

## 令和7年度 東京都地方版政労使会議(東京労働懇談会) 議事録

司 会        それでは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東京労働懇談会を開会いたします。

              進行は私、東京労働局企画課長の薄井が務めさせていただきます。

              どうぞよろしくお願いいたします。

              会議は公開となり、記事については後日、東京労働局ホームページに掲載されます。

              まずはじめに、開会にあたり、増田東京労働局長よりご挨拶申し上げます。

東京労働局長 東京労働局長の増田でございます。

              令和7年度 東京都地方版政労使会議 東京労働懇談会の開会のご挨拶を申し上げます。

              本日は大変ご多用の中、労使団体、関係機関、関係団体の構成員の皆様のご臨席に厚くお礼を申し上げます。

              また、本日は小池東京都知事、神谷厚生労働大臣政務官にご出席をいただいております。

              本日は賃金引き上げに向けた取り組みをテーマとし、あわせて多くの企業で課題となっております人材確保、生産性向上への対応につきましても意見交換をいただき、東京の政労使で認識を共有し、連携、協力して取り組みを進めていければと考えております。

              本日はどうぞよろしくお願いいたします。

司 会        続きまして、神谷厚生労働大臣政務官よりご挨拶申し上げます。

厚生労働大臣政務官 厚生労働大臣政務官の神谷でございます。

              東京労働懇談会開催にあたり、一言挨拶申し上げます。

              まずは、小池都知事をはじめ、本日ご臨席の皆様には、日頃より厚生労働行政に格別のご理解とご協力を賜っておりますことに厚く御礼申し上げます。

              2025年の春季労使交渉では、賃上げ率は5.25%と34年ぶりの高水準の結果となりました。

              賃金上昇が物価上昇を安定的に上回る経済の実現に向けて、賃上げを持続的なものとし、その流れを中小企業にも波及させていくことが重要です。

              賃上げは、大企業だけで行われても国民生活に行き渡りません。

              全国各地、そして我が国で働く方の約7割がおられる中小企業において、賃上げ

を確実にしていきたいと考えております。

そのために、賃上げに向けた取り組みを主たるテーマに、全国各地で地方版政労使会議を開催しているところであり、労働政策を担当する厚生労働大臣政務官として、東京都の皆様へお願いに参上いたしました。

東京都は、多様な産業が集まる日本経済の中心であり、そうした東京の経済を支えているのは、都内の企業数の99%を占める中小企業の方々と承知しております。

政府としましても、高市総理が先般の臨時国会において、「継続的に賃上げできる環境を整えることこそが政府の役割だと考えています」と述べているとおり、物価上昇を上回る賃上げが必要ですが、それを事業者に丸投げしてしまつては、事業者の経営が苦しくなってしまうだけです。

政府を挙げて全力で支援策を講じてまいります。

また、2026年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を打ち出されているものと承知しております。

私自身も、これまでに出席しました石川、福岡、鹿児島地方版政労使会議において、労使団体の皆様とも直接お目にかかり、持続的な賃上げに向けた力強いお言葉をいただいております。

ぜひ、本日のこの東京労働懇談会における議論を通じて、一層の賃金引き上げの機運を醸成いただき、東京から日本全体を盛り上げていただくことを期待しております。

本日は東京都の状況や産業構造も踏まえて、ご地元の皆様ならではの有意義なご議論や認識の共有を賜りますようお願いを申し上げます。

以上を申し上げます、開会にあたりましてのご挨拶とさせていただきます。

本日はよろしくお願いいたします。

司 会      ありがとうございます。

続きまして、小池東京都知事よりご挨拶申し上げます。

東京都知事 皆様、こんにちは。

東京都版の政労使会議、東京労働懇談会の開催にあたりまして、一言ご挨拶申し上げます。

皆様方には、都の施策に対しまして、ご協力を賜っておりますこと、改めて感謝申し上げます。

現在の国際情勢、そして気候変動、さらには AI の進化など、労働環境を取り巻く状況は大変激変を重ねているところでございます。

そして、東京は日本の成長のエンジンでございます。

その原動力は何といたっても人でございます。人が輝いてこそ成長は確かなものと

なり、持続可能な社会の実現につながるものと確信をいたしております。

そして、昨年 12 月には全国初の女性活躍推進条例を制定することといたしまして、女性も男性も存分に力を発揮できる環境づくりを、雇用・就業分野から強力に進めていく考えでございます。

物価高や金利の上昇をはじめとして、社会経済状況が大きく変化する中で、働く方々の処遇の向上、それを後押しする生産性の向上、これはますます重要となってきております。

先日発表させていただきました都の令和 8 年度の予算案の中にも、本日のテーマでございます賃上げ、人材確保、そして生産性向上への支援も含めまして、東京の経済と働く方々を支えて発展させる施策を盛り込んだところでございます。

お手元に何枚か参考資料をお届けしておりますけれども、まずこちらの方は、都立工科高校がございまして、現在の AI の時代だからこそ、むしろ現場が必要になるという考えのもとで、人材の育成、カリキュラムの改善なども含めてこれからしっかりと、新しいタイプの教育を高校生の時代から進めていくということで、ご参考にお持ちをいたしました。

これは全国紙に載せた全面広告でございます。

それからもう一点は、カスハラ防止対策に係る取組でございまして、お手元にシールも含めてお届けさせていただいております。

このカスハラ防止対策も引き続き皆様方と連携して注力をしてまいりたいと思っております。

それから、都におきましては、チルドレンファーストの施策を進めてまいりましたところ、昨年の 1 月から 11 月まででございますが、出生数が 9 年ぶりに増加に転じたところでございます。

このように、これからも チルドレンファースト、そして婚姻のマッチングも含めて進めておりますので、ご協力をいただきながらともに進めてまいりたいと思っております。

人が輝いて活力に満ち溢れた都市、東京であり続けるために忌憚のないご意見を賜りたいと、このように思います。本日もどうぞよろしくお願い申し上げます。

司 会

ありがとうございました。

小池東京都知事におかれましては、ご都合により、ここで退席となります。

皆様、ご了承のほどお願い申し上げます。

記者の皆様の前半の撮影は、ここまででございます。

それでは議事に入ります。

この後からのご発言につきましては、ご着席のままをお願いいたします。

はじめに、行政機関の支援策等につきまして、ご説明を行うことといたします。

はじめに、東京労働局増田局長よりご説明をお願いいたします。

東京労働局 私からは、賃金引き上げに向けた政府の取り組み、それから東京労働局の人材確保支援について、簡潔にご説明を申し上げます。

資料 1、東京労働局資料の 3 ページをご覧くださいと思います。政府の総合経済対策のうち、賃上げ環境の整備に関する施策の紹介でございます。

生産性向上支援、価格変化等の取引適正化など、あらゆる施策を総動員することとしております。

次の 4 ページ目でございます。

こちらは厚生労働省の支援政策となります。

労働市場全体の賃上げに向け、賃上げ支援助成金パッケージによる支援を行っているところでございます。

このほか、6ページ以降に参考資料と致しまして、省力化投資促進プランへの警備業の追加、重点支援地方交付金の拡充など、政府の取り組みに関する資料、また賃上げ分析資料など、議論の素材となる資料を添付しております。

続いて、東京労働局の取り組みでございます。

28 ページをご覧くださいと思います。

賃金引き上げ支援といたしましては、ホームページに賃金引き上げ特設ページを公開し、取組事例や支援策の紹介を行い、また、東京都の広報誌でも広く発信をさせていただいております。

次に、29 ページをご覧くださいと思います。

下でございますように、独自に賃上げ支援漫画を作成し、金融機関、労使団体、社労士会、税理士会と連携し、活用周知を行っております。

続いて、人材確保、生産性向上支援についてご説明をいたします。

31 ページをご覧くださいと思います。

企業訪問による求人コンサルティングによりまして、適格紹介につなげているところでございます。

次に 32 ページをご覧くださいと思います。

ハローワークの中に企業 PR コーナーを設置いたしまして、企業、仕事の魅力を直接伝えていただく、ツアー見学会で地場産業、企業の魅力に触れていただく、また自治体とも連携し、人材確保の支援を行っております。

次に 33 ページをお願いします。

特にエッセンシャルワーカーの 6 分野につきましては、専門窓口の拡大・支援を強化いたします。

また、東京都とともに職業訓練を通じた地域企業への就職を支援しております。

次に 34 ページをお願いいたします。

東京都との各種イベントの共催、また東京商工会議所との人材情報交換会など、連携した支援の方も進めさせていただいているところでございます。

最後は 35 ページでございます。

企業の行う人材育成の支援といたしまして、助成金の活用が進み、訓練受講予定者数は 10%増となっているところでございます。

最後に、本日は内閣官房、財務省、総務省から 価格転嫁に係る資料のご提供があり、ご紹介をさせていただきますので、ご用意した資料を適宜お読みさせていただければと思います。

以上となります。

司 会 続きます、東京都産業労働局富岡事業推進担当部長よりご説明をお願い申し上げます。

東 京 都 大変お世話になっております。

東京都産業労働局雇用就業部事業推進担当部長の富岡でございます。

東京都産業労働局の令和 7 年度におきます賃上げと人材確保、生産性向上に関する主な支援施策についてご紹介をさせていただきます。

資料の 1 ページをご覧ください。

賃上げに向けました社内環境の整備に係る支援策についてでございます。

都では、賃上げの相談窓口の設置や、専門家の派遣による賃金制度の見直しの支援を行いますとともに、奨励金等により、賃上げの取組を促進することで、中小企業における従業員の働きがいの向上に向けた取組の支援をしております。

続いて、資料の 2 ページをご覧ください。

価格転嫁と生産性向上に向けた支援策についてでございます。

価格転嫁につきましては、東京都受託取引適正化センターにおきまして、中小企業がコスト上昇を取引価格に反映できますよう、受託取引の適正化を支援しております。

また、中小企業がさらなる発展に必要となる機械設備等を導入し、その成果を計画的に賃上げにつなげる取組を後押しするなど、賃上げの原資確保につながる取組を後押ししております。

続きます、資料の 3 ページ、「人材確保に係る支援策」についてでございます。

都では、中小企業の人材確保に向けまして、相談窓口の運営やセミナーの開催、アウトリーチ型の支援を実施するほか、業界団体の取組への支援など、多面的なサポートを展開しております。

続きます、資料 4 ページの「生産性の向上に係る支援策」についてでございます。

都では、中小企業がデジタル技術を用いて生産性向上を図ることで、持続的な成長を目指していけるよう、相談対応や現地調査、専門家によるハンズオン支援、助成金等によりまして、DXを推進する取組を支援してございます。

また、テクノロジーを活用した生産性の高い働き方の気運の醸成を図るため、東京サステナブルワーク企業の登録や先進的な取組みを行う企業の表彰等を行っております。

令和8年度は、賃上げに係る奨励金や人材確保に要する費用助成などの充実を図りまして、中小企業の持続的な賃上げと、人手不足の解消に向けた取組みを、都としてもしっかりと後押しをまいります。

最後に、お配りをいたしました参考資料について紹介をさせていただきます。

先ほど、知事からもご紹介をさせていただきましたが、一点目は都立工科高校の新聞広告でございます。

都立工科高校では、企業と連携をした実践的な技術・技能の習得の機会を充実いたしまして、人材確保につなげてまいります。

2点目は、こちらも知事からもご紹介をさせていただきましたけれども、カスハラ防止対策に係るステッカー等でございます。

都のカスハラ防止条例制定を受けまして、その普及啓発と取り組む事業者の明示のため、ステッカー等の配布をいたします。

2月以降、関係団体の皆様に配布をまいりますので、引き続きのご協力をお願いいたします。

私からの説明は以上でございますが、今後とも、本日までご出席の皆様と一層の連携を図りまして、着実に取組みを推進してまいりたいと存じますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

以上でございます。

司 会      ありがとうございます。

続きまして、関東経済産業局岩田局長よりご説明をお願いいたします。

関東経済産業局 関東経済産業局長の岩田でございます。

日頃より経済産業行政にご理解とご協力を賜りまして、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

今日は、お手元の中小企業・小規模事業者の賃上げ支援策についてというペーパーでご説明をさせていただきます。

まず、賃上げの現状についてでございます。

ページをめくっていただきまして、2ページでございます。

春季労使交渉では高い賃上げが続いていますけれども、実質賃金の改善にはまだ十分に結びついていないというのが現状でございます。

賃金の上昇が消費を生み、需要の増加、設備投資や技術革新を促し、さらなる賃上げにつながるという、こういう好循環を実現するためにも、賃上げは極めて重要な課題であると認識してございます。

そのためのポイントは二つございます。

一つ目が、生産性の向上でございます。

企業が付加価値を高め、持続的に賃金を引き上げられるような、そういう環境を整えることが不可欠だと考えています。

資料 11 ページをご覧くださいただければと思いますが、令和7年度補正予算の紹介をしてございます。

省力化投資、設備投資に使える補助金でございますとか、ハンズオン支援などのソフト支援を幅広く用意しているところでございます。

また、特設サイトの開設や労働局の皆様にもご協力いただきました賃上げ支援キャラバンの開催など、施策の周知にも努めているところでございます。

先に進んでいただきまして、資料 20 ページになりますけれども、重点支援地方交付金についての紹介でございます。

今年度から中小企業・小規模事業者の賃上げ環境整備を推奨事業に追加してございます。

地域の実情に応じた支援に向けて、積極的な活用をぜひご検討いただければと思っております。

ポイントの二つ目は、取引の適正化でございます。

先に進んでいただきまして、資料 28、29 ページになります。

本年 1 月 1 日には、ご案内の通り、中小受託取引適正化法、受託中小企業振興法が施行されています。

一方的な価格決定や、手形払いの禁止など、取引慣行の見直しが行われたところでございます。

また、運送委託を対象取引に追加をするなど、規制範囲を拡大したところでございます。

資料の 30 ページでございますが、毎年 9 月と 3 月の価格交渉促進月間の後にフォローアップ調査を行っていますが、その結果です。

全体として転嫁率は改善をしておりますけれども、転嫁が進まない企業との二極化が続いているという状況でございます。

資料の 34、35 ページには都道府県別の価格転嫁の状況を表にしております。

関東経済産業局は 1 都 10 県を所管してございますが、資料は当局管内の都県を黄色くしてございます。

全国平均よりも転嫁率が低い県が多いわけですが、東京都では発注側受注側いずれにおいても全国平均を上回っているという状況でございます。

36 ページ以降には、当局管内での良い事例、悪い事例というものを掲載してございます。

よろず支援拠点やパートナーシップ構築宣言、こういうものを活用した良い例がある一方、競争が激しいので価格転嫁が難しい、支払条件の改善が必要といった声も寄せられているところでございます。

こういった現状を踏まえて、関東経済産業局、経済産業省といたしましては、引き続き、サプライチェーン全体で適切な価格転嫁が定着するように、法律の執行やソフト支援に粘り強く取り組んでまいりたいと思っております。

生産性の向上と取引の適正化、これを車の両輪といたしまして、実質賃金の引き上げにつながるような経済の好循環の実現に全力で取り組んでまいりたいと思っております。

この取り組みは、私ども行政だけでは実現しないものでございます。

この場にご参画いただいております皆様とともに一丸となって推し進めていく必要があると思っております。

引き続きご協力のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。

私からは以上でございます。

司 会      ありがとうございます。

続きまして、公正取引委員会田中室長よりご説明をお願いいたします。

公正取引委員会 公正取引委員会優越的地位濫用未然防止対策調査室の田中と申します。

日頃から取引適正化にご理解を賜り、深く御礼申し上げます。

私の方からは、適正な価格転嫁の実現に向けた取り組みについてご説明申し上げます。

まず、1 ページをご覧ください。

中小企業、小規模事業者の賃上げを可能とする環境の整備のための転嫁の進捗が重要でございますが、公正取引委員会が昨年 12 月に公表した調査結果では、中小企業間の取引など、サプライチェーンの深層の価格転嫁は十分には進んでいないことが伺われました。

以下、労務費に焦点を当ててご説明いたします。

4 ページをご覧ください。

左側のグラフは、全国における労務費転嫁指針の認知度を示しております。

今回の調査では、認知度が約 6 割、東京都では 68.4%でございましたが、昨年よりは増加しておりますものの、依然として道半ばという状況でございます。

右側のグラフでは、労務費転嫁指針を知っている事業者の方が、知らなかった事業者より、労務費の上昇を理由とする取引価格の引き上げが実現できていることを示しております。

5ページをご覧ください。

労務費に関する価格協議の状況でございます。

左側の表では、労務費に関する取引価格の引上げの要請に対し受諾された額の割合を示しております、昨年度よりは全般的に上昇はしております。

他方で、右側の表では、取引段階を遡るほど価格転嫁が進んでいないことを示しております。

なお、この要請受託率については、そもそも受注者は実際に上昇したコストを満額要請していないケースもあり得ることにご留意いただく必要がございます。

続きまして、8ページをご覧ください。

協議せずに取引価格を据え置いた発注者に対して、その経緯などを聴取しており、東京都における事例を5つ掲載しております。

協議せずに取引価格を据え置いた理由として、自身が受注者である取引において価格転嫁が十分できておらず、取引価格を引き上げる原資がないこと、また、受注者から引き上げてほしいとの申し出がなく、発注者が協議を持ちかけることがなかったことが挙げられております。

12ページをご覧ください。

令和5年に公表いたしました労務費転嫁指針の概要を記しております。

労務費の適切な転嫁を行うために、発注者・受注者として取るべき行動、守るべき行動を示しております。

行動指針に沿わない行為により、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、下請法に基づき厳正に対処することとしておりました。

この労務費転嫁指針を改正し、本年1月1日から施行しております。

13ページでは、その改正概要を記しております。

12の行動指針自体に変更はございませんが、改正のポイントといたしまして、下請法から取引法施行に合わせたいわゆるハネ改正とともに、事業者の皆様にとってのグッドプラクティスの追加などがございます。

主なものは、16ページに掲載しております。

最後に、18ページをご覧ください。

本年1月1日に施行された取適法では、禁止事項に協議に応じない一方的な代金決定が追加されました。

公正取引委員会といたしましては、違反行為に対し、厳正に対処していくとともに、事業者の皆様が取適法の認知を深めてもらうように周知に努めてまいります。

以上が、公正取引委員会からの報告でございます。

司 会      ありがとうございます。  
          続きまして、労使団体等の課題、取り組みにつきまして、構成員の皆様からご説明をお願いしたいと存じます。  
          はじめに、一般社団法人東京経営者協会 富田会長よりご説明をお願いいたします。

東京経営者協会 富田でございます。

最近の月例賃金の引上げ動向を見ますと、2023年に約30年ぶりの高水準の引き上げ、そして24年、25年と二年連続してそれを上回る状況が続いておりますが、今後この流れを一過性のものとしないうで、賃金引き上げの力強いモメンタムのさらなる定着が、極めて重要と考えております。

一方では、企業規模間における賃金引き上げの格差が増大している、これは非常に大きな課題だと思います。

小規模企業において、物価高、原料の高騰が続く中、十分な業績改善が伴わないままやむを得ず賃金を引き上げているというケースも少なくないと認識しております。持続的な賃金引き上げを実現するためには、安定的な原資の確保が不可欠で、生産性向上による付加価値創造が重要です。そのためには設備投資の拡大、また省力化、効率化、業務プロセスの高度化、限られた人材でより高い付加価値を生み出す経営に進化する必要があると思います。

そういう中で、リスクリングの推進、あるいは多様で柔軟な働き方の導入、「人への投資」を進めて、働き手一人一人が持ってらっしゃる力、能力をいかに発揮できる環境を作ることが極めて重要だと思います。

特に裁量労働制についてはかねてから要望を挙げているところでございますが、柔軟でかつ自律的な働き方を実現する上で非常に重要なキーポイントになると思いますので、早期の制度改正をお願いしたいと思っております。

そして、もう一つ大事なことは、適正な価格転嫁、そして販売価格のアップを社会規範として受け入れていくことです。

労務費上昇分の価格転嫁に対する社会全体での理解と配慮、これが不可欠だと思います。

一方で、やはり賃金が上昇しても、税・社会保険料負担の増で手取りが増えない問題があります。

これも税・社会保障制度の抜本的な見直しを早急を実現して可処分所得を高める措置が必要だと思います。

それから、最低賃金についても一言申し上げます。

全企業に一律に適用され、罰則を伴う法定最低賃金の決定は、春季労使交渉の賃金引上げと性格を異にするものだと考えます。

生産性向上、価格転嫁が十分進まない中で、最低賃金の引上げ、大幅な引き上げだけが続けば、経営と雇用に重大な影響を与えるということになります。

こうした点に最大限配慮していただくとともに、企業の実務負担を踏まえて、発効日のあり方なども柔軟に見直していただければと考えております。

人材確保への対応ということですが、労働供給制約が非常に強まる中で採用競争が激化しております。

採用方法や人事制度の見直し、女性や高齢者が働ける環境整備に、これまで以上に力を入れて取り組んでまいります。

それから、人材の確保に加えて、定着の促進が極めて重要だと思います。

自律的なキャリア形成支援、そして育児、介護、治療と仕事の両立支援を通じて働きがいと働きやすさを高め、いわゆるエンゲージメントを向上させていくことが不可欠だと考えております。

中小企業では、自助努力だけではこれらに対応することは限界があると思います。ぜひ東京都による支援策の一層の充実をお願いしたいと思っております。

また、物流、建設、医療、介護、あるいは保育、いわゆるエッセンシャルワーカー、社会を支えている人たちに対する人手不足、処遇改善が深刻な状況になっております。

公定価格の見直しを含めて、社会全体で取り組む必要があると考えております。

ぜひ、国および東京都におかれましては、賃金引き上げ、人材確保に関する様々な支援策を講じていただきたいと思います。

これまででも努力していただいていることに対しては、心より感謝申し上げます。

今後も業務改善助成金をはじめとする生産性向上に資する支援、中小企業が円滑に活用できるよう手続き面の簡素化も含めていただいて、実効性の高い施策としていただきますようお願いいたします。

賃金引き上げのための生産性向上、そして人材を確保していくこと、これは相互に関係する課題だと思います。

私ども経済界といたしましても、コーポレートガバナンス改革によるマルチステークホルダー主義を實踐して、いわゆる行き過ぎた株主還元を改めながら、適正な価格転嫁、生産性向上への継続的な投資を行ってまいります。

そして、生み出された成果を賃金として適切に還元することを通じて、賃金引き上げの力強いモメンタムのさらなる定着に向けて、主体的に取り組んでまいります。

今日の会議が、東京における持続的な賃金引き上げにつながる、実効性のある場となることを期待し、私からの発言といたします。

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、東京商工会議所小林会頭よりご説明をお願いいたします。

東京商工会議所 東京商工会議所会頭の小林でございます。

用意しました一枚紙の資料 6 をご参照ください。

春闘が本格化するまさにその時期に、政労使の代表が集まって意見交換をするということには大いに意義があると思っております。

また、中小企業を含めて、賃上げの動きが広がっておりますが、依然として物価上昇に追いつかず、実質賃金の回復には至っておりません。

私からは、東商の会員に向けた調査を踏まえ、現状についてご報告したいと思っております。

成長型経済へ移行するために、企業が成長の果実を賃金や投資へ還元・循環させていくということが最大の鍵となります。

今年も中小企業・小規模事業者の賃上げを進め、賃金と物価の好循環を社会全体で定着させるべきだと考えております。

中小企業の賃上げに関して、商工会議所の調査では、昨年の中小企業の賃上げ率は 4.73%であり相当に頑張った数字となりました。

昨年の春闘は 4.65%(連合第 7 回集計)という数字がありますが、中小企業の多くは、春闘の結果を見てから賃上げを決断するため、昨年 10 月に調査いたしました。

4.73%という結果は労働組合の組合員・非組合員も含めてアップデートした中小企業の賃上げ率とご理解ください。

また、昨年 12 月の時点で 2026 年度に賃上げを予定するという中小企業は約 5 割、賃上げ率についても約半数が 3%以上を予定と回答しており、昨年同時期から若干の増加を示しております。

賃上げを未定とする回答が 2 割強という状況ですが、いずれ賃上げをする可能性があるかと理解しています。

全体的な趨勢としては昨年並みに近い結果になることを大いに期待しております。

大企業の動向を見ながら、賃上げをする中小企業にとっては、春闘の動向が大変重要であります。

また、人材確保、物価高騰への対応から、業績改善を伴わない防衛的な賃上げを強いられているという中小企業が依然として多い状況です。

特に足元では円安の影響も心配しております。

為替リスクを一番負っているのは中小企業とも言えます。

中小企業は原料を輸入して、それを製品にして発注者に売るというスタイルのため、発注者はあまり為替リスクを負っていないというのが実情ではないかと考えます。

円安差益は主に発注者が享受します。

賃上げ原資の確保という話をよく聞きますが、簡単なことです。

発注者が部品代を上げてくれれば良いのです。

防衛的賃上げが依然として多いと申し上げました。

自分たちの自己変革から付加価値向上により原資を確保するということは必要で、努力しておりますが、これと相まって価格転嫁の商習慣化が重要であります。

これには大企業の役員、部長ではなく、経営者自らが社会的規範としてこれを実行することが求められております。

次に、価格転嫁についてですが、表にあるように、コスト増加分を4割以上転嫁できているという企業は約半数であり、進捗は足踏み状態です。

1月に施行されました取適法、パートナーシップ構築宣言の実効性確保に向け、粘り強い努力が必要であると考えます。

特に、過当競争などの原因はあり、サプライチェーンに入っていないB to C企業の進捗がいまだに低調です。

働く人の生活にとっては厳しい面もありますが、行政・労働組合の皆さんの立場から、ぜひ働きかけをお願いしたいと思います。

良いサービス、良い製品、美味しいものには値が付く、その値を払うことによって、やがて自分の懐に帰ってくると毎回申し上げているところですが、ぜひよろしくお願い致します。

次に最低賃金についてですが、富田会長からもお話がありましたように、近年、大幅な引き上げが続き、中小企業・小規模事業者の支払い能力を踏まえると、極めて厳しい水準であると言わざるを得ません。

賃金や物価の上昇を踏まえると、一定の引き上げが必要であるということは、私どもも同感でございますが、問題はその上げ幅とスピードです。

東京もさることながら、これは特に地方の商業インフラを支えている小規模事業者に対する痛手が非常に大きいです。

以前から申し上げておりますが、小規模事業者がなくなってしまうと、地方のインフラに穴が開き、地方創生にも穴が開くことになり、これは非常に由々しき問題です。

もともと最低賃金は、法定三要素、生計費、賃金、企業の支払い能力のデータに基づいて、納得感のある審議により決定をするわけですが、この中で特に支払い能力を重々勘案しながら物事を決めていってほしいということでもあります。

また、政府目標、あるいは隣県との競争などについて、全国の商工会議所から意見をいただいています。決定方法に制度疲労が出てきているのではないかと感じております。

審議決定のあり方について、再検討する必要もあるということをおの機会に改めて問題提起をしたいと思っております。

次に働き方改革の見直しについて、いろいろ議論されておりますが、昨年 11 月の東商の調査では、時間外労働上限規制によって事業運営に支障が生じているという企業が全体で約 2 割にとどまるものの、特に宿泊・飲食業、運輸業、建設業では約 4 割から 5 割と、この影響は非常に大きいです。

働く人の健康確保、これは大前提ではありますが、こうした業種ごとの実態を踏まえた検討が必要かと考えております。

最後に、賃金と物価の好循環を社会全体で定着させるために、中小・小規模事業者の稼ぐ力の強化が不可欠です。

東京労働局や東京都におかれましては、自己変革に挑む中小企業の生産性向上などへの支援、価格転嫁の推進等を通じて、自発的持続的な賃上げ環境の整備を共に進められたいと思います。

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、東京都中小企業団体中央会 會津会長よりご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。

よろしくお願いたします。

現在、私ども中小企業・小規模事業者の経営環境は、エネルギー、原材料価格の上昇、長期化する円安、また大幅な最低賃金の引き上げなど、コストアップを適切な価格転嫁による賃上げや設備投資に必要な原資の確保に苦慮しております。

また、人手不足は深刻であり、防衛的に賃金を引き上げざるを得ない状況が続いており、ここにきて金利の上昇への懸念から、資金繰りの不透明感も強まっております。

しかしながら、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き上げを重要な経営課題とし、取り組んでおります。

まず、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、資料の1ページの通り約 7 割の企業が賃上げを実施しており、平均昇給率は 4.13%となり、昨年度の調査結果を上回る水準となりました。

賃金改定の決定要素を見ますと、企業の業績がトップではありますが、労働力の確保定着もほぼ同水準で重視されております。

これは業績が厳しい中でも人材をつなぎとめるために防衛的な賃上げを行わざるを得ないという中小企業の苦しい実情が表れております。

次に、価格転嫁の状況についてです。

資料2ページをご覧ください。

価格転嫁を実現できた企業は約 5 割にとどまり、昨年度よりも減少しております。特に深刻なのが人件費の転嫁です。

右のグラフにありますように、人件費の上昇分の価格転嫁率が 10%未満という企業が 6 割を超えております。

会員からは、労務費などの価格転嫁について、当たり前だと受け入れてもらえる経済環境の整備をもっと推進してほしいという切実な声が多く寄せられております。

人件費の転嫁が進まなければ、持続的な賃上げは不可能です。

次に生産性向上についてですが、資料3ページをご覧ください。

生産性向上の取り組みは、仕事内容、進め方の見直しが 36%と最多で、DX 投資は 1 割強にとどまっております。

深刻な人手不足の中、利益を賃金に還元するなど、好循環を作るには、現場の工夫に加え、デジタル化などによるさらなる生産性向上が不可欠です。

生産性向上の支援策としては 4 ページから 7 ページに記載しておりますので、後ほどご覧ください。

続いて、資料 8 ページをご覧ください。

まず、中小企業の持続的な賃上げには、サプライチェーン全体で足並みを揃えた価格転嫁が必要です。

そして、私ども中小企業にも自らの生産性を高めるべく、デジタル化などに取り組み、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ます。

現在、私ども中央会では、行政からの各種指針や支援策などの情報を会員に浸透させるとともに、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組合などを伴走型でサポートしております。

今後も国や東京都と協力し、取り組みの一層の推進に努めてまいります。

最後に、支援策の活用をさらに進めるため、国や東京都には申請手続きの簡素化を引き続きお願い申し上げます。

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、東京都商工会連合会 山下会長よりご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会長の山下です。

資料 1 ページをご覧くださいと思います。

私どもの管轄エリアであります、多摩地域と伊豆諸島、小笠原諸島を含む島嶼地域における事業者の現状を示しております。

こちらは約 1 万社を対象にしたアンケート調査の速報値をまとめたものでございます。

左側の売上の状況では、前年比で減少との回答は 30.6%にのぼり、増加の 24.9%を依然として上回っております。

特に業種別では、小売業、製造業、個人向けサービス業、飲食業において、引き続き厳しい状況が続いております。

また、右側の上段の価格転嫁の状況をご覧くださいと、「全く価格転嫁ができていない」と「10%から 30%の価格転嫁ができている」との回答が大部分を占めているといった状況が続いており、特に消費者向けビジネスを主体とする事業者の厳しさが浮き彫りとなっております。

こうした厳しい経営環境下にあっても、下段の賃上げの状況では 63.1%が賃上げを実施したと回答しております。

一方、その右側の人材確保の状況では、採用活動を行った事業者のうち、57.5%が採用に対する困難さを示しており、賃上げを行いつつも、採用には苦勞しているという実態が見て取れます。

続きまして、2 ページをご覧ください。

私どもが取り組んでいる人材確保に向けた取り組み事例を掲載しております。

この事例は、東京都のご支援をいただき、多摩地域の経済規模と雇用を支える重要産業の一つであるものづくり企業の人材の確保や育成を支援する事業となっております。

具体的には、左側にあります支援を展開しております。

経験の浅い若年層や仕事復帰を目指す女性、経験豊富なシニア層など多様な人材を募集し、基礎研修や現場実習などを通じて、直接雇用につなげる採用支援、また、企業側における人事評価や給与制度の見直し、就業規則の整備、従業員向け研修など、働きやすい環境を整備するための改善支援、さらに戦略的人材活用として、外国人材の採用や活用に向けた支援などを実施しております。

右側には、この事業を通じて届いている企業の声に記載させていただきました。一番上には、未経験の若手人材の採用を通じて、技術の見える化に取り組んだ企業の好事例となっておりますが、採用、育成に対する難しさ、資金余力がない中で設備投資に足踏みする声、業務改善に対する時間の確保の難しさなど、人材面の課題に対する声も多く届いております。

当方では、ただいまご紹介をした事業をはじめ、価格転嫁や生産性向上に向けた様々な事業を展開し、事業者の経営改善を進めるための支援に取り組んでおります。

本日のテーマにあります賃上げにつきましては、大変理解をしておりますが、その実現に向けては、我々の支援対象となる規模の小さな事業者においても、価格転嫁や生産性向上を実現していくことが不可欠であると考えております。

本年1月より下請法が取適法に改正されるなど、さまざまな環境整備を進めていただいておりますが適正な取引が実現できるよう、これまで以上のご支援をお願いさせていただきます、私からの説明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。

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ご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。

本日はこのような意見交換の場を設けていただき、誠にありがとうございます。

労働団体の立場から、賃上げを中心とした本期春闘の取り組みと人材確保と生産性向上について発言させていただきます。

資料9に連合東京の春闘の取り組みをまとめております。

2026春闘では、物価の変動を踏まえた実質賃金の継続的な改善を図るため、定期昇給分を含めて5%以上の賃上げを求める方針としております。

あわせて、格差是正に向け、中小企業では6%以上、アルバイトなど非正規雇用で働く方については7%を目安として掲げております。

こうした賃上げを実現していくためには、企業が賃上げに必要な原資を確保できる環境整備が不可欠であり、とりわけ中小企業や小規模事業者が適切な価格転嫁や適正な取引を実現できるかということが極めて重要であると考えております。

そのため、連合東京では労使交渉の場において、自社の取り組み状況を点検するとともに、経営団体との会合などを通じまして、適切な価格転嫁に向けた商慣行の見直しを呼びかけていきます。

あわせて、価格を一方的に決定するなど、受注者に不利な行為を禁止する中小受託取引適正化法、いわゆる取適法につきましても、周知を図るとともに、東京労働局の皆様にも広報・周知にご協力をいただきながら、サプライチェーン全体で生み出した付加価値が適正に配分され、中小・小規模事業者における労働者の賃上げにつながるよう、取組を進めていきたいと考えております。

人材確保と生産性向上の課題につきましては、正規雇用の施策の推進が重要だと思っております。

2025年10月、東京都が行っている人手不足に対する企業の動向調査によりますと、正社員の人手不足を感じている企業の割合は、2025年10月時点で54.6%となり、四年連続で5割を超えています。

全ての業界で深刻な人手不足が続いており、特に中小企業の人材確保については、企業の生産性向上に大きな影響を与えていると考えます。

改善策としまして、DXの活用に加え、求人と応募者のスキルのミスマッチを解消するための職業訓練の充実や、資格取得の受講支援により、労働者の賃金上昇につながることや、様々な事情で、フルタイムの正規社員として、正規社員の勤務時間では働くことが難しい人を、短時間正社員として柔軟な勤務形態、勤務時間を推進することで、有期雇用の方が正社員に登用される、働いてない方が労働市場に戻ってくるのではないかと考えております。

連合東京は今後も、現場の声を丁寧に吸い上げながら、労使、行政がそれぞれの役割を果たし、連携を深め、働く人の生活向上につながる取り組みを進めてまいりたいと思っております。

発言は以上です。

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、金融機関およ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、東京労働局栗山雇用環境・均等部長よりご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・均等部長の栗山と申します。

ご参加の金融機関の皆様、ならびに社会保険労務士会、税理士会の皆様には、中小企業の賃金引上げ、人材確保、生産性向上に係る取組等に関しまして、事前にアンケートにご回答いただいております。

結果は、お手元の資料10、令和7年度金融機関・関係団体におけるアンケート結果に取りまとめておりますので、ご覧いただきたいと存じます。

時間の都合上、簡単にポイントのみの説明を進めていただきます。

議論に載せられている声としましては、今年度から引き続きまして、来年度も多くの中小企業では求人難や最低賃金の引き上げに対応するため、初任給や若手社員の処遇の改善、物価上昇等への対応を中心とした賃金引き上げが予定されております。

一方、原材料費、人件費の高騰を価格転嫁できていない実態もあり、賃上げ原資の確保が最大の課題となっているところでございます。

人材確保面では、新卒の採用が困難な中、正社員の中途採用や外国人の雇用が行われておりますが、これに対しまして金融機関におかれましては、人材紹介や各種サービスの案内など、人材確保の支援に取り組んでおられます。

また、生産性向上に向けて、DX 化の推進や省力化投資、既存社員の多能工化等に取り組む企業が多く見られておりますが、設備投資の負担や補助金申請の煩雑さの声に対応するため、皆様方におかれましては、専門家と業務提携する等により、相談・情報提供などに取り組んでおられます。

また、厚生労働省の委託事業でございます東京働き方改革推進支援センター、よろず相談窓口等、各種相談窓口へのご案内を積極的に行っておられる機関もございました。

行政への要望といたしましては、DX 投資や人材確保に係る補助制度や税制優遇の拡充、価格転嫁の支援、専門家派遣の強化など幅広い支援策の充実と、あわせて手続きの簡素化を求められているところでございます。

アンケートの結果は以上でございます。

司 会     ありがとうございました。

次に、ここから質疑と意見交換の時間を予定していたところでございますが、大変恐縮ですが、お時間に限りがございます関係で、次に進ませさせていただきます。

何かご質問等ございましたら、後ほど事務局の方までご連絡をいただければと存じます。

それでは続きまして、令和 7 年度東京都地方版政労使会議の共同メッセージについてでございます。

共同メッセージにつきましては、増田東京労働局長から発表させていただきます。  
増田局長、よろしくお願いいいたします。

東京労働局   それでは、東京都地方版政労使会議 東京労働懇談会としての共同メッセージを  
発表させていただきますと思います。

この共同メッセージは、東京都の政労使、関係機関、団体が一体となって、賃金引き上げに向けた環境づくりに取り組むことを表明するものです。

内容につきましては、構成員の皆様にご了承いただいております。

それでは、読み上げさせていただきます。

『私たちは、物価上昇を上回る持続的な賃金引き上げを実現し、その成果が働く人々に届き、安心してより良い生活を実感できる東京を目指します。そのため、価格転嫁・取引適正化と設備投資、デジタル化などによる生産性向上を推進し、中小企業・小規模事業者の賃金引き上げに向けた環境づくりに、一体となって取り組みます。

令和8年2月2日

東京都地方版政労使会議 東京労働懇談会』

以上です。

よろしくお願いいたします。

司会 ありがとうございました。

それでは、閉会にあたりまして、神谷厚生労働大臣政務官からご発言いただければと存じます。

神谷政務官、よろしくお願いいたします。

厚生労働大臣政務官 厚生労働大臣政務官の神谷でございます。

東京労働懇談会の閉会にあたり、一言ご挨拶申し上げます。

本日は、ご出席の労使団体、関係機関の皆様から、賃金引き上げや人材確保、生産性向上に向けた取り組み、私どもの支援施策に対する率直なご意見を賜り、課題と今後の方向性が一層明確になりました。

貴重なご意見をいただき、改めて感謝申し上げます。

また、東京労働懇談会として初めて、物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現を目指して、価格転嫁や取引適正化、生産性向上の推進に、東京の労使が一体となって取り組んでいく、というメッセージを、政労使が共同で発出されたことにつきましても、非常に力強く感じております。

政府としては、今後とも賃上げを事業者の皆様にも丸投げせず、継続的に賃上げできる環境を整備するため、適切な価格転嫁や取引適正化の推進、生産性向上支援に取り組むとともに、本日ご説明申し上げた各種支援施策を一層ご活用いただけるよう周知に努めてまいります。

結びに、本年の春季労使交渉におかれましても、労使が一丸となった賃上げにご期待申し上げ、私からの取りまとめとさせていただきます。

本日は誠にありがとうございました。

司会 ありがとうございました。

それでは以上をもちまして、東京都地方版政労使会議、東京労働懇談会を終了いたします。

皆様、誠にありがとうございました。