

2025年3月7日

連 合 静 岡
会 長 角山 雅典 様
連合静岡中小労働委員会
委員長 白戸 康章 様

静岡県中小企業団体中央会
会 長 山崎 亨



2025春季生活闘争における要望書に関する貴会の要請についての回答

我が国経済は、目まぐるしく変化する世界の動きの中で大きな岐路に立っております。

一方、国内においては、30年続いたコストカット型経済からの脱却に向けて大きく舵を切るチャンスを迎えております。

この変化は、中小企業経営者にとりましても、30年の間に培った成功体験に捉われることなく、新しい視点や感性をもとに、今、そして将来に向けた変革へのチャレンジが求められていると言えます。

しかし、足元では、需要増を背景とした健全な物価上昇ではなく、円安などに起因したコストプッシュ型の物価高騰が続く中、中小企業単独での企業努力を超える多くの諸課題が立ちはだかる状況が続いております。

特に労務費やエネルギーなどの間接経費の価格転嫁が進まない状況にあって、これを改善するための適正な取引環境づくりが急務となっております。

こうした取引環境を根本から改善するためには、製品やサービスを提供する側、そしてそれを求め消費する立場にある者の両者が「価値に見合った価格」を是とする社会通念の再構築を図る必要がありますが、明確な道筋が見えないのが実情です。

このように、中小企業にとりましては、予測を超える世界情勢の変貌や急激なコスト上昇など、中小企業単独での対応が困難な課題も多く、まさに先の見えない混沌の中にあります。

今般の貴会の要請に基づき、これまで申し上げました中小企業の実情を考慮し、中小企業組合を通じた自助努力の状況とともに、以下の通り報告させていただきます。

1. 2025 春闘：中小労組における 6 %以上の賃上げへの取組

中小企業経営者は、「人」こそが企業の持続的な存続と発展にとって重要な要素であるという認識のもと、人材確保を最重要課題として位置付けております。

人材確保という視点から昨今の消費者物価高騰への対応を含め、一部の中小企業では賃金引上げを行っておりますが、その財源は決して十分ではなく、厳しい経営を強いられる状況にあります。

また、最低賃金もこれまでにない引上げが続いていることで、小規模企業者にとっては負担増から人材確保がさらに厳しい状況となり、事業主からは、自身の長時間勤務による対応を“24 時間労働”と表現する声も聞かれます。

このように厳しい状況にありながらも、中小企業者の多くが、自らの組織を持続的に発展させるためには賃金引上げの実現は必須のものであるということとは十分認識しております。

その実現のためには、財源となる収益の確保向上が不可欠であることは申すまでもなく、中小企業各社においては、これまでも新製品開発や高付加価値化、新市場開拓への取組など「第二創業」的なチャレンジを続けております。

こうした中小企業それぞれの取組とともに、中小企業の連携組織である中小企業組合においても、生産性向上に向けた様々な取組にチャレンジしております。

私共中央会では、中小企業の生産性向上を「稼ぐ力向上」と銘打ち、昨年度策定した 5 か年計画に基づき、中小企業組合による稼ぐ力向上に向けた取組を集中的に支援すべく行動を起こしております。

今後も引き続き中小企業組合の人的結合体、スケールメリットという特性を生かしつつ生産性向上・稼ぐ力向上に取り組み、賃金引上げの実現を目指して参ります。

2. 価格転嫁及びパートナーシップ構築宣言

中小企業の取引環境は、資材など直接費に対する価格転嫁は進みつつある状況にあります。

しかしながら、本会が毎月景況情報報告を求めている情報連絡員からの今年 1 月の報告では、売上高の D I 値はプラスに転じたものの、収益状況は依然としてマイナス 25.4 と改善は見られず、取引条件も 12 月に比べ 5 ポイント悪化する状況にあります。情報連絡員の生声では「協定価格は価格転嫁できているが、新規見積もりについては価格転嫁してしまうと失注してしまう」など、価格交渉の難しさを表した報告が届いております。

また、本年2月に東京商工リサーチが行った調査では、2025年度に賃上げを予定する中小企業の賃上げ率では、3%が28.9%と最も多く、次いで5%

(27%)が続き、6%以上と回答した中小企業は9.1%となっております。一方、賃上げを実施しない理由として、原材料の高騰が49.6%と1位となり、価格転嫁が進まないという回答が48.4%と2位となりました。

中小企業庁の価格交渉促進月間フォローアップ調査(2024年11月発表)においても、コスト全般の価格転嫁率は49.7%と50%に満たず、全く価格転嫁できなかったとする回答が全体の2割を占める状況にあります。

本会と致しましては、パートナーシップ構築宣言の登録件数増加を図るため、引き続き会員組合を通じて組合員に対し、その普及・啓発に取り組んで参ります。

また、20年ぶりの抜本的改正が行われる下請法についても、物価と賃金の好循環には適正な価格転嫁の促進が欠かせないという視点を重視し、より現場に近い実効性の高い法改正に期待するところであります。

中小企業経営者とそこに働く従業員の努力が、適正に過不足なく評価され収益に結び付くための努力を継続して参ります。

3. 男女間賃金格差及び雇用形態間格差の是正

大前提として、男女や雇用形態の違いのみを理由とした賃金格差は許されるものではありません。引き続き、男女同一賃金の原則、同一労働同一賃金の主旨、関係法令等についての周知徹底を図って参ります。

4. 誰もが安心・安全に働ける職場環境整備

前述の通り、中小企業最大の経営課題は人の問題であります。不可逆的に進む人口減少と高齢化の進展の中で、経営者自身もこれまでの労務管理体制から大きく転換し、誰もが安心・安全に働ける職場環境づくりに取り組んでいく必要があります。

残業時間の縮減、休日取得日数の増加を図るため、デジタル技術を活用した省力化対策を支援するとともに、多様な人材がその能力を発揮し生産性向上を実現するためのダイバーシティ経営の推進を支援して参ります。

外国人材については、組合による監理団体としての責務を果たすための支援に引き続き取り組んで参ります。

また、本年4月より段階的に施行されます「育児・介護休業法」改正の周知を図るとともに、中小企業が介護離職防止のための雇用環境整備の措置を講じるよう中小企業組合及び関係機関と連携しながら積極的に支援して参ります。

最後に、人材育成と教育訓練の充実については、人的資本経営を旨とし、人材を資本と捉え、引き続き人材の育成・教育に取り組んで参ります。

人材教育は、中小企業組合において、これまでも総合的な資質向上や技能向上、資格取得などを目的として活発に取り組んで参りました。そして今日の重要テーマである生産性向上の実現には、経営戦略に携わる人材のスキル向上が不可欠であり、そのためのリスキリング教育も今後さらに重要となります。生産性向上を実現するための従業員の資質向上支援にさらに尽力するとともに、その能力が適正に評価される社内評価制度の設定・運用についても支援して参ります。

また、本会では、2年前よりデジタルスキルを有する人材の育成を目指したデジタル研修会に取り組んでおり、社内の業務効率化の推進を通じた労働環境整備の一翼を担う人材の育成にも引き続き取り組んで参ります。

本会は、「連携組織を通じて中小企業及び小規模企業の振興発展に寄与する」ことを理念とする組織であります。

その理念に則り、雇用の7割を有する中小企業が健全な経営とともに稼ぐ力の向上を図り、賃金引上げの流れの中心となるよう引き続き努めて参ります。

連合静岡の皆様には、本会の活動をご理解いただき一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます、今般の要請に対する報告といたします。

以上