



連合
大阪

中小組合News

「労務費の転嫁のあり方」指針公表

適正な価格転嫁に向けて

連合大阪 総合政策・ジェンダー平等推進・中小支援グループ 岩崎 富巳子

政府は昨年11月29日、「労務費の適正な転嫁のための価格交渉に関する指針」(以下、「指針」)を公表した。

「指針」では、発注者および受注者それぞれが取るべき行動や求められる行動をまとめている。しかし、価格転嫁が進んでいない産業や業種もあることから、業種別に踏み込んだ対策が必要であり、併せて調達部門など交渉現場での実効性の確保も課題となっている。

さらに、指針の内容が中小企業の経営者をはじめ、多くの企業で積極的に活用されるよう、広く周知しなければならない。

政労使の意見交換で 認識合わせ

昨年11月15日、連合、経団連、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会、政府の代表者により、「2024春季労使交渉に向けて」をテーマに政労使の意見交換が行われ、連合からは芳野会長と清水事務局長が参加した。

政労使の意見交換では、①2023年度を上回る賃上げをめざすこと、②より多くの中小企業などに賃上げのすそ野を広げること、③そのためには労務費を

含む適正な価格転嫁が重要であること、などについて一定の認識合わせが行われた。

冒頭に紹介した「指針」は、この意見交換を受けて策定されたもので、労働組合の立場からも、受注側の企業は発注元企業との積極的な交渉に臨むよう企業に求め、また、発注者企業としても主体的に価格転嫁を協議する場を設けるよう企業に働きかけてほしい。

価格交渉促進月間の実施と フォローアップ調査結果

経済産業省は1月12日、中小企業との取引において価格交渉・転嫁に後ろ向きな企業について、その名前を公表した。

これは、原材料費やエネルギー費、労務費などが上昇する中、中小企業が適切に価格交渉・転嫁できる環境を整備するためのものである。そして2021年より毎年9月と3月を「価格交渉促進月間」と定め、各「月間」の終了後に価格交渉・転嫁それぞれの実施状況について、中小企業にフォローアップ調査(①アンケート調査、②下請Gメンによるヒアリング)を行っている。

その後、価格転嫁率や業界ごとの結果、順位付けなどの結果

を取りまとめるとともに、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・助言を実施している。

大企業も中小企業も 労使が一丸となって 取り組もう

昨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、2022年4月以降、現時点に至るまで、急激な物価上昇に賃金の上昇は追いついていない。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の賃上げがカギとなる。

賃上げの原資を確保するためにも、取引の適正化を実現することは非常に重要な課題だ。「パートナーシップ構築宣言」は、中小企業の利益を確保し、賃金や労働条件の向上、さらには働き方の見直しを行うためのもので、さらに企業間の取引の適正化に向け、大企業・中小企業、労使が一丸となって取り組むことができる仕組みでもある。

中小企業に関する制度や取り組み・仕組みを大いに活用し、今春闘での要求内容をみんなで勝ち取ろう。

「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(概要版)は以下の通り

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針①

本指針の性格

- ✓ 労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針。
- ✓ 労務費の適切な転嫁のため、発注者及び受注者がこの行動指針に沿った行為を行うことが必要。
- ✓ 本指針に記載の12の行動指針に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処することを明記。
- ✓ 他方で、記載された発注者としての行動を全て適切に行っている場合、通常は独占禁止法及び下請代金法上の問題が生じない旨を明記。

発注者として採るべき行動／求められる行動

★行動①：本社（経営トップ）の関与

①労務費の上昇分について取引価格への転嫁を受け入れる取組方針を具体的に経営トップまで上げて決定すること、②経営トップが同方針又はその要旨などを書面等の形に残る方法で社内外に示すこと、③その後の取組状況を定期的に経営トップに報告し、必要に応じ、経営トップが更なる対応方針を示すこと。

★行動②：発注者側からの定期的な協議の実施

受注者から労務費の上昇分に係る取引価格の引上げを求められていなくても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回など定期的に労務費の転嫁について発注者から協議の場を設けること。特に長年価格が据え置かれてきた取引や、スポット取引と称して長年同じ価格で更新されているような取引においては協議が必要であることに留意が必要である。

協議することなく長年価格を据え置くことや、スポット取引とはいえないにもかかわらずスポット取引であることを理由に協議することなく価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用又は下請代金法上の買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。

持続的な賃上げが 最大のカギ

取り組みの背景

地域ミニマム運動は、「地域において不合理な賃金格差を是正する」ことを目的に、春季生活闘争と一体として1995年にスタートした運動であり、連合で実施する唯一の個人別賃金調査である。この調査結果を活用して自社あるいは地域の賃金水準を把握し、賃金相場の形成と格差是正につなげる。

2024連合大阪 地域ミニマム業種及び 学歴別賃金特性値

昨年8月から11月中旬にかけて、賃金実態調査に12構成組織、231組合、2万1928人（昨年は、13構成組織、188組合、2万631人）から協力をいただいた。分析機関の集計結果に基づき、「2024連合大阪地域ミニマム業種及び学歴別賃金特性値表」を作成した。

- 集約したデータの精度をより向上させていく観点から、300人未満の中小組合を中心に、組合規模にかかわらず、できる限り多くの賃金データを集約した。
- 特性値表は、年齢を18・20・25・30・35・40・45・50・55歳の九つの年齢ポイント毎に示した。

2024連合大阪 地域ミニマム参考値の設定

- 2023年度賃金実態調査結果の「製造業・男女」（1万3548人）の第1十分位

3次回帰の特性値を考慮し、「2024連合大阪地域ミニマム参考値」を設定した。

- 18歳ポイントについては、2021年12月に連合が調査した「2021連合リビングウェイジ」に、2023年7月時点の物価上昇を反映して簡易改定された「2023連合リビングウェイジ」を都道府県別に換算したところ、「2022連合大阪リビングウェイジ（時間額1100円）」を上回ったことから1120円に変更した。
- 18歳ポイントを変更したことにより、20歳ポイントが下回ったため、連合の春闘方針を鑑み、1年1歳間差を4500円として9000円をプラスしたところ、25歳ポイントについても下回る設定となることから、大阪の実態値に沿った1年1歳間差を次のとおり算出した。

*第1十分位3次回帰の20歳と55歳ポイントの賃金差より1年1歳間差を2600円とし、18歳ポイントに5200円をプラスし、20歳ポイントを19万円とした。
〔第1十分位3次回帰値〕
・20歳17万1200円/55歳26万7000円 ⇒ 8万9500円差
・8万9500円÷35年=2557.14≒2600円

- 時間給算出では、実態にあわせるため、大阪の所定内労働時間（賃金構造基本統計調査/企業規模10人以上：月165時間）を用いて換算した。
- 賃金実態調査における調査母数、調査対象（前年と同じ組合・同じ組合員など）は同一ではないので、必ずしも

正確な比較はできない。

2024春季生活闘争での 取り組み

- 「地域ミニマム運動」を積極的に推進し、地域の賃金水準（業種及び学歴別賃金特性値）を組織内外・地域全体に開示し、地場の業種及び学歴別賃金相場形成に取り組む。
- 「地場共闘」の強化を図りつつ、機関紙やホームページに記事を掲載するなど、効果的に情報を発信し、中小のみならず未組織の組合や有期・短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「格差是正」へつながる体制を強化する。
- 賃金全数調査に協力いただいた加盟組合に対しては、「賃金プロット図」などの調査結果資料を還元する。結果資料を基に、存在する「賃金カーブ」を割り出し、賃金制度を確立、そして賃金交渉の活性化を図る。

集計結果の活用

まずは、自単組内の賃金水準を点検し、「地域相場と比較し低くないか」「年齢・性別間の不合理な格差はないか」「不必要なバラツキがないか」などの問題点を洗い出す。

具体的には、低賃金の実在者に対しては、その格差が性別、勤続年数、職種など、要因になっているものを調べる。続いて、構成組織や連合大阪の2024春季生活闘争方針の賃金水準と比較する。そして、「連合大阪地域ミニマム業種及び学歴別賃金特性値」を用いて、第1十分位以下をなくし、第1四分位、中位数と確認・検討し、各種データを賃金交渉の参考に活用する。

特に、男女間の賃金格差については、女性活躍推進法の省々

令改正により、301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられており、指針では「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されている。是非とも、賃金データに基づいて、男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し、「見える化」をはかるとともに、勤続年数なども含む賃金格差につながる要因を明らかにし、問題点を改善してほしい。

例年、地域ミニマム運動では業種別の賃金特性値を公表してきたが、昨年より学歴別の賃金特性値も公表している。賃金実態分析結果をうまく活用し、自社の賃金の問題点の分析や説得力のある要求作りに役立ててほしい。また、連合は中小組合の労使交渉を支援するための「中

「2024連合大阪地域ミニマム額参考値」

年齢	【製造業】(13,548人)	
	2024連合大阪 地域ミニマム額参考値 (時間給換算：所定内実労働時間大阪=165h) ※18歳はリビングウェ イジ額 (設定時は165hで計算)	2023年度 集約データ 製造業・特性値 男女計第10百分位 (3次回帰)
18歳	184,800円 (1,120円)	162,000円
20歳	190,000円 (1,152円)	171,200円
25歳	192,000円 (1,164円)	191,400円
30歳	208,000円 (1,261円)	207,800円
35歳	222,000円 (1,345円)	221,300円
40歳	233,000円 (1,412円)	232,700円
45歳	243,000円 (1,473円)	242,500円
50歳	252,000円 (1,527円)	251,600円
55歳	261,000円 (1,582円)	260,700円

小組合元気派宣言」冊子を発行し、希望する組合にはデータを提供している。

今春闘は、賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場となる。最大のカギとなる持続的な

賃上げの実現に向け、今こそ中小組合の底力を発揮し、ともに頑張ろう！

.....
「2024地域ミニマム
業種別・学歴別参考
値」はコチラ➡

