

## 第二期 第3回秋田いきいきワーク推進会議議事概要

□ 日 時 : 令和6年3月1日(金)13:30~15:30

□ 場 所 : 秋田合同庁舎5階第一会議室

### □ 議 題

(1) 中堅・中小企業の賃上げに向けた環境整備について

(2) 第二期秋田いきいきワーク推進会議取組方針に係る状況把握について

### □ 議事概要(1)

秋田労働局、東北経済産業局、秋田県、公正取引委員会東北事務所から資料に基づき説明を行い、その後、出席者との意見交換が行われた。意見交換の概要は以下のとおり。

○賃金も物価も労働生産性も安定的かつ継続的に上昇する好循環な経済へと転換させていくためには、物価や人件費などの上昇によるコストアップが適切に価格転嫁され、サプライチェーン全体で生み出した付加価値が適正に分配されることが必要。特に、県内では企業の99%以上が中小であり、人口減少や若者の県外流出など、秋田の課題を克服していくためにも、中小で賃上げを継続できる環境整備が重要。そのためにも、中小における価格転嫁の推進が必要不可欠である。

○構成組織における価格転嫁の状況を確認したところ、業種や業界によって濃淡はありつつも、原材料費やエネルギーコストに対する価格転嫁について、一定の進展が確認できたものの、労務費については、ほとんど価格交渉が進んでいない状況にあった。このため、昨年11月に示された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づき、県内でも労務費を含めた価格交渉により価格転嫁が進むよう、それぞれの立場で取組を強化していただきたい。

○価格転嫁の推進に向けては、モノやサービスの価値を認め合う社会的な機運の醸成が必須となる。指針の周知徹底と合わせ、県内でも価格転嫁を容認する世論喚起について、公共広告を含め強化していただきたい。

○世論喚起の関係で、デフレが長く続いたことにより、物価が上がるのは良いことではないという消費者マインドになっているが、物価の上昇に伴い賃金も上がり、経済が回り生活も良くなるというように、物価が上がることに對するマインドを変えていただくような取組をお願いしたい。

○価格転嫁の推進に向けては、世論喚起が重要であり、物価上昇は決して悪いものではないという理解が必要になる。物価上昇と賃金の引き上げがセットとなり、好循環につながれるよう、各構成団体で周知を行う必要がある。

○発注者受注者どちらも取り組まないといけない課題であるが、受注者側から価格転嫁をお

願いしづらいので、発注者側が要請しやすいように規制強化をお願いしたい。これまでの取引慣行では、発注者は物価上昇分を受注者のコスト削減で対応するよう求めていたもので、その考えを改めるために発注者への規制が必要。発注側の意識改革、価格転嫁への世論の理解について取組を進めてほしい。

- 受注者側も生産性向上などの経営改善に取り組む必要はある。中小企業の実業性向上は必要であるが、何を行えばいいのかわからない企業が多く、どのようにサポートを行うべきか、色々な支援策があるなかで、何を紹介すべきか苦慮している。
- 会員企業(旅館業)で、コロナの影響で大変厳しかったが、その間に県の支援金を活用して設備投資などを行い、業務改善を図ったところがある。また、賃上げの原資を確保する前に従業員と話し合いを行って、賃金を上げると決定した会社がある。原資を稼がないと会社がつぶれるので、みんなで協力して業績を上げていきましょうと機運が高まった。まだ始めたばかりだが、従業員のモチベーションが向上していい方向に向かっているようだ。このような企業が増えるようにサポートしていきたい。
- 賃上げの原資を確保するためには、適正な価格転嫁、生産性の向上が必要になる。会員企業に賃上げの状況、価格転嫁の状況を調査した結果では、人件費引上げ分の価格転嫁や利益確保のための価格転嫁を行ったとする企業割合は少ない状況であり、また、賃上げを行った企業における賃上げの理由が、人材確保定着のためという防衛的賃上げが多い状況であった。こうした状況を踏まえ、県内経済団体等と締結した「価格転嫁の円滑化に関する協定」に基づき、県内経済の好循環に向けて適正な価格転嫁の後押しを行いたい。また、本日紹介のあった各省庁の事業についても周知を図りたい。
- 賃上げ原資が十分でないにも関わらず、労働力不足・労働者のインセンティブとして防衛的な賃上げを行った企業が少なくない。賃上げの原資として、生産性の向上が不可欠であるが、これは長期的に継続して実施していく必要がある。経営資源が不足する中小企業においては対応に時間を要する問題であり、現下の高水準な物価水準局面においては、コスト増にともなう価格転嫁が中小企業の実業性最優先課題と捉えている。9月に会員企業にアンケート調査を実施した結果、7割強程度の企業は多少なりとも価格転嫁できているが、2割程度の企業は全く価格転嫁できていない。交渉しても発注者が受けつけてくれない、他社が価格転嫁をしていないのに自社がお願いすることはできないなどの理由がある。価格転嫁できた企業でも、1/3程度の企業は価格転嫁率が3割未満となっており、価格転嫁はまだまだ不十分と言える。
- 様々な支援はあるが、「価格転嫁の円滑化に関する協定」に加盟している皆様には連携を深めていただき、価格転嫁にかかる諸施策の実効性を高めていただくとともに、実施途上で課題が確認された場合、適宜次の施策展開に繋げていただくようお願いしたい。
- 県の事業で介護認証制度がある。認証を受けている介護事業場は、職場環境整備が図れているということで、労働者から見れば安心して働けるという評価となり、雇用に結びついているようだ。環境整備が図られていれば人材確保ができ、安心して働けることで生産性

向上にもつながると思われるため、介護分野以外も含め、賃金のみならず労働環境全体を見渡した形での取組が必要と考える。

- エンゲージメントをもって働けるような職場環境の整備などが、生産性向上につながり、賃上げに結びつくと考えており、そうした視点で支援していきたいと考えている。人材の価値を引き出す、エンゲージメントを上げるということは、すぐには結果がでないかもしれないが、中長期には企業の生産性向上に貢献すると考えている。

#### □ 議事概要(2)

秋田労働局から資料に基づき説明を行い、その後、出席者との意見交換が行われた。意見交換の概要は以下のとおり。

- 当行における男性の育休取得率は 100%である。自分も約1年前に取得した。長い人では1年取得した者もあり、以前に比べて職場の理解が格段に進んだ印象がある。
- 男性育休については県も力を入れて取り組んでいる。職員の8割近くが取得しており、全国でもトップクラスとなっている。ただし、どれだけの期間取得したのか、3日なのか1週間なのか1か月なのかといったことがあるので、これからはできるだけ長い期間育児休暇を取得するよう周知徹底を図っているところであり、全国一を目指して頑張りたい。
- 女性の活躍推進という意味では、手法としては管理職の数というのは大事であると思う。秋田県は若年女性の流出と回帰が課題とされている。対策として、どういった企業・職場であつたらいいのかというデータを収集し、それを基に政策を策定されていると思う。女性に限らないが、一度秋田を離れた若者が、少し賃金は下がるかもしれないが、キャリアを活かした様々な活躍の場があると思うため、そうした回帰できる状況ができればと思う。首都圏のほうが労働条件は良いのだが、ある程度キャリアを積んだ段階で価値観が少し変わる方もいると思うため、そういった人をキャッチアップして回帰してもらい、企業の中でキャリアを活かして働いてもらうという流れができればと感じている。