の受入れ、家族経営形態のガバナンスの強化を促進する。100億円超えの売上げを目指すことを宣言する企業の設備投資支援等を行うとともに、中小・小規模事業者の新事業進出・事業構造転換、研究開発及び新製品・サービス開発を支援する。

地域の社会課題解決の担い手となるローカル・ゼブラ企業の育成に向け、社会的インパクト評価を資金調達につなげる環境整備を進める。地域の生活を支えるサービスの供給を維持・発展させる「地域協同プラットフォーム」²⁹を支援する。

中小企業・小規模事業者の人材管理³⁰を含めた経営に対する支援の体制・機能を強化する。企業の情報・支援ニーズを集約した、中小企業と支援機関とのマッチングに係る基盤（セカマチ）の機能を拡充する。「小規模企業振興基本計画」³¹を踏まえ、経営力向上のための商工会・商工会議所による支援を行う。独立行政法人工業所有権情報・研修館の機能の地方展開に取り組む。

2. 地方創生2.0の推進及び地域における社会課題への対応

(1) 地方創生2.0の推進～令和の日本列島改造～

(地方創生2.0基本構想)

全ての人が安心と安全を感じ、自分の夢に挑戦し、「今日より明日はよくなる」と実感できる、多様な価値観を持つ一人一人が、互いに尊重し合い、自己実現を図っていくことができる活力ある地方・国家である「新しい日本・楽しい日本」を創り出していく。その実現には、持続可能な社会として、我が国の基盤である「強い」経済と、「豊かな」生活

²⁵ 資金繰りが悪化している又は今後悪化するおそれがあり、将来の事業継続に問題を抱えているなど、金融支援（条件変更、債務減免等）を必要とする事業者層。

²⁶ 連続的なM&Aによる集約化・統合。

²⁷ 信用保証付融資において、一定の要件を備えた中小企業者が保証料率の上乗せを条件として、経営者保証を提供しないことを選択できる制度。

²⁸ 令和7年3月17日に、経済産業省、金融庁及び財務省が策定・公表。

²⁹ 人口減少地域では、地域社会に不可欠なサービスの供給が困難になりつつあることを踏まえ、省力化・デジタル化、協同化等の生産性向上を図り、サービス供給を維持・発展させることに取り組む協同組合や住民出資会社等を主体とした新たな共助型事業体。

³⁰ 「中小企業・小規模事業者人材活用ガイドライン」（令和5年6月22日に、中小企業庁が公表）を踏まえた、経営者が行う人材確保・定着・活用に対する支援。

³¹ 令和7年3月25日閣議決定。

第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現

1. 「経済・財政新生計画」の推進

(経済再生と財政健全化の両立の重要性)

第1章で述べた基本的考え方の下、それに基づく政策を推進するとともに、金利のある世界となる中、大災害や有事に備えた財政余力を確保する観点も踏まえ、中長期の経済財政の姿を展望しつつ、経済・財政・社会保障の持続可能性を確保していく必要がある。

経済あっての財政という考え方は、経済政策の基本的な立場であり、今後もこの方向性を堅持する。経済の主役は企業・個人の活力であり、新たな行動を実行に移す企業・個人を、政府が様々な政策ツールにより積極的に後押しすることで経済成長を実現していくことが望ましい姿であり、それを力強く進める中で財政健全化を実現していく。その際、民間企業の予見可能性を高めるため、重要政策に複数年度で計画的に取り組んでいく観点も踏まえながら、E B P Mによるワイススペンドィングを徹底し、成長と分配の好循環を拡大させる中で、歳出構造の平時化を図る。

同時に、国債需給の悪化等による長期金利の急上昇を招くことのないよう、国内での国債保有を一層促進するための努力を引き続き行う必要がある。また、頻発する自然災害や安全保障環境の変化の中で、有事に備えた財政余力の確保の重要性は一層増しており、今後も市場で国債を安定的に発行できる環境を整えつつ、財政余力の確保のため、財政健全化に取り組んでいく必要がある。

以上の基本認識を踏まえ、骨太方針2024で定めた「経済・財政新生計画」²⁰³の枠組みの下、財政健全化目標の堅持と歳出改革努力の継続を基本方針とし、具体的には以下の考え方沿って、引き続き経済再生と財政健全化の両立に取り組む。

(「経済・財政新生計画」に基づく今後の取組方針)

経済あっての財政との考え方の下、財政健全化目標によって、米国の関税措置への対応や物価高への的確な対応も含め、状況に応じたマクロ経済政策の選択肢が歪められてはならない。必要な政策対応を行うことと財政健全化目標に取り組むことを矛盾しないものにしていく。経済を成長させ、そして財政健全化に向けて取り組んでいく。こうした取組を通じて、金利が上昇する局面において、大災害や有事に十分に対応する財政余力を確保し、将来の経済・財政・社会保障の持続可能性を確保していく。

そうした中、金利のある世界において、我が国の経済財政に対する市場からの信認を確実なものとするため、財政健全化の「旗」を下ろさず、長期を見据えた一貫性のある経済財政政策の方向性を明確に示すことが重要である。このため、2025年度から2026年度を通じて、可能な限り早期の国・地方を合わせたP B 黒字化を目指す。ただし、米国の関税措置の影響は不透明であり、その経済財政への影響の検証を行い、的確に対応すべきであり、必要に応じ、目標年度の再確認を行う。その上で、「経済・財政新生計画」の期間を通じて、その取組の進捗・成果を後戻りさせることなく、P B の一定の黒字幅を確保しつつ、債務残高対G D P比を、まずはコロナ禍前の水準に向けて安定的に引き下げる 것을を目指し、経済再生と財政健全化を両立させる歩みを更に前進させる。

²⁰³ 計画の対象期間は、2025年度から2030年度までの6年間。

予算編成においては、2027年度までの間、骨太方針2024で示された歳出改革努力を継続しつつ、日本経済が新たなステージに移行しつつあることが明確になる中で、経済・物価動向等を踏まえ、各年度の予算編成において適切に反映する。とりわけ社会保障関係費²⁰⁴については、医療・介護等の現場の厳しい現状や税収等を含めた財政の状況を踏まえ、これまでの改革を通じた保険料負担の抑制努力も継続しつつ、2025年春季労使交渉における力強い賃上げの実現や昨今の物価上昇による影響等について、経営の安定や現場で働く幅広い職種の方々の賃上げに確実につながるよう、的確な対応を行う。具体的には、高齢化による増加分に相当する伸びにこうした経済・物価動向等を踏まえた対応に相当する増加分を加算する。非社会保障関係費²⁰⁵及び地方財政についても、第3章第4節「物価上昇に合わせた公的制度の点検・見直し」も踏まえ、経済・物価動向等を適切に反映する。

今後も、状況に応じて必要な政策対応を行っていくことに変わりはないが、PBの黒字化を達成した後、黒字幅が一定水準を超えた場合には、経済成長等に資するような政策の拡充を通じて経済社会に還元することをあらかじめルール化することについても検討に着手していく。

(税制改革)

骨太方針2024等も踏まえ、コストカット型経済から脱却し、成長型経済への移行を実現するとの基本的考え方の下、経済成長と財政健全化の両立を図るとともに、少子高齢化、グローバル化等の経済社会の構造変化に対応したるべき税制の具体化に向け、包括的な検討を進める。

物価上昇局面の対応や格差の是正及び所得再分配機能の適切な発揮を始めとする観点から、各種所得の課税の在り方及び人的控除を始めとする各種控除の在り方の見直しを含む所得税の抜本的な改革の検討²⁰⁶を進める。EBPMの取組を着実に推進するとともに、デジタル社会にふさわしい税制の構築及び納税環境の整備と適正・公平な課税を実現する観点から、制度及び執行体制の両面からの取組を強化するほか、新たな国際課税ルールへの対応を進める。

2. 主要分野ごとの重要課題と取組方針

(1) 全世代型社会保障の構築

本格的な少子高齢化・人口減少が進む中、技術革新を促進し、中長期的な社会の構造変化に耐え得る強靭で持続可能な社会保障制度を確立する。このため、「経済・財政新生計画」に基づき、持続可能な社会保障制度を構築するための改革を継続し、国民皆保険・皆年金を将来にわたって維持し、次世代に継承することが必要である。

医療・介護・障害福祉等の公定価格の分野の賃上げ、経営の安定、離職防止、人材確保がしっかりと図られるよう、コストカット型からの転換を明確に図る必要がある。このため、これまでの歳出改革を通じた保険料負担の抑制努力も継続しつつ、次期報酬改定を始めと

²⁰⁴ 社会保障関係費の伸びの要因として高齢化と高度化等が存在する。

²⁰⁵ 令和7年度予算の非社会保障関係費は、近年の物価上昇率の変化を反映した令和6年度予算の増(+1,600億円程度)と同水準を維持しつつ、公務員人件費の増により実質的に目減りしないよう、相当額(+1,400億円程度)を上乗せし、+3,000億円程度とした。

²⁰⁶ 所得税法等の一部を改正する法律(令和7年法律第13号)に基づく。

3. 計画推進のための取組の強化

(経済・財政一体改革の点検・評価)

「経済・財政新生計画」の推進においては、経済、社会、環境や技術の変化に適切に対応した予算編成や制度改正に資するよう、人口減少下の持続可能な国・地方の行財政、人々のやりがいやWell-being（幸福度）、デジタル・新技術の導入による生産性向上に着目しつつ、プロセス管理を行う。経済財政諮問会議において、「EBPMアクションプラン」、「改革実行プログラム」及び「進捗管理・点検・評価表」に基づき、毎年改革の進捗管理・点検・評価を行い、進捗や政策効果を確認し、更なる政策の企画・立案に結び付ける。

(政府全体のEBPMの強化)

「経済・財政新生計画」の推進においては、限られたリソースから高い政策効果を生み出すことが重要である。このため、関係府省庁において「EBPMアクションプラン」に基づき、政府全体のEBPMの取組を本格化する。年末に同プランの見直し・強化を行うとともに、その成果を翌年度以降の骨太方針へ反映するなどEBPMを強化する。

EBPM強化や分野横断的な施策の深化のため、行政記録情報を含めたデータの整備や「見える化」について関係府省庁間の連携を強化する。行政事業レビューとの連携を通じて、データ収集や分析・評価を一体的かつ効率的に進める。その際、行政事業レビューシステムの機能強化とAI技術を活用したデータの利活用を推進する。ビッグデータを用いた分析や指標の実用化を進める。

基金について、資金の有効活用の観点から、EBPMの手法を用いた効果検証やPDC-Aの取組を推進し、基金の点検・見直しの横断的な方針²⁶⁸も踏まえ、必要性や成果の達成状況、管理費を含む執行見込み、設置法人の適格性について、不断に点検・検証を行う。

公的部門が保有する資産について、その保有目的等も踏まえつつ、運用改善や有効活用の有用性を検討する。

(Well-being（幸福度）の視点からの施策の深化)

Well-beingの高い社会の実現に向け、働く、学ぶ、健康、子育て、地域の生活に関連する基本計画や大綱において、生活のWell-being改善につながる実効的なKPIの設定を進めるとともに、Well-beingの把握を継続・強化する。次世代の社会生活や価値観の変化を反映する経済指標を検討し、将来的なSNA国際基準への反映も見据えた取組を推進する。

4. 物価上昇に合わせた公的制度の点検・見直し

賃上げや投資が増加し、コストカット型経済からの脱却が見えてきた今、政府自身が、物価上昇を上回る賃金上昇の実現に向けて率先すべく、以下の3つの取組を総合的に実行する。その際には、労働の価値、平素からの備えの価値を正しく評価し、価格に表すことの重要性を軸に据えて取組を進める。

物価上昇が継続していることを踏まえ、予算、税制における長年据え置かれたままの様々な公的制度に係る基準額や閾値について、国民生活へ深刻な影響が及ばないよう、省庁横

²⁶⁸ 「基金の点検・見直しの横断的な方針について」（令和5年12月20日行政改革推進会議決定）。

断的・網羅的に点検し、見直しを進める²⁶⁹。その際、各項目の点検と併せ、政策効果を担保するため、制度の特性に応じた定期的な改定ルールを設け、足元の物価上昇に的確に対応できるような仕組みづくりを行う。

同時に、本基本方針第2章及び第3章に記載している、

- ・公定価格（医療・介護・保育・福祉等）の引上げ
- ・働き手の賃上げ原資を確保できる官公需における価格転嫁の徹底を省庁横断的に推進する。

²⁶⁹ 長年据え置かれてきた公的制度の基準額や閾値の例として、交通費児育成給付金、子どもの学習・生活支援事業（生活困窮者自立支援制度）、食事支給に係る所得税非課税限度額、マイカー通勤に係る通勤手当の所得税非課税限度額が存在し、これらについては速やかに見直しを行う。

第4章 当面の経済財政運営と令和8年度予算編成に向けた考え方

1. 当面の経済財政運営について

我が国経済は、緩やかに回復している一方で、米国の関税措置等の影響、物価上昇の継続が個人消費に及ぼす影響に伴う下振れリスクには、注意する必要がある。

米国の関税措置への対応や当面の物価高への対応を始め、経済財政運営に万全を期す。引き続き、経済・物価動向に応じた機動的な政策対応を行っていく。

「賃上げと投資が牽引する成長型経済」への移行を確実なものとするよう、物価上昇を上回る賃上げを起点として、国民の所得と経済全体の生産性を向上させる。地域の中堅・中小企業の最低賃金を含む賃上げの環境整備として、適切な価格転嫁や生産性向上、経営基盤を強化する事業承継・M&Aを後押しするなど、施策を総動員する。

このため、「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」²⁷⁰及び令和6年度補正予算並びに令和7年度予算及び関連する施策を迅速かつ着実に執行する。

日本銀行には、経済・物価・金融情勢に応じて適切な金融政策運営を行うことにより、賃金と物価の好循環を確認しつつ、2%の物価安定目標を持続的・安定的に実現することを期待する。

2. 令和8年度予算編成に向けた考え方

- ① 当面のリスクへの備え・対応に万全を期すほか、賃上げ支援の施策を総動員するとともに、日本経済全国津々浦々の成長力を強化することによって、成長型経済への移行を確実にすることを目指す。
- ② 令和8年度予算は、本方針及び骨太方針2024に基づき、中期的な経済財政の枠組みに沿った編成を行う。ただし、重要な政策の選択肢をせばめることがあってはならない。
- ③ 地方創生2.0の推進、物価上昇を上回る賃金上昇の普及・定着、官民連携による投資の拡大、防災・減災・国土強靭化、防衛力の抜本的強化を始めとする我が国を取り巻く外交・安全保障環境の変化への対応、外的環境の変化に強い経済構造の構築、少子化対策・こども政策の着実な実施など、重要政策課題に必要な予算措置を講ずることによって、メリハリの効いた予算編成とする。
- ④ EBP M・PDCAを推進し、ワイスペンディングを徹底する。「経済・財政新生計画」における重要課題への対応など、中長期視点に立った経済・財政・社会保障の持続可能性の確保に向けた取組を進める。

²⁷⁰ 令和6年11月22日閣議決定。



令和 7 年 6 月 9 日

愛知地方最低賃金審議会

会長 中山徳良 殿

愛知県弁護士会

会長 川合 伸

会長声明の送付について

別紙のとおり「最低賃金の大幅な引上げ及び中小企業等への支援策の強化を求める会長声明」をご送付いたします。

当会の意見を充分にご理解いただき、適切な措置をとられますようお願いいたします。



最低賃金の大幅な引上げ及び中小企業等への支援策の強化を求める会長声明

1 最低賃金法 1 条には、「この法律は、賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。」と規定されている。

かかる目的の達成に向け、中央最低賃金審議会は、厚生労働大臣に対し、地域別最低賃金額改定の目安について答申を行っている。そして、同審議会の答申に基づき、全国の地域別最低賃金審議会が地域別最低賃金の改定額を答申し、これを受けた都道府県労働局長が地域別最低賃金の改定額を決定している。

2 愛知県における最低賃金は、令和 6 年 10 月 1 日に、前年度より 50 円引き上げられ時給 1,077 円とされた。

もっとも、1,077 円で 1 日 8 時間、1 週 40 時間、年 52 週働いたとしても、月収約 18 万 6000 円、年収約 224 万円にしかならない。今なお続く物価の高騰に賃金の上昇が追いついておらず、実質賃金は減少を続けている。

すなわち、名古屋市消費者物価指数（2025 年 4 月分）は、総合指数（令和 2 年（2020 年）=100）は 111.9 となり、前年同月比 3.5% の上昇となった。他方、愛知県における 2025 年 3 月の賃金指数は、現金給与総額（事業所規模 5 人以上）にかかる名目賃金指数は前年比 2.6% の増加となっているものの、実質賃金指数は前年比 1.5% の減少となっている（「あいの勤労（2025 年 3 月分）」2025 年 5 月 30 日公表）。

このような物価上昇に伴う実質賃金の減少状況からすれば、愛知県における最低賃金は、労働者が安定した生活を送るために必要な水準を満たしているとは捉え難い。とりわけ低所得者世帯であるほど消費支出に占める食料品の比重が高くなる傾向があり、食料品の値上がりにより、これらの世帯は深刻な影響を受けているのが実情である。

最低賃金法第 1 条が目的として掲げる「労働者の生活の安定、労働力の質的向上」を達成するためには、最低賃金を大幅に引き上げ、労働者の実質賃金を引き上げる必要がある。

3 最低賃金引上げのためには、中小企業の健全かつ持続的な経営を可能とする基盤の形成が欠かせない。

人手不足や物価上昇を背景に、多くの中小企業・小規模事業者（以下「中小企業等」という）が業績の改善を伴わないまま賃上げを余儀なくされるという不可能を強いられてはならない。最低賃金法 1 条が規定する「事業の公正な競争の確保」という観点を踏まえ、中小企業等とその取引先企業との間で公正な取引が確保され、中小企業等が適正な対価が得られる取引慣行を醸成することが必要である。

また、社会保険料の事業者負担の軽減・免除をするなどして、中小企業等が賃上げしや

すい環境整備に向けた実効的な取組を強化することが欠かせない。

したがって、国においては、中小企業等の支援策の充実にも、果敢に取り組むべきである。

- 4 よって、当会は、本年の最低賃金の改定にあたり、中央最低賃金審議会に対しては、物価の上昇に対応するべく大幅な最低賃金額の引上げを内容とする答申を行うことを、愛知地方最低賃金審議会に対しては、中央最低賃金審議会の提示する目安に縛られることなく、愛知県の最低賃金の大幅な引上げを実施することを、国に対しては、中小企業等が無理なく賃上げのことのできるよう、実効的な中小企業等支援策を強化することをそれぞれ求める。

2025年(令和7年)6月9日

愛知県弁護士会

会長 川合伸子

2025年6月24日

愛知労働局長 小林洋子 様
愛知地方最低賃金審議会 会長 様

全労連東海北陸地方協議会
議長 田中 康博
(公印省略)

歴史的な物価高騰のもとで最低賃金1500円以上への引上げと 全国一律制を求める要請書

日頃から労働行政の発展に尽力されていることに敬意を表します。

2024年の最低賃金改定による加重平均1055円では低額で人間らしく暮すことはできません。最低賃金近傍で働く労働者はダブルワーク、トリプルワークせざるを得ず、物価高騰のなか、暮らしていけないと悲鳴があがっています。

最高額の東京(1163円)と最低額の県(951円)との差は212円もあり、全国展開している店舗で、同じ労働と同じ時間(月150時間)働いたとして月3万1800円、年収で38万1600円の差となります。人口減少時代に、最低賃金が低い地方から高い都市部へ流出し、地域経済の衰退を加速させる要因となっています。2024年の最低賃金改定では、27県が中央最低賃金審議会目安額を上回る結果を出し、最高額と最低額の格差が一気に8円縮まるなど、地域間格差の是正に対する地方の強いメッセージが示されました。

最低賃金の決定は「その地域の労働者の生計費と賃金、事業の支払能力」という3要素を考慮し決められていますが、最低賃金法第1条で「労働者の生活の安定」が規定されており、これは憲法25条が規定する生存権に基づくものであり、「事業の支払能力」より労働者の生存権が優先されなければなりません。

石破内閣は、2020年代に最低賃金を全国加重平均1500円にすることを掲げました。この政府目標は、支払い能力ありきでなく、最低賃金を上げることで、政府の施策強化、企業努力を促すものです。しかし、歴史的な物価高騰のもとで、すでに時給1500円では暮らしていけない水準であること、その実現に5年もかかる計画であること、そして、なによりも政府目標が全国一律ではないことなど、不十分なものと言わざるを得ません。

私たちが全国27の都道府県(4万9000人超)で取り組んできた最低生計費試算調査では、どこでも必要な生計費は同じで、物価上昇を加味した直近のデータでは1700円、1800円の結果が出ています。誰でも、どこでもふつうに働けば人間らしい暮らしができる全国一律最低賃金制度と生計費原則にもとづく引き上げを求めます。これにより、労働者の所得を底上げし、地域経済をあたため、若者の経済的自立を促して家族形成が現実と思える社会に変え、人口減少社会に歯止めをかけるベースをつくることができます。

また、石破内閣の掲げる「2020年代に最低賃金の全国加重平均1500円」の実現

のためには、単純計算でも年7.3%程度の引き上げが必要であり、個々の企業努力だけでは難しく、その実施を裏付ける中小企業支援策が必要です。すでに、地方では、中小企業・小規模事業者支援に対する強い要望が出され、国への意見書とともに最低賃金の引き上げに関する自治体独自の補助制度も相次いで創設されています。

地方の経済を支える主役である中小企業・小規模事業者が最低賃金の引き上げに対応できる特別な支援策と財政措置が必要なことは明らかであり、地方最低賃金審議会と労働局長もその責任を果たさなければなりません。

以上の点から、最低賃金改定審議にあたり下記の項目について強く要請します。

記

1. 中賃の目安額に縛られることなく、労働者の生活の安定を図るために最低賃金を1500円以上に引き上げること。
2. すべての働く人に人間らしい生活を保障するために、最低賃金法を改正し、生計費原則に基づく「全国一律最低賃金制度」を実現し地域間格差を是正するよう国に働きかけること。
3. 審議会には、労働局から3要素を踏まえた審議ができるよう資料が提出されているが、「事業の支払能力」に関わる資料が多く偏りがある。憲法25条に基づく審議ができるよう、「労働者の生計費及び賃金」についても同等以上の資料を提出すること。
4. 専門部会二者協議を含め全部公開するとともに、審議会や専門部会で女性や非正規労働者、学生が意見陳述をおこなう機会を設けること。また、すべての審議・協議の議事録を作成し全部を公開すること。
5. これまで、東海4県の審議会答申には、結論のみで根拠・理由等が記載されておらず、最賃法9条のいわゆる3要素を考慮して決められたのかもわからない。労働局長は審議会に審議経過とともに答申の額の根拠・理由の記載を求めること。審議会は、審議の経過とともに答申の根拠・理由を記載すること。
6. 大幅な物価上昇や経済情勢変動時には、年1回に限らず改定を行うこと。
7. 社会保険料の減免など、最低賃金引き上げに欠かせない中小企業支援策の抜本的拡充を国に求めること。
8. 最低賃金審議会の日程や委員の改選などの情報を求めるものに、適宜それらを提供すること。

9. 大幅に増加する労働行政の需要に対応するために、公共職業安定所や労働基準監督署など都道府県労働局の正規職員を大幅に増員し、労働行政の体制拡充・強化をおこなうこと。

以上

<全労連東海北陸地方協議会加盟組織>
富山県労働組合総連合 議長 中山洋一
石川県労働組合総連合 議長 桶間 諭
福井県労働組合総連合 議長 鈴木孝典
岐阜県労働組合総連合 議長 廣瀬政美
静岡県労働組合評議会 議長 菊池 仁
愛知県労働組合総連合 議長 西尾美沙子
三重県労働組合総連合 議長 新家忠文

全労連東海北陸ブロック 2025年最賃キャラバン資料



全労連東海北陸地方協議会

最低賃金マップ[°] 2024年10月改定

全国平均 1,055円 (加重) 前年比 51円増 (5.1%増)

最高額 東京 1,163円 最低額 秋田県 951円

地域間格差は、昨年より8円縮小 212円 18.2%差

27県 (57.4%) が中央最低賃金審議会目安を上回る

徳島県 84円増(目安50円+34円) !

1100円台	3
1000円台	13
900円台	31
計	47

34.0%

66.0%

佐賀 956	福岡 992	大分 954
長崎 953	熊本 952	宮崎 952
鹿児島 953		

沖縄
952

山口 979	島根 962	鳥取 957
広島 1020	岡山 982	兵庫 1052
大阪 1114	奈良 986	京都 1058

愛媛 956	香川 970
高知 952	徳島 980



地域別
最低賃金マップ

Aランク=

Bランク=

Cランク=

北海道
1010

青森
953

秋田
951

岩手
952

山形
955

宮城
973

石川
984

富山
998

新潟
985

福島
955

群馬
985

栃木
1004

埼玉
1078

茨城
1005

福井
984

岐阜
1001

長野
998

三重
1023

愛知
1077

山梨
988

東京
1163

千葉
1076

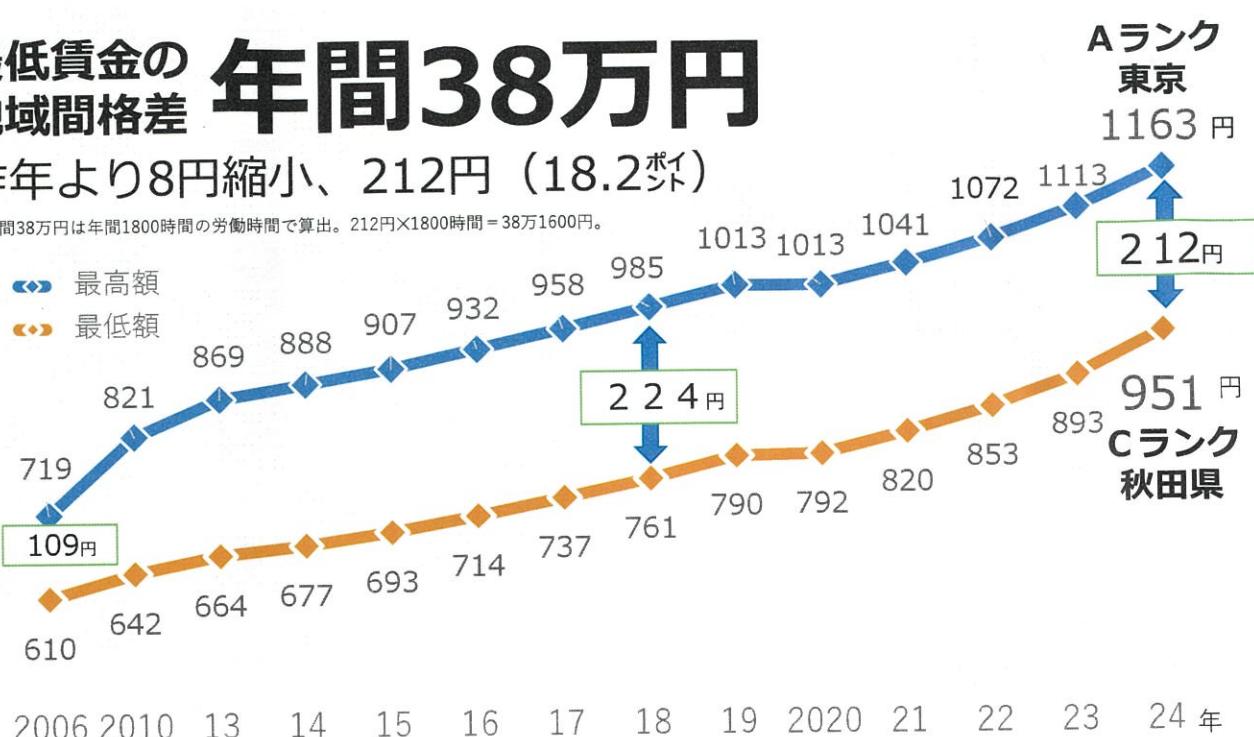
静岡
1034

神奈川
1162

最低賃金の 地域間格差 年間38万円

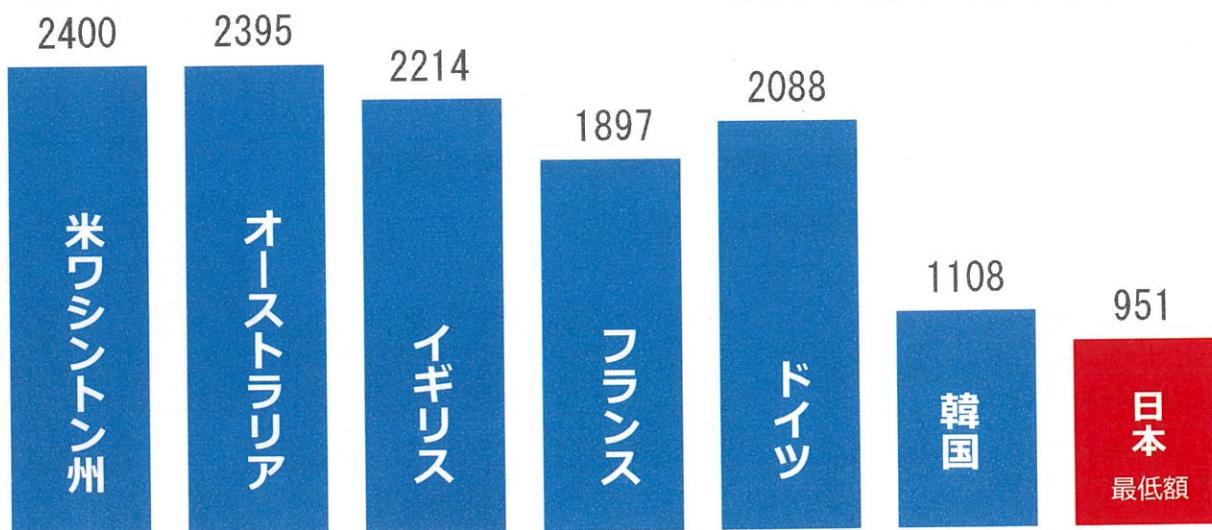
昨年より8円縮小、212円（18.2ポイ）

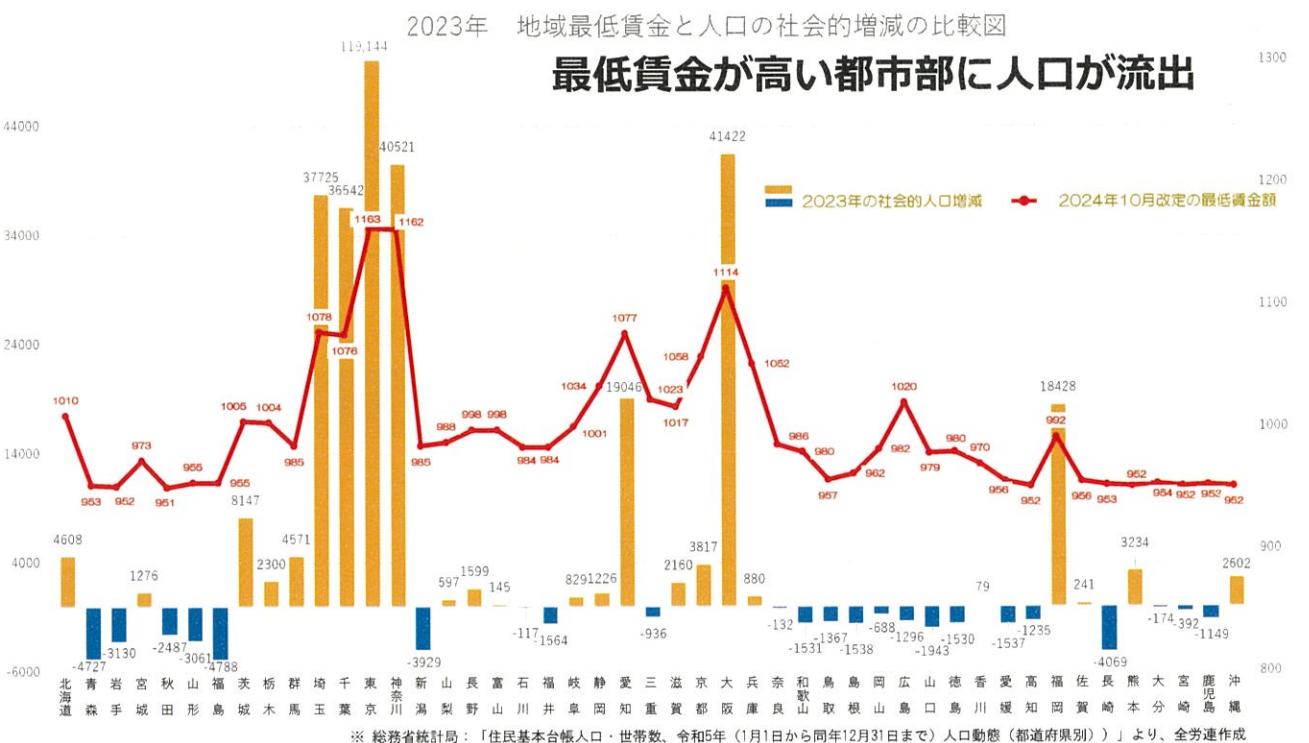
※ 年間38万円は年間1800時間の労働時間で算出。212円×1800時間 = 38万1600円。



最低賃金 国際比較 2024年9月時点

2024年9月時点、全労連調べ。各國通貨最低賃金額を2024年8月平均の為替レートで換算。ドイツ、韓国は2025年1月から適用。





徳島県 最低賃金

896円→960円
+84円 9.4%増



後藤田正純知事
2024年8月30日 定例会見

▼国の目安ありきから、地方の経済情勢、もしくは今後の人口動態を含めた、地方の在り方を含めた、こういった点も考慮した。

▼経営的に厳しいという方がいれば、どこの会社のどういう業態の方々なのか、門戸をすべて開いてお話を聞きたい。もし価格転嫁ができていないのであれば、公正取引委員会とともに、一緒に改善してまいりたい。

▼最低賃金法の第一条。支払い能力だと原資を考えなければいけないと書いてあるが、しかし1丁目1番地は、憲法第25条の生存権に基づいた最低限の暮らしを守るために、我々県や国が弱い人を守っていくんだと、これが基本だ。政治っていうのは、行政っていうのは、立場の弱い人のためにあるんですよ。政治や行政は強い人のためにあるんじゃないんです。

▼今回のことでの相乗効果として、どんどんいい人が集まって、どんどん労働者のやる気が高まって、そして生産性が高まることによって、いい会社が増えていく。

▼審議の公開。基本は民主主義国家ですからね。国民主権ですよ。国民が知り得ないということはありません。県民の代表である県議会や県知事が見られないということ自体おかしい。徳島労働局が責任を持つことなどできない。

▼既に國の方には、今後最低賃金の法律自体、もうちょっと労働者寄りにすべきだと思うし、そしてまた審議会の運営のあり方も新しく民主的にすべきであり、そして何よりも地方の声を、地方の代表を入れなければ実態は反映されない

最低賃金の1丁目1番地は生存権を守ること

達増拓也知事



岩手県最低賃金

893円→952円 + 59円

(知事) 今回改めて思うのですけれども、論理的には全国一律の最低賃金、そしてその引上げ、一律の引上げで、全国共通の最低賃金で一律の引上げということが理屈にかなうのだと思う 2024年8月30日知事記者

秋田県最低賃金

897円→951円 + 54円

(知事) いま最低賃金を決めるシステムは競争でいたちごっこ。後で決めるのでは趣旨に反する。完全に制度疲労している。憲法の生存権に関わること。 2024年9月5日知事記者



佐竹敬久知事

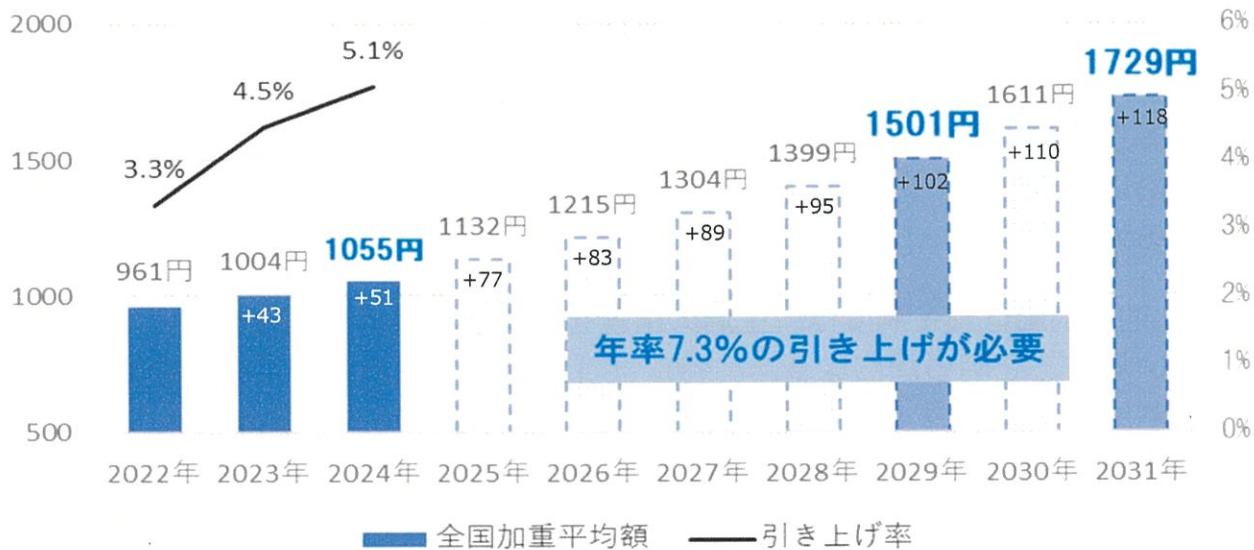
秋田県 佐竹敬久知事



秋田県佐竹敬久知事は、9月17日の県議会一般質問に答え、高水準での全国一律化の必要性を説いた。「本来労働者の安定を目的に定められるべき最低賃金が、地域間競争で設定される。日本の賃金水準が世界に後れを取っている要因。」とした。今年は、秋田県労連などが求めている「全国一律1500円以上への引き上げを求める陳情が秋田県の約7割の17議会で採択されている。ことを背景にした知事の政策である。



2020年代に最低賃金（全国加重平均） 1500円以上を達成するには



2020年代に平均1500円 (7.3% 70円から110円の引き上げ必要)
東京、神奈川は2028年、秋田県など21県は7年後の2031年

都道府県名	最低賃金	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
加重平均	1,055	1,132	1,215	1,303	1,398	1,501	1,610	1,728
北海道	1,010	1,084	1,163	1,248	1,339	1,437	1,541	1,654
青森	953	1,023	1,097	1,177	1,263	1,355	1,454	1,561
岩手	952	1,021	1,096	1,176	1,262	1,354	1,453	1,559
宮城	973	1,044	1,120	1,202	1,290	1,384	1,485	1,593
秋田	951	1,020	1,095	1,175	1,261	1,353	1,451	1,557
山形	955	1,025	1,100	1,180	1,266	1,358	1,457	1,564
福島	955	1,025	1,100	1,180	1,266	1,358	1,457	1,564
茨城	1,005	1,078	1,157	1,242	1,332	1,429	1,534	1,646
栃木	1,004	1,077	1,156	1,240	1,331	1,428	1,532	1,644
群馬	985	1,057	1,134	1,217	1,306	1,401	1,503	1,613
埼玉	1,078	1,157	1,241	1,332	1,429	1,533	1,645	1,765
千葉	1,076	1,155	1,239	1,329	1,426	1,530	1,642	1,762
東京	1,163	1,248	1,339	1,437	1,542	1,654	1,775	1,904
神奈川	1,162	1,247	1,338	1,436	1,540	1,653	1,773	1,903
新潟	985	1,057	1,134	1,217	1,306	1,401	1,503	1,613
富山	998	1,071	1,149	1,233	1,323	1,419	1,523	1,634
石川	984	1,056	1,133	1,216	1,304	1,400	1,502	1,611
福井	984	1,056	1,133	1,216	1,304	1,400	1,502	1,611
山梨	988	1,060	1,138	1,221	1,310	1,405	1,508	1,618
長野	998	1,071	1,149	1,233	1,323	1,419	1,523	1,634
岐阜	1,001	1,074	1,152	1,237	1,327	1,424	1,528	1,639
静岡	1,034	1,109	1,190	1,277	1,371	1,471	1,578	1,693
愛知	1,077	1,156	1,240	1,330	1,428	1,532	1,644	1,764

都道府県名	最低賃金	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
三重	1,023	1,098	1,178	1,264	1,356	1,455	1,561	1,675
滋賀	1,017	1,091	1,171	1,256	1,348	1,447	1,552	1,665
京都	1,058	1,135	1,218	1,307	1,402	1,505	1,615	1,733
大阪	1,114	1,195	1,283	1,376	1,477	1,584	1,700	1,824
兵庫	1,052	1,129	1,211	1,300	1,394	1,496	1,606	1,723
奈良	986	1,058	1,135	1,218	1,307	1,402	1,505	1,615
和歌山	980	1,052	1,128	1,211	1,299	1,394	1,496	1,605
鳥取	957	1,027	1,102	1,182	1,269	1,361	1,461	1,567
島根	982	1,032	1,108	1,188	1,275	1,368	1,468	1,575
岡山	982	1,054	1,131	1,213	1,302	1,397	1,499	1,608
広島	1,020	1,094	1,174	1,260	1,352	1,451	1,557	1,670
山口	979	1,050	1,127	1,209	1,298	1,392	1,494	1,603
徳島	980	1,052	1,128	1,211	1,299	1,394	1,496	1,605
香川	970	1,041	1,117	1,198	1,286	1,380	1,480	1,588
愛媛	956	1,026	1,101	1,181	1,267	1,360	1,459	1,566
高知	952	1,021	1,096	1,176	1,262	1,354	1,453	1,559
福岡	992	1,064	1,142	1,225	1,315	1,411	1,514	1,624
佐賀	956	1,026	1,101	1,181	1,267	1,360	1,459	1,566
長崎	953	1,023	1,097	1,177	1,263	1,355	1,454	1,561
熊本	952	1,021	1,096	1,176	1,262	1,354	1,453	1,559
大分	954	1,024	1,098	1,179	1,265	1,357	1,456	1,562
宮崎	952	1,021	1,096	1,176	1,262	1,354	1,453	1,559
鹿児島	953	1,023	1,097	1,177	1,263	1,355	1,454	1,561
沖縄	952	1,021	1,096	1,176	1,262	1,354	1,453	1,559

最低賃金闘争で浮かび上がってきた2つの論点

- 生活する上で最低必要な最低賃金の水準を据えたうえで、その実現のために必要な対策を取ることの必要性が浮き彫りになった。
企業の支払い能力から「いくらなら上げられるか」の議論ではない。
徳島県では1000円、政府は1500円が必要と決断。この水準を実現させるために必要な中小企業支援など検討されている。これまでの方向性を逆転させる大きな変化。
- 地域別最低賃金制度は、生活の格差をつくり、経済の歪みを広げ、破綻していることを明らかになった。特に、「労働者の生活の安定のための最低賃金制度」が、隣県よりも1円高ければ良いとの破綻した議論を生んでいる。
最低賃金が上がらないのは構造的な問題であることが明らかになった。

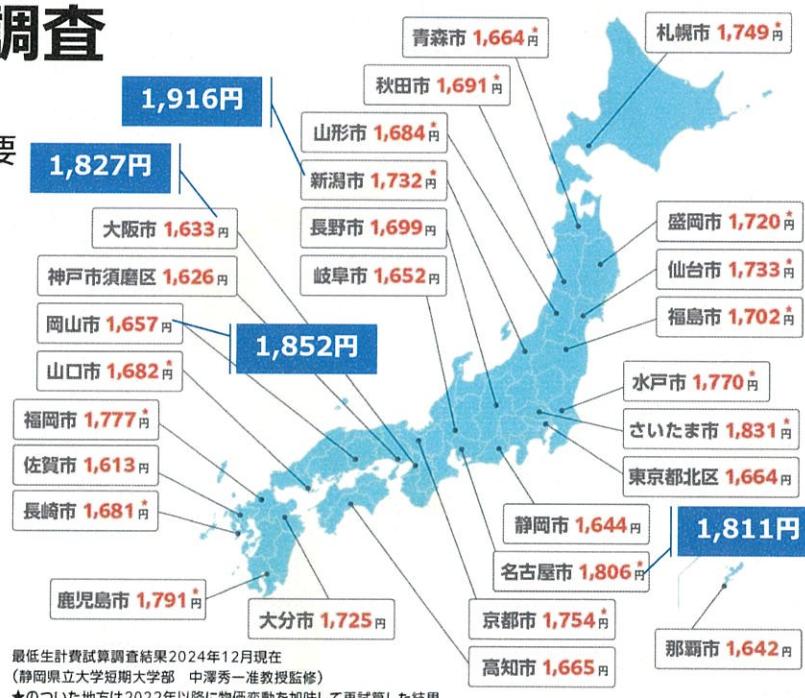
最低生計費試算調査

全国どこでも
時給1600円～1800円以上必要

全労連と地方組織などと静岡県立大学の中澤秀一准教授とともに実施している最低生計費試算調査は27地方組織で約4万8千人の組合員などの協力で、単身の若者が暮らしていくのに必要な生計費を明らかにしてきました。

2022年より物価高騰分を再試算すると13%から19%高い時給となっています。

いずれも、月額24万円～25万円（税込）、時間額で1600円以上（月150時間）が必要との結果が得られています。



最低賃金と中小企業支援はセット

政府の責任による特別の支援策が必要。

- ①直接的な資金支援
- ②社会保険料・税の負担軽減策
- ③下請け単価切り下げ規制など公正取引確立
- ④実効ある公契約条例の確立
- ⑤地域における雇用や仕事量の確保策など

最低賃金法改正の4つのポイント

- ① 地域別から、全国一律にする
- ② 中央最低賃金審議会で決め、
地方審議会は特定最賃を決める
- ③ 生計費と労働者の賃金で決める
- ④ 中小企業支援は国の義務に





みんなの力で

全国一律に法改正!

2025年6月●●日

●●労働局長 ●● 様

●●地方最低賃金審議会 会長 ●● 様

全労連東海北陸地方協議会

議長 田中 康博

(公印省略)

歴史的な物価高騰のもとで最低賃金1500円以上への引上げと 全国一律制を求める要請書

日頃から労働行政の発展に尽力されていることに敬意を表します。

2024年の最低賃金改定による加重平均1055円では低額で人間らしく暮すことはできません。最低賃金近傍で働く労働者はダブルワーク、トリプルワークせざるを得ず、物価高騰のなか、暮らしていく悲鳴があがっています。

最高額の東京（1163円）と最低額の県（951円）との差は212円もあり、全国展開している店舗で、同じ労働と同じ時間（月150時間）働いたとして月3万1800円、年収で38万1600円の差となります。人口減少時代に、最低賃金が低い地方から高い都市部へ流出し、地域経済の衰退を加速させる要因となっています。2024年の最低賃金改定では、27県が中央最低賃金審議会目安額を上回る結果を出し、最高額と最低額の格差が一気に8円縮まるなど、地域間格差の是正に対する地方の強いメッセージが示されました。

最低賃金の決定は「その地域の労働者の生計費と賃金、事業の支払能力」という3要素を考慮し決められていますが、最低賃金法第1条で「労働者の生活の安定」が規定されており、これは憲法25条が規定する生存権に基づくものであり、「事業の支払能力」より労働者の生存権が優先されなければなりません。

石破内閣は、2020年代に最低賃金を全国加重平均1500円にすることを掲げました。この政府目標は、支払い能力ありきでなく、最低賃金を上げることで、政府の施策強化、企業努力を促すものです。しかし、歴史的な物価高騰のもとで、すでに時給1500円では暮らしていく水準であること、その実現に5年もかかる計画であること、そして、なによりも政府目標が全国一律ではないことなど、不十分なものと言わざるを得ません。

私たちが全国27の都道府県(4万9000人超)で取り組んできた最低生計費試算調査では、どこでも必要な生計費は同じで、物価上昇を加味した直近のデータでは1700円、1800円の結果が出ています。誰でも、どこでもふつうに働けば人間らしい暮らしができる全国一律最低賃金制度と生計費原則にもとづく引き上げを求めます。これにより、労働者の所得を底上げし、地域経済をあたため、若者の経済的自立を促して家族形成が現実と思える社会に変え、人口減少社会に歯止めをかけるベースをつくることができます。

また、石破内閣の掲げる「2020年代に最低賃金の全国加重平均1500円」の実現

のためには、単純計算でも年7.3%程度の引き上げが必要であり、個々の企業努力だけでは難しく、その実施を裏付ける中小企業支援策が必要です。すでに、地方では、中小企業・小規模事業者支援に対する強い要望が出され、国への意見書とともに最低賃金の引き上げに関する自治体独自の補助制度も相次いで創設されています。

地方の経済を支える主役である中小企業・小規模事業者が最低賃金の引き上げに対応できる特別な支援策と財政措置が必要なことは明らかであり、地方最低賃金審議会と労働局長もその責任を果たさなければなりません。

以上の点から、最低賃金改定審議にあたり下記の項目について強く要請します。

記

1. 中賃の目安額に縛られることなく、労働者の生活の安定を図るために最低賃金を1500円以上に引き上げること。
2. すべての働く人に人間らしい生活を保障するために、最低賃金法を改正し、生計費原則に基づく「全国一律最低賃金制度」を実現し地域間格差を是正するよう国に働きかけること。
3. 審議会には、労働局から3要素を踏まえた審議ができるよう資料が提出されているが、「事業の支払能力」に関わる資料が多く偏りがある。憲法25条に基づく審議ができるよう、「労働者の生計費及び賃金」についても同等以上の資料を提出すること。
4. 専門部会二者協議を含め全部公開するとともに、審議会や専門部会で女性や非正規労働者、学生が意見陳述をおこなう機会を設けること。また、すべての審議・協議の議事録を作成し全部を公開すること。
5. これまで、東海4県の審議会答申には、結論のみで根拠・理由等が記載されておらず、最賃法9条のいわゆる3要素を考慮して決められたのかもわからない。労働局長は審議会に審議経過とともに答申の額の根拠・理由の記載を求めること。審議会は、審議の経過とともに答申の根拠・理由を記載すること。
6. 大幅な物価上昇や経済情勢変動時には、年1回に限らず改定を行うこと。
7. 社会保険料の減免など、最低賃金引き上げに欠かせない中小企業支援策の抜本的拡充を国に求めること。
8. 最低賃金審議会の日程や委員の改選などの情報を求めるものに、適宜それらを提供すること。

9. 大幅に増加する労働行政の需要に対応するために、公共職業安定所や労働基準監督署など都道府県労働局の正規職員を大幅に増員し、労働行政の体制拡充・強化をおこなうこと。

以上

<全労連東海北陸地方協議会加盟組織>
富山県労働組合総連合 議長 中山洋一
石川県労働組合総連合 議長 桶間 諭
福井県労働組合総連合 議長 鈴木孝典
岐阜県労働組合総連合 議長 廣瀬政美
静岡県労働組合評議会 議長 菊池 仁
愛知県労働組合総連合 議長 西尾美沙子
三重県労働組合総連合 議長 新家忠文

全労連東海・北陸ブロック学習会

最低賃金大幅引き上げをめざす 徳島県のとりくみ

昨年、徳島県の最低賃金は84円引き上げられ“徳島ショック”と全国から注目を浴びました。その背景には、徳島県が後藤田正純知事を先頭に、繰り返し審議会に大幅引き上げを要請するなどのとりくみがありました。

今回は、徳島県の担当者から、なぜ大幅引き上げに取り組んだのか、引上げによって労働者や経営者にどんな影響があったのか、今年はどんなとりくみをするのかなどを伺います。

2025年7月4日(金)

- 日 時 2025年7月4日(金)13:30~15:00
- 場 所 オンライン開催のみ(zoom) 事前申込制
- 参加費 無料
- 参加資格 どなたでも参加できます

※全労連東海・北陸ブロック組合員以外の方は傍聴のみとなります

— 内容 —

- ・ 徳島県庁担当者からの報告
- ・ 質疑応答
- ・ 感想交流

参加申込

下記のアドレスまたはQRコードより必要事項を登録ください。登録後、メールでzoomへのログイン情報が送付されます。
<https://x.gd/6egWd>



資料について

学習会当日の午前10時以降、下記アドレスのGoogleドライブよりダウンロードいただけます。
<https://x.gd/FmdoW>



全労連東海・北陸ブロック

事務局：愛労連

〒456-0006 愛知県名古屋市熱田区沢下町9-7労働会館東館3F

電話 052-871-5433 FAX 052-871-5618



全国一律最低賃金制の実現求める国会請願署名 紹介議員名簿

全労連・国民春闘共同委員会2025年5月15日現在

議員氏名	会派	衆・参	選挙区名	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1 今枝 宗一郎	自民	衆	愛知14		○					
2 藤丸 敏	自民	衆	福岡7		○					
3 伊藤 忠彦	自民	衆	(比)東海		○		※	○	※	
4 長坂 康正	自民	衆	(比)東海		○	○				
5 岩屋 毅	自民	衆	大分3			○				※
6 井出 康生	自民	衆	(比)北陸信越					○		
7 塩川 鉄也	共産	衆	(比)北関東	○	○	○	○	○	○	○
8 穀田 恵二	共産	衆	(比)近畿	○	○	○	○	○	○	
9 田村 貴昭	共産	衆	(比)九州		○	○	○	○	○	○
10 本村 伸子	共産	衆	(比)東海		○	○	○	○	○	○
11 志位 和夫	共産	衆	(比)南関東		○	○	○	○	○	○
12 田村 智子	共産	衆	(比)東京	○	○	○	○	○	○	○
13 赤嶺 政賛	共産	衆	沖縄1	○	○	○	○	○	○	○
14 辰巳 孝太郎	共産	衆	(比)近畿						NEW	
15 堀川 あきこ	共産	衆	(比)近畿						NEW	
16 倉林 明子	共産	参	京都	○	○	○	○	○	○	○
17 伊藤 岳	共産	参	埼玉		○	○	○	○	○	○
18 吉良 よし子	共産	参	東京	○	○	○	○	○	○	○
19 山添 拓	共産	参	東京	○	○	○	○	○	○	○
20 井上 哲士	共産	参	比例	○	○	○	○	○	○	○
21 山下 芳生	共産	参	比例	○	○	○	○	○	○	○
22 紙 智子	共産	参	比例	○	○	○	○	○	○	○
23 小池 晃	共産	参	比例	○	○	○	○	○	○	○
24 岩渕 友	共産	参	比例	○	○	○	○	○	○	○
25 仁比 聰平	共産	参	比例				○	○	○	○
26 大門 実紀史	共産	参	比例	○	○	○	○	○	○	○
27 長友 慶治	国民	衆	(比)九州			○	○	○		
28 浅野 哲	国民	衆	茨城5				○			
29 西岡 秀子	国民	衆	長崎1						NEW	
30 石井 智恵	国民	衆	(比)四国						NEW	
31 舟山 康江	国民	参	山形	○	○	○	○	○	○	○
32 芳賀 道也	国民	参	山形		○	○	○	○	○	○
33 上田 清司	国民	参	埼玉				○	○	○	○
34 大石 あきこ	れいわ	衆	(比)近畿			○	○	○	○	○
35 高井 崇志	れいわ	衆	(比)北関東						NEW	
36 八幡 愛	れいわ	衆	(比)近畿						NEW	
37 船後 靖彦	れいわ	参	比例	○	○	○	○	○	○	○
38 木村 英子	れいわ	参	比例	○	○	○	○	○	○	○
39 天昌 大輔	れいわ	参	比例				○	○	○	○
40 福島 伸享	有志	衆	茨城1			○	○	○	○	○
41 ながえ 幸子	無	参	愛媛		○	○	○	○	○	○
42 寺田 静	無	参	秋田	○	○	○	○	○		
43 長浜 博行	無	参	千葉			○	※	※	※	
44 新垣 邦男	社民・立	衆	沖縄2			○	○	○		
45 福島 みずほ	社民・立	参	比例	○	○	○	○	○	○	
46 大橋 ゆうこ	社民・立	参	比例					○		
47 高良 鉄美	沖縄	参	沖縄		○	○	○	○	○	○
48 伊波 洋一	沖縄	参	沖縄	○	○	○	○	○	○	○

議員氏名	会派	衆・参	選挙区名	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
49 斎藤アレックス	維新	衆	滋賀1					○	○	
50 嘉田 由紀子	維新	参	滋賀			○	○	○	○	
51 小川 淳也	立憲	衆	香川1	○	○	○	○	○	※	
52 柚木 道義	立憲	衆	岡山4	○	○	○	○	○	○	
53 磯本 あき子	立憲	衆	宮城1	○	○	○	○	○	○	
54 山崎 誠	立憲	衆	(比)南関東		○	○	○	○	○	
55 篠原 豪	立憲	衆	神奈川1		○	○	○	○		
56 神谷 裕	立憲	衆	北海道10	○	○	○	○	○		
57 大河原 雅子	立憲	衆	東京21	○	○	○	○	○	○	
58 末松 義規	立憲	衆	東京19	○		○	○	○	○	
59 近藤 昭一	立憲	衆	愛知3	○	○	○	○	○	○	※
60 阿部 知子	立憲	衆	神奈川12	○	○	○	○	○	○	
61 早稻田 夕季	立憲	衆	神奈川4	○	○	○	○	○	○	
62 福田 昭夫	立憲	衆	栃木2	○	○	○	○	○	○	
63 逢坂 誠二	立憲	衆	北海道8	○	○	○	○	○	○	
64 横井 周	立憲	衆	兵庫6		○	○	○	○	○	
65 重徳 和彦	立憲	衆	愛知12		○	○	○	○	○	※
66 中島 克仁	立憲	衆	山梨1	○	○	○	○	○		
67 青山 大人	立憲	衆	茨城5		○	○	○	○	○	
68 牧 義夫	立憲	衆	(比)東海		○	○	○	○	○	
69 奥野 総一郎	立憲	衆	千葉9	○	○	○	○	○	○	
70 森田 俊和	立憲	衆	埼玉12		○	○	○	○	○	
71 小沢 一郎	立憲	衆	岩手3	○	○	○	○	○	○	
72 白石 洋一	立憲	衆	愛媛2	○	○	○	○	○	○	
73 下条 みづ	立憲	衆	長野2	○	○	○	○	○		
74 寺田 学	立憲	衆	(比)東北		○	○	○	○		
75 田嶋 要	立憲	衆	千葉1	○	○		○	○	○	
76 道下 大樹	立憲	衆	北海道1			○	○	○	○	
77 石川 香織	立憲	衆	北海道11			○	○	○	○	
78 菊田 真紀子	立憲	衆	新潟2			○	○	○	○	
79 青柳 陽一郎	立憲	衆	神奈川6			○	○	○	○	
80 松原 仁	立憲	衆	東京26			○	○	○	○	
81 篠原 幸	立憲	衆	長野1			○	○	○	○	
82 小宮山 泰子	立憲	衆	埼玉7			○	○	○	○	
83 小熊 慎司	立憲	衆	福島3			○	○	○	○	
84 谷田川 元	立憲	衆	(比)南関東			○	○	○	○	
85 階 猛	立憲	衆	岩手1			○	○	○	※	
86 笠 浩史	立憲	衆	神奈川9			○	○	○	○	
87 屋良 朝博	立憲	衆	(比)九州			○		○	○	
88 鎌田 さゆり	立憲	衆	宮城2			○	○	○	○	
89 山岡 遼丸	立憲	衆	北海道9			○	○	○		
90 源馬 謙太郎	立憲	衆	静岡8			○	○	○		
91 渡辺 劍	立憲	衆	宮崎1			○	○	○	○	
92 森山 浩行	立憲	衆	(比)近畿			○				
93 坂本 祐之輔	立憲	衆	埼玉10			○	○	○		
94 手塚 よしお	立憲	衆	東京5			○	○			
95 落合 貴之	立憲	衆	東京6			○	○	○		
96 海江田 万里	立憲	衆	(比)東京				○	※	※	○

議員氏名	会派	衆・参	選挙区名	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
97 松木 けんこう	立憲	衆	北海道2					○	※	○
98 神津 たけし	立憲	衆	長野3					○	○	○
99 太 ひでし	立憲	衆	神奈川13					○	○	○
100 藤岡 隆雄	立憲	衆	栃木4					○	○	○
101 野間 健	立憲	衆	鹿児島3					○	○	○
102 山田 勝彦	立憲	衆	(比)九州					○	○	○
103 米山 隆一	立憲	衆	新潟4					○	○	○
104 荒井 優	立憲	衆	北海道3						○	○
105 山岸 一生	立憲	衆	東京9						○	
106 吉川 元	立憲	衆	(比)九州	○	○	○				○
107 小山 千帆	立憲	衆	(比)東海							NEW
108 西川 厚志	立憲	衆	愛知5							NEW
109 藤原 規眞	立憲	衆	愛知10							NEW
110 津村 啓介	立憲	衆	(比)中国							NEW
111 篠田 奈保子	立憲	衆	(比)北海道							NEW
112 今井 雅人	立憲	衆	岐阜4							NEW
113 津村 啓介	立憲	衆	(比)中国							NEW
114 佐藤 公治	立憲	衆	広島5							NEW
115 川内 博史	立憲	衆	鹿児島1							NEW
116 安藤 じゅん子	立憲	衆	千葉6							NEW
117 松下 玲子	立憲	衆	(比)東京							NEW
118 高松 智之	立憲	衆	東京28							NEW
119 三角 創太	立憲	衆	(比)北関東							NEW
120 有田 芳生	立憲	衆	(比)関東							NEW
121 黒岩 宇洋	立憲	衆	新潟3							NEW
122 佐々木 ナオミ	立憲	衆	(比)南関東							NEW
123 川田 龍平	立憲	参	比例			○	○	○	○	○
124 石垣 のりこ	立憲	参	宮城			○	○	○	○	○
125 打越 さく良	立憲	参	新潟			○	○	○	○	○
126 野田 国義	立憲	参	福岡			○	○	○	○	○
127 杉尾 秀哉	立憲	参	長野	○	○	○	○	○	○	○

2025年6月3日

中央最低賃金審議会員 各位

中央最低賃金審議委員との懇談にむけて

はじめに

- 国民生活の向上と経済の健全な発展に向けた最低賃金審議へのご努力に敬意を表します。
- 全労連・国民春闘共闘は、25春闘において実質賃金が低下し続ける「賃金が上がらない国」からの脱却にむけ、労働組合として最も強い力であるストライキを全国で展開するなど全力で取り組み、30年ぶりの賃上げ水準を獲得した昨年の賃上げ水準を維持する到達をつくり出しました。しかし、実質賃金をプラスに転換するのは難しく、生活が改善したと実感できる水準とはいえません。特に、医療、介護、福祉などケア労働者の賃上げは、この物価高のなかで「ペアゼロと一時間は大幅カット」と実質賃下げとなっています。また、最も困難な生活を強いられる非正規労働者で働く仲間の賃上げは抑制的であり、生活改善どころか、消費者物価指数の食料・光熱費・医薬品など生活に欠かせない「基礎的支出項目」の上昇にもおよばず、厳しさが増しているのが実態です。困窮する国民生活を支え、「格差と貧困の是正」と雇用を守るために「労働者の賃金底上げによる経済」への転換が図られるようご尽力いただくようお願いします。

以下、何点かの論点について、私たちの考えを示させていただきます。

1. 「労働者しづ寄せ型」経済を転換し、「賃金があがる国」に

- 「トランプ関税」の影響を理由に「雇用調整」の動きが報道され、「雇用調整」=リストラが強まることが賃上げにブレーキがかかることが想定されます。リーマン・ショックなど経済危機に見る日本の雇用破壊と賃金抑制による「労働者しづ寄せ型」経済の誤りを繰り返してはなりません。2024年の実質賃金は前年比0.5%減、3年連続マイナスとなっています。「賃金があがる国」への転換にむけ、労働者国民の所得底上げで、GDPの6割を占める個人消費拡大、地域循環型経済へ施策を進める必要があります。そのためにも、物価高騰を上回り、生活改善が実感できるよう、最低賃金を大幅に引き上げることは喫緊の課題となっています。

- 石破首相は、最低賃金について「2020年代に全国平均時給1500円」を政府目標に示しました。これは2016年から10年越しで1500円にするよう求めてきた私たちの要求と運動の反映です。この政府目標は、支払い能力ありきでなく、最低賃金（賃金）を上げることで、政府の施策強化、企業努力を促すもので、この方向性は求めてきたことで重要な転換と捉えています。しかし、後述するように歴史的な物価高騰のなかで、すでに時給1500円では暮らしていく水準であること、その実現に5年もかかる計画であること、そして、なによりも政府目標が地方別の全国平均であって全国一律ではないことなど、不十分なものと言わざるを得ません。

- 目標実現のためには政府による中小企業支援強化が欠かせません。石破首相は、政労使会議（5月22日）で「『中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画』の施策パッケージ案」（以下、「施策パッケージ案」）を示されました。働けば、誰もが人間らしい生活が得られるようにすることは、国の責任であり、最低賃金はその責任を果たす重要な賃金規制です。ところが「施策パッケージ案」は、労働者や企

業に生産性向上、効率化、省力化（=人員削減）を迫ることを主内容とするもので、国の生存権保障を責任転嫁するものと言わざるを得ません。人手不足が限界に達し、人命や子どもの発達に重大な影響を及ぼしかねないケア労働や教育まで生産性向上を求めるることは断じて許されません。日本企業の生産性は上がっているにもかかわらず、賃金があげられていないのが現実です。政府として最低賃金（賃金）の引き上げをかけるならば、「生産性向上、効率化、省力化」を求めるのではなく、中小企業・小規模事業者に対し、社会保険料（事業主負担）減免や賃金引き上げ分の直接補助を実施すべきです。

また、「施策パッケージ案」は、大企業の過去最高にまで膨れ上がった内部留保を労働者、そして中小企業に還元することを迫るものとなっておらず、結果として、政策として適格と言える労務費の価格転嫁促進、公正取引の確立、公的発注に関わる最低制限価格制度の徹底なども、実現性に疑問符をつけざるを得ません。日本の労働者の低賃金は、大企業の利益優先が生み出したゆがみです。ここを政府が規制しない限り、賃上げ原資を中小企業にもたらすことはできません。M&Aなどで、中小企業を淘汰・整理し、雇用流動化で労働者の自己責任を強いることは、雇用喪失と地域経済の破壊につながるものです。適正な公正取引がなされる施策を、強制力をもって強化することが必要です。

さらに、「施策パッケージ案」では「医療、介護、保育、福祉等の現場での公定価格の引き上げ」が次期報酬改定や令和6年の人事院勧告をふまえた見直しを実施するとしています。問題はその水準であり、昨年比較などによる小手先の引き上げではなく、人間らしく暮らせる最低生計費に基づく水準への引き上げを国の責任で図ることです。事務職、現業職、非正規労働者を含めてすべての労働者の生活が同様の水準に改善される規模での公定価格の引き上げを直ちにおこなうことを求めます。

こうした、政府が目標を示すことは、「公労使3者構成での審議によって決める」とする最低賃金審議への介入ではないかとの批判があります。政府や地方自治体などが、その地域の労働者の生活や経済状況を考慮し、意見したり、目標を持ったりすることは、当然の役割であり姿だと考えます。

2. 最低生計費試算調査と標準生計費

○2024年の地域別最低賃金改定では、全国平均で1055円、前年比プラスの51円、5.1%増と過去最高となりました。しかし、物価高騰が続くなか、最賃近傍で働く労働者からはダブルワーク、トリプルワークせざるを得ず、これ以上、食費を減らせない、暮らしていく悲鳴があがっています。

○全労連と地方組織が全国27都道府県で約5万人の協力で取り組んできた“マーケットバスケット方式”による「最低生計費試算調査」によると、全国どこでも25歳単身で月額24万円（税込み）・時間額1,500円以上（月150時間換算）必要との結果が示され、人間らしく暮らせる最低生計費は、都市部でも地方でもほぼ同額であることが明らかになっています。そして、物価上昇を加味した直近のデータでは1700円、1800円の結果が出ており、1500円では足りない状況が示されています。

○一方で、人事院の世帯別人員標準生計費（令和6年4月）によると「1人」世帯は143,240円とされ、あまりに低く生活できない非現実的なものです。

○最低賃金決定の3要素「労働者の生計費」「労働者の賃金」「事業の支払能力」で、労働者の生計費があまりにも考慮されていません。「労働者の生活の安定」に必要な水準がいくらかなのかのエビデンスがない審議の是正が必要です。審議では全労連の最低生計費試算調査の結果を活用することや、政府による正確な調査、その方法を明らかにしていくことが必要と考えます。

3. 大都市への人口集中に歯止めかからず、最賃引上げ、格差是正、全国一律が地方政治の焦点に

○地方から大都市への人口移動に歯止めがかかっていません。この地方の経済損失は、地域経済を冷え込ませ、地方の中小企業経営が労働力を十分に確保できない等、影響を与えています。

○人口格差のは正には、ベースとして最低賃金（賃金）の地域間格差のは正が必要です。そのうえで、地域特性を生かした施策をすることができます。いくつかの自治体首長は、人口の流失や地域経済の疲弊を、これ以上放置できないと、地方最低賃金審議会にむけ、格差は正とそのための最賃引き上げを求めて声を上げ行動しており、地方政治の重要な焦点になっています。

○最高額の東京（1163円）と最低額の県（951円）との差は212円となり、全国展開している店舗で、同じ労働を同じ時間（月150時間）働いたとして月3万1800円、年収で38万1600円の差となります。

2024年の最低賃金改定では、27県が中央最低賃金審議会目安額を上回る結果を出し、最高額と最低額の格差が一気に8円縮まるなど、地域間格差のは正に対する地方の強いメッセージが示されました。

○昨年は、徳島県が目安額50円に+34円の84円増という大きな変化をつくられましたが、現行法のランク制による地域別最低賃金である限り、最低賃金の低い地域は、その現状の支払い能力や経済状況が勘案されて決められるため、低いままに決定される構造的な問題をもっています。目安額の上乗せも、最下位にならないためのものとなり、目安方式そのものが問われる事態になっています。「地域間格差拡大の抑制」という点から、高い地域は低い地域を考慮することで、引き上げを抑制する要因ともなっています。212円(18.2%)と開いた格差を改善するには、全国一律に最低賃金法を改正することが必要だと考えます。昨年、中央最低賃金審議会は、ABCランクとも一律「50円」の目安額としましたが、地域間の額差を縮小するメッセージとなる目安を検討いただくよう要請します。

また、最終答申の中で全国一律制への法改正を進言いただくことを要請します。

おわりに

中央最低賃金審議会は、一昨年、私たちが求めてきた、審議の「原則公開」をおこない、その流れは全国で広がりました。しかし、審議を「公開」したものの、実際の審議、労使代表の委員の主張と議論は非公開で議事録もない「二者協議」へと移行してしまいました。

2025年度最低賃金額改定の目安審議は、国民全体の生活水準に重大な影響を与えます。最低賃金近傍で働く労働者にとっても、また、「労働者しづ寄せ型」経済を転換し、「賃金があがる国」にしていく流れを加速するうえでも重要なものです。審議の透明性を確保し、広く国民が関心をもてる運営に改善していただくことを要請します。

以上

生活にかかるお金はどこでもおなじ

だから

最低賃金も全国一律へ

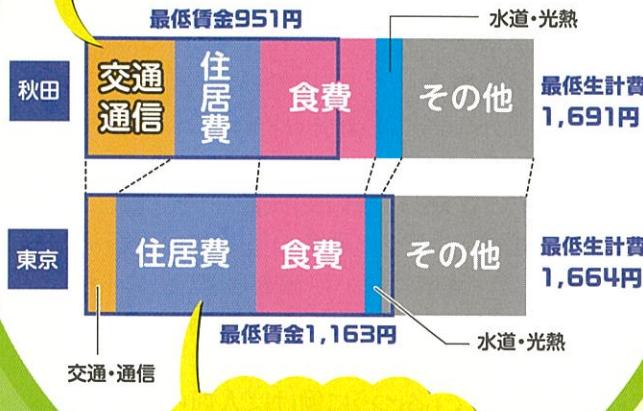


地方は
交通費が高く、
住居費は低い

生計費はおなじ。

最低賃金はちがう。

北海道
1010



地域格差は 212円
年収で 38万円
最高 1163円・東京
最低 951円・秋田

地域別
最低賃金マップ

Aランク =
Bランク =
Cランク =

佐賀 956	福岡 992	大分 954
長崎 953	熊本 952	宮崎 952
鹿児島 953		
		沖縄 952

山口 979	島根 962	鳥取 957	兵庫 1052	京都 1058	滋賀 1017
広島 1020	岡山 982	大阪 1114	奈良 986	三重 1023	愛知 1077
				和歌山 980	山梨 988
					静岡 1034

石川 984	富山 998	新潟 985	福島 955
福井 984	岐阜 1001	長野 998	群馬 985
			栃木 1004
			埼玉 1078
			茨城 1005
			東京 1163
			千葉 1076
			神奈川 1162

安心して暮らし続けられる地域の要

中小企業支援は 国の義務

最低賃金を「地域別」から「全国一律」へ改め、1500円以上に引き上げには、公正取引の強化や直接支援を含めた中小企業支援の抜本的な強化が不可欠です。国に義務付ける最賃法に変えていきましょう。



大企業の
内部留保は
過去最高

賃上げに 直接助成

岩手県

物価対策として、時給50円以上の賃上げに対し、1人当たり5万円支給する支援制度を創設(2023年度)。

2024年最低賃金の国際比較

日本はこんなに低い

	2,400	2,395	2,088	1,108	951
米ワシントン州					
オーストラリア					
ドイツ					
韓国					
日本					



徳島県は 84円UP!

学生や現場で働く労働者が
審議会で低賃金の実態を訴え、
県知事や県議会、市長会も後押し。
大幅引き上げを実現しました！

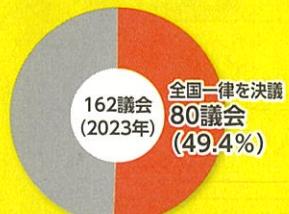
署名で アクション

この署名は2019年の開始から
78万4647筆にのぼり、紹介議員数は83人から
126人に増えました。もっと広げて全国一律への
法改正を実現させましょう！

地方議会決議^{**}のうち
全国一律を求める議会の割合

中央審議会の目安50円より
高く引き上げた地方の割合

目安どおりでは
やってられない！



47地方の
答申
目安にプラス
した地方
27県
(57.5%)



※最低賃金の改善を国に求める決議



愛労連(愛知県労働組合総連合)・愛知国民春闘共同委員会

名古屋市熱田区沢下町9-7 労働会館東館3階 電話 052-871-5433 FAX 052-871-5618

〆切2月末日

【最低賃金全国一律制度の法改正を求める請願署名】

衆議院議長 殿
参議院議長 殿

【請願趣旨】

最低賃金は2024年の改定によって加重平均1,055円となり、最高額の東京(1,163円)と最低額の県(951円)との差は212円(18.2%)です。地域別最低賃金による額差は、地方から都市部への人口流出、地域経済疲弊の要因となり、最低賃金の大幅引き上げ、格差解消が地方政治の焦点となっています。なによりも、急激な物価高騰のなか、最低賃金近傍で働く労働者から「これでは暮らしていけない」と悲鳴が上がっており、最低賃金の地域間格差を解消し、大幅に引き上げることは喫緊の課題となっています。

私たちが全国28の都道府県(4万8千人超)で取り組んできた「最低生計費試算調査」で「8時間働けば人間らしく暮らせる」には、全国どこでも月額24万円(時給1,500円)以上必要であることが明らかになっています。特に、この間の物価高騰のもとでは、月額25万円(時給1,700円)が必要との試算結果がでています。

現行の最低賃金法は、最低賃金決定の3要素「その地域の労働者の生計費と賃金、事業の支払能力」を考慮し、地域別に最低賃金額を決めています。地域別である限り、最低賃金額が低い地域では、その現状の支払能力や経済状況をもとに最低賃金額が決められ、低いままとなります。また、最低賃金額の高い地域は低い地域を考慮し決められています。このように地域別最低賃金制度は、引き上げを妨げる構造的な欠陥があり、最低賃金を大幅に引き上げるには、地域別から全国最低賃金に法改正することが必要です。

最低賃金法を改正し、全国一律「1,500円以上」を実現することで、誰でも、どこでもふつうに働けば人間らしい暮らしができ、若者の経済的自立を促して家族形成が現実と思える社会に変え、人口減少に歯止めをかけるベースをつくることができます。

最低賃金の引き上げにあたっては、中小企業に対する支援の抜本的な強化は欠かすことができません。最低賃金決定の3要素のうち、「事業の支払能力」を除外し、中小企業・小規模事業者が最低賃金の引き上げに対応できる特別な支援策と財政措置を国の責任として、法律に明記すべきです。

つきましては、以下の事項について措置されるよう求めます。

【請願項目】

- すべての働く人に人間らしい生活を保障するため、最低賃金法を改正し、生計費原則にもとづく「全国一律最低賃金制度」を実現すること。
- 最低賃金の引上げを円滑に実施するため、中小企業・小規模事業所への特別補助を行うとともに、原材料費と人件費が価格に適正に反映される仕組みを総合的に整備すること。

氏名	住所	
	都道府県	区市町村

※氏名・住所欄は「〃」「同上」は不可、住所は都道府県から番地までご記入ください。
※この署名用紙は、国会の請願以外の目的に個人情報が利用されることはありません。

地方最低賃金審議会答申書の問題点

— 6割以上の答申書は、結論のみで、根拠・理由等が記載されていない —

1. 地域別最低賃金は、いわゆる3要素を考慮して決められているか？

最低賃金法第9条によれば、「地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない」とされている。地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力が、3要素と言われるものである。この最低賃金法の規定を受けて、「中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会報告」（2023年4月6日）は、「目安額に対する納得感をできるだけ高めるために、最低賃金法第9条第2項の3要素のデータに基づき労使で丁寧に議論を積み重ねて目安を導くことが非常に重要であり、今後の目安審議においても徹底すべきであることについて合意が得られた」（p.2）としている。

3要素の是非をひとまず措けば、各地方最低賃金審議会（以下、審議会）においても、地域別最低賃金（以下、最低賃金）の改定額に対する納得感を高めるためには、3要素に関するデータにもとづく審議をすることが当然に求められなければならない。また、最低賃金法第10条によれば、地方労働局長（以下、労働局長）は、審議会が提出する意見（答申）を聴いて、最低賃金額を決定する権限、あるいは、審議会の意見により難いと認めるときは、審議会に再審議を求める権限を有している。したがって、労働局長は、審議会が3要素にもとづく審議をしたうえで、答申がなされていなければ、いいかえれば、答申書に結論にいたる根拠・理由・審議経過と内容等が記載されていなければ、答申が妥当かどうかを判断できないことになる。

そこで、全国の審議会答申書に、結論にいたる根拠・理由等（審議経過と内容を含む）が記載されているかどうかを調べてみた。以下は、その結果である。

2. 地方最低賃金審議会答申書の6割以上で根拠・理由等が不記載

昨年と今年の答申書（異議申出に対する答申を除く）を確認した結果は下記のとおりである（47地方最低賃金審議会の答申を集計、9月13日現在。今年の答申書が全て入手できた後に修正予定）。アンダーラインのついている16地方は昨年の答申書。

（1）答申書に根拠・理由等が記載されている審議会：15（東京、神奈川、大阪、北海道、新潟、富山、石川、福井、徳島、山口、福岡、秋田、大分、宮崎、鹿児島）

*答申書に付帯する資料（専門部会報告書など）の中に根拠・理由等が記載されている場合や、答申書ではなく、「公益代表委員の見解」の中に根拠・理由等が記載されている場合を含む。ただし、ここでは根拠・理由等の中身は問わない。一例として、別紙（神奈川地方最低賃金審議会・専門部会報告書）を参照。

（2）答申書に根拠・理由等が記載されていない審議会：31（埼玉、千葉、愛知、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、島根、岡山、広島、香川、愛媛、青森、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、沖縄）

*答申書ではなく、議事録（議事要旨）のみに「根拠・理由等」に相当すると思われる発言が記載されている場合を含む。

(3) 答申書がサイトに掲載されていないため不明：1（岩手）

以上のように、答申書に根拠・理由等が記載されている審議会は、15 地方で全体の約 3 割である。全国で 31 地方、6 割以上の答申書に根拠・理由等が記載されていない。つまり、公表されている答申書を見る限り、最低賃金改定に関する結論の前提条件が満たされていない審議会が多数であることがわかる。問題を理解しやすいように、答申書に、根拠・理由等が記載されていない一例として、今年の愛知地方最低賃金審議会の答申書をみてみよう。

3. 愛知地方最低賃金審議会の答申書（2024 年 8 月 5 日）

今年の愛知地方最低賃金審議会の答申書（本文はわずか 1 頁）には、「当審議会（*愛知地方最低賃金審議会）は、・・・貴職（*愛知労働局長）から諮詢のあった標記（*愛知県最低賃金の改正決定）のことについて、慎重に審議を重ねた結果、別紙 1 のとおりの結論に達したので答申する」と書かれている。そして、別紙 1（結論、1 頁）に、「愛知県最低賃金を次のとおり改正決定すること」として、適用地域、適用労使、最低賃金額（つまり 50 円の引き上げ）、最低賃金に参入しないもの、効力発生日（今年の 10 月 1 日）が記されており、別紙 2（1 頁）は、愛知県最低賃金と生活保護費との比較資料である。

要するに、この答申書は、別紙を含めてもわずか 3 頁という短いもので、結論にいたる根拠・理由等は一切書かれていません。こうした答申書は、今年に限ったことではなく、これまでほぼ同じ形式である。愛知以外の他の地方の 6 割以上の答申書もほぼ同様である。

以上のように、根拠・理由等が記載されていない結論のみの答申を受けても、労働局長は、その答申が妥当かどうか判断できないはずであるが、例年、答申通りに最低賃金を改定している。

○最低賃金は、それに違反した企業・事業所は罰則の対象となるので、最低賃金額を決定することは、強制力をもつ法律を制定するようなものである。法律の制定や改定の場合、通常、提案理由（根拠）が述べられる。提案理由がなければ、議会でまともに審議できないからである。ところが、最低賃金の答申には、根拠・理由等の記載がない。

4. 来年度に向けて

審議会の答申書に根拠・理由等が記載されていない結論を示されても、その結論が妥当かどうか誰も判断できないはずである。こうした不可解なことが、おそらく過去数十年間、放置されてきた。結論に至る根拠・理由等が記載されていれば、その根拠・理由等が妥当かどうか、あるいは十分かどうか、さらにはどれほどの改定額が妥当かをめぐる議論が深まり、審議会委員のみならず関係使用者・労働者の合意形成に役立つはずである。

(写)

令和 6 年 8 月 5 日

神奈川地方最低賃金審議会
会長 赤羽 淳 殿

神奈川地方最低賃金審議会
神奈川県最低賃金専門部会
部会長 赤羽 淳

神奈川県最低賃金の改正決定に関する報告書について

当専門部会は、令和 6 年 7 月 2 日、神奈川地方最低賃金審議会において付託された神奈川県最低賃金の改正決定について、慎重に調査審議を重ねた結果、別紙 1 のとおりの結論に達したので報告する。

なお、中小企業・小規模事業者の継続的な賃上げに資するために、県・市町村を含む関係行政機関と密に連携し、企業が継続的に生産性向上や適正な価格転嫁を実施できるよう、中長期的な支援策を含め、各種施策について迅速に検討するとともに、これらの事業者に対する支援策の周知及び活用の促進に努めるほか、各助成制度の申請手続等に際し、事業者に過分な負担が生ずることのないよう、関係行政機関が適切に運用することを要望する。

また、関係行政機関が民間企業に業務委託を行っている場合に、年度途中の最低賃金額改定によって当該業務委託先における最低賃金の履行確保に支障が生じることがないよう、発注時における特段の配慮をすることを要望する。

おって、本件の審議に当たった専門部会の委員は下記のとおりである。

また、本部会における審議経過等については、別紙 2 に記載したとおりである。

記

公益代表委員 赤羽 淳 石崎 由希子 芳野 直子

労働者代表委員 阿部 嘉弘 佐藤 信也 佐俣 光男

使用者代表委員 関口 明彦 長谷川幹男 山本 弘

神奈川県最低賃金

1 適用する地域

神奈川県の区域

2 適用する使用者

前号の地域内で事業を営む使用者

3 適用する労働者

前号の使用者に使用される労働者

4 前号の労働者に係る最低賃金額

1 時間 1, 162 円

5 この最低賃金において賃金に算入しないもの

精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

6 効力発生の日

令和 6 年 10 月 1 日

部会における審議経過

1 審議経過

- 令和 6 年 7 月 2 日 第 430 回審議会(諮問)
7 月 31 日 第 431 回審議会(意見聴取、専門部会委員任命報告、
特定最低賃金《諮問》)
第 1 回専門部会(部会長・部会長代理選出、目安伝達、
個別審議)
8 月 1 日 第 2 回専門部会(個別審議)
8 月 2 日 第 3 回専門部会(個別審議)
8 月 5 日 第 4 回専門部会(採決)

2 各側の意見

(1) 労働者側

- ア 労働者側委員として最低賃金水準に係る基本的な考え方については、
① 労働者側が考える最低賃金水準の本来「あるべき水準」については、目
安制度の在り方に関する全員協議会での建設的な議論を期待して、生存権
を確保したうえで労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準
であるべきと考える。
② 具体的には、国際的な最低賃金の潮流とみている「相対的貧困ラインの
水準（一般労働者の賃金中央値の 60%）」をめざすべきと主張した。
これは、連合試算によれば現時点の相対的貧困水準を 1,286 円としてお
り、一般労働者の賃金中央値との比では 47.8% となる。仮に中央値の 60%
水準を維持し続けた際には、2035 年時点で 1,900 円台に到達が想定され
る。
③ この本来「あるべき水準」の達成に向け、当面「めざすべき水準」とし
て、毎年、連合リビングウェイジ額を算出して提唱している。今年の神奈
川における額は 1,200 円となり、昨年より 30 円上昇する解を得た。この
額を、所定内労働時間を 164 時間として年収に換算すると 236 万円となる
が、当面の目標であり、本来の水準には遠く、納得を得られる水準ではな
いと主張した。
- イ 神奈川における求人募集現状などから見た、現在の局面への認識につい
ては、
① 県内の募集賃金額は、神奈川県内における労働力確保の現状を明示して
いると考える。高卒初任給は 1,228 円、ハローワークの募集下限額は 1,263

円、民間求人情報の集積データを示す㈱ナウキャストのデータでは1,257円、㈱イーアイデムによる県内のアルバイト・パートに派遣を合わせた平均時給は1,421円（7/2時点）とされており、特定の中山間部などを除いた標準的な市街地においては、最低賃金と足元の募集額との間に大きな開きが生じている。

つまり、新たに人材を得ようとする企業においては、もはや最低賃金額では新たな労働力を得ることが困難である場合が多いと推察されるが、パート（各企業内における短時間勤務者）という雇用形態で就労する者の率が全国で最大となっている状況に鑑みれば、地域性や就労可能時間などの求職者サイドの特別な事情等も多分に内在していると思われ、時間当たりの賃金水準を低く抑えるべき要素を労働者側から見出すことはできないと主張した。

② この募集額について、高卒初任給やハローワークにおける募集額の平均を隣接する東京都と比較すると、大きく上回る水準で推移しており、神奈川県内において人材を確保するための各企業の努力が続いていると考えられる。

つまり、労働力の確保に向けて、結果として、かねてより「人への投資」が行われていると言えるが、先述のとおり地域性や就労条件の多様化、求職者の嗜好なども考慮したとき、一様に最低賃金水準との額差をもって企業の支払い余力があるとの主張には、労働者側としても至らないと表明した。

③ ただし、物価上昇局面下での最低賃金額の引き上げは、BtoB、BtoCのいずれであっても、引き上げの影響を受ける労働者を雇用している場合、その背景に法的拘束力があることを含めて、公的に知らしめられたうえで、各種取引の前提となる条件が変更されるため、明確かつ確実に価格等への転嫁がなされていくべきと考える。現下の最低賃金水準は、福祉的な要素に加え、経済的な要素を大きく持ち合わせた政策的側面を有していると主張した。

ウ 目安を受けての神奈川県最低賃金については、

① 今年の春闘においては、物価の上昇分を少し超えた5.1%という賃上げ結果となった。しかしながら、労働組合の組織率を考慮すれば、労働者の全体に同水準の賃上げがなされているとは考えられず、組織されていない労働者、とりわけ賃金水準の低い労働者にも同様に物価上昇分を超えた賃上げ率を波及させていくことが必要と考える。そして、この賃上げ率を単純に最低賃金額に乘じれば約57円の引き上げ額となるため1,169円になるが、これでも年額に換算すると230万円によく達する水準であることから、神奈川県内において労働者が尊厳をもって働き続けることができる賃金水準には遠く、今日の物価水準とその動向を考えても、決して足を

止める水準ではないことを主張した。

② 生計費を重視して建設的な論議がなされたことが、今年の目安答申にあって特徴的であったと考え、高く評価する。3要素の中でも生計費に着目したことは、急激な物価上昇の局面において最も重要な論議対象であると考える。

特に、今回新たに示された「頻繁に購入する品目」についての消費者物価指数は、5.4%であるが、最低賃金近傍の賃金水準で働く労働者にとっては、生活の上で物価上昇の負担感を強く感じるところと思われ、これまで以上に生活実感を反映した数値であると主張した。

なお、品目の内容に関しては、基準となる指数组目のうち、年間購入頻度階級の区分の分け方に異論はなく、妥当な品目と考える。

③ 労働者側としては、過去最大の引き上げ額となった目安50円、5.0%に対し、中央最低賃金審議会ならびに目安小委員会で論議されたすべてを対象として評価する。総論を総合的に判断して評価するものであり、各論に対して個別の見解を示すものではないとの意見を表明した。

そのうえで、今回示された公益見解について、物価上昇が続く中、最低賃金近傍で働く労働者の暮らしを守るという観点では充分とは言えないが、結審にあたっては、引き上げ額が過去最高であることを含め、公労使による真摯な議論を尽くした結果として重く受け止めることを表明した。

(2) 使用者側

今年度の神奈川地方最低賃金審議会にあたり、使用者側委員は現下の中小・小規模事業者を取り巻く経営環境について、以下の認識を示した。

昨年度使用者側は、目安通りの41円もの最低賃金引き上げに対し「一部賛成」に回ったが、その条件として、例年答申に決まり文句のように書かれる「中小企業支援」について、その内容・成果を逐次報告し、必要に応じPDCAを回して本当に効果的な支援を続けて欲しい、ということをあげていた。実際にその後の委員会では神奈川県独自の取組みを含め細かく実施状況をご報告いただいたが、その成果として前年の2倍程度の補助申請が上がってきた、とのこと。まずはこのことについて賃金室の皆さんに感謝を申し上げるとともに、今後も継続した取組みをお願いしたい。

県内中小企業の状況としては、神奈川産業振興センターによる景気動向調査によると、今年4-6月期の業況DIは全体としては0.3ポイント上昇しているが▲26.0と依然マイナス幅が大きく、業種・規模によって低下しているなどバラツキがみられる。今後の見込みについては、4-6月期に比べ3か月後が2.6ポイント低下の▲28.6、半年後は1.4ポイント低下の▲27.4と、中小企業の経営の先行きの厳しさが現れている。

中小企業が直面する現場の生の声として、まず第1に、ほとんどの業種で人手

不足が深刻化しており、仕事はあるが、人手を確保できずに受注を見送らざるを得ないといった声も少なくない。帝国データバンクの調査によれば、今年上半期の人手不足倒産は 182 件と前年同期の 110 件から大幅に増加しており、今後、更なる増加も懸念されるところ。

もとより生産性向上などに取組んではいるものの、収益力アップに基づく本来の賃上げの姿には程遠く、賃金原資の確保に苦労しながら、いわゆる防衛的な賃上げを余儀なくされているのが実情。加えて、パート従業者の時給上昇で、年収の壁を意識した就労調整も一層進み、人手不足を深刻化させる一因になっている。

第 2 に、原材料価格、エネルギー価格、労務費の上昇が進む中で、価格転嫁が進んでいないことがあげられる。今年 3 月時点の価格転嫁のフォローアップ調査では、全体としては昨年 9 月よりは転嫁が進んでいるが、まったく転嫁できていない割合が約 20% とほぼ変化がなく、1 割から 3 割の転嫁にとどまっている割合は 23.4% と 4 ポイント増加している状況。とりわけ労務費については、原材料に比べ転嫁率が低く、7 割以上転嫁できているのは 30% にも満たない。特にサプライチェーンの下位企業、小規模企業ほど価格転嫁が進んでいない実態がある。

中小対中小、中小対小規模の価格転嫁を進めることができることが急務であり、下請法の適用範囲の拡大など法規制の見直しや、公正取引委員会が示した価格転嫁のガイドラインの末端取引までの浸透などにより、持続的な賃上げがしやすい環境をつくることが求められるところである。

中小企業経営者も、経済の好循環の実現、人材確保の観点等からも賃上げの必要性を十分に認識はしている。ただし地方最低賃金の審議にあたっては、物価、賃金の状況と支払能力を示すデータはもとより、統計データには現れにくい中小・小規模事業者の実態、生の声も十分に勘案する必要がある。

今般、中央最低賃金審議会、及び神奈川県最低賃金専門部会長から出された 50 円という引上げ額については、最低賃金法 9 条 2 項の 3 要素を踏まえた審議が原則であるところ、頻繁に購入する品目の物価指数の上昇率 5.4% を根拠として「生計費」を過度に重視している感は否めない。賃上げ率については、日本商工会議所の調査による 3.62% が中小・小規模事業者の実態を示しており妥当と言える。50 円はむしろ「2030 年代半ばまでに最低賃金 1,500 円という国の方針をベースとした」といった説明のほうが正直納得しやすく感じる。

使用者側としても最低賃金の引上げが必要であることは認識しているものの、示された引上げ額については必ずしも納得できるとまでは言えないことから、下記の神奈川労働局への対応要請が実現されることを前提として採決に臨むことをしたい。

【最低賃金改定を実現するための条件】

- ① 中央最低賃金審議会の答申 4 ~ 8 で挙げられた下記項目の確実な遂行

- ・業務改善、キャリアアップ、働き方改革推進支援、人材確保等支援、等の生産性向上、人材確保促進に向けた各助成金の充実、周知徹底
- ・設備投資促進に資する税制、補助金等による支援強化。創業・事業承継、M&A 環境整備強化、事業再構築等の促進施策、及びそれらの周知徹底、運用改善
- ・価格転嫁対策の徹底強化
- ・「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用促進および被用者保険の適用拡大等の見直し

② 最低賃金 1500 円という政府方針を着実に実現するために、単年度ではなく中長期にわたる中小企業・小規模事業者の支援戦略及び支援策の構築

(複数年度にわたり有効な補助金の施行等を含む)

③ 国、県、市町村、および関連行政機関が互いに連携を取り、それぞれの行政範囲で最適かつ無駄のない企業支援を実施すること

④ その他の取組み

- ・各種助成金、支援についての認知がまだ十分でないケースがあり、従来の周知ルートを大胆に見直し、より多くの事業者へ確実に届くよう検討いただくこと
- ・事業者に認知されていても、募集期間が短い、申請が複雑で面倒、条件が厳しい、自社に最適な助成金・支援がどれだけわからない、等の声に対しての対応。
- ・仕組みを極力シンプルにするとともに、事業者が気軽に相談できるワンストップ窓口的な機能が望まれる(既存の「神奈川働き方改革推進支援センター」、「よろず支援拠点」等の機関の拡充、認知強化)。
- ・上記支援のサポート役として、行政書士、社労士、中小企業診断士、金融機関等、関連する外部の力を借りることで、WINWIN の関係を作り、活用促進につなげることも検討願いたい。

(3) 公益側

ア 公益委員としては、上記の労使意見のほか、以下の雇用経済情勢等を総合的に考慮し、本年度の神奈川県最低賃金については、50 円引上げの 1 時間 1,162 円とすることが妥当であると判断した。具体的には、

- ① 消費者物価上昇率(総務省「消費者物価指数」(「持ち家の帰属家賃を除く総合」に拠る)の「頻繁に購入する品目」のうち、中分類品目に該当する品目の、神奈川県の県庁所在地である横浜市における 2023 年 10 月から本年 6 月までの平均値は 4.8% 程度の水準と考えられること。
- ② 賃金については、春季賃上げ妥結状況における賃金上昇率は中小企業で 4.45%、大手企業で 5.10% の水準である反面、賃金改定状況調査結果第 4 表③における賃金上昇率は A ランクにおいて 2.7% となっており、企

業規模により賃上げの原資の程度が異なることに留意する必要があること。

- ③ 法人企業統計における企業利益は、すべての産業でプラスとなっており、企業利益（売上高経常利益率）は令和4年は6.6%、令和5年は7.1%と安定して産業全体での回復が見られること。
 - ④ 神奈川県の雇用情勢は、就業地別の有効求人倍率において、令和5年5月で前年同月と同様1.1倍前後で推移し、失業率は3%以下で推移していること。
 - ⑤ 神奈川県においては最低賃金近傍の労働者が多いことから、最低賃金を含めた賃金の引上げによる非正規雇用労働者の処遇改善が、社会的に求められていることを特に重視する必要があること。
 - ⑥ 神奈川県における最低賃金の未満率と影響率は、全国の中でも極めて高く、企業への影響に配慮する必要があること。
等、様々な要素を総合的に勘案し、検討を行ったところである。
- イ 生活保護水準と最低賃金との比較では、前年度に引き続き乖離が生じていないことが確認された。
- ウ 最低賃金の引上げにより、特に中小企業・小規模事業者の経営への影響が懸念されることから、生産性向上等のための最大限の支援として「業務改善助成金」の対象の拡大、要件の緩和、申請手続きの簡素化等の早期実施を強く要望する。
- エ 賃金上昇に対し価格転嫁は遅れがちになることや現状の転嫁率が46.1%に留まることに鑑み、県・市町村を含む関係行政機関と密に連携し価格転嫁対策等に取り組むとともに、迅速に支援を強化するよう要望する。
- オ 神奈川労働局においては、「業務改善助成金」をはじめとする支援策や関係行政機関の中小企業・小規模事業者の支援策について、広く浸透するよう県・市町村を含む関係行政機関と密に連携し、きめ細かい周知に積極的に取り組むよう要望する。
- カ 上記エ及びオについて、関係行政機関が連携するとともに、中長期の視点も含め真に実効性のある取組みとするよう要望する。
- キ いわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことができるよう、「年収の壁・支援強化パッケージ」を周知し、活用を促進するほか、被用者保険の適用拡大等の見直しに取り組むことを国に上申するよう希望する。
- ク 上記の中小企業・小規模事業者の支援状況やその他部会報告などにおける要望事項については、最低賃金額審議の議論を継続的かつ効率的に実施するために、審議会において公労使委員で確認し共有を図ることができるよう要望する。

愛知地方最低賃金審議会

労働者代表委員資料

令和7年度 愛知地方最低賃金審議会
2025年7月3日

労働者側 地域別最低賃金に対する主張

① 物価上昇の中、実質賃金は減少。最低賃金近傍で働く者の厳しい生活実態を直視すべきである

2021年度後半から物価上昇がつづく中、直近の**2025年5月の名古屋市消費者物価指数（総合）は前年同月比3.8%の上昇となっており**、2025年においては3%後半から4%台の高い水準が続いている。

一方、2025年4月の愛知県における**実質賃金指数は前年比2.9%の減少となっており**、労働者の生活は非常に厳しい状態が続いている。（あいちの勤労 事業所規模5人以上）

最低賃金近傍で働く労働者も多くおり、その厳しい生活実態を直視し、生活水準の維持・向上の観点からも物価上昇を考慮した引上げが必要である。

② 賃上げの流れを最賃金額の引き上げにつなげるべきである

連合愛知2025春闘の5月末集計結果では、回答を引き出した組合のうち9割が賃金改善分（ベースアップ相当）を獲得し、額・率ともに比較可能な**2013年以降で過去最高の水準**となっており、昨年につづき賃上げの流れは一層の広がりを見せている。労使の懸命な努力により実現した賃上げの流れを最低賃金の引上げにつなげ、**労働組合の無い企業で働く労働者や最低賃金近傍で働く労働者の労働条件向上へ波及させるべきである。**

労働者側 地域別最低賃金に対する主張

③ 現行水準は働きの価値に見合った水準とはいえない

昨年、愛知県最低賃金1,077円となったが、年間2,000時間働いても年収は約215万円程度であり、まだワーキングプアの状態といえる。労働の対価としてふさわしい水準として、連合リビングウェイジや愛知県におけるハローワーク求人の募集時給など、地域相場が示している様々な賃金の絶対水準も踏まえるべきである。

④ やりがい・働きがいの向上による生産性向上に寄与

有期・短時間・契約等で働く方々の中には、最低賃金近傍で働く方も多くいる。働きの価値に見合った賃金へ引上げることは、同一労働同一賃金の流れを社会全体で後押しすることにつながり、愛知県労働者の約4割を占める有期・短時間・契約等で働く労働者のやりがい・働きがいの向上につながり、ひいては企業の生産性向上に寄与するものである。

労働者側 特定（産業別）最低賃金に対する主張

① 特定（産業別）最低賃金の意義と目的

わが国唯一の法に基づく企業の枠を超えた労働条件決定システムであり、「労使交渉の補完・代替機能」を担っている。

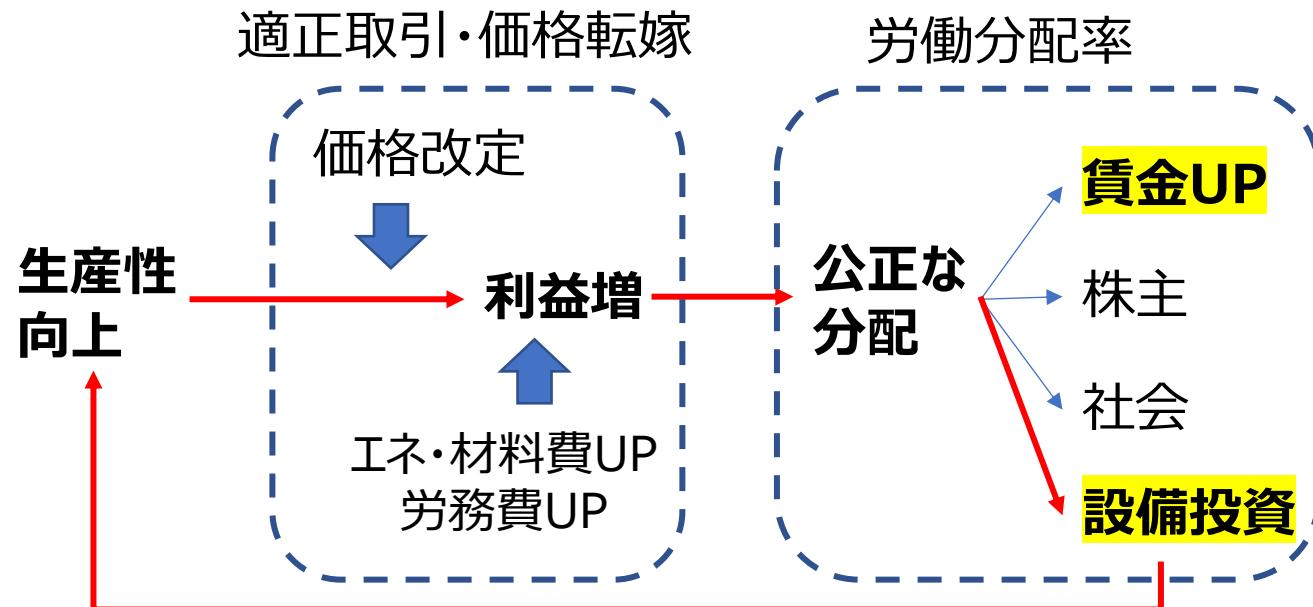
- 組織労働者が労使対等の下で行われた交渉を通じて締結した企業内最低賃金協定を、**労使交渉の手段を持たない未組織労働者に波及させることによって、組織労働者と未組織労働者、正社員と非正規雇用で働く者の賃金格差を是正する。**
- 賃金切り下げの防止や産業内の公正競争確保を通じて、産業全体の健全な発展を促すことをめざしている。労働の質にふさわしい賃金水準を確保することによって、**産業の魅力を高めて人材を確保**する観点、労使の社会的使命として**非正規雇用で働く労働者の処遇改善**を図る観点、**産業の健全な発展**を図る観点などから、特定（産業別）最低賃金は重要な位置づけである。

② 「労働協約ケース」で申出を行っている重要性

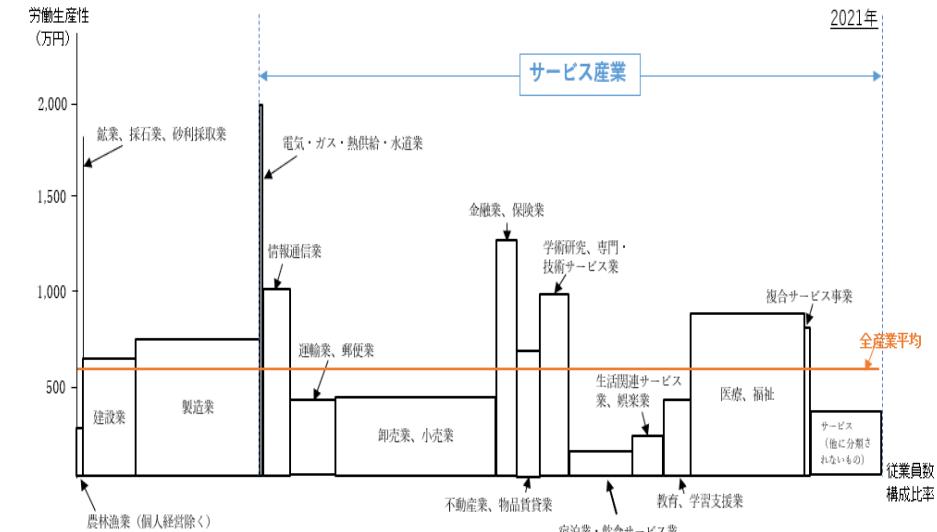
特定（産業別）最低賃金は、労使が締結した企業内最低賃金を基礎として、**企業の枠を超え、広く産業全体の賃金の底上げ・格差是正**に役割を果たしている。今年度においても**改正5業種は「労働協約ケース」で申出**を行っており、**適用労働者数の約3～7割を占める当該労使が合意**した企業内最低賃金協定（労働協約）のもとで申し出たものである。

産業を取り巻く情勢や課題を熟知している当該産業の関係労使の意思を尊重する審議を望む。

特定（産業別）最低賃金の重要性について



産業ごとの労働生産性に見合った賃金へ



生産性向上にむけた特定（産業別）最低賃金の利点

- ・労使が力を合わせて**生産性の向上**に取り組むきっかけとなる。
- ・特定最賃の設定や引き上げには各社の労使が企業の垣根を越えて横の連携をとる必要があるため、一企業では難しい**取引価格の適正化**や従業員への技能指導などを展開しやすくなる。
- ・特定最低賃金という手段を使ってその**産業の賃金水準を上げること** 자체が、人材獲得での**競争力向上**につながる。

特定（産業別）最低賃金の重要性について



【持続的な賃上げの実現に向けた愛知会議】

開催日：2025年2月6日（木）

会 場：ルブラ王山



【取引適正化・価格転嫁促進シンポジウム、
共同宣言 宣言式】

開催日：2025年2月25日（火）

会 場：STATION Ai

- ・新たな成長を生み出す好循環を実現するためにも、中小企業や労働組合のない企業・分野において**持続的な賃上げを実現**することが重要。
- ・実現のためにも「生産性向上」と合わせて、「**労務費を含めた価格転嫁の実現**」が不可欠という**公労使が同じ認識の下、取り組みが進められてきている。**
- ・**産業内の公正競争確保**のためにも、適切に労務費が転嫁されることが重要。

⇒**価格転嫁の実現に向けて、特定（産業別）最低賃金の果たす役割も大きい。**