

## 秋田地方版政労使会議（第二期 第5回秋田いきいきワーク推進会議）議事概要

日 時：令和8年2月2日（月）10：00～12：00

場 所：秋田合同庁舎5階第一会議室

議 題

（1）賃金引上げに向けた取組について

- ・支援施策、独自の取組、今後の予定等
- ・支援施策（業務改善助成金）を活用した事例発表
- ・意見交換

（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

### 【主な発言内容】

◇昨年、最低賃金が951円から1,031円へ引上げが決まった。物価上昇の中にあって、全国単独最下位であったことが、幅広い分野で根深くマイナスの影響があったことを考えると、この引上げは歓迎したいと考えている。一方、経営者にとっては、これだけの上げ幅は大変なことであろうと認識している。

◇賃金水準上昇の流れを定着させるためには、社会全体の力が必要と思う。

◇企業が賃上げを実施する理由は、大多数が人材の確保・定着であり、賃上げ実施企業の8割程度がいわゆる防衛的賃上げとなっている。

◇賃上げ原資の確保に向けては、生産性向上といった経営努力はもちろん必要であるが、一番求められているのは価格転嫁である。当団体で実施したアンケートの結果によると、十分に転嫁できている企業が2割、コスト上昇分の5割以上転嫁できている企業が2割、若干転嫁できている企業が5割弱となっている。まだまだ十分な価格転嫁ができている状況ではない。

◇経営者自らが先頭に立って指示をしないと、取引現場では従来通りの価格引き下げ交渉が評価されるというマインドが未だに残っている。経営者自らが価格転嫁することへの認識を持ち、社内での取組を強化することを目指している。

◇消費者も含めた価格転嫁、商品の値上げに対する啓発・広報が必要と考えている。

◇県内の中小企業600社を対象とした調査の結果によると、価格転嫁率が70%以上と回答した企業の割合が前年比で増加した。これは業種を問わずサプライチェーンの上流に位置

する企業において、原材料分を中心に価格転嫁が一定程度進んだと分析している。

◇県内の中小企業 600 社を対象とした調査の結果によると、約 6 割の企業が賃金改定を行っている。その理由の中では人材の確保・定着が約 6 割と一番多い回答となっている。

◇県内の中小企業においては、価格転嫁が進まず賃上げ原資が無いなかで、いわゆる防衛的賃上げを行うという厳しい状況が継続していると見ている。また、賃上げの理由で、企業の業績を反映したという割合は減少しており、企業の厳しい状況が伺える。

◇県の「あきた賃上げ緊急支援金」事業について、各商工会議所・商工会の経営指導員向けの説明会を開催し、申請サポートのお願いをしたところである。事業者向け説明会及び個別の申請相談会も開催する。当日は業務改善助成金や支援金以外の県の事業についても説明を行う予定である。

◇全ての賃上げ支援に関する補助金事業について、事業者への活用提案、申請サポート、事業実施までパッケージでフォローする伴走型支援を実施している。

◇賃上げは人材確保・定着のための有効な手段であり、諸物価も高止まりしている情勢にあって、賃上げ自体に異を唱える経営者は少ない。問題は賃金の上げ幅と、中小・小規模事業者が賃上げ原資を安定的に確保できているかどうかである。

◇中小・小規模事業者のなかでは、業績向上を伴わないなかで賃上げをしているケースも多い。中小・小規模事業者が賃上げを継続するためには、原資の安定的な確保すなわち稼ぐ力の強化が欠かせない。そのためには、業務プロセスや生産工程の標準化自動化デジタル化に向けた省力化投資や人材育成等に主体的に取り組む必要があるが、ヒト・モノ・金・情報といった経営資源に乏しく、自助努力だけでは困難という企業も少なくない。国や県においては生産性向上に意欲的な企業に対し、引き続き強力なバックアップをお願いする。

◇賃上げ原資の確保のためには適正な価格転嫁が欠かせない。本日提供の資料によると、調査対象の違い等から単純比較はできないものの、原材料費、労務費、エネルギー費いずれにおいても、全国に比べ秋田県は明らかに価格転嫁率が低い。地方では、相対的にサプライチェーンの下位に位置する企業が多いことを示していると考えられる。

◇価格転嫁の進捗状況を把握しつつ、BtoB における適正な価格転嫁、BtoC における適正な価格アップが社会全体で受け入れられるよう関係機関と連携し機運醸成に努めてまいり

たい。

◇今年は6%以上の賃上げ・格差是正にこだわって取り組んでいきたい。賃金も物価も上がらないデフレマインドに戻ってはならないと思っており、こうした意識を社会全体あるいは労使双方で共有することが重要と考えている。

◇格差是正と分配構造の転換に向けた取組について、日本の労働者の生活が向上しない大きな理由の1つは、経済成長の成果が労働者に配分されないためと認識している。これまで生産性向上の名のもと人員削減や合理化が進められたが、その成果が必ずしも賃金や労働条件の改善として労働者に還元されてこなかった現実を注視する必要がある。

◇中小企業の賃上げ原資の確保には、適正な価格転嫁が不可欠だと思っている。この考えは着実に浸透しているものの、未だ道半ばと認識している。労務費転嫁指針に加え、取適法についても官公需を含めた受発注双方の立場で周知徹底を図ってまいりたい。

◇賃上げ原資の配分について、経労委報告でも触れられているが、若年層への配分が手厚い一方、中高年層への配分が薄いと言われており、これは課題であると考えている。人材確保・定着、モチベーションの維持向上等の観点を踏まえて、配分についても労使でしっかり協議される必要がある。

◇価格転嫁に関して、経営者自らが価格転嫁に対する意識を持っていないと現場でも価格転嫁は進んでいかないという発言があった。非常に重要なポイントと感じる。経営者と現場の関係性も絡んでくるところであり、このあたりの実態を明らかにしていくことも価格転嫁の実現に向けて必要なことと感じた。

◇賃上げ及び生産性向上に直結するのは経営戦略・事業戦略になってくるものの、人材開発や組織開発及びそれに対する支援も、生産性向上ひいては賃上げに寄与するのだという認識が一般的なものとなるように努めていかなければならないと感じた。

◇これからの時代、沢山の人を使うのではなく、設備投資等による生産・労働の合理化を行い、少ない人数で効率的に回すビジネスでないと厳しいと感じる。様々な施策を使って合理化、社員の待遇改善に努めていきたい。

◇物価・人件費高騰の折、価格据え置きで良い訳が無いというところまで配慮をする必要がある状況になってきていると感じる。そういう時代に変わってきたということを広く周知しなくてはならない。なお、周知する際は悪い事例だけでなく、好事例も併せて周知で

きれば良いのではと思う。

◇労務費転嫁指針や取適法の周知・遵守徹底を図ることが価格転嫁に向けた近道と思う。しかし、指針の認知度は令和6年度調査で約5割、令和7年度調査で約6割程度となかなか上がっていない。

◇例えば、社内のある部署において利益率アップという方向性が出れば、当然、取引先に対して仕入れ価格の引き下げ交渉という話になる。経営者が社内で、そういったことをやってはいけないと周知していれば防げる話である。やはり上層部が価格転嫁に対する認識を持ち、それを社内で周知徹底していかなければ、社内でまったく逆方向の動きが生じかねない。

◇賃上げ→消費増加→生産拡大→収益増加→賃上げという循環に公的資金を投入し続けることは出来ないし好ましいことではないので、まずはきっかけを生み出すということだと思う。

◇先月末に、経団連と連合のトップ会談が行われ、物価の動きを上回る賃上げを目指すことで方向性が一致したという報道がなされていた。春闘では労働者側と使用者側が対立するのではなく、こと賃上げにおいては、力を合わせて闘うという意味の春闘にして頂きたいと思っている。