

日 時 令和7年1月29日（水）

司 会 定刻となりましたので、ただいまから、東京都地方版政労使会議を開催いたします。進行は、東京労働局雇用環境・均等部企画課長高橋が務めさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

本会議は公開となります。議事録につきましては、後日ホームページに掲載いたします。

まずはじめに、開会に当たり、富田東京労働局長より御挨拶を申し上げます。

東京労働局長 皆さんお疲れさまです。東京労働局長の富田でございます。

本日は、小池東京都知事をはじめ、労使団体等を代表する皆様方にお忙しいところお集まりいただきまして、感謝申し上げます。

厚生労働省からも、鰐淵厚生労働副大臣に御出席いただいております。

御案内のとおり賃金引上げは昨今における重要なテーマとなっております。昨年11月には首相官邸でも政労使意見交換が行われたところでございます。東京においても、最低賃金が1,163円に決定されましたが、今後の方向性についてどうしていくのか、政労使で議論していくことが必要でございます。

これを受けて、本日の会議は、賃金引上げに向けた取組をテーマとして、賃上げに向けた各分野での環境整備の取組等の説明、及び価格転嫁を含めた賃上げ原資の確保等の課題、最低賃金引上げに係る環境等について、皆様に積極的な意見交換をしていただき、令和7年春季労使交渉を前に、東京における賃金引上げに向けた政労使の意思疎通を図ってまいりたいと考えております。

本日は、どうぞよろしく申し上げます。

司 会 続きまして、鰐淵厚生労働副大臣より御挨拶を申し上げます。

厚生労働副大臣 ただいま御紹介をいただきました、厚生労働副大臣の鰐淵洋子でございます。本日は、東京労働懇談会の開催に当たりまして、一言御挨拶をさせ

ていただきたいと思ひます。

まずは、小池都知事をはじめまして、本日御臨席の皆様には、日頃より厚生労働行政に対しまして、格別の御理解、御協力を賜っておりますこと、厚く御礼を申し上げたいと思ひます。

また、本日も大変お忙しい中、御参加いただきますことを重ねて感謝御礼申し上げます。本当にありがとうございます。

厚生労働省では、石破総理の御指示も踏まえまして、賃上げの流れが地方に波及するように、全国47都道府県で賃金引上げに向けた取組を主たるテーマといたしまして、本年1月から2月にかけて、地方版政労使会議を開催させていただいております。

この地方版政労使会議は、各地域における課題を御議論いただく場でございますけれども、東京都と、また東京労働局の会議開催に向けた、そういった打合せの中で、今回、出席の依頼を頂戴いたしましたので、参加をさせていただくこととなりました。どうか最後までよろしくお願い申し上げます。

昨年は、春季労使交渉における賃上げ率が約30年ぶりの水準となる等、持続的な賃上げを実現する兆しが見えた年となりました。現在、我が国経済は、30年余り続きましたコストカット型経済から、賃上げを起点とした成長と分配の好循環による成長型経済を実現するチャンスを迎えております。

このチャンスを掴み取るためにも、賃金上昇が物価上昇を安定的に上回る経済の実現が重要となってまいります。また、賃上げが経済成長の必要不可欠の要素であり、原動力であるという重要かつ基本的な認識を、今こそ中央、地方、そして全ての政労使で共有することが重要でありまして、今期の春季労使交渉に向けては、労使団体からも賃上げへの強い意気込みが打ち出されていると承知をしております。

東京都には、多様な産業が集まる。そして言うまでもなく、日本経済の中心でありまして、そしてその東京の経済を支えているのは、都内の企業数、約99%を占める中小企業の方々であると承知をしております。そのような中で、賃上げのための重要な課題であります、価格転嫁の円滑な取組

を、積極的に実施されているとも伺っております。

ぜひ、本日の議論を通じまして、一層の賃上げの機運を醸成していただきたく、まさに東京からこの賃上げの流れを着実に広げていただきたいと、そのように期待をしているところでございます。

本日は、東京都の状況や産業構造も踏まえまして、現場の皆様ならではの有意義な御議論や、また認識の共有を図ってまいりたいと思いますので、限られた時間ではございますが、どうか最後までよろしくようお願い申し上げたいと思います。改めて本日は大変にありがとうございます。

司 会 ありがとうございます。

続きまして、小池東京都知事より御挨拶を申し上げます。

東京都知事 小池でございます。本日は、東京都版の政労使会議、東京労働懇談会を開催いただいております。私のほうから一言御挨拶を申し上げたく存じます。

言うまでもございませぬけれども、世界は毎日のようにすごく大きな激動を伝えるニュースばかりでございます。まさに大激動の最中にあるというところを感じているところでございます。

そしてまた、企業、働く人を取り巻く環境も目まぐるしく変化をしているところでございます。長引く物価高騰、そして深刻さを増す人手不足など、待ったなしの課題が山積をしているところでございます。

こういった困難を打開して、そして未来を切り開くのは、やはり何といたしても「人」の力でございます。働く方々の処遇の向上、そしてそれを後押しする生産性の向上をしっかりと進めていくことが、何よりも大切だと、このように考えております。

今年、東京都は3つのキーワードで始めました。

まず、1つが「デジタル」でございます。デジタルの力を、目一杯活用して、課題解決のスピードアップを図ってまいります。

2つ目が「時間」の概念であります。1日は24時間であることは言うまでもございませぬが、この24時間は変わらないけれども、それを生産性を向上することもございまして、「手取り」の時間を増やしていくということを考えて進めたいと思っております。最初のデジタルと絡んでくるわけ

でございますけれども、デジタルの力で柔軟で質の高い働き方を作っていく、人生を豊かにする。その時間をリスクリング等の時間に充てていく。子育てもでございます。介護もでございます。限られた時間を有効に活用すること、これが重要だと、このように考えております。

3つ目が「Women in Action」、この頭文字を取りまして女性活躍「WA」ということをさらに打ち出していきたいと考えております。女性活躍の「輪」を東京からますます広げていきたいと考えております。

このことは、男性が力を発揮できる環境も作っていくことにつながると、このように考えております。

そして今日のテーマは、先ほどもお話ございました、「賃上げ」、そして「年収の壁」の問題、こうした今申し上げました3つのキーワードと非常に密接に関連をしているわけございまして、賃金も増やす、そしてまた「手取り時間」も増やすということを進めていきたいと思っております。そして、今よりもっと働きたいという方にとりましても、希望するキャリアと、安定した将来を手に入れることを後押ししていきたいと考えております。

政労使、力を合わせて進めていくことが何よりも肝要だと、このように感じております。

東京の力、「人」の力をもっともっと引き出せる、そして「人」が輝く活力あふれる都市であり続けていくためにも、皆様方の忌憚のない御意見をよろしくお願いを申し上げまして、御挨拶とさせていただきます。本日よろしくお願いたします。

司 会 ありがとうございます。

小池東京都知事につきましては、都合により、ここで退席となります。皆様、御了承ください。

小池都知事、ありがとうございました。

東京都知事 ありがとうございます。

(東京都知事 退室)

司 会

マスコミの皆様、撮影は一旦ここまでとさせていただきます。

それでは、議事に戻ります。

まずは、行政機関の支援策等につきまして、御説明をいたします。はじめに東京労働局富田局長より説明をお願いいたします。

東京労働局

それでは、資料を配付、あるいは画面に入っているかと思っておりますので、そちらのほうを御覧いただければと思います。モニターが幾つかありますが、そちらのほうにも出ておりますので、こちらも御覧ください。私が説明しますのは初めの2ページでございます。

東京労働局における最低賃金及び賃金引上げに関する各種の施策についてでして、2ページを御覧ください。

東京都の最低賃金については、先ほども申し上げましたとおり、昨年10月1日に、時間額1,163円に改正されております。この改正は、50円の引上げとなっております、最低賃金が時間額のみになった平成14年以降、東京での過去最大の引上額、引上率4.49%になっております。

この改正された最低賃金とその支援策である業務改善助成金につきましては、動画やSNSの活用や、関係団体に対する要請等によりまして、積極的に周知を行っております。

また、1月から2月には、事業場において最低賃金は守られているか確認するため、事業場への調査を実施しております。

賃金引上げの取組につきましても、監督署の立入調査、労働局や監督署の各種会議、説明会等、あらゆる機会に検討の働きかけや支援策の説明、資料の提供等を行っております。

3ページを御覧ください。賃金引上げの環境整備のための支援策でございますけれども、まず1つ目が、在職者のリ・スキリング支援でございます。多くの企業に人材開発支援助成金を活用いただくため、人への投資促進コース及び事業展開等リスキリング支援コースというのがございますが、それらを中心に東京労働局及び都内ハローワークが一体となり、積極的な周知・広報を行っております。

また、左下のほうにありますけれども、教育訓練給付金を拡充しまして、専門実践及び特定一般のそれぞれの教育訓練給付金の給付率が10%引き上

げられたところでございます。

さらに雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を活用した場合に、賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金が創設されます。

その下、非正規雇用労働者の処遇改善につきましては、キャリアアップ助成金により非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善、年収の壁を意識せず働くこともできる環境づくり等の支援を行っております。

また、同一労働・同一賃金につきましては、労働基準監督署と労働局が連携して非正規雇用労働者と正社員の間の公正な待遇を確保するよう指導しております。

以上の施策をもちまして、最低賃金と賃金引上げに向けた支援を東京労働局としては行っているところであります。

私の説明は以上でございます。

司 会 続きます。内田東京都産業労働局雇用就業部長より御説明をお願いいたします。

東京都 東京都産業労働局雇用就業部長の内田です。座って失礼させていただきます。

私からは、東京都産業労働局の令和6年度における今日のテーマ「賃上げ」と「年収の壁」に関する支援施策について、御紹介をさせていただきます。お配りしました資料、表紙をめくっていただいた後ろ側のスライドを御覧ください。2つ目のスライドです。中小企業の賃上げに向けた価格転嫁や設備投資、社内体制整備に関する支援事業と年収の壁対策に関する支援事業の概要をまとめた資料となっております。

まず、価格転嫁ですが、都は中小企業の取引の適正化や価格転嫁を支援するため、下請センター東京を設置しまして、下請取引に係る相談や調停、あっせん等を行うとともに、専門家が価格交渉や原価管理に関するサポートを行っております。

また、設備投資の面では、中小企業が生産性向上に役立つデジタル機器や競争力を強化する最新設備等を導入する際に、賃上げ計画を策定される場合に助成率を高め、手厚い支援を展開しています。

さらに、社内体制整備の面では、専門家による賃上げの手法や制度整備

に関する支援、新たな賃金制度等の周知啓発を行いますほか、正規雇用への転換後も安心して働き続けられる労働環境の整備や、従業員のエンゲージメント向上等に取り組む中小企業が賃上げにも取り組まれる場合に助成金等を支給しています。

こうした取組によりまして、中小企業における賃上げが一時的なものにとどまらず継続的に行われるよう、都としてもしっかり後押ししていきたいと考えております。

なお、一番下に記載しております年収の壁対策としましては、都では、年収の壁に関する正確な理解を啓発するために、専門家等による企業及び従業員の状況を踏まえたサポートを行いますほか、年収の壁の一因となっております収入制限のある配偶者手当の見直しを行った企業に、奨励金を支給しております。

この取組によって、企業の人手の確保や女性のキャリア形成を支援しております。

このページ以降は、各事業の詳細を記載した内容となっております。説明は割愛させていただきます。

私からの説明は、以上です。ぜひ今後とも、本日御出席の皆様と一層の連携を図りながら、着実に取組を推進していきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

以上です。

司 会 ありがとうございます。

続きまして、関東経済産業局佐合局長より御説明をお願いいたします。

関東経済産業局 関東経産局の佐合でございます。まず、日頃から皆様には、経済産業行政に多大なる御理解、御協力をいただいておりますことを、この場を借りてお礼を申し上げます。

私からは中小企業・小規模事業者の賃上げ支援策ということで、その賃上げの原資を確保するためには、取引の適正化、生産性向上、成長投資、3つを推進していくことが重要だと思っておりますが、本日は主に取引適正化の推進について御説明を申し上げます。ちょっと資料をここから飛んでいただいて恐縮ですが、5ページです。

直近では、更なる取引環境の整備に向けて、約20年ぶりとなる下請法改正を今検討しております。執行強化、これにも努めておりまして、執行強化に関しましては次のページ、6ページに一例がございますが、下請Gメン、令和5年度は300名だったのが、令和6年は330名に拡大をして、現場の実態把握に努めております。

7ページ目ですけれども、毎年9月と3月、価格交渉促進月間を軸としたフォローアップ調査、それから発注側の企業のリストの実名公表、それから指導助言、こういった取組を進めております。引き続きこういったものを着実に推進していきたいというふうに思っております。

またちょっと飛んでいただいて恐縮ですが、13ページですね。サプライチェーン全体で付加価値を向上させる、あるいは共存共栄を目指すパートナーシップ構築宣言、これについて積極的に周知、促進をしております。地方自治体の中には、宣言企業に向けて、補助金や公共工事の入札の加点等、インセンティブを付与する取組も拡大をしております。引き続き自治体の方々と連携をしながら、宣言の普及に努めてまいりたいと思っております。

15ページ目でございますけれども、これは関東局管内1都10県を管轄しているのですけれども、その中で把握した取引適正化の好事例を記載しております。国の施策を生かした成功事例がこのようにあること、事業者の方々にはぜひ、参考にしていただいて、自らの取組に生かしていただきたいというふうに思っております。

それから、16ページ目でございますけれども、昨年3月に、関東経産局独自で実施をしました施策認知度調査の結果でございます。

概要を言うと、国や都県の価格転嫁施策を知っているという事業者のほうが前向きな価格交渉を行えているということ、それから地域金融機関から価格転嫁に関する情報提供を受けたいという事業者のニーズ、これは一定数存在することが分かりました。このため、来月になりますけれども、関東財務局と共同で、地域金融機関向け価格転嫁セミナー、これを開催する予定でございます。

やはり金融機関の方々、事業者の実務をよくお分かりなので、非常に力

強いサポートができると思っております。金融機関の方々も、価格交渉に関する支援力を向上していただいて、それによって事業者の方への施策の普及、あるいは事業者自身の価格交渉力を強化すると、そういったことにつながっていきたいと思っております。

なお、本調査における東京都の特徴としては、直近1年間で価格交渉できた割合と労務費を自ら交渉できた割合というのは、管内でも高水準でございます。

他方で、国の施策であるパートナーシップ構築宣言、あるいは労務費指針の認知度については、管内の平均と比べるとちょっと下回っていたところがございますので、認知度向上の余地はまだまだあるのかなということだと思っております。やはり認知度が高まると先ほど申し上げたとおり、価格転嫁に前向きに取り組めるということなので、しっかり上げていきたいと思っております。

それと、今まで取引適正化の話を申し上げましたが、持続的な賃上げの実現に向けては、成長投資、省力化投資、こういったものを通じて企業の生産性向上、稼ぐ力を抜本的に強化することも重要だと思っております。中小企業省力化投資補助金をはじめとした各種支援策については、18ページ以降に記載しているので、ぜひ御覧いただきたいと思います。

今度とも各支援策を通じて、賃上げの流れが中小企業、小規模事業者、また地域にも波及することが重要なので、各機関の皆様の御協力を引き続きお願いしたいと思っております。

私からは以上です。

司 会 ありがとうございます。

続きまして、公正取引委員会、大泉室長より御説明をお願いいたします。

公正取引委員会 公正取引委員会の大泉と申します。どうぞよろしく願いいたします。

公正取引委員会といたしましては、中小、小規模企業も含めた構造的な値上げを実現するためには、取引の適正化を通じた労務費の適切な転嫁が不可欠であると認識しております。

このたび公正取引委員会では、令和5年11月に内閣官房とともに、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針を策定し、公表したところ

でございます。

本指針では、発注者と受注者の双方がそれぞれ取るべき行動を求められることを12の行動指針として取りまとめております。公正取引委員会では、本指針の取組状況のフォローアップ等の特別調査を行いまして、業界ごとの労務費の価格転嫁等の実施、実態の把握を進め、その調査結果を今年の12月に公表したところでございます。

この特別調査の結果によれば、本指針の認知度は、東京都は全国トップの57.3%という数値ではありました。ただ、全国平均を見ますと48.8%という半数程度にとどまっておりまして、地域ごとに見てもかなりのばらつきが見られるとなっておりますので、本指針の周知にはまだまだ課題があると認識しているところでございます。

他方で、すみません。資料3ページの右側の棒グラフを示しておりますように、先ほど関東経済産業局からのお話がありましたけれども、本指針を知っている者のほうが、知らない者よりも取引価格の転嫁をより行えているということが確認されておりますので、公正取引委員会といたしましても引き続き事業所管省庁と連携しながら、本指針の周知・徹底に取り組んでまいりたいと考えております。

次、続きまして、サプライチェーン全体における労務費の価格転嫁の状況に目を向けますと、サプライチェーンの各段階における転嫁の状況を示したものが、資料4ページの右の表に示しております。

この表によれば、各段階の取引の価格転嫁が見られた割合が前年度と比較いたしまして上昇しております。各段階とも価格転嫁が進展していることが分かります。

しかしながら、取引段階が一次受注者から二次受注者、そして三次受注者と遡るほど、労務費の転嫁率が低くなっておりまして、価格転嫁が十分に進んでいないという結果が出ております。そのため、引き続き適切な価格転嫁を、サプライチェーン全体で定着させていく必要があると考えております。

本会合に出席の皆様には、本調査の結果及び指針につきまして、関係団体やその会員の方に対して、周知・徹底に努めていただくよう、よろしく

お願いいたします。

最後に、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、下請法の適用範囲の拡大、執行強化を内容といたします下請法の改正を現在検討しております、本国会に提出することを目指しているところでございます。

私の説明は、以上でございます。ありがとうございました。

司 会 ありがとうございます。

次に、労使団体等の課題、取組について構成員の皆様から御説明をお願いいたします。

まずは、一般社団法人東京経営者協会 富田会長より御説明をお願いいたします。

東京経営者協会 ありがとうございます。東京経営者協会の富田でございます。今年の春季労使交渉に関する賃金の引上げや、最低賃金の引上げに関する基本的な考え方について、申し上げたいと思います。

まず、春季労使交渉・協議でございます。昨年、30年ぶりという大幅な賃金の引上げが行われたわけですが、まさに今年はこの流れを定着させる年だと我々も考えております。鍵は、もう皆さん御指摘のとおり、7割を占める中小企業労働者、4割を占める有期雇用等労働者の賃金引上げ、処遇改善だと思います。

中小企業におきましては、採用難、人材の流出防止、物価上昇による生計費への影響を背景に、必ずしも業績が改善していないにもかかわらず、やむを得ず賃金を上げた企業がかなりあります。こうした形の賃金引上げは持続可能とは言えません。

そういう意味で賃金引上げの原資を安定的に確保するためには、もちろん企業自身による生産性の改善・向上の取組が必要ですが、大企業と中小企業の間、中小企業同士、あるいは中小企業と消費者との取引も含めた適正な価格転嫁、あるいは販売価格アップを実現することが不可欠だと思います。

経済界としても、パートナーシップ構築宣言の実効性の確保、よい商品やよいサービスには相応の値がつく、これを社会的な規範、ソーシャルノ

ルムとして浸透させる取組を進めてまいります。

御承知のとおり我が国の一世帯当たり所得の中央値は、20～30年前と比べて一貫して低下傾向が続いております。150万円ぐらい落ちていると理解しております。特に、有期雇用等労働者については、同一労働、同一賃金の考え方に基づく対応の徹底、正社員への登用を推進していくことが、格差是正による分厚い中間層形成にもつながっていくと考えております。

また、社会経済機能の基盤を支えるエッセンシャルワーカーの処遇改善も非常に重要だと思います。商慣行の見直し、デジタル化のほか、各種の公的サービスの価格の在り方に対する再考も必要なのではないかと思えます。

今年の交渉・協議では、こうした課題を踏まえながら、建設的な議論を通じまして、自社に適した賃金引上げと総合的な処遇改善、人材育成の具体策を見いだしてまいりたいと思えます。

次に、最低賃金です。最低賃金は法律を根拠として、業績に関係なく全ての企業に適用され、違反した場合は罰則を科せられるものでございます。春季労使交渉による賃金の引上げとは区別して考える必要があると思えます。

チャレンジングな目標を掲げることで、最も強い影響を受けるのは、経営状況の厳しい小規模な中小企業になります。

はじめに目標ありきではなく、最低賃金法に定められた3要素である生計費、賃金、支払能力に基づく丁寧な議論を尽くし、公労使間で地域の実情を踏まえた適切な金額を追求するとともに、中小企業向けの実効性の高い支援策を拡充していかなければならないと思えます。

これからは、人手不足が深刻化する中、働き手が裁量を持って主体的に働いて、能力を最大限に発揮し、活躍できる社会にすることが必要だと思います。働き手の就労ニーズに答え得る多様な働き方の提供、リ・スキリングの推進、自律的なキャリアの形成支援などを通じまして、一人一人の労働力の質の向上を後押しすることが、我々経営者にも求められると思っております。

そうした努力を積み重ね、付加価値の最大化、人手不足の解消、そして

持続的な賃金引上げの実現という好循環につながりますように努めてまいります。

行政におかれましても、企業の取組を一層御支援していただくような施策の推進をお願いいたします。

司 会 ありがとうございます。

続きまして、東京商工会議所小山田議員・労働委員長より御説明をお願いいたします。

東京商工会議所 東京商工会議所で労働委員長を務めております小山田でございます。資料に基づき、中小企業の持続的な賃上げに向けた課題や取組について御説明をいたします。

資料の図の1と2を御覧ください。

先ほど、富田会長からもお話ございましたが、成長と分配の好循環の実現に向けては、雇用の7割を支える中小企業の賃上げが不可欠です。日本商工会議所の調査では、2025年度に賃上げを実施予定と回答した企業が約5割となり、そのうち半数近くが3パーセント以上の賃上げを見込んでおります。

2025年度も引き続き多くの中小企業が賃上げに取り組む意向を示しており、非常に心強く感じておりますが、一方で業績の改善を伴わない、いわゆる防衛的な賃上げは6割を超える等、継続性に課題も残ります。

中小企業の自発的、持続的な賃上げに向け、生産性の向上と一層の価格転嫁推進による取引価格の適正化が必要であり、また不可欠な状況でございます。

続いて、図の3と4を御覧ください。中小企業の価格転嫁は足踏みの状況が続いています。日商の10月調査では、4割以上の価格転嫁ができたとする企業は約5割と前回調査から横ばいとなっております。とりわけ労務費については、4割以上価格転嫁できた企業は4割弱と厳しい状況でございます。

社会全体での一層の価格転嫁推進に向け、パートナーシップ構築宣言の実効性の確保、ガイドラインの周知・徹底等、政府、東京都の粘り強い取組の継続をぜひともお願いいたします。

加えて、BtoCも含めた「価格転嫁の商習慣化」が不可欠であり、一般の消費者にも、よいもの、よいサービスには値が付くというマインドチェンジが求められております。

図の5を御覧ください。これも先ほどお話がありましたが、最低賃金は近年、物価や賃金の上昇率を超えた大幅な引上げが続いております。最低賃金は労働者のセーフティーネットであり、赤字企業も含めた全ての企業に適用される罰則付きの強行規定です。法定三要素のデータを踏まえた明確な根拠に基づく納得感がある審議決定が求められることは言うまでもございませんが、賃上げの政策手段として持ち上げることは適切ではない点、改めて申し上げたいと思います。

東京商工会議所としても、様々な取組を通じまして、中小企業の持続的な賃上げを支援しております。価格転嫁につきましては、ホームページ上の価格転嫁ナビを通じて情報提供を行っているほか、2月4日には価格転嫁推進大会を開催いたします。都内の経済団体で改めて認識を共有し、連携しながら推進してまいります。

生産性向上につきましては、昨年12月に日本商工会議所と共同で先進企業の自己変革を取りまとめた事例集を公表いたしました。2月25日のシンポジウム等でこの事例集の普及を図るほか、IT企業とも連携し、中小企業のデジタルシフト・DXを強力に支援してまいります。

事例集ですが、お手元にお配りをしております。様々な企業が東京都などの自治体、あるいは国の助成金を活用しながら、自己変革、生産性の向上に取り組んでいる様子を、網羅的にまとめております。ぜひお目通しをいただければと思います。

引き続き、商工会議所のネットワークを生かし、中小企業の価格転嫁と生産性向上を後押ししてまいります。政府、東京都におかれましても、中小企業が賃上げできる環境の整備に向けまして、引き続き支援の充実強化に取り組んでいただきますようお願いいたします。

私からは、以上でございます。ありがとうございました。

司 会

ありがとうございました。

続きまして、東京都商工会連合会山下会長より御説明をお願いいたしま

す。

東京都商工会連合会 東京都商工会連合会山下でございます。2ページをお開きいただきたい
と思います。

私ども、東京都商工会連合会におきましては、多摩地域と伊豆諸島、小笠原諸島を含む島しょ地域を管轄エリアとしておりまして、今年度において管内事業所における賃金引上げの実態を含む経営動向を把握するため、約1万社を対象にしたアンケート調査を実施いたしました。

続きまして、3ページをお開きいただきたいと思います。これは調査結果の速報値によるもので、賃金の引上げの対応状況を中小と小規模企業で比較したグラフとなっております。左側の実施状況では、小規模事業者におきましては、46.2%は賃金の引上げを実施していないとしております。物価高騰により様々なコスト負担が経営を圧迫する中で、特に人件費や労務費等の間接経費に対する価格転嫁が難しい状況が背景にあると考えられます。

こうしたことから、右側の今後の予定につきましても、3分の1が賃金の引上げについて実施予定なしと後ろ向きな姿勢を示しております。

続きまして、4ページを御覧いただきたいと思います。ここでは具体的に小規模事業者から届いた声の一部を御紹介させていただきたいと思いません。賃金の上昇幅に対して、利益確保が追いついていない状況、また、そうした中で、労働規制への対応によって、経営者自身が負担を負わなければいけない状況等、経営資源に乏しい小規模事業者からの切実な実情が寄せられております。

最後、5ページを御覧いただきたいと思います。経済全体にとって賃金の引上げは大変重要なものと認識している一方で、事業者を取り巻く経営環境はめまぐるしく変化しており、特に小規模事業者においては、まだまだ厳しい状況が続いております。

小規模事業者が、こうした環境変化に対応していくためには、コスト上昇分を価格に転嫁できる環境を整備するとともに、一社一社が今まで以上に付加価値や生産性を高め、競争力を強化していくことが不可欠であります。

そのため、私どもでは、事業者の一番身近な支援機関といたしまして、各地域の商工会に各種支援メニューの情報提供や、支援施策の活用支援をはじめとした従来の経営相談、経営改善指導をより強化いたしまして、さらに当連合会内に、新製品開発や新分野進出、人材、DX、事業承継等多様化する経営課題に対応するための専門支援拠点を設置いたしまして、小規模事業者の競争力強化に向けた支援に取り組んでおります。

今後ともぜひ、御指導のほうよろしく願いいたします。

以上であります。

司 会 ありがとうございます。

続きまして、東京都中小企業団体中央会會津会長より御説明をお願いいたします。

東京都中小企業団体中央会 東京都中小企業団体中央会の會津です。よろしく願いいたします。

現在、私ども中小企業・小規模事業者の経営は、十分な価格転嫁が進まず、賃上げや設備投資の原資確保に苦慮する一方、ますます深刻化する人手不足で、防衛的に賃金を引き上げざるを得ないという厳しい状況にあります。

また、コロナ禍におけるゼロゼロ融資の返済や、今回の政策金利の引上げ等、資金繰りにおいても先行きの不透明感が増しております。

しかし、そうした中においても、多くの会員傘下の企業は、事業の継続、そして、発展のために賃金引上げを重要な経営課題として取り組んでおります。

私ども中央会は現在、約1,700団体の会員がおりますが、その会員傘下の企業における賃金の改定状況についてですが、資料1ページのとおり、予定を含め、約7割の企業が賃上げを行っております。賃金改定の決定要素としては、労働力の確保、定着がトップであり、多くが防衛的な賃上げをせざるを得ないという状況が見てとれます。

また、賃上げ率は3.97%と、大企業には及ばないものの厚生労働省の調査における300人未満企業の3.7%を上回る数値となっており、厳しい経営状況にありながらも、懸命な取組が行われております。

次に、資料2ページ、価格転嫁の状況についてですが、実現できた企業

は約5割にとどまり、比較的大きな企業でも約6割が転嫁率50%未満で、さらに規模が小さくなるに従い、転嫁率も厳しい状況となっております。

また、人件費引上げ分の転嫁ができたのは約4割で、賃金引上げの原資も不十分なものとなっており、会員からも業種を問わず、人件費の価格転嫁ができないため、賃上げの原資を確保できないといった声が多く寄せられております。

次に、資料3ページ、こうした状況を踏まえた上での賃上げに向けた取組についてです。

まず、中小企業の持続的な賃上げを実現するためには、発注者を含めたサプライチェーン全体で事業の持続性を確保するという、同じ視点に立ち、価格転嫁に取り組む必要があります。加えて、私ども中小企業にも、自らの生産性を高めるべく、デジタル化等に不断に取り組み、賃上げやさらには事業発展のための原資を生み出していく努力が求められております。

そして、こうした価格転嫁や生産性向上を進める上では、法規制や各種支援策を実施する国や都と密接に連携して取り組むことが重要です。

現在、私ども中央会では、行政からの各種指針や支援策等の情報を会員に浸透させるとともに、そうした支援策等を活用して、価格転嫁やデジタル化等による生産性向上に取り組む会員等を伴走型でサポートしております。主な内容は、3ページのとおり、記載のとおりですが、引き続き国や都を連携し、一層の促進に努めてまいりたいと思います。

最後になりますが、国や都でもこれまでも取り組んでいただいておりますが、こうした支援策につきましては、引き続き申請手続きの簡素化等を図っていただきますようお願いいたします。

私からは、以上です。

司 会 ありがとうございます。

続きまして、日本労働組合総連合会東京都連合会、斉藤会長より御説明をお願いいたします。

日本労働組合総連合会東京都連合会 連合東京の斉藤です。労働団体の立場で賃上げに対する取組等を発言させていただきます。

まず、私たちが提出しました資料にあるとおり、連合東京は、今季春闘

について、連合方針に沿い取組を進めておりますが、東京の春闘をスローガンといたしまして、「賃上げがあたりまえの社会 みんなでスクラム、つくろう労働組合」と掲げています。常々、連合東京内で申し上げておりますけれども、春闘時期に賃上げ交渉をしても日常的な労使協議がベースにないところでは、会社からよい回答を引き出すということが難しく、昨今の企業のコンプライアンスの欠如も、労働者が日常的に経営に現場の感じている課題を言えないところから始まっていると思っております。

賃上げが定着できる企業には、健全な労使関係の構築がベースにあることを、冒頭申し上げさせていただきたいと思えます。

資料上段、今年の春闘の大事な点は、ここ数年の賃上げが若年層に偏重した配分になっておりまして、就職氷河期と言われるミドル層への配分が少ない傾向にあり、住宅ローンですとか、教育費の負担が大きな世代に、賃上げの実感が得られていないということが、国内消費の伸びない要因になっていると考えているところです。

その上で課題になりますけれども、賃上げの課題は、労務費の価格転嫁でありまして、適切な価格転嫁・適正取引の徹底、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成が必要であると考えております。これは民間だけではなく、公的分野の取引にも適正化と価格転嫁を推進する必要があると考えております。

資料裏面になりますけれども、賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策につきましては、業務改善助成金ですとか、キャリアアップ助成金をはじめ、各種の支援策はあるものの、制度の認知度が上がっていない。賃上げに利用した実績がどの程度あったのか。利用しようとしても申請等の手続きが煩雑で、申請を諦めてしまう傾向があるのではないかと考えております。制度の活用促進に向けまして、ぜひ活用している企業実績等を広報していただくとともに、東京都、あるいは東京労働局に社労士あるいは行政書士等、申請等の専用の相談窓口等を設置していただきまして、中小・小規模事業者の労働者への賃上げを促していただきたいと思います。

最後、下段の資料になりますけれども、厚生労働省が行ってございました

調査で、労働組合のあるほうが、ない企業よりも賃上げがされているという結果が出ております。冒頭申し上げましたけれども、健全な労使関係の構築が、労働者の安定的な雇用と賃上げにつながっておりますので、引き続き組合づくりへの御理解と御協力をお願い申し上げまして、発言とさせていただきます。ありがとうございました。

司 会

ありがとうございました。

最後に、金融機関及び関係団体の状況につきまして、事前にアンケートを頂戴しておりますので、東京労働局中込雇用環境・均等部長より御紹介させていただきます。

東京労働局

東京労働局雇用環境・均等部長の中込と申します。本日御参加の金融機関の皆様、それから社会保険労務士会、税理士会の皆様には、賃金引上げに関しまして、事前にアンケートに御回答をいただいております。

結果はお手元の資料、令和6年度金融機関・関係団体におけるアンケート結果の一覧表にまとめておりますので、御覧いただきたいと思いますのですが、お時間の都合上、簡単にポイントを紹介いたします。

まず、顧客である事業主の皆様が、日頃より賃金引上げについてどのようにお考えになっているかにつきましては、人手不足や諸物価の高騰の中、人材確保の観点から、賃上げが必要であるとの御意見がほとんどでした。

一方で、体力が乏しい中小企業にとっては、賃上げは厳しいという意見が多く寄せられました。

次に、賃上げする上での課題ですが、価格転嫁ができない。あるいは、できるとしても、原材料費や光熱費等までは十分とまでは言えずとも受入れられるけれども、労務費分の価格転嫁が困難との御意見が多く寄せられました。

次に、課題解消に向けての方策としましては、今後に向けてDX化を含む業務の効率化による生産性の向上、人材の能力の向上、多様な人材の活用、価格転嫁交渉への支援、また賃上げだけにとどまらない職場環境の改善による人材の定着に向けた取組が挙げられております。

行政に対しては、それらの取組を支援する補助金、助成金ですとか、コンサルタントの費用補助等の支援の御希望を頂戴いたしました。

アンケートの結果は、以上でございます。

司 会 では、ここから質疑応答、意見交換の時間とさせていただきます。なお、これまでの行政機関の取組であるとか、あと御紹介いただきたい取組等に対する御意見や御質問を含めて、自由に御発言いただきたいと思います。

まずはじめに、先ほど連合東京の斉藤会長の御説明資料の中で、3ページですかね。3番の項目で業務改善助成金等に関する御質問等々がございましたので、この部分につきまして富田局長より御説明をいたします。

東京労働局 では、私のほうから簡単に回答いたします。連合会長からは、業務改善助成金等が利用承認も煩雑であると、それから利用活用に向けてやはり、実績等を広報するとか、あるいは申請等の専用窓口を設けるべきじゃないかというふうな御意見をいただきました。

まず、煩雑じゃないかということについては、これはやはり不正受給とのバランスがございまして、簡便にするとやっぱり不正受給が増えてしまいますので、どこまでできるのかというふうなことがあります。ただ、御意見も分かりますので、引き続き私どもとしても検討はさせていただきたいと思います。

業務改善助成金等の利用実績でございますけれども、まず、業務改善助成金を申し上げますと、令和5年度の申請件数は1,335件のところ、今年度は少し増えておりまして、令和6年の12月末までで、1,446件ということで、昨年度よりも上回った傾向になっております。

こういった状況ではございますが、やはりきちんと周知をするということが重要でございますので、東京労働局におきましても、YouTubeであるとか、公式Xで周知を行っていくことにより、今後とも引き続き活用・勧奨をしていきたいというふうに思っています。

それから、社会保険労務士会等とも連携して、各種助成金の活用については、周知をさせていただければと思います。専用窓口の設置につきましては、引き続きの御要望として、私どもとしても承らせていただきたいと思います。

以上でございます。ありがとうございます。

司 会 では、どなたからでも構いませんので、御意見、御質問あれば、挙手をお

願いたいのですが。

東京経営者協会 東京経営者協会の富田ですが、今日のお話を伺いまして、政労使ともに賃上げの重要性について、認識が一致していると思います。その条件をどうするかということについての議論だと思います。

私どもも投資と賃上げが牽引する成長経済を目指して厳しい部分が多々ありますが、努力してまいります。先ほど来申し上げております最低賃金の問題や働く意欲と能力に応じて柔軟に働ける労働法制の在り方、あるいは特にエッセンシャルサービスと言われている方々の公的な価格設定の在り方についての御配慮を、ぜひお願いしたい。よろしく願いいたします。

司 会 ありがとうございます。

はい、どうぞ。

日本労働組合総連合会 公正取引委員会の資料の6ページに書いていただいているのですけれども、サプライチェーンの多重委託構造が存在し、価格転嫁が円滑に進んでないことが伺えるということで、私たち労働者の中でも、国とか、あるいは行政から発注されているものの下請け構造が何重にもなっていくと、最後、末端のところの労働者が、本当に最低賃金とか、特定最低賃金ぎりぎりの賃金で働くということになっていくという実態がありますので、ぜひ取引の多重委託を、もう少しいろいろ厳しい規制をかけていただくことで、労働者の賃金の手取りが、発注したものがきちんと労働者のところに行くのではないかと考えておりますので、この辺りの規制などについても、今後で結構なんですけれども、検討いただければと思っています。よろしく願いいたします。

司 会 ありがとうございます。

ほかの方で御質問、または資料の追加説明を構わないんですけれども、あれば。どうでしょうか。よろしいでしょうか。

すみません。ちょっと時間が押してきましたので、意見交換のほうはここまでといたします。意見交換を出していただきまして、ありがとうございました。

マスコミの皆様、ここからまた撮影を再開いたします。

では、最後に、閉会に当たり、鰐淵厚生労働副大臣から御発言いただけ

ればと存じます。鰐淵副大臣、よろしく願いいたします。

厚生労働副大臣 本日の懇談会の閉会に当たりまして、最後、一言御挨拶を申し上げたいと思います。

改めまして、本日出席の労使団体、また関係機関の皆様から賃上げを中心に大変に重要な現場の声をいただいたと思っております。改めて感謝を申し上げたいと思います。本当にありがとうございました。

本当に様々貴重な御意見だと思っております。その中で、やはり共通の認識といたしましては、賃上げの必要性を皆様と共有させていただいたと思っております。そういった中で、しっかりと持続的な、安定的な賃上げをしっかりとやっていくということで、これも認識をさせていただいたと思います。

ただ一方で、特に中小企業を中心に、労働生産性の向上だったり、あと賃上げ、引上げ分の価格転嫁、適正な価格転嫁が十分と言えない、なかなか難しいとか、厳しいという現状も伺ったところであります。

また、そのほか、支援が様々ある中で、認知度がまだまだ低い。でも逆にそれを知っている方につきましては、取組が進んでいるというそういった報告もありましたし、またそういった支援策の申請がもっと簡素化してもらいたいという御意見もいただきました。また、多重委託の話もいただきました。改めて方向性は、目指すところは、共有させていただいたと思いますが、その上で課題があるということも改めて浮き彫りになったというか、認識も調査していただいたと思っております。

今日いただいた本当に率直な現場の御意見だと思っておりますので、しっかりと私たちも受け止めさせていただきまして、これからの取組、施策にしっかりと生かしていきたいと思っております。

その上で、繰り返しになりますが、政府としても様々な支援策を用意しておりますので、指摘もございましたけれども、それをしっかりとより一層周知をさせていただいて、御利用いただけるように、そういった努力もしていきたいと思っておりますし、その上で改めて適正な価格転嫁がしっかりと進んでいくように、また、生産性の向上の取組をしっかりと後押しできるように、今日の皆様の御意見を受け止めた上で進めていきたいと思っております。

ので、改めて皆様に今日の御意見、感謝申し上げたいと思います。

改めまして、本年の春季労使交渉におかれましては、労使が一丸となりまして、賃上げの取組が進むように御期待を申し上げまして、重ねてになりますが、本日の御参加、また貴重な御意見をいただきましたことに感謝を申し上げまして、御挨拶とさせていただきたいと思います。本当にありがとうございました。

司 会

ありがとうございます。

以上をもちまして、東京都地方版政労使会議を終了いたします。皆様ありがとうございました。