

山形県地方版政労使会議 意見交換の概要

日 時：令和8年2月2日（月）10:00～11:30

会 場：山形労働局 大会議室

議 事：（１）「賃金引上げ」に向けた行政機関における取組状況について
（２）意見交換

※議事「（２）意見交換」における主な発言内容

・24年・25年の2年連続で4%を上回る賃上げが実現し、最低賃金も過去最高額の引上げによって全国的に1,000円台へ到達した。しかし、生活者のうち「生活が豊かになった」と実感している者は2割に満たず、物価高騰に賃金が追いつかない状況は依然として続いている。

・今年の春闘では、連合本部が全体5%、中小6%、短時間7%の賃上げ方針を示しており、連合山形としても中央や隣県の動向を踏まえつつ、6%以上・金額で19,000円以上を軸とする方針の確立に向け議論を重ねている。高い要求水準を掲げる背景には、地域間の賃金格差が労働力流出につながる懸念があること、県内での就職・結婚・子育てが人口定着を促し、Uターンを含む人口減少対策の一助となるという認識がある。今年の春闘は、実質賃金を安定的に1%上昇させることを最優先に、持続的な実質賃金の改善を伴う賃上げノルム、いわゆる社会的機運を形成する重要な局面と捉えている。企業業績の後追いではなく、人への先行投資を起点として産業・企業・地域社会の活力を高め、経済の好循環を確立するため、国・県・関係団体と連携し取組を進めていきたい。

・一方で、県内の多くを占める中小・零細企業では、経費の上昇、人手不足、倒産件数の増加など、厳しい経営環境が続いている。適正な取引と価格転嫁によって労務費を確保することが重要だが、多くの企業で価格転嫁が十分に進んでいない状況がある。賃上げを起点とした経済の好循環を実現するには、ここ数年の賃上げの流れを機運醸成の好機と捉え、失われた30年余りを取り戻す取組を加速させることが必要である。

・課題として、第一に「BtoCにおける消費者理解」の不足がある。物価上昇が一律に否定的に捉えられる風潮が根強く、この機運を転換していかなければ企業の価格転嫁が進みにくい。第二に、経営者団体や労働組合に加入していない企業への政策・支援策の周知が行き届きにくい点が挙げられる。こうした企業への情報伝達を強化しなければ、賃上げの機運を県全体で高めていくことは難しいと考えている。

・最低賃金は近年、目安を上回る引上げが続き、中小・小規模事業者は赤字であっても人材確保のため人件費を確保せざるを得ない状況にある。こうした環境下で、倒産・廃業が増加傾向にある。昨年の中央最低賃金審議会ではA・Bランク63円、Cランク64円という地域別最低賃金の引上げ額の目安が示され、あわせて中央と地方の格差是正の方向性も示された。しかし、Cランク地域は経済規模が小さく、中央以上の引上げは中小・小規模事業者の負担が大きい。そのため、地方労働審議会を通じ、地方への支援の重点配分

を要望した。全国一律の政策運用では、C ランク地域の事情に対応しづらいため、地域の実情に即した支援策が必要であり、この点は引き続き要望したい。

- ・価格転嫁について。山形県の中小・小規模事業者は二次・三次の事業者として位置付けられる企業が多く、下位階層ほど価格転嫁が進みにくい構造がある。価格転嫁を三次の事業者まで行き渡らせるためには、発注側の事業者が適正な価格反映を行えるような仕組みの整備が重要である。サプライチェーン全体での価格転嫁の促進を図る必要があり、パートナーシップ構築宣言についても、大企業の取組の停滞が見られるため、意識醸成に向けた取組の一層の強化を期待したい。

- ・人材確保の観点について。県内外の大学生は就職活動において全国共通の就活サイトを利用しており、そこで、えるぼし・くるみんななどの認定企業が特に目に留まりやすい。女性や若者の県内就業・定着を進めるためには、県内企業の認定企業を増やすことが重要であり、会員企業に対しても積極的な取得を働きかけている。併せて、認定企業の増加に向けて労働局も引き続き重点的に取り組んでもらいたい。

- ・今年の春季労使交渉（春闘）では、労使双方がおおむね同一の方向性を共有している。経団連の経営労働政策特別委員会報告でも、春季交渉に臨む基本方針および関連する労働政策・法案に対する経団連の考え方が整理され、議論の中心は「ベースアップ」と「価格転嫁」である。

- ・「ベースアップをスタンダードに」は広く示されており、大企業では賃上げのモメンタムを高め、恒常的な取組として定着させる動きがみられる。他方、中小・零細企業は、賃上げ原資の確保に直結する価格転嫁が十分に進まず、同様の対応が難しい。背景には、元請・発注者側の理解不足に加え、BtoC 取引において消費者の理解が得られにくい構造的課題がある。地方においては、「品質・原価に見合う価格を受容する」という社会のノルムを形成し、原価上昇分を適切に販売価格へ反映しやすい環境整備が求められる。

- ・賃上げを継続するには、企業の付加価値増大と生産性向上が不可欠である。国や県の支援策は活用しているものの、単年度・単発で終了する事業が多く、予算制約を踏まえつつも継続的支援の拡充が望まれる。継続性が確保されれば、中小・零細企業における賃上げの取組が一過性にとどまらず、地域全体の賃上げ機運の醸成につながる。

- ・さらに、賃金引上げを含む人的投資をコスト増ではなく、企業の持続可能性を高める戦略的投資として捉える社会的認識の醸成が必要である。一方で、経営体力を上回る賃上げ要請や最低賃金の相次ぐ引上げへの対応が重なり、いわゆる「賃上げ疲れ」が生じている。加えて、物価動向や関税・為替、国際情勢など外部環境の影響が地方企業にも直接及び中、これらの動向を注視しつつ、賃上げの継続が企業の存続可能性に資するという認識を広げ、望ましい企業行動の定着を図ることが重要である。

- ・中小企業を含む労働組合のない企業においても、人材確保のため賃上げが不可欠であるとの認識が共有されている。一方で、最低賃金が毎年引き上げられる中、継続的な賃上げへの対応は容易ではなく、昇給月を変更して対応せざるを得ないと考える企業も生じている。最低賃金水準で働く労働者を減らし、持続的な賃上げを実現するためには、賃上げ支

援にとどまらず、事業所が安定的に収益を確保できる仕組みづくりを進めることが重要である。

- ・サプライチェーンにおいては、各企業が自社の維持で精一杯の状況にあり、一次・二次で価格転嫁が行われても、三次の事業者に行き渡らない構造が続いている。適正な価格転嫁が全階層で機能する仕組みを整備しなければ、三次の事業者が利益を確保し、従業員に十分な賃金を支払うことは難しい。

また、小規模企業では、物価高騰など環境変化のたびに価格交渉を繰り返す必要があるが、交渉力に限界があるうえ、技術力や DX 対応の面でも脆弱な場合が多い。その結果、対応できず廃業に至る事例も見られる。県内には 100 年企業が多く、その半数以上が従業員 10 人以下であることから、後継者確保や人材誘致は地域産業維持の鍵となる。県や市町村、商工会が全国から多様な人材を呼び込む仕組みや、県内企業の魅力発信、Uターン促進などに取り組むことが重要である。また、M&A による企業吸収が進む中、雇用減少につながる懸念もあるため、地域の働く場を確保し産業を維持する視点が求められる。

- ・また、近年の学生は就職活動の初期段階からキャリア形成に強い関心を持っており、くるみん認定や育児休業制度などの職場環境整備も重要な要素となっている。しっかりとした労働環境の整備に努めながら、企業の特徴と人材確保を並行して進めてまいりたい。

- ・中小企業の経営者からは賃上げの必要性を認識している一方で、依然として資金的余裕が乏しいとの声が多く聞かれる。価格交渉や売上拡大に取り組んでも短期的な成果が得られにくく、最低賃金の引上げや新年度からのベースアップが重なることで資金不足に陥る企業もある。補助金や助成金は一定程度充実しているものの、賃上げ分を借入で賄おうとする場合に活用できる県の制度資金が十分ではなく、経営者からは制度の拡充を求める声が寄せられている。現在は設備投資や商品開発、生産性向上に活用できる制度資金は整備されているが、賃上げの原資確保に特化した制度は存在しない。経営者からは、低金利・固定金利で信用保証協会の保証料が優遇される制度があれば活用しやすいとの意見が多く、こうした要望を踏まえ、賃上げに対応するための資金調達環境の整備を要望したい。

- ・近年の最低賃金の急速な引上げや離職防止の観点から、多くの企業がいわゆる「防衛的な賃上げ」を実施している。本来は賃上げ原資を確保した上での賃上げが望ましいが、物価高騰や価格転嫁の不足により、十分な対応が困難な企業も多い。従来の商慣行により価格改定に消極的な姿勢が残っており、「大幅な価格提示をしてよいのか」とためらう企業も見受けられるため、金融機関としては原価上昇分や賃上げ分を適切に価格へ反映しなければ収益を圧迫することを説明している。

- ・人材確保の面では、新卒採用の応募者数（母集団）が減少しており、採用人数もこれに比例して縮小している状況にある。このため、SNS の活用や初任給引上げなど、母集団拡大に向けた取り組みを進めつつ、採用の多様化として中途採用にも力を入れている。応募者の出身大学を見ると地元や東北出身者が中心となり、かつて多かった関東の大学からの応募が減少している。学生調査では「魅力的な企業があれば地元に戻る」との意向も示されており、行政による県内企業の魅力に関する積極的な情報発信が、若者の県内回帰や定

着に寄与すると考えている。

- ・新規学卒者採用は売り手市場が続いており、県内大学生の地元定着率の低さや県外進学者の未帰還も相まって、採用環境は厳しさを増している。このため、初任給引上げを予定しているが、学生との面接では、賃金水準以上に働きやすさを重視する傾向が強く、えるぼし・くるみんななどの認定制度に対する関心も高い。

- ・一方、地域企業の課題に目を向けると、当行では従来の「本業支援（企業支援）」から一歩踏み込み、「地域課題解決」を掲げて支援内容を拡充している。特に中小企業が抱える課題として、人材育成、事業承継、DX 推進の3分野に重点を置き、2020年より開始した人材紹介業務や、事業承継のコンサルティングを進めている。しかし、人材確保の前提には地域に十分な雇用先が存在することが不可欠であり、雇用創出そのものも重要な課題である。今後も関連会社との連携を強化し、県内企業の存続と魅力向上を支える支援を進めていきたい。

- ・工業会を所管する中で多くの経営者と接しているが、現場からは「国は中小・零細企業に退出を求めているのではないか」との声も聞かれるなど、厳しい経営環境が続いている。中には、設備投資において親企業との進捗が合わず、1億円規模の多額の設備投資を行ったにもかかわらず、生産に十分活用できていない事例も見られるなど、非常に厳しい状況を抱えている企業もある。これらは中規模の中小企業における課題であり、零細企業ではさらに深刻である。

- ・県からは賃金関連を含む様々な支援が迅速に提供されており、経営者からは評価する声も多い。ただし、単年度事業が中心であるため、その効果は一時的な負担軽減にとどまり、継続的な賃上げ局面において翌年以降も同様の支援が得られるか不安を抱く企業は多い。中小・零細企業に対する持続的な支援策の検討と展開を求めたい。

- ・今回の賃上げは相当規模の引上げとなっており、団体としてその周知にも取り組んでいる。また、国や県から賃金引上げに向けた各種支援策が示されていることから、これらの情報を的確に周知し、事業者が可能な限り賃上げに取り組めるよう支援していきたい。県内の小規模事業者は誠実に事業を営んでおり、賃上げにも真摯に向き合っている姿勢が強く感じられる。こうした取組を確実なものとするためにも、行政からの継続的な支援が必要である。今後とも、引き続き支援をお願いしたい。

(以上)