

令和7年度 滋賀県働き方改革推進協議会 議事概要

令和8年2月10日（火）13:15～14:15

滋賀県公館

1. 滋賀労働局長から開催目的説明

本日は、三日月知事はじめ、労使団体等を代表する皆様方にお集まりいただき、感謝申し上げます。

昨年の春季労使交渉では、一昨年を上回る大幅な賃上げ率となった。賃上げ水準を持続的なものとして、この流れを波及させるため、本協議会を開催している。

昨年の本協議会では、一昨年に採択された共同メッセージに基づく、令和7年度の実施事項を決議し、皆様方が各自に、また協力して取り組んできたところ。

本日は、賃上げに向けた機運を一層醸成する観点から、「『賃上げ』に向けた取組～令和6年度決議事項の実施状況と今後の展望～」をテーマに、賃上げに向けた環境整備の取組、価格転嫁を含めた賃上げ原資の確保等の課題、課題解消のための方策等について、皆様と意見交換をさせていただきたい。

2. 関係行政機関からの説明

【近畿経済産業局 黒田経済部長】

賃上げの状況について、高水準を継続、特に大変厳しい経営環境下で連続した賃上げをいただいたことに敬意を表す。

中小企業では、労働分配率が非常に高く、労働生産性も低迷する中、賃上げを継続する余力が難しい状況と強く認識。まずは、「稼ぐ力」を伸ばすことが重要。

価格転嫁の現状認識としては、改善傾向ではあるものの53.5%とまだ道半ばであり、業種別にも差が見られ改善の余地がある。官民による努力を継続することが必要。

本年1月1日、下請け法の改正強化により新たに「中小受託取引適正化法」、「受託中小企業振興法」が施行され、適用範囲の拡大、協議に応じない一方的な代金決定契約や手形払等の禁止など、適切な価格転嫁に向けた取引環境の整備、構造的な価格転嫁対策の基盤が整備されたところ。

ここで、原材料費が高騰する中で、原材料の価格転嫁100%を20年継続している県内企業の事例を紹介させていただく。これまでの知見を活かして、価格単価構成の計算結果を用いてエネルギー費や輸送費の価格転嫁100%も実現できた事例である。

当省では、厳しい経営環境における賃上げを実現するために、成長投資や生産性向上に向けた取組の推進、事業承継、M&Aによる事業再編の支援、プッシュ型伴走支援の徹底など、

企業の事業規模や成長ステージに合わせた様々な経営支援により、企業の努力を後押ししている。中小企業・小規模事業者向けには、従来のものでづくり補助金や省力化投資補助金、あるいはIT導入補助金などを用意。それぞれの活用事例を資料にて紹介している。

今後、中堅・中小企業の稼ぐ力の強化、賃上げの好循環を実現して、持続的な地域経済の成長発展を目指してまいりたい。

【公正取引委員会 南近畿中国四国事務所長】

下請代金支払遅延等防止法が昨年改正され中小受託取引適正化法となった。改正によって「協議に応じない一方的な代金決定」が禁止行為になったことは、価格転嫁において強力なツールになりうる。コスト上昇局面において、価格を据え置き、受注者の利益を圧迫されることが問題であったが、従来禁止されていた買ったときとは言い難いところ、発注者に価格交渉に応じる義務を実質的に課し、代金を一方的に決めることを禁止することにより、ある種強制的に協議のテーブルに乗せようという趣旨の改正である。

併せて、発注者が親事業者、受注者が「下請事業者」という呼称は、依存関係ないしは上下関係が類推されることから、中立的な用語を使い、発注者は「委託事業者」、受注者は「中小受託事業者」、法律名の略称は「中小受託取引適正化法」となった。

今年の春闘に間に合わせるため本年1月1日に施行され、公正取引委員会としては未然防止の観点から、広報活動に注力している。

労務費転嫁指針（労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針）では、発注者、受注者として、労務費を転嫁するための採るべき行動・求められる行動を12の行動指針として取りまとめており、例えば、発注者として求められる行動として、経営トップの関与を記載している。

指針の効果について、今年度の価格転嫁円滑化の取組に関する特別調査では、令和6年度に50%未満だった労務費指針の認知度が50%超となった。また、労務費指針を知っている方が、価格交渉は上手くいっている結果が客観的に明らかになっており、引き続き、指針の周知徹底を公正取引委員会のミッションと認識するところである。

2. 意見交換：賃金引上げに向けた課題と今後の展望

【日本労働組合総連合会滋賀県連合会 白木会長】

2026年の春季生活闘争は、日本全体の実質賃金を1%以上軌道に乗せて賃上げのノルムを確立できるかどうかという正念場。

連合は2年連続で5%台の賃上げを実現するも、実質賃金は十分に回復しておらず、生活の厳しさは続いているからこそ、このような労行使が交えた場で議論をし、現場から経済と暮らしを支える役割を果たしていくことが重要であり、二度とデフレマインドには戻らないという認識のもと、賃金も物価も前向きに動く経済へ展開する転換することが重要と思料。

今回の春闘において基本的なところを3点。第一に格差是正と中小企業への波及。それには、適正取引、商習慣の見直し、価格転嫁の徹底が前提であり、滋賀においても実効性ある取組を行労使で進めていきたい。

第二に、健全な労使コミュニケーションを前提とした、建設的な労使対話。労働組合の有無で賃上げ率や労働条件に差がある。賃金のみならず、長時間労働の是正や生産性向上について、労使で納得いくまで議論を尽くすことが重要。

第三に、多様な人材が活躍できる環境整備。人材不足が深刻化する中、女性が継続就業しキャリア形成できる環境整備、シニア世代が意欲と経験を生かせる処遇制度、外国人労働者が安心して働ける公正な労働環境の整備は、単なる人材確保に留まらず、地域経済の属性そのものに関わる課題であり、行労使で滋賀から持続的な賃上げと包摂的な成長のモデルを築いていきたい。

連合方針として、今年の春闘方針全体の賃上げ5%以上、中小企業は6%以上、有期・短時間・契約等は7%を目安に、各構成産別がそれぞれの立場で要求をしていく方針。また、政府や行政の政策をいかに各構成組織に浸透していくかも重要である。

地方版政労使会議について、提起をさせていただきたい。経営環境が大きく変化する中、コスト構造と経営意識の転換が必要であり、労働法制と生産性の関係、ジェンダー平等と女性活躍などは、大きなテーマになると思料。そのため、この会議を、通年で課題を共有し解決する場と転換してはどうか。議論を進める上で、連合滋賀では1万人～2万人規模の政策アンケートの実施も考えている。4つぐらいのテーマから、優先順位をつけ、1つでも解決できるようなテーマを抽出しながら対応していく必要があるのではないかと考えている。

【滋賀県商工会議所連合会 岡田専務理事】

当会は、県内7つの商工会議所で構成。全国組織である日本商工会議所が昨年11月に公表した2025年度の中小企業の賃上げに関する調査では、今年度に「賃上げ実施済み」また「賃上げを実施予定」と回答された企業は全体で8割を超え、20人以下の小規模企業でも7割を超えた。賃上げ率も4.73%と、全体の5.25%には届かないが、厳しい環境の中で、中小企業が健闘された結果であり、また人手不足が深刻化する中、企業として賃上げをせざるを得ない状況が反映された結果とも考える。

今後も中小企業が賃上げを継続していくには、適切な価格転嫁を商習慣として定着させることが求められるが、昨年11月に公表された中小企業庁の調査結果では、価格転嫁率は5割程度に留まっており、地方の商工会議所ではさらに厳しい状況にあるといった声も多く聞いている。

価格転嫁はいまだ道半ばで、パートナーシップ構築宣言の実効性を高めることが不可欠と考える。事業者が賃上げの原資をしっかりと確保できるよう、サプライチェーン全体が適正な価格転嫁を進めることが重要であり、中小受託取引適正化法の施行が取引適正化に向けて大きな一助になることを期待したい。

【滋賀県商工会連合会 箕浦専務理事】

当会はいわゆる旧町村を対象エリアとする 18 商工会で構成。

3ヶ月に一度実施している中小企業景況調査では、業種による多少ばらつきはあるものの、経営上の問題点として、昨年度と同様に、原材料の価格の上昇、人件費の増加、従業員の確保の困難が上位となっており、大変厳しい経営を続けている会員が多数。

労使交渉という話もあったが、会員の規模自体が、家族経営や従業員が数名のところが多いので、労使交渉自体がまずない。当会としては、そういう声を、県や国に要望等々をさせていただいている。

会員である小規模事業者は、取引先に対する価格交渉力が相対的に弱いところが多く、最近金融機関の借入の金利も上昇をしている中、経営の合理化等々をしつつも、しっかりと声を上げていかないといけない状況。

商工会では、小規模事業者に寄り添った伴走支援により、適正な価格転嫁に係る支援、各種補助金、助成金を活用した賃金の引上げ等の相談等を行っている。特に価格転嫁については危惧しており、この場にいる各団体・機関がしっかりと情報を共有しながら、対策を講じて価格を押し上げていくところをしっかりと見ていく、またそうした環境をつくっていくことが非常に大事だと感じる。

連合会では、価格転嫁セミナー等を開催、値上げをしていく土壌、機運というものを事業者にも伝えているが、今後とも地域の小規模事業者に寄り添ったきめ細かな支援を実施、実践してまいる所存。

【滋賀県中小企業団体中央会 北村会長】

当会は県内約 300 の事業協同組合等で構成され、会社数は約 1 万 2000 社。

昭和 39 年から継続して従業員数 300 人以下の県内約 800 社に対する中小企業労働実態調査を実施。直近 5 年間では、賃上げは業績に応じてというより、労働力の確保定着のため、いわゆる防衛的賃上げとされる事業者の方が大半を占め、人件費の増加が経営の障壁として顕在化している。最低賃金の上昇に加え、初任給を上げないと応募すらしてもらえない実態がある一方、中高年の賃上げができず、若年者との賃金の差が縮小しており、経営環境が厳しさを増している実態が表れている。人件費の増額をどう価格に転嫁するかが非常に大きな課題ではあるが、小規模事業者等は非常に厳しい状況に置かれている。こうした事業者の声を通じて、中小企業等の実態を明らかにして今後の進め方を協議していきたい。

賃上げの重要性は十分に理解しているが、言うまでもなく価格転嫁が進まなければ、賃上げは企業体力を削るだけになるのが現場の実感。今後も中小企業等が継続的、持続的に賃上げするためにも、価格転嫁の徹底と生産性向上をしっかりとやっていく、また支援するということが重要。当会の関係では官公需等における契約単価の見直しや、中小企業と中小企業、中小企業と小規模事業者の価格転嫁の推進、がポイントになる。労務費を含めたコスト上昇

分を取引価格に反映できるよう、1月施行の取適法の実効性を担保していかなければならない。そのほか、昨今の円安に伴う資材エネルギー価格の高騰や目に見えないような経費も価格転嫁にどう織り込んでいくかが、特に小規模事業者にとっては死活問題。

最低賃金の引上げは避けられない状態だが、業種や規模による影響の違いを踏まえて、段階的かつ継続的な支援が必要と考える。賃金原資の確保に繋がる中小企業等の生産性向上への支援として、設備投資を促進するため、当会が地域事務局を担当するものづくり補助金および省力化投資補助金の拡充がある。県の支援策も各企業にしっかりと伝え、役目を果たしたい。

今後は政労使が一体となって、単なるコスト対応だけではなくて、賃上げと企業存続を両立させる支援、賃上げのできる企業体制の転換を進めていくことが重要。県内の中小企業小規模事業者が将来の希望を持って地域経済の好循環を生み出せるよう、一層の連携をお願いする。

【一般社団法人滋賀経済産業協会 石井会長】

当協会は、製造業を中心に約470社を会員に持つ経済団体。我々企業は、多様な人材の多様な働き方への対応、人材の育成、リスクリングなど人への投資に積極的に取り組んでおります。もとより賃金引上げについても前向き。

経団連は本年を賃金引上げの力強いモメンタムの更なる定着の年と位置づけている。賃金引上げは個々の企業の実情に応じたものであるが、実質賃金がプラスになるよう、社会全体で取り組んでいくべき命題であると考えているところ。

我が国は現在、資源エネルギー高や円安によるいわゆるコストプッシュ型のインフレの状況にある。国民生活へ負担と同様に、企業経営にも大きな負担となっている。企業数で99.7%と言われる中小企業を中心に、賃上げは、防衛的な賃上げとなっている側面、また賃上げ疲れという表現が生まれている。

成長と分配の好循環を実現には、付加価値の拡大、生産性の向上への取組、また適正な賃上げの継続が必要。特に、働き手の7割を占め、地域経済を支える中小企業が賃上げできる環境を具体的に構築していく必要がある。パートナーシップ構築宣言の登録勧奨、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針、また、取適法の周知徹底等に努め、固有の業界のサプライチェーン全体で適正な価格転嫁、取引適正化に向けた取組を引き続き強化してまいりたい。

【滋賀県 三日月知事】

各団体から、それぞれの取組、問題提起、そして今後の取組に必要な観点等について、重要な御提言をいただいた。私からは三点申し上げる。

第一に、賃上げに向けた環境整備である。価格転嫁・適正取引の推進はもとより、生産性の向上、さらには付加価値の向上など、様々な取組が必要である。賃上げを可能とする環境

づくりについて、政労使一体となって引き続き取り組んでいく所存である。

その一助として、「滋賀県未来投資総合補助金」第3弾の第1次募集を開始した。本補助金の特徴は二点ある。一つ目が、3.5%の賃上げを条件とした点である。二つ目が、前回は先着順で約1,800件・15億円の予算が短期間で埋まったことを踏まえ、これまでの第2弾まで申込みができなかった事業者が応募できるよう、第1次募集を設け、その後に第2次募集を実施する仕組みとした点である。各団体におかれては、周知に御協力をお願いしたい。

第二に、人権の問題、とりわけ「ジェンダー平等」についてである。女性も男性も適正な条件で働くことができているのかという点。女性は出産・育児、仕事という二者択一を迫られたり、40、50代になると女性のみならず男性も介護、仕事という選択を迫られる現状がある。こうした課題にどう向き合うかが問われている。

現在、滋賀県においてはパートナーシッププラン2030の策定を進めており、男女間の賃金格差の縮小に向けた取組を政労使一体で進めたい。また、全国初となるジェンダー平等債の発行という新たな取組もセットで動かしていきたい。

また、人権の問題としてカスタマー・ハラスメントがある。現場では被害を受けながらも泣き寝入りをしている方々がいることを受け、国では労働施策総合推進法の改正が行われた。県としても実態調査を実施し、条例制定の必要性等についても検討を進める予定である。単に「やってはならない」とするだけでなく、いかに実効性を伴わせるかが課題であり、皆様方の御協力をお願いしたい。

第三に、会議の在り方についてである。先ほど白木会長から、通年で課題を共有し、解決に向けた動きをつくるべきとの提案があった。賃上げに向けて稼ぐ力を強化していくという観点から、例えば、現場の支援、DXやAIロボティクスの導入に向けた環境整備、人材確保・定着、外国人県民との共生、通勤環境の改善、物流の協調体制の構築等のテーマに対し、一体となって解決策を見出していけるような協議をできればと思う。各団体のトップに都度集まっていただくわけにはいかないので、通年で実務的な協議を重ね、年に1回幹部が集まり成果を確認する場とするのが望ましいと考える。

4. 今後の取組について決議

決議内容別添のとおり。