

令和6年度
「静岡県働きやすい職場づくり推進公労使協議会」
～地方版政労使会議～

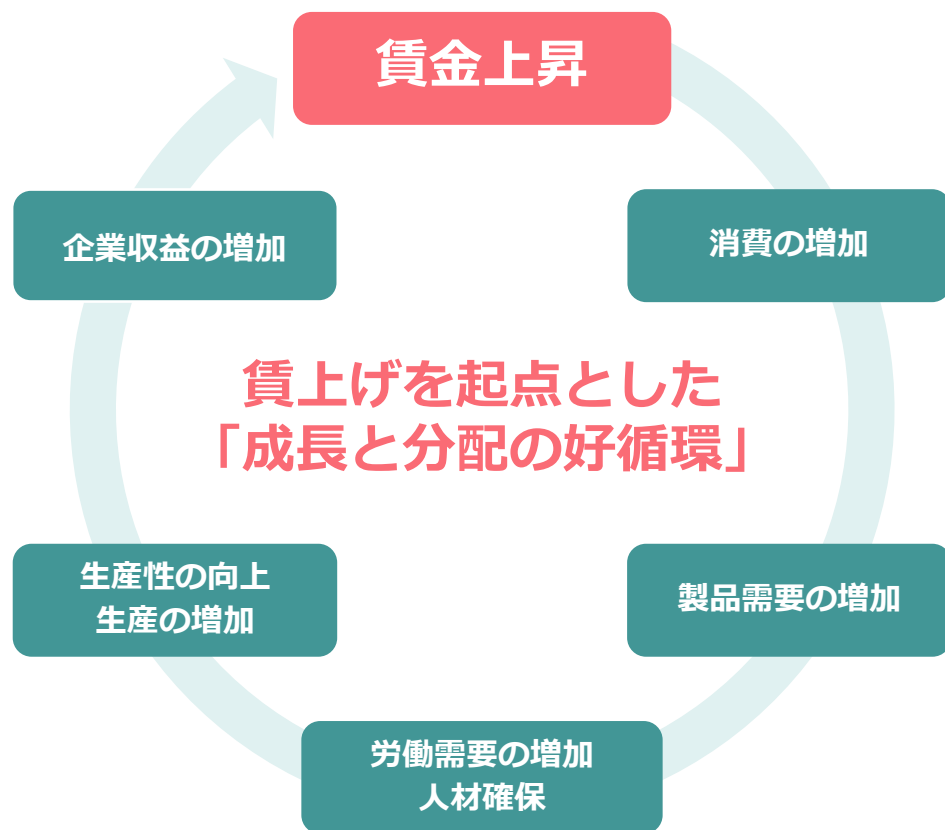
静岡労働局配布資料

令和7年2月3日

賃上げを起点とした「成長と分配の好循環」

- 賃上げは、家計の所得増加による消費の拡大を通じて、企業収益を増加させるとともに、必要な人材を適切に確保し、企業の生産性を向上させ、更なる賃上げや持続的な成長を生むという好循環をもたらす。
- 約30年ぶりの賃上げ水準の中で、製品需要の増加や企業収益・価格転嫁の改善、就業者数の増加など、賃金上昇と経済成長の好循環が動き出しつつあり、このモメンタムを維持していくことが重要。

賃上げ率 <small>※連合 春季賃上げ妥結状況</small>	3.58% (R5年)	→	5.10% (R6年)
民間消費支出	322兆円 (R5年第3四半期)	→	331兆円 (R6年第3四半期)
民間設備投資	100兆円 (R5年第3四半期)	→	106兆円 (R6年第3四半期)
就業率	61.3% (R5年第2四半期)	→	61.6% (R6年第2四半期)
売上高 経常利益率 <small>※資本金1,000万円以上</small>	6.3% (R5年第1四半期)	→	7.1% (R6年第1四半期)
名目GDP	593兆円 (R5年第3四半期)	→	610兆円 (R6年第3四半期)



令和6年度総合経済対策 賃上げ環境の整備抜粋①

(1) 最低賃金の引上げ

- 2024年度の改定後の最低賃金額は全国加重平均で1,055円、引上げ幅51円は2021年以降連続して過去最高額となった。適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する。このため、最低賃金の今後の中期的引上げ方針について、早急に政労使の意見交換を開催し、議論を開始する。2025年の春季労使交渉に向けた意見交換も行う。
- 今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げるなど、地域間格差の是正を図る。
- 中小企業の業務改善や設備投資に対する支援を充実する。中小企業が最低賃金引上げ等の事業環境変化への対応を円滑に実施できるよう、相談体制を拡充する。令和6年度税制改正において改正した賃上げ促進税制について、制度詳細の周知広報を徹底する。
- こうした取組を含め、持続的・構造的賃上げに向けた価格転嫁等の取引適正化の推進、省力化・デジタル化投資の促進、人への投資の促進及び多様な人材が安心して働ける環境の整備、中堅・中小企業の経営基盤の強化・成長の支援といった施策を総動員する。

施策例

- ・ 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（厚生労働省）
- ・ 事業環境変化対応型支援事業（経済産業省）
- ・ 令和6年度税制改正で拡充した賃上げ促進税制の活用促進（経済産業省）【その他】等

(3) 省力化・デジタル化投資の促進

- 中小企業生産性革命推進事業を更に充実する。
- 人手不足が深刻化する中、省力化投資に関して、カタログから選ぶような汎用製品の導入に加え、業務に応じたソフトウェアの簡易な選択及び導入を支援する。その際、生産現場のみならず、会計事務等を効率化するためのIT化も支援するとともに、導入後のサポート支援も行う。
- 事業者それぞれの業務に応じたオーダーメイド型の省力化投資を支援する。
- 人手不足感の強い業種について、各事業所管省庁が、それらの業種に属する事業者の省力化投資を促進するための具体的なプランを早急に策定する。
- 地方においても賃上げが可能となるよう、中堅・中小企業が工場等の拠点を新設する場合や大規模な設備投資を行う場合についても支援を行う。
- 地域への産業立地を推進するため、地域未来投資促進法14等を活用した設備投資や産業用地確保を促進する。

施策例

- ・ 中小企業の成長投資・生産性向上投資・省力化投資等の一体的な支援（経済産業省）
- ・ 中堅・中小企業の賃上げに向けた省力化等の大規模成長投資補助金（経済産業省）
- ・ 製造業・サービス業の人手不足解消に資するロボット開発環境の構築（経済産業省）
- ・ 地域未来投資促進法等を活用した土地利用転換手続の迅速化（経済産業省、国土交通省）【その他】
- ・ 地域未来投資促進税制の活用促進（経済産業省）【その他】等

令和6年度総合経済対策 賃上げ環境の整備抜粋②

(2) 持続的・構造的賃上げに向けた価格転嫁等の取引適正化の推進

- 中小企業が賃上げの原資を確保するためには、政府が価格転嫁を後押しすることが鍵となる。価格転嫁は、発注者にとって欠かせないビジネスパートナーである受注者の経営基盤の強化、サプライチェーン全体の持続可能性の確保に資する。政府は、これまで、全国330名の下請Gメンを通じた取引実態の調査、価格交渉促進月間（毎年3月・9月）における交渉・転嫁の要請等を行ってきた。2023年11月には、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を公表し、周知徹底を進めてきている。その結果、価格交渉が行われたケースが増加するなど、一定の成果は上がっているものの、物価高が継続する中、中小企業の賃上げを後押しするため、これらの取組を一層強化する。
- 下請Gメンに加え、新たに「下請かけこみ寺」の調査員との連携により、中小企業の取引実態に関する情報収集体制を強化し、問題ある発注事業者の情報を追加的に収集する。取引適正化に向けた取組に当該情報を活用するとともに、事業所管省庁と連携する形で、公正取引委員会の下請法の執行強化に向けた体制を整備する。発注側の大企業と受注側の中小企業は共存共栄の関係にあることを踏まえ、パートナーシップ構築宣言の更なる拡大と実効性向上に取り組む。
- 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づく取組を徹底するため、2024年末までに、所管省庁において、業界団体と連携し、指針の遵守状況についての実態調査及びその結果に基づく改善措置を完了させる。取引適正化に係る公正取引委員会の取組について、メッセージ性のあるショート動画を作成し、SNSの広告媒体における配信等を通じて周知する。
- 新たな商慣習として、サプライチェーン全体で適切な価格転嫁を定着させるため、下請法について、コスト上昇局面における価格据置きへの対応の在り方、荷主・物流事業者間の取引への対応の在り方、事業所管省庁と連携した執行を強化するための事業所管省庁の指導権限の追加等に関し、改正を検討し、早期に国会に提出することを目指す。
- 約束手形・電子記録債権等6の支払サイトの短縮・現金払い化、2026年の約束手形の利用の廃止に向けた取組を促進する。2024年11月に、手形サイト短縮に係る指導基準の見直しを行ったところであり、これと約束手形の現金払い化・利用の廃止を合わせ、幅広い業界団体への周知徹底を行う。受注者に資金繰り負担をしわ寄せする約束手形等による支払いについて、下請法での取扱いを検討し、結論を得る。
- 国等又は地方公共団体の官公需においても、入札制度の適切な運用により、受注企業の労務費、原材料費等のコスト増加分が価格転嫁され、賃上げ原資の確保につながる必要がある。2024年内を目標に、最低制限価格制度及び低入札価格調査制度について、各制度の趣旨に則った対応を徹底するとともに、それらの運用実態を調査し、運用改善について検討を行う。少額随意契約制度についても、長期間上限価格が改定されていないことを踏まえ、同年内を目標に、運用実態を調査し、その在り方を検討する。
- 建設業・物流業の持続的成長、業界における価格転嫁の円滑化及び賃上げ原資の確保に向け、第三次・担い手3法・改正物流法を着実に施行し、その内容の周知広報を徹底する。重層下請構造の適正化に向けた実態調査、適正な見積りの普及、建設Gメンやトラック・物流Gメンを活用した事業者間の取引に係る調査・改善指導を強化することによって、取引適正化やそれらの業界の労働者の処遇改善を進める。自動車整備業における賃金状況の実態調査を行う。警備業について、2024年8月に改定された業界の自主行動計画を踏まえ、民民の取引及び官公需において、労務費を含めた適切な価格転嫁を進める。
- クリエイターが安心して持続的に働けるよう、取引慣行を是正していくため、音楽・放送分野について、公正取引委員会の実態調査を2024年内に完了し、その結果を踏まえ、実演家と事務所との間の契約を適正化する観点から指針を作成する。映画・アニメ分野について、2025年にクリエイターの取引環境に係る実態調査を行う。国内映像制作等に関する事業者向け支援については、労働基準法の準拠等を定めるガイドラインに沿って対応を行う事業者を優先的に支援することによって、現場における環境改善を促進する。クリエイターの作品が適法かつ円滑に利用され、適正な対価還元が促進されるよう、オンライン上での権利情報集約・情報検索を可能とする分野横断権利情報検索システム及び個人クリエイター等権利情報登録システムの構築を行う。

施策例

- ・ 中小企業取引対策事業（経済産業省）
- ・ 価格転嫁円滑化の取組に関する調査（公正取引委員会）
- ・ 価格転嫁対策等の広報強化（公正取引委員会）
- ・ 下請法改正の検討（公正取引委員会）【制度】
- ・ 近年の資材価格の高騰の影響等を考慮した公共事業等の実施（国土交通省）
- ・ 建設産業・不動産業の生産性向上のための市場環境整備等（国土交通省）
- ・ 物流の革新と持続的成長に向けた中長期計画を踏まえた取組の推進（国土交通省）
- ・ クリエイター支援のための取引適正化に向けた実態調査（公正取引委員会）
- ・ クリエイター事業者支援事業（事業化・海外展開推進）（経済産業省）
- ・ 分野横断権利情報検索システム及び個人クリエイター等権利情報登録システムの構築事業（文部科学省）
- ・ 放送コンテンツ等のネット配信の促進に関する調査研究（総務省）等

令和6年度総合経済対策 賃上げ環境の整備抜粋③

(4) 人への投資の促進及び多様な人材が安心して働ける環境の整備

- 改正雇用保険法によるリ・スキリング支援策について周知広報を行い、デジタル分野等を含め、就職氷河期世代を始めとする全世代のリ・スキリングを支援する。団体等検定の合格に向けた講座を教育訓練給付の対象講座に加え、人手不足分野を中心として、業界内における検定合格者の適切な評価と処遇改善につなげる。技能者の育成、技能継承の取組を推進する。産官学連携によるリカレント教育プログラムの実施を支援する。
- ジョブ型人事の導入を促進するため、多様な導入企業の事例が詳細に掲載された「ジョブ型人事指針」の周知・普及に取り組む。
- ハローワーク職員のキャリアコンサルタントの資格取得を促進するとともに、民間のキャリアコンサルタントの協力を得て、転職やキャリアアップに向けた相談支援を充実する。キャリアコンサルタントが労働者に指導・助言を行う際の参考として、民間の求人情報について、2024年度内に、ニーズの高い職種等の求人動向や賃金水準の情報提供を開始する。2025年度以降、職種・地域の拡大やハローワークの保有情報との集約を進める。レビキャリアを活用し、経営人材としての大企業人材と地域の中堅・中小企業のマッチングを促進する。
- 人手不足への対応が急務となる中、いわゆる「年収の壁」を意識せずに働く時間を延長することができる環境づくりを後押しする。「年収の壁・支援強化パッケージ」について、申請書類の簡素化、審査の迅速化、年収の壁突破・総合相談窓口におけるワンストップ相談体制の整備によって、新たに社会保険の対象となる短時間労働者をきめ細かく支援することと併せて、制度の見直しに取り組む。
- 働き方に中立的な年金制度を構築し、被用者にふさわしい年金給付を実現するため、従業員数50人超とされている企業規模要件の撤廃、常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消による被用者保険の適用拡大等について、2024年度内に結論を得る。
- 非正規雇用労働者について、希望者の正社員転換や処遇改善を支援するため、キャリアアップ助成金の活用、都道府県労働局・労働基準監督署の連携による同一労働同一賃金の遵守徹底を進める。
- 改正育児・介護休業法による子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置、育児・介護に直面した労働者に対する両立支援制度の個別周知・意向確認等の履行徹底に取り組む。労働者の希望に応じた育児休業の取得に向けた環境整備に取り組む中小企業への支援を拡充する。生活時間・睡眠時間を確保する勤務間インターバル制度、テレワーク、選択的週休3日制、「多様な正社員」制度の導入企業の拡大に取り組む。
- 自爆営業に関連する言動について、2024年度内に、違法行為・パワーハラスメントに該当し得る類型・例を明確に示す。副業・兼業については、これまでの周知の取組に加え、2024年度内に、副業・兼業に係る競業禁止義務の内容を明確化し、営業秘密の保護と両立する形での副業・兼業を円滑化する。フリーランス・ギグワーカーに対する一般健康診断の費用負担を理由とした発注控えの実態について、2024年度内に調査を行う。36協定の内容が各事業場で異なる場合について、2024年度内に、オンラインによる本社一括届出を可能とする。会社分割時における会社から労働者・労働組合への通知や労働者からの異議申立てについて、2024年度内に、電子化に向けた検討を行う。
- 足元の人材確保の課題に対応する観点から、令和6年度報酬改定において講じた医療・介護・障害福祉分野の職員の処遇を改善するための措置を確実に届け、賃上げを実現するとともに、生産性向上・職場環境改善等による更なる賃上げ等を支援することとし、職員の負担軽減・業務効率化、テクノロジー・ICT機器の活用、経営の協働化、訪問介護の提供体制の確保、障害者就労施設の経営改善といった取組を支援する。
- 公務員の給与・待遇については、人事院勧告を踏まえ、適切に対応する。

施策例

- ・ 雇用保険法に基づくリ・スキリング支援策のハローワーク、ハローワークインターネットサービス等を通じた周知広報等（厚生労働省）【その他】
- ・ 訓練ニーズの変化等を踏まえた教育訓練給付の指定講座の拡大（厚生労働省）【制度】
- ・ リカレント教育エコシステム構築支援事業（文部科学省）
- ・ 地域金融機関取引事業者支援高度化事業（金融庁）
- ・ 「年収の壁・支援強化パッケージ」の着実な実行と年金制度等の見直し（内閣府、厚生労働省）【制度】
- ・ 非正規雇用労働者の待遇改善に向けた取組（厚生労働省）【その他】
- ・ 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度等の活用促進等（厚生労働省）【その他】
- ・ 育児休業取得に向けた環境整備を支援する「両立支援等助成金」の拡充（厚生労働省）
- ・ 勤務間インターバル制度の導入促進（厚生労働省）【その他】
- ・ テレワーク普及促進対策（厚生労働省）
- ・ 「多様な正社員」制度導入支援等事業（厚生労働省）【その他】
- ・ 「自爆営業」の根絶（内閣府、厚生労働省）【制度】
- ・ 副業・兼業の円滑化（内閣府、厚生労働省）【制度】
- ・ フリーランス・事業者間取引適正化等法の着実な執行（公正取引委員会、厚生労働省、経済産業省）【制度】
- ・ フリーランス・ギグワーカーの労働者性及び保護の在り方（内閣府、厚生労働省）【制度】
- ・ 36協定の本社一括届出の対象の拡大（内閣府、厚生労働省）【制度】
- ・ 労働関係の書面・押印・対面規制の撤廃（内閣府、厚生労働省）【制度】
- ・ 人口減少や医療機関の経営状況の急変に対応する緊急的な支援パッケージ（厚生労働省）
- ・ 介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策（厚生労働省）
- ・ 障害福祉人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策（こども家庭庁、厚生労働省）等

令和6年度総合経済対策 賃上げ環境の整備抜粋④

(5) 中堅・中小企業の経営基盤の強化・成長の支援

- 賃上げを行う中小企業は増加している一方で、それらには、業績改善がみられない中での「防衛的賃上げ」が行われているケースも含まれている。賃上げを更に普及・拡大するためには、中小企業が稼ぐ力を強化し、その原資を確保できるよう支援することが必要である。
- M & A及び事業承継の環境整備に取り組む。中小企業が安心してM & Aに取り組むことができるよう、2024年8月に改訂した「中小M & Aガイドライン」を周知徹底し、M & Aのトラブルについて注意喚起を行う。M & A成立後の成長に向けた円滑なPMIの取組を定着させるため、「中小PMIガイドライン」及び「PMI実践ツール」を周知する。M & A成立後の成長に向け、当該M & A実施企業が行う設備投資やPMIを支援する。複数回のM & Aによるグループ化を後押しするため、中堅・中小グループ化税制等の活用を促進する。事業承継税制の特例措置について、2024年内を目途に、役員就任要件の見直しを検討する33。事業承継・引継ぎ支援センターによる中小企業・小規模事業者の事業承継支援を強化する。
- 中小企業の資金調達の円滑化と金融規律の更なる強化を図りながら、その経営改善・事業再生・再チャレンジを支援する。中小企業に対する民間金融機関のプロパー融資を促進するため、当該中小企業に対し、その民間金融機関が行う信用保証付融資に係る保証料を引き下げる、協調支援型の信用保証制度を新設する。経営改善・事業再生に取り組む事業者の資金繰りを後押しする信用保証制度を新設する。成長する中小企業に対しても、資本性劣後ローンの利用を促進する。中小企業活性化協議会による再生計画策定の支援等を通じ、経営改善・事業再生・再チャレンジを支援する。
- 経営者の判断により早期の事業再構築を進めることができるよう、多数決によって金融負債の整理を進めることができる法案について、早期に国会に提出することを目指す。
- 売上高100億円超の中小企業を創出し、また、その候補となる中小企業の生産性向上を促すため、それらの事業転換、革新的な新商品・サービスの開発、販路開拓、海外展開、M & A、人材育成等をハード・ソフトの両面で支援する。売上高100億円超を目指す中小企業に対し、官民ファンドからのリスクマネー供給及びハンズオン支援を行うとともに、その設備投資に対する支援策を検討する。国際協力銀行（JBIC）を通じて、成長力に資する国内の中堅・中小企業の海外展開について、地域金融機関とともに支援する。
- 中小企業の生産性向上と成長を加速するため、地域の金融機関、ITベンダー、コンサルタント等の支援機関と連携するIT導入・活用支援の更なる充実、全国43の地域DX推進ラボとよろず支援拠点の連携強化を通じて、全国的にDX支援の裾野を拡大する。
小規模事業者の持続的発展に向け、2024年度内を目途に、商工会・商工会議所の広域連携の促進を含め、小規模企業振興基本計画を見直す。

施策例

- ・ 事業承継税制の特例措置における役員就任要件等の見直しの検討（経済産業省）【税制】
- ・ 事業再構築法制の整備（経済産業省）【制度】
- ・ 中小企業活性化・事業承継総合支援（経済産業省）
- ・ 売上100億超への成長を目指す中小企業へのファンド出資（経済産業省）
- ・ 「早期経営改善計画策定支援」を活用した民間金融機関による経営改善支援の促進（経済産業省）
- ・ 売上100億超への成長を目指す中小企業への設備投資支援（経済産業省）
- ・ 民間金融機関のプロパー融資を引き出す新たな保証制度（経済産業省）
- ・ 国際協力銀行（JBIC）による地方創生に資する中堅・中小企業向け金融支援（財務省）
- ・ 経営改善サポート保証制度（経営改善・再生支援強化型）（経済産業省）
- ・ 生活衛生関係営業物価高騰等対応・経営支援事業（厚生労働省）
- ・ 日本政策金融公庫等による資金繰り支援（内閣府、財務省、厚生労働省、経済産業省）
- ・ 事業環境変化対応型支援事業（経済産業省）<再掲>
- ・ 小規模企業振興基本計画の変更（経済産業省）【その他】等

令和6年度総合経済対策における賃上げ支援関係施策

1. 最低賃金の引上げ

- 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（厚生労働省）
- 事業環境変化対応型支援事業（経済産業省）
- 令和6年度税制改正で拡充した賃上げ促進税制の活用促進（経済産業省）

2. 持続的・構造的賃上げに向けた価格転嫁等の取引適正化の推進

- 中小企業取引対策事業（経済産業省）
- 価格転嫁円滑化の取組に関する調査（公正取引委員会）
- 価格転嫁対策等の広報強化（公正取引委員会）
- 下請法改正の検討（公正取引委員会）【制度】
- 近年の資材価格の高騰の影響等を考慮した公共事業等の実施（国土交通省）
- 建設産業・不動産業の生産性向上のための市場環境整備等（国土交通省）
- 物流の革新と持続的成長に向けた中長期計画を踏まえた取組の推進（国土交通省）
- 自動車整備業の人材確保に必要な賃上げ等調査事業（国土交通省）
- クリエイター支援のための取引適正化に向けた実態調査（公正取引委員会）
- クリエイター事業者支援事業（事業化・海外展開推進）（経済産業省）
- 分野横断権利情報検索システム及び個人クリエイター等権利情報登録システムの構築事業（文部科学省）
- 放送コンテンツ等のネット配信の促進に関する調査研究（総務省）等

3. 省力化・デジタル化投資の促進

- 中小企業の成長投資・生産性向上投資・省力化投資等の一体的な支援（経済産業省）
- 中堅・中小企業の賃上げに向けた省力化等の大規模成長投資補助金（経済産業省）
- 製造業・サービス業の人手不足解消に資するロボット開発環境の構築（経済産業省）
- 地域未来投資促進法等を活用した土地利用転換手続の迅速化（経済産業省、国土交通省）【その他】
- 地域未来投資促進税制の活用促進（経済産業省）【その他】等

4. 人への投資の促進及び多様な人材が安心して働ける環境の整備

- 雇用保険法に基づくリ・スキリング支援策のハローワーク、ハローワークインターネットサービス等を通じた周知広報等（厚生労働省）【その他】
- 訓練ニーズの変化等を踏まえた教育訓練給付の指定講座の拡大（厚生労働省）【制度】
- リカレント教育エコシステム構築支援事業（文部科学省）
- 地域金融機関取引事業者支援高度化事業（金融庁）
- 「年収の壁・支援強化パッケージ」の着実な実行と年金制度等の見直し（内閣府、厚生労働省）【制度】
- 非正規雇用労働者の待遇改善に向けた取組（厚生労働省）【その他】
- 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度等の活用促進等（厚生労働省）【その他】
- 育児休業取得に向けた環境整備を支援する「両立支援等助成金」の拡充（厚生労働省）
- 勤務間インターバル制度の導入促進（厚生労働省）【その他】
- テレワーク普及促進対策（厚生労働省）
- 「多様な正社員」制度導入支援等事業（厚生労働省）【その他】
- 「自爆営業」の根絶（内閣府、厚生労働省）【制度】
- 副業・兼業の円滑化（内閣府、厚生労働省）【制度】
- フリーランス・事業者間取引適正化等法の着実な執行（公正取引委員会、厚生労働省、経済産業省）【制度】
- フリーランス・ギグワーカーの労働者性及び保護の在り方（内閣府、厚生労働省）【制度】
- 36協定の本社一括届出の対象の拡大（内閣府、厚生労働省）【制度】
- 労働関係の書面・押印・対面規制の撤廃（内閣府、厚生労働省）【制度】
- 人口減少や医療機関の経営状況の急変に対応する緊急的な支援パッケージ（厚生労働省）
- 介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策（厚生労働省）
- 障害福祉人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策（こども家庭庁、厚生労働省）等

5. 中堅・中小企業の経営基盤の強化・成長の支援

- 事業承継税制の特例措置における役員就任要件等の見直しの検討（経済産業省）【税制】
- 中小企業活性化・事業承継総合支援（経済産業省）
- 「早期経営改善計画策定支援」を活用した民間金融機関による経営改善支援の促進（経済産業省）
- 民間金融機関のプロパー融資を引き出す新たな保証制度（経済産業省）
- 経営改善サポート保証制度（経営改善・再生支援強化型）（経済産業省）
- 日本政策金融公庫等による資金繰り支援（内閣府、財務省、厚生労働省、経済産業省）
- 事業再構築法制の整備（経済産業省）【制度】
- 売上100億超への成長を目指す中小企業へのファンド出資（経済産業省）
- 売上100億超への成長を目指す中小企業への設備投資支援（経済産業省）
- 国際協力銀行（J B I C）による地方創生に資する中堅・中小企業向け金融支援（財務省）
- 生活衛生関係営業物価高騰等対応・経営支援事業（厚生労働省）
- 事業環境変化対応型支援事業（経済産業省）<再掲>
- 小規模企業振興基本計画の変更（経済産業省）【その他】等

参考資料

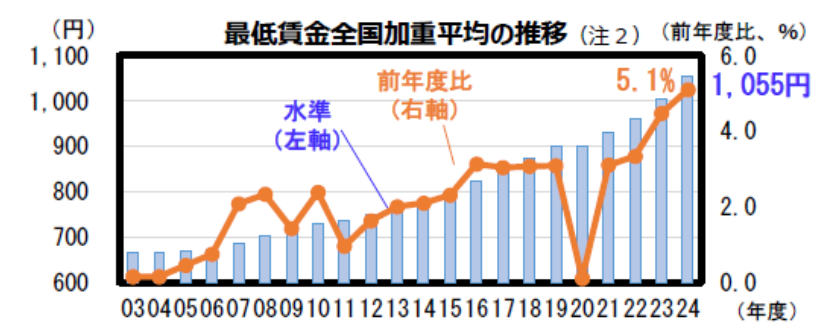
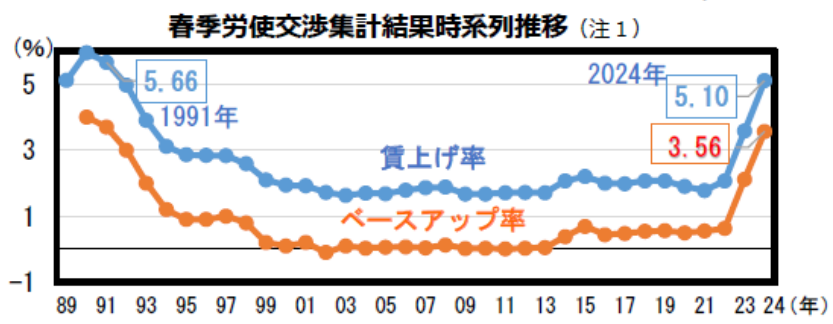
- 賃金引上げに向けた取組について
 - 経済対策概要（P9）
 - 厚生労働省における取組（P10～）

- 賃上げ調査・分析等について（P14～）

- 物価上昇を上回る賃金上昇を全国的に幅広く普及・定着させる。
- 価格転嫁の円滑化や省力化等の環境整備や経営基盤の強化・成長に向けた支援を充実。

現状

- 春季労使交渉では、賃上げ率は33年ぶりの高水準。
- 2024年度の改定後の最賃は全国平均で1,055円。



取組例

- 価格転嫁等の取引適正化の推進
 - 下請法改正の検討
 - 下請法の執行強化
 - 労務費指針遵守状況の実態調査・改善措置を年末までに完了等
- 省力化・デジタル化投資の推進による生産性向上
 - 中小企業生産性革命推進事業（設備投資、IT導入、販路開拓、円滑な事業承継・引継ぎ等の支援）の更なる充実
 - カタログ式に加え、オーダーメイド型の省力化投資の支援
 - 中小企業のソフトウェア導入・会計事務IT化の支援
 - 中堅・中小企業に対する拠点新設・大型設備投資の支援
 - 業務改善助成金・賃上げ税制を通じた賃上げ・生産性向上支援
 - 物流・交通、建設、観光、保育、医療・介護・障害福祉等の分野での生産性向上支援等
- 人材・経営の基盤整備
 - 三位一体の労働市場改革（リ・スキリング、ジョブ型人事、労働移動円滑化）
 - 事業承継・M&Aの支援等

物価上昇を上回る賃金上昇の普及・定着

2020年代に最賃の全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続

注1：連合「春季生活闘争 回答集計結果」より作成。2015年までのベース率は、連合による調査結果が得られないため、厚労省「賃金事情等総合調査」による。
 注2：厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」より作成。

施策名：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

厚労省の取組

② 対策の柱との関係

I	II	III
○		

① 施策の目的

最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るため、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた取組を支援する。

③ 施策の概要

生産性向上に資する設備投資などを実施し業務改善を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる中小企業・小規模事業者に対し、その業務改善に要した経費の一部を助成する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

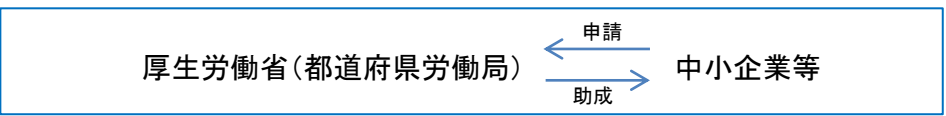
【助成対象】

- ・中小企業事業者であること
- ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること

【助成率】 ()内は生産性要件を満たした事業場の場合

900円未満	900円以上950円未満	950円以上
9/10	4/5(9/10)	3/4(4/5)

【実施主体等】



【助成上限額】(カッコ内は事業場規模30人未満の事業者)

(単位:万円)

引き上げる労働者数	引上げ額			
	30円	45円	60円	90円
1人	30(60)	45(80)	60(110)	90(170)
2~3人	50(90)	70(110)	90(160)	150(240)
4~6人	70(100)	100(140)	150(190)	270(290)
7人以上	100(120)	150(160)	230	450
10人以上(※)	120(130)	180	300	600

※ 引上げ労働者数10人以上の上限額は一定の要件を満たした場合に適用

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

生産性向上に向けた設備投資などの費用を助成し、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境を整備することで、持続的賃上げの実現を図る。

令和6年度当初予算額 **1,106億円 (829億円)** ※ ()内は前年度当初予算額

令和5年度実績：65,598件、

労働保険特別会計		一般
労災	雇用	徴収
	○	

令和5年度執行額：521.9億円

1 事業の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

2 事業の概要・スキーム

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

コース名／コース内容	支給額（1人当たり）	加算措置／加算額（1人当たり）
<p>正社員化コース 有期雇用労働者等を正社員化（※）</p> <p>※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む</p> <p>➢ 正社員化後6か月間の賃金が正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要</p>	<p>①有期→正規： 80万円 (60万円) (※)</p> <p>②無期→正規： 40万円 (30万円) (※)</p> <p>※ 6か月ごとに2回支給した場合の合計額</p> <p>➢ 有期雇用労働者の雇用期間を現行の「6か月以上3年以内」から「6か月以上5年以内」に緩和し、5年超の者は無期雇用労働者とみなす。</p>	<p>正社員化コース</p> <ul style="list-style-type: none"> ■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用 28.5万円 ■母子家庭の母等又は父子家庭の父 <ul style="list-style-type: none"> ① 9.5万円 ② 4.75万円 ■通常の人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員転換 <ul style="list-style-type: none"> ① 9.5万円 ② 4.75万円 ■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換 <ul style="list-style-type: none"> ① 11万円 ② 5.5万円 <p>※自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員転換</p>
<p>障害者正社員化コース 障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換</p>	<p>①有期→正規： 90万円 (67.5万円)</p> <p>②有期→無期： 45万円 (33万円)</p> <p>③無期→正規： 45万円 (33万円)</p>	<p>賃金規定等改定コース</p> <ul style="list-style-type: none"> ■「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり 20万円 (15万円)
<p>賃金規定等改定コース 有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用</p>	<p>① 3%以上5%未満： 5万円 (3.3万円)</p> <p>② 5%以上： 6.5万円 (4.3万円)</p>	<p>賃金規定等共通化コース 有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用</p>
<p>賞与・退職金制度導入コース 有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施</p>	<p>1事業所当たり 40万円 (30万円)</p>	<p>賞与・退職金制度導入コース</p> <ul style="list-style-type: none"> ■同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円 (12.6万円)
<p>社会保険適用時処遇改善コース 短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施</p> <p>※手当等の支給は、労働者の社会保険料相当額以上等 ※労働時間の延長は、週あたり4時間以上等</p>	<p>(1)手当等支給メニュー 50万円 (37.5万円) (※1)</p> <p>(2)労働時間延長メニュー 30万円 (22.5万円)</p> <p>※1 1～3年目までの各要件を全て満たした場合の3年間の合計額 ※2 1年目に手当等支給、2年目に労働時間延長を実施する場合の2年間の合計額は50万円</p>	<p>※()は、大企業の場合の額。 ※加算措置要件を満たした場合は、支給額+加算額を助成。 ※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、①120万円(90万円)②③60万円(45万円)となる。</p>



パートタイム・有期雇用労働法で
正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差は禁止されています

その待遇の違い、説明できますか？

正社員と同じ仕事をしているのに、同じように手当はもらえないの？



短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は当該労働者に説明しなければなりません。

- ・「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- ・待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できることが必要です。

■待遇の違いについて再点検してみませんか？

基本給

賞与
(ボーナス)

食堂・休憩
室等の利用

各種
手当

教育訓練

など

【問題となりうる具体的なケース】

●通勤手当が問題となった事業主の例

支給目的：通勤費用の補填
現在の待遇：正社員には実費を支給、パート従業員は1日あたり定額を支給
待遇差の理由：パート従業員は近隣からの通勤者が多く、通勤費用があまりかからないため

実際は…遠方からも採用しており、自己負担している者がいる

●慶弔休暇が問題となった事業主の例

支給目的：仕事から離れて慶弔行事に参加するため
現在の待遇：正社員のみが付与、有期雇用の契約社員には付与されていない
待遇差の理由：職務内容が異なるため(正社員：非定型、契約社員：定型業務)

実際は…正社員と同じ週所定労働日数であり勤務日振替は難しい

労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではなく、実際に費用負担が生じていることから正社員と同一の基準での支給が必要

付与目的に照らせば、職務内容によって慶弔行事に参加するために労働者から離れる機会を設ける趣旨や時間が変わるものではないことから、正社員と同一の基準での付与が必要

うちの事業所は大丈夫…？何をすればいいの…？ そんな事業主の方を「働き方改革推進支援センター」がサポートします！

※詳細は裏面をご確認ください。

働き方改革推進支援センターを
利用してみませんか？

全国47都道府県にあるセンターで、社会保険労務士などの専門家が無料で相談に応じています



来所・電話相談

来所・電話によりご相談を承ります。
(受付時間：原則 平日9:00~17:00)



企業へのコンサルティング

専門家が、会社への訪問もしくはオンラインによるコンサルティングを実施しています。



助成金の活用相談

働き方改革推進支援助成金やキャリアアップ助成金[※]など、働き方改革に関連する助成金の相談を承ります。



メール相談

メールでの相談も承ります。



セミナー開催

企業向けのセミナーを随時開催しています。



働き方改革推進支援センター

※コンサルティングの申し込みやセミナーの開催情報などは事業所の所在地の都道府県名をクリックしてご覧ください。

相談事例紹介



事業主

基本給以外にさまざまな手当を支給しているが、明確な基準はない。支給基準を明確にすれば働く意欲がもっと向上すると思うが、何をすればいいか分からない…

取り組んだ感想

法的知識がないまま、各種手当の見直しに取り組んできたが、間違っていたことも多々あり、どのように見直していけばよいか分からなかった。
今回の支援で法令を遵守しながら待遇の改善ができ、大変心強く、ありがたく思っている。

その問題一緒に解決しましょう！

各種手当を全て正社員と非正規雇用労働者で同一にする必要はありません。各手当の性質・目的を確認していくことで、その支給基準を明確にし、規定に定め、「見える化」しましょう。



社会保険労務士

※キャリアアップ助成金とは

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

例1：賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等^{※1}の基本給の賃金規定等^{※2}を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成。

- ※1 正社員以外のいわゆる「非正規雇用労働者」のこと。
- ※2 基本給の額を定めた規定や賃金テーブル、賃金一覧表のこと。

例2：正社員化コース

就業規則または労働協約等に規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化^{※3}した場合に助成。

- ※3 正社員への転換または直接雇用(派遣労働者の場合)のこと。多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)への転換、直接雇用も「正社員化」に含まれます。

■助成額(労働者1人あたり)

企業規模	賃金引上げ率	
	3%以上 5%未満	5%以上
中小企業	5万円	6万5,000円
大企業	3万3,000円	4万3,000円

■助成額(労働者1人あたり)

企業規模	正社員化率 雇用比率	
	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	80万円	40万円
大企業	60万円	30万円

※令和6年3月時点

詳しくは [キャリアアップ助成金](#) [検索](#)

1. 持続的な賃上げを実現するための生産性向上・省力化・成長投資支援

<基本的な課題認識と対応の方向性>

- 物価高や、構造的な人手不足等、厳しい経営環境に直面する中小企業・小規模事業者の“稼ぐ力”を強化するため、予算・税・制度等の政策手段を総動員して支援。これらを通じ、賃上げ原資を確保し、持続的な賃上げにつなげる

1. 生産性向上支援の拡充（ものづくり補助金、IT導入補助金、持続化補助金、事業承継・M&A補助金）【3,400億円（生産性革命推進事業）の内数】

- 中小企業・小規模事業者の設備投資、販路開拓、IT導入、事業承継等を支援
- 例えば、以下の措置拡充を実施
 - 最低賃金近傍の事業者に対する支援として、補助率を1/2→2/3に引上げ（ものづくり補助金、IT導入補助金）
 - 設備投資や取引実態等に合わせ、補助上限・枠・要件見直し（ものづくり補助金、IT導入補助金、持続化補助金、事業承継・M&A補助金等）などを実施し、より使い勝手のよい、政策効果の高い支援制度に見直し。具体的には以下の見直しを実施

- （ものづくり補助金）
 - 製品・サービス高付加価値化枠について、従業員区分を見直し、21人以上の中小企業を対象に、補助上限を引上げ 賃上げ動向を踏まえ、賃上げ要件、運用等を見直し など
- （IT導入補助金）
 - セキュリティ枠の補助上限引上げ・要件見直し、汎用ツール・導入後支援の補助対象化 など
- （小規模事業者持続化補助金）
 - 経営計画の策定に重点化し、枠の整理等、制度を簡素化（通常枠、創業枠等に再編等）
- （事業承継・M&A補助金）
 - PMIを後押しするためのPMI推進枠の創設や、早期承継促進のための枠再編（事業承継促進枠への改変等）、M&Aのトラブル防止に資するDD費用の支援拡充や100億企業創出加速化を図るための補助上限の引上げ

2. 新事業への進出にかかるとの支援の推進（新事業進出補助金の創設）【既存基金の活用（1,500億円規模）】

- 中小企業・小規模事業者の成長につながる新事業進出・事業転換を重点的に支援するための新たな支援措置を創設
 - 要件：企業の成長・拡大に向けた新規事業への挑戦（新規性）や賃金要件等
 - 補助対象経費：建物費・機械装置費・システム構築費・技術導入費・専門家経費等

3. 成長支援の新設・強化

● 中小企業成長加速化補助金の創設【3,400億円（生産性革命推進事業）の内数】

- 意欲ある中小企業・小規模事業者の飛躍的成長を実現するため、売上高100億円を目指す中小企業等への設備投資や中小機構による多様な経営課題（M&A・海外展開・人材育成等）への支援等を創設
- 要件：売上100億円を目指すビジョン・潜在力、賃金要件等
 - 補助対象経費：建物費・機械装置費・ソフトウェア費・外注費・専門家経費

- 中堅・中小成長投資補助金の拡充【1,400億円、新規3年3,000億円】
地方においても持続的な賃上げを実現するため、地域の雇用を支える中堅・中小企業が、足元の人手不足等の課題に対応するために行う工場等の拠点の新設等の大規模投資を実施することを支援するとともに、大企業から経営人材を受け入れる中堅・中小企業に対する給付金を拡充し、着実な事業成長等を実行可能な経営体制の整備を促進

- 100億企業育成ファンド出資事業【30億円】
中小機構出資ファンドを通じ、売上高100億円超を目指す中小企業等へリスクマネー供給を実施

4. 省力化投資支援の運用改善

- オーダーメイド形式も幅広く対象となる省力化投資支援の新設、カタログ形式の省力化投資支援の運用改善など、全方位型の省力化投資支援へ再編【既存基金の活用（3,000億円規模）】

2. 価格転嫁対策の強化

<中小企業取引対策事業>【8.3億円】

価格交渉促進月間のフォローアップ調査等により、中小企業・小規模事業者の取引適正化を推進

3. 資金繰り支援、経営改善・事業再生・再チャレンジ支援

<日本政策金融公庫による資金繰り支援>【既存予算の活用】

- 日本公庫等の通常資本金劣後ローンの要件を見直し、成長志向の中小企業を後押し（省力化投資に取り組み事業者を対象に追加、金利水準の引き下げ、貸付限度額の拡充）
- 加えて、下記の資金繰り支援を実施
 - コロナ特別貸付を終了し、当該貸付の借換等への対応を目的とした制度（基準金利）を創設
 - 物価高騰の影響を受けた事業者へのセーフティネット貸付の金利引下げ措置（▲0.4%）を継続
 - 賃上げに取り組む場合の金利低減措置（賃上げ貸付利率特例制度）を継続
 - 令和6年能登半島地震特別貸付等、能登半島への資金繰り支援の継続 など

<信用保証協会による資金繰り支援>【既存予算の活用】

- 民間金融機関のプロパー融資と組み合わせた協調支援型の信用保証制度を創設し、3年間に限り保証料補助を実施（制度創設1年目に利用した場合は1/2、制度創設2年目は1/3、制度創設3年目は1/4等）
- 物価高等の影響を受ける事業者への経営改善・再生支援を強化するための経営改善サポート保証を継続

<経営改善・事業再生・再チャレンジ支援の拡充>【既存予算の活用+61億円の内数】

- 早期経営改善計画策定支援事業を通じた金融機関による経営改善支援の拡充
- 中小企業活性化協議会を通じた再チャレンジ支援の拡充（法人破産及び経営者保証ガイドライン手続に係る各種手続費用・専門家費用等）

4. 中小企業・小規模事業者活性化（相談体制強化等）【203億円】

<事業環境変化対応型支援事業>【112億円】

- 商工会・商工会議所等への専門家の派遣等、よろず支援拠点へのコーディネーター増員等による相談体制強化。インボイスに係る課題解決に向け相談受付窓口設置

<中小企業活性化・事業承継総合支援事業>【61億円】

- 事業再生等計画策定支援、事業承継・事業引継ぎ支援のため、中小企業活性化協議会、事業承継・引継ぎ支援センターの体制を拡充
- 中小企業活性化協議会を通じた再チャレンジ支援の拡充【再掲】

5. 災害からの復旧・復興【223億円】

<令和6年能登半島地震等の切れ目ない復旧支援の継続>【213億円】

能登半島をはじめとする被災地域の速やかな復旧及び復興を支援するため、なりわい補助金（令和6年能登半島地震等、令和2年7月豪雨）、グループ補助金（令和3年・令和4年福島県沖地震）等を措置

<地方公共団体による小規模事業者支援推進事業の拡充>【10億円】

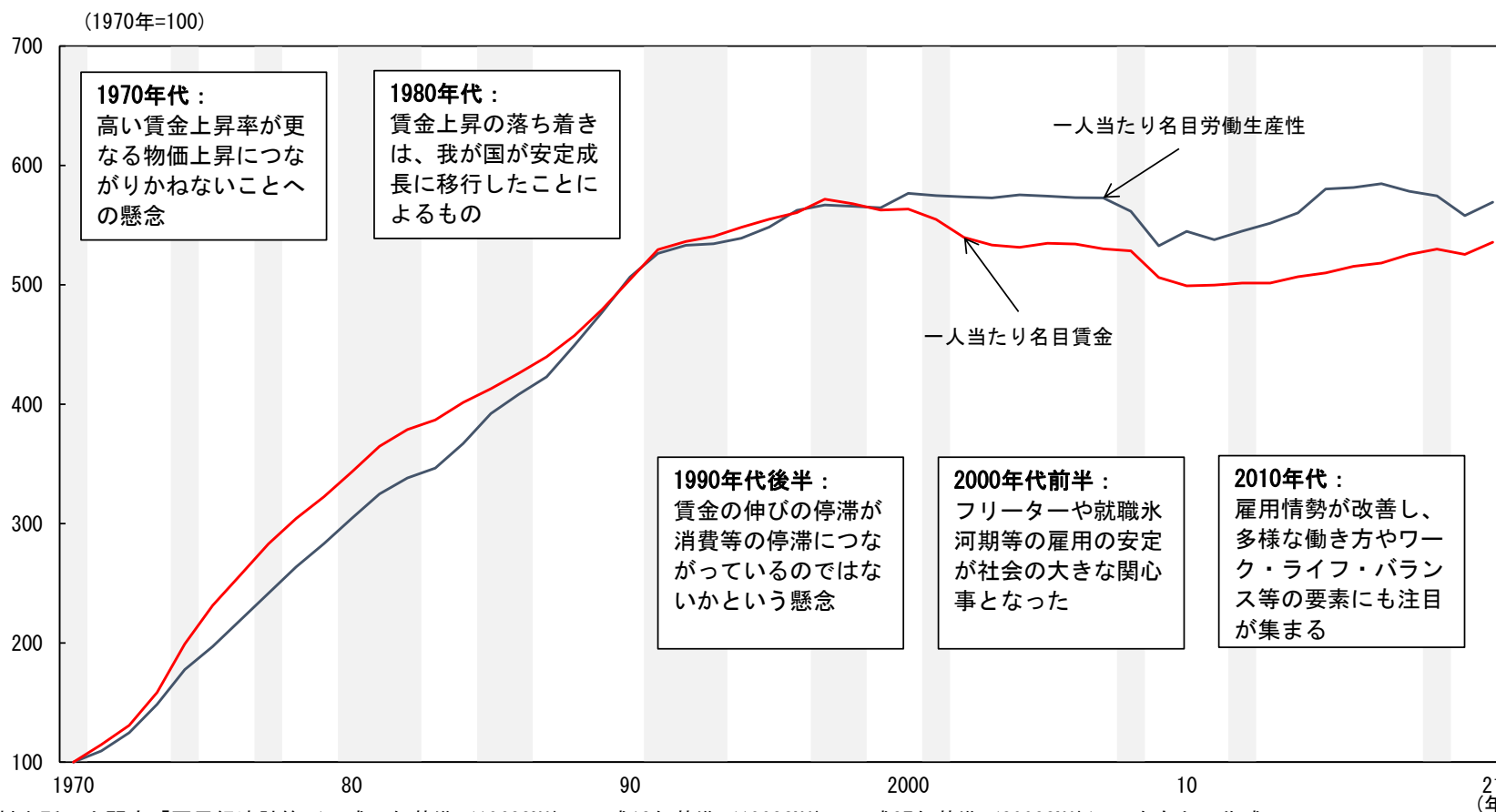
局激指定災害に関する自治体連携型補助金について、補助対象拡大（中小企業の対象化、施設建替の対象化）するとともに、補助上限を5億円まで引き上げ

賃金は停滞してきた

- 賃金については、1970年からおおむね1990年代前半までは、ほぼ一貫して増加している一方で、1990年代後半以降、それまでの増加トレンドから転換し、減少又は横ばいで推移している。

(※) 1970年代～1990年代前半までは、名目労働生産性と名目賃金がどちらもほぼ一貫して増加しており、両者は極めて強く連動していたが、1990年代後半以降、生産性の上昇ほどは賃金が増加しづらい状況が継続している

一人当たり名目労働生産性・名目賃金の推移と労働経済白書（労働白書）での記述等

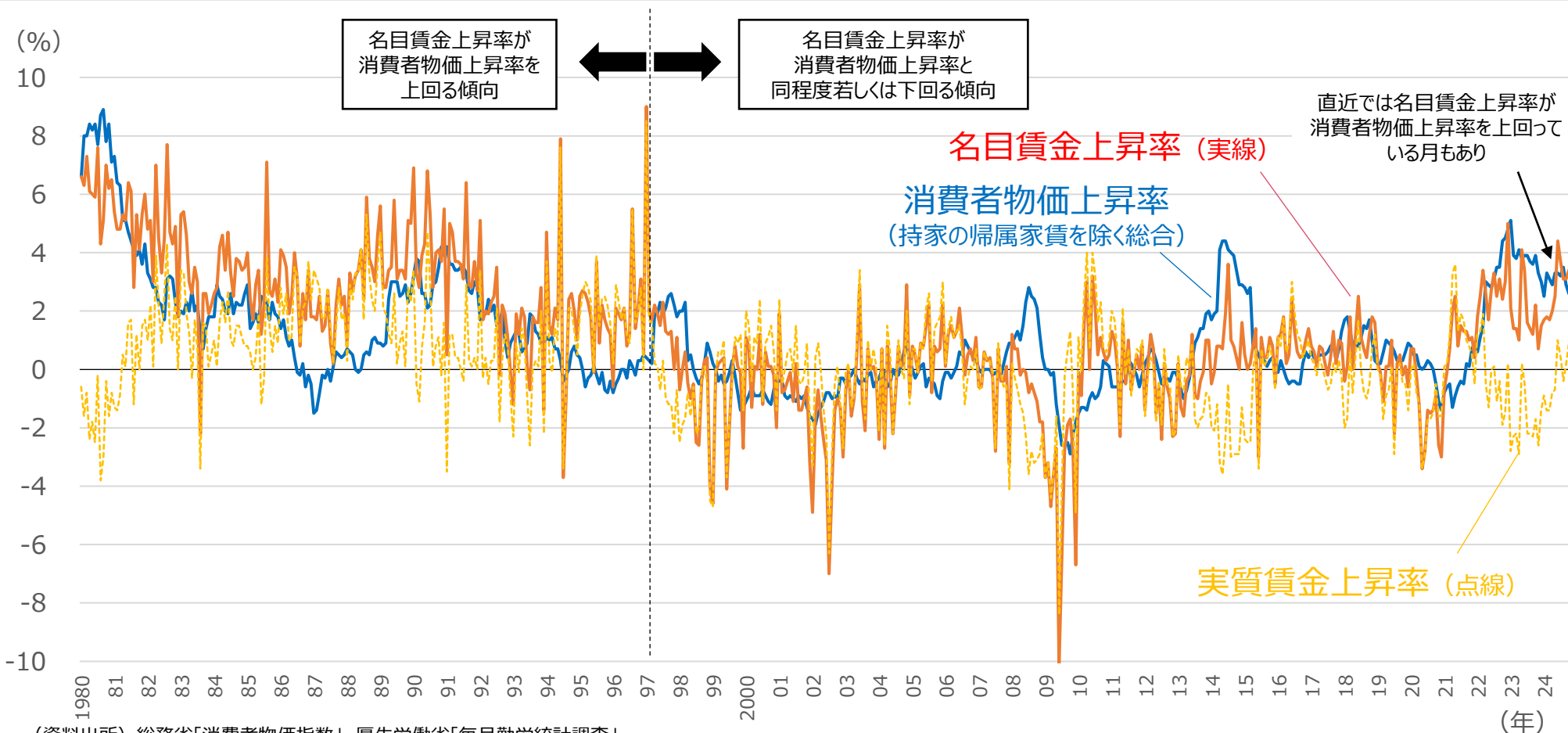


資料出所 内閣府「国民経済計算（平成2年基準（1968SNA）、平成12年基準（1993SNA）、平成27年基準（2008SNA）」をもとに作成。

(注) 一人当たり名目労働生産性は、国内総生産（GDP）を就業者数で除して算出。一人当たり名目賃金は、雇用者報酬（平成2年基準では雇用者所得）を雇用者数で除して算出。

消費者物価上昇率、名目賃金上昇率、実質賃金上昇率の推移

- 1997年以前は名目賃金上昇率が物価上昇率を上回っていたが、以降は同程度もしくは下回っている傾向。
- 消費者物価上昇率は、2022年度以降増加傾向にあり、3%前後で推移。
- 名目賃金上昇率は、2021年以降おおむねプラスで推移。実質賃金上昇率は、2022年度以降マイナスが続いたが、直近ではプラスになる月もあり。

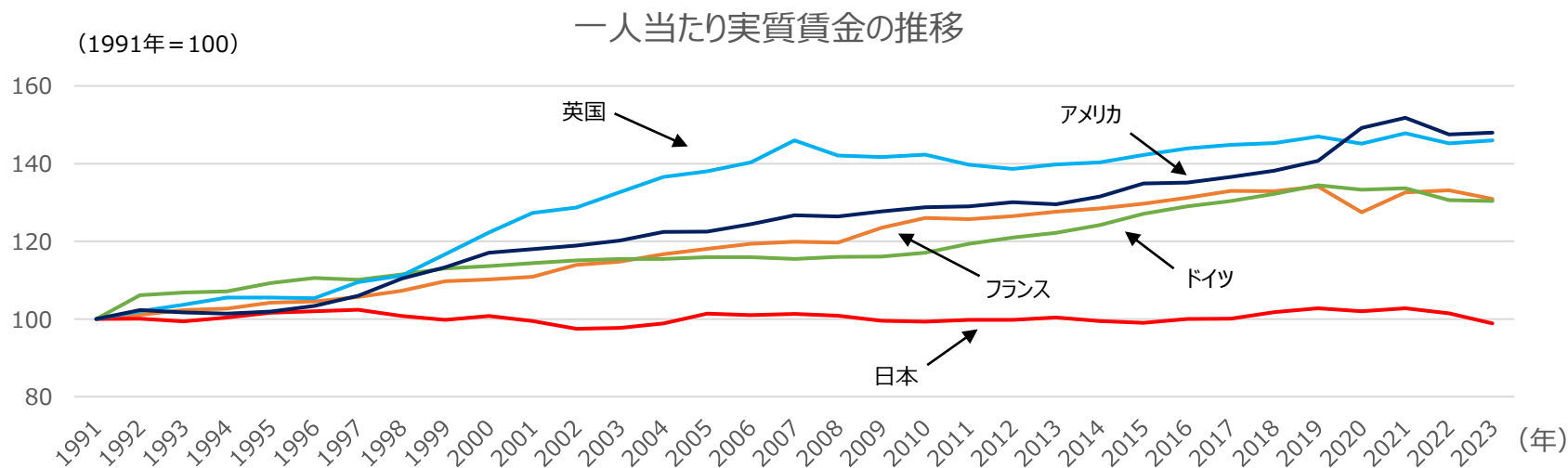
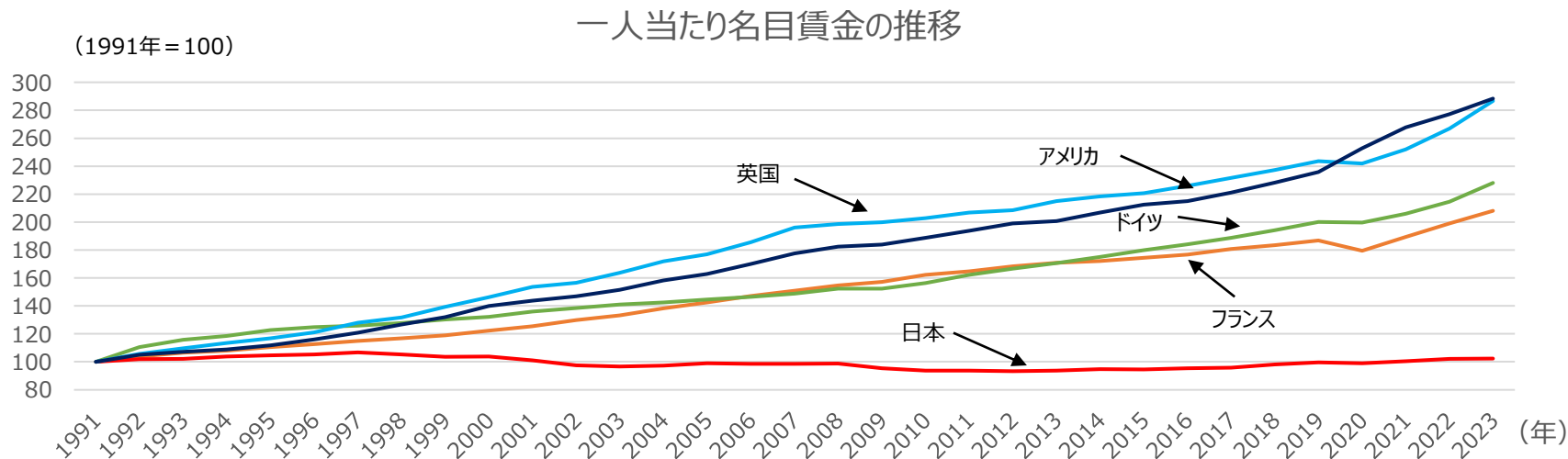


(資料出所) 総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 毎月勤労統計調査は30人以上事業所、調査産業計、就業形態計が対象 (毎月勤労統計で一般的に報道されるのは5人以上事業所が対象)

一人当たり名目賃金・実質賃金の推移

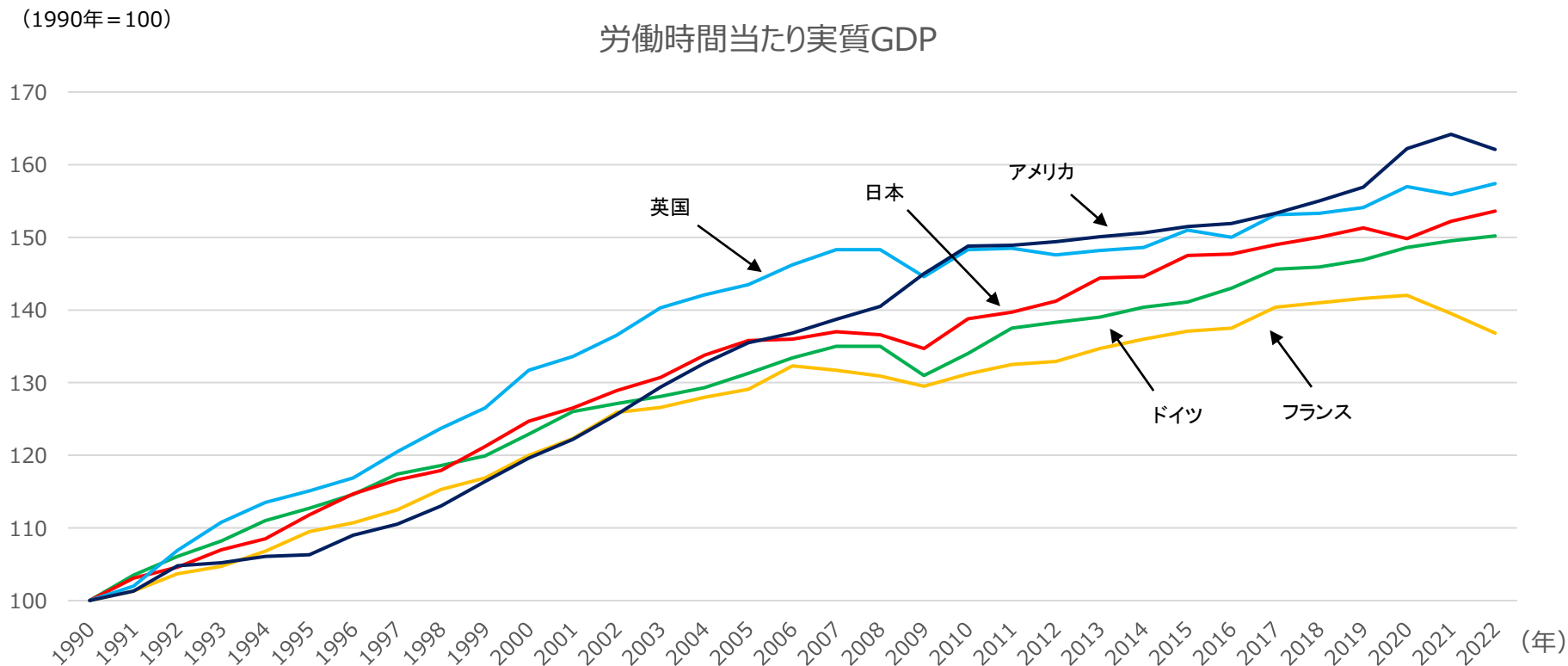
□ 過去30年間にわたり、我が国の一人当たり賃金はおおむね横ばい。



(資料出所) OECD「Average annual wages」により作成。

労働時間当たり実質GDP

労働時間当たり実質GDPは主要先進国と遜色ない伸び。

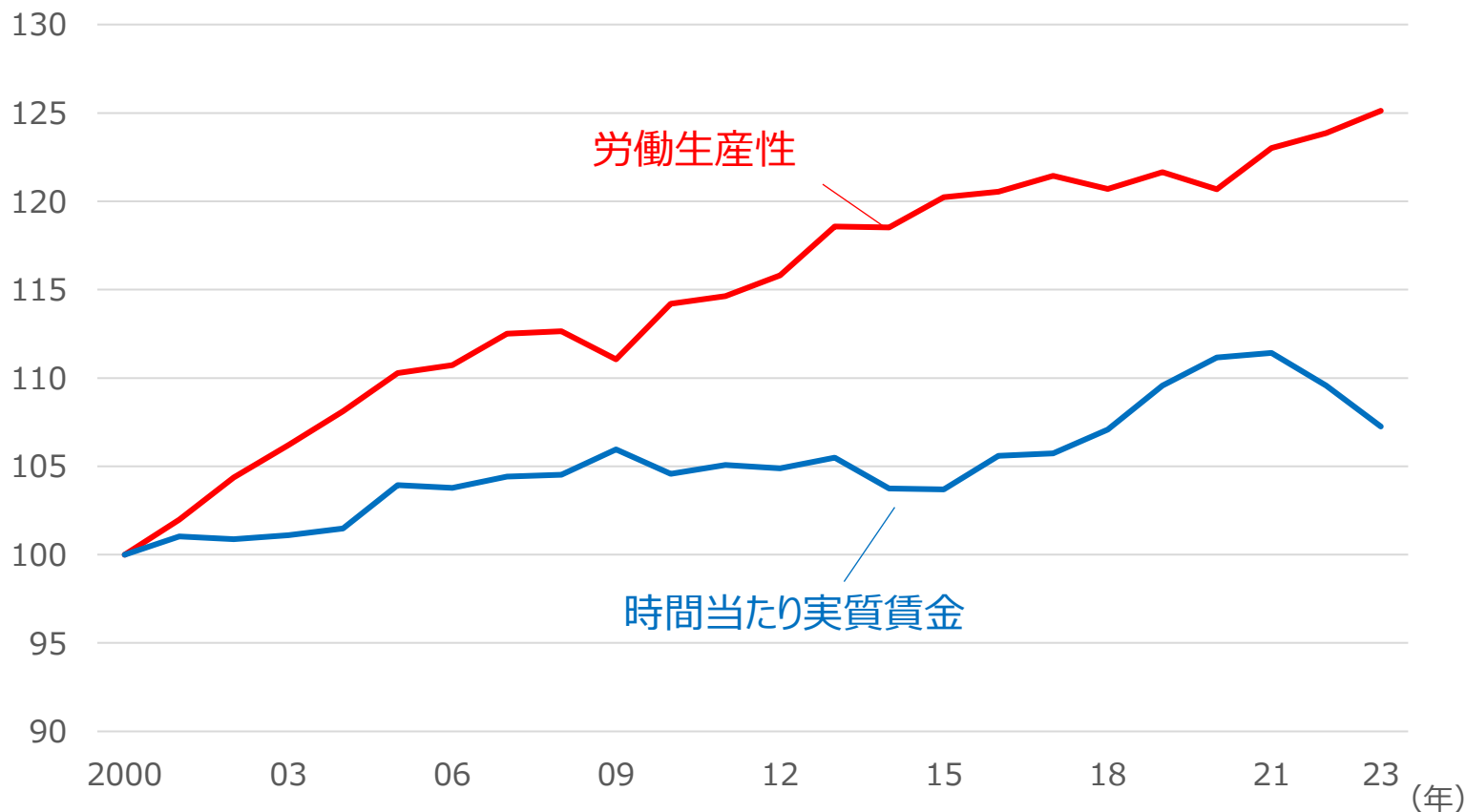


(資料出所) OECD「GDP per hour worked」により作成。

実質労働生産性と時間当たり実質賃金の推移

□ 時間当たり実質賃金は、労働生産性ほどは上昇していない。

(2000年 = 100)



(資料出所) 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査（基本集計）」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。

(注) 労働生産性、時間当たり実質賃金はいずれもマンアワーベース

労働生産性は、国民経済計算の実質GDPを労働力調査の就業者数と毎月勤労統計統計の労働時間数（5人以上事業所、常用労働者計）で除したものについて、2000年を100としたもの
時間当たり実質賃金は、国民経済計算の実質雇用者報酬を労働力調査の雇用者数と毎月勤労統計の労働時間数（5人以上事業所、常用労働者計）で除したものについて、2000年を100としたもの

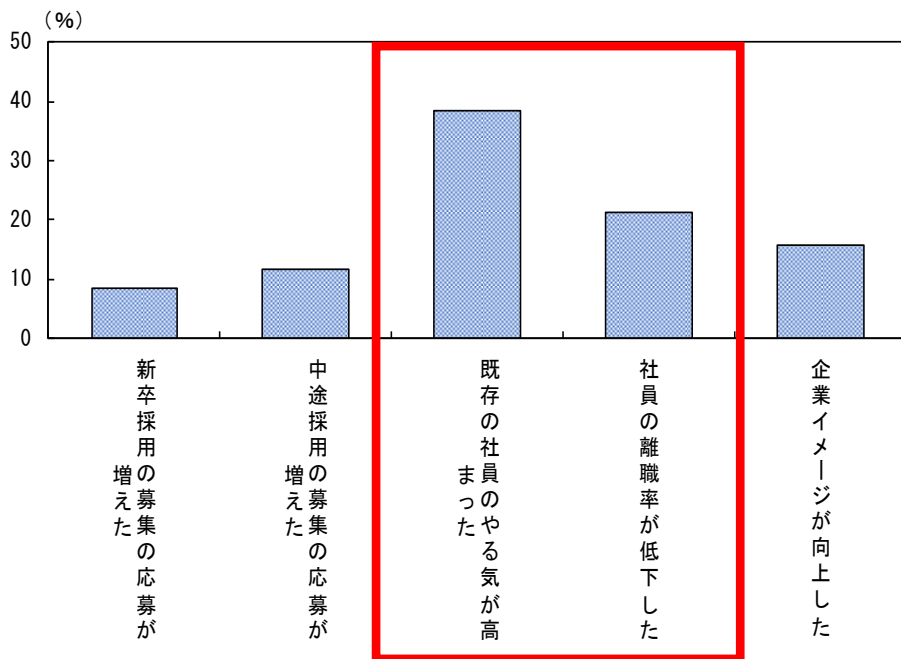
賃上げの効果①（社員の離職率や採用に与える影響）

- 賃上げは、個別企業にとっては、既存の社員の離職率低下や、社員のやる気を向上させる効果が見られる。
- 企業の求人時に、高い求人賃金やボーナスあり等の条件を付けることは、求職者の応募を促す効果があり、人手不足下における人材確保にも資する可能性がある。

図表

01

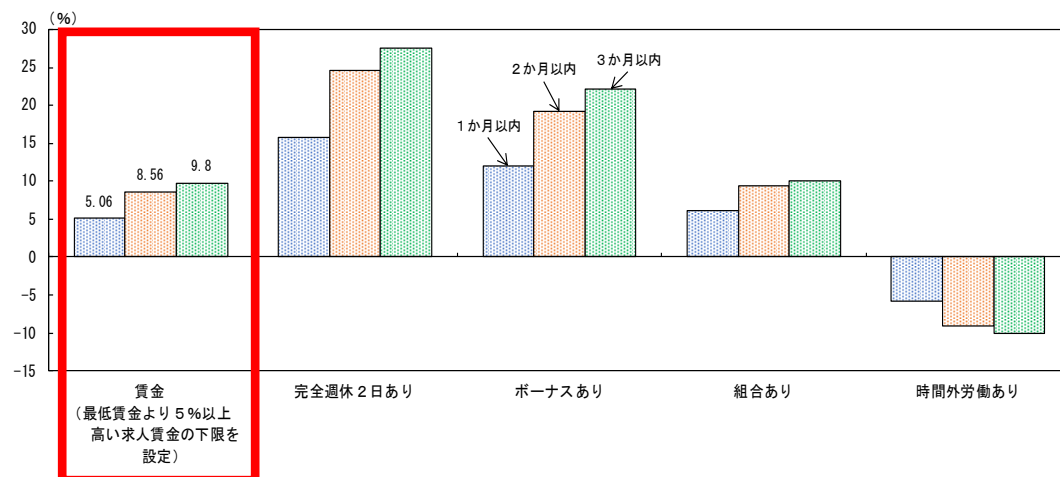
賃上げで企業が実感する効果



図表

02

求人条件による被紹介企業への応募増加効果



※図は、ハローワークにおいてフルタイム労働者の求人賃金の下限を最低賃金より5%以上高い水準で提示すると、募集人数一人当たり、3か月以内のハローワークの応募（被紹介件数）が約10%増加することを意味する

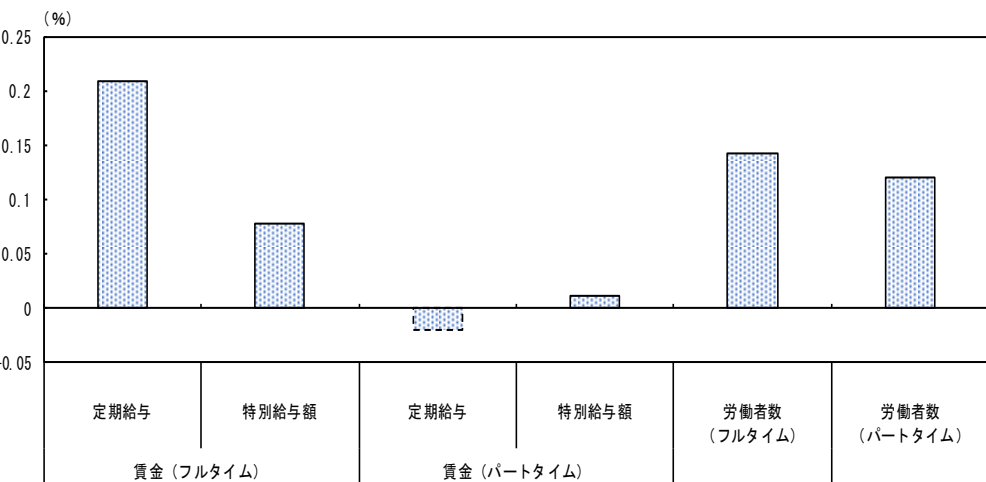
賃上げの効果②（消費や生産に与える影響）

- フルタイム労働者の定期・特別給与が1%増加すると、各々0.2%、0.1%消費を増加させる効果がある。
- 全労働者の賃金が1%増加すると、生産額が約2.2兆円増加すると見込まれる。

図表
03

消費への効果

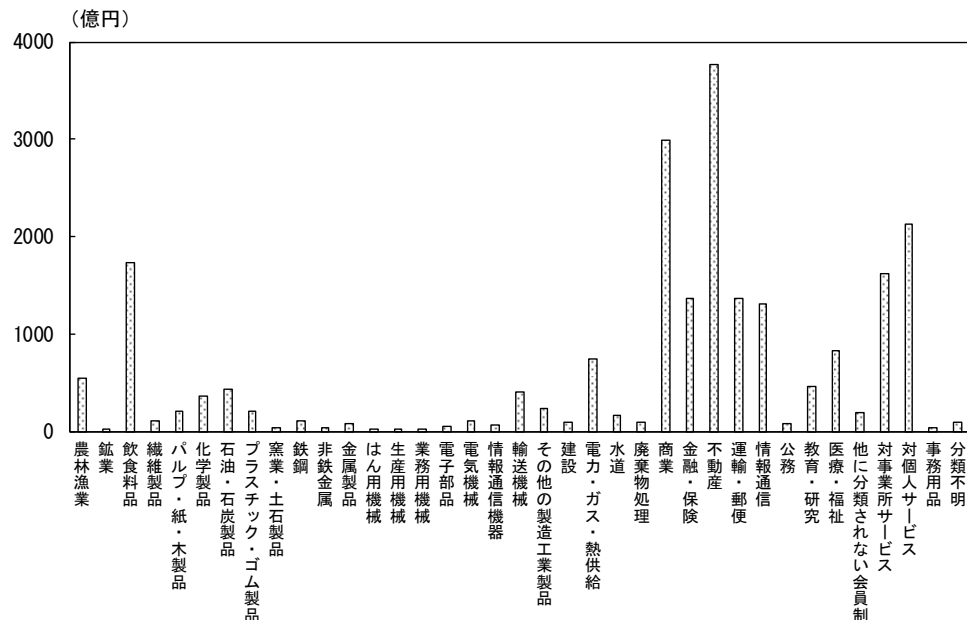
賃金等の要素が1%増加した場合に見込まれる消費の増加率



図表
04

生産への効果

賃金・俸給額が1%増加した場合に見込まれる生産額



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、内閣府「県民経済計算（平成12年基準（1993SNA）、平成17年基準（1993SNA）、平成23年基準（2008SNA）、平成27年基準（2008SNA）」、総務省統計局「人口推計」、総務省統計局「国勢調査」、総務省統計局「労働力調査」

資料出所：総務省「産業連関表」「家計調査」、内閣府「国民経済計算」

賃上げの状況

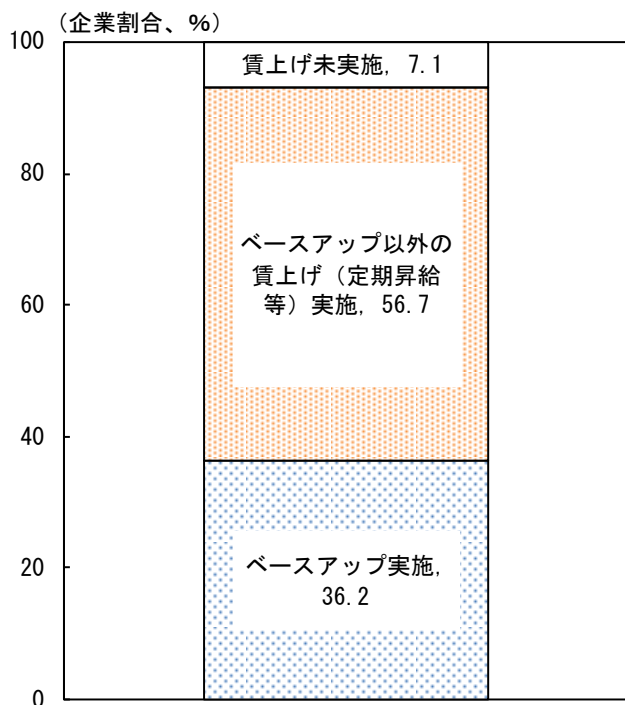
- 2022年においては、9割超の企業で何らかの賃上げを実施（ただし、ベースアップ実施は約4割）。
- 全体として賃上げの動きは継続しているが、中小企業は大企業と比べると賃上げの動きが弱い。

図表

05

賃上げ実施状況

賃上げの方法等（2022年）

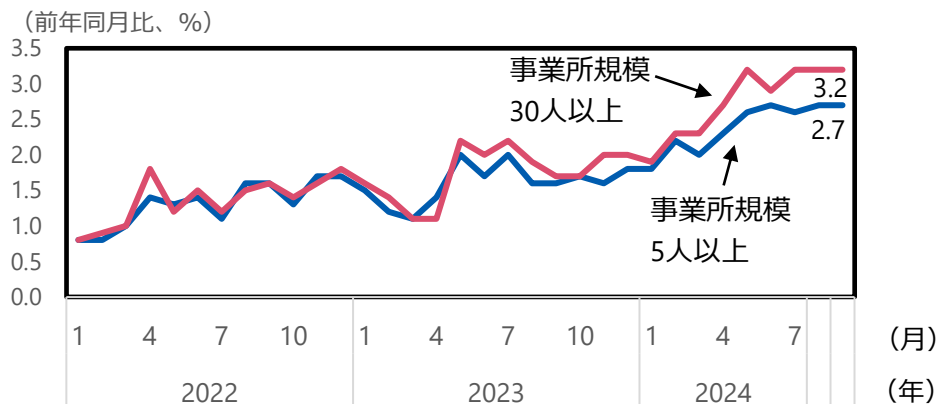


資料出所：厚生労働省「令和5年版 労働経済白書」より引用。

（独）労働政策研究・研修機構「企業の賃金決定に係る調査」（2022年）の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）2022年に実施した賃上げについて企業に尋ね（「定期昇給」「ベースアップ」「賞与（一時金）の増額」「諸手当の改定」「新卒者の初任給の増額」「再雇用者の賃金の増額」「非正規雇用者・パート労働者の昇級」「その他」「いずれの賃上げも実施していない」から複数選択可。）、実施企業割合を集計。

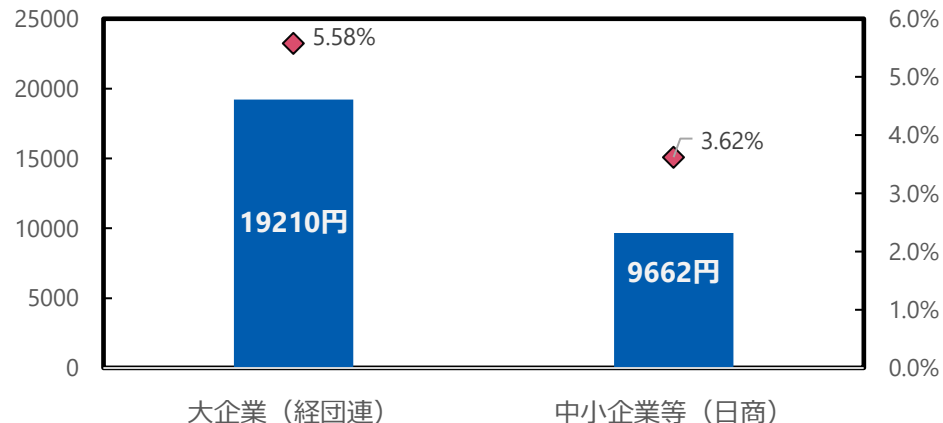
一般労働者の所定内給与の推移



賃上げ額（月額）

2024年 賃上げ額・賃上げ率

賃上げ率



資料出所：上図は厚生労働省「毎月勤労統計調査」。下図は日本経済団体連合会「2024年春季労使交渉・大手企業業種別回答状況」、日本商工会議所「中小企業の賃金改定に関する調査」。回答社数は大企業（経団連調査）が135社、中小企業等（日商調査）が1,586社。

令和6年 賃金引上げ等の実態に関する調査 (R6.10.28)

調査結果の概要

1 賃金の改定状況

(1) 賃金の改定の実施状況別企業割合

「1人平均賃金(注)を引き上げた・引き上げる」企業割合 **91.2%** (前年89.1%)

(2) 1人平均賃金の改定額 (予定を含む。) 11,961円 (前年 9,437円)

改定率 (予定を含む。) 4.1% (同 3.2%)

「労働組合あり」の1人平均賃金の改定額 (予定を含む。) **13,668円** (前年10,650円)

改定率 (予定を含む。) **4.5%** (同 3.4%)

「労働組合なし」の1人平均賃金の改定額 (予定を含む。) **10,170円** (前年 8,302円)

改定率 (予定を含む。) **3.6%** (同 3.1%)

(注) 1人平均賃金とは、所定内賃金(諸手当等を含むが、時間外・休日手当や深夜手当等の割増手当、慶弔手当等の特別手当を含まない)の1か月1人当たりの平均額をいう。

2 定期昇給等の実施状況

(1) 賃金の改定を実施した又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業における定期昇給の状況

定期昇給を「行った・行う」企業割合 管理職 76.8% (前年71.8%) 一般職 83.4% (同 79.5%)

(2) 定期昇給制度がある企業におけるベースアップの状況

ベースアップを「行った・行う」企業割合

管理職 47.0% (前年43.4%) 一般職 52.1% (同 49.5%)

「パートナーシップ構築宣言」をご存じですか？

サプライチェーン全体の共存共栄



親事業者



下請事業者



適切な価格転嫁と適正な取引を促進するとともに、サプライチェーン全体での共存共栄や企業の稼ぐ力の向上、賃上げにつなげるための取組の一つです。

「パートナーシップ構築宣言」への登録・宣言企業の確認はこちらです！

サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを、「発注者」側の立場から企業の代表者の名前で親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）の遵守を宣言するものです。



パートナーシップ構築宣言企業、賃上げを実施する企業等への優遇措置はこちらです！

パートナーシップ構築宣言を宣言・公表した企業は、各種の補助金について加点措置が受けられる等、優遇措置が受けられるようになりました。



Q 「働き方改革」を阻害する不利益となるような取引や要請があったらどうすれば・・・

- 例えば…
- 無理な短納期発注への納期遅れを理由とした受領拒否や減額
 - 親事業者自らの人手不足や長時間労働削減による検収体制不備に起因した受領拒否や支払遅延
 - 過度に短納期となる時間指定配送、過剰な賞味期限対応や欠品対応に起因する短いリードタイム、適正なコスト負担を伴わない多頻度小口配送
 - 納期や工期の過度な年度末集中



A 「下請中小企業振興法」や「独占禁止法」に定める禁止行為がありますので、各相談窓口をご利用ください。

静岡よろず支援拠点

各都道府県に設置され、静岡県では静岡商工会議所が実施機関となり、経営上のあらゆるお悩みの解決に向け、何度でも助言・支援いたします。



下請かけこみ寺

全国48か所に設置され、静岡県では（公財）静岡県振興財団に設置されており、取引上の悩みの解決に向け、専門の相談員や弁護士がアドバイスをいたします。

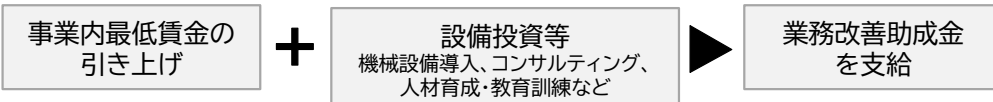


「厚生労働省（静岡労働局）における賃上げに向けた支援施策」をご存じですか？

最低賃金引き上げを行う中小企業を支援します！

業務改善助成金

業務改善助成金は、生産性向上に資する設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額（※）以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するものです。※各コースに定める金額



<問合せ先> 静岡労働局 雇用環境・均等室 TEL 054-252-5310



賃金引き上げ特設ページ

賃金引き上げに向けた取組事例、地域・業種・職種ごとの平均的な賃金検索、賃金引き上げに向けた政府の支援情報、労働生産性の向上等による賃金引き上げの取組など調査等情報など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。



非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善などに取り組む事業主を支援します！

キャリアアップ助成金

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成するものです。

正社員化支援	処遇改善支援
正社員化コース 障害者正社員化コース	賃金規定等改定コース 賃金規定等共通化コース 賞与・退職金制度導入コース 短時間労働者労働勤務延長コース

<問合せ先> 静岡労働局 職業安定部職業対策課 TEL 054-653-6116



社会保険労務士等の専門家が無料でご相談に応じます！

静岡働き方改革推進支援センター

働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、社労士等の専門家が、中小企業事業主の方からの労務管理上の相談に応じています。

<問合せ先> 静岡働き方改革推進支援センター TEL 0800-200-5451

相談申し込みはこちら Facebookはこちら



静岡労働局は「パートナーシップ構築宣言」浸透に努めています！

産官労の3者で「パートナーシップ構築宣言の普及・促進と実効性向上に向けた共同宣言」を行い、

「適切な価格転嫁」の気運醸成に連携して取り組んでいます。



共同宣言式の様子（令和5年6月7日）

【参画機関】

- ・ 静岡県
- ・ 関東経済産業局
- ・ 静岡財務事務所
- ・ 静岡労働局
- ・ (一社)静岡県商工会議所連合会
- ・ 静岡県商工会連合会
- ・ 静岡県中小企業団体中央会
- ・ (一社)静岡県経営者協会
- ・ 静岡経済同友会（静岡協議会、浜松協議会、東部協議会）
- ・ 静岡県中小企業家同友会
- ・ 日本労働組合総連合会静岡県連合会

「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」

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
- 行動② 発注者側からの定期的な協議の実施
- 行動③ 説明・資料を求める場合は公表資料とすること
- 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
- 行動⑤ 要請があれば協議のテーブルにつくこと
- 行動⑥ 必要に応じ考え方を提案すること

受注者として採るべき行動／求められる行動

- 行動① 相談窓口を活用して、積極的に情報を収集
- 行動② 価格交渉時の根拠資料は公表資料を用いる
- 行動③ 値上げ要請に比較的優位なタイミングなどの機会を活用
- 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・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
- 行動② 交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管

【取組事例等を含めた詳細はこちら】

公正取引委員会 ホームページ



・ 厚生労働省（静岡労働局）の支援施策
相談窓口・違反申告・通報窓口は、
裏面をご覧ください。

厚生労働省（静岡労働局）における賃上げに向けた支援施策

最低賃金引き上げを行う中小企業を支援します！

業務改善助成金

生産性向上に資する設備・機器の導入等を行うとともに、事業場内最低賃金を引き上げた企業を支援します。



賃金引き上げ特設ページ

賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。

非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善などに取り組む事業主を支援します！

キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の正社員化や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者との賃金規定等の取組を支援します。



社会保険労務士等の専門家が無料でご相談に応じます！

静岡働き方改革推進支援センター

労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直しなど、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。

相談・違反申告・通報窓口

事業主の皆さま

静岡よろず支援拠点

各都道府県に設置され、静岡県では静岡商工会議所が実施機関となり、経営上のあらゆるお悩みの解決に向け、何度でも助言・支援いたします。



下請かけこみ寺

全国48か所に設置され、静岡県では（公財）静岡県振興財団に設置されており、取引上の悩みの解決に向け、専門の相談員や弁護士がアドバイスを行います。



下請け事業主の皆さま

「下請法」で禁止されている行為に係る違反申告はこちら

- 買ったたき
- 不当な給付内容の変更・やり直し
- 下請代金の減額
- 不当な経済上の利益の提供要請
- 商品の受領拒否

公正取引委員会



中小企業庁



物流事業者の皆さま

「独禁法（物流特殊指定）」で禁止されている以下のような行為に係る違反申告はこちら

- 買ったたき
- 不当な給付内容の変更・やり直し
- 代金の減額
- 不当な経済上の利益の提供要請

公正取引委員会



建設下請負人の皆さま

「建設業法」で禁止されている以下のような行為に係る違反通報窓口はこちら

- 下請代金の支払い遅延
- 不当な低い請負代金
- 不当な使用資材の購入の強制
- 著しく短い工期の設定

駆け込みホットライン
TEL. 0570-018-240
ナビダイヤルの通話料は発信者の負担となります。
受付時間/10:00~12:00 13:30~17:00
（土・日・祝祭日・銀行休業日を除く）
FAX. 0570-018-241
E-mail. hqt-k-kakekomi-hl@gxb.mlit.go.jp