



地方版政労使会議

「令和 6 年度 第 2 回岐阜県経済・雇用再生会議」

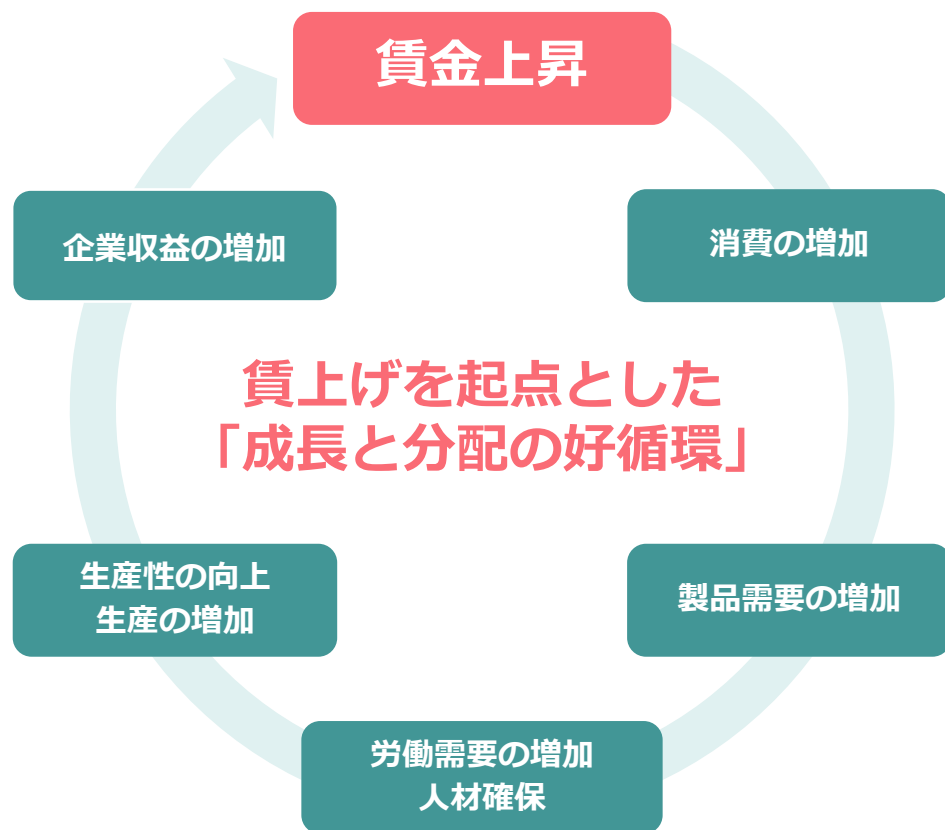
令和 6 年12月23日

岐阜労働局

賃上げを起点とした「成長と分配の好循環」

- 賃上げは、家計の所得増加による消費の拡大を通じて、企業収益を増加させるとともに、必要な人材を適切に確保し、企業の生産性を向上させ、更なる賃上げや持続的な成長を生むという好循環をもたらす。
- 約30年ぶりの賃上げ水準の中で、製品需要の増加や企業収益・価格転嫁の改善、就業者数の増加など、賃金上昇と経済成長の好循環が動き出しつつあり、このモメンタムを維持していくことが重要。

賃上げ率	3.58% (R5年)	5.10% (R6年)
※連合 春季賃上げ妥結状況		
民間消費支出	322兆円 (R5年第2四半期)	332兆円 (R6年第3四半期)
民間設備投資	100兆円 (R5年第2四半期)	107兆円 (R6年第3四半期)
就業率	61.3% (R5年第2四半期)	61.6% (R6年第2四半期)
売上高 経常利益率	6.3% (R5年第1四半期)	7.1% (R6年第1四半期)
※資本金1,000万円以上		
名目GDP	595兆円 (R5年第2四半期)	611兆円 (R6年第3四半期)



令和6年度総合経済対策における賃上げ支援関係施策

1. 最低賃金の引上げ

- ・ **最低賃金の引上げに向けた環境整備を支援する業務改善助成金（厚生労働省）**
- ・ 事業環境変化対応型支援事業（経済産業省）
- ・ **令和6年度税制改正で拡充した賃上げ促進税制の活用促進（経済産業省）**

2. 持続的・構造的賃上げに向けた価格転嫁等の取引適正化の推進

- ・ 中小企業取引対策事業（経済産業省）
- ・ 価格転嫁円滑化の取組に関する調査（公正取引委員会）
- ・ 価格転嫁対策等の広報強化（公正取引委員会）
- ・ 下請法改正の検討（公正取引委員会）【制度】
- ・ 近年の資材価格の高騰の影響等を考慮した公共事業等の実施（国土交通省）
- ・ 建設産業・不動産業の生産性向上のための市場環境整備等（国土交通省）
- ・ 物流の革新と持続的成長に向けた中長期計画を踏まえた取組の推進（国土交通省）
- ・ 自動車整備業の人材確保に必要な賃上げ等調査事業（国土交通省）
- ・ クリエイター支援のための取引適正化に向けた実態調査（公正取引委員会）
- ・ クリエイター事業者支援事業（事業化・海外展開推進）（経済産業省）
- ・ 分野横断権利情報検索システム及び個人クリエイター等権利情報登録システムの構築事業（文部科学省）
- ・ 放送コンテンツ等のネット配信の促進に関する調査研究（総務省）等

3. 省力化・デジタル化投資の促進

- ・ 中小企業の成長投資・生産性向上投資・省力化投資等の一体的な支援（経済産業省）
- ・ 中堅・中小企業の賃上げに向けた省力化等の大規模成長投資補助金（経済産業省）
- ・ 製造業・サービス業の人手不足解消に資するロボット開発環境の構築（経済産業省）
- ・ 地域未来投資促進法等を活用した土地利用転換手続の迅速化（経済産業省、国土交通省）【その他】
- ・ 地域未来投資促進税制の活用促進（経済産業省）【その他】等

4. 人への投資の促進及び多様な人材が安心して働ける環境の整備

- ・ 雇用保険法に基づくリ・スキリング支援策のハローワーク、ハローワークインターネットサービス等を通じた周知広報等（厚生労働省）【その他】
- ・ 訓練ニーズの変化等を踏まえた教育訓練給付の指定講座の拡大（厚生労働省）【制度】
- ・ リカレント教育エコシステム構築支援事業（文部科学省）
- ・ 地域金融機関取引事業者支援高度化事業（金融庁）
- ・ **「年収の壁・支援強化パッケージ」の着実な実行と年金制度等の見直し（内閣府、厚生労働省）【制度】**
- ・ **非正規雇用労働者の待遇改善に向けた取組（厚生労働省）【その他】**
- ・ 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度等の活用促進等（厚生労働省）【その他】
- ・ 育児休業取得に向けた環境整備を支援する「両立支援等助成金」の拡充（厚生労働省）
- ・ 勤務間インターバル制度の導入促進（厚生労働省）【その他】
- ・ テレワーク普及促進対策（厚生労働省）
- ・ 「多様な正社員」制度導入支援等事業（厚生労働省）【その他】
- ・ 「自爆営業」の根絶（内閣府、厚生労働省）【制度】
- ・ 副業・兼業の円滑化（内閣府、厚生労働省）【制度】
- ・ フリーランス・事業者間取引適正化等法の着実な執行（公正取引委員会、厚生労働省、経済産業省）【制度】
- ・ フリーランス・ギグワーカーの労働者性及び保護の在り方（内閣府、厚生労働省）【制度】
- ・ 36協定の本社一括届出の対象の拡大（内閣府、厚生労働省）【制度】
- ・ 労働関係の書面・押印・対面規制の撤廃（内閣府、厚生労働省）【制度】
- ・ 人口減少や医療機関の経営状況の急変に対応する緊急的な支援パッケージ（厚生労働省）
- ・ 介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策（厚生労働省）
- ・ 障害福祉人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策（こども家庭庁、厚生労働省）等

5. 中堅・中小企業の経営基盤の強化・成長の支援

- ・ 事業承継税制の特例措置における役員就任要件等の見直しの検討（経済産業省）【税制】
- ・ 中小企業活性化・事業承継総合支援（経済産業省）
- ・ 「早期経営改善計画策定支援」を活用した民間金融機関による経営改善支援の促進（経済産業省）
- ・ 民間金融機関のプロパー融資を引き出す新たな保証制度（経済産業省）
- ・ 経営改善サポート保証制度（経営改善・再生支援強化型）（経済産業省）
- ・ 日本政策金融公庫等による資金繰り支援（内閣府、財務省、厚生労働省、経済産業省）
- ・ 事業再構築法制の整備（経済産業省）【制度】
- ・ 売上100億超への成長を目指す中小企業へのファンド出資（経済産業省）
- ・ 売上100億超への成長を目指す中小企業への設備投資支援（経済産業省）
- ・ 国際協力銀行（J B I C）による地方創生に資する中堅・中小企業向け金融支援（財務省）
- ・ 生活衛生関係営業物価高騰等対応・経営支援事業（厚生労働省）
- ・ 事業環境変化対応型支援事業（経済産業省）<再掲>
- ・ 小規模企業振興基本計画の変更（経済産業省）【その他】等

1. 最低賃金の引き上げ

支援施策：業務改善助成金の活用促進

業務改善助成金の概要

事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、**生産性向上に資する設備投資等**を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

対象事業場

中小企業・小規模事業者であること

- 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が**50円以内**であること

岐阜県の場合は

令和6年9月30日まで **1,000円以下**

令和6年10月1日から **1,051円以下**

- 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと

助成上限額

最大600万円

（賃上げした労働者数、賃上げ額により異なる）

助成率

3/4（4/5）

（ ）内は生産性要件を満たした場合

岐阜県内での活用事例

【製造業】新型ミシンの導入

導入前	縫い直し作業が発生していた
導入後	✧旧式ミシンで縫った後に発生していた縫い直し作業がなくなった ✧縫い直し後の検品作業の手間が減った

【製造業】陶器の自動絵付け機の導入

導入前	陶器の絵付けを手作業で行っていた
導入後	✧1日の製造量が大幅に増えた ✧手作業時に発生していた待ち時間が減り労働時間が短縮した

【飲食業】セルフオーダーシステムの導入

導入前	ホールスタッフが注文を取っていた
導入後	✧注文から料理提供までのスピードが速くなり顧客の回転率がアップした ✧メニューや料理説明の多言語表示が可能となり、外国人の顧客への対応がスムーズに行えるようになった

【建設業】フォークリフトの導入

導入前	資材の運搬積み下ろし作業を既存のフォークリフトと手作業で行っていた
導入後	✧複数台のフォークリフトを同時に稼働することで作業時間が大幅に短縮した ✧手作業での資材の積み下ろし作業が軽減された

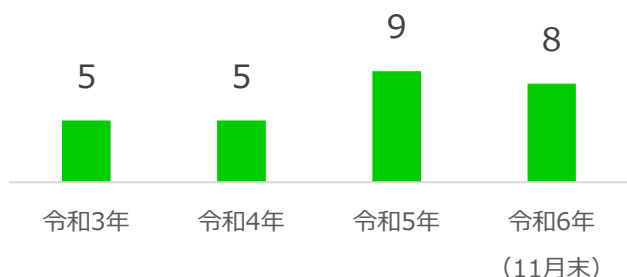
1. 最低賃金の引き上げ

支援施策：賃上げ促進税制の活用促進

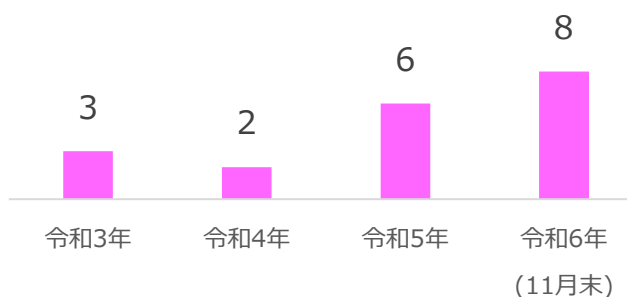
令和6年4月から強化された賃上げ促進税制の上乗せ要件②「子育てとの両立・女性活躍支援」の影響もあり、「くるみん認定」「えるぼし認定」に関する相談や認定申請が増加。

※令和6年は11月末時点。「くるみん」は「プラチナくるみん」認定を含む

県内「くるみん認定」企業数



県内「えるぼし認定」企業数



生産性向上の観点からも多様な人材が働きやすい職場環境整備を支援。

賃上げに取り組む経営者の皆様へ

～政府は、賃上げに取り組む企業・個人事業主を応援します～

賃上げ促進税制を強化！

【大・中堅企業】全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大35%**を税額控除※1

【中小企業】全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大45%**を税額控除※1

<適用期間：令和6年4月1日から令和9年3月31日までの間に開始する各事業年度>

(個人事業主は、令和7年から令和9年までの各年が対象)

必須要件（賃上げ要件）

上乗せ要件①
教育訓練費※2

上乗せ要件②（新設）
子育てとの両立・女性活躍支援※3

・適用対象：青色申告書を提出する全企業又は個人事業主※4

継続雇用者の 給与等支給額（前年度比）	税額控除率※1
+ 3 %	1 0 %
+ 4 %	1 5 %
+ 5 %（新設）	2 0 %
+ 7 %（新設）	2 5 %

前年度比 + 1 0 %
⇒ 税額控除率を
5 % 上乗せ

中小企業
も活用可能！

プラチナくるみん
or
プラチナえるぼし
⇒ 税額控除率を 5 % 上乗せ

中堅企業向け（新設）

・適用対象：青色申告書を提出する従業員数2,000人以下の企業又は個人事業主※5

(その企業及びその企業との間にその企業による支配関係がある企業の従業員数の合計が1万人を超えるものを除く。)

継続雇用者の 給与等支給額（前年度比）	税額控除率※1
+ 3 %	1 0 %
+ 4 %	2 5 %

前年度比 + 1 0 %
⇒ 税額控除率を
5 % 上乗せ

中小企業
も活用可能！

プラチナくるみん
or
えるぼし三段階目以上
⇒ 税額控除率を 5 % 上乗せ

中小企業向け

・適用対象：青色申告書を提出する中小企業者等（資本金1億円以下の法人、農業協同組合等）又は従業員数1,000人以下の個人事業主

全雇用者の 給与等支給額（前年度比）	税額控除率※1
+ 1 . 5 %	1 5 %
+ 2 . 5 %	3 0 %

前年度比 + 5 %
⇒ 税額控除率を
1 0 % 上乗せ

くるみん以上
or
えるぼし二段階目以上
⇒ 税額控除率を 5 % 上乗せ

中小企業は、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の**5年間の繰越しが可能**※6（新設）
中小企業は、要件を満たせば、大・中堅企業向けの制度を活用することが可能

(中小企業庁HPから一部抜粋)

4. 人への投資の促進及び多様な人材が安心して働ける環境の整備

支援施策：キャリアアップ助成金の活用促進（非正規雇用労働者の待遇改善、
「年収の壁・支援強化パッケージ」の着実な実行）

1 キャリアアップ助成金の概要

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といいたいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

2 事業の概要・スキーム

コース名／コース内容

正社員化
支援

正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員化（※）

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む

- 正社員化後6か月間の賃金が正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換

支給額（1人当たり）

①有期→正規： 80万円（60万円）（※）

②無期→正規： 40万円（30万円）（※）

※ 6か月ごとに2回支給した場合の合計額

- 有期雇用労働者の雇用期間を現行の「6か月以上3年以内」から「6か月以上5年以内」に緩和し、5年超の者は無期雇用労働者とみなす。

①有期→正規： 90万円（67.5万円）

②有期→無期： 45万円（33万円）

③無期→正規： 45万円（33万円）

加算措置／加算額（1人当たり）

正社員化コース

■派遣労働者を派遣先で
正規雇用労働者として直接雇用
28.5万円

■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換
1事業所当たり **20万円**（15万円）

■勤務地限定・職務限定・短時間正社員
制度を新たに規定し転換
1事業所当たり **40万円**（30万円）

■母子家庭の母等又は父子家庭の父

① **9.5万円**

② **4.75万円**

■人材開発支援助成金の
特定の訓練修了後に正社員転換

① **9.5万円**

② **4.75万円**

※自発的職業能力開発訓練または
定額制訓練の修了後に正社員転換

① **11万円**

② **5.5万円**

処遇改善
支援

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定
を3%以上増額改定し、その規定を適用

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等と正規雇用労働者との
共通の賃金規定等を新たに規定・適用

賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度
を導入し、支給又は積立てを実施

社会保険適用時処遇改善コース

短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、
手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施

※手当等の支給は、労働者の社会保険料相当額以上等

※労働時間の延長は、過あたり4時間以上等

① 3%以上5%未満： 5万円（3.3万円）

② 5%以上： 6.5万円（4.3万円）

1事業所当たり **60万円**（45万円）

1事業所当たり **40万円**（30万円）

(1) 手当等支給メニュー **50万円**（37.5万円）（※1）

(2) 労働時間延長メニュー **30万円**（22.5万円）

※1 1～3年目までの各要件を全て満たした場合の3年間の合計額

※2 1年目に手当等支給、2年目に労働時間延長を実施する場合の
2年間の合計額は50万円

賃金規定等改定コース

■「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり **20万円**（15万円）

賞与・退職金制度導入コース

■同時に導入した場合 1事業所当たり **16.8万円**（12.6万円）

※（ ）は、大企業の場合の額。

※加算措置要件を満たした場合は、支給額+加算額を助成。

※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、
①120万円(90万円)②③60万円（45万円）となる。

年収の壁・
支援強化
パッケージ



カスタマーハラスメント対策の動向

- ・ カスタマーハラスメント対策に係るこれまでの取組
- ・ 関係法令等の改正によるカスタマーハラスメント対応
- ・ カスタマーハラスメントに関する企業の取組と被害経験
- ・ 厚生労働省「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書」
(2024年8月8日)

カスタマーハラスメント対策に係るこれまでの取組

- ・「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号）において、顧客等からの著しい迷惑行為に関し、事業主が行うことが望ましい取組の内容が規定されている。
- ・令和4年2月には、企業が具体的に取り組むべきカスタマーハラスメント対策等をまとめた「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を作成。

「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（抜粋）

- 7 事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、例えば、(1)及び(2)の取組を行うことが望ましい。また、(3)のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられる。

- (1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

（中略）

- イ 相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。
ロ イの相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

- (2) 被害者への配慮のための取組

事業主は、相談者から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。（中略）

- (3) 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

(1)及び(2)の取組のほか、（中略）事業主が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効と考えられる。また、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられる。



カスタマーハラスメント 対策企業マニュアル (2022年2月作成)

関係法令等の改正によるカスタマーハラスメント対応

カスタマーハラスメントをサービス提供拒否事由、労働者のカスタマーハラスメント被害の救済措置として明記。

旅館業法

【旅館業法の改正（令和5年12月13日施行）】

旅館業における宿泊拒否事由の追加：カスタマーハラスメントに当たる特定の要求を行った者の宿泊を拒むことができることとした。

労働者災害補償保険制度

【労災認定基準の改正（令和5年9月1日）】

「心理的負荷による精神障害の認定基準」を改正（※）し、「業務による心理的負荷評価表」の「具体的出来事」に以下を追加。

（※）心理的負荷による精神障害の認定基準について（令和5年9月1日付け基発0901第2号）

（対人関係）

・顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた

※心理的負荷の総合評価の視点として、

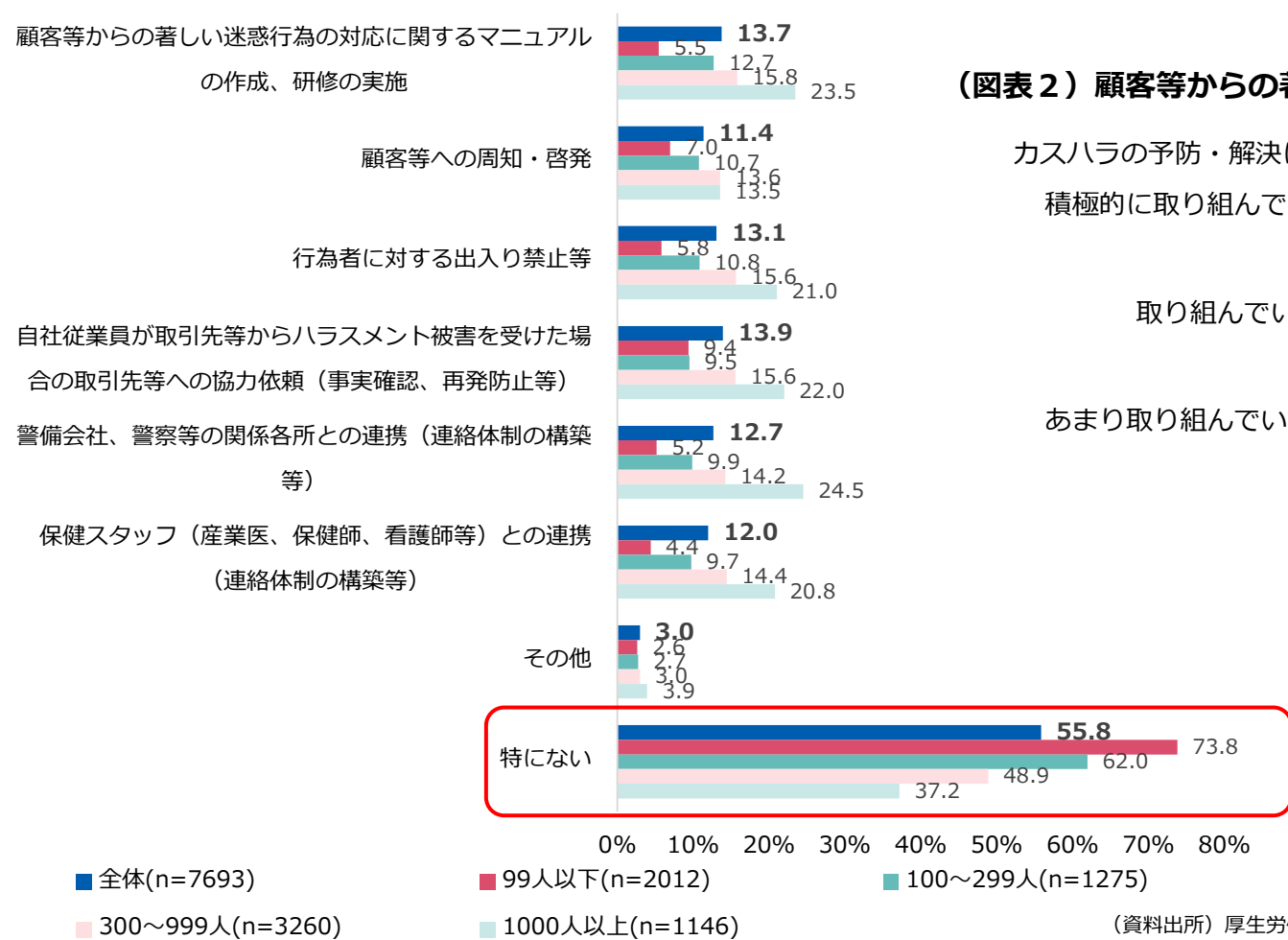
- ・迷惑行為に至る経緯や状況等
- ・迷惑行為の内容、程度、顧客等（相手方）との職務上の関係等
- ・反復・継続など執拗性の状況
- ・その後の業務への支障等
- ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等

カスタマーハラスメントに関する企業の取組と被害経験

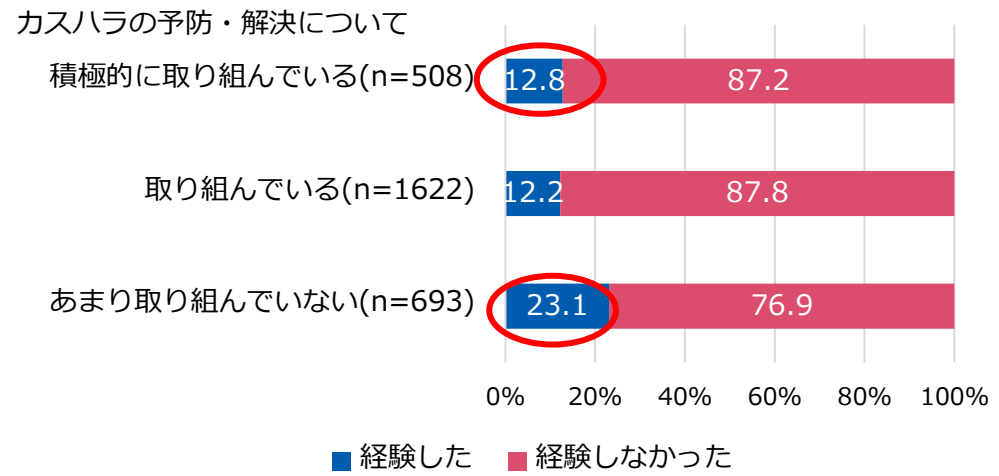
（図表 1）カスタマーハラスメントに対する取組が「特にない」としている企業は、全体で55.8%であり、企業規模が小さいほど取組が進んでいない。

（図表 2）カスタマーハラスメントの予防・解決に積極的に取り組んでいる企業（12.8%）の方が、あまり取り組んでいない場合(23.1%)と比べると、カスタマーハラスメントを経験した者の割合が少ない。

（図表 1）顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組（企業調査）



（図表 2）顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験（労働者等調査）



令和6年12月16日労働政策審議会
雇用環境・均等分科会資料より作成

2. 職場におけるハラスメント防止対策の強化

(1). 職場におけるハラスメントを行ってはならないという規範意識の醸成

(2). カスタマーハラスメント対策の強化

① 雇用管理上の措置義務の創設

カスタマーハラスメントは労働者の就業環境を害するものであり、労働者を保護する必要があることから、**カスタマーハラスメント対策について、事業主の雇用管理上の措置義務とすることが適当**である。

その上で、現行法に規定されている4種類のハラスメントの例に倣い、対象となる行為の具体例やそれに対して事業主が講ずべき雇用管理上の措置の具体的な内容は、指針において明確化することが適当である。

また、カスタマーハラスメント対策を進めるに当たっては、中小企業を含め、足並みを揃えて取組を進める必要があることから、国が中小企業等への支援に取り組むことが適当である。

さらに、**業種・業態によりカスタマーハラスメントの態様が異なるため**、厚生労働省が消費者庁、警察庁、業所管省庁等と連携することや、そうした**連携を通じて、各業界の取組を推進することが適当**である。

令和6年12月16日労働政策審議会
雇用環境・均等分科会資料より作成

② カスタマーハラスメントの定義

カスタマーハラスメントの定義については、「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書」（令和6年8月8日）において示されている考え方を踏まえ、**以下の3つの要素をいずれも満たすものとし、それぞれについて以下に掲げる事項を指針等で示すことが適当**である。その際には、実態に即したものとすることが適当である。

- i. 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行うこと。
- ii. 社会通念上相当な範囲を超えた言動であること。
- iii. 労働者の就業環境が害されること。

③ 上記のほか指針等において示すべき事項

④ 他の事業主から協力を求められた場合の対応に関する規定

⑤ カスタマーハラスメントの防止に向けた周知・啓発