



2025春季生活闘争方針

日本労働組合総連合会 会長 芳野 友子氏

1. 「未来づくり春闘」と2025春闘の位置づけ

—3年間の「未来づくり春闘」の取り組みをつうじて、構成組織や社会全体において「賃金と物価の好循環」にたいする意識は変化してきているのではないかと思います。連合としてはどのように受け止めておられますか。

2022 春季生活闘争（以下、春闘）からスタートした「未来づくり春闘」は、2023 春闘で“転換点”をつくり、2024 春闘で“ステージ転換”に向けた大きな一歩を踏み出しました。2024 春闘では33年ぶりの5%台の賃上げが実現した一方、中小企業と大手企業の賃金格差が広がってしまった点は反省点でした。

このような結果を受けて、2025 春闘は「賃金も経済も物価も安定した巡航軌道に乗せる正念場の闘い」と位置づけ、すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージの定着をめざすこととしています。長年沁みつてきた「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、「賃金と物価の好循環」を実現していく必要があると考えています。そのカギの一つは賃上げの広がり、格差是正であり、もう一つは適切な価格転嫁・適正取引の徹

底、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成です。

高水準の賃上げ額・率を更新しているここ数年の春闘の流れを継続させていくためには、賃上げのすそ野を広げることと、社会全体の底上げをはかることが必要です。2024 春闘では労働組合の有無による賃上げ格差も広がったため、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なければ、賃上げのすそ野は社会全体に広がらず、働く仲間全体の生活向上は実現できません。多様な働く仲間に向けて「みんなの春闘」を展開し、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができるという労働組合だからこそその存在意義を広く社会にアピールし、集团的労使関係を社会に広げていくことを目指したいと考えています。

2. 賃上げ・格差是正について

—今春闘のカギの一つである、中小組合の賃上げおよび格差是正に関して、とくに力を入れたい取り組みや、推進にあたっての課題はどのようなことでしょうか。

企業規模間格差の是正に関して、とりわけ中小組合については格差是正分を積極的に要求す

ることとしています。賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、昨年に引き続き定めた5%以上の賃上げ目標に格差是正分1%以上を加えた、「18,000円以上・6%以上」を目安に設定しています。

中小企業は日本全体の雇用の約7割を占めますが、その底上げをはかるためには賃上げ原資の確保が重要です。具体的には、労務費を含めた適切な価格転嫁と適正取引が必要だと考えています。2023年11月に公正取引委員会から「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が公表されたものの、全体を見るとその活用はまだ不十分と思われる状況です。とくに労働組合のない職場に向けても周知を徹底するよう政府に要請するとともに、構成組織では自らの取り組みの状況を把握し、組織内外の情報・意見交換などに活用していくことが求められます。

加えて、働き方も含めた「取引の適正化」の実現に向けて、「パートナーシップ構築宣言」をさらに拡大していくとともに、実効性の強化に取り組みたいと考えています。2025春闘に向けて新たに「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」も作成しましたが、やはり個別の労使の取り組みだけで解決するのは難しい問題です。連合に集う仲間のつながりも活用しながら、国・地方・産業・企業グループなどの各レベルにおいて、魅力ある産業づくり・産業基盤の強化と適切な価格転嫁・適正取引の重要性などについて情報・意見交換を行い、ビジョンの共有、取引慣行の見直し、適切な価格転嫁に対する消費者への理解促進、ガイドライン作り、国・自治体の支援策の活用・強化などを行っていく必要があります。

それだけでなく、消費者のマインドも変えていくべきだと考えています。私たちは消費者で



日本労働組合総連合会 会長
芳野 友子 氏

あると同時に労働者でもあります。モノが安く売られると、モノだけでなく労働の価値も下がることになります。製品の適正な価格を守ることについて、売る側も買う側もお互いに認め合えるよう、2025春闘でも引き続き発信を強化していきたいです。

また、物事をより広く長期的な視点でみるということも必要だと思います。たとえば、野菜の値上がりなど私たちが日々のくらしで感じるような問題も、大きな視点でみれば気候変動や地球温暖化などが関係しています。私たちの行動様式を少しずつ変えることが、将来にとって非常に大切だと考えています。

—2025春闘をつうじて、どの程度、企業規模間の格差の縮小を期待しておられますか。

要求・回答ともに中小の賃上げ率が全体平均を上回ること、そして、額で見たときの格差是正が進むことを期待しています。この実現には、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、適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを強化していく必要があります。これ

は、1年の取り組みだけで解決する問題ではないので、継続していくことが重要です。毎年取り組みを続けていくことで、数年後に振り返って初めて効果を実感することもあると思いますので、引き続き力を入れていきたいです。

3. 中央における政労使会議の受け止めと地方の政労使会議への期待

—2024年11月に石破政権下で初めて行われた政労使会議について、どのように受け止めておられますか。

政労使の意見交換は、賃上げに向けて取り組むということがまさに目的の一つであり、三者が同じ方向に向かって心合わせをすることができました。政権交代後も昨年に引き続きこの会議が開かれたことは、連合としては非常にありがたいことだと受け止めています。この政労使の意見交換をつうじて、日本全体で賃上げに取り組む必要性を周知していくことができればと期待しています。

—2024春闘では、各都道府県でも「賃上げ」をテーマとして議論する政労使の意見交換の場がもたれました。2025春闘に向けた地方版政労使会議についても、1～2月に実施されるようですが、どのような議論や成果を期待されていますか。

2024春闘に向けた地方版政労使会議は、前年の11月に実施が要請され、翌年の3月までに47都道府県すべてで実施することができました。このスピード感のあるスケジュールは、政労使会議を重視するという政府の姿勢の表れであったと思います。2025年の地方版政労使会議についても、賃上げに向けてさらに力を入れていきたいという政府の意向が感じられます。連合としても、全国的に賃上げの機運を高める機会にすべく、地方連合会とも連携しながら力を入れていきたいと考えています。

一方で、2024年は実施の目的や参加者の立場などが各都道府県で統一できていませんでした。2025年の地方版政労使会議では、このようなことも改めて明確にしたうえで実施できるとより良いのではないかと思います。

石破首相はかつて初代地方創生担当大臣に就任されましたが、現在も地方創生関連の施策に力を入れられています。しかし地域によっては、産業構造の変容、都心部や海外への若年層の人材流出などによって疲弊している地域も見受けられます。自分たちの地域がどのような状況にあって、賃上げに結びつけるにはどうすればいいのか、人手不足や少子化への対策をいかに進めていくのかなど、様々な視点から、政労使が一体となって地方を盛り上げられるようなアイデアが出されることを期待したいと思います。

4. 最低賃金の引き上げ

—2024年11月に実施された中央における政労使会議では、最低賃金を2020年代に1,500円に前倒しで引き上げることなども議論されました。この政府の方針については、どのように受け止めておられますか。

最低賃金について、連合では、2023年に策定した中期目標において、2035年までに1,600～1,900円程度に引き上げることを確認しました。この数値は、「相対的貧困ライン」の考え方を参考に、正社員の賃金の中央値の約6割の水準としています。賃金の中央値が春闘の取り組みで年率3%伸びると仮定した場合、2035年ごろには1,900円程度まで引き上げる必要があるということです。政府が掲げた1,500円の目標は通過点と受け止めており、最低賃金の引き上げを早期化するならば、価格転嫁と中小企業等への支援策を強化し、それを実現できる環境を整えてほしいと考えています。

加えて2点申し上げると、まずは、毎年の

地域別最低賃金の引き上げについては、公労使の三者で委員が構成される最低賃金審議会で引き続き決めていくべきだと思います。2点目は、「なぜ1,500円という水準なのか」について、基本的な考え方を整理すべきだと思います。そのうえで、すべての労働者が将来に不安を感じることなく安心して健康に働き続けられるためには、賃上げに加えて、雇用の安定や公正な労働条件の確保、そして能力開発など「人への投資」の視点が欠かせません。雇用の安定は社会の安定の基盤となりますし、非正規雇用も含めた労働者の処遇向上や能力開発機会の提供、そして過労死の根絶を含む長時間労働の是正など、労働者の視点に立った雇用労働政策を力強く進めていただくことを政府に期待しています。

5. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

—『『豊かな生活時間の確保』の取り組み』のうち「労働からの解放の保障」に関して、今春闘の方針で新たに「つながらない権利」の考え方が導入されています。この「つながらない権利」に関して2023年には連合で調査も実施されていますが、どのような問題意識をおもちでしょうか。

連合としては、「働き方改革」による上限規制導入などを中心に、労働時間短縮に向けた取り組みを進めてきました。その結果、総実労働時間の減少など一定の成果が得られていると思います。一方で、テレワークなどの新しい柔軟な働き方がコロナ禍を契機に定着しつつあるなかで、仕事と生活の切り替えが難しいといった課題も聞かれます。労働以外の生活時間をしっかり確保した上で、プライベートを充実させる時間、家庭や地域で過ごす時間を確保できるよう、取り組みを進めることが求められます。

このような問題意識や、「働き方改革関連法」施行後5年の見直し論議が進められていることを踏まえ、「働き方改革」の定着および一層の推進を意識した取り組みを進めようという趣旨で、2025春闘の方針では、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なか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」の実現を追求していくことを掲げています。具体的には、年休取得促進や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に取り組むこととしています。

また、休日増の取り組みなどは、春闘期間に限らず日常の組合活動のなかでも交渉を重ねていますが、春闘は賃上げのみならず処遇全般について集中的に労使で話し合える場でもありますので、構成組織には引き続き力を入れて協議してほしいと思っています。

—先ほどお話にもあった「働き方改革関連法」の施行から1年が経過しましたが、物流業などを中心とする「2024年問題」に関連して、春闘をつうじて取り組みたいとお考えのことがありましたら、お聞かせください。

物流等の産業においては、関係産別とも認識を共有し、「働き方改革」だけでなく、荷主と運送業者の協力による取引環境および労働環境の改善、賃金の引き上げなど、「2024年問題」の解決に向けて様々な取り組みが必要だと考えています。そうした課題認識に基づいて、2025春闘では、長時間労働時間の是正といった「働き方改革」はもとより、賃金制度の見直し、処遇改善、適正な価格転嫁などの取り組みを進めていきたいと考えています。

6. 政策・制度の実現

—2024年10月の衆議院議員総選挙では、与党の議席が過半数を割り、立憲民主党や国民民主党が議席を増やしました。政治情勢が大きく変わりましたが、これからの政策・制度の実現に関して、とくに重視される内容、期待されることについてお聞かせください。

10月の総選挙は、「与党を過半数割れに追い込み、今の政治をリセット」することを明確な目標として取り組んできました。全国の仲間とともに総選挙を戦った結果、連合は最終的に204名の候補者を推薦し、小選挙区で100名、比例代表で49名、合計149名の候補者が当選を勝ち取りました。ともに働く仲間たちには感謝していますし、与党の議席を過半数割れに追い込むことができたことも肯定的に評価しています。

そして、緊張感のある政治が生まれてくるという意味では、今後の取り組みにもとても期待を寄せています。たとえば、厚生労働省の社会保障審議会年金部会では、被用者保険の適用拡

大や第3号被保険者制度のあり方などの議論が現在行われていますが、連合としては、就労を阻害せず働き方などに中立的な制度の構築をめざし、「被用者保険の完全適用」と「将来的な第3号被保険者制度の廃止」について、引き続き意見反映に努めていきたいと思っています。今回を機に、「社会保障と税の一体改革」にも積極的に取り組むべきだと考えています。

このほか、とくに政治や経済の分野では、ジェンダーの観点で日本は世界から遅れを取っています。「選択的夫婦別姓制度」や、意思決定の場への女性の参画などについても、変革を求めていきたいと思っています。

2025春闘では全体の底上げと2024年を上回る賃上げが実現できるよう、労働組合のないところについては政府の取り組みや環境整備が重要になりますので、それにも期待したいと思っています。

(インタビュー日：2024年12月23日)

