

## 施策(アイデア)名:中小企業のためのデジタルトランスフォーメーション促進プログラム

### 👉 施策(アイデア)の概要

このプログラムは、中小企業が直面する生産性の問題と賃金停滞の課題を解決するために、デジタル技術の導入と活用を促進することを目的とし、具体的には、以下の3つの主要な活動で構成

**デジタルツール導入支援:** 最新のデジタル技術(クラウドサービス、AI、ビッグデータ解析など)を活用した業務効率化のための支援を提供

**人材育成とスキルアッププログラム:** デジタルスキルの向上を目指す従業員向けの研修プログラムを開発・提供し、中小企業内でのデジタルリテラシーを向上

**経営コンサルティングサービス:** デジタルトランスフォーメーションを効果的に実施するための戦略立案や運用改善のアドバイスを提供

このプログラムにより、中小企業はデジタル技術を活用して業務効率を向上させ、生産性の増加を実現することが可能となります。また、生産性の向上は従業員の賃金増加にも繋がり、経済全体の活性化に貢献することが期待される

### 👉 上記の発想に至った背景、問題意識など

日本の中小企業は、経済の基盤としての重要な役割を担いながらも、長年にわたり**生産性の低さと賃金の停滞という二重の課題**に直面している。特に、デジタル技術の進展による業務改革の波が高まる中、これらの技術を効果的に活用できていない企業が多いことが問題となっている。

この課題に対する深い理解と、中小企業が持つ潜在能力への信頼に基づき、デジタルトランスフォーメーションの促進を通じて、これらの企業が直面する生産性と賃金の問題を解決する道を模索した。**デジタル技術の導入と人材の育成を中心に、中小企業の持続可能な成長と従業員の福祉向上を目指す**ことが、このプログラムの発想の背景にある。

## 施策(アイデア)名:国が主導しキャッシュレス決済で個人消費の底上げにつなげよう

### ① 施策(アイデア)の概要

- ・キャッシュレス決済でのポイントキャッシュバックキャンペーン(全国規模で国が実施)

### ② 上記の発想に至った背景、問題意識など

- ・継続的な賃上げに繋がるためには、適切に値上げされた商品・サービスの購入が続き、事業者の売上・利益が継続的に上昇する必要がある。  
⇒しかし、物価の上昇が賃金上昇を上回る現在、個人消費がより低迷する可能性ある。
- ・そこで、地方自治体が主導しているキャッシュレス決済による還元キャンペーンを、国が全国規模で実施することはどうだろうか。  
⇒給付金として支給ではなく、購入額に対する還元とすることで、より直接的に消費につながる。  
また、給付金とは違い、地方自治体への事務的な負担も生じない
- ・全国規模での実施とすることで、旅行先でも使えるといったメリットが生じる可能性がある。

## 施策(アイデア)名:入札の評価方式を見直し、コスト転嫁を受け入れる環境を作ろう

### ① 施策(アイデア)の概要

- ・官公庁の入札における総合評価方式の見直し  
(価格評価点の配点割合を下げ、提案部分の配点割合を増やし、賃上げといった対応への加点を強化する)

### ② 上記の発想に至った背景、問題意識など

- ・中小企業まで賃上げの流れを広げるには、受注企業がコストを適切に取引価格に転嫁する必要がある。
- ・そのためには、社会全体に広く「値上げ」についての理解を得る必要がある。  
⇒まずは官公庁の取引から、「値上げ」について受け入れるべきではないか。
- ・官公庁の契約については、税金の適切な支出のため、入札や見積もりで最低価格を示した業者と取引を行うが、従業員の賃上げや下請け企業の賃上げ・労務費の転嫁を適切に受け入れている企業との取引を増やすべきではないか。
- ・そこで、総合評価方式の入札において、価格評価点の割合を下げ、提案への配点割合を増やすとともに、加点要素として賃上げ促進税制の適用有無を含める等、より賃上げに対して積極的な企業が必要なコストを反映したうえで受注できる環境を作るべきではないか。

## 施策(アイデア)名:賃上げは既存の労働者のためだけじゃない

### ① 施策(アイデア)の概要

- 求人広告(大手求人サイト、ハローワーク等)において、求人企業が過去3年間に行った賃上げ(実績)及び物価高を原因とした賃金交渉の可否を公表することを推奨する。
- これにより、求人企業における賃金状況の透明化を図り、求職者による職業選択及び給与交渉を容易にする。

### ② 上記の発想に至った背景、問題意識など

- 求職者が就職先を選ぶ際、「将来性がある」「給与・待遇が良い」が最も重視される要素となっている(2023年ディスコ社調べ)
- 職業安定法では、求人者に対して、職業紹介・募集時に労働条件(業務内容、労働時間・求人、賃金等)を明示する義務を課しているが、新型コロナウイルス感染症による雇用への影響等に対応し、更なる雇用の安定と就業の促進を図るため、求人者に対して、募集情報等の正確性や最新性を保つことを義務化する改正を行った。「雇用保険法等の一部を改正する法律」(令和4年法律第12号)
- 加えて、昨今は歴史的な物価高にあり、物価と賃金の好循環が経済社会における最重要課題の一つであるところ、求人企業における直近の賃上げ(実績)、そして、物価高を原因とした賃金交渉の可否を公表することを推奨することで、募集情報の透明性が一定確保され、求職者による職業選択及び賃金交渉が円滑に行われることが期待される。

# 施策(アイデア)名: 銀行で顧客企業の“人財”をもっと見よう

## ① 施策(アイデア)の概要

- 金融庁が定める「主要行等向けの総合的な監督指針」において、企業の与信審査を行う際に、財務情報だけでなく、人材開発状況などの非財務情報を確認を行うことを明記する。加えて、中小企業をはじめとする顧客企業に対し、人材開発に関してもコンサルティング機能を強化することが重要である旨を明記する。
- これにより、金融機関と長期的な関係を築いている中小企業は、中長期的な事業計画及び収支計画に基づいた要員計画及び人財開発計画を策定し、戦略的な人材育成及び開発を行いながら、賃上げを同時に行っていくことが期待される。

## ② 上記の発想に至った背景、問題意識など

- 銀行の審査管理部門では、与信先の財務状況、資金使途、返済財源等を的確に把握し、審査管理を行う体制整備が求められる。(金融庁「主要行等向けの総合的な監督指針」)
- また、銀行は中小企業をはじめとする顧客企業に対し、資金供給だけでなく、経営改善等に資するコンサルティング機能を提供することが求められている。中小企業事業者から利用満足度の高かった支援機関は、金融機関が最多で半数以上を占める。また、支援の重要性が高まった経営課題としては、「事業計画策定(約5割)」、「人材採用・育成(約2割)」が挙げられている。(野村総合研究所「中小企業支援機関における支援能力向上に向けた取組等に関するアンケート」)
- 日本政策金融公庫において、商工会議所などの経営指導を受けて経営改善に必要な資金を無担保で融資を受けられる「マル経融資(小規模事業者経営改善資金)」、創業後に賃上げを2.5%以上実施する見込み企業に対して貸付利率を0.5%引き下げる「賃上げ貸付利率特例制度」(令和6年2月)等を行う先進的な事例があるが、銀行自ら、事業計画の策定と合わせて、人材採用・育成に関して経営コンサルティングを行っていく余地があるのではないかと考えた。

## 施策(アイデア)名:「下請けによる価格転嫁」から「購買側による投資」へ発想の転換

### ① 施策(アイデア)の概要

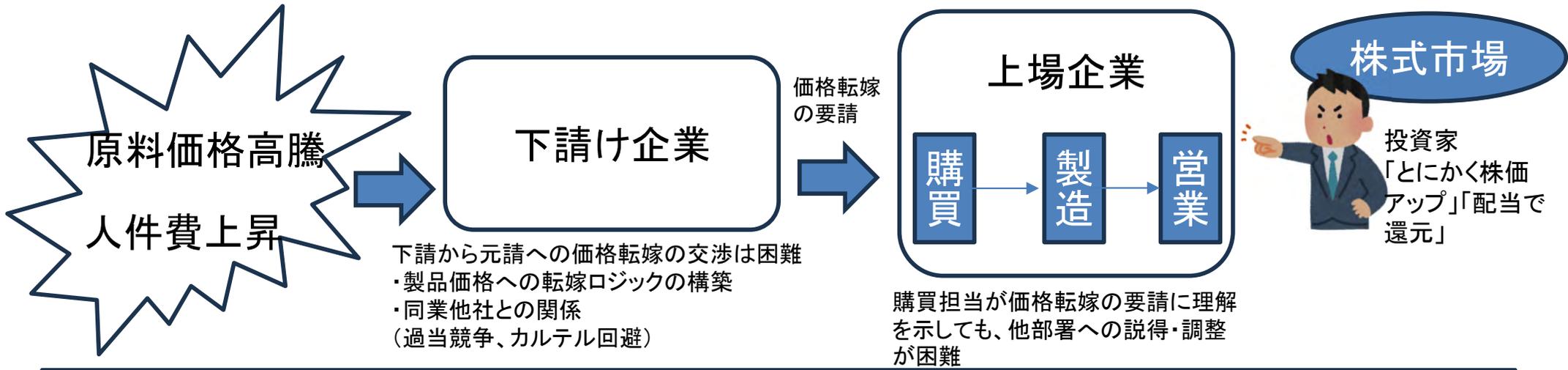
- 東京証券取引所が上場企業に要請しているPBR改革を活用し、上場企業が東証に提出するPBR改善策に、  
下請け企業からの原料購買の価格向上をコスト上昇要因としてではなく「投資」と位置づけるような記載を促す。
- 元請け企業による購買価格上昇の方針を促すため、国として東証と連携し、「ガイドラインの策定」「海外投資家への周知」「コンサルティング経費の補助」「税制上の優遇」などの措置を講じる
- 上場企業のPBR改革が成功し、株式市場で評価されれば、企業価値の向上の「果実」を、株主への配当だけでなく、  
下請け企業からの原料購買の価格上昇を通じ、下請け企業へも「果実」の分配が図られ、都会の大企業から地方の中小企業へ賃上げの原資が幅広く行き渡る事となる。

※PBR改革:東京証券取引所がPBR(株価純資産倍率)の低迷する上場企業に対して改善策を開示・実行するよう要請

### ② 上記の発想に至った背景、問題意識など

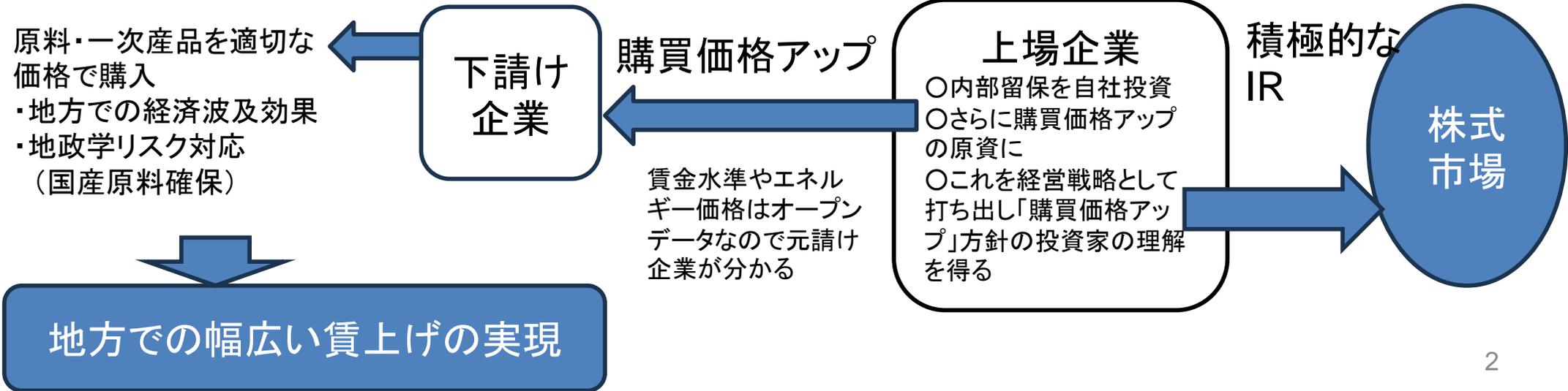
- 関係団体・企業等との意見交換の中で、原料納入側の地方企業は、企画や営業部門を構築する余力が無く、原料高騰分の製品価格への転嫁を大企業に納得させるようなロジック構築が困難、との意見。
- 一方で、大企業の企業業績の「果実」はサプライチェーンを介してサプライヤー(原料納入企業)に伝播するとの研究論文もある。  
(土屋志聞「グローバルサプライチェーンを介した業績伝播効果」証券アナリストジャーナル2020.9)
- これら意見を踏まえると、株価上昇＝企業価値の向上の「果実」について、地方経済の振興の一助として、東京所在の企業による地方からの原料購買価格の向上を「投資」としてとらえ、地方への「果実」の分配を促すこともできないかとの発想に至った。

# 「価格転嫁」から「サプライチェーンへの投資」へ



サプライチェーン全体で体力が落ちていく...

サプライチェーン全体への投資として、戦略の構築へ



# 投資家の理解を得るために、どうすればいいか

PBR向上のためには株価上昇。株式市場での投資家の理解が不可欠。  
「サプライチェーンへの投資」が企業価値向上につながると投資家に理解してもらう施策が必要

## 車の両輪としての戦略

国の施策として...

- 購買価格アップの投資戦略を立てた企業への減税・設備投資への許認可メリット



投資家への理解向上策として...

- 企業の経営戦略の立案への支援
- 原料・人件費上昇データの企業へのわかりやすい提供
- 購買価格アップのガイドライン策定
- 株式市場への上場審査での項目化

パッケージとして取り組む必要

## 施策(アイデア)名: パートナシップ構築大賞

### ① 施策(アイデア)の概要

- 中小企業において労務費の適切な転嫁のための価格交渉に成功した事例を収集し、当該事例の横展開を図るとともに優秀な事例について表彰を行うことで中小企業の労務費向上の社会的機運を醸成する。
- このため、①優良事例集の作成、②受注者と発注者が協力して望ましいパートナーシップを構築した取組のうち、特に優秀な取組についてはパートナーシップ構築大賞等として表彰を行う。
- また、表彰事例等については、中小企業庁のウェブサイトに掲載するほか、経団連のウェブサイト等でも積極的に紹介して横展開を図る。
- 施策(アイデア)の概要の記入をお願いします。  
※ 具体的なスキームや実施要件などを検討されている場合は、別添ください。

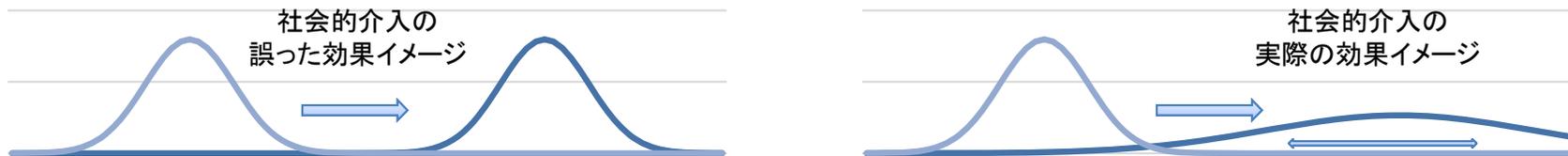
### ② 上記の発想に至った背景、問題意識など

- テレビ東京のテレ東ビズにおいて、発注者側と受注者側が歩み寄って価格交渉に成功した事例の紹介があり、このような事例を横展開するとともに社会的に認められるような取組を国が主導して進めることが重要と感じたため。
- 発想に至った背景、問題意識などの記入をお願いします。

# 生涯にわたるDecent Work実現に向けた機会の最大化

## 0. 問題と背景 国民が本来持っている可能性が十分に生かされていない

- 持続的な賃上げを達成するために根本的に重要な要因の一つは、**一人一人が持てる可能性を發揮し、生産性を高めること**にある。
- 教育や訓練といった社会的介入は、人の能力を平均的に高めるだけでなく、同時に、個人間のばらつきを高める。**例えば、非常に高い数学の素質を持っている人も、ほとんど素質のない人も、学校等で教育を受けなければ、等しく低い能力にとどまることを考えればイメージしやすい。逆説的だが、能力的なばらつきにより大部分が遺伝によって説明される状態は、良い教育・訓練や機会が社会の人に行き届いていることを示唆する。



- 現状、日本人の能力は世界的に見ても高く、[OECD国際成人力調査PIAAC](#) (2011~2012)では、24か国・地域中、読解力、数学的思考力共に1位である。しかしその能力は、仕事において十分に活用されているとはいえない上、賃金にも反映されていない(3で詳述)。
- 理屈の上では、個々人の潜在的な能力が最大限発揮できるような理想的な環境が与えられるならば、その能力の個人間差は、すべて遺伝要因によって説明されるようになるところ、[双生児研究](#) ([Yamagata, Nakamuro & Inui, 2013](#)) が示す国内の現状は、男性の収入に対する遺伝の説明率は、20代など若い世代では小さく、30代、40代となるにつれて大きくなっている(右図の青い線)。
- すなわち、我が国において、**男性は、若い時期には環境的な制約があり、本来持っている素質を發揮して相応の賃金が得られるようになるまで10~20年を要する。**なお、データは非公表だが、**女性はさらに環境的な制約があり、遺伝による収入の説明率は生涯にわたりほぼゼロのままであるとされる。**



### 【基本的方針】

- 男性は特に若い時期、女性は生涯にわたり、**環境的制約を克服して、適切な機会にアクセスさせ、その本来の能力を發揮して、生産性／収入を高めることができるような施策を行うべきである。**

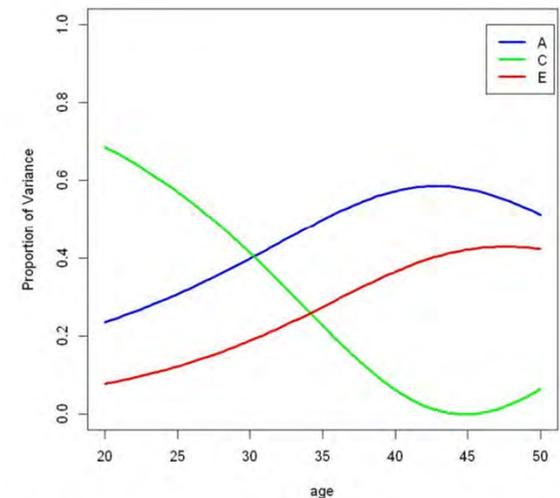


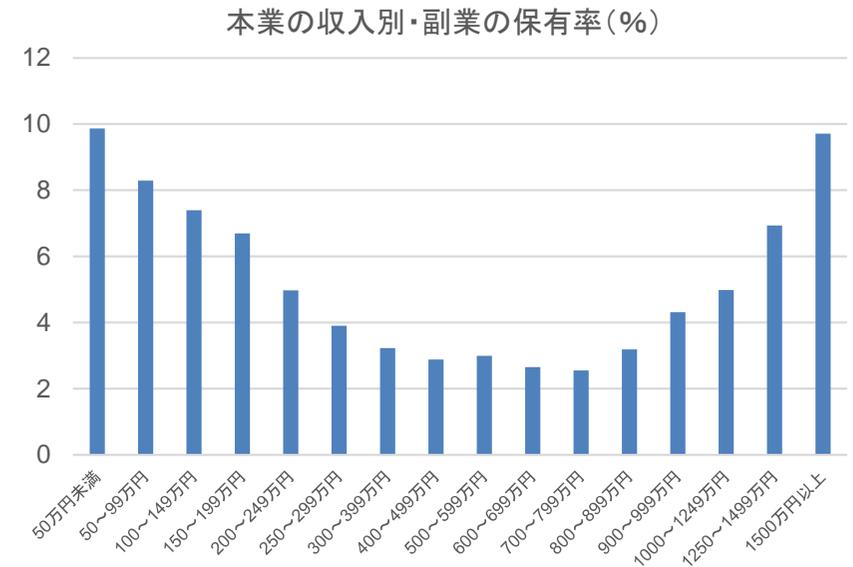
Figure 5. Proportions of variance in income explained by genetic (A), shared environmental (C), and nonshared environmental influences (E), moderated by age/cohort.

# 生涯にわたるDecent Work実現に向けた機会の最大化

## 1. 副業・兼業の促進

### 【現状】

- 新資本実行計画及びグランドデザインや、骨太2023において、副業・兼業の促進が国の施策として盛り込まれている。
- 働き方改革実行計画(H29.3.28)を受け、H30.1に厚生労働省のモデル就業規則が改定され、民間事業者においては、副業・兼業は原則容認となっている。
- 企業を見ると、副業・兼業を認める企業は5~6割程度で、毎年増加してきている(経団連、リクルート、パーソル等の調査)。
- 個人を見ると、副業従事者は4.8%、希望者は7.8%であり、いずれも毎年上昇してきているが、留意すべき点として、右図のとおり、副業者は、本業の収入が低い層と高い層で分かれていることがある(総務省(R4)就業構造基本調査から作成)。切実な金銭的動機に根差す低収入群と、スキル等の金銭以外の動機も比較的大きい高収入群とで、副業保有者には異なるグループが存在するとみられる。



### 【エビデンス】

- 副業の保有は、本業のパフォーマンスを高める
  - 男性の正規雇用者は転職経由で本業の賃金率を高める([何, 2020](#))
  - 管理的職種、IT技術者、専門的・技術的職業などの分析的職業においては、副業の保有が本業の賃金率を高める([Kawakami, 2019](#))
  - 分析的職業でスキル動機に基づく副業保有は、本業の賃金率を高め、本業のレベルダウン実感を抑制する([川上, 2021](#))
- 副業の経験は、転職を促す
  - 男性の正規雇用者においては、直近の副業経験が転職の確率を高める([何, 2020](#))
- 副業を可能にすることは、Well-beingを高める
  - 総じて、副業希望者より実際に副業を持てた人の方が幸福度が高い。ただし、スキル目的の副業では、副業非希望者よりも副業保有者の方が幸福度が高い一方、収入目的の副業では、副業非希望者の方が副業保有者よりも幸福度が高い([川上, 2021](#))。

### 【政策への示唆】

- 基本的に、副業を原則として認めていくことが、個人にとっても社会にとっても望ましい。
- 収入が低く副業を必要とする層については、副業を促すより、本業での待遇改善を働きかけることが望ましい。

# 生涯にわたるDecent Work実現に向けた機会の最大化

## 1. 副業・兼業の促進

### 【アクション①】職業人の知識やスキルを可視化する

- LinkedInを始めとする人材情報プラットフォームを活用し、一人一人の知識やスキルを可視化する。
- プラットフォームが提供する情報の質を高めるため、職業人の知識やスキルについて、モデルとなるパラメータを、官民が協力して作成する。  
(cf. 経済産業省の社会人基礎力や、ITパスポートの作成プロセスを参考にしつつ、実際の職業パフォーマンスとの関連を実証的に検討する。)

### 【アクション②】公務員を副業・兼業に送り出す

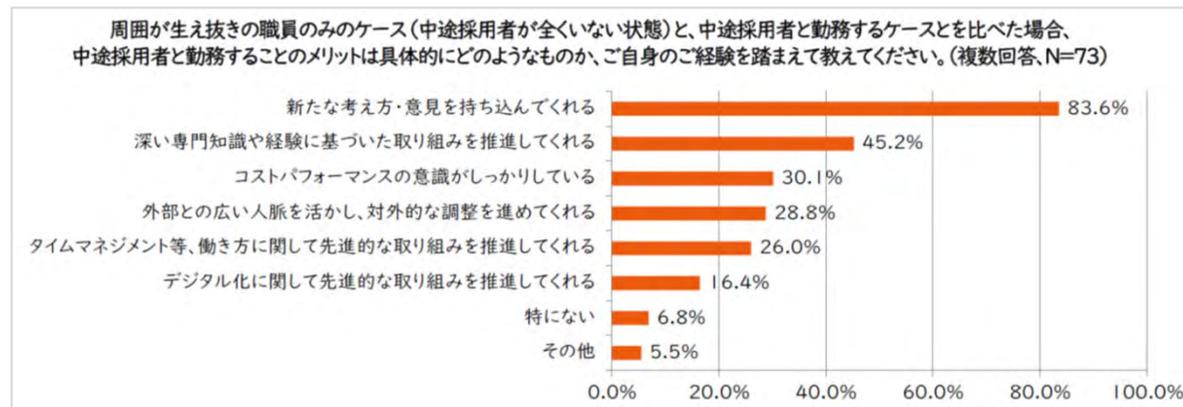
- 公務員の副業・兼業(プロボノも含む)を増やすことで、副業・兼業を促進する機運をリードする。行政の中でも積極的に評価する。  
(参考)地方公務員の兼業許可数は年間4万件程度、約4割が許可基準を設定(H30時点)。

神戸市	地域貢献応援制度	報酬を得て行う公益性の高い地域貢献活動を許可。障害者支援、手話通訳、古民家利活用などの実績。
新庄市	商業活性化支援	地域NPO法人の理事長として主任急職員が活動に従事。週休日や年休で対応。月間3万円程度。
佐賀市	障がい者支援	主事級職員が、任意団体の代表として支援活動に従事。週2～3日程度、月間2万円程度。
A県B町	無料学習塾の講師	主査級、技師職が、中学生の学習支援を補助。月3回程度、日額6千円程度。

- 組織内でも、人材DBを作成、共有し、プロジェクトチームを形成して課題解決に取り組むことを促進するなど、副業的、越境的な仕事の機会を増やす。(参照:金融庁で作成・活用されている「職員図鑑」等)

### 【アクション③】公務員を副業・兼業の受入れ先として広げる

- 民間企業の副業・兼業の受入れを拡充し、副業・兼業を促進する機運をリードする。
- 特にプロジェクト単位で副業・兼業を受け入れ、官民のノウハウ交換を活発化させる。
- 民間から国への人事交流の数は増加してきているが、実際には、民間人材の確保に難航する場合もあり、総合職試験への申込は減少傾向(R6は過去最少を更新)⇒これまで以上に柔軟かつ多様な働き方を広げる必要がある。



ソトナカプロジェクト(2023)から抜粋

# 生涯にわたるDecent Work実現に向けた機会の最大化

## 2. 人的資本に対する価値付けの促進

### 【現状】

- 賃金と労働生産性は、連動しているべきと一般的には考えられている。一方で、年功序列的な制度の維持を背景に、例えば製造業においては、若者には実際のスキルより過小な賃金が、中高年には過大な賃金が支払われている(川口ら, 2007)。
- 仕事へのエンゲージメントを高める要因として、自律性、コンピテンス、関係性があることが実証されている(Cerasoli et al., 2016)。

### 【理論的背景とエビデンス】

- 金銭的な報酬は、ある程度の水準が確保されればそれ以上はモチベーションをさほど左右しない衛生要因(動機付け衛生要因の2要因説を参照)であり、実質的なエンゲージメントや、創造的な営みに結びつくのは、自律性、コンピテンス、関係性などの内発的動機付けに関わる要因である。右下図のとおり、行動に対する一貫性のあるフィードバックは、エンゲージメントの向上につながる重要な要因である。
- 賃金は、いわゆる行動を機械的に強化する要因としての機能だけでなく、組織や社会にとってのその個人の価値を定量的に示唆する情報的機能を持つ。しかし実際には、年功序列的な給与体系などの外部要因によって、労働者の価値やパフォーマンスを明快に示す指標ではなくなっている。

### 【アクション④】WTPの導入促進

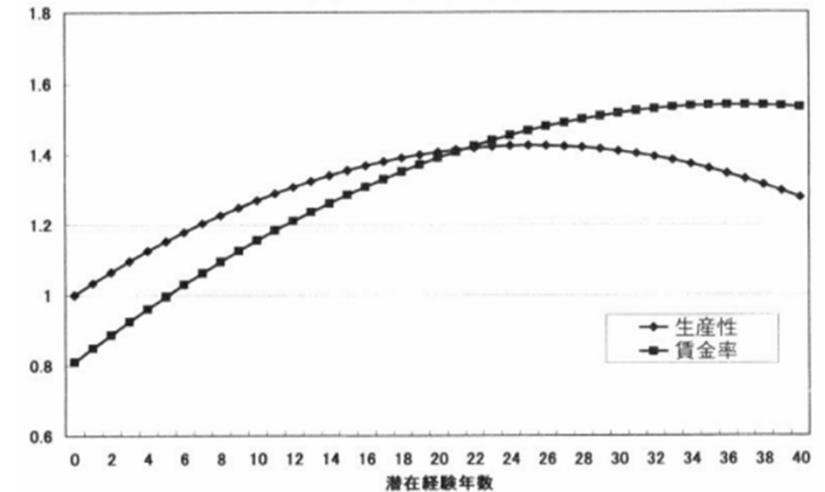
- 雇用者から被雇用者に対し、実際に支払う賃金とは別に、雇用者の財務基盤や支払能力とは独立して、その個人の職務上の能力・業績に対して本来支払いに値する額(WTP: willingness to pay)を示す。WTPは雇用契約外の値であって、事業者が支払う義務は発生しないものの、賃金上昇のための調整を促す要因となると期待される。

### 【アクション⑤】WTPの決定の標準化を促進

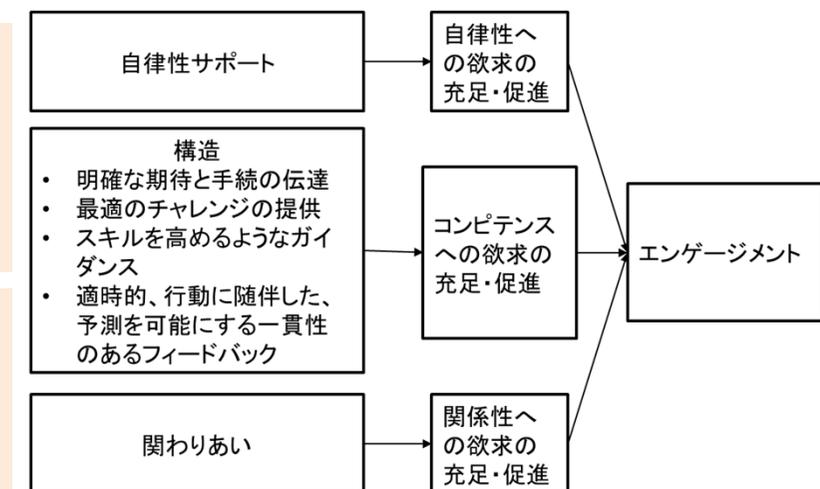
- 個社の取組に留めず、労働者のパフォーマンスからWTPを示すプロセスや考え方について、国が主導して共通のフレームワークを作成する。(大学成績を共通的に示すGPAのようなシステムを実装する。)
- 社内での賃金上昇の後押しに加えて、共通的な評価基準は、雇用の流動化の促進効果も期待できる。

川口ら(2007)から抜粋

図 3a 全製造業



Reeve (2009)から抜粋・訳



# 生涯にわたるDecent Work実現に向けた機会の最大化

## 3. 学校教育の改革による将来の生産性向上

### 【現状】

- 日本人の能力は世界的に見ても高い。一方、余り注目されないが、結果を精査すると、最高レベルの習熟度を達成している比率は多くなく、分布も狭くなっていることから、特に潜在能力の高い層がその可能性を十分に発揮できていないと示唆される。
- 生まれた家庭の社会経済状況によって差が生まれる懸念もある(欧米のデータと比べ、日本では、学力に対する共有環境の説明率が比較的高い)。

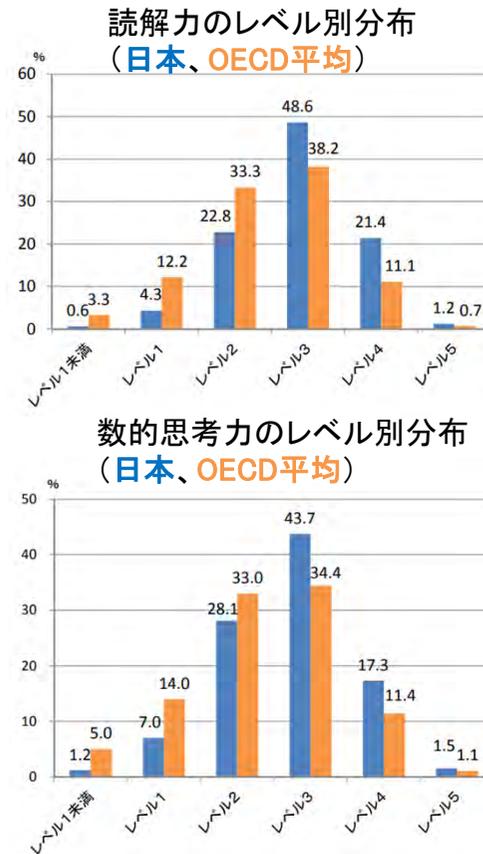
### 【アクション⑥】能力検定テストの作成

- 社会人として有しているべき能力を、国の責任において定義、測定方法を確立する。
  - PIAACや大学入学共通テスト等の既存のツールを基に、重要ステークホルダーや専門家を招いて幅広い議論を重ね、妥当性、十全性を備えた測度を作成する
  - 将来の職業等パフォーマンスの予測力を検証するなど、実証的に妥当性を高める
  - 実証研究を踏まえ、賃金WTPの標準的決定プロセスにも活用する

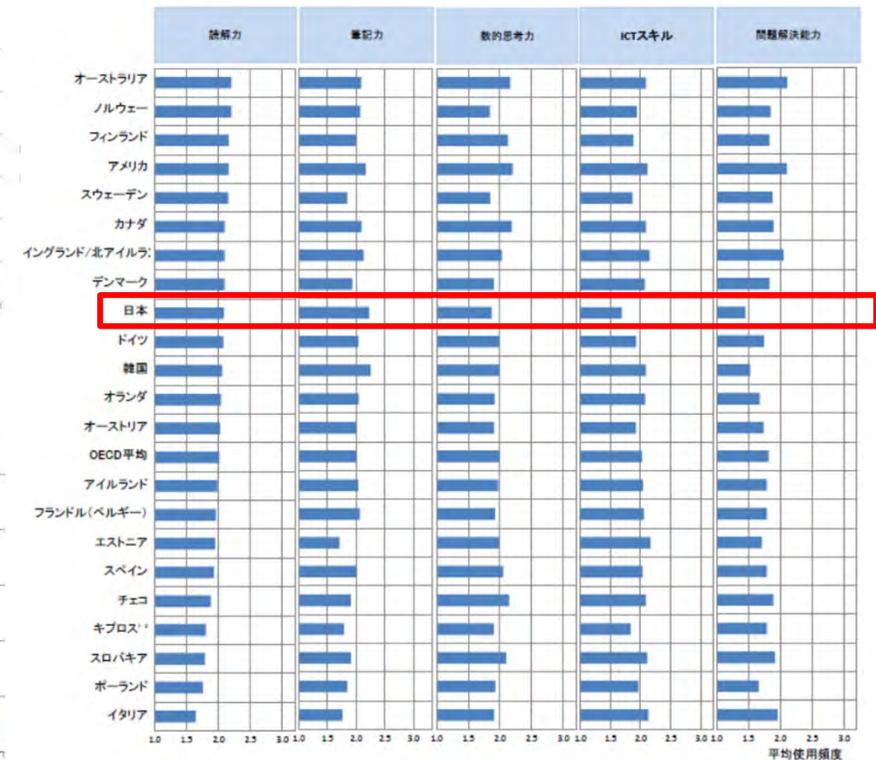
### 【アクション⑦】学びの機会の解放

- ①の習得度テストを活用し、義務教育修了者のうち十分な学習準備がある人の飛び入学や、大学等の講義への参加を促進する(飛び入学のある大学は10校、R5.5までの実績は15名と非常に例外的。対象人口2%くらいまで増やす。)
- 高齢者の大学聴講を無料化する(カナダ等)

PIAAC (2011~2022)	読解力1位、数的思考力1位 (24か国・地域中)	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本の得点は、平均が最も高く、分布も最も狭い。</li> <li>最高レベルの習熟度の割合は特に高くない。</li> </ul>
PISA(2022)	読解力3位、数学5位、科学2位 (81か国・地域中)	<ul style="list-style-type: none"> <li>PIAAC同様、平均は高い。</li> <li>トップレベル習熟度達成は多くない。</li> </ul>



日本の仕事におけるスキルの使用率は低い



国際成人力調査(PIAAC)図表データ: 国立教育政策研究所 National Institute for Educational Policy Research ([nier.go.jp](http://nier.go.jp))

# 生涯にわたるDecent Work実現に向けた機会の最大化

## 4. 高齢者の就労促進による生涯賃金の向上

### 【現状】

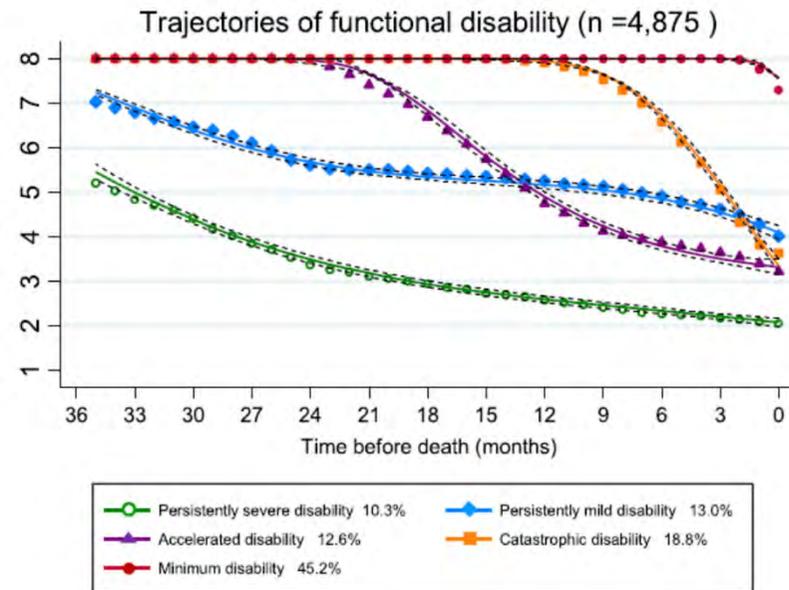
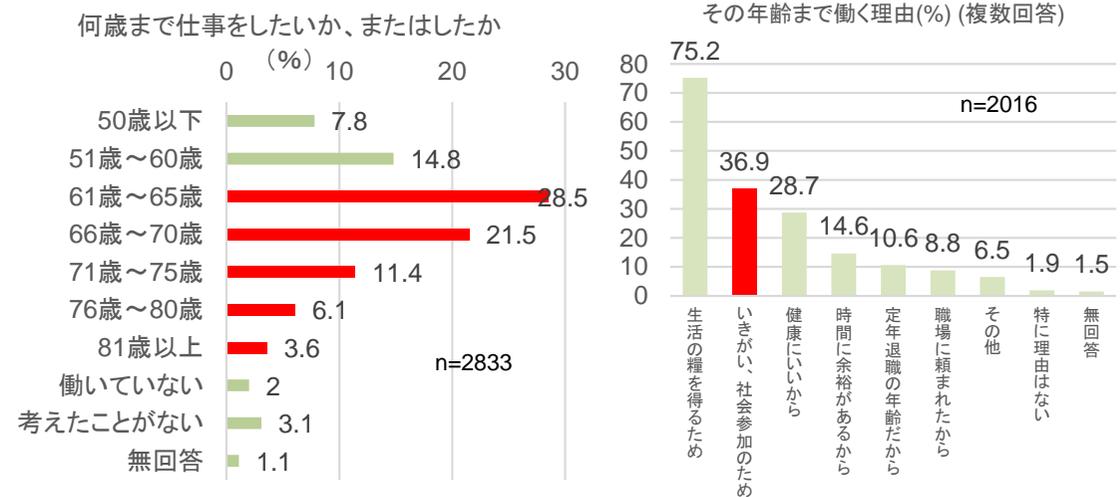
- 高齢者のうち、60歳以降も働く意向がある人は70%ほどいる。その理由はもっぱら生活の糧を得るためだが、そのこと以上に、いきがいや社会参加のために働きたい人の少なさ(36.9%)が問題である。(R5内閣府世論調査)

### 【理論的背景とエビデンス】

- Well-being研究には、快楽主義／ヘドニア的な流れ(満足感、ポジティブ感情の存在、ネガティブ感情の不存在)と、よりよく生きること、人生の意味と関わり、個人の可能性を実現する過程で得られるユーダイモニアに着目する流れがある(Deci & Ryan, 2006など)。ユーダイモニアは、アリストテレスなど古代ギリシャ哲学者より、即時的な快楽主義や自己中心主義と対置されるべき発想とされる。
- 短期的なWell-beingにはヘドニアの充足、長期的なWell-beingにはユーダイモニアの充足が重要である(Huta & Ryan, 2010など)。
- 仕事をしている高齢者は、引退した高齢者よりも、将来6年間の介護ケアコストが14.5~16.9%低い(Saito et al., 2021)。死亡前3年間の生活自立度の推移を見ても、社会参加している高齢者の方が、死亡直前まで健康な自立状態が保たれている場合が多い(Saito et al., 2024)。

### 【アクション⑧】

- 高齢者の積極採用を促進する。上述のような介護予防効果等のエビデンスに基づき、高齢者雇用による社会的便益を可視化、非財務指標として評価する仕組みを作る。
- 公務員の定年撤廃を検討する(米国等の先例を参考)。
- 高齢者の大学聴講を無料化する(再掲)



←  
Saito et al. (2022) から抜粋。最後まで自立度の高い群、死亡前2年前ころから自立度が緩やかに低下する群など、異なる推移を示す5群がある。Saito et al. (2024) によると、社会参加の有無によって、最後まで健康な軌道をたどる可能性が高くなる。

## 施策名：実務的な価格交渉の申込み様式の提示

### ① 施策の概要

- 受注者企業と発注者企業間で、定量的な根拠に基づく形で適切に価格転嫁の交渉ができるよう、より実務的な「価格交渉の申込み様式」を国が提示する
  - 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」（令和5年11月）の中で公表されている「価格交渉の申込み様式」について、より実務で使いやすいように改良を行う。
  - 具体的には、①単価上昇率の算出方法や算出に使用した統計・基礎資料を明記するとともに、②詳細な記載例を用意することで、より実務で使いやすい様式に改良した（「価格交渉の申込み様式」の改良案は別添）。

### ② 上記の発想に至った背景、問題意識など

#### 発想に至った背景・問題意識

- 賃上げが構造的なものになるためには、受注者企業が必要とする原材料費や労務費などの上昇分の円滑な転嫁が必要であり、そのためには、受注者企業と発注者企業間で定量的に価格転嫁交渉が行われるようになることが重要。
- チーム員は出向元で発注者としての実務を経験。その場では、根拠を示さない「お願いベース」の営業を受けることが多く、価格引上げの検討が難しい状況にあった。背景には、受注者企業の営業担当者が定量的な価格転嫁交渉を行うためのノウハウがないことが想定された。
- そのような経験から、ノウハウがない受注者企業の営業担当者であっても、定量的な積算根拠に基づく価格転嫁交渉を行えるような「価格交渉の申込み様式」を国として作成することが重要であると考えた。本様式を用いて定量的に価格転嫁要請が行われることで、発注者企業に価格引上げの検討を促すことが可能であると考えた。

#### 期待効果

- 国としてより実務的な「価格交渉の申込み様式」を作成し、定量的な積算根拠に基づく価格転嫁交渉を促すことで、受注者企業と発注者企業間で建設的な話し合いが行われるようになり、適切な価格転嫁の進展や業務効率化が期待される。さらに、適切な価格転嫁が行われることで賃金の上昇が実現し、それに伴う消費などの需要増加による経済の好循環の実現につながる。

# 問題意識

- ◆ チーム員の出向元では、発注者としての実務を経験。その場では明確な根拠を示さない「お願いベース」の営業を受けることが多かった。受注者企業の営業担当者が定量的な積算根拠に基づく価格転嫁交渉を行うためのノウハウがないことが多く、価格引上げの検討が難しい状況にあった。

我が社の昨年度の  
営業利益は赤字  
だ！このままでは  
給料を上げられな  
いぞ！



そのような  
理由じゃ社  
内の決裁通  
らない  
よ・・・



社長が値上げするよう  
言っているので値上げ  
してほしい。自社の営  
業利益が減っているの  
でその分、価格転嫁し  
てほしい。



そのような理由では受  
け入れられない。価格  
転嫁が必要な根拠を数  
値で示してほしい。

受注者企業の営業担当者

発注者企業の担当者

# 問題意識・改善策

- ◆ こうした経験から、国としてより実務的な「価格交渉の申込み様式」を作成することで、定量的な積算根拠に基づく価格転嫁要請が行われるよう促すことが重要と考える。
- ◆ 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」（令和5年11月）の中で「価格交渉の申込み様式」が公表されているものの、既存の様式では以下のような改善の余地が残されている。
  - ① 単価上昇率の算出方法、算出に使用した統計・基礎資料が明記されていない
  - ② 記載例や算出例に関する記載がない

## 既存の様式

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

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・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・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

## 既存の様式の問題点・改善策

- ① 単価上昇率の算出方法、算出に使用した統計・基礎資料が明記されていない  
⇒ 発注者側が値上げ要請額の妥当性を検証できるように、算出方法や使用した統計・基礎資料を明記する形式とした。
- ② 記載例や算出例に関する記載がない  
⇒ 定量的な積算根拠に基づく価格転嫁交渉を行うためのノウハウがない受注者企業の担当者でも実用できるように詳細な記載例を用意した。

## 改善後の様式

- ◆ 改善後の様式（様式A）の構成は以下のとおり。

### <様式A>

①値上げ根拠一覧・・・取引先の見積書などの資料を用いて **価格転嫁が必要となる根拠を提示**する。

②品目別改定単価表・・・③、④（後掲）で算出した品目ごと、細品目ごとの転嫁額を積算した結果、それぞれの **細品目が最終的にいくら値上がりするかを明示**する。



③価格改定明細・・・①で示した価格改定が具体的にいくらかを示した上で、受注者企業の仕入れ1単位当たりの値上げ額（率）を算出する。

④材料費個別明細・・・③で算出した受注者企業の仕入れ1単位当たりの値上げ額（率）が、細品目ごとに換算するといくらになるか整理する。

- ◆ さらに、公表資料のみで価格交渉を行いたい受注者企業向けに **簡易版の様式**（様式B）も作成した。

### <様式B>

①値上げ根拠一覧・・・国等が公表する統計・資料等を用いて **定量的に値上げ額の根拠を提示**する。  
（※本記入例では日銀物価指数を用いて値上げを要請する例を記載）

②品目別改定単価表・・・①で算出した物価変動を用いて細品目ごとの転嫁額を積算した結果、それぞれの **細品目が最終的にいくら値上がりするかを明示**する。

## 改善後の様式：様式A－①値上げ根拠一覧

◆ 取引先の見積書などの資料を用いて価格転嫁が必要となる根拠を提示する。

取引先の見積書などの資料を用いて価格転嫁が必要となる根拠を提示する。

### 値上げ根拠一覧

見積分類	品目名	説明	価格改定根拠資料
材料費	アルミ	原材料メーカーA社からの値上げ要請により、仕入価格が上昇したため。	A社書面、報道資料
材料費	添加剤X	原材料メーカーB社からの値上げ要請により、仕入価格が上昇したため。	B社書面
経費	電気基本料金	C電力の電気料金が改定となり、自社努力のみでは吸収できないため。	C電力見積書、価格改定書面
経費	保管費用	倉庫業者D社の保管費用が●●円/m <sup>2</sup> 上昇したため。	D社書面
労務費	人件費	最低賃金上昇に伴い労務費が上昇したため。¥832→¥933 (12.1%増)	厚生労働省地域別最低賃金

2. 費用項目を更に細かく掘り下げ、どの品目が値上がりしたのかを記載する。

1. 費用項目を端的に記載する。  
(※本記入例では、企業会計の原価計算で用いられる「材料費」「労務費」「経費」の三点で分類。)

3. 値上げ交渉を行う理由・経緯を記載する。

4. 値上げ交渉を行う理由の裏付けとなる根拠資料を明記する。

## 改善後の様式：様式A－②品目別改定単価表

- ◆ 「価格改定明細」「材料費個別明細」で算出した品目ごと、細品目ごとの転嫁額を積算した結果、それぞれの**細品目が最終的にいくら値上がりするかを明示**する。
- 「改定後単価」に行きつくまでのコストの積上げを明らかにすることで、発注者企業側が妥当性の検証を行うことができる。

③、④（後掲）で算出した品目ごと、細品目ごとの転嫁額を積算した結果、それぞれの細品目が最終的にいくら値上がりするかを明示する。

### 品目別改定単価表

No.	管理コード	品名	従来単価	材料費			経費・労務費				品目別改定額	改定後新単価	適用開始時期
				アルミ	添加剤X	小計	電気基本料金	保管費用	人件費	小計			
1	XX000AA1	ALM100	100	3		3	1.7%	40.0%	0.6%	42.2	46	146	2024/4/1～
2	XX000AA2	ALM200	100	2		2	1.7%	40.0%	0.6%	42.2	45	145	2024/4/1～
3	XX000AA3	ALM300	100	1.5		1.5	1.7%		0.6%	2.2	4	104	2024/4/1～
4	XX000AA4	ALM400	100	10		10	1.7%		0.6%	2.2	13	113	2024/4/1～
5	XX000AA5	ALM500	100	10		10	1.7%		0.6%	2.2	13	113	2024/4/1～
6	XX000TT1	XTENKA101	100		0.2	0.2	1.7%	40.0%	0.6%	42.2	43	143	2024/4/1～
7	XX000TT2	XTENKA102	100		0.4	0.4	1.7%	40.0%	0.6%	42.2	43	143	2024/4/1～
8	XX000TT3	XTENKA103	100		0.02	0.02	1.7%		0.6%	2.2	3	103	2024/4/1～
9	XX000TT4	XTENKA104	100		4	4	1.7%		0.6%	2.2	7	107	2024/4/1～
10	XX000TT5	XTENKA105	100		40	40	1.7%		0.6%	2.2	43	143	2024/4/1～

1. ①で示した品目名よりも細かい単位で細品目の管理コードと品名を列挙する。

2. 従来の取引単価を記載する。

3. ③、④（後掲）にて算出した改定額を基に、費用項目ごとの改定後単価を計算する。

4. 費用項目ごとの改定後単価を積み上げることで、各細品目ごとに改定を求め単価を提示する。

## 改善後の様式：様式A－③価格改定明細（材料費）

- ◆ ①で示した価格改定が具体的にいくらかを示した上で、受注者企業の仕入れ1単位当たりの値上げ額（率）を算出する。

①で示した価格改定が具体的にいくらかを示した上で、受注者企業の仕入れ1単位当たりの値上げ額（率）を算出する。

### 材料費価格改定明細

	No.	品目名	仕入単位	従来仕入単価	改定後仕入単価	値上額	貴社使用単位	改定額（貴社使用単位）	対象品番	備考
材料費	1	アルミ	kg	¥100	¥200	¥100	g	¥0.10	別添	
	2	添加剤X	個	¥1,000	¥5,000	¥4,000	g	¥0.40	別添	生産実績に基づき、1個当たり10,000gにて換算
	3									
	4									
	5									
	6									
	7									
	8									
	9									
	10									

1. ①で記載した品目名及びその仕入単位を記載する。

2. 従来仕入単価と改定後仕入単価を記載し、値上げ額を算出する。

3. 仕入単位と納入単位が異なる場合、納入単位を明記し、納入単位における改定額を算出する。

4. 仕入単位と納入単位が異なる場合は換算方法を明記する。従来実績を基にするなど、妥当性に留意する。

## 改善後の様式：様式A－③価格改定明細（経費・労務費）

- ◆ ①で示した価格改定が具体的にいくらかを示した上で、受注者企業の仕入れ1単位当たりの値上げ額（率）を算出する。

①で示した価格改定が具体的にいくらかを示した上で、受注者企業の仕入れ1単位当たりの値上げ額（率）を算出する。  
1品目ごとの値上がり額の算出が困難な場合（経費・労務費等）は値上がり率（%）で算出する。

### 経費・労務費価格改定明細

	No.	品目名	契約単位	従来	改定後	改定率	自社吸収分	取引先転嫁協力要請分	貴社売上高比率	改定率	対象品番	備考
経費	1	電気基本料金	kwh/h	¥15	¥20	33.3%	90%	10%	50%	1.7%	全品番	詳細別添
	2	保管費用	/㎡	¥10	¥15	50.0%	0%	100%	80%	40.0%	保管品のみ	詳細別添、売上高比率は保管対応企業における比率
	3											
	4											
	5											
	6											
	7											

	No.	品目名	単価	従来	改定後	改定率	自社吸収分	取引先転嫁協力要請分	貴社売上高比率	改定率	対象品番	備考
労務費	1	人件費	/h	¥900	¥1,000	11.1%	90%	10%	50%	0.6%	全品番	詳細別添
	2											
	3											
	4											
	5											
	6											
	7											

1. 細品目1単位当たりの値上がり額の算出が困難な場合（経費・労務費等）は値上がり率（%）で算出する。

2. 生産効率化などの自社努力にて吸収可能分があればそれを明記する。

5. 品目ごとに対象とする品番や、転嫁率の算出にあたっての前提条件等を明記する。

4. 「改定率×取引先要請分×売上高比率」の計算にて発注者企業に対する値上げ率を算出する。

3. 値上げ品目が対象とする製品の売上高比率を根拠に取引先ごとの要請金額を設定する。

## 改善後の様式：様式A－④材料費個別明細

- ◆ 「価格改定明細」で算出した受注者企業の仕入れ1単位当たりの値上げ額（率）が、細品目ごとに換算するといくらになるか整理する。

### 材料費個別明細

③で算出した受注者企業の仕入れ1単位当たりの値上げ額（率）が、細品目ごとに換算するといくらになるか整理する。

	改定額 (貴社使用 単位)	No.	管理コード	品名	1品番当たり 使用量	1品番当たり 改定額	備考
アルミ	0.1	1	XX000AA1	ALM100	30	3	
		2	XX000AA2	ALM200	20	2	
		3	XX000AA3	ALM300	15	1.5	
		4	XX000AA4	ALM400	100	10	
		5	XX000AA5	ALM500	100	10	
		6					
		7					
		8					
		9					
		10					
添加剤 X	0.4	1	XX000TT1	XTENKA101	0.5	0.2	
		2	XX000TT2	XTENKA102	1	0.4	
		3	XX000TT3	XTENKA103	0.05	0.02	
		4	XX000TT4	XTENKA104	10	4	
		5	XX000TT5	XTENKA105	100	40	
		6					
		7					
		8					
		9					
		10					

1. ③にて算出した品目ごとの値上げ額を記載する。

2. 使用量が1品番当たりで異なる場合、明記する。

3. 細品目ごとの改定額を算出し、明記する。

4. 細品目ごとの改定額算出にあたっての前提条件等を明記する。

# 改善後の様式：様式Bー①値上げ根拠一覧

◆ 国等が公表する統計・資料等を用いて定量的に値上げ額の根拠を提示する。

国等が公表する統計・資料等を用いて定量的に値上げ額の根拠を提示する。  
(※本記入例では、日本銀行企業物価指数を用いて値上げを要請する例を記載)

## 値上げ根拠一覧

見積分類	品目名	出典	前回価格 改定時物価	足下物価	改定率	備考	参考URL
材料費	アルミ	日本銀行企業物価指数： アルミニウム	139.6	169.4	21.3%	前回改定：2021年 足下：2023年にて算出	<a href="https://www.stat-search.boj.or.jp/ssi/cgi-bin/famecgi2?cgi=\$nme_a000&amp;lstSelection=PR01">https://www.stat-search.boj.or.jp/ssi/cgi-bin/famecgi2?cgi=\$nme_a000&amp;lstSelection=PR01</a>
材料費	添加剤X	日本銀行企業物価指数： ベンゼン	133.8	245.2	83.2%	前回改定：2019年 足下：2023年にて算出	<a href="https://www.stat-search.boj.or.jp/ssi/cgi-bin/famecgi2?cgi=\$nme_a000&amp;lstSelection=PR01">https://www.stat-search.boj.or.jp/ssi/cgi-bin/famecgi2?cgi=\$nme_a000&amp;lstSelection=PR01</a>
経費	電気基本料金	日本銀行企業物価指数： 事業用電力	100.0	135.6	35.6%	前回改定：2020年 足下：2023年にて算出	<a href="https://www.stat-search.boj.or.jp/ssi/cgi-bin/famecgi2?cgi=\$nme_a000&amp;lstSelection=PR01">https://www.stat-search.boj.or.jp/ssi/cgi-bin/famecgi2?cgi=\$nme_a000&amp;lstSelection=PR01</a>
経費	保管費用	日本銀行企業向けサービス価格指数： 冷蔵倉庫	100.2	103.8	3.6%	前回改定：2019年 足下：2023年にて算出	<a href="https://www.stat-search.boj.or.jp/ssi/cgi-bin/famecgi2?cgi=\$nme_a000&amp;lstSelection=PR02">https://www.stat-search.boj.or.jp/ssi/cgi-bin/famecgi2?cgi=\$nme_a000&amp;lstSelection=PR02</a>
労務費	人件費	厚生労働省地域別最低賃金： 石川県	¥832	¥933	12.1%	前回改定：2019年 足下：2023年にて算出	<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakuunitsuite/bunva/kyouou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/index.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakuunitsuite/bunva/kyouou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/index.html</a>

3. 出典を明記する。国等の公的機関が公表する統計・資料等を用いることが望ましい。

2. 費用項目を更に細かく掘り下げ、どの品目が値上がりしたのかを記載する。

1. 費用項目を端的に記載する。  
(※本記入例では、企業会計の原価計算で用いられる「材料費」「労務費」「経費」の三点で分類。)

4. 価格交渉にあたっては、前回価格改定時点からどれだけ物価が高騰したかを提示することが望ましい。備考に改定率の算出に使用した比較時期を明記する。

5. 発注者企業が数字の妥当性を検証できるように、出典のURLを明記する。

## 改善後の様式：様式B-②品目別改定単価表

- ◆ 「値上げ根拠一覧」で算出した物価変動を用いて細品目ごとの転嫁額を積算した結果、それぞれの**細品目が最終的にいくら値上がりするかを明示**する。

①で算出した物価変動を用いて細品目ごとの転嫁額を積算した結果、それぞれの細品目が最終的にいくら値上がりするかを明示する。

### 品目別改定単価表

No.	管理コード	品名	従来単価	材料費			経費・労務費				品目別改定額	改定後新単価	適用開始時期
				アルミ	添加剤X	小計	電気基本料金	保管費用	人件費	小計			
1	XX000AA1	ALM100	100	21.3%		22	35.6%	3.6%	12.1%	52	74	174	2024/4/1～
2	XX000AA2	ALM200	100	21.3%		22	35.6%	3.6%	12.1%	52	74	174	2024/4/1～
3	XX000AA3	ALM300	100	21.3%		22	35.6%		12.1%	48	70	170	2024/4/1～
4	XX000AA4	ALM400	100	21.3%		22	35.6%		12.1%	48	70	170	2024/4/1～
5	XX000AA5	ALM500	100	21.3%		22	35.6%	3.6%	12.1%	52	74	174	2024/4/1～
6	XX000TT1	XTENKA101	100		83.2%	84	35.6%	3.6%	12.1%	52	136	236	2024/4/1～
7	XX000TT2	XTENKA102	100		83.2%	84	35.6%	3.6%	12.1%	52	136	236	2024/4/1～
8	XX000TT3	XTENKA103	100		83.2%	84	35.6%		12.1%	48	132	232	2024/4/1～
9	XX000TT4	XTENKA104	100		83.2%	84	35.6%		12.1%	48	132	232	2024/4/1～
10	XX000TT5	XTENKA105	100		83.2%	84	35.6%		12.1%	48	132	232	2024/4/1～

1. ①で示した品目名よりも細かい単位で細品目の管理コードと品名を列挙する。

2. 従来取引単価を記載する。

3. ①にて算出した改定率を基に、費用項目ごとの改定後単価を計算する。

4. 費用項目ごとの改定後単価を積み上げることで、各細品目ごとに改定を求め単価を提示する。

## 施策(アイデア)名:地方を起点とした賃上げ機運の醸成

### ① 施策(アイデア)の概要

- (1) 地方(都道府県)レベルで賃上げ促進を目的とした会議体を設置、開催する。(地方自治体の一部で試行的に実施するところから始める)  
趣旨・目的:労使による賃金決定を前提とした上で、賃上げ機運の中央から地方への波及に向けて、地域での労使交渉を後押しし、地域における「物価と賃金の好循環」実現を国としてサポートする。ひいては、地域経済の活性化に貢献することも目指す。
- (2) 会議体の内容、役割
- ア 参加主体:有識者、企業代表(地域経済団体)、労働者代表(労働組合)、地方自治体、国。
- イ 役割:
- 一 労使交渉で参考となる当該年の賃金上昇率の目安づくり(上限、基準、下限)。
  - 一 地域の賃金水準、人件費情報の見える化:全国、地域の産業別の賃金水準や人件費を毎年1回調査して公表。目安づくりや労使交渉の材料に。
- ウ 開催時期:全国レベルの春闘の結果が出た後に開催。
- エ 会議事務局:国の地方支分部局(厚生労働省の都道府県労働局などを想定。賃上げの動きを一過性に終わらせないよう国がコミット)
- (3) 国の役割
- 賃金上昇率の目安づくりのマニュアル作成、地域における会議開催時の助言等。

### ② 上記の発想に至った背景、問題意識など

- (1) 賃上げの機運を中央から地方に波及させ、その動きを継続していくためには、どうすればよいか。
- ア 官邸の政労使会議、春闘をはじめ、とかく中央レベルでの動きや盛り上がりにとどまりがちで、相対的に地方では盛り上がりに欠けているか。
- イ その時々アドホックに設置される会議体・事務局の力に依存し過ぎないような、恒常的に機能するメカニズムの構築が必要なのではないか。
- (2) 中国で導入されている以下のような賃金(所得)政策を参照しつつ、何らかの日本の賃上げ政策に反映できる部分はないか。
- ア 一人当たり可処分所得の伸び率に関する政府目標の設定:毎年3月の全人代で報告・決定される経済政策方針の中で設定される。2024年の目標は、「住民所得の伸び率を経済成長率と同ペースに保つ」。翌年の全人代で結果がフォローアップされる。
- イ 賃金指導ライン制度:当該年の労働者の賃金上昇率を企業業績に応じて上限ライン、基準ライン、下限ラインの3つに分けて設定・公表する(地域の経済成長率、労働生産性、消費者物価指数等を総合考慮して決定)。各地方の労働行政部門が主導し、商務関連部門、労働組合、企業団体等の組織と共同で制定される。当該ラインは、労使交渉の際に参照される。産業別で示すケースもある。
- ウ 企業報酬調査・情報発表制度:賃金の合理的な確定を指導するため、企業報酬調査を毎年1回実施。調査結果をもとに、全国、地方ごとに業種・職位別の労働者の賃金報酬情報、人件費情報を5分位階級別に公表。賃金団体交渉における参照情報として位置付けられている。

## 施策(アイデア)名: 賃上げ促進融資制度の拡張

### ① 施策(アイデア)の概要

- 中小企業を対象に、賃上げを見込む場合に賃上げ総額相当額の融資を行い、一定の場合には返済を免除する。
- 免除要件及び免除範囲は、①賃上げをしつつ融資分を上回る収益増(黒字)を達成した場合は融資全額、②賃上げを原因として黒字から赤字に転じた場合は賃上げに起因する赤字額に相当する額、等が考えられる。
- 賃上げの原資を賃上げ前から手当てすることで、中小企業の収益改善に向けた努力を引き出しつつ、経営に悪影響が生じた場合のセーフティーネットも用意し、賃上げに対するインセンティブを幅広く付与する。
- 財政負担分は、①賃上げによる将来的な源泉所得税、②消費増による消費税、③収益改善による法人税、の増加分での回収を目指す。
- 融資額総額の規模や免除要件・範囲等の変数は、将来的な税収増の見込み等を踏まえて設定する。

### ② 上記の発想に至った背景、問題意識など

- 賃上げ促進税制の税額控除は、法人税を納めていること(黒字)が前提となり、赤字企業が少なくないなか、効果は限定的ではないか。
- 税額控除した場合でも、賃上げの一部しか恩恵が見込まれず、また、タイムラグもあるため、インセンティブは限定的ではないか。
- 多額の財政支出が前提となるため、財政負担分の将来的な回収とセットで考える必要がある。
- 賃上げ及び中小企業の収益改善に向けた努力の両面での経済効果が狙える。

# 施策(アイデア)名: 賃上げ促進のための消費税免除制度の導入

## ① 施策(アイデア)の概要

- ①下請け中小企業を対象に「賃上げ総額相当額分」、②発注企業を対象に「取引(仕入)価格の引上げ率」に応じた率、について消費税納付税額を免除する制度を導入する。
- 発注者との間で価格転嫁が限定的となるリスクと物価高騰リスクの双方にさらされる下請け企業に対して、賃上げに対するインセンティブを付与する。
- 発注企業に対して、取引(仕入)価格の引上げ及び最終価格引上げへのインセンティブを付与する。
- 消費税収の減少分は、①賃上げによる将来的な源泉所得税、②消費増による消費税、③収益改善による法人税、の増加分での回収を目指す。
- 「取引(仕入)価格の引上げ率」に応じた率や制度の対象期間等の変数は、将来的な税収増の見込み等を踏まえて設定する。

## ② 上記の発想に至った背景、問題意識など

- 発注者、受注者の下請け構造がある場合、下請け企業は、発注者との間で価格転嫁が限定的となるリスクと物価高騰リスクの双方にさらされており、賃上げへの余力が限定的ではないか。
- 発注企業に対しては、「引上げ率」を採用することで、取引(仕入)価格の引上げを上回る収益改善効果があるのではないか。
- 消費税収の大幅な減少が見込まれるため、税収減分の将来的な回収とセットで考える必要がある。
- 賃上げ及び受・発注企業の収益改善の両面での経済効果が狙える。

## 施策(アイデア)名: サービス業等小規模企業者向け賃上げ補助制度の導入

### ① 施策(アイデア)の概要

- サービス業・小売業等の小規模企業者向けに、前年度からの賃上げ率に応じた補助制度を創設する。
- 補助の具体例として、①事業のための家賃補助、②年間融資枠の提供、の選択性が考えられる。
- 賃上げ率と補助内容は、前年度比+3%は家賃1か月分または年間融資枠は100万円(以降、+1%毎に1か月分、50万円を追加)等、より賃上げのインセンティブとなるよう設定する。
- 小規模企業者に、賃上げのインセンティブと共に事業継続に向けたシンプルで分かりやすい支援を付与する。

### ② 上記の発想に至った背景、問題意識など

- 小規模企業者は、入れ替わりが激しいとも考えられ、いかに延命させるかが重要ではないか。
- 入れ替わりの激しさを踏まえると、税額控除と比べ、より短期的な観点での資金繰りに資する補助が有効ではないか。
- 小規模企業者は少人数で事業運営の対応していると考えられ、支援のシンプルさ、分かりやすさが重要ではないか。

## 施策(アイデア)名: 日本技術オークションのためのポータルサイトの開設

### ① 施策(アイデア)の概要

- 中小企業の有する優れた技術を対象に、当該技術を活用した製品の納入を受けたい者がオークションに参加できるポータルサイトを開設する。
- 海外企業からの参加も積極的に進め、海外企業が落札した場合には、「新規輸出1万者支援プログラム」等による支援を実施する。
- 優れた技術が高く評価される機会を提供し、企業収益の改善、海外販路の開拓等により、中小企業の賃金引上げ余力を拡げる。
- より高い金額を提示した者が落札するオークションにより、優れた技術の買い叩きを防止し、当該技術に対し正当な評価を与える。
- ポータルサイトへの参加には「優れた技術」が必要なため、参加に至らない中小企業の努力を引き出し、長期的な技術力の底上げにも資する。
- 落札された企業の稼働力の海外流出が見込まれるが、それにより生じた余地への他企業の参入から、当該参入企業の収益の向上(賃金引上げ余力拡大)につながる。
- 発注者側にも競争原理を導入し、取引(仕入)価格の引上げの流れにつなげる。

### ② 上記の発想に至った背景、問題意識など

- 現状の下請け構造では、収益の細分化により価格転嫁の余地は限界があり、国外市場の需要を取り込みパイを広げる必要がある。
- 硬直化した下請け構造に競争原理を導入し、下請け企業にも国外進出等による新たな活路開拓の機会を与える必要がある。
- 日本の高い技術力を正当に評価し、国内外に高く売り出す必要がある。
- 高い技術力を有する中小企業はグローバルに活躍させ、それに至らない中小企業のために国内需要獲得の余地を空ける必要がある。
- グローバル取引にはハードルが高いことから、一元化したマッチングの場や軌道に乗るまでの公的な伴走支援が必要。
- ①国外需要の取り込み(及び国内需要の他企業への移転)による収益改善(賃上げ余力拡大)、②中小企業の技術力向上、の両面でのマクロな経済効果が狙える。