



# なないろ

- 会長あいさつ
- 2025総合労働条件闘争に向けて
- 労連活動報告

## 組合員の生活を守り、実質賃金が向上し、生産性の向上を踏まえた賃上げの継続と強化

### はじめに

#### セ

ブン&アイグループ労働組合連合会加盟組合の皆さん、日々の組合諸活動ならびに業務大変お疲れ様です。特に重点活動となる、2025総合労働条件闘争に向けた、各組合内での研修会や会議、会社との事務折衝など早期からの取り組み、そして、今年の7月の参議院議員選挙必勝に向けた支持者人会活動および定着活動への積極的な取り組みに感謝を申し上げます。

### 私たちを取り巻く

#### 国内外の情勢

#### 2

025年1月20日、ドナルド・トランプ氏が、第47代アメリカ合衆国大統領に就任し、第2次トランプ政権が開始しました。就任早々、過去にない規模での大統領令に署名し世間を賑わせています。注目すべき点は、バイデン前政権からの政策転換にあり、本人が掲げる「アメリカファースト」の考えのもと、アメリカに主権を取り戻すとして、再度「パリ協定」からの離脱、世界保健機構(WHO)からの離脱や、通商分野では、貿易相手国の不正な貿易慣行の調査と赤字を是正するための世界規模の追加関税の措置を勧告するなどをはじめ、40以上の文書に署名をしています。これらの動きは、今後同盟国である日本に様々な形で影響を及ぼすことになることが想定されます。

一方、国内に目を向けると、昨年10月の総選挙で過半数割れし、少数与党となった石破内閣の支持率は低迷を続けています。これまでの政権与党としての様々な失策や課題が先送りしてきたツケが回ってきていることを踏まえ、個々の利権に捉われることなく与野党が協調し、政治改革を一層、推進していくことこそが、今の国政に求められている民意であると感じています。そして、大きな変化が起きるときにはチャンスも生まれ



会長 渡邊 健志

ます。この変化に対し労使共にどう対応すべきか、チャンスをつかみ活かすことが出来るかが問われることとなります。また、2025年は、団塊の世代がすべて75歳以上の後期高齢者となる「2025年問題」で後継者問題が表面化し、企業の再構築に向けた動きが進むと見られています。また「2025年問題」は、経年、言われ続けている「働き方改革」に一層の見直しを求めるものになるとされています。今年はその資本経営の情報開示の義務化から3年目となります。この間、人事を経営課題の柱に置き取り組みを進めてきた企業とそうでない企業の差は拡大され、従業員本位の働き方を着実に進めてきた産業や企業に人材が集まるのは自然の道理と言えます。改めて、賃上げを含む「人への投資」をあらゆる観点から進めていくことが、産業・企業の発展と成長への「最大のテーマ」であることへの認識を深め、私たちは取り組んでいかなくてはならないと強く感じています。

### 2025

#### 総合労働条件闘争を 迎えるにあたり

#### 経

団連の十倉会長と連合の芳野会長が、1月22日に会談し、2025年の春季労使交渉が事実上スタートしました。一昨年、昨年と高い水準での賃上げが実施されているものの、物価上昇に追いつかず実質賃金ではマイナス傾向が続いています。国内経済の活性化・成長力を

取り戻す上でも、今交渉の位置付けは大きく「定着」させる年にしなくてはなりません。労連としての今交渉での要求方針・基本姿勢は大きく4点あります。

1 点目は「実質賃金の上昇を定着させ日本経済を持続的な成長軌道に乗せる」つまり、賃上げを定着させていくことです。

2023、2024でそれ以前より大幅な賃上げを求め、物価も賃金も上がる経済社会に向けて一定の成果を上げることができたものの、実質賃金がプラスには至っていません。一定の経済成長がある中、2年以上実質賃金はマイナスとなっています。今年度は、生活向上を実感できる実質賃金の上昇を定着させて、賃金と物価の好循環を創っていくための正念場となる位置付けです。

そのための当面の指標となる3%の物価上昇と1%程度の経済成長を持続させていくには、4%程度の賃上げを定着させなければならぬという事、そして、中長期的に人材・人手枯渇が続くとされる中、魅力ある労働条件をつくり組合員の働きがいを高めることが結果として企業の存続と成長には欠かせないという事を、労使で認識・共有することが重要です。

2 点目は「中小組合の賃上げ水準を底上げし格差是正に止めをかける」ことです。

2023、2024では、中小企業の実質賃金の維持が出来ていない組合が多く、企業規模間の格差が拡大することになりました。2025総合労働条件闘争では、この2年で拡大した格差に歯止めをかける事を最優先とし、業界間格差・規模間格差として1%の賃上げに取り組みが必要があります。そのことへの産別としてのサポートとして、税制支援や助成金の拡充などの政策要請し、その活用を企業に働きかけるとともに、格差是正に取り組み上では、所属組合の交渉力強化が必要であることから、産別全体で個別の交渉支援を強化していきます。

3 点目は「短時間組合員の労働諸条件の改善を加速させる」ことです。

2024年の法定最低賃金は5%を超える(51円)引上げられ、全国平均時給は1,055円となりました。今後、数年間のうちに到達する可能性の高い法定最低賃金全国平均1,500円を

見据え、組合員が安心して生活していける賃金の底上げを加速させていかななくてはなりません。同時に、正社員組合員との雇用間格差の是正に取り組み、同一価値労働同一賃金を意識した交渉を強化していく必要があります。また産別としては、賃上げが働く意欲の向上に繋げていくためにも「年収の壁」によって引き起こされる就業調整問題の解消に取り組みと同時にキャリアアップ助成金の活用や制度見直しについて政府への働きかけを行っていきます。

4 点目は「働き方改革と人材投資に労使で取り組み生産性向上をはかる」ことです。

実質賃金の上昇を定着させていくには「持続的に現場力を高め生産性向上を図ることが重要です。人材不足が深刻化する中でも、生産性向上を推進していくには、過去の経験や固定観念から脱却した働き方・休み方改革と、人への投資に労使協働で取り組むことが求められます。長時間労働を無くしていく具体的な取り組みを通じて、「共働き・子育て」が無理なくできる環境づくりが、今は見えない「生産性向上」を創出していくこととなります。

「人への投資なくして成長なし」という基本姿勢のもと賃上げを含む、総合的な労働条件の向上をめざした交渉に臨んでいきたいと考えています。逆境の時代だからこそ、逆転の発想を持って経営との協議・交渉に臨んでいきたいと思えます。

各産別の要求方針も固まり、金属労協は、昨年の10,000円を上回るベア4%に相当する12,000円以上。自動車総連は、今年についても統一ベア要求は行わず、中小労組の賃金底上げを目的に、12,000円を要求の目安とするとしています。また、基幹労連は昨年の12,000円を上回り過去最高となる15,000円のベアを統一要求。JAMも昨年の12,000円を

上回る過去最高額15,000円のベアを統一要求としています。

今交渉のポイントはこの2年間の賃上げに向けた協議・交渉で積み上げてきた労使認識を維持させ、「高い水準での賃上げを定着させる」環境づくりを固めていくことにあります。高い水準での賃上げを定着させることが、企業の「社会的責任」であるのと同時に、労働組合はそのことを強く推進していくための「社会的運動」と位置付け取り組むことが大切です。その上で、とても重要なことは持続的な賃上げとしていくための、経営構造の転換にスピード感を持って取り組むことにもあります。生産性を高め、付加価値を多く創り出すためにも、省力化につながるデジタル設備投資や人材育成・教育への投資の拡大を図っていくことが、これまで以上に求められます。生産性が上がらず、賃金引上げだけを行うと、その投資コストは「雇用減少」という形で従業員に負担がかかる。「企業の収益力低下による事業縮小」「価格転嫁による消費者負担増」など幾つかの状況が発生することになります。

賃金も物価も上がり、国内経済の好循環を維持していくためには、賃金の上昇分を企業・従業員・消費者が広く分担していかなくてはなりません。そのためには受けたサービスや労働対価に見合ったものを払うという、当事者意識を国内全体に行き渡らせることが必要です。一方、賃金には限界生産性が反映されるものという認識を従業員が持つことも大切です。賃金に見合う生産性を発揮できなければ、それに応じた処遇となるということを意識し自分への投資や努力を惜しまず、取り組むことが求められます。

以上のことを踏まえ、流通部門では「組合員の生活を守り、実質賃金が向上し、生産性の向上を踏まえた賃上げの継続と強化」を念頭に、賃金体系維持分に加え、5%以上、総率で7%以上の賃金引上げをめざして取り組んでいきます。

## 求められるのは「不安払拭」。労使による挑戦を



、政労使が共通認識のもと賃上げ基調にあり、様々な覚悟と不安の中、この2年間

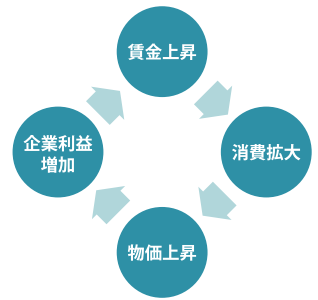
間はこれまでと比較すると高い水準で賃上げが行われました。しかし、「賃上げが本場にこのまま続くのか」という不信感がある限り、国内消費が増えていかないのは明らかです。現時点では、賃上げされた昇給分を消費よりも、貯蓄や投資に回すという声が多い状況にあります。就職氷河期世代を含めた次世代の将来不安を払拭しない限り、どのような政策も十分な効果を発揮することは難しいと言えます。この次世代の将来不安という問題の責任は社会問題を送りしてきた政治家や官僚、そして成長投資に挑戦してきた経営者や官公庁、そして成長投資に挑戦してきた経営者など様々な理由がありますが、大事なことは過去の反省を糧に、それぞれが真の役割を果たすことに尽きます。政治は、バラマキの経済対策ではなく、長年の社会問題を現実的に対応できるように解決していくかの道筋を具体的に示す必要があります。一方、大手企業を中心とした経営者は、人への投資を通じて成長していくという姿勢を力強く発信し社会にコミットしていかなくてはならないと思えます。

このように、どこか一部ではなく国内全体がめざす社会の実現に向け、役割・使命を果たしていくための具体的な取り組みが求められます。企業別労使間では、生産性向上につなげていくための競争力を背景とした成長に資する施策について十分に協議を行い、そのことを従業員・組合員に労使それぞれから伝え理解を得ながら進めていくという動きが大変重要だと考えています。過去、経験したことのない時代環境にあり、厳しさや難しさを伴う協議・交渉になるかと思いますが、この年間の成果を将来につなげていくという気概を持って共に取り組んでいきましょう。

# — 2025 総合労働条件闘争について —

## ■ 2025総合労働条件闘争において重視するポイント

- 賃上げの流れを継続し、定着につなげる**  
 デフレが終息し、縮小均衡から脱却する機会。「賃金と物価の好循環の実現」のためには安定的な賃金上昇が必要。2025年はそのための正念場。
- 実質賃金の上昇を定着させ日本経済を成長軌道に乗せる**  
 組合員の生活向上のためには、実質賃金の安定的な上昇を定着させ、日本経済を賃金と物価の好循環のもと、活力ある成長軌道に乗せていくことが必要。
- 流通・サービス産業の魅力を高め、人材不足の払拭に向けて取り組む**  
 産業の人材不足は深刻化が進む。「長期かつ粘着的」な人手不足の中で、労働者に選んでもらえる魅力ある労働条件の実現に向けて、賃金だけでなく、総合的な労働条件の改善に取り組む。



## ■ 政府・業界団体・上部団体方針

### 政労使の動向《政府・連合・経団連》



石破首相

政府は「賃上げ環境の整備などを通じた日本経済・地方経済の成長」「物価高への対応」「国民の安心・安全の確保」を柱とし、「賃上げと投資がけん引する成長型経済への移行を確実なものにする」新たな経済対策を決定した。

石破首相は「賃金と所得が増えることが必要であり、『コストカット型経済』から脱却し『高付加価値創出型経済』への移行を目指す。家計を温めるため、物価上昇を上回る賃上げを実現する。最低賃金の引き上げや、中小企業をはじめとした事業者が確かにもうかり、賃上げができる経営基盤の強化、成長のための支援、価格転嫁を後押しする仕組みを構築する」と語った。



経団連 十倉会長

春季労使交渉については、2年連続で約30年ぶりの高い月例賃金引上げを実施し、2023年は賃金引上げの力強いモメンタムの「起点」の年、そして2024年はそれが大きく「加速」した年となった。2025年はこの流れを「定着」させ、構造的な賃金引上げ（ベースアップ）を実現したい。また、大企業と中小企業に限らず、中小企業と中小企業、あるいは中小企業と消費者との取引も含めて、労務費を含む適切な価格転嫁が重要という認識や「良い製品・良いサービスには相応の値が付く」ことをソーシャルノルム（社会的規範）として浸透させていく必要がある。



連合 芳野会長

労働組合の中央組織である連合は、2025年の春季労使交渉（春闘）における賃上げ目標を基本給を上げるベースアップと定期昇給を合わせた賃上げ率は、全体で5%以上、中小企業で6%以上とした。

この3年間、名目賃金は伸びたものの、物価高によって実質賃金は低下し、日本の賃金の相対的位置も低いままである。2025年は日本の実質賃金を少なくとも1%程度改善し、賃金における国際的ポジション回復をめざす必要がある。また、超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要であるとの認識を示した。



UAゼンセン 永島 智子会長

UAゼンセンは1月16日の中央委員会で2025年労働条件交渉において、正社員では連合が掲げる5%以上を上回る「6%基準」を賃上げ要求方針を決定した。また、パート時給では「7%基準」とした。パートの要求は2012年のUAゼンセン発足後で最高水準となる。企業規模や雇用形態による賃金格差の是正を強く求め、賃金の底上げを目指す。UAゼンセン永島会長は「実質賃金の上昇を定着させ日本経済を持続的な成長軌道に乗せる」と述べた。

### 《UAゼンセン2025総合労働条件交渉における賃金要求指標》

正社員組合員	賃金体系維持分に加え4%基準、賃金体系が維持されていない組合は、賃金体系維持分を含め6%基準で賃金を引き上げる。ただし、要求額としては、賃金体系維持分に加え12,500円、賃金体系が維持されていない組合は賃金体系維持分を含め17,000円に達するよう、格差是正に向け積極的に取り組む。
パートタイム組合員	制度昇給分に加え、 <u>時間額を60円、5%基準で引き上げる</u> 。制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分を含めて時間額を80円、7%基準を目安に引き上げる。

## ■ セブン&アイグループ労働組合連合会の要求の考え方について

### 公正労働基準の確立を目指し、統一闘争に参加 セブン&アイグループ労働組合連合会の統一要求

セブン&アイグループ労働組合連合会は毎春の交渉において、上部団体である連合・UAゼンセンの統一闘争に参加をし、労働条件改善交渉に臨んできた。統一闘争により交渉力を高め、必要に応じた取り組み課題の改善を目指すものであり、交渉力のある相場形成グループが交渉力のない中小組合などをリーディングすることによって、全体の底上げ・底支えを目指していく。今年度においても、事業会社ごとの生産性指標（利益）の課題に加え、グループ構造の最適化等とりまく環境は変化が大きい。労連全体で統一闘争に参加し、社会的賃上げ・役割の必要性を踏まえ、年齢層別水準や諸手当など項目別の課題を点検し、配分議論をしっかりと行ったうえで交渉に臨んでいく。

- ① 賃金について**
  - 加盟単組、企業の状況を踏まえつつ、組合員の生活を維持改善する為に正社員組合員・短時間組合員ともUAゼンセン・部門方針に準じた水準での要求を行う。
- ② 労働時間の短縮・改善**
  - 労連VISIONで目指す年間所定労働時間・年間総実労働時間1,900時間未満の達成に向けて所定休日の増加も含めて加盟単組の進捗に応じ段階的に取り組む。
  - 組合員の健康増進、企業の社会的価値向上のため、労使での協議機会を設ける。協議を通じて、休日・休暇の完全取得や残業削減等、労働時間短縮・改善の課題を抜本的に解決していくための取り組み推進を要求する。
- ③ 職場のハラスメント対策**
  - 「カスタマーハラスメントに対する規則への明記や企業対策マニュアル作成」および「従業員・顧客への周知・啓発」等単組の課題に応じた要求を行う。

## 2025年度グループ労使協議会

総合労働条件闘争の上部団体方針と経営環境についてセブン&アイ・ホールディングスとの共通認識を図り、事業会社労使での交渉に理解を求めることを目的に開催しました。

開催日時	2025年 2月 7日 (金) 13:00~14:00
場 所	二番町本部会議室 (9階ラウンジA)
議 題	・ 2025総合労働条件交渉について ・ グループ構造の最適化に伴う対応について
出席者	【会社】 株式会社セブン&アイ・ホールディングス 代表取締役 社長 井阪 隆一 株式会社セブン&アイ・ホールディングス 代表取締役 副社長 伊藤 順朗 株式会社セブン&アイ・ホールディングス 執行役員 人財本部長 榎本 拓也 【組合】 セブン&アイグループ労働組合連合会 会長 渡邊 健志 セブン&アイグループ労働組合連合会 副会長 小鷲 良平 セブン&アイグループ労働組合連合会 副会長 北山 淳 セブン&アイグループ労働組合連合会 事務局長 佐藤 洋一

## 第2回機関紙編集委員会

機関紙「なないろ」の計画的発行に向けた協議の場として開催しました。

開催日時	2025年 1月27日 (月) 14:00~17:00
場 所	Zoomを使用したリモート開催
対象者	単組で主に情宣活動を担当している役員
内 容	・ 機関紙に関する情報交換 ・ 「なないろ」 Vol.39について ・ 「なないろ」 年間発行計画 ・ 機関紙編集委員会スケジュール
参加者	5名 (IY鎌田、7FS三久保、AH黒田、LFT三浦、SHG田中)



## 第2回階層別ワークショップ (政治)

私たちの政策実現、組織の機能強化、身近な政治の実現をめざすことを目的に開催しました。

第27回参議院議員選挙に向けて各単組ごとの具体的な今後の取り組みを確認し、深作ヘスス衆議院議員から国政報告を受け、意見交換を行いました。

開催日時	2025年 2月 6日 (木) 14:00~17:00
場 所	Zoomを使用したリモート開催
対象者	単組で主に政治活動を担当している役員
内 容	・ 現状認識 ・ 議員との意見交換 * 衆議院議員 深作ヘスス ・ 今後の取り組みについて * UAゼンセン流通部門執行委員 田中大樹 ・ 情報交換
参加者	7名 (IY竹内、7FS三久保、YO川上、YB下平、AH木島、LFT原田、SHG太田)



Vol.40

令和7年3月5日発行

東京都千代田区二番町8-8 (03) 6238-3941

発行人/渡邊健志 編集人/丸山亮人

セブン&アイグループ労働組合連合会