「物価上昇に負けない賃上げに向けた環境整備の取組強化」共同宣言

地域経済の成長と分配の好循環を実現するためには、原材料価格やエネルギーコストのみならず、労務費上昇分に見合う原資の確保を含めた価格設定をサプライチェーン全体で定着させるとともに、生産性の向上を通じ、持続的な賃上げにつなげることが必要である。

このため、全国より早いスピードで人口減少・少子高齢化が進み、人手不足が深刻化し、企業活動に影響が生じている中、また、中小企業・小規模事業者の従業員数が８割以上を占める北海道にあっては、賃上げに向け、適正かつ円滑な価格転嫁を進めるとともに、働き方改革の一層の推進に取り組み、生産性を向上させていくことが重要である。

北海道政労使会議（北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会）は、適切な価格転嫁と生産性の向上を促進し、道内企業の持続的な賃上げを実現するため、以下の事項の推進に向けて各構成員が相互に連携・協力して取り組むことを宣言する。

記

１ 適切な価格転嫁

（１）「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の遵守

本指針に基づき、発注者・受注者が採るべき行動、求められる行動を遵守すること

（２）「パートナーシップ構築宣言」の普及・促進

・ 企業間取引の適正化によるサプライチェーン全体の付加価値向上と共存共栄を目指す「パートナーシップ構築宣言」の普及・促進に取り組むこと

・ 労務費・原材料価格・エネルギーコスト等の上昇分を適切に取引価格に反映するため、積極的な価格協議を行うこと

２ 生産性の向上

（１）働き方改革の推進

働く方々の意欲を高め、その能力を十分発揮できるよう、多様で柔軟な働きやすい職場環境の整備や同一労働同一賃金の徹底など、すべての労働者の待遇改善、さらには、男性育休取得の促進など働き方改革を一層推進すること

（２）経営体質の強化

デジタル化の進展など経済社会情勢の変化に対応しながら、生産性・収益性向上が図られるよう、道内関係機関によるネットワーク機能を活用し、ＤＸの推進や新分野展開、新商品開発、販路拡大など地域が一体となって、中小企業・小規模事業者の経営体質や競争力の強化を図ること

（３）人材の確保・育成

道外からの人材確保やＵＩターン、就職氷河期世代の就労支援など多様な人材の就労を促進するとともに、職場定着や新たな事業展開に必要な知識や技能の習得・向上に取り組むこと

令和６年２月７日

北海道政労使会議（北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会構成員）

北海道	北海道経済連合会	日本労働組合総連合会北海道連合会
札幌市	（一社）北海道商工会議所連合会	（株）北洋銀行
北海道経済産業局	北海道商工会連合会	（株）北海道銀行
北海道労働局	北海道中小企業団体中央会	（一社）北海道信用金庫協会

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）

令和5年11月

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[1]又は下請代金法上の買いたたき[2]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。

---

[1] 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。

[2] 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。

令和６年度第1回　札幌市働きやすいまち推進協議会　資料1-3
令和６年６月21日　経済観光局経営支援・雇用労働担当部

取引先と共存共栄の関係を築こうとする経営者の皆様へ

「パートナーシップ構築宣言」を作成・公表しませんか

①取引先との共存共栄の取組や、「取引条件のしわ寄せ」防止を代表者の名前で宣言します。

以下の項目について、企業の代表者の名前で宣言します。

- サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携
- 親事業者と下請事業者の望ましい取引慣行（振興基準※）の遵守
- その他独自の取組

※下請中小企業振興法に基づく基準
（https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/shinkoukijyun.htm）

②「宣言」はポータルサイト上に公表されます。

- （公財）全国中小企業振興機関協会が運営するポータルサイト
（https://www.biz-partnership.jp）に提出すると、「宣言」が掲載されます。

※「振興基準」に違反し、主務大臣の指導・助言を受けた場合など、「宣言」を履行していないと認められる場合には、「宣言」のサイトへの掲載を取りやめることがあります。

③「宣言」企業は「ロゴマーク」を使うことができます。

パートナーシップ構築宣言

<ロゴマークに込められた思い>
大企業と中小企業がうまく噛み合い、共存共栄していく

④一部の補助金について加点措置を講じます。

- 対象となる補助金については、ポータルサイトをご覧ください。

「宣言」の内容について
未来を拓くパートナーシップ構築推進会議事務局
- 内閣府政策統括官付
参事官（産業・雇用担当）付　03-6257-1540
- 中小企業庁企画課　03-3501-1765

「宣言」の提出・掲載について
- （公財）全国中小企業振興機関協会
03-5541-6688
提出先URL：https://www.biz-partnership.jp

内閣府　中小企業庁

当協会と都道府県協会の連携により中小企業を支援します。
公益財団法人
全国中小企業振興機関協会

令和６年６月21日 経済観光局経営支援・雇用労働担当部

人手不足業界へのヒアリング調査結果について

１ 経緯

札幌市においては、人口減少や少子高齢化など大きな転換点を迎えており、これに起因した企業での人手不足は深刻な状況となっています。

こうしたことから、札幌市では、建設、福祉・医療・介護、保育、観光など、特に人手不足が深刻な分野を中心に、総合的な人材確保対策を進めるべく全庁横断的な取組を行っているところです。

この取組の一環として、令和5年度に関係団体へ人手不足に関するヒアリングを行いました。

２ ヒアリングの実施目的

人手不足業界の現状や課題を把握し、それらを札幌市として分野横断的に共有し、効果的な人材確保施策につなげていくために実施しました。

３ 実施内容

⑴ 調査期間

令和５年12月～令和６年２月

⑵ 調査対象

業界：運輸（バス、タクシー、トラック）、建設・除雪、警備、清掃、介護・障がい、医療、保育、旅館

対象団体等：20者

⑶ 調査項目

ア 現状

イ 人材確保に当たっての課題

ウ 人材確保に向けた取組

エ これからの取組（札幌市への要望等）

４ 調査結果

別紙のとおり

人手不足業界とのヒアリング調査結果について

令和6年度第1回 札幌市働きやすいまち推進協議会 資料2-2
令和6年6月21日 経済観光局経営支援･雇用労働担当部

業界	調査対象	現　状	人材確保に当たっての課題	人材確保に向けた取組	これからの取組（札幌市への要望等）	所　管
運輸	市内路線バス事業者	・運転手不足が深刻 ・応募が少なく、採用より離職が多い。 ・定年以降も70歳程度まで勤務できる制度となっている。 ・女性運転手が非常に少ない。 **・志望動機「幼少時のあこがれ」多い。**	**・人手不足で待遇を上げている他業界への転職がある。** ・通勤通学時間帯に需要が偏っており、柔軟な働き方の導入ハードルが高い。	・待遇改善の実施 ・大型二種免許取得補助 ・バス体験型イベントへの参加 ・福利厚生の充実 ・求人サイトの活用	**・業界のイメージアップ** **・バス体験型イベントの開催** ・SNSを活用した若者へのアプローチ ・移住支援金の適用 ・採用費用や処遇改善への補助	政）都市交通課
	札幌ハイヤー協会	・乗務員の減少が続いていたが、昨年11月から微増に転じている。 **・柔軟な働き方が可能（勤務時間）** ・給与が完全歩合制のため、他業種より稼ぐことが可能	**・社員の高齢化** ・タクシー業界の魅力を求職者へ伝えられていない。 ・二種免許の学科試験が日本語と英語しかないため、外国人の雇用が困難	・求人サイトや人材紹介会社の活用 ・無線機能の上昇や配車アプリ活用等による効率化 ・給与の上昇（運賃改定や売上上昇による） ・座談会等のイベントの開催	**・業界のイメージアップ** ・若者、高齢者、女性など属性に特化したイベントの開催 ・協会への支援	政）都市交通課
	札幌地区トラック協会	・応募が少ない。 **・運転手の給与は基本給が低く手当を厚くしている。** ・未経験者でも65歳位まで採用 ・女性ドライバーも徐々に増加	・価格転嫁が進まず賃上げができない。 **・2024年の残業規制により人手不足が加速するほか、時間外手当減額による離職の懸念** ・女性に対する職場環境整備	・児童・学生向けに物流施設の見学会や働く車の展示会を実施 ・免許取得費用の補助（市補助金活用） ・求人サイトを活用	・採用費用の補助 ・価格転嫁に対する取組	経）展示場整備担当課
建設	市内建設企業５社	・ゼネコンでは、理系大学生を採用 **・工業高校等の工学系の学生数が減少** **・専門工事（とび職、鉄筋工、大工、左官）の人手不足が深刻**	・基本給は比較的に高いが過酷な労働等ネガティブなイメージが強い。 **・文系学生を採用したいが、育成に時間や費用を要する。** ・経験者の採用には、高額経費が必要	・インターンシップ受入や広報活用 ・育児休暇等の奨励など労働環境改善 ・人材紹介会社の活用 ・合同企業説明会にも参加しているが、建設企業のブースには人が来ない。	**・業界のイメージアップ** ・学生や保護者向けの建設業のPR実施 ・各ブースに人が来る就職イベント開催 ・他分野の人材採用・育成支援 ・採用経費やイベント経費の補助	建）技術管理・建設産業担当課
	札幌市除雪事業協会	・応募が少ない。 **・交通誘導員が不足** ・採用は主に経験者 ・何とか人材が確保できている状況 ・作業員等の高齢化	・別業種からの転職者が定着しない。 ・資格取得や技術を習得するまで時間を要する。 ・業務多忙により採用に注力できる社員がいない。	・イメージアップイベントへの出展 ・企業ホームページの工夫	**・業界のイメージアップ** ・実態と乖離している作業に関する歩掛の見直し ・提出書類削減や除雪センターの労働環境改善	建）雪対策室計画課
警備	北海道警備業協会	・応募が少ない。 ・中途採用が多く前職は他業界が多い。 ・女性は１割未満	**・価格転嫁が進んでいない。** ・定着率が低く短期間の離職が多い。 ・道路交通法等の事前教育が必要であり育成に時間と経費を要する。	・就職セミナー等の定期開催 **・退職予定自衛官の確保対策として業務管理教育やインターンシップ実施** ・「警備の日」における街頭啓発活動	・除排雪や工事等の業務がない期間における給与補償（３月中旬～５月上旬） ・天候を原因とする工事中止に対する給与補償	財）契約管理課
清掃	北海道ビルメンテナンス協会	・応募が少ない。 ・パートは65歳以上でも採用 ・設備管理者は資格が必要であるため正社員、清掃員は９割がパート採用	**・職業イメージが良くない。** ・賃金が低い。 ・単年度の役務契約では長期間の雇用が難しい。（市は複数年契約が多い）	**・施設管理についてはポリテクセンターの訓練を活用** ・社員紹介制度の創設 ・新聞折込の活用	**・業界のイメージアップ**	財）契約管理課

業界	調査対象	現　状	人材確保に当たっての課題	人材確保に向けた取組	これからの取組（札幌市への要望等）	所　管
介護	札幌市社会福祉協議会	・採用より離職が多い。 ・養成校減少による業界全体の人材不足 ・女性や高齢者の雇用が多い。 **・職員数に応じて利用者数が決まるため人手不足の状況が把握しづらい。**	**・待遇面で競争力不足** ・若年層の採用が困難 ・年収の壁による労働時間の制限 ・イメージギャップによる退職も多い。 ・資格取得がハードル	・学生等のPR（学校訪問、動画作成） ・人材会社等の活用 ・職員紹介制度の創設	**・業界のイメージアップ** ・合同企業説明会の拡充 ・待遇改善に向けた検討（処遇改善加算の分配方法）	保）介護保険課
	障がい福祉施設	・応募が少ない。 ・定着率を高めるために福利厚生を充実させる動き ・知的障がい者支援、施設入所者支援は採用が困難 ・中途採用が最も多い。	**・福祉系大学の減少** ・年収の壁による労働時間の制限	・インターンシップ実施 ・定期的な採用説明会の実施 ・メンター制度の導入	・奨学金返還制度の範囲拡充 ・インターンシップの充実 **・作業所の見学ツアー**	保）障がい福祉課
医療	北海道看護協会	・看護職員は年々増加しているがニーズの増加に追いつかない。 **・専門学校では学生の定員割れが増加** ・看護補助や夜勤看護師、訪問看護師、病院薬剤師が不足	・資格職であり採用者が限定される。 ・配偶者の転勤、出産、育児等のライフイベントでの退職 ・奨学金返還が免除される就職後３年での転職が多い。	・看護職復職支援研修などの実施 ・合同企業説明会、就業相談会の実施	**・業界のイメージアップ** **・児童・学生に対する魅力発信** ・奨学金の充実	保）保健所医療政策課
保育	札幌市私立保育連盟	・新採用は保育士養成校からが多い。 **・保育施設増加に伴い人手不足が加速** ・国の処遇改善等により給与は上がっている。	**・業務多忙のイメージがある。** ・育児休暇等の代替職員の確保が困難 ・職場環境等の要因で退職した人の復職が少ない。	・デジタル化による職員の負担軽減 ・年休取得の推進	**・業界のイメージアップ** **・児童・学生に対する魅力発信**	子）保育推進課
	札幌市私立幼稚園連合会	・養成校に求人を出すが応募が少ない。 ・正職員の負担軽減のためパートを増員しているが、朝夕は確保が難しい。	**・業務多忙のイメージがある。** ・出産等での退職後、復職が少ない。	・正職員の負担軽減（清掃等の外部委託など） ・デジタル化による職員の負担軽減	**・業界のイメージアップ** **・児童・学生に対する魅力発信**	子）保育推進課
旅館	札幌市内ホテル連絡協議会	・コロナにより別業種への転職 ・観光客の回復により人手不足が加速 ・フルサービスホテルは正社員６割で残りはパートで運営体制 **・特に調理と清掃が人手不足**	**・清掃は委託をしているが、委託先でも人材確保に苦慮している。** ・採用活動に高額の経費を要する。 ・社員寮の有無	・職場見学会の実施 ・全道各地への学校訪問 ・自動チェックイン機の導入等による業務スリム化	・寮を整備する際の市営住宅等の活用 ・採用イベントやインターンシップに対する支援	経）観光誘致・受入担当課
	札幌ホテル旅館協同組合	・コロナにより別業種への転職 ・観光客の回復により人手不足が加速 **・特に調理と清掃が人手不足**	・派遣会社でも人手不足が発生 ・オフシーズンの給与補償が厳しい。 ・深夜、早朝勤務によるイメージダウン ・未経験者を育成する余裕がない。	**・ギクワークの活用** **・外国人の採用**	・外国人及び道外からの人材呼び込み及び住まいや保育園等の受け皿確保 ・清掃や調理が評価される仕組みづくり	経）観光誘致・受入担当課