

2025年3月3日

山口県経営者協会 会長 山本 謙 様
山口県商工会議所連合会 会頭 曾我 徳将 様
山口県商工会連合会 会長 安倍 隆史 様
山口県中小企業団体中央会 会長 矢敷 健治 様

日本労働組合総連合会
山口県連合会
会長 伊藤 正則

要 請 書

貴職におかれましては、平素から連合山口の諸活動に対しご理解・ご協力を賜り、感謝申し上げます。また、山口県経済の活性化ならびに勤労者の総合福祉の向上にご尽力をいただいておりますことに、衷心より敬意を表します。

さて、山口県内の景気は緩やかに回復しているとされ、雇用者所得は改善し、個人消費についても、着実に持ち直している状況となっています。国内では、不安定な国際情勢に加えて、米国の関税政策の影響などが、今後、国内外での生産活動にどのような影響をもたらすのか注視が必要です。また、依然として原材料価格や燃料費の高騰が続き、毎月のように身の回りの生活必需品や食材などが値上げされ、物価上昇が続いていることから、名目賃金は上昇しているものの物価を加味した実質賃金はボーナスの支給月を除いて3年連続でのマイナス、2024年度の国民のエンゲル係数についても28.3%となるなど、多くの国民は豊かさを感じられずにいるとともに、国民、勤労者世帯の生活は苦しさを増しています。

そのような中、連合山口は、20年以上にわたる「賃金も物価も上がらない」という社会的規範（ノルム）を根底から変えるべく、本年で4年目となる「未来づくり春闘」を、「みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会」をスローガンとして、動き始めた賃金と経済、物価を安定した巡航軌道に乗せ、そのステージを定着させるべく、2025春季生活闘争を展開しています。

この間、各企業においては規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の取り組みが進められてきましたが依然道半ばであり、さらなる取り組みが求められています。

加えて、デフレ脱却と経済の好循環を実現し、継続的な賃上げと格差是正が実現できる環境を整えるためには、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、働き方を含めた取引の適正化に取り組むことと併せて、昨年11月に内閣官房及び公正取引委員会により策定された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」をより実効性のあるものとなるよう企業内において浸透を図ることで、社会全体の生産性と労働条件の底上げを図ることが必要だと考えます。

一方、わが国の避けては通れない課題である超少子高齢化により生産年齢人口が年々減少し、ほぼ全ての産業において人手不足が深刻となる中、将来にわたり人材を確保し定着させ生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要だと考えます。

こうした中、2025春季生活闘争においては、賃上げ、働き方の改善、政策・制度の実現を

柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、月例賃金の改善など「人への投資」を方針として掲げ運動を進めています。

本日は、今次春闘における意義と基本スタンスである、「人への投資」をより一層積極的に行うことで、日本全体の生産性を引き上げ、成長と分配の好循環を実現するため、下記のとおり要請いたしますので、貴団体のご理解と積極的な対応をお願い申し上げます。

記

1. 「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化と「賃金水準の追求」について

連合は2014年以降、月例賃金の引き上げにこだわり、賃上げの流れを継続・定着させてきた。雇用の確保を大前提に、すべての組合が賃上げに取り組むことを基本に据え、全体の底上げと同時に企業規模間、雇用形態間、男女間などの格差是正の流れを加速させる必要がある。

賃上げの流れを継続する中において、山口県経済を支える中小企業、雇用労働者の約4割を占める有期・短時間・契約等労働者の処遇を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていく、すなわち分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組むことが重要である。

経済成長や企業実績の後追いではない産業・企業・経済・社会の原動力となる「人への投資」が不可欠であり、すべての企業労使は日本経済の一端を担うという社会的役割と責任を意識し、すべての働く者の労働条件の改善を図らなければならない。GDPの5割を占める個人消費が回復しなければ、「経済の自律的成長」という社会目標は達成され得ない。

したがって、2025春季生活闘争においては（2024年度、連合山口における春季生活闘争全体集計結果が全国平均の5.1%を上回る5.2%となったことから）全ての構成組織に、昨年と同率の5%「以上」の賃上げ目標を提起し、中小企業労組や賃金実態の把握が出来ていない単組・組織については、この数値5%に格差是定分1%を加えて18,000円以上・6%以上を目安とした。また、昨年度の「①33年ぶりに5%台の賃上げが実現、全体の賃上げ率は高まった。②中小企業の賃上げ率は相対的に低位にとどまった。大手企業との格差が広がった。③中小企業ほど人手不足が深刻である。④中小企業ほど適正な価格転嫁が遅れ企業収益を圧迫している傾向にある。⑤社会全体には波及していない。」という成果と課題を踏まえ「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方を堅持する中で、月例賃金の絶対額の引き上げにこだわり、名目賃金の最低到達水準と目標水準への到達に向けた積極的な取り組みを要請する。

なお、近年、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる一方、中高年層への配分を相対的に抑制するなどの傾向が強まったことを受けて、人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点から、全年齢層への適正な賃上げ原資の配分についても要請する。

【※ 参考資料：連合山口 2025 春闘方針抜粋】

2. サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配と労務費の価格転嫁について

県内経済の担い手である中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資を確保していくためには、働き方も含めた「取引の適正化」の推進が不可欠である。

企業規模間格差是正を進めるためには、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配や適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担が必須であり、下請中小企業振興法「振興基準」の2022年度改正を踏まえ対応していく必要がある。

引き続き、「パートナーシップ構築宣言」への企業参画の推進と拡大、また、悪質な取引の抑制をはかるとともに、下請事業者による価格協議の促進や、大手企業に対してはグループ企業等への支援を強化することなど、サプライチェーン全体の成長実現および公正な取引実現に向けた取り組みの強化をされたい。

加えて、昨年 11 月に政府により示された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、労務費への価格転嫁の理解浸透と拡大や発注者・受注者の双方が実情について協議する場を設定するなど、より実効性のある取り組みを要請する。

なお、3 月 26 日、山口労働局主催で開催（山口県庁）される「令和 6 年度やまぐち政労使会議」において、県内における生産性の向上と持続的な賃上げに向けた環境整備を目指し、労使が協力連携して取り組むことを要請する。

3. 「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備について

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどる中、わが国全体の生産性を高め、「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であり、そのことが県内企業の発展にもつながり得ると考えている。したがって、そうした視点から以下の要請をする。

（1）長時間労働の是正など

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、社会的責任を果たし得る「豊かな生活時間の確保」と、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に取り組むこと、また、休日増、勤務間インターバル制度導入、年休取得促進などの長時間労働の是正と労働時間短縮の取り組みを一層推進し、安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮可能な「あるべき労働時間」の実現を同時に追求していくため、以下 7 点について要請する

- ① 36 協定の締結・点検・見直し（2024 年 4 月から上限規制が適用された業種を含め、原則的上限である「月 45 時間、年 360 時間以内」を原則とした締結、締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し）を行うこと。
- ② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底、月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率 50%を徹底すること。
- ③ 年次有給休暇の 100%取得に向けた計画的付与の導入等、取得しやすい環境の整備および事業場外みなしや裁量労働の適正な運用を徹底すること。
- ④ 休日・深夜労働の抑制と年間休日増加の検討を行うこと。
- ⑤ 労働からの解放の保障（勤務間インターバル制度の導入、いわゆる「つながらない権利」を意識した就業時間外の連絡ルール整備など）をすること。
- ⑥ 「裁量労働制」や「事業場外みなし」など、みなし労働時間制度の適正運用（労働時間の点検、2024 年 4 月施行制度改正を踏まえた対応（専門業務型裁量労働制における本人同意の徹底など））を行うこと。
- ⑦ 過半数代表制の適正運用について
 - ア. 事業場単位での過半数要件の確認を行うこと。
 - イ. 過半数代表者に関する要件・選出手続等の適正な運用の確認を行うこと。
 - ウ. 非組合員も含めた事業場のすべての労働者の声を踏まえた上での協定締結を行うこと。

(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組むこととし、以下の2点について要請する。

- ① 有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法 18 条の無期転換ルールの周知徹底および、労働条件明示ルールの改正（2024 年 4 月施行）を踏まえた対応（更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など）、無期転換回避目的の安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間 5 年経過前の無期転換や、正社員転換の促進などを進めること。
- ② 派遣労働者について、職場への受入れに関するルールの協約化を図るとともに、直接雇用を積極的に受入れること。

(3) 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術等の向上はもとより、企業の発展にもつながる大切な取り組みであり、労使が話し合いの上で推進すべきものである。特に、非正規雇用（短時間・有期等の雇用形態）で働く労働者や障害を持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発など人材育成・教育訓練の充実が欠かせない。付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、職場での働き方など、様々な状況を踏まえながら、人材育成方針の明確化や教育訓練機会の確保に向けた環境整備など、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」を要請する。

(4) 60 歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。60 歳以降も希望者全員が、年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働き方の価値にふさわしい処遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保を図るよう要請する。

(5) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備にむけて

2025 年 4 月から順次施行される改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映され、適正に実施されるように要請する。また、育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除などの申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて不利益取り扱いが行われることがないよう徹底すること。加えて、特に、子に障がいのある場合・医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭などに対しては、各種両立支援制度の「利用期間の延長」や「付与日数の増加」などの配慮を求める。

(6) 多様な働き方のための就労環境の整備に向けて

多様な働き方（働きながら育児や介護をしやすい環境）のための就労環境の整備や人材確保対策の面からも、短時間勤務制度の導入や遠隔地からの勤務が可能となるテレワークの導入を要請する。

(7) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

「同一労働同一賃金」に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、有期・短時

間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向けて取り組むこと。

また、無期転換労働者のうち短時間労働者については、パート有期法に関する取り組みを徹底すること。

(8) ジェンダー平等・多様性の推進（あらゆるハラスメントへの対応について）

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策（あらゆるハラスメントの対策指針が定める雇用管理上の措置が確実に実施されていることの確認）や、あらゆる差別禁止に取り組むよう要請する。また、ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備を進められるよう要請する。

4. 健全な企業経営と良好な労使関係の構築について

健全な企業経営を行うためには、「雇用確保」「労使協議」「公正分配」という生産性三原則を基本に、良好な労使関係のもと、労使が定期的に自社の財務状況を確認し、共通の認識をもったうえで一体となった業務運営を行う必要がある。また、「公正分配」はデフレからの脱却と経済の自律的成長にはなくてはならない前提となる。

連合山口では、従来から春闘交渉時に、組合に対し自社の財務資料の提示を求める運動を展開し、多くの組織では「要求しなくても提示ある」との報告を受けているが、中小企業の中には一部にそれを拒む実態があることから、定期的に労働組合へ財務資料を提示し、労使で共通認識が図られるよう徹底していただくように要請する。

5. 労働関係法の周知徹底について

連合山口の労働相談事例からも、依然として労働関係法に関する労働者側の知識不足が浮き彫りとなっている。未然に労働紛争を防止するためには、使用者側はもちろんのこと、労働者側にも、正確な労働関係法の知識習得が必要と考える。

よって、労働紛争のない健全な企業経営を行う観点で、加盟企業に対し、パート、有期、派遣で働く非正規労働者を含めたすべての労働者の労働法令遵守の点検を実施するとともに、使用者側はもとより、正規・非正規労働者に対しても、労働法制の周知・徹底をはかるよう要請する。

以 上

【参考資料：連合山口 2025 春闘方針抜粋】

＜2025 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ＞

底上げ	<ul style="list-style-type: none"> ・経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。 ・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と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上²、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現を目指す。 ・中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。 	
格差是正	企業規模間格差	雇用形態間格差
	＜到達目標水準（中位数） ³ >	
	35歳：303,000円 30歳：279,000円	<ul style="list-style-type: none"> ・有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「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の実現に取り組む。 ・水準については、賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす⁴。
	連合方針をめざす	
＜最低到達水準（第1四分位） ⁵ >		
35歳：274,500円 30歳：252,000円		
山口県の地域ミニマムを基にした水準をクリアする		
35歳：267,900円 30歳：245,400円	企業内最低賃金協定1,160円以上	
連合リビングウェッジ（山口県）をクリアする		
35歳：262,950円 30歳：240,450円	企業内最低賃金協定1,130円以上	
底支え	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、時給1,250円以上（単身）をめざす⁶。 	

内閣府の年央見通し7月時点（2024年度実質GDP0.9%、消費者物価2.8%）、民間予測フォーキャスト調査10月時点（2024年度実質GDP0.55%、消費者物価（生鮮食料品除く総合）2.45%）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1%弱）を念頭に、国際的に見劣りする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増などを総合的に勘案。

2024闘争から考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の中位数を推計し、35歳286,800円、30歳263,700円に2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

2024闘争から考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・高卒男女計・企業規模計の23歳勤続5年の所定内賃金の推計値220,000円に、2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じた月額を、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の一般労働者、企業規模計の所定内実労働時間数の全国平均（最新値を含む3年平均）から時給を算出。

2024闘争から考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の第1四分位を推計し、35歳238,000円、30歳225,300円に2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

2024連合リビングウェッジ（単身成人1,250円）（別紙1「2024連合リビングウェッジ（さいたま市）総括表」参照）、および2023年賃金センサス一般労働者新規学卒者の所定内給与額高校（産業計・男女計・企業規模計）186,800円（時間額1,130円）を総合勘案して算出。

＜賃金実態が把握できない場合＞

賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は

格差是正分を含め18,000円以上、6%以上を目安とする。