

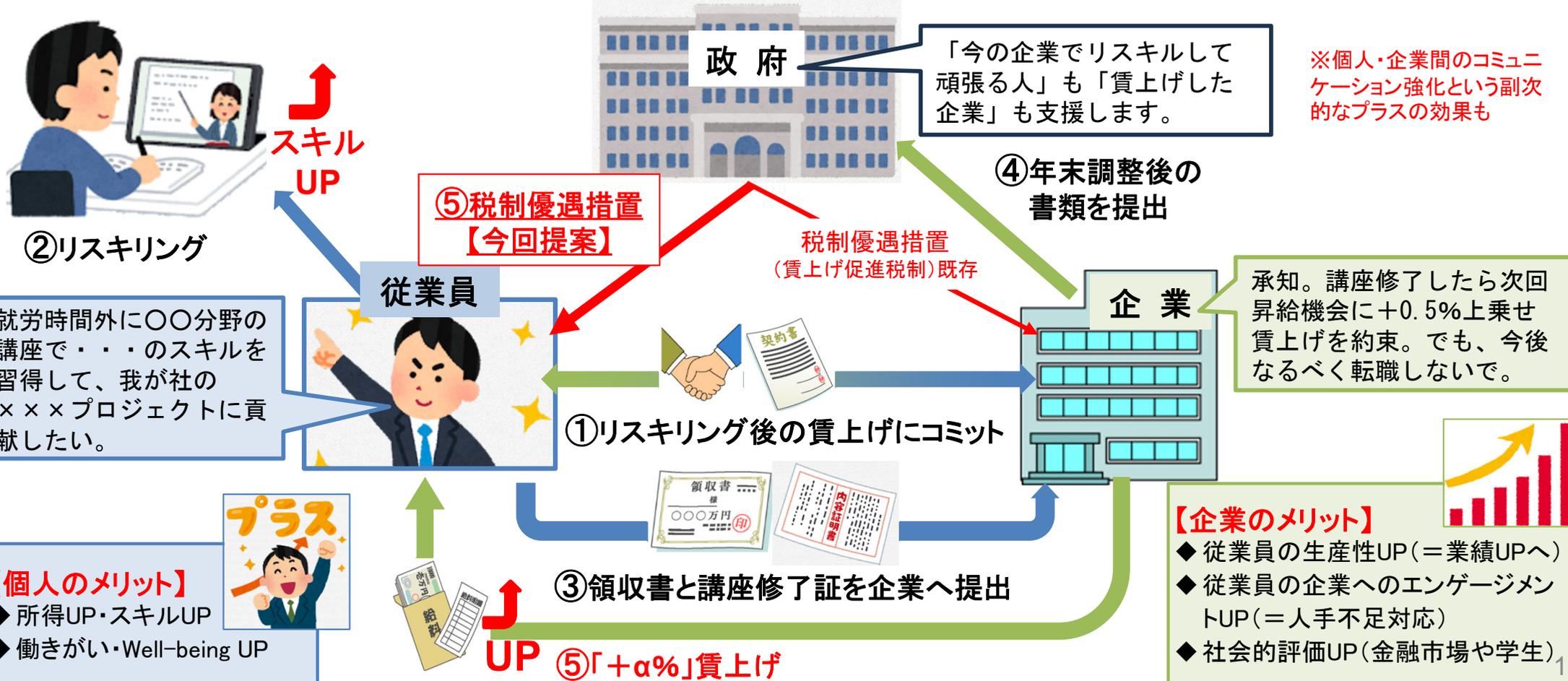
# “富国幸民”熱量溢れる個人(従業員)がリスキリングを通じて賃上げを獲得しに行くエコシステムの整備

## 【制度概要】

企業が次の昇給機会に『+ α%』の賃上げにコミットメント(先にリスク後の処遇を決定)することを前提に、リスキリングを通じて属する企業に貢献しようとする従業員に対して、リスキリング費用の一定額を税額控除(税額控除額は所得税額の〇%相当額が限度)。

## 【施策のポイント】

- ◆「+ α賃上げ」は従業員のやる気を引き出す強力なインセンティブであり、効果の高い人的投資及び人手不足対応策
- ◆賃上げとリスキリングの促進という人手不足経済克服のための一石二鳥の政策
- ◆個別賃金交渉を普及させて年功人事に一石を投じる。三位一体改革の1つジョブ型人事の導入を促進
- ◆年末調整を可能とすると様々なメリット: ①個人の事務手続き簡素、②企業側のチェック、③制度の周知(皆年1回は手続き)
- ◆「企業が賃上げするに値するリスク講座」が税制優遇の対象。対象のリスク講座は政府ではなく個人と企業が決める。



# “富国幸民”熱量溢れる個人(従業員)がリスキリングを通じて賃上げを獲得しに行くエコシステムの整備

## ① 施策(アイデア)の概要

### 【企業側の賃上げコミットを前提としたリスキリング費用の税額控除について】

1. 【制度概要】 企業が次の昇給機会に『+ α%』の賃上げにコミットメントすることを前提に、リスキリングを通じて属する企業に貢献しようとする従業員に対して、**リスキリング費用の一定額を税額控除**（税額控除額は所得税額の○%相当額が限度）。『+α%』の値などの条件は、そのリスキリング内容等を勘案して企業側が決める。
2. 【年末調整の意義】 税額控除の手続きは**年末調整を可能**とすることで、①リスキリングした**従業員の事務負担減**（心理的ハードルを下げる）。②**企業側がチェック**できる。③本制度が**広く周知**される（給与所得者は年1回必ず年末調整）。
3. 【既存施策との相乗効果】 既存の賃上げリスキリングに関する法人税の税制優遇と合わせて相乗効果が期待。
4. 【財源】 予算執行率が低い既存のリスキリング関連補助金等の一部削減等。整合が取れば、既存の特定支出控除の対象項目から資格取得費と研修費を廃止することも検討。

## ② 上記の発想に至った背景、問題意識など

1. 少子高齢化・人口減少を克服するために重要だとされる**人的資本形成（リスキリング）と所得の増加（賃上げ）を直接的につなげる政策対応は乏しい**。また、政府のリスキリング、賃上げ支援メニューは豊富だが、「**転職を前提とせず**に今の企業で**スキルアップして頑張る人**」向けの支援は乏しいのではないか。（P. 3参照）
2. **頑張れる人に公助は不要**ということではなく、少子高齢化・人口減少を克服して、国民が豊かさと幸せを実感するためには、**頑張る人が報われる、政府が背中をそっと押してあげる取組があってもよい**のではないか。
3. 「働き方改革」の次は「**働きがい改革**」。熱量溢れる**個人のやる気を賃上げという明瞭な形で評価する仕組み**が必要。
4. 日本では少ない「**個別賃金交渉**」の比率を高めて**ジョブ型人事の導入（※）を進めるべき**（※三位一体改革の1つ）。（P. 4参照）
5. 「生産性を高めてから、賃上げの原資を稼ぐ」という**従来の発想では人手不足の状況下で人が集まらない**。実際に中小企業の4割弱は業績が改善されなくとも「**防衛的な賃上げ**」をしている状況。**足下で経済社会のパラダイムシフトが起きていることを直視して発想を大きく転換すべき**。（P. 5参照）
6. これからスキル向上が求められる若い労働力は、**価値観が多様とされるいわゆるZ世代（人口の約17%、20歳代だけでも約10%）が中心**（働き方改革当たり前、他者からの押し付け馴染まない等）。政府が補助対象のリスキリング講座を決めたり、企業がリスキリングを命じるといった手法ではなく、**個人主導型、個別最適な取組の方が定着する**（受け入れられる）のではないか。もとより**政府や企業が一律で決める手法は社会の急速な変化に対応できない**のではないか。（P. 5参照）

## 施策(アイデア)名:人材育成ネットワーク形成支援事業

### ① 施策(アイデア)の概要

- 目的: 人件費の増加による価格転嫁の正当性に対する市場の理解と、企業が人件費の増加を行うインセンティブを創出する
- ニーズ: ①人件費増加による価格転嫁の市場理解の不足、②企業側が人件費を積極的に上げる動機の不足(人材確保など防衛的理由はある)
  - 派遣元のニーズとして、どの企業においても人材育成のニーズがある(企業で研修やセミナー参加などしている)
  - また、研修やセミナーでは20%の効果しかなく、人材成長の効果としては70%の割合で実地が有効(ロミンガーの法則)
  - 派遣先のニーズは人手不足の解消や協業による新規事業開発が挙げられる。
- 対象: 大企業では中小企業よりも賃上げが進んでいる状況に鑑み、中小企業を対象。
- 方法: 労働者のスキルアップの観点から、賃上げの動機を高めるための出向先での「複業」の促進(②から①の実現を目指す)
  - ⇒「個人」の希望で行うのが「副業」、A「個人」B「派遣元企業」C「出向先企業」の希望を満たすのが「複業」(本業を複数持つ)
  - ⇒A: 客観的なスキルの保持(マイクロレデンシャル制度の促進)×B: 自社に取込みたいスキルの獲得×C: 自社に活かしてもらいたいスキルの活用⇒出向先において従業員が(イ)専門性を生かせる業務と(ロ)新たに身に着けたいスキル獲得業務を50:50で行う。
- 制度の具体的な流れ(参考1)
  - ① 従業員は、資格試験やマイクロレデンシャル制度の利用によって、スキルの客観化を行う
  - ② 従業員は派遣元の企業に、出向の希望がある旨を申請し、従業員が活かしたいスキル、企業が身に付けてもらいたいスキルなどについて相談
  - ③ 派遣元企業は、政府が提供するプラットフォーム(仮)で募集をかけ、希望条件に合う企業とマッチングし、契約について相談
  - ④ 原則、出向先企業においては、活かしてほしいスキルと身に着けたいスキルによる業務は1:1とし、給与は60(出向先):50(派遣元)
  - ⑤ 従業員は派遣元企業に戻った際、出向先でもらっていた給与水準にて雇用。
  - 国として、マイクロレデンシャル制度の促進(企業の研修についてもオープンバッジ(デジタル証明書)を発行できるようなガイドライン及び支援など)やマッチングのプラットフォームの構築(既存のプラットフォームの活用もあり)を行う
  - 派遣元企業が出向先において、具体的に身に着けてほしいスキルが見当たらない場合は、出向先の業務、派遣元の業務を1:1で行ってもらうケースもあり ※労働者派遣を行うにあたって、労働者派遣法により厚労省の許可が必要。

### ② 上記の発想に至った背景、問題意識など

- 現状: 基礎資料の中に賃上げを見送る企業の理由として、「人件費の価格転嫁が難しいから」が全体の3割を占めている。
- 考えられる理由として、原材料費の高騰による価格転嫁は外的な要因による場合が多いため市場から理解されやすい一方で、人件費の増加は増加理由や根拠が不透明であることが考えられる。

# (参考1) 出向先での「複業」の促進のイメージ図

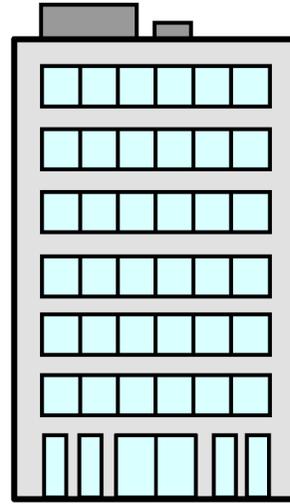
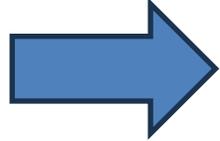
(派遣される従業員)

(派遣元企業)

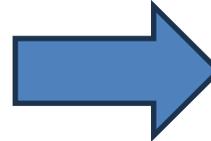
(出向先企業)



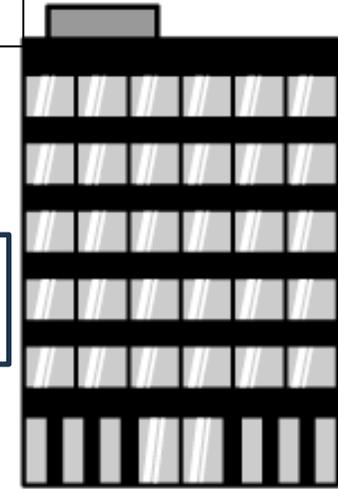
①申請



②従業員を派遣



プラットフォーム



①従業員はマイクロクレデンシャル制度等により、スキルの証明書を保持

④従業員は派遣元の企業に戻り、出向先での年収水準(出向前の1割増)に待遇改善(賃上げの実現)

③派遣された職員は自らのスキルが活かせる部署(給与は出向先/水準は6割)

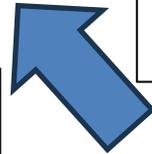
+

新しいスキルを身に着ける部署で業務(給与は派遣元/水準は5割)

※業務比率は50:50

国はマイクロクレデンシャル制度の促進/出向先の複業におけるプラットフォームや情報を提供

国



# 施策(アイデア)名:官民連携による標準化推進事業

## ① 施策(アイデア)の概要

- ・現在、少子高齢化に伴う働き手不足への対策や企業の生産性向上等のため、ロボット等の機械の導入、生成系AIやAI-OCR等新技术やデジタルを活用した設備等の導入が進んでいる。
- ・ただし、例えば工場内で十分な幅が取れていない、天井の強度が足りない等の理由でロボット等の導入が困難であったり、システムの仕様が違うことで関連するシステム間の連携ができない等、標準化ができていないことに起因して対策が阻害されることがある。
- ・また、これらに対応する過程でベンダー側も仕様の調整や規格の変更等に業務リソースが割かれてしまい、次の価値や市場を生み出すために必要なマーケティングやイノベーションが起こりにくい要因となっている。
- ・そのため、一部の仕様等を標準化することで設備等の導入を促進するとともに、新たな市場開拓の促進や、今後の働き手不足等への新たな解決策となるイノベーションに産業全体のリソースを集中することを目的として、標準化推進事業を提案する。

(主な事業)

1. 標準化に適した事業や標準化内容の調査(サウンディング等の実施)、スモールスタートによる実証実験
2. 成果が出た場合、本格的に事業化し中長期的な課題の解消やイノベーションの促進を通じて企業の稼ぐ力を向上させ、持続可能な賃上げへ

## ② 上記の発想に至った背景、問題意識など

- ・新型コロナウイルス感染症のまん延時、医療機関において電子カルテの導入が世界的に遅れていること及び電子カルテの標準化がなされておらずデータ連携等に課題がある状況を知ったことがこの提案のきっかけである。
- ・また、今後確実に訪れる少子高齢化に起因した働き手不足や、既にグローバルな競争が起こっている現状を踏まえた生産性向上等の必要性から、ロボットやシステム導入のニーズが非常に高まっており、これを円滑化することで持続可能な成長の実現とこれに伴う賃上げが実現可能と思慮した。
- ・さらに、標準化が進むことで、既に訪れているデータ社会への対応も進むと考える。ビッグデータの解析等が現在でも進んでいるが、データサイエンティストが最も苦勞することは最初のデータを整える作業であり、標準化が進みデータベースも一定の仕様の下で整然とすることで、データを活かした市場開拓やイノベーションを通じて国内企業の稼ぐ力が高まると考える。
- ・なお、これらの標準化は全体最適を実現する上で重要だが、企業や業界単位での個別に近い活動ではなかなかクリアすることが難しい。
- ・立案だけでなく、実装段階で業界を超えて影響を及ぼすことができる国が主導することで効果的な事業が実施可能という仮説に基づき、本事業を提案する。

**賃上げを幅広く実現するための政策アイデアコンテスト  
(官民連携による標準化推進事業)**

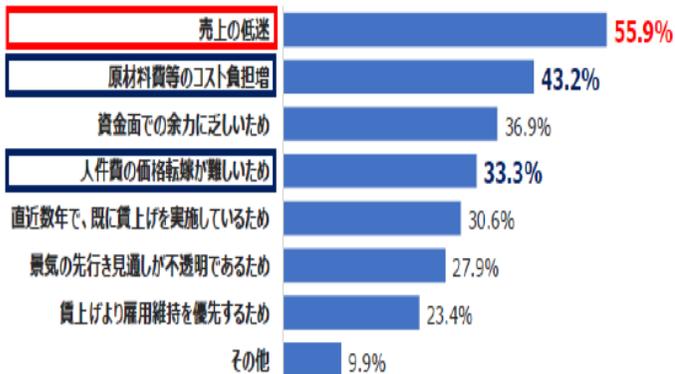
# 儲けは賃上げの原資となるが、各企業や一部のサプライチェーンを超えた範囲での標準化が不十分で、更なる儲けを得るための改善余地が確かに存在している

## 現状分析

- **賃上げが進まない最大の原因は**、以下の資料からも分かるとおり、売上の低迷や原材料等のコストの負担増に起因する、**儲けの少なさにある**と考えられる。
- 儲かるということを純利益の増加と考える場合、より儲けるためには、①売上を増加させる、②効率化を進め無駄を極力減らす、③投資や貸倒引当金への繰り入れ等の分配面を最適化する等の方法が考えられるが、一般的に効果としては①>②>③となる。
- 特に①と②については、**各企業が販路の開拓、DXの促進、知財の獲得等の多様な手段を講じているところであるが**、例えば以下の電子カルテ等、**各企業や一部のサプライチェーンの範囲を超えた標準化等が不十分で、更なる改善の余地がある**。
- 標準化が不十分な理由として、各企業が競争原理に従って動いていること、業界等を超えて全体最適を求める者が生まれにくい（それだけでは事業として成立し辛い）等の背景から進みづらい現状がある。

### ■賃上げを見送る予定（引下げる予定）としている理由

【複数回答】 n=111 ※①に関して「賃上げを見送る予定（引下げる予定の場合を含む）」と回答した企業



▲出所：基礎資料

▶出所：電子カルテの標準化等について  
(厚生労働省、令和2年10月)

### 現状の問題

- 当時の技術状況を踏まえたベンダーの独自仕様や独自のデータ格納形式によるオンプレミスのシステム
- 施設ごとのハウスコードの存在
- 様々な医療機器との接続性等への対応が弱く、システムを接続するたびにコスト負担

### 考え方

- 技術は10年単位で推移。多様性も重要であり、統一された電子カルテ、画一化された製品は現実的ではない
- 医療情報の共有は、技術の発展に対応できるような統一されたデータ連携仕様等に基づいた標準的な医療情報システムにより進めるべき

### 具体的な対応

- HL7 FHIR（データがXML又はJSON形式で表現され、アプリケーション連携が非常にしやすいことが特徴）を用いてWeb APIで接続（システムやソフトウェアの開発技術者を確保しやすいメリット）
- 検査・処方・病名など必要な標準コードから実装、ハウスコードからの変換
- クラウドベースで、安全、低額かつ高速に情報を取り扱うことの可能性を追求

### 今後の医療情報システムが目指す方向性

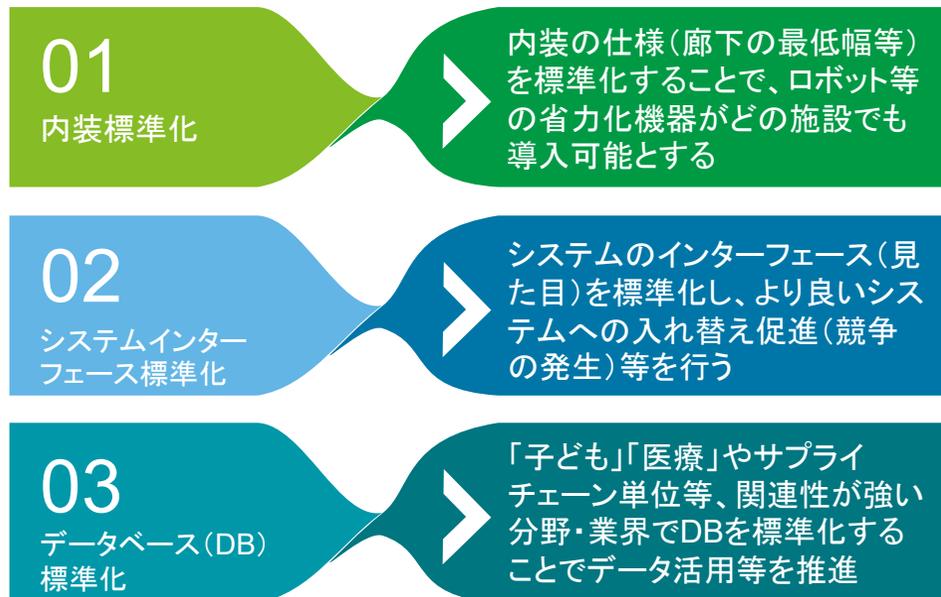
- 施設外での医療データ管理・流通の実現（医療機関間での医療情報共有、PHR等）
- 医療の実態評価・臨床研究等へのリアルワールドデータの活用の実現
- 医療現場の意思決定支援への活用の実現（医療の質・安全向上のためのシステム等）

# 標準化等は国や同業界内の民間で進みにくいが各種の効用が見込まれるため、PFSによる支援制度の創設を提案する

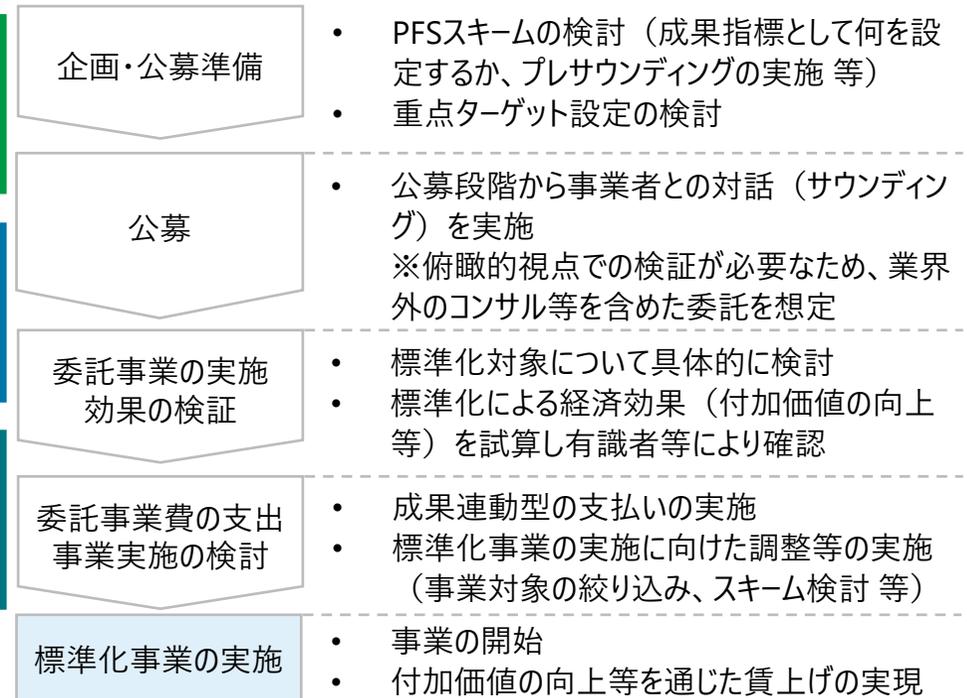
## 事業提案: 標準化推進事業

- コロナ禍に伴い電子カルテの普及の遅れ等が問題となり標準化に動く等、特別なきっかけがない場合は、現場単位での問題に気付くことが難しく、**国主導の標準化等は進み難い**状況である。また、**民間でも**前述のとおり競争原理等による障壁があり、**標準化等は進みづらい状況にある**。
- 一方で、標準化（仕様やインターフェースの統一等）が実施できれば、**需要側（顧客）にはシステム等の入れ替え・切り替え等が容易になり競争原理が働く、標準マニュアル等の整備で効率化できる等の効用があり、供給側には標準化部分以外で競争力を発揮することが重要になることからの発生に加え外資系企業の参入障壁になる等の効用がある**。
- そこで、各業界を知る事業者や他の業界の民間事業者（業界に精通したコンサル、業界団体等）に、**業界、地域、サプライチェーン等を越境した観点で標準化の検証（スモールスタート）を委託することを提案する**。
- なお、スモールスタートにより一定の成果が出た場合は、国の委託事業又は民間によるSIB（Social Impact Bond）のスキームで導入を促進する。

### 標準化対象の例と効果



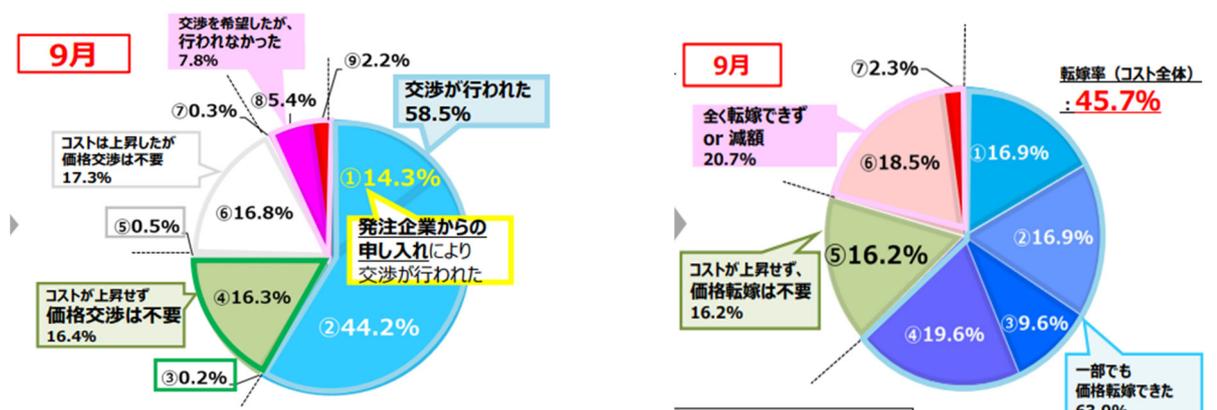
### 事業に係る全体フロー



## 価格交渉に向けた専門家派遣

### 【課題認識】

- ・価格交渉促進月間（9月）のフォローアップ調査によれば、「価格交渉を希望したが行われなかった」割合は約1割、価格転嫁について「全く転嫁できず／減額」となった割合は約2割となっており、価格交渉、転嫁が進んでいない状況がある



- ・中小企業庁取引問題小委員会（第19回）（R6.3）の資料によると、価格転嫁が進まない理由として発注者、受注者双方から「エビデンスが不十分」という理由が挙げられている。エビデンスを用意することで価格転嫁が円滑に進む場合がある一方、「データ作成の手間が大きく対応できない」、「仕入れ原価等の詳細データを求められる場合がある」といった声もある

（実際に、当班で「放送コンテンツ適正取引推進協議会」へ自主行動計画へのパートナーシップ構築宣言の記載について説明を行った際、団体事務局より、放送コンテンツ制作会社は小規模で人員不足のため、宣言の検討や価格交渉ができないとの発言があった）

- ・労務費転嫁指針の中では、資料については公表資料とすべきと示されており、中小企業庁HPでは各種コストの根拠となる公表資料を掲載しているものの、中小企業においては、簡易な資料であってもその作成、収集を行う人的、時間的余裕がない企業もあると想定される。

### 【対応策】

- ・価格交渉促進月間などの期間において、一定の条件（従業員数、価格交渉の実施状況等）を満たす中小企業について、専門人材（中小企業診断士等）を派遣し、価格交渉のための資料収集の支援及び取引先との価格交渉サポートを行う
- ・昨年7月より実施しているよろず支援拠点の価格転嫁サポート窓口の機能を強化する形か、中小企業診断士協会等の団体に業務委託する形で実施
- ・企業の選定にあたっては下請Gメンのヒアリング結果も踏まえ対応

## 年次有給休暇の買取ルール創設

### 【課題認識】

- ・生産性向上に向けた各種支援は行われているところ、更なる生産性向上のためには、**現在雇用されている労働者一人一人の労働生産性を向上させることが重要**
- ・日本の労働生産性は他の OECD 諸国に比較して低い状況が続いている。他国と比較して総労働時間は長いものの生産性が伸び悩んでいる原因の1つとして、**年次有給休暇（有給）の取得率が低いことも想定される**
- ・有給の取得率と労働生産性の関係については、令和2年度経済財政白書や平成30年の厚労省レポートによると、**有給の取得が進んでいる企業は労働生産性が高い傾向にあることが判明しているが、令和5年就労条件総合調査（厚労省）によれば、一人当たり有給取得率は約60%となっており昭和59年以降過去最高となっているものの、残り40%は未取得のままである**

第2図 労働者1人平均年次有給休暇取得率の年次推移



### 【対応策】

- ・労働基準法においては、①法定日数以上の有給休暇、②期限が切れた有給休暇（時効は2年）、③退職時に未消化の有給休暇を除き、その買い取りは違法とされている
- ・しかし、上記のとおり年間付与日数の約4割が未消化で時効を迎え消滅している状況があることを踏まえ、**時効を迎える有給の一定割合については、（一定の条件を満たした）企業に対し買い取りを求める制度を創設する**
- ・これにより、企業にとっては従業員に有給を消化させるインセンティブ（人件費増を抑えるインセンティブ）が働き、従業員にとっては有給を取得しやすくなる。また有給を取得することで労働生産性が高まるとともに、仮に取得できなくともこれまで何ら補償のなかった有給について金銭的補償を得ることができる
- ・一方、以下については留意が必要
  - 従業員にとって、金銭的補償 > 有給取得の場合、有給取得に消極的になる可能性がある
  - 企業にとって、金銭補償コスト < 有給取得コストの場合、換金により有給を取得させないという風潮となる可能性がある
  - 大企業と中小企業の従業員の間で更なる格差が生まれる可能性がある

# サステナブルなサプライチェーン形成を行う企業に対する認定制度創設とESG投資を呼び込むための取組

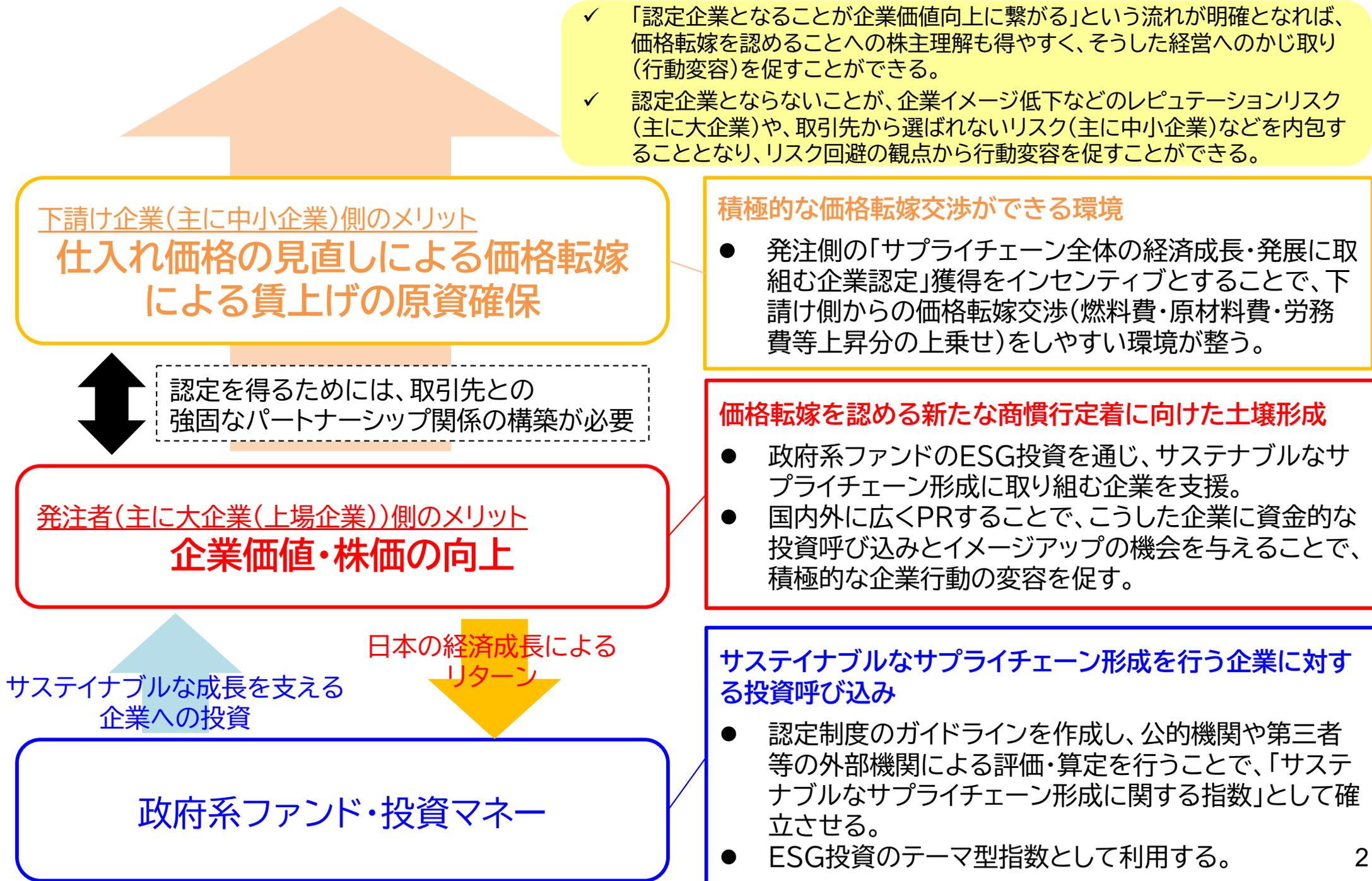
## ① 施策(アイデア)の概要

- 価格転嫁を認め、サプライチェーン全体の経済成長・発展に取り組む企業に対する認定制度を創設。
  - こうした認定企業を、政府系ファンド(GPIF、大学ファンド)のESG投資(E:Environment(環境)、S:Social(社会)、G:Governance(ガバナンス))の投資対象として、企業価値・株価向上につながるインセンティブを創出する。
- 【備考】認定基準については、サプライチェーンの中核をなす中小・下請企業に対する支援を基準とするが、業種・企業規模等によって事情も異なるため、有識者による審議会を立ち上げ、認定基準の検討を進めることとする(参考2参照)。
- ESG投資に関しては、政府系ファンド(GPIF、大学ファンド)が投資を行う基準となるESG指数に新たに「サステナブルなサプライチェーン形成に関する指数」を創設することを目指す。これにより、政府として中長期的に、サステナブルな日本経済のGDP成長に寄与する企業を後押ししている姿を明確にするとともに、企業が株価など価値向上に取り組みやすくする土壌を形成する。
  - 更に、政府として、サステナブルなサプライチェーン形成に取り組む認定企業を支援する姿勢を国内外に広くPRすることで、こうした企業に資金的な投資呼び込みとイメージアップの機会を与えることで、積極的な企業行動の変容を促し、デフレ脱却・熱量ある経済のステージに押し上げることを目指す。

## ② 上記の発想に至った背景、問題意識など

- 中小・下請事業者が賃上げの原資となる利益を稼ぐためには、サプライチェーン全体で価格転嫁の流れを波及させ、大企業の利益(為替メリットの輸出で稼いだ利益、インバウンドで稼いだ利益等)を、適正にサプライチェーン全体に分配していくことが重要となる。
- ただし、純粋な経済活動・取引に任せていると、大企業(海外へ輸出を行える製造業、インバウンドの恩恵を得て利潤を増加させている国内事業者を想定)の調達担当としても、部品・資材・商品等を少しでも安く仕入れることで、自社の利益に貢献する行動をとってしまう。
- こうした大企業の行動変容を促すため、大企業にとっても企業価値・株価向上というメリットのあるインセンティブを含んだ仕組みづくりが必要と考え、今回の施策提案に至った。

## 【参考1】サプライチェーン全体での価格転嫁と企業価値・株価向上の結び付け



## 【参考2】認定制度の制度設計イメージと課題

- 認定基準については、サプライチェーンの中核をなす中小・下請企業に対する支援を基準とするが、業種・企業規模等によって事情も異なるため、有識者による審議会を立ち上げ、認定基準の検討を進めることとする。

認定基準の例	判定
サプライチェーンの中核をなす中小・下請企業とのパートナー契約の締結	○
中小・下請企業の業務改革支援(IT化支援等)	○
納入品に関する在庫管理・金型補完費用支援	×
中小・下請企業の資金繰り支援	○
サプライチェーンのBCP策定 (例:震災時のサプライチェーン維持に向けた代替生産拠点の確保)	○
売上高増加率に対する調達費用増加率の比率	○



一定の基準を満たす企業を認定。  
認定を受けた企業は政府系ファンドのESG投資対象となる優遇措置を受けることができ、企業価値・株価向上といったメリットを得られる。

### (課題)

- ① 認定基準は、業種・企業規模によって事情も異なるため、有識者による審議会を立ち上げ、慎重に検討を進める必要がある。
- ② 認定企業が享受できるメリットが政府系ファンドのESG投資対象だけで、十分なインセンティブとなるか、更なる検討が必要。

## 【参考3】GPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)のESG投資基準

### ESG投資とは

- ESGは、環境(Environment)・社会(Social)・ガバナンス(Governance)の英語の頭文字を合わせた言葉である。投資家が企業の株式などに投資するとき、これまでは投資先の価値を測る材料として、主にキャッシュフローや利益率などの定量的な財務情報が使われてきた。
- それに加え、非財務情報であるESGの要素を考慮する投資が「ESG投資」である。GPIFは、ESG投資を推進している。

### GPIFのESG投資の枠組み

- GPIFは2017年度から「ESG指数」に基づいた株式投資を行っている。ESG指数とは、企業が公開する非財務情報などをもとに、指数会社が企業のESGへの取組みを評価して組み入れ銘柄を決める指数のこと。GPIFは2022年度末時点で9つのESG指数を選定し、これらのESG指数に連動するパッシブ運用の運用資産額は合計で約12.5兆円となっている。
- ESG指数には、①ESG全般を考慮に入れた「総合型」指数と、②社会(S)のうち特定の内容に着目した「テーマ型」指数が存在している。
- テーマ型指数としては、「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」が存在。
  - 女性活躍推進法により開示される女性雇用に関するデータに基づき、多面的に性別多様性スコアを算出、各業種から性別多様性スコアの高い企業を選別して指数を構築。
  - 将来的な労働人口減少リスクに晒されている日本では、女性活躍を推進している企業は労働力を確保しやすく、長期的事業持続性に勝る。本指数は企業の積極的な女性雇用を促し、GDP成長を通じた市場リターン改善を後押し。
  - GPIFがWIN指数を採用したことにより、特に管理職以上の職位における女性雇用割合の上昇や、残業時間の減少、男性の育児休暇取得の増加、更には機関投資家による株式保有の増加がみられ、WIN指数の採用は、企業に指数採用へのインセンティブを与え、行動変容を促したとする研究結果も存在※。

※アルバータ大学等の研究者グループによる研究(Mehrotra,Roth,Tsujimoto,Wiwattanakantang(2023))。2013～2020年までの「MSCI社の性別多様性スコア」と、「東洋経済新報社の東洋経済CSR調査の雇用に関するデータ」等を利用。WIN指数の採用基準に近い企業(処置群)と、採用基準から遠い企業(対照群)に分けて、GPIFがWIN指数採用後の差分を分析。



- ◆ 前例となるテーマ型指数を参考に、「サステブルなサプライチェーン形成に関する指数」を創設し、中長期的に、サステナブルなGDP成長に寄与する企業を後押し、日本企業の行動変容を促し、政府系ファンドとしてもリターンを得られるようにしてはどうか。
- ◆ GPIFのみならず大学ファンドでも同様の取組ができないか。

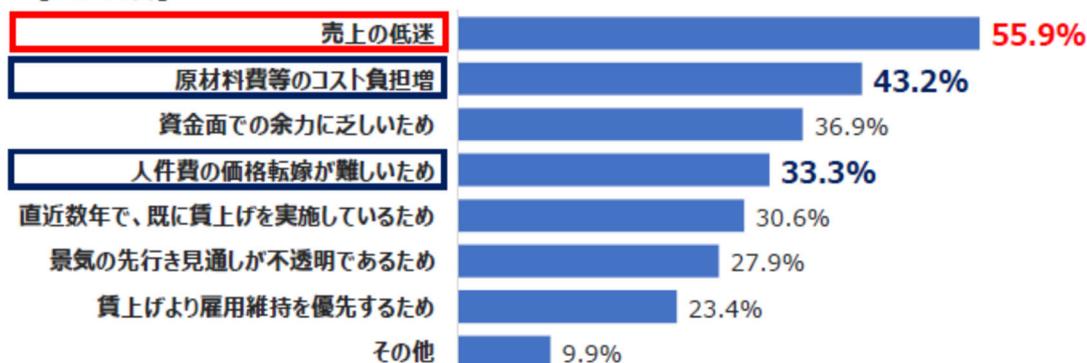
## 案：エネルギー・原材料費の価格転嫁（物価指数連動）

### ● 概要

- ✓ 賃上げに関連して、東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金最低賃金に関する調査」（2024年2月）では、2024年度の賃上げを見送る（引き下げる）中小企業において、その理由として、「売上の低迷」に次いで、「原材料費等のコスト負担増」が挙げられている。

#### ■ 賃上げを見送る予定（引下げる予定）としている理由

【複数回答】 n=111 ※@頁にて「賃上げを見送る予定（引下げる予定の場合を含む）」と回答した企業



- ✓ 同調査によると、2024年度に賃上げを見送る（引き下げる）と回答した企業は全体の3.7%と、賃上げを実施予定と回答した企業の割合61.3%に比べれば、少数に限定されている。加えて、労務費に比べると、原材料費は価格転嫁が相対的に発注者・受注者間で受け入れやすいことが示されている（「基礎資料P8の2図参照」）。
- ✓ しかし、賃上げを実施予定と回答した企業の6割以上がいまだ防衛的賃上げ（業績の改善が見られないが賃上げを実施予定）であり、エネルギー・原材料費高騰によるコスト負担増は、物価高に負けない賃上げの障壁の一つとなっていると思われ、エネルギー・原材料費のこれまで以上の円滑な価格転嫁は重要な課題。
- ✓ これに関連して、経済産業省は「振興基準」及び「パートナーシップ構築宣言の「ひな形」」に「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」（2023年11月公正取引委員会）及び「原材料費やエネルギーコストの全額転嫁を目指す方針」（※）を3月に反映済。

※「パートナーシップ構築宣言」のひな形（2024年3月版）（抜粋）

#### 2. 「振興基準」の遵守 （中略）

##### ① 価格決定方法

不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定に当たっては、下請事業者と少なくとも年に1回以上の協議を行うとともに、下請事業者の適正な利益を含み、下請事業者における労働条件の改善が可能となるよう、十分に協議して決定します。その際、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に掲げられた行動を適切にとった上で決定します。また、原材料費やエネルギーコストの高騰があった場合には、適切なコスト増加分の全額転嫁を目指す。なお、取引対価の決定を含め契約に当たっては、契約条件の書面等に

よる明示・交付を行います。

- ✓ しかし、この全額転嫁をより明確に行うため、以下を主な内容とする「エネルギー・原材料費等の価格転嫁原則」（仮称）を新たに作成する（もしくは「パートナーシップ構築宣言」に追加的に盛り込むこととする。）。

・企業物価指数（日本銀行）など、中小企業庁 HP「労務費、原材料費、エネルギーコスト上昇の根拠となる公表資料（例）」に掲載されている各統計を参照に、それぞれの該当項目につき、前年比で物価上昇率 2%（日銀の物価安定目標）を超える部分については 100%の価格転嫁を目指す。これ以下の価格転嫁率しか認めない発注企業は、その正当な理由を受注企業に対して、企業としての文書等の正式な形式で示すこととする。

（参考）企業物価指数品目別分類一覧（2020 年基準）

[https://www.boj.or.jp/statistics/outline/exp/pi/cgpi\\_expref/2020cp.xlsx](https://www.boj.or.jp/statistics/outline/exp/pi/cgpi_expref/2020cp.xlsx)

中小企業庁 HP「労務費、原材料費、エネルギーコスト上昇の根拠となる公表資料（例）」

<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/gyoukai/konkyo.html>

- ✓ さらにその理由を示すことを拒否する（または行わない）発注企業に対しては、自社製品の仕入れ価格及び利益率の開示を求めるとともに、その製品（または業界）の平均利益率を参考表示させることを、業界団体の自主行動計画に定める。これにより、仕入れ価格と製品価格との差、当該製品の利益率と平均利益率との乖離幅を明らかにすることで、社会的プレッシャーを与え、受注企業からの価格転嫁の受け入れを促す。

● 対象：発注・受注関係にある全ての企業等（公的機関も含む）

● 効果：エネルギー・原材料費等の円滑な価格転嫁を促す

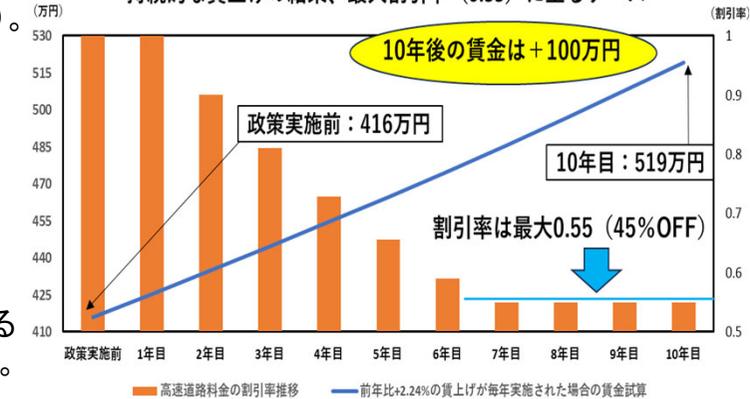
# 施策(アイデア)名: 高速道路料金割引による中小企業の賃上げ促進政策

## ① 施策(アイデア)の概要

**★概要**  
 K年度に中小企業が**2.2%**賃上げをすれば、K+1年度のトラック運転手に係る高速道路料金を**10%**割引する。  
 K+1年度以降は、2.2%の賃上げを維持できれば、更に段階的に割引(10年間の期限付きで最大45%割引)。  
 (目標賃上げ率や割引率の詳細は別添参照)

**★各アクターのメリット**  
**トラック運転手:** 中小企業がこの制度を利用すれば、年率**2.2%の賃上げの恩恵を受けることができる。**  
**中小企業:** 一度賃上げを実施すれば、次年度の高速道路料金が10%割引され、**次年度の賃上げの原資**となる。さらに、賃上げによって生ずる人件費の上昇分よりも**高速道路料金の割引分の方が大きい**ため、**経済的インセンティブ**にもなる。  
**政府:** 高速道路料金の割引分を負担することになるが、**既存の割引制度を見直せば原資の確保は可能**であると考えられる。また、賃上げが割引の前提となることで、**長時間労働を推奨する制度ではなくなっている。**そして、**高速道路料金は国のコントロールが比較的容易**であるため、海外情勢等の影響を受けにくい。

図1 賃金と割引率の推移  
 持続的な賃上げの結果、最大割引率(0.55)に至るケース



## ② 上記の発想に至った背景、問題意識など

(1) トラック運転手の**価格転嫁実施割合は他業種と比べて低い**ため、従業員の賃上げにつながっていない。賃上げの原資を確保しつつ、**労働生産性を向上**させていくことが課題。

図2 労務費の転嫁率

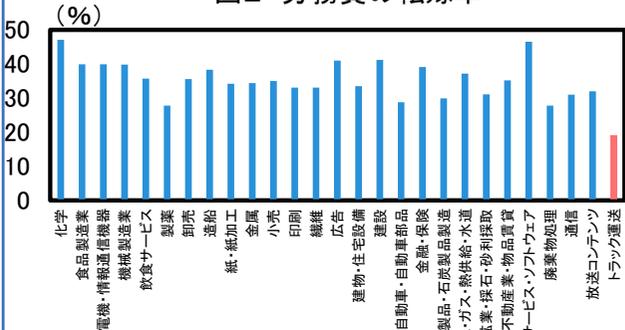
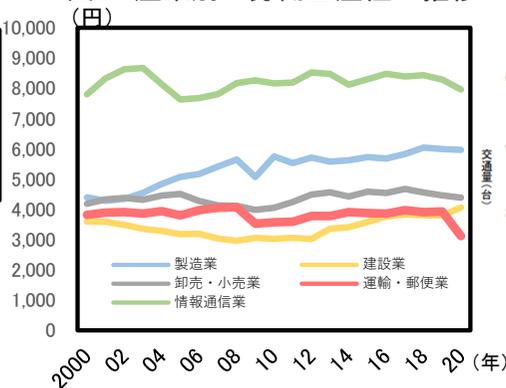


図3 産業別の労働生産性の推移



(2) 運転手の**経済的負担を軽減**するために、高速道路料金の深夜割引や大口・多頻度割引が実施されているが、いずれも制度として**長時間運転を推奨**しており、生産性向上の観点から賃上げに資するとは言い難い。

図4 阪神高速の深夜割引

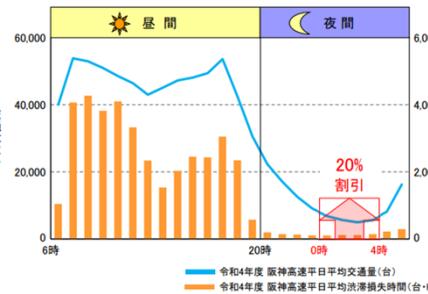
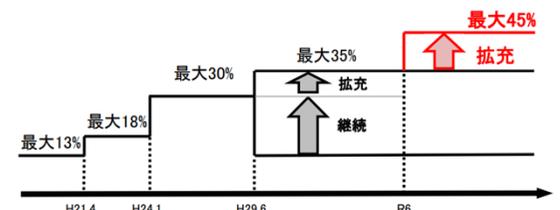


図5 阪神高速の大口・多頻度割引



(備考) 図1: 運転手の平均賃金については厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」の値より算出。図2: 中小企業庁「価格交渉促進月間(2023年9月)フォローアップ調査の結果について(確報版)」より作成。図3: 「令和4年版 労働経済の分析」より作成。図4.5: 国土交通省「近畿圏の新たな高速道路料金に関する具体方針(案) 参考資料」より作成。

# 施策(アイデア)名: 高速道路料金割引による中小企業の賃上げ促進政策

## ④ 目標賃上げ率の詳細

○トラック運転手の賃金の対前年比変動率、及び目標賃上げ率を求める。

○図1の政策実施前の運転手の賃金**416万円**は、「令和5年賃金構造基本統計調査」に基づき試算した(所定内給与額29.4万円×12か月+年間賞与その他特別給与額62.4万円)。一方で、運転手の賃金の対前年比変動率は、H24～R3年度の「経営分析報告書(全日本トラック協会)」に記載の「人件費」に基づき試算した。同資料によると、H21～R3年度における一般貨物運送事業者の人件費の平均対前年比変動率は、1.74%である。すなわち、一事業者における人件費は、自然体で**1.74%**毎年度増加する(ただし、一般管理費の人件費は含まない)。

○自然体の人件費(労働者の観点からすれば賃金)の平均対前年比変動率である1.74%を超える賃上げを実現するため、**本政策では2.24%の目標賃上げ率を達成した場合に、以下で述べる割引率の適用を実施する。**すなわち、**本政策分の純粋な賃上げの寄与は0.5%分**である(2.24%－1.74%)。

○政策実施前の運転手の賃金416万円に対し、10年の政策実施期間で、毎年2.24%の賃上げが実施されたと仮定すると、**10年後の賃金はおよそ519万円**となる。

## ⑤ 割引率の詳細

○本政策は「持続的な賃上げ」を促すため、**政策実施期間を10年間**とする。

○試算の対象となる高速道路料金は、H24～R3年度の「経営分析報告書(全日本トラック協会)」に記載の「道路使用料」とする。同資料に基づく、H22～R3年度における一般貨物運送事業者の道路使用料の平均対前年比変動率は、3.27%である。すなわち、一事業者における道路使用料は、自然体で**3.27%**毎年度増加している。

○K年度において、**対象事業者の平均賃金が、年率2.24%以上の割合で増加した場合、K+1年度において事業者が負担する道路使用料の割引率を0.9**とする(道路使用料が10%割引となる)。

○この後、K+1年度、K+2年度に、上記の賃上げを継続的に実施した場合、**次年度に負担する高速道路料金の割引率を $(1-0.9^2)=0.81$ 、 $(1-0.9^3)=0.729$ に引き下げる**(19%割引、27.1%割引)。K+3年度以降に、同様の賃上げを実施した場合、更に割引率は引き下がる。ただし、割引率は0.55(45%割引)を上限とする(最短で最小割引率0.55に到達するのは、賃上げを継続的に6年間実施した場合)。なお、賃上げ実施が途中で途絶えた場合、次年度の割引率は1(割引なし)に戻る。本政策の最大の目標は、**持続的な賃上げ**であるため、**割引率の最小化**を呼び水として、**企業に賃上げを促す制度設計**となっている。

図6 賃上げを継続的に行った場合の事業者が負担する道路使用料の割引率

政策実施期間	K年度	K+1年度	K+2年度	K+3年度	K+4年度	K+5年度	K+6年度	K+7年度	K+8年度	K+9年度	K+10年度
賃上げ実施	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	△
道路使用料の割引率	1	0.9	0.81	0.729	0.6561	0.5905	0.55	0.55	0.55	0.55	0.55
(道路使用料○%OFF)	△	10%OFF	19%OFF	21%OFF	35.4%OFF	41%OFF	45%OFF	45%OFF	45%OFF	45%OFF	45%OFF

(参考)図7 賃上げをK+4年度で止めた場合の事業者が負担する道路使用料の割引率

政策実施期間	K年度	K+1年度	K+2年度	K+3年度	K+4年度	K+5年度	K+6年度	K+7年度	K+8年度	K+9年度	K+10年度
賃上げ実施	○	○	○	○	×	○	○	○	○	○	△
道路使用料の割引率	1	0.9	0.81	0.729	0.6561	1	0.9	0.81	0.729	0.6561	0.5905
(道路使用料○%OFF)	△	10%OFF	19%OFF	21%OFF	35.4%OFF	△	10%OFF	19%OFF	21%OFF	35.4%OFF	41%OFF

# 施策(アイデア)名: 高速道路料金割引による中小企業の賃上げ促進政策

## ⑥賃上げを継続的に実施し、割引率を適用した場合の事業者への恩恵試算

○継続的な賃上げ後の賃金と自然体の比較  
 ケースA: 毎年1.74%で賃金が自然増する場合  
 ケースB: 本政策に沿って2.24%で毎年賃上げを実施する場合  
 ケースAとBを比較すると、**一事業者あたりの人件費の負担増加分は、+2,800万円となる**(右図のS1に該当、また下図9を参照)。  
 ○割引率を適用した道路使用料と自然体の比較  
 ケースC: 毎年3.27%で道路使用料が自然増する場合  
 ケースD: 本政策に沿って自然増分に割引率が適用される場合  
 ケースCとDを比較すると、**一事業者あたりの道路使用料の負担減少分は、-3,500万円となる**(右図のS2に該当、また下図9を参照)。  
 ○S1<S2の差分**-700万円**が、**一事業者の利益**となる。  
 ○本政策の対象となる事業者数は、全国で約6万3千社であるため、政策実施の10年間に於いて、下記の式で試算される利益(道路使用料の負担減)が運送業界にもたらされることとなり、大きな経済効果が見込める。  
 $-700万円 \times 63,000 \div = -4,000億円$

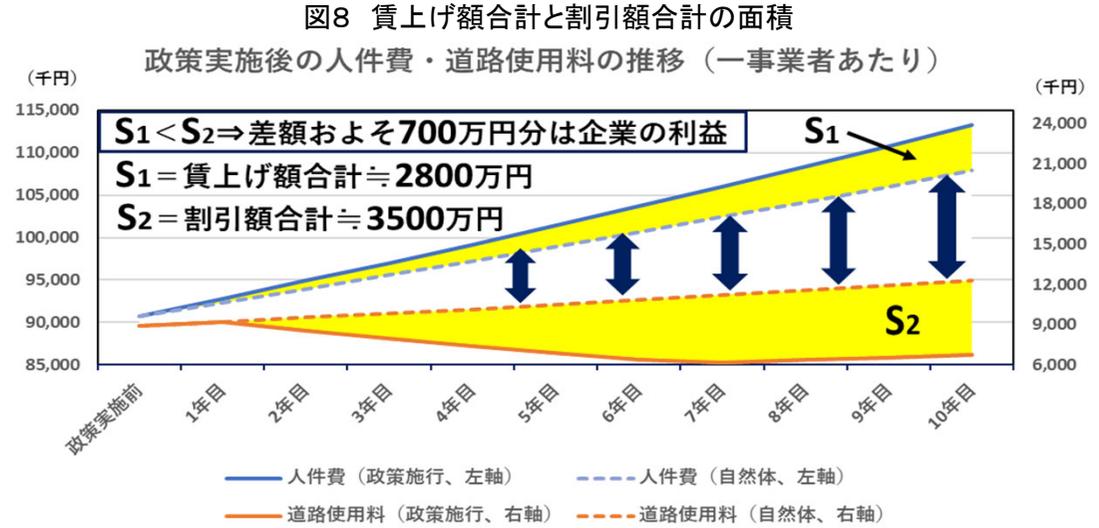


図9 賃上げを実施し、割引率が適用された場合と、自然体との比較

単位: 千円	政策実施前	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目	10年目	差分合計
差分 (人件費)	0	454	926	1,416	1,926	2,456	3,005	3,576	4,168	4,783	5,420	28,130
人件費 (政策実施)	90,778	92,811	94,890	97,016	99,189	101,411	103,683	106,005	108,380	110,807	113,289	$\Rightarrow$ 2,800万円
人件費 (自然体)	90,778	92,358	93,965	95,600	97,263	98,955	100,677	102,429	104,211	106,024	107,869	$\uparrow$ S1 = 賃上げ合計分
差分 (道路使用料)	0	0	-952	-1,868	-2,752	-3,607	-4,435	-5,033	-5,198	-5,368	-5,543	-34,756
道路使用料 (政策実施)	8,929	9,221	8,570	7,965	7,403	6,881	6,395	6,152	6,353	6,560	6,775	$\Rightarrow$ -3,500万円
道路使用料 (自然体)	8,929	9,221	9,523	9,834	10,155	10,488	10,830	11,185	11,550	11,928	12,318	$\uparrow$ S2 = 割引額合計分

(備考) 図8,9: 人件費、道路使用料については全日本トラック協会「令和3年度 経営分析報告書」の値を引用。1年目の値は令和3年度の数値。対象となる事業者数については国土交通省「貨物自動車運送事業者数(規模別)」の値を引用。