

令和7年7月4日

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

株式会社 阿 部 重 組

代表取締役社長 阿部 吉平



1. 労務費転嫁の必要性の周知徹底:

•現状認識:

昨今の賃上げや最低賃金引き上げなどにより、労務費は増加傾向にあり、このコスト増加分を価格に転嫁しないと、企業の収益性が悪化し、事業継続が困難になる可能性があることを、全従業員に理解させることが重要です。

•価格転嫁の重要性:

労務費の適切な転嫁は、従業員の生活を守り、企業の持続的な成長を支えるために不可欠であることを強調します。

•社内全体での意識改革:

労務費転嫁は、建築部、営業部だけでなく、総務部、仙台出張所など、全ての部門が一体となって取り組むべき課題であることを周知します。

2. 価格交渉における具体的な行動指針:

•定期的な交渉の実施:

少なくとも年1回、または半年に1回など、定期的に労務費転嫁に関する交渉の場を設けることを義務付けます。

•交渉材料の準備:

労務費上昇分の内訳や、それに対応する価格転嫁の必要性を裏付ける資料を事前に準備させ、交渉に臨む際の準備を徹底します。

•交渉スキルの向上:

交渉担当者に対して、必要に応じ交渉スキル向上のための研修を実施し、交渉力を強化します。

•拒否した場合の対応:

労務費転嫁を拒否された場合の対応策を事前に検討し、必要に応じて、公正取引委員会への相談や、取引先の変更も視野に入れた対応を検討します。

3. 価格転嫁を阻む要因への対応:

•競合他社との価格競争:

競合他社との価格競争が激しい場合でも、価格転嫁の必要性を理解させ、価格競争に巻き込まれないよう、付加価値の高い商品の提供や、ブランド力の強化に取り組みます。

•取引先の理解不足:

取引先の理解を得るために、労務費転嫁の必要性を丁寧に説明し、理解を求めます。必要であれば、取引先との共同での勉強会やセミナーなどを開催し、理解を深める機会を設けます。

•自社努力による吸収:

自社努力でコスト増加分を吸収できる範囲を超えていることを、定量的に説明できるようにします。

4. 透明性の確保:

•情報公開:

労務費転嫁の状況や、価格交渉の結果について、社内で定期的に情報公開を行い、透明性を確保します。

•従業員とのコミュニケーション:

労務費転嫁の状況や、価格交渉の結果について、従業員とのコミュニケーションを密にし、不安や疑問を解消します。

5. 成功事例の共有:

•社内での成功事例の共有:

労務費転嫁に成功した事例を社内でも共有し、従業員のモチベーションを高めます。

•外部との情報交換:

業界団体や関係機関と連携し、労務費転嫁に関する最新情報や成功事例を収集し、社内に共有します。

これらの取組を通じて、労務費の適切な転嫁を推進し、企業の持続的な成長と従業員の生活の安定の両立を目指します。