

やまぐち政労使会議

日時：令和7年3月26日(水)

場所：山口県庁 共用第一会議室（本館棟4階）

山口労働局

Ministry of Health and Welfare of Japan

次第

- 1 開会
- 2 これまでの取組や課題について
- 3 意見交換等
- 4 閉会

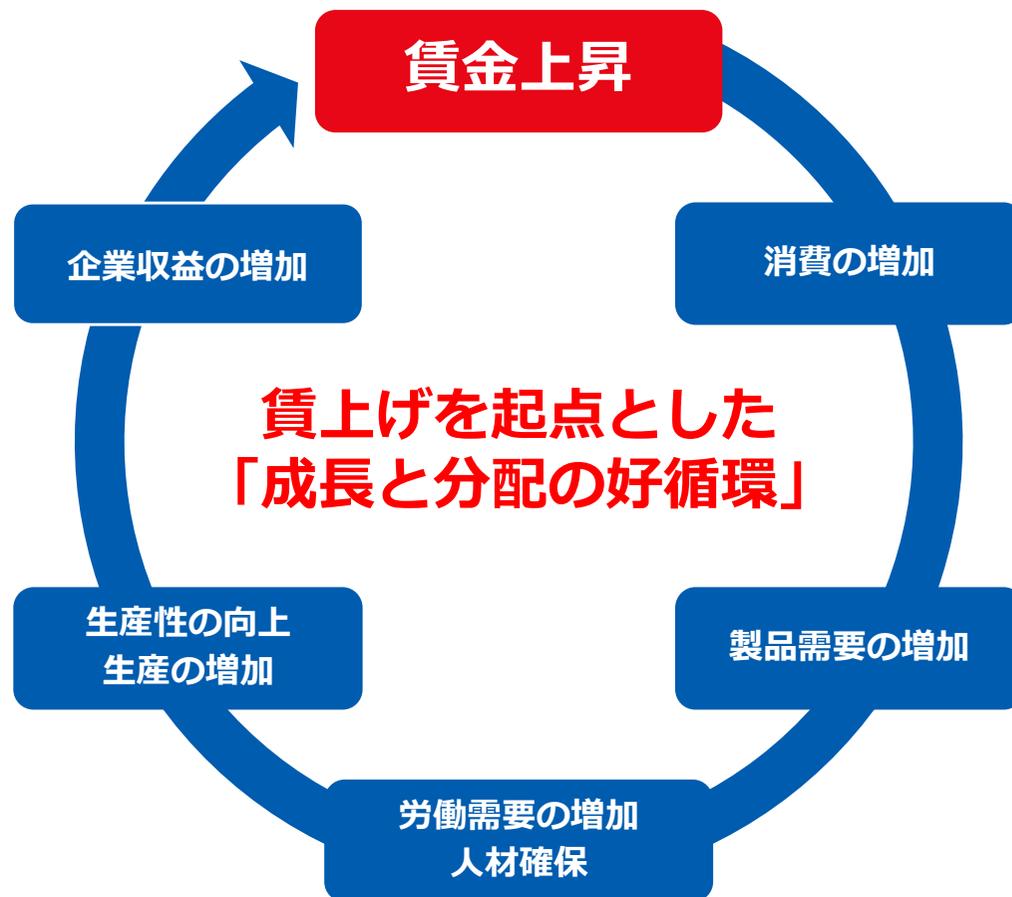
「やまぐち政労使会議」出席者名簿

	団体名	役職・氏名	随行者
労働団体	日本労働組合総連合会山口県連合会	会 長 伊藤正則	副事務局長 豊村雄二 副事務局長 岡崎博幸 副事務局長 倉重里加
経済団体	山口県経営者協会	専務理事 宮本道浩	
	山口県商工会議所連合会	専務理事 嶋本健児	
	山口県商工会連合会	会 長 安倍隆史	事務局長 渡邊元司
	山口県中小企業団体中央会	会 長 矢敷健治	専務理事 坂本竜生
行政機関	山口県	知 事 村岡嗣政	産業労働部長 高林謙行
	山口労働局	局 長 友住弘一郎	総務部長 吉高 徹 雇用環境・均等室長 小宮山隆一 労働基準部長 上条訓之 職業安定部長 鈴木 卓

賃上げを起点とした「成長と分配の好循環」

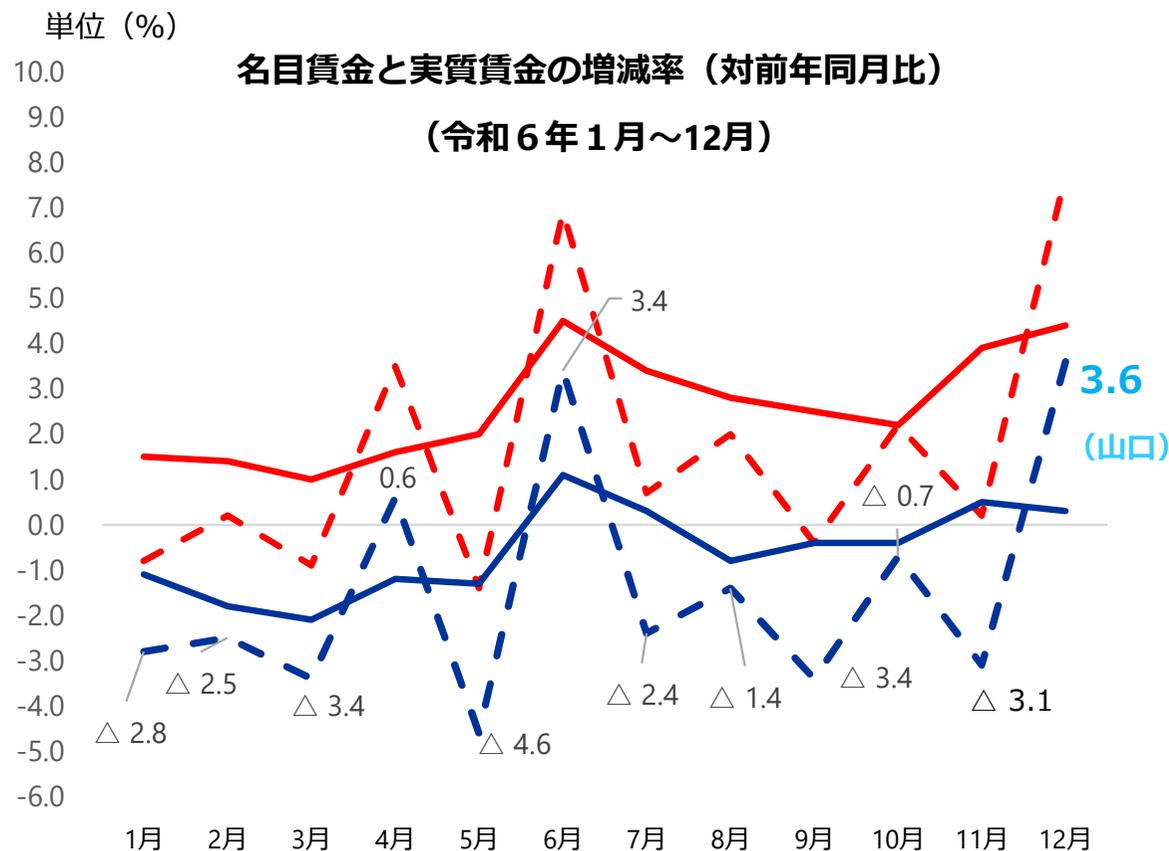
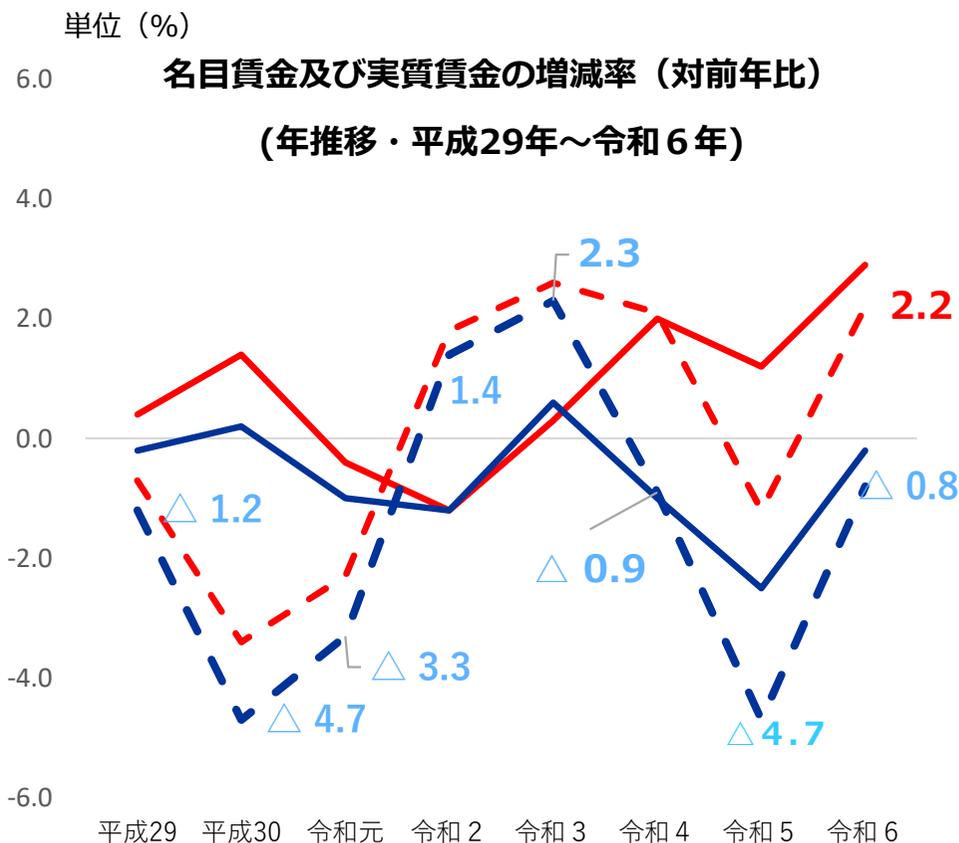
- 賃上げは、家計の所得増加による消費の拡大を通じて、企業収益を増加させるとともに、必要な人材を適切に確保し、企業の生産性を向上させ、更なる賃上げや持続的な成長を生むという好循環をもたらす。
- 約30年ぶりの賃上げ水準の中で、製品需要の増加や企業収益・価格転嫁の改善、就業者数の増加など、賃金上昇と経済成長の好循環が動き出しつつあり、このモメンタムを維持していくことが重要。

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・全国)
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)



名目賃金指数及び実質賃金指数の増減率（全国・山口県）

○ 山口県の令和6年の名目賃金は高い伸びも実質賃金は3年連続マイナス。令和6年12月の実質賃金は対前年同月比プラス3.6%、6か月ぶりにプラスに転じた。



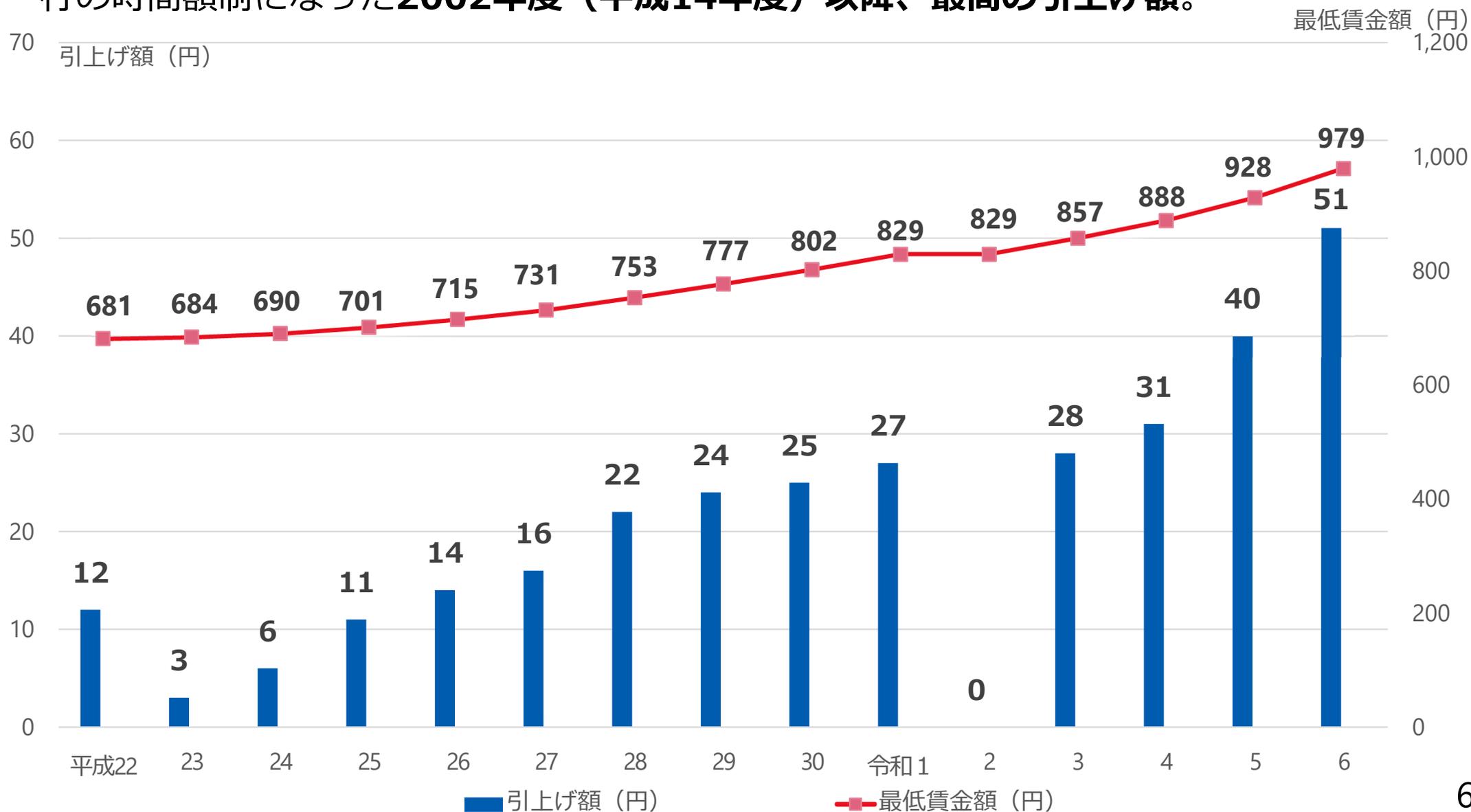
--- 名目賃金増減率 (山口) — 名目賃金増減率 (全国)
 --- 実質賃金増減額 (山口) — 実質賃金増減額 (全国)

--- 名目賃金増減率 (山口) — 名目賃金増減率 (全国)
 --- 実質賃金増減額 (山口) — 実質賃金増減額 (全国)

資料出所：厚生労働省毎月勤労統計調査（事業所規模5人以上）名目賃金指数、実質賃金指数いずれも現金給与総額。

山口県最低賃金の推移

○ 令和6年度の山口県最低賃金は、**引上げ額51円（引上げ率5.5%）**となる**979円**。現行の時間額制になった**2002年度（平成14年度）以降、最高の引上げ額**。



賃金引上げに向けた取組について

○令和6年度 業務改善助成金申請状況

申請件数	交付決定
348件 (296件)	277件 ※1 (216件) ※2

注) 令和7年1月末現在、() は前年同月数値

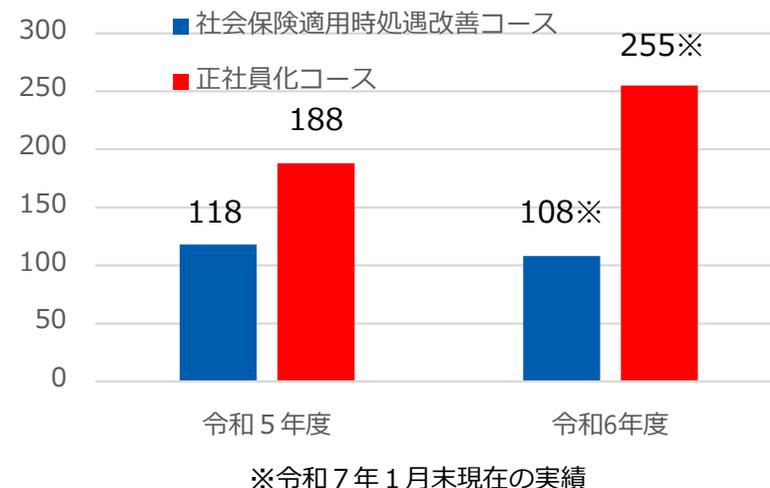
※1 前年度(令和5年度)繰越分の51件を含む

※2 前年度(令和4年度)繰越分の16件を含む

○山口県版「賃金引き上げ取組事例集」



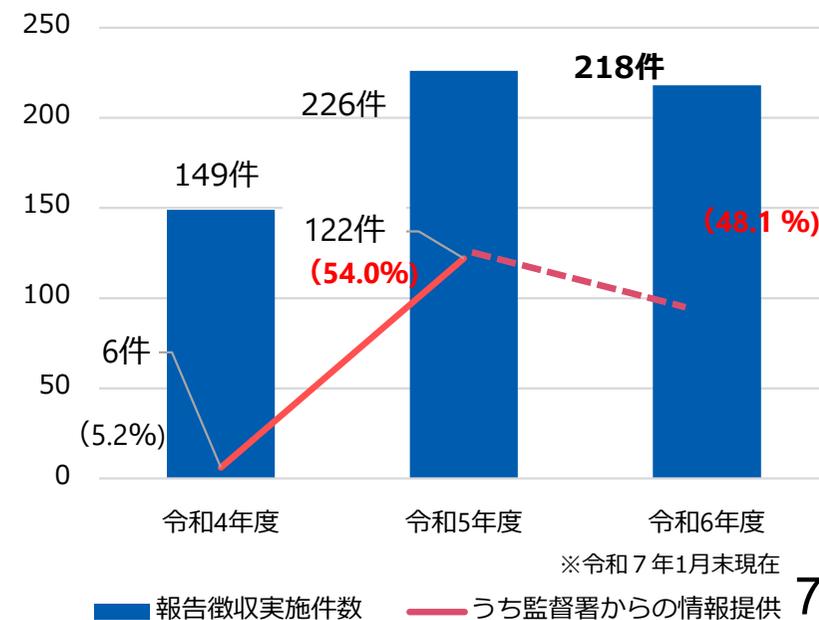
○キャリアアップ助成金計画届受理件数



○労働局長によるユーザーインタビューの配信



○同一労働同一賃金の対応 (報告徴収件数)



山口県版「賃金引き上げ取組事例集」について

○ 県内の賃金引き上げに向けた初の事例集（業種別・23社掲載）

CASE STUDY
13

株式会社光運送

賃金引き上げと健康経営で 従業員が安心して働くことができる会社を目指す

掲載企業の沿革
経営理念など

福利厚生などの
モチベーション
向上の取組みも
掲載

賃上げに対する
代表メッセージ

同社は創業60年余りの伝統ある企業である。医薬品輸送に特化した車両を多数保有し、「安定的な輸送力確保」「安全・高品質の輸送サービスを提供し続ける」ことを経営方針としている。また、光市役所の環境文化に係る一般廃棄物の収集運搬業務も行う、「緑と海と虹のまち光市」の美しい地域環境づくり長年にも貢献している。従業員にとって働きやすくて老後まで安心できる会社作りを目指している

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役/内藤昌弘
- 本社所在地/山口県光市
- 従業員数/43名
- 創業/1957年
- 資本金/1,000万円
- 事業内容/道路貨物運送業



20代の女性従業員も管理職として活躍している。確定拠出年金、オフィスでやさしい（50円で野菜が購入可能）、積立専任制度等、福利厚生も充実している。



健康経営にも取り組み、イネサス（福利厚生サービス）の導入や、健康増進アプリの活用、インフルエンザ予防接種の補助等も実施している。

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

「賃上げを経営していく上で、厳しい経営環境に直面したときにも、従業員を確保できるような努力をしていくことが重要と考えている。会社の更なる成長と労働者の向上心を高めるためにも、今後も賃金の引き上げには積極的に取り組んでいく方針である。

最大5%の基本給の引き上げを実施

物価高騰が続く中、従業員の生活水準を維持することに加え、やる気をもって働く従業員にとってやりがいのある職場でありたいという経営陣の思いから、全従業員（いずれも月給制）を対象として、令和5年に一律5,000円の手当の支給を開始し、令和6年4月には2%から5%までの範囲（最大5,000円）で基本給の引き上げを実施した。賃金の引き上げを実施するにあたり、従業員一人一人と面談し、引き上げた理由と今後の期待を伝え、従業員のモチベーションを上げる効果も生んでいる。

また、賃金引き上げの裏側には企業価値を高める努力があり、それは経営者のみではなく従業員にも改革への対向が求められるため、結果として従業員の能力アップと積極的な新卒者の採用にも結び付いている。

業務効率化で労働時間削減と安全輸送を実現

運送業では、法律上、一日ごとに2回から3回の点呼を行い、車両点検、運転者のアルコールチェックや疲労状況等の確認等を行うことが義務付けられている。これは安全輸送に繋がる一方で、運転者も点呼簿の各項目を手書きで作成することは運行管理者にとって軽微な負担となっていた。

そこで、同社は、国の助成金を活用して運転者に対して行う点呼結果を自動生成できる専用システムを導入した。

出発においても運転者がスマートフォンで点呼簿の各項目を入力し、スマートフォンのカメラで撮影しながら専用のアルコールチェッカーを使用することで実施時の画像と呼気中のアルコール濃度も記録されるため、運行管理者の点呼にかかる業務量を大きく減少することが可能となり、労働時間を削減することが可能となった。

CASE STUDY
16

有限会社菓子工房ルマン
(パティスリー・ケンジ)

業務改善助成金の活用により生産性向上 従業員のモチベーション向上、新商品も誕生

同社は宇部市に所在する菓子製造業である。本社所在地には店舗と工場を併設している。代表の藤井社長によると大切にしているのは、菓子づくりを通して豊かな笑顔を生み出すこと、そして、宇部の菓業を創りたいという先代からの想いだという。それは、同社の経営理念「A distinguished taste concentrated from effort and time」にも表れている。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長/藤井謙治
- 本社所在地/山口県宇部市
- 従業員数/6名
- 創業/1978年
- 資本金/300万円
- 事業内容/洋菓子製造・販売



業務改善助成金活用により作業省力化・賃上げを実現

かつて導入した洋菓子作りに不可欠な原材料費、労務費が高騰する中、人件費増のほか、機能的な人手不足も課題であった。洋菓子はその配合や作り手の技術により、作り手に大きな差が出てしまうため、高度な技術と手作業が求められる。特に、膨らみ作業を行っている中、手間は作業を待たずに機械化すること、作業の省力化をすすめることが、生産性向上の鍵となっており、業務改善助成金の活用が実現した。

同社では労働局の業務改善助成金を活用し、生産性を向上させるために、作業に多大な時間を要していたクッキーの成型作業の工程を機械化することになった。この結果、膨らみ作業のための2人から3人で4時間近く要していた作業時間が30分まで短縮されることになり、作業の省力化（労働時間の削減）が実現した。

また、パート従業員の増強についても、令和5年には50円、令和6年には70円引き上げた。

従業員のモチベーション向上、新商品も発売

業務改善助成金による機器（定量分割機）導入により、生産の計量作業が機械化され、労働時間削減のみならず高度な技術を必要としない従業員であっても作業を行うことが可能になった。

また、同機器を活用した新商品も発売することになった。

同社の藤井社長によると、賃金引き上げによって、その対象となったパート従業員のモチベーションが上がったのみならず、「自分たちが宇部の菓業、ご当地スイーツを作っている」という思いが強くなったのではないかと、従業員自身、洋菓子作りの楽しさも感じることができ、新商品誕生に繋がったと考えているとコメントしている。



有限会社菓子工房ルマン・藤井謙治社長

助成金活用により導入した設備投資

賃金引き上げを実施した経緯
導入した設備投資・働き方の見直しまで

賃上げの効果
顧客満足度向上
新商品誕生も

生産性の向上等の取組を支援（業務改善助成金）

業務改善助成金とは？

事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する。

事業場内最低賃金の
引上げ計画



設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティング、
人材育成・教育訓練など



（計画の承認と事業実施後）
業務改善助成金を支給
（最大600万円）



○助成率：事業場内最低賃金に応じて 3/4・4/5

○助成額：引上げ人数及び賃金額に応じて

30万～600万円

対象となる設備投資など

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	<ul style="list-style-type: none"> POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

生産性向上のヒント集

業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方の見直しした事例を集めた冊子を作成しております。業務改善助成金の申請に際して、参考としていただければ幸いです。



生産性向上のヒント集

検索

事例2 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化

企業概要 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

課題と対応 アルバイトの急な欠勤があったり、奥行きのある動線を一度に2食(両手)分の配膳しかできなかったりするため、特に繁忙期においてより多くの配膳ができないうかが検討した。

実施概要 常時3食以上の配膳や重い料理や食器を運ぶ業務を、従業員の負担を増やすことなく可能にしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、配膳ロボットを導入した。

繁忙期の配膳業務を平準化したい(社長)

導入前 <導入後> **さらなる工夫** セルフオーダーシステムや自動洗米・炊飯・飯盛機を導入している。

配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に削減

実施結果 配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人でできるようになった。また、その分、顧客に目が行き届くようになり、顧客からより良い評価が得られるようになった。

成果 配膳業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を60円引き上げた。

助成金活用のきっかけ 中小企業診断士の提案

【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 = R 7 予算案における拡充部分）

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

(参考)

持続的な賃上げの実現に向けた共同宣言

原材料価格やエネルギー価格の高騰等により、物価変動を反映した実質賃金のマイナスが続く中、物価高に負けない持続的な賃上げを可能とする環境整備を行い、物価上昇と賃上げの好循環を生み出していくことは、回復基調が続く本県経済の着実かつ安定的な成長発展にとって重要な課題である。

2023年春闘での賃上げ率は本県においても高水準を記録したものの、この賃上げの流れを県全体のものとするためには、全従業員の8割が働く中小・小規模事業者の持続的な賃上げへ着実に波及させていかなければならない。

このためには、続く原材料価格等の高騰や人件費の引上げに価格転嫁が追いついていない状況にある中小・小規模事業者に対し、労務費を含めた適切な価格転嫁を新たな商習慣としてサプライチェーン全体で定着させ、賃上げの原資を確保できる取引環境を整備する必要がある。

加えて、業務の効率化や「人への投資」による生産性の向上を通じ、付加価値の高い商品やサービスを提供することにより、持続的な賃上げにつなげていくことが重要である。

さらに、このような取組により実現されるべき物価上昇と賃上げの好循環が、雇用形態にかかわらず全ての労働者の処遇改善につながるよう手立てを講じることも不可欠である。

やまぐち政労使会議は、県内企業の持続的な賃上げを実現するため、こうした認識を共有し、政労使それぞれの取組を進化させるとともに、相互に連携・協力して「オール山口」で取り組むことをここに宣言する。

令和6年3月18日

やまぐち政労使会議

山口県

厚生労働省山口労働局

日本労働組合総連合会山口県連合会

山口県経営者協会

山口県商工会議所連合会

山口県商工会連合会

山口県中小企業団体中央会

知事 村岡嗣政

局長 名田 裕

会長 伊藤正則

会長 山本 謙

会頭 川上康男

会長 藤村利夫

会長 矢敷健治