

## 第二期 第4回秋田いきいきワーク推進会議（地方版政労使会議）議事概要

日 時：令和7年1月30日（木）15：30～17：00

場 所：秋田合同庁舎5階第一会議室

議 題

- (1) 第二期秋田いきいきワーク推進会議取組方針にかかる状況把握について
- (2) 賃金引上げに向けた取組について
- (3) 意見交換

### ※議題(3)意見交換における主な発言内容

- ◇今般の最低賃金は、過去最大の引き上げ幅であったが、都道府県別で見ると（秋田県は）全国最下位となった。他県の状況を見ると、答申のタイミングを遅らせ、全国最下位にならないようにするという動きがあった。本来は、最低賃金審議会は独立したものであるだろうが、こうした現状を招いている現行制度には課題がある。全国知事会においても全国一律最低賃金や、それに近いことを提言している。
- ◇中小企業の一歩の課題は賃上げ原資の確保である。秋田県内でも賃上げは実施されているが、人手確保や従業員の離職防止という意味での防衛的賃上げが半分以上であり、原資があるから賃上げという状況ではない。原資の確保に向けての取組を政府の支援策を活用しながら進めているが、道半ばである。
- ◇最低賃金の引き上げ額が小さかった頃は対応できていたが、近年の大幅な引き上げ額となると、企業側の準備時間が足りないという声がある。また、最低賃金の引き上げに併せて、就業調整が発生するという問題もある。最低賃金の発効日を年明けや次の年の4月に遅らせられないか、税制改正等も4月からであり、横並びにしたらいのではないかと。
- ◇小規模零細が多い会員企業からは、賃上げへの理解はあるが実施は厳しいという声がある。製造業では、原資が無く最低賃金に対応するので精一杯の状況である。小売業やサービス業では客離れ、売り上げ減少のリスクを考え、人件費増加分を価格転嫁できていない状況である。
- ◇賃上げ原資の確保が重要と考え、価格転嫁、収益確保、コスト削減面での支援をしている。収益確保の支援では、異業種間の交流促進、新商品やサービスの提案を進めている。コスト削減の支援では、国や県の支援策の活用を勧めており、特に、東北経済産業局の中小企業省力化投資補助事業を会員へPRしている。制度としての拡充も進んでいることから、今後利用実績が増えるのではと期待している。
- ◇県内の中小企業600社を対象に調査を行った。2024年7月1日時点で328社に回答をもらい、調査結果では、価格転嫁が出来た企業は約6割で前回の調査より7～8%増加した。ただし、価格転嫁率が100%という企業はわずか1%のみで、約75%の企業が30%未満となっている。価格転嫁の内容を見ると、原材料の値上がり分の価格転嫁をした企業は約8割で、人件費の転嫁をした企業は35%であった。利益のための転嫁をした企業は25%で、こちらは、昨年同様低い割合となっている。次に、実際に賃金改定をしたかどうか。賃上げできたのは約8割の企業で、引き上げの理由で最も多かったのが人材確保定着で6割を

超え、やはり防衛的賃上げとなっている。こうした中で、賃上げ機運の醸成に向けた今後の取組は、公正取引委員会の指針に基づくほか、地元新聞社と連携して、商工会議所とともに適正な価格転嫁の実現に向けたセミナーを開催する。

- ◇生産性向上は、賃上げのみならず人材不足対策の面からも必要である。政府の、ものづくり補助金、中小企業省力化投資補助金は当会が秋田県の事務局となっている。これまでも説明会の開催など県内企業への周知を行っている。この他の補助金についても、事業者へ提案、申請、事業実施、フォローアップまでをパッケージとして行う伴走型支援を実施している。東北経済産業局の資料にあった団体協約制度について、自動車の整備を行う団体で損保会社との間の団体協約の締結へ取り組みが進んでいる。適正な価格転嫁のため有効な制度と考えている。
- ◇人手不足は、地域を問わずあらゆる業種が抱える最大の課題となっている。当協会では毎年、雇用動向調査を実施している。時間外勤務が増えた理由は、これまでは「季節によって業務量の変調がある」が一番多い理由だった。しかし、昨年初めて「人手が不足している」という回答が一位となった。今後、人口減少を前提とした経営は避けることができない。昨年11月に政府は「国民の安心安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」をとりまとめているが、これによると「全ての世代の現在、将来の賃金・所得を増やすことを主眼として、長きにわたったコストカット型経済から『賃上げと投資が牽引する成長型経済』への移行を目指す」としている。物価上昇と賃金上昇による好循環は成長型経済にとって欠かせないものであり、この実現こそ長きに渡ったデフレからの完全脱却といえるのではないか。
- ◇昨年の春闘では大企業だけでなく中小企業でも大幅な賃上げがあった。しかし、多くの中小企業では、価格転嫁が不十分ななかで、業績の向上が伴わないまま賃上げを実施してきた。さらに、物価上昇のインパクトも勝って、消費も伸びてはいるが力強さに欠ける。デフレからの完全脱却という観点では、一時的な賃上げではなく構造的な賃上げが重要。そのためには賃上げ原資の確保に向け、商品サービスの付加価値上昇、人手不足に対応するためのDX等による生産性向上、働く人材の能力開発への投資、高齢者を含めたスキルを有する人材の雇用拡大が必要。そういった部分へ情報提供・支援をしていきたい。
- ◇昨年の春闘では5%代の賃上げが実現したが、生活向上の実感は少なく、個人消費は低迷している。中小企業や価格転嫁が適正に進んでいない産業での労働者にまだ賃上げの流れが波及していないのではないか。経団連でも経労委報告のなかで「社会的責務として賃上げをする」ということを打ち出しており、あとは各経営者の実行力にかかっているのではないか。業績が堅調な企業を中心に昨年を上回る賃上げを実現していただきたい。
- ◇最低賃金について、連合の考え方を述べると中期目標では、一般労働者の賃金の中央値の6割水準ということを確認している。これはEC水準と同じで先進国では一般的と言われている。中央値が年率3%ずつ伸びれば2035年に1,900円くらいまで引き上げる必要がある。課題は地域間格差の縮小であり、先進国を見ると最低賃金については全国一律がスタンダードになっており、全国一律に踏み出すことが日本の進むべき方向ではないか。働きに見合った賃金を獲得すべく春闘に臨みたい。行政においては、多くの施策があるが、実績がそれほど上がっていないという部分もあると思う。今後の行政の動きを注視したい。

- ◇銀行の場合、だんだん利息が上がっているという意味では、価格転嫁が進んでいるという見方もできる。銀行業界を見渡すと、従業員が多く、賃上げが収益に及ぼすインパクトが大きいので、実施には慎重という企業が多い。しかし、その中でも賃上げ機運の上昇は感じている。また、賃上げ促進税制の利用を検討しており、税制面の支援があれば賃上げにも前向きに取り組めると感じる。制度の拡大、継続に期待したい。
- ◇昨年、一昨年賃上げはしているものの、原資の確保については苦慮している。預金金利が貸出金利に先行してあがっている状況である。人材の確保という観点で考えると賃上げは非常に重要と考えるが、経費の観点で考えると簡単に賃上げという訳にもいかず心苦しい状況が続いている。
- ◇賃上げの理由が人材確保のためとなっている実態がある。しかし、本来いきいきワークを推進する、という意味では豊かさを実感するための賃上げというのが必要ではないか。中々そういう訳にはいかないという現状を思い知らされた。また、全体的な賃上げはもちろん必要だろうが、例えば氷河期世代、女性への活躍支援という観点もあると思う。この30年日本の経済は停滞してきた。今40、50代の世代の賃金の伸びはどの程度になっているか。若い世代は大企業を中心に賃上げが進んでいるが、それ以外の世代から不満は上がっていないのか。
- ◇個の自己実現が地域活性化、経済活性化において、特に地方ではかかせない。働きやすくなる職場づくりが大切だと思う。県内の81人の若者にヒアリングをしたところ、職場にもとめるものとして「やりがい、良好な人間関係、成長できる、心理的安全性が高く意見が言える環境」等の声があった。全国的なデータで言うと、男女同権的に働ける場所を求めている。つまり、女性であっても経済的に一人で自立して生きていける環境を求めているということ。女性に秋田に残ってもらうためにはこうした労働環境の整備が求められている。働きやすい環境整備が人手不足の解消や生産性向上にもつながるのではないか。