

令和6年度第2回 徳島雇用政策協議会

日時：令和7年1月20日（月）
午後2時30分～4時00分
場所：徳島県庁万代庁舎10階大会議室

令和6年度第2回徳島雇用政策協議会 会議次第

日程 令和7年1月20日(月)
時間 午後2時30分～4時00分
場所 徳島県庁10階大会議室

1 開会

2 徳島県知事挨拶

3 テーマ

徳島県における「賃金引上げ」に向けた取組について

(1) 各機関の取組等について

① 行政の取組等について

- ・ 徳島労働局
- ・ 徳島県
- ・ 四国経済産業局
- ・ 公正取引委員会

② 労使団体の取組等について

- ・ 日本労働組合総連合会徳島県連合会
- ・ 徳島県経営者協会
- ・ 徳島県商工会議所連合会
- ・ 徳島県中小企業団体中央会
- ・ 徳島県商工会連合会

(2) 質疑応答・意見交換

4 閉会

1 開会

2 徳島県知事挨拶

3 テーマ

徳島県における「賃金引上げ」に向けた取組について

(1) 各機関の取組等について

①行政の取組等について

・ 徳島労働局

・ 徳島県

- ・ 四国経済産業局

- ・ 公正取引委員会

② 労使団体の取組等について

- ・ 日本労働組合総連合会徳島県連合会

- ・ 徳島県経営者協会

- ・ 徳島県商工会議所連合会

- ・ 徳島県中小企業団体中央会

- ・ 徳島県商工会連合会

(2) 質疑応答・意見交換

4 閉会

令和6年度第2回徳島雇用政策協議会 出席者名簿

	出席者	随行者
経済団体	徳島県経営者協会 会長 林 香与子	専務理事 脇田 亮
	徳島県商工会議所連合会 会長 阿部 和英	専務理事 上田 輝明
	徳島県商工会連合会 専務理事 市原 俊明	
	徳島県中小企業団体中央会 会長 布川 徹	専務理事 手塚 俊明
労働団体	日本労働組合総連合会徳島県連合会 会長 島 和久	
金融団体	一般社団法人徳島県銀行協会 常務理事 佐藤 功一郎	
関係団体	徳島県社会保険労務士会 副会長 田中 章公	
	公益財団法人とくしま産業振興機構 理事長 板東 安彦	
行政機関	四国経済産業局 局長 小山 和久	
	徳島県 知事 後藤田 正純	
	徳島労働局 局長 竹中 郁子	
オブザーバー	公正取引委員会近畿中国四国事務所四国支所 支所長 清水 敬	総務課長 高木 勝
	四国税理士会徳島県支部連合会 欠席	
	徳島産業保健総合支援センター 所長 斎藤 恵	副所長 三原 糸
	一般社団法人徳島経済同友会 代表幹事 三木 康弘	事務局長 森高 雅文
	徳島県中小企業家同友会 代表理事 吉武 恭介	

共同開催に係る事務局

徳島県	生活環境部長 勝川 雅史
	生活環境部副部長 吉成 浩二
	生活環境部労働雇用政策課課長 井口 貴弘
	生活環境部労働雇用政策課副課長 日野 貴美子
	生活環境部労働雇用政策課係長 佐藤 宏
	経済産業部長 黄田 隆史
	経済産業部経済産業政策課長 福岡 克己

徳島労働局	総務部長 岩井 麻純
	雇用環境・均等室長 後藤 正
	労働基準部長 中村 祐樹
	職業安定部長 森 広茂
	監督課長 中嶋 智成
	雇用環境・均等室 監理官 高島 真由美
	雇用環境・均等室長補佐（企画） 森 恵子
	雇用環境・均等室企画調整係 畠山 染寿
	職業安定部職業安定課職業紹介係 木内 新悟

徳島雇用政策協議会 設置要綱

1 趣旨

徳島県においては人口減少が急速に進む中で、働き手を確保するためにも魅力ある職場環境を形成していくことが重要な課題となっており、そのためには、働き方の見直し、女性の活躍促進、正社員雇用の拡大等の気運の醸成を図るなど、雇用政策を推進することが求められている。

徳島県の「徳島新未来創生」政策集（徳島県版・骨太方針）」においても、労働力・後継者不足対策の推進等を徳島県の魅力度向上に向けた戦略の一つとして位置づけ、取組を進めている。

また、平成30年7月6日に公布された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）」により改正された「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」第10条の3において、働き方改革の着実な実行のためには、中小企業・小規模事業者を含む地域の事業主における取組が円滑に進むよう、国は関係者により構成される協議会の設置等に努めるものとされている。

このため、県内の事情に詳しい各界関係者の協力を得ながら、県・国の政策を連携して進めていくことが有効かつ効果的であることから、徳島県における魅力ある職場環境づくりに資する課題や雇用政策の効果的な推進のための各界関係者による意見交換・情報発信等を行う場として、かつ、同法第10条の3に基づく協議会として、「徳島雇用政策協議会」（以下「協議会」という。）を設置する。

2 構成

協議会は、別紙に掲げる機関・団体により構成し、各団体の長を構成員とする。各構成員は必要に応じ、当該団体の職員等を代理とすることができる。

なお、構成員の同意により、必要に応じ構成員及びその代理以外の者を会議に出席させることができる。

また、協議会の座長は、徳島労働局長とする。

3 議題等

「働き方改革」を推進するために魅力ある職場環境づくりに資する課題や雇用政策の効果的な推進に向け、取組内容の紹介や意見交換、情報共有及び情報発信等を行う。

4 運営

協議会の事務局は、徳島労働局及び徳島県が共同で担当する。

また、協議会の庶務は、徳島労働局雇用環境・均等室及び徳島県生活環境部労働雇用政策課において行う。

(附則)

この要綱は、平成28年2月10日から施行する。

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

この要綱は、平成30年9月27日から施行する。

この要綱は、令和元年7月22日から施行する。

この要綱は、令和6年1月16日から施行する。

この要綱は、令和6年6月17日から施行する。

徳島雇用政策協議会

【構成員】

	名 称
経済団体	徳島県経営者協会
	徳島県商工会議所連合会
	徳島県商工会連合会
	徳島県中小企業団体中央会
労働団体	日本労働組合総連合会徳島県連合会
金融団体	一般社団法人 徳島県銀行協会
関係団体	徳島県社会保険労務士会
	公益財団法人 とくしま産業振興機構
行政機関	四国経済産業局
	徳島県
	徳島労働局

【オブザーバー】

	名 称
関係団体	四国税理士会徳島県支部連合会
	独立行政法人 労働者健康安全機構
	徳島産業保健総合支援センター

配布資料

No. 1 徳島労働局資料

No. 2 四国経済産業局資料

No. 3 公正取引委員会資料

No. 4 日本労働組合総連合会徳島県連合会資料

No. 5 徳島県経営者協会資料

No. 6 徳島県商工会議所連合会資料

No. 7 徳島県中小企業団体中央会資料

No. 8 徳島県商工会連合会資料

No. 9 徳島県社会保険労務士会資料

No.10 徳島県資料

No. 1 徳島労働局資料

地方版政労使会議

令和6年度第2回徳島雇用政策協議会

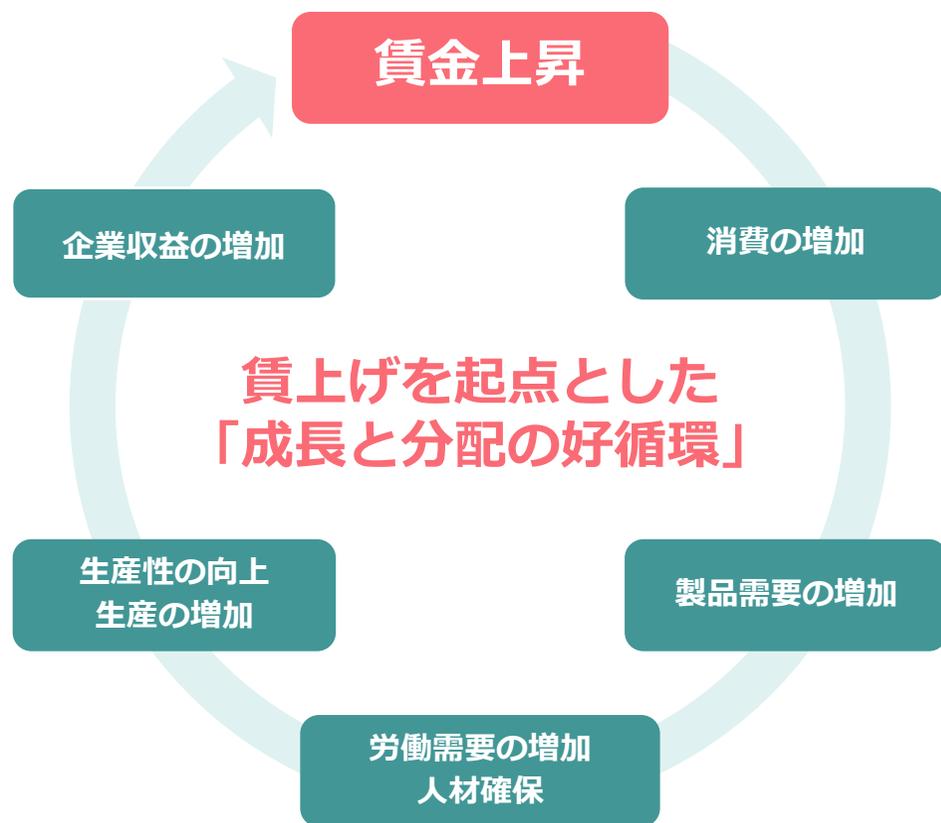
徳島労働局配布資料

令和7年1月20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、国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。
- 中小企業の実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】
- ・ 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（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）
- ・ 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

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



参考資料

- 厚生労働省及び関係省庁での賃金引上げに向けた取組について
 - 経済対策概要
 - 厚生労働省における取組
 - 関係省庁における取組
 - 経済産業省・中小企業庁
 - 消費者庁
 - 公正取引委員会
- 「年収の壁」を意識せずに働くことが出来る環境づくりに向けた取組について
- 賃上げ調査・分析等について

総合経済対策（2024年11月22日閣議決定）における賃上げのための政府の取組

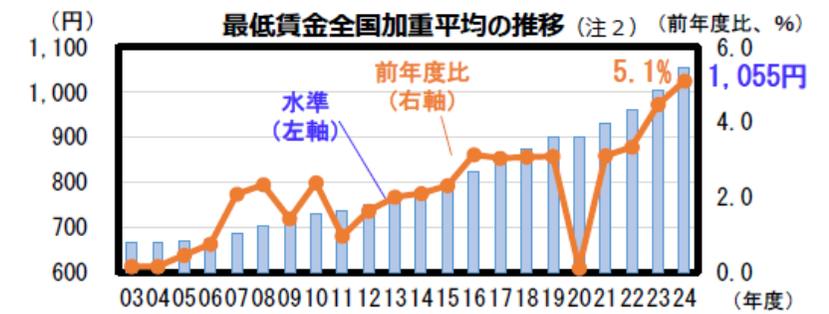
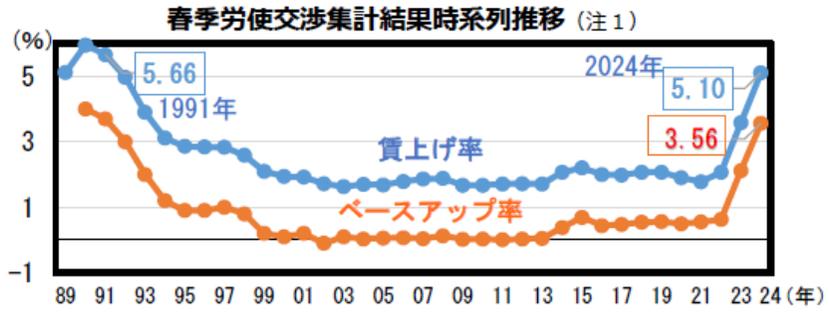
資料1

経済対策概要

- 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

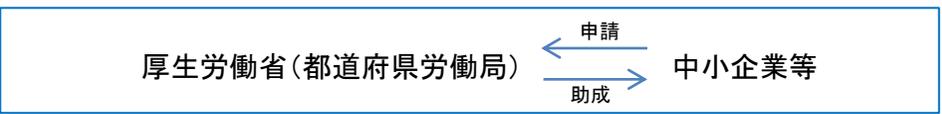
【助成対象】

- ・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 ① 9.5万円 ② 4.75万円 ■通常正社員転換制度を新たに規定し転換 1事業所当たり 20万円 (15万円) ■人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員転換 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 1事業所当たり 40万円 (30万円) ※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 ① 11万円 ② 5.5万円
<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 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>1事業所当たり 60万円 (45万円)</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</p> <p>※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</p> <p>※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。</p> <p>※加算措置要件を満たした場合は、支給額+加算額を助成。</p> <p>※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：正社員のみに付与、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
ることからも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)



メール相談

メールでの相談も承ります。



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。



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。



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^{※1}など、働き方改革に
関連する助成金の相談を承ります。



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…

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

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。

※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

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（省力化投資に取組む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

参考資料

- 厚生労働省及び関係省庁での賃金引上げに向けた取組について
 - 経済対策概要
 - 厚生労働省における取組
 - 関係省庁における取組
 - 経済産業省・中小企業庁
 - 消費者庁
 - 公正取引委員会
- 「年収の壁」を意識せずに働くことが出来る環境づくりに向けた取組について
- 賃上げ調査・分析等について

「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、さらに、制度の見直しに取り組む。

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、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、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

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

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) 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・公表した。
- (2) 中小企業団体等を通じて周知する。

上記のほか、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。

キャリアアップ助成金：社会保険適用時処遇改善コース

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、一定期間助成を行うことにより、壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするため、コースを新設し、複数のメニューを設ける。

社会保険適用時処遇改善コース

- ▶ 新たに被用者保険を適用するとともに、労働者の収入を増加させる取組を行う事業主に対して助成。
- ▶ 一事業所当たりの申請人数の上限を撤廃。
- ▶ 令和7年度末までに労働者に被用者保険の適用を行った事業主が対象。
- ▶ 支給申請に当たり、提出書類の簡素化など事務負担を軽減。

(1) 手当等支給メニュー（手当等により収入を増加させる場合）

要件	1人当たり助成額
① 賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1	1年目 20万円
② 賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1するとともに、3年目以降、以下③の取組が行われること	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上を増額※2させていること	3年目 10万円

(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

- ・①、②の賃金は標準報酬月額及び標準賞与額、③の賃金は基本給。
- ・1、2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請（1回あたり10万円支給）。3年目は6ヶ月後に支給申請。

※1 一時的な手当（標準報酬月額の算定に考慮されない「社会保険適用促進手当」）による支給も可。

※2 基本給のほか、被用者保険適用時に設けた一時的な手当を恒常的なものとする場合、当該手当を含む。労働時間の延長との組み合わせによる増額も可。また、2年目に前倒して③の取組（賃金の増額の場合のみ）を実施する場合、3回目の支給申請でまとめて助成（30万円）。

(2) 労働時間延長メニュー（労働時間延長を組み合わせる場合）

＜現行の短時間労働者労働時間延長コースの拡充＞

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

(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

- ・取組から6ヶ月後に支給申請。
- ・賃金は基本給。

(3) 併用メニュー

- 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。

年収の壁 こんな不安がありませんか？

その1

年末に向けて、年収が106万円を超えないように、働く時間を調整しないといけないな・・・

その調整必要ですか？働き控えをする前に、一度、社会保険（厚生年金・健康保険）の加入の条件を見てみましょう

社会保険の加入の条件（これらをすべて満たす）

✓ 週の勤務が20時間以上

✓ 給与が月額88,000円以上

✓ 2ヵ月を超えて働く予定がある。

✓ 学生ではない。



残業時間や残業代は含まれないんだね！

1分で分かる解説動画はこちら



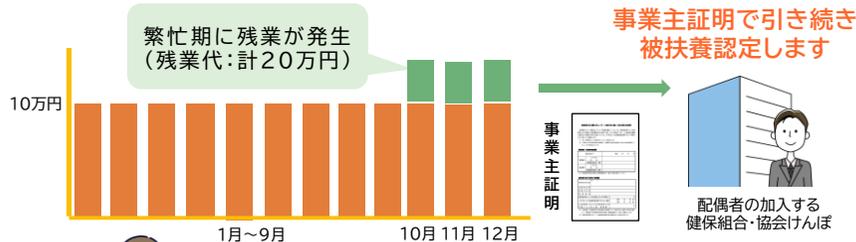
その2

私の場合、年収130万円（※）を超えると扶養から外れてしまうから、働く時間を調整しないといけないな・・・

※被扶養者の認定は、年間収入（残業代を含む全ての収入）に基づいて行われます。

大丈夫です！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、連続2回まで引き続き被扶養者認定が可能です。

例：毎月10万円（年収120万円）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



収入が増えたけど一時的なので事業主に証明してもらおう！

社会保険に入るとどんなメリットがあるの？ ➡

社会保険の加入拡大の年金のメリット

厚生年金が上乗せで保障がさらに充実



年金の3つの保障が充実！

これまで → これから

厚生年金を受け取れます

給付が上乗せ

老齢基礎年金	障害基礎年金	遺族基礎年金	老齢厚生年金 + 老齢基礎年金	障害厚生年金 + 障害基礎年金	遺族厚生年金 + 遺族基礎年金
--------	--------	--------	-----------------	-----------------	-----------------

長期加入すると保障がさらに充実

	厚生年金保険料	増える報酬比例部分の年金額（目安）
20年間加入	月額8,100円	月額8,900円（年額106,800円）×終身
10年間加入	月額8,100円	月額4,400円（年額52,800円）×終身
1年間加入	月額8,100円	月額440円（年額5,200円）×終身

※月収88,000円の場合、年金額（目安）の年額は100円未満は切り捨て

社会保険の加入拡大の医療のメリット

病気・けがや出産で会社を休んでもより安心



傷病手当金 業務外の病気やけがで会社を休んだ場合、（医師の意見書が必要）4日目から、最大1年6ヶ月、給料の2/3の金額が受け取れます。

病気またはけがが発生

出勤 → 休み → 休み（支給あり）

1～3日目（土日休も含む） 4日目以降（土日休も含む）

支給額の例 月額給与98,000円の場合 支給 / 1日あたり 2,180円（非課税） 30日休んだ場合は58,860円

出産手当金 出産のため会社を休んだ場合、出産の日以前42日から出産の日後56日までの期間給料の2/3の金額が受け取れます。

出産

出産前42日（支給あり） 出産後56日（支給あり）

休んだ日数に応じて支給（土日休も含む）

支給額の例 月額給与98,000円の場合 支給 / 1日あたり 2,180円（非課税） 98日休んだ場合は213,640円

社会保険加入による変化を計算してみましょう

手取りかんたん シミュレーター

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyouakudai/koujirei/jugyouin/#simulation01>

年金増大シミュレーター

公的年金 シミュレーター

<http://nenkin-shisan.mhlw.go.jp/>

年収の壁を超えて働く場合、「年収の壁」内で働く場合と比べて給与所得と年金所得の増加が配偶者手当等の減少を大きく上回り、世帯の生涯可処分所得が増加するという試算もあります。



年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）

0120-030-045

受付時間 平日 8:30～18:15
（土日・祝日・年末年始（12/29～1/3）除く）



従業員の就業調整にお困りの経営者・人事ご担当の皆さま

キャリアアップ助成金で 年収の壁を突破しませんか

- ☑ 従業員が年末に就業時間を調整してしまう
 - ☑ 人材を長期で定着させたい
- こんなお悩みありませんか？



「年収の壁」って何？

従業員51人以上、月額8.8万円以上、週20時間以上の企業で勤務している場合

いわゆる「106万円の壁」。厚生年金、健康保険に加入することで、社会保険料の支払いが発生します。

「就業調整」をなんとかしたい

年末に従業員が就業時間を調整してシフトが組めない



その就業調整は不要です！社会保険の**加入の条件**は、雇用契約時の所定内賃金で判断し、**残業代などは含みません**。また、社会保険への加入とともに、従業員の収入を増加させる取り組みをすると、**キャリアアップ助成金**が受けられます。

キャリアアップ助成金とは？

手取り額を減らさない企業に1人あたり

最大50万円を支援

従業員の収入を増加させる取組（手当の支給や労働時間の延長）を行う企業へ労働者1人当たり**最大50万円**を支援。社会保険への加入により、人材の定着も期待できます。

キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)への質問

Q. 助成金はすぐに申請できますか？

- A. 「社会保険適用促進手当」等を支給したり、労働時間を延長したりして労働者の収入を増加させる取組を行った後に申請していただけます。
まず、**従業員と面談を実施し、社会保険制度や加入のメリット※を周知**するとともに、働き方の希望を確認してください。
取組を開始する前に、取組内容にチェックを入れ、取組予定労働者数を記載した計画を都道府県労働局に提出してください。6か月の取組実施後、支給申請となります。

Q. 助成金の申請には何が必要ですか？

- A. 申請書には、①事業所の所在地や雇用保険適用事業所番号等の事業主の情報、②対象となる従業員の標準報酬月額(手当等支給メニュー)や取組前後の延長時間(労働時間延長メニュー)等の従業員の情報を記載してください。
主な添付書類は、従業員の**雇用契約書と賃金台帳**等です。

Q. 周りに聞いても、助成金を活用しているという事業主を知りません。

- A. 助成金の開始以降、約1万9000事業所から助成金の計画を受理しています。(令和6年10月現在)

※ 従業員向け説明資料や、詳細については右下の厚生労働省ウェブサイトをご参照ください

キャリアアップ助成金を活用した事業主の皆さまの声

飲食業

従業員との丁寧な対話を重ねた上で助成金の活用を行った結果、就業調整をしていた従業員の労働時間が増加し、人手不足の解消につなげることができた。

東京都 A社

小売り業

助成金制度の紹介動画を作成し、各店舗で対象者に面談を実施し、勧奨を行った結果、従業員の労働時間が増加し、人手不足の解消につながった。

大阪府 B社

娯楽業

社会保険加入の勤務形態に転換する従業員に対し、助成金を原資として、一時金を支給。結果、経験豊富な従業員が労働時間を延ばして活躍するようになり、より高い水準での運営が可能となった。

大阪府 C社

卸売業

パート従業員に対し、助成金を活用した社会保険の加入を進めた結果、パート従業員が就業調整を行わなくなり、正社員の時間外労働の大幅な削減ができた。

山形県 D社

助成金を検討される場合は、お気軽に下記の問合せ先までご連絡ください

キャリアアップ助成金の詳細については、都道府県労働局またはハローワークまでお問合せください。

各都道府県の働き方改革推進支援センターでも助成金に関する相談を受け付けています。

最寄りのセンターの連絡先

働き方改革推進支援センター 無料相談窓口

検索

年収の壁突破・総合相談窓口(フリーダイヤル・無料)

0120-030-045

受付時間 平日 8:30~18:15
(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)除く)

キャリアアップ助成金を活用した事業主の皆さまの声が届いています



参考資料

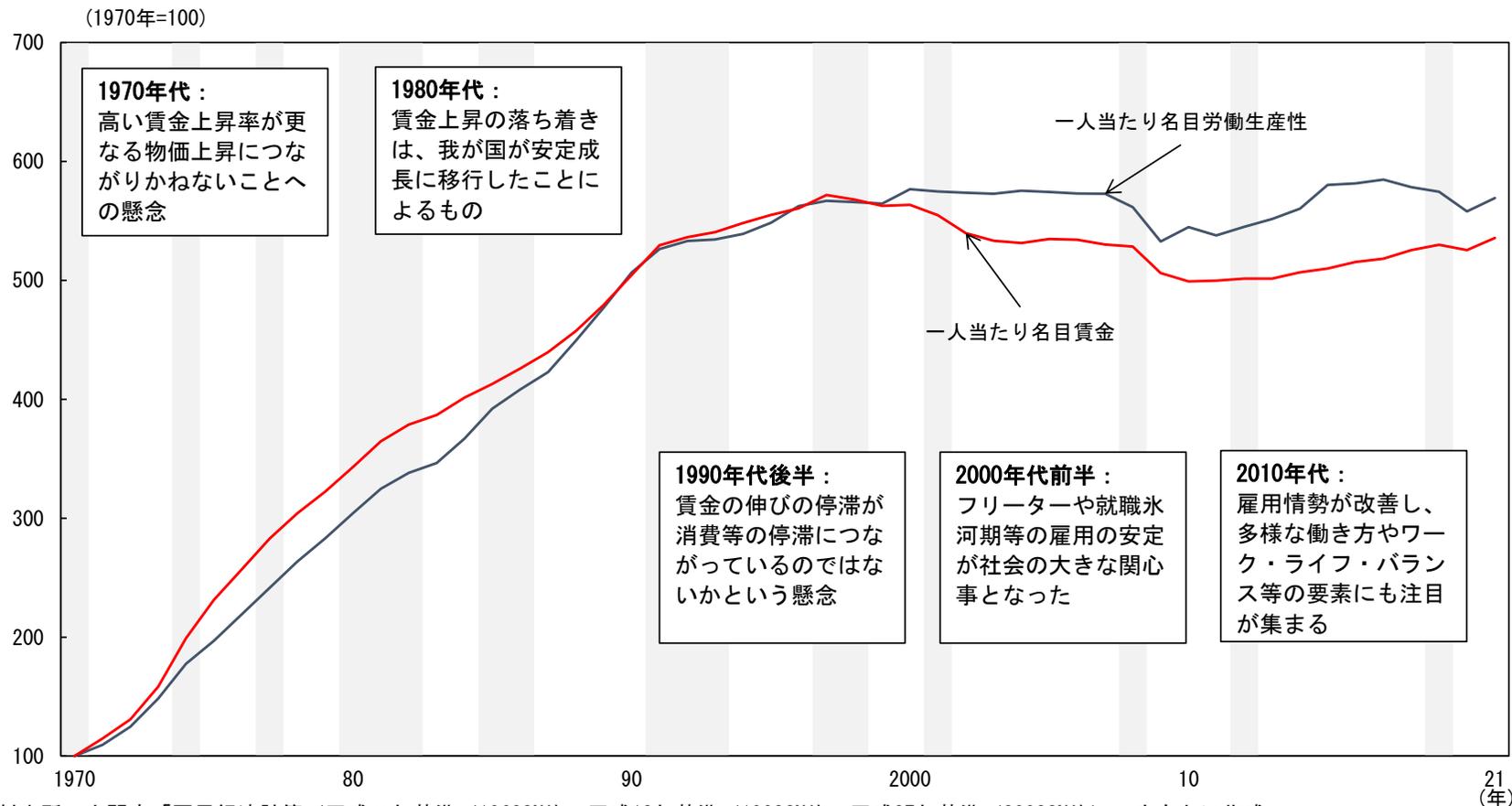
- 厚生労働省及び関係省庁での賃金引上げに向けた取組について
 - 経済対策概要
 - 厚生労働省における取組
 - 関係省庁における取組
 - 経済産業省・中小企業庁
 - 消費者庁
 - 公正取引委員会
- 「年収の壁」を意識せずに働くことが出来る環境づくりに向けた取組について
- 賃上げ調査・分析等について

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

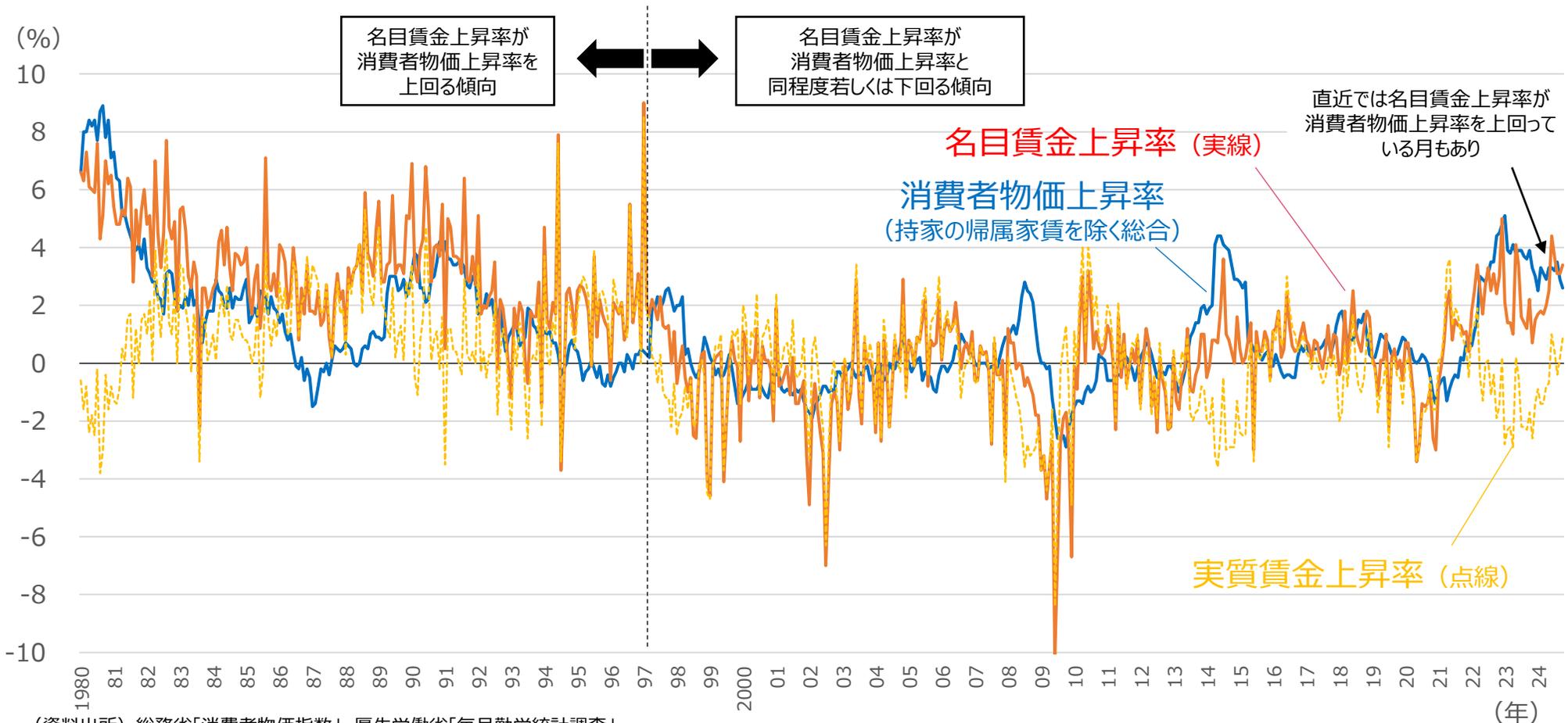


資料出所 内閣府「国民経済計算（平成2年基準（1968SNA）、平成12年基準（1993SNA）、平成27年基準（2008SNA）」をもとに作成。

(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。

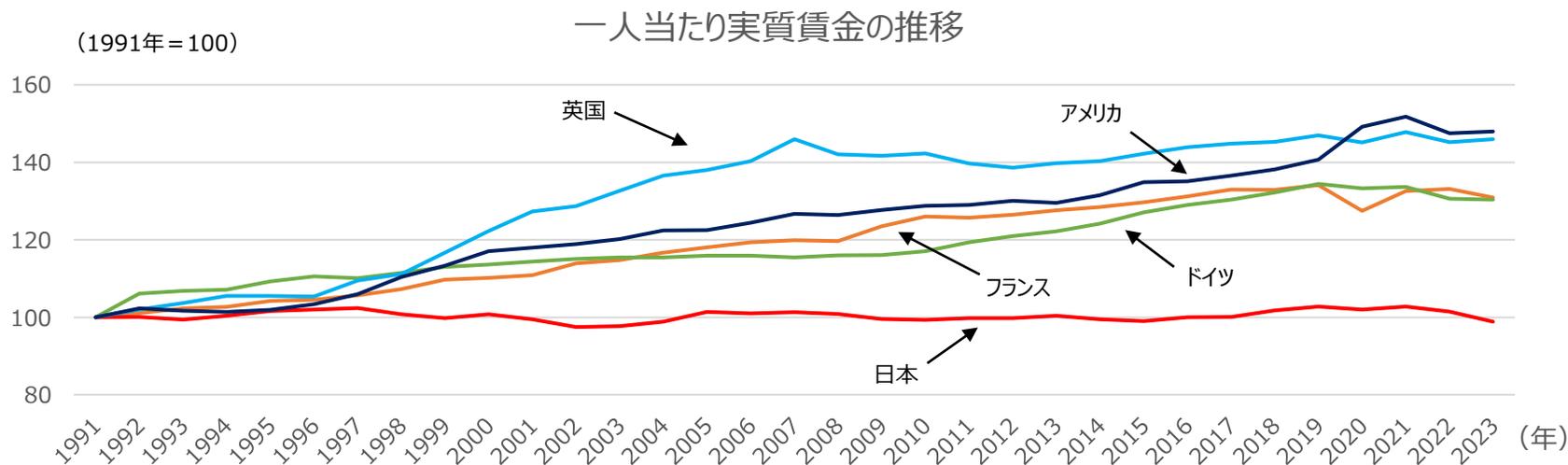
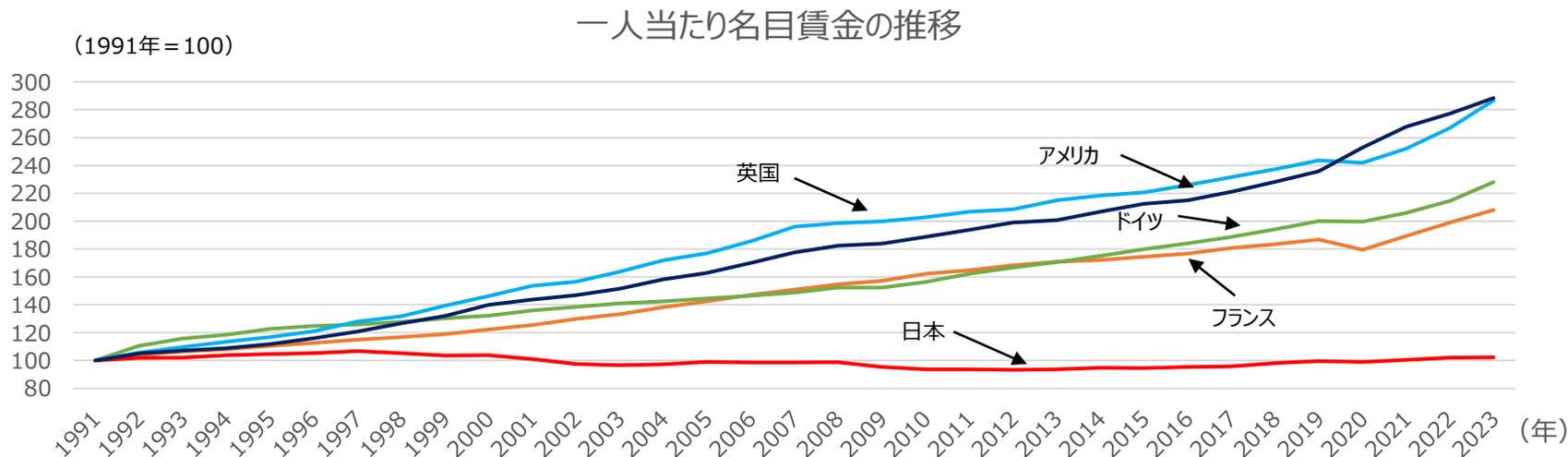


(資料出所) 総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(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

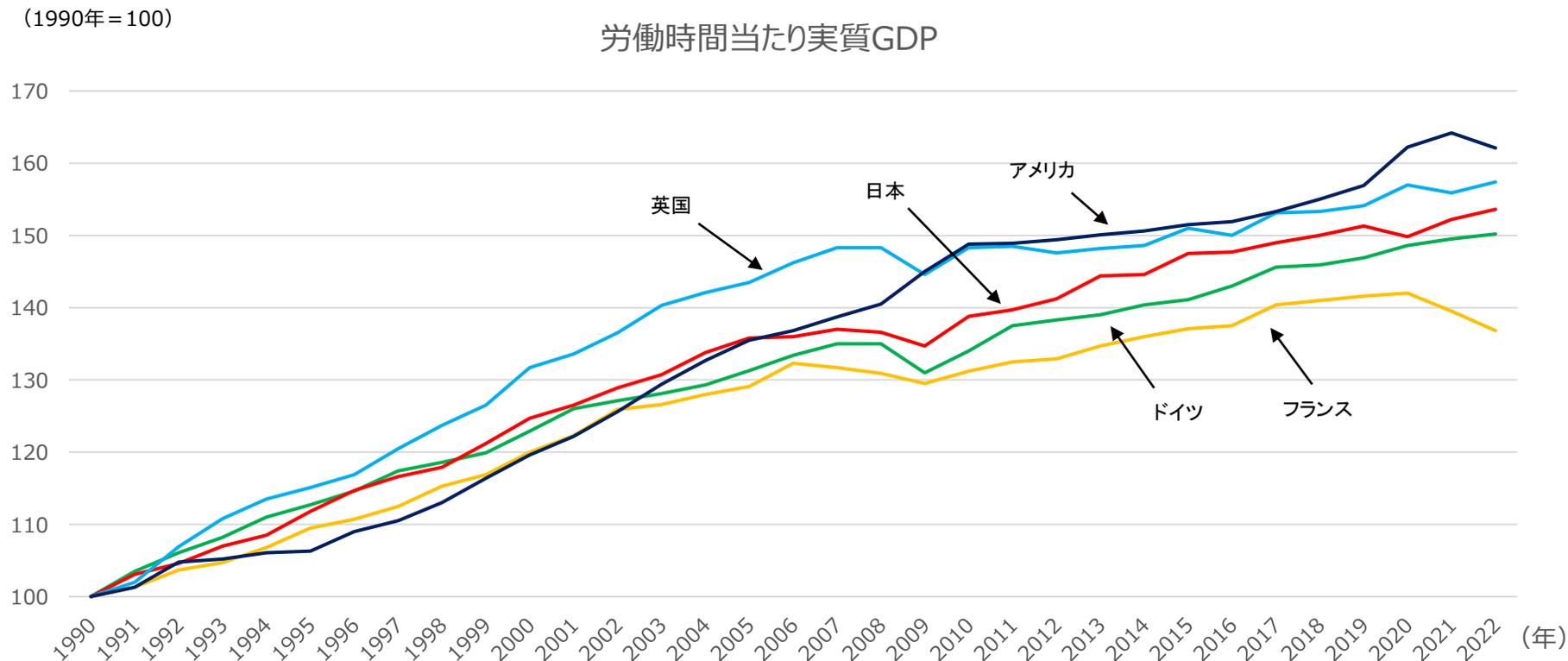
□ 過去30年間にわたり、我が国の一人当たり賃金はおおむね横ばい。



(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。

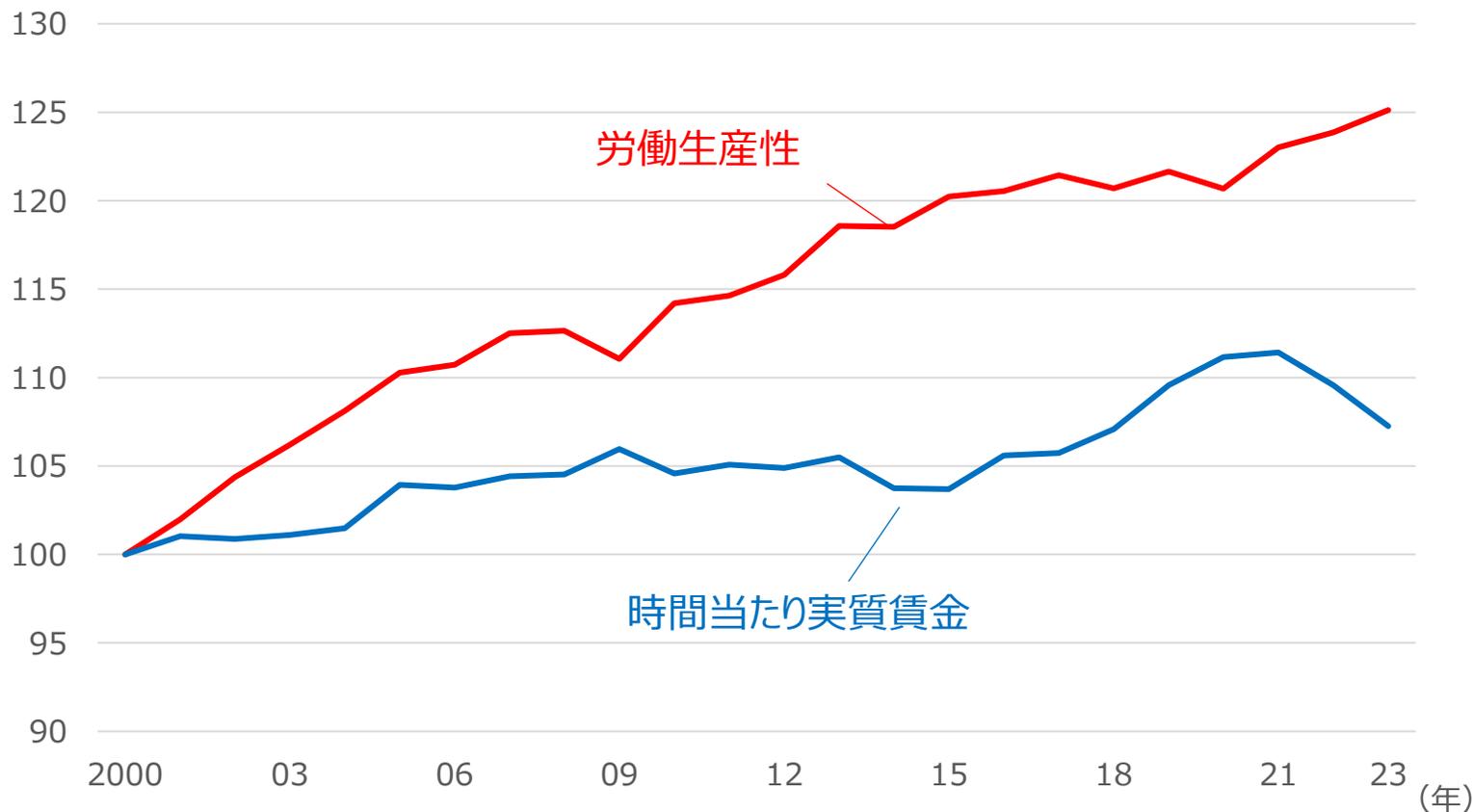


(資料出所) OECD「GDP per hour worked」により作成。

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

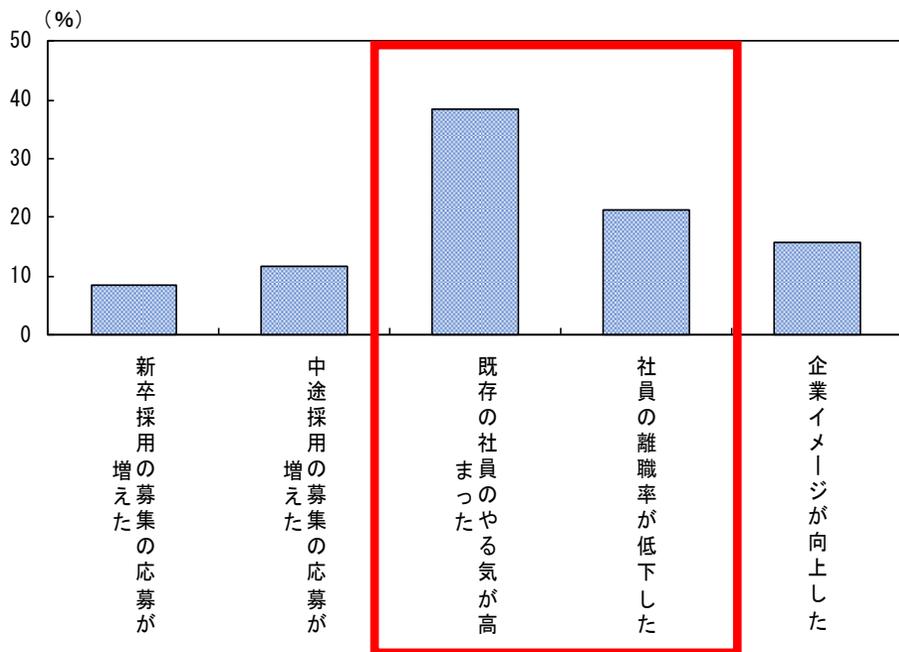
賃上げの効果①（社員の離職率や採用に与える影響）

- 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

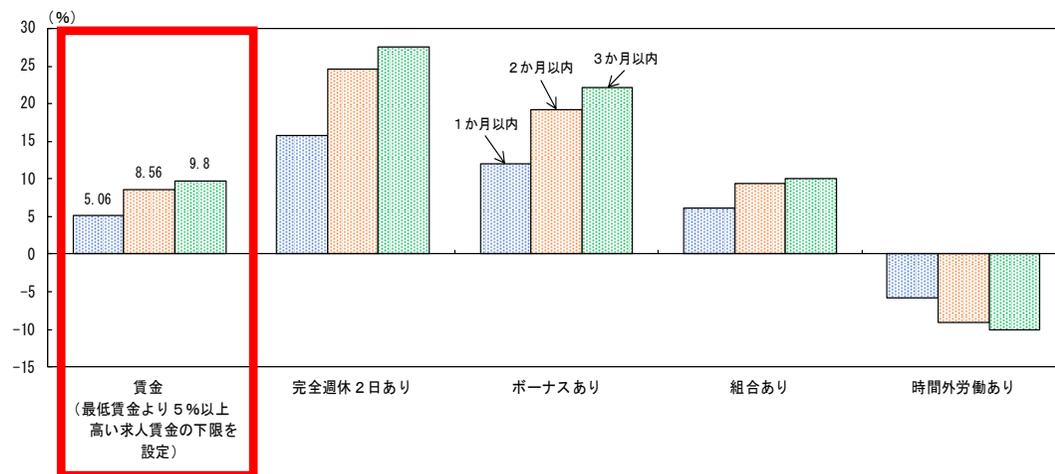
賃上げで企業が実感する効果



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

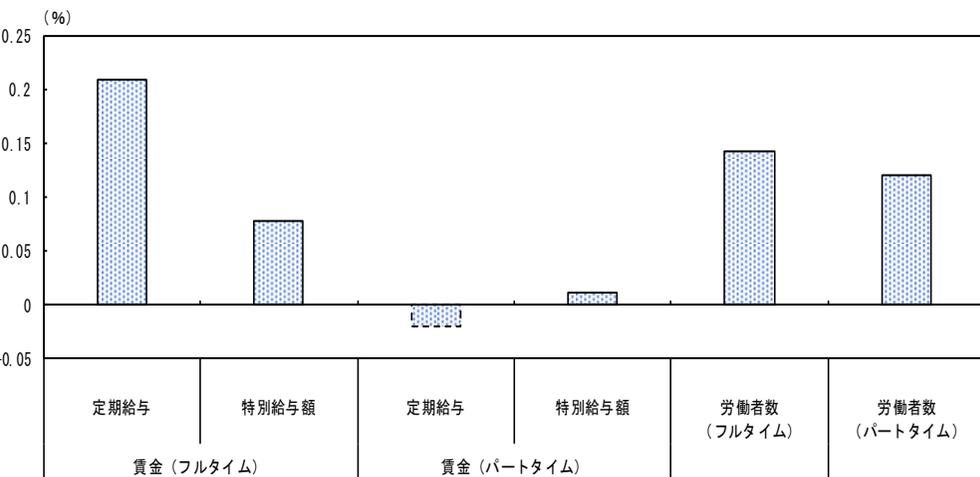
賃上げの効果②（消費や生産に与える影響）

- 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

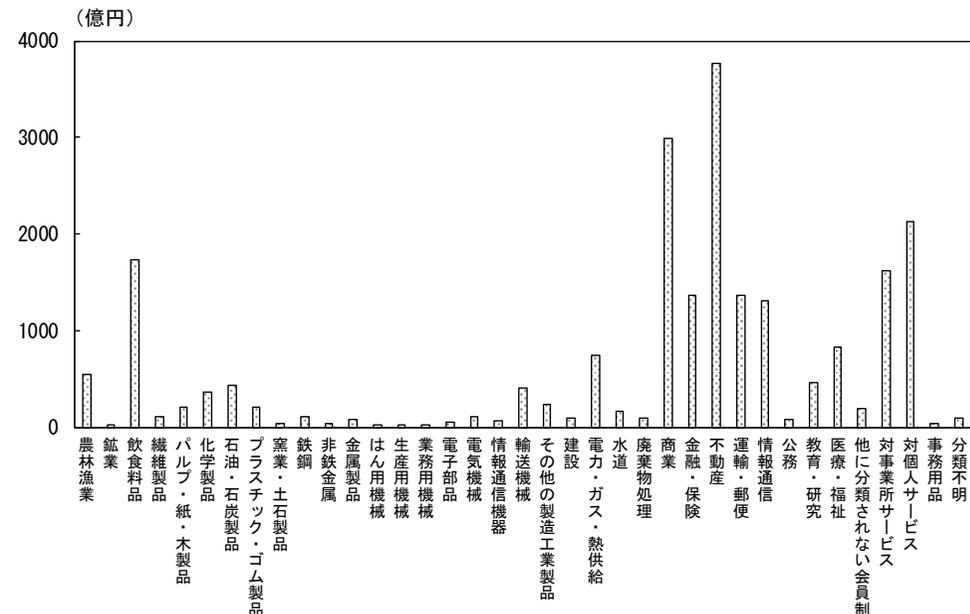
賃金等の要素が1%増加した場合に見込まれる消費の増加率



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

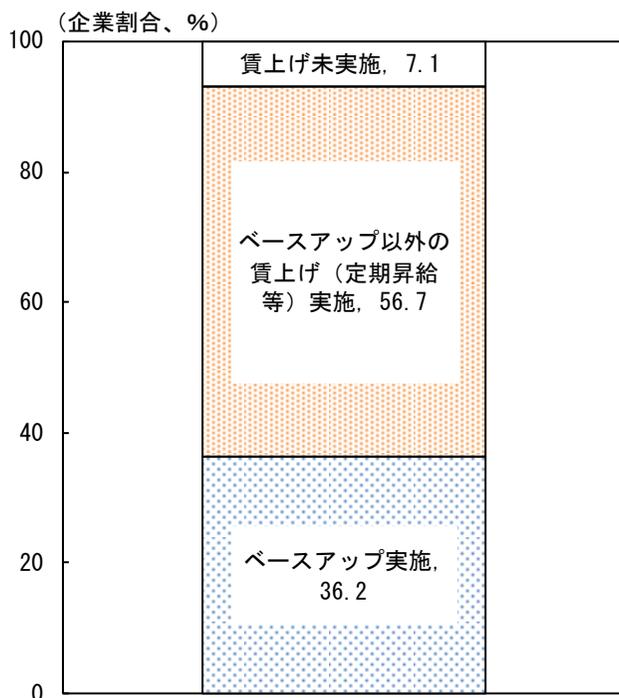
- 2022年においては、9割超の企業で何らかの賃上げを実施（ただし、ベースアップ実施は約4割）。
- 全体として賃上げの動きは継続しているが、中小企業は大企業と比べると賃上げの動きが弱い。

図表

05

賃上げ実施状況

賃上げの方法等（2022年）

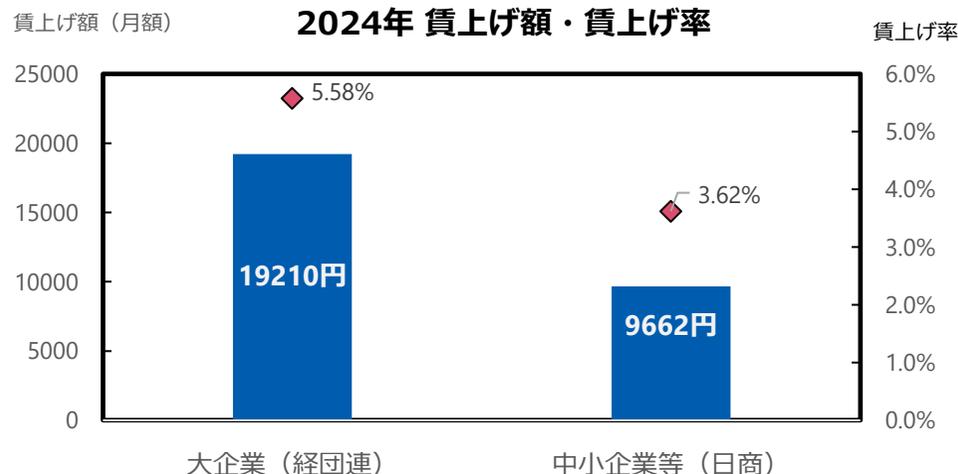


資料出所：厚生労働省「令和5年版 労働経済白書」より引用。

（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



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%)

令和6年度における徳島労働局の重点施策

最重点施策

最低賃金・賃金の引上げに向けた支援

中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に取り組みます。

非正規労働者の処遇改善

同一労働同一賃金の遵守徹底や非正規労働者の処遇改善に取り組む企業を支援します。

リ・スキリングによる能力向上支援

産業構造の変化に応じた労働者の学び・学び直しを企業、個人双方から支援します。

成長分野等への労働移動の円滑化

人手不足の中、個人が能力を発揮できるよう、円滑な労働移動を支援します。



魅力ある職場づくり

誰もが働きやすい魅力ある職場づくりのために各種取組を進めます。

- (1) 安全で健康に働くことができる環境整備に取り組みます。
- (2) ハラスメントのない職場づくりに取り組みます。

多様な人材の活躍促進

多様な人材が、意欲と能力に応じて活躍できるよう企業や個人に対して各種支援を実施します。

- (1) 仕事と育児・介護の両立を目指す者、高齢者、障害者、就職氷河期世代、若者等多様な人材の活躍を促進します。
- (2) フリーランス、テレワーク等多様な働き方が可能となる環境整備に取り組みます。

基本となる施策

「人手不足の克服」 「持続的な賃上げ」 「多様な働き方の実現」

徳島県とともに「徳島ではたらく」を支える

徳島県最低賃金・賃金引上げ支援策周知キャラバン

徳島県最低賃金が11月より980円に改正されることから、その決定日である10月1日に、徳島労働局長（竹中郁子）と徳島県の幹部職員が県内の労働団体、経済団体等を直接訪問の上、徳島県最低賃金の改正及び業務改善助成金を始めとした中小企業・小規模事業者に対する賃金引上げに関する支援策の周知について協力要請を行いました。



日本労働組合総連合会
徳島県連合会 島会長



徳島県経営者協会
林会長



徳島県中小企業団体中央会
木具専務理事



徳島県商工会議所連合会
阿部会長



徳島県商工会連合会
市原専務理事



徳島県中小企業家同友会
吉武代表理事



徳島県社会保険労務士会
土橋会長

写

徳島県経営者協会
会長 林 香与子 殿

最低賃金及び賃金引上げ関係支援事業の周知について（協力依頼）

労働行政の円滑な推進につきましては、日頃から格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、政府における最重点課題として、長らく続いたデフレから完全に脱却して、「コストカット型の経済」から「成長型の新たな経済ステージ」へと移行し、成長と分配の好循環、賃金と物価の好循環を実現することを目指しております。

また「経済財政運営と改革の基本方針2024」（令和6年6月21日閣議決定）においては、「最低賃金は、2023年に全国加重平均1,004円となった。公労使三者で構成する最低賃金審議会における毎年の議論の積み重ねを経て、2030年代半ばまでに全国加重平均を1,500円となることを目指すとした目標について、より早く達成ができるよう、労働生産性の引上げに向けて、自動化・省力化投資も支援、事業継承やM&Aの環境整備に取り組む。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。」等と示されました。

こうしたことを踏まえ、令和6年7月25日付け中央最低賃金審議会答申において目安額が示され、徳島地方最低賃金審議会においては、上記の閣議決定に配慮し、最低賃金に対する様々なご意見を参考にして、徳島県の立ち位置にふさわしい最低賃金について議論が尽くされたところです。その結果、徳島県最低賃金は、本年11月1日より84円引き上げ、時間額980円に改正決定することといたしました。

また、中央及び徳島の最低賃金審議会において、政府方針にある最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援の強化、実効性ある取組の実施が強く要望されたところです。

こうした状況を踏まえ、徳島労働局では、管下の労働基準監督署及びハローワークも含め当局の総力を挙げ、徳島県を始めとした関係行政機関とも緊密な連携を図りつつ、改正された最低賃金額及び各種支援施策の周知等に全力で取り組んでまいります。

各種支援施策のうち、事業場内で最も低い賃金を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部（最大600万円）を助成する「業務改善助成金」につきましては、特に、徳島県最低賃金が改正される11月1日より前に申請していただければ、賃金の引上げに課題を抱え

る事業主にとって、大変有効に活用していただくことができます。

また、労働者を新たに社会保険に加入させるとともに収入増加の取組を行った事業主に、労働者1人につき最大50万円を助成する「キャリアアップ助成金・社会保険適用時処遇改善コース」は、年取の壁のため就業調整を図ることが想定される労働者の処遇改善や人手不足の解消につながることも、令和6年10月の社会保険の適用拡大への対応としても活用していただくことができます。

つきましては、改正された徳島県最低賃金、業務改善助成金等支援施策について、傘下の企業等への周知等に関し、特段の御高配を賜りますようお願い申し上げます。

また、徳島県においては、「業務改善助成金」に県独自の上乗せ助成を行い、助成上限額までは、事業者の実負担なしで設備投資を行うことができ、持続的な賃上げを促進する制度を設けているほか、「業務改善助成金」及び「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」を対象に、社会保険労務士による申請代行等に要した経費を支援しているところです。

さらに、現在開会中の県議会9月定例会においても、賃上げに資する事業について御論議いただいているところです。

つきましては、本県施策の周知等についても、御高配を賜りますようお願い申し上げます。

令和6年10月1日

徳島労働局長 竹中 郁子

徳島県生活環境部長 勝川 雅史

徳島県最低賃金 大学周知キャラバン

大学生の中にはアルバイト等で最低賃金付近で働く方も相当数おられると考えられことから、徳島県最低賃金の施行日である11月1日に、徳島労働局長が徳島大学、鳴門教育大学、徳島文理大学、四国大学を直接訪問の上、大学生への最低賃金等の周知の協力要請を行いました。



国立大学法人 徳島大学
河野理事（教育担当）



国立大学法人 鳴門教育大学
田中理事（副学長）



国立大学法人 徳島大学
学長 河村 保彦 殿

最低賃金等の周知について（協力依頼）

労働行政の円滑な推進につきましては、日頃から格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、「経済財政運営と改革の基本方針 2024」（令和6年6月21日閣議決定）においては、「最低賃金は、2023年に全国加重平均1,004円となった。公労使三者で構成する最低賃金審議会における毎年の議論の積み重ねを経て、2030年代半ばまでに全国加重平均を1,500円となることを目指すとした目標について、より早く達成ができるよう、労働生産性の引上げに向けて、自動化・省力化投資も支援、事業継承やM&Aの環境整備に取り組む。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。」等と示されました。

こうしたことを踏まえ、徳島地方最低賃金審議会においては、中央最低賃金審議会答申において示された目安額等に配慮し、徳島県の立ち位置にふさわしい最低賃金について議論が尽くされたところです。その結果、徳島県最低賃金を84円引き上げ、時間額980円に改正決定し、本日から施行されております。

徳島労働局では、管下の労働基準監督署及びハローワークも含め当局の総力を挙げ、改正された最低賃金額の周知等に全力で取り組んでいるところですが、特に、最低賃金額付近の賃金で働く方に対する周知は大変重要であると考えております。

大学生の中にはアルバイト等で最低賃金付近の賃金で働く方も相当数おられるものと考えられるところ、改正された徳島県最低賃金の貴学学生への周知等に関し、特段の御高配を賜りますようお願い申し上げます。

また、厚生労働省では、労働基準法等の基礎知識や相談窓口等の情報を発信するため、労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」を開発しております。学生にとってはアルバイト等が最初の就業経験となることが多いことから、トラブルを避けるためにも、賃金を始めと十分に理解した上でアルバイト等に臨んでいただくことが重要です。同サイトの貴学学生への周知等につきましても、併せてお願い申し上げます。

令和6年11月1日

徳島労働局長 竹中 郁子



徳島文理大学
中央 松山就職支援部長
右側 天羽就職支援部長



学校法人四国大学
安永就職支援部長

徳島県内事業主の皆様へ

賃金引上げ支援セミナー

～ 賃上げ関係助成金の申請手続きのポイントについてご説明します！ ～

社労士による個別無料相談会

日時

令和6年 7/12(金) 14時～16時

場所

徳島県立中央テクノスクール ろうきんホール
(徳島市南末広町23-64)

募集人数

60人 (参加費無料)

内容

賃上げ関係助成金の活用のポイント

講師：徳島働き方改革推進支援センター
特定社会保険労務士 大栗尚子氏

税制面からの賃上げ支援について

講師：徳島県よろず支援拠点 吉岡 確氏

※説明終了後、社労士による個別無料相談会

(申込多数の場合は、別途、日程を調整させていただくこともあります)

主催

徳島働き方改革推進支援センター 0120-967-951

徳島県労働雇用政策課 088-621-2346

徳島労働局 雇用環境・均等室 088-652-2718

共催

中小企業庁 徳島県よろず支援拠点 088-676-4625

会場案内



申込み・問い合わせ

徳島働き方改革推進支援センター

〒770-0865 徳島市南末広町5番8-8号 徳島経済産業会館2階

徳島県社会保険労務士会内

電話:0120-967-951

E-mail : soudancenter@tokushima-sr.jp

お申し込みは
こちらから



徳島県内事業主の皆様へ

助成金申請支援セミナー

～ 賃上げ関係助成金の申請手続きのポイントについてご説明します！ ～

第1回

令和6年8月19日(月)

14時～16時

ハローワーク阿南

2階会議室

(阿南市領家町本荘ヶ内120-6)

会場参加：30名 オンライン：30名

参加無料

第2回

令和6年8月21日(水)

14時～16時

ハローワーク三好

2階会議室

(三好市池田町マチ2429-10)

会場参加：20名 オンライン：30名

参加無料

内容

両日同じ内容となります

第1部 賃上げ関係助成金の活用のポイント

講師：徳島働き方改革推進支援センター 特定社会保険労務士 大栗尚子氏

第2部 税制面からの賃上げ支援について

講師：中小企業庁 徳島県よろず支援拠点 税理士 吉岡 確氏

個別無料相談会

会場参加の方：税理士・社労士による個別無料相談会を開催
申込多数の場合は、別途、日程を調整させていただきます

問合先

徳島労働局 委託事業 令和6年度 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

徳島働き方改革推進支援センター 0120-967-951

- ・オンライン受講の方には、メールアドレスにURL及び資料を送付します。
- ・前日までに届いていない場合は連絡下さい
- ・パソコン設定等は受講者ご自身でお願いします

お申し込みは
こちらから



共催

中小企業庁 徳島県よろず支援拠点 088-676-4625

主催



徳島労働局 雇用環境・均等室

徳島県 生活環境部 労働雇用政策課

最低賃金改正前の申請がおススメです！申請はお早めに！

賃上げ関係助成金申請受付・個別相談会

業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金、キャリアアップ助成金、人材確保等支援助成金

業務改善助成金は、例年、最低賃金改正直前に申請やご相談が集中し、混雑する状況となっています。そこで、スムーズな支給処理につなげるため、下記の日程で集中的に申請やご相談を受け付けるための個別相談会を開催いたします。

また、更なる「賃上げ」を支援する観点から、「働き方改革推進支援助成金」、「キャリアアップ助成金」、「人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース)」についても、申請、相談を集中的に受け付けます。

あわせて、賃金等労務管理に関する相談にも対応させていただき、各種助成金の申請を検討する事業主の皆様を総合的にバックアップしますので、是非ご参加ください！

	開催日	開催時間	会場
1	令和6年9月9日(月)	①10:00~11:00	徳島労働局 徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎 5階会議室
2	令和6年9月12日(木)	②11:00~12:00	
3	令和6年9月13日(金)	③13:00~14:00 ④14:00~15:00 ⑤15:00~16:00 時間帯を選択してください。	
		申込期限 9/5	

ご希望する内容(お申し込みの際に申込フォームで選択してください。)

申請書類を提出したい

(業務改善助成金 働き方改革推進支援助成金) (「キャリアアップ助成金」、「人材確保等支援助成金」は相談のみとなります。)

助成金の相談をしたい

(業務改善助成金 働き方改革推進支援助成金 キャリアアップ助成金 人材確保等支援助成金)
(人事評価改善等助成コース)

賃金等労務管理に関する相談をしたい

申込フォームによる申し込み

下記URLまたは右のQRコードから申込フォームにアクセスしてください。

<https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou36/soudankai0609>



電話による申し込み

☎ 088-652-2718 (徳島労働局雇用環境・均等室)

※申込状況により、日時の変更をお願いする場合がありますのでご了承ください。

問合せ
申込先

徳島労働局雇用環境・均等室

〒770-0851

徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階

TEL:088(652)2718



最低賃金制度のマスコット

チェックマン

No. 2 四国經濟産業局資料

持続的な賃上げの実現に向けた 「稼ぐ力」の強化について

2025/1/20

四国経済産業局

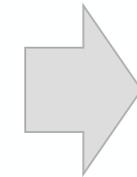
「稼ぐ力」の強化のための3つの取組

- ▶ 中小企業・小規模事業者の持続的な賃上げには、下請法の改正・執行など適切な価格転嫁など制度面での対策に加え、生産性の向上や成長・拡大などにより、中小企業の「稼ぐ力」を抜本的に強化
- ▶ このため、今般の補正予算においては、（1）地域の賃金水準への波及力がある「売上高100億企業」を恒常的に創出する新たな支援制度を創設するなど、成長・拡大を目指す企業をシームレスに支援するとともに、（2）地域を支える中小企業・小規模事業者の生産性向上や省力化投資等を加速化させるための支援を、昨年を上回る規模で実施

①

価格転嫁対策の更なる徹底

- 下請法の改正の検討、執行強化
- 価格交渉促進月間における転嫁状況の調査等（2ページ）
- 業界やサプライチェーン全体での取引適正化（3ページ）



地域の賃金水準の底上げ

②

生産性向上や省力化投資等の加速化を支援

- 生産性向上のための支援制度の拡充（概要は8ページ以降を参照）（ものづくり補助金、IT導入補助金、事業承継・M&A補助金等）
- 中小企業省力化投資補助金の継続
- 商工団体等による支援、資金繰り支援、災害復旧支援等



地域の賃金水準の底上げ

③

売上高100億企業など、成長・拡大を目指す企業をシームレスに支援

- 中小企業成長加速化補助金（仮称）の新設（売上高100億企業の創出等を強力に後押し）
- 中堅・中小大規模成長投資補助金の拡充



地域の賃金水準の引上げ

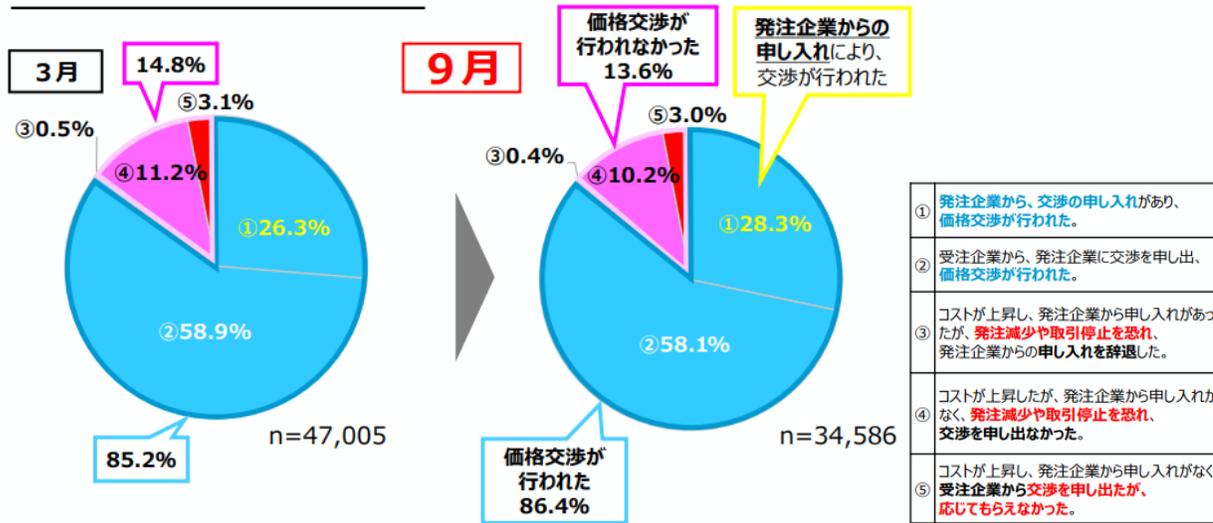
価格交渉促進月間（昨年9月）フォローアップ調査結果

価格交渉促進月間終了後、アンケート調査（9月末～11月中旬）及び下請Gメンによるヒアリング（10月下旬～12月中旬）を実施。30万社にアンケートを配布し、回収率は17.1%（前回調査（昨年3月）の回収率は15.5%）

価格交渉の状況

直近6か月間における価格交渉の状況

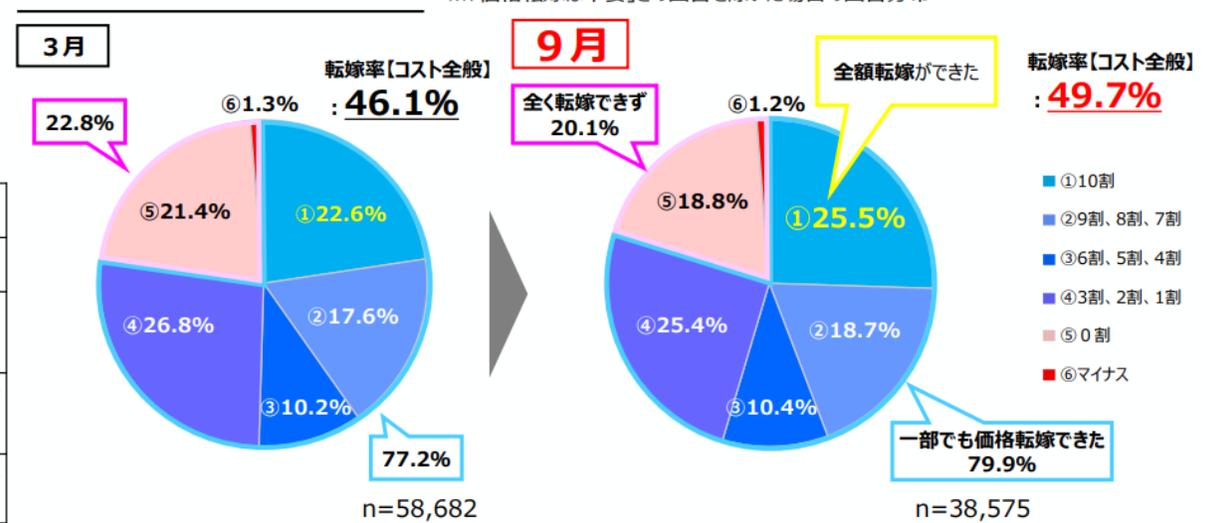
※「価格交渉は不要」との回答を除いた場合の回答分布



価格転嫁の状況【コスト全般】

直近6か月間における価格転嫁の状況

※「価格転嫁は不要」との回答を除いた場合の回答分布



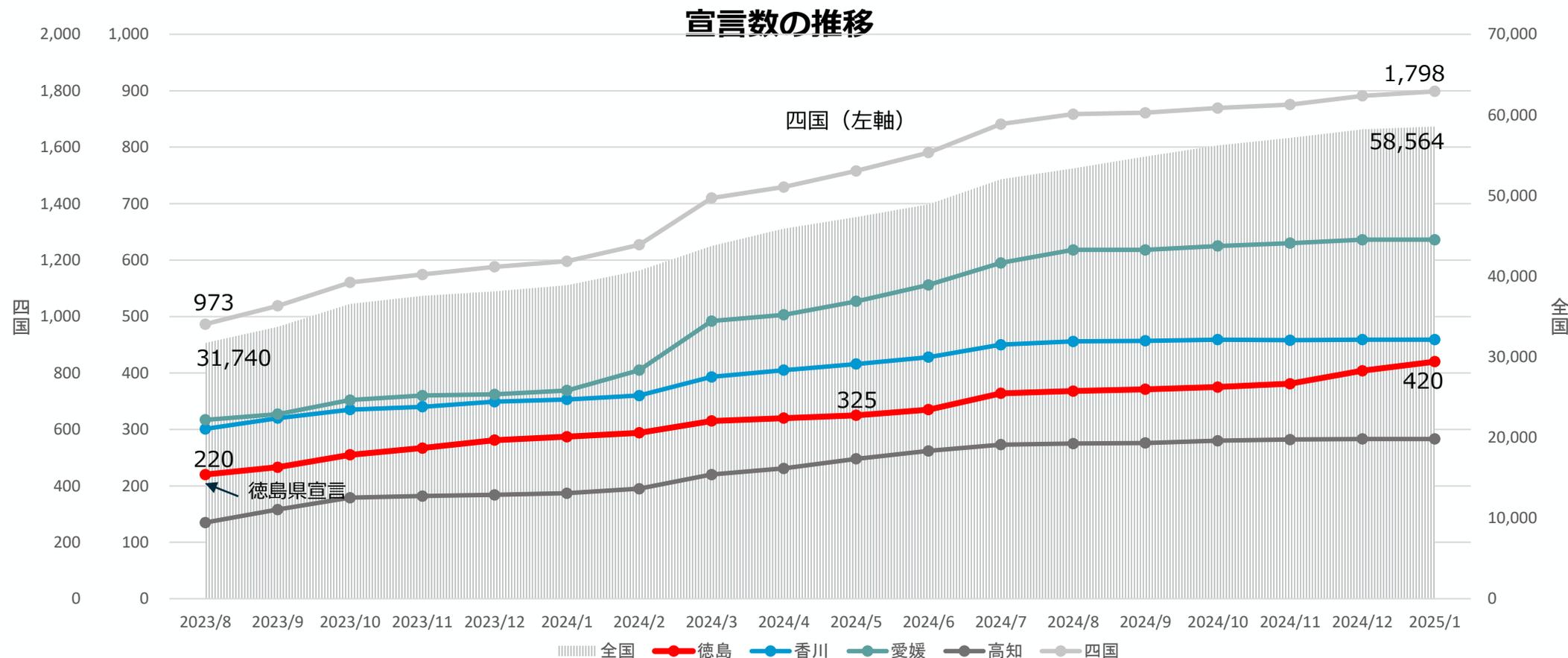
（資料）中小企業庁ウェブサイト「価格交渉促進月間フォローアップ調査結果（令和6年11月29日更新）」https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/follow-up/dl/202409/result_01.pdf

管内4県における取引適正化の好事例

- 労務費上昇に係る取引価格の見直しに関する案内が取引先の社長名であった。公正取引委員会が公表した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に沿った内容の文書で、取引価格の見直しに積極的に取り組む姿勢を見せている。（製造業、情報サービス業）
- 新規品、リピート品とも希望価格通りに価格が決定されている。さらに、取引先の親会社から取引先との取引における問題の有無などを確認するアンケート調査が定期的実施されており、取引適正化に積極的な姿勢が見られる。（製造業）

パートナーシップ構築宣言の取組

- パートナーシップ構築宣言は、発注者の立場から、代表者の名前で、サプライチェーン全体の付加価値向上や望ましい取引慣行の遵守等について自主的に宣言・公表することで、取引適正化に関する社内への意識徹底、取引先からの取組の見える化等を図り、サプライチェーン全体の共存共栄を図る取組
- 徳島県内企業の宣言数は2025年1月15日時点で420社。前回協議会の2024年5月末時点の325社から95社増加し約1.3倍、共同宣言後の2023年8月末からは200社増加し約1.9倍



(資料) 「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト (<https://www.biz-partnership.jp/index.html>) 登録企業リストから当局集計

パートナーシップ構築宣言拡大に向けた最近の取組

1. 当局における取組

- **情報共有・周知活動**
 - 各県へ全国自治体の取組状況や四国管内のセミナー情報等の提供を実施
 - 金融機関向け施策説明会、中小企業診断士向け講習会等において周知活動を実施
- **四国経済連合会との意見交換の実施（10/22）**
- **価格転嫁・パートナーシップ構築宣言に係る情報交換連絡会（10/31）**
 - 四国4県とオンラインによる**情報交換連絡会**を開催
 - パートナーシップ構築宣言の普及拡大と価格転嫁の推進に向けて情報提供を行うとともに意見交換を実施

2. 今後の予定

引き続き、宣言拡大や実効性の確保に向け四国4県と連携し以下に取り組む予定

- パートナーシップ構築宣言に係る協定・共同宣言参加機関・団体への周知活動
- よろず支援拠点を活用した価格転嫁促進セミナーの開催
- 未宣言企業へのPR活動の実施
- 宣言企業における優良事例把握
- 価格転嫁・パートナーシップ構築宣言に係る情報交換連絡会の継続開催

**(参考) 今年度補正予算で措置された
成長・生産性向上支援策**

中小企業生産性革命推進事業

令和6年度補正予算額 3,400億円

中小企業庁

- (1) イノベーションチーム、企画課、総務課、経営支援課、財務課、海外展開支援室
(2) (3) イノベーションチーム (4) 小規模企業振興課 (5) 財務課

事業の内容

事業目的

中小企業は、物価高や賃上げ・最低賃金引上げ、人手不足、制度対応等の事業環境変化に対応し、それらの“稼ぐ力”を強化する必要がある。こうした“稼ぐ力”を伸ばすためには、成長志向の中小企業による飛躍的成長や中小企業・小規模事業者の生産性向上を促すことが重要であり、それらの成長投資や革新的な製品・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。

事業概要

成長志向の中小企業による飛躍的成長や中小企業・小規模事業者の生産性向上を実現するため、以下の事業を実施する。

(1) 中小企業成長加速化支援事業（中小企業成長加速化補助金）

売上高100億円を目指す成長志向型の中小企業の潜在的な投資を最大限引き出すため、**大胆な設備投資を支援**する。また、新事業・新分野進出、M&A等の中小企業が抱える高度な課題を解決するための官民一体での支援体制の構築や海外展開支援、人材育成・人材確保への支援、これらの支援に必要な基盤整備等を実施する。

(2) ものづくり・商業・サービス生産性向上促進事業（ものづくり補助金）

中小企業等が行う、**革新的な製品・サービスの開発**に必要な**設備投資等を支援**する。

(3) サービス等生産性向上IT導入支援事業（IT導入補助金）

中小企業等の労働生産性の向上を目的として、業務効率化や**DXの推進**、**サイバーセキュリティ対策**、**インボイス制度**への対応等に向けた**ITツールの導入を支援**する。

(4) 小規模事業者持続的発展支援事業（持続化補助金）

小規模事業者等が**自ら経営計画を作成**して取り組む**販路開拓等の取組を支援**する。

(5) 事業承継・M & A支援事業（事業承継・M & A補助金）

事業承継・M & Aに際し、**設備投資等**や、**M & A・PMIの専門家活用費用等を支援**する。

(6) 先進事例・支援策の周知広報や相談対応・ハンズオン支援

制度対応にかかる相談支援やハンズオン支援を実施するとともに、国内外の事業拡大等にかかる専門家派遣等を支援する。

事業スキーム（対象者、対象行為、補助率等）

(1) ~ (5)



(6) 中小企業の飛躍的成長に向けたソフト面の支援



成果目標

各事業を通じて事業者の成長や生産性向上を促し、事業終了後の生産性、給与支給額等の向上を目指す。

(1) 中小企業成長加速化補助金の概要 **【新設】**

中小企業成長加速化補助金

飛躍的成長を目指す中小企業の設備投資を補助します！

令和7年3月 第1回公募要領公開予定！

売上高100億円を目指す、
成長志向型の中小企業の皆様へ

大胆な設備投資を支援

活用イメージ



工場、物流拠点
などの新設・増築



イノベーション創出
に向けた設備の導入

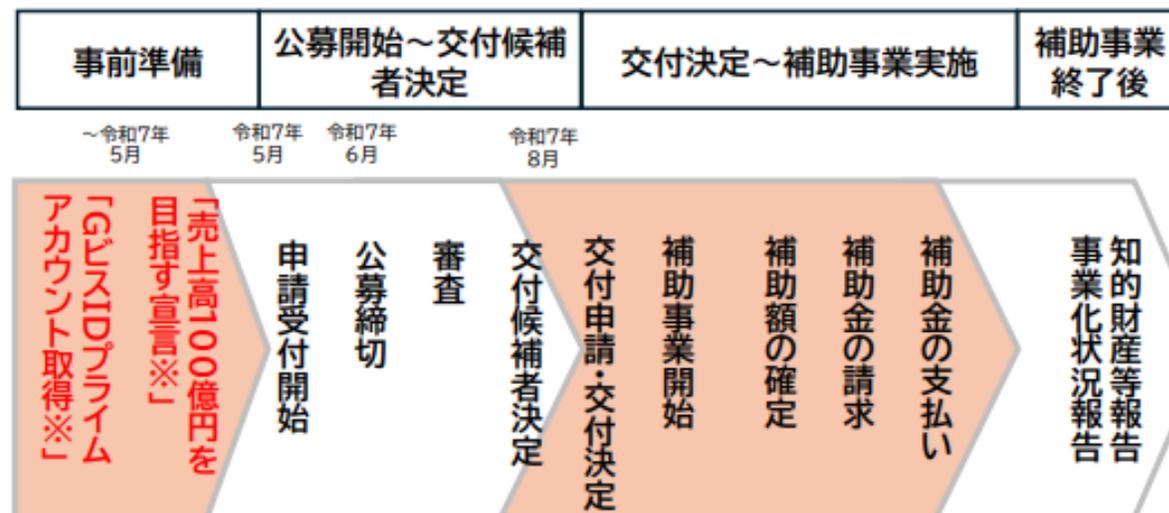


自動化による
革新的な生産性向上

内容

補助対象者	売上高100億円への飛躍的成長を目指す中小企業
要件	<ul style="list-style-type: none">● 投資額1億円以上● 「売上高100億円を目指す宣言」を行っていること● その他、賃上げ要件 など
補助上限	5億円
補助率	1/2
対象経費	建物費、機械装置等費、ソフトウェア費、専門家経費

事業スキーム



(2) ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金の概要

製品・サービス高付加価値化枠

グローバル枠

基本要件

- ① 付加価値額の年平均成長率が+3.0%以上増加
 - ② 1人あたり給与支給総額の年平均成長率が事業実施都道府県における最低賃金の直近5年間の年平均成長率以上又は給与支給総額の年平均成長率が+2.0%以上増加
 - ③ 事業所内最低賃金が事業実施都道府県における最低賃金+30円以上の水準
 - ④ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を公表等（従業員21名以上の場合のみ）
- ※最低賃金引上げ特例適用事業者の場合、基本要件は①、②、④のみとする。

内容

革新的な新製品・新サービス開発の取り組みに必要な設備投資等を支援

海外事業を実施し、国内の生産性を高める取り組みに必要な設備投資等を支援

補助上限

5人以下 750万円 (850万円)
 6～20人 1,000万円 (1,250万円)
 21～50人 1,500万円 (2,500万円)
 51人以上 2,500万円 (3,500万円)

3,000万円 (3,100万円～4,000万円)

(特例措置)

大幅賃上げ特例（補助上限額を100～1,000万円上乘せ（上記カッコ内の金額は特例適用後の上限額。最低賃金引上げ特例事業者、各申請枠の上限額に達していない場合は除く。））
 ① 給与支給総額の年平均成長率+6.0%以上増加、② 事業所内最低賃金が事業実施都道府県における最低賃金+50円以上の水準

補助率

中小企業1/2、小規模・再生2/3

中小企業1/2、小規模2/3

(特例措置)

最低賃金引上げ特例（補助率を2/3に引上げ（小規模・再生事業者は除く。））
 ・ 指定する一定期間において、3か月以上地域別最低賃金+50円以内で雇用している従業員が全従業員数の30%以上いること

対象経費

機械装置・システム構築費（必須）、技術導入費、専門家経費、運搬費、クラウドサービス利用費、原材料費、外注費、知的財産権等関連経費
 <グローバル枠のみ> 海外旅費、通訳・翻訳費、広告宣伝・販売促進費

昨年からの 主な変更点

最賃近傍事業者への補助率を引き上げ

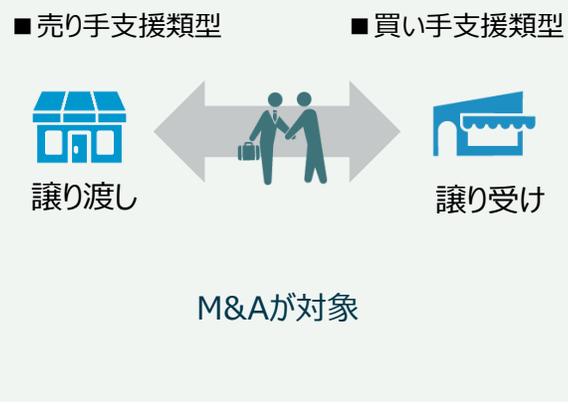
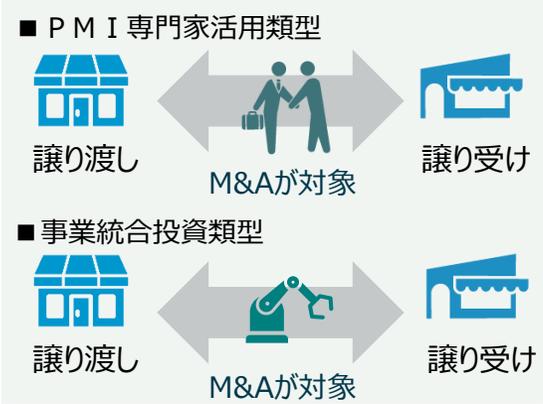
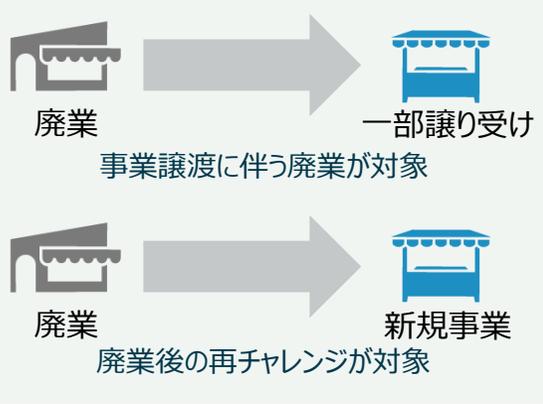
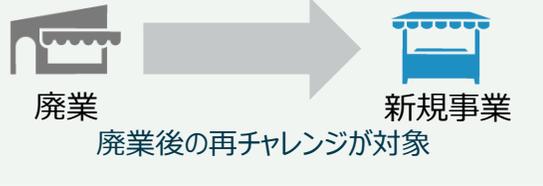
(3) IT導入補助金の概要

	通常枠		複数社連携 IT導入枠	セキュリティ 対策推進枠	インボイス枠	
					電子取引類型	
要件	業務効率化やDXの推進等に資するITツールの導入		複数の中小・小規模事業者が連携してITツール及びハードウェアを導入	サイバーセキュリティお助け隊サービスを導入	インボイス制度に対応し、会計・受発注・決済の機能を有するITツール及びそのためのハードウェアを導入	発注者がインボイス制度に対応し、受発注機能を有するITツールを導入し、受注者が無料で利用
	労働生産性の年平均成長率 + 3%以上増加（複数社連携IT導入枠 + 2%以上、セキュリティ対策推進枠 + 1%以上）					—
	—	給与支給総額を年平均成長率 + 1.5%以上増加かつ事業所内最低賃金が地域別最低賃金 + 30円以上		—		
補助上限	ITツールの業務領域が1～3まで： 5万円～150万円	ITツールの業務領域が4以上： 150万円～450万円	(a)インボイス枠対象経費： 同右 (b)それ以外： 50万円×グループ構成員数 (a)+(b) 合わせて 3,000万円まで	5万円～150万円	ITツール： ～350万円 PC・タブレット等： ～10万円 レジ・券売機等： ～20万円	～350万円
補助率	中小企業：1/2 ※3か月以上地域別最低賃金+50円以内で雇用している従業員が全従業員の30%以上いる場合：2/3		(a)インボイス枠対象経費： 同右 (b)それ以外： 中小企業：2/3	小規模事業者：2/3 中小企業：1/2	～50万円以下：3/4 (小規模事業者：4/5) 50万円～350万円：2/3 ハードウェア購入費：1/2	中小企業：2/3 大企業：1/2
対象経費	ソフトウェア購入費、クラウド利用料（最大2年分）、導入関連費		ソフトウェア購入費、クラウド利用料（最大2年分）、導入関連費、ハードウェア購入費	サイバーセキュリティお助け隊サービス利用料（最大2年分）	ソフトウェア購入費、クラウド利用料（最大2年分）、導入関連費、ハードウェア購入費	クラウド利用料（最大2年分）
昨年からの 主な変更点	最賃近傍事業者への補助率を引き上げ		—	補助上限額及び補助率を引き上げ		—

(4) 持続化補助金の概要

	一般型				創業型	共同・協業型	ビジネス コミュニティ型
	通常枠	インボイス特例	賃金引上げ特例	災害支援枠			
要件	経営計画を作成し販路開拓等に取り組む小規模事業者	免税事業者から課税事業者に転換	事業場内最低賃金を地域別最低賃金より50円以上引き上げる小規模事業者	令和6年能登半島地震における被災小規模事業者	産競法に基づく「認定市区町村による特定創業支援等事業の支援」を受けた小規模事業者	地域に根付いた企業の販路開拓を支援する機関が地域振興等機関となり、参画事業者である10以上の小規模事業者の販路開拓を支援	商工会・商工会議所の内部組織等 (青年部、女性部等)
補助上限	50万円	補助上限 50万円上乗せ	補助上限 150万円上乗せ	直接被害：200万円 間接被害：100万円	200万円 ※インボイス特例は適用	5,000万円	50万円、 2以上の補助対象者が共同で実施する場合は100万円
補助率	2 / 3 ※賃金引上げ特例を選択した事業者のうち、赤字事業者は3 / 4			定額、2 / 3	2 / 3	・地域振興等機関 定額 ・参画事業者 2 / 3	定額
対象経費	機械装置等費、広報費、ウェブサイト関連費、展示会等出展費（オンラインによる展示会・商談会等を含む）、旅費、開発費、資料購入費、借料、設備処分費、委託・外注費（税理士等への相談・コンサルティング費用など）			先に加え、車両購入費	通常枠同様	・地域振興等機関・・・人件費、委員等謝金、旅費、会議費、消耗品・備品費、通信運搬費、印刷製本費、雑役務費、委託・外注費、水道光熱費 ・参画事業者・・・旅費、借料、設営・設計費、展示会等出展費、保険料、広報費	専門家謝金、専門家旅費、旅費、資料作成費、借料、雑役務費、広報費、委託費
昨年からの 主な変更点	卒業枠・後継者支援枠を廃止			令和6年奥能登豪雨を対象に追加		参画事業者を「小規模事業者」に限定	

(5) 事業承継・M&A補助金の概要

	事業承継促進枠	専門家活用枠	PMI推進枠	廃業・再チャレンジ枠
要件	<p>承継前の設備投資等にかかる費用を補助</p>  <p>5年以内に予定している 親族内承継、従業員承継が対象</p>	<p>M&Aにかかる専門家費用を補助</p>  <p>■ 売り手支援類型 ■ 買い手支援類型</p> <p>M&Aが対象</p>	<p>M & A後のPMI (Post Merger Integration) にかかる専門家費用や設備投資を補助</p>  <p>■ PMI 専門家活用類型</p> <p>譲り渡し M&Aが対象 譲り受け</p> <p>■ 事業統合投資類型</p> <p>譲り渡し M&Aが対象 譲り受け</p>	<p>承継時に伴う廃業にかかる費用を補助</p>  <p>廃業 一部譲り受け</p> <p>事業譲渡に伴う廃業が対象</p>  <p>廃業 新規事業</p> <p>廃業後の再チャレンジが対象</p>
補助上限	800-1,000万円	<p>買い手支援類型 600万円、2,000万円※ ※100億企業支援要件を満たす場合 売り手支援類型 600万円</p>	<p>PMI 専門家活用類型 150万円 事業統合投資類型 800-1,000万円</p>	150万円
補助率	1/2or2/3	<p>買い手支援類型 1/3・1/2or2/3 売り手支援類型 1/2or2/3</p>	<p>PMI 専門家活用類型 1/2 事業統合投資類型 1/2or2/3</p>	1/2or2/3
対象経費	<ul style="list-style-type: none"> ● 店舗改装工事費用 ● 機械装置の調達費用 	<ul style="list-style-type: none"> ● M&A仲介業者やFAへの手数料価値算定費用 ● DD費用 (DDを実施する場合、DD費用として200万円を加算) 	<ul style="list-style-type: none"> ● PMI専門家への委託費用 ● 設備の規格統一など、事業統合に係る設備投資費用 	<ul style="list-style-type: none"> ● 廃業支援費、在庫処分費、解体費、現状回復費
昨年からの主な変更点			新設	

No. 3 公正取引委員会資料

適正な価格転嫁の実現に向けた取組

令和7年1月20日
公正取引委員会

令和6年度価格転嫁円滑化の取組に関する特別調査の概要①

今回の調査の背景

- 公正取引委員会は、価格転嫁円滑化に関する政府全体の施策「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」に基づき、令和4年1月26日に下請法運用基準を改正し、同年2月16日、公正取引委員会のウェブサイト上の「よくある質問コーナー（独占禁止法）」（独占禁止法Q&A）において、下記の①又は②に該当する行為が独占禁止法上の優越的地位の濫用の要件の一つに該当するおそれがあることを明確化。

独占禁止法Q&A（公正取引委員会ウェブサイト「よくある質問コーナー（独占禁止法）」のQ20）

取引上の地位が相手方に優越している事業者が、取引の相手方に対し、一方的に、著しく低い対価での取引を要請する場合には、優越的地位の濫用として問題となるおそれがあり、具体的には、

- ① 労務費、原材料価格、エネルギーコスト等のコストの上昇分の取引価格への反映の必要性について、価格の交渉の場において明示的に協議することなく、従来どおりに取引価格を据え置くこと
- ② 労務費、原材料価格、エネルギーコスト等のコストが上昇したため、取引の相手方が取引価格の引上げを求めたにもかかわらず、価格転嫁をしない理由を書面、電子メール等で取引の相手方に回答することなく、従来どおりに取引価格を据え置くこと

は、優越的地位の濫用として問題となるおそれがある。

- 上記の独占禁止法Q&Aに該当する行為が疑われる事案や価格転嫁の状況等の把握のため、**令和4年度に「緊急調査」（令和4年度調査）を、令和5年度に「特別調査」（令和5年度調査）を実施。**主な取組は次のとおり。
 - ✓ 書面調査及び立入調査を実施し、独占禁止法Q&Aに該当する行為が認められた発注者に注意喚起文書を送付。
 - ✓ 令和5年度調査では、令和4年度に注意喚起文書送付の対象となった発注者4,030名及び事業者名公表の対象となった13名に対しフォローアップ調査を実施。
 - ✓ 令和5年度調査の結果、原材料価格やエネルギーコストと比べて労務費の転嫁が進んでいない結果となったことを踏まえ、**令和5年11月29日に、内閣官房と公正取引委員会との連名で「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（労務費転嫁交渉指針）を策定・公表。【参考1】**
 - ✓ 内閣官房は、事業所管省庁に対して業界団体へ労務費転嫁交渉指針の徹底と取組状況のフォローアップの実施を促すよう要請。公正取引委員会は、全国で企業向け説明会を実施し、都道府県及び各種団体と連携して労務費転嫁交渉指針を周知。**【参考2】**

労務費転嫁交渉指針のフォローアップや価格転嫁の状況等の把握を目的として「**令和6年度 価格転嫁円滑化の取組に関する特別調査**」（令和6年度調査）を実施。

令和6年度調査の概要

【通常調査（書面）】（対象事業者数 110,000名）

- ・ 受注者・発注者の双方の立場での回答を求める調査。
- ・ 令和5年度調査の結果、コストに占める労務費の割合が高いこと又は労務費の上昇分の価格転嫁が進んでいないことが判明した「労務費重点21業種」を含む43業種が対象。
- ・ 労務費転嫁交渉指針のフォローアップや価格転嫁の円滑化の取組の状況等を調査。

【令和5年度調査における注意喚起対象8,175名に対するフォローアップ調査（書面）】

- ・ 注意喚起対象8,175名について価格転嫁円滑化の取組の状況等を調査。

【事業者名公表10名に対するフォローアップ調査】

- ・ 令和5年度に事業者名公表の対象となった10名（事業者名公表10名）について、価格転嫁円滑化の取組の状況等を調査（9ページ参照）。

【労務費転嫁交渉指針に基づく積極的な取組に関する調査】

- ・ 労務費転嫁交渉指針を認知し、同指針に沿った取組を行っている発注者及び受注者87名から、他の事業者の参考となる取組事例を聴取。

書面調査の結果を踏まえた立入調査
(369件実施)

- 労務費転嫁交渉指針を知っていたと回答した発注者のうち同指針に沿った行動をしていなかった9,388名に、注意喚起文書を送付（5ページ参照）。
- 独占禁止法Q&Aに該当する行為が認められた発注者6,510名に、注意喚起文書を送付（8ページ参照）。

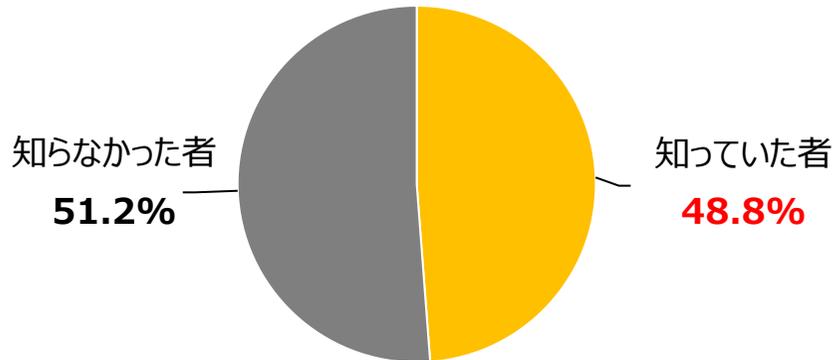
- 労務費転嫁交渉指針上の発注者及び受注者が採るべき行動ごとに、他の事業者の参考となる取組を紹介。

<受注者における取組事例> ①都道府県労働局に赴き、価格交渉の際に活用できる数値・資料等について相談した上で、価格改定の依頼文書に最低賃金の引上げ状況を盛り込み、発注者と交渉を行った、②交渉時に発注者に対して労務費転嫁交渉指針を提示し、積極的に労務費転嫁の要請を行うなどし、交渉の結果、取引価格の引上げが実現した 等

労務費転嫁交渉指針のフォローアップの結果①

➤ **労務費転嫁交渉指針の認知度について、「知っていた者」は約50%と道半ば。他方、労務費転嫁交渉指針を知っている事業者の方が、価格交渉において、労務費の上昇を理由とする取引価格の引上げが実現しやすい傾向がみられる。**

《労務費転嫁交渉指針の認知度》(注1)

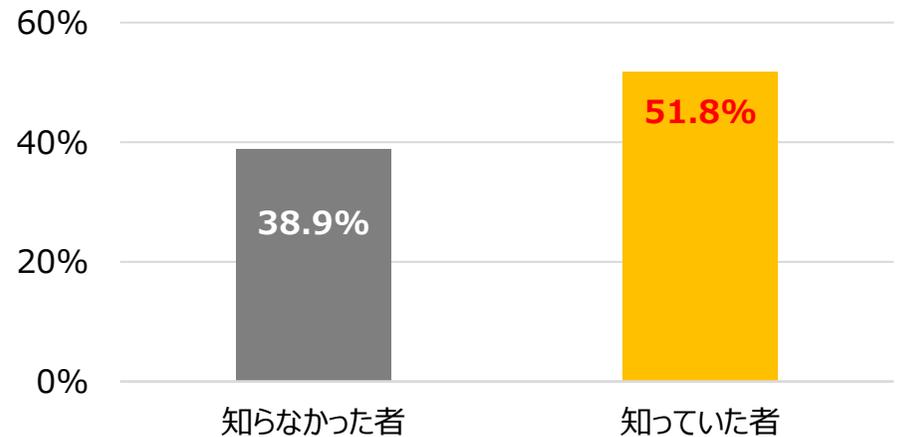


(注1) 発注者・受注者の立場を問わず、労務費転嫁交渉指針について「知っていた」か否かの割合。

- ✓ 労務費転嫁交渉指針の認知度を都道府県別にみると、東京都、神奈川県、愛知県、栃木県及び大分県では50%を超え、青森県、岩手県、和歌山県及び沖縄県では40%を下回っており、地域ごとに差がある。**【参考3】**
- ✓ 労務費転嫁交渉指針の認知度を業種別(注2)にみると、上位5業種は、放送業(74.1%)、輸送用機械器具製造業(67.0%)、石油製品・石炭製品製造業(60.5%)、鉄鋼業(59.9%)及び情報通信機械器具製造業(59.6%)
下位5業種は、酪農業・養鶏業(農業)(27.5%)、自動車整備業(29.4%)、飲食料品小売業(30.2%)、印刷・関連業(35.2%)及び家具・装備品製造業(36.1%)

(注2) 下線の業種は労務費重点21業種。

《労務費の上昇を理由として取引価格の引上げが行われた割合》(注3)



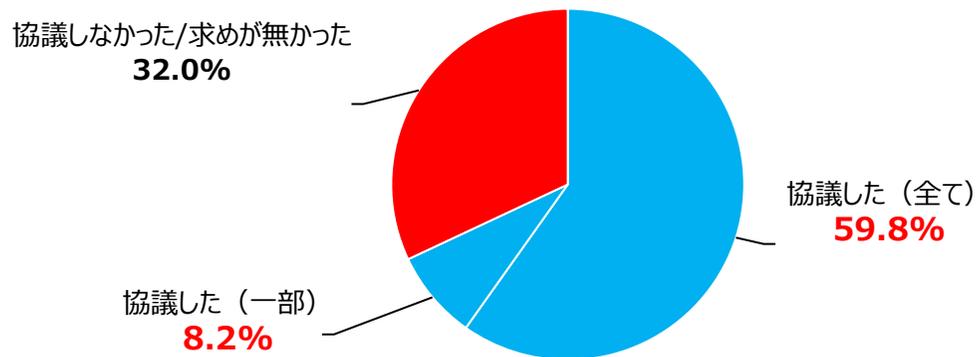
(注3) 受注者の立場で、「労務費の上昇分として要請した額について、取引価格が引き上げられた」と回答した者の割合を、労務費転嫁交渉指針について「知っていた者」及び「知らなかった者」別に算出したもの。

- ✓ 取引価格が引き上げられたと回答した受注者の割合を労務費転嫁交渉指針の認知・不知別にみると、知っていた者の同割合が知らなかった者の同割合より12.9ポイント高い。
- ✓ 労務費重点21業種のほとんど全てにおいても同様に、労務費転嫁交渉指針を知っていた者の同割合が知らなかった者の同割合より高い。

労務費転嫁交渉指針のフォローアップの結果②

- **労務費に係る価格協議は、多くの取引について行われるようになっている。**
- **労務費の転嫁率は令和5年度調査より上昇している。**他方、労務費の転嫁率の状況をサプライチェーンの段階別にみると、**製造業者等から一次受注者、一次受注者から二次受注者等と段階が遡るほど、労務費の転嫁率は低くなり、価格転嫁が十分に進んでいない。**

《労務費に係る価格協議の状況》(注1)



✓ **全ての商品・サービスについて価格協議をした割合は59.8% (一部の商品・サービスについて価格協議をした場合も含めると68.0%)。**

(注1) 発注者の立場で、受注者からの労務費上昇を理由とした取引価格の引き上げの求めに応じて、価格協議をしたか否かの割合。

《コスト別の転嫁率》(注2)

(受注者の価格転嫁の要請額に対して引き上げられた金額の割合)

コスト種別	令和5年度調査	令和6年度調査
労務費	45.1%	62.4% (17.3%上昇)
原材料価格	67.9%	69.5% (1.6%上昇)
エネルギーコスト	52.1%	65.9% (13.8%上昇)

《サプライチェーンの段階別の労務費の転嫁率》(注2)

サプライチェーンの段階	令和5年度調査	令和6年度調査
需 要 者 ⇒ 製造業者等	47.7%	66.5% (18.8%上昇)
製造業者等 ⇒ 一次受注者	44.8%	61.0% (16.2%上昇)
一次受注者 ⇒ 二次受注者	39.3%	56.1% (16.8%上昇)
二次受注者 ⇒ 三次受注者	35.4%	49.2% (13.8%上昇)

(注2) この転嫁率は、受注者が価格転嫁を要請した場合に、要請した額に対してどの程度取引価格が引き上げられたかを示すものであるが、その要請額は、実際の労務費の上昇分の満額ではなく、上昇分のうち受注者が発注者に受け入れられると考える額に抑えられている可能性があることに留意する必要がある。

労務費転嫁交渉指針に係る注意喚起文書の送付

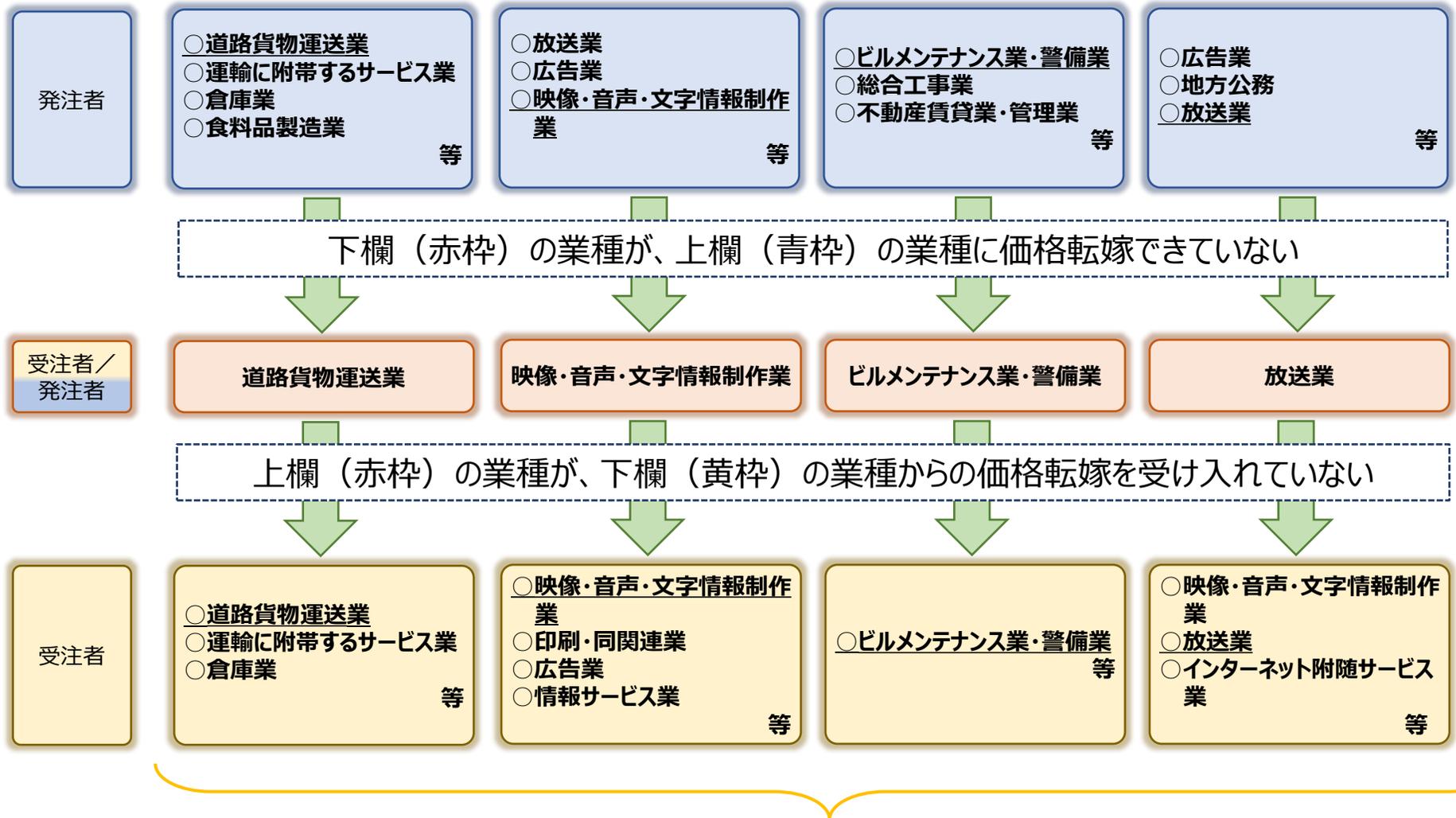
- ▶ 労務費転嫁交渉指針を知っていたと回答した発注者のうち、発注者としての行動及び発注者・受注者共通の行動のうち一つでも指針に沿った行動を採らなかった**発注者9,388名に対し、労務費転嫁交渉指針に係る注意喚起文書を送付。**
- ▶ 調査対象43業種ごとの送付件数は下表のとおり（件数の多い順）。

業種名	件数	業種名	件数	業種名	件数
情報サービス業	728	飲食料品卸売業	248	飲食料品小売業	122
協同組合	482	窯業・土石製品製造業	235	非鉄金属製造業	121
総合工事業	434	ビルメンテナンス業・警備業（その他の事業サービス業）	231	不動産取引業	114
機械器具卸売業	420	運輸に附帯するサービス業	175	倉庫業	113
金属製品製造業	414	業務用機械器具製造業	165	各種商品小売業	103
建築材料、鉱物・金属材料等卸売業	390	電子部品・デバイス・電子回路製造業	165	各種商品卸売業	99
輸送用機械器具製造業	379	放送業	159	情報通信機械器具製造業	97
生産用機械器具製造業	372	映像・音声・文字情報制作業	158	自動車整備業	78
道路貨物運送業	346	パルプ・紙・紙加工品製造業	155	家具・装備品製造業	75
技術サービス業	344	鉄鋼業	155	石油製品・石炭製品製造業	75
電気機械器具製造業	335	印刷・同関連業	153	医薬品卸売業・医療用品卸売業（その他の卸売業）	59
化学工業	317	不動産賃貸業・管理業	152	インターネット附随サービス業	55
はん用機械器具製造業	295	機械器具小売業	136	通信業	41
食料品製造業	286	広告業	128	酪農業・養鶏業（農業）	21
				その他の業種	258

注1 は、労務費重点21業種（ビルメンテナンス業・警備業は2業種としてカウント）。

注2 業種名は、原則として日本標準産業分類（令和5年7月告示 総務省）上の中分類による。ただし、「その他の事業サービス業」については細分類の「ビルメンテナンス業」及び「警備業」のみ対象、「不動産賃貸業・管理業」については小分類の「貸家業、貸間業」及び「駐車場業」を除外、「不動産取引業」については小分類の「不動産代理業・仲介業」を除外、「その他の卸売業」については細分類の「医薬品卸売業」及び「医療用品卸売業」のみ対象、「農業」については細分類の「酪農業」及び「養鶏業」のみ対象。

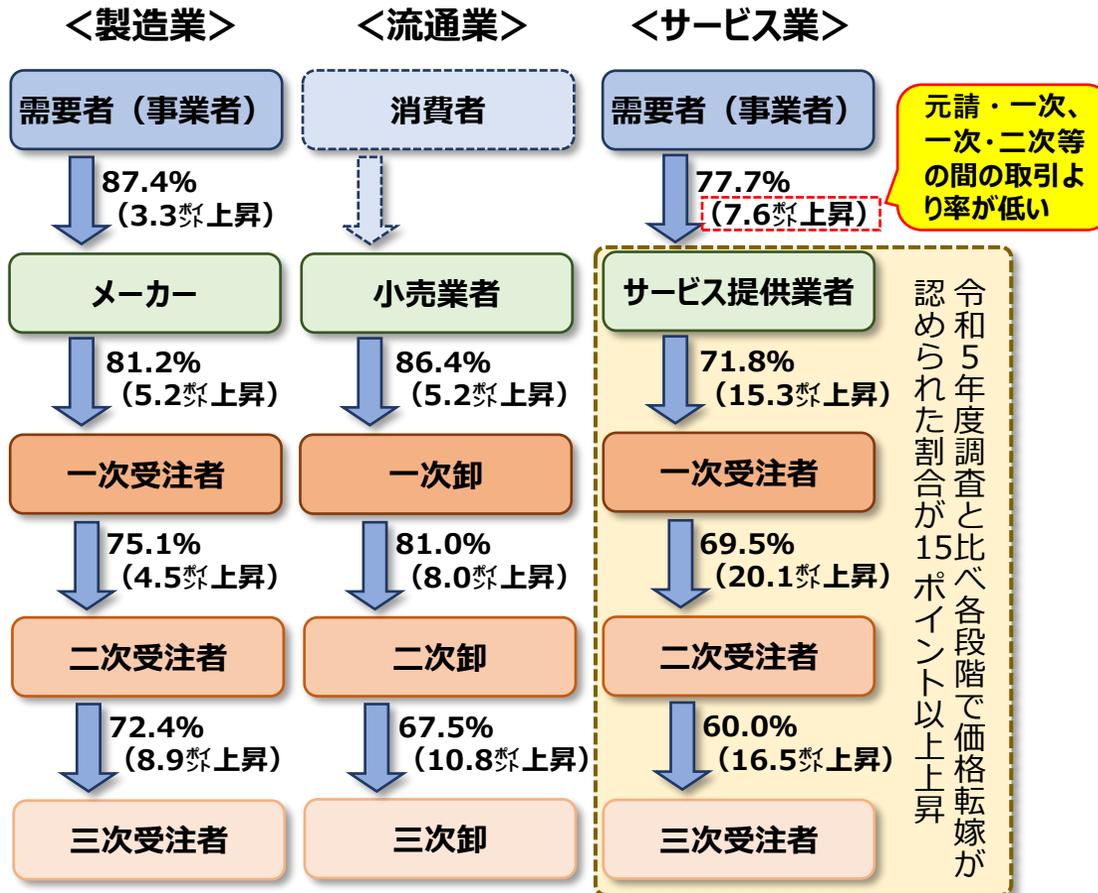
価格転嫁が円滑に進んでいない業種のサプライチェーンの例



これらのサプライチェーンにおいては多重委託構造が存在し、かつ、価格転嫁が円滑に進んでいないことがわかる。

サプライチェーンの各段階における価格転嫁の状況

価格転嫁を要請した商品・サービスの数の7割以上について価格転嫁が認められた割合



改善された点

- 令和5年度調査と比較して、各サプライチェーンの各取引段階において、価格転嫁を要請した商品・サービスの7割以上の価格転嫁が認められた割合が上昇。
- サービス業のサプライチェーンでは、サービス提供者（元請）から三次受注者までの各段階で15ポイント以上上昇し、コスト構造に占める労務費の割合が高いサービス業において、令和5年度調査では低調であった価格転嫁が改善。

課題

- サービス提供者（元請）と需要者（事業者）との関係では7.6ポイントの上昇にとどまる。

サービス提供者（元請）や各段階の事業者が受注者からの価格転嫁を受け入れるための原資となる、サービス提供者（元請）から需要者（事業者）への価格転嫁が十分に進んでいない可能性がある。

注 各段階の事業者が、受注者の立場で価格転嫁を要請した商品・サービスの数に対して、取引価格が引き上げられた商品・サービスの数の割合について、7割以上（「全て」又は「多く（7割～9割程度）」）と回答した割合。

独占禁止法Q&Aに係る注意喚起文書の送付

- 独占禁止法Q&Aに該当する行為が認められた**発注者6,510名**に対し、**独占禁止法Q&Aに係る注意喚起文書を送付**。
- **通常調査の回答者数に占める注意喚起文書送付対象者数の割合は、令和4年度調査21.2%→令和5年度調査14.7%→令和6年度調査13.3%と低下傾向**。
- 調査対象43業種ごとの送付件数は下表のとおり（件数の多い順）。

業種名	通常調査	フォローアップ	業種名	通常調査	フォローアップ	業種名	通常調査	フォローアップ
情報サービス業	399	221	技術サービス業	92	36	倉庫業	55	5
協同組合	310	188	不動産賃貸業・管理業	90	76	広告業	49	39
総合工事業	179	81	運輸に附帯するサービス業	89	4	非鉄金属製造業	44	24
機械器具卸売業	177	111	はん用機械器具製造業	88	46	情報通信機械器具製造業	39	18
建築材料、鉱物・金属材料等卸売業	176	98	印刷・同関連業	85	38	各種商品卸売業	38	12
金属製品製造業	161	84	電子部品・デバイス・電子回路製造業	82	35	各種商品小売業	35	20
生産用機械器具製造業	159	96	映像・音声・文字情報制作業	80	62	インターネット附随サービス業	35	0
化学工業	157	82	業務用機械器具製造業	75	30	不動産取引業	33	19
食料品製造業	156	80	ビルメンテナンス業・警備業（その他の事業サービス業）	72	65	医薬品卸売業・医療用品卸売業（その他の卸売業）	32	27
電気機械器具製造業	150	54	機械器具小売業	71	65	通信業	30	0
窯業・土石製品製造業	137	38	鉄鋼業	65	27	家具・装備品製造業	26	8
飲食料品卸売業	135	78	飲食料品小売業	62	45	自動車整備業	25	17
道路貨物運送業	132	126	放送業	62	43	石油製品・石炭製品製造業	21	10
輸送用機械器具製造業	118	66	パルプ・紙・紙加工品製造業	60	30	酪農業・養鶏業（農業）	9	14
						その他の業種	63	139

注 業種名は、原則として日本標準産業分類（令和5年7月告示 総務省）上の中分類による。ただし、「不動産賃貸業・管理業」については小分類の「貸家業、貸間業」及び「駐車場業」を除外、「その他の事業サービス業」については細分類の「ビルメンテナンス業」及び「警備業」のみ対象、「不動産取引業」については小分類の「不動産代理業・仲介業」を除外、「その他の卸売業」については細分類の「医薬品卸売業」及び「医療用品卸売業」のみ対象、「農業」については細分類の「酪農業」及び「養鶏業」のみ対象。

事業者名公表10名に対するフォローアップ調査の結果

- 事業者名公表10名は、進捗の程度に差はあるものの、いずれも価格転嫁円滑化の取組により全体としては価格転嫁円滑化を相当程度進めており、相当数の受注者との間で協議を経ずに取引価格を据え置いている状況は解消。

【事業者名公表10名の主な取組】

- ✓ 令和6年1月頃以降、経営トップの了承の下で価格転嫁円滑化の取組方針を策定又は改定して受注者に当該取組方針を周知し、順次、受注者に対し、価格転嫁の要望があれば協議に応じる旨を呼び掛けていた。
- ✓ 令和5年度調査において問題につながるおそれのある事例がみられた、「スポット取引」であることを理由とした取引先受注者との関係については、見積りを依頼する際にコスト上昇分を見積価格に反映するよう呼び掛けたり、見積りの都度価格協議を実施したりしていた。
- ✓ 価格協議の結果、取引価格を据え置いたり、引き下げたりした事例はほとんどみられなかった。
- ✓ 事業者名公表10名のほとんどは、受注者との価格交渉の記録を受注者と共有していた。

【受注者から寄せられた声】

<事業者名公表10名による取組に関する声>

- ◎ 発注者から価格協議の場を設ける旨の連絡があり、価格協議が開始された
- ◎ 昨今の労務費上昇を反映させるために協議を申し入れ、春季労使交渉の妥結額等をエビデンスとして提出し、要望どおり転嫁が認められた
- ◎ 労務費や原材料価格高騰に伴うコストアップに対応するため、今年に入ってから価格協議を申し入れ、要望した金額で快諾された など

<問題を指摘する声>

- × 価格協議の際に多数のエビデンスの提出を求められ、協議が引き延ばされる
- × 価格協議の呼び掛けがあり労務費上昇を示す資料を提出して協議を行ったが、飽くまで現状維持との回答で取引価格が据え置かれている
- × 原材料価格高騰のため転嫁を要請しているが回答はなく、代替案の提示もなく、サプライヤーがコスト増加分を負担せざるを得ない など



- 問題を指摘された事業者にあっては、経営トップから価格協議の担当部門までの事業者全体としての価格転嫁円滑化の取組方針の徹底や本社等による取組の進捗状況の把握・管理の実施（ガバナンスの改善）が求められる。
- 受注者のコスト上昇が明らかであるにもかかわらず、協議したことのみをもって合理的な理由なく取引価格を据え置くことは適切ではなく、受注者・発注者の双方がお互いに納得するまで協議することが望ましい。

令和6年度調査で明らかとなった課題と今後の取組

明らかとなった課題

- 労務費転嫁交渉指針の認知度が約50%にとどまっているところ、同指針を知らなかった事業者において労務費の価格転嫁が低調である。
- 労務費の転嫁率は、サプライチェーンの段階が遡るほど低くなり、価格転嫁が十分に進んでいない。
- サービス業のサプライチェーンにおいて、サービス提供業者（元請）や各段階の受注者がその先の取引先受注者からの価格転嫁を受け入れるための原資となるサービス提供業者（元請）から需要者（事業者）への価格転嫁が十分に進んでいない状況がうかがわれる。
- 通常調査の回答者数に占める注意喚起文書送付件数の割合の低下が緩やかになっており、依然として協議を経ずに取引価格を据え置いている発注者が存在する。

今後の取組

【労務費転嫁交渉指針及び独占禁止法Q&Aの普及・啓発】

- 令和6年度調査の結果、労務費転嫁交渉指針の認知度は約50%であったことなどを踏まえ、より一層の労務費の転嫁円滑化が促進するよう、事業所管省庁とも連携し、地方版政労使会議の機会も活用しながら同指針を更に周知。あわせて、他のコストの転嫁円滑化も促進するよう、独占禁止法Q&Aの考え方も周知。

【独占禁止法Q&Aに係る注意喚起文書送付の対象となった発注者及び事業者名公表10名への対応】

- 注意喚起対象8,175名のうち再度注意喚起文書送付の対象となった発注者2,357名に対し、個別に、独占禁止法Q&Aや労務費転嫁交渉指針の考え方を説明し、改めて注意を喚起。そのうち、令和4年度調査から3年度連続で受注者との協議を経ずに取引価格を据え置いていたと回答し注意喚起文書送付の対象となった発注者63名について、追加で立入調査を実施。また、令和6年度調査で注意喚起文書送付の対象となった発注者（独占禁止法Q&A関係6,510名及び労務費転嫁交渉指針関係9,388名）に対し、令和7年度に実施する価格転嫁円滑化に関する調査においてフォローアップ調査を実施。
- 事業者名公表10名について、今後の価格転嫁円滑化の取組に資するよう、フォローアップ調査の結果等を個別に説明。

【事業者名の公表に係る方針に基づく個別調査の実施】【参考4】

- 「価格転嫁円滑化に関する調査の結果を踏まえた事業者名の公表に係る方針について」（令和5年11月8日公表）に基づき、相当数の取引先について協議を経ない取引価格の据置き等が確認された場合は、独占禁止法第43条の規定に基づきその事業者名を公表する方針で、個別調査を実施中。

【労務費転嫁交渉指針及び価格転嫁円滑化に関する調査の継続実施】

- 令和6年度調査において、労務費転嫁交渉指針を認知しているにもかかわらず同指針に沿った行動を採っていない発注者が相当数みられたことなどから、令和7年度においても、同指針のフォローアップや労務費の上昇分の価格転嫁の状況等について調査を実施。

【優越的地位の濫用行為等に対する厳正な法執行】

- 労務費重点21業種や、多重委託構造が存在し、かつ、価格転嫁が円滑に進んでいないことがうかがわれる業種について、積極的に端緒情報を収集するとともに違反被疑事件の審査等を行い、独占禁止法や下請法上問題となる事案については、事業者名の公表を伴う命令、警告、勧告等の厳正な法執行を行う。

【適切な価格転嫁のサプライチェーン全体での定着（事業所管省庁との連携等による下請法執行強化）】

- 新たな商慣習としてサプライチェーン全体での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取引価格の据置きや荷主・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強化のための当該省庁の指導権限の追加等に関し、改正を検討して早期の国会提出を目指す。

【参考1】 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っ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。

【参考1】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。

★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。

【参考2】 労務費転嫁指針の周知について

① 出張！トリテキ会議（取引適正化推進会議）



- ◆ 労務費転嫁指針の活用推進のための中小企業向けプッシュ型広報・広聴企画
- ◆ 全国の商工会議所等で実施
- ◆ 令和6年度は15件実施（令和6年10月末現在）

② 労務費転嫁指針普及啓発動画



労務費転嫁指針の普及啓発動画を公開（令和6年11月）

③ 下請取引適正化推進月間



- ◆ 毎年11月を下請取引適正化推進月間として、下請法の普及・啓発に係る取組を集中的に実施
- ◆ 令和6年度は労務費転嫁推進に重点を置いた取組を実施

④ 労務費転嫁指針等解説動画



受注側企業向けの解説動画を公開（令和6年11月）

【参考3】 労務費転嫁交渉指針の都道府県別認知度 (注)

(n=27,714)

都道府県名	認知度	都道府県名	認知度
北海道	43.7%	滋賀県	48.5%
青森県	35.6%	京都府	46.5%
岩手県	37.3%	大阪府	46.7%
宮城県	48.0%	兵庫県	46.8%
秋田県	45.2%	奈良県	43.9%
山形県	47.3%	和歌山県	38.3%
福島県	43.4%	鳥取県	49.4%
茨城県	46.2%	島根県	47.2%
栃木県	50.9%	岡山県	49.6%
群馬県	45.0%	広島県	48.8%
埼玉県	43.0%	山口県	48.1%
千葉県	45.5%	徳島県	40.8%
東京都	57.3%	香川県	45.8%
神奈川県	52.4%	愛媛県	48.3%
新潟県	45.0%	高知県	45.4%
富山県	48.0%	福岡県	47.4%
石川県	49.8%	佐賀県	46.7%
福井県	41.4%	長崎県	41.8%
山梨県	45.8%	熊本県	42.8%
長野県	49.3%	大分県	50.7%
岐阜県	45.2%	宮崎県	49.0%
静岡県	45.0%	鹿児島県	45.5%
愛知県	51.9%	沖縄県	38.7%
三重県	44.4%		

注 発注者・受注者の立場を問わず、労務費転嫁交渉指針について「知っていた」か否かの割合である。

【参考4】価格転嫁円滑化に関する調査の結果を踏まえた事業者名の公表に係る方針について

公正取引委員会では、取引の公正化をより一層推進する観点から、適正な価格転嫁が可能となる取引環境を整備するため、令和4年の「独占禁止法上の「優越的地位の濫用」に関する緊急調査」（以下「緊急調査」という。）に続き、令和5年5月から「独占禁止法上の「優越的地位の濫用」に係るコスト上昇分の価格転嫁円滑化の取組に関する特別調査」（以下「特別調査」という。）を実施しており、令和5年内を目途に調査結果を取りまとめ、公表する予定である。

また、価格転嫁円滑化に関する調査（特別調査及び令和6年以降に実施する調査を含む。以下同じ。）の結果を踏まえた事業者名の公表については、デュープロセスに配慮する観点から、以下の方針の下進めていくことを明らかにすることとした。

今後、当該方針も踏まえ、適正な価格転嫁の実現に向けた取組を進めていく。また、引き続き、独占禁止法や下請法に違反する事案については、厳正に対処していく。

事業者名の公表に係る方針

価格転嫁円滑化に関する調査において、取引価格が据え置かれており事業活動への影響が大きい取引先として**受注者から多く名前が挙がった発注者**については、**その旨を説明し、事業者名の公表があり得る旨を予告した上で個別調査**（注1・2）を実施し、当該個別調査の結果、**相当数の取引先について協議を経ない取引価格の据置き等**（注3）が確認された場合には、価格転嫁の円滑な推進を強く後押しする観点から、発注者に価格転嫁に向けた積極的な協議を促し、また、受注者にとっての協議を求める機会の拡大につながる有益な情報であること等を踏まえ、**独占禁止法第43条の規定に基づき、その事業者名を公表することとする**。

なお、当該事業者名の公表は、独占禁止法に違反すること又はそのおそれを認定するものではない。

（注1）個別調査は、以下のいずれかに該当する者を重点的に対象とする。

① **価格転嫁円滑化に関する調査（令和5年の特別調査においては、令和4年の緊急調査を指す。）において、取引価格が据え置かれており事業活動への影響が大きい取引先として受注者から多く名前が挙がった発注者又は注意喚起文書の送付を受けた発注者であって、かつ、今年の価格転嫁円滑化に関する調査の結果、受注者から多く名前が挙がった者**

② **今年の価格転嫁円滑化に関する調査の結果、取引価格が据え置かれており事業活動への影響が大きい取引先として受注者から特に多く名前が挙がった者**

（注2）個別調査においては、**独占禁止法第40条の規定に基づき、出頭を命じ、又は必要な報告、情報若しくは資料の提出を求めることがある**。また、同条の規定による処分に違反して出頭せず、報告、情報若しくは資料を提出せず、又は虚偽の報告、情報若しくは資料を提出したときは、同法第94条の2及び第95条第1項の規定により、刑に処されることがある。

（注3）協議を経ない取引価格の据置き等（下記の独占禁止法Q & Aの1及び2に該当する行為）

◎公正取引委員会ウェブサイト 独占禁止法Q & A Q20（抜粋）

取引上の地位が相手方に優越している事業者が、取引の相手方に対し、一方的に、著しく低い対価での取引を要請する場合には、優越的地位の濫用として問題となるおそれがあり、具体的には、

- 1 労務費、原材料価格、エネルギーコスト等のコストの上昇分の取引価格への反映の必要性について、価格の交渉の場において明示的に協議することなく、従来どおりに取引価格を据え置くこと
- 2 労務費、原材料価格、エネルギーコスト等のコストが上昇したため、取引の相手方が取引価格の引上げを求めたにもかかわらず、価格転嫁をしない理由を書面、電子メール等で取引の相手方に回答することなく、従来どおりに取引価格を据え置くことは、優越的地位の濫用として問題となるおそれがある。

受注者からの要請の有無にかかわらず、発注者から積極的に価格転嫁に向けた協議の場を設けていくことが重要

※「下請代金支払遅延等防止法に関する運用基準」においても、同様に、上記1及び2の行為が買いたたきに該当するおそれがあると記載している。

No. 4 日本労働組合総連合会
徳島県連合会資料

令和6年度第2回徳島雇用政策協議会資料

テーマ 徳島県における「賃金引上げ」に向けた取組について

団体名・役職・氏名	日本労働組合総連合会徳島県連合会 会長 島和久
-----------	-------------------------

I. 2025 春季生活闘争の取り組み

1. 構成組織における 2025 闘争体制の確立と取り組み

- ・構成組織は、2025 春季生活闘争方針の意義と目的に沿って、それぞれ闘争方針と闘争体制を確立する。
- ・加盟組合の要求策定に向けて、「中核組合の賃金カーブ維持分・賃金水準」および「代表銘柄・中堅銘柄」を1月中に開示できるよう準備を進める。
- ・加盟組合の個人別賃金データの収集とその分析・課題解決策に向けた支援を強化する。
- ・地域の地場・中小組合への波及に向けて、加盟組合の要求状況を地方連合会とも共有する。

2. 共闘連絡会議の開催

- ・部門別共闘連絡会議は参加構成組織の要求内容を把握した上で、第1回会議を2024年12月～2025年2月中に開催する。
- ・共闘連絡会議の波及力を高めるため、特に次の点について情報交換を行う。
 - ① 有期・短時間・契約等で働く人も含めた賃上げの要求・交渉状況
 - ② 価格転嫁・適正取引の取り組み状況、中小組合への支援状況
 - ③ 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善の取り組み状況
 - ④ その他（最低賃金、初任給などの取り組み状況）

3. 社会対話の促進

- ・連合本部は経団連などとのトップ懇談会をはじめ、各経済団体などとの意見交換を進め、労働側の考えを主張していく。また、連合・構成組織・地方連合会が一体となった行動・発信、「連合アクション」の取り組みとも連動させて、すべての働く人に2025 闘争の意義と目的などを広く社会に向けてアピールする。
- ・11月27日、厚生労働省は地方労働局に対し、地方版政労使会議について、「賃上げへの取組を始めとした地域における重要な課題について意見を交換する場」として「実効ある開催に向けて、都道府県や労使団体等を始めとした構成員と協議するよう」通達を発信した。地方連合会は、地方の実情に即して準備を進め、各地域における適正な価格転嫁と賃上げに向けた機運醸成に取り組む。
- ・地方連合会は、地域のあらゆる関係者との連携をはかるべく、「笑顔と元気のプラットフォーム」の取り組みを通じて、中小企業の経営基盤の強化や中小企業が抱える課題、中小企業振興基本条例の制定など、地方連合会が重視する地域課題

No. 5 徳島県経営者協会資料

令和6年度第2回徳島雇用政策協議会資料

テーマ 徳島県における「賃金引上げ」に向けた取組について

団体名・役職・氏名	徳島県経営者協会 会長 林 香与子
-----------	-------------------

- ・ 実質賃金の賃上げは、協会の調査で昨年県内中小企業は約3%であった、頑張っ
ていただいていると認識
- ・ 賃上げのモメンタムが維持できるように、会員企業に働きかける
- ・ 持続的な賃上げのためには、生産性向上のための支援に加え、価格転嫁がスムー
ズにできるよう、より強力で実効性がある政策が必要
- ・ 最低賃金は、2年間で15%近く引き上げられた
- ・ 物価に負けない適正な最低賃金の引き上げに異論はない
- ・ 一方で物価上昇率を超える急激な引き上げは事業者の経営上のリスクが増大
- ・ 最低賃金は、幅広い業種、多くの事業者・労働者の声を聞き、上げ幅や引き上げ
のスピードなどの議論を行っていくことが望ましい

令和6年春季賃上げ妥結状況

産業別	業種別	令和6年			令和5年		前年対比	
		社数 (社)	妥結額 (円)	アップ率 (%)	妥結額 (円)	アップ率 (%)	妥結額 (円)	アップ率 (%)
製造業	食品	3	5,243	2.34	5,950	2.68	△ 707	△ 0.34
	木材・木製品・紙・パルプ	4	7,893	3.18	7,249	3.03	644	0.15
	化学工業	0	—	—	—	—	—	—
	鉄鋼・機械・金属・電機	3	11,421	4.12	8,637	3.21	2,784	0.91
	その他製造	10	9,686	3.70	7,601	2.97	2,085	0.73
	平均	20	8,921	3.49	7,439	2.98	1,482	0.51
非製造業	建設	3	11,173	3.59	18,126	6.24	△ 6,953	△ 2.65
	電力・ガス	1	9,000	3.17	0	0.00	9,000	3.17
	情報・通信	3	6,676	2.31	5,192	1.80	1,484	0.51
	運輸業	4	9,316	3.25	3,950	1.41	5,366	1.84
	金融・保険業	5	11,751	3.66	9,592	3.09	2,159	0.57
	卸・小売業	5	7,739	2.83	5,851	2.21	1,888	0.62
	サービス業	7	6,024	2.44	4,960	2.11	1,064	0.33
	医療・福祉	2	7,762	2.89	5,539	2.12	2,223	0.77
	その他製造	1	12,310	4.55	3,442	1.33	8,868	3.22
	平均	31	8,621	3.06	6,845	2.51	1,776	0.55
総平均	51	8,739	3.22	7,078	2.69	1,661	0.53	

規模別	100人未満	23	8,461	3.23	7,352	2.92	1,109	0.31
	100人以上～300人未満	19	8,301	3.14	6,420	2.47	1,881	0.67
	300人以上	9	10,374	3.34	7,767	2.58	2,607	0.76

- (注) 1. 今回の調査集計結果は、同一企業による比較集計になります。
 2. 数値は、単純平均。前年対比欄の△はマイナスを表します。
 3. 54社から回答が出ているが、うち3社は金額不明などのため集計から除外(有効回答率…30.4%)
 4. 集計社数が1社の場合などは、数字を伏せ「α」で表示しているが、平均には含まれる。

No. 6 徳島県商工会議所連合会資料

令和6年度第2回徳島雇用政策協議会資料

テーマ 徳島県における「賃金引上げ」に向けた取組について

団体名・役職・氏名	徳島県商工会議所連合会 会長 阿部和英
-----------	---------------------

ロ ボ

1. 昨年12月に日本商工会議所が実施したL O B O調査によると、2025年度に賃上げを実施予定の企業は約5割。賃上げへの意欲は高いが、そのうち「防衛的賃上げ」が7割近くを占めており、「賃上げ疲れ」との声も聞かれる。
2. 昨年、徳島県の最低賃金が980円という答申がされた後、県内の経済団体が実施した緊急アンケートによると、7割近くが今回の最低賃金額を高いと回答。最低賃金引上げによる影響は、「大いにある」、「ある」と回答した企業の合計が8割以上。
3. 労働者の賃金引上げは着実に進めていくべきであると考え、その速度及び引上げ幅と企業の支払い能力を考慮して実施する必要がある。今後、中小企業・小規模事業者の持続的な賃上げ実施に向けて、国、県の強力な支援が求められる。
4. 商工会議所としては、各企業における、DXの導入による生産性の向上や適正な価格転嫁等による財源の確保が重要であると考え、価格交渉を行う際の根拠資料作成のため、埼玉県と同県の金融機関が開発した「価格交渉支援ツール」を県内の各商工会議所においても活用し、企業の価格交渉に役立ててもらおうとしている。
5. また、セミナーの開催やパートナーシップ構築宣言の普及に取り組んでいるところであり、今後もその実効性確保に向け、引き続き粘り強く推進していくので、労働局や県におかれては、国への提言や力強い施策の推進を是非ともお願いしたい。

No. 7 徳島県中小企業団体中央会資料

1 県内の労働事情等（令和6年度「中小企業労働実態調査報告書」より）

(1) 経営状況

「1年前と比べてどう思うか」という問いに対して、

・「良い」と回答した事業所は 13.7%（前年比-8.7%）

・「悪い」 は 34.5%（前年比+3.8%）

(2) 経営上の障害

1位：人材不足（質の不足） 2位：光熱費・原材料・仕入れ品の高騰

3位：労働力不足（量の不足） 4位：人件費の増大

(3) 人件費の販売価格への転嫁状況

「転嫁を行った又は行う予定」の事業所が38.2%（前年比+3.8%）

(4) 賃金改定状況（調査時点：令和6年7月1日）

・「引き上げた」事業所は 59.4%

・「7月以降引き上げる予定」は 14.2%

※県内の100人～300人規模の事業所においては、100%が引き上げたとの回答

(5) 賃金改定の決定要素

1位：労働力の確保・定着 59.4%

2位：企業の業績 48.6%

3位：物価の動向 44.4%

2 中央会の取り組み

企業が持続的・構造的な賃上げが可能となるよう、企業の生産性の向上、経営基盤の強化等に向け、会員組合・企業等に伴走しながら、課題克服への助言、支援等を実施

◆ 「巡回支援」の実施

前期・後期それぞれ1回の訪問を行い、組織や事業、経営全般について、相談・指導、支援を実施 【年間実績 約2,000回】

◆ 「講習会・セミナーの開催」及び「専門家の派遣・相談」

企業の実態に即した「組織の強化」、「企業連携・交流の促進」、「経営革新」、「新分野展開」、「DXやGXの推進」、「事業承継」、「人材の技術・技能の向上」、「労働雇用関連」、「BCPの策定」、「SDGsの推進」等々、様々なテーマで実施

【年間実績 「講習会・セミナーの開催」 約100回

「専門家の派遣・相談」 約300回】

◆ 中小企業庁事業の地方事務所の運営

「ものづくり・サービス・生産性向上促進補助金」及び「中小企業省力化投資補助事業」の事務所運営

3 国等への要請

①賃上げ促進税制の拡充 ②労務費等の価格転嫁対策の強化 ③生産性向上支援の強化等について、

あらゆる施策を動員し、賃上げの原資が確保される環境整備、支援策の強化・拡充を図るよう、国等に対し、全国中央会及び他県中央会と一緒に要望活動を実施

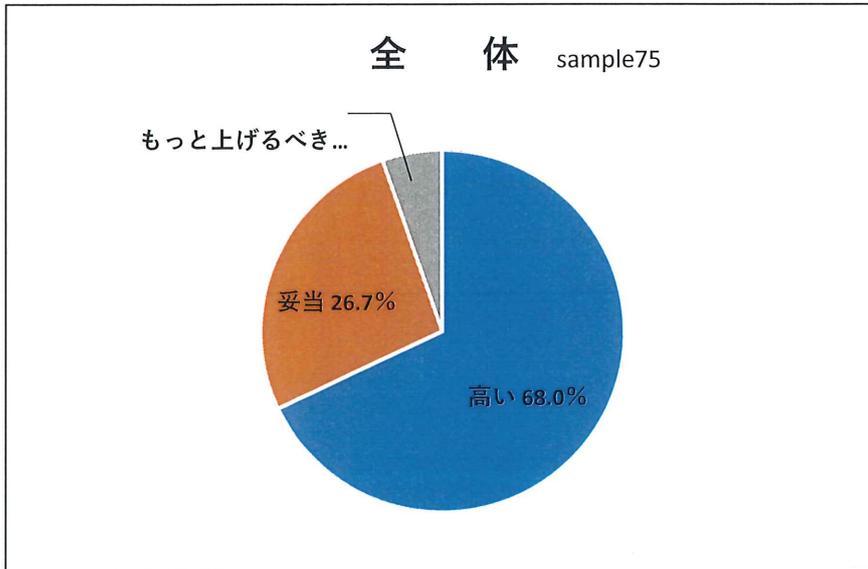
No. 8 徳島県商工会連合会資料

■最低賃金（980円）に関するアンケート調査

対 象：商工会会員75社

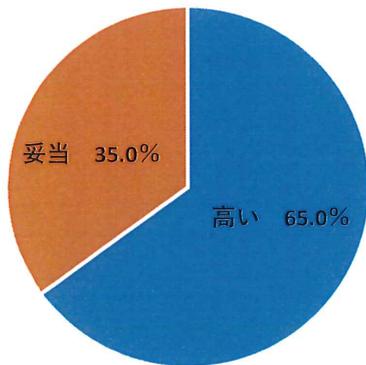
調査時期：令和6年9月

1. 最低賃金の額（980円）について

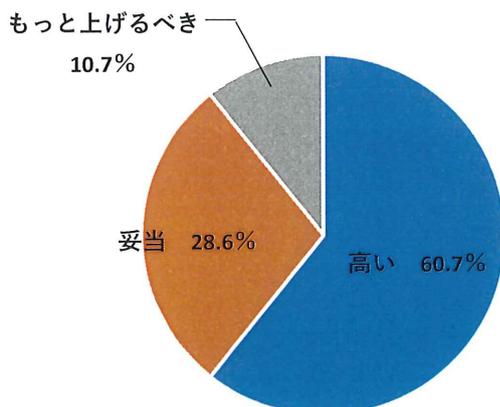


※「もっと上げるべき」と回答した4社のうち3社は既に980円以上の賃金を払っている社

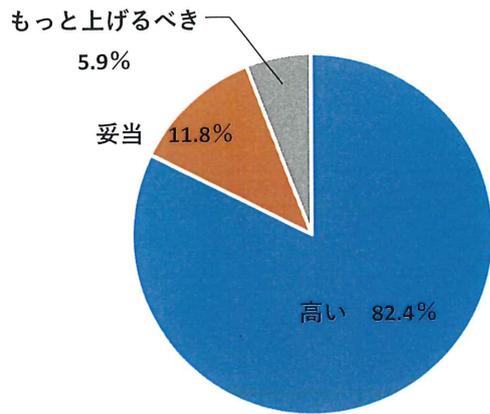
東部地区 sample20



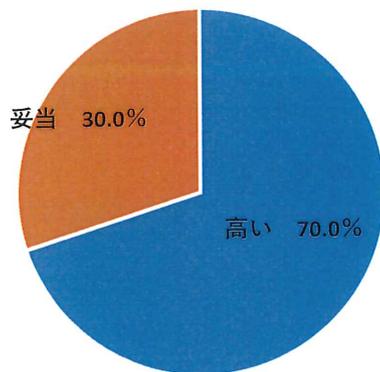
南部地区 sample28



中央地区 sample17



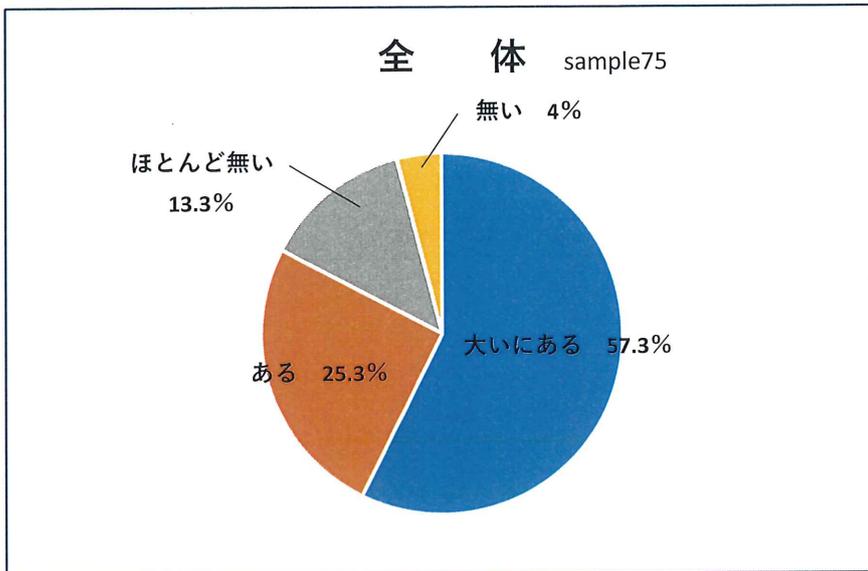
西部地区 sample10



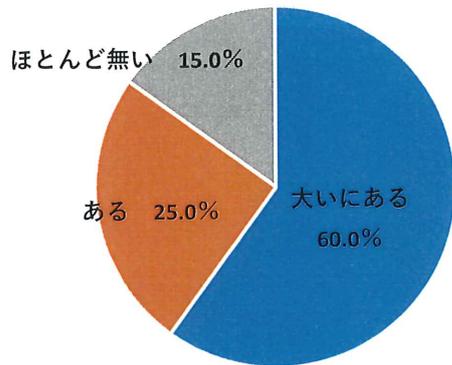
「980円」が高いと感じる割合

地区	割合(%)
全 体	68.0
東部地区	65.0
南部地区	60.7
中央地区	82.4
西部地区	70.0

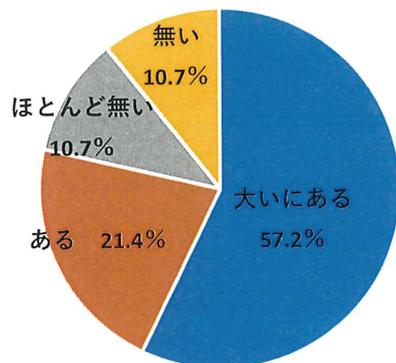
2. 経営への影響について



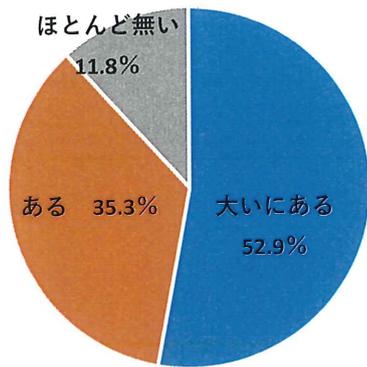
東部地区 sample20



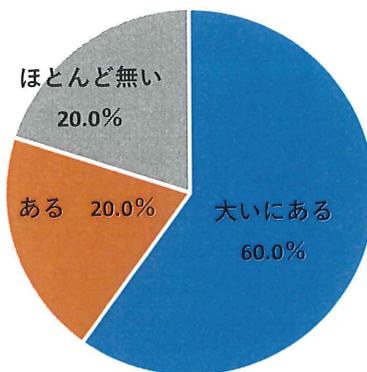
南部地区 sample28



中央地区 sample17



西部地区 sample10



影響が「大いにある」もしくは「ある」と回答した割合

地区	割合(%)
全 体	82.6
東部地区	85.0
南部地区	78.6
中央地区	88.2
西部地区	80.0

No. 9 徳島県社会保険労務士会資料

中小企業事業主の皆様

働き方改革は “社会保険労務士”に 相談して下さい!



電話・来所・
メールで相談
できます

社労士が
直接会社を訪問し
相談・支援します

セミナーの開催
や講師派遣を
行います

徳島働き方改革推進支援センターは
社会保険労務士を **無料** で派遣します

電話 FAX メール でお問い合わせ下さい

●お問い合わせ先

徳島働き方改革推進支援センター

〒770-0865

徳島市南末広町5番8-8号 徳島経済産業会館2階 徳島県社会保険労務士会内

電話: 0120-967-951

FAX: 088-654-7780

E-mail: soudancenter@tokushima-sr.jp

開設日時 平日9時～17時まで(12/29～1/3を除く)



社労士が「働き方改革」をサポート

同一労働同一賃金の取組方法は社労士にご相談下さい!

チェック
してみよう!



- ①パート・有期雇用労働者がいますか? YES NO
- ②正社員とパート・有期雇用労働者の待遇に違いはありますか? YES NO
- ③待遇差がある場合、差がある待遇にチェックを入れて下さい。
 基本給 賞与 皆勤手当 通勤手当 特別休暇
 その他()
- ④違いを設けている理由を説明できますか? YES NO

専門家による個別無料相談 申込書

令和 年 月 日

徳島働き方改革推進支援センター行 FAX申込先:088-654-7780

会社名		業種	
所在地			
電話番号		担当者名	
従業員数	正社員 名、パート社員 名、有期雇用労働者 名		
メールアドレス			
希望日	① 月 日 時頃	② 月 日 時頃	
相談内容	<input type="checkbox"/> 月60時間超の割増賃金率の引上げ <input type="checkbox"/> 時間外労働の上限規制への対応 <input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得促進 <input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金に関すること <input type="checkbox"/> 36協定届 <input type="checkbox"/> 就業規則の作成・見直し <input type="checkbox"/> 改正育児・介護休業法 <input type="checkbox"/> 労働関係の助成金の活用方法 <input type="checkbox"/> ハラスメント対策 <input type="checkbox"/> 労働時間の削減 <input type="checkbox"/> その他 []		

ご相談は
無料

相談内容については
秘密厳守で対応します

徳島働き方改革推進支援センター

☎ 0120-967-951 FAX 088-654-7780

徳島市南末広町5番8-8号 徳島経済産業会館2階 徳島県社会保険労務士会内
開設日時 平日9時～17時まで(12/29～1/3を除く) E-mail: soudancenter@tokushima-sr.jp

中小企業事業主の皆様へ 働き方改革は 社会保険労務士に相談

相談
支援 **無料**
のご案内です

専門家派遣

支援センターは希望日に直接、会社を訪問し相談させていただく**社労士を紹介**し派遣します

相談窓口

支援センターでは**社労士の相談員が常駐**し、電話・来所・メールによる相談に対応しています

セミナー開催

年30回以上のセミナー開催を支援センターで予定しています

講師派遣

セミナーや研修会に講師を派遣します
オンライン研修にも対応します



徳島働き方改革推進支援センターの 社労士へお気軽に相談下さい

- 月60時間超の割増賃金率の引上げ
- 改正育児・介護休業法
- パワーハラスメント防止措置
- 同一労働同一賃金
- 時間外労働の上限規制
- 年5日の年次有給休暇の確実な取得



徳島働き方改革推進支援センター

〒770-0865

徳島市南末広町5番8-8号 徳島経済産業会館2階
徳島県社会保険労務士会内

電話:0120-967-951

FAX:088-654-7780

E-mail : soudancenter@tokushima-sr.jp

開設日時 平日9時～17時まで(12/29～1/3を除く)



社労士が「働き方改革」をサポート

同一労働同一賃金の取組方法は社労士にご相談下さい!

チェック
してみよう!



- ①パート・有期雇用労働者がいますか? YES NO
- ②正社員とパート・有期雇用労働者の待遇に違いはありますか? YES NO
- ③待遇差がある場合、差がある待遇にチェックを入れて下さい。
 基本給 賞与 皆勤手当 通勤手当 特別休暇
 その他()
- ④違いを設けている理由を説明できますか? YES NO

専門家による個別無料相談 申込書

令和 年 月 日

徳島働き方改革推進支援センター行 FAX申込先:088-654-7780

会社名		業種	
所在地			
電話番号		担当者名	
従業員数	正社員 名、パート社員 名、有期雇用労働者 名		
メールアドレス			
希望日	① 月 日 時頃	② 月 日 時頃	
相談内容	<input type="checkbox"/> 月60時間超の割増賃金率の引上げ <input type="checkbox"/> 時間外労働の上限規制への対応 <input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得促進 <input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金に関すること <input type="checkbox"/> 36協定届 <input type="checkbox"/> 就業規則の作成・見直し <input type="checkbox"/> 改正育児・介護休業法 <input type="checkbox"/> 労働関係の助成金の活用方法 <input type="checkbox"/> ハラスメント対策 <input type="checkbox"/> 労働時間の削減 <input type="checkbox"/> その他 []		

ご相談は
無料

相談内容については
秘密厳守で対応します

徳島働き方改革推進支援センター

☎ 0120-967-951 FAX 088-654-7780

徳島市南末広町5番8-8号 徳島経済産業会館2階 徳島県社会保険労務士会内
開設日時 平日9時～17時まで(12/29～1/3を除く) E-mail : soudancenter@tokushima-sr.jp

徳島県賃上げ支援事業

徳島県では、時間給「**930円未満**」の従業員の賃金を「**980円以上**」に引き上げた中小企業等を対象に**一時金を支給**します！

支給対象事業者

県内に事業所を有する中小企業等(詳細は裏面に掲載)

※公益法人、協同組合、個人事業主(従業員1人以上雇用しているものに限る)も含む。

一時金の支給額

● 正規雇用労働者

▶ 1人当たり**5万円**

● 非正規雇用労働者

▶ 1人当たり**3万円**

(1事業者当たり**最大50万円**) ※1事業者:法人番号単位での申請

支給要件

①賃上げの対象時期

令和6年4月1日から令和6年11月1日まで
(改定後の賃金の支給が令和6年12月以降となったものを含む)
※対象時期に複数回の賃上げを行った場合も可

②賃上げ対象従業員

令和6年8月1日時点で、県内事業所に勤務する正規及び非正規雇用労働者ただし、非正規雇用労働者については、週所定労働時間4時間以上(月所定労働時間18時間以上)であること。なお、国の令和6年度キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)の適用を受けた従業員又は受ける見込みの従業員は除く。

③賃上げ額

(ア)対象時期において、1時間当たりの賃金額「930円未満」の従業員の賃金を「980円以上」に引き上げていること。
(イ)引き上げ後、最低1か月以上の賃金支給実績があること。

④その他

引き上げ後の賃金水準を1年間継続する見込みがあること。

申請受付期間&申請方法

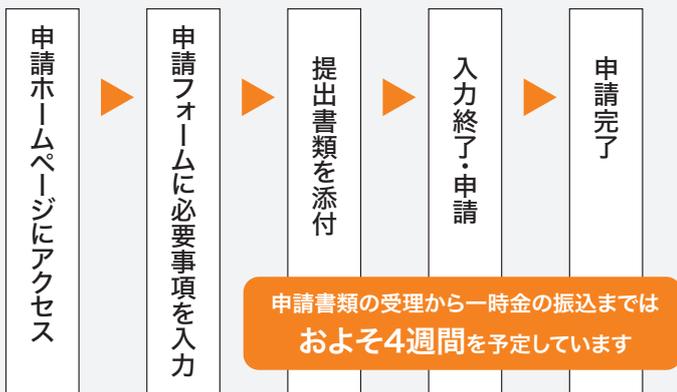
令和6年12月2日(月)～令和7年2月28日(金)必着

- ホームページからの申請がスムーズです。優先的にご利用ください。
- 電子申請については、12月9日からの受付。

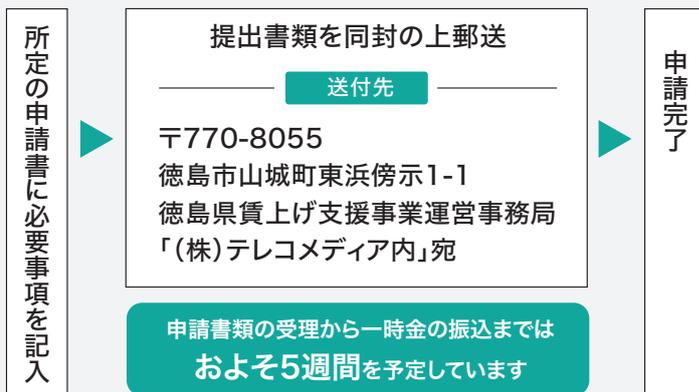
詳細は
ホームページを
ご確認ください。



■ ホームページからの申請の流れ



■ 郵送申請の流れ



一時金申請について

申請書類

- ① 徳島県賃上げ支援事業申請書兼請求書(様式第1号又は様式第2号)
- ② 支給対象従業員一覧(様式第3号)
- ③ 支給対象従業員に係る労働条件通知書の写し又は雇用契約書の写し
- ④ 賃金台帳の写し(賃金改定前月及び賃金改定月分)
- ⑤ 一時金振込先の口座に関する情報(金融機関名、口座番号、名義人等)が分かる書類(預金通帳の写し等)
- ⑥ (法人のみ)履歴事項全部証明書(申請日から3か月以内のもの)
- ⑦ (個人事業主のみ)直近の確定申告書(「青色申告」または「白色申告」)の写し
- ⑧ その他、知事が必要と認める書類



支給対象事業者(法人の場合)

次の項目すべてに該当する者

- 1: 中小企業基本法(昭和38年法律第154号)第2条第1項に規定する中小企業者の範囲で事業を営む者であって、法人税法(昭和40年法律第34号)第2条に規定する法人のうち、公益法人等(※1)、協同組合等(※1)及び普通法人(※1)に該当。
- 2: 県内に本社又は主たる事業所がある、若しくは支店・営業所等の事業所が県内にあること(県内で営業実態がなく、法人住民税が免除されている場合を除く)。
- 3: 県内の事業所に常時使用する従業員(※2)を1人以上雇用していること
- 4: 徳島県税に未納がないこと。
- 5: 過去に国・都道府県・市区町村等の助成事業等において、不正受給による不支給決定又は支給決定の取り消しを受けたことがないこと。
- 6: 過去5年間に重大な法律違反等がないこと。
- 7: 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和23年法律第122号)第2条第5項に規定する「性風俗関連特殊営業」を行っていないこと。
- 8: 暴力団(暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(平成3年法律第77号)第2条第2項に規定する暴力団をいう、以下同じ。)又はその構成員(暴力団の構成団体の構成員を含む。)若しくは暴力団及び構成員でなくなった日から5年を経過しない者(以下「暴力団の構成員等」という。)の統制下にある団体、又はこれらと密接な関係を有する者でなく、経営に暴力団及び暴力団員が実質的に関与していないこと。
- 9: 会社更生法(平成14年法律第154号)、民事再生法(平成11年法律第225号)等に基づく再生又は更生手続きを行っている者ではないこと。

※1 次の①から⑦のいずれかに該当するものは除く。

- ① 構成員相互の親睦、連絡及び意見交換等を主目的とするもの(同窓会、同好会等)
- ② 特定団体の構成員又は特定職域の者のみを対象とする福利厚生、相互救済等を主目的とするもの
- ③ 特定個人の精神的、経済的支援を目的とするもの(後援会等)
- ④ 徳島県および県内市町村の行政連携団体
- ⑤ 法人格のない任意団体、政治団体、宗教団体、運営費の大半を公的機関から得ている法人等
- ⑥ みなし大企業(※3)
- ⑦ 公益法人等、協同組合等で事業規模の大きい者(※4)

※2 常時使用する従業員とは、労働基準法第20条の規定に基づく「予め解雇の予告を必要とする者」とし、以下①から④に該当しない者とする。

- ① 会社役員、個人事業主
- ② 日々雇い入れられる者
- ③ 2か月以内の期間を定めて使用される者
- ④ 季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者

※3 みなし大企業とは、以下①から⑤に該当する者とする。

- ① 発行済株式の総数又は出資価格の総額の2分の1以上を同一の大企業が所有している中小企業者等
- ② 発行済株式の総数又は出資価格の総額の3分の2以上を大企業が所有している中小企業者等
- ③ 大企業の役員又は職員を兼ねている者が役員総数の2分の1以上を占めている中小企業者等
- ④ 発行済株式の総数又は出資価格の総額を①～③に該当する中小企業者が所有している中小企業者等
- ⑤ 上記①～③の中小企業者の役員又は職員を兼ねている者が役員総数の全てを占めている中小企業者

【中小企業基本法第2条第1項に掲げる中小企業者】

業種	中小企業者 (下記のいずれかを満たす者)		小規模企業者
	資本金の額 または 出資の総額	常時使用する 従業員の数	常時使用する 従業員の数
製造業、建設業、 運輸業、その他の 業種	3億円以下	300人以下	20人以下
卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下	5人以下
小売業	5,000万円以下	50人以下	5人以下

※4 公益法人等、協同組合等で事業規模の大きい者とは、次の①及び②の両方を満たさない法人

- ① 資本金の額又は出資の総額が3億円以下であること
- ② 常時使用する従業員の数が300人以下であること

支給対象事業者(個人事業主の場合)

次の項目すべてに該当する者

- 1: 徳島県内税務署へ開業届を提出している個人事業主。
- 2: 中小企業基本法(昭和38年法律第154号)第2条第1項に規定する中小企業者の範囲で事業を営む者であって、上記「支給対象事業者(法人の場合)」欄中3から9の全ての要件に該当するもの。

申請方法

● ホームページからの申請



● 申請書類のダウンロード(郵送用)



お問い合わせ

〒770-8055 徳島市山城町東浜傍示1-1
徳島県賃上げ支援事業運営事務局「(株)テレコメディア内」
TEL:088-603-8060

No.10 徳島県資料

R7. 1. 20 令和6年度 徳島県雇用政策協議会



新時代へ
躍り出そう

徳島県の人材確保について

事業者の声を施策に反映し、タイムリーな支援を実施

01 徳島県賃上げ応援サポート事業

生産性向上

賃上げ

年取の壁

02 徳島県賃上げ支援事業

賃上げ

03 賃上げ応援！ 徳島県生産性向上投資促進事業

生産性向上

賃上げに取り組む事業者必見！ 11月1日改訂版

徳島県賃上げ応援サポート事業のご案内

設備投資等の生産性の向上に取り組み、賃上げを行う「中小・小規模事業者」を支援します！

① 国の業務改善助成金の上乗せ助成

生産性向上のために設備投資等を行うとともに、賃金引き上げに取り組み、国の「業務改善助成金」を有効活用した事業者に対して、「賃上げ助成金」の助成率に応じて、助成金を上乗せして補助します。
(※詳しくは業務改善助成金の申請が必要です。)

業務改善助成金についてはこちらをご確認ください。

設備投資額が助成上限額内の場合	国の助成率	県の助成率	県上乗せ助成率
設備投資等に要した費用 × 9/10の場合	1/10	1/10	10/10
設備投資等に要した費用 × 4/5の場合	1/5	1/5	5/5
設備投資等に要した費用 × 3/4の場合	1/4	1/4	4/4

※設備投資額が助成上限額を超える場合は、一部助成あり

② 社会保険労務士への報酬費用補助

次の(ア)「業務改善助成金」、(イ)「キャリアアップ助成金(社会保険適用時給増進コース)」の書類作成等に係る社会保険労務士への報酬費用を補助します。(※1)

(ア)「業務改善助成金」

※令和6年4月1日以後に交付申請を行い、令和7年3月7日(金)までに書類提出を完了していること。

(イ)「キャリアアップ助成金(社会保険適用時給増進コース)」

※令和6年4月1日以後にキャリアアップ計画を作成し、令和7年3月7日(金)までに、書類提出を完了していること。

(※1)本契約が有効な場合は、上記(ア)、(イ)の書類作成費用も併せて補助対象となります。

申請方法

申請書類を令和7年3月10日(月)【必着】までに、徳島県生活環境部労働雇用政策課に提出してください。
※予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
※詳しくは県HPをご確認ください。

申請先：徳島県 賃上げ応援サポート 検索
〒770-8570 徳島市万代町1丁目1番地
徳島県生活環境部労働雇用政策課 労働・働きがい推進担当
MAIL: roudou@yoyoseisaku.jp@pref.tokushima.lg.jp
TEL: 088-621-2346
FAX: 088-621-2852

徳島県賃上げ支援事業

徳島県では、時間給「930円未満」の従業員の賃金を「980円以上」に引き上げた中小企業等を対象に一時金を支給します！

支給対象事業者

県内に事業所を有する中小企業等(詳細は底欄に掲載)
※公益法人、協賛組合、個人事業主(従業員1人以上雇用しているものを含む)。

一時金の支給額

- 正規雇用労働者 1人当たり5万円
- 非正規雇用労働者 1人当たり3万円

(1事業者当たり最大50万円) ※1事業者：法人番号単位での申請

支給要件

- 賃上げの対象時期 令和6年4月1日から令和6年11月1日まで
(改定後の賃金の支給が令和6年12月以降となったものを含む)
※対象時期に賃金改定の賃上げを行った場合も可
- 賃上げ対象従業員 令和6年8月1日時点で、県内事業所に勤務する正規及び非正規雇用労働者ただし、非正規雇用労働者については、週所定労働時間4時間以上(月所定労働時間18時間以上)であること。
なお、国の令和6年度キャリアアップ助成金(賃金増進等改定コース)の適用を受けた従業員又は受け見込みの従業員は除く。
- 賃上げ額 (ア)対象時期において、1時間当たりの賃金額(930円未満)の従業員の賃金を980円以上に引き上げていること。
(イ)引き上げ後、最低1か月以上の賃金支給実績があること。
- その他 引き上げ後の賃金水準を1年間継続する見込みがあること。

申請受付期間及申請方法

令和6年12月2日(月)～令和7年2月28日(金)必着

- ホームページからの申請がスムーズです。優先的にご利用ください。
- 電子申請については、12月9日からの受付。

■ ホームページからの申請の流れ

申請書・タイムシートにアクセス → 申請フォームに必要事項を入力 → 提出書類を添付 → 入力終了の申請 → 申請完了

■ 郵送申請の流れ

提出書類を同封の上郵送 → 受付 → 〒770-8055 徳島市山城町東浜1-1 徳島県賃上げ支援事業運営事務局 (株)テレコムメディア内宛 → 申請書類の受理から一時金の払込まではおよそ5週間を予定しています

賃上げ応援！ 生産性向上投資促進事業費補助金

150万円 ? 1,000万円

※事業費全体が300万円を超える事業に限る

DX推進につながる設備投資による生産性向上の取組みを支援します！

新しい経営環境を克服し、DXによるビジネスモデルの変革を促進するため、生産工程やサービス提供方法の改善に必要な設備・システム投資に要する経費の一部を補助します。

対象者

次の要件を満たす県内に事業所を有する中小企業者・小規模企業者(個人事業者を含む)

業種	中小企業者(以下いずれかを満たすこと)	小規模企業者
1 製造業、建設業、運送業、その他業種	3億以下	300人以下
2 卸売業	1億以下	100人以下
3 サービス業	5千万以下	100人以下
4 小売業	5千万以下	50人以下

必要書類

徳島県「賃上げ応援！生産性向上投資促進事業費補助金募集」のページからダウンロードしてください。

URL: <https://www.pref.tokushima.lg.jp/jgoshokukata/sangyo/shokogyo/724372/>

公募期間

2024.10.8(火) ~ 2025.1.17(金)

補助対象経費の2分の1以内

賃上げを行う場合 補助対象経費の3分の2以内

- 給与支給総額を年平均6%以上かつ
- 事業内容最低賃金+45円以上増加する計画を策定し申請した場合

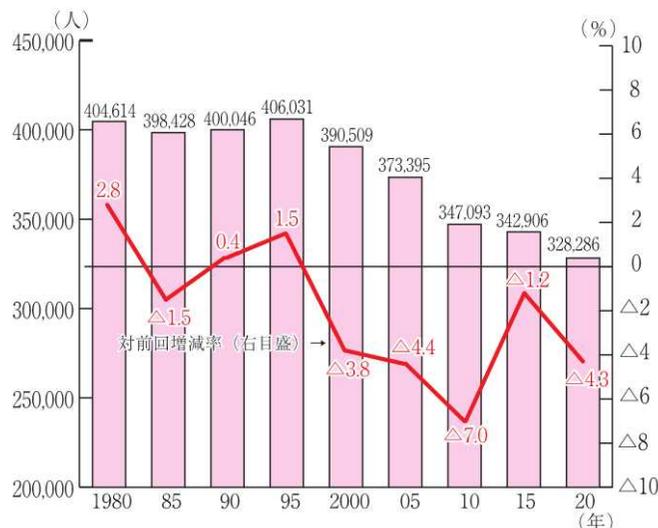
申請先

〒770-8055 徳島市山城町東浜1-1 徳島県賃上げ支援事業運営事務局 (株)テレコムメディア内宛

■ 企業の人手不足感が続き、一部産業では有効求人倍率が特に高い

※出典：徳島経済研究所「徳島の経済と産業」

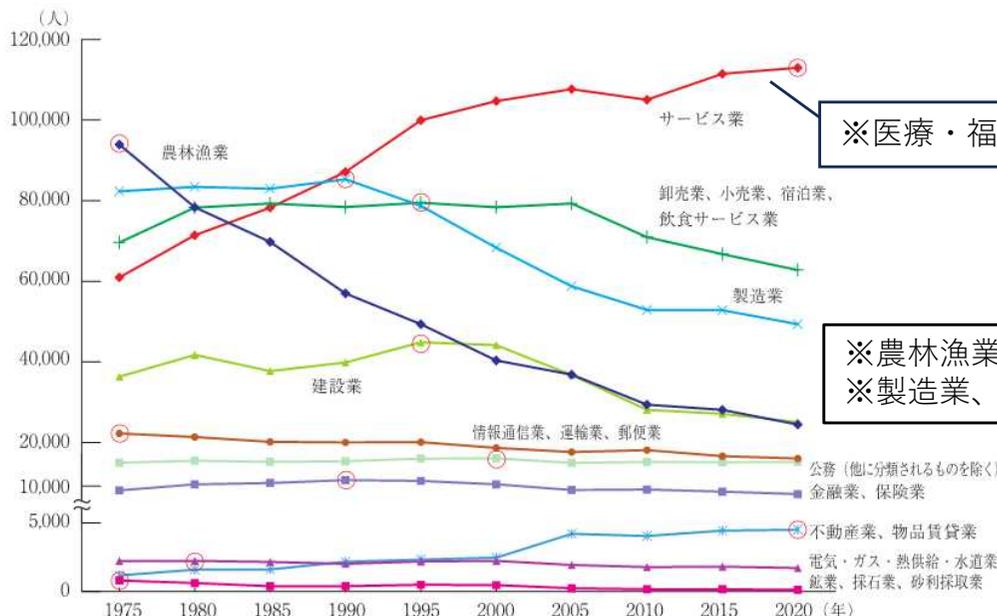
【経済・産業-8】 徳島県の就業者数の推移



注：2005年の数値は、2010年の分類に組み替えた「新産業分類特別集計結果」の値を使用している。

資料：総務省「国勢調査」

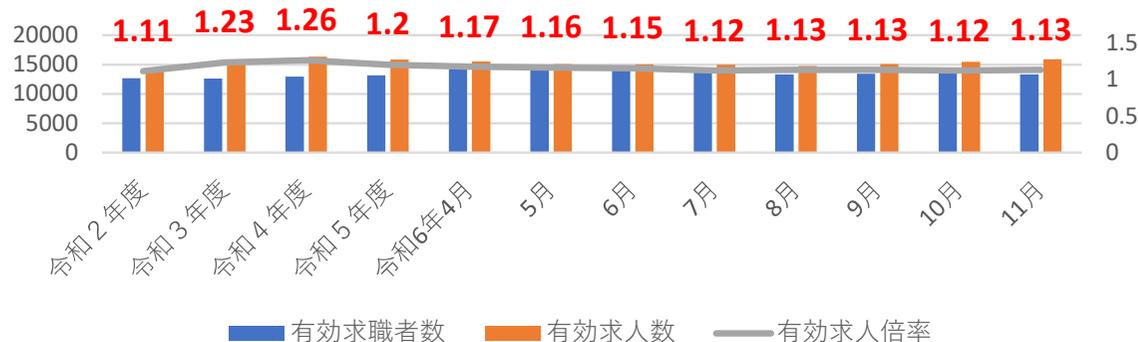
【経済・産業-10】 就業者数の主な業種別推移



注：各調査年で基準となる産業分類が異なる場合があり、単純な時系列比較はできない。ここでの業種名は2010年の分類による。
注：グラフ中の○印は各分類ごとの最大値を示している。
資料：総務省「国勢調査」

※出典：徳島労働局「職業安定業務統計」

有効求人倍率の推移



< 令和6年11月 職業別有効求人倍率 >

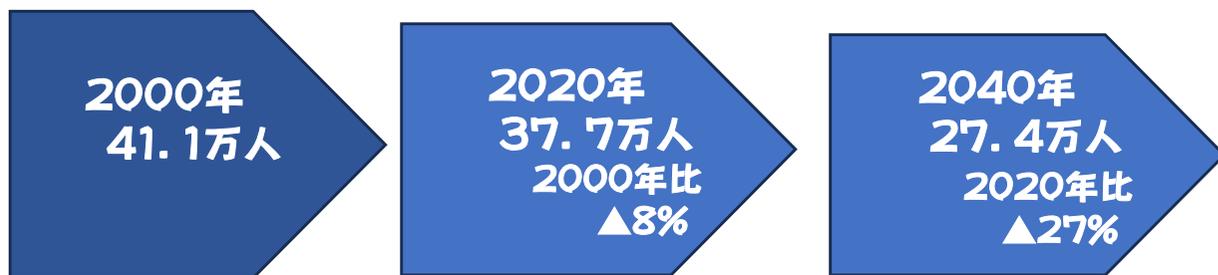
職業別	有効求人倍率
医師・歯科医師・獣医師・薬剤師	5.14
保健師・助産師・看護師	2.55
介護サービス職業従事者	2.70
社会福祉専門職業従事者 (保育士・福祉指導専門員等)	3.05
自動車運転従事者	1.74
農林漁業従事者	1.33
建築・土木・測量技術者	5.47
建設・採掘従事者	2.87

■ 2040年には、労働力人口が「27%減」(2020年国調比)

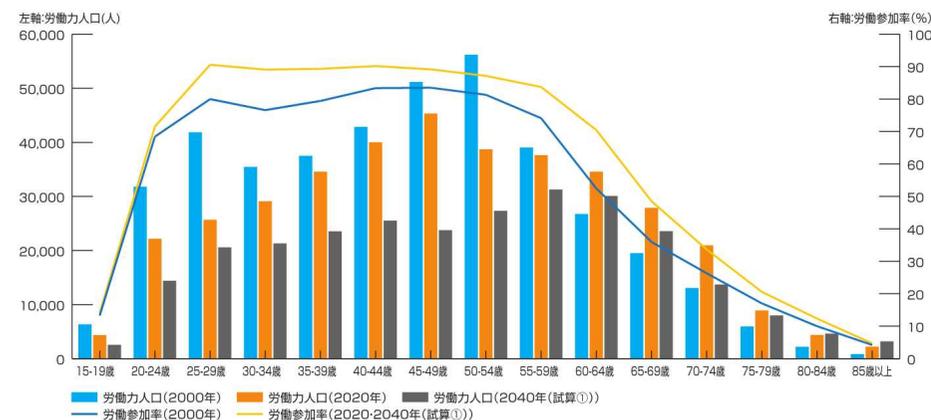
<本県における労働力人口（推計）>

※出典：徳島経済研究所「徳島経済レポート」

・ 2040年の労働参加率を2020年と同率と仮定



図表3 徳島県の労働力人口と労働参加率



■ 15年後、県内でどれくらいの「人材（労働者数）」が不足するのか？

<必要労働者数>

	2010年	2015年	2020年
就業者数	347,093人	342,906人	328,286人
有効求人数（不足数）	11,753人	14,815人	14,063人
必要労働者数	358,846人	357,721人	342,349人

<2040年の必要労働者数（推計）>

- ・ 現在の「経済活動」を維持するため、**「34万人」**の労働者確保を目指す！
- ・ 就業者数は「労働力人口の減少率(▲27%)」に基づき算出

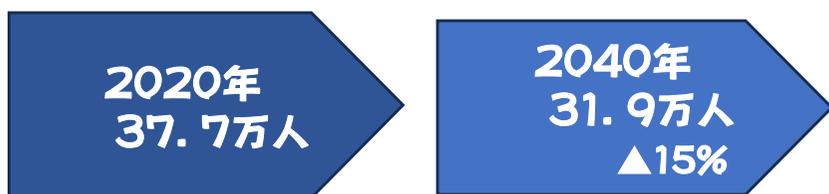
	必要労働者数	就業者数	求人数（不足数）
2040年	約34万人	約25万人	約9万人

■ 高齢者層で労働参加率が改善した場合

※出典：徳島経済研究所「徳島経済レポート」

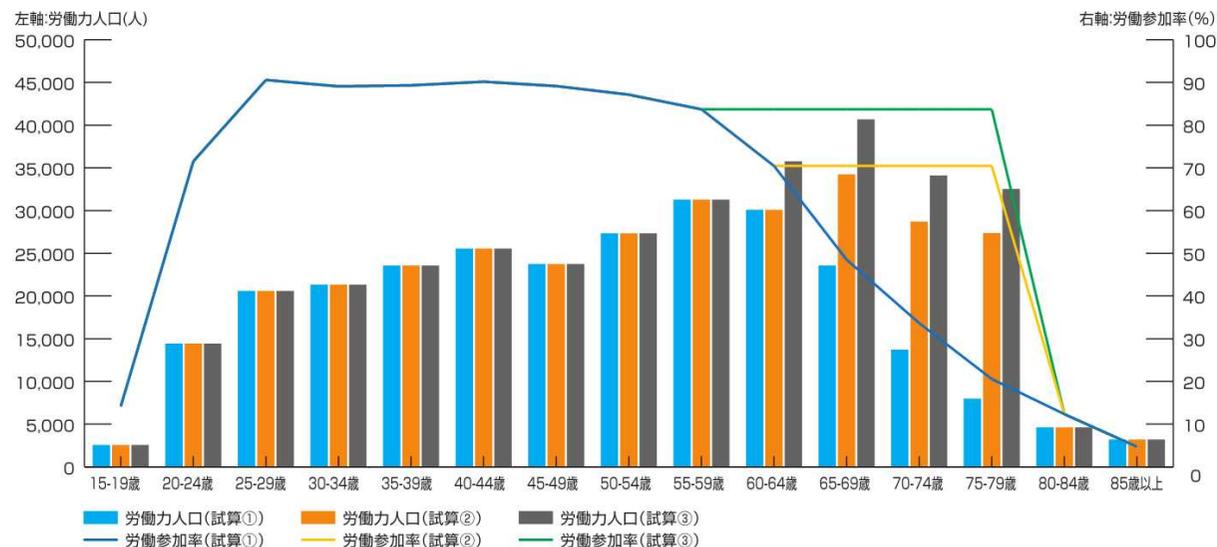
< 想定ケース >

- 「65～79歳の階層」を、2020年の60～64歳の労働参加率まで引き上げた場合（黄線）



	必要労働者数	就業者数	求人数（不足数）
2040年	約34万人	約29万人	約5万人

図表4 2040年に高齢階層で労働参加率が改善した場合



※試算②は、65-79歳の3階層の労働参加率が60-64歳の労働参加率に改善したと仮定して算出
 ※試算③は、60-79歳の4階層の労働参加率が55-59歳の労働参加率に改善したと仮定して算出

※「60～79歳の階層」を2020年の55～59歳の労働参加率まで引き上げた場合（緑線）、不足数は「約3万人」

人材確保に向けた 取組方向性 （4本柱）	I. 県内就職支援 II. 企業等での定着支援 III. 潜在労働力の活用 （女性・高齢者・障がい者） IV. 外国人材の受入れ
	生産性向上（DX推進）、労働力の流動化（M & A型事業承継）

■生産年齢人口が大きく減少していく見込みの中、人材確保対策は喫緊の課題

県内就職支援

- I 就職・就業マッチングの促進
- II 本県企業等の魅力発信、交流促進
- III 就職・就業支援策の充実

企業等での定着支援

- I 魅力的な企業等や産業、専門人材の育成
- II 多様な働き方の促進と働きやすい環境づくり

潜在労働力の活用

- I 多様な人材の就業支援の強化
- II 企業・民間団体との連携による就業等の支援

外国人材の受入れ

- I 受入れ促進に向けた取組の強化
- II 定着促進に向けた支援の充実

「県内就職支援」「企業等での定着支援」
「潜在労働力の活用」「外国人材の受入れ」の施策体系で
安定的な人材の確保・定着に向けた環境を整備