



年頭ご挨拶

(一社) 岐阜県経営者協会 会長 山口 嘉彦

明けましておめでとうございます。

謹んで新春のお慶びを申し上げます。旧年中は岐阜県経営者協会の活動に多大なるご協力を賜りましたこと、心より御礼申し上げます。

一昨年2月にロシアによるウクライナ侵攻がはじまり、まもなく2年を迎えます。多くの市民が犠牲となり、今も終わることなく戦争が続いています。このロシアによるウクライナ侵攻により、日本経済は大きな影響を受けています。エネルギーや食糧問題などが引き金となり、あらゆるものの価格が上昇し、急激な円安の進行もあり、消費者には厳しい一年になったかと思います。また、昨年10月にはイスラエルとハマスの衝突がはじまり、今後の影響が懸念されます。

一方で近年、野球、サッカー、バスケットボールなどスポーツ界において、若い選手が世界の舞台ですばらしい活躍をする姿が増えています。目標に向かって自分を信じ強い信念を持って戦う姿は、私たちに大きな感動を与えてくれます。スポーツ界全体に明るさと活気が感じられます。私たち産業界においても、目標に向かって皆が総力を結集し、この難局を乗り越えていかなければなりません。とくに次代を担う若い人材の育成、多様な人材が活躍できる環境の整備を推進し、SDGsやDXなどの社会的課題への取り組み、生産性向上への取り組みを進めていかなければならないと思います。

当協会は、創立以来、企業経営における「人」の問題を不易のテーマとして活動してきました。今年もこの考え方に変わりはありませんが、SDGsやDXに加えて価格転嫁の促進など、社会的課題についても取り組みたいと思います。

「人」の問題については、人材の確保・育成・定着は重要な経営課題の一つであります。多様な人材一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮して活躍することが、企業成長の原動力です。生産性向上とイノベーション創出を促進するため、次の三項目を重点取組事項として活動してまいります。

1. 社会経済変化への取組

- ・サステナブルな資本主義に向けた好循環を実現するため、SDGs、DX、GXへの取組み、価格転嫁の促進などの社会的課題に関する啓発活動を推進する。
- ・行政や関係機関等と連携し、中小企業の生産性向上と新しい価値を生み出すための変革を支援し、地域経済の活性化に取り組む。

2. 働き方改革への取組

- ・女性、高齢者、障がい者、外国人、有期雇用労働者など多様な人材の活用、フレックスタイムやテレワークなど柔軟な働き方の拡充、業務の効率化・自動化の推進により、自社にとって最適な雇用システムの確立を支援する。
- ・男女がともに、仕事と育児、仕事と介護などを両立できる職場環境の整備を支援する。

3. 多様な人材の雇用・育成への取組

- ・若者の就労意欲の形成、次代を担う人材の育成、県内産業の活性化を図ることを目的として、インターンシップの普及促進に取り組む。
- ・人手不足が深刻化する中、地元に着実に定着して活躍し続ける人材の確保・育成と、県外からの新たな人の流れを創出するため、企業の多様な人材の採用活動を支援する。
- ・階層別教育や専門スキルの向上を目的とした研修会の開催、個別の企業ニーズに応じた登録講師の派遣により、企業の人材育成を支援する。

会員の皆様には引き続きご支援、ご協力をお願い申し上げますとともに皆様のご健勝を祈念申し上げます、新年のご挨拶といたします。



新 年 メ ッ セ ー ジ

官民連携でデフレから完全脱却し、 「成長と分配の好循環」を実現する —経団連会長新年メッセージ—

(一社)日本経済団体連合会 会長 十 倉 雅 和

謹んで新年のお慶びを申し上げます。

コロナ禍を乗り越えた今、日本経済は、企業の強い設備投資マインド、継続的な賃金引き上げのモメンタム、消費の拡大などに支えられ、長きにわたる低迷から脱する明るい上向きの力が生じている。2024年は官民が連携して経済のダイナミズムを取り戻し、30年来のデフレからの完全脱却を実現する歴史的な転換の年としたい。

カギとなるのは、生態系の崩壊や格差の拡大・固定化・再生産といった、我々が直面する深刻で複雑な社会課題の解決を通じた、持続的な経済成長の実現である。これまで経団連会長として、「持続可能な資本主義」の実践を目指し、企業自らが「成長と分配の好循環」をけん引すべく取り組んできた。引き続き、グリーントランスフォーメーション(GX)、デジタルトランスフォーメーション(DX)、スタートアップ振興等を柱に、イノベーション創出、生産性向上、産業競争力強化を通じた力強い成長の実現を目指す。

分配の観点からは格差問題の解決に向けて、多くの人々が豊かさを実感し希望がかなえられるよう「分厚い中間層」の形成に取り組む。そのためには、「マクロ経済政策」「社会保障・税制」「労働政策」の3つの政策分野について、官民連携の下、全体感をもって一体的に取り組むことが肝要である。とりわけ現役世代の将来不安を払拭するために、公平・公正で安心な全世代型社会保障・税制の構築が急務である。構造的な賃金引き上げの実現に向けて、30年ぶりとなる高水準を記録した昨年以上の熱量と決意で取り組んでいく。

世界に目を転じれば、国際情勢がますます混迷を深める中、わが国が果たすべき役割は大きい。経団連は民間経済外交を推進し、自由で開かれた国際経済秩序の再構築を働きかける。開幕まで500日を切った2025年日本国際博覧会(大阪・関西万博)は、「いのち輝く未来社会のデザイン」をテーマに掲げている。コロナ禍を経験し、世界各地で紛争・戦争が続く今こそ、生命の尊さと連携の大切さをわが国から世界に発信すべく尽力してまいりたい。

今日ほど官と民の連携が求められる時代はない。経団連は政府と力を合わせて成長と分配の好循環の実現に取り組んでいく。会員の皆様のご理解と一層のご支援をお願い申し上げます。

以 上

【2024年4月から 労働条件明示のルールが変更】

「労働基準法施行規則」と「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の改正に伴い、労働条件の明示事項等が変更される。施行は2024年(令和6年)4月1日。

■ 労働条件を明示するタイミングと今回追加される事項

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者 (2024年4月1日以降に契約締結・契約更新をする労働者)	労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時に	雇入れ後の就業場所・業務の内容に加え、 就業場所・業務の「変更の範囲」
有期契約労働者	有期労働契約の締結時と 更新のタイミングごとに	更新上限の有無と内容 (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) +更新上限を新設・短縮しようとする場合、 その理由をあらかじめ説明すること
	無期転換ルールに基づく 「無期転換申込権」が 発生する契約更新の タイミングごとに	無期転換を申し込むことができる旨と 無期転換後の労働条件 +無期転換後の労働条件を決定するにあたり、他の正社員等 とのバランスを考慮した事項の説明に努めること

以上の項目について、使用者が書面(労働者が希望すればFAX、Eメールも可)で交付することが必要となる。書面の様式は自由。厚生労働省では、労働条件通知書の記載例をくわしく紹介するとともに、モデル様式を作成し、下記webサイトにて公開している。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html



資料出所: 厚生労働省「2024年4月からの労働条件明示のルール変更 備えは大丈夫ですか?」

【増加したコストを受注価格に転嫁できていない企業は約2割】

原材料費やエネルギー費、労務費等が上昇する中、中小企業が適切に価格交渉・転嫁できる環境を整備するため、2021年9月より、毎年9月と3月は「価格交渉促進月間」と設定されている。この月間に関わるアンケート調査によると、「発注企業から交渉の申し入れがあり、価格交渉が行われた」は14.4%(2023年3月調査比6.7ポイント増)、「受注企業から発注企業の交渉を申し出、価格交渉が行われた」が44.2%(同11.5%減)。

コスト全体の転嫁率等についてはグラフの通り。より高い比率での転嫁が課題となっている。

価格交渉促進月間フォローアップ調査

2023年9月「価格交渉促進月間」において、中小企業・小規模事業者の取引状況を正確に把握するため、アンケート調査と下請Gメンによるヒアリングを実施。

配付先の企業数: 30万社

調査期間: 2023年10/10~11/10

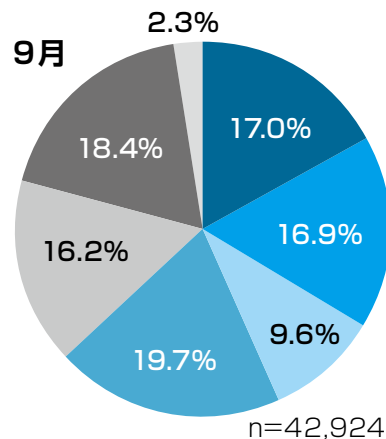
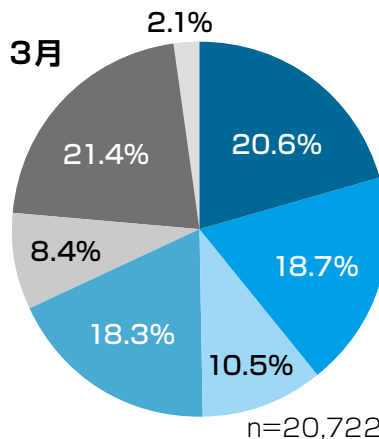
回答企業数: 35,175社

(回答から抽出される発注側企業数は延べ42,924)

■ 直近6ヵ月間の全般的なコスト上昇分の転嫁状況

Q. 直近6ヵ月間の全般的なコスト上昇分のうち、何割を価格に転嫁できたと考えますか。

- 10割
- 7~9割
- 4~6割
- 1~3割
- コストが上昇せず、価格転嫁不要
- 全く転嫁できず(0割)
- 全く転嫁できず(マイナス)



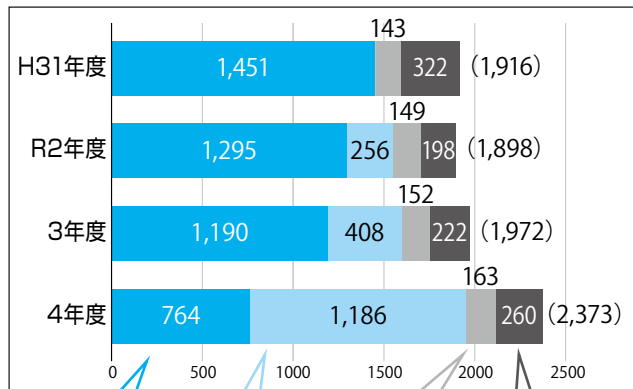
資料出所: 中小企業庁「価格交渉促進月間(2023年9月)フォローアップ調査の結果について(速報版)」

【職場におけるハラスメント

令和4年度 県内での相談状況は2割増

岐阜労働局によると、職場におけるハラスメントに関する相談は年々増加しており、令和4年度は岐阜労働局内で2,373件と2千件を超え、令和3年度と比較して約2割増加した。県内での相談状況と、セクハラ、いわゆるマタハラの内訳については下記の通り。

■ 職場におけるハラスメント 相談の状況 (単位:件)



〈個別労働
紛争〉
いじめ・
嫌がらせ

〈労働施策
総合推進法〉
パワハラ

〈育児・介護
休業法〉
マタハラ・
パタハラ等

〈男女雇用機会
均等法〉
セクシュアル
ハラスメント等

※パワーハラスメント防止措置(労働施策総合推進法)の施行により、平成31年度まで「いじめ・嫌がらせ」に分類されていたものが、令和2年度以降、「パワハラ」に分類され、相談件数が大幅に増加している。

■ 令和4年度 セクシュアルハラスメント等の内訳

ハラスメント関係の相談計	260件
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	89件
セクシュアルハラスメント	140件
妊娠・出産等ハラスメント	31件

■ 令和4年度 いわゆるマタハラ・パタハラの内訳

ハラスメント関係の相談計	163件
育休不利益	77件
その他の育児関係不利益	29件
育児休業等ハラスメント	35件
介休不利益	2件
その他の介護関係不利益	4件
介護休業等ハラスメント	16件

なお、岐阜労働局では雇用環境・均等室(TEL 058-245-1550)や、各労働基準監督署の総合労働相談コーナー(県内7カ所)において相談に対応しており、法律に基づく助言・指導・紛争解決援助等を実施している。

資料出所: 岐阜労働局「令和4年度の職場におけるハラスメントに関する相談は2割増」

労働行政リーダー ヘッドライン

1人平均賃金を引き上げる企業が約9割に

全国の民間企業における賃金実態に関する調査によると(対象は常用労働者100人以上を雇用する会社組織で有効回答数は1,901社)、令和5年に1人平均賃金を引き上げた・引き上げる企業割合は89.1%(前年85.7%)。改定額は9,437円(同5,534円)で改定率は3.2%(同1.9%)。定期昇給を行った・行う割合は管理職で71.8%(同64.5%)、一般職で79.5%(同74.1%)となっている。

資料出所: 厚生労働省「令和5年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」

派遣労働者がいる事業所は全体の12.3%

厚生労働省が常用雇用者を5人以上雇用する事業所を対象に行った調査によると、派遣労働者が就業している事業所は全体の12.3%。事業所の規模別では1,000人以上で83.9%となり、規模が大きいほど割合が高かった。

また派遣労働者に対し過去1年間に教育訓練・能力開発を行った事業所の割合は69.7%。その方法を見ると、「働きながら行う教育訓練・能力開発(OJT)」の割合が85.1%と最高だった。

資料出所: 厚生労働省「令和4年派遣労働者実態調査の概況」

2022年の時間当たり名目労働生産性は5,110円

(公財)日本生産性本部によると、日本における時間当たり名目労働生産性(就業1時間当たり付加価値額)は1995年度以降で見ると、最も高い水準になっており、実質ベースの上昇率は前年度比で+0.7%。

また日本の1人当たり名目労働生産性(就業者一人当たり付加価値額)は836万円で上昇率は+1.0%。ただし2021年度からは1.6ポイント落ち込んだとしている。

資料出所: (公財)日本生産性本部「日本の労働生産性の動向2023概要」

労働経済白書 令和5年版が動画で登場

厚生労働省は、令和5年9月に公表した「令和5年版 労働経済の分析(労働経済白書)」について、開設動画を作成し公開している。この白書は雇用、労働時間などの現状や課題について統計データを活用して分析する報告書で、動画では、「労働経済白書ってなに?」をはじめ、「2022年ってどんな1年だった?」、「賃金を上げるためにどうすればいい?」など、7つのポイントに分けてスライドと音声で分かりやすく説明している。

■ 動画版「令和5年度版 労働経済の分析」

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/23/23-3.html>



最近の景気動向

■円安でアベノミクス時のピーク超え

140～150円台の円安が続いています。物価高騰など円安の弊害ばかりの報道が目立ちます。しかし、真実は違います。円安は、日本経済全体にとって、デメリットよりメリットの方がはるかに大きいのです。

OECD（経済協力開発機構）は、円安が10%進むと、日本のGDPを3年以内に0.4～1.2%押し上げると試算しています。暦年の平均相場で見ると、2022年は前年比20%、2023年（11月末時点）は同7%の円安でした。

そうしたこともあって、IMF（国際通貨基金）は日本の2023年暦年の実質GDP成長率を2.0%と推計しています。G7各国の中では米国（2.1%）に次いで2番目に高い数値です。

グラフをご覧ください。日本全国のほぼ全ての企業・法人（約294万）が所轄税務署に提出した決算書類を集計・分析した財務省の「法人企業統計」によれば、2022年度の総売上高は1,578兆円でした。アベノミクスで絶好調だった2017年度の総売上高1,544兆円を既に超えています。円安と新型コロナの脅威低下が数字を大きく押し上げたのです。

名古屋証券取引所上場の地元企業140社（金融・新興市場を除く）の2023年9月中間決算をみると、その76%にあたる106社が前年同期比で増収、63%にあたる88社が増益となっています。日経平均株価3万円台の高値はダテではないのです。

円安になっても輸出が急に伸びる訳ではない、との見方もあります。確かにそのとおりですが、日本の中堅以上の製造業の多くが海外現地法人を持っています。円安に伴う原材料価格の高騰もあり、営業損益段階までは収支トントンあるいは若干赤字の企業が多いのですが、営業外収益に円安で膨らんだ海外現地法人の配当収入がドンと入ってきます。その結果、経常損益段階では黒字増加の企業が増えているのです。

■日本経済は順調に推移するが、懸念材料が山積

ドル円相場は、日米のマネタリーベース（通貨の量）と日米の金利差などに着目した市場の動きで決まります。日米のマネタリーベースに特段の大きな変化はなく、日本（年▲0.1%）と米国（年5.5%）の政策金利は依然として大きく開いたままです。そのため、今後しばらくは、現状程度の円安傾向が続き、日本経済も順調に推移すると見込まれます。

しかし、経営者にとっては懸念材料が山積です。①原材料価格の高騰、②ゼロゼロ融資（新型コロナ対策の実質無利子・無担保融資）の返済本格化、③人手不足と賃金上昇圧力、④銀行の融資利率の引き上げ攻勢、等々です。

「2024年問題」も関係者にとって頭痛の種です。これは、時間外労働の上限規制が2024年4月から建設・運輸・医療の各業界にかけられることで起きる諸問題のことです。とりわけ、運輸業界の「2024年問題」は製造業界や流通業界などにも大きく影響する可能性が指摘されています。

■中国の景気減速も懸念材料

中国の景気減速も懸念材料の一つです。総人口は既に減少に転じています。不動産開発大手の倒産はその象徴でした。カントリーリスクの高まりもあり、中国を見限った外国企業が逃げ始めています。今後、中国は人口減少による長期低迷サイク

ルに入っていくと見られています。問題は日本経済にどこまで影響があるかです。

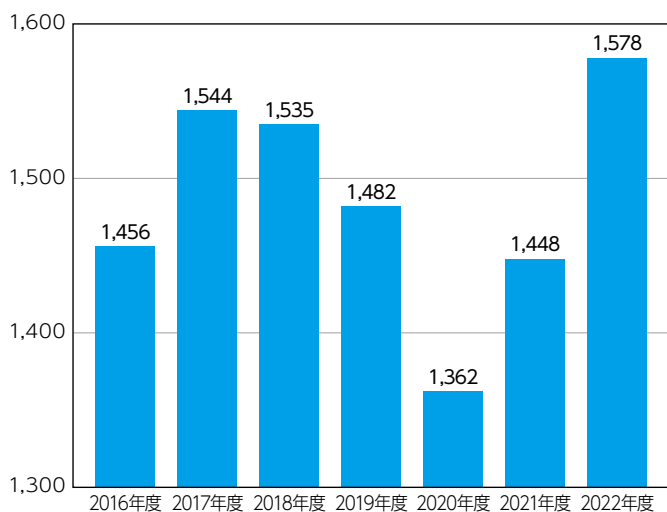
中国に生産拠点がある県内企業の幹部は「上海では電気自動車好調に売れている。日本での報道ほど国民の中で景気減速の意識は感じられないが、従業員が簡単に退職しなくなった」と語っています。

ウクライナ戦争は、双方ともに武器・兵員が不足して膠着状態が続いています。ゼレンスキー大統領はウクライナ全土からのロシア軍撤退、プーチン大統領はロシア軍支配地域の領土割譲を望んでいます。互いに無理筋な要求であり、解決の糸口が見えません。

中東は心配無用です。イスラエルとサウジアラビアの国交正常化を阻止すべく、イランがハマスに大規模テロを起こさせたのが真相と見られています。アラブ諸国は、支援ばかりを要求して自立しようとしないうるパレスチナ自治政府や事実上イランの手先になっている武装組織ハマスに怒っています。ガザ紛争は当面続きますが、一部マスコミが報じた中東戦争勃発の可能性は低いと思われます。

かくして、2023年度から2024年度にかけての日本経済は懸念材料が山積ながら順調に推移していくと見込まれます。

全国の法人・企業の総売上高（兆円）



出所：財務省「法人企業統計」より作成



■ 著者 経営アドバイザー 古田 千尋氏

1980年 早稲田大学 政治経済学部
経済学科 卒業
1980年 大垣共立銀行 入行
1990年 大蔵省系シンクタンク(財)
国際金融情報センター 出向
1996年 (株)共立総合研究所 出向
(取締役調査部長 他)
2011年 岐阜県県児工業団地協同組合 出向
(事務局長 他)