

# 令和5年度第2回いわてで働こう推進協議会

## 岩手労働局説明資料

令和6年2月7日（水）

- 「賃金引上げ」に向けた取組について
- 「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりに向けた取組について

## 経済の現状認識と経済対策の基本的考え方

- ▶ 高水準の賃上げや企業の高い投資意欲など、低物価・低賃金・低成長に象徴される「コストカット型経済」から、30年ぶりの変革を果たすまたとないチャンスを迎えている。足元では、賃金や設備投資が上昇し、賃金と物価が好循環する「新たなステージ」への光が差しつつある。
- ▶ 今回の経済対策は、日本経済を熱量溢れる新しい経済ステージへと移行させるためのスタートダッシュを図るためのもの。
  - ▶ まずは、新たなステージへの移行に向けた動きを後戻りさせないため、**足元の物価高から国民生活・事業活動を守る対策に万全を期す**。併せて、賃上げの流れを地方・中堅・中小企業にも波及させ、**賃上げのモメンタムの維持・拡大**を図る。
  - ▶ **供給力を強化**すべく、GX・DX・戦略分野への投資促進、スタートアップ支援などに取り組む。
  - ▶ **人口減少を見据えた社会変革を起動・推進**するため、デジタル行財政改革や人手不足等に対応する制度・規制改革、こども・子育て支援や公教育の再生などに取り組む。
- ▶ 予算措置のみならず、**税制や規制・制度改革を総動員**。

(※)税制措置については、2023年末の令和6年度税制改正において検討し、結論を得た上で、次期通常国会に法案を提出する。

## 取りまとめの視点



### フロンティアの開拓

経済社会を大きく変革する可能性のある新技術、市場の飛躍的な成長が期待される分野など、いわゆるフロンティアの開拓を目指すこと。



### 実証から実装のフェーズへの移行

人口減少下における人手の代替だけでなく、革新的なサービスの提供にもつながるデジタル技術等の社会実装の促進を目指すこと。



### 府省庁・制度間連携の徹底

各府省庁が所管・実施する財政措置、制度等について、それぞれの有機的な連携を図り、経済対策全体の効果の最大化を目指すこと。

## 第1節 物価高から国民生活を守る

### 1 物価高により厳しい状況にある生活者・事業者への支援

- ・ 所得税・個人住民税の定額減税(納税者及び配偶者含む扶養家族1人につき令和6年分の所得税3万円、令和6年度分の個人住民税1万円の減税)【**税制**】
  - ・ 低所得世帯への支援(重点支援地方交付金の低所得世帯支援枠に1世帯当たり7万円を追加し、住民税非課税世帯1世帯当たり合計10万円を目安に支援)
  - ・ 両者の間におられる方(※)への丁寧な対応
- (※)①住民税非課税世帯には該当しないが、住民税均等割のみ課税される世帯、定額減税が開始される時期に新たな課税情報により住民税非課税世帯に該当することが判明する世帯、②低所得世帯のうち世帯人数が多い子育て世帯や、定額減税の恩恵を十分に受けられないと見込まれる所得水準の者
- ・ 燃料油の激変緩和措置を2024年4月末まで講ずる。また、電気・ガスの激変緩和措置を2024年4月末まで講じ、同年5月は激変緩和の幅を縮小する。
  - ・ 漁業者、施設園芸事業者等向けの燃料油価格の激変緩和措置も引き続き実施
  - ・ 重点支援地方交付金の追加
    - 生活者向け: 学校給食費、プレミアム商品券等発行による消費下支えの取組、LPガス使用世帯等への支援
    - 事業者向け: 中小企業(特別高圧・LPガス)、農林水産事業者、地域観光業、医療・介護・保育施設、学校施設、商店街・自治会等への支援
  - ・ 公共事業について、適正な予定価格の設定やスライド条項の適切な運用徹底の上、必要な事業量を確保  
賃金支払の原資となる適切な労務費の確保に係る制度改革を含めた対応の具体化を進める
  - ・ 食品ロス削減、フードバンク・こども食堂支援

### 2 エネルギーコスト上昇に対する経済社会の耐性の強化

- ・ 企業や家庭における省エネの更なる促進
  - 企業: 工場等における省エネ設備の導入を複数年度にわたり支援、中小企業向けの省エネ診断
  - 家庭: 子育て世帯や若者夫婦世帯の省エネ住宅の取得を支援
    - 省エネ改修、断熱窓への改修、高効率給湯器の導入をワンストップ窓口で支援
  - 運輸: クリーンエネルギー自動車、充電・水素充電インフラ等の導入支援
- ・ 再エネ支援(自家消費型太陽光発電・蓄電池の導入、地産地消型の再エネ導入に係る取組支援)
- ・ 原子力の活用(十数基の原発再稼働、次世代革新炉の開発・建設、バックエンド事業加速化)

## 第2節 地方・中堅・中小企業を含めた持続的賃上げ、所得向上と地方の成長を実現する

### 1 中堅・中小企業の賃上げの環境整備、人手不足対応、生産性向上を通じた賃上げ継続の支援

#### (1) 中堅・中小企業の賃上げの環境整備

- ・ 賃上げ促進税制の強化(赤字法人を含めた賃上げ促進のための繰越控除制度創設、措置の期限の在り方)【**税制**】
- ・ 労務費の転嫁のための指針策定、最低賃金の引上げ(2030年代半ばまでに1,500円)及びその支援
- ・ 資金繰り等の支援

#### (2) 人手不足対応、生産性向上を通じた賃上げ継続の支援

- ・ 中小企業の省力化投資支援、中堅・中小企業の大規模投資支援、生産性向上支援(インボイス対応支援等含む)
- ・ 医療・介護・障害福祉分野の人材確保に向けた賃上げに必要な財政措置、事業承継税制の計画提出期限の延長【**税制**】

#### (3) 「年収の壁」への対応を含めた所得向上へ取組

- ・ 年収の壁・支援強化パッケージ
- ・ 家事支援サービスの利用環境整備、非正規雇用者の正規化支援、資産運用立国を通じた所得拡大 等

### 2 構造的賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進

#### (1) 三位一体の労働市場改革の推進

- ・ リスキリング(教育訓練給付拡充、在職中の非正規雇用者支援、企業・大学の共同講座等)
- ・ 職務給導入(ジョブの整理・括り方、人材の配置・育成、労働条件変更と現行法制・判例との関係等の事例整理・公表)
- ・ 成長分野への労働移動円滑化(官民の求職・求人情報共有化、デジタル分野の公的職業訓練の充実等)

#### (2) 多様な働き方の推進(同一労働・同一賃金の徹底、自治体による就職氷河期世代支援)

### 3 経済の回復基調の地方への波及及び経済交流の拡大

#### (1) 円安を活かした地域の「稼ぐ力」の回復・強化

- ・ 観光地・観光産業の再生・高付加価値化の支援、オーバーツーリズムの未然防止・抑制 等
- ・ 農林水産物・食品の輸出拡大(輸出先多角化のための販路開拓支援、マーケットイン志向の輸出産地育成等)
- ・ 新規輸出1万者プログラム(設備導入支援、海外ショールーム新規設置、海外ECサイトとの連携拡大等)

#### (2) 地方活性化

- ・ 国立公園の滞在体験の魅力向上、文化財等の活用、「食料安定供給・農林水産業基盤強化に向けた緊急対応パッケージ」の実行、コンパクトでゆとりとにぎわいのあるまちづくり、高速道路通勤帯割引・時間変動料金の見直し・拡大、地域における人材マッチングの支援、条件不利地域の振興 等

#### (3) 大阪・関西万博の推進(会場整備や内容の充実に必要な措置、全国的な機運醸成)

# デフレ完全脱却のための総合経済対策 ～日本経済の新たなステージにむけて～ (令和5年11月2日閣議決定) (厚生労働省関係 概要)

○変革を力強く進める「供給力の強化」と、不安定な足元を固め、物価高を乗り越える「国民への還元」の2つを「車の両輪」として、日本経済が熱量溢れる新たなステージへ移行するためのスタートダッシュを図るための総合的な経済対策を策定・実行し、「新しい資本主義」の実現に向けた取組を更に加速する。

## I. 物価高から国民生活を守る

### ○医療・介護・障害福祉等分野における物価高への対応

・重点支援地方交付金（内閣府）を追加し、地方公共団体に対して、医療・介護等の分野への重点的な活用を推奨するとともに、活用状況のフォローアップを実施。その際、入院時の食費の基準について、診療報酬の見直しに向けた検討を行うことと併せ、それまでの間、早急かつ確実な支援（※）を実施。

※ 入院時の食費については、2023年度中については、重点支援地方交付金により対応。2024年度については、地域医療介護総合確保基金による対応を念頭に、診療報酬の見直しと合わせ、2024年度予算編成過程において検討。

## II. 地方・中堅・中小企業を含めた持続的な賃上げ、所得向上と地方の成長を実現する

### ○中堅・中小企業の賃上げの環境整備

・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 等

### ○人手不足対応、生産性向上を通じた賃上げ継続の支援

・介護等の社会生活を支える職種における安定的な労働力確保のための「人材確保対策推進事業」

・医療・介護・障害福祉分野における処遇改善支援事業 等

### ○「年収の壁」への対応を含めた所得向上への取組

・年収の壁・支援強化パッケージ

・キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の正社員化の促進 等

### ○三位一体の労働市場改革の推進

・非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業（仮称）の実施

・公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成

・Off-JTでは不足する実務経験を提供するデジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業

・生産性を向上させる取組等を人材確保・育成の面から効果的に促すための産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース） 等

### ○多様な働き方の推進

・同一労働同一賃金の更なる遵守徹底 等

## III. 成長力の強化・高度化に資する国内投資を促進する

### ○科学技術の振興及びイノベーションの促進

・がん・難病の全ゲノム解析等の推進 等

### ○GX・DXの推進及びAIの開発力強化・利用促進に資する基盤整備

・生成AIを活用した新規がん・難病治療薬創生 等

### ○イノベーションを牽引するスタートアップ等の支援

・医療分野における「シーズ実用化可能性調査支援事業」

・医療系ベンチャー海外投資獲得支援事業 等

## IV. 人口減少を乗り越え、変化を力にする社会変革を起動・推進する

### ○医療・介護分野におけるデジタル技術を活用した効率化

・介護サービス事業者の生産性向上や協働化等を通じた職場環境改善事業

・介護ロボット開発等加速化事業

・障害福祉分野のロボット等導入支援事業

・障害福祉分野のICT導入モデル事業

・オンライン資格確認の用途拡大等の推進

・マイナ保険証利用促進のための医療機関等への支援

・マイナンバーカードと健康保険証一体化周知広報事業／コールセンター設置

・マイナンバーカードと健康保険証の一体化に向けたシステム改修等経費

・診療報酬改定DX（共通算定モジュールの開発等）

・全国医療情報プラットフォーム開発事業

・電子処方箋の活用・普及の促進事業

・医療機関におけるサイバーセキュリティ確保事業 等

### ○高齢者活躍の推進及び認知症施策

・シルバー会員未就業者及び女性高齢者社会参加促進事業

・共生社会の実現を推進するための認知症基本法に基づく都道府県・市町村の認知症施策推進計画の策定支援

・共生に向けた認知症の早期発見・早期介入実証プロジェクトの推進 等

### ○孤独・孤立、障害者など困難に直面する方々への支援

・生活困窮者等を支える地方公共団体、民間団体の活動支援や相談支援体制等の充実

・地域における自殺防止対策の強化

・学校薬剤師・地区薬剤師会を活用したOTC濫用防止対策事業 等

## V. 国土強靱化、防災・減災など国民の安全・安心を確保する

### ○国民の安全・安心の確保

・医療提供体制等の維持のための「新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金」

・新型コロナワクチン接種に係る体制の確保等

・次の感染症危機に備えた有効な治療薬等の研究開発の推進

・感染症法改正に伴う対応（個人防護具の備蓄等事業、新興感染症対応力強化事業）

・感染症システムの開発等経費

・医薬品・医療機器の安定供給の確保

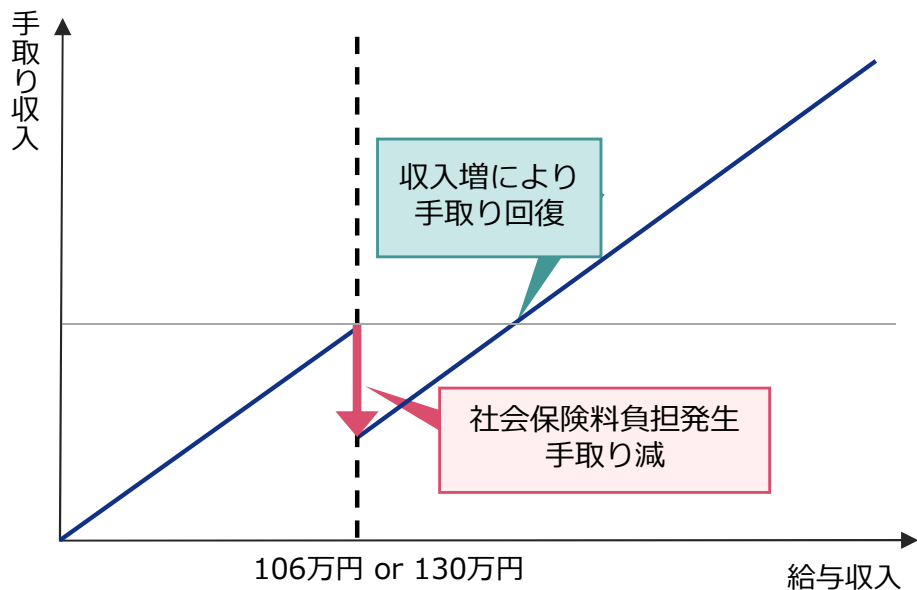
・安全・安心な水道の整備 等

- 「賃金引上げ」に向けた取組について
- 「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりに向けた取組について

# 「年収の壁」を巡る現状

- 会社員・公務員の配偶者で扶養され保険料負担がない「第3号被保険者」のうち約4割が就労。
- その中には、一定以上の収入となった場合の社会保険料負担等による手取り収入の減少を理由として、就業調整をしている者が一定程度存在。

## 第3号被保険者の手取り収入の変化（イメージ）



○従業員100人超企業（※1）に週20時間以上で勤務する場合

→ 「106万円の壁」(※2)  
加入制度：厚生年金保険・健康保険

○上記以外の場合

→ 「130万円の壁」  
加入制度：国民年金・国民健康保険

(※1) 令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大。

(※2) 所定内賃金が月額8.8万円以上であることが要件。

## 就業調整の理由

配偶者がいる女性パートタイム労働者のうち、就業調整をしていると回答した者（21.8%）は、その理由として、「106万円の壁」、「130万円の壁」及び配偶者手当を意識していると回答している。（複数回答）

<b>【被扶養者認定基準（130万円）】</b> 一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	57.3%
<b>【被用者保険加入（106万円）】</b> 一定の労働時間を超えると雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料を払わなければならないから	21.4%
<b>【配偶者の会社の配偶者手当】</b> 一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	15.4%

(出典) 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

# 「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。

# 参考資料





施策名：公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成

① 施策の目的

DXの進展が加速する中、デジタル分野における職業訓練コースの設定の促進を図り、デジタル推進人材を育成する。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○			

③ 施策の概要

公共職業訓練(委託訓練)及び求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対してデジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せを拡充することにより、デジタル推進人材の育成を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

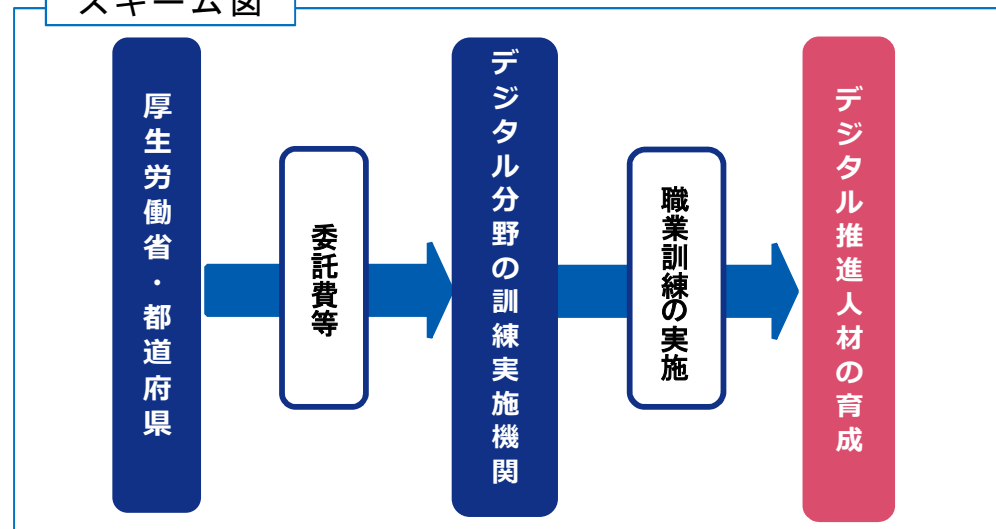
上乗せの対象

公共職業訓練(委託訓練)及び求職者支援訓練を実施している民間教育訓練機関に対して支払う委託費等について、経済産業省・独立行政法人情報処理推進機構が定めた「DX推進スキル標準」に対応したデジタル分野の訓練コースを新たに委託費等の上乗せの対象とする。

※ 現在、デジタル分野の訓練については、通常の委託費等に加え、資格取得率等が一定割合以上の場合や企業実習を組み込んだ場合に、委託費等を上乗せしている。

※ 令和8年度末までの時限措置

スキーム図



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)

デジタル分野の職業訓練コースの拡大により、離職者の再就職が進むと同時に、成長分野における人材確保が図られる。

施策名: デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業

① 施策の目的

実務経験を積むための「実践の場」を提供し、生成AIを含むデジタル人材の育成を促進する。

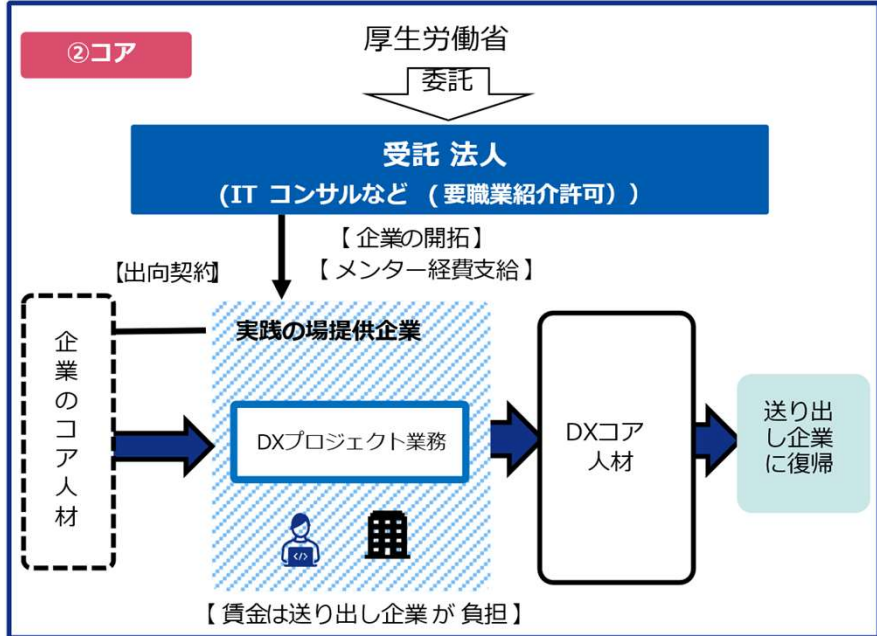
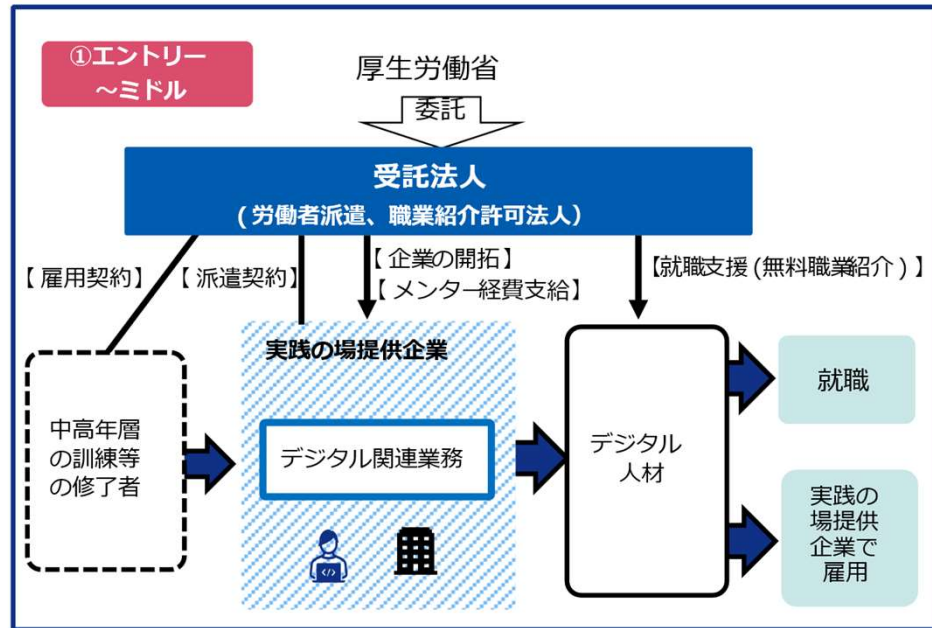
② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○			

③ 施策の概要

他職種からIT人材に転職を目指す者のうち中高年齢者や、IT以外の産業分野の企業のDX推進のため、実践経験を積むための「実践の場」を創出するモデル事業を実施し、その効果・課題等を検証する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



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)

- ・中高年齢者のデジタル分野への就職が促進される。
- ・企業内でDXを推進する人材が育成されることで、企業のDX化が促進される。

【○非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業(仮称)の実施】

施策名: 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業(仮称)の実施

① 施策の目的

非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組みを構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングの支援を行うことを目的とする。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○			

③ 施策の概要

在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を試行的に実施することにより、非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

試行事業の内容

ア 対象者

主に非正規雇用労働者

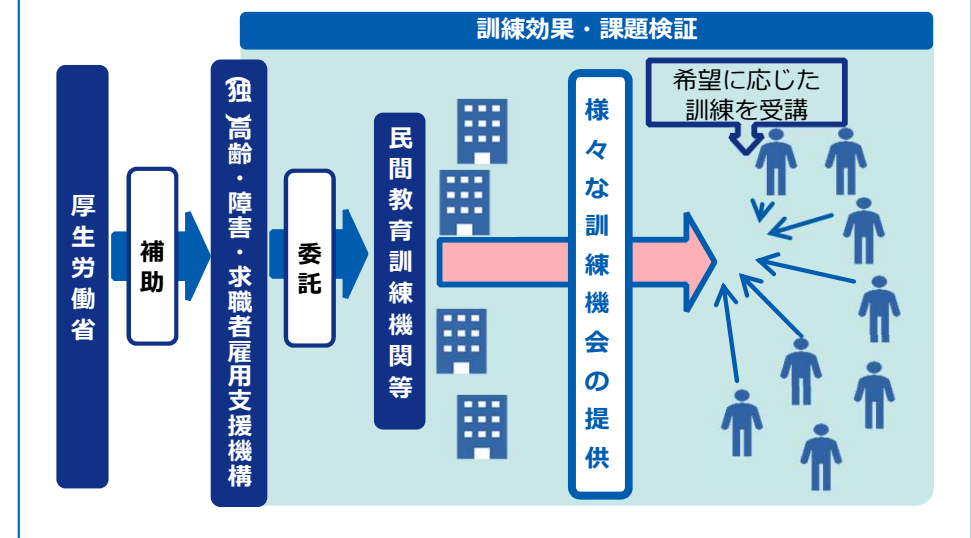
イ 実施方法等

受講継続等に効果的であるスクーリング形式と、場所や時間を問わず受講しやすいオンライン(オンデマンド、同時双方向)形式を効果的に組み合わせることを想定。

ウ 受講継続等の支援策

実施機関において、受講継続奨励や学習の進捗状況に応じた支援を担当制で行う学習支援者の配置等を実施。

スキーム図



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)

非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

【〇キャリアアップ助成金による正社員転換を希望する非正規雇用労働者の正規化促進】

施策名: キャリアアップ助成金による正社員転換を希望する非正規雇用労働者の正規化促進

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○		○	

① 施策の目的

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、正社員化の取組を実施した事業主に対して助成

③ 施策の概要

就業規則等に規定した制度に基づき、非正規雇用労働者を正社員(多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)を含む)転換又は直接雇用した場合にキャリアアップ助成金(正社員化コース)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

- 正社員化のさらなる促進のため、助成額を見直す(1)。
- 有期雇用期間が長期化している非正規雇用労働者に対する正社員化を支援するため、支給要件の緩和を図る(2)。
- 正社員化に新たに取り組む事業主に対する支援を強化するため、正社員転換制度の導入に係る加算措置を新設する(3)。
- 正社員化に当たり、「多様な正社員」の選択が可能となるよう、多様な正社員制度の導入に係る支援を拡充する(4)。

(2) 対象となる有期雇用労働者等の要件緩和(拡充)

対象となる有期雇用労働者等の雇用期間	現行	拡充
	6か月以上3年以内	6か月以上

※ 有期雇用期間が通算5年を超えた有期雇用労働者は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者とみなし、「無期→正規」として助成対象とする。

(3) 正社員転換制度の規定に係る加算措置(新設)

正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 (1事業所当たり加算額(1事業所当たり1回のみ))	新設
	20万円 (大企業 15万円) <span style="font-size: small;">(1人目の転換時に(1)+(3)で合計100万円(大企業75万円)助成)</span>

※ 「無期→正規」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算。

(4) 多様な正社員制度の規定に係る加算措置(拡充)

「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 (1事業所当たり加算額(1事業所当たり1回のみ))	現行	拡充
	9.5万円 (大企業 7万1.250円)	40万円 (大企業 30万円) <span style="font-size: small;">(1人目の転換時に(1)+(4)で合計120万円(大企業90万円)助成)</span>

※ 「無期→多様な正社員」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算。

(1) 助成金の金額(1人当たり)

企業規模	現行	拡充
中小企業	57万円	80万円
大企業	42万7.500円	60万円

- ※ 現行: 1期(6か月)で57万円助成  
 拡充後: 2期(12か月)で80万円助成(1期あたり40万円)
- ※ 有期→正規の場合の助成額。無期→正規の場合は上記の半額。
- ※ 1人目の正社員転換時には、(3)または(4)の加算措置あり。
- ※ 国(都道府県労働局)で支給事務を実施。

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)

正社員化を行った事業主に対し助成金を支給し、非正規雇用労働者の雇用の安定や処遇の改善を図り、多様な働き方を選択できるようにすることにより、労働市場の機能強化を図る。

施策名：産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）

① 施策の目的

人材確保に向けた産業政策との連携を図るため、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が行う、生産性向上に資する取組等を人材の確保・育成の面から効果的に促すため、当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保と新たな人材の円滑な受け入れを支援する。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○			

③ 施策の概要

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた中小企業事業主等が生産性向上等に必要の新たな人材を雇入れた場合に、当該事業主に対して当該人材に係る賃金の一部を助成する。

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

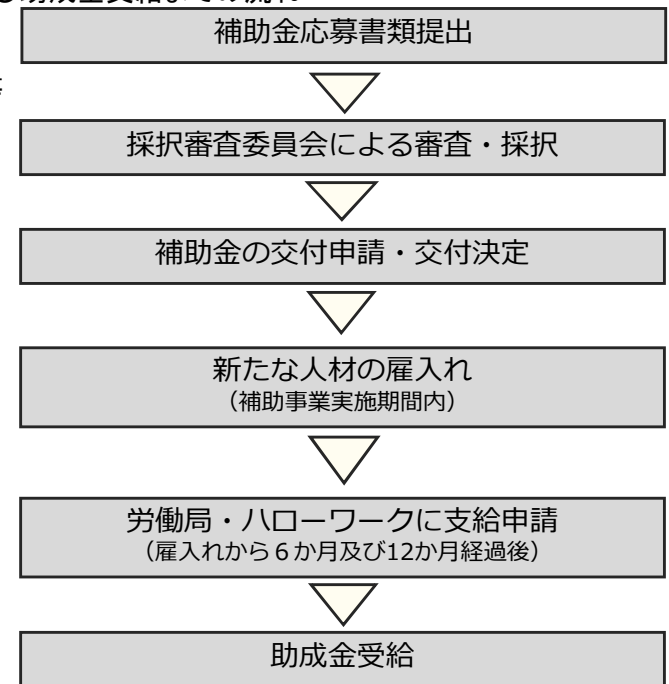
- 対象事業主
  - ・景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた中小企業事業主等
  - ・生産性向上等に必要の新たな人材を雇入れた事業主
- ※中小企業庁のものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金等の一部の枠において採択され、交付決定を受けている事業主が本助成金の対象となります。

- 助成要件
  - 補助事業の前後を通じて、労働者の雇用を確保した上で、生産性向上等に必要のスキル等を保有する労働者（※）を1人以上、常時雇用する労働者として雇い入れること
  - ※専門的な知識等を有する年収350万円以上の者

○助成額

中小企業	中小企業以外
250万円 (6か月ごとに125万円×2期)	180万円 (6か月ごとに90万円×2期)

○助成金支給までの流れ



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）

雇用される労働者の雇用の安定の確保につながるとともに、新たな人材の円滑な受け入れが促進される。

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

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。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○			

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

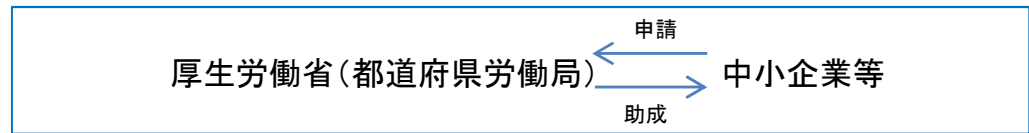
【助成対象】

- ・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

(※)事業場内最低賃金が950円未満の事業者、コロナの影響により売上高等が15%減少した事業者又は物価高騰等により利益率が3%ポイント以上低下した事業者のいずれか

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。

① 施策の目的

持続可能な社会保障制度の維持等、社会生活を支える職種について、安定的な労働力確保のため、人手不足が深刻化している医療・介護・保育・建設・運輸・警備の分野について、産業政策と労働政策の連携した地域レベルの取組を強化するとともに、ハローワークの積極的な人材確保支援を実施するための体制整備を行う。

② 対策の柱との関係

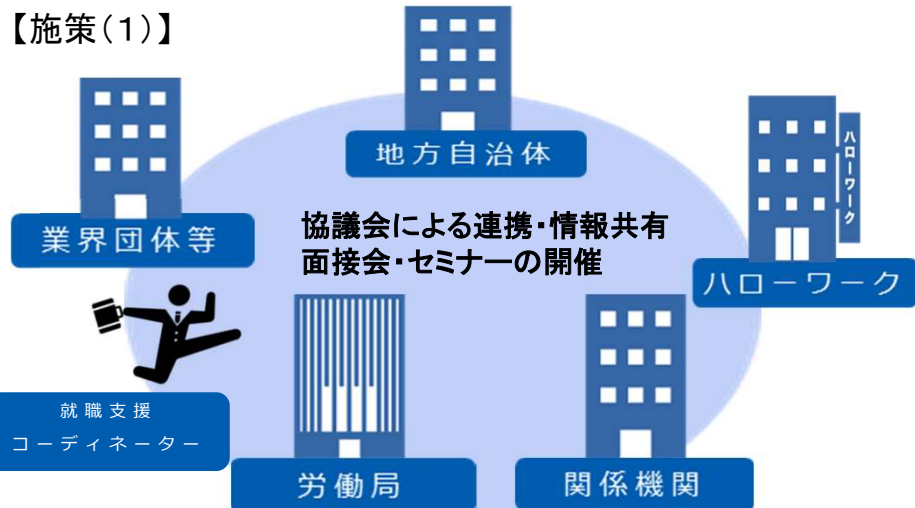
I	II	III	IV	V
	○			

③ 施策の概要

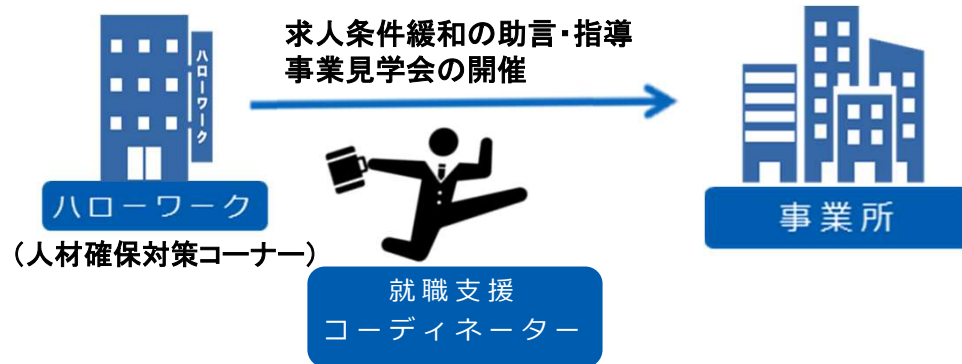
- (1) 産業政策・労働政策が連携し、地域のニーズを踏まえた人材確保の取り組みを推進するためのコーディネーターを全労働局に配置する。
- (2) 特に介護分野において、離職率が高く、採用後の人材が定着しないなどの課題を抱える事業所に対して、人材確保と雇用管理改善を一貫して集中的に支援するため、ハローワークの「人材確保対策コーナー」に配置するコーディネーターを増員する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

【施策(1)】



【施策(2)】



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)

人手不足分野において、業界団体、地方自治体等の関係機関と連携した協議会を開催し、地域全体で人材確保の取り組みを推進し、各関係機関の人材確保対策に関する取組の周知・広報、関連イベントの合同開催等を進めること等を通じ、人材確保を支援する。  
 特に介護分野の事業所への集中的な支援により、今後の高齢化の進展に伴う介護サービスの利用増に対応した介護人材を確保する。

① 施策の目的

ハローワークに「求人者支援員」を配置し、求職者のニーズを踏まえた積極的な求人開拓を実施するとともに、求人事業所に対し求人条件緩和等の助言をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図る。

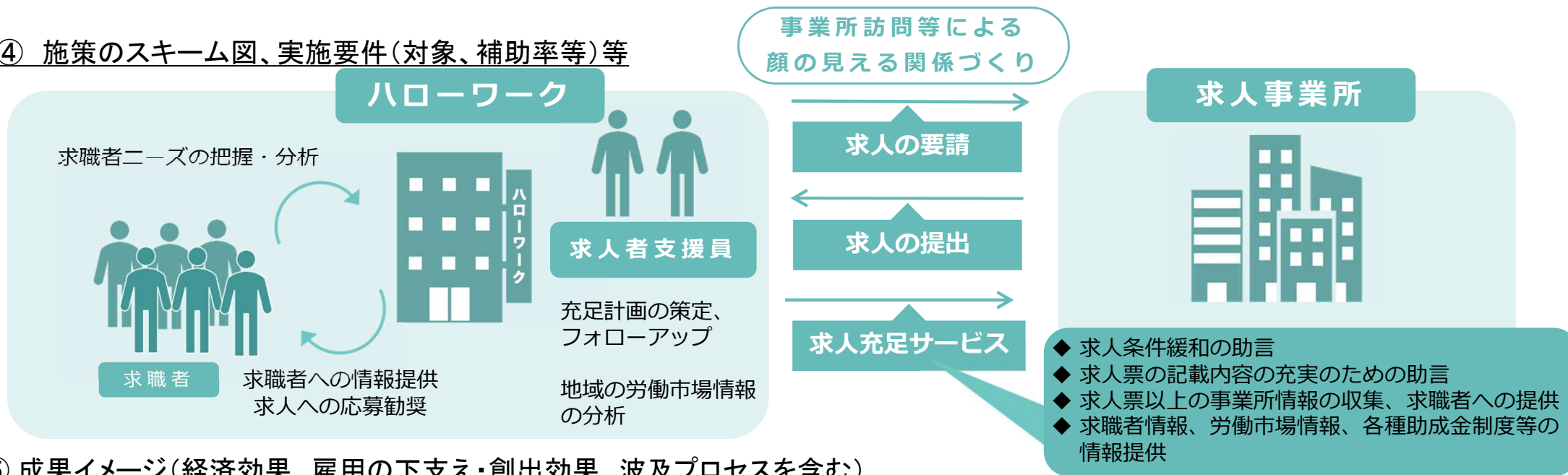
② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○			

③ 施策の概要

求人者に対して、労働市場や求職者ニーズ、各種助成金制度等に係る情報提供、求人票の作成指導、求人条件の緩和指導、事業所情報の収集と求職者への提供等、充足を図るためのきめ細かな相談・助言等を実施するため、求人者支援員を増員する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



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)

求人者に対して、求人条件緩和や求人票の記載内容充実のための助言を行うなど、求人充足サービスの実施体制を拡充することにより、ハローワークにおけるマッチング機能を強化する。



① 施策の目的

移動手段がないなどの理由で未就業を選択する会員について、集合型の就業環境整備及び集中送迎体制の構築により就業機会の確保を図るとともに、女性高齢者向けのシンポジウムの開催や就業体験、座談会等を通じて、女性会員の拡充を図りながら、就業機会の増加に取り組み、会員が生きがい等を持って就業できる環境を整備する。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○		○	

③ 施策の概要

①未就業会員への就業環境整備事業(委託事業)

ア. 集合就業環境の構築

シルバー会員の生きがいや健康増進、加えて労働力確保に資する取組として、就業意欲はあっても加齢等により移動手段がない(免許証返納)などの理由により未就業を選択する会員に対して、集合型の就業環境を整備する。

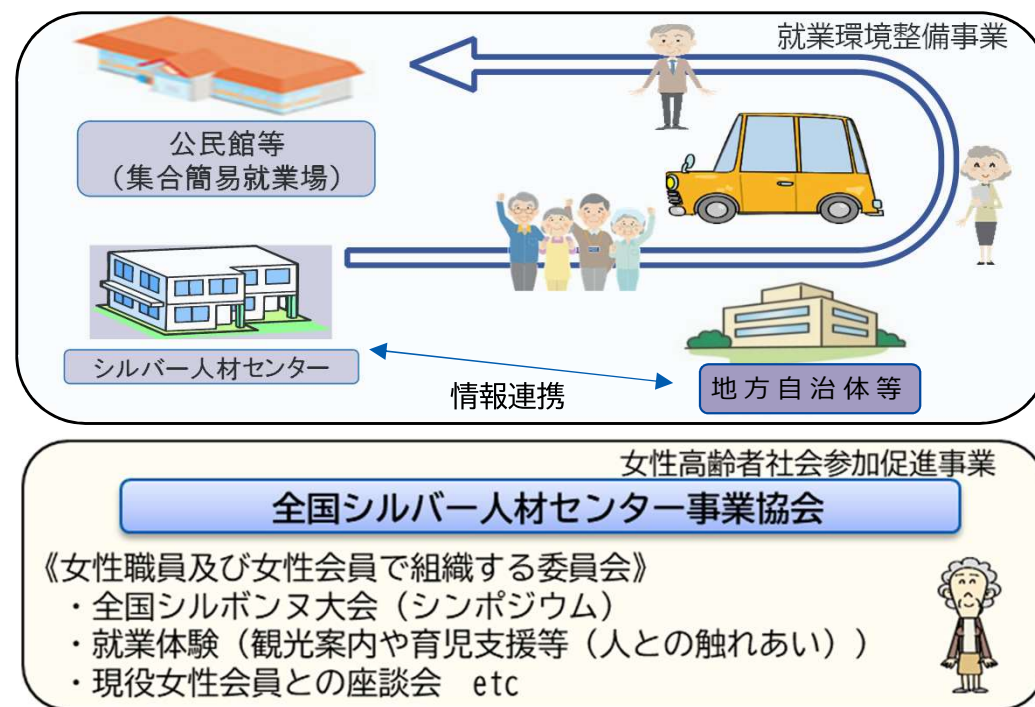
イ. 集中送迎体制の構築

集合型就業環境を構築することにより、移動手段の集中化を可能とすることで、集中送迎体制が構築でき、未就業会員が就業できる体制を構築する。

②女性高齢者社会参加促進事業(委託事業)

60歳以上の高齢者で会員割合が低い女性高齢者に対し、センターの女性職員や女性会員で組織する委員会により、シンポジウムの開催や就業体験、座談会等を通じ、女性会員の拡充、就業機会の増加などシルバー事業の活性化を図る。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



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)

未就業会員や女性高齢者の就業促進を図ることで、人手不足等の地域の課題解決につながることを期待される

① 施策の目的

フリーランス新法(以下「新法」)で義務化される就業条件の明示等に対応するため、シルバー人材センターにおいて、デジタル機能を強化して事務処理の効率化・簡素化を図るとともに、事務処理を円滑かつ効率的に行えるようにするための体制整備を行うことにより、会員に対する就業条件の明示義務等の適正な履行を図る。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○		○	

③ 施策の概要

① デジタル機能の強化(委託事業)

ア. 就業条件作成機能

新法で義務化される就業条件の明示について、求められる就業条件をデジタルの共通書式(以下「デジタル情報」)で作成するデジタル機能を強化し、事務処理の効率化・簡素化を図る。

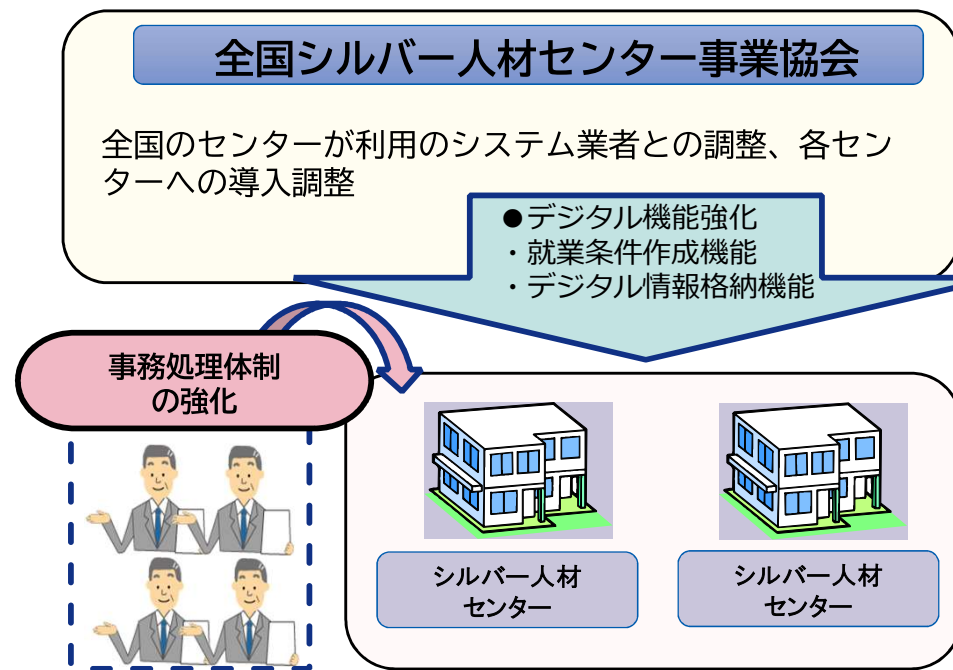
イ. デジタル情報格納機能強化

上記アで作成されるデジタル情報の従業条件について、個々の会員が電子上で閲覧できる領域を構築することで、電磁的方法で新法の義務の履行を可能とし、事務処理の効率化・簡素化を図る。

② 事務処理スキームの適正な確保(補助事業)

新法施行時の円滑かつ効率的な事務処理や、会員に対して適正に就業条件を明示できる体制確保等を図るため、事務処理体制の強化を図る。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

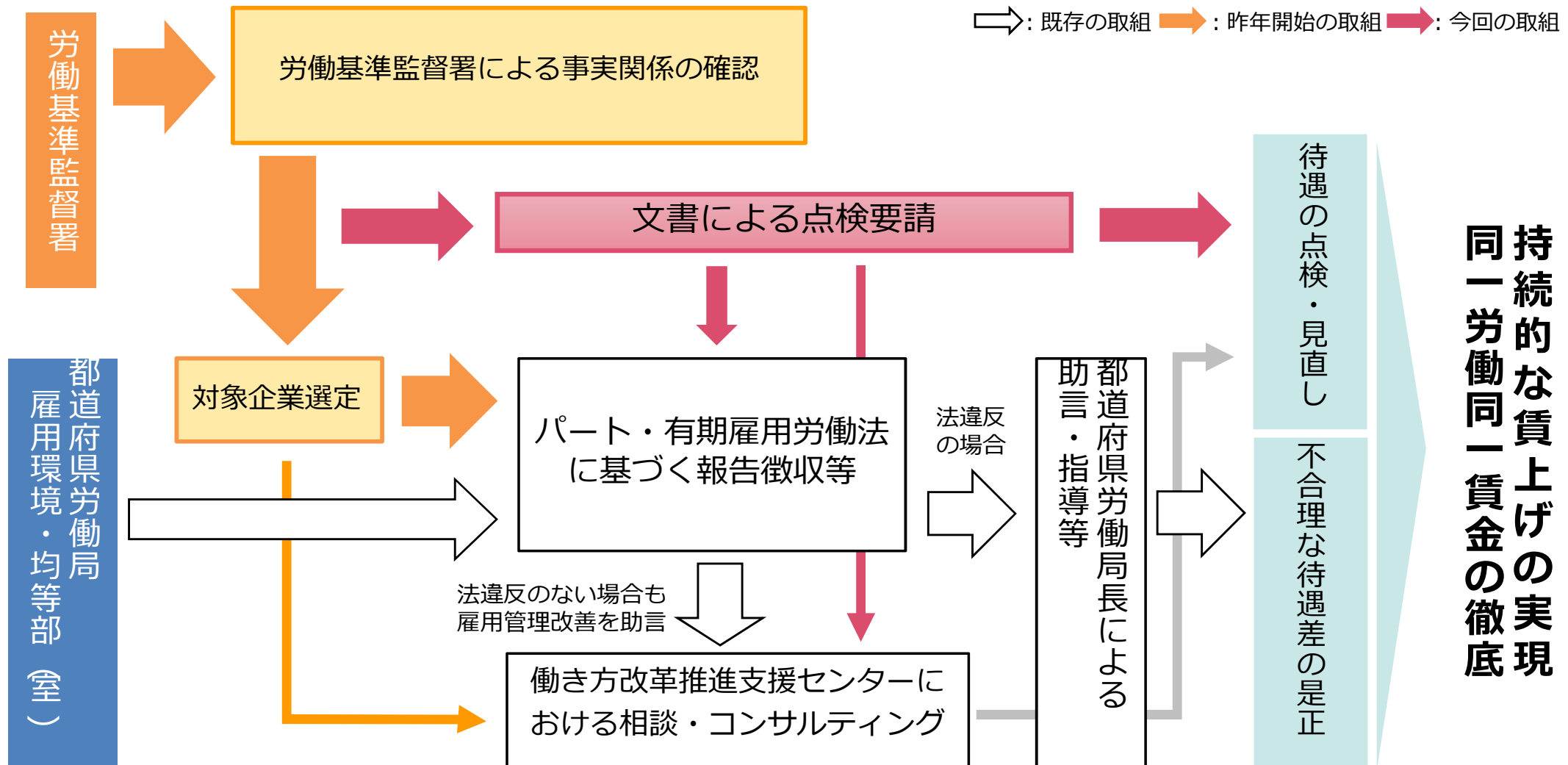


⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

新法の就業条件の明示義務等への対応の適正な履行により、会員が安心・安全に就業できる環境が整備され、人手不足対策が期待される。

# 同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取組

- 「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）において、「正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差の是正に向けて、同一労働・同一賃金制について、労働基準監督署による調査結果を踏まえ、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等について、文書で指導を行い、経営者に対応を求めるなど、その施行を徹底する」とされたことを受け、同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取組を行う。



令和5年度補正予算 5.4億円  
 ※労働特会(雇) 1.8億円、一般会計 3.6億円

【〇「年収の壁」への対応に向けた支援強化パッケージの推進】

施策名：年収の壁対策コールセンターの設置等

① 施策の目的

「年収の壁・支援強化パッケージ」に対する相談について、ワンストップで対応するコールセンター等を設置し、増加する相談に対応する。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○			

③ 施策の概要

労働者や企業等からの相談にワンストップで対応するコールセンターの設置やチャットボットの導入

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



実施主体：国から民間業者へ委託

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)

「年収の壁・支援強化パッケージ」に対して、社会保険制度(年金・医療保険)、事業主への助成制度や被保険者の被扶養確認等について多岐にわたる相談が多数寄せられ、複数の対策について丁寧かつわかりやすい説明を一カ所で回答できるよう、ワンストップで対応するコールセンター等を設置することにより、相談者の利便性を向上させる。

# 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。

# ① 手当等支給メニュー

## ○パート社員Aさんの場合

### 会社概要

中小企業：スーパー（小売業）

従業員数：120人

被保険者数：100人超

事業内容：店舗運営  
販売等



### 事業所の課題

- 就業調整によりパート社員がシフトを減らすようになり、人手不足に。
- 特定の業務内容しか任せられないことから、生産性が上がらないことが課題。

### パート社員Aさんのヒアリング結果

- 将来に備え、できれば社会保険に加入したい。
- 2年後には子どもが中学校に入学し、労働時間を延ばすことが可能。

※ 資本金の額又は出資の総額により、助成金の要件上、中小企業事業主に該当する事例。

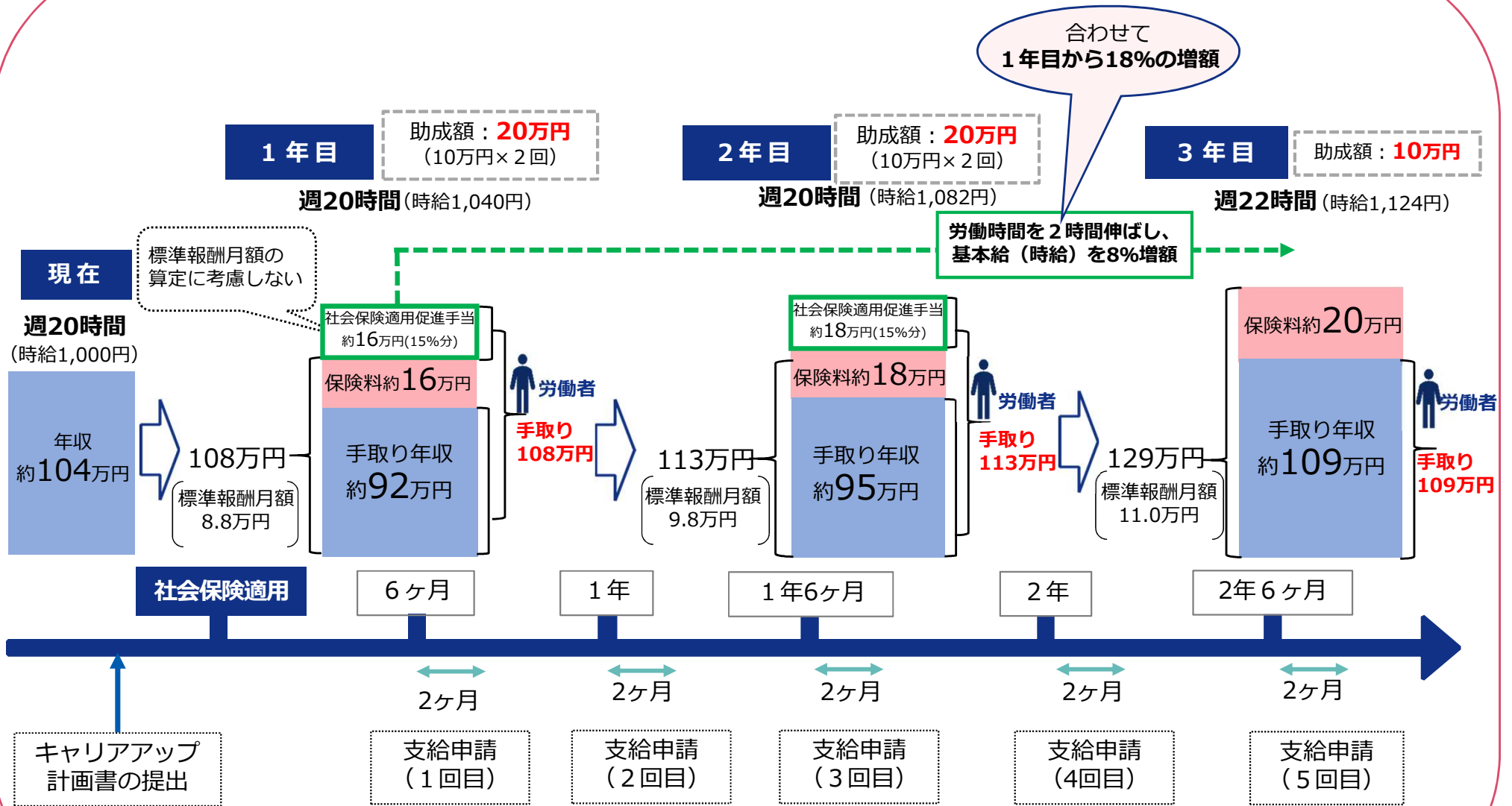
### 現在の働き方

- 週所定労働時間20時間
- 月・火・木・金 9:00～15:00  
(実働5時間/日)
- 時給1,000円
- 社会保険未加入・雇用保険加入
- 業務内容：レジ打ち、品出し・陳列

### 3年目の働き方

- 週所定労働時間**22時間**
- 月・火 9:00～16:00 (実働6時間/日)  
木・金 9:00～15:00 (実働5時間/日)
- 時給**1,124円**
- 社会保険・雇用保険加入
- 業務内容：レジ打ち、品出し・陳列、  
**在庫管理**

# 取組の流れ



## ②労働時間延長メニュー

### ○パート社員Bさんの場合

#### 会社概要

中小企業：介護事業

従業員数：150人

被保険者数：100人超

事業内容：介護施設における

利用者の介助等



#### 事業所の課題

- 介護職のなり手がおらず常に人手不足。事業所内の職員を教育する人材も不足しており、解決が急務。
- 就業調整を行うパート社員が増え、一層の人手不足に。

#### パート社員Bさんのヒアリング結果

- 子どもが小学校高学年になり、多少手が離れたことから、労働時間を延長することが可能になった。

#### 現在の働き方

- 週所定労働時間20時間
- 月・火・木・金 10:00～16:00  
(実働5時間/日)
- 時給1,000円
- 社会保険未加入・雇用保険加入

#### 労働時間延長後の働き方

- 週所定労働時間**23時間**
- 月・火・木 10:00～17:00  
(実働6時間/日)
- 金 10:00～16:00  
(実働5時間/日)
- 時給**1,050円**
- 社会保険・雇用保険加入



# 取組の流れ

現在

週20時間

(時給1,000円)

年収  
約104万円

週4日出勤のうち、  
週3日の労働時間を1日1時間延ばし、  
時給を5%アップ

3時間延長

助成額：30万円

週23時間

(時給1,050円)

126万円

(標準報酬月額  
10.4万円)

保険料約19万円

手取り年収  
約107万円

労働者  
手取り  
107万円

社会保険適用

6ヶ月

キャリアアップ計画書の提出

2ヶ月  
支給申請

# 社会保険適用促進手当について

## 概要

- 短時間労働者への被用者保険の適用を促進するため、非適用の労働者が新たに適用となった場合に、事業主は、当該労働者の保険料負担を軽減するため、「社会保険適用促進手当」を支給することができることとする。

※ 当該手当などにより標準報酬月額・標準賞与額の15%以上分を追加支給した場合、キャリアアップ助成金の対象となりうる。

- 「社会保険適用促進手当」は、給与・賞与とは別に支給するものとし、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、保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないこととする。

※ 同一事業所内で同じ条件で働く他の労働者にも同水準の手当を特例的に支給する場合には、社会保険適用促進手当に準じるものとして、同様の取り扱いとする。

## 要件等

- ①対象者  
標準報酬月額が10.4万円以下の者

- ②報酬から除外する手当の上限額  
被用者保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の保険料相当額とする。

※令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の場合の本人負担分保険料相当額

標準報酬月額	8.8万円	9.8万円	10.4万円
上限額（年額）	15.9万円	17.7万円	18.8万円

- ③期間の上限  
最大2年間の措置とする。

(例) 年収106万円（標準報酬月額8.8万円）で勤務する者が、令和6年10月の適用拡大により適用となった際に本手当を利用した場合の試算

	被用者保険適用前	被用者保険適用後		
		手当の支給なし	手当の支給あり 保険料の算定対象とする場合	手当の支給あり 保険料の算定対象としない場合
算定対象となる 年収	106万円	106万円	122万円	106万円 (対象外 手当16万円)
本人負担分の 保険料	—	16万円	18万円	16万円
手取り収入	106万円	90万円	103万円	106万円
事業主の 追加負担	—	16万円 (保険料16万円)	34万円 (手当16万円、保険料18万円)	32万円 (手当16万円、保険料16万円)

労働者・企業  
共に2万円の  
負担減！

※保険料率は、令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の合計（30.12%）で計算

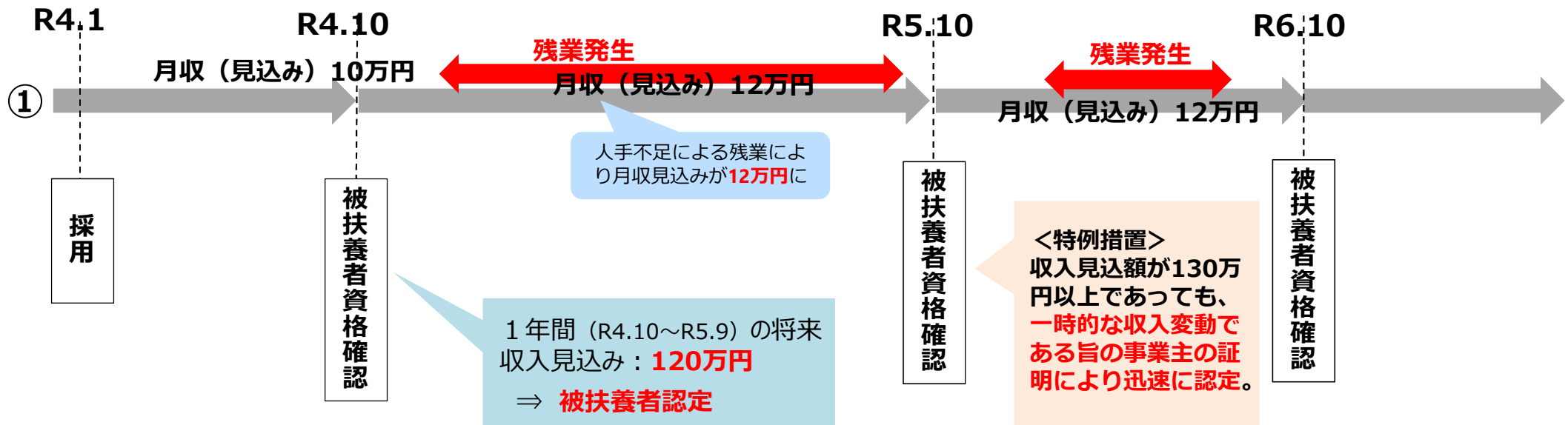
# 事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

## 概要

- 被扶養者認定においては、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等を確認しているところ、短時間労働者である被扶養者（第3号被保険者等）について、一時的に年収が130万円以上となる場合には、これらに加えて、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、迅速な被扶養者認定を可能とする。

※ あくまでも「一時的な事情」として認定を行うことから、同一の者について原則として連続2回までを上限とする。

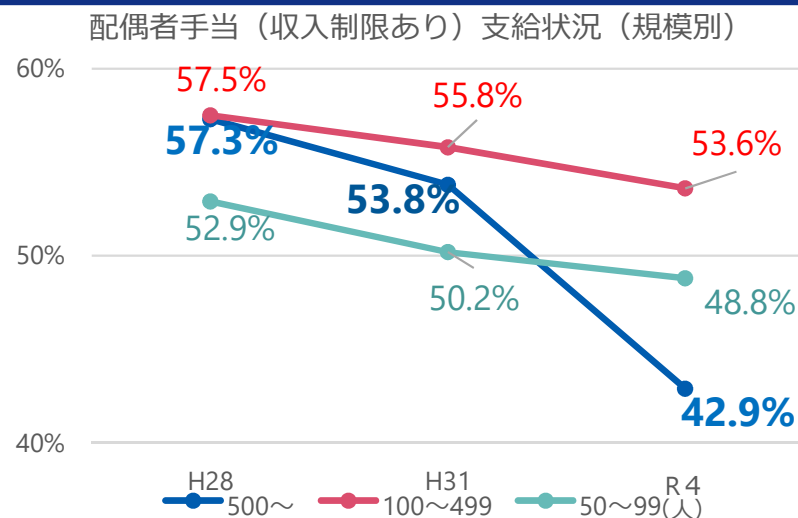
(例) 被扶養者の範囲内で働く予定（月収10万円）であったが、残業により収入増になった場合



# 企業の配偶者手当の見直しの促進

## 課題

- ① 収入要件のある配偶者手当が、社会保障制度とともに、就業調整の要因となっているとされている。
- ② 配偶者手当の見直しは、現在支給されている人にとっては不利益変更となりうるため、労働契約法や判例等に留意した対応が必要。
- ③ 配偶者手当の見直しの必要性・メリット・手順等について、企業等への理解を深めることが必要。



出典：「職種別民間給与実態調査」(人事院)を加工して作成。  
※ 同調査の結果を用いて、配偶者に家族手当を支給し、かつ、配偶者の収入による制限がある事業所について算出。

## 具体的な対応

令和6年春の賃金見直しに向けた労使の話し合いの中で配偶者手当の見直しも議論されるよう、以下の対応を実施。

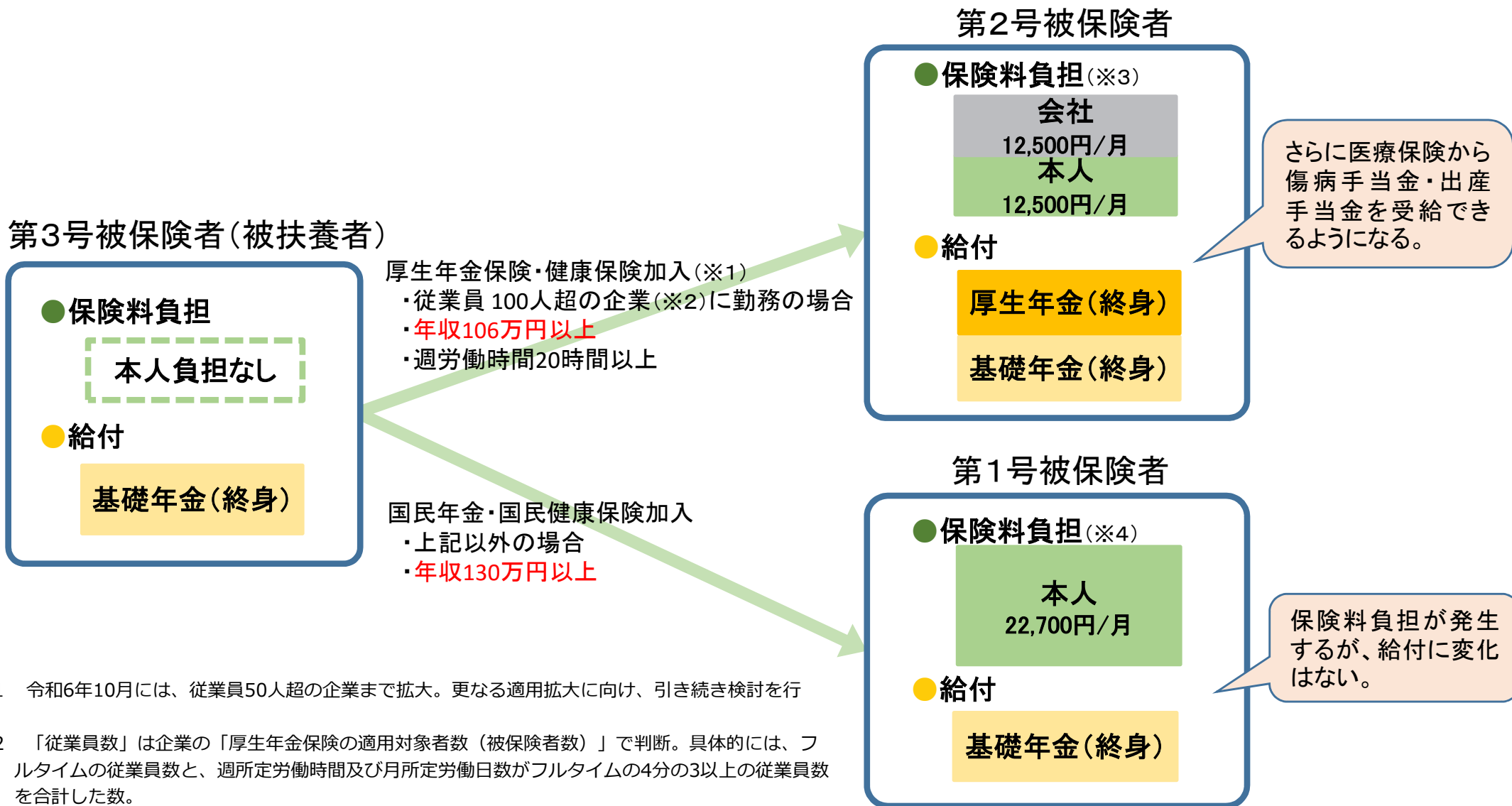
- ① 中小企業においても配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表する。
- ② 配偶者手当が就業調整の一因となっていること、配偶者手当を支給している企業が減少の傾向にあること等を各地域で開催するセミナーで説明するとともに、中小企業団体等を通じて周知する。  
(参考) 見直しの具体例：配偶者手当を廃止又は縮小し、基本給や子どもへの手当を増額

(参考) 一般職国家公務員については、平成29年に、配偶者に係る扶養手当の減額と子に係る扶養手当の増額を行っている。

また、令和5年 人事院 公務員人事管理に関する報告において、さらなる見直しの検討を進めることが盛り込まれている。

# 【参考】「年収の壁」に関する適用関係（イメージ）

第3号被保険者（被扶養者）の収入等が増加したことにより、被扶養者でなくなる場合、本人が①厚生年金保険・健康保険に加入するか、②国民年金・国民健康保険に加入することになり、社会保険料の負担が発生する。



※1 令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大。更なる適用拡大に向け、引き続き検討を行う。

※2 「従業員数」は企業の「厚生年金保険の適用対象者数（被保険者数）」で判断。具体的には、フルタイムの従業員数と、週所定労働時間及び月所定労働日数がフルタイムの4分の3以上の従業員数を合計した数。

※3 年収106万円（標準報酬月額8.8万円）の者に係る厚生年金保険料、健康保険料の合計。

「共感」・「協奏」・「変革」

ともにつくる東北。

# 中堅・中小企業の賃上げ支援策について

令和6年2月  
東北経済産業局

# 1. 価格転嫁対策

- (1) 賃上げの現状
- (2) 価格転嫁の促進
- (3) 価格交渉に関する指針
- (4) パートナーシップ構築宣言

# 2. 令和5年度補正予算及び令和6年度税制改正要望

## ▼令和5年度補正予算（省力化投資への補助金）

- 補正① 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
- 補正② 中小企業生産性革命推進事業（ものづくり・商業・サービス補助金）
- 補正③ 中小企業省力化投資補助事業
- 補正④ 物流効率化に向けた先進的な実証事業
- 補正⑤ 省エネルギー投資促進・需要構造転換支援事業費

## ▼令和6年度税制改正要望

- 税制① 賃上げ促進税制の拡充・延長
- 税制② カーボンニュートラルに向けた投資促進税制の拡充及び延長

# **1. 価格転嫁対策**

**(1) 賃上げの現状**

**(2) 価格転嫁の促進**

**(3) 価格交渉に関する指針**

**(4) パートナーシップ構築宣言**



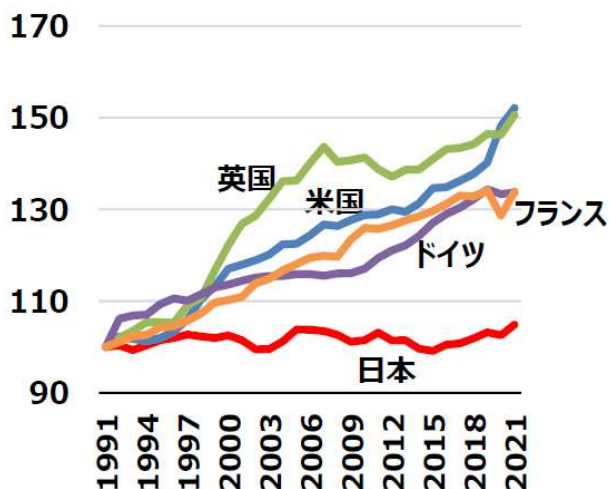
# 1. (1) 中小企業の賃上げの現状

政府が目指す「成長と分配の好循環」において、**賃上げは重要な政策の柱**。しかし、**1人当たりの実質賃金**の伸びは、過去30年近く他の先進国に比して低水準で推移。

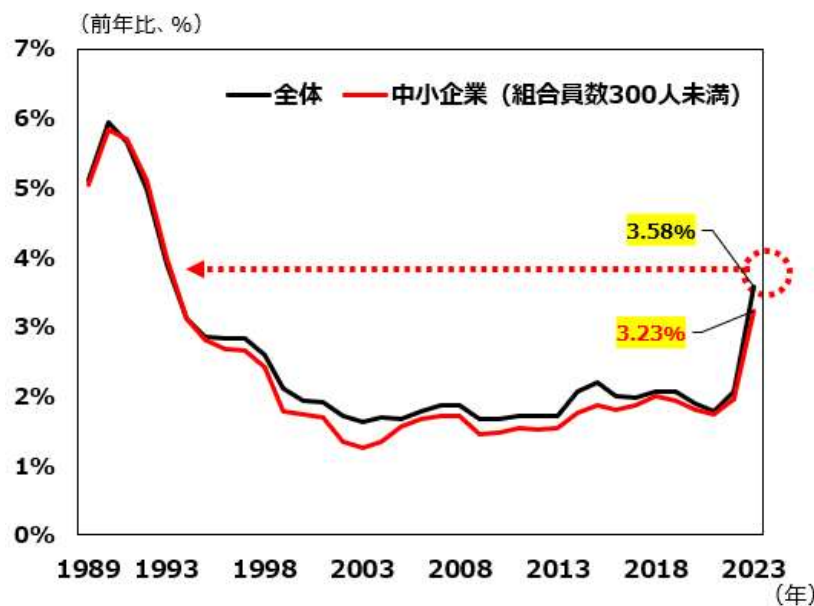
2023年度は、**物価高騰や人手不足等を背景に**、従業員300人未満の企業における春闘賃上げ率が、**1994年度以来の伸びとなる3.23%**を記録（大企業含めた全体は3.58%）。

今後も物価高、人手不足が見込まれる中、「**物価高に負けない賃上げ**」を**継続的に実現**することが不可欠。安定的に賃上げ原資が確保できるよう、生産性向上と共に、**価格転嫁・取引適正化の推進**が肝要。

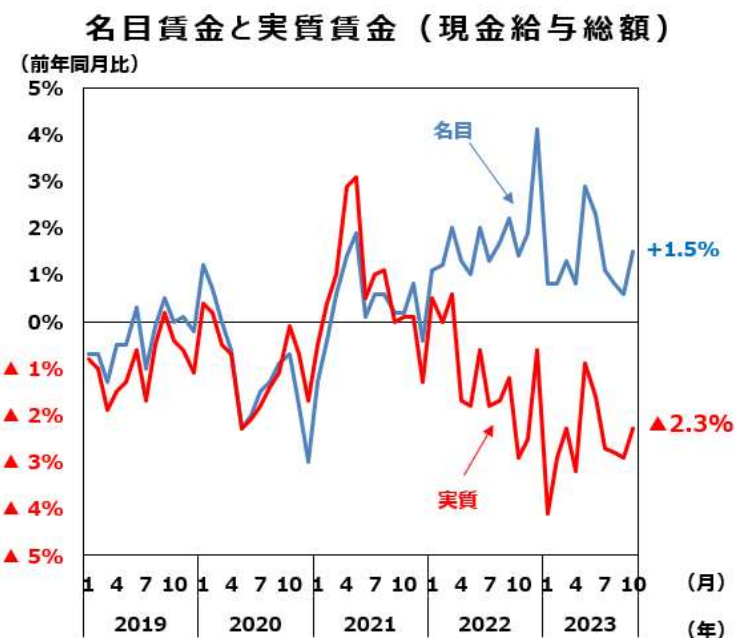
＜1人当たり実質賃金の推移＞  
(1991年=100)



＜春季賃金交渉賃上げ率の推移（連合）＞



＜名目賃金と実質賃金の伸び率の比較＞



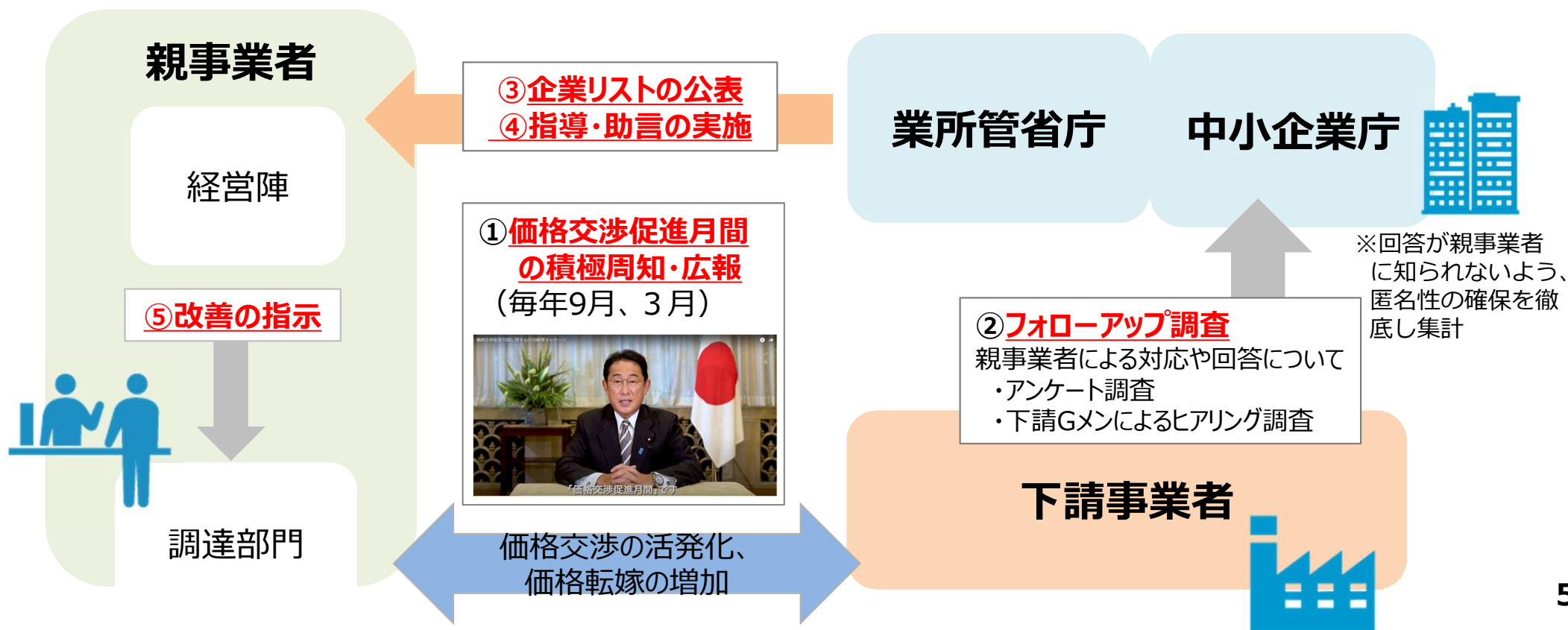
(出所) 日本労働組合総連合会「春季生活闘争回答結果」を基に経済産業省作成。

(出所) 日本労働組合総連合会「2023年春闘 第7回(最終)回答集計」2023年7月5日公表

(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」(確報値)  
2023年12月22日公表

# 1. (2) 価格交渉・転嫁の促進

- 経済界全体で、価格交渉、価格転嫁を促すため、**毎年9月と3月を「価格交渉促進月間」として設定し、経済界に周知・依頼（①）**。2021年9月、2022年3月、同年9月、2023年3月、同年9月と、**計5回実施**。
- 「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、フォローアップ調査を実施（②）。その結果を踏まえ、
  - － 「**下請中小企業からみた交渉・転嫁の状況**」を整理した「**企業リスト**」を公表。（過去3回で**約490社**）（③）
  - － **評価が芳しくない親事業者**に対しては、**業所管大臣名で経営トップへ指導・助言**（過去5回で**約110社**）（④）
- 親事業者は、調達担当者へ改善を指示（⑤）。
- これを粘り強く継続し、**交渉と転嫁が定期的になされる取引慣行の定着を目指す**。

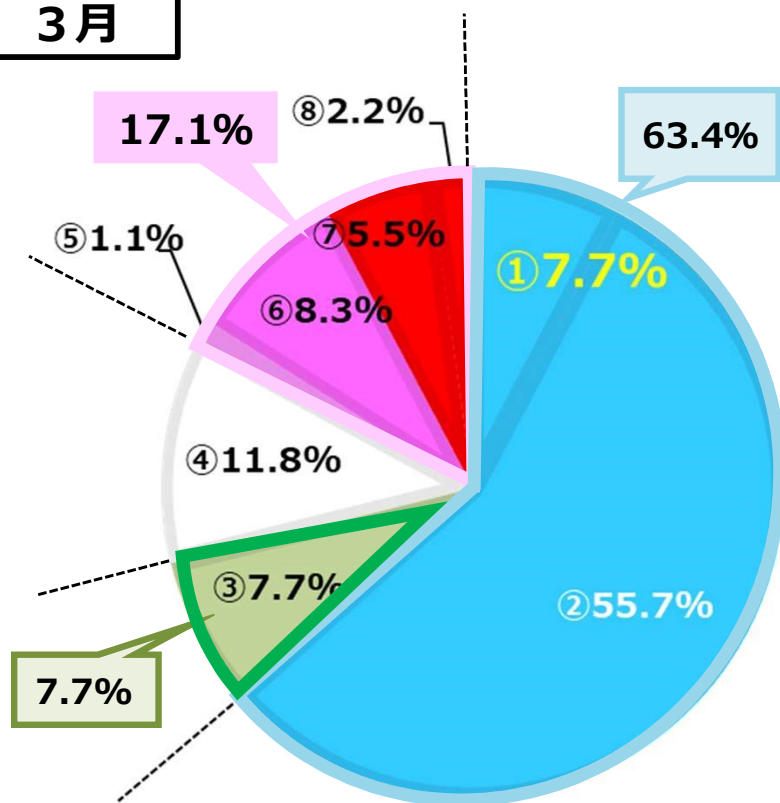


# (参考) 価格交渉の状況

- 「発注側企業から交渉の申し入れがあり、価格交渉が行われた」割合は、3月時点から概ね倍増（下図の黄色①：7.7%→14.3%）。
- また、「価格交渉を希望したが、交渉が行われなかった」割合は10ポイント程度、減少（ピンク色：17.1%→7.8%）。
- 「コストが上昇せず、価格交渉は不要」と回答した受注企業の割合（下図の緑色）が16.4%。3月時点より約9ポイント増加（7.7%→16.4%）。コスト上昇が一服、あるいは既に価格転嫁（値上げ）出来たため、価格交渉を不要と考える企業が増加。  
⇒ 価格交渉できる雰囲気は醸成されつつある。
- 【残る課題】「コスト上昇したが、下請の方から『価格交渉は不要』と判断し、交渉しなかった」割合が17.3%存在。⇒ この中には、「交渉資料を準備できない」、「価格改定の時期が数年に1度」等の理由で、機動的な価格交渉が出来ていない者も残る。

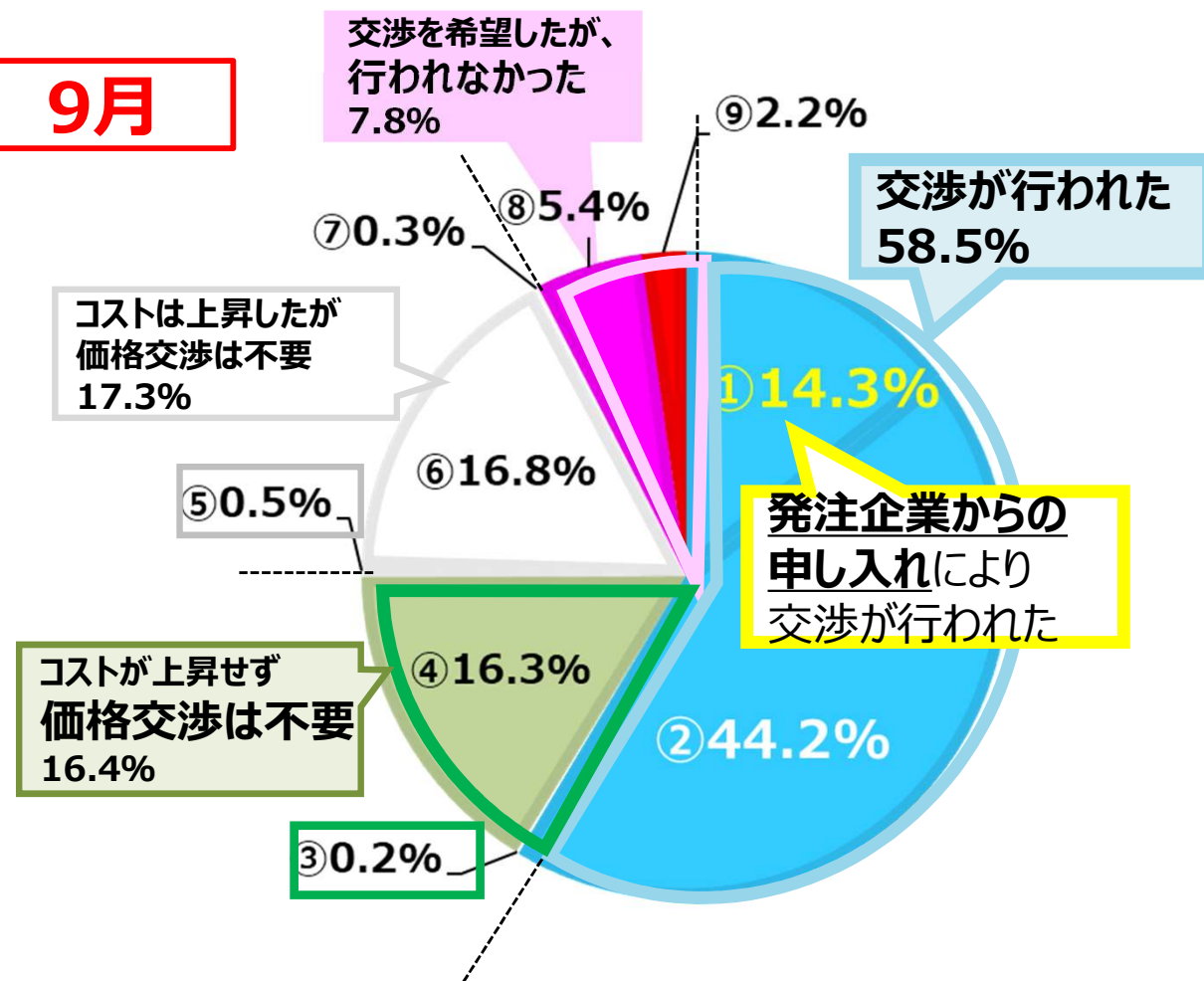
直近6ヶ月間における価格交渉の状況

3月



n=20,722

9月

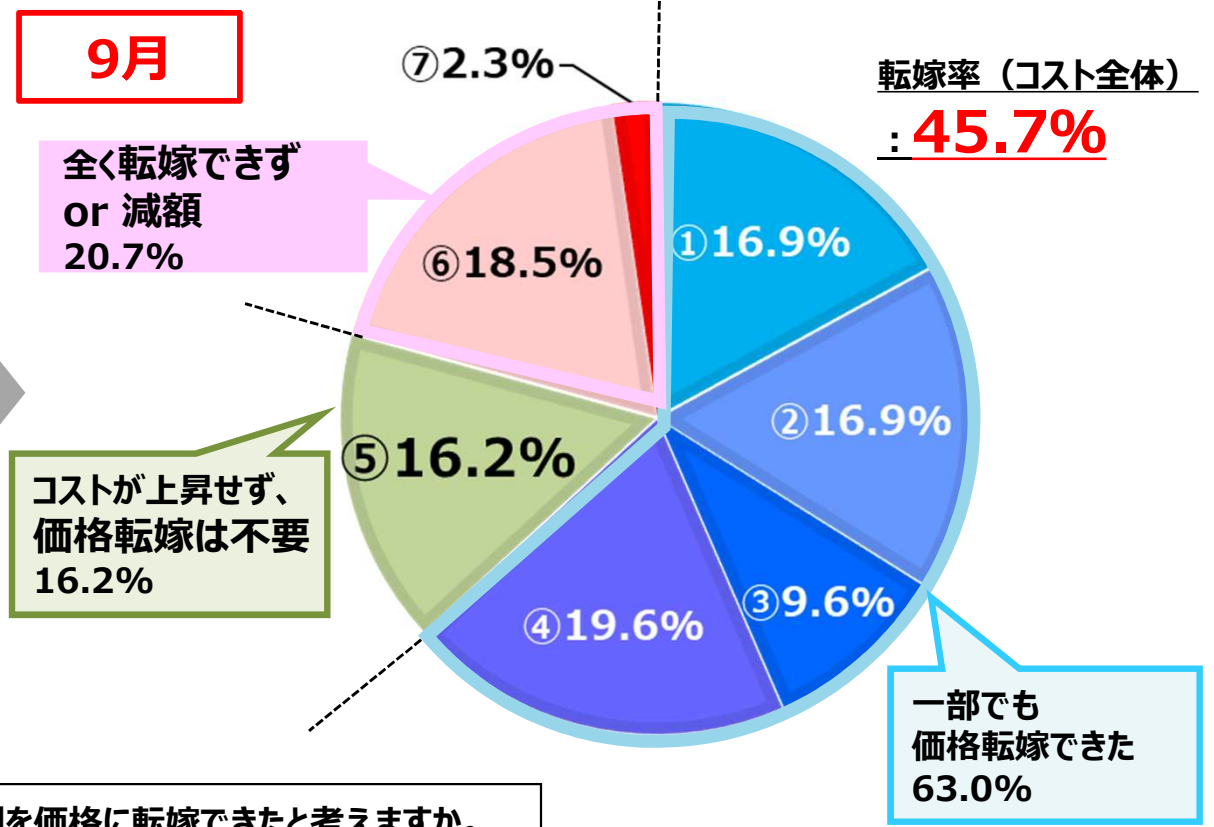
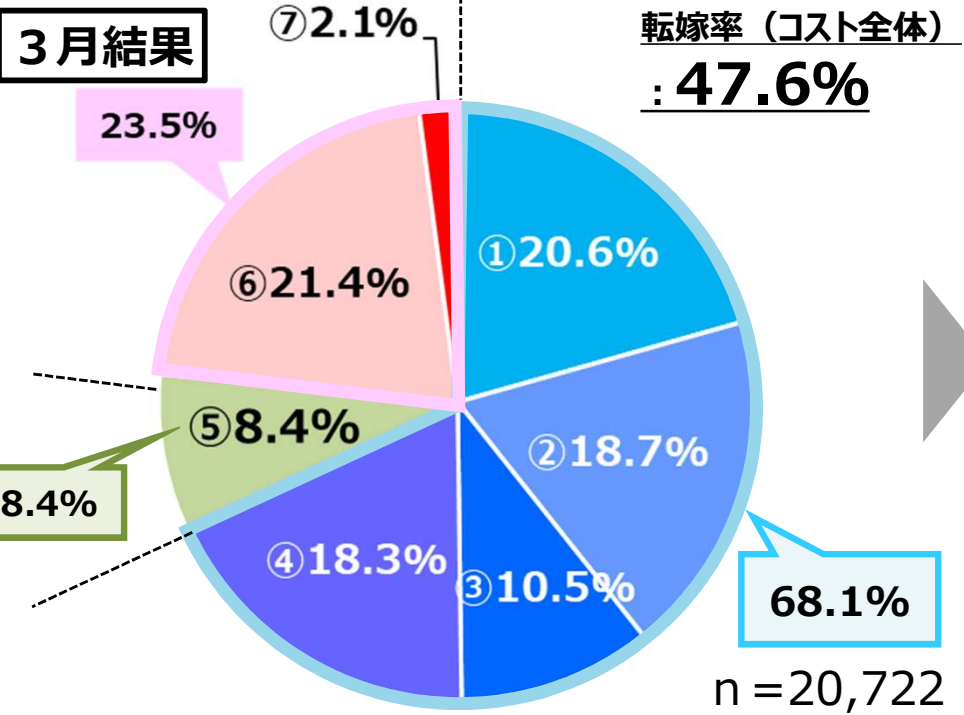


n=44,059

# (参考) 価格転嫁の状況

- コスト全体の転嫁率は、3月時点より微減 (47.6%→45.7%)。⇒ 交渉だけでなく、より高い比率での転嫁が課題。
- 一方で、「コストが上昇せず、価格転嫁が不要」の割合 (下図緑色⑤) が約2倍に増加 (8.4%→16.2%)。
  - ⇒ コスト上昇が一服し、あるいは既に価格転嫁 (値上げ) 出来たため、価格転嫁を不要と考える企業が増加傾向。
- また、「全く転嫁できなかった」、「コストが増加したのに減額された」割合の合計は減少 (下図ピンク : 23.5%→20.7%)。
  - ⇒ 価格転嫁の裾野は広がりつつある。今後は、この裾野の拡大に加えて転嫁率の上昇を図っていくことが重要。

直近6ヶ月間の全般的なコスト上昇分の転嫁状況



問.直近6ヶ月間の全般的なコスト上昇分のうち、何割を価格に転嫁できたと考えますか。

① 10割	④ 3割、2割、1割	⑥ 0割
② 9割、8割、7割	⑤ コストが上昇せず、 価格転嫁不要	⑦ マイナス
③ 6割、5割、4割		

# 1. (3) 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」のポイント

- 価格転嫁の難しい**労務費**に関する「発注者、受注者それぞれが採るべき行動」の指針を、内閣官房・公正取引委員会が本年**11月**に策定・公表。
- 受注者が価格交渉し易いよう、労務費、原材料費、エネルギーコストを分けて交渉するための価格交渉の様式例を添付。

## 〈価格交渉 様式例〉

### 【発注者が採るべき行動】 (ポイント)

- ① 転嫁を受け入れる取引方針を、経営トップまで上げて決定。その方針を社内外に示す。
- ② 受注者から求めがなくとも、定期的な協議の場を設ける。受注者から協議の求めがあればこれに応じる。
- ③ 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) に基づく根拠資料を、合理的なものとして尊重。

### 【受注者が採るべき行動】 (ポイント)

- ① 価格転嫁サポート窓口や下請かけこみ寺、商工会・商工会議所等の窓口で相談するなど、積極的に情報収集して交渉する。その際に、添付の「価格交渉 様式例」も活用する。
- ② 根拠資料として、最低賃金上昇率などの公表資料を用いる。

・労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針 (令和5年11月29日内閣官房・公正取引委員会) 別添

価格交渉の申込み様式 (例)

御見積書

(発注者) 御中

〇年〇月〇日

(受注者)

下記のとおり、御見積もり申し上げます。

見積日 年 月 日

有効期限 年 月 日

商品名 (例: 業務名、品番、件名)

合計金額 円

内訳

1 原材料価格 (素材費、部品購入費等)

(例)

	単価	数量	金額	(備考) 旧単価 (円) / 単価上昇率 (%)
材料・品番				
...				
小計			円	

2 エネルギーコスト (電気代、ガス代、ガソリン代等)

(例)

	単価	総使用量	貴社向け売上比率	金額	(備考) 単価 上昇率 (%)
電気代					
...					
小計				円	

3 労務費 (定期昇給、ベースアップ、法定福利費等)

(例1)

改定前の 労務費総額	労務費の上昇額 ※改定前の支払い実績 (定期昇給、ベースアップ、法定福利費等) に最低賃金・春季労使交渉妥結額等の上昇率を乗じて算出	貴社向け売上比率	金額
円	円	%	円

(例2)

現在の労務費単価	人数	労務費の上昇率 ※最低賃金・春季労使交渉妥結額等の上昇率	金額
円/人・日	人・日	%	円
小計			円

4 その他

(例) 設備償却費、保管料、輸送費等

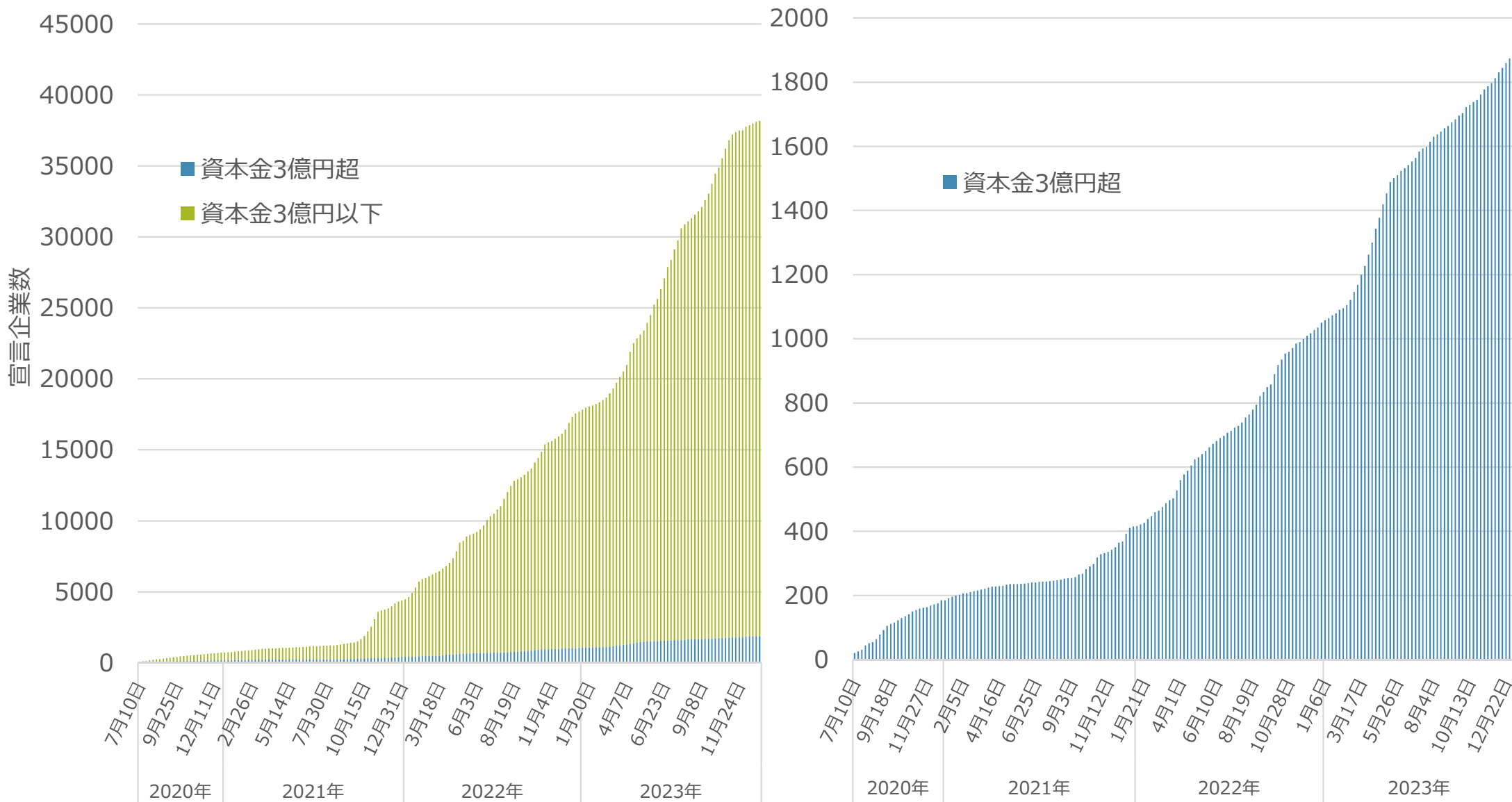
小計 円

原材料価格、エネルギーコスト、労務費など、各コスト要素に分けて、それぞれ単価、小計等を作成

# 1. (4) パートナーシップ構築宣言の宣言数

● 2024年1月5日時点で**38,163社**が宣言（うち、資本金3億円超の大企業は**1,881社**）

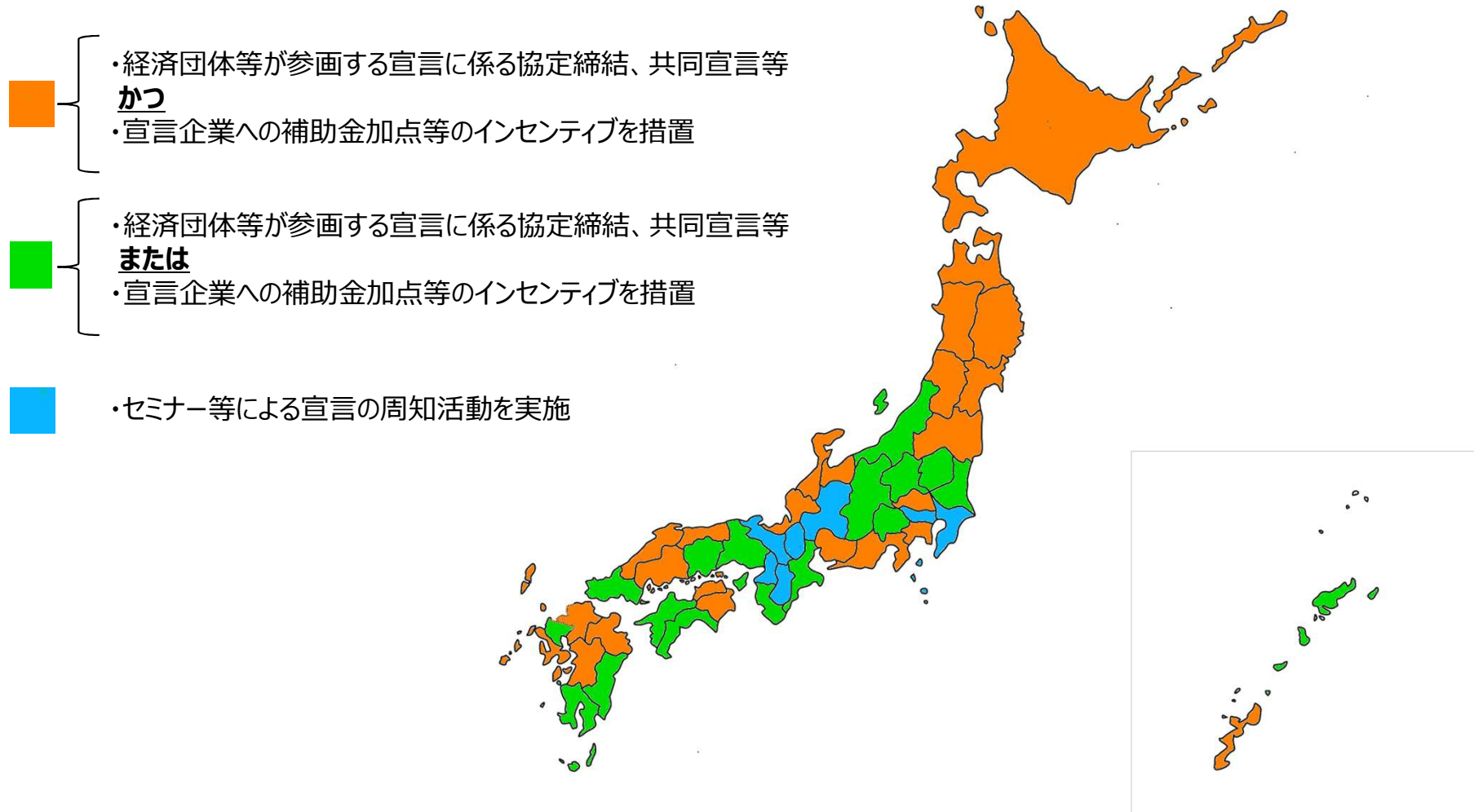
## ■ 宣言数の推移



# 1. (4) 各地域の取組の現状

- 「自治体・経済団体等による協定締結や共同宣言」、「宣言企業への自治体補助金での加点措置」などの地域での取組が47都道府県まで拡大。

## 〈パートナーシップ構築宣言の拡大に向けた各地域の取組の現状（2024年1月12日時点）〉



## 2. 令和5年度補正予算及び令和6年度税制改正要望

### ▼令和5年度補正予算（省力化投資への補助金）

補正① 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

補正② 中小企業生産性革命推進事業（ものづくり・商業・サービス補助金）

補正③ 中小企業省力化投資補助事業

補正④ 物流効率化に向けた先進的な実証事業

補正⑤ 省エネルギー投資促進・需要構造転換支援事業費

### ▼令和6年度税制改正要望

税制① 賃上げ促進税制の拡充・延長

税制② カーボンニュートラルに向けた投資促進税制の拡充及び延長



# 省力化投資への支援メニュー

※詳細は検討中

施策名	内容、目的	補助率等
<p><b>① 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</b> (令和5年度補正予算額1,000億円)</p>	<p>地域の雇用を支える中堅・中小企業が、足元の人手不足等の課題に対応し、成長していくことを目指して行う工場等の拠点の新設や大規模な設備投資を促進し、地方においても持続的な賃上げを実現。</p>	<p>補助上限 50億円 ※投資額 10億円以上  補助率 1/3</p> 
<p><b>② 中小企業生産性革命推進事業（ものづくり・商業・サービス補助金）</b> (令和5年度補正予算額2,000億円の内数)</p>	<p>中小企業等が行う、革新的な製品・サービスの開発、生産プロセス等の省力化に必要な設備投資等を支援する。</p>	<p><b>省力化（オーダーメイド）枠</b> 補助上限 750万円～8,000万円 ※賃上げ特例あり 補助率 中小 1/2 小規模・再生 2/3</p>
<p><b>③ 中小企業省力化投資補助事業</b> (令和5年度補正予算額1,000億円) (中小企業等事業再構築促進事業を再編)</p>	<p>人手不足に悩む中小企業等のため、カタログから汎用製品を選んで行うような簡易なプロセスにより、省力化投資への支援を行う。</p> 	<p><b>省力化投資補助枠（カタログ型）</b> 補助上限 200万円～1,000万円 ※従業員規模によって変化  補助率 1/2</p>
<p><b>④ 物流効率化に向けた先進的な実証事業</b> (令和5年度補正予算額55億円)</p>	<p>荷主企業の物流施設の自動化・機械化に資する機器・システムの導入等に係る費用を補助することを通じて、省力化や物流効率化の投資効果を明らかにする実証等を行う。</p>	<p><b>荷主企業における物流効率化に向けた先進的な実証事業</b>  補助率 中堅企業 1/2 中小企業 2/3</p>
<p><b>⑤ 省エネルギー投資促進・需要構造転換支援事業費</b> (令和5年度補正予算額1,160億円) 【国庫債務負担行為要求額2,325億円】</p>	<p>工場・事業場全体で、機械設計が伴う設備又は事業者の使用目的や用途に合わせて設計・製造する設備・先進型設備等の導入を支援。 ※「徹底した省エネ」を実現しつつ、結果として既存設備を活用した自動化が可能（R4補正予算）</p>	<p>補助上限 15億円 (非化石転換設備の場合は20億円)  補助率 中小企業 1/2以内 大企業 1/3以内</p>

大  
投資規模イメージ  
小

# 補正① 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

R5年補正予算 1,000億円  
(国庫債務負担含め総額3,000億円)

- 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、支援措置を新たに実施する。

## 大規模成長投資の支援

イメージ図

### < 製造業 >



生産工程の抜本的改革

<CO2削減や生産性向上>

### < 卸売業 >



最新設備を導入した  
物流センター

<生産性向上>

## 事業概要

中堅・中小企業が、持続的な賃上げを目的に、労働生産性の抜本的な向上と事業規模の拡大を図るために行う工場等の拠点新設や大規模な設備投資に対して補助

・補助上限額 **50億円**

・補助率 **1/3**

※投資下限額は10億円

## 成果目標

上記の事業により、対象事業に関わる従業員の1人当たり給与支給総額が、地域別の最低賃金の伸び率を超える伸び率を実現する。

- 雇用の多くを占める中小企業の生産性向上、持続的な賃上げに向けて、**革新的な製品・サービスの開発や生産性プロセス等の省人化に必要な設備投資等を支援。**
- 現在は17次（～3/1（金））、18次（～3/27（水））ともに公募中。**（注：17次締切の公募に応募された事業者は、18次締切の公募には応募できませんので、ご注意ください。）**

予算額	令和5年度補正予算「中小企業生産性革命推進事業」2,000億円の内数			
基本要件	以下を満たす3～5年の事業計画書の策定及び実行 ① 付加価値額 <b>年平均成長率 +3% 以上増加</b> ② 給与支給総額 <b>年平均成長率 +1.5% 以上増加</b> ③ 事業場内最低賃金が <b>地域別最低賃金 +30円 以上</b>	※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。また、基本要件等が未達の場合、補助金返還義務があります。		
補助対象経費	<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 <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			
支援類型	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	
	17次 省力化（オーダーメイド）枠	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） 51～99人 5,000万円（6,500万円） 100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、 1,500万円を超える部分は 1/3	
		製品・サービス高付加価値化枠		
		18次 通常類型	5人以下 750万円（850万円） 6～20人 1,000万円（1,250万円） 21人以上 1,250万円（2,250万円）	1/2（小規模・再生 2/3） （新型コロナ回復加速化特例 2/3）
			成長分野進出型（DX・GX）	5人以下 1,000万円（1,100万円） 6～20人 1,500万円（1,750万円） 21人以上 2,500万円（3,500万円）
グローバル枠	3,000万円（3,100万円～4,000万円）	1/2（小規模 2/3）		
➡ <b>大幅賃上げに係る補助上限額引き上げの特例</b> ：補助事業終了後、3～5年で大幅な賃上げに取り組む事業者（給与支給総額 年平均成長率 +6%以上等）に対して、 <b>補助上限額を 100万円～2,000万円上乘せ</b> （申請枠・類型、従業員規模によって異なる。新型コロナ回復加速化特例適用事業者を除く。）				

令和5年度補正予算  
での主な変更点

- 「**省力化（オーダーメイド）枠**」を新設し、**補助上限額を大幅に引き上げ、省力化投資を重点支援**
- 現行の枠を見直し、「**製品・サービス高付加価値化枠**」と「**グローバル枠**」に整理統合。
- **今後成長が見込まれる分野（DX・GX）は通常枠よりも補助上限額・補助率を引き上げることで支援を重点化**

# (参考) IT導入補助金2024

令和5年度補正予算  
2,000億円の内数

- 中小企業等の生産性の向上を目的として、業務効率化やDXに向けて行うITツール（ソフトウェア、アプリ、サービス等）の導入を支援する補助金。
- 補助金申請者（中小企業・小規模事業者等）は、IT導入補助金事務局に登録された「IT導入支援事業者」とパートナーシップを組んで申請することが必要。

ポータルサイト <https://it-shien.smrj.go.jp/>

## ■ 通常枠

生産性の向上に資するITツール（ソフトウェア、サービス）の導入費用を支援します。  
クラウド利用料を最大2年分補助し、保守運用等の導入関連費用も支援します。

## ■ インボイス枠 インボイス対応類型

10月1日に開始されたインボイス制度への対応に特化した支援枠で、会計・受発注・決済ソフトに加え、PC・タブレット・レジ・券売機等のハードウェア導入費用も支援します。  
小規模事業者は最大4/5補助し、補助下限は無く安価なITツール導入も支援します。

## ■ インボイス枠 電子取引類型

取引関係における発注者(大企業を含む)が費用を負担してインボイス対応済の受発注ソフトを導入し、受注者である中小企業・小規模事業者等が無償で利用できるケースを支援します。

## ■ 複数社連携IT導入枠

10者以上の中小企業・小規模事業者等が連携した、インボイス制度への対応やキャッシュレス決済を導入する取組等を支援します。連携のための事務費・専門家費も補助対象です。

## ■ セキュリティ対策推進枠

独立行政法人情報処理推進機構（IPA）が公表する「サイバーセキュリティお助け隊サービスリスト」に掲載されているセキュリティサービスの利用料を支援します。

※IT導入補助金2024の申請受付の開始時期は2024年2月中旬頃を予定しております。  
IT導入補助金2023の申請をお考えの方は、ポータルサイトから詳細をご確認ください。

# (参考) IT導入補助金2024の詳細

枠/ 類型	通常枠		インボイス枠 (インボイス対応に活用可能!)				複数社連携IT導入枠	セキュリティ 対策推進 枠	
			電子取引類型	インボイス対応類型					
補助 事業者	中小企業・ 小規模事業者等		大企業 等	中小企業・ 小規模事業者等					
補助額	5万円 ～ 150万 円 未満	150万 円～ 450万 円 以下	インボイス制度に 対応した 受発注ソフト  ～350万円	インボイス制度に 対応した会計・受 発注・決済ソフト  50万円 以下	50万円 超 ～ 350万 円	PC・ タブレッ ト等  ～10 万円	レジ・ 券売機 等  ～20 万円	(1)インボイス枠インボイス対応 類型の対象経費 (左記同様) (2)消費動向等分析経費 <sup>(※1)</sup> (上記(1)以外の経費) 50万円×参画事業者数 補助上限： (1)+(2)で3,000万円 (3)事務費・専門家費 補助上限：200万円	5万円 ～ 100万円
補助率	1/2		2/3	1/2	4/5 、3/4 (※2)	2/3 (※3)	1/2	(1)インボイス枠インボイス対応 類型と同様 (2)・(3) 2/3	1/2
補助 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		クラウド利用料 (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				サイバーセキュリ ティサービス利 用料(最大 2年分) (※4)	

令和5年度  
補正予算  
での拡充点

(※1)消費動向等分析経費のクラウド利用料は、1年分が補助対象。

(※2) **小規模事業者については補助率は4/5**。中小企業については補助率は3/4。

(※3)補助額50万円超の際の補助率は、補助額のうち50万円以下については3/4 (小規模事業者は4/5)、50万円超については2/3。

(※4) (独) 情報処理推進機構 (IPA) 「サイバーセキュリティお助け隊サービスリスト」に掲載されたサービス

- 人手不足に悩む中小企業の省力化投資を強力に支援。
- 人手不足解消に効果がある商品を予め「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支援措置を新たに実施する。

## カタログ掲載機器 (IoT、ロボット等) のイメージ

・無人搬送ロボット



著作者: user6702303 / 出典: Freepik  
[https://jp.freepik.com/free-photo/automated-guided-vehicle-loading-boxes\\_18321421.htm#query=agv&position=14&from\\_view=keyword&track=sph](https://jp.freepik.com/free-photo/automated-guided-vehicle-loading-boxes_18321421.htm#query=agv&position=14&from_view=keyword&track=sph)

・検品・仕分けシステム



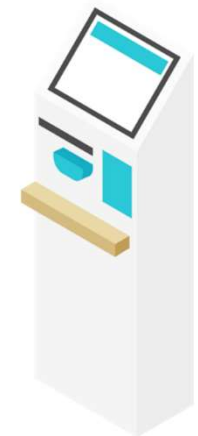
著作者: macrovector / 出典: Freepik  
[https://jp.freepik.com/free-vector/smart-industry-icon\\_23182671.htm#query=%E6%A4%9C%E5%93%81%E8%A3%85%E7%BD%AE&position=31&from\\_view=search&track=ais](https://jp.freepik.com/free-vector/smart-industry-icon_23182671.htm#query=%E6%A4%9C%E5%93%81%E8%A3%85%E7%BD%AE&position=31&from_view=search&track=ais)

・無人監視システム



Image by macrovector on Freepik  
[https://www.freepik.com/free-vector/realistic-video-surveillance-camera-side-view-vector-illustration\\_23505496.htm#query=%E7%9B%A3%E8%A6%96%E3%82%AB%E3%83%A1%E3%83%A9&position=29&from\\_view=search&track=ais](https://www.freepik.com/free-vector/realistic-video-surveillance-camera-side-view-vector-illustration_23505496.htm#query=%E7%9B%A3%E8%A6%96%E3%82%AB%E3%83%A1%E3%83%A9&position=29&from_view=search&track=ais)

・キャッシュレス型自動券売機



提供: ピクスタ  
<https://pixta.jp/illustration/91446448>

枠	補助上限額	補助率
省力化投資枠 (カタログ型)	従業員数5名以下 : 200万円(300万円) 従業員数6~20名 : 500万円(750万円) 従業員数21名以上: 1000万円(1500万円) ※賃上げ要件を達成した場合、()内の値に補助上限額を引き上げ	1/2

## 事業の内容

## 事業目的

- ・我が国の国民生活・経済を支える社会インフラである物流には、「物流の2024年問題」のみならず、構造的な需給ひっ迫による輸送力不足の危機が迫る。
- ・物流の2024年問題を乗り越え、社会インフラである物流を維持するためには、荷主企業の行動変容が重要。
- ・『即効性のある設備投資の促進』を加速化させるために先進的な実証事業を行うことで、物流の投資効果を明らかにし、荷主企業の投資意欲を喚起するとともに、本実証の成果の積極的な横展開を行う。また、ラストワンマイル配送の省力化に向けた先進的な実証も行う。

## 事業概要

→ 次ページ

## (1) 荷主企業における物流効率化に向けた先進的な実証事業

荷主企業の物流施設の自動化・機械化に資する機器・システムの導入等に係る費用を補助することを通じて、荷主企業の省力化や物流効率化の投資効果を明らかにする実証を行う。

## (2) 自動配送ロボット導入促進実証事業

公道を走行する自動配送ロボットの採算性を確保したサービスモデルを創出し、市場の確立を図るため、複数拠点・多数台運行による大規模なサービス実証を行う。

## 事業スキーム（対象者、対象行為、補助率等）



- (1) 補助率：中堅企業 1/2、 中小企業 2/3
- (2) 補助率：大企業・中堅企業 1/3、 中小企業 2/3

## 成果目標

本実証事業を通じ、『即効性のある設備投資の促進』を加速化させ、「物流の2024年問題」及び構造的な需給ひっ迫による輸送力不足の解消に寄与する。

# 補正④ 荷主企業における物流効率化に向けた先進的な実証事業について（対象の物流設備の例）

想定する対象機器・システム等

〔この例示は一部であり、加えて、各業界・輸送品ごとに固有の物流設備も含まれ得る。〕

## 入出荷

トラックローダー



フォークリフト(有人・無人)



パレタイザー・デパレタイザー



⋮

## 保管

物流資材、洗浄等附属設備



レンタルパレット

自動倉庫 (ビル式、パレット式)



保管ラック

⋮

## 運搬

コンベヤ

垂直搬送機

AMR (自律走行搬送ロボット)



AGV (無人搬送ロボット)



⋮

## 仕分け

自動仕分け機



ピッキングシステム・ロボット

⋮



等

## システム関係

バース予約システム

倉庫管理システム

伝票電子化・物流EDI

AIカメラ・システム

RFID等自動検品システム

工程設計・BIシステム

積付管理システム

輸送マネジメントシステム

等  
19



# 補正⑤ 省エネ設備への更新支援（省エネ補助金）

【国庫債務負担行為要求額 2,325億円】  
 ※令和5年度補正予算額：1,160億円

事業区分	事業概要	省エネ効果の要件	補助対象経費	補助率	補助金限度額
<b>(Ⅰ)</b> <b>工場・事業場型</b> ※従来のA類型（先進事業）とB類型（オーダーメイド型事業）  <u>生産ラインの入れ替えや集約など、工場・事業場全体で大幅な省エネ化を図るものを補助</u>	工場・事業場全体で、機械設計が伴う設備又は事業者の使用目的や用途に合わせて設計・製造する設備、先進型設備等の導入を支援。	①省エネ率+非化石割合増加率：10%以上 ②省エネ量+非化石使用量：700kl以上 ③エネルギー消費原単位改善率：7%以上  先進要件 ①省エネ率+非化石割合増加率：30%以上 ②省エネ量+非化石使用量：1,000kl以上 ③エネルギー消費原単位改善率：15%以上	設備費 ・ 設計費 ・ 工事費	<b>中小企業等</b> 1 / 2 以内 （先進型設備等を導入し、先進要件のいずれかを満たす場合、 2 / 3 以内）  <b>大企業・その他</b> 1 / 3 以内 （先進型設備等を導入し、先進要件のいずれかを満たす場合、 1 / 2 以内）	【上限】15億円/年度 （非化石転換は20億円/年度） 【下限】100万円/年度  ※複数年度事業の上限額は20億円（非化石転換は30億円） ※連携事業や、先進要件を満たす複数年度事業の上限額は30億円（非化石転換は40億円）
<b>(Ⅱ)</b> <b>電化・脱炭素燃转型</b> ※R5補正で新設  <u>主に中小企業の活用を念頭に、脱炭素につながる電化や燃料転換を伴う設備更新を補助</u>	化石燃料から電気への転換や、より低炭素な燃料への転換等、電化や脱炭素目的の燃料転換を伴う設備等の導入を支援。  対象設備は(Ⅲ)設備単位型で指定される下記設備のみ。 ①産業用ヒートポンプ ②業務用ヒートポンプ ③低炭素工業炉 ④高効率コージェネレーション ⑤高性能ボイラ	電化・脱炭素目的の燃料転換を伴うこと。 （ヒートポンプで対応できる低温域は電化のみ）	設備費 （電化の場合は付帯設備も対象）	1 / 2 以内	【上限】3億円 （電化の場合5億円） 【下限】30万円
<b>(Ⅲ)</b> <b>設備単位型</b>  <u>より中小企業を使いやすいよう、リストから選択する機器への更新を補助</u>	予め定めたエネルギー消費効率等の基準を満たし、補助対象設備として登録及び公表した指定設備を導入。	予め定めたエネルギー消費効率等の基準を満たす設備を導入すること。	設備費	1 / 3 以内	【上限】1億円 【下限】30万円
<b>(Ⅳ) ※</b> <b>エネルギー需要最適化型</b>  <u>(Ⅰ)(Ⅱ)(Ⅲ)との組合せ、又は、単独での使用が可能</u>	事前登録されたエネマネ事業者と「エネルギー管理支援サービス」を契約し、EMSを用いてエネルギー使用量を計測することで、より効果的に省エネルギー化及びエネルギー需要最適化を図る事業。	申請単位で、「EMSの制御効果と省エネ診断等による運用改善効果」により、原油換算量ベースで省エネルギー率2%以上を満たす事業	設備費 ・ 設計費 ・ 工事費	<b>中小企業等</b> 1 / 2 以内  <b>大企業・その他</b> 1 / 3 以内	【上限】1億円/年度 【下限】100万円/年度  ※複数年度事業の1事業当たりの上限額は、1億円

➔ いずれの類型も、複数年の投資計画に対応 20

- 「具体的に何をやればよいか分からない」との中小企業の声も多いことから、**専門家による省エネ診断への支援を強化**（来年度は**今年度比倍増**の案件数を見込む）
- 省エネの専門家が中小企業を訪ね、エネルギー使用の改善をアドバイス。省エネ診断を受けた場合は、**省エネ補助金の加点措置**を行っており、**診断から設備支援まで、一体とした支援**を実施。

①事前アンケート・面談

- 診断員が、工場のエネルギー管理者等と面談。
- 工場の設備の仕様や、普段の設備の使い方を確認し、ウォークスルーでの重点確認ポイントをすり合わせる。



②ウォークスルー

- 工場内をまわり、エネルギーの使い方を確認。
- 熱エネルギーの活用状況確認にあたっては、赤外線画像等も用いて、うまく活用できていない熱エネルギーの所在を確認。



③アフターフォロー

- ウォークスルー後、再度面談で、その場でできる省エネのアドバイスを実施。  
\* 4割の企業で、費用のかからない運用改善の提案を実施できている。
- 後日、診断員が、工場でする省エネの余地をまとめた資料を作成し、中小企業に提案・説明を実施。

省エネ補助金の加点措置

東北地域を対象に省エネ診断をしている支援機関・民間企業の一例※(令和4年度補正実績) ※()←本店所在地、[]←東北の対象地域

- |                                |                                      |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| (一社) 省エネルギーセンター(東京都)[全国]       | NPO法人循環型社会創造ネットワーク(青森県)[青森県、岩手県、秋田県] |
| (一社)カーボンマネジメントイニシアティブ(東京都)[全国] | (株)邑計画事務所(岩手県)[青森県、岩手県、秋田県]          |
| 東北環境経営(同) (宮城県)[東北6県]          | 信幸プロテック(株) (岩手県)[岩手県]                |
| (株)トーホー(山形県)[宮城県、秋田県、山形県、福島県]  | 山形パナソニック(株) (山形県)[山形県]               |

# 税制① 賃上げ促進税制の拡充・延長 (所得税・法人税・法人住民税・事業税)

## 賃上げ促進税制の強化：

- ① **大企業**向けは、**より高い賃上げ**へのインセンティブ強化に向け、更に高い賃上げ率の要件 **(5%、7%)** を創設
- ② **中小企業**向けは、赤字企業等の賃上げ後押しに向け、**前例のない長期となる5年間の繰越控除措置**を創設。
- ③ 地域において賃上げと経済の好循環の担い手として期待される**中堅企業向けの新たな枠**を創設。
- ④ **雇用の「質」**も上げる形での賃上げの促進に向け、
  - ・**教育訓練費を増やす**企業への上乗せ措置の要件を緩和
  - ・**子育てとの両立**支援、**女性活躍**支援に積極的な企業への上乗せ措置を創設
- ⑤ 「**変革期間**」に合わせ、**3年間**の措置期間とする

改正後【措置期間：3年間】⑤

大	継続雇用者 給与等 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	④ 両立支援 女性活躍	税額 控除率	最大 控除率
	+ 3%	10%	+ 10%	5% 上乗せ	プラチナくるみ or プラチナえるぼし	5% 上乗せ	35%
	+ 4%	15%					
	① + 5%	20%					
+ 7%	25%						

③ 中堅	継続雇用者 給与等 (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% 上乗せ	プラチナくるみ or えるぼし三段階目以上	5% 上乗せ	35%
+ 4%	25%						

中小	全雇用者 給与等 (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% 上乗せ	くるみ or えるぼし二段階目以上	5% 上乗せ	45%
	+ 2.5%	30%					
②							

改正前【措置期間：2年間】

大	継続雇用者 給与等 (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% 上乗せ	30%
	+ 4%	25%			
	-	-			
-	-				

中小	全雇用者 給与等 (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% 上乗せ	40%
	+ 2.5%	30%			

② 中小企業は、賃上げ実施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**。

- 2030年度46%削減、2050年度カーボンニュートラルの実現に向けては、**民間企業による脱炭素化投資の加速が不可欠**。このため、生産工程等の脱炭素化と付加価値向上を両立する設備の導入について、炭素生産性等の要件を見直しつつ、**カーボンニュートラルに果敢に取り組む中小企業に対しては、その取組を協力を後押しする観点から、控除率を引上げ**。
- さらに、カーボンニュートラルに向けた投資は、**投資の検討から投資判断に至るまでの期間や、投資から設備の稼働まで一定の期間が必要**であることを踏まえ、**適用期間を長期化**。なお、対象資産から、需要開拓商品生産設備を除外する。

## 改正概要

【適用期間】令和10年度末まで

(認定期間：2年以内＋設備導入期間：認定日から3年以内)

### 生産工程等の脱炭素化と付加価値向上を両立する設備導入

#### (1) 対象

事業所等の炭素生産性（付加価値額／エネルギー起源CO2排出量）を相当程度向上させる計画に必要な設備

※対象設備は、機械装置、器具備品、建物附属設備、構築物、車両及び運搬具（一定の鉄道用車両に限る。）。

ただし、照明設備及び対人空調設備を除く。

※措置対象となる設備は設備単位で炭素生産性が1%以上向上するもの。

#### (2) 措置内容

現行			見直し・拡充		
企業区分	炭素生産性	税制措置	企業区分	炭素生産性	税制措置
—	—	—	中小企業	17%	税額控除14% 又は特別償却50%
なし	10%	税額控除10% 又は特別償却50%	大企業	20%	税額控除10% 又は特別償却50%
			中小企業	10%	
	7%	税額控除5% 又は特別償却50%	大企業	15%	税額控除5% 又は特別償却50%

※措置対象となる投資額は、500億円まで。控除税額は、DX投資促進税制と合計で法人税額の20%まで。

3月と9月は  
価格交渉  
促進月間！

中小企業・小規模事業者における賃上げを実現するためにも、労務費、原材料費、エネルギーコスト等の適切な価格転嫁が必要不可欠です。

価格交渉のためのツールあります！活用して円滑な価格交渉を！！

効果的な価格交渉には

「原価を示した価格交渉」が有効です。

ご相談ください

価格転嫁サポート窓口

各県のよろず支援拠点に設置

～価格交渉の基礎知識&原価計算手法の習得支援を行っています。～



下請けかけこみ寺

「原材料価格が倍以上になったのに取引先が価格転嫁を全く認めてくれません！」などの中小企業の取引上の悩みの相談に応じています。



0120-418-618 フリーダイヤル

商工会・商工会議所

～「価格交渉ハンドブック」の活用等により、中小企業の価格転嫁を支援しています～

ご利用ください

～取引先と価格交渉を行うために準備しておくとうよいツールや、交渉を行う上で押さえておくとうよいポイントなどを、わかりやすくまとめています。～

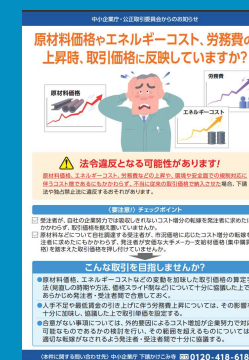
【改訂版】

中小企業・小規模事業者の  
価格交渉ハンドブック

中小企業・小規模事業者の価格交渉ハンドブック (令和5年3月更新)



中小企業・小規模事業者のための価格交渉ノウハウ・ハンドブック(令和元年10月改訂)



価格交渉を行うための事例集(平成29年1月改訂)



ハンドブック、事例集は、こちらからご利用ください。

### 価格交渉促進月間とは

中小企業が適切に価格転嫁をしやすい環境を作るため、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。業界団体を通じた価格転嫁の要請等を実施しています。また、各「月間」終了後には、フォローアップ調査を実施し、状況の芳しくない親事業者に対しては下請中小企業振興法に基づき、大臣名での指導・助言を実施しています。



価格交渉促進月間について



労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針



価格交渉の申込み様式例

## 価格転嫁サポート窓口

拠点名	電話番号	設置機関
<a href="#">青森県よろず支援拠点</a>	017-721-3787	(公財)21あおり産業総合支援センター
<a href="#">岩手県よろず支援拠点</a>	019-631-3826	(公財)いわて産業振興センター
<a href="#">宮城県よろず支援拠点</a>	022-393-8044	宮城県商工会連合会
<a href="#">秋田県よろず支援拠点</a>	018-860-5605	(公財)あきた企業活性化センター
<a href="#">山形県よろず支援拠点</a>	023-647-0708	(公財)山形県企業振興公社
<a href="#">福島県よろず支援拠点</a>	024-954-4161	(公財)福島県産業振興センター



## 労務費の転嫁を促進します 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する「12の行動指針」 (内閣官房・公正取引委員会) 令和5年11月29日

採るべき行動/求められる行動	
発注者	受注者
① 本社(経営トップ)の関与	① 相談窓口の活用
② 発注者側からの定期的な協議の実施	② 根拠とする資料は最低賃金上昇率等の公表資料とすること。
③ 説明・資料を求める場合は公表資料とすること	③ 値上げ要請のタイミングや、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。
④ サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行う	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すること。
⑤ 要請があれば協議のテーブルにつくこと	
⑥ 必要に応じ考え方を提案すること	
発注者・受注者の双方	
① 定期的なコミュニケーション	
② 交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管	

## 価格交渉の申込み様式例 労務費、原材料費、エネルギー費それぞれを明示する様式例です。今後の交渉にぜひお役立てください。

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針(令和5年11月29日内閣官房・公正取引委員会) 別添  
価格交渉の申込み様式(例)

御見積書  
〇年〇月〇日  
(発注者) 御中 (受注者)

下記のとおり、御見積もり申し上げます。  
見積日 年 月 日  
有効期限 年 月 日

商品名(例:業務名、品番、件名)

合計金額 円

内訳

1 原材料価格(素材費、部品購入費等)

材料・品番	単価	数量	金額	(備考)旧単価(円) / 単価上昇率(%)
.....				
小計	円			

2 エネルギーコスト(電気代、ガス代、ガソリン代等)

電気代	単価	総使用量	貴社向け売上比率	金額	(備考)単価上昇率(%)
.....					
小計	円				

3 労務費(定期昇給、ベースアップ、法定福利費等)

改定前の労務費総額	労務費の上昇額 ※改定前の支払い実績(定期昇給、ベースアップ、法定福利費等)に最低賃金・春季労使交渉妥結額等の上昇率を乗じて算出	貴社向け売上比率	金額
円	円	%	円

(例2)

現在の労務費単価	人数	労務費の上昇率 ※最低賃金・春季労使交渉妥結額等の上昇率	金額
円/人・日	人・日	%	円
小計	円		

4 その他  
(例) 設備償却費、保管料、輸送費等

小計 円

指針に沿わない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は、公正取引委員会において独禁法・下請法に基づき厳正に対処。

## 高度外国人材の活躍推進について <目指すべき姿>

- 日本企業が高度外国人材の活用を通じて、海外展開やイノベーションの創発等を実現し、自社の競争力を強化することで、日本経済全体が活性化することを目指す。

### 企業が高度外国人材を活用する利点

#### 商機拡大 ビジネス多様化

- 海外営業力の強化
- 新販路の開拓
- インバウンドビジネスの拡大

#### イノベーション創発

- 新商品
- 新サービス
- 新ビジネスモデル

#### 組織の活性化

- 多様性の向上
- 日本人社員の意識変革
- 日本人社員の能力向上

### 高度外国人材活用による 最終的な目標

#### 日本への裨益

- ・ 日本経済の活性化
- ・ 企業の競争力向上



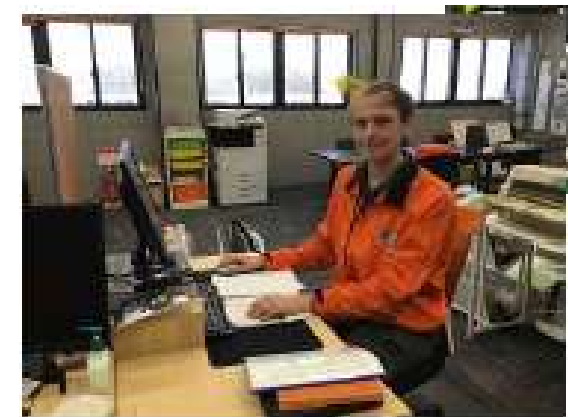
# 高度外国人材とは

高度外国人材が従事する職種には、以下のような職種が含まれる（参考例）

- エンジニア、プログラマー  
（例：測量技師、施工管理者、生産設備設計者、CAD設計者、機械プログラマー等）
- 総務、経理・財務、人事・労務、法務、広報などの管理部門  
（例：外国人材の採用・労務管理担当、海外法務担当、海外・インバウンド顧客向けWebサイト作成・SNS発信・PR動画作成担当等）
- 営業、マーケティング、企画、商品開発、カスタマーサポートなどの顧客部門  
（例：海外展開・販路開拓のための営業・マーケティング・商品開発担当、インバウンド顧客向けのコンシェルジュ等）
- 通訳・翻訳、語学講師



大卒以上の学歴を有する  
ホワイトカラー、技術者等





# 高度外国人材活躍地域コンソーシアム事業

- 高度外国人材の活躍推進による中堅・中小企業の海外展開促進・地域経済の活性化を目的とし、各地域において、**大学、経済団体、自治体、JETRO各事務所等がコアメンバーとなる産・官・学のコンソーシアム**を形成し、関係者間の連携強化を通じて、高度外国人材のリクルーティングを促進する。
- 地域コンソーシアムはJETROの企業支援コーディネーターとも連携し、**必要な留学生の就職支援に資するプログラムを実施**。
- 高度外国人材の活躍にかかる成功事例の創出・普及を行い、地域における関心喚起・意識醸成を行う。

【東北コンソーシアム】 ※2024年2月キックオフ（下図機関がキックオフ時に参画を予定）

## 東北コンソーシアム

### 大学

外国人材（留学生）の育成  
✓ キャリアデザイン教育  
✓ 日本語教育



国立大学法人  
岩手大学  
IWATE UNIVERSITY



その他  
参加大学

### 事務局（幹事会）



東北大学  
TOHOKU UNIVERSITY

JETRO  
ジェトロ仙台

### JETRO各県事務所・ 商工団体等

参画企業の裾野拡大

JETRO ジェトロ岩手  
ジェトロ山形

### 自治体

採用後の高度外国人材の  
生活・就業支援



宮城県



岩手県



山形県



仙台市  
SENDAI CITY



一般社団法人  
東北経済連合会



一般社団法人  
仙台経済同友会  
Sendai Association of Corporate Executives

各県商工会議所・商工会・中央会



# 今後の取組

- 令和5年度はコンソーシアムの立ち上げを行い、**翌年度以降の取組の基礎となる情報収集・実態調査を実施**。さらに、最大の課題である高度外国人材の受け皿となる企業の拡大の観点から、**地域の好事例作成等を通じた企業への啓発・普及から取組を開始**。
- 令和6年度以降、企業と高度外国人材の双方に向けた具体的支援や、両者のマッチングに係る事業に取り組む。

	全体	企業向け支援	高度外国人材向け支援	高度外国人材と企業のマッチング
R5年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コンソーシアムの設立</li> <li>・東北地域における高度外国人材の就職・定着に関する情報収集・実態調査</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高度外国人材が活躍する地域の好事例作成・情報発信</li> <li>・啓発・普及のためのセミナー開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高度外国人材が活躍する地域の好事例作成・情報発信</li> </ul>	
R6年度以降	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対象地域・参画メンバーの拡大</li> <li>・参画メンバーの取組に関する情報交換</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・啓発・普及のためのセミナー開催</li> <li>・採用意欲の高い企業へのハンズオン支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・東北地域企業で活躍する先輩社員との交流機会の創出</li> <li>・高度外国人材のコミュニティ形成支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インターンシップの実施</li> <li>・ジョブフェアの開催</li> <li>・企業見学会の開催</li> </ul>

## <東北コンソーシアム・キックオフ会合>

日時：2024年2月26日（月）14:00～16:00

会場：（対面）東北大学片平キャンパス「知の館」/（オンライン）Microsoft Teams

参加者：①東北コンソーシアム参画機関

②高度外国人材の活用に関心を持つ東北企業、自治体、大学、支援機関等

③東北企業への就職に関心持つ留学生

内容：高度外国人材活用の現状と政府の取組・支援策の紹介、留学生・高度外国人材を活用する企業や、東北地域で働く元留学生による講演、産官学関係者によるパネルディスカッション

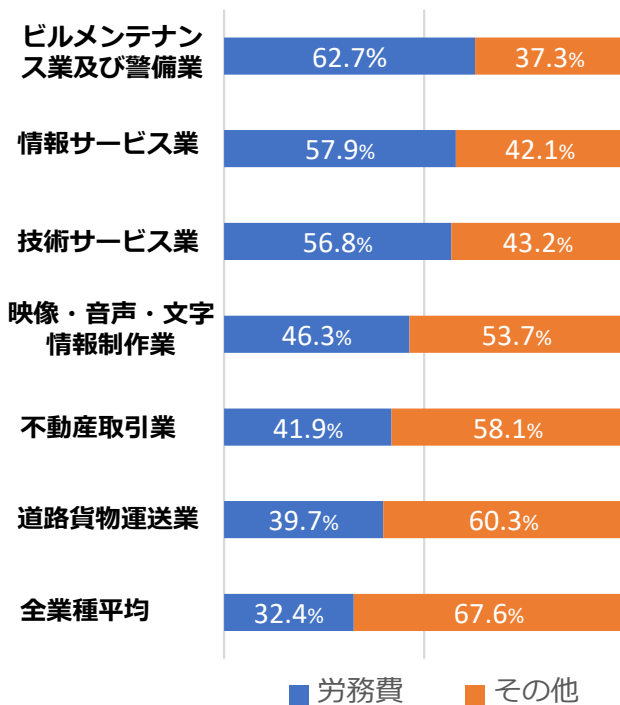
# 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針について

令和5年11月  
内閣官房  
公正取引委員会

# 労務費の転嫁の現状

特別調査の結果、原材料価格やエネルギーコストに比べ、労務費の転嫁が進んでいない結果がみられた。  
 (コスト別の転嫁率<中央値>：原材料価格(80.0%)、エネルギーコスト(50.0%)、労務費(30.0%) )

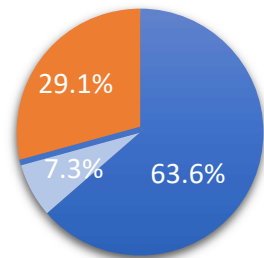
## コストに占める労務費の割合の高い業種



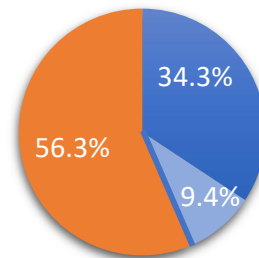
## 労務費の割合の高い業種の転嫁の状況

労務費の割合の高い業種の中には要請ができていない業種がみられるが、その業種の中でも要請している受注者は価格転嫁が認められている。

ビルメンテナンス業及び警備業

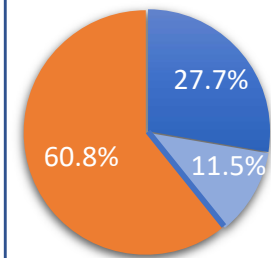


情報サービス業



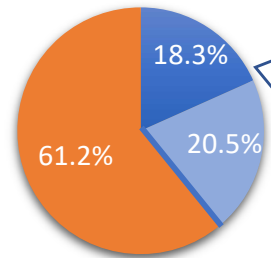
価格転嫁を要請していない受注者が多いものの、要請した場合は労務費の転嫁率が高い(90%以上)受注者が多い。

技術サービス業



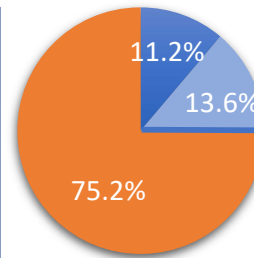
価格転嫁を要請していない受注者が多いものの、要請した場合は労務費の転嫁率が高い(90%以上)受注者が多い。

映像・音声・文字情報制作業

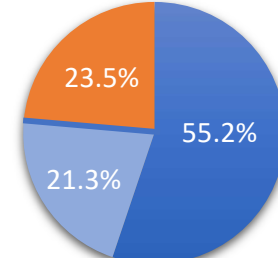


労務費の上昇を理由として要請してもその転嫁率が低い(10%未満)受注者が多い。

不動産取引業



道路貨物運送業



労務費の上昇を理由として要請してもその転嫁率が低い(10%未満)受注者が多い。

■ 労務費 ■ その他 ■ 要請した (労務費の上昇を理由とした) ■ 要請した (労務費の上昇を理由としていない) ■ 要請していない

特別調査の回答者からの声としては、労務費の転嫁の交渉実態として、価格転嫁を認めてもらえたとする声がある一方で、以下の声があった。

- 労務費の上昇分は受注者の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるという意識が発注者に根強くある。
- 交渉の過程で発注者から労務費の上昇に関する詳細な説明・資料の提出が求められる。
- 発注者との今後の取引関係に悪影響(転注や失注など)が及ぶおそれがある。

# 特別調査における事業者からの指摘事項（項目別）

項目	事業者からの指摘事項	本指針の対応部分
<p>本社（経営トップ）の関与</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>交渉現場の担当者からすれば労務費上昇分の価格転嫁を認めない行動を取ることが、発注者の短期的な利益（コスト増の回避）につながり、業績として評価されることになるので転嫁に応じてもらえない。</u></li> </ul>	<p>発注者としての行動①</p>
<p>発注者側からの定期的な協議の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>約30年前の取引開始以降、一度も価格改定がなされていない。</u></li> <li>● <u>実質的にはスポット取引とはいえ取りであるにもかかわらずスポット取引と認識している発注者から価格交渉の打診を受けたことがなく、取引開始以降、価格が据え置かれている。</u></li> <li>● <u>基本的にどの発注者からも長年据え置かれてきた。</u></li> </ul>	<p>発注者としての行動②</p>
<p>説明・資料を求める場合は公表資料とすること</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>発注者から当社のコスト構造を明らかにする資料の提出を求められたが、明らかにしたくないため労務費の転嫁の要請を断念した。</u></li> </ul>	<p>発注者としての行動③</p>
<p>要請があれば協議のテーブルにつくこと</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>取引上の立場が弱い受注者からは、労務費の転嫁の協議を求めると契約の打切りなど、不利益を受けるのではないかと心配から協議を持ちかけられない。</u></li> <li>● <u>燃料費の上昇分の価格転嫁は認められたが、それ以外の労務費などについては交渉のテーブルについてくれなかった。</u></li> </ul>	<p>発注者としての行動⑤</p>
<p>必要に応じ考え方を提案すること</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>発注者が自ら用意した労務費の転嫁の交渉用のフォーマットによる価格転嫁の申し出しか受け付けておらず、当該フォーマットで計算した結果、当社が本来求めたかった額より低い額となった。</u></li> </ul>	<p>発注者としての行動⑥</p>

# 労務費の適切な転嫁に向けた取組事例（項目別）

項目	事業者の取組事例	本指針の対応部分
<p>本社（経営トップ）の関与</p>	<p>○受注者からの要請の有無にかかわらず1年に1回以上の価格交渉をすること等を内容とする<u>代表取締役からの指示を社内で周知した。</u></p>	<p>発注者としての行動①</p>
<p>発注者側からの定期的な協議の実施</p>	<p>○受注者に対し、労務費を含めたコストアップによる価格転嫁の必要性についての<u>協議を呼びかける文書を定期的に送付している。</u></p>	<p>発注者としての行動②</p>
<p>説明・資料を求める場合は公表資料とすること</p>	<p>○最低賃金なり厚生労働省の統計といった公表資料から大まかな賃金の傾向が確認できれば、<u>わざわざ受注者の労務費が実際に上がっているかといった個社の労務費の状況までは聞かずに受注者が求める額を受け入れることとしている。</u></p>	<p>発注者としての行動③</p>
<p>サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと</p>	<p>○毎月実施している直接の取引先である受注者（一次取引先）との会合において、<u>二次取引先以降の値上げも含めて当社に転嫁を求めてくるように声かけをしている。</u></p>	<p>発注者としての行動④</p>
<p>要請があれば協議のテーブルにつくこと</p>	<p>○受注者から従業員の賃金を引き上げるために翌期の契約金額の引き上げを求められたところ、<u>翌期の作業内容に変更はなかったものの、双方合意の金額にて取引価格を引き上げた。</u></p>	<p>発注者としての行動⑤</p>
<p>必要に応じ考え方を提案すること</p>	<p>○労務費の転嫁のやり方が分からないと受注者から相談を受けた際、<u>他の受注者による算定式として最低賃金の上昇率や物価上昇率を基に要請額を算定した例を紹介している。</u></p>	<p>発注者としての行動⑥</p>

# 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1 2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い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。

# 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。

発注者に対して労務費の転嫁の交渉を申し込む際、一例として、6頁の様式を活用することも考えられる。

### ★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。

## 今後の対応

- 内閣官房は、各府省庁・産業界・労働界等の協力を得て、今後、労務費の上昇を理由とした価格転嫁が進んでいない業種や労務費の上昇を理由とした価格転嫁の申出を諦めている傾向にある業種を中心に、本指針の周知活動を実施する。
- 公正取引委員会は、発注者が本指針に記載の12の採るべき行動／求められる行動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、独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処していく。

また、受注者が匿名で労務費という理由で価格転嫁の協議のテーブルにつかない事業者等に関する情報を提供できるフォームを設置し、第三者に情報提供者が特定されない形で、各種調査において活用していく。



# 価格交渉の申込み様式（例）

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（令和5年11月29日内閣官房・公正取引委員会）別添

## 価格交渉の申込み様式（例）

御見積書

（発注者） 御中

○年○月○日

（受注者）

下記のとおり、御見積もり申し上げます。

見積日 年 月 日  
有効期限 年 月 日

商品名（例：業務名、品番、件名）

合計金額 円

原材料価格、エネルギーコスト、労務費など、各コスト要素に分けて、それぞれ単価、小計等を作成

内訳

1 原材料価格（素材費、部品購入費等）

（例）	単価	数量	金額	（備考）旧単価（円）／ 単価上昇率（%）
材料・品番 .....				
小計	円			

2 エネルギーコスト（電気代、ガス代、ガソリン代等）

（例）	単価	総使用量	貴社向け売上比率	金額	（備考）単価 上昇率（%）
電気代 .....					
小計	円				

3 労務費（定期昇給、ベースアップ、法定福利費等）

（例1）	改定前の 労務費総額	労務費の上昇額 ※改定前の支払い実績（定期昇給、ベースアップ、法定福利費等）に最低賃金・春季労使交渉妥結額等の上昇率を乗じて算出	貴社向け売上比率	金額
	円	円	%	円

（例2）	現在の労務費単価	人数	労務費の上昇率 ※最低賃金・春季労使交渉妥結額等の上昇率	金額
	円／人・日	人・日	%	円

小計 円

4 その他

（例）設備償却費、保管料、輸送費等
小計 円

公正取引委員会  
Japan Fair Trade Commission

ホーム 公正取引委員会について 報道発表・広報活動 独占禁止法 下請法 CPRC（競争政策研究センター） 相談・申告・情報 手続等窓口

ホーム > 「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」に関する公正取引委員会の取組

## 「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」に関する公正取引委員会の取組

「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」（令和3年12月27日：内閣官房、消費者庁、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、公正取引委員会）及び「令和5年中小事業者等取引公正化推進アクションプラン」（令和5年3月1日）に関する公正取引委員会の取組をまとめています。

### 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針について

今般、内閣官房及び公正取引委員会の連名で、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針を策定しました。

- ▶ (令和5年11月29日)「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の公表について
- ▶ (令和5年11月29日)労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針
- ▶ **別添（価格交渉の申込み様式（例））**

[https://www.jftc.go.jp/partnership\\_package/index.html](https://www.jftc.go.jp/partnership_package/index.html)

公正取引委員会  
Japan Fair Trade Commission

ホーム 公正取引委員会について 報道発表・広報活動 独占禁止法 下請法 CPRC（競争政策研究センター） 相談・申告・情報 手続等窓口

ホーム > 独占禁止法 > 法令・ガイドライン等(独占禁止法) > 運用基準関係 > 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

## 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

PDF版はこちら（PDF：878KB）  
**別添（価格交渉の申込み様式（例））はこちら**

令和5年11月29日  
内閣官房  
公正取引委員会

<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html> 6

## 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の公表について

令和 5 年 1 1 月 2 9 日  
内閣官房新しい資本主義実現本部事務局  
公正取引委員会

令和 5 年の春季労使交渉の賃上げ率は約 3 0 年ぶりの高い伸びとなったものの、令和 4 年 4 月以降、現時点に至るまで、急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追いついていません。この急激な物価上昇を乗り越え、持続的な構造的賃上げを実現するためには、特に我が国の雇用の 7 割を占める中小企業がその原資を確保できる取引環境を整備することが重要です。

その取引環境の整備の一環として、今般、内閣官房及び公正取引委員会の連名で「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を別添 1 のとおり策定しました（概要版は別添 2 参照）ので公表します。

問い合わせ先 公正取引委員会事務総局経済取引局取引部企業取引課  
優越的地位濫用未然防止対策調査室

電話 03-3581-3378（直通）

ホームページ <https://www.jftc.go.jp/>

[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii\\_sihonsyugi/index.html](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/index.html)

**労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針**

**令和5年11月29日**

**内閣官房**

**公正取引委員会**

## 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

はじめに .....	1
第1 総論 .....	1
1 労務費の価格への転嫁に関する現状 .....	1
2 労務費の転嫁を進めるための基本的な考え方 .....	2
3 本指針の性格 .....	3
第2 事業者が採るべき行動／事業者に求められる行動 .....	4
1 発注者として採るべき行動／求められる行動 .....	4
★発注者としての行動① .....	4
(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。)	
★発注者としての行動② .....	6
(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転嫁について協議が必要であることに留意が必要である。)	
★発注者としての行動③ .....	7
(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があるものとして尊重すること。)	
★発注者としての行動④ .....	10
(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。)	
★発注者としての行動⑤ .....	11
(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。)	

★発注者としての行動⑥	12
(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。)	
<b>2 受注者として採るべき行動／求められる行動</b>	14
★受注者としての行動①	14
(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。)	
★受注者としての行動②	15
(発注者との価格交渉において使用する労務費の上昇傾向を示す根拠資料としては、 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。)	
★受注者としての行動③	16
(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。)	
★受注者としての行動④	17
(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。)	
<b>3 発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動</b>	19
★発注者・受注者共通の行動①	19
(定期的にコミュニケーションをとること。)	
★発注者・受注者共通の行動②	20
(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。)	
<b>第3 今後の対応</b>	20
データ編	22
別添(価格交渉の申込み様式(例))	25

## はじめに

原材料価格やエネルギーコストのみならず、賃上げ原資の確保を含めて、適切な価格転嫁による適正な価格設定をサプライチェーン全体で定着させ、物価に負けない賃上げを行うことは、デフレ脱却、経済の好循環の実現のために必要である。その際、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠である。

一方、令和5年の春季労使交渉の賃上げ率は約30年ぶりの高い伸びとなったものの、令和4年4月以降、現時点に至るまで、急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追いついていない。この急激な物価上昇を乗り越え、持続的な構造的賃上げを実現するためには、特に我が国の雇用の7割を占める中小企業がその原資を確保できる取引環境を整備することが重要である。

その取引環境の整備の一環として、これまで、「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」（令和3年12月27日内閣官房・消費者庁・厚生労働省・経済産業省・国土交通省・公正取引委員会）に基づき、政府一体となって価格転嫁対策に全力で取り組んできたところである。さらに、政府は、公正取引委員会が行った業界ごとの実態調査を踏まえて、労務費の転嫁の在り方について指針を年内にまとめることとし（新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版（令和5年6月16日閣議決定）、今般、内閣官房及び公正取引委員会の連名で「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（以下「本指針」という。）」を策定した。

## 第1 総論

### 1 労務費の価格への転嫁に関する現状

公正取引委員会は、コスト構造において労務費の占める割合が高い業種を重点的な調査対象とし、「令和5年度独占禁止法上の「優越的地位の濫用」に係るコスト上昇分の価格転嫁円滑化の取組に関する特別調査（以下「特別調査」という。）」を実施した。

この特別調査の結果、コスト別の転嫁率<sup>1</sup>を中央値<sup>2</sup>で見ると、原材料価格（80.0%）やエネルギーコスト（50.0%）と比べ、労務費（30.0%）は低く、労務費の転嫁は進んでいない、という結果であった。平均値で見ても、原材料価格（67.9%）やエネルギーコスト（52.1%）と比べ、労務費（45.1%）は低く、同様の結果であった。

また、この特別調査の結果では、①ビルメンテナンス業及び警備業<sup>3</sup>、②情報サービス業、③技術サービス業、④映像・音声・文字情報制作業、⑤不動産取引業、⑥道路貨物運送業の6業種が特にコストに占める労務費の割合（以下「労務费率」という。）の高い業種であった。そして、この6業種の労務費の転嫁に関する現状としては、そもそ

<sup>1</sup> 転嫁の要請に対して引き上げられた金額の割合のこと。

<sup>2</sup> 全体のデータを小さい順に並べたときに、真ん中（中央）にくるデータのことをいう。

<sup>3</sup> ビルメンテナンス業も警備業も日本標準産業分類（平成25年10月改定 総務省）上の中分類では「その他の事業サービス業」に含まれる。

も価格転嫁の要請をしていない受注者が多い(②・③・④・⑤)、要請をしても労務費の上昇を理由としていない受注者が多い(④・⑤)、労務費の上昇を理由として要請してもその転嫁率が低い受注者が多い(④・⑥)、という結果であった。他方で、価格転嫁の要請をしていない受注者が多いものの、要請した場合には労務費の転嫁率が高い受注者が多かった業種もあった(②・③)。「データ編」参照。

特別調査の回答者からの声としては、労務費の転嫁の交渉実態として、価格転嫁を認めてもらえたとする声がある一方で、

- ・ 労務費の上昇分は受注者の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるという意識が発注者に根強くある
- ・ 交渉の過程で発注者から労務費の上昇に関する詳細な説明・資料の提出が求められる
- ・ 発注者との今後の取引関係に悪影響(転注や失注など)が及ぶおそれがある等の理由で労務費の価格転嫁の要請をすることは難しいとの声があった。

## 2 労務費の転嫁を進めるための基本的な考え方

特別調査の結果を踏まえると、事業者は、多くの場合、発注者の方が取引上の立場が強く、受注者からはコストの中でも労務費は特に価格転嫁を言い出しにくい状況にあることを明確に認識した上で、次に掲げる行動を採ることが重要である。

- (1) 発注者として、経営トップが関与すること、発注者から協議の場を設けること、説明や根拠資料を求める場合には公表資料に基づくものとする、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、受注者から労務費の上昇を理由とした価格転嫁を求められたら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、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(第2の1関係)。
- (2) 受注者として、国・地方公共団体、中小企業の支援機関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、根拠資料としては公表資料を用いること、本指針に記載の事例を参考に適切なタイミングで自ら発注者に価格転嫁を求めること(第2の2関係)。
- (3) 発注者・受注者共通の取組として、定期的に発注者と受注者がコミュニケーションをとる機会を設けること、価格交渉の記録を作成して発注者と受注者の双方が保管すること(第2の3関係)。

### 3 本指針の性格

本指針は、特別調査の結果を踏まえ、労務費、原材料価格、エネルギーコスト等のコストのうち、労務費の転嫁に係る価格交渉について、発注者及び受注者それぞれが採るべき行動／求められる行動を12の行動指針として取りまとめたものである。また、それぞれの行動指針に該当する労務費の適切な転嫁に向けた取組事例や、受注者が用いている根拠資料や取組内容を取り上げている。

さらに、公正取引委員会では、「よくある質問コーナー（独占禁止法）」のQ & A<sup>4</sup>及び「下請代金支払遅延等防止法に関する運用基準」<sup>5</sup>において、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を取引価格に反映せず、従来どおりに取引価格を据え置くことは、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和22年法律第54号。以下「独占禁止法」という。）上の優越的地位の濫用<sup>6</sup>又は下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号。以下「下請代金法」という。）上の買いたたき<sup>7</sup>として問題となるおそれがあることを明確化しているところ、本指針では、特に労務費について、同様に問題となるおそれがあるものを「留意すべき点」として整理している。

発注者が本指針に記載の12の採るべき行動／求められる行動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していく。

他方で、後記第2の1及び3に記載の全ての行動を適切に採っている場合には、取引条件の設定に当たり取引当事者間で十分に協議が行われたものと考えられ、通常は独占禁止法及び下請代金法上の問題は生じないと考えられることから、独占禁止法及び下請代金法違反行為の未然防止の観点からも、同行動に沿った積極的な対応が求められる。

---

<sup>4</sup> [https://www.jftc.go.jp/dk/dk\\_qa.html](https://www.jftc.go.jp/dk/dk_qa.html)

<sup>5</sup> 平成15年公正取引委員会事務総長通達第18号。<https://www.jftc.go.jp/shitauke/legislation/unyou.html>。

<sup>6</sup> 優越的地位の濫用として独占禁止法上問題となるのは、発注者の取引上の地位が受注者に優越していることとともに、公正な競争を阻害するおそれが生じることが前提となる。以下同じ。

<sup>7</sup> 買いたたきとして下請代金法上問題となるのは、下請代金法にいう親事業者と下請事業者との取引に該当する場合であって、下請代金法第2条第1項から第4項までに規定する①製造委託、②修理委託、③情報成果物作成委託又は④役務提供委託に該当することが前提となる。以下同じ。



## 第2 事業者が採るべき行動／事業者に求められる行動

### 1 発注者として採るべき行動／求められる行動

#### ★発注者としての行動①

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。

長年にわたるデフレ経済を脱却し、成長と分配の好循環に向けて、特に労務費の転嫁が重要であることは、一般論としては認識されているとしても、発注者の経営トップ（代表取締役社長に加え、代表権を持つ取締役等実質的に会社組織の最上位に位置する者も含む。以下同じ。）が、自社の取組方針として認容していなければ、労務費の転嫁の実現は困難である。また、経営トップが取組方針として認容していたとしても、交渉現場の担当者が、その方針を認識し、認容していなければ、労務費の転嫁の実現は困難である（特別調査において「交渉現場の担当者からすれば労務費上昇分の価格転嫁を認めない行動を取ることが、発注者の短期的な利益（コスト増の回避）につながり、業績として評価されることになるので転嫁に応じてもらえない」との声が寄せられた。）。

また、当該取組方針が、社内に留まっている限り、取引先である受注者は知ることができない。特に労務費については、発注者においても受注者においても、その上昇分は自社の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるとの考え方が深く根付いているとの指摘もあるところ、そのような状況にあっては、発注者の労務費の転嫁を受け入れる方針が受注者に知らされていないければ、受注者からの協議の要請は非常に困難なものである。

そこで、発注者の経営トップが、たとえ短期的にはコスト増となろうとも、労務費の上昇分の取引価格への転嫁を受け入れていく具体的な取組方針及びその方針を達成するための施策について意思決定し、社内の交渉担当者や、取引先である受注者に対し、書面等の形に残る方法で同方針又はその要旨などを示す、といった経営トップのコミットメントが求められる。

例えば、「パートナーシップ構築宣言<sup>8)</sup>」の中に経営トップの判断として、労務費の転嫁について、本指針に基づく自社の取組方針を盛り込むことが考えられる。

また、その後の自社の取組状況についても、定期的に経営トップに報告することにより自社の労務費の転嫁に係る受注者との交渉状況を把握し、必要に応じ更なる対応方針を示すことが求められる。

さらに、上記の経営トップのコミットメントに加え、調達部門からは独立して労務費の転嫁を含む価格転嫁の状況を把握する専門部署や受注者からの相談窓口を設置したり、親会

<sup>8)</sup> 事業者が、サプライチェーン全体の付加価値向上、大企業と中小企業の共存共栄を目指し、「発注者」側の立場から、「代表権のある者の名前」で宣言するもの。

社だけでなくグループ会社においても親会社に倣った対応をしたりすることも、円滑な労務費の転嫁を進める上で有効かつ適切である。

#### 労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

(1) 経営トップによる社外への方針の伝達、経営トップへの定期的な状況報告の例

- ・ 調達部門と受注者間の価格協議の実施状況をチェックするため、調達部門から独立した専門部署を新設（状況は四半期ごとに役員会に報告）し、当該部署を担当する代表取締役名で全ての受注者に対して価格転嫁に係る協議を更に徹底して行うことなどを示す文書を発出した。

【輸送用機械器具製造業】

(2) 経営トップによる社内への方針の周知の例

- ・ 契約更新時を利用することにより、受注者からの要請の有無にかかわらず1年に1回以上の価格交渉をすること、誠意をもって対応すること等を内容とする代表取締役からの指示を社内周知した。

【道路貨物運送業】

- ・ 代表取締役名の文書にて、受注者との価格交渉を積極的に取り組むこと、交渉をスピードアップすること等を社内周知した。

【はん用機械器具製造業】

(3) 専門部署、専門窓口等の設置の例

- ・ 受注者の中には、普段接している調達担当者には値上げを言い出しにくいと思うところもあるとの考えから、調達担当部署とは別の部署に価格転嫁の相談専用窓口を設置した。また、価格転嫁の問題に限らず、発注者の問題行為を外部の弁護士へ通報できる窓口を設置した。

【はん用機械器具製造業】

- ・ 既に設置している受注者向けの通報窓口の存在が受注者に十分に浸透していなかったため、通報窓口への通報対象に「価格交渉の観点から問題がある行為」を含むことを明記した上で、受注者に通報窓口のことを文書にて再周知した。

【はん用機械器具製造業】

(4) グループ会社においても親会社に倣った対応をしている例

- ・ 受注者から随時の価格交渉に応じること、値上げ要請に対し迅速に十分な協議を行うこと等の親会社の方針を全グループ会社に展開し、各グループ会社から、それぞれの受注者に対し、随時の価格交渉に応じingことを記載した文書を発出した。

【電気機械器具製造業】

#### ★発注者としての行動②

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転嫁については協議が必要であることに留意が必要である。

多くの場合、発注者の方が取引上の立場が強く、受注者からはコストの中でも労務費は特に価格転嫁を言い出しにくい状況にあることを踏まえると、積極的に発注者からそのような協議の場を設けることが、円滑な価格転嫁を進める観点から有効かつ適切である。特に労務費については、発注者においても受注者においても、その上昇分は自社の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるとの考え方が深く根付いていると考えられるところ、そのような状況にあっては、受注者からの協議の要請は非常に困難なものである。

そこで、受注者から労務費の転嫁の求めがなかったとしても、発注者から労務費の転嫁の必要性について、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回（例えば、毎年3月と9月の価格交渉促進月間）など定期的に協議する場を設けることが求められる。

#### 労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

- ・ 毎年実施している定例の単価改定に当たり、全受注者から見積りを徴取した上で、受注者における労務費の上昇分を反映した翌期の単価を設定している。

【情報サービス業】

- ・ 受注者に対し、労務費を含めたコストアップによる価格転嫁の必要性についての協議を呼びかける文書を定期的に送付している。

【金属製品製造業、はん用機械器具製造業、輸送用機械器具製造業】

#### 留意すべき点

特別調査において、約30年前の取引開始以降、一度も価格改定がなされていない、実質的にはスポット取引とはいえない取引であるにもかかわらずスポット取引と認識している発注者から価格交渉の打診を受けたことがなく、取引開始以降、価格が据え置かれているなどの声が寄せられた。

労務費のコスト上昇分の価格転嫁につき、受注者からの要請の有無にかかわらず、明示的に協議することなく取引価格を長年据え置くことや実質的にはスポット取引とはいえない取引であるにもかかわらずスポット取引であることを理由に労務費の転嫁について明示的に協議することなく取引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いたたきとして問題となるおそれがあることに、発注者は留意が必要である。

★発注者としての行動③

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があるものとして尊重すること。

受注者からの労務費の転嫁の求めに対し、発注者の交渉担当者が社内決裁を通す必要等の理由で受注者の交渉担当者に対して労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を求めること自体に問題はないが、特別調査では、発注者が過度に詳細な理由の説明や根拠資料を求めたり、受注者が明らかにしたくない内部情報に係るもの説明や根拠資料の提出を求めたりした結果、受注者が転嫁の要請を断念したなどの事例がみられた。

また、サプライチェーン上のある発注者が直接の取引先である受注者にこれらの求めを行えば、当該受注者は、この求めに対応するために、その取引先である受注者に対して同様の求めを行うこととなり、当該サプライチェーン上の取引において、連鎖的に同様の行為が行われることが懸念される。

そのため、発注者が労務費上昇の理由の説明や根拠資料を求める場合、関係者がその決定プロセスに関与し、経済の実態が反映されていると考えられる、以下のような公表資料に基づくものとするのが求められる。また、受注者から当該公表資料に基づいて提示された額は合理性を有するものとして尊重し、仮に発注者がこれを満額受け入れない場合には、その根拠や合理的な理由を説明することが求められる。

さらに、これらの公表資料で示された以上の上昇率を要請する受注者に対して、追加の説明や資料を求める場合であっても、受注者の過度な負担とならないよう配慮することが求められる。

（関係者がその決定プロセスに関与し、経済の実態が反映されていると考えられる公表資料の例）

- 都道府県別の最低賃金<sup>9</sup>やその上昇率
- 春季労使交渉の妥結額やその上昇率<sup>10</sup>
  - ・ 国土交通省が公表している公共工事設計労務単価<sup>11</sup>における関連職種の単価やその上昇率
  - ・ 一般貨物自動車運送事業に係る標準的な運賃（令和2年国土交通省告示第575号）

<sup>9</sup> [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/chingin/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/chingin/index.html)

<sup>10</sup> [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouseisaku/shuntou/roushi-cl.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/shuntou/roushi-cl.html)

<sup>11</sup> 令和5年3月から適用する同単価は、[https://www.mlit.go.jp/report/press/tochi\\_fudousan\\_kensetsugyo14\\_hh\\_000001\\_00130.html](https://www.mlit.go.jp/report/press/tochi_fudousan_kensetsugyo14_hh_000001_00130.html)。

これらのほか、経済の実態が反映されていると考えられるものとして、以下の資料も参考となる。

- ・ 厚生労働省が公表している毎月勤労統計調査に掲載されている賃金指数、給与額やその上昇率<sup>12</sup>
- ・ 総務省が公表している消費者物価指数<sup>13</sup>
- ・ ハローワーク（公共職業安定所）の求人票や求人情報誌に掲載されている同業他社の賃金

#### 労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

(1) 公表資料から受注者が求める額の妥当性を判断している事例

- ・ 最低賃金なり厚生労働省の統計といった公表資料から大まかな賃金の傾向が確認できれば、わざわざ受注者の労務費が実際に上がっているかといった個社の労務費の状況までは聞かずに受注者が求める額を受け入れることとしている。

【金属製品製造業（同旨、はん用機械器具製造業。）】

- ・ 受注者が求める額が公表されている日本企業の平均的な賃上げの水準と同程度であれば、それ以上に詳細な資料を求めることはせず、受注者が求める額を受け入れることとしている。

【情報サービス業】

- ・ 世の中で物価が上昇している以上、事業者は賃金を引き上げるべきであるから、受注者が労務費の転嫁を求めてくるのは妥当なものだと考えている。そのため、受注者が求める額につき公表されている消費者物価指数や厚生労働省の統計と同水準であると確認でき、現場責任者がペイできる水準と判断したら、受注者が求める額を受け入れることとしている。

【はん用機械器具製造業】

- ・ 「受注者が求める引上げ率 $\leq$ 最低賃金の上昇率」であれば、受注者が求める額を受け入れることとしている。

【食料品製造業、窯業・土石製品製造業、はん用機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、不動産賃貸業・管理業】

- ・ 業界紙に掲載されているトラックの運賃の指数、「標準的な運賃」、派遣社員の賃金の相場（自社が派遣会社に支払っている金額を含む。）、最低賃金、物流大手のベアの状況などを踏まえ、受注者の要請額の妥当性を判断している。

【金属製品製造業】

<sup>12</sup> <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1a.html>。なお、毎月勤労統計調査の結果には、産業別の月間現金給与額の平均値が掲載されている。

<sup>13</sup> <https://www.stat.go.jp/data/cpi/1.html>

(2) 詳細な理由の説明や根拠資料を求めずに受注者が求める額の妥当性を判断している事例

- ・ 「受注者の労務費の上昇総額×発注者への取引依存度（受注者の売上に占める当該発注者との取引シェア）」に相当する額の引上げを受け入れることとしている。

【化学工業、輸送用機械器具製造業】

- ・ 「受注者の労務費の上昇率×当該受注者の対売上高労務费率」に相当する額の引上げを受け入れることとしている。

【金属製品製造業、輸送用機械器具製造業】

- ・ 受注者から従業員の賃金を上げるために翌期の契約金額の引上げを求められたところ、当該受注者が求めた引上げ率が他の受注者から求められる引上げ率と同等であったことから、受注者が求める額を受け入れた。

【情報サービス業（同旨、金属製品製造業。）】

- ・ 受注者の立場として、労務費分としては最低賃金の上昇率を参考に発注者に対して取引価格の引上げを求めているところ、発注者の立場としては、「自社が受注者の立場として発注者に転嫁を求めようと考えている水準」と同水準の求めであれば、受注者が求める額を受け入れることとしている。

【道路貨物運送業】

#### 留意すべき点

特別調査において、過去のエネルギーコストの転嫁に係る価格交渉において発注者から詳細な根拠資料の提出を求められたため、労務費の転嫁を求めた場合も同様の詳細な根拠資料を求められると考えて労務費の転嫁を求めることを断念した、受注者のコスト構造を明らかにする資料の提出を求められたが明らかにしたくないため労務費の転嫁の要請を断念したなどの声が寄せられた。

価格交渉を行うための条件として、労務費上昇の理由の説明や根拠資料につき、公表資料に基づくものが提出されているにもかかわらず、これに加えて詳細なものや受注者のコスト構造に関わる内部情報まで求めることは、そのような情報を用意することが困難な受注者や取引先に開示したくないと考えている受注者に対しては、実質的に受注者からの価格転嫁に係る協議の要請を拒んでいるものと評価され得るところ、これらが示されないことにより明示的に協議することなく取引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ことに、発注者は留意が必要である。

#### ★発注者としての行動④

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在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。

価格転嫁はサプライチェーン全体で取り組まなければ実効性が確保されないところ、直接の取引先やその先の取引先を含めた、取引事業者全体での付加価値を向上させるため、適切な価格転嫁による適正な価格設定をサプライチェーン全体で定着させる必要がある。

そこで、発注者は、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在ることを常に意識して、受注者からの要請額の妥当性を判断することが求められる。例えば、価格転嫁の交渉の場において、直接の取引先である受注者の労務費だけでなく、サプライチェーンのその先の取引先の労務費も、受注者からの要請額の妥当性の判断に反映させることが求められる。

#### 労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

- ・ サプライチェーン全体の付加価値向上を図るため、毎月実施している直接の取引先である受注者（一次取引先）との会合において、二次取引先以降の値上げも含めて転嫁を求めてくるように声かけをしている。ある一次取引先が4社の二次取引先を有しており、そのうち3社と取引価格を引上げることを合意し、その分の転嫁を求めてきたことから、残りの1社に対して取引価格の引上げの必要性を確認するように求めた。

【輸送用機械器具製造業】

#### 留意すべき点

特別調査において、外注先から当該外注先における労務費の上昇を理由に価格転嫁を求められたことを受け、発注者に対して労務費の転嫁を求めている受注者がみられた。

受注者が直接の取引先から労務費の転嫁を求められ、当該取引先との取引価格を引き上げるために発注者に対して協議を求めたにもかかわらず、明示的に協議することなく取引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いたたきとして問題となるおそれがあることに、発注者は留意が必要である。

★発注者としての行動⑤

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。

価格転嫁を行う上では発注者と受注者とが協議を行うことが重要である。

しかし、労務費の上昇分は自社の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるとの考え方が、発注者には特に根強くあると考えられるところ、取引上の立場が弱い受注者からは、労務費の転嫁の協議を求めると契約の打ち切りなど、不利益を受けるのではないかと心配から協議を持ちかけられないとの声が特別調査において寄せられた。

そもそも、労務費も原材料価格やエネルギーコストと同じく適切に価格に反映させるべきコストであり、発注者においては、受注者から、原材料価格やエネルギーコストとは明示的に分けて労務費の上昇を理由とした取引価格の引上げを求められた場合についても協議のテーブルにつくことが求められる。

なお、持続的な賃上げの実現の観点からは、受注者が過去に引き上げた賃金分の転嫁だけでなく、今後賃金を引き上げるために必要な分の転嫁についても同様に、協議のテーブルにつくことが求められる。

労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

- ・ 受注者から従業員の賃金を引き上げるために翌期の契約金額の引上げを求められたところ、翌期の作業内容に変更はなかったものの、双方合意の金額にて取引価格を引き上げた。

【情報サービス業】

- ・ 受注者のコストのほとんどは労務費のため、受注者から取引価格を引き上げる理由としてどのような説明がなされても労務費の上昇が背景にあり、受注者が業務を滞りなく進めるためには同業他社に負けない賃上げを実施してもらう必要があると考えており、労務費の上昇だけでも協議に応じている。

【はん用機械器具製造業】

- ・ コストの種類に関係なく受注者と協議しており、労務費の上昇だけでも協議している。

【食料品製造業】

- ・ 受注者から「人材確保のために賃上げをしたい」という理由で労務費の転嫁を求められ交渉を実施した。交渉の妥結時に当該受注者における労務費の上昇が継続する場合は再度協議することを約束した。

【金属製品製造業】

- ・ 受注者から労務費の転嫁を求められた際、当該受注者がこれから賃上げするために取引価格を引き上げることを求めてきたのか、実際に賃上げしたことを踏まえて取引価格の引上げを求めてきたのかは問わずに価格転嫁の協議を行っている。

【輸送用機械器具製造業】



### 留意すべき点

特別調査において、燃料費の上昇分の価格転嫁は認められたが、それ以外の労務費などについては交渉のテーブルについてくれなかった、労務費の上昇は外部要因ではないと判断されて取引価格の引上げの理由として認めてもらえなかった、価格交渉をしようとしても面談できる人に価格交渉の権限がない、「俺に言われても」などと言われて協議のテーブルについてもらえなかったなどの声が寄せられた。

受注者から協議の要請を受けた際に、労務費の上昇分の価格転嫁に関するものであるという理由で協議のテーブルにつかないことにより、明示的に協議することなく取引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ことに、発注者は留意が必要である。

### ★発注者としての行動⑥

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。

特別調査において、原材料価格やエネルギーコストと違い、労務費を理由とした取引価格の引上げについては、発注者が納得して受け入れられる具体的な理由や要請額の算定方法が分からないという受注者の声が寄せられた。

他方、発注者は、一般的に受注者と比べてより多くの取引先（受注者）を有すると考えられるところ、受注者から協議において様々な提案を受け、労務費を理由とした取引価格の引上げの具体的な理由や要請額の算定方法に関し、多くの情報を有しているものと考えられる。

そのため、発注者は、受注者からの申入れの巧拙にかかわらず、受注者と協議し、必要に応じて算定方法の例をアドバイスするなど受注者に寄り添った対応が求められる。

### 労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

(1) 受注者から相談を受けた場合に算定方法を提案している例

- ・ 受注者がどのような算定式で労務費の転嫁を求めてきても個別に妥当性を判断しているが、労務費の転嫁のやり方が分からないと受注者から相談を受けた場合は、算定式の例として、消費者物価指数、最低賃金の推移などから当該受注者の労務費の上昇総額を推計し、自社（発注者）への取引依存度（受注者の売上に占める当該発注者との取引シェア）分の転嫁を求めることを案内している。

【輸送用機械器具製造業】

- ・ 受注者からの取引価格の引上げの求めに対し、当該受注者と協議し、労務費分の取引単価の引上げ額については、「当該受注者の労務費の上昇率×当該受注者の売上高に占める労務費の割合」という係数を取引単価に掛ける算定式を提案した。

【金属製品製造業】

- ・ 労務費の転嫁のやり方が分からないと受注者から相談を受けた際、他の受注者による算定式として最低賃金の上昇率や物価上昇率を基に要請額を算定した例を紹介している。

【輸送用機械器具製造業】

(2) 発注者から価格交渉を促進している例

- ・ 「どの程度をどのように要請したらよいか分からない」とする受注者に対し、当該受注者との価格交渉が進展することを期待し、価格交渉において、一定の引上げ率の案を提案した。その数値の提案は価格交渉の上限値を示す趣旨ではなく、その提案をすることにより、当該受注者から自社の状況を踏まえて「それでは足りない」などの回答を引き出し、当該受注者に必要な引上げ率を回答するよう促すなど、その数値の提案をきっかけとして適切な価格転嫁の交渉が進展することを期待して提示した。

【道路貨物運送業】

- ・ 燃料費の市況が高騰し、2024年問題の対応で労務費が上昇しているはずであるにもかかわらず、長年取引している零細規模の受注者が一向に取引価格の引上げを求めてこなかったため状況を問い合わせたところ、「どのようにして値上げをしたらいいのか分からない」とのことであったので、見積書の作成方法を指導した。

【生産用機械器具製造業】

**留意すべき点**

特別調査において、発注者が自ら用意した労務費の転嫁の交渉用のフォーマットによる価格転嫁の申出しを受け付けておらず、当該フォーマットで計算した結果、自社（受注者）が本来求めたかった額より低い額となったなどの声が寄せられた。

労務費の転嫁のやり方が分からない受注者に対して算定式の例を示すのは労務費の適切な転嫁に向けた取組事例といえるが、発注者が特定の算定式やフォーマットを示し、それ以外の算定式やフォーマットに基づく労務費の転嫁を受け入れないことにより、明示的に協議することなく一方的に通常価格より著しく低い単価を定めることは、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いたたきとして問題となるおそれがあることに、発注者は留意が必要である。

## 2 受注者として採るべき行動／求められる行動

### ★受注者としての行動①

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。

特別調査では、原材料価格やエネルギーコストと異なり、労務費は固定費であって、その上昇分は自社の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるとの考え方が発注者のみならず受注者にもあり、発注者と交渉をしていくという問題意識を持ちづらいたの声が寄せられた。しかし、物価に負けない賃上げを行うためには、受注者としても積極的に価格転嫁の交渉をしていくことが求められる。

他方、労務費の上昇を理由とする価格転嫁の交渉については、受注者としてもどのように臨めばよいか戸惑うことも多いことが想定される。

国・地方公共団体や中小企業の支援機関などでは、価格転嫁に関する相談窓口を設置しているところがあるところ、これらの相談窓口を活用して積極的に情報を収集して交渉に臨むことが受注者には求められる。相談窓口の例は、以下のとおり。

相談内容	相談窓口の例	
	本府省等	地方事務所等
価格交渉・価格転嫁の相談（好事例の紹介、転嫁の考え方、参考情報の提供など）	国（地方経済産業局）、地方公共団体（産業振興センター等）	
	価格転嫁サポート窓口（全国47都道府県に設置しているよろず支援拠点に設置）	
	下請かけこみ寺	
	商工会議所・商工会	
本指針の記載内容に関する質問	公正取引委員会事務総局経済取引局取引部 企業取引課	
独占禁止法上の優越的地位の濫用の考え方についての相談 <sup>14</sup>	公正取引委員会事務総局経済取引局取引部 企業取引課	取引課又は内閣府沖縄総合事務局総務部公正取引課
下請代金法上の買いたたきの考え方についての相談 <sup>15</sup>	公正取引委員会事務総局経済取引局取引部 企業取引課	下請課又は内閣府沖縄総合事務局総務部公正取引課
	中小企業庁事業環境部 取引課	経済産業省の地方経済産業局又は内閣府沖縄総合事務局経済産業部

また、発注者に対して労務費の転嫁の交渉を申し込む際、一例として、別添の様式を活用することも考えられる。

<sup>14</sup> 各窓口の電話番号は、<https://www.jftc.go.jp/soudan/soudan/yuetsutekichii.html> 参照。

<sup>15</sup> 各窓口の電話番号は、<https://tekitorisupport.go.jp/inquiry/>参照。

★受注者としての行動②

発注者との価格交渉において使用する労務費の上昇傾向を示す根拠資料としては、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。

受注者の自主的な判断で自社の労務費の状況を発注者に示すことを否定するものではないが、特別調査において、労務費を含めた自社のコスト構造を発注者に開示することにより、逆に発注者からコストを査定され原価低減を求められる可能性があることを懸念する声が寄せられた。そもそも、特別調査において、労務費上昇分の価格転嫁の交渉に際し、根拠資料を用いずに行い価格転嫁が認められた事例や、根拠資料として自社の労務費に関する情報を発注者に開示せずに行い価格転嫁が認められた事例は、多数みられた。

こうした現状を踏まえ、仮に発注者との関係で何らかの根拠資料を示す必要がある場合には、関係者がその決定プロセスに関与し、経済の実態が反映されていると考えられる以下のような公表資料（再掲）を用いるべきである。（発注者としての行動③参照）

（関係者がその決定プロセスに関与し、経済の実態が反映されていると考えられる公表資料の例）

- 都道府県別の最低賃金やその上昇率
- 春季労使交渉の妥結額やその上昇率
- ・ 国土交通省が公表している公共工事設計労務単価における関連職種の単価やその上昇率
- ・ 一般貨物自動車運送事業に係る標準的な運賃（令和2年国土交通省告示第575号）

なお、特別調査で得られた、そのほかの労務費の上昇を示す根拠資料の例は以下のとおり（再掲）。

- ・ 厚生労働省が公表している毎月勤労統計調査に掲載されている賃金指数、給与額やその上昇率
- ・ 総務省が公表している消費者物価指数
- ・ ハローワーク（公共職業安定所）の求人票や求人情報誌に掲載されている同業他社の賃金

（参考）事業者団体が作成した資料を根拠資料として活用することについて

事業者団体がその活動の一環として、当該事業者団体の属する産業に関する諸情報を収集・提供することがあるところ、一般的に、事業者団体が、原材料の値上げ等による業界の窮状を訴える文書を作成し、取引先に対してそれを配布したり、当該団体のウェブサイト等に掲載したりすることは、直ちに独占禁止法上問題となるものではない<sup>16</sup>。

<sup>16</sup> 参考となる相談事例として、「独占禁止法に関する相談事例集（令和4年度）」事例5（<https://www.jftc.go.jp/dk/soudanjirei/r5/r4nendomokuji/r4nendo05.html>）

また、事業者団体が、需要者、事業者等に対して過去の価格に関する情報を提供するため、事業者から価格に係る過去の事実に関する概括的な情報を任意に収集して、客観的に統計処理し、価格の高低の分布や動向を正しく示し、かつ、個々の事業者の価格を明示することなく、概括的に、需要者を含めて提供することは、事業者間に現在又は将来の価格についての共通の目安を与えるようなことのないものに限りに、独占禁止法上問題とならない<sup>17</sup>。

特別調査において、事業者団体が作成した業界の窮状を訴える文書を労務費の転嫁の価格交渉で用いている事例がみられた。また、円滑な価格転嫁を促進する観点から、主な原材料等の価格推移を示すデータベースを作成している事業者団体がみられた。

#### ★受注者としての行動③

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。

発注者には定期的に協議の場を設けることが求められる（発注者としての行動②）が、受注者からも労務費の転嫁の交渉を、定期的な協議の場を活用して積極的に行っていくべきである。発注者との契約上、取引価格を定期的に見直すこととなっていない場合であっても価格交渉を申し出やすいタイミングを捉えて、受注者から積極的に発注者に労務費の転嫁の交渉を行っていくべきである。

特別調査で得られた交渉のタイミングの例は以下のとおり。

- ・ 発注者の会計年度に合わせて（発注者が翌年度の予算を策定する前）
- ・ 定期の価格改定や契約更新に合わせて
- ・ 最低賃金の引上げ幅の方向性が判明した後
- ・ 国土交通省が公表している公共工事設計労務単価の改訂後
- ・ 年に1回の発注者との生産性向上の会議を利用
- ・ 季節商品の棚替え時の商品のプレゼンの機会を利用
- ・ 発注者の業務の繁忙期

<sup>17</sup> 参考となる相談事例として、「独占禁止法に関する相談事例集（令和4年度）」事例7（<https://www.jftc.go.jp/dk/soudanjirei/r5/r4nendomokuji/r4nendo07.html>）

★受注者としての行動④

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。

発注者から提示される価格は受注者にとって希望の価格となるとは限らない。多くの場合、発注者の方が取引上の立場が強く、受注者からはコストの中でも労務費は特に価格転嫁を言い出しにくい状況にあることを踏まえると、発注者から先に価格を提示されてしまえば、その価格以上の額を要請すること、また、交渉によりその要請額を実現することは非常に困難になると考えられる。

そのため、受注者は、発注者からの提示を待つことなく、関係者がその決定プロセスに関与し、経済の実態が反映されていると考えられる公表資料などを用いて自社が希望する価格を自ら発注者に提示するべきである。

特別調査で得られた発注者への要請額の設定方法の例は以下のとおり。

①	<p>公表資料における指標<sup>18</sup>の変動とリンクさせて要請額を設定</p> <p>多くの発注者と毎年4月に契約更新しているところ、自社が所在する都道府県の最低賃金の上昇率と同率の単価の引上げを自ら求めている。【ビルメンテナンス業】</p> <p>公共工事設計労務単価における関連職種単価の引上げ率の範囲内で単価の引上げを自ら求めた。【警備業】</p> <p>発注者と取引のある製品を「30年価格改定がされていないもの」、「20年価格改定がされていないもの」等と分類し、それぞれの区分ごとの最低賃金の上昇率を参考に単価の引上げを自ら求めた。【非鉄金属製造業】</p>
②	<p>実際に増加したコスト又は発生が予想されるコストを積み上げて要請額を設定</p> <p>月次決算で損益状況を管理しているところ、受注案件ごとに労務費、原材料価格、エネルギーコストの上昇分を積算して要請額を設定し、自ら求めている。【はん用機械器具製造業】</p> <p>毎年夏頃、翌年1年間に発生する取引先ごとのコスト上昇を予想し、各コストの原価に占める割合を加味して単価の改定率を算出し、自ら求めている。【道路貨物運送業】</p>
③	<p>先に必要となる要請額を設定（その上でその根拠となる情報を集める）</p> <p>発注者との取引で赤字を解消し、一定額の利益を出せると推測する単価を計算し、当該発注者への要請額を設定し、自ら求めた。その上で、その根拠の一つとして、自社が所在する都道府県の最低賃金の上昇率を当該発注者に示した。【飲食料品卸売業】</p> <p>赤字部門の赤字を解消するために必要な単価を計算し、当該発注者への要請額を設定し、自ら求めた。その上で、その根拠の一つとして、同一労働同一賃金に対応す</p>

<sup>18</sup> 公表資料における指標の例は、発注者としての行動③及び受注者としての行動②に記載のとおり。

	<p>るために労務費が上昇したこと、自社が所在する都道府県の最低賃金が増していること等を当該発注者に示した。【窯業・土石製品製造業】</p> <p>他県における同種業務の受託料の相場を踏まえて発注者への要請額を設定し、自ら求めた。当該発注者には、社員教育に力を入れるために必要な値上げであることを説明の中心とした。【警備業】</p> <p>物価上昇を受けて昇給率を例年以上とするために必要であり、担当するエンジニアの技量や仕事量<sup>19</sup>から発注者に説明可能な要請額を設定し、自ら求めた。【情報サービス業】</p>
④	<p>自社の発注先やその先の取引先における労務費を考慮して要請額を設定</p> <p>外注先から求められた単価の引上げ額と同額を、発注者に対して単価の引上げとして自ら求めた。【運輸に附帯するサービス業】</p> <p>自社の労務費の上昇だけでなく、外注先の単価に関する要望を聞いた上で必要な要請額を設定し、自ら求めた。【情報サービス業（同旨、道路貨物運送業。）】</p>

なお、発注者への要請額の設定に当たり、受注者における今後の賃上げの原資確保のために労務費転嫁を自ら求めていた事例や、インフレ手当を支給したことを評価した発注者が受注者からの要請額以上に単価を上げるなどした事例もみられた。持続的賃上げの実現の観点からは望ましい事例といえる。

（参考）中小企業等協同組合法等に基づく団体協約等を活用した労務費の転嫁に係る価格交渉について

価格交渉の内容について、事業者間の情報交換により合意が形成され、一定の取引分野における競争を実質的に制限することとなる場合には不当な取引制限として独占禁止法違反となるので留意が必要である。

他方で、中小企業等協同組合法等に基づく団体協約等<sup>20</sup>を利用すれば、独占禁止法の適用が除外されるため、大企業に対して団体で労務費の転嫁に係る価格交渉を行うことも可能である。独占禁止法が一定の組合の行為に対する適用除外規定を置いている趣旨は、単独では大企業に対抗できない中小事業者によって設立された相互扶助を目的とする組合の事業活動の独立性をある程度確保したまま、一つの事業者として購買事業、販売事業、利用事業、信用事業等の事業活動を行うことを許容するところにある。小規模事業者等にとっては、集団として、大企業である取引事業者に対して取引条件について対等な交渉力を持つことや、大企業である競争者に対等に競争していくことが必要となるという理由で、法律により適用除外が認められているものである。

<sup>19</sup> 特別調査において、特定の費用が増していることを根拠とすると、逆に他の費用項目でコスト削減を求められる可能性があると考え、担当するエンジニアの技術の向上といった定性的な内容を労務費上昇の根拠として価格交渉をしている受注者がみられた。

<sup>20</sup> [https://www.chuokai.or.jp/images/2023/07/230720\\_dantaikyoyaku.pdf](https://www.chuokai.or.jp/images/2023/07/230720_dantaikyoyaku.pdf)

### 3 発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動

#### ★発注者・受注者共通の行動①

定期的にコミュニケーションをとること。

多くの場合、発注者の方が取引上の立場が強く、受注者からはコストの中でも労務費は特に価格転嫁を言い出しにくい状況にあることを踏まえると、日頃から、些細な話でも気軽に相談できる関係を築けていなければ、受注者の置かれている環境の変化、例えば優秀な人材の流出の危機などに適時適切な対応が行えず、対応が後手に回るといった弊害が生じることも考えられる。

そこで、発注者としては、毎年3月と9月の価格交渉促進月間を利用したり、これまでにやってきた受注者との定期的な会合を利用して受注者のコストアップの状況を把握するなど、受注者との間で定期的にコミュニケーションをとるスキームを用意し、受注者が置かれている状況を日頃から把握するように努めることが求められる。

受注者としても、日頃から積極的に発注者とコミュニケーションをとり、価格転嫁のことを含めて何でも相談もしやすい関係を構築することが求められる。

#### 発注者の行動としての労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

- ・ 受注者との対話の場として、車座での意見交換会、調達方針説明会、事業動向説明会、製品展示会等を実施。

【輸送用機械器具製造業（同旨、食料品製造業。）】

- ・ 全ての受注者を対象とし、3月と9月の年2回、価格転嫁等に関する要望を確認する場を設けている。

【道路貨物運送業】

- ・ 受注者との定期的な会合において、事業計画や調達計画を受注者と共有することに加え、受注者の困りごとを聞いたり、価格協議に積極的に対応する姿勢を紹介したりしているほか、個別の相談も受けている。

【窯業・土石製品製造業（同旨、総合工事業、はん用機械器具製造業、道路貨物運送業。）】

- ・ 受注者から営業に来るのを待たずに、自ら受注者を定期的に訪問し、受注者の状況を聞きに行くようにしている。

【はん用機械器具製造業、情報サービス業】

- ・ 協力会社の従業員と、自社の従業員を同じように接しており、日々の業務において積極的にコミュニケーションを図っている。

【道路貨物運送業】

#### 受注者の行動としての労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

- ・ 発注者の担当者とは常日頃からコミュニケーションをとり良好な関係を築いていたことから、発注者から取引価格の引上げの必要性について打診を受けたこともあった。

【道路貨物運送業】



- ・ 日々の業務を通じて発注者とは既に関係を築けていたことから、価格改定の依頼文書以外に自社の労務費が上昇していることを示す根拠資料は用意しなかったものの、全ての発注者から取引価格の引上げに理解を得られた。

#### 【道路貨物運送業】

- ・ 発注者とは普段からコミュニケーションをとり、人間関係や信頼関係を構築するようにしている。結果的に今回の交渉では全ての発注者から満額回答をもらったが、コミュニケーションの積み重ねから信頼を得ることができた結果だと思う。交渉の妥結時に「来年また来てね」などと今後も労務費が上がることを見据えて声をかけてくれたところもあった。

#### 【警備業】

### ★発注者・受注者共通の行動②

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。

価格交渉を行う都度、協議内容を記録し、発注者・受注者双方が確認して残すことは、双方の認識のズレを解消し、トラブルの未然防止に役立つ。また、特別調査において、記録を作成する具体的なメリットとして、発注者・受注者ともに人事異動が発生することから、記録を作成することにより、次回以降の交渉をスムーズに開始できるとの声が寄せられた。

記録を作成することは、労務費等の転嫁を円滑に進めるための手段であって、これを目的化してしまえば本末転倒であることから、記録を作成した上で発注者と受注者の双方で担当者の上司とも共有するなど、記録の効果的な活用方法を併せて検討することが求められる。

### 発注者の行動としての労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

- ・ 受注者との交渉の都度議事録を作成し、受注者と共有している。受注者には、協議内容を担当者限りにするのではなく、その上司に報告するようにお願いしている。

【はん用機械器具製造業（同旨、飲食料品卸売業、不動産賃貸業・管理業。）】

## 第3 今後の対応

- 1 内閣官房は、各府省庁・産業界・労働界等の協力を得て、今後、労務費の上昇を理由とした価格転嫁が進んでいない業種<sup>21)</sup>や労務費の上昇を理由とした価格転嫁の申出を諦めている傾向にある業種<sup>22)</sup>を中心に、本指針の周知活動を実施する。

<sup>21)</sup> 「データ編」の「4 労務費の転嫁率（転嫁の要請に対して引き上げられた金額の割合のこと）」のワースト10に含まれている業種、「5 労務費率が高い業種の受注者が価格転嫁できていない発注者の上位3業種」に含まれている業種等。

<sup>22)</sup> 労務費率が高い6業種のうち、「データ編」の「2 発注者に対するコストの上昇を理由とした取引価格の引上げ」において「要請していない」割合が高い4業種等。

2 公正取引委員会は、発注者が本指針に記載の12の採るべき行動／求められる行動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、独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処していく。また、受注者が匿名で労務費という理由で価格転嫁の協議のテーブルにつかない事業者等に関する情報を提供できるフォームを設置し、第三者に情報提供者が特定されない形で、公正取引委員会が行う各種調査において活用していく。

## データ編<sup>23</sup>

### 1 労務費率（コストに占める労務費の割合のこと。注1。）

n = 34531

業種名(注2)(注3)	労務費率	業種名(注2)	労務費率
ビルメンテナンス業及び警備業(注4)	62.7%	不動産賃貸業・管理業(注6)	36.0%
情報サービス業	57.9%	電気機械器具製造業	35.3%
技術サービス業	56.8%	生産用機械器具製造業	34.9%
映像・音声・文字情報制作業	46.3%	協同組合	34.7%
不動産取引業(注5)	41.9%	総合工事業	34.6%
道路貨物運送業	39.7%	金属製品製造業	34.6%
広告業	38.5%	はん用機械器具製造業	34.4%
電子部品・デバイス・電子回路製造業	38.0%	印刷・同関連業	34.3%
情報通信機械器具製造業	36.9%	放送業	34.0%
自動車整備業	36.9%	家具・装備品製造業	32.9%
業務用機械器具製造業	36.4%	輸送用機械器具製造業	32.5%

(注1) 労務費率が平均(32.4%)以上の業種を記載している。

(注2) 業種名は、原則として日本標準産業分類(平成25年10月改定 総務省)上の中分類による。

(注3) 本指針においては、黄色の網掛けをしている6業種を労務費率が高い業種としている。

(注4) ビルメンテナンス業も警備業も、日本標準産業分類(平成25年10月改定 総務省)上の中分類では「その他の事業サービス業」に含まれる。

(注5) 不動産取引業のうち、小分類の不動産代理業・仲介業を除外している。

(注6) 不動産賃貸業・管理業のうち、小分類の貸家業・貸間業及び駐車場業を除外している。

### 2 発注者に対するコストの上昇を理由とした取引価格の引上げ

n = 23100

業種名	要請した	要請していない	業種名	要請した	要請していない
ビルメンテナンス業及び警備業	70.9%	29.1%	不動産賃貸業・管理業	28.6%	71.4%
情報サービス業	43.7%	56.3%	電気機械器具製造業	85.0%	15.0%
技術サービス業	39.2%	60.8%	生産用機械器具製造業	82.9%	17.1%
映像・音声・文字情報制作業	38.8%	61.2%	協同組合	48.7%	51.3%
不動産取引業	24.8%	75.2%	総合工事業	56.5%	43.5%
道路貨物運送業	76.5%	23.5%	金属製品製造業	88.4%	11.6%
広告業	48.1%	51.9%	はん用機械器具製造業	86.2%	13.8%
電子部品・デバイス・電子回路製造業	80.8%	19.2%	印刷・同関連業	89.9%	10.1%
情報通信機械器具製造業	70.3%	29.7%	放送業	16.8%	83.2%
自動車整備業	58.9%	41.1%	家具・装備品製造業	85.4%	14.6%
業務用機械器具製造業	79.4%	20.6%	輸送用機械器具製造業	81.6%	18.4%

<sup>23</sup> データ編に掲載のデータは、特別調査の回答を集計したものの。

### 3 上記2で要請した受注者が発注者に示した理由

n = 13355

業種名	労務費以外のコストの上昇	労務費を含めたコストの上昇	業種名	労務費以外のコストの上昇	労務費を含めたコストの上昇
ビルメンテナンス業及び警備業	10.3%	89.7%	不動産賃貸業・管理業	50.0%	50.0%
情報サービス業	21.5%	78.5%	電気機械器具製造業	55.1%	44.9%
技術サービス業	29.3%	70.7%	生産用機械器具製造業	60.5%	39.5%
映像・音声・文字情報制作業	52.8%	47.2%	協同組合	62.6%	37.4%
不動産取引業	54.7%	45.3%	総合工事業	37.6%	62.4%
道路貨物運送業	27.9%	72.1%	金属製品製造業	58.9%	41.1%
広告業	63.5%	36.5%	はん用機械器具製造業	56.1%	43.9%
電子部品・デバイス・電子回路製造業	53.4%	46.6%	印刷・同関連業	74.1%	25.9%
情報通信機械器具製造業	57.3%	42.7%	放送業	46.9%	53.1%
自動車整備業	60.6%	39.4%	家具・装備品製造業	64.4%	35.6%
業務用機械器具製造業	61.7%	38.3%	輸送用機械器具製造業	56.6%	43.4%

### 4 労務費の転嫁率(転嫁の要請に対して引き上げられた金額の割合のこと)

n = 4707

ワースト10(注1)		ベスト10(注2)	
業種名	割合	業種名	割合
自動車整備業	41.5%	放送業	60.0%
輸送用機械器具製造業	40.9%	情報通信機械器具製造業	52.9%
映像・音声・文字情報制作業	36.5%	技術サービス業	47.3%
金属製品製造業	36.3%	業務用機械器具製造業	38.8%
印刷・同関連業	36.1%	情報サービス業	36.8%
道路貨物運送業	35.5%	不動産賃貸業・管理業	35.0%
家具・装備品製造業	31.0%	協同組合	33.6%
はん用機械器具製造業	29.7%	総合工事業	31.7%
業務用機械器具製造業	29.4%	生産用機械器具製造業	31.5%
生産用機械器具製造業	28.0%	広告業	31.2%

(注1) 労務費の転嫁率が10%未満の受注者が多い上位10業種のこと、「割合」欄には労務費の転嫁率が10%未満の受注者の割合を記載している。

(注2) 労務費の転嫁率が90%以上の受注者が多い上位10業種のこと、「割合」欄には労務費の転嫁率が90%以上の受注者の割合を記載している。

(注3) ワースト10にもベスト10にも含まれている業種は、労務費の転嫁率が10%未満と労務費の転嫁率が90%以上の受注者が多く、その間の転嫁率の受注者が少ないことを意味する。

5 労務費率が高い業種の受注者が価格転嫁できていない発注者の上位3業種 n = 4771

労務費率が高い業種名	価格転嫁できていない発注者の上位3業種の業種名		
ビルメンテナンス業及び警備業	その他のサービス業(ビルメンテナンス業、警備業等)	総合工事業	不動産賃貸業・管理業
情報サービス業	情報サービス業	インターネット付随サービス業	地方公務
技術サービス業	総合工事業	技術サービス業	地方公務
映像・音声・文字情報制作業	映像・音声・文字情報制作業	広告業	情報サービス業
不動産取引業	不動産賃貸業・管理業	不動産取引業	総合工事業
道路貨物運送業	道路貨物運送業	運輸に付帯するサービス業	倉庫業

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（令和5年11月29日内閣官房・公正取引委員会）別添

価格交渉の申込み様式（例）

御見積書

○年○月○日

（発注者） 御中

（受注者）

下記のとおり、御見積もり申し上げます。

見積日 年 月 日  
有効期限 年 月 日

商品名（例：業務名、品番、件名）

合計金額 円

原材料価格、エネルギーコスト、労務費など、各コスト要素に分けて、それぞれ単価、小計等を作成

内訳

1 原材料価格（素材費、部品購入費等）

(例)

	単価	数量	金額	(備考) 旧単価 (円) / 単価上昇率 (%)
材料・品番				
...				
小計	円			

2 エネルギーコスト（電気代、ガス代、ガソリン代等）

(例)

	単価	総使用量	貴社向け売上比率	金額	(備考) 単価上昇率 (%)
電気代					
...					
小計	円				

3 労務費（定期昇給、ベースアップ、法定福利費等）

(例1)

改定前の労務費総額	労務費の上昇額 ※改定前の支払い実績（定期昇給、ベースアップ、法定福利費等）に最低賃金・春季労使交渉妥結額等の上昇率を乗じて算出	貴社向け売上比率	金額
円	円	%	円

(例2)

現在の労務費単価	人数	労務費の上昇率 ※最低賃金・春季労使交渉妥結額等の上昇率	金額
円/人・日	人・日	%	円

小計 円

4 その他

(例) 設備償却費、保管料、輸送費等

小計 円

## 1. 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。
- ✓ 発注者及び受注者が採るべき行動／求められる行動を12の行動指針として取りまとめ、それぞれに「労務費の適切な転嫁に向けた取組事例」、「留意すべき点」などを記載。
  - ・ 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、発注者としての行動を全て適切に行っている場合、取引当事者間で十分に協議が行われたものと考えられ、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。

## 2. 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転嫁について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<sup>1</sup>又は下請代金法上の買いたたき<sup>2</sup>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が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在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。

<sup>1</sup> 優越的地位の濫用として独占禁止法上問題となるのは、発注者の取引上の地位が受注者に優越していることとともに、公正な競争を阻害するおそれが生じることが前提となる。

<sup>2</sup> 買いたたきとして下請代金法上問題となるのは、下請代金法にいう親事業者と下請事業者との取引に該当する場合であって、下請代金法第2条第1項から第4項までに規定する①製造委託、②修理委託、③情報成果物作成委託又は④役務提供委託に該当することが前提となる。

### 3. 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労務費の上昇傾向を示す根拠資料としては、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。

### 4. 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。

### 5. 今後の対応

- ✓ ①内閣官房において、各府省庁・産業界・労働界等の協力を得て本指針の周知活動を実施し、②公正取引委員会において、労務費の転嫁の協議に応じない事業者に関する情報を提供できるフォームを設置する。



# 物価高騰対策 賃上げ支援金

岩手県では、**50円以上**（1時間あたり）の  
賃上げを行った中小企業等を対象に

**従業員1人あたり5万円**〔<sup>最大</sup>20人分〕を支給します。

## 給付金の 支給額

従業員1人あたり**5万円**、最大20人分  
（1事業所当たり最大100万円）

## 支給対象者

県内に事業所を有する中小企業等

※公益法人、協同組合、個人事業主等（従業員を1人以上雇用しているものに限る）も含む。  
（詳しくは裏面へ）

## 給付要件

### ①賃上げの対象時期

令和5年4月1日から令和6年9月30日まで  
（賃金の支給が令和6年10月以降となったものを含む）

### ②賃上げ対象従業員

県内事業所に勤務する正規及び非正規雇用労働者。  
ただし、非正規雇用労働者については、週所定労働時間20時間以上であること。

### ③賃上げ額

（ア）対象時期において、従業員の賃金を前年同月額と比較して**1時間あたり50円以上**  
**引き上げ**ていること。

（イ）最低1月以上、引き上げ後の賃金支給実績があること。

### ④その他

引き上げ後の賃金水準を**1年間継続**すること。

## 受付開始

令和6年 **2月5日**（月）

## 給付上限

岩手県全体で40,000人を上限とし、  
上限に達し次第終了します。

※なお、上限に達しない場合でも、令和6年11月15日（金）で受け付け終了とします。

手続きについては  
裏面をご覧ください

# 支援金申請について

## 必要書類

- ①物価高騰対策賃上げ支援金申請書兼請求書(様式第1号又は様式第2号)
- ②支給対象従業員一覧(様式第3号)
- ③支給対象従業員に係る労働条件通知書の写し又は雇用契約書の写し
- ④貸金台帳の写し(貸金改定月及び前年同月分)
- ⑤別途指定する金融機関の振込依頼書(支払い先の情報を記載したもの。)及び支援金振込先の口座に関する情報(金融機関名、口座番号、名義人等)が分かる書類(預金通帳の写し等)
- ⑥その他、知事が必要と認める書類

## 支給対象事業者

次のチェック項目すべてに該当する者(法人の場合)

※個人事業主においても同様の要件に該当する必要があります(詳しくは下記の特設ページをご確認ください)。

- : 中小企業基本法(昭和38年法律第154号)第2条第1項に規定する中小企業者の範囲で事業を営む者であって、法人税法(昭和40年法律第34号)第2条に規定する法人のうち、公益法人等※1、協同組合等※1及び普通法人※1に該当。
- : 県内に本社又は主たる事業所がある、若しくは支店・営業所等の事業所が県内にあること(県内で営業実態がなく、法人住民税が免除されている場合を除く)。
- : 県内の事業所に常時使用する従業員※2を1人以上雇用していること。
- : 岩手県税に未納がないこと。

- : 過去に国・都道府県・市区町村等の助成事業等において、不正受給による不支給決定又は支給決定の取り消しを受けたことがないこと。
- : 過去5年間に重大な法律違反等がないこと。
- : 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和23年法律第122号)第2条第5項に規定する「性風俗関連特殊営業」を行っていないこと。
- : 岩手県暴力団排除条例(平成23年岩手県条例第35号)第2条第2号に規定する暴力団、同条例3号に規定する暴力団員又はこれらと密接な関係を有する者でなく、経営に暴力団及び暴力団員が実質的に関与していないこと。
- : 会社更生法(平成14年法律第154号)、民事再生法(平成11年法律第225号)等に基づく再生又は更生手続きを行っている者ではないこと。

※1 次の①から⑤のいずれかに該当するものは除く。

- ①構成員相互の親睦、連絡及び意見交換等を主目的とするもの(同窓会、同好会等)
- ②特定団体の構成員又は特定職域の者のみを対象とする福利厚生、相互救済等を主目的とするもの(後援会等)
- ③特定個人の精神的、経済的支援を目的とするもの(後援会等)
- ④岩手県が設立した法人
- ⑤法人格のない任意団体、政治団体、宗教団体、運営費の大半を公的機関から得ている法人等

※2 常時使用する従業員とは、労働基準法第20条の規定に基づく「予め解雇の予告を必要とする者」とし、以下①から④に該当しない者とする。

- ①会社役員、個人事業主
- ②日々雇い入れられる者
- ③2ヶ月以内の期間を定めて使用される者
- ④季節的業務に4ヶ月以内の期間を定めて使用される者

【中小企業基本法第2条第1項に掲げる中小企業者】

業種	中小企業者 (下記のいずれかを満たす者)		小規模企業者
	資本金の額 または 出資の総額	常時使用する 従業員の数	常時使用する 従業員の数
製造業、建設業、 運輸業、その他の業種	3億円以下	300人以下	20人以下
卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下	5人以下
小売業	5,000万円以下	50人以下	5人以下

## 申請方法

《ホームページからの申請がスムーズです。優先的にご利用ください》



ホームページから申請

- 申請特設ページにアクセス
- 申請フォームに必要事項を入力
- 提出書類を添付
- 入力終了・申請
- 申請完了

申請書類の受理から給付金の振込までは  
**およそ4週**を予定しています



ホームページから申請できない場合は  
郵送で申請

- 所定の申請用紙に必要事項を記入
- 提出書類を同封の上郵送
- 〒020-8777  
盛岡市菜園1丁目3-6 農林会館302号室  
「物価高騰対策賃上げ支援事業事務局」宛
- 申請完了

申請書類の受理から給付金の振込までは  
**およそ5週**を予定しています

申請特設ページはこちら

<https://iwate-bukkakoutoutaisaku.pref.iwate.jp>



申請書類の  
ダウンロードはこちら



## お問い合わせ

※提出方法がご不明な場合はこちらまでお問い合わせください

物価高騰対策賃上げ支援事業事務局

〒020-8777 盛岡市菜園1丁目3-6 農林会館302号室

tel 019-601-5981

受付時間  
9:00~17:00(平日のみ)

mail [info@iwate-bukkakoutoutaisaku.jp](mailto:info@iwate-bukkakoutoutaisaku.jp)