

2025年3月17日

一般社団法人宮城県経営者協会石巻支部
支部長 松本 鉄幹 様

日本労働組合総連合会
宮城県連合会（連合宮城）
石巻地域協議会
議長 加藤 雅基

連合宮城「2025 春季生活闘争」に関する要請書

日頃より、連合宮城の活動に対しまして、ご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、『未来づくり春闘』は2022 春季生活闘争より始まり、今次闘争で4 回目の取り組みとなります。この間、2023 闘争では転換点をつくり、2024 闘争ではステージ転換に向けた大きな一歩を踏み出しました。そして今次闘争においては、この賃上げの流れを社会の隅々まで浸透・定着させるべく、改めて『未来づくり春闘』の意味や今次闘争の意義と役割について、労使で共通認識を持つ必要があると考えます。

2024 闘争では実に33 年ぶりに5%台の賃上げが実現し、これらを起点として日本の経済社会は新たなステージへ動き出し始めました。内閣府の「経済財政白書（2024 年度）」でも、「過去最大規模を超える設備投資や過去最高を更新した企業収益など前向きな動きが随所にみられ、投資や賃金が抑制される「コストカット型経済」から、民需主導の「成長型経済」という新たなステージへの『光』が差している」としています。また3月19日の日銀総裁会見においても、「賃金と物価の好循環の強まりが確認されてきており、先行き等においても2%の物価安定の目標が持続的・安定的に実現していくことが見通せる状況に至ったと判断した」と述べられております。

一方で、私たち働く者の多くは未だ暮らし向きが改善した実感はありません。日銀の調査によれば、暮らし向きについて「ゆとりがなくなってきた」との回答が5割を超えており、その主な要因は「物価上昇」であり、賃金上昇が物価上昇に追いついていないことは明白であります。

これまでは、「日本は物価が動かなくてあたりまえ、賃金も動かなくてあたりまえ」というノルムが染みついていましたが、今では30年間凍りついてきた日本経済のもとで形成されたノルムも変わりつつありますが、新たなノルムを社会に根付かせるには消費者の理解も必要になります。

つきましては、構造的な課題解決の突破口となる共通項が『人への投資』であ

り、健全な労使関係に基づいた取り組みが、産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決していくためには必要不可欠であることから、2025 春季生活闘争にあたり下記について要請いたしますので、ご理解を賜り真摯なご対応をいただきますようお願いいたします。

記

1. 賃金引き上げ、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みについて

この3年間、名目賃金は伸びたものの、物価高により実質賃金がマイナスで推移していることに加え、日本の構造的課題を踏まえれば、経済の自律的成長には個人消費を維持・拡大していくことが必要であり、その実現のためには、雇用の維持・確保を大前提に、「人への投資」とりわけ分配構造の転換につながり得る賃上げが必要であることから、月例賃金の引き上げについて以下のとおり要請します。

- (1) 経済社会の新たなステージを定着させるため、賃上げの結果を社会全体へ波及させる必要があります。また、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点、加えて、各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざすことが重要であり、賃上げ分を3%以上、定期昇給相当分を含む賃上げを5%以上要請します。

なお、中小组合において、賃金実態が把握できないなどの事情がある場合については、①定期昇給相当分（1年1歳間差）として4,500円、②賃上げ分として13,500円以上、総額で18,000円以上（6%以上）の引き上げを要請します。

- (2) 格差是正を進めていくためには、賃金水準の底上げが不可欠であり、すべての労働者が「人たるに値する生活を営む」ための最低到達水準を設定しました。宮城県内における賃金格差の改善を要請します。

<宮城県における最低到達水準>

- | | |
|--------------|--------------|
| ・単身世帯（自動車なし） | 月額 192,000 円 |
| ・単身世帯（自動車あり） | 月額 244,000 円 |

- (3) 2024年度地域別最低賃金は5.1%（宮城県は5.4%）と連合結成以来最大の引き上げとなりました。雇用形態間格差の是正に向け、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、①企業内のすべての労働者を対象とした時給 1,250 円以上

の企業内最低賃金協定の締結、②有期・短時間・契約等労働者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇となるよう、賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上を要請します。

- (4) 男女間賃金格差は依然として大きく、その要因は勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、その背景には、長時間労働を前提とした働き方や固定的性別役割分担意識等による男女の偏りなど、人事・賃金制度および制度運用の結果がそのような問題をもたらしています。男女の賃金の差異の把握および公表の義務化を好機に、男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し「見える化」に努め、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進めるよう要請します。

2. 労務費を含めた適切な価格転嫁等の取り組みについて

企業規模間格差是正には、労務費を含めた適切な価格転嫁の取り組みが重要になり、適切な価格転嫁・適正取引の徹底と、製品・サービスと労働の価値を高め認め合い共存共栄できる取引慣行の醸成が必要であります。

2023年11月に公表されました「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知などの取り組みを通じ改善の動きは見られますが、未だ不十分であると認識しております。中小企業庁で実施しました2024年9月の価格交渉促進月間の調査結果をみますと、「交渉が行われた」のは約6割程度であり、価格転嫁率も5割弱に留まっているとされています。また、価格転嫁できる企業とできない企業の二極化の兆しもあるとの指摘もあります。

「値上げは悪、安売りは庶民の味方」といった風潮がありますが、消費者と労働者のどちらの立場でみるかでその意味は変わります。商品やサービスの価格が下がるということは労働者の働きの価値、すなわち「賃金」の低下に直結するものであります。連合がめざす社会像からしましても、2%程度の物価上昇が安定的に続くことを受け入れ、賃金も安定的・持続的に上がることを認め合う形が望ましいと考えます。

つきましては、継続的な賃上げのための原資の確保に向けて、指針の周知強化や「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大と実効性強化により、適切な企業間取引交渉環境の醸成が実現できるよう、関係団体と連携しさらなる取り組みの推進を要請します。

3. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善について

日本は従来から構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、今後の経済の再生や産業が発展していく過程において、「人材の確保・定着」と「人材育成」につなげていくためには、職場の基盤整備が重要となります。また、「2025年問題」による労働力不足に対応するためには、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣しない賃金水準が求められますが、離職防止に向けた職場環境改善も必要と考えます。

つきましては、企業規模により関係する法令の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かが異なりますが、働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、「あるべき労働時間」と「豊かな生活時間」の実現に向けて、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方など職場の基盤整備に向けた取り組みを進めるとともに、安心・安全に働くことのできる職場の構築に向け、環境整備に取り組むよう要請します。

以 上