

令和6年度 東京都地方版政労使会議 (東京労働懇談会) 次第

令和7年1月29日(水) 17:00~18:00
東京労働局 11階共用会議室 1-1~1-3

1 開 会

東京労働局長

2 行政代表からの挨拶

厚生労働副大臣

東京都知事

3 議 題

(1) 行政機関における各種支援施策等について

- ① 東京労働局
- ② 東京都
- ③ 関東経済産業局
- ④ 公正取引委員会

(2) 労使団体等における賃金引上げに向けた課題・取り組みについて

- ① 一般社団法人東京経営者協会
- ② 東京商工会議所
- ③ 東京都中小企業団体中央会
- ④ 東京都商工会連合会
- ⑤ 日本労働組合総連合会東京都連合会
- ⑥ 金融機関・関係団体の状況(東京労働局)

(3) 質疑応答・意見交換

(4) 取りまとめ

厚生労働副大臣

4 閉 会

東京労働懇談会（東京都地方版政労使会議） 東京労働局配布資料

令和7年1月29日

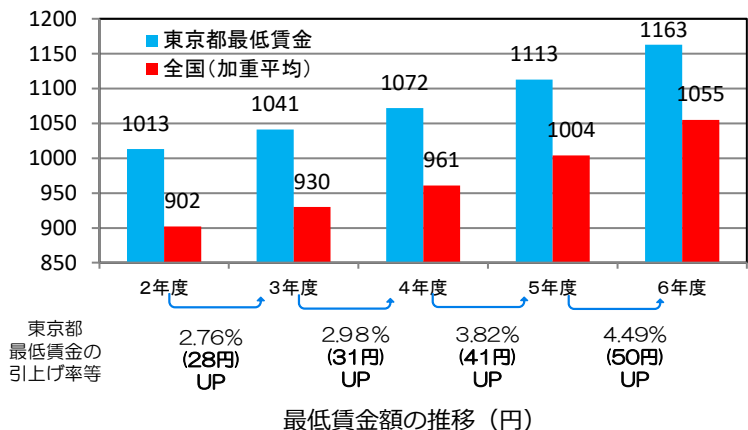
九段第3合同庁舎11階1-1～1-3会議室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1 東京労働局における最低賃金・賃金引上げに向けた支援

■ 東京都最低賃金及び業務改善助成金の周知・広報

◆ 令和6年は**過去最大の引上げ（50円）** ◆ **最低賃金・業務改善助成金 周知強化期間**（第1弾：R6.9～10、第2弾：R7.1～2）



書道パフォーマンス動画による周知



#局長の富田です。
改正された東京都最低賃金と中小企業の支援策について引き続き周知広報に努めてまいります。
賃上げと設備投資等を行った場合に助成する業務改善助成金や非正規労働者の基本給の賃金規定等を増額改定した場合に助成するキャリアアップ助成金などの支援策をぜひご活用ください！

【東京都最低賃金は10月1日から1,163円に改正されます！】
東京都最低賃金は、令和6年10月1日から時給額1,163円になります。最低賃金は、高齢者、パート、学生アルバイトなど働くすべての人に適用されます。みんなでチェック！使用者も、労働者も...
jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudouky...



X・YouTubeの活用



労使団体に対する局長要請



繁華街大型ビジョン、東京メトロ・都営地下鉄車内ビジョン放映による周知



■ 賃金引上げについての取組

◆ **企業に対する賃金引上げに向けた検討の働きかけ**

労働基準監督署での立入調査時等に賃金引上げに向けた要請書や支援策等の資料の交付

◆ **積極的な情報発信**

各種会議・説明会での周知、各種団体等に対する個別訪問及び団体の会員向けメルマガへの掲載依頼、局HPへの周知資料集の掲載、マンガを活用した周知等



マンガによる周知

2 東京労働局における人への投資等による賃金引上げに向けた支援

■ 在職者のリ・スキリング支援

- ◆ 事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、**訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する人材開発支援助成金**の積極的な活用勧奨を展開。

労働局の取り組み

- ・ 労働局ホームページに助成金の制度解説のYouTube動画掲載
- ・ 個別の事業所訪問・電話勧奨等
- ・ 社労士向け説明会を開催
- ・ X (旧Twitter) による周知広報



<YouTube動画>

ハローワークの取り組み

- ・ 窓口における利用勧奨
- ・ 事業主が参加するイベントや面接会でのリーフレット配布



<説明会の様子>

《教育訓練給付金の拡充 令和6年10月1日施行》

- ◆ **専門実践教育訓練給付金** (中長期的キャリア形成に資する専門・実践的な教育訓練講座を対象) について、教育訓練の受講後に賃金が上昇した場合、従来の追加給付 (合計70%) に加えて、更に**受講費用の10%を追加で支給 (合計80%)**。
- ◆ **特定一般教育訓練給付金** (速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練講座を対象) について、資格取得等した場合に、**受講費用の10%を追加で支給 (合計50%)**。

《教育訓練休暇給付金の創設 令和7年10月1日施行》

- ◆ 雇用保険の一般被保険者が、在職中に、職業に関する教育訓練を受けるための無給の休暇を取得した場合に、**自らの被保険者期間に基づき休暇期間中、基本手当に相当する給付を支給**。
- ◆ **ハローワーク職員のキャリアコンサルタント資格取得の促進等による転職やキャリアアップに向けた相談支援の充実**

■ 非正規雇用労働者の処遇改善等への支援

- ◆ **非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を支援するための「キャリアアップ助成金」**の活用に関する周知・利用勧奨を実施。
- ◆ 特に「**年収の壁**」を意識せず働くことのできる環境づくりに対しては「**社会保険適用時処遇改善コース**」の周知・利用勧奨を実施。

東京労働局【公式】@tokyroudou... 2024/08/14 ...
【パート・アルバイトの賃上げ助成金！】
\1人あたり最大6.5万円/キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース)
非正規労働者の賃金規定を改定して3%以上上げると、1人あたり最大6.5万円助成します。大企業も対象です！9月中の計画提出がおすすめ！
詳しくはmhlw.go.jp/content/119105...まで

コース	主な内容
正社員化コース	雇用形態変更コース
処遇改善コース	賃金規定等改定コース
社会保険適用時処遇改善コース	給与・退職金制度導入コース

<公式Xでのポスト>

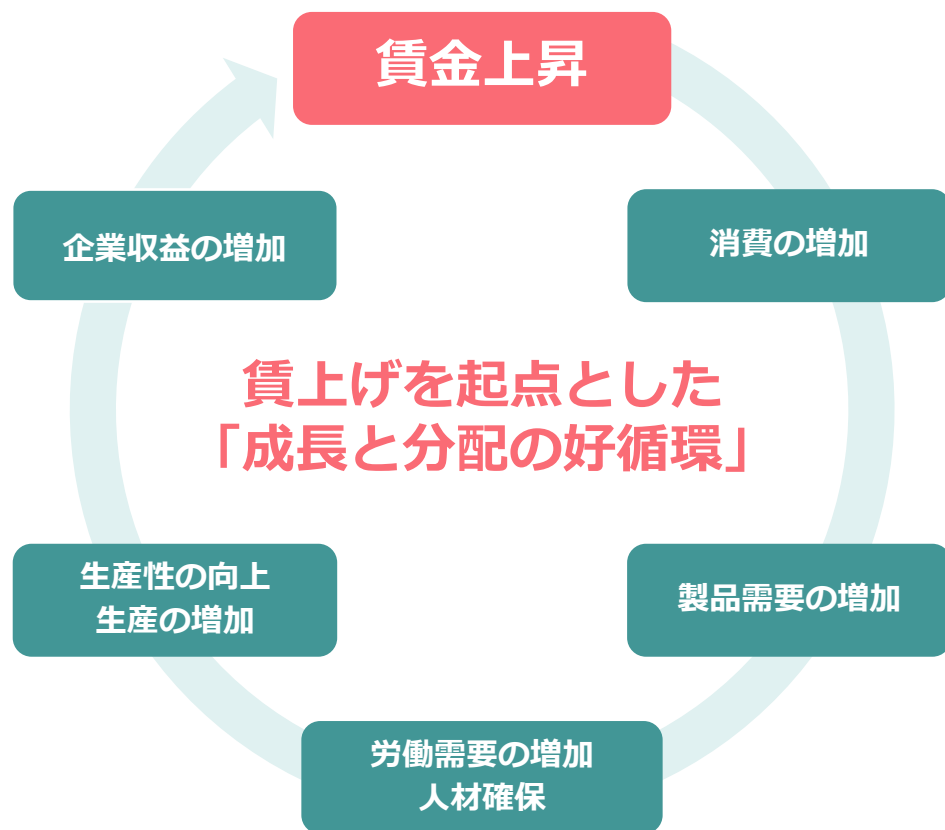
■ 労働基準監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底

- ◆ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、労働基準監督署において確認した情報等を基に**パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収および労働者派遣法に基づく指導監督等**を実施。

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プランを早急に策定する。
- 地方においても賃上げが可能となるよう、中堅・中小企業が工場等の拠点を新設する場合や大規模な設備投資を行う場合についても支援を行う。
- 地域への産業立地を推進するため、地域未来投資促進法14等を活用した設備投資や産業用地確保を促進する。

施策例

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

令和6年度総合経済対策 賃上げ環境の整備抜粋②

(2) 持続的・構造的賃上げに向けた価格転嫁等の取引適正化の推進

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

施策例

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

令和6年度総合経済対策 賃上げ環境の整備抜粋③

(4) 人への投資の促進及び多様な人材が安心して働ける環境の整備

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

施策例

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

令和6年度総合経済対策 賃上げ環境の整備抜粋④

(5) 中堅・中小企業の経営基盤の強化・成長の支援

- 賃上げを行う中小企業は増加している一方で、それらには、業績改善がみられない中での「防衛的賃上げ」が行われているケースも含まれている。賃上げを更に普及・拡大するためには、中小企業が稼ぐ力を強化し、その原資を確保できるよう支援することが必要である。
- M & A及び事業承継の環境整備に取り組む。中小企業が安心してM & Aに取り組むことができるよう、2024年8月に改訂した「中小M & Aガイドライン」を周知徹底し、M & Aのトラブルについて注意喚起を行う。M & A成立後の成長に向けた円滑なPMIの取組を定着させるため、「中小PMIガイドライン」及び「PMI実践ツール」を周知する。M & A成立後の成長に向け、当該M & A実施企業が行う設備投資やPMIを支援する。複数回のM & Aによるグループ化を後押しするため、中堅・中小グループ化税制等の活用を促進する。事業承継税制の特例措置について、2024年内を目途に、役員就任要件の見直しを検討する33。事業承継・引継ぎ支援センターによる中小企業・小規模事業者の事業承継支援を強化する。
- 中小企業の資金調達の円滑化と金融規律の更なる強化を図りながら、その経営改善・事業再生・再チャレンジを支援する。中小企業に対する民間金融機関のプロパー融資を促進するため、当該中小企業に対し、その民間金融機関が行う信用保証付融資に係る保証料を引き下げる、協調支援型の信用保証制度を新設する。経営改善・事業再生に取り組む事業者の資金繰りを後押しする信用保証制度を新設する。成長する中小企業に対しても、資本性劣後ローンの利用を促進する。中小企業活性化協議会による再生計画策定の支援等を通じ、経営改善・事業再生・再チャレンジを支援する。
- 経営者の判断により早期の事業再構築を進めることができるよう、多数決によって金融負債の整理を進めることができる法案について、早期に国会に提出することを目指す。
- 売上高100億円超の中小企業を創出し、また、その候補となる中小企業の生産性向上を促すため、それらの事業転換、革新的な新商品・サービスの開発、販路開拓、海外展開、M & A、人材育成等をハード・ソフトの両面で支援する。売上高100億円超を目指す中小企業に対し、官民ファンドからのリスクマネー供給及びハンズオン支援を行うとともに、その設備投資に対する支援策を検討する。国際協力銀行（J B I C）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】
- ・ 事業再構築法制の整備（経済産業省）【制度】
- ・ 中小企業活性化・事業承継総合支援（経済産業省）
- ・ 売上100億超への成長を目指す中小企業へのファンド出資（経済産業省）
- ・ 「早期経営改善計画策定支援」を活用した民間金融機関による経営改善支援の促進（経済産業省）
- ・ 売上100億超への成長を目指す中小企業への設備投資支援（経済産業省）
- ・ 民間金融機関のプロパー融資を引き出す新たな保証制度（経済産業省）
- ・ 国際協力銀行（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）
- ・ 経営改善サポート保証制度（経営改善・再生支援強化型）（経済産業省）
- ・ 生活衛生関係営業物価高騰等対応・経営支援事業（厚生労働省）
- ・ 日本政策金融公庫等による資金繰り支援（内閣府、財務省、厚生労働省、経済産業省）
- ・ 事業環境変化対応型支援事業（経済産業省）<再掲>
- ・ 小規模企業振興基本計画の変更（経済産業省）【その他】等

令和6年度総合経済対策における賃上げ支援関係施策

1. 最低賃金の引上げ

- 最低賃金の引上げに向けた環境整備を支援する業務改善助成金（厚生労働省）
- 事業環境変化対応型支援事業（経済産業省）
- 令和6年度税制改正で拡充した賃上げ促進税制の活用促進（経済産業省）

2. 持続的・構造的賃上げに向けた価格転嫁等の取引適正化の推進

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

3. 省力化・デジタル化投資の促進

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

4. 人への投資の促進及び多様な人材が安心して働ける環境の整備

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

5. 中堅・中小企業の経営基盤の強化・成長の支援

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

参考資料



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
 - 消費者庁
- 「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

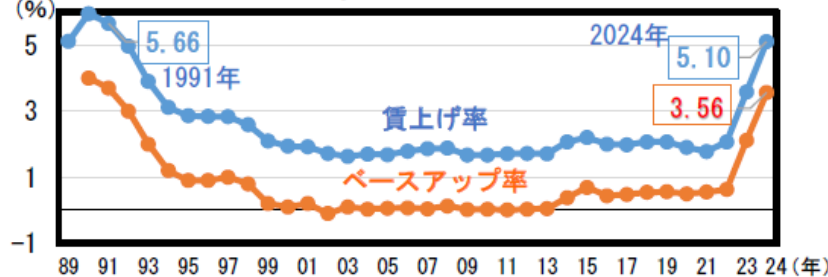
経済対策概要

- 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。

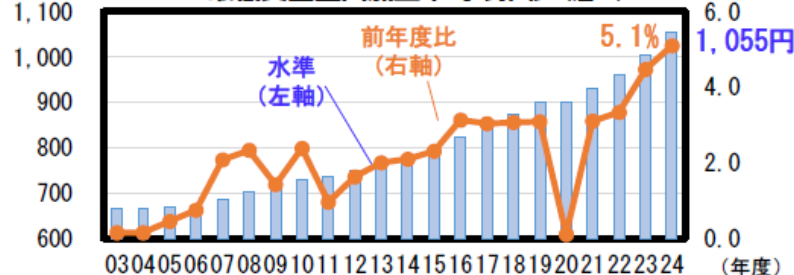
現状

- 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。

春季労使交渉集計結果時系列推移（注1）



最低賃金全国加重平均の推移（注2）（前年度比、%）



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

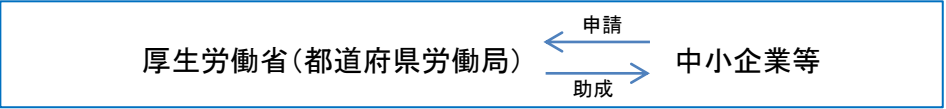
【助成対象】

- ・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、
令和5年度執行額：521.9億円

労働保険特別会計		一般
労災	雇用	徴収
	○	

厚労省の取組

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

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



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

その待遇の違い、説明できますか？

正社員と同じ仕事をしているのに、同じように手当はもらえないの？



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

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

■待遇の違いについて再点検してみませんか？

基本給

賞与
(ボーナス)

食堂・休憩
室等の利用

各種
手当

教育訓練

など

【問題となりうる具体的なケース】

●通勤手当が問題となった事業主の例

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

実際は…遠方からも採用しており、自己負担している者がいる

●慶弔休暇が問題となった事業主の例

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

実際は…正社員と同じ週所定労働日数であり勤務日振替は難しい

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

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

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

※詳細は裏面をご確認ください。

働き方改革推進支援センターを
利用してみませんか？

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



来所・電話相談

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



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

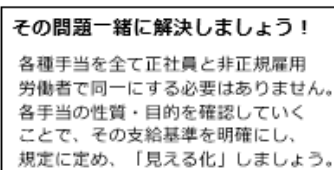
※コンサルティングの申し込みやセミナーの開催情報などは事業所の所在地の都道府県名をクリックしてご覧ください。

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…



社会保険労務士

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。

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

【参考】令和7年度予算案における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や、正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。（※下線部 = R7 予算案における拡充部分）

厚労省の取組

生産性向上（設備・人への投資等）への支援

業務改善助成金 【15億円】

拡充

※令和6年度補正予算額297億円

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成

➢ 地域間格差に配慮した助成率区分等の再編、支援時期等の見直し重点化

働き方改革推進支援助成金 【92億円】

拡充

労働時間削減等に向けた環境整備のために外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合に助成

➢ 対象労働者の現行の賃金額を3%、5%増加させた場合の加算に加え、7%の場合の助成強化、恒常的な長時間労働が認められる企業における設備投資について、一部助成対象の要件を緩和

人材開発支援助成金 【542億円】

拡充

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成

➢ 訓練終了後に賃上げ等した場合の賃金助成額の引き上げ（賃金上昇率を踏まえた賃金助成額のベースアップの一環として実施）

人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）

拡充

【制度要求】

雇用管理改善につながる制度等（賃金規定・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等）を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成

➢ 雇用管理制度助成コースを令和7年度から再開する際、人事評価改善等助成コース（※）を統合の上、作業負担を軽減する機器導入への支援や対象労働者の賃金を5%以上増加させた場合の加算を導入

（※）人事評価制度を整備、年功のみによらない賃金制度を設ける事業主への助成

正規・非正規の格差是正への支援

キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）

拡充

【633億円】

①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（正社員化コース）、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成

➢ 賃金規定等改定コースにつき、賃上げ率の新たな区分を設定（2区分→4区分、賃上げ率6%以上の場合はさらに引き上げ）、昇給制度を新たに設けた場合の加算措置の創設

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース）

【35億円】

- ◆ 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、離職後3か月以内に、期間の定めのない労働者として雇い入れたうえで、雇入れ前の賃金と比して5%以上増加させた事業主に対して助成
- ◆ 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、①中途採用率を一定以上向上させた場合、②中途採用率を一定以上向上し、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ、当該45歳以上の者全員の雇入れ時の賃金を雇い入れ前と比して5%以上増加させた場合のいずれかを満たした場合に助成

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）【137億円】

- ◆ 就労経験のない職業に就くことを希望する就職が困難な者を雇い入れ、人材育成計画を策定した上で、賃金を雇入れ日から3年以内に5%以上増加させた事業主に対して助成

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）【5億円】

- ◆ 労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、当該出向から復帰した際又は出向開始1年後等の賃金を出向前と比して5%以上増加させた事業主（出向元）に対し、出向中の賃金の一部を助成

賃金上昇と物価上昇の関係についての周知（消費者庁）

- 成長と分配の好循環の実現に向けた継続的な賃上げには、コスト上昇分が適切に価格転嫁できる環境の整備が必要です。
- 消費者庁では、賃金上昇が巡り巡ると物価上昇をもたらすという共通理解を消費者を含めた社会全体で醸成すべく、消費者の物価に対する理解を促進するための動画コンテンツを作成し、周知を図っています。

動画コンテンツ「教えて、探偵さん 物価上昇！ どうする？」

「物の値段はどうやって決まる？」 「日本の物価・賃金、世界と比べてここが変！」 「物価をウォッチしよう！」などをテーマにわかりやすく解説。

<メインストーリー>



- ✓ 日本は2022年からパン等が値上がりしている
- ✓ 30年位、物価も賃金も横ばい
- ✓ 企業は、原材料費が高騰しても、消費者離れをおそれ値上げせず、賃上げもされず
- ✓ 物価が緩やかに上がりながら、賃金が上がっていくのが望ましい姿
- ✓ 値上がりしても商品を購入して応援する気持ちが大切

<サブストーリー>

1 物の値段はどうやって決まる？

- ✓ 物の値段は基本的に「需給バランス」で決まる。物価が下がる/上がる状態を、デフレ/インフレという

2 物価が上がらないのは、なぜ良くないの？

- ✓ 日本は長い間値上げを避けた結果、90年代の終わり頃から物価も賃金もあまり上がらず、外国と差がついてしまった。これがデフレの良くない理由の一つ。

3 日本の物価・賃金、世界と比べてここが変！

- ✓ 日本では、海外諸国とは対照的に、この30年、物価も賃金も上がっていない。物価が上がらないデフレの状態が続いていたのが原因。

4 物価はなんで上がらないの？

- ✓ 原材料費が高騰しても、値上げに敏感な消費者が離れることをおそれ、価格転嫁ができなかった。

5 物価をウォッチしよう！

- ✓ 買い物をするとき、その値段となっている理由や背景を意識して考えてみるのが重要。

作成した動画コンテンツは、消費者庁ホームページやYouTubeに掲載し、SNS（X（旧Twitter）等）を活用した周知・啓発を行っているほか、消費者団体に対して、当該コンテンツのチラシをお送りするなどして、周知を図っています。



3~5分で見られます！

動画はこちらから

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
 - 消費者庁
- 「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



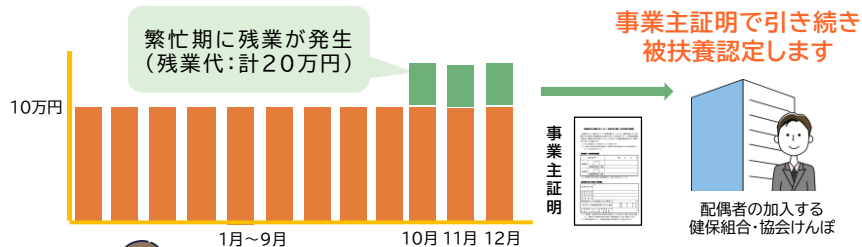
その2

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）

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）

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/tekiyokakudai/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を活用した事業主の皆さまの声が届いています >>

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)



厚生労働省
ウェブサイト



参考資料

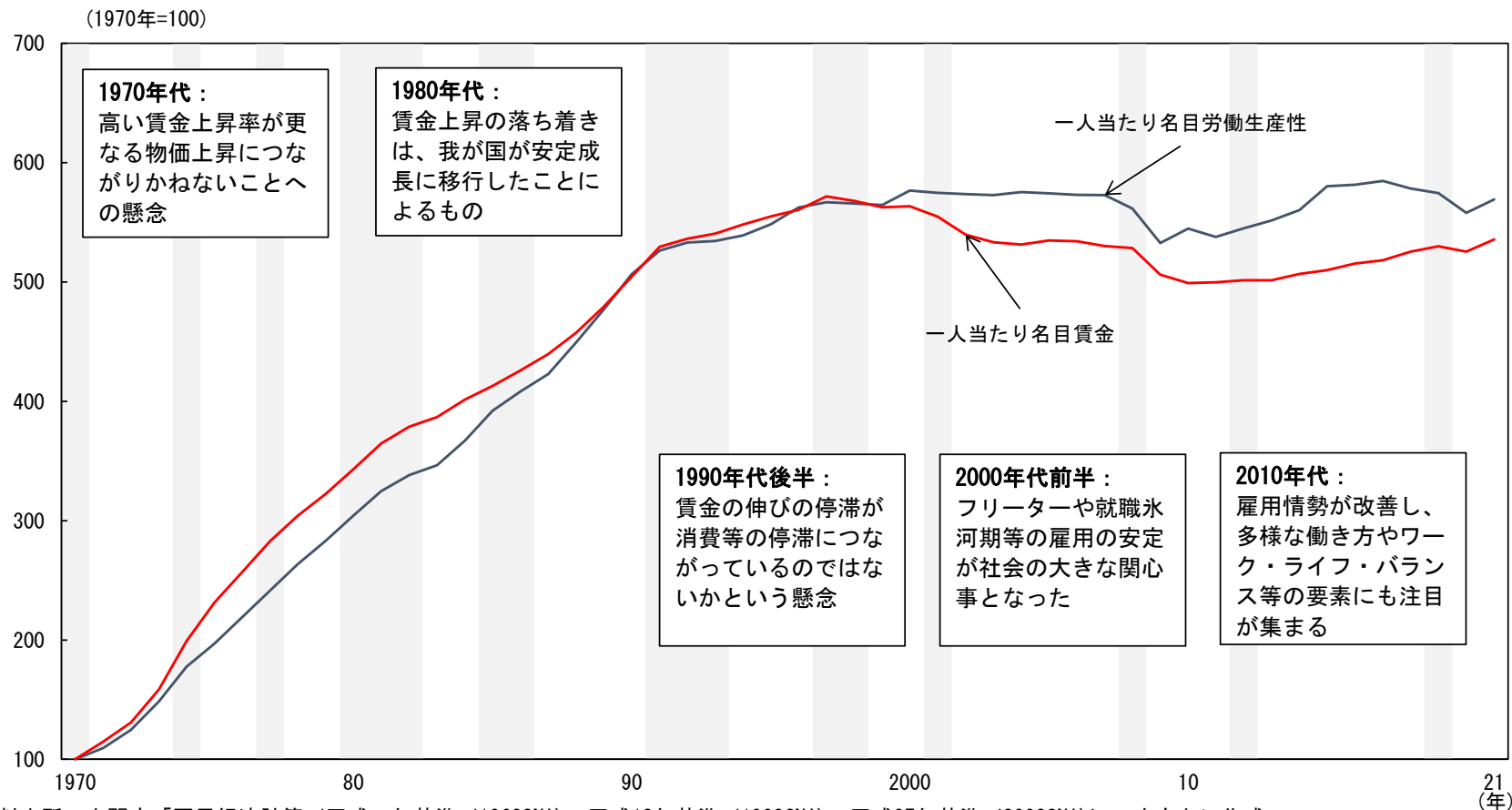
- 厚生労働省及び関係省庁での賃金引上げに向けた取組について
 - 経済対策概要
 - 厚生労働省における取組
 - 関係省庁における取組
 - 消費者庁
- 「年収の壁」を意識せずに働くことが出来る環境づくりに向けた取組について
- 賃上げ調査・分析等について

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

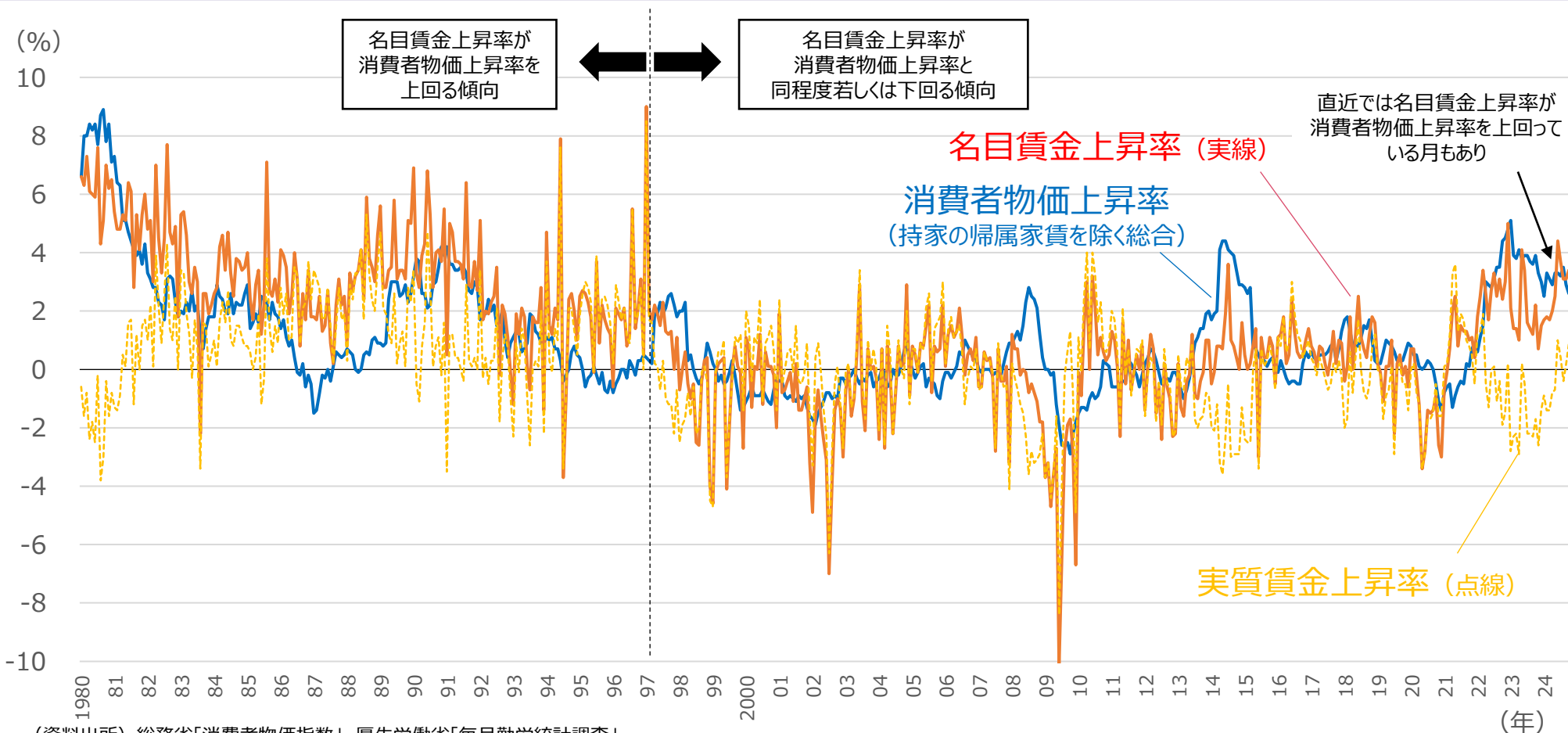


資料出所 内閣府「国民経済計算（平成2年基準（1968SNA）、平成12年基準（1993SNA）、平成27年基準（2008SNA）」をもとに作成。

(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。

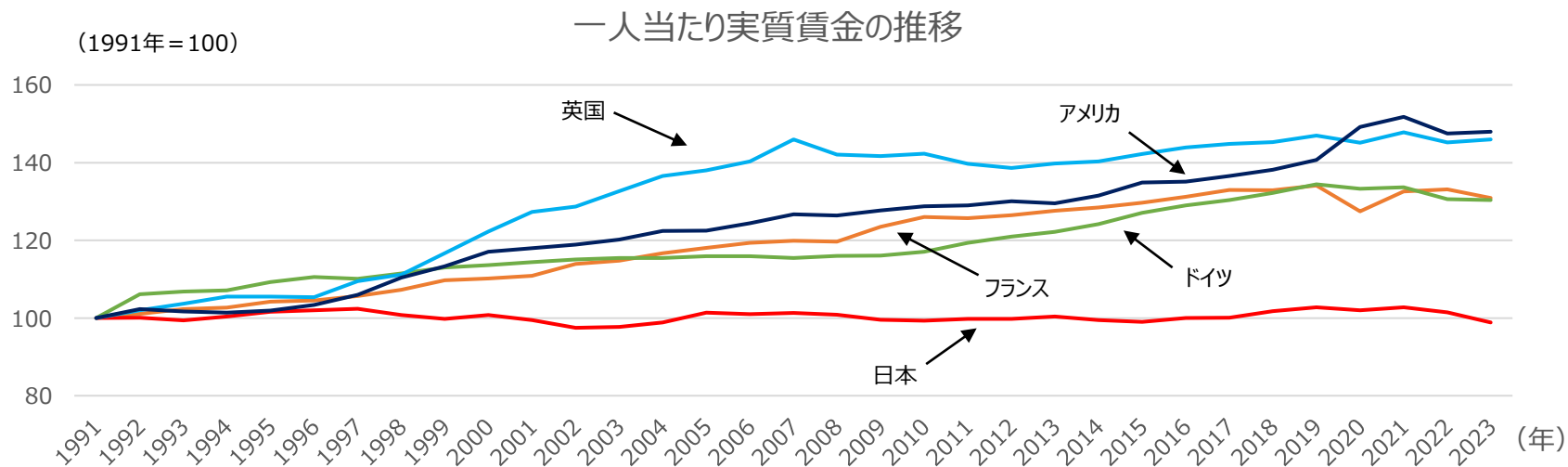
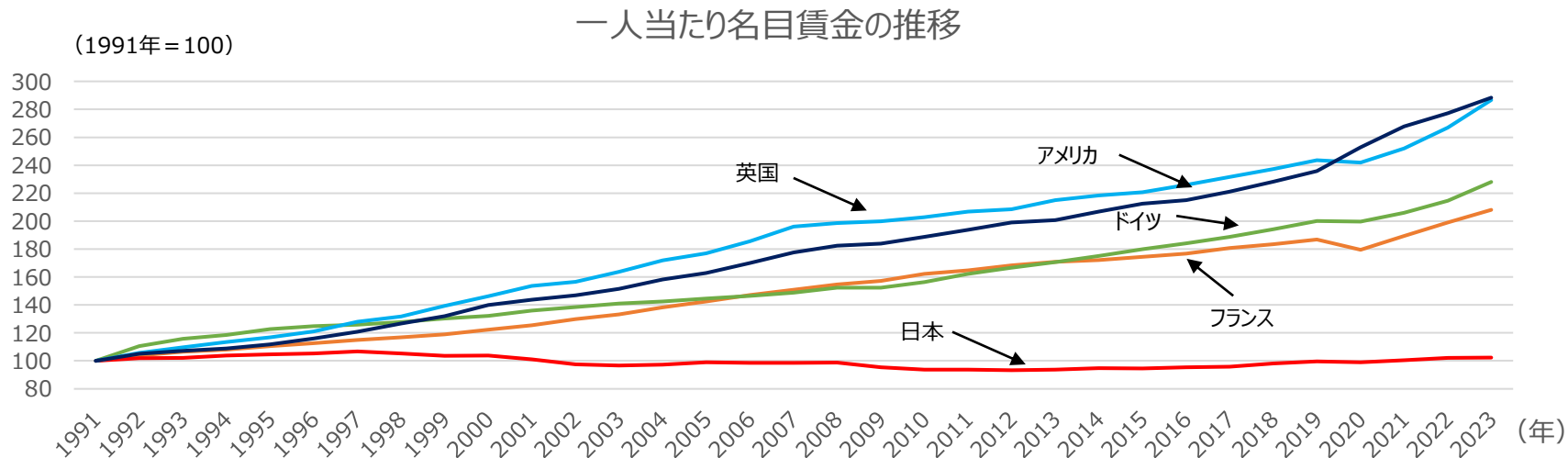


(資料出所) 総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(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

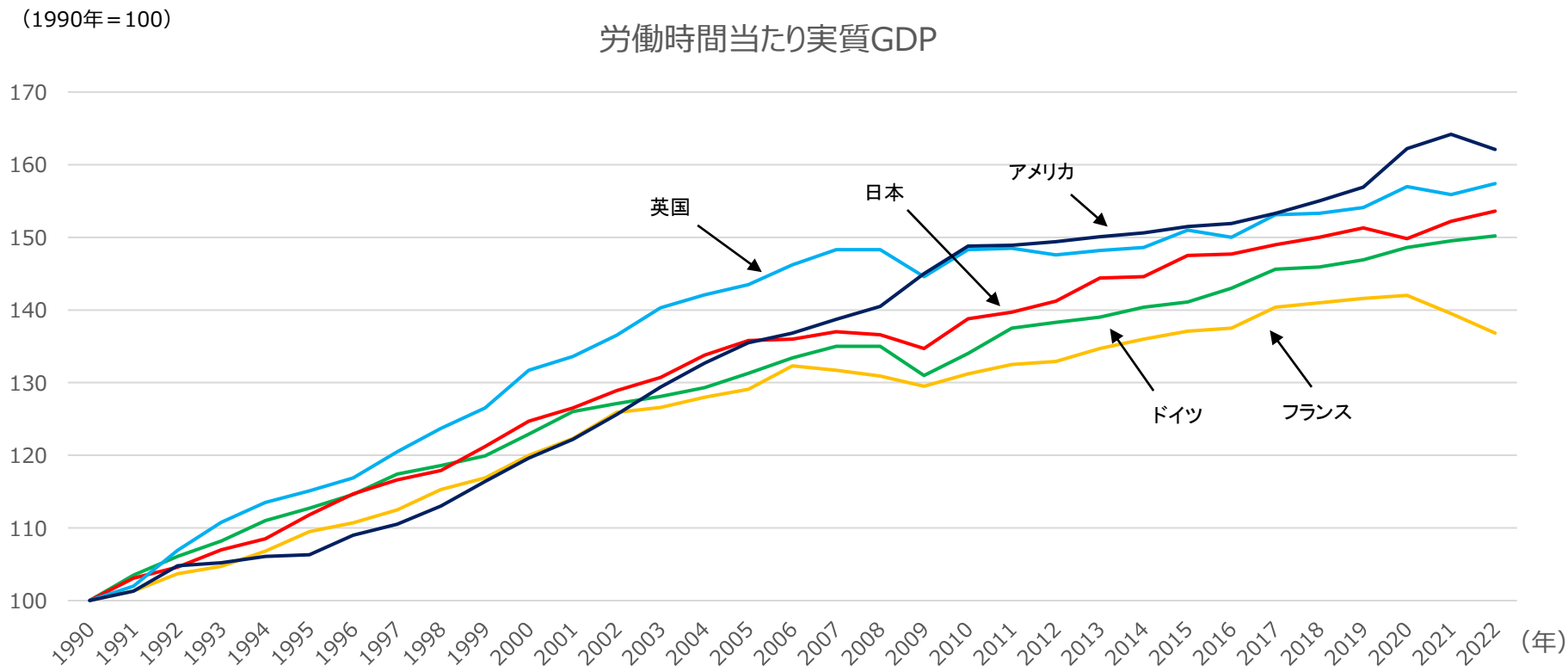
□ 過去30年間にわたり、我が国の一人当たり賃金はおおむね横ばい。



(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。

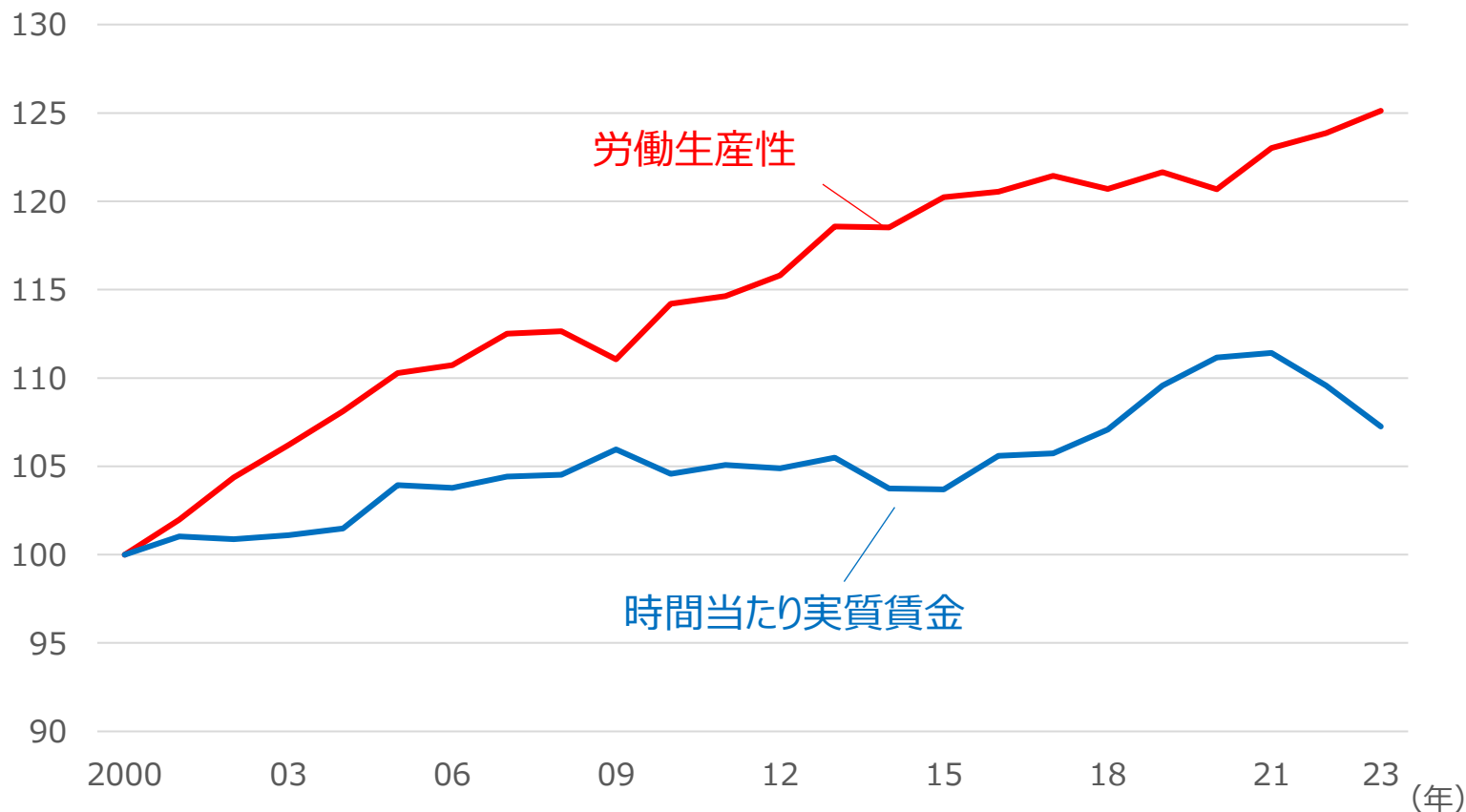


(資料出所) OECD「GDP per hour worked」により作成。

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

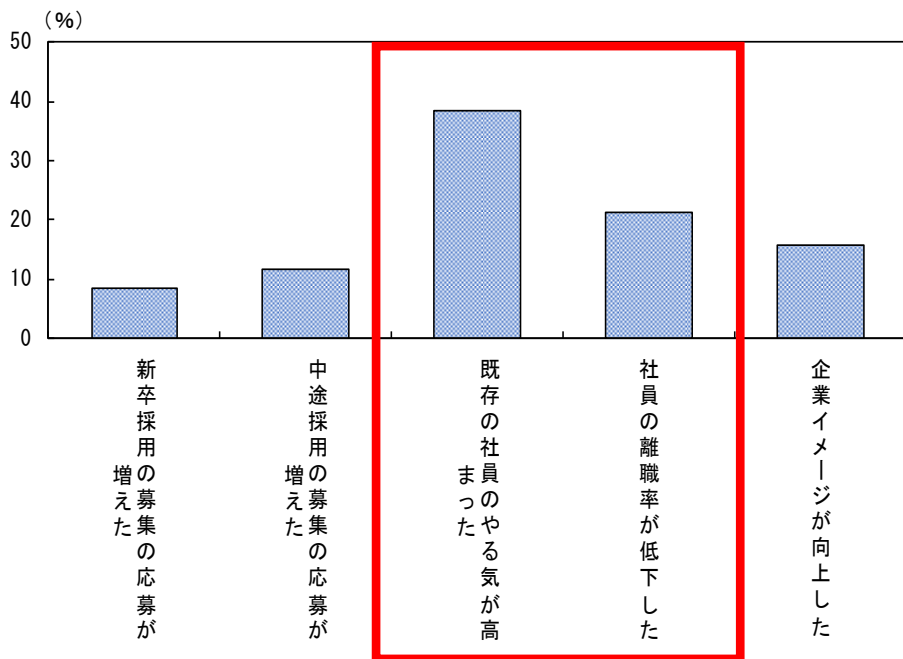
賃上げの効果①（社員の離職率や採用に与える影響）

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

図表

01

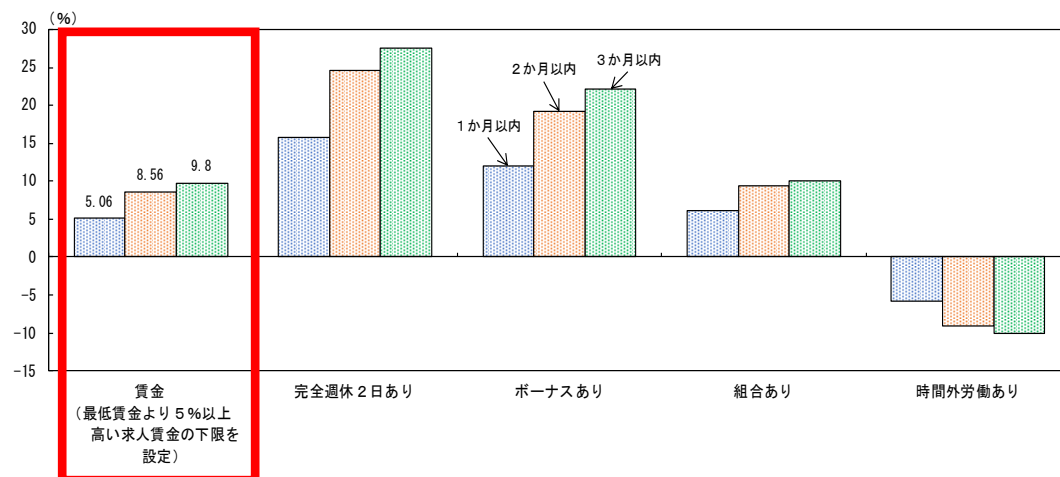
賃上げで企業が実感する効果



図表

02

求人条件による被紹介企業への応募増加効果



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

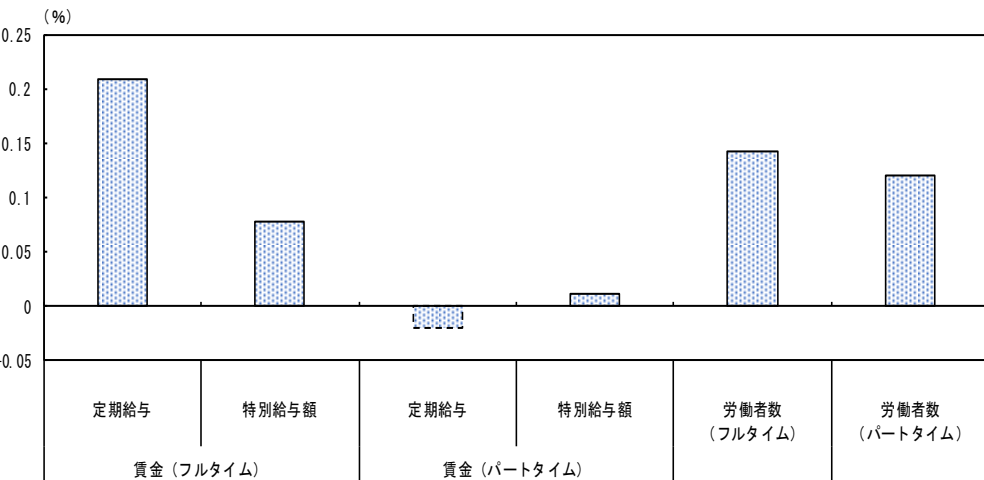
賃上げの効果②（消費や生産に与える影響）

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

図表
03

消費への効果

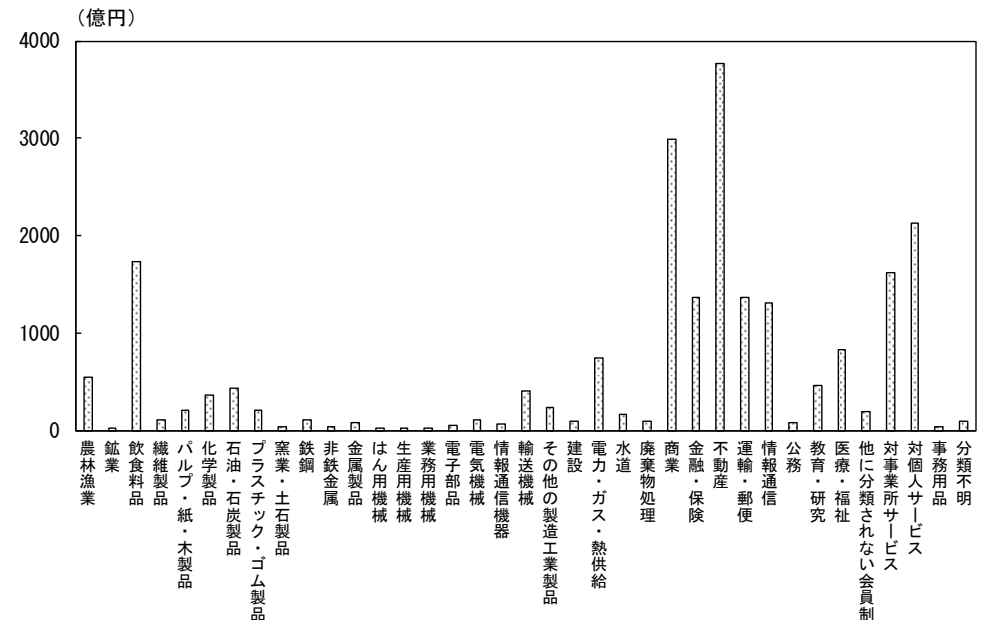
賃金等の要素が1%増加した場合に見込まれる消費の増加率



図表
04

生産への効果

賃金・俸給額が1%増加した場合に見込まれる生産額



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

資料出所：総務省「産業連関表」「家計調査」、内閣府「国民経済計算」

賃上げの状況

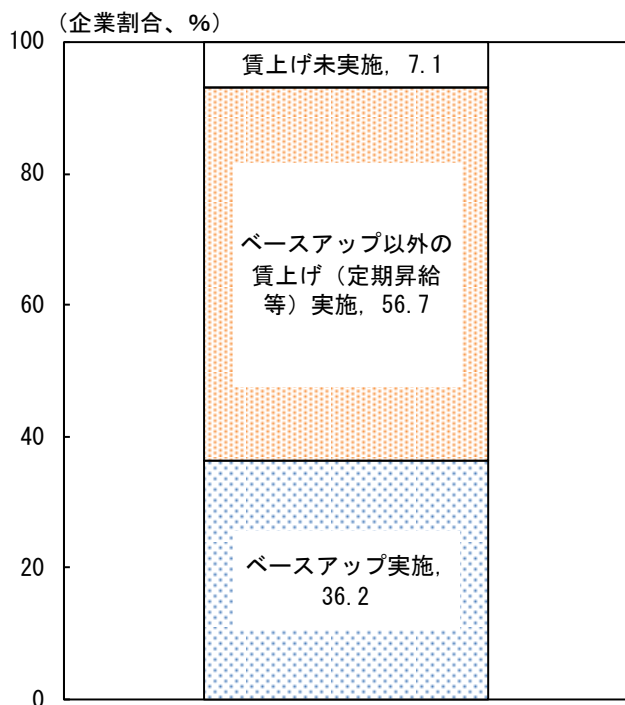
- 2022年においては、9割超の企業で何らかの賃上げを実施（ただし、ベースアップ実施は約4割）。
- 全体として賃上げの動きは継続しているが、中小企業は大企業と比べると賃上げの動きが弱い。

図表

05

賃上げ実施状況

賃上げの方法等（2022年）

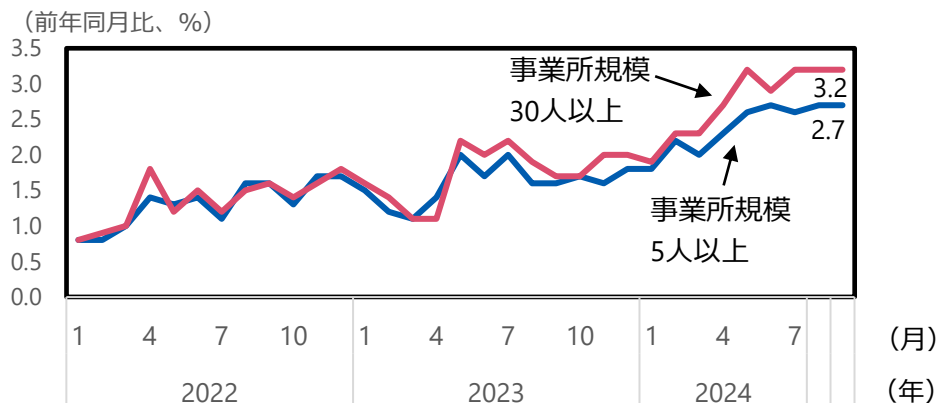


資料出所：厚生労働省「令和5年版 労働経済白書」より引用。

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

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

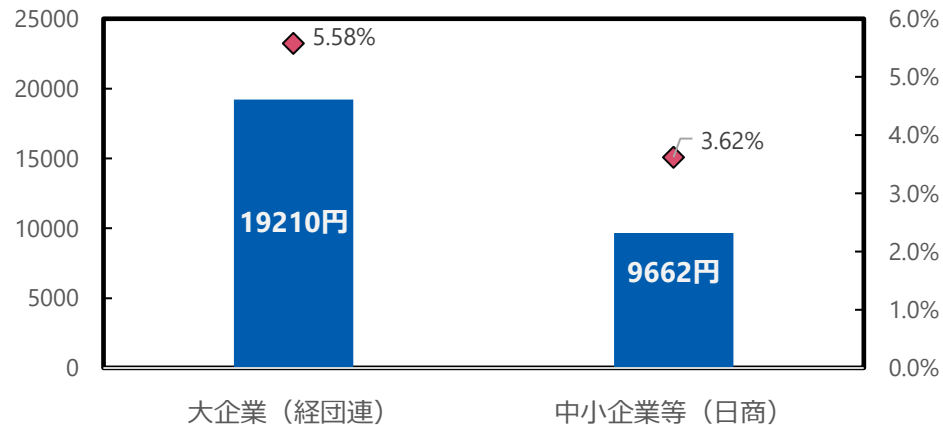
一般労働者の所定内給与の推移



賃上げ額（月額）

2024年 賃上げ額・賃上げ率

賃上げ率



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

令和6年 賃金引上げ等の実態に関する調査（R6.10.28）

調査結果の概要

1 賃金の改定状況

(1) 賃金の改定の実施状況別企業割合

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

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

改定率（予定を含む。） 4.1%（同 3.2%）

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

改定率（予定を含む。） **4.5%**（同 3.4%）

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

改定率（予定を含む。） **3.6%**（同 3.1%）

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

2 定期昇給等の実施状況

(1) 賃金の改定を実施した又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業における定期昇給の状況定期昇給を「行った・行う」企業割合 管理職 76.8%（前年71.8%） 一般職 83.4%（同 79.5%）

(2) 定期昇給制度がある企業におけるベースアップの状況

ベースアップを「行った・行う」企業割合

管理職 47.0%（前年43.4%） 一般職 52.1%（同 49.5%）

**東京都地方版政労使会議
(東京労働懇談会)
説明資料**

令和7年1月29日

 **東京都産業労働局**

中小企業の賃上げ等をサポートする制度

価格転嫁や設備投資、社内体制の整備と併せて賃上げ等に取り組む中小企業をサポートします

価格転嫁

原材料価格の上昇等を取引価格に反映したい

下請センター東京



事業者間取引に関する苦情紛争相談及び解決に向けた調停・あっせん、下請適正取引に関する普及啓発、価格転嫁に向けた支援を実施
価格交渉や原価管理に関するアドバイザーによる相談・支援：無料

設備投資等

デジタル技術の導入で生産性を向上したい

DX推進支援事業



専門家による調査・診断やDX戦略の策定支援などを受けた企業がデジタル技術を導入する際の費用を助成
助成率：3/4（賃上げ計画を作成した場合。通常1/2~2/3）
助成限度額：3,000万円

設備投資で競争力を強化したい

躍進的な事業推進のための設備投資支援事業



競争力の強化や生産性の向上を図る設備投資を行う際の費用を助成
助成率：3/4（賃上げ計画を作成した場合。通常1/2~2/3）
助成限度額：1億円

社内体制整備

賃金制度を整備し、賃上げに取り組みたい

中小企業の従業員処遇改善応援事業



従業員の処遇改善のため、賃金制度の見直しや賃上げに取り組む企業を支援
・賃金制度整備のための専門家派遣（最大5回/社）
・賃金制度・賃上げに関する特別講座 など

正規雇用等への転換後も安心して働き続けられる労働環境整備を行いたい

正規雇用等転換安定化支援事業



正規雇用等への転換者に対し、育成計画の作成や賃上げを行った場合に助成金を支給
助成金：最大98万円（賃上げ加算なしの場合最大80万円）

従業員のエンゲージメント向上等に取り組みたい

エンゲージメント向上に向けた職場環境づくり推進事業



職場環境の改善や人材育成、結婚から子育てまでのライフステージ支援、賃上げなどに取り組む企業に奨励金を支給
奨励金：最大130万円（賃上げ加算なしの場合最大70万円）

年収の壁

年収の壁を正しく理解し人手を確保したい

雇用関連諸制度に関する課題解決促進事業



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うほか、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
奨励金：10万円

1. 価格転嫁と賃上げ原資の確保に向けた支援

- ▶ 労務費やエネルギー価格等の上昇が続く中、中小企業がコスト上昇を取引価格に反映できるよう、下請取引の適正化や価格転嫁を支援
- ▶ 中小企業の持続的な賃上げを実現できるよう、生産性の向上など賃上げの原資確保につながる取組を後押し

下請センター東京の運営

事業者間取引に関する苦情紛争相談及び解決に向けた調停・あっせん、
下請適正取引に関する普及啓発、価格転嫁に向けた支援を実施

価格交渉アドバイザー・原価管理アドバイザーによる相談・支援：**無料**



D X 推進支援事業

中小企業のデジタル技術を用いた企業変革や生産性向上を支援
生み出された原資を賃上げに繋げる企業も更に後押し

助成限度額：3,000万円

助成率：<①DX戦略策定支援コース>

2/3 **賃上げ計画を作成した場合等：3/4**

<②生産性向上コース>

1/2 (小規模2/3) **賃上げ計画を作成した場合等：3/4**



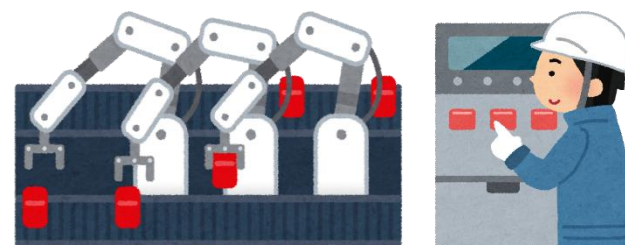
躍進的な事業推進のための設備投資支援事業

中小企業の中長期的な成長を支えるため、競争力強化等に
必要となる機械設備等の導入経費を支援

助成限度額：1億円

助成率：事業区分に応じて1/2～2/3

賃上げ計画を作成した場合等：3/4



2. 中小企業の従業員処遇改善応援事業

- 賃上げの促進に向け、賃上げに関する手法や新たな賃金制度等についての周知啓発、専門家による制度整備の支援、賃上げに関する企業の取組事例の紹介を実施

事業概要

(1) 賃金制度・賃上げに関する特別講座

企業の経営者や人事労務担当者等を対象に、賃金をめぐる情勢や賃上げに関する手法、ジョブ型の賃金制度など特別講座を実施し、賃金制度の整備等を支援

【規模】年2回（1回2日間） 定員80名



(2) 賃金制度整備のための専門家派遣

中小企業において、賃上げの手法や賃金制度、退職金制度等の見直しを支援するため社会保険労務士等の専門家を派遣

【規模】 延べ75回（最大5回／社）

(3) 賃上げに関する情報発信

都や国の賃上げに関する支援策、賃上げで成功している企業の好事例や年収の壁の話も含めた賃金制度等に関する情報をWebサイトで発信

【規模】 企業の好事例 5社程度



3. 正規雇用等転換安定化支援事業

▶ 正規雇用等への転換後も安心して働き続けられる労働環境整備を行った企業に対し、助成金を支給し、質の良い転換を促進

事業概要

国のキャリアアップ助成金（正社員化コース）の支給決定後、計画的な育成計画の策定や退職金制度の整備等、正規雇用等への転換後も労働者が安心して働き続けられる労働環境整備を行った企業に対して、助成金を支給

○ 対象

国のキャリアアップ助成金（正社員化コース※）の支給決定を受けた中小企業

【※】正社員化コース：有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に助成

○ 事業規模 1,800件

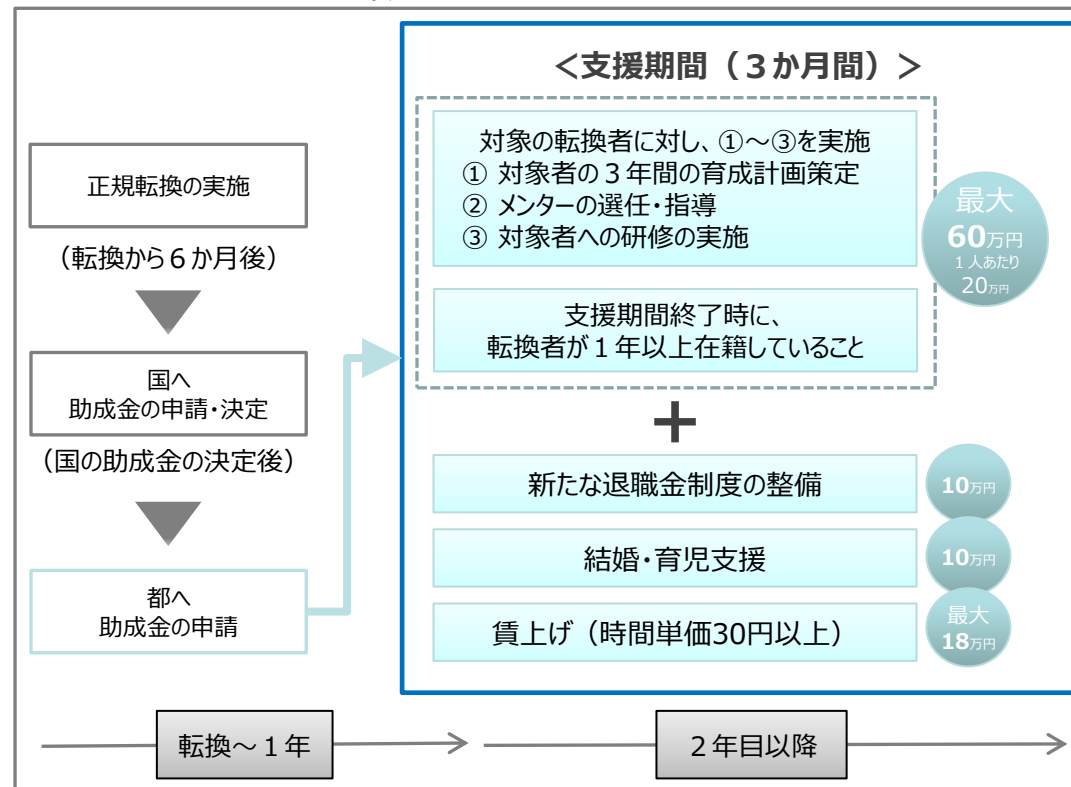
○ 助成額

対象労働者数	助成額
1人	20万円
2人	40万円
3人以上	60万円
退職金制度整備加算	10万円
結婚・育児支援加算	10万円
賃上げ加算	1人6万円（最大18万円）

※上表に掲げる対象労働者数に応じて助成を行う

○ 助成要件

- 対象の転換者に対して支援期間（3か月）のうちに右図①～③の支援を行うこと
- 支援期間終了時に転換者が1年以上在籍していること



4. エンゲージメント向上に向けた職場環境づくり推進事業

▶ 中小企業等の労働生産性の向上を促すため、専門家の派遣を受けて従業員のエンゲージメント向上や結婚から子育てまでのライフステージの支援、賃上げに取り組む企業に対して奨励金を支給

事業概要

職場環境の改善や人材育成、結婚から子育てまでのライフステージの実現に向けた制度整備、賃金の引上げなど、従業員のエンゲージメント向上に向けた取組を支援する。

【対象】都内中小企業等 【規模】1,400社

(1) 専門家派遣

社内の課題把握と制度整備に向けた具体的な助言を行うため、人事労務管理等に係る知見を有する専門家(社会保険労務士)を派遣 (1社当たり2回)

(2) 魅力ある職場づくり推進奨励金

(1)の派遣を受け、従業員のエンゲージメント向上等に取り組む企業に対して奨励金を支給

【奨励額】 (最大) 1,300千円

(1) 専門家派遣

効果的な取組となるよう企業を支援

【支援内容(例)】

- 企業の課題や目的の整理
- 取り組む項目に関する助言
- 他社の事例や就業規則等に記載するモデル規程の紹介
- 奨励金申請の際の注意点

(2) 魅力ある職場づくり推進奨励金

以下の①～⑮の取組から2つ以上実施した場合に奨励金を支給

従業員のエンゲージメント向上に向けた取組(各10万円/上限40万円)

- ① フレックスタイム制
- ② 多様な勤務形態 (選択的週休3日制・勤務間インターバル)
- ③ ワークेशन制度
- ④ 社外副業・兼業
- ⑤ 人材育成方針策定、職業能力評価・目標管理・キャリア面談
- ⑥ メンター制
- ⑦ リスキング・資格取得等の支援
- ⑧ 外部キャリアコンサルタント活用支援
- ⑨ 表彰制度・報奨金制度

結婚等のライフステージを支援する取組(各10万円/上限30万円)

- ⑩ 多様な正社員制度 (短時間正社員・勤務地限定・リモートキャリア・職務限定・タムタイムワーク)
- ⑪ 家庭応援特別休暇制度 (セレモニー休暇・地域活動休暇・子ども長期よりそい休暇等)
- ⑫ 産休・育児を支える従業員への支援制度
- ⑬ 子育て支援勤務制度 (慣らし保育・小1の壁を乗り越える勤務制度)
- ⑭ 積立休暇制度

賃金引上げの取組(上限60万円)

- ⑮ 時間当たり30円以上の賃上げ一人6万円加算 ※上限10人

5. 雇用関連諸制度に関する課題解決促進事業

- いわゆる「年収の壁」により、労働時間を抑制しながら働く非正規雇用者に対して、税制と社会保険制度の改正動向や、就業時間数と収入の関係について、正確な理解を啓発
- 企業及び従業員の状況を踏まえたきめ細かなサポートを行うほか、配偶者の収入制限のある扶養手当の見直しを行った企業を奨励

事業概要

1 普及啓発セミナー

税制や社会保険制度に関し、改正経過や社会動向を含めた正しい知識を提供

- 規模：年4回（オンライン）
- 対象：企業、労働者等

2 個別相談の実施

社労士等の専門家による個別相談を実施

- 電話、メール、オンライン
- 対象：企業、労働者

3 専門家派遣

企業の課題や国の助成金活用などのニーズに対応し専門家を派遣

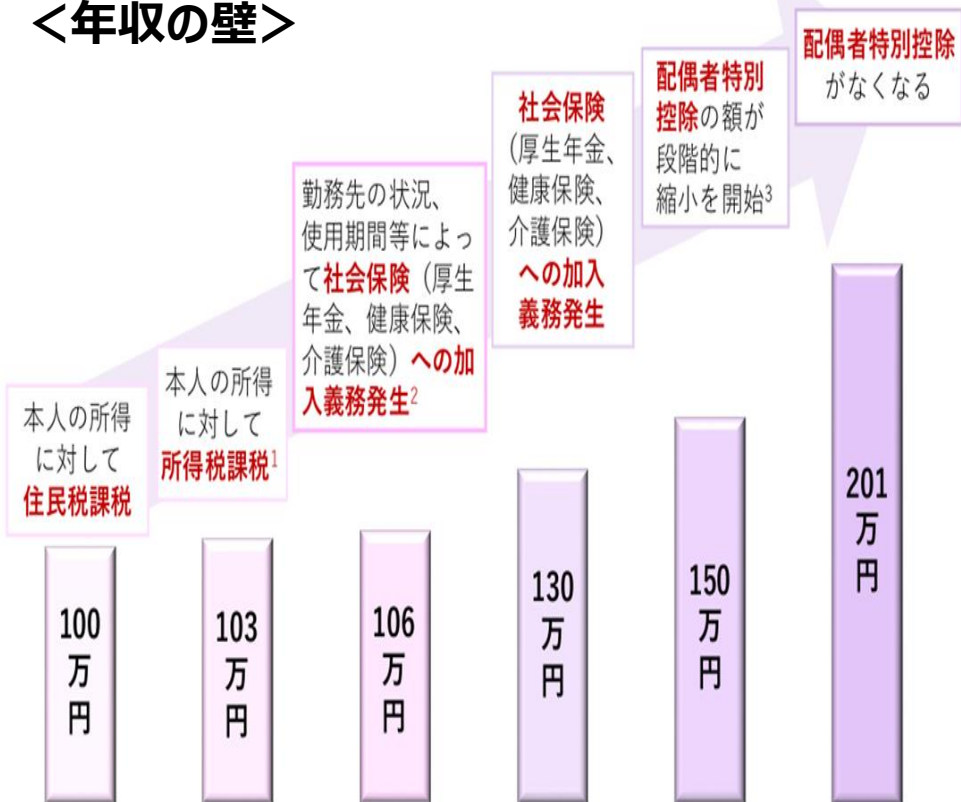
- 規模：30社×2回

4 「年収の壁」対策支援奨励金

配偶者の収入制限を設けている扶養手当の見直しを行った企業に対し、奨励金を支給

- 規模：1,000社
- 奨励金：10万円

<年収の壁>



中堅・中小企業の賃上げ支援策について

2025年1月

関東経済産業局

目次

1. 賃上げ

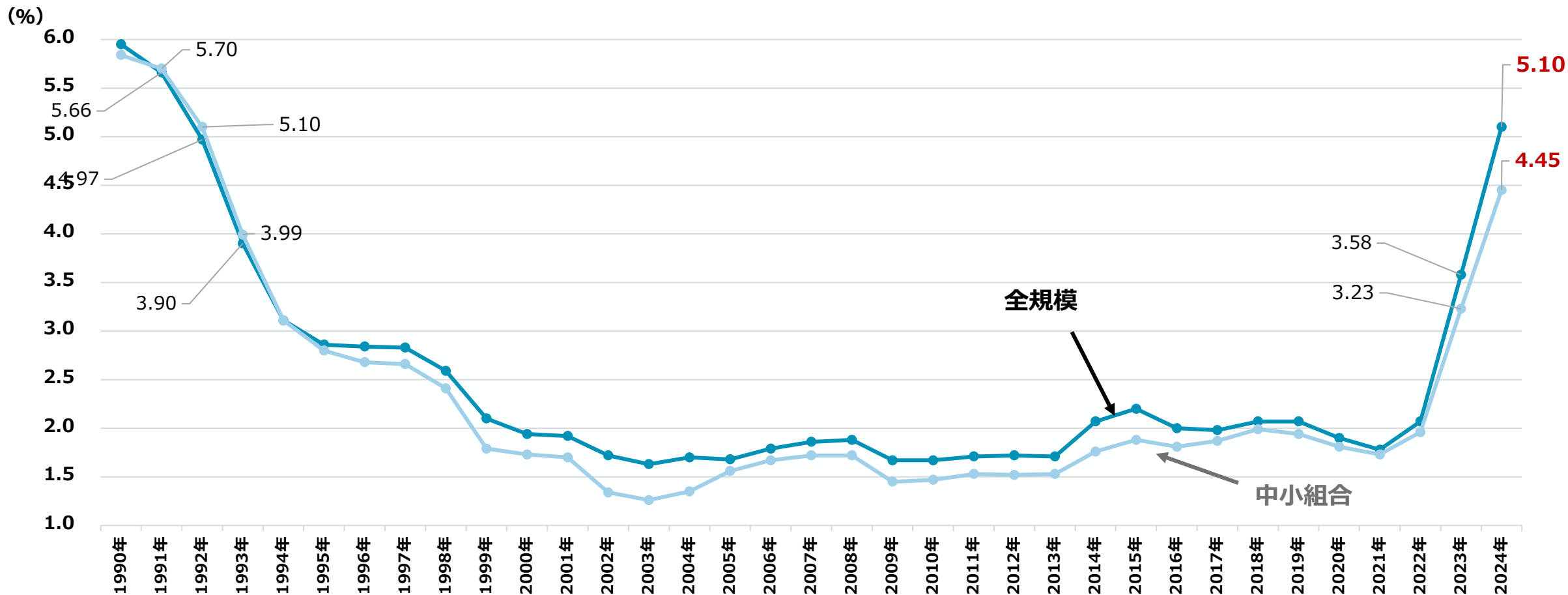
①賃上げの環境整備

- ・ 価格転嫁対策
- ・ 生産性向上
- ・ 賃上げ促進税制

2. よろず支援拠点

賃上げの現状

- 2024年の春期労使交渉の賃上げ率（最終集計結果）は5.10%と、1991年以来33年ぶりの高い伸び。中小組合は4.45%。

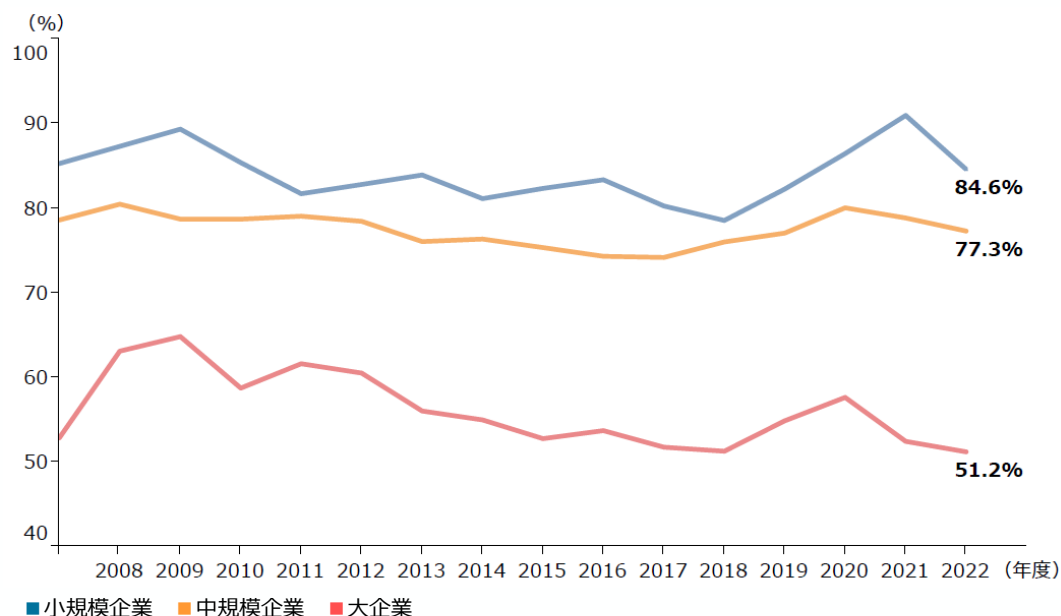


※ 1 : 調査対象は、連合加盟企業の組合。中小組合は、組合員数300人未満の組合。
※ 2 : 賞与等を含まない月例賃金ベース。平均賃金方式（集計組合員数による加重平均）の集計。
（出典）日本労働組合総連合会「春季生活闘争回答集計結果について」

中小企業の賃上げ原資の確保に向けた「稼ぐ力」の強化

- 中小企業の労働分配率は大企業に比べて非常に高く、既に80%を超えており、労働生産性も低迷。
- 中小企業の賃上げの原資を確保するには、国内外の需要開拓や新分野展開のための成長投資、省力化やデジタル化など生産性向上のための投資を通じて、「稼ぐ力」を伸ばすことが必要。

労働分配率の推移（企業規模別）

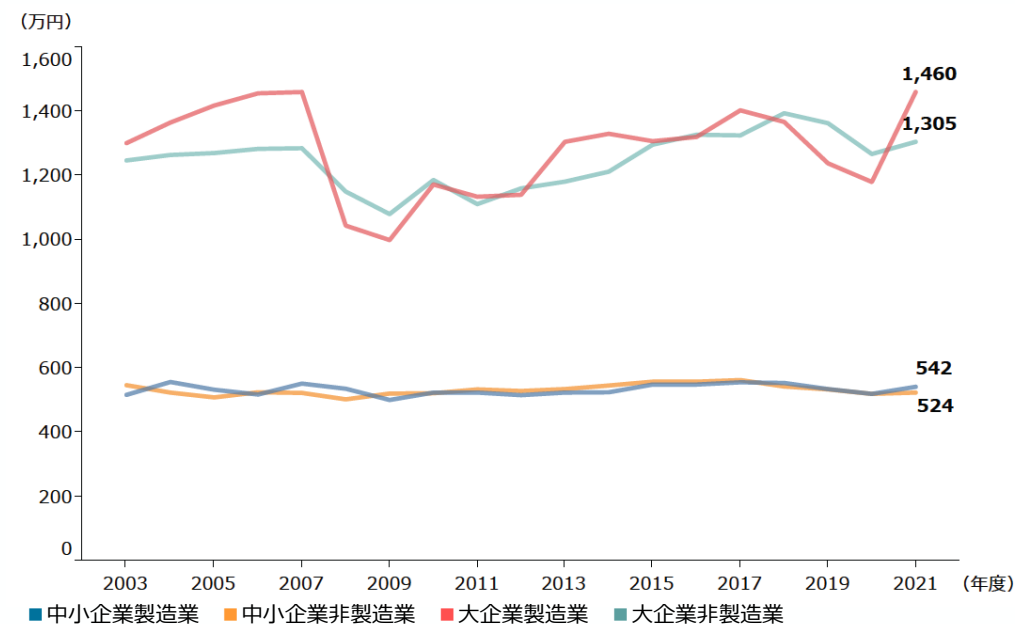


資料：財務省「法人企業統計調査年報」

(注)

1. ここでいう大企業とは資本金10億円以上、中規模企業とは資本金1千万円以上1億円未満、小規模企業とは資本金1千万円未満とする。
2. ここでいう労働分配率とは付加価値額に占める人件費とする。
3. 付加価値額＝営業純益（営業利益－支払利息等）＋人件費（役員給与＋役員賞与＋従業員給与＋従業員賞与＋福利厚生費）＋支払利息等＋動産・不動産賃借料＋租税公課。
4. 金融業、保険業は含まれていない。

従業員一人当たり付加価値額(労働生産性)の推移



資料：財務省「法人企業統計調査年報」

(注)

1. ここでいう大企業とは資本金10億円以上、中小企業とは資本金1億円未満の企業とする。
2. 平成18年度調査以前は付加価値額＝営業純益（営業利益－支払利息等）＋役員給与＋従業員給与＋福利厚生費＋支払利息等＋動産・不動産賃借料＋租税公課とし、平成19年度調査以降はこれに役員賞与、及び従業員賞与を加えたものとする。

持続的な賃上げの実現に向けた中小企業の「稼ぐ力」の強化

- ▶ 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、金利上昇、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。

【新規等】

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
- 「9月価格交渉促進月間」における転嫁状況の調査等
- 業界やサプライチェーン全体での「取引適正化」



地域の賃金水準の底上げ

【拡充】

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（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（カタログ補助金）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

【制度】

「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

取引適正化に向けた施策ツール

- 原材料価格やエネルギーコスト、労務費等のコストが上昇する中、コスト増を下請中小企業だけでなくサプライチェーン全体で負担し、中小企業においても賃上げできる環境を整備するためにも、適切な価格転嫁をはじめ取引適正化の実現が不可欠。
- このため、中小企業庁として、厳正な法執行や実態把握、業界への働きかけなど施策ツールの拡充を図りつつ、公正取引委員会を始めとする関係省庁と連携の上、取引適正化を強力に進めていく。

1) 法律の厳正な執行

- ① 下請代金法(規制法。下請代金の減額、支払遅延等を禁止。立入検査、改善指導、公取委への措置請求等を実施。)
- ② 下請振興法(望ましい取引のあり方(振興基準)を策定・公表し、親事業者等に指導・助言等を実施。)
- ③ 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランスに業務委託する事業者に対する規制法。取引関係のほか、労働環境整備についても2024年11月1日施行。)

2) 実態把握・相談対応

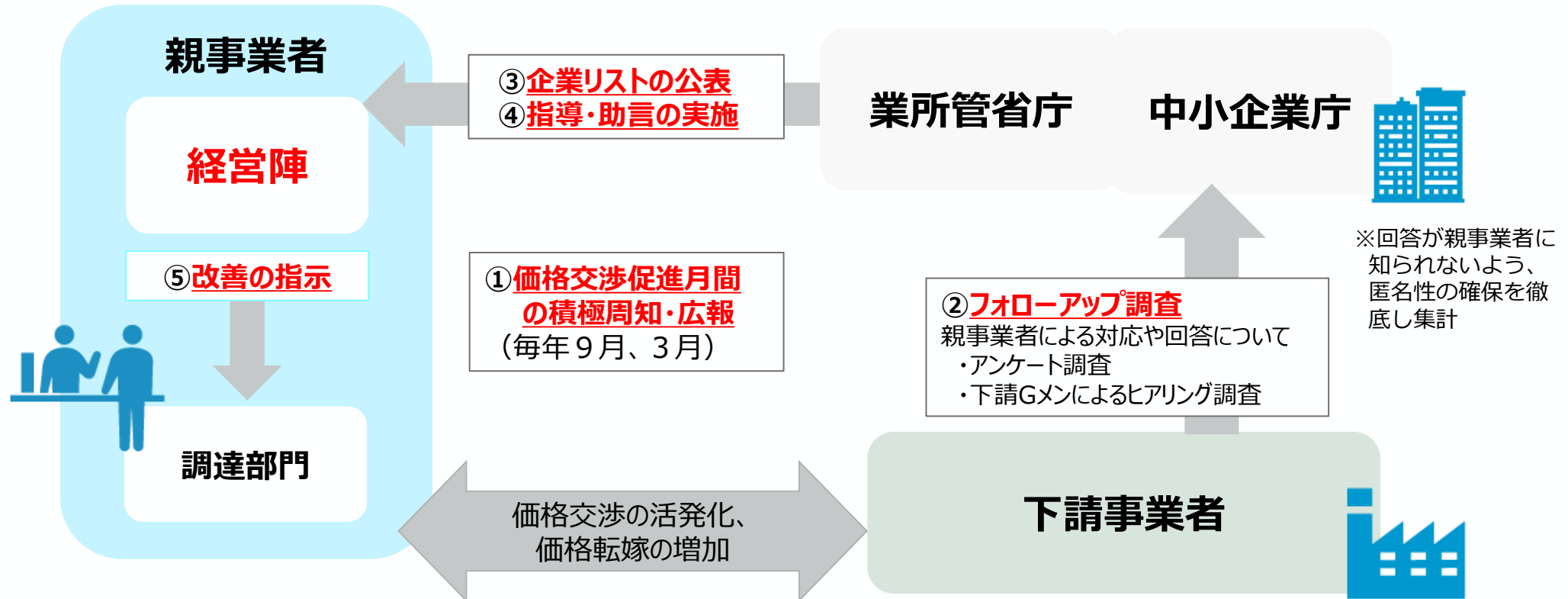
- ① 下請Gメン (R5:300名→R6:330名)によるヒアリング (年間約13,000件)
- ② 知財Gメンによるヒアリング
- ③ 全国47都道府県の下請かけこみ寺による相談対応 (年間約12,000件)

3) 業界への働きかけ

- ① 業種別ガイドライン (20業種) 自主行動計画 (29業種・79団体)
- ② 価格交渉促進月間(9月、3月)
- ③ 取引先との共存共栄を発注側企業の経営者が宣言するパートナーシップ構築宣言(57,000社超)

「価格交渉促進月間」における取組

- 中小企業の賃上げ実現の鍵となる価格交渉、価格転嫁を経済界全体で促すため、毎年3月と9月を「価格交渉促進月間」と設定し、経済界に周知・依頼（①）。
 - ⇒ 成果を確認するため、各「月間」の終了後、**価格交渉、価格転嫁**それぞれの実施状況について、中小企業に対して「**①アンケート調査（30万社）**」、**②下請Gメンによるヒアリング**を実施し、結果を取りまとめ。
 - ⇒ 業界ごとの取組状況や、社名公表等により経営陣にも関与させ、取引方針の改善に繋げてきた。
- 2021年9月に開始。今年9月には、7回目の「価格交渉促進月間」を実施。



2024年9月 価格交渉促進月間フォローアップ調査の概要

- 原材料費やエネルギー費、労務費等が上昇する中、**多くの中小企業が価格交渉・価格転嫁できる環境整備**のため、2021年9月より**毎年9月と3月を「価格交渉促進月間」と設定**。2024年9月で**7回目**。
- 成果を確認するため、各「月間」の終了後、**価格交渉、価格転嫁**の実施状況について、中小企業に対して「**①アンケート調査、②下請Gメンによるヒアリング**」を実施。必要に応じて**大臣名での指導・助言**等に繋げていく。

①アンケート調査

○調査の内容

中小企業等に、**2024年4月～2024年9月末までの期間**における、発注企業（最大3社分）との間の**価格交渉・転嫁の状況**を問うアンケート票を送付。調査票の配布先の業種は、経済センサスの産業別法人企業数の割合（BtoC取引が中心の業種を除く）を参考にして抽出。

○配布先の企業数 30万社

○調査期間 **2024年9月25日～11月11日**

○回答企業数 **51,282社**（回答から抽出される**発注企業数**は延べ54,430社）

※回答企業のうち、取引先がグループ企業のみなどの理由により、回答対象外の企業は14,166社

※参考：**2024年3月調査：46,461社**（延べ67,390社）

2023年9月調査：36,102社（延べ44,059社）

○回収率 **17.1%**（※回答企業数／配布先の企業数）

※参考：2024年3月調査：**15.5%**、2023年9月調査：**12.0%**

②下請Gメンによるヒアリング調査

○調査の内容

発注企業との間における価格交渉の内容や転嫁状況等について、全国の中小企業から広くヒアリングを実施。

○調査期間 **2024年10月21日～12月中旬**（予定）

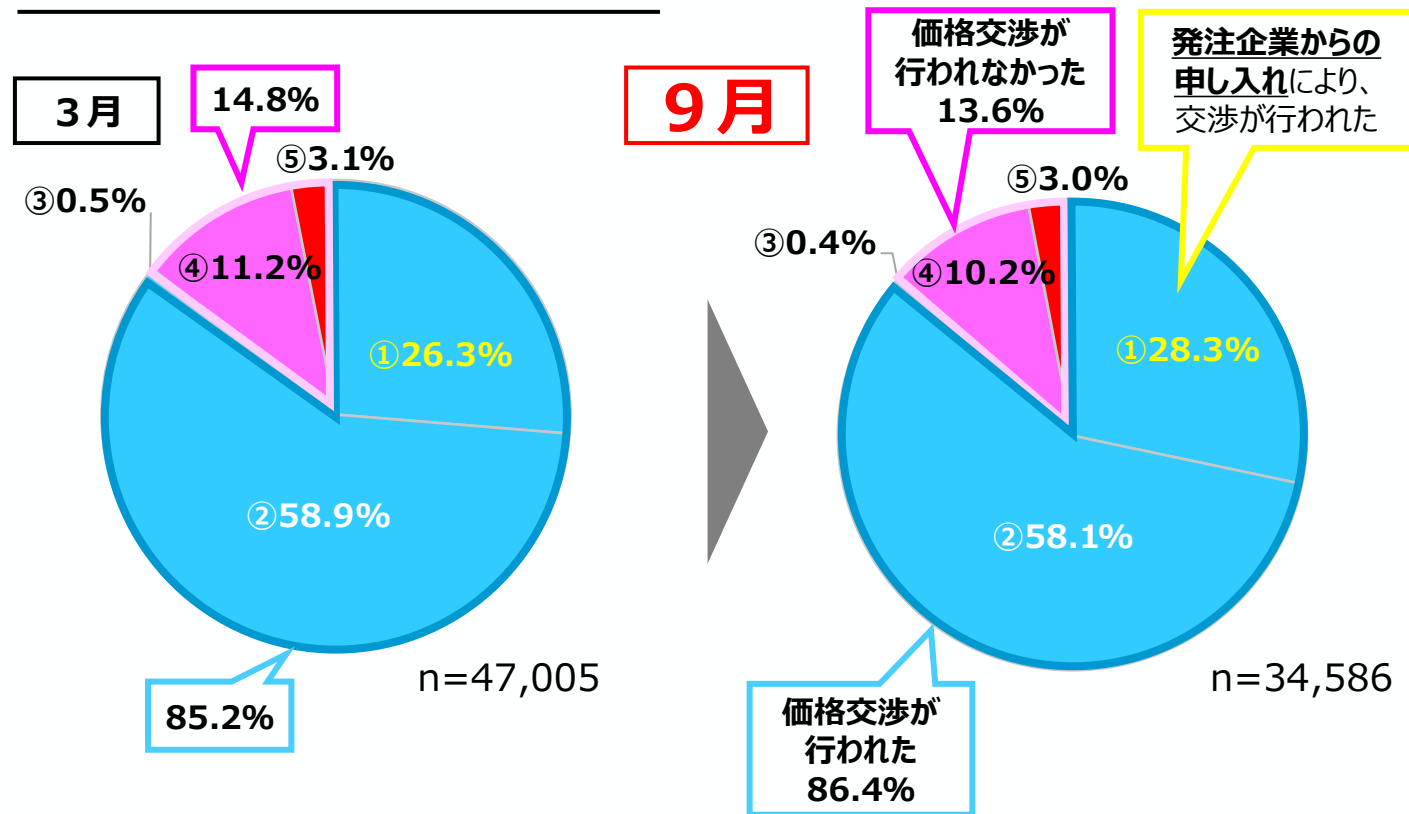
○ヒアリング件数 約2,000社（予定）

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

- 「発注側企業から申し入れがあり、価格交渉が行われた」割合（①）は、前回から約2ポイント増の28.3%。
 - 「価格交渉が行われた」割合（①②）も前回から約1ポイント増の86.4%。
 - 「価格交渉が行われなかった」割合（③④⑤）は減少（前回14.8%→13.6%）。
- 発注企業からの申し入れは浸透しつつあるものの、引き続き、受注企業の意に反して交渉が行われなかった者が約1.5割。引き続き、労務費指針の徹底等による価格交渉・転嫁への機運醸成が重要。

直近6か月間における価格交渉の状況



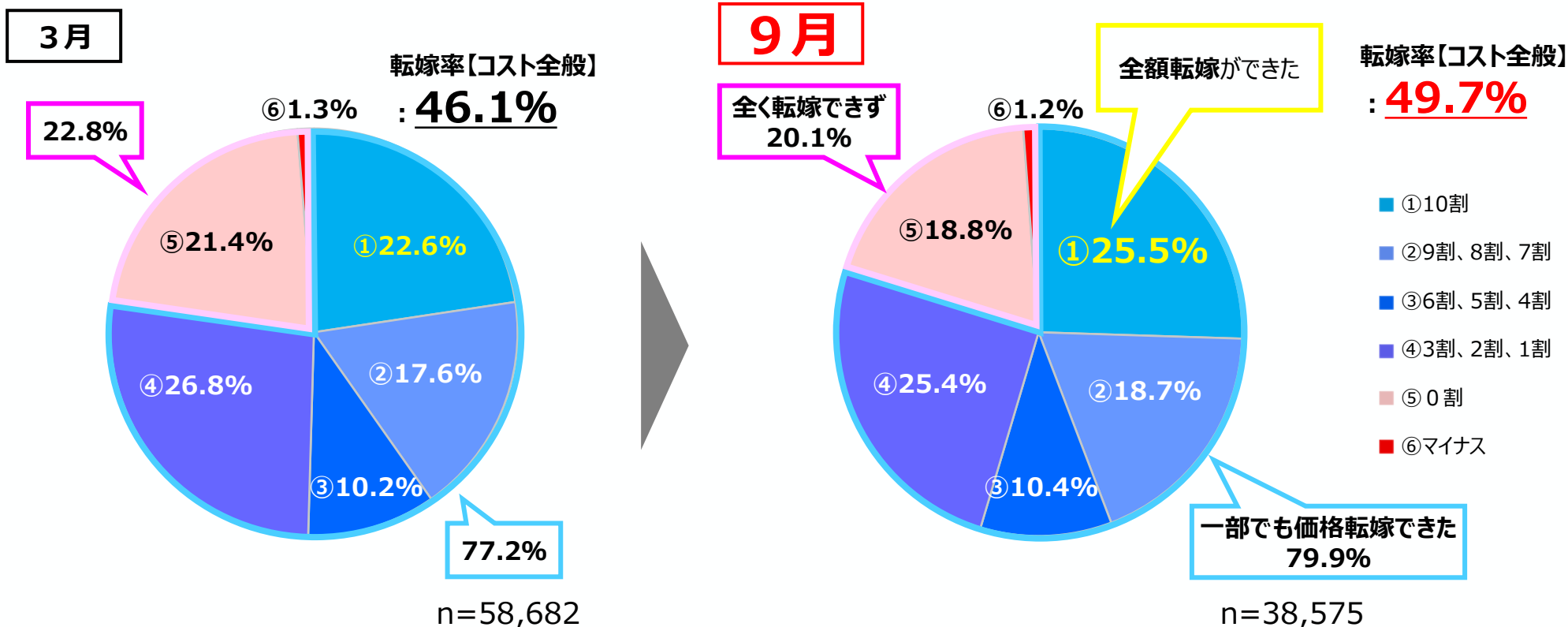
①	発注企業から、交渉の申し入れがあり、価格交渉が行われた。
②	受注企業から、発注企業に交渉を申し出、価格交渉が行われた。
③	コストが上昇し、発注企業から申し入れがあったが、発注減少や取引停止を恐れ、発注企業からの申し入れを辞退した。
④	コストが上昇したが、発注企業から申し入れがなく、発注減少や取引停止を恐れ、交渉を申し出なかった。
⑤	コストが上昇し、発注企業から申し入れがなく、受注企業から交渉を申し出たが、応じてもらえなかった。

価格転嫁の状況【コスト全般】

※「価格転嫁は不要」との回答を除いた場合の回答分布

- コスト全体の価格転嫁率は49.7%、今年3月より約3ポイント増加（前回46.1%→49.7%）。
- 「全額転嫁できた」割合（①）は、前回から約3ポイント増の25.5%。
- 「一部でも転嫁できた」割合（①②③④）も前回から約3ポイント増の79.9%。
- 「転嫁できなかった」「マイナスとなった」割合（⑤⑥）は減少（22.8%→20.1%）。
- 価格転嫁の状況は改善してはいるが、転嫁できない企業との二極化がみられ、転嫁対策の徹底が重要。

直近6か月間における価格転嫁の状況

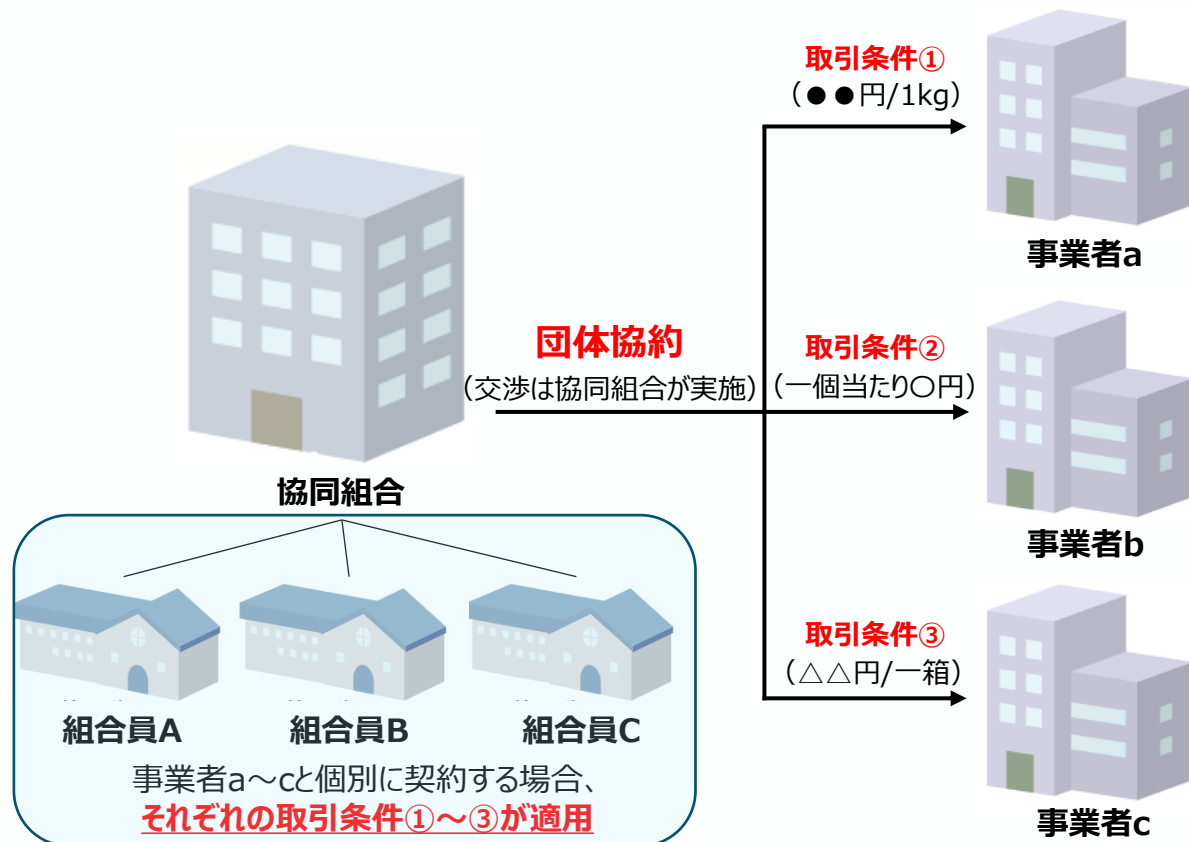


団体協約について

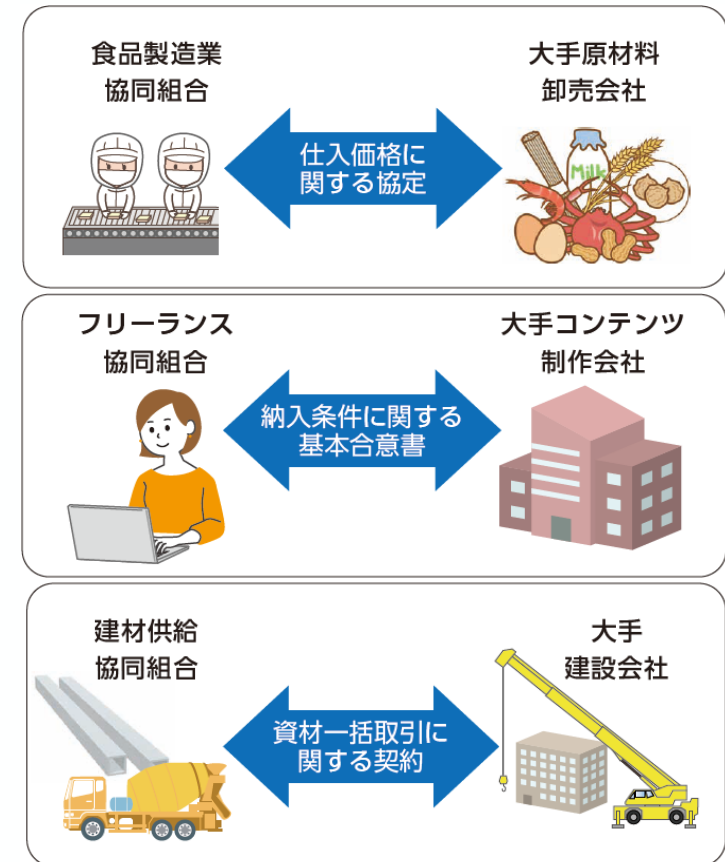
中小企業等協同組合法に基づき、事業協同組合等は、組合員と取引関係にある事業者等と、**取引価格や納入条件等の取引条件に関する団体協約**を締結することが可能であり、一定の要件を満たせば、独占禁止法の適用除外となる。

また、団体協約の効果は構成員たる組合員に対して直接及び、組合員と団体協約を締結した事業者との契約のうち、**団体協約に定める基準に違反して契約した部分については、その基準に従って契約したものとみなされる。**

団体協約制度の概要



団体協約の締結例



団体協約に関するパンフレット

昨年7月に全国中小企業団体中央会において、団体協約の概要や相談窓口の一覧等をまとめたパンフレットを作成。組合や商工関連団体等への普及啓発を進めている。

取引先との価格交渉、価格転嫁対策に組合を活用しよう！

中小企業組合による団体協約、組合協約の活用

(中小企業等協同組合法・中小企業団体の組織に関する法律に基づく組合)

組合員と取引関係にある事業者と中小企業組合が団体協約等を結ぶことによって、取引条件を決めることができます。

例えば、こんな条件を決められます

- 納入する製品やサービスの最低価格
- 納品に係る支払条件 (支払期日、支払方法など)
- 納入する製品の品質、提供するサービスの最低条件



※中小企業組合による団体協約等は、中小企業等協同組合法等の定める要件を満たせば、独占禁止法の適用除外となります。独占禁止法適用除外制度に関してご不明な点は公正取引委員会の相談窓口にお問合せください。

団体協約等締結の要件・効果

- ◆ 団体協約を締結できる組合は、事業協同組合、事業協同小組合、協同組合連合会、商工組合 (商工組合においては「組合協約」) です。
- ◆ 団体協約を締結する組合の事業として、定款に「組合員の経済的地位の改善のためにする団体協約の締結」を行う旨を定める必要があります。
- ◆ 団体協約を締結する前に、その内容を総会に語り承認を得ておく必要があります。
- ◆ 団体協約では、中小企業等協同組合法第9条の2第1項第6号の団体協約であることを明記した書面により締結する必要があります。
- ◆ 団体協約を締結すると、その効果は組合員に対して直接及びます。以後、相手方と組合員が個別に契約する取引関係においても、団体協約に基づく契約条件が適用されます。
- ◆ 交渉が不成立となった場合、行政庁に対してあっせん・調停を申請することができます。

全国中小企業団体中央会

◆ 中小企業組合による団体協約等の相談窓口

○ 団体協約等の中小企業組合制度一般の相談について

名 称	電話番号	名 称	電話番号
北海道中小企業団体中央会	011(231)1919	京都府中小企業団体中央会	075(708)3701
青森県中小企業団体中央会	017(777)2325	奈良県中小企業団体中央会	0742(22)3200
岩手県中小企業団体中央会	019(624)1363	大阪府中小企業団体中央会	連携支援課 06(6947)4371 連携対策課 06(6947)4372
宮城県中小企業団体中央会	022(222)5560	兵庫県中小企業団体中央会	078(331)2045
秋田県中小企業団体中央会	018(863)8701	和歌山県中小企業団体中央会	073(431)0852
山形県中小企業団体中央会	023(647)0360	鳥取県中小企業団体中央会	0857(26)6671
福島県中小企業団体中央会	024(536)1261	島根県中小企業団体中央会	0852(21)4809
茨城県中小企業団体中央会	029(224)8030	岡山県中小企業団体中央会	086(224)2245
栃木県中小企業団体中央会	028(635)2300	広島県中小企業団体中央会	082(228)0926
群馬県中小企業団体中央会	027(232)4123	山口県中小企業団体中央会	083(922)2606
埼玉県中小企業団体中央会	048(641)1315	徳島県中小企業団体中央会	088(654)4431
千葉県中小企業団体中央会	043(306)3281	香川県中小企業団体中央会	087(851)8311
東京都中小企業団体中央会	03(3542)0386	愛媛県中小企業団体中央会	089(955)7150
神奈川県中小企業団体中央会	045(633)5131	高知県中小企業団体中央会	088(845)8870
新潟県中小企業団体中央会	025(267)1100	福岡県中小企業団体中央会	092(622)8780
長野県中小企業団体中央会	026(228)1171	佐賀県中小企業団体中央会	0952(23)4598
山梨県中小企業団体中央会	055(237)3215	長崎県中小企業団体中央会	095(826)3201
静岡県中小企業団体中央会	054(254)1511	熊本県中小企業団体中央会	096(325)3255
愛知県中小企業団体中央会	052(485)6811	大分県中小企業団体中央会	097(536)6331
岐阜県中小企業団体中央会	058(277)1100	宮崎県中小企業団体中央会	0985(24)4278
三重県中小企業団体中央会	059(228)5195	鹿児島県中小企業団体中央会	099(222)9258
富山県中小企業団体中央会	076(424)3686	沖縄県中小企業団体中央会	098(860)2525
石川県中小企業団体中央会	076(267)7711	全国中小企業団体中央会	政策推進部 03(3523)4902 振興部 03(3523)4905
福井県中小企業団体中央会	0776(23)3042		
滋賀県中小企業団体中央会	077(511)4130		

○ 中小企業等協同組合法・中小企業団体の組織に関する法律について
中小企業庁 経営支援部 経営支援課 03(3501)1763

○ 独占禁止法適用除外制度について

公正取引委員会 事務総局 経済取引局 調整課 03(3581)5483

○ 組合又は組合員による個別具体的な取組みの独占禁止法上の懸念について

公正取引委員会 事務総局 経済取引局取引部 相談指導室 03(3581)5481

2023.7 発行

「パートナーシップ構築宣言」について

- 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。
※日本商工会議所・三村元会頭のイニシアティブの下、「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議（PS会議）」（2020年5月）において、導入を決定。
※宣言の公表は賃上げ促進税制（大企業向け）の要件であり、国・地方の補助金の加点要素にもなっている。
- PS会議では、関係省庁・経済界が一堂に会し、経産省からパートナーシップ宣言企業の取引先（下請企業）に対する調査結果を報告し、今後の課題や対応の方向性を示すとともに、宣言の拡大や取引適正化に向けた経済界や各省庁の姿勢を確認。

1. 宣言の骨子

- (1) サプライチェーン全体の**共存共栄**と**新たな連携**（オープンイノベーション、IT実装、グリーン化等）
- (2) **下請企業との望ましい取引慣行（「振興基準」）**の遵守、特に、**取引適正化の重点5課題（※）への取組**
※①価格決定方法の適正化、②型取引の適正化、③支払条件の改善、④知的財産・ノウハウの保護、
⑤働き方改革に伴うしわ寄せ防止

2. 未来を拓くパートナーシップ構築推進会議（PS会議）

【共同議長】経済産業大臣、内閣府特命担当大臣（経済財政政策）

【構成員】厚労大臣、農水大臣、国交大臣、内閣官房副長官（政務）、経団連会長、日商会頭、連合会長

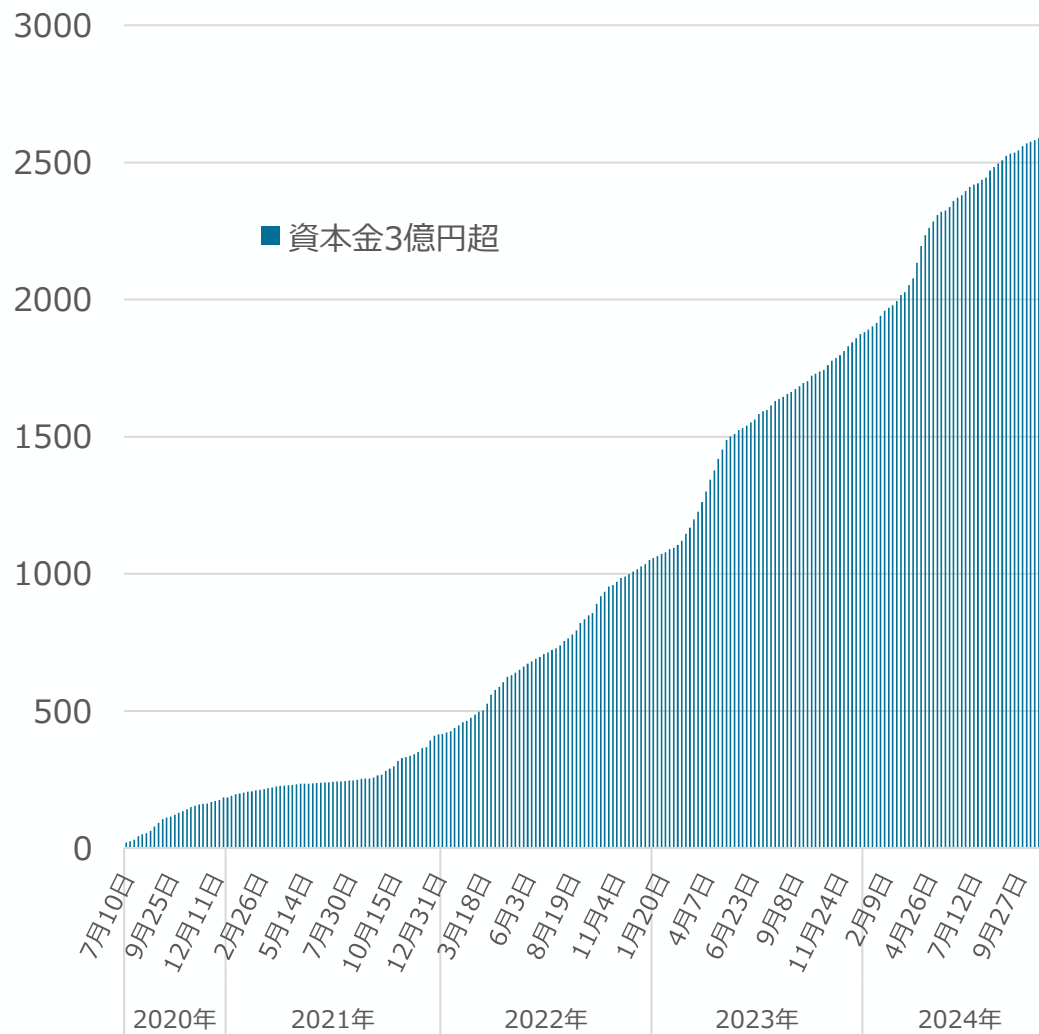
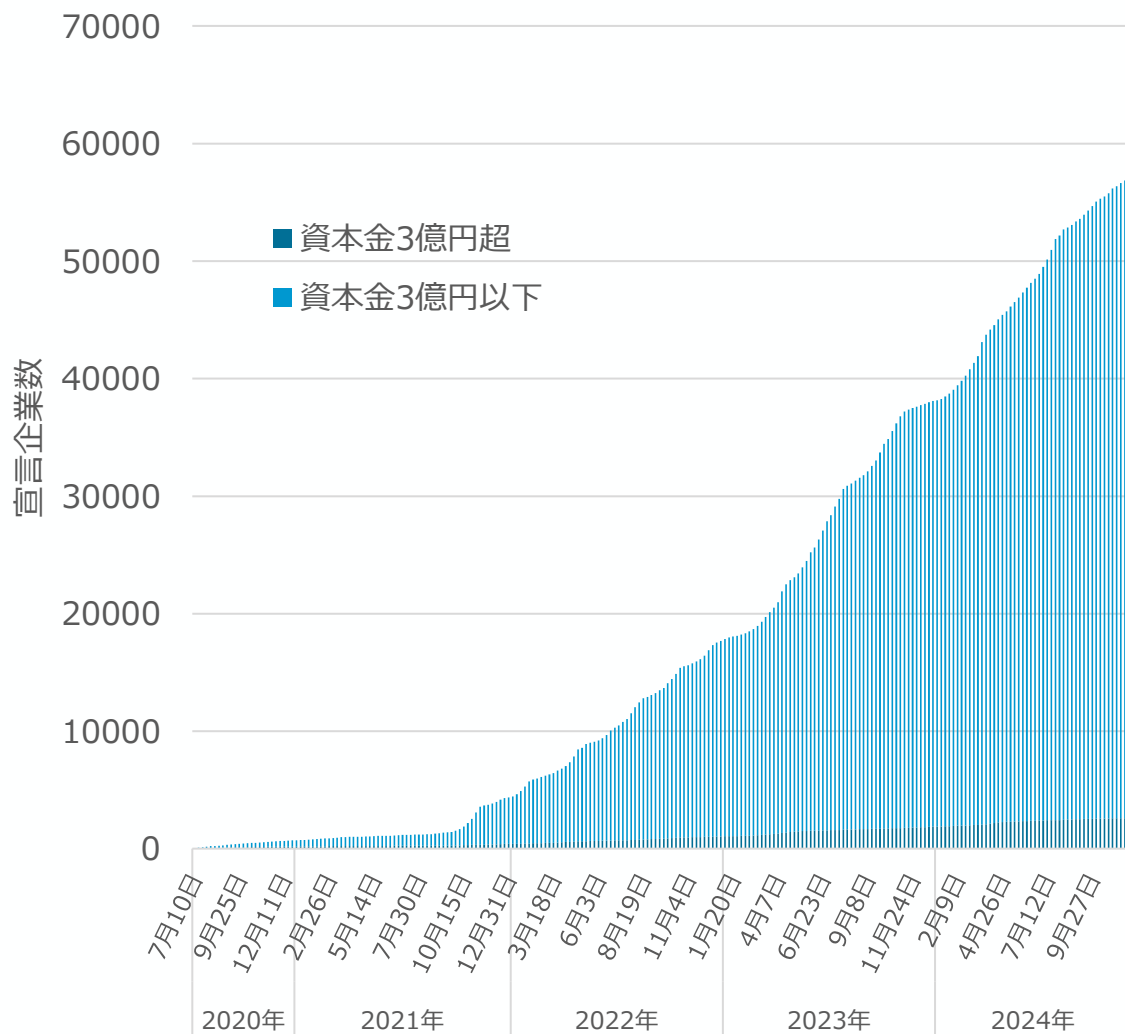
※第5回は、臨時議員として全国知事会・村井会長（宮城県知事）及び矢田補佐官が出席。

✓ 第1回は2020年5月、第2回は2020年11月、第3回は2022年2月、第4回は2022年10月11日、第5回は2023年12月21日に開催。

パートナーシップ構築宣言の宣言数

- 2024年11月29日時点で57,170社が宣言（うち、資本金3億円超の大企業は2,607社）

■宣言数の推移



取引適正化の好事例

管内1都10県における取引適正化（価格転嫁）の好事例は以下のとおり

- 原材料費高騰を踏まえた価格交渉を行ったものの進展がなかった取引先に対して、「関東経産局の価格交渉促進月間フォローアップ調査が入るので」と交渉結果を催促したところ、単価改定に応じてもらえることになった。（製造業）
- よろず支援拠点の価格転嫁サポート窓口にご相談し、アドバイスに従い図面から出荷までの生産工程を紙に書き出し、加工以外の付加価値を生まない工程（作業準備や輸送、検査、梱包）についても工賃をもらうべく発注事業者と交渉を行ったところ、この件について応諾は得られなかったが、結果的に加工工程の単価上昇という形で応諾が得られ、賃上げに繋げることができた。（製造業）
- 自社及び取引先はともに「パートナーシップ構築宣言」企業であり、互いに真摯な価格協議を行っている。取引先は最低賃金上昇率などに対し常に敏感で、取引先内で雇用している従業員にも速やかに賃上げ等の対応をしていることから、自社の労務費交渉についても理解が得られ同様に対応してもらえた。（製造業）
- 「関東経産局の価格交渉促進月間フォローアップ調査」のヒアリングに協力したことがきっかけで知識の習得を始めた。その後、県の支援策である専門家派遣制度を活用し、原価計算方法を習得。自社が交渉で得るべき単価を試算し、優先順位をつけ取引先と交渉したところ運賃の値上げに成功した。（運輸業）
- 個社レベルではなく協同組合を通して値上げ交渉を行ったところ、応諾を得られた。（卸売業）

施策認知度調査の結果について

◆ 令和6年3月、4月に管内事業者の価格転嫁状況や施策認知度についてヒアリング調査を実施

施策認知度調査の概要

- 調査目的：①共同宣言や緊急要請等の地域の取組、②国や都県の価格転嫁施策、の認知度を調査・分析することで効果的な取組を把握し、今後の政策検討材料とすること
- 調査時期：令和6年3月～4月（2ヶ月）
- 調査対象：中小企業庁の「取引条件改善状況調査」にご回答いただいた管内企業
- 調査方法：当局の下請Gメンによる電話調査
- 調査項目：①施策認知度、②価格交渉の状況、③労務費の交渉状況、④その他要望事項
- 調査件数：3月 1,508件、4月 1,020件 ⇒ 合計 2,528件（内、東京都内企業557社）

管内全般の調査結果

- 地域の取組（都県の共同宣言や緊急要請等）や国の価格転嫁施策（パートナーシップ構築宣言や労務費指針等）を知っている事業者の方が比較的前向きに価格交渉を行っていた
- 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が一定数存在

東京都の調査結果

- 回答企業の内約40%が地域金融機関から価格転嫁の情報提供を受けている、もしくは今後受けたいと回答
- 直近1年間で価格交渉を実施した割合（約78%）及び労務費上昇分を自ら交渉できた割合（約55%）については、管内でも高水準
- パートナーシップ構築宣言の認知度（約30%）及び労務費指針の認知度（約23%）は管内平均を下回っており、施策認知度向上が課題

目次

1. 賃上げ

①賃上げの環境整備

- ・ 価格転嫁対策
- ・ 生産性向上
- ・ 賃上げ促進税制

2. よろず支援拠点

中小企業省力化投資補助事業

3,000億円 (中小企業等事業再構築促進基金を活用)

中小企業庁 経営支援部 イノベーションチーム

事業の内容

事業目的

中小企業等の売上拡大や生産性向上を後押しするために、人手不足に悩む中小企業等に対して、省力化投資を支援する。これにより、中小企業等の付加価値額や生産性向上を図り、賃上げにつなげることを目的とする。

事業概要

(1) カタログ注文型

清掃ロボット、自動券売機、スチームコンベクションオーブン、無人搬送車等の人手不足解消に効果がある汎用製品を「カタログ」に掲載し、中小企業等が選択して導入できるようにすることで、簡易で即効性がある省力化投資を促進する。

(2) 一般型

業務プロセスの自動化・高度化やロボット生産プロセスの改善、デジタルトランスフォーメーション(DX)等、中小企業等の個別の現場の設備や事業内容等に合わせた設備導入・システム構築等の多様な省力化投資を促進する。

事業スキーム (対象者、対象行為、補助率等)



※これまで実施してきた中小企業等事業再構築促進事業のスキーム

枠・類型	補助上限額 ※カッコ内は大幅賃上げを行う場合	補助率
カタログ注文型	5人以下 200万円 (300万円) 6~20人 500万円 (750万円) 21人以上 1000万円 (1500万円)	1/2
一般型	5人以下 750万円 (1,000万円) 6~20人 1,500万円 (2,000万円) 21~50人 3,000万円 (4,000万円) 51~100人 5,000万円 (6,500万円) 101人以上 8,000万円 (1億円)	1/2、小規模・再生 2/3 ※補助金額1,500万円までは1/2もしくは2/3、1,500万円を超える部分は1/3 ※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。）

導入支援イメージ

カタログ注文型

・自動券売機

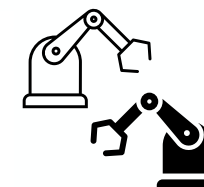


・無人搬送車

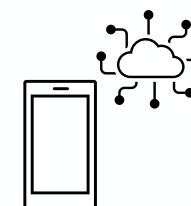


一般型

・カスタマイズ機器



・ソフト+ハード



中小企業生産性革命推進事業

令和6年度補正予算案額 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。

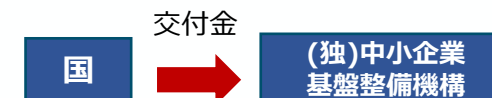
- (1) 中小企業成長加速化支援事業（中小企業成長加速化補助金）
売上高100億円を目指す成長志向型の中小企業の潜在的な投資を最大限引き出すため、大胆な設備投資を支援する。また、新事業・新分野進出、M&A等の中小企業が抱える高度な課題を解決するための官民一体での支援体制の構築や海外展開支援、人材育成・人材確保への支援、これらの支援に必要な基盤整備等を実施する。
- (2) ものづくり・商業・サービス生産性向上促進事業（ものづくり補助金）
中小企業等が行う、革新的な製品・サービスの開発に必要な設備投資等を支援する。
- (3) サービス等生産性向上IT導入支援事業（IT導入補助金）
中小企業等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。

令和6年度補正予算案

「ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金」の概要

- 足下の賃上げ状況等を踏まえ、**基本要件を見直し**。
- 中小企業等の企業規模に応じた投資ニーズに対応するため、**補助金額に係る従業員規模区分を見直し、補助金上限額を一部拡充**。
- 力強い賃上げの実現に向けて対応する中小企業等の取り組みを支援し、賃上げ環境を整備するため、**最低賃金引上げ特例を創設**。

予算額	令和6年度補正予算案「中小企業生産性革命推進事業」3,400億円の内数	
基本要件	<p>以下の要件を全て満たす3～5年の事業計画書の策定及び実行</p> <p>① 付加価値額の年平均成長率が+3.0%以上増加</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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）</p> <p>※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。</p>	
補助対象経費	<p><共通> 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</p> <p><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</p>	
支援内容		製品・サービス高付加価値化枠
	概要	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
	補助上限額	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）
	（特例措置）	大幅賃上げ特例（補助上限額を100～1,000万円上乗せ（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
（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	
		グローバル枠
概要	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	
補助上限額	3,000万円（3,100万円～4,000万円）	
補助率	中小企業1/2、小規模2/3	

※ 3～5年の事業計画に基づき事業を実施していただくとともに、毎年、事業化状況報告を提出いただき、事業成果を確認します。
※ 基本要件等が未達の場合、補助金返還義務があります。

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	—	—

持続化補助金の概要

小規模企業振興基本法に定める小規模企業振興基本計画において、重点施策として「ビジネスプラン等に基づく経営の促進」や「需要開拓に向けた支援」が掲げられているところ。

当該施策方針に則り、商工会・商工会議所と一体となって経営計画を作成し、当該計画に基づいて行う販路開拓等の取組を支援すべく、「小規模事業者持続化補助金」を措置。

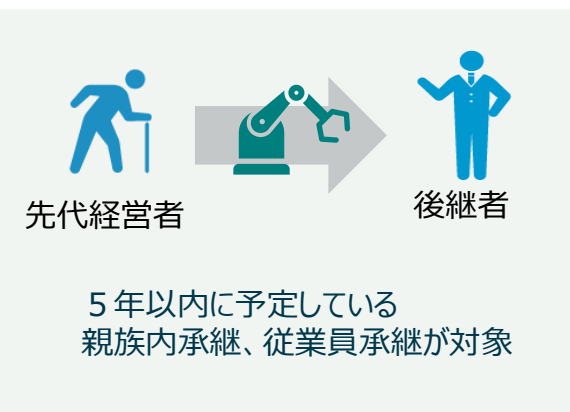
	通常枠	インボイス特例	賃金引上げ特例	災害支援枠	創業型	共同・協業型	ビジネス コミュニティ型
要件	経営計画を作成し販路開拓等に取り組む小規模事業者	免税事業者から課税事業者に転換	事業場内最低賃金を地域別最低賃金より50円以上引き上げる小規模事業者	令和6年能登半島地震における被災小規模事業者	産競法に基づく「認定市区町村による特定創業支援等事業の支援」を受けた小規模事業者	地域に根付いた企業の販路開拓を支援する機関が地域振興等機関となり、参画事業者である10以上の小規模事業者の販路開拓を支援	商工会・商工会議所の内部組織等（青年部、女性部等）
補助上限	50万円	補助上限 50万円上乗せ	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	枠から特例に移行。要件などの変更はなし。						

事業承継・M & A 補助金の概要

- ①事業承継前の設備投資、②M&A時の専門家活用、③M&A後のPMIの実施、④廃業・再チャレンジの取組を支援。

①事業承継促進枠

承継前の設備投資等にかかる費用を補助



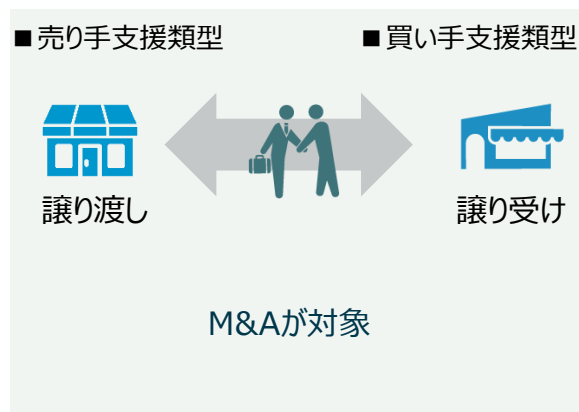
補助率 1/2or2/3
補助上限 800-1,000万円

【対象経費の例】

- 店舗改装工事費用
- 機械装置の調達費用

②専門家活用枠

M & Aにかかる専門家費用を補助



■ 買い手支援類型
補助率 1/3・1/2or2/3
補助上限 600万円、2,000万円※
※100億企業支援要件を満たす場合

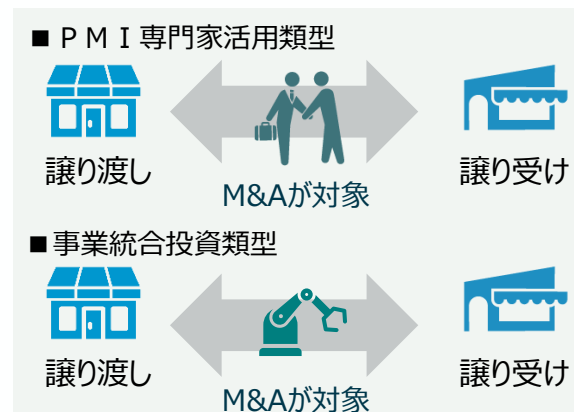
■ 売り手支援類型
補助率 1/2or2/3
補助上限 600万円

【対象経費の例】

- 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）

③PMI推進枠

M & A後のPMIにかかる専門家費用や設備投資を補助



■ PMI 専門家活用類型
補助率 1/2
補助上限 150万円

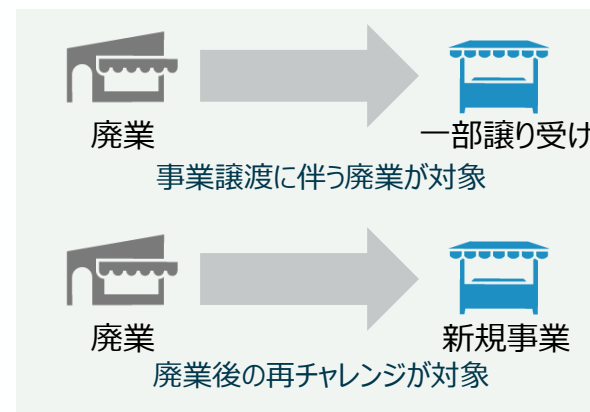
■ 事業統合投資類型
補助率 1/2or2/3
補助上限 800-1,000万円

【対象経費の例】

- 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

④廃業・再チャレンジ枠

承継時に伴う廃業にかかる費用を補助



補助率 1/2or2/3
補助上限 150万円

【対象経費の例】

- 廃業支援費、在庫処分費、解体費、現状回復費

目次

1. 賃上げ

①賃上げの環境整備

- ・ 価格転嫁対策
- ・ 生産性向上
- ・ **賃上げ促進税制**

2. よろず支援拠点

30年ぶりの高い水準の賃上げ率を一過性のものとせず、**構造的・持続的な賃上げを実現することを目指す。**

改正後【措置期間：3年間】

改正前【措置期間：2年間】

全企業 ※1	継続雇用者※4 給与等支給額 (前年度比)	税額 控除率 ※6	教育 訓練費※7 (前年度比)	税額 控除率	両立支援 女性活躍	税額 控除率	最大 控除率
	+3%	10%	+10%	5% 上乘せ	プラチナくるみ or プラチナえるぼし	5% 上乘せ	35%
	+4%	15%					
	+5%	20%					
+7%	25%						

継続雇用者 給与等支給額 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	最大 控除率
+3%	15%	+20%	5% 上乘せ	30%
+4%	25%			
-	-			
-	-			

中堅企業 ※2	継続雇用者 給与等支給額 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	両立支援 女性活躍	税額 控除率	最大 控除率
	+3%	10%	+10%	5% 上乘せ	プラチナくるみ or えるぼし三段階目以上	5% 上乘せ	35%
	+4%	25%					

全雇用者 給与等支給額 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	最大 控除率
+1.5%	15%	+10%	10% 上乘せ	40%
+2.5%	30%			

中小企業 ※3	全雇用者※5 給与等支給額 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	両立支援 女性活躍	税額 控除率	最大 控除率
	+1.5%	15%	+5%	10% 上乘せ	くるみ or えるぼし二段階目以上	5% 上乘せ	45%
	+2.5%	30%					

※3 中小企業は、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の**5年間の繰越しが可能**※8。

- ※1 「資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上」又は「従業員数2,000人超」のいずれかに当てはまる企業は、**マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出**を行うことが適用の条件。それ以外の企業は不要。
- ※2 従業員数2,000人以下の企業（その法人及びその法人との間にその法人による支配関係がある法人の従業員数の合計が1万人を超えるものを除く。）が適用可能。ただし、資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上の企業は、**マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出**が必要。
- ※3 中小企業者等（資本金1億円以下の法人、農業協同組合等）又は従業員数1,000人以下の個人事業主が適用可能。
- ※4 継続雇用者とは、適用事業年度及び前事業年度の全月分の給与等の支給を受けた国内雇用者（雇用保険の一般被保険者に限る）。
- ※5 全雇用者とは、雇用保険の一般被保険者に限られない全ての国内雇用者。
- ※6 税額控除額の計算は、全雇用者の前事業年度から適用事業年度の給与等支給増加額に税額控除率を乗じて計算。ただし、控除上限額は法人税額等の20%。
- ※7 教育訓練費の上乗せ要件は、適用事業年度の教育訓練費の額が適用事業年度の全雇用者に対する給与等支給額の0.05%以上である場合に限り、適用可能。
- ※8 繰越税額控除をする事業年度において、全雇用者の給与等支給額が前年度より増加している場合に限り、適用可能。

目次

1. 賃上げ

①賃上げの環境整備

- ・ 価格転嫁対策
- ・ 生産性向上
- ・ 賃上げ促進税制

2. よろず支援拠点

よろず支援拠点について

- 平成26年に、中小企業・小規模事業者等が、「無料」で「何度でも相談が可能」な「よろず支援拠点」を全国の都道府県に1箇所ずつ設置。
- 当時、中小企業・小規模事業者には「自社の課題が明確化されておらず、質問をしたいが、誰に質問して良いか分からない」、また、支援機関には「多様な支援機関が課題毎に存在しており、機能を有機的に結びつける機関が不在」との課題が存在。
- このため、よろず支援拠点は、（1）ワンストップ機能、（2）コーディネート機能、（3）高度な経営アドバイス機能の3機能を担うこととした。

よろず支援拠点の3機能

（1）ワンストップ機能

「どこに相談したらよいか分からない」といった中小企業・小規模事業者等に対して、よろず支援拠点の専門家が課題を整理したうえで、的確な支援機関（地域の士業やITコーディネーター、弁理士等）等を紹介するとともに、国等の支援施策の活用促進や制度改善に関する要望を汲み取る、ワンストップ窓口機能を提供する。

（2）コーディネート機能

個々の支援機関では対応できない課題について、商工会・商工会議所、金融機関等の地域の支援機関等をつなぐハブとして、総合的な課題解決に取り組む。

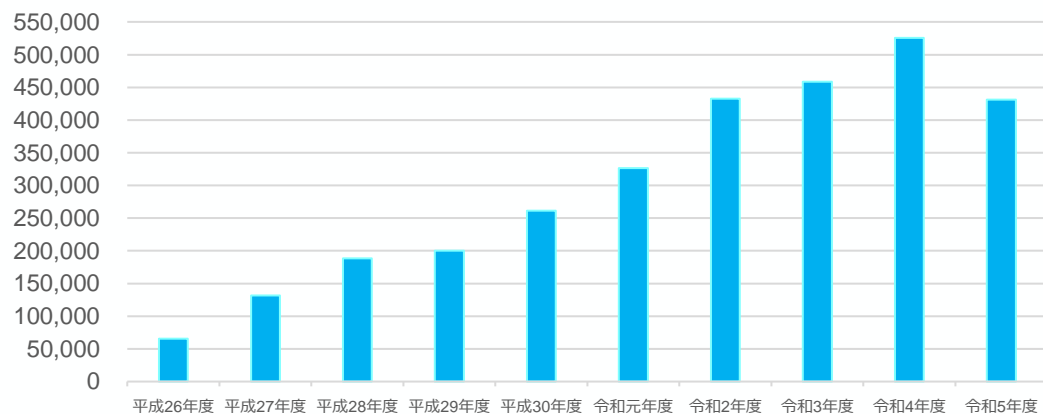
（3）高度な経営アドバイス機能

中小企業診断士やITコーディネーターをはじめとする様々な分野の専門家が、幅広い視野から、企業経営者が抱える課題の本質を見抜き、気づきを与えるとともに、市場動向やメディア戦略など企業経営の中身まで一歩踏み込んだ支援を行う。

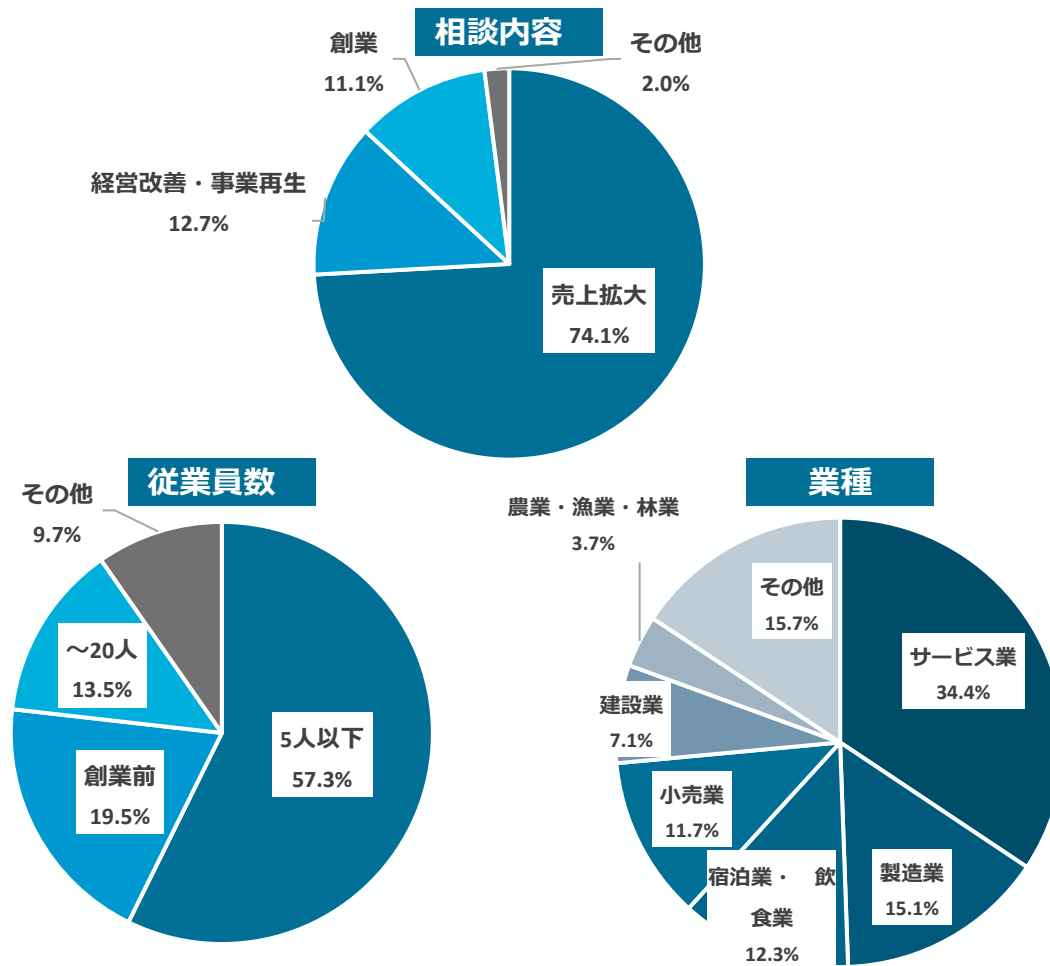
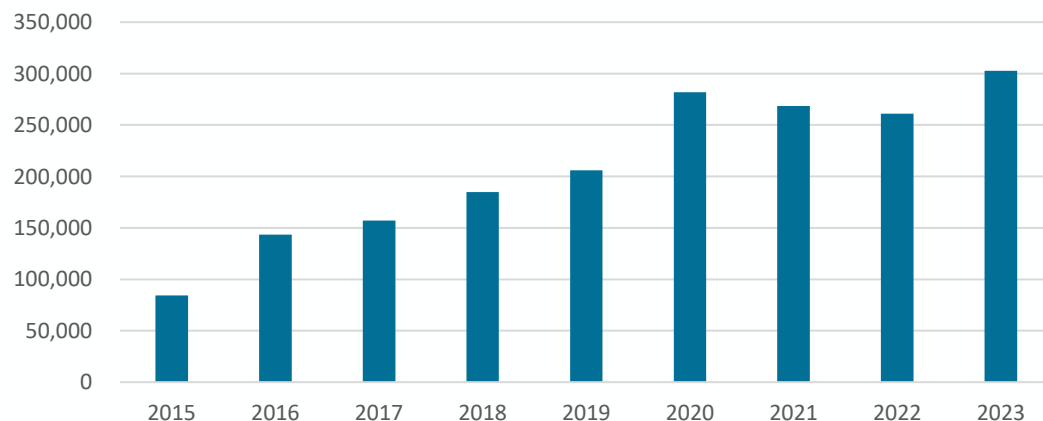
よろず支援拠点の現状

- 平成26年度に事業を開始し、令和6年度で創設から**10年が経過**。知名度の向上により、**年々相談件数は増加**。令和5年度は**40万件強**の相談対応を行った。
- **売上拡大、経営改善、創業、事業承継等の様々な経営課題**に対応。
- **小規模事業者を中心に、様々な業種の事業者からの相談**に対応。

相談対応件数（課題（中）の延べ件数）の推移



（参考）相談実績件数（相談回数の延べ件数）の推移



※ 相談内容・・・相談対応件数ベース。

※ 従業員数、業種・・・名寄せ後の事業者数ベース。

適正な価格転嫁の実現に向けた取組

令和7年1月29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。**
 - ✓ 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。

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）。

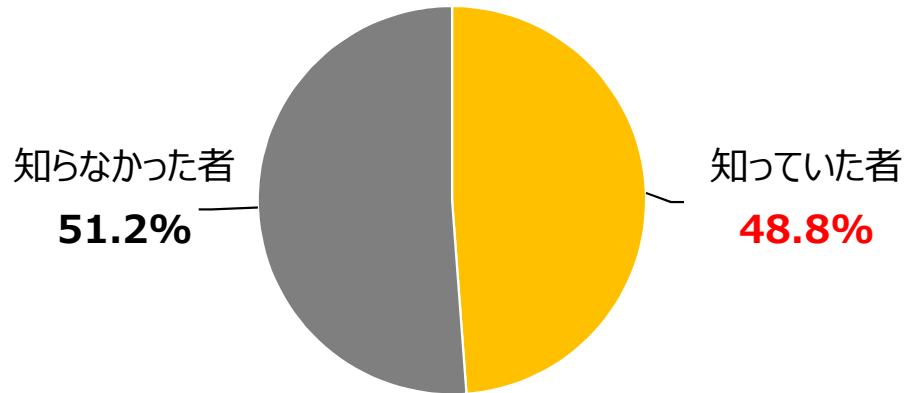
- 労務費転嫁交渉指針上の発注者及び受注者が採るべき行動ごとに、他の事業者の参考となる取組を紹介。

＜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)

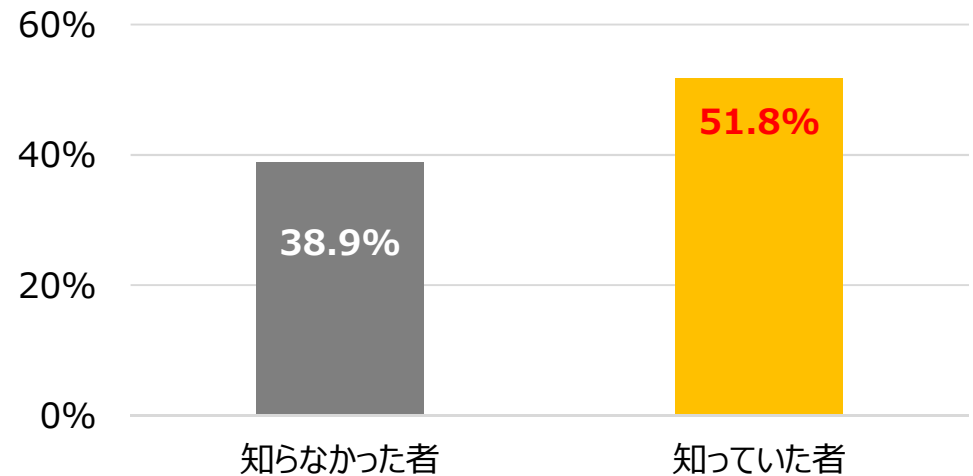


(注1) 発注者・受注者の立場を問わず、労務費転嫁交渉指針について「知っていた」か否かの割合。

- ✓ 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。
- ✓ 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・同関連業(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)



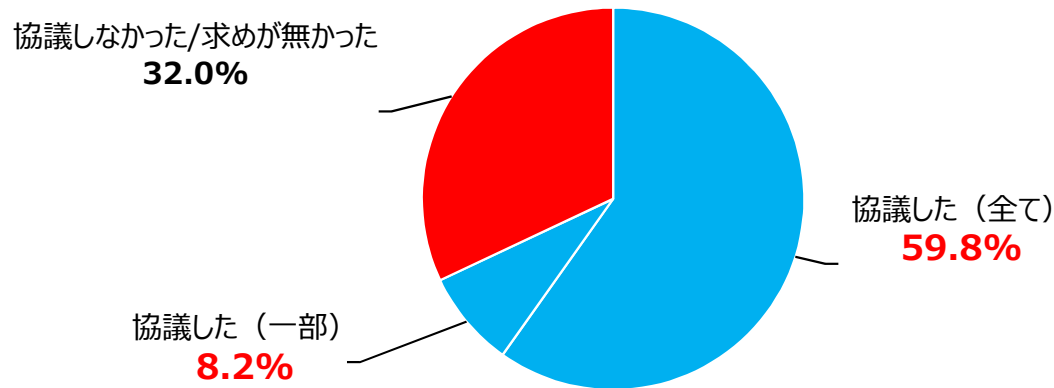
(注3) 受注者の立場で、「労務費の上昇分として要請した額について、取引価格が引き上げられた」と回答した者の割合を、労務費転嫁交渉指針について「知っていた者」及び「知らなかった者」別に算出したもの。

- ✓ 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

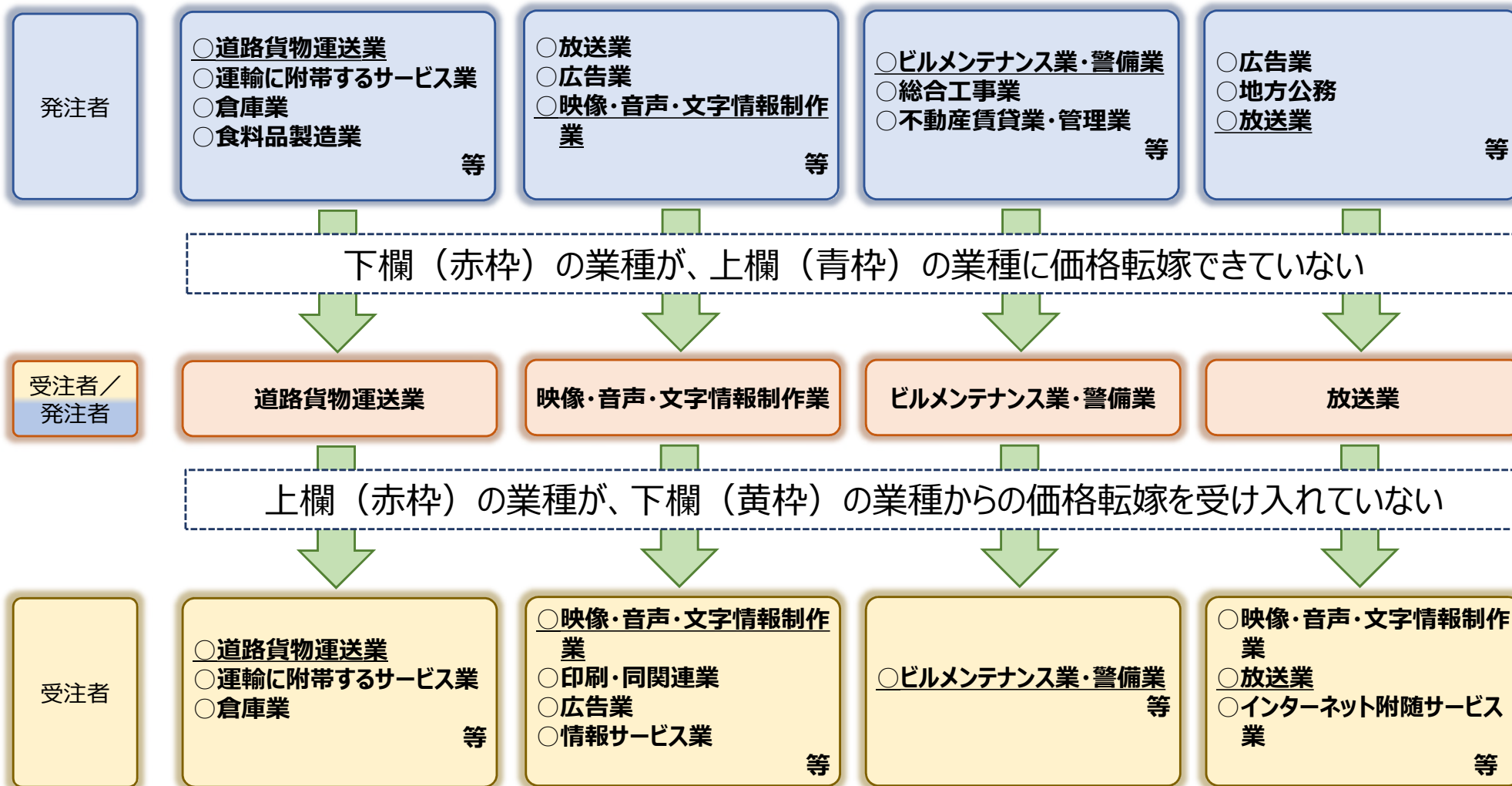
- ▶ 労務費転嫁交渉指針を知っていたと回答した発注者のうち、発注者としての行動及び発注者・受注者共通の行動のうち一つでも指針に沿った行動を採らなかった**発注者9,388名に対し、労務費転嫁交渉指針に係る注意喚起文書を送付。**
- ▶ 調査対象43業種ごとの送付件数は下表のとおり（件数の多い順）。

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。

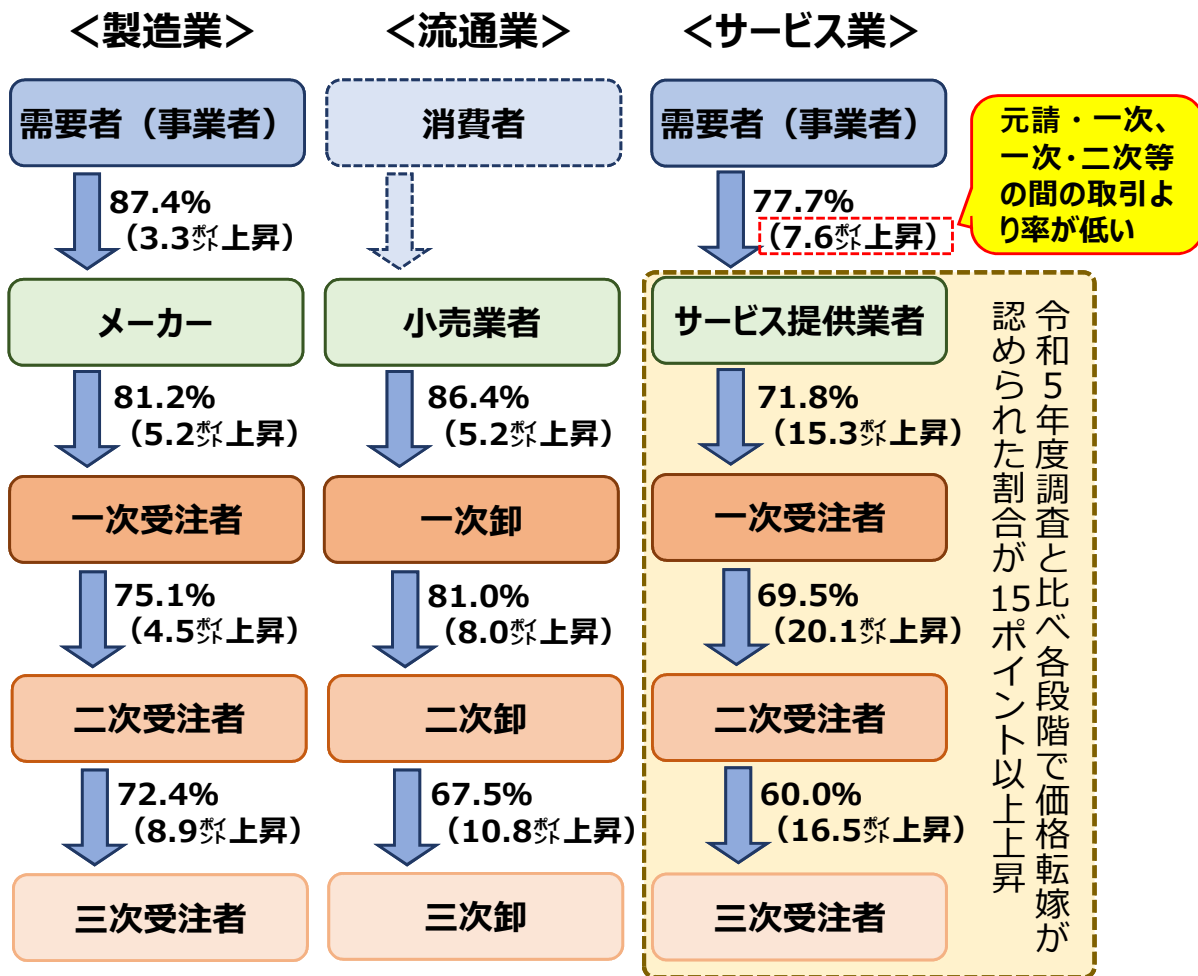
価格転嫁が円滑に進んでいない業種のサプライチェーンの例



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うかがわれる。

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】

- 「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) 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12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) 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。

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）

〔 春季労使交渉・協議 〕

- 2025年は、賃金引上げの力強いモメンタムの定着に向けた重要な年
- 鍵を握るのは、働き手の約7割を占める中小企業と、約4割を占める有期雇用等労働者の賃金引上げ・処遇改善



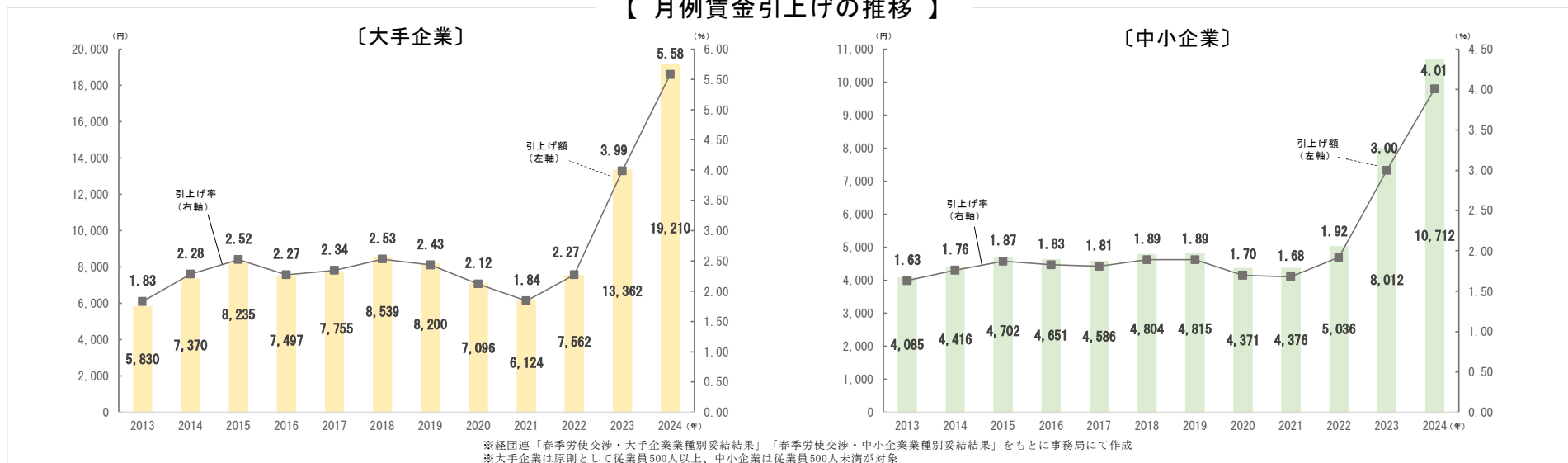
中小企業については労務費を含む適正な価格転嫁と販売価格アップの実現、
有期雇用等労働者については同一労働同一賃金の考え方に基づく対応の徹底がポイント

- 経済・社会機能の維持・強化に不可欠なエッセンシャルワーカーの賃金引上げ・処遇改善が必要
- 労使の建設的な議論を通じて、自社に適した賃金引上げと総合的な処遇改善・人材育成策を見出すことが重要

〔 最低賃金 〕

- 春季労使交渉による賃金引上げと異なり、全企業に一律に適用され、違反した場合には罰則が科される制度
- 地域の実情を踏まえて、公労使が最低賃金法に定められた三要素（労働者の生計費、労働者の賃金、通常の事業の賃金支払い能力）に基づく議論を行い、適切な金額を追求するとともに実効的な支援策の拡充が肝要

【 月例賃金引上げの推移 】



中小企業の持続的な賃上げに向けて

【中小企業の賃上げ】

- 成長と分配の好循環の実現には、雇用の7割を支える中小企業の賃上げが極めて重要
- 2025度「賃上げ実施予定」の企業は5割弱（48.5%）。うち業績改善を伴わない、**防衛的な賃上げ**が6割超（67.2%）（①）
- 賃上げ実施予定企業のうち、**3%以上の賃上げ**を見込む企業の割合は**48.3%**（②）
- ➔ 中小・小規模事業者を含む社会全体での賃上げが必要な中、「賃上げ疲れ」の状況も
- ➔ 自発的・持続的な賃上げには「生産性向上」と「取引価格の適正化」が不可欠

【価格転嫁】

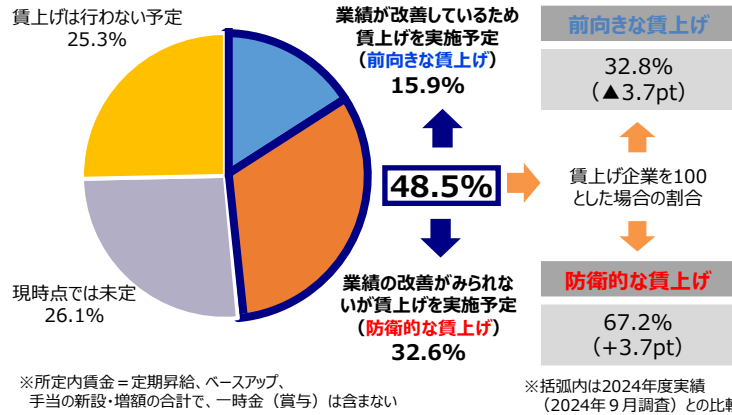
- 10月調査では、「**4割以上の価格転嫁**」が実施できた企業は**52.2%**。前回4月調査と比較し+1.3%と足踏み状態（③）
- とりわけ労務費については、「（労務費増加分の）**4割以上の価格転嫁**」が実施できた企業は**36.8%**にとどまる（④）
- ➔ 中小企業の価格転嫁が進むよう、**パートナーシップ構築宣言の実効性確保、ガイドライン周知徹底**など、政府の粘り強い取組に加え、**消費者のマインドチェンジ**が求められる

【最低賃金】

- 最低賃金は2年連続で大幅引上げ。物価上昇率を大きく上回る引上げ続く（⑤）
- ➔ 最低賃金は労働者のセーフティネットであり、**罰則付きの強行規定。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のある審議決定**が求められる

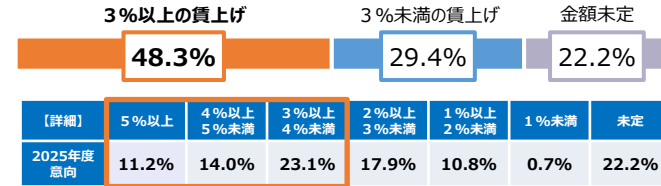
① 2025年度の賃上げ

48.5%の企業が来年度賃上げ実施予定。
防衛的賃上げの割合は67.2%



② 2025年度の賃上げ率

賃上げ実施予定企業のうち、**48.3%**が「**3%以上の賃上げ**」を見込む

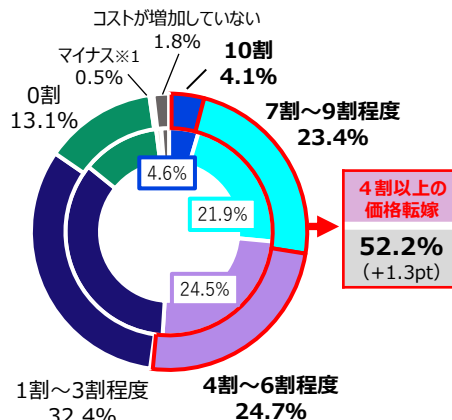


（参考）2024年度	賃上げ額 （加重平均）	賃上げ率 （加重平均）
正社員賃上げ額率		
全体	9,662円	3.62%
20人以下	8,801円	3.34%

●日商「商工会議所LOBO 2024年12月」
●日商「商工会議所LOBO 2024年12月、日商・東商「中小企業の賃金改定に関する調査」（2024年4～5月）」

③ 価格転嫁の動向（コスト全体）

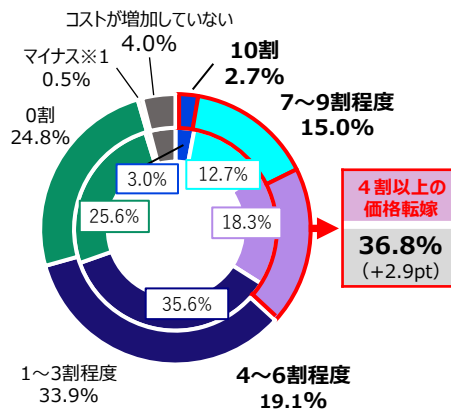
「**4割以上の価格転嫁**」：52.2%



※ 外円：2024年10月、内円：2024年4月 ※1 コストが増加しているにもかかわらず、減額された

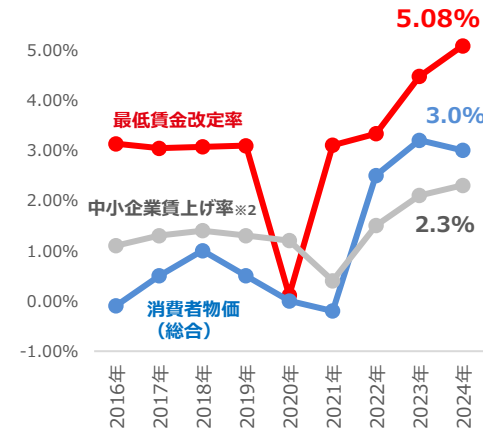
④ 価格転嫁の動向（労務費）

「**労務費増加分の4割以上転嫁**」：36.8%



⑤ 最低賃金

物価上昇率を上回る引上げ続く



※2 賃金改定状況調査第4表より引用（従業員30人未満）

東京都中小企業団体中央会
会長 會津 健 提出資料

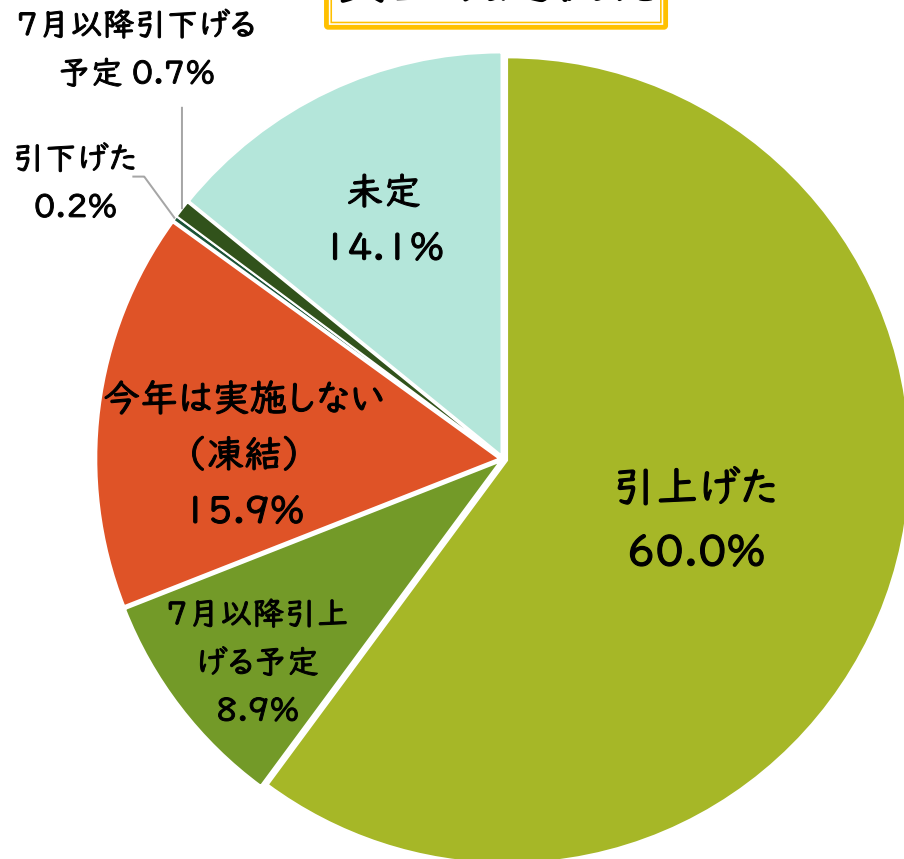


東京都中小企業団体中央会

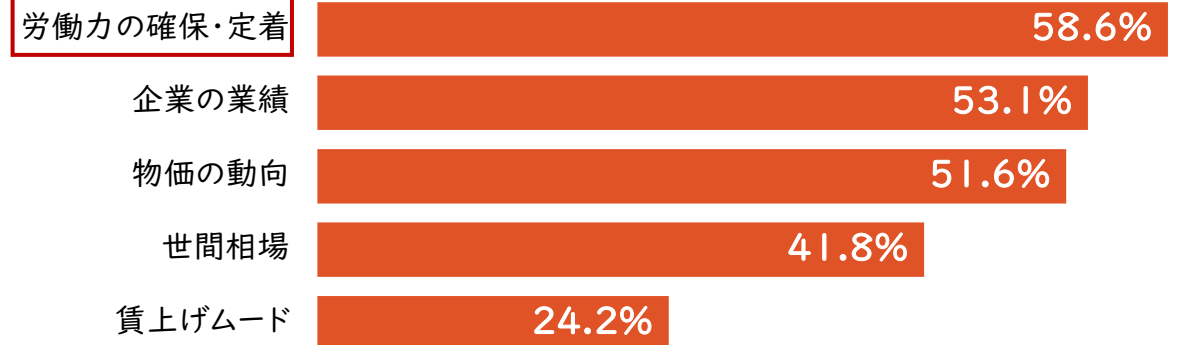
賃金の改定状況について

- 約7割の企業が賃上げ(予定含む)
- 決定要素は「労働力の確保・定着」がトップ ⇒ 「防衛的な賃上げ」
- 賃上げ率は3.97%(令和5年 3.11%)

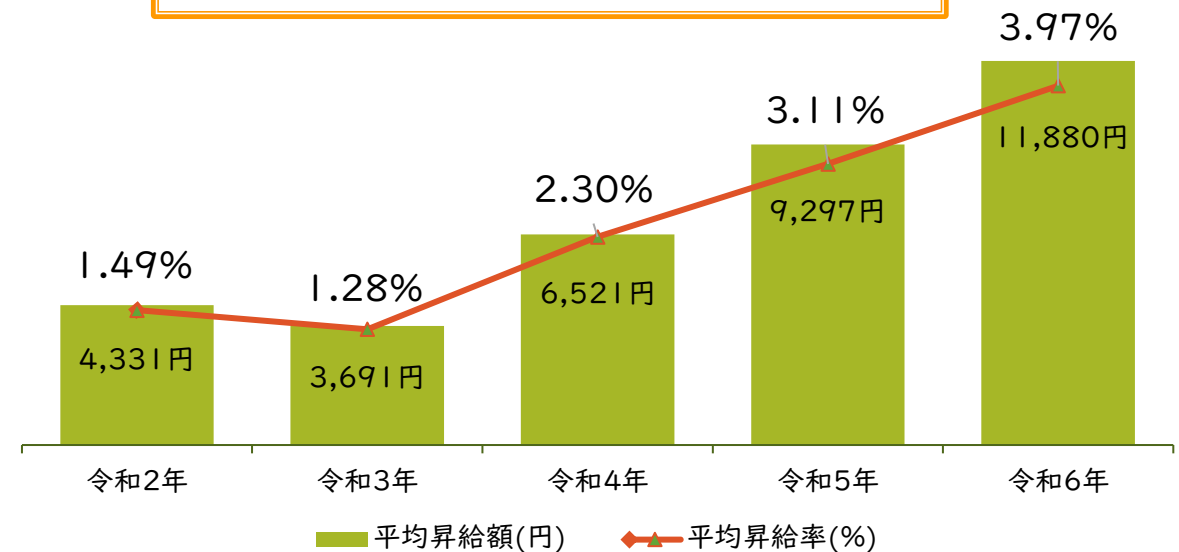
賃金改定状況



賃金改定の決定要素(複数回答)



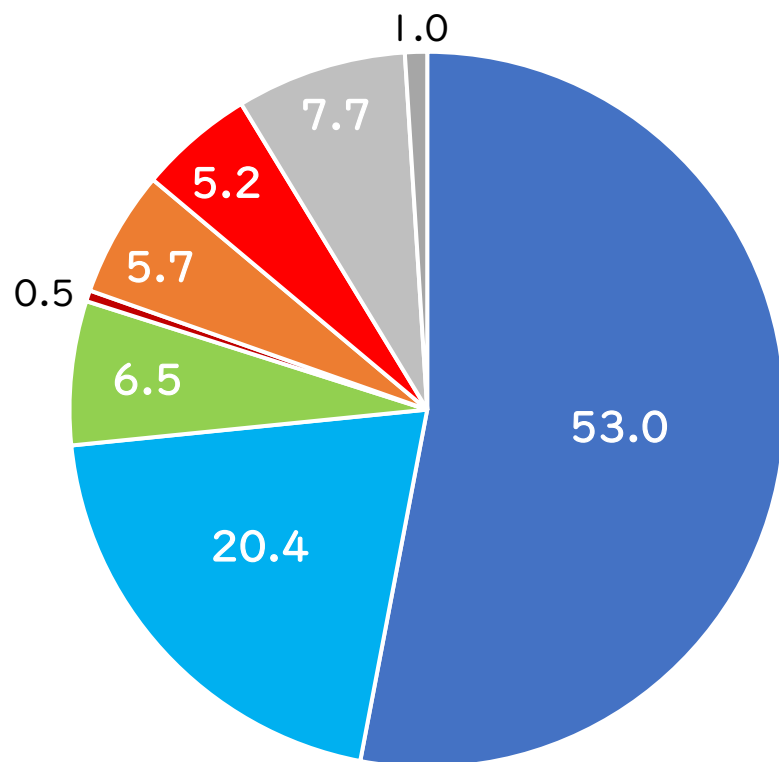
平均昇給額・昇給率の推移(加重平均)



価格転嫁の状況について

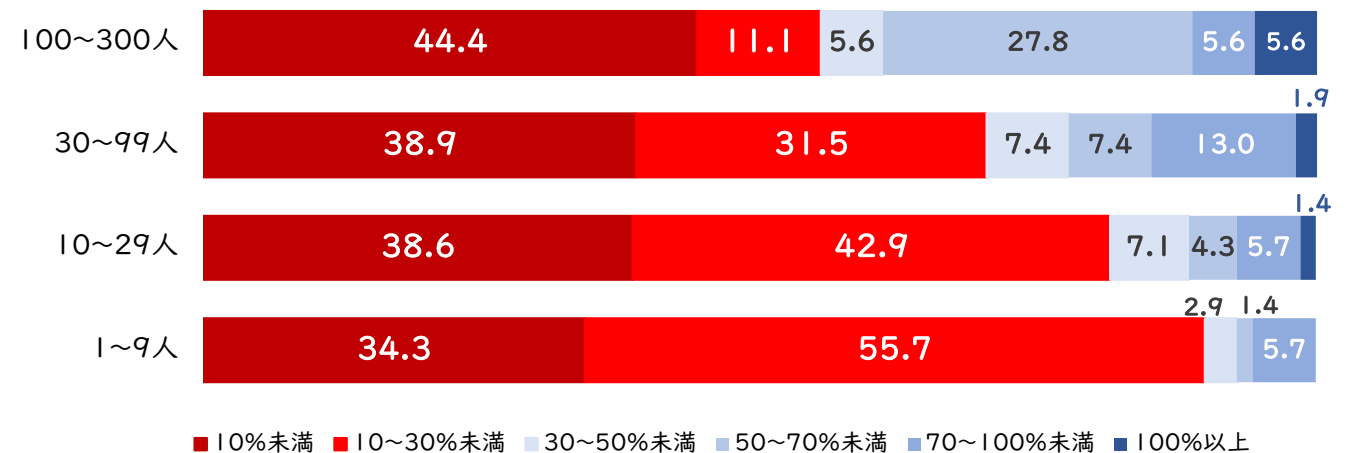
- 価格転嫁できた企業は約5割にとどまる。
- 比較的大きな企業（100～300人）でも約6割が転嫁率50%未満。小規模ほど厳しい。
- 人件費引上げ分の転嫁ができた企業は約4割と不十分

価格転嫁状況

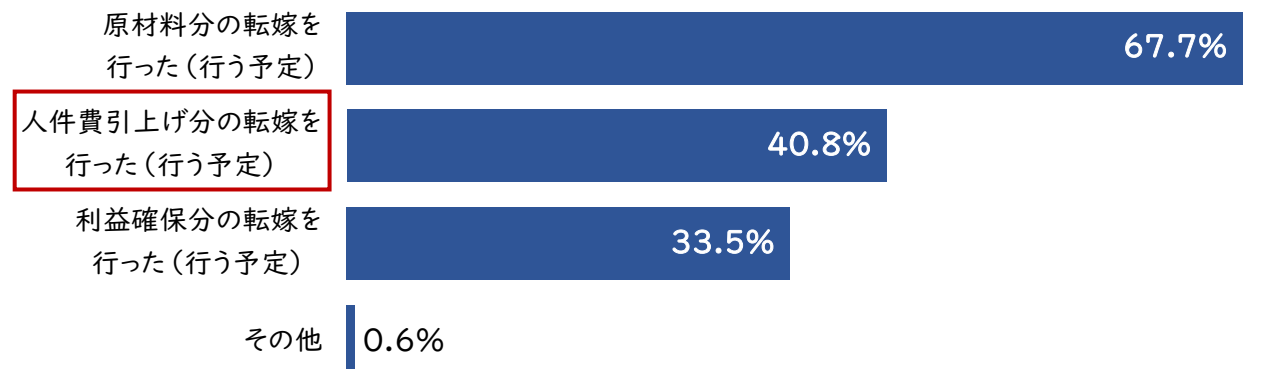


- 価格の引上げ(転嫁)を実現した
- 価格引上げの交渉中
- これから価格引上げの交渉を行う
- 価格を引き下げた(またはその予定)
- 価格転嫁はしていない(価格変動の影響はない)
- 価格転嫁は実現しなかった
- 対応未定
- その他

価格転嫁率(規模別)



価格転嫁の内容(複数回答)



- 発注者を含めたサプライチェーン全体で、価格転嫁に取組む必要あり
- 中小企業もデジタル化等で生産性向上に努力
- 行政と連携した取組が重要
 - ・ 賃金引上げに係る各種情報（価格転嫁、生産性向上等）を会員に周知
 - ・ 価格転嫁、生産性向上に取り組む会員をサポート

主な具体的内容

1. 価格転嫁の促進

- ・ 国、都などの各種支援策等を会員に周知
- ・ 価格転嫁に関する調査（東京都補助事業）
- ・ 会員向けセミナー（東京都補助事業）
- ・ 都内6経済団体による「価格転嫁推進東京大会」（予定）

2. デジタル化等による生産性向上

(1) 東京都の補助事業による支援

- ・ デジタル技術を活用した販売力強化プロジェクト
- ・ 明日にチャレンジ中小企業基盤強化事業
- ・ 団体連携型DX人材育成推進事業 など

(2) 国の補助事業による支援

- ・ ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金

東京労働懇談会

賃金引き上げに向けた課題・取組について



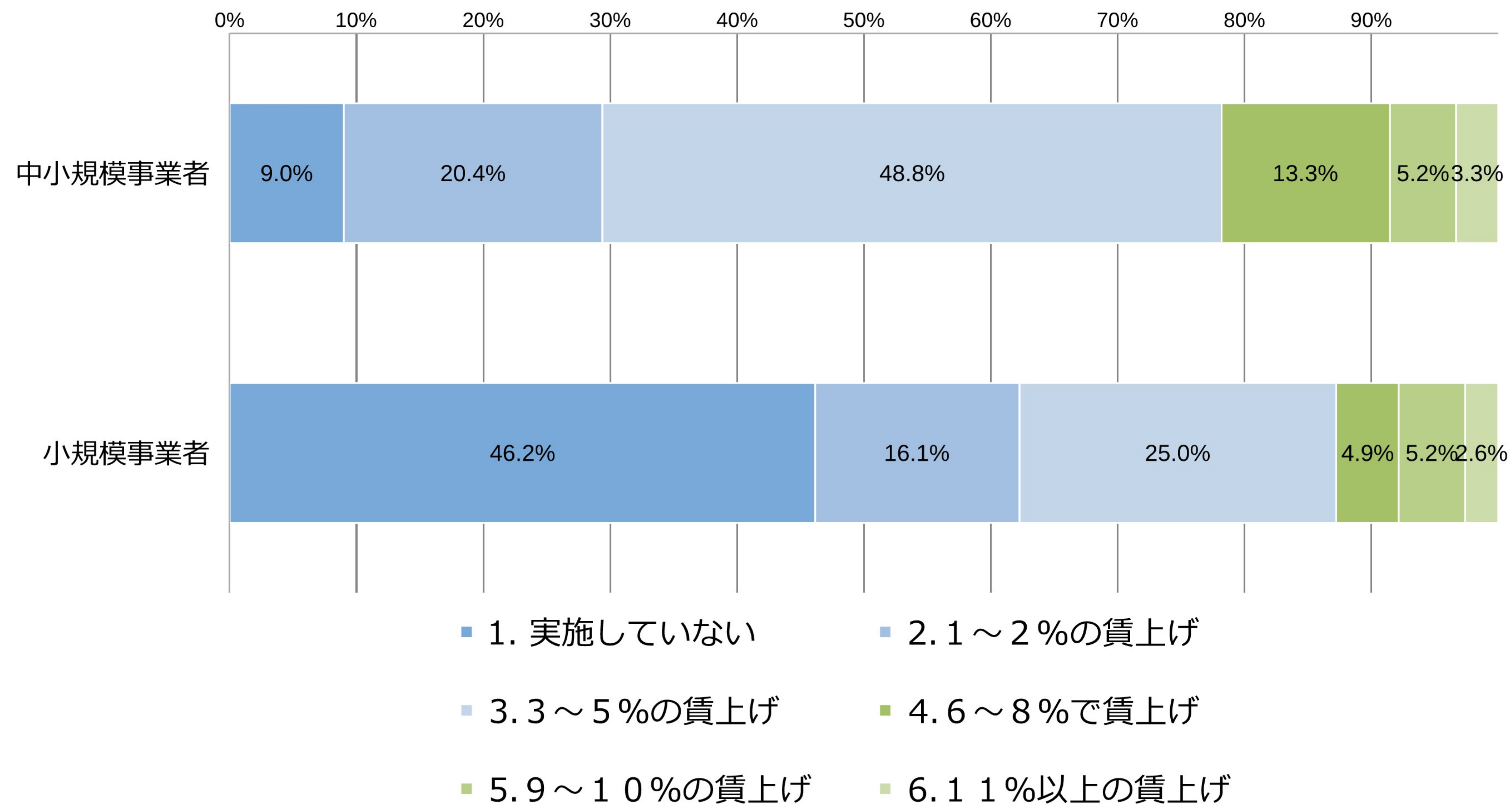
東京都商工会連合会

令和7年1月29日

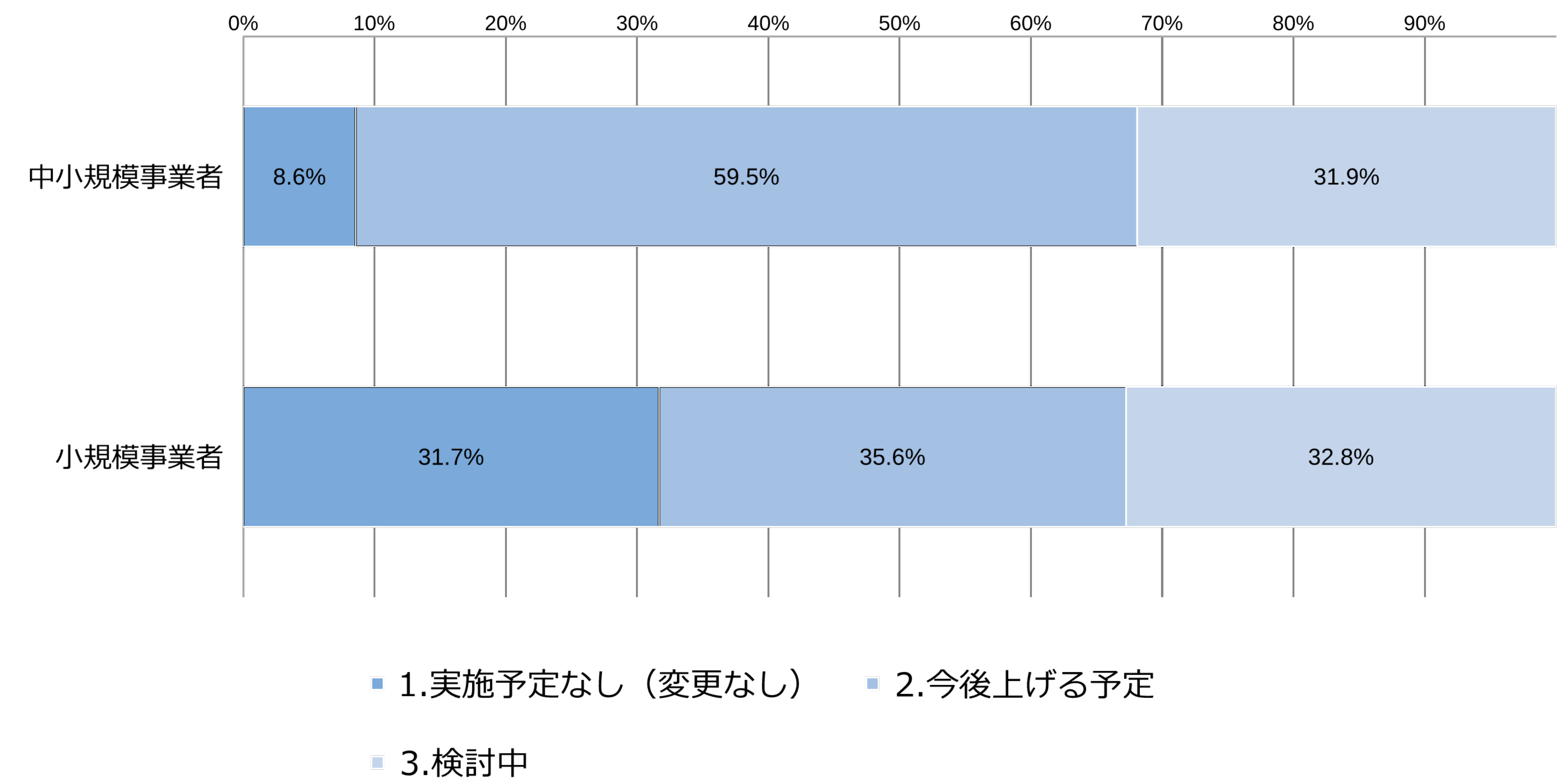
多摩島しょ事業者経営動向調査 (アンケート調査の実施)

- ・ 調査期間：令和6年9月30日～10月21日
- ・ 調査対象：多摩島しょ地域中小・小規模事業者
有効配布数 9,879票
- ・ 調査方法：郵送による調査票送付、郵送による回答
- ・ 有効回答数：2,199票（有効回収率22.26%）

◆実施状況 (令和6年1月以降)



◆今後の予定



資料：令和6年度多摩島しょ事業者経営動向調査結果より
 (未回答、従業員・パート・アルバイトがいない事業者を除く)

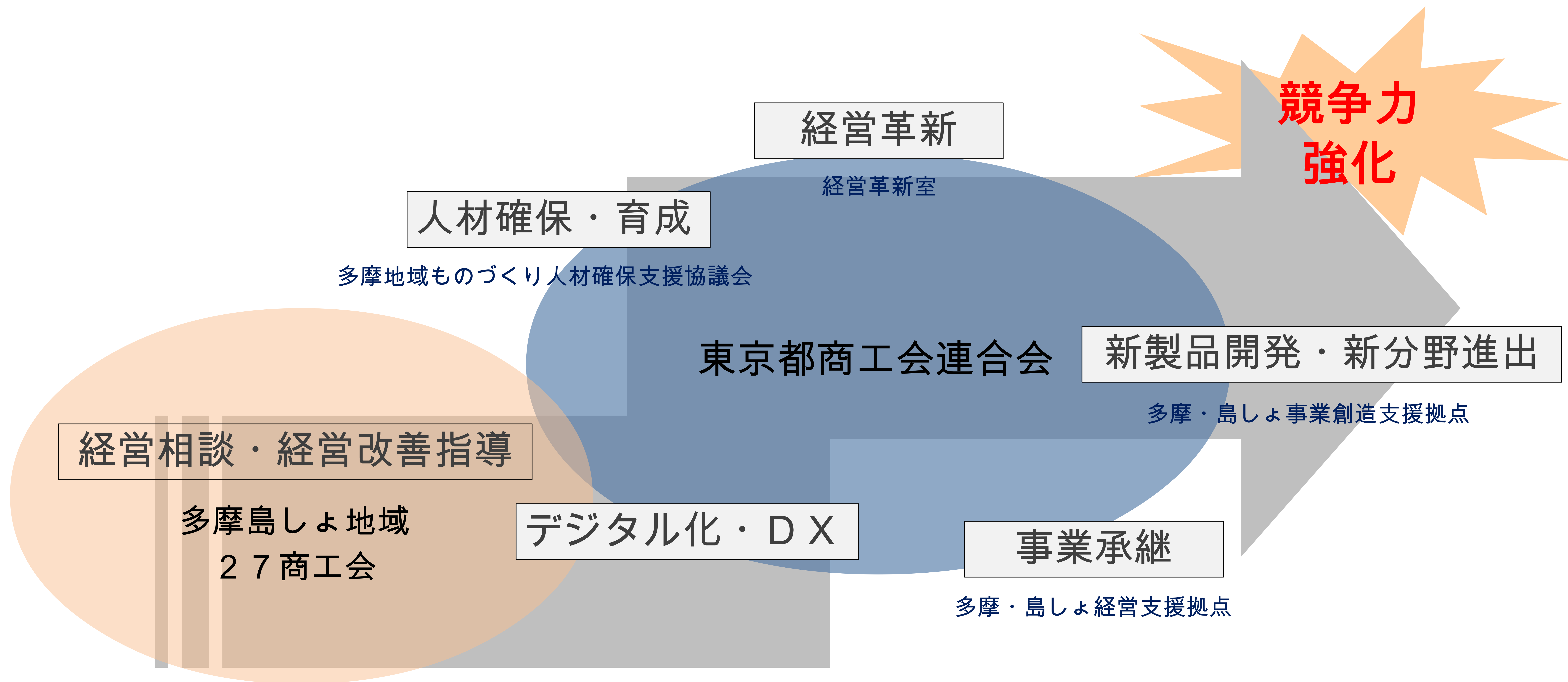
賃金上昇と価格転嫁のアンバランス

最低賃金は毎年アップするが、製造業は10年20年前の単価が変えられない。中小・零細企業に企業努力や価格交渉を丸投げされるが、下請け企業では大手企業への交渉は厳しいのが実態。

経営者負担の増加

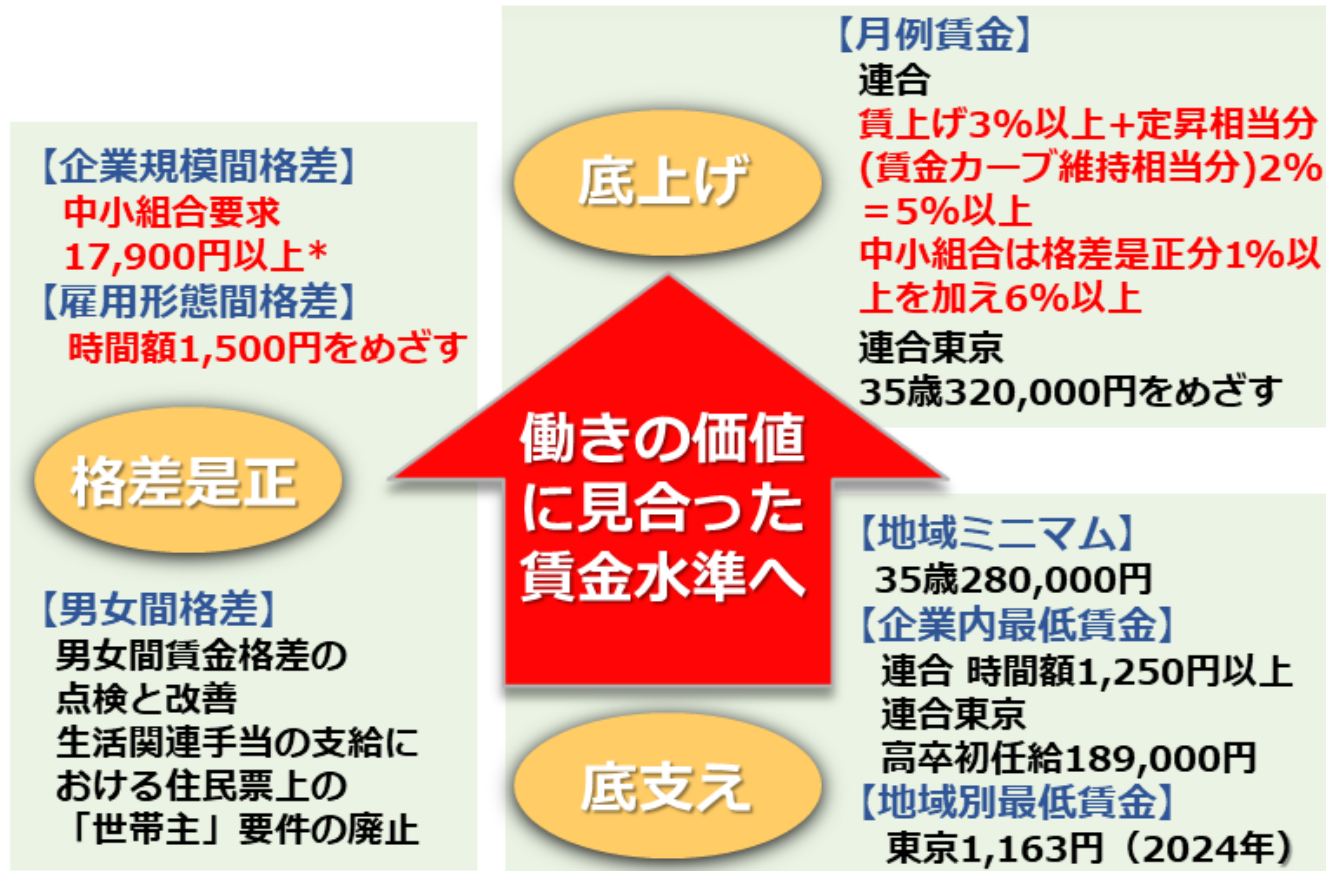
稼働しないと売上が上がらないが、働き方改革で稼働率が下がり、休みも多くなり、経営が圧迫されている。従業員の労働時間を守るため、結局経営者側がかなりの負担を強いられている。

競争力強化に向けた専門支援の強化



1. 連合東京 2025春季生活闘争方針

「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」



* 300人未満規模の平均賃金、298,938円の3%相当分の8,969円+都内中小労組(300人未満労組2024年)の1年1歳間差5,939円(2023年は6,024円)=14,908円に、格差是正分1%(298,938円の1%=2,990円)を加えた約17,900円を考慮し、連合東京の基準として算出。



労務費の価格転嫁

- 中小企業では、物価高騰による価格転嫁は緩やかに進んでいるものの、**労務費の価格転嫁**については、**難航**していることから、更なる促進が必要である。**商慣行の課題**があるものの、しっかり運用されることで「人への投資」に繋げていかなければならない。
- 「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。
- また、公的分野にも取引の適正化と価格転嫁を推進する必要がある。

3. 中小企業・小規模事業者の賃上げを推進するために

賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策について

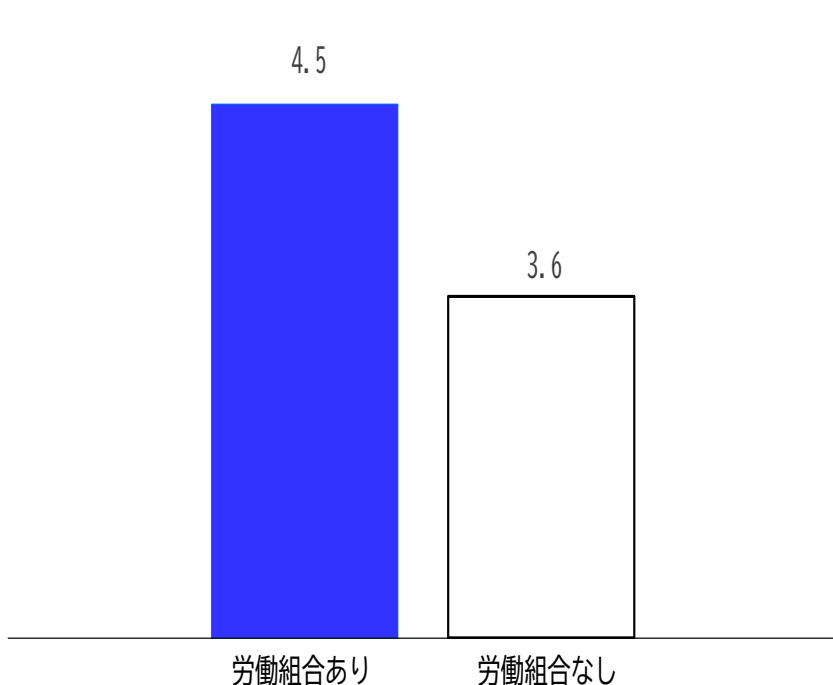
- 「業務改善助成金」「キャリアアップ助成金」等の各種支援策を行っているが、**認知度が上がっていない**。また、問い合わせ先等も一本化されていない。
- 利用しようとしても申請等の手続きが煩雑で**申請を諦めてしまう**傾向にある。
- 活用促進に向けて、東京都や東京労働局に社労士や行政書士など、**申請等の専用相談窓口の設置**を検討頂きたい。

4. 集团的労使関係の重要性

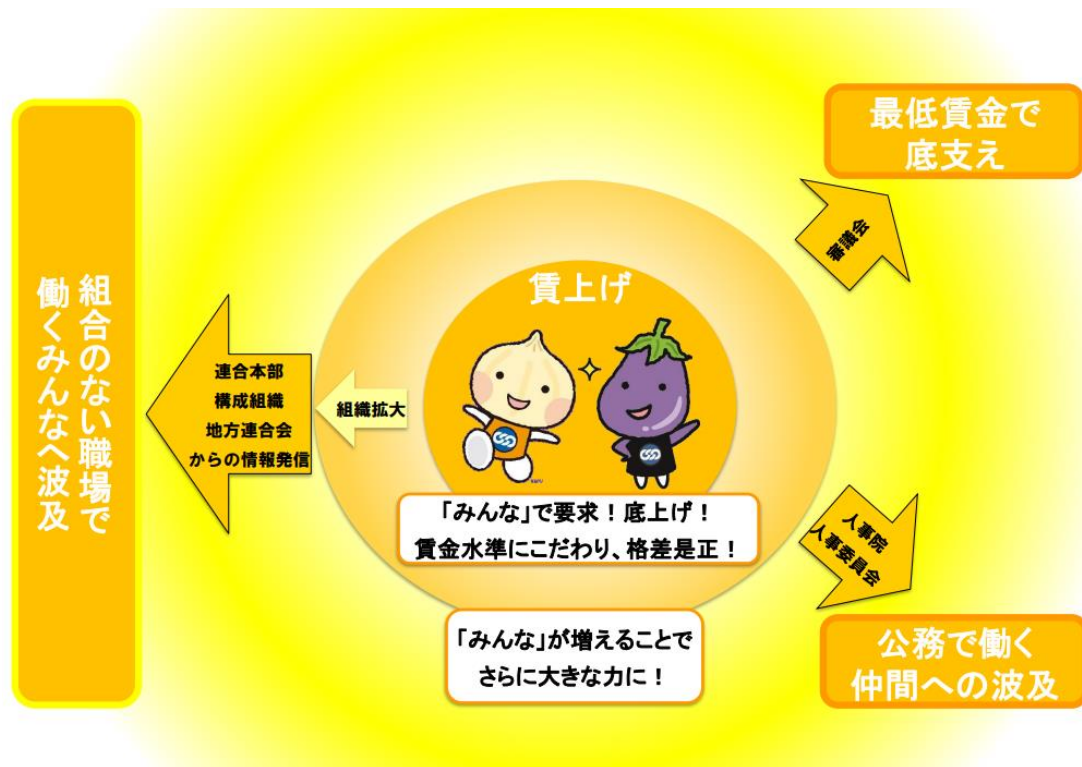
「みんなの春闘」で労働組合に集う仲間を増やし、集团的労使関係を広げる

- 労働組合だからこそ、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができる。労働組合の有無によって約1%の差がある。
- 春季生活闘争を通じ労働組合の存在意義をアピールし、集团的労使関係を社会に広げていく。

2024年の平均賃金の改定率（%）



出所：厚生労働省「令和6年賃金引上げの実態に関する調査の概況」（2024年10月28日公表）



令和6年度 金融機関・関係団体におけるアンケート結果

株式会社きらぼしフィナンシャル・グループ	東京東信用金庫	日本政策金融公庫	多摩信用金庫	東京都社会保険労務士会	東京税理士会
1 賃上げについて、顧客はどのように考えていますか。					
<p>○人手不足が続く中、人員の確保に向け、賃上げはやむを得ない状況。</p> <p>○特に近年について、民間企業に対し高い賃上げ率（3～6%程度）を求められている中、体力が乏しい中小企業にとっては厳しい状況である。</p> <p>○中小企業側の具体的な声としては、以下2点があがっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「総人件費の上昇には限界があり、全員一律でのベースアップは難しいため、確保したい若手中心にできる限り厚めに処遇したい。」 ・「資格や高い技能の保有者（例：施工管理系資格保有者、高い技能を有する溶接工）は採用が特に難しく、中途採用時に給与を高く設定しなければならぬため、採用後の社内の給与バランスが悩み。」 	<ul style="list-style-type: none"> ・人員確保のためにも、賃上げは重要。 ・従業員を守るためにも賃上げは行っていきたい。 ・価格転嫁・交渉がうまくいかず、賃上げはしたいが難しい。 ・コロナ以降業績が戻らず、賃上げをする余裕がない。 	<p>◆顧客の主な意見は次の通り。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規採用を含む人員確保・モチベーション向上のためには必要な対応。 ・物価が上昇する中、従業員の生活を守る為にも、賃上げせざるを得ない。 ・転職支援業者の活動が積極化しており、対抗上、賃上げせざるを得ない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材確保や定着の観点から、また近年の物価上昇を鑑み、従業員のために賃上げはすべきである（したい）と考えている顧客が大半を占めている。 	<p>諸物価が高騰している中で、中小企業においては、昇給原資が限られている状況下での賃上げを経営的に厳しいと考えているが、一方で、人材確保の観点から、賃上げを含む処遇改善は事業継続のためにも必須であると考えている顧客が多いと感じています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金の支払ベースが上昇しているが思うように売上に転嫁出来ないことを嘆いている。 ・従業員の期待に沿えるよう前向きに取り組んでいるが、現実的に賃上げできていない法人が多い。 ・従業員の確保、新規採用という点で必要性は認識している。 ・内部留保が潤沢な大企業は可能だが、中小零細企業においては未だコロナからの回復途上にあり固定費増加は資金繰りに厳しい。 ・物価高騰等により必要であると考えてはいるが、賞与で年収を引き上げたいという意向が見受けられる。
2 賃上げについて、どのような課題がありますか。（例：原材料費の高騰に伴う価格転嫁は受け入れてもらえるが、労務費の価格転嫁が進んでいない）					
<p>○賃上げ余力が乏しい中小企業にとっては、賃上げ部分を十分に価格転嫁することが必要となる。</p> <p>○しかしながら、賃上げに伴う価格転嫁の浸透は足踏みの状態にあると見受けられる。</p> <p>○価格転嫁の主な背景・理由が、「原材料費、エネルギーコストの上昇」から、説明のハードルが比較的高いといわれている、</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・原材料、電気・燃料費の高騰分の価格転嫁と取引先への価格交渉。 ・生産性向上。 ・経営改善。 	<ul style="list-style-type: none"> ・賃上げ分を価格転嫁できる企業（元請や客単価の BtoC 企業等）は損益への影響は少ないが、価格転嫁できない企業は賃上げに伴う損益悪化が避けられない。 ・優良企業は賃上げ幅が大きく、かつ、賃上げを継続する傾向にある為、優秀な人材程、一度賃上げしても転職リスクが常に付き纏う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・売り上げ規模が大きくなり利益率も低い中小企業では、賃上げ＝収益の圧迫に直結する。 ・原材料費等の物価上昇分は多少価格転嫁できている。一方最低賃金の上昇等による労務費の上昇分については価格に転嫁出来ていない中小企業も多い。 ・周囲の賃上げが進む中、中小企業では賃金水準が低いことが人材獲得の厳しさの要因のひとつ 	<p>原材料費等諸経費が高騰しているが、現実的には価格転嫁は限られた範囲でしか実施されていないと感じています。</p> <p>取引先の選別もされている中で、積極的な価格交渉は困難な状況にあると考えています。</p> <p>従って、賃上げを行うには業務効率を向上させるなど、生産性向上が急務であると感じ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・例のとおり「原材料費の高騰に伴う価格転嫁は受け入れてもらえるが、労務費の価格転嫁が進んでいない」。 ・価格転嫁を進められていないことと、社会保険負担も考量すると二の足を踏む状態になっている。 ・原価・経費の高騰分ですえ十分な価格転嫁ができない中、労務費への転嫁は実質上

<p>「賃上げによる人件費上昇」に移りつつあり、先方との交渉に苦戦していると推察される。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・アルバイトを確保する為、ペースアップを実施した結果、年収103万円に達するスピードが速くなり、本人が働きたくても働けず、逆に人手不足となる状況が発生。 ・【個別業種：内航海運業者】賃上げに積極的に取り組んでいるが、そもそも船員志望者が少なく（WLBが喧伝され、長期間、海上で過ごす働き方を敬遠する人が多い）、多少、賃上げをしても人手の確保につながりにくい。 	<p>つとなり、外注費がかさむことや、機会ロスにつながるケースも見られる。</p>	<p>ており、業務のDX化を進める必要があると考えています。可能な限り、業務を効率化し、生産性の向上を図ることを目的としたDX化を進めていくことは、中小企業にとって大きな経営課題となっています。</p>	<p>できない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・売上増加が見込めない中、限られた資金繰りの中で賃上げをするためには他のコスト削減や役員報酬の減額で対処せざるを得ない。 ・材料費、外注費などの価格上昇分を売上に転嫁することができるか。
--	--	--	---	---	---

3 2の課題解消に向けた方策やご要望があればご記入ください

<p>（根本的な課題解消方策及び意見について記載）</p> <p>○大幅な業務改善（デジタル化による業務効率化、機械化による省人化等）ができていない中小企業とそうでない中小企業で、賃上げの可否や幅に差が出始めていることから、これらの取組を支援する枠組み（補助金等）は、継続・拡充が望ましいと考える。</p> <p>○人手不足への対応として既存人材の「多能工化」を掲げる中小企業は多いものの、教育体制が不十分で、技術・ノウハウの伝承等が進まないケースが多くみられる。賃上げの流れの中で、中小企業が勝ち残っていくためには、こうした人材育成支援に関する支援の充実なども重要であると考えている。</p>	<p>当金庫では、以下の支援を実施しております。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京都の「原価管理支援」「価格交渉支援」活用による価格転嫁・価格交渉支援。 ・生産性向上のための設備投資にあたっての補助金申請支援。 ・信用保証協会の専門家派遣制度活用による経営改善支援。 	<p><方策></p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与以外（勤務地、福利厚生、希望業務等）の面で愛社精神を高める。 ・継続的な賃上げ原資を確保するべく、生産性・収益性を高める。 ・価格転嫁交渉を粘り強く行う。受注先にとっての存在価値を高める。 <p><要望></p> <ul style="list-style-type: none"> ・税制や補助金、社会保険軽減など、賃上げ実施企業に向けた支援拡充。 ・【個別業種：内航海運業者】外国人雇用が認められていないため、将来的に外国人材の活用をできるようにしてほしい。 ・離職率が低い会社が、賃上げ以外に行っている取組に係る情報提供。 	<ul style="list-style-type: none"> ・賃上げも含め自社の職場環境の整備や従業員の待遇改善へ取り組むお客さまを幅広く支援すべく、東京働き方改革推進支援センターと共催して9月に「働き方改革セミナー」を開催。2月には「社会保険労務士による無料相談会」を開催予定。同センターで展開している「ワンストップ無料相談」も随時ご案内している。 ・各種助成金の・補助金についての情報も営業店を通じて随時ご案内している。 	<p>DX化を進めるにあたって、まずは業務の洗い出しをしたうえで、仕事の進め方、役割などを見直すことが必要であり、同時に、多様な人材の活用や柔軟な労働時間制度の導入等による働き方改革を押し進めることによって労働時間の短縮や生産性の向上を図っていく必要性を感じています。</p> <p>要望としては、DX化を進めるうえで、資金や人材の面で経営資源が限られていることから、公的な補助やコンサルタントの費用補助などがあれば、課題解決につながるのではないかと考えます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・価格改定を要望しているが難しい状態。 ・中小企業の販売商品への価格転嫁がスムーズに行えるような（大手企業に対する）指導。 ・欠損法人においては賃上げ税制の恩恵が受けられないので給付金、補助金を出していただきたい。 ・物価上昇等は続いているため、継続的に転嫁できることが必要。
---	--	--	---	--	---

4 その他、賃上げや最低賃金引上げへの取組、次期春季労使交渉に対するご意見・ご要望等があればご記入ください

<p>○次期春季労使交渉でも、一昨年、昨年と同様の大幅な賃上げ要求を予定する組合が増加しており、中小企業側も物価高騰の中、賃上げで応えたいとの想いはあるものの、上記3の通り中小企業の対応力に差が出始めており、関連する各種施策の充実が望まれる。</p>	<p>・最低賃金引上げの為にもまずは上記支援を行うことで優先的に企業の業績向上、経営改善に資する取組を行っています。</p>		<p>・最低賃金の引き上げは実施したものの、所謂ベースアップ・定期昇給の実現は現実的には難しいと考えている顧客が多い。</p>	<p>中小企業において賃上げを実施することは、経営環境として極めて厳しい状況にあると感じている事業主が多いと思います。一方で、現状においても、大企業に比べて、賃金格差がある中で、これ以上の格差を生じさせてしまうことは人材の流出にもつながりかねないと危惧しております。そこで是非、国、東京都におかれましては、大企業に対して価格転嫁の更なる働きかけを行っていただくことをお願い申し上げます。</p>	<p>特になし</p>
---	--	--	---	---	-------------