

滋賀地方最低賃金審議会 公益代表委員会議 資料目次

令和7年7月8日

資料No. 1	令和7年度 滋賀地方最低賃金審議会 特定(産業別)最低賃金専門部会公益代表委員名簿(案)	……P 1
資料No. 2	令和7年度 滋賀地方最低賃金審議会開催日程(案)	……P 3
資料No. 3	2025年版 経営労働政策特別委員会報告(抜粋)	……P 5
資料No. 4	経団連「2025年版 経営労働政策特別委員会報告」に対する 連合見解	……P 11
資料No. 5	特定最低賃金改正決定審議日程(案)	……P 21

令和7年度滋賀地方最低賃金審議会
特定（産業別）最低賃金専門部会公益代表委員名簿（案）

◎は部会長 ○は部会長代理

専門部会の名称	R7年度	R2年度～R6年度	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
窯業・土石製品製造業専門部会	◎佐野委員 ○松田委員 堀田委員	佐野委員:5 木下委員:4 石井委員:5	◎佐野委員 ○木下委員 石井委員	◎佐野委員 ○木下委員 石井委員	◎佐野委員 ○石井委員 木下委員	◎佐野委員 ○石井委員 木下委員	◎佐野委員 石井委員
一般機械器具製造業専門部会	◎木下委員 ○片山委員 伊藤委員	平井委員:5 片山委員:5 松田委員:4	◎平井委員 ○片山委員 松田委員	◎平井委員 ○片山委員 松田委員	◎平井委員 ○片山委員 松田委員	◎平井委員 ○片山委員 松田委員	◎平井委員 片山委員
精密機械器具・電気機械器具製造業専門部会	◎松田委員 ○堀田委員 伊藤委員	木下委員:5 宗野委員:2 石井委員:5 佐野委員:2	◎木下委員 ○石井委員 宗野委員	◎木下委員 ○石井委員 宗野委員	◎石井委員 ○木下委員 宗野委員	◎石井委員 ○木下委員 佐野委員	◎石井委員 ○佐野委員 木下委員
自動車・同附属品製造業専門部会	◎片山委員 ○木下委員 宗野委員	片山委員:5 松田委員:4 平井委員:5 木下委員:1	◎片山委員 ○平井委員 松田委員	◎片山委員 ○平井委員 松田委員	◎片山委員 ○平井委員 松田委員	◎片山委員 ○平井委員 松田委員	◎片山委員 ○平井委員 木下委員

※ 地域別最低賃専門部会、特別検討小委員会◎木下委員、○片山委員、松田委員

令和7年度 滋賀地方最低賃金審議会開催日程(案)

令和7年7月8日現在

日付	開始時刻	会議名	出席者	主要議題(予定)
7月8日(火)	13時15分	公益代表委員会議	公益代表委員	・ 滋賀県最低賃金の運営について
7月8日(火)	14時00分	滋賀地方最低賃金審議会(第1回)	全委員	・ 滋賀県最低賃金の改正決定について(諮問)
8月1日(金)	13時30分	滋賀地方最低賃金審議会(第2回)	全委員	・ 中央最低賃金審議会の目安報告
8月4日(月)	9時30分	滋賀県最低賃金専門部会(第1回)	専門部会委員	・ 滋賀県最低賃金の改正決定審議・金額審議
8月5日(火)	9時30分	滋賀県最低賃金専門部会(第2回)	専門部会委員	・ 滋賀県最低賃金の改正決定審議・金額審議
8月6日(水)	9時30分	滋賀県最低賃金専門部会(第3回)	専門部会委員	・ 滋賀県最低賃金の改正決定審議・金額審議
8月7日(木)	15時30分	滋賀地方最低賃金審議会(第3回)	全委員	・ 滋賀県最低賃金の改正決定(答申) ・ 特定(産業別)最低賃金の改正決定に係る必要性の有無(諮問)
8月19日(火)	9時30分	特別検討小委員会	小委員会委員	・ 特定(産業別)最低賃金の改正決定に係る必要性について
8月25日(月)	9時30分	滋賀地方最低賃金審議会(第4回)(異議審)	全委員	・ 滋賀県最低賃金答申に関する異議審議 ・ 特定(産業別)最低賃金の改正決定の必要性の有無(答申) ・ 特定(産業別)最低賃金の改正決定(諮問)

2025年版 経営労働政策特別委員会報告（抜粋）

2025年1月21日
一般社団法人日本経済団体連合会

第Ⅱ部 2025年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

4. 多様な方法による「賃金引上げ」の検討

2025年春季労使交渉・協議は、2023年と2024年と続いてきた賃金引上げの力強いモメンタムを我が国に「定着」させる分水嶺ともいえる極めて重要な意味を持つ。「デフレからの完全脱却」実現のラストチャンスとの共通認識の下、各企業には、物価動向を重視した対応が求められている。こうした「社会性の視座」に立って、「賃金・処遇決定の大原則」に則りながら、月例賃金（基本給）や初任給、諸手当、賞与・一時金（ボーナス）など多様な方法・選択肢について企業労使で真摯な議論を重ね、自社にとって適切な賃金引上げ方法を見出し実行する必要がある。

（5）最低賃金引上げ

近年、最低賃金への注目が高まっている。法定の地域別最低賃金では大幅な引上げが続いており、2022年度から2024年度までの3年度間で全地域において120円以上の引上げ³⁵⁶となった。影響率³⁵⁷（全国平均）は、2年連続で過去最高を更新している。（2023年度21.6%）。各企業が任意に定める企業内最低賃金³⁵⁸については、労働組合からの協定締結や水準引上げの要求が従前より強まっている。

法定最低賃金の大幅な引上げは、各企業における有期雇用等社員の賃金水準、初任給や若年社員の賃金水準だけでなく、企業内最低賃金にも影響する。そこで、各企業における最低賃金への対応とあわせて、法定最低賃金の状況と基本的な考え方を整理する。

① 各企業における最低賃金への対応

（a）法定最低賃金（地域別最低賃金、特定最低賃金）

各企業は、毎年度の地域別最低賃金額の改定を踏まえ、自社の社員、特に若年社員や有期雇用等社員の賃金水準が適法かどうかを確認しなければならない。また、初任給を長年改定していない場合には、時間給に換算した正社員の初任給の金額（特に高校卒）との比較を行う必要がある。あわせて、自社が該当する産業における特定最低賃金の設定の有無とその水準の確認も不可欠である。

その上で、各企業においては、物価上昇への対応や人材の確保・定着など、法定最低賃金引上げの経緯も参考にしながら、自社の賃金水準を検討することが望まれる。

(b) 企業内最低賃金

日本労働組合総連合会（連合）は近年、企業内最低賃金協定の締結とその水準の引上げを要求指標³⁵⁹に掲げて取組みを強化している。それを受けて、多くの企業別労働組合が、企業内最低賃金協定に関する要求を企業に提示している³⁶⁰。

企業内最低賃金を検討する際には、自社の企業内最低賃金協定が、当該地域における特定最低賃金の新設や金額改正の申し出に使用される場合があるなど、「企業内」とどまらず、同じ産業に属する企業全体に影響が及ぶ可能性があることにも留意する必要がある。あわせて、地域別最低賃金が大幅に引き上がっていることを踏まえ、企業内最低賃金協定を締結する意義について改めて確認することも有益といえる。

② 法定最低賃金の状況と基本的な考え方

(a) 地域別最低賃金

地域別最低賃金は、2023年度に政府目標の全国加重平均 1,000 円を達成したことを受けて、2024年度の改定にあたっては、政府方針³⁶¹にも配意しながら、公労使の三者で構成される中央最低賃金審議会で議論が重ねられた。その結果、全ランク³⁶²同額の 50 円の引上げ目安³⁶³が示された。その目安を参考に金額審議を行った各地方最低賃金審議会では、47 都道府県のうち半数を超える 27 地域で目安額を上回る引上げ答申（+51 円～+84 円）となった。改定額の全国加重平均は 1,055 円（前年度比+51 円、+5.1%）となり、時間額表示に一本化された 2002 年度以降で最も高い引上げを記録した。

使用者側委員の多くが反対³⁶⁴の意を示すなか、大幅な引上げ答申となった要因としては、多くの地方最低賃金審議会で、物価上昇による生計費への影響に加え、深刻な労働力不足を踏まえた近隣地域への人材流出防止といった各地域の実情を反映したことなどが挙げられる。

法定の地域別最低賃金は、春季労使交渉・協議で企業が決定する賃金と根本的に異なり、最低賃金法を根拠として、経営状況に関係なくすべての企業に適用される。その引上げにあたっては、最低賃金法に規定されている決定の 3 要素（地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力）に基づいた丁寧な議論はもとより、その影響を受けやすい中小企業の生産性と賃金支払能力を高めるための環境整備が不可欠である。政府においては、中小企業と中小企業団体の意見を十分に踏まえながら、デジタル化など生産性向上に資する実効性

の高い支援策の早期拡充とその実効性の検証が必要となる³⁶⁵。

また、最低賃金の大幅な引上げにあたって、企業にける十分な準備期間を確保する必要がある。現状、多くの地域で10月発効³⁶⁶となっているが、区切りのよい年初めの1月や年度初めの4月を有力な選択肢として、各地方最低賃金審議会³⁶⁷で検討することが望まれる³⁶⁷。

(b) 特定最低賃金

産業別の「特定最低賃金」は、「地域別最低賃金を上回る水準が必要と認められる場合」に全会一致の議決を経て設定³⁶⁸されるにもかかわらず、近年の地域別最低賃金の大幅な引上げによって、特定最低賃金³⁶⁹が実質的に機能していないケースが目立っている³⁶⁹。

そこで、複数年度にわたって地域別最低賃金を大幅に下回っている場合や、地域別最低賃金との乖離額が大きいケースについては、廃止に至った事例³⁷⁰を参考に、関係労使に意見聴取した上で各地方最低賃金審議会において廃止を検討する必要がある。例えば、2014年度以降に廃止された特定最低賃金（19件）のうち、地域別最低賃金額未満かつ適用労働者数1,000人超（14件）の平均値（地域別最低賃金を下回った年数5.5年、乖離額104.6円）に基づいて設定した要件に該当した場合³⁷¹に廃止手続きに入ることを一案として、廃止のルール化に向けた議論の契機とすることが考えられる。

※ ³⁵⁶ 3年度間での累積の引上げ額は120円（宮城、群馬、奈良、岡山）～156円（徳島）となっている。

¹⁵⁹ 「経済財政運営と改革の基本方針2023」（2023年6月）では、「最低賃金については、（中略）全国加重平均1,000円を達成することを含めて、公労使三者構成の最低賃金審議会³⁶⁷で、しっかりと議論を行う。また、地域間格差に関しては、最低賃金の目安額を示すランク数を4つから3つに見直したところであり、今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る」とされた。

¹⁶⁰ 2022年度の最低賃金の引上げ率の+3.3%に対し、2022年度の最低賃金が発効した2022年10月から2023年6月までの消費者物価指数（「持家の帰属家賃を除く総合」）の対前年同期比は+4.3%であった。

¹⁶¹ 都道府県別の最低賃金額は893円（岩手県）～1,113円（東京都）、最高額に対する最低額の比率は80.2%（前年度79.6%）に上昇した。

¹⁶² 日本商工会議所「商工会議所L O B O調査（早期景気観測調査）」（2023年12月）によれば、2023年度において「賃上げを実施」と回答した企業は64.4%で、このうち「業績の改善がみられないが賃上げを実施（防衛的な賃上げ）」と回答した企業は40.5%であ

った。

¹⁶³ 一例として、2023年8月31日からの業務改善助成金制度の拡充などが挙げられる。同制度は、事業場内最低賃金（事業場内で最も低い時間給）を一定額以上引き上げるとともに、生産性向上に資する設備投資などを行った中小・小規模企業に対し、その設備投資等に要した費用の一部を助成する制度。拡充内容として、①対象を事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内（従前30円以内）の事業場に拡大、②助成率9割が適用される範囲を事業場内最低賃金870円未満から900円未満に引き上げるなど、助成率区分の金額を見直し、高い助成率が適用される範囲を拡大、③特定の期間（2023年4月1日～12月31日）の賃金の引上げ（50人未満の事業者）について、引上げ後の事後申請を可能とした。

¹⁶⁴ 「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（2023年11月2日閣議決定）において、「公労使三者の最低賃金審議会が毎年最低賃金額についてしっかりと議論を行い、その積み重ねによって2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指す」と記述されている。試算すると、2024年度から毎年度3.4%上昇した場合、2035年度に1,500円超となる。

¹⁶⁵ 欧州の最低賃金制度では若年者等に対する適用除外等の措置があるのに対し、日本は全労働者に適用（減額措置あり）。アメリカでは連邦法・州法の改正等によって改定、その他の国では審議会・委員会の審議を経て政府が改定している。ドイツは2年ごと、イギリスやフランス、韓国は日本同様、毎年改定している。

¹⁶⁶ 「地域別最低賃金の改正の決定は、前項の規定による公示の日から起算して30日（公示の日から起算して30日を経過した日後の日であって当該決定において別に定める日があるときは、その日）から、（中略）その効力を生ずる」（最低賃金法14条2項）とされ、各地方最低賃金審議会の決定により発効日を設定することは可能である。

¹⁶⁷ 2023年度は8月18日までにすべての地方最低賃金審議会が答申し、10月1日～14日にかけて順次発効。

（2）特定最低賃金

産業別の「特定最低賃金」は、「地域別最低賃金を上回る水準が必要と認められる場合」に、関係労使の申し出を受けて公労使三者の「全会一致」の議決を経て設定される¹⁶⁸。しかし、近年の地域別最低賃金の大幅な引上げによってその差額（全国加重平均）は急激に縮まり、ついに2021年度から逆転している¹⁶⁹。個々の特定最低賃金額をみても、地域別最低賃金額を下回るケースが多くなっている¹⁷⁰。

複数年度にわたって地域別最低賃金額を下回っている場合や、地域別最低賃金との乖離額が大きい特定最低賃金については、当該地域の地域別最低賃金が適用され続けており、実質的な機能をもはや果たしていないことから、廃止に至ったケース¹⁷¹も参考にしながら、関係労使間で廃止に向けた検討を開始すべ

きである。

例えば、2010年度以降に廃止された特定最低賃金26件のうち、地域別最低賃金額未滿かつ適用労働者数1,000人超の18件では、地域別最低賃金を下回っていた年数は平均5年、乖離額は平均81円、適用使用者数は平均519人、適用労働者数は平均14,808人であった。こうした平均値を要件として活用し、それを満たした場合には廃止の手続きに入る「廃止のルール」を具体化する段階にきている¹⁷²。

※ ¹⁶⁸ 「新しい産業別最低賃金の運用方針について」（1982年1月14日中央最低賃金審議会答申）の了解事項において、「関係労使の申出に基づく最低賃金の決定、改正又は廃止の必要性について（中略）最低賃金審議会は全会一致の議決に至るよう努力するものとする」とされている。

¹⁶⁹ 地域別最低賃金額（全国加重平均）との差額は、2010年度+66円、2015年度+42円、2020年度+3円となり、2021年度に-8円、2022年度に-19円と逆転した。

¹⁷⁰ 地域別最低賃金額未滿の特定最低賃金は、2013年度20件、2020年度49件、2022年度78件、2023年度79件（全224件中）。このうち、複数年度続けて下回った特定最低賃金は69件（87.3%）、5年以上連続は44件（55.7%）。

¹⁷¹ 最低賃金法17条「厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、（中略）特定最低賃金が著しく不適当となったと認めるときは、その決定の例により、その廃止の決定をすることができる」とある。2010年度以降、廃止された特定最低賃金（地域別最低賃金額未滿）26件のうち、18件が都道府県労働局長の職権による。

¹⁷² 2023年度に地域別最低賃金額未滿の特定最低賃金79件のうち、地域別最低賃金を下回っていた年数が7年以上かつ乖離額が100円以上のものは30件に上る。

第Ⅱ部 2024年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

4. 2024年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

（4）有期雇用等社員の賃金引上げ・処遇改善

⑤ 最低賃金の引上げ

すべての企業に適用される地域別最低賃金は2016年度以降、コロナ禍の影響に配慮をした2020年度を除き、全国加重平均で3%以上の引上げが続いている²⁹⁵。地域別最低賃金の引上げは、主に有期雇用等労働者の賃金引上げに少なからず影響を与えている²⁹⁶。

毎年の地域別最低賃金改定を踏まえ、各企業においては、自社の有期雇用等社員の賃金水準が適法かどうかとあわせて、産業ごとに設定される特定最低賃

金²⁹⁷の有無とその水準も確認する必要がある。さらに、自社の正社員の初任給水準（特に高校卒）が、適用される最低賃金額以上となっているか、特に初任給を長年改定していない企業において確認が求められる。加えて、法定最低賃金への対応だけではなく、物価上昇による影響への配慮や人材の確保・定着などの観点から、自社の有期雇用等社員の賃金水準が適切かどうかの検証が望まれる。

日本労働組合総連合会（連合）は近年、企業内最低賃金協定²⁹⁸の締結とその水準の引上げを要求指標²⁹⁹として掲げている。この方針を受けて、多くの企業別労働組合から企業内最低賃金協定の締結や金額引上げの要求が出され、企業別労使で議論されている³⁰⁰。その際、自社の企業内最低賃金協定が、当該地域における特定最低賃金の新設や金額改正の申し出に使用される場合があるなど、「企業内」とどまらず、同じ産業に属する他の企業全体に影響が及ぶ可能性があることにも留意する必要がある。

※ ²⁹⁵ 詳細は「(1) 地域別最低賃金」参照

²⁹⁶ 厚生労働省「令和5年版 労働経済の分析—持続的な賃上げに向けて—」によると、最低賃金1%の引上げは、パートタイム労働者下位10%タイルの賃金を0.85%、中位値の50%タイルの賃金を0.73%引き上げる可能性があるとしている。

²⁹⁷ 地域内の特定産業ごとにその基幹的労働者と使用者に対して適用される最低賃金のこと。詳細は「(2) 特定最低賃金」参照

²⁹⁸ 法定の最低賃金とは別に、各企業が自社内における最低賃金や年齢別の最低賃金などを企業別労働組合と協議・決定し、協定として締結したもの。

²⁹⁹ 連合「2024 春季生活闘争方針」では、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結「時給1,200円以上」（2023「闘争方針」との差額+50円）を求めている。

³⁰⁰ 連合「2023 春季生活闘争のまとめ」によると、企業内最低賃金協定の要求・交渉を行った組合は1,425組合（闘争前協約あり1,308組合・なし117組合）。このうち、闘争前に協約があり、基幹的労働者の定義を定めている組合の基幹的労働者の平均企業内最低賃金は月額172,339円・時間額1,068円、基幹的労働者の定義を定めていない場合は月額170,937円・時間額1,000円であった。

2025年1月22日
日本労働組合総連合会

経団連「2025年版 経営労働政策特別委員会報告」に対する連合見解

経団連は1月21日（火）、「2025年版 経営労働政策特別委員会報告」（以下「報告」）を公表した。「報告」に対する連合見解を以下のとおり表明する。

I. 全体に対する見解

1. 評価できる点

(1) 時代の変化についての認識は基本的に共通

「報告」は、序文において四半世紀の日本の賃金決定の変化を振り返り、「ベースアップは論外。定期昇給の凍結・見直しも労使交渉の対象」（2003年版報告）との考え方を掲げた時代から、いまは大きく変化しているという基本的認識から書き起こしている。2023年には「『物価動向』を特に重視し、ベースアップの前向きな検討」を呼びかけ、30年ぶりの3%台の賃上げが実現し、2024年には「ベースアップを有力な選択肢」として打ち出し、賃上げが5%台に「加速」したとしている。そして、2025年は、「ベースアップを念頭に置いた検討」を呼びかけ、2023年を起点に醸成されてきた「賃金引上げの力強いモメンタム」の「定着」をはかるとしている。

連合方針では、「2023 闘争で“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た。2025 闘争では、四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる年としなければならない。連合は、すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージをわが国に定着させることをめざす」としており、この間の変化についての評価や2025 春季生活闘争の歴史的な意味について基本的に共通している。

(2) 賃上げは「人への投資」と明確に方針化したことを評価

「報告」は、これまでの「賃金決定の大原則」を「賃金・処遇決定の大原則」に深化させた。「賃金引上げと総合的な処遇改善を『人への投資』として明確に位置付け」「経営者には、賃金引上げを『コスト増』ではなく、付加価値の源泉であり、事業の継続と発展に不可欠な『人への投資』であることをより意識した検討・実施を」と明記したことは評価できる。「生産性上昇のない企業も横並びで賃金水準を底上げする市場横断的なベースアップは、もはやありえない。生産性の裏付けのないベースアップはわが国の高コスト構造の原因となるだけでなく、企業の競争力を損ねる」（2006年版報告）などとしてきた過去の考え方を時代の変化にあわせて変えていこうとする姿勢の表れと受け止める。

また、さらに先、「2%程度の適度な物価上昇とともに1%程度の生産性の改善・向上、これらに対応する賃金水準引上げ（ベースアップ）による『構造的な賃金引上げ』の定着」をはかるとしている。連合の掲げる「未来づくり春闘」は、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを

変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざしており、当面の安定した巡航軌道のイメージとも基本的に重なるところが多い。

連合は、短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行してきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をめざしており、経団連の「賃金・処遇決定の大原則」がより大きな社会課題を視野に入れた考え方として一層深化することを期待したい。

(3) 賃上げのすそ野を広げるには適正な価格転嫁・適正取引が不可欠

「報告」は、「ここ2年間で醸成されてきた賃金引上げの力強いモメンタムを社会全体に『定着』させ、『分厚い中間層』の形成と『構造的な賃金引上げ』の実現に貢献することが、経団連・企業の社会的責務といえる。その達成の鍵は、働き手の7割近くを雇用する中小企業と、雇用者数全体の4割近くを占める有期雇用等労働者の賃金引上げが握っている。とりわけ、中小企業における賃金引上げには、適正な価格転嫁と販売価格アップが不可欠である」とし、中小企業自身の努力に加え、①サプライチェーン全体を通じた取り組み、②社会全体での環境整備、③政府・自治体等による取り組み・支援について昨年以上に分量を割いて言及している。これらの取り組み姿勢は評価できる。ただし、問題は結果である。公正取引委員会や中小企業庁の調査によると、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の認知度は約5割、平均的な価格転嫁率も約5割にとどまっている。同指針を知っている企業ほど価格転嫁率が高く、価格転嫁率が高い企業ほど賃上げ率も高いという調査結果が出ており、いまこそ、取り組みの徹底をはかるべきである。

労働組合の立場からも適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを進めるとともに適切な価格転嫁に対する働く人・生活者の理解促進に努めていくが、経団連には、各業界レベル、会員企業レベルで結果につながる取り組みの徹底を求める。なお、中小企業庁「価格交渉促進月間（2024年9月）フォローアップ調査によると、全額転嫁ができていても、賃上げしない企業が26.2%存在しており、問題があることも付言しておく。

2. 相違点

(1) 持続的な賃上げと月例賃金へのこだわり

「報告」は、「月例賃金（基本給）は、働き手の日常生活と密接に関連し、日々の消費行動にも影響するなど、極めて重要な意味を持っている」「ベースアップを念頭に置いた検討」を呼びかけていくとしている一方、月例賃金（基本給）や初任給、諸手当、賞与・一時金（ボーナス）など「多様な方法」による賃金引上げの検討という従来型の表現を引きずっている。今回の「報告」は、十倉体制における集大成であり、社会に対して簡潔明瞭なメッセージを発信するべきである。

わが国の賃金決定は、企業ごとの労使交渉が中心となっており、連合や産業別組織などの方針を踏まえつつミクロの状況も考慮して行われている。だからこそ、個別企業労使に「『社会性の視座』に立って」方向性を示す経団連のリーダーシップの発揮が求められる。

「賃金も物価も上がらない」という社会的規範（ノルム）を変え、新たな経済社会のステージへと転換するためには、将来の生活設計を左右する月例賃金を継続的に引上げることが重要である。将来の見通しが安定しなければ、給与所得から貯蓄

に回す比率が高まり、経済の好循環のサイクルが回っていかない。また、規模間、雇用形態間、男女間などで大きな賃金格差がある現状および、人材の確保・定着のためにも魅力ある労働条件の整備が急務であることなどの観点から、月例賃金の改善を最優先して日本社会全体の賃金の底上げを進めるべきである。

(2) 成長に見合った分配の実現

「報告」の TOPICS として、「実質賃金の国際比較」を取り上げ、「1990 年代以降、・・・主要先進国では、実質賃金が伸びている中、日本は労働生産性の向上に比べて、実質賃金はほとんど上昇していない・・・。1 人当たり賃金（年収）で見ても、OECD 諸国平均を大きく下回っている」ことに言及した。日本の実質賃金が停滞した要因について、①パートタイム労働者など就業時間の短い労働者の増加、②交易条件の悪化などをあげている。

しかし、最も大きな要因は、日本経済が成長しても賃金が上がらなかったことにある。1990 年代半ばから 30 年以上にわたり、日本全体の生産性の伸びと賃金の伸びに乖離が生じ、実質賃金は緩やかに低下し続けてきた。また、賃金を中心とする「人への投資」を後回しにして賃金抑制を続けコスト削減で短期利益を追求してきた企業行動こそが、日本の労働生産性の低下（OECD 38 か国中 29 位）を招き、国内設備や技術開発などの抑制と相まって国内の産業基盤を弱めたことが貿易赤字、円安、交易条件の悪化につながっている。財務省「法人企業統計調査」によれば、この 10 数年間で企業の現金・預金残高は 2 倍以上に増え、300 兆円を越えた。

経団連の中長期ビジョン「FUTURE DESIGN 2040」では、「少子高齢化・人口減少」と「資源も持たない島国」という 2 つの制約条件を乗り越え、「科学技術立国」、「貿易・投資立国」を持続的な成長の源泉として、「将来世代が希望を持ち続けられる国民生活を実現する」と提言している。そのためには、マクロの労働生産性に見合った実質賃金の改善を新たな社会的規範（ノルム）として定着させ、働く人・生活者が生活向上の実感と未来への希望を持てる社会を実現すべきである。連合は、建設的な労使関係を基礎として、雇用の維持拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配を柱とする生産性三原則をナショナルレベル、産業レベル、地域レベル、企業レベルで真剣に実践するよう求める。

(3) 格差是正に対する姿勢

報告は、全体的に規模間、雇用形態間、男女間などにおける格差是正の必要性について一定の理解を示しているが、自由な市場原理の結果として生じた歪みを積極的に是正しようという姿勢が弱い。連合は、「分配構造の転換」を方針に掲げ、現状の企業間、労使間、労働者間の分配のあり方を大きな視点から見直すべきだと考えている。雇用労働者の 7 割は中小企業で働いており、わが国の経済社会の基盤を支えている中小企業が元気を取り戻し成長していかなければ、好循環は回らない。

ある経営者は「良い商品・サービスに値が付くのは当然という社会にしないといけない」というが、これまでの企業間取引において、製品やサービスと労働の価値を認め合い、大企業も中小・小規模事業者も共存共栄できる価格設定が実現しているとは言い難い。弱いものがより弱いものを叩き、人件費を含む過当競争の結果として現状の格差が生じているのだから、適正取引と労働の価値にふさわしい社会的な賃金水準を同時に追求する必要がある。2024 年の大企業の賃上げは 2 万円を越える回答も少なくなかったにもかかわらず、「『18,000 円以上・6%以上』とする

中小組合の要求水準は、・・・極めて高い水準といわざるを得ない」としているのは遺憾である。大手企業と中小企業の賃金水準には差があり、人手不足のなかにおいて、中小企業の賃金格差の是正はまったなしであり、経団連および会員企業は、その環境を整えるとともに、取引先に遠慮することなく積極的な賃上げをするよう背中を押す役割を果たすべきである。労働組合の要求に真摯に耳に傾け、労使交渉が行われることを期待する。

II. 個別項目についての見解

※ 以下の項目番号は「経労委報告」の章建てに準ずる

第I部 生産性の改善・向上に資する「多様な人材」活躍推進と「人への投資」強化

1. 基本的な考え方（生産性の改善・向上に必要な制度整備・支援策等）

(2) DEIのさらなる推進・浸透

② DEI推進・浸透による効果と課題

(b) DEI推進・浸透の課題（アンコンシャス・バイアス対策）

「報告」において、「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）への対策」をDEIのさらなる推進・浸透の課題と位置づけ、「男性・女性はこうあるべき」などといった「潜在意識を取り除くべく、継続的な周知活動等を通じて、働き手一人ひとりが自身のアンコンシャス・バイアスに気付き、多様な人材を受け入れる素地を形成していくことが極めて重要である」とした点は評価できる。

なお、「自身のアンコンシャス・バイアスに気付き、多様な人材を受け入れる素地を形成していくこと」は、働き手だけではなく、経営者自身の課題でもあることを自覚し、自らが取り組んでいくことが重要である。

(3) 「自社型雇用システム」の確立

今年の「報告」では、「メンバーシップ型雇用やジョブ型雇用の特徴を踏まえ、各企業が、自社の事業内容や経営戦略、企業風土等との親和性等に照らしながら、最適な雇用システム、すなわち『自社型雇用システム』を検討し、確立する必要がある」とし、かつてのジョブ型推進のスタンスから一定の距離を置く姿勢がみられる。また、TOPICS「デフレ経済の振返り」の中では、「年功型賃金制度から、成果主義型賃金制度の導入が進んだこととあいまって、定期昇給の延期・凍結が一部の企業で行われるなど賃金が伸び悩む中で、消費者の購買力は減少し、消費の停滞の大きな要因となった」「成果の客観的な測定（数値化）が困難な職種への対応のほか、働き手が短期的・個人的な成果を追求してチャレンジングな仕事やチームワークが求められる業務を避けるなど様々な問題が顕在化し、見直しを迫られた」と、安易な成果主義賃金へのシフトに対する評価も記載されている。

一方、「報告」では、「『自社型雇用システム』を検討し・確立する必要がある」としている。しかし、これまでの連合見解および連合白書で指摘しているとおり、ジョブ型雇用の定義や内容についての共通理解が不十分であり、社会全体の雇用慣行を含めた雇用システムと個別企業の人事処遇制度を峻別する必要がある。とりわけ、ジョブ型人事制度については、「ジョブ型人事指針」が示すように各社の制度が多様であり、企業規模や職種などによってはジョブ型人事制度がなじまない場合や無理な導入によって人材定着に逆行しないよう、個別労使における丁寧な協議等による決定が不可欠である。なお、いわゆる職務給は、定期昇

給も人事査定もないのが一般的であることを付言しておく。

今必要なことは、社会のニーズや技術革新の変化に対応できる人材の確保・育成と透明・公正で納得できる人事処遇制度の整備である。人材を育てずに初任給をはじめとする採用時の賃金水準だけ高くし、人材を引き抜き使い捨てにするような人事政策では、企業の持続的な成長も社会全体の生産性向上も期待できない。経団連には、経営者に対し、「人への投資」の重要性と人を大切にする経営姿勢を促すことを期待する。

(4) 労働時間法制の見直し・複線化

「報告」では、「現行の労働基準法が前提とする『労働時間をベースとする処遇』だけではなく、『労働時間をベースとしない処遇（仕事・役割・貢献度を基軸とする処遇）』との組み合わせが可能な労働時間法制へと見直して、複線化を図っていかなくてはならない」としているが、長時間労働を助長しかねない制度の導入は受け入れられない。労働者の健康とワークライフバランスの確保に向けた働き方改革関連法の定着促進にこそ取り組むべきである。

そもそも労働基準法は、労使の交渉力の格差を踏まえて契約自由の原則の修正をはかり、労働者の「人たるに値する生活を営むための必要を充たす」労働条件の最低基準を定めた強行法規である。今後も労働者保護の基本原則を堅持しつつ、現行法で不十分な点を直視した上で労働者の安心・安全の底上げに向けて強化をはかるとともに、より多くの働く者が法の保護を受けることができるようにすべきである。

特に労働時間規制は、労働者の健康・安全確保とともに、家庭生活・社会生活を営むための生活時間の保障という重要な機能を持っている。また、同規制が持つ労働者間の長時間労働による競争を防止する公共的な意義も踏まえれば、今後もこれらの機能の維持・向上をはかるべきである。

また、「『労働時間をベースとしない処遇』を可能とする、裁量労働制の拡充を強く求めたい」として「裁量労働制の対象業務について、過半数労働組合など企業労使が話し合っ決定できる仕組み（デロゲーション）を創設すべきである」とするが、裁量労働制については、2024年の省令等改正を踏まえた適正運用の徹底を行うべきであり、その対象業務は拡大すべきではない。さらに「労使委員会の決議を企業単位あるいはブロック単位で可能とすること」にも言及しているが、職場ごとの実態を踏まえて行われる労使協議などの重要性に鑑みれば、手続きの緩和や簡素化は不要である。裁量労働制の対象業務に限らず、「労使コミュニケーション」の名の下に、その解除を労使合意に委ねる「デロゲーション（法規制の解除）」の拡大は、法の存在意義を否定するものであり、認められない。

2. 労働参加の拡大（「量」）と「多様な人材」の活躍推進（「質」）

(1) 外国人

「報告」では、「外国人が日本で就労しながらキャリアアップが可能なわかりやすい制度の構築」に言及しており、その視点は重要である、一方、「日本語が堪能でなくとも就労できる」とあるが、日本語能力は、外国人にとって、就労時のみならず、日常生活においても重要であり、これまで以上に日本語能力の向上の取り組みを推進する必要がある。わが国に在留する外国人について、文化・習慣の違いや差別・偏見などから、様々な人権問題が発生しており、「ビジネスと人権」の観点から、グループ会社やサプライチェーンも含め「人権」への対応の強化が求められる。

(2) 女性

④女性特有の健康課題への理解とアンコンシャス・バイアスの払拭

「報告」が女性の活躍推進に関し、『家事・育児は男性が行うものではない』『育児中の家庭の女性社員は海外赴任できない』といった企業や同僚社員のアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)を払拭することが「重要である」としたことは、連合の考えと一致している。しかし一方で、その目的を「女性社員の就業・成長機会や育児の機会を喪失させないこと」と述べていること自体、「育児は女性が行うべき」という、アンコンシャス・バイアス、固定的性別役割分担意識が根深く残っていると看做されるを得ない。「就業・成長機会や育児の機会を喪失させないこと」は、女性社員に限らず男性社員にとっても必要不可欠であり、「②女性のキャリア継続・早期復帰支援と男性の家事・育児促進」で述べているとおり、「男性社員が育児休業を取得しにくい理由や支援のニーズを把握した上で、マネジメントにおける工夫や柔軟な働き方の推進、育児休業の開始時・復職時のサポート、長時間労働の防止、育児期の社員を支える周囲の社員への支援等を講じること」が重要である。

(4) 高齢者

「報告」が指摘するように、「高年齢雇用継続給付受給等のため、賃金水準を定年前より大きく下げているケースが多い」。同一労働同一賃金を実現する観点から、通常の労働者と高年齢労働者との間に不合理な格差のない、均等・均衡のとれた賃金制度に見直す必要がある。

また、「報告」は、「高齢社員が有する能力やスキルなどを一企業にとどめずに社会全体で活用することも重要」、「企業においては副業・兼業の促進や業務委託の活用」が求められるとしている。業務委託などの雇用によらない就労は労働関係法令による労働者保護が及ばないことから、就労を希望する高齢者に対し、「雇用による就労」を推進すべきである。

(5) 障害者

②今後の課題

「報告」は、足許の法定雇用率の達成状況や次期の法改正をも見据え、2026年7月に予定される法定雇用率の改定時期を柔軟に検討することや、今後の除外率引き下げ時期と幅を慎重に検討すること、今後の納付金制度の対象範囲拡大を検討するならば経過措置を議論すべきなどとしている。「共生社会」の実現に向けては雇用の質の向上のみならず雇用者数も重要であり、労働政策審議会で審議・決定した法定雇用率を予定どおりに引き上げるとともに、除外率についても早期撤廃に向けた議論が必要である。また、納付金制度の対象範囲拡大にあたっては、「報告」が指摘する中小企業への支援拡充が不可欠である。

(6) 有期雇用等労働者

「報告」は、「正社員の仕事がない」ために有期雇用等を選択した「不本意有期雇用等労働者のみならず、本当は正規雇用で働きたいものの「家事・育児・介護等と両立しやすい」ために有期雇用等を選択した「『潜在的』不本意有期雇用等労働者」も視野に入れて、処遇改善や正社員化を進めるべきとする。

この視点は極めて重要であるが、労働契約法 18 条の無期転換逃れや無期転換後の労働条件への対応を置き去りにすべきではない。これらを総合的に進めることなくして、パートや有期雇用等で働く労働者の真の雇用の安定と処遇改善は真に果たすことができない。

3. 円滑な労働移動の推進

(1) 近年の労働移動の状況

「報告」は、持続的な成長には、「成長産業・分野等や地域経済の主な担い手である中小企業等への円滑な労働移動が欠かせ」ず、「労働市場を労働移動に適したものと創り上げていく必要がある」としている。また、シンクタンクの調査結果を引用し、転職希望者比率は、「一定割合に上っており、年齢が低いほどその割合は高い」としているが、「報告」図表 1-18 のとおり、転職希望者はこの 5 年間で 2% 強増加し 15% 弱となっている。労働移動にあたっては、労働者の意思の尊重されることはいうまでもなく、労働者が自ら移動したいと思える魅力的な企業・産業の育成を前提とすべきであり、こうした環境整備が求められる。

(2) 働き手における取組み

①主体的なキャリア形成

「報告」は、働き手のキャリアは「『会社に与えられるもの』から『自身が考え、必要なスキルを取得して実現するもの』へと認識を変えていくことが望まれる。そのためには主体的なキャリア形成意識の醸成が重要」としている。キャリア形成においては、企業内再配置を前提とした人材育成方針の明確化や意識醸成はもとより、パート・有期雇用等で働く者をはじめ、すべての労働者に等しく能力開発機会が提供されるよう、企業が責任を持って取り組む必要がある。そのうえで、適切な評価と処遇改善を一体的に行い、「仕事と学びの好循環」につなげることが重要である。

(3) 企業における取組み

①採用方法の多様化

(a) 新卒採用

「報告」は、「近年問題視されている、いわゆる『オワハラ』（内定等と引き替えに就職活動の取り止めに強要する等、学生の職業選択の自由を妨げる行為）への対応も求められる」と述べているが、問題視されているのはいわゆる「オワハラ」だけではない。面接の場などにおける「性的な冗談やからかい」「食事やデートへの執拗な誘い」「採用の見返りに不適切な関係を迫る行為」をはじめとするセクシュアル・ハラスメントや「高圧的な態度で人格を否定するような暴言により求職者を精神的に追い詰める行為」などを含めたあらゆるハラスメントを未然に防止するため、企業は社内での啓発の強化・徹底を図るべきである。

(4) 政府等における取組み

③その他の制度整備

「報告」は、「労働者保護の観点から、（解雇無効時の金銭救済）制度の創設を急ぐべきである」としているが、同制度は安易な解雇を促進し、不当な解雇を正当化しかねないうえ、労働審判員制度など、有効に機能している既存の労働紛争解決システムで十分対応可能である。職場環境を改善せずとも労働者に金銭を支払うこ

とで労働契約の解消を可能とし、本来守られるべき労働者の地位をないがしろにする同制度は断じて導入すべきではない。

また、労働契約法第16条（解雇権濫用法理）について、「雇用条件や企業特性等に応じた明確化が求められる」としているが、解雇の有効性は個別事情を踏まえて判断されるべきものであり、使用者による恣意的な解雇を招きかねない外形的な基準などを一概に定めるべきではない。

第Ⅱ部 2025年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

4. 多様な方法による「賃金引上げ」の検討

(5) 最低賃金引上げ

②法定最低賃金の状況と基本的な考え方

「報告」は、地域別最低賃金について、「最低賃金法に規定されている決定の3要素（地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力）に基づいた丁寧な議論はもとより、その影響を受けやすい中小企業の生産性と賃金支払能力を高めるための環境整備が不可欠である」としている。連合も、毎年の上げ幅については、現行制度のもと、公労使三者がデータに基づき議論を尽くして決定すべきと考える。また、「報告」は、「最低賃金の大幅な引上げにあたって、企業における十分な準備期間を確保する必要がある。現状、多くの地域で10月発効となっているが、区切りのよい年初めの1月や年度初めの4月を有力な選択肢として、各地方最低賃金審議会でも検討することが望まれる」としている。法定最低賃金は、「賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的」としており、賃上げの流れを社会の隅々まで早期に波及させるためにも、発効日はできるだけ早くすべきであり、1月発効など論外である。

「報告」は、特定（産業別）最低賃金について、「『地域別最低賃金を上回る水準が必要と認められる場合』に全会一致の議決を経て設定されるにもかかわらず、近年の地域別最低賃金の大幅な引上げによって、特定最低賃金が実質的に機能していないケースが目立っている。そこで、複数年度にわたって地域別最低賃金を大幅に下回っている場合や、地域別最低賃金との乖離額が大きいケースについては、廃止に至った事例を参考に、関係労使に意見聴取した上で各地方最低賃金審議会において廃止を検討する必要がある」としている。人手不足のもとで産業間の人材獲得競争が課題となっていることなどを鑑みれば、むしろ魅力ある産業づくりのために特定（産業別）最低賃金を積極的に機能させるべきである。多くの企業で初任給や募集賃金を大幅に引き上げる一方、特定（産業別）最低賃金の水準引き上げに抵抗してきたのは一部の使用者側委員である。地域によっては、全会一致の運用ルールを盾にして、合理的な説明もなく「必要性なし」の結論だけを主張するケースも散見される。廃止ありきのルール化は、到底受け入れることはできない。特定（産業別）最低賃金の意義と役割を再確認するとともに、時代の変化に対応して機能させるべく、中央最低賃金審議会において新設を含めた運用ルールの見直しを検討すべきである。

Ⅲ. おわりに

2025 春季生活闘争に関する認識や問題意識は、昨年以上に経団連と連合で重なるところが少なくない。お互いの寄って立つ立場の違いはあるものの、わが国社会の明るい未来と働く人・生活者の幸せを実現したいという目的に違いは見当たらない。連合は、「適切な緊張感と距離感を保ちながら、安定的で良好な労使関係」を基本にしながら、4回目となる「未来づくり春闘」を展開していく。

厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」（2024年）によると、労働組合の有無により賃上げ率に約1ポイントの差があった。労働組合だからこそ、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができる。連合は、労働組合に集う仲間を増やすとともに、労働組合のない職場への波及力を一層高め、働く仲間全体の生活向上の実現をめざす。

2025 春季生活闘争は、変化する国際情勢の中で展開される。政府には、物価や為替レートの安定を含め、適切なマクロの経済社会運営と賃上げに向けた環境整備を求める。

以 上

特定最低賃金改正決定審議日程（案）

- ・ 8月7日 15時30分 滋賀地方最低賃金審議会（第3回）
改正決定必要性諮問
- ・ 8月25日 9時30分 滋賀地方最低賃金審議会（第4回）
改正決定必要性答申・改正決定諮問
- ・ 9月12日（金）午前 特定（産業別）最低賃金合同専門部会
- ・ 9月24日～30日（日時未定） 第1回専門部会（4専門部会）
- ・ 10月6日の週（日時未定） 第2回専門部会（4専門部会）
- ・ 10月20日の週（日時未定） 第3回専門部会（4専門部会）
- ・ 10月29日 9時30分 滋賀地方最低賃金審議会（第5回）
改正決定答申
※ただし、審議会令第6条第5項を適用し、かつ、すべての専門部会が「全会一致」で結審した場合は中止となります。

※未定としている日時は、労使委員が決まり次第、日程調整を行う予定としております。（8月8日（金）までに日程を確定させます。）

上記に加え9月5日～11日もしくは9月16日～19日の間で実地視察を開催する予定としています。