

2025年 3月 7日

一般社団法人富山県経営者協会  
会長 山下 清胤 様

日本労働組合総連合会富山県連合会  
会長 浜守 秀樹



## 要 請 書

貴協会には日頃より連合富山の諸活動に対し深いご理解とご高配を賜り、心より感謝を申し上げます。

内閣府が2月17日発表した2024年10～12月期の国内総生産（GDP）速報値は、物価変動の影響を除いた実質で前期比年率2.8%増と3四半期連続のプラス成長としています。また、月例経済報告（1月）では、国内経済の判断は「景気は、一部に足踏みが残るものの、緩やかに回復している。」とし、先行きについても緩やかな回復が続くことが期待されていますが、海外景気の下振れが国内景気の下押しリスクになっているとした指摘や、物価上昇、アメリカの政策動向、中東情勢、金融資本市場の変動等の影響が懸念されています。

物価動向については、総務省が1月24日に発表した消費者物価指数（生鮮食品を除く総合指数）では、2024年平均で前年比2.5%の上昇となり、3年連続で2%超となっています。実質賃金も3年連続でマイナスとなり、安定的にプラスに転じない中で暮らし向きの改善は実感できない状況が続いています。

このような環境下において、私たち連合は、今まさに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、新たなサイクルを定着させるための重要な時機を迎えていると認識しています。30年にわたり凍り付いてきた日本経済のもとで形成された「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、再び豊かさを実感できる社会へと動き出す必要があります。

また、1990年代後半以降、国民全体の所得水準が下方にシフトする中で格差の拡大や低所得層の増加が進行する状況が見られます。賃金格差是正や分配構造の転換をはかるため、企業内の労使関係にとどまらず、様々なレベルの力合わせで経済社会の構造的な課題解決に強力に取り組むことが求められています。

そして、人口減少のもとで社会や産業・企業を維持・発展させていくためには、中長期を見据えた「人への投資」が不可欠と考えます。「人への投資」をより一層積極的に行う中で、日本全体の生産性を引き上げ、産業基盤を強化し、社会・経済の新たな活力をつくり出していかなければなりません。

つきましては、「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけて、県内すべての労働者を視野に入れ、つぎのとおりご要請申し上げますので、何卒要請の趣旨をご理解賜り、会員企業に周知・指導いただきますようお願い申し上げます。

以上

記

## 1. 賃上げ要請

### (1) 月例賃金の引き上げ

経済社会の新たなステージを定着させるべく、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、賃上げ分3%以上、定期昇給相当分を含め5%以上、賃金を引き上げること。

### (2) 企業規模間格差の是正（中小の賃金引き上げ）

適切な価格転嫁・適正取引を促進するとともに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、働き方を含めた「取引の適正化」を推進する中で定期昇給相当分4,500円の賃金引き上げをはかったうえで、13,500円を目安に賃金改善を行うこと。

### (3) 雇用形態間格差の是正（有期・短時間・契約等で働く者の賃金引き上げ）

有期・短時間・契約等で働く者の労働条件の向上と、均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内すべての労働者を対象に企業内最低賃金協定の締結をめざすとともに、締結水準については、「時給1,200円以上」とすること。

### (4) 男女間賃金格差の是正

女性活躍推進法の省令改正により、現在301人以上の大企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務付けられ、差異の把握の重要性が謳われていることなどもふまえ、企業規模に関わらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正にむけた取り組みを進めること。

### (5) 初任給の引き上げ

すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保すること。

### (6) 一時金の水準向上

年間収入の確保・向上の観点から、昨年実績を確保するとともに水準アップをはかること。

## 2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

### (1) 長時間労働の是正

県内すべての労働者が「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、豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と安全で健康に働くことのできる労働時間の実現にむけ、①年次有給休暇の100%取得の推進、②休日・深夜労働の抑制、③勤務間インターバル制度の導入、④36協定の点検・見直しおよび締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し、⑤労働時間の客観的な把握と適正管理等に取り組むこと。

### (2) すべての労働者の雇用安定

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることをふまえ、すべての労働者の雇用の安定にむけ、労契法18条の無期転換ルールの周知と、無期転換回避目的等を理由とした安易な雇止めなどを生じさせないとともに、通算期間5年経過前の無期転換の促進、正社員・無期雇用への転換を進めること。

### (3) 均等・均衡待遇の実現

同一労働同一賃金に関する法規定の周知徹底をはかるとともに、有期・短時間・派遣労働者の労働条件・待遇差を確認し、不合理な待遇差を是正すること。

また、無期転換労働者についても、法の趣旨にもとづき同様の対応をはかること。

### (4) 人材育成と教育訓練の充実

企業の持続的な発展および労働者の雇用安定にむけて、働きの価値を高めていくための能力開発など人材育成に努め、「人への投資」を推進すること。

### (5) 60歳以降の高齢期における雇用確保と処遇改善

働くことを希望する高齢期のすべての労働者が、やりがいを持ち、健康で安心して働き続けることができる環境を整備するため、「65歳への定年年齢の引き上げの検討」「65歳以降の就労希望者に対する雇用（就労）確保」「高齢期における処遇改善」に取り組むこと。

### (6) 障がい者雇用の推進

障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が2026年7月に引き上げられること等をふまえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう障がい者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組むこと。また、ICT等を活用した在宅勤務など障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡大・職域拡大をはかること。

### (7) 退職金給付制度の整備

退職金制度のない事業所はもとより、「同一労働・同一賃金ガイドライン」趣旨をふまえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に対する退職金制度の整備をはかること。

### (8) 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大

2024年10月からの社会保険の適用拡大をふまえ、社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認を行うこと。

### (9) 治療と仕事の両立の推進

長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう休暇・休業制度の整備を進めること。また、疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援に関する理解促進に取り組むこと。

## 3. 働き方も含めた「取引の適正化」の推進

### (1) 労務費を含む適正な価格転嫁の推進

格差是正を含む持続的な賃上げの基盤整備のため、「パートナーシップ構築宣言」の趣旨や「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」にもとづき、取引の適正化による価格転嫁を確実に進めること。

### (2) 働き方改革へのしわ寄せ防止

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取り組みが、下請等中小事業者への「しわ寄せ」とならないよう適正な取引を推進すること。

### (3) 倫理的な消費者行動の促進

- サービスを提供する側と、受ける側・利用する側が共に尊重される社会の実現をめざすため、倫理的な行動を促すための啓発活動や、カスタマーハラスメントの対策やマニュアルの作成、従業員教育の研修等を行うこと。

## 4. ジェンダー平等・多様性の推進

### (1) 女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底

女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と職場での定着に取り組むこと。

### (2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進めること。

### (3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

改正育児・介護休業法（2025年4月から順次施行）の周知徹底をはかるとともに、出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業促進に取り組むこと。

### (4) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

事業主行動計画の実現をはかり、「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざすこと。加えて、取得した職場においては、その後の取り組みが後退していないか、計画内容の実効性の維持・向上をはかるとともに、不妊治療と仕事の両立を積極的に推進し「プラス認定」の取得をめざすこと。

## 5. 「ビジネスと人権」の取り組み

人権尊重に関する企業方針を策定すること。また、国連指導原則をはじめとする国際規範や企業における人権課題等、「ビジネスと人権」に関する教育・研修の実施に取り組むこと。

## 6. 安心・安全で健康に働くことができる職場づくり

### (1) 労働災害防止に向けた取り組み

労働者の命と健康を守るため、業種ごとに想定される労働災害の防止に向けた取り組みを強化するとともに、メンタルヘルス対策として、ストレスチェックの効果的な活用や外部相談窓口の利用など、事業場の特性に応じた実効性のある職場環境の改善につなげること。

### (2) 自主的な安全衛生活動の促進

労働者の安全衛生管理体制の強化に向け、労使一体となって取り組みを促進すること。

以上