

経済・府・市政記者クラブ  
同時資料配付

京 都 労 働 局  
担当：雇用環境・均等室  
電話：075-241-3212

京 都 府  
担当：商工労働観光部労働政策室  
電話：075-414-5080

京 都 市  
担当：産業観光局産業企画室  
電話：075-222-3756

日本労働組合総連合会京都府連合会  
担当：事 務 局  
電話：075-822-0050

一般社団法人京都経営者協会  
担当：事 務 局  
電話：075-205-5417

## 京都の政労使会議「京都労働経済活力会議」を開催

### —府内企業の賃上げに向けた取組、「年収の壁」対策を確認—

京都府・京都市・京都労働局の行政や、労働者団体、使用者団体におきましては、緊密な連携により地域の経済・雇用情勢に応じたきめ細やかな雇用対策を推進するため、京都労働経済活力会議を開催しております。

今般、物価上昇を乗り越える構造的な賃上げを実現するための原資を中小企業が確保できるよう、生産性向上や「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に即し、オール京都で価格転嫁の取組を強化するべく、緊急に会議を開催し、確認事項をまとめましたので、お知らせいたします。

## 京都労働経済活力会議

日 時 令和6年2月19日

場 所 書面開催

出席者 京都府知事

にしわきたかとし  
西脇隆俊

京都市長

かどかわだいさく  
門川大作

京都労働局長

あかまつとしひこ  
赤松俊彦

日本労働組合総連合会京都府連合会長

はら としゆき  
原 敏之

一般社団法人京都経営者協会長

まえかわしげのぶ  
前川重信

議 題 物価上昇に負けない賃上げを実現するための京都経済の好循環の形成

配付資料 1 議事次第

2 年収の壁・支援強化パッケージ(令和5年9月27日)

3 デフレ完全脱却のための総合経済対策(令和5年11月2日 閣議決定) 抄

4 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針(令和5年11月29日)

京都労働経済活力会議 確認事項 (別添)

## 京都労働経済活力会議 確認事項

令和6年2月19日

## ■ 確認事項

- ▶ 京都経済の好循環を形成するため、
- 国の経済対策や経済団体等と連携して実施する京都府・京都市による対策を速やかに執行するとともに、支援内容等の周知など効果が最大限となるよう行労使が連携して取り組む。
  - 将来の年金給付増につながる被用者保険の適用拡大とともに、次期年金制度改正に向けた議論が進められる中、緊急的な対応としてまとめられた「年収の壁・支援強化パッケージ」について、連携して周知・広報を進め、着実に実行する。
  - 人への投資の重要性と成長と分配の好循環実現に向けた社会的責務を踏まえ、賃上げの流れを維持していくことに努めるとともに、あわせて行労使で連携した「人への投資」の強化に向けた取組を加速化する。
  - 文化庁の京都への移転を機に、京都の強みである文化芸術から新たな価値を創造し、文化の都・京都ならではの「文化と経済の好循環」を創出し京都経済の活性化を図る。
- ▶ 就労支援機関の強化に向けては、
- 府内にある複数の就労支援窓口の役割や機能を明確にするとともに、利用者のニーズに対して、最適な機関に繋がられるような、情報提供の仕組みや窓口を一元化する。
  - 人づくり（確保・定着・育成）に悩む中小企業の人事部代行機能を有する、相談からマッチング・定着までの一貫支援体制を再整備・強化する。
  - 生活・就労相談の連携強化をはじめ、子育て女性や非正規雇用労働者、就職氷河期世代等の「誰一人取り残さない社会の実現」に向けた就労のセーフティネット機能を強化する。
  - ジョブ博やインターンシップ等の学生との交流やマッチング支援に取り組むとともに、理系学生プロジェクト等を通じた、更なる京都企業理解の場を拡大するなど、府内学生の定着率を高める取組を促進する。
  - DXをはじめとするリスキリング等更なる在職者のスキルアップを支援する取組を強化するとともに、リスキリング支援等を通じてキャリアアップを図り、所得向上に繋がられる「人づくり事業」を積極的に拡充する。

## ■ 確認事項の実現に向けた取組

## (1) 賃上げを実現するための京都経済の好循環の形成について

- ・ 中小企業が賃上げの原資を確保できるよう、生産性向上や「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に即し価格転嫁の取組を強化する。
- ・ 経営相談体制の強化、資金繰りの下支え、コロナ・物価高騰対策の補助金、デジタル化支援等を迅速かつ柔軟に実施するとともに、伝統産業等への販路開拓支援による新たな需要の開拓、中小企業の担い手確保を支援する。
- ・ 成長する事業者への支援や担い手確保支援にスピード感を持って取り組むことで実効性のあるものにするるとともに、国、府、市、経済団体、産業支援機関、金融機関、大学等との更なる連携に取り組む。
- ・ 企業の賃上げと生産性向上を支援する業務改善助成金や、非正規雇用から正規雇用への

転換を支援するキャリアアップ助成金の活用を促進する。

- ・「年収の壁・支援強化パッケージ」について、連携して周知・広報を進め、着実に実行するとともに、恒常的な対策へと繋がるよう国への働きかけを実施する。
- ・デジタルや AI の活用、在職中からのリスクリングなどによる労働生産性向上を支援する。
- ・女性活躍の推進や、仕事と育児、介護の両立、リモートワークなど柔軟で多様な働き方を労働者が選択できる雇用環境を整備する。
- ・賃上げとともに多様な働き手の成長と活躍を支援するために、「働きがい」と「働きやすさ」を推進する職場環境の整備や非正規雇用労働者や在職者の方を始め、働き手の能力開発支援など総合的な処遇改善に取り組む。
- ・賃上げ税制や補助金等における賃上げ企業の優遇など、関係省庁と連携した施策を強力に推進することで、企業における賃上げ機運を醸成する。

## (2) 就労支援機能（京都ジョブパーク等）の強化について

- ・経済社会環境の変化に即して、誰もが働きやすい職場づくりや多様な働き方を進めるため、「人の人による人のための支援」を基軸に置いた京都ジョブパーク等の機能の見直しを図る。
- ・就職や学び直しに関する相談者への的確な初期対応や個々のニーズに応じた最適な支援窓口を紹介する「お仕事相談窓口（仮称）」の設置を検討する。
- ・セーフティネットの機能を維持しながら、在職中の方や子育て世代などの来所が困難な方に対するオンラインによる職業・キャリア相談を充実し、「誰一人取り残さない社会の実現」に向けた、更なる就労のセーフティネット機能を強化する。
- ・中小企業人材確保センターの独立化も見据え、人づくり（確保・定着・育成）悩む中小企業の学生に対する情報発信強化の支援や相談からマッチング・定着までを一貫支援できる体制を再整備する。
- ・ハローワーク、京都ジョブパーク、京都市わかもの就職支援センター等が連携し、ジョブ博や企業でのインターンシップ機会の提供、学生制作の動画発信などを通じた企業の魅力発信・理解を促進することによる府内学生の定着率向上を図る。
- ・企業価値の向上につながる障害者雇用についての企業理解を促進するための情報発信や支援策を拡充する。
- ・働きやすい環境だけでなく、子育て環境等の住みやすい環境との両側面で地域や企業をPRする取組を実施する。
- ・人への投資や円滑な労働移動を実現する観点から、DXをはじめとする学び直しやリスクリング、更なる在職者のスキルアップを支援する取組を強化するとともに、その取組を一元的に情報集約し、体系的かつ段階的に提供できる人材育成プログラムを構築する。

## 京都労働経済活力会議 議事次第

日時 令和6年2月19日

書 面 開 催

### <議題>

物価上昇に負けない賃上げを実現するための京都経済の好循環の形成

### <配付資料>

- 1 議事次第
- 2 年収の壁・支援強化パッケージ(令和5年9月27日)
- 3 デフレ完全脱却のための総合経済対策(令和5年11月2日 閣議決定) 抄
- 4 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針(令和5年11月29日)



パート・アルバイトで働く方が

## 「年収の壁」を意識せず

に働ける環境づくりを後押しします。



### パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、  
厚生年金・健康保険に加入するため、  
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

年収130万円以上となることで、  
国民年金・国民健康保険に加入するため、  
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

#### 「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、  
厚生年金や健康保険の加入に併せて、  
**手取り収入を減らさない取組**<sup>(※)</sup>  
を実施する企業に対し、  
**労働者1人当たり最大50万円**  
の支援をします。

- (※) ・社会保険適用促進手当を支給  
(社会保険料の算定対象外)  
・賃上げによる基本給の増額  
・所定労働時間の延長

#### 「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、  
繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、  
**収入が一時的に上がったとし**  
**ても、事業主がその旨を証明**  
することで、  
**引き続き被扶養者認定が可能**  
**となる仕組みを作ります。**

▶ この他に「配偶者手当への対応」もあり、各対応の詳細は裏面をご覧ください。

年収の壁突破・総合相談窓口

 **0120-030-045**

(フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日 8:30~18:15

(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)

年収の壁に関する  
厚生労働省HP



## 「106万円の壁」への対応

### ◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」】

詳細はこちら



労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。

#### (1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の <b>15%以上を追加支給</b> (社会保険適用促進手当)	<b>1年目 20万円</b>
② 賃金の <b>15%以上を追加支給</b> (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	<b>2年目 20万円</b>
③ 賃金の <b>18%以上を増額</b>	<b>3年目 10万円</b>

#### (2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	<b>30万円</b>
3時間以上 4時間未満	<b>5%以上</b>	
2時間以上 3時間未満	<b>10%以上</b>	
1時間以上 2時間未満	<b>15%以上</b>	

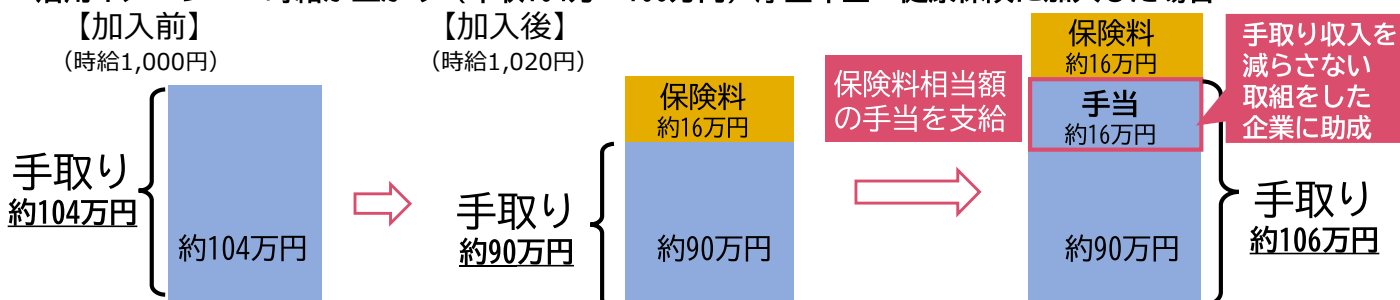
※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

### ◆社会保険適用促進手当

事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

<活用イメージ> 時給が上がり(年収104万→106万円)厚生年金・健康保険に加入した場合

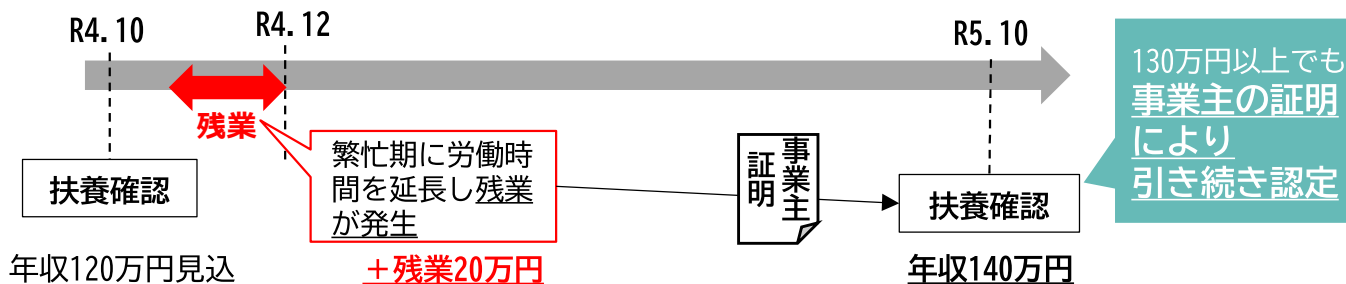


(※) 保険料は、厚生年金、健康保険(協会けんぽ)等の保険料率で計算した場合の労働者本人の負担額。  
なお、手取り収入は税金については考慮していない。

## 「130万円の壁」への対応

### ◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



## 配偶者手当への対応

詳細はこちら



企業の配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表しました。



## 年収の壁・支援強化パッケージ

令和5年9月27日  
厚生労働省

### <はじめに>

- 「こども未来戦略方針～次元の異なる少子化対策の実現のための「こども未来戦略」の策定に向けて～」(令和5年6月13日閣議決定)では、持続的な成長を可能とする経済構造を構築する観点から「成長と分配の好循環」(成長の果実が賃金に分配され、セーフティネット等による暮らしの安心の下でそれが消費へとつながる)等の実現を目指すこととされている。
- 今年度は30年ぶりの高い水準での賃上げであった。また、地域別最低賃金額の全国加重平均は1004円となり、政府目標1000円を達成した。
- こうした中、中小企業・小規模事業者も含め賃上げしやすい環境の整備に取り組むとともに、フルタイム労働者だけでなく、短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させていくためには、本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境が重要である。
- 併せて、我が国では、2040年にかけて生産年齢人口が急減し、社会全体の労働力確保が大きな課題となる。既に、企業の人手不足感は、コロナ禍前の水準に近い不足超過となっており、人手不足への対応は急務である。
- 本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境づくりは、こうした人手不足への対応にもつながるものである。

### <現状と課題解決の方向性>

- 労働者の配偶者で扶養され社会保険料の負担がない層のうち約4割が就労している。その中には、一定以上の収入(106万円または130万円)となった場合の、社会保険料負担の発生や、収入要件のある企業の配偶者手当がもらえなくなることによる手取り収入の減少を理由として、就業調整をしている者が一定程度存在する。
- こども未来戦略方針においても、「いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む。」「こうした取組と併せて、人手不足への対応が急務となる中で、壁を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりを後押しするため、当面の対応として、(中略)支援強化パッケージを本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。」とされている。
- このため、当面の対応として、本年10月から、(1)106万円の壁への対応(①キャリアアップ助成金のコースの新設 ②社会

保険適用促進手当の標準報酬算定除外)

(2)130万円の壁への対応(③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化)

(3)配偶者手当への対応(④企業の配偶者手当の見直し促進)

を進め、年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするとともに、さらに、制度の見直しに取り組む。

○このほか、設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等に対する助成金(業務改善助成金)の活用も促進する。

## ＜具体策＞

### (1)106万円の壁への対応

#### ①キャリアアップ助成金のコースの新設

○短時間労働者が、被用者保険に加入して働き続けることは、当該労働者の処遇改善や本人のキャリアアップにつながり得るとともに、当該労働者が就業調整をせず働くことで企業の人材確保にもつながる。実際、企業独自に年収の壁を超える際の労働者負担分の保険料の補助を実施することを契機として、短時間労働者の業務の幅が広がり、より基幹的な労働者として活躍し、企業の生産性向上につながった例も存在する。

○このため、キャリアアップ助成金を拡充し、短時間労働者が新たに被用者保険の適用となる際に、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、複数年(最大3年)で計画的に取り組むケースを含め、一定期間助成(労働者1人当たり最大50万円)を行うこととする。

○助成対象となる労働者の収入を増加させる取組には、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険の保険料負担に伴う労働者の手取り収入の減少分に相当する手当(社会保険適用促進手当)の支給も含めることとする。また、支給申請に当たって、提出書類の簡素化など事務負担を軽減する。

#### ②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

○短時間労働者への被用者保険の適用を促進する観点から、被用者保険が適用されていなかった労働者が新たに適用となった場合に、事業主は、当該労働者に対し、給与・賞与とは別に「社会保険適用促進手当」を支給することができることとする。

※当該手当などにより標準報酬月額・標準賞与額の一定割合を追加支給した場合、キャリアアップ助成金の対象となり得る。

○また、被用者保険の適用に係る労使双方の保険料負担を軽減する観点から、社会保険適用促進手当については、被用者保険適用に伴う労働者本人負担分の保険料相当額を上限として、最大2年間、当該労働者の標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないこととする。

※同一事業所内において同条件で働く他の労働者にも同水準の手当を特例的に支給する場合には、社会保険適用促進手当に準じるものとして、同様の取扱いとする。

### (2)130万円の壁への対応

#### ③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

○被用者保険の被扶養者の認定に当たっては、認定対象者の年間収入が130万円未満であること等が要件とされているが、一時的に収入が増加し、

直近の収入に基づく年収の見込みが 130 万円以上となる場合においても、直ちに被扶養者認定を取り消すのではなく、総合的に将来収入の見込みを判断することとしている。

- 被扶養者認定においては、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等を確認することとしているところ、一時的な収入の増加がある場合には、これらに加えて、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、迅速な認定を可能とする。

### (3)配偶者手当への対応

#### ④企業の配偶者手当の見直し促進

- 収入要件がある配偶者手当の存在が、社会保障制度とともに、就業調整の要因となっている。その見直しに向けては、労働契約法や判例等に留意した対応が必要であるとともに、企業等が見直しの必要性・メリット・手順等の理解を深めることが必要。
- このため、令和6年春の賃金見直しに向けた労使の話合いの中で配偶者手当の見直しも議論され、中小企業においても配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表する。
- 収入要件のある配偶者手当が就業調整の一因となっていること、配偶者手当を支給している企業が減少の傾向にあること等を各地域で開催するセミナーで説明するとともに、中小企業団体等を通じて周知する。

## 経済の現状認識と経済対策の基本的考え方

- 高水準の賃上げや企業の高い投資意欲など、低物価・低賃金・低成長に象徴される「コストカット型経済」から、30年ぶりの変革を果たすまたとないチャンスを迎えている。足元では、賃金や設備投資が上昇し、賃金と物価が好循環する「新たなステージ」への光が差しつつある。
- 今回の経済対策は、日本経済を熱量溢れる新しい経済ステージへと移行させるためのスタートダッシュを図るためのもの。
  - まずは、新たなステージへの移行に向けた動きを後戻りさせないため、**足元の物価高から国民生活・事業活動を守る対策に万全を期す**。併せて、賃上げの流れを地方・中堅・中小企業にも波及させ、**賃上げのモメンタムの維持・拡大**を図る。
  - **供給力を強化**すべく、GX・DX・戦略分野への投資促進、スタートアップ支援などに取り組む。
  - **人口減少を見据えた社会変革を起動・推進**するため、デジタル行財政改革や人手不足等に対応する制度・規制改革、こども・子育て支援や公教育の再生などに取り組む。
- 予算措置のみならず、**税制や規制・制度改革を総動員**。

(※)税制措置については、2023年末の令和6年度税制改正において検討し、結論を得た上で、次期通常国会に法案を提出する。

## 第1節 物価高から国民生活を守る

### 1 物価高により厳しい状況にある生活者・事業者への支援

- ・ 所得税・個人住民税の定額減税(納税者及び配偶者含む扶養家族1人につき令和6年分の所得税3万円、令和6年度分の個人住民税1万円の減税)**【税制】**
  - ・ 低所得世帯への支援(重点支援地方交付金の低所得世帯支援枠に1世帯当たり7万円を追加し、住民税非課税世帯1世帯当たり合計10万円を目安に支援)
  - ・ 両者のおられる方(※)への丁寧な対応
- (※)①住民税非課税世帯には該当しないが、住民税均等割のみ課税される世帯、定額減税が開始される時期に新たな課税情報により住民税非課税世帯に該当することが判明する世帯、②低所得世帯のうち世帯人数が多い子育て世帯や、定額減税の恩恵を十分に受けられないと見込まれる所得水準の者
- ・ 燃料油の激変緩和措置を2024年4月末まで講ずる。また、電気・ガスの激変緩和措置を2024年4月末まで講じ、同年5月は激変緩和の幅を縮小する。
  - ・ 漁業者、施設園芸事業者等向けの燃料油価格の激変緩和措置も引き続き実施
  - ・ 重点支援地方交付金の追加
    - 生活者向け:学校給食費、プレミアム商品券等発行による消費下支えの取組、LPガス使用世帯等への支援
    - 事業者向け:中小企業(特別高圧・LPガス)、農林水産事業者、地域観光業、医療・介護・保育施設、学校施設、商店街・自治体等への支援
  - ・ 公共事業について、適正な予定価格の設定やスライド条項の適切な運用徹底の上、必要な事業量を確保賃金支払の原資となる適切な労務費の確保に係る制度改正を含めた対応の具体化を進める
  - ・ 食品ロス削減、フードバンク・こども食堂支援

### 2 エネルギーコスト上昇に対する経済社会の耐性の強化

- ・ 企業や家庭における省エネの更なる促進
  - 企業:工場等における省エネ設備の導入を複数年度にわたり支援、中小企業向けの省エネ診断
  - 家庭:子育て世帯や若者夫婦世帯の省エネ住宅の取得を支援
    - 省エネ改修、断熱窓への改修、高効率給湯器の導入をワンストップ窓口で支援
  - 運輸:クリーンエネルギー自動車、充電・水素充てんインフラ等の導入支援
- ・ 再エネ支援(自家消費型太陽光発電・蓄電池の導入、地産地消型の再エネ導入に係る取組支援)
- ・ 原子力の活用(十数基の原発再稼働、次世代革新炉の開発・建設、バックエンド事業加速化)

## 取りまとめの視点



### フロンティアの開拓

経済社会を大きく変革する可能性のある新技術、市場の飛躍的な成長が期待される分野など、いわゆるフロンティアの開拓を目指すこと。



### 実証から実装のフェーズへの移行

人口減少下における人手の代替だけでなく、革新的なサービスの提供にもつながるデジタル技術等の社会実装の促進を目指すこと。



### 府省庁・制度間連携の徹底

各府省庁が所管・実施する財政措置、制度等について、それぞれの有機的な連携を図り、経済対策全体の効果の最大化を目指すこと。

## 第2節 地方・中堅・中小企業を含めた持続的賃上げ、所得向上と地方の成長を実現する

### 1 中堅・中小企業の賃上げの環境整備、人手不足対応、生産性向上を通じた賃上げ継続の支援

#### (1) 中堅・中小企業の賃上げの環境整備

- ・ 賃上げ促進税制の強化(赤字法人を含めた賃上げ促進のための繰越控除制度創設、措置の期限の在り方)**【税制】**
- ・ 労務費の転嫁のための指針策定、最低賃金の引上げ(2030年代半ばまでに1,500円)及びその支援
- ・ 資金繰り等の支援

#### (2) 人手不足対応、生産性向上を通じた賃上げ継続の支援

- ・ 中小企業の省力化投資支援、中堅・中小企業の大規模投資支援、生産性向上支援(インボイス対応支援等含む)
- ・ 医療・介護・障害福祉分野の人材確保に向けた賃上げに必要な財政措置、事業承継税制の計画提出期限の延長**【税制】**

#### (3) 「年収の壁」への対応を含めた所得向上へ取組

- ・ 年収の壁・支援強化パッケージ
- ・ 家事支援サービスの利用環境整備、非正規雇用者の正規化支援、資産運用立国を通じた所得拡大 等

### 2 構造的賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進

#### (1) 三位一体の労働市場改革の推進

- ・ リ・スキリング(教育訓練給付拡充、在職中の非正規雇用者支援、企業・大学の共同講座等)
- ・ 職務給導入(ジョブの整理・括り方、人材の配置・育成、労働条件変更と現行法制・判例との関係等の事例整理・公表)
- ・ 成長分野への労働移動円滑化(官民の求職・求人情報共有化、デジタル分野の公的職業訓練の充実等)

#### (2) 多様な働き方の推進(同一労働・同一賃金の徹底、自治体による就職氷河期世代支援)

### 3 経済の回復基調の地方への波及及び経済交流の拡大

#### (1) 円安を活かした地域の「稼ぐ力」の回復・強化

- ・ 観光地・観光産業の再生・高付加価値化の支援、オーバーツーリズムの未然防止・抑制 等
- ・ 農林水産物・食品の輸出拡大(輸出先多角化のための販路開拓支援、マーケットイン志向の輸出産地育成等)
- ・ 新規輸出1万者プログラム(設備導入支援、海外ショールーム新規設置、海外ECサイトとの連携拡大等)

#### (2) 地方活性化

- ・ 国立公園の滞在体験の魅力向上、文化財等の活用、「食料安定供給・農林水産業基盤強化に向けた緊急対応パッケージ」の実行、コンパクトでゆとりとにぎわいのあるまちづくり、高速道路通勤帯割引・時間変動料金の見直し・拡大、地域における人材マッチングの支援、条件不利地域の振興 等

#### (3) 大阪・関西万博の推進(会場整備や内容の充実に必要な措置、全国的な機運醸成)





# デフレ完全脱却のための総合経済対策 ～日本経済の新たなステージにむけて～ (令和5年11月2日閣議決定) (厚生労働省関係 概要)

○変革を力強く進める「供給力の強化」と、不安定な足元を固め、物価高を乗り越える「国民への還元」の2つを「車の両輪」として、日本経済が熱量溢れる新たなステージへ移行するためのスタートダッシュを図るための総合的な経済対策を策定・実行し、「新しい資本主義」の実現に向けた取組を更に加速する。

## I. 物価高から国民生活を守る

### ○医療・介護・障害福祉等分野における物価高への対応

・重点支援地方交付金（内閣府）を追加し、地方公共団体に対して、医療・介護等の分野への重点的な活用を推奨するとともに、活用状況のフォローアップを実施。その際、入院時の食費の基準について、診療報酬の見直しに向けた検討を行うことと併せ、それまでの間、早急かつ確実な支援（※）を実施。

※ 入院時の食費については、2023年度中については、重点支援地方交付金により対応。2024年度については、地域医療介護総合確保基金による対応を念頭に、診療報酬の見直しと合わせ、2024年度予算編成過程において検討。

## II. 地方・中堅・中小企業を含めた持続的な賃上げ、所得向上と地方の成長を実現する

### ○中堅・中小企業の賃上げの環境整備

・最低賃金の引上げに向けた環境整備を支援する業務改善助成金 等

### ○人手不足対応、生産性向上を通じた賃上げ継続の支援

・介護等の社会生活を支える職種における安定的な労働力確保のための「人材確保対策推進事業」

・医療・介護・障害福祉分野における処遇改善支援事業 等

### ○「年収の壁」への対応を含めた所得向上への取組

・年収の壁・支援強化パッケージ

・キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の正社員化の促進 等

### ○三位一体の労働市場改革の推進

・非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業（仮称）の実施

・公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成

・Off-JTでは不足する実務経験を提供するデジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業

・生産性を向上させる取組等を人材確保・育成の面から効果的に促すための産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース） 等

### ○多様な働き方の推進

・同一労働同一賃金の更なる遵守徹底 等

## III. 成長力の強化・高度化に資する国内投資を促進する

### ○科学技術の振興及びイノベーションの促進

・がん・難病の全ゲノム解析等の推進 等

### ○GX・DXの推進及びAIの開発力強化・利用促進に資する基盤整備

・生成AIを活用した新規がん・難病治療薬創生 等

### ○イノベーションを牽引するスタートアップ等の支援

・医療分野における「シーズ実用化可能性調査支援事業」

・医療系ベンチャー海外投資獲得支援事業 等

## IV. 人口減少を乗り越え、変化を力にする社会変革を起動・推進する

### ○医療・介護分野におけるデジタル技術を活用した効率化

・介護サービス事業者の生産性向上や協働化等を通じた職場環境改善事業

・介護ロボット開発等加速化事業

・障害福祉分野のロボット等導入支援事業

・障害福祉分野のICT導入モデル事業

・オンライン資格確認の用途拡大等の推進

・マイナ保険証利用促進のための医療機関等への支援

・マイナンバーカードと健康保険証一体化周知広報事業／コールセンター設置

・マイナンバーカードと健康保険証の一体化に向けたシステム改修等経費

・診療報酬改定DX（共通算定モジュールの開発等）

・全国医療情報プラットフォーム開発事業

・電子処方箋の活用・普及の促進事業

・医療機関におけるサイバーセキュリティ確保事業 等

### ○高齢者活躍の推進及び認知症施策

・シルバー会員未就業者及び女性高齢者社会参加促進事業

・共生社会の実現を推進するための認知症基本法に基づく都道府県・市町村の認知症施策推進計画の策定支援

・共生に向けた認知症の早期発見・早期介入実証プロジェクトの推進 等

### ○孤独・孤立、障害者など困難に直面する方々への支援

・生活困窮者等を支える地方公共団体、民間団体の活動支援や相談支援体制等の充実

・地域における自殺防止対策の強化

・学校薬剤師・地区薬剤師会を活用したOTC濫用防止対策事業 等

## V. 国土強靱化、防災・減災など国民の安全・安心を確保する

### ○国民の安全・安心の確保

・医療提供体制等の維持のための「新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金」

・新型コロナワクチン接種に係る体制の確保等

・次の感染症危機に備えた有効な治療薬等の研究開発の推進

・感染症法改正に伴う対応（個人防護具の備蓄等事業、新興感染症対応力強化事業）

・感染症システムの開発等経費

・医薬品・医療機器の安定供給の確保

・安全・安心な水道の整備 等







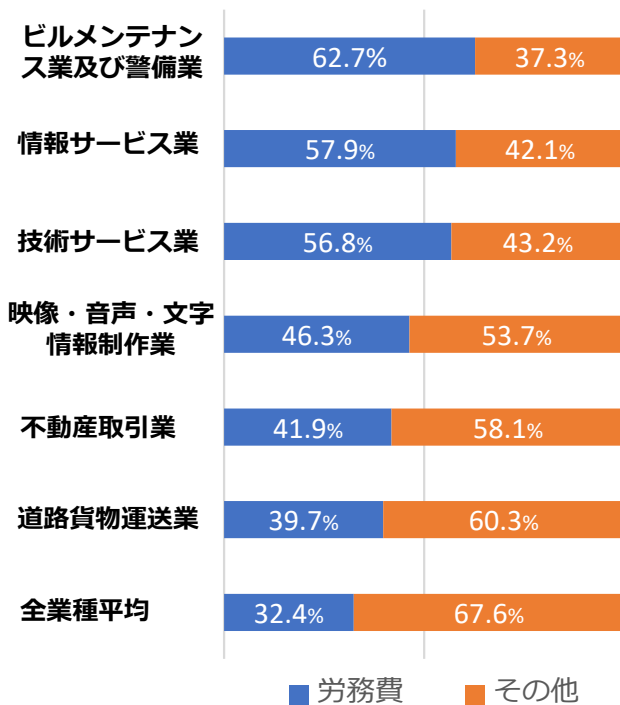
# 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針について

令和5年11月  
内閣官房  
公正取引委員会

# 労務費の転嫁の現状

特別調査の結果、原材料価格やエネルギーコストに比べ、労務費の転嫁が進んでいない結果がみられた。  
 (コスト別の転嫁率<中央値>：原材料価格(80.0%)、エネルギーコスト(50.0%)、労務費(30.0%) )

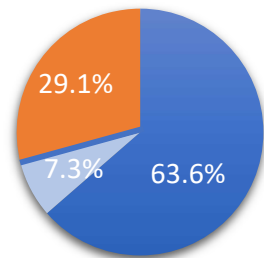
## コストに占める労務費の割合の高い業種



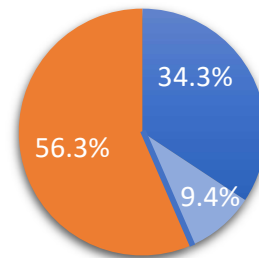
## 労務費の割合の高い業種の転嫁の状況

労務費の割合の高い業種の中には要請ができていない業種がみられるが、その業種の中でも要請している受注者は価格転嫁が認められている。

ビルメンテナンス業及び警備業

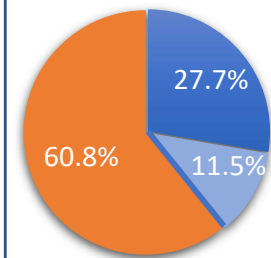


情報サービス業



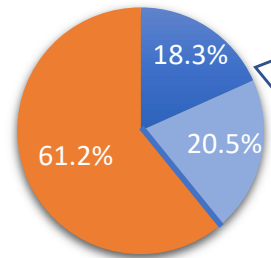
価格転嫁を要請していない受注者が多いものの、要請した場合は労務費の転嫁率が高い(90%以上)受注者が多い。

技術サービス業



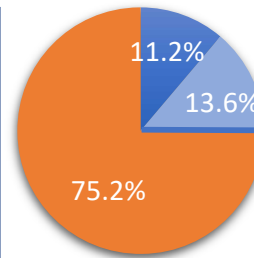
価格転嫁を要請していない受注者が多いものの、要請した場合は労務費の転嫁率が高い(90%以上)受注者が多い。

映像・音声・文字情報制作業

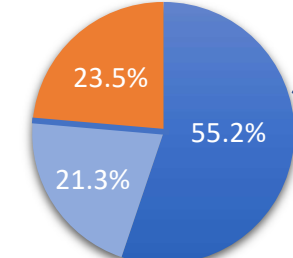


労務費の上昇を理由として要請してもその転嫁率が低い(10%未満)受注者が多い。

不動産取引業



道路貨物運送業



労務費の上昇を理由として要請してもその転嫁率が低い(10%未満)受注者が多い。

特別調査の回答者からの声としては、労務費の転嫁の交渉実態として、価格転嫁を認めてもらえたとする声がある一方で、以下の声があった。

- 労務費の上昇分は受注者の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるという意識が発注者に根強くある。
- 交渉の過程で発注者から労務費の上昇に関する詳細な説明・資料の提出が求められる。
- 発注者との今後の取引関係に悪影響(転注や失注など)が及ぶおそれがある。

# 特別調査における事業者からの指摘事項（項目別）

項目	事業者からの指摘事項	本指針の対応部分
<p>本社（経営トップ）の関与</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>交渉現場の担当者からすれば労務費上昇分の価格転嫁を認めない行動を取ることが、発注者の短期的な利益（コスト増の回避）につながり、業績として評価されることになるので転嫁に応じてもらえない。</u></li> </ul>	<p>発注者としての行動①</p>
<p>発注者側からの定期的な協議の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>約30年前の取引開始以降、一度も価格改定がなされていない。</u></li> <li>● <u>実質的にはスポット取引とはいええない取引であるにもかかわらずスポット取引と認識している発注者から価格交渉の打診を受けたことがなく、取引開始以降、価格が据え置かれている。</u></li> <li>● <u>基本的にどの発注者からも長年据え置かれてきた。</u></li> </ul>	<p>発注者としての行動②</p>
<p>説明・資料を求める場合は公表資料とすること</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>発注者から当社のコスト構造を明らかにする資料の提出を求められたが、明らかにしたくないため労務費の転嫁の要請を断念した。</u></li> </ul>	<p>発注者としての行動③</p>
<p>要請があれば協議のテーブルにつくこと</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>取引上の立場が弱い受注者からは、労務費の転嫁の協議を求めると契約の打切りなど、不利益を受けるのではないかと心配から協議を持ちかけられない。</u></li> <li>● <u>燃料費の上昇分の価格転嫁は認められたが、それ以外の労務費などについては交渉のテーブルについてくれなかった。</u></li> </ul>	<p>発注者としての行動⑤</p>
<p>必要に応じ考え方を提案すること</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>発注者が自ら用意した労務費の転嫁の交渉用のフォーマットによる価格転嫁の申し出しか受け付けておらず、当該フォーマットで計算した結果、当社が本来求めたかった額より低い額となった。</u></li> </ul>	<p>発注者としての行動⑥</p>

# 労務費の適切な転嫁に向けた取組事例（項目別）

項目	事業者の取組事例	本指針の対応部分
<p>本社（経営トップ）の関与</p>	<p>○受注者からの要請の有無にかかわらず1年に1回以上の価格交渉をすること等を内容とする<u>代表取締役からの指示を社内で周知した。</u></p>	<p>発注者としての行動①</p>
<p>発注者側からの定期的な協議の実施</p>	<p>○受注者に対し、労務費を含めたコストアップによる価格転嫁の必要性についての<u>協議を呼びかける文書を定期的に送付している。</u></p>	<p>発注者としての行動②</p>
<p>説明・資料を求める場合は公表資料とすること</p>	<p>○最低賃金なり厚生労働省の統計といった公表資料から大まかな賃金の傾向が確認できれば、<u>わざわざ受注者の労務費が実際に上がっているかといった個社の労務費の状況までは聞かずに受注者が求める額を受け入れることとしている。</u></p>	<p>発注者としての行動③</p>
<p>サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと</p>	<p>○毎月実施している直接の取引先である受注者（一次取引先）との会合において、<u>二次取引先以降の値上げも含めて当社に転嫁を求めてくるように声かけをしている。</u></p>	<p>発注者としての行動④</p>
<p>要請があれば協議のテーブルにつくこと</p>	<p>○受注者から従業員の賃金を引き上げるために翌期の契約金額の引き上げを求められたところ、<u>翌期の作業内容に変更はなかったものの、双方合意の金額にて取引価格を引き上げた。</u></p>	<p>発注者としての行動⑤</p>
<p>必要に応じ考え方を提案すること</p>	<p>○労務費の転嫁のやり方が分からないと受注者から相談を受けた際、<u>他の受注者による算定式として最低賃金の上昇率や物価上昇率を基に要請額を算定した例を紹介している。</u></p>	<p>発注者としての行動⑥</p>

# 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針①

## 本指針の性格

- ✓ 労務費の転嫁に関する事業者の**発注者・受注者の双方の立場からの行動指針**。
- ✓ 労務費の適切な転嫁のため、発注者及び受注者がこの行動指針に沿った行為を行うことが必要。
- ✓ 本指針に記載の1 2の行動指針に沿わないような行為をすることにより、**公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処**することを明記。
- ✓ 他方で、**記載された発注者としての行動を全て適切に行っている場合、通常は独占禁止法及び下請代金法上の問題が生じない旨**を明記。

## 発注者として採るべき行動／求められる行動

### ★行動①：本社（経営トップ）の関与

①労務費の上昇分について取引価格への転嫁を受け入れる**取組方針を具体的に経営トップまで上げて決定**すること、②経営トップが同方針又はその要旨などを書面等の形に残る方法で**社内外に示す**こと、③その後の**取組状況を定期的に経営トップに報告**し、必要に応じ、経営トップが更なる対応方針を示すこと。

### ★行動②：発注者側からの定期的な協議の実施

受注者から労務費の上昇分に係る取引価格の引上げを求められていなくても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回など**定期的に労務費の転嫁について発注者から協議の場を設ける**こと。特に**長年価格が据え置かれてきた取引や、スポット取引と称して長年同じ価格で更新されているような取引**においては協議が必要であることに**留意が必要**である。

協議することなく長年価格を据え置くことや、スポット取引とはいえないにもかかわらずスポット取引であることを理由に協議することなく価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用又は下請代金法上の買いたたきとして問題となるおそれがある。

### ★行動③：説明・資料を求める場合は公表資料とすること

労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を受注者に求める場合は、**公表資料（最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率など）に基づくものとし、受注者が公表資料を用いて提示して希望する価格については、これを合理的な根拠のあるものとして尊重**すること。

### ★行動④：サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと

労務費をはじめとする価格転嫁に係る交渉においては、**サプライチェーン全体での適切な価格転嫁による適正な価格設定を行うため、直接の取引先である受注者がその先の取引先との取引価格を適正化すべき立場にいることを常に意識**して、そのことを受注者からの**要請額の妥当性の判断に反映**させること。

### ★行動⑤：要請があれば協議のテーブルにつくこと

受注者から労務費の上昇を理由に**取引価格の引上げを求められた場合には、協議のテーブルにつく**こと。労務費の転嫁を求められたことを理由として、**取引を停止するなど不利益な取扱いをしない**こと。

### ★行動⑥：必要に応じ考え方を提案すること

受注者からの申入れの巧拙にかかわらず受注者と協議を行い、**必要に応じ労務費上昇分の価格転嫁に係る考え方を提案**すること。



# 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針②

## 受注者として採るべき行動／求められる行動

### ★行動①：相談窓口の活用

労務費上昇分の価格転嫁の交渉の仕方について、国・地方公共団体の相談窓口、中小企業の支援機関（全国の商工会議所・商工会等）の相談窓口などに相談するなどして積極的に情報を収集して交渉に臨むこと。

発注者に対して労務費の転嫁の交渉を申し込む際、一例として、**6頁の様式**を活用することも考えられる。

### ★行動②：根拠とする資料

発注者との価格交渉において使用する根拠資料としては、**最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの公表資料を用いること。**

### ★行動③：値上げ要請のタイミング

労務費上昇分の価格転嫁の交渉は、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回などの**定期的に行われる発注者との価格交渉のタイミング**、業界の定期的な価格交渉の時期など**受注者が価格交渉を申し出やすいタイミング**、発注者の業務の繁忙期など**受注者の交渉力が比較的優位なタイミング**などの機会を活用して行うこと。

### ★行動④：発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示

発注者から価格を提示されるのを待たずに**受注者側からも希望する価格を発注者に提示すること**。発注者に提示する価格の設定においては、自社の労務費だけでなく、自社の発注先やその先の取引先における労務費も考慮すること。

## 発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動

### ★行動①：定期的なコミュニケーション

**定期的にコミュニケーションをとること。**

### ★行動②：交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管

価格交渉の**記録を作成し**、発注者と受注者と双方で**保管すること。**

## 今後の対応

- 内閣官房は、各府省庁・産業界・労働界等の協力を得て、今後、労務費の上昇を理由とした価格転嫁が進んでいない業種や労務費の上昇を理由とした価格転嫁の申出を諦めている傾向にある業種を中心に、**本指針の周知活動**を実施する。
- 公正取引委員会は、発注者が本指針に記載の12の採るべき行動／求められる行動に沿わないような行為をすることにより、**公正な競争を阻害するおそれがある場合には、独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処していく。**

また、受注者が匿名で労務費という理由で価格転嫁の協議のテーブルにつかない事業者等に関する**情報を提供できるフォームを設置し**、第三者に情報提供者が特定されない形で、**各種調査において活用していく。**

# 価格交渉の申込み様式（例）

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（令和5年11月29日内閣官房・公正取引委員会）別添

## 価格交渉の申込み様式（例）

御見積書

（発注者） 御中

○年○月○日

（受注者）

下記のとおり、御見積もり申し上げます。

見積日 年 月 日  
有効期限 年 月 日

商品名（例：業務名、品番、件名）

合計金額 円

原材料価格、エネルギーコスト、労務費など、各コスト要素に分けて、それぞれ単価、小計等を作成

内訳

1 原材料価格（素材費、部品購入費等）

(例)	単価	数量	金額	(備考)旧単価(円) / 単価上昇率(%)
材料・品番				
.....				
小計	円			

2 エネルギーコスト（電気代、ガス代、ガソリン代等）

(例)	単価	総使用量	貴社向け売上比率	金額	(備考)単価上昇率(%)
電気代					
.....					
小計	円				

3 労務費（定期昇給、ベースアップ、法定福利費等）

(例1)	改定前の 労務費総額	労務費の上昇額 ※改定前の支払い実績（定期昇給、ベースアップ、法定福利費等）に最低賃金・春季労使交渉妥結額等の上昇率を乗じて算出	貴社向け売上比率	金額
	円	円	%	円

(例2)	現在の労務費単価	人数	労務費の上昇率 ※最低賃金・春季労使交渉妥結額等の上昇率	金額
	円/人・日	人・日	%	円

小計 円

4 その他

(例) 設備償却費、保管料、輸送費等
小計 円

公正取引委員会  
Japan Fair Trade Commission

ホーム 公正取引委員会について 報道発表・広報活動 独占禁止法 下請法 CPRC (競争政策研究センター) 相談・申告・情報 手続等窓口

ホーム > 「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に関する公正取引委員会の取組

## 「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に関する公正取引委員会の取組

「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」（令和3年12月27日：内閣官房、消費者庁、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、公正取引委員会）及び「令和5年中小事業者等取引公正化推進アクションプラン」（令和5年3月1日）に関する公正取引委員会の取組をまとめています。

### 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針について

今般、内閣官房及び公正取引委員会の連名で、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針を策定しました。

- ▶ (令和5年11月29日)「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の公表について
- ▶ (令和5年11月29日)労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針
- ▶ **別添（価格交渉の申込み様式（例））」**

[https://www.jftc.go.jp/partnership\\_package/index.html](https://www.jftc.go.jp/partnership_package/index.html)

公正取引委員会  
Japan Fair Trade Commission

ホーム 公正取引委員会について 報道発表・広報活動 独占禁止法 下請法 CPRC (競争政策研究センター) 相談・申告・情報 手続等窓口

ホーム > 独占禁止法 > 法令・ガイドライン等(独占禁止法) > 運用基準関係 > 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

## 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

PDF版はこちら (PDF: 878KB)

**別添（価格交渉の申込み様式（例））」はこちら**

令和5年11月29日  
内閣官房  
公正取引委員会

<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html> 6