

2025年4月4日

単組代表者各位
関係者各位

医薬化粧品産業労働組合連合会
会長 松野 泰士

薬粧連合 2025年度春の取り組み結果について

医薬化粧品産業労働組合連合会（薬粧連合）の2025年度の春の取り組み（賃金の取り組み関連）の結果（2025年3月末時点）を報告します。

<2025年度春の取り組みにおける賃金の取り組み関連の結果（2025年3月末時点）>

- ・加盟27組織における3月末時点の妥結組織：10組織（第一三共、中外、アステラス、他）
- ・定期昇給（定昇）の実施（10組織／10組織中）
- ・通常の定昇以外の賃金引上げ（ベースアップまたは特別一時金等）の実施（9組織／10組織）
（内、8組織がベースアップや臨時定昇等の固定給増を実施）
- ・各社、経営状況により妥結結果の乖離は大きいものの、昨年度（2024年度）同時期と比較した賃上げの妥結内容は平均的には同程度の推移となっている。
- ・4月以降もベースアップまたは特別一時金などの要求中／要求を検討中の組織もある。

2025年度の春の取り組みにおける3月末時点での妥結は10組織となっています。妥結した組織ではいずれも定期昇給があり、そのうち多くの組織でベースアップまたは特別一時金等を獲得しました。昨年同時期と比較して、賃上げの妥結内容は平均的には同程度の推移となっていますが、各社の経営状況により妥結結果の乖離は大きいものになっています。

私たちの産業の発展に大きな影響を与える「薬価」は公定価格であることから、社会情勢の変化によるエネルギー・原材料費の高騰や賃上げ等による労務費の上昇分を企業の判断で価格に転嫁することはできないことに加え、毎年の薬価改定により多くの医薬品の薬価は下がり続けており、この厳しい環境下において早期退職や事業譲渡等の雇用に関わる施策も依然として続いています。

国民の健康を支えるため、私たちの産業を健全に発展させていくためには、その原動力となる「人」への投資は不可欠です。豊かで健康な社会の実現という我々の産業の大きな使命を果たすため、我が国の社会課題である賃金の向上に積極的に取り組むと共に、総合労働条件もさらに充実させて一人ひとりがいきいきと働き、成長できる環境を整え、産業としての魅力を高めることに努めて参ります。

4月以降も労使交渉／協議が控える組織もあり、その中には規模が大きい組織がありますが、それらの組織においても賃上げ、労働条件の改善がなされるよう、薬粧連合として加盟組織の支援を引き続き行って参ります。今後の取り組みにおいても、個別労使の考えを尊重しつつ、加盟組織に対してできる限りの支援を継続いたします。また、私たちが働く産業の諸課題に対して産業の健全な発展という観点から政策の立案とその実現に今後も継続的に取り組んで参ります。

<参考：薬粧連合 2025 年度の春の取り組み方針の概要>

賃金の取り組み

- ◇ 2025 年度は日本経済の持続的成長に向け、賃金上昇が物価上昇を安定的に上回る経済を実現させる重要な年となることは政労使共通の認識となっている。
- ◇ 実質賃金を物価上昇に対応し、かつ生産性を継続的に向上させ賃金伸び率改善のスピードアップをはかる必要がある。この実現には全産業の協力が不可欠であり、医薬化粧品産業も例外ではない。
- ◇ 医薬化粧品産業を日本の基幹産業として成長させていくためにも全産業と共に賃上げに取り組み、人材獲得競争力を維持・強化していくことが重要であることを踏まえると、最低でも昨年度と同じ水準で賃上げを求めていく必要がある。
- ◇ これらを考慮し、物価上昇を上回る実質賃金の向上の観点から賃上げ分 3%以上、定期昇給分を含めて 5%以上の賃上げを目安として方針を設定する。ただし、個別労使の状況に応じた交渉を優先するという考え方に変わりはない。

総合労働条件の取り組み

- ◇ 今後の環境の変化も踏まえ、誰もが自分らしく安心して働ける職場・社会の実現に向けて労働環境の整備を行っていく。
- ◇ 本方針における総合労働条件については、以下の 5 つの項目に取り組む。
 - ① 「自律的なキャリア形成」：社内リクルート／社内兼業制度、兼業・副業など
 - ② 「多様性の推進」：多様な働くものへの支援（育児・介護・治療と仕事の両立支援など）
 - ③ 「柔軟な働き方（勤務時間、勤務地・居住地）」：各種勤務形態、勤務時間・場所など
 - ④ 「健やかな働き方に向けた取り組み（労務管理・安全衛生）」：WLB*、労働時間・休暇など
 - ⑤ 「60 歳以降の働く環境の整備」：定年制度、退職金・年金制度など
- ◇ *; ワーク・ライフ・バランス

以上