奈良県地方版政労使会議（第 10 回奈良県働き方改革推進協議会）

出席者発言（要旨）

【経済界委員】

（近畿編針株式会社）

従業員数 38 名の製造業。

賃上げは必要と思う反面、中小零細のため先を見越せない中でやりくりをしている。賃上げについては企業状況を見ながら、一律ではなく個別にチェックをしながら少しずつ進めていきたい。

価格転嫁はあまり影響を受けない状態で来ているが、大手との交渉では苦労することもある。現在、海外取引に力を入れており、国際見本市に展示出店し販路拡大に努めている。

賃上げは全体で 2%、うち若手は 4%、パートは年間で 11%の実施。パートは助成金を活用し、労働時間を１時間伸ばしてもらい賃上げをし、社会保険に入ってもらうことで手取りが減らないようにした。

生産性向上には機械の新設が必要だが、特殊加工を行う機械でオーダーメイドになるため、発注できる業者がなく困っている。また、今後はＡＩの活用も進めていかなければならないと考えている。

（株式会社ハンナ）

従業員 196 名の運送業。トラックによる運送事業がメイン。

賃上げへの取組では、物価高騰の半面、価格転嫁がなかなかできない状況であったが、国交省所管のトラック新法により、荷主との価格交渉の機会が持てるようになり、価格転嫁に向けた交渉がスムーズに進むようになってきた。

生産性向上の部分については、ドライバー一人一人の労働生産性の引上げをどういう形で行うか検討してきた。12 年ほど前からリカレント教育を行うとともに、自社のアカデミーを設立しそこで学んでもらうことで、労働生産性の向上につなげている。

物流を、顧客がコストでなく「エンドユーザーに届くための投資」と考えていただけるように、会社として差別化戦略を議論しながら進めている。具体的には、顧客が求める情報を弊社ドライバーを通じて収集し、それを顧客にフ

ィードバックしている。こういった仕組みを物流業界全体に波及させていきたいと考えている。

（社会福祉法人太樹会）

特別養護老人ホームの運営を主とする社会福祉法人。奈良県内唯一のユニットケアのモデル施設。

賃上げに向けた取組は、人材確保と定着支援へのカギになると考えている。人材確保については、介護人員の減少及び、立地や賃金水準の点から大阪圏への人材流出傾向が強いことから、採用が非常に厳しい状況である。定着支援についても、やはり賃上げを行っていかないと厳しい現状である。

そのような中、基本給のベースアップ・処遇改善加算の積極活用と、キャリアパス制度の整備により、働き甲斐・やりがいを打ち出す取組を行っているところ。給与以外に福利厚生面を重視する職員も多いので、例えば５連休奨励金や有給休暇の積立制度などユニークな福利厚生制度を設け、定着に繋げている。

生産性向上については、働き方の多様化を進めており、例えば夜勤専属職員、短時間正社員、介護補助のスタッフ、法人全体の 10%を占める外国人職員の採用のほか、ＩＣＴの面ではインカムの活用や記録の電子化、介護ロボの導入を進め、生産性の向上に繋げている。

価格転嫁については、介護報酬が決まっているためなかなか難しい。今回の臨時改訂では食事や報酬のプラス改訂があったので、その影響を今後見ていく必要があると考えている。

【労働界委員】

（連合奈良）

今年の春闘のポイントについて、１つ目は日本全体の実質賃金１％上昇の実現、２つ目は格差是正と分配構造の転換、３つ目は労働組合の加入者増。

暮らし向きに余裕がなくなってきたと感じる人が年々増加。名目賃金と実質賃金の動きを見ても実質賃金は下がってきており、世帯の家計支出では収入より支出が増えている。慢性的デフレから脱却し、賃金と物価が持続的かつ緩やかに上昇するサイクルに転換することを目指す。

企業利益、配当金と経常利益は上昇しているが、労働分配率は低いままとなっている。昨年の平均賃金の改定率をみると、労働組合のある企業は、ない企業より改定率が約１％高いという厚生労働省の調査結果がある。また、連合のアンケートでも、フルタイム、パート共に組合のある企業の方が、ない企業に比べて賃金が上がった、と

いう結果が出ている。

　また、労使だけでなく消費者も、サービスや製品の適正価格についてマインドを変えていかないといけない。

　生産性向上については、労使の間に労働組合が入り、経営諸施策について会社と協力する過程で生じる課題について話し合い解決していくことで、寄与することができると思う。また、政府による生産性向上支援のための補助金等について、組合としても、企業に活用を働きかけていく。

　こういった政労使会議を年に複数回開催し、様々な課題について共通認識ができると良い。

（ＵＡゼンセン奈良県支部）

　約 2,000 の労働組合が加盟し、製造産業、流通、サービス業の３つの部門を有する。約８割が中小企業。

　製造産業部門では価格転嫁の状況等に関する調査を定期的に実施。直近の３年間で価格転嫁は確実に進んでいることが分かった。しかし、継続するコストアップには追い付いておらず、十分とは言えない。原材料費やエネルギーコストは一定進んでいるが、労務費はこれらほど進んでいない。労務費の価格転嫁が進まない理由として、「労務費の上昇分は企業努力で吸収すべき」との回答が過去全ての調査において最多となっており、根強い商習慣から脱却できていない現状が伺える。

　また、価格転嫁が進まない理由として、「他社への発注や取引中止を示唆された」との回答が２割ほどあった。

　政府が 2023 年に公表した「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、価格交渉がしやすくなったとの声がある一方で、2025 年の調査においても「指針を知らない」との回答が 25%あった。企業規模が小さいほど指針の認知度は低くなっており、周知に課題があること思われる。多くの中小企業が地方にあることを踏まえると、地方における取組の強化が重要。

　また、印刷業や建設業においては、官公需における適正取引が進んでいないという声も多く寄せられている。総務省の調査では、地方公共団体において指針に基づく取組が不十分であるという結果が出ており、適正取引の促進が求められる。

（自動車総連奈良地方協議会）

　自動車関連産業は製造、販売、整備、輸送と幅が広く、これらに従事している仲間の生活を守り、地域経済を活性化させるためには、物価高騰を上回る実質賃金の向上が不可欠であると考える。

　奈良県内は中小・小規模事業者が多いため、持続的な賃上げを行うことのできる環境整備が重要。ポイント

としてはやはり物価高プラスアルファの賃上げ、実質賃金の確保が必要。もう一つは人材流出の問題。流出をくい止めるためには、県内の自動車産業の賃金水準を底上げし、その魅力の発信を維持していきたい。

価格転嫁に関しては、中小企業・販売店が特に多い奈良では、労務費の適切な価格転嫁が重要と思料。中小部品メーカー、販売、整備工場等が多いため、賃上げ原資の確保にはやはり労務費の適切な価格転嫁が必要。県や指導機関に対し、価格交渉における監視体制の強化や実効性のあるサポートを求めていきたい。

また、自動車産業はサプライチェーンのすそ野が広いため、賃上げと価格転嫁のグッドサイクルがすべての企業に行きわたるよう、取引適正化の浸透に向けた周知、徹底を要望したい。人への投資という観点では、現在自動車産業は自動化、電動化等により車の構造自体が大きく変化しているが、その対応に向け、中小企業の従業員が新たなスキルを習得できるよう県独自の補助金や研修制度を拡充いただきたいと考えている。

（電機連合奈良地方協議会）

電機産業関連の労働組合で構成。

直近の労働者の生活実態調査では、2025 年月例賃金について、正社員で「増えた」と回答したのが 73.1%と、昨年に比べ増加。一方で、賃上げ額の生活水準に関する評価を見ると、生活水準維持には「やや不十分」、「かなり不十分」という回答を合わせると 3 割程度を占めており、賃上げの継続が必要。大手が高い水準で確実に相場形成をして、中小に波及させていきたいと考えている。

価格転嫁については、労務費の価格転嫁が難しいと言われているが、我々の業界では、ここ最近レアメタルや希少金属の価格が高騰している状況。構成組織の中小企業に聞くと、金、銀の高騰が進んでおり、ここ半年ほどで価格が約 3 倍に膨れ上がっているとのことで、中小企業は非常に経営が厳しい状況になりつつあるという話を伺っている。こういったところにも取り組んでいきたい。

【オブザーバー（経済団体）】

（奈良経済産業協会）

経営者協会と工業会が合併。会員数は 460 社で、上場企業から中小零細まで非常に幅広い構成。

上場企業では労使交渉によって賃上げが決定されるが、中小零細では親方の話一つで決まるところもあり、一筋縄ではいかないところ。中小零細企業については、最低賃金のアップが賃上げ実施の後押しになるのではと考え

ている。昨年の最低賃金引き上げは 986 円から 65 円上がって 1,051 円となったが、奈良県は若干低く、県境の都市からは賃金の高いところに人が流れていく。中小零細企業は防衛的な賃上げを必然的に行わざるを得ないと強く感じる。従業員の確保のため、賃上げにより条件を整えていくことが最低条件である。また、賃上げ以外にも従業員をできるだけ引き留めるのに重要なのは、働きやすい職場環境を作ることと思料。福利厚生の充実、ジョブ型雇用、ハラスメント防止を強く意識するところ。

（奈良県商工会議所連合会）

賃上げの必要性については、労使、行政、経済界の間で方向性は概ね共有されているところ。人材確保、定着の観点から賃上げの重要性を強く認識している事業者は多く、可能であれば賃上げを行いたいという意欲が広がってきている。

一方で、県内の中小企業、小規模事業者の皆様の多くは、物価高、エネルギー価格等々の高騰、深刻な人手不足といった厳しい経営環境の中で、やむを得ず防衛的な賃上げにとどまっているというのが実情と思われる。賃上げを一時的な対応で終わらせず持続的なものにすることが共通の課題。そのためには生産性向上と適正な価格転嫁を一体で進めることが重要である。業務の効率化、デジタル化、人材育成の投資の必要性が理解されつつあるが、特に小規模事業者には投資のハードルが高いのが現実と思われる。

価格転嫁については、原材料費やエネルギーコストは比較的価格転嫁しやすくなってきた一方、労務費の転嫁は依然として厳しい、という声が多く聞かれる。

本年 1 月に施行された取引適正化法において、価格に関する協議の義務が明確化されたことは、中小・小規模事業者にとって大きな前進であり、意義ある改正。制度の実効性を高めるには、書面上の対応にとどまらず、価格に関する協議が実際に行われているのかを確認する取組が重要になってくると思われる。そうした積み重ねが安心して価格交渉に臨める環境づくりに繋がるものと感じている。

（奈良県中小企業団体中央会）

中小・小規模事業者にとって、賃上げ、生産性向上、価格転嫁は、互いに強く関連する課題としてとらえる必要がある。

全国中央会が昨年行った賃上げについての調査によると、直近 5 年間は、毎年 7 割を超える中小企業が引き上げた、又は引き上げる予定と回答。しかし、賃上げ決定要素としては、「労働力の確保、定着のため」が「企

業の業績」を上回っており、人件費分の価格転嫁が十分に進んでおらず、防衛的な賃上げに苦しんでいることが分かる。また、「価格転嫁ができた」という回答は 16%となっており、従業員規模の小さい事業場ほど低く、また、サービス業は低いなど、業種で大きな差が生じている。

現場の生の声として、県内の地場産業を中心とした会員組合より、原材料の高止まりや電気、エネルギー等の諸経費の高騰、人件費の引上げ、さらに、人手不足の深刻化など、課題の多い経営を強いられる状況が続いているとの報告を受けている。材料費や人件費の高騰を販売価格に転嫁する好機との意見もあるが、まだ十分ではないという意見が大半である。中小対中小の取引においては、規模が小さいほど適正な価格転嫁が実現できていない状況が続いており、賃上げの原資確保が困難。賃上げ環境が整っていない中小企業等に対し、持続的な発展に繋がる多面的かつ強力な支援を頂きたい。

（奈良県商工会連合会）

現在、会員数は 12,452 社。

奈良県も最低賃金がアップする中、中小・小規模事業者にとっては、物価の高騰や深刻化する人手不足、それに伴う防衛的賃上げが、収益の悪化、減少につながっている。また、価格交渉が可能な取引環境は構築されつつあるがまだ不完全なところがある。

今後における時給 1500 円に向けた対応は、県内の中小・小規模事業者には厳しいと感じる。会員に向けた調査では、今後求める支援は、補助金・助成金の経済的支援が 35%、社会保険料の負担軽減が 20%、価格転嫁支援が 16%、業務の効率化支援が 9%となっている。

中小・小規模事業者が賃上げできる体質に変革するためには、職員の経営資質能力の強化に取り組み安定経営を目指すとともに、県や国の各種支援策の活用を推進して、事業者の生産性の向上、売り上げ拡大を支援するとともに、充実されてきた国や県の賃上げに向けた支援制度の活用推進を図ることで、賃上げの原資確保を目指している。

価格転嫁については、県内 33 商工会のうち 29 でパートナーシップ構築宣言を実施。会員事業者の宣言はまだ少ないが、事業者が価格転嫁を求めていけるよう、セミナーの実施やパートナーシップ構築宣言の推進をこれからも力強く丁寧に進めていく。