２０２５年　1月２９日

（一社）滋賀経済産業協会
　会長　石　井　　太　様

日本労働組合総連合会
滋賀県連合会（連合滋賀）
会　長　　白　木　宏　司

２０２５賃金・労働条件等の改善に関する要請書

平素は、連合滋賀の活動に対し、格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。
２０２４闘争では３３年ぶりの５％台の賃上げが実現し、日本の経済社会は新たなステージへと動き出しています。

しかしながら、生活が向上したと実感している人は少数にとどまっております。総務省が２０２４年１１月に発表した全国消費者物価指数は前年同月比に比べて２．９％上昇し、実質賃金はプラス、マイナスを繰り返しており、経済が安定的に上昇するステージへの転換を確実なものとするためには、物価上昇とともに、賃上げの流れを中期的に継続し、定着させていくことが不可欠です。そして、中小零細企業への支援を強化し、労務費を含む価格転嫁をしっかりと進めることで、企業の持続可能性を確保していかなければなりません。そのためには、賃上げが出来る原資確保を企業自身の努力に加えて、サプライチェーン全体を通じた取り組み、社会全体での環境整備、政府・自治体等による取り組み・支援が必要です。そして、労務費を適切に反映した価格転嫁が進むことで、企業が健全な収益基盤を維持し、従業員の雇用と賃金改善を図ることが可能となります。価格転嫁の定着は、経済全体の好循環を生む上で欠かせない要素です。

一方、人手不足による課題が深刻化し、地域経済や産業全体の活力を低下させる大きな要因となっています。これに対し、多様な人材が活躍できる環境の整備や、働き手のスキルアップ支援、外国人材の活用など、幅広い視点からの対応が必要です。さらに、AI など新しいテクノロジーの活用による生産性向上の取り組みも重要な鍵となり、ジェンダー平等、多文化共生をはじめとした柔軟性が求められ、多様な働き方の中で生まれる課題にも迅速に対応する必要があります。多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心感を持ててこそ、経済の好循環が自律的に回り始めます。現在の局面においては、ステージ転換の入り口であり、労使による真摯かつ建設的な議論により、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せていくことが社会的責務です。

この数年間の貴会との議論において、課題認識と方向性が一致しているものと捉え得ています。連合滋賀が２０２５春季生活闘争において、すべての労働者の賃金の「底上げ」「底支え」をはかる取り組みを推進することにご理解を賜りまして、貴会におかれましては、雇用の安定・創出、労働条件改善・格差是正と処遇改善および法令遵守に向けて、別紙の事項について、貴会傘下の企業に対し指導と周知を行っていただきますようお願いいたします。

― 記 ―

２０２５春季生活闘争では、①新たなステージの定着、②格差是正と分配構造の転換、③集団的労使関係を広げる。この３つの視点で「底上げ」、「底支え」「格差是正」の取り組みを加速させ、①「賃上げ」、②「働き方の改善」、③「政策・制度実現の取り組み」を３本柱として、「働くことを軸とする安心社会」の実現を目指しています。

1. 2025 年賃上げ･労働条件の改善･格差是正･教育支援

（１）昨年の５％台の賃上げから、長きにわたるデフレ経験によって定着した、物価や賃金の上がりにくいことを前提とした考え方にも変化が生じつつあります。「人への投資」を中期的に継続し、物価上昇に負けない賃上げの流れを多くの人が実感できるよう、適正な価格転嫁・適正取引の取り組み強化、それぞれの産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促すとともに、生活を持続的に向上させるマクロ観点から前年を上回る賃上げをめざし、賃上げ分を３％以上、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め５％以上を求めます。

（２） これまで、企業規模間格差、雇用形態間格差、男女間格差と様々な格差が指摘されており、正規雇用労働者と有期・短時間・契約、男女間の格差是正に向けて、一人ひとりの働きの価値に見合った処遇改善を求めます。

（３）全従業員を対象とした企業内最低賃金協定の締結に向けた指導を求めます。

（４）産業構造の転換等に対応した学び直しやキャリア形成の機会の提供だけでなく、企業による育成ビジョンや方針の明確化、企業主導による教育機会の提供など、労働者への支援を求めます。

2. 中小零細企業への支援

（１） 人への投資（賃金引上げ、教育支援など)、生産性の向上を進める上で、原資確保が必要であり、労務費、原材料費等のコスト増加分が適正に価格転嫁されること必要です。その上で、「パートナーシップ構築宣言」「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」について、十分に周知されていない現状にあることが、中小企業庁の調査で指摘されています。あらためて、貴会傘下の企業に対して周知いただき実効性のある取り組みを求めます。

（２） 賃金引上げには、生産性向上の施策を加速させることも必要です。行政による各種助成金の積極的活用し AI 技術の取得を促進するなどの取り組みに加え、その周知と労使による真摯で建設的な議論を進め、先進的な職場作りと健康で安心・安全に働くことができる環境整備を求めます。

３. ジェンダー平等、多文化共生の取り組み

（１）女性活躍推進に関連して、「第５次男女共同参画基本計画」で「２０２０年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が３０%程度となるよう目指して取り組みを進める」との目標を掲げていますが、世界の潮流は「２０３０年までに意思決定の場に女性が 50%入ること」であることを踏まえ、女性の参画拡大を喫緊の課題とし、さらに踏み込んだポジティブ・アクションの実行等を通じて早期の実現に向けた取り組みを求めます。

女性がキャリアを積んだ先に、自社の幹部としても活躍できるよう人材育成に力を注いでいただくことを求めます。そのためにも、女性の就労を阻害する要因はできる限り取り除くことは必須であり、性別の役割分担意識などをはじめ様々なアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）全体で無くしていくことが不可欠です。アンコンシャス・バイアスの払拭に向けて、女性のキャリア形成、女性の就労継続、男性の家事・育児・介護への参画を促す取り組みを求めます。

（２）外国人・高齢者・障がい者などあらゆる人材が働くことを希望する労働者が、年齢にかかわりなく安定的に働ける社会を構築し、やりがいを持ち、健康で安心・安全に働くことができる環境整備を求めます。

多様な人材が活躍できる職場環境の整備は、現代社会が直面する人手不足の解消と持続可能な経済発展の鍵となります。高齢者や障がい者、外国人を含む、さまざまな背景を持つ人材がその能力を発揮し、働くことを希望するすべての労働者が、誰もがやりがいを持ち、健康で安心・安全に働くことができる環境整備を求めます。

４. 働き方改革の職場定着、法令の遵守、労働安全衛生について

（１）情報通信技術の発達やテレワークの定着により、勤務時間外に企業内外から業務上の連絡が入り、対応を迫られるケースも増加しています。生活時間と労働時間の区分が曖昧となる問題に対し、改めて①時間外労働の上限規制、②労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底、健康確保措置、③年次有給休暇の取得促進、④裁量労働制の適正な運用に向けた取り組みなど、法令遵守の徹底を求めます。

（２）滋賀県においての労働災害発生状況は、２０２４年は１２月末時点で、死傷災害件数が１，３３８件と２０２３年の１２月末時点と比べると微減となっています。また、死亡災害については昨年同様の１０件が発生しています。労働災害のリスクを低減し、快適な職場づくりを推進するとともに、過重労働、メンタルヘルス、パワーハラスメントなどの対策を図るため、職場のコミュニケーション、人事労務管理、紛争処理など多様な側面から総合的な検討を行い、労働安全衛生法、労働施策推進法の法令遵守と安全配慮義務の履行、予防・早期発見、早期解決に努めるよう求めます。

－以　上－