



連合2026春季生活闘争方針について

こだわろう！くらしの向上 ひろげよう！仲間の輪

連合 労働条件・中小地域対策局
小菅 元生

1. 「未来づくり春闘」の現在地と課題①

- 2026春季生活闘争は「未来づくり春闘」を掲げ5回目の取り組み。
- 「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざすもの。

未来をつくる。みんなでつくる。



2022春季生活闘争

連合 <http://www.jtuc-rengo.or.jp>

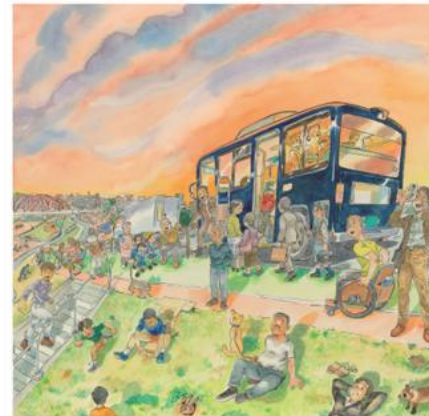
2023春季生活闘争



くらしをまもり、
未来をつくる。

連合 <http://www.jtuc-rengo.or.jp>

2024春季生活闘争



みんなで賃上げ。
ステージを変えよう！

連合 <http://www.jtuc-rengo.or.jp>

2025春季生活闘争



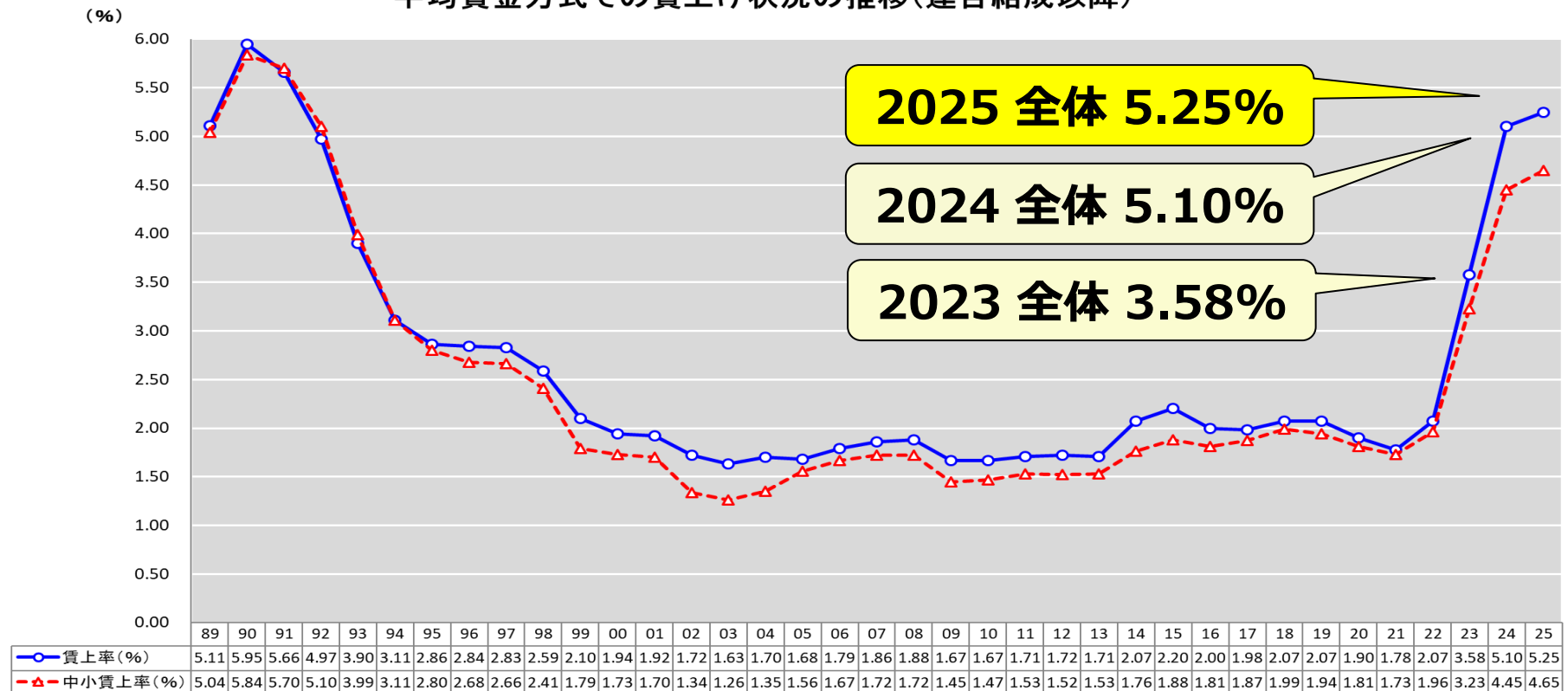
みんなでつくろう！
賃上げがあたりまえの社会

連合 <http://www.jtuc-rengo.or.jp>

1. 「未来づくり春闘」の現在地と課題②

○2022は「人への投資」の“種まき”、2023は“転換点”、2024は“ステージ
転換”に向けた一歩。**2025は“定着”をはかる二歩目。**
○3つの課題 ①実質賃金の低下、②賃上げの格差、③労働組合のない
企業への波及、など

平均賃金方式での賃上げ状況の推移(連合結成以降)

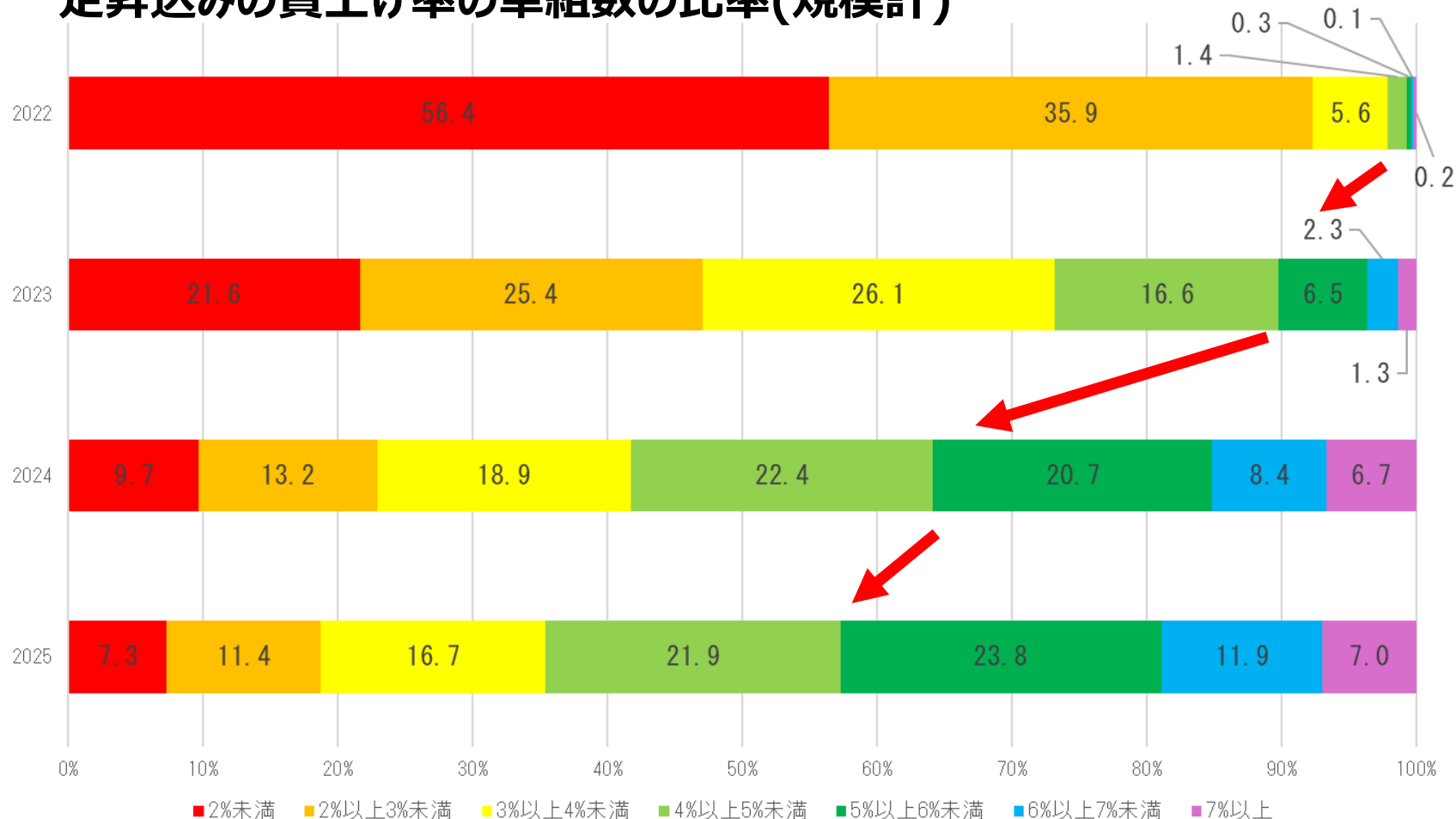


(注) 1989～2025年のデータはすべて6月末時点の最終集計結果

1. 「未来づくり春闘」の現在地と課題③

○ 5 %以上の賃上げのすそ野は着実に広がってきた。
2022年 1 %→2023年10%→2024年36%→2025年43%

定昇込みの賃上げ率の単組数の比率(規模計)

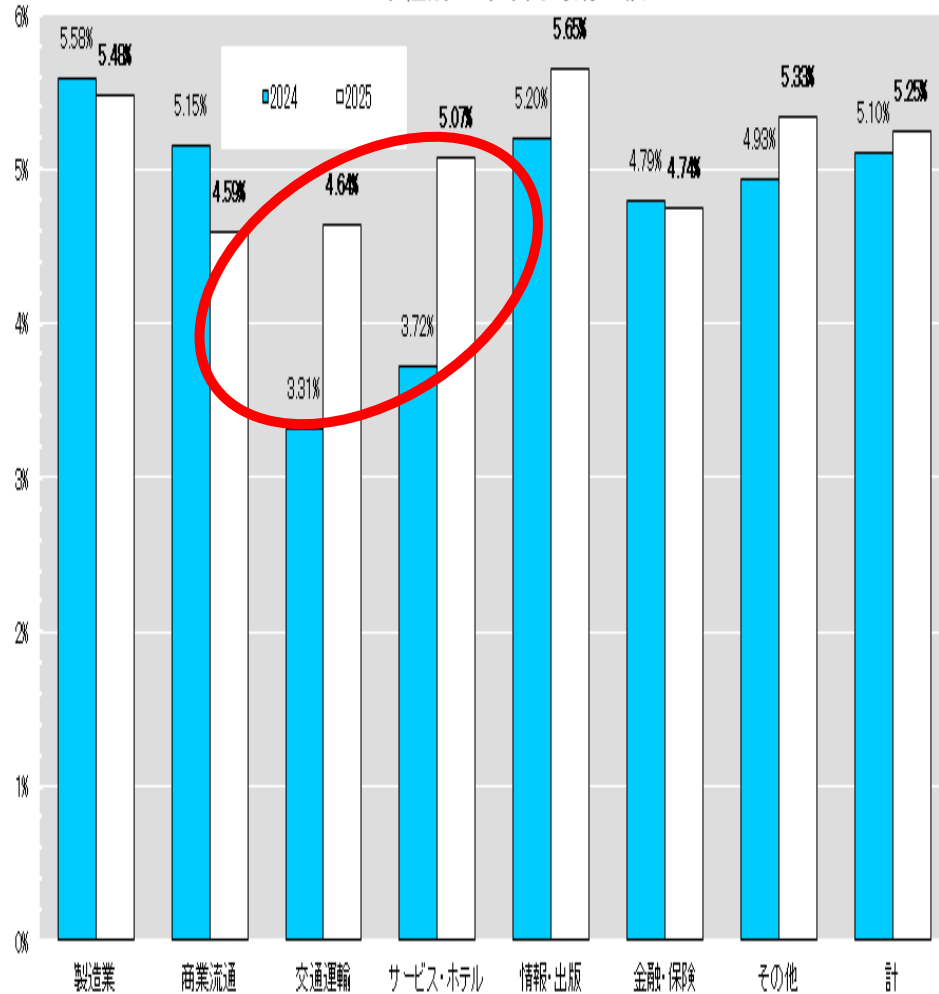


(出所)各年の最終集計結果

(注)「定昇込みの回答率」がわかる組合が対象

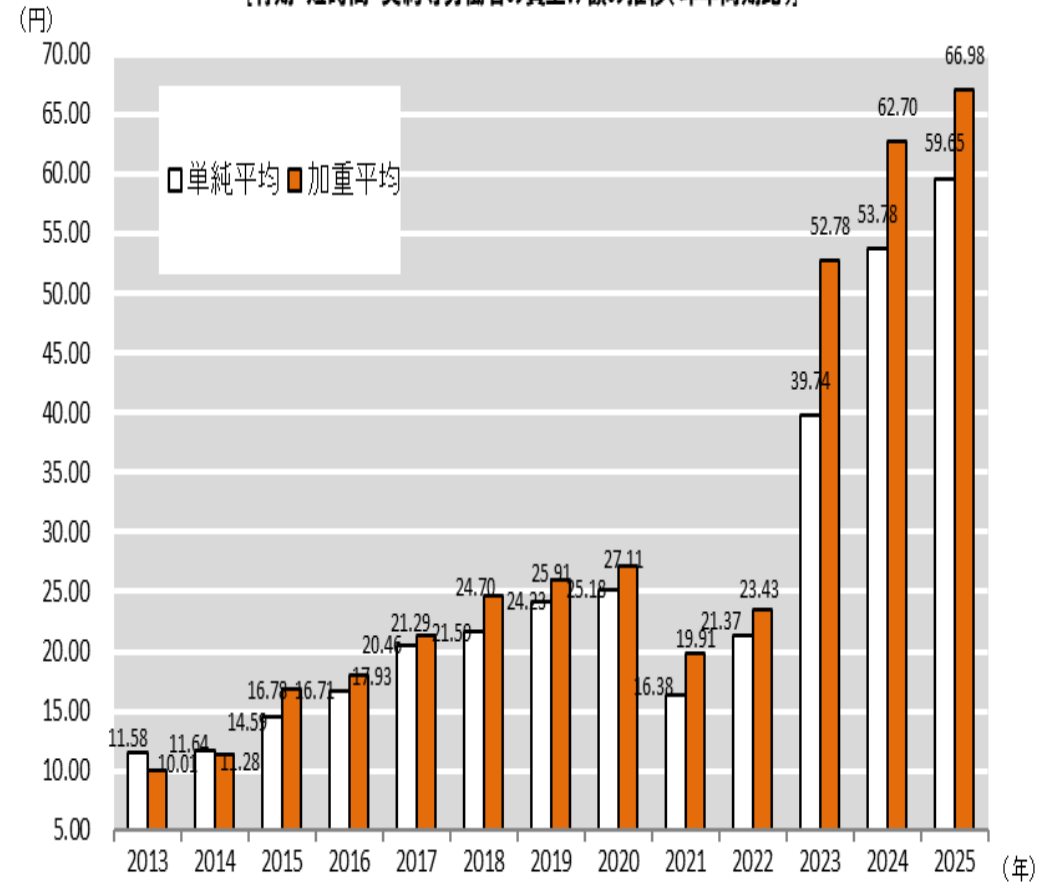
1. 「未来づくり春闘」の現在地と課題④

業種別の昨年同時期比較



※ 各年データは平均賃金方式（加重平均）による定昇相当込み賃上げ率（最終集計）

【有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額の推移（昨年同期比）】



2. 2026春季生活闘争の意義と役割 3つの基本スタンス

1. 日本の実質賃金を **1 %上昇軌道**に乗せ、これからの“**賃上げノルム**”にしよう
2. 「働くことを軸とする安心社会」に向け、**格差是正と分配構造の転換**に取り組もう
3. 「みんなの春闘」で労働組合に集う**仲間を増やし**、集团的労使関係を広げよう



2026 春季生活闘争 中央討論集会の様子

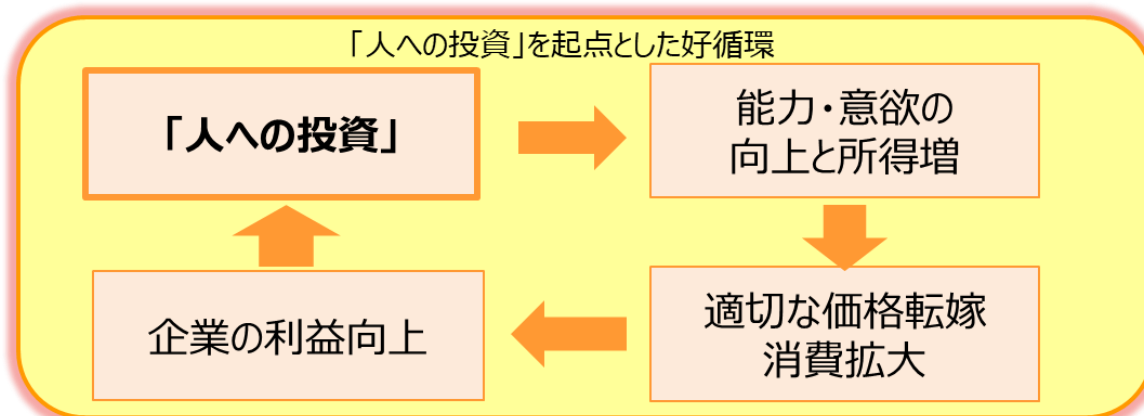
2. 基本スタンス① 日本全体の実質賃金を1%上昇軌道に乗せる

1. 日本の実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、これからの“賃上げノルム”にしよう

【ポイントは】

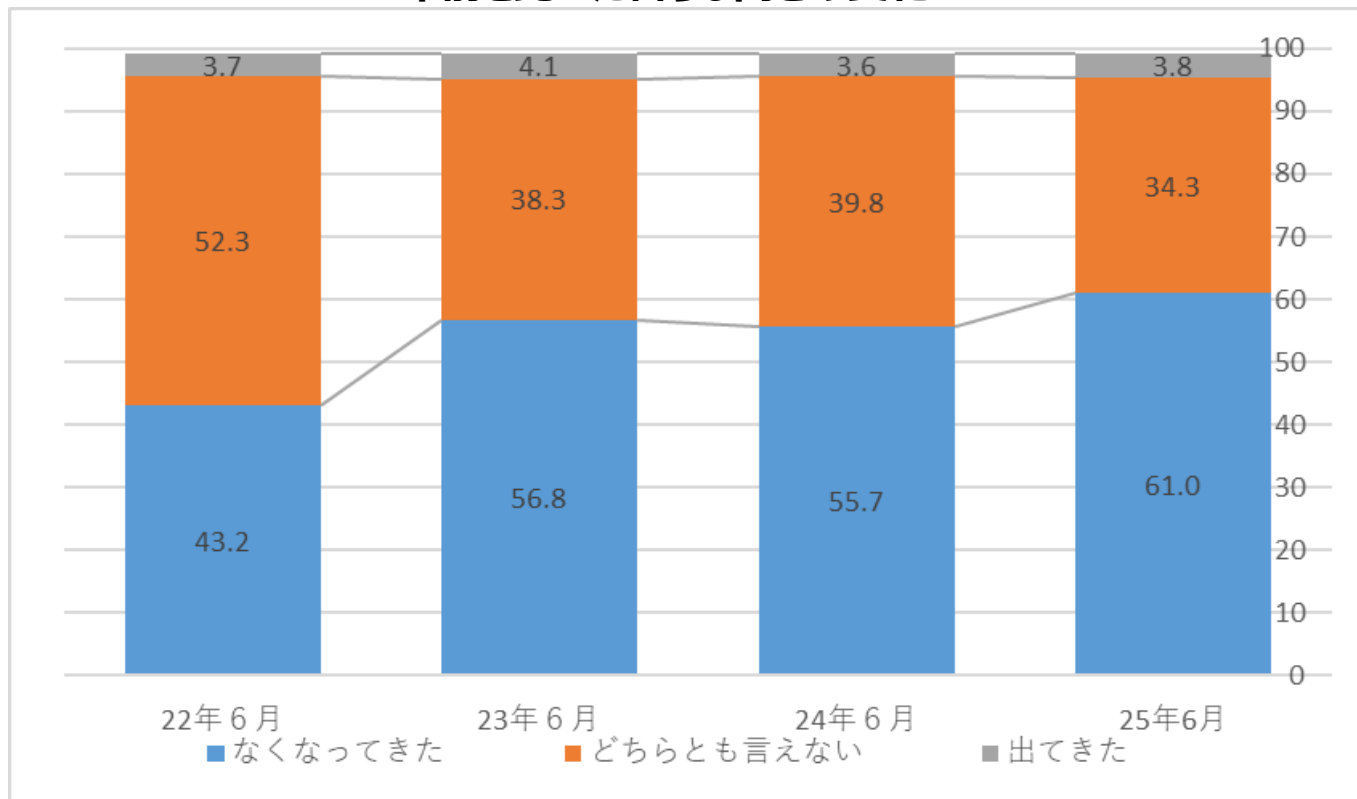
- ①「人への投資」を起点として日本経済を好循環の**巡航軌道**に乗せる。**労使は5%以上の賃上げ**を継続し、物価高対策などにより**政府は物価を安定**させることで、**2026年度の日本経済の姿として、実質経済成長率1%、物価2%、日本全体の実質賃金1%上昇**の実現をめざす。
- ②この3年間で「物価も賃金も上がらないだろう」という将来見通しは崩れ、新たな見通しに変わっていく移行期にある。いまの高すぎる物価見通しと低すぎる賃上げ見通しを安定させることも重要。

「人への投資」を起点としてステージの転換を



2. 基本スタンス① 暮らしの実感

1年前と比べた暮らし向きの変化



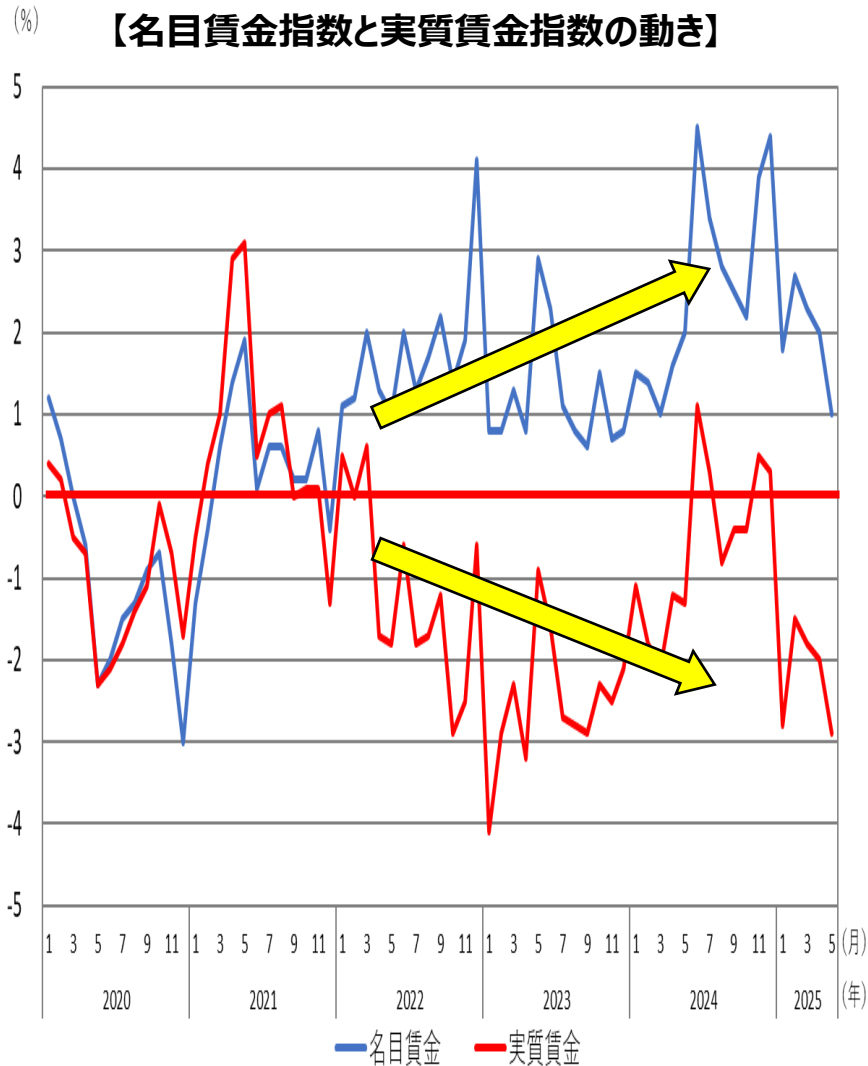
1年前と比べた暮らし向きの変化が「ゆとりがなくなってきた」と回答した理由

	2022年6月	2023年6月	2024年6月	2025年6月
物価が上がったから	78.9	89.2	91.4	93.7
給与や事業などの収入減	49.7	36.1	34.2	30.3
利子や配当などの収入減	11.9	6.5	7.0	7.8
不動産・株式などの資産の価格下落	5.8	3.0	2.4	5.2

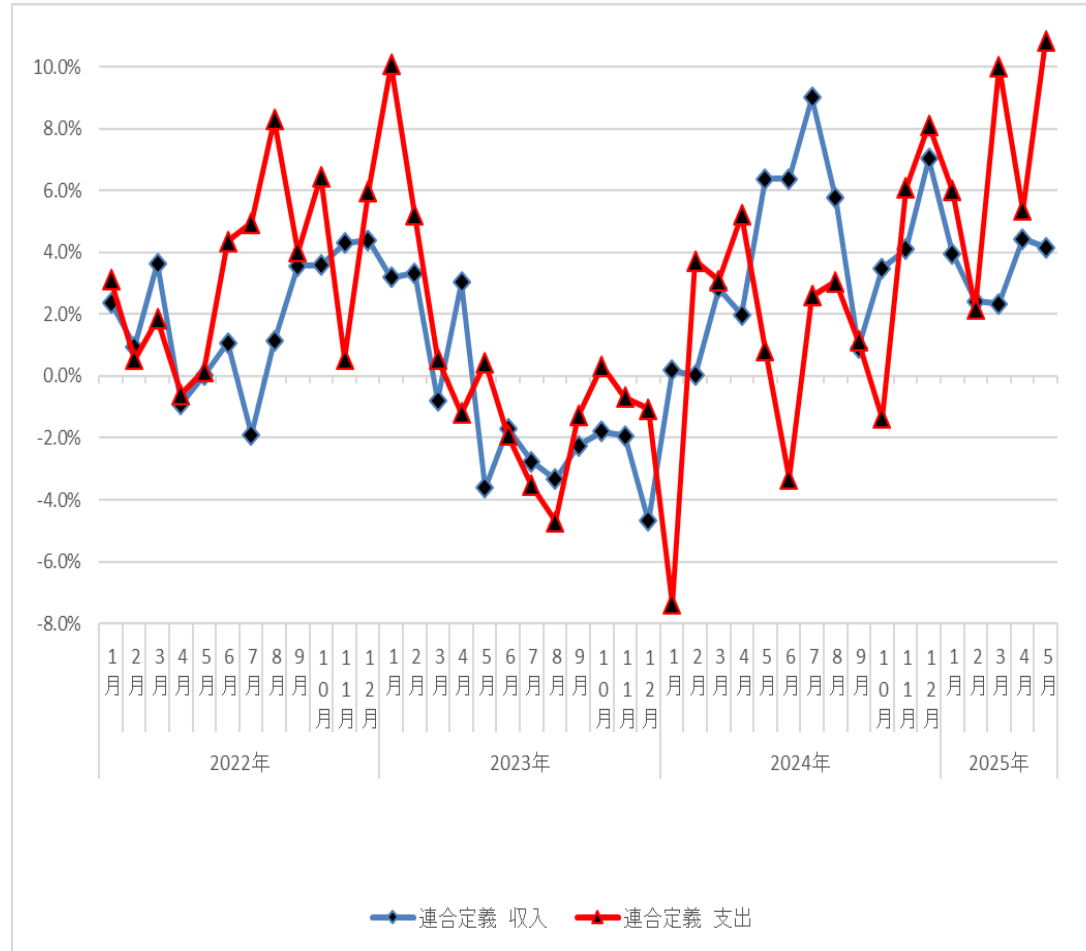
(下表の注) 複数回答可、直近の第100回調査のうち回答割合(%)の多い上位4項目のみを抜粋(その他を除く)

(出所) 日銀「生活意識に関するアンケート調査」(第102回: 2025年6月、第98回: 2024年6月、第94回: 2023年6月、第90回: 2022年6月)

2. 基本スタンス① 実質賃金の動き



【勤労世帯の家計収支（対前年同月比）】

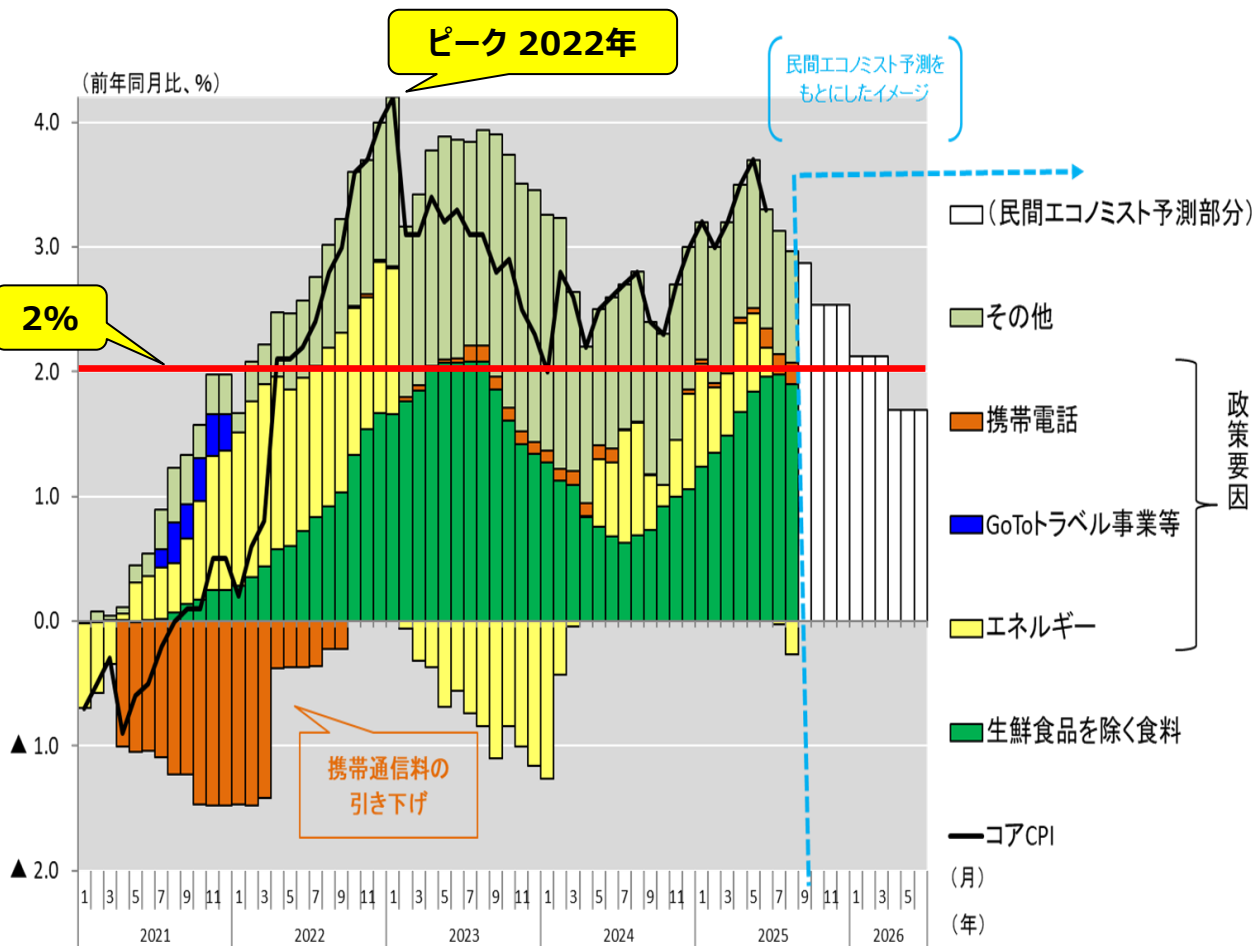


(注) 「連合定義 収入」：「勤め先収入」「社会保障給付」「特別収入」の合計
 「連合定義 支出」：「消費支出」「非消費支出税（社会保険料）」「保険料」「土地家屋
 借金返済」「他の借金返済」に「クレジット購入借入金純減」をプラスにした数値の合計
 (出所) 総務省統計局「家計調査：家計収支編（二人以上の世帯）」より連合作成

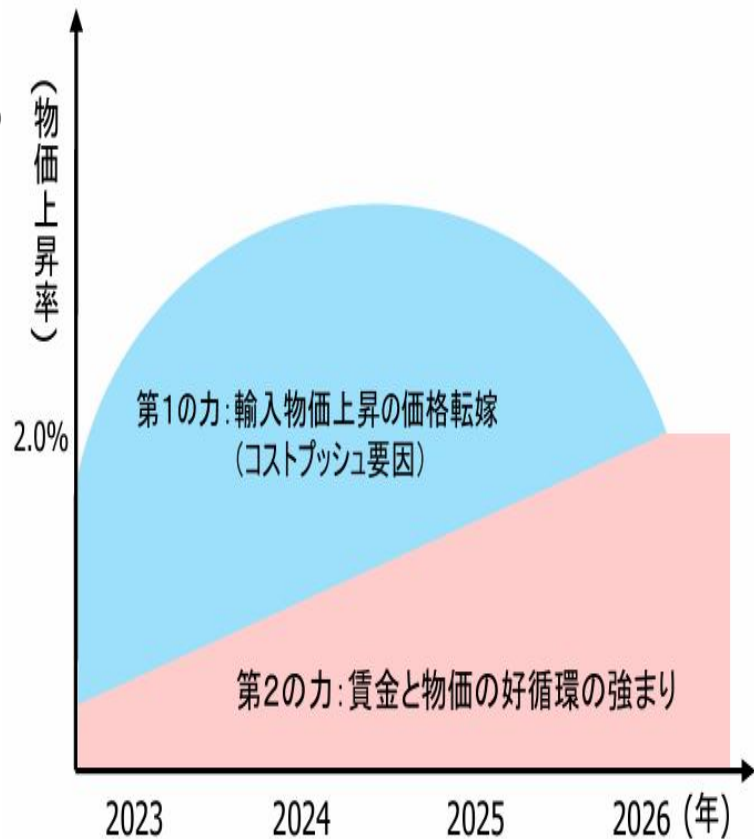
2. 基本スタンス① 消費者物価の推移

○2025年度の消費者物価上昇率は2%台半ばの見通し。

〔コア(生鮮食品を除く総合)の前年比の推移〕



〔物価上昇に作用する力のイメージ〕



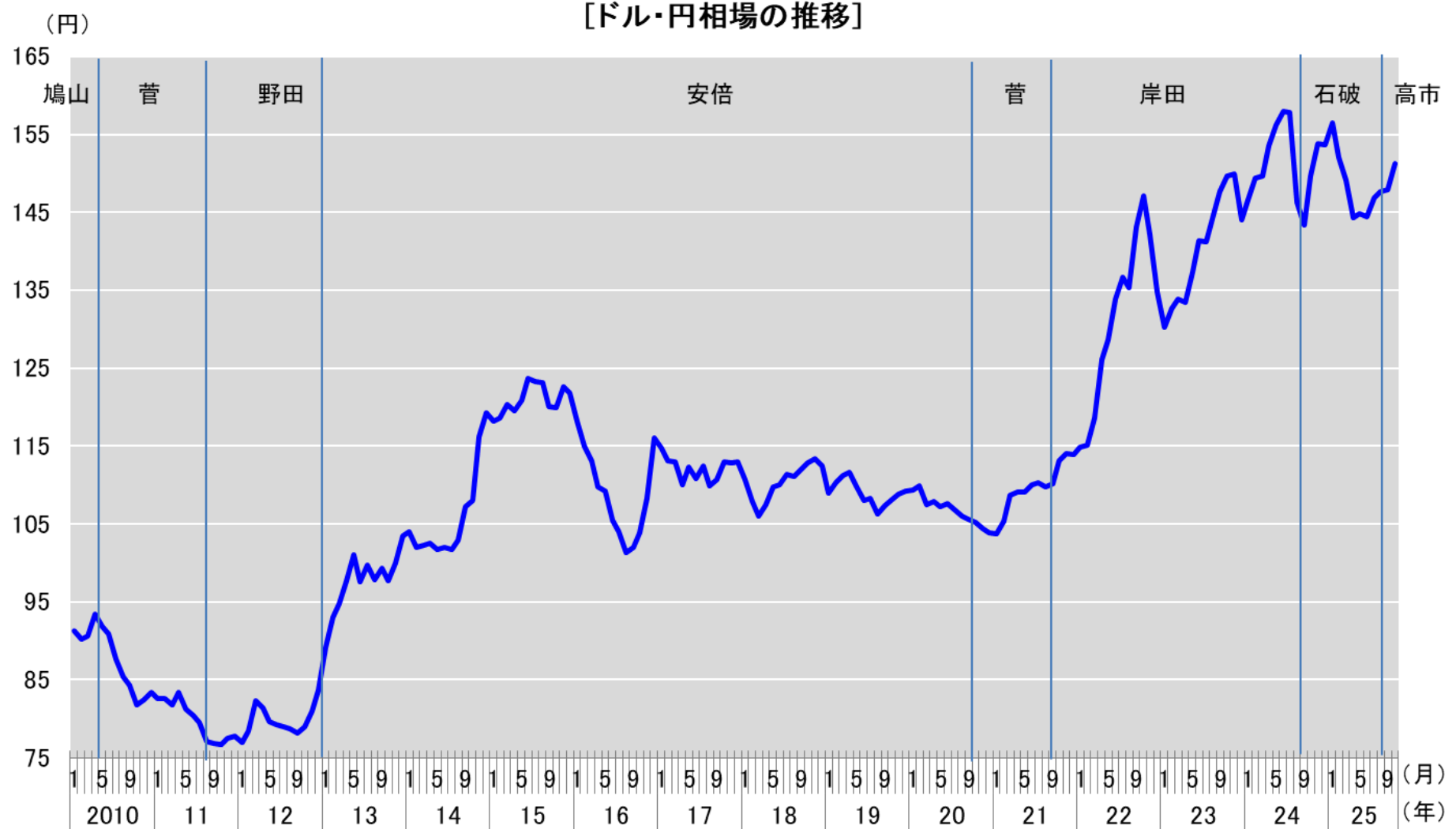
出所: 日銀の資料を基に連合で作成

(出所) 総務省「消費者物価指数」、日本経済研究センター「ESPフォーキャスト調査」(10月調査(10/9公表))により作成。

(注1) コアCPIとは消費者物価指数(CPI)のうち、すべての対象商品によって算出される「総合指数」から生鮮食品を除いて計算された指数

(注2) 政策要因は4月以降の携帯通信料およびGoToトラベルキャンペーン等の影響を合わせた値

2. 基本スタンス① なぜ物価は上がったのか



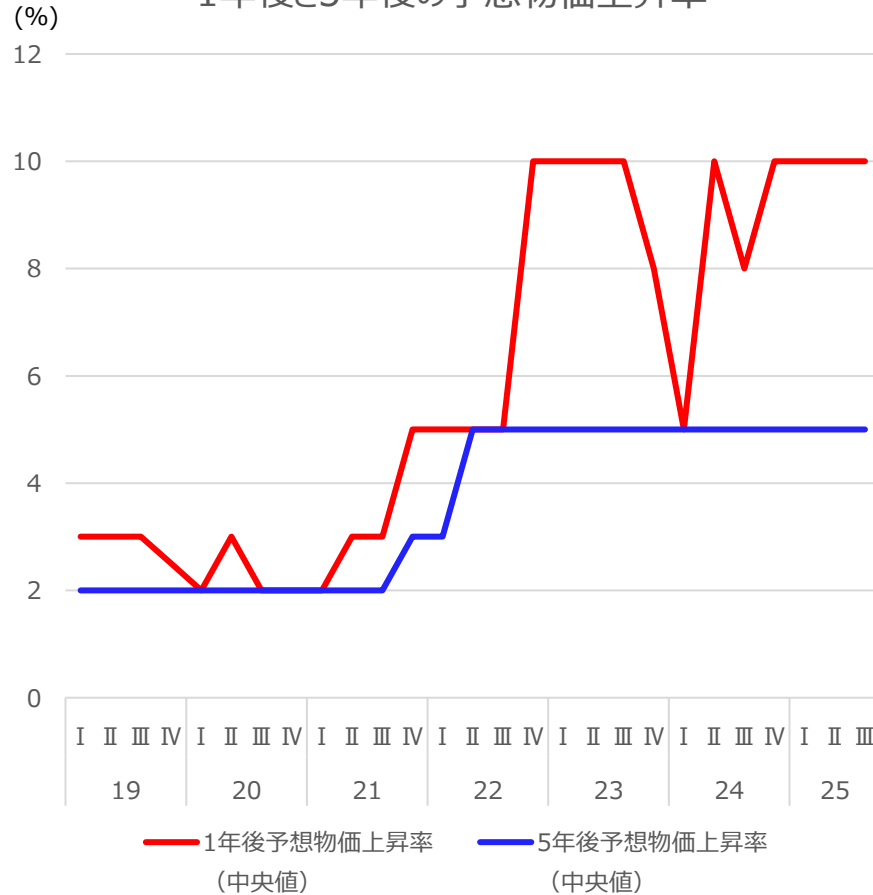
(出所) 日本銀行「主要時系列統計データ表」

(注) 月間の平均レート

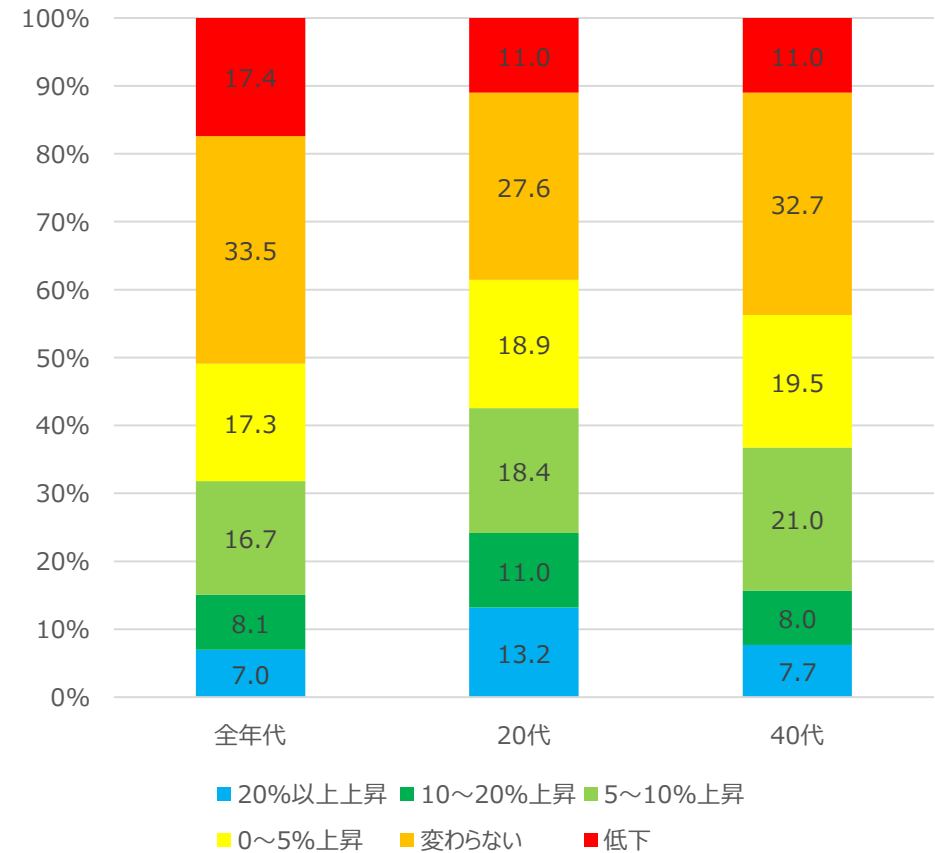
2. 基本スタンス① 物価と賃金について国民の見通しは変化したか

○この3年間で「物価も賃金も上がらないだろう」という将来見通しは崩れ、
新たな見通しに変わっていく移行期にある。

1年後と5年後の予想物価上昇率



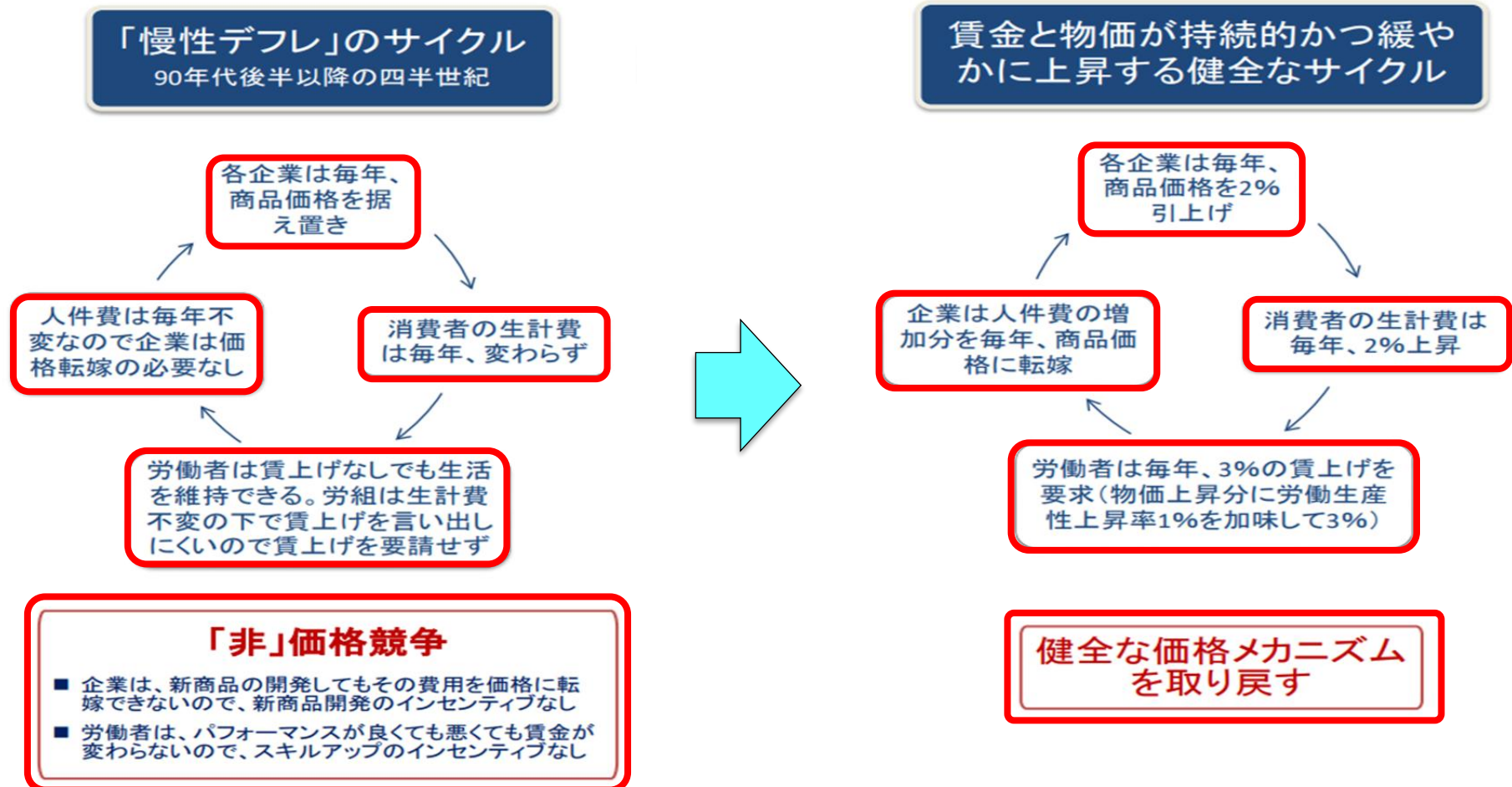
5年後の給与見通し



出所：日本銀行「生活意識に関するアンケート調査」より連合作成

2. 基本スタンス① 新たな“賃上げノルム”の確立

- 慢性デフレに終止符を打ち、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることをめざす。
- 2023年度が移行期の入り口、2026年度を出口に。



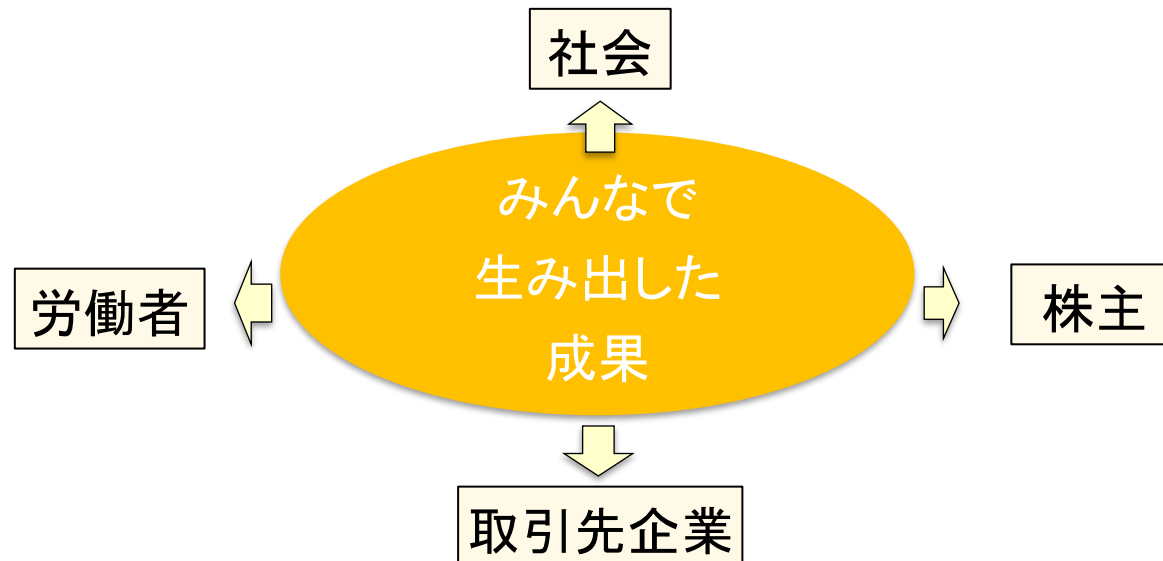
(出所) 東京大学大学院 渡辺努教授作成

2. 基本スタンス② 格差是正と分配構造の転換をはかる

2. 「働くことを軸とする安心社会」に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう

【ポイントは】

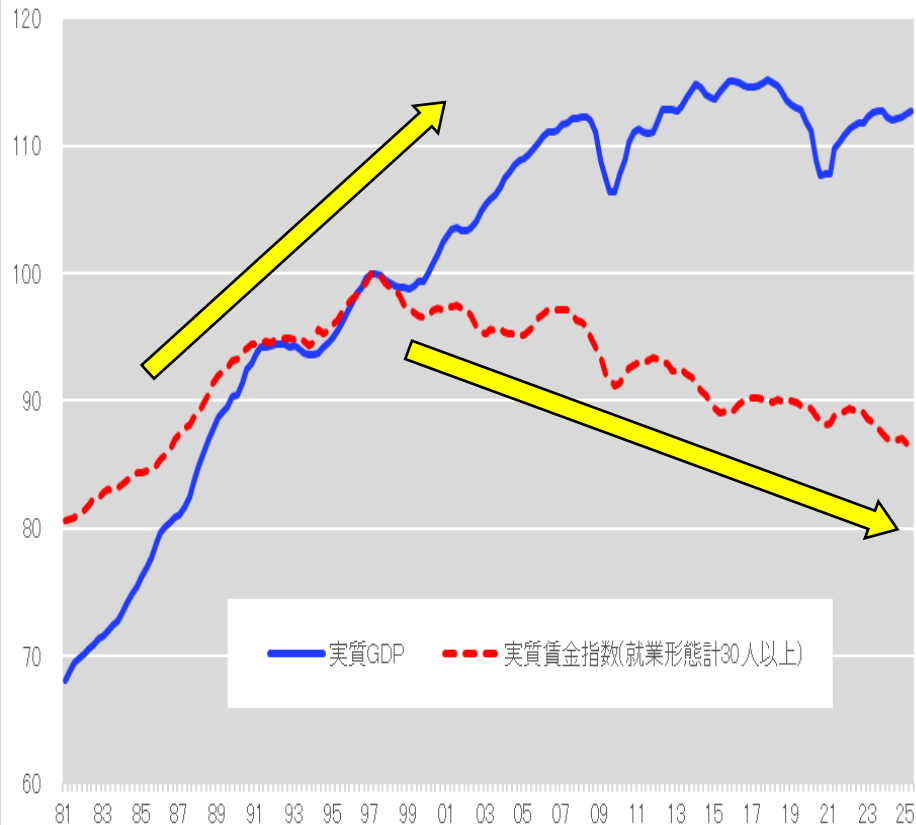
- ①成長しても労働側へ適切に分配されなかった30年。格差の拡大と貧困層の増加が経済社会の不安定化の一因となっている。これまでの流れを変え、**分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消**をめざす。
- ②企業間でも、公正取引や適切な価格転嫁によって**付加価値の分配構造**を変えていく。



2. 基本スタンス② マクロの労働生産性と実質賃金のギャップ

○バブル経済崩壊以降もマクロの生産性は上昇しているにもかかわらず、実質賃金は低下し続けている。

(1997年第1四半期=100) <就業者一人当たり>実質GDPと実質賃金指数の推移



(出所) 内閣府「四半期別GDP速報」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より連合作成

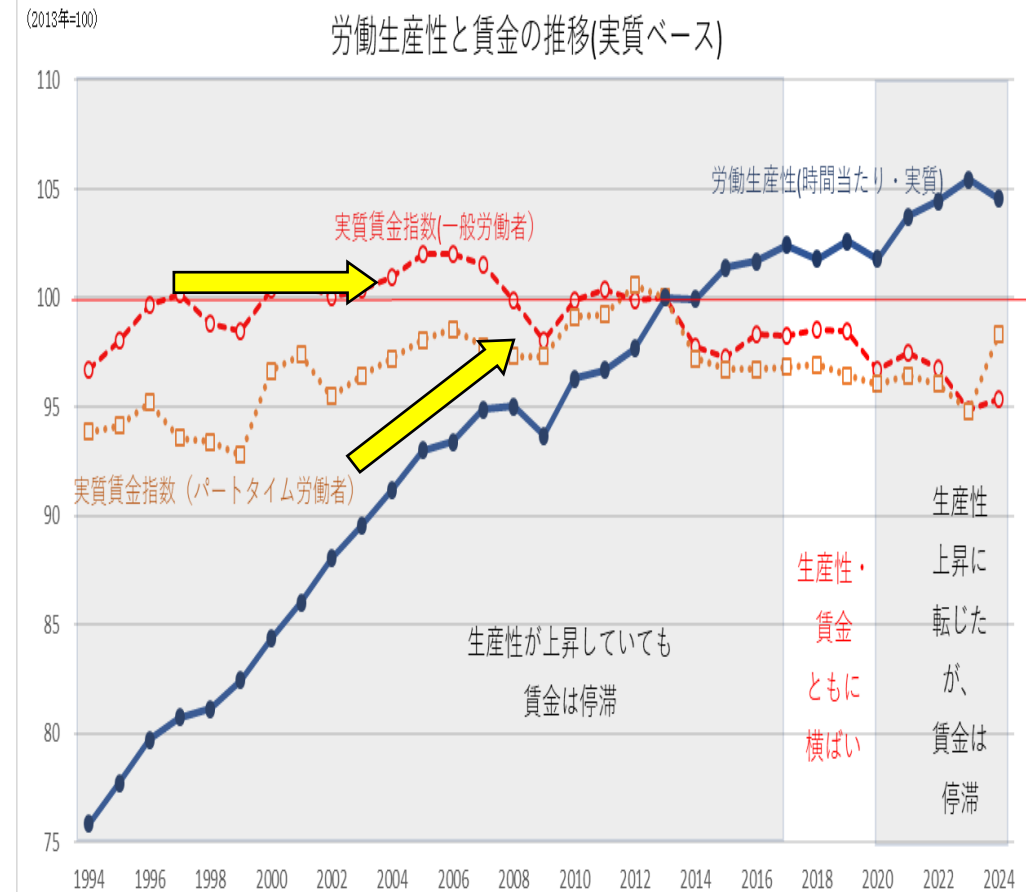
(注1) 1997年第1四半期の値を100として指数化

(注2) 数値は当該四半期を含め前四期の移動平均値を使用

(注3) 1980年～1993年のGDPは2011年基準支出側GDP系列簡易遡及を使用

(注4) 2001年以前の就業者数は当該年の年間の就業者数を使用

<時間当たり> 労働生産性と賃金の推移(実質ベース)



(出所) 内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」をもとに日本生産性本部作成。

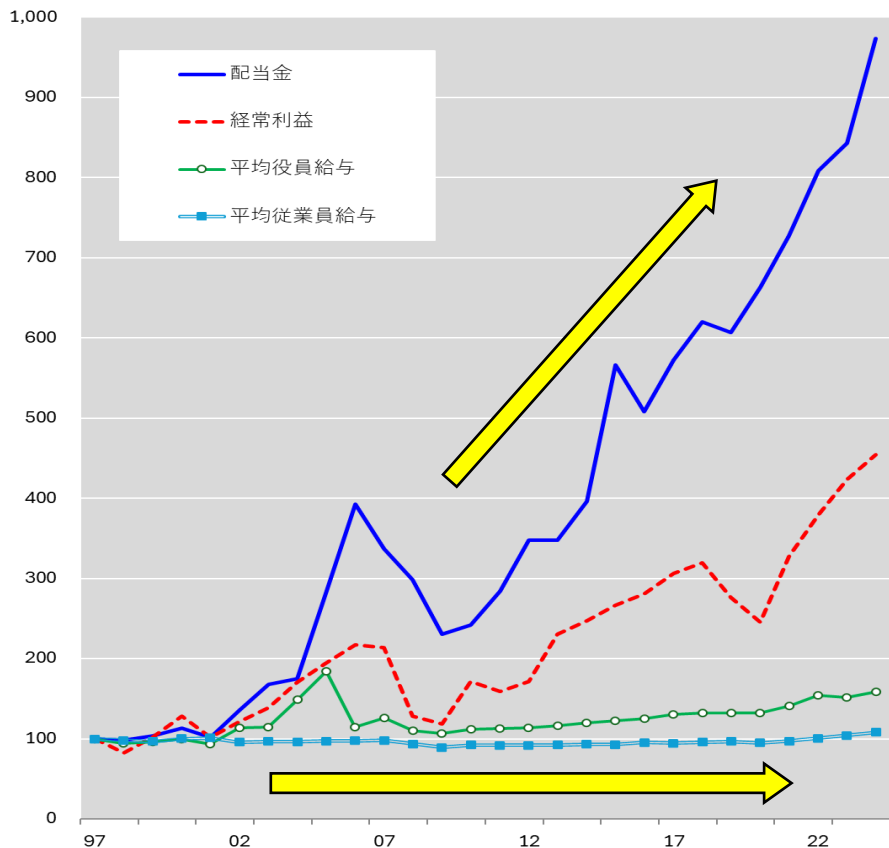
(注) それぞれの指数は2013年を100として指数化。暦年ベース。

2. 基本スタンス② 企業利益は誰に分配されたか

○企業利益は株主と内部留保に分配されてきた。

〔日本の資本金10億円以上の企業の経常利益・給与・配当金の推移〕

(1997年度=100)



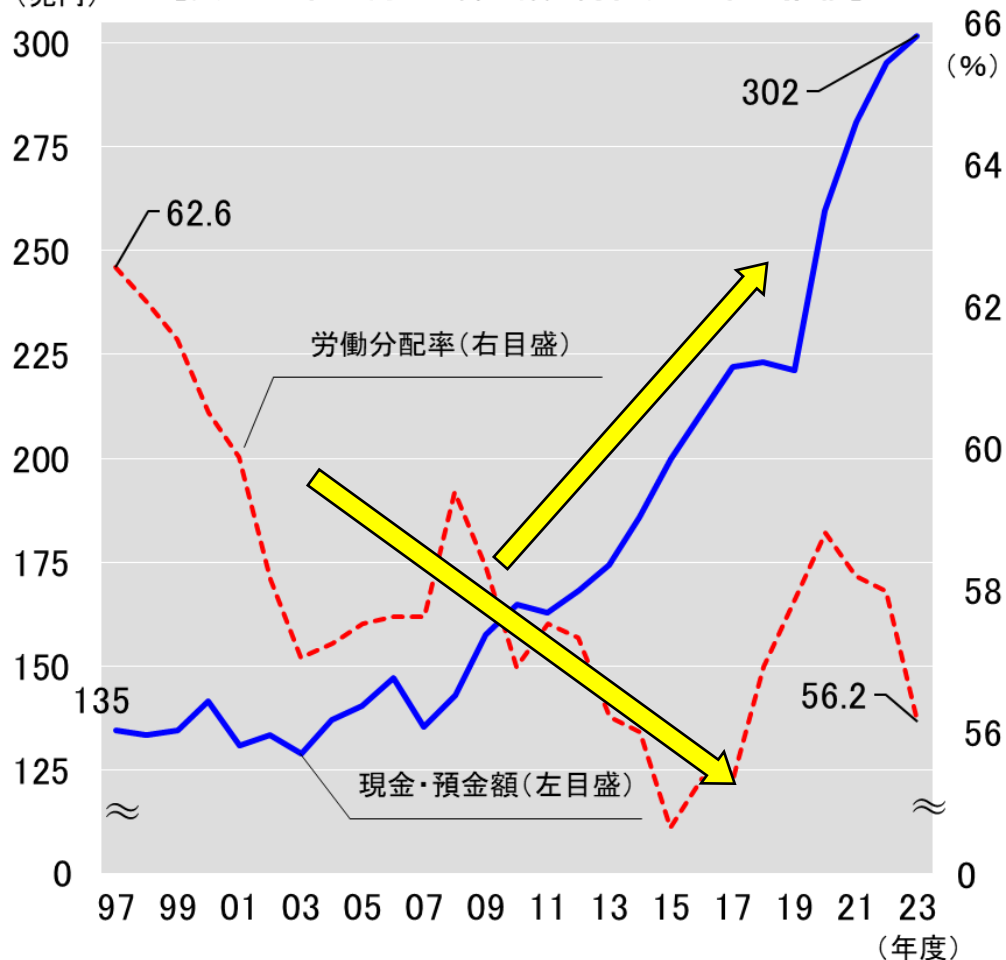
(年度)

(出所) 財務省「法人企業統計」

(注) 平均役員給与：(役員給与＋役員賞与)÷期中平均役員数、平均従業員給与：(従業員給与＋従業員賞与)÷期中平均従業員数

〔法人企業の現金・預金額と労働分配率の推移〕

(兆円)



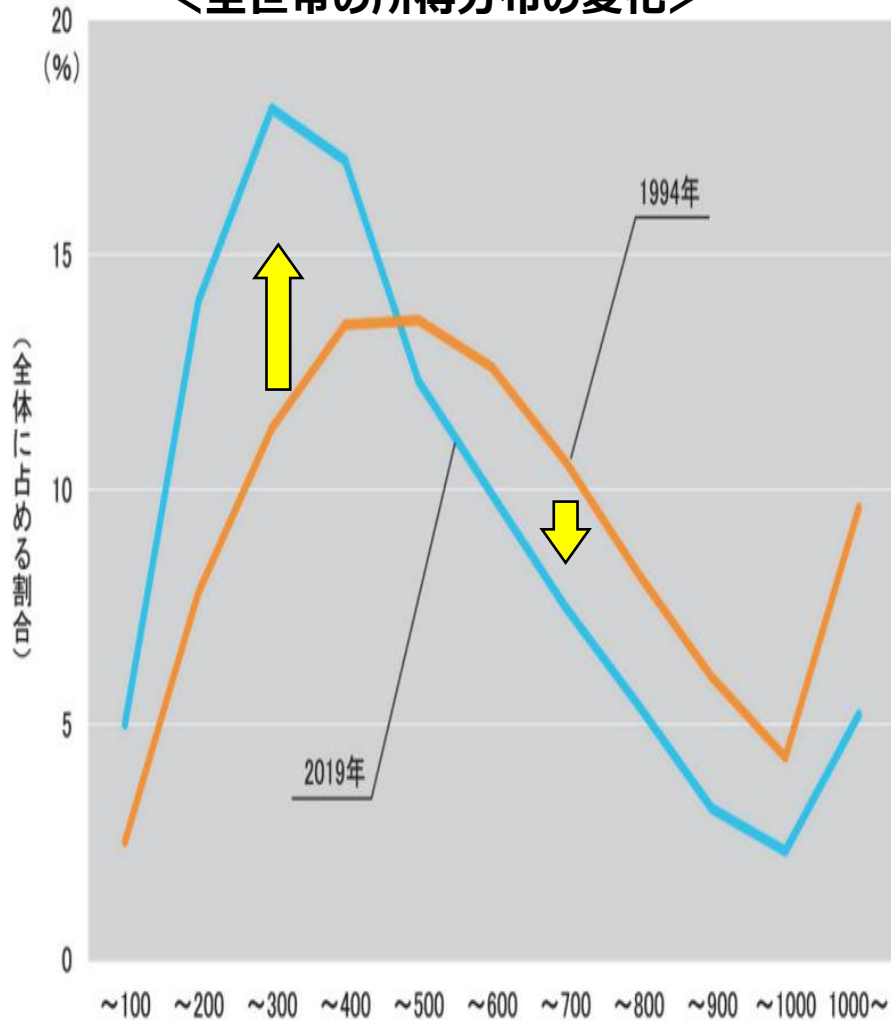
(出所) 内閣府「四半期別GDP速報」、総務省「労働力調査」、財務省「法人企業統計調査」より連合作成

(注) 労働分配率は連合の計算方法(1人あたり雇用者所得÷1人あたりGDP)

2. 基本スタンス② 日本の所得階層の変化

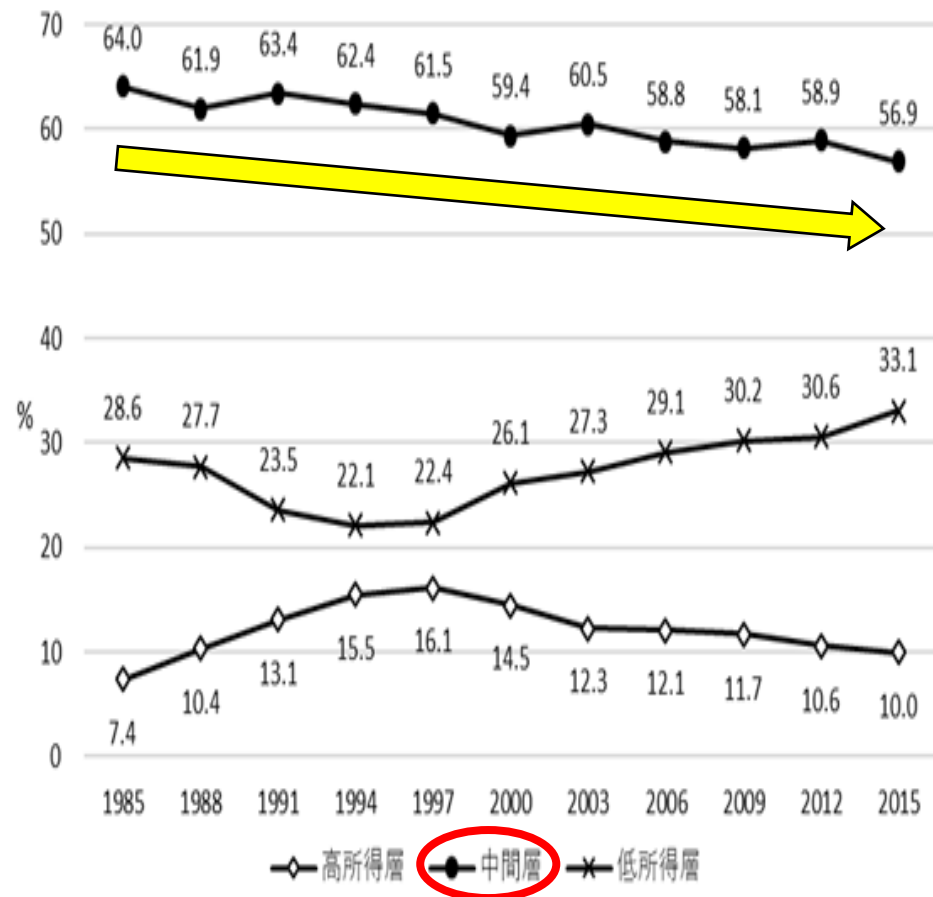
○消費と穏健な民主主義の中核を担ってきた**中間層は縮小**し、格差は拡大している。

＜全世帯の所得分布の変化＞



(注) 税制や社会保障給付による所得再分配後の分布
(出所) 総務省「全国家計構造」、「全国消費実態調査」、「国勢調査」より内閣府作成

＜中間層の推移 (1985-2015)＞
1985年の所得域で固定した場合



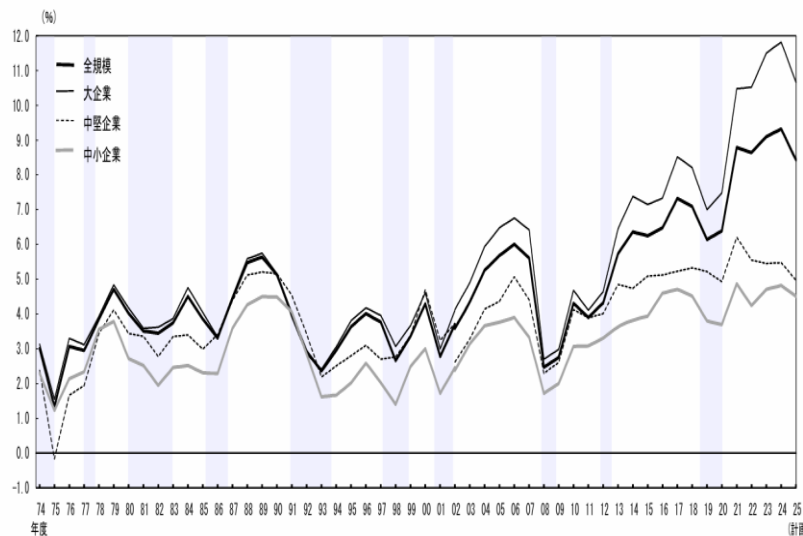
(出所) : 田中聡一郎 (2020)「日本の中間層の推移: 国民生活基礎調査 (1985-2015) に基づく推計」厚生労働行政推進調査事業費補助金 『高齢期を中心とした生活・就労の実態調査』令和元年度総括・分担研究報告書

(注) : 中間層の所得域は、等価可処分所得の中位所得の75% (下限) ~200% (上限)

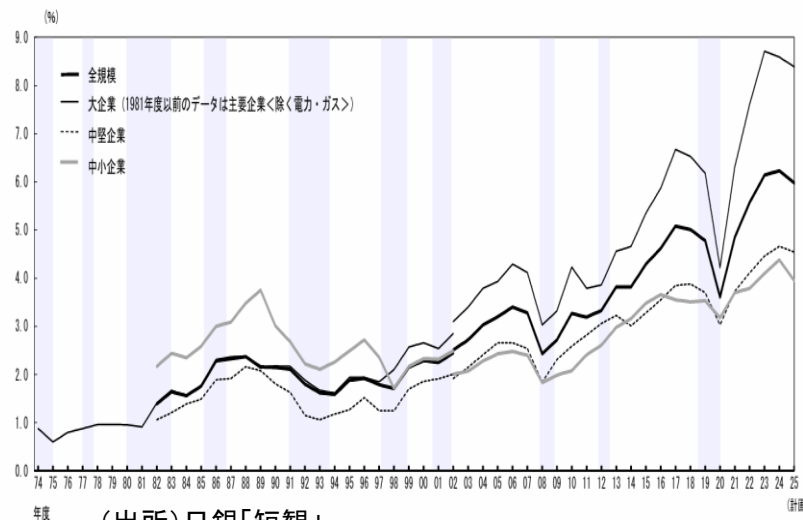
2. 基本スタンス② 企業規模別の売上高利益率、価格転嫁の状況

▽売上高経常利益率の推移

製造業



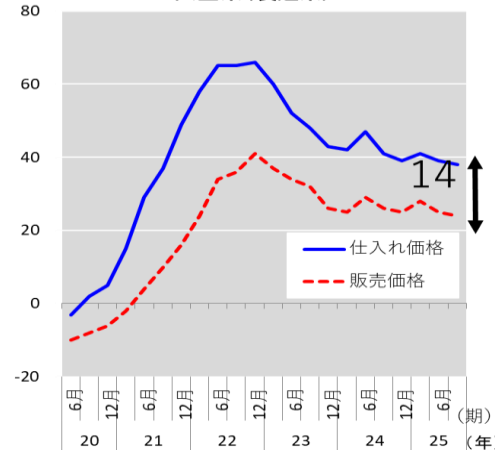
非製造業



(出所) 日銀「短観」

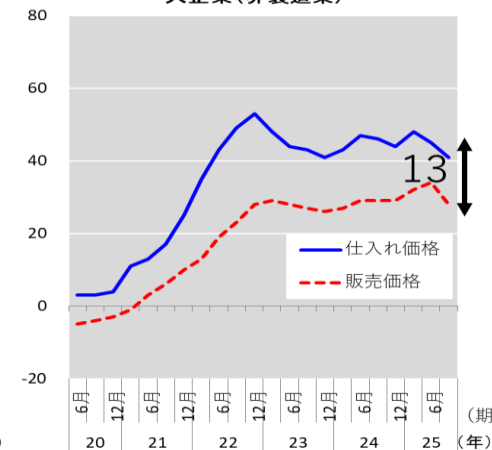
【価格転嫁の状況】

大企業（製造業）



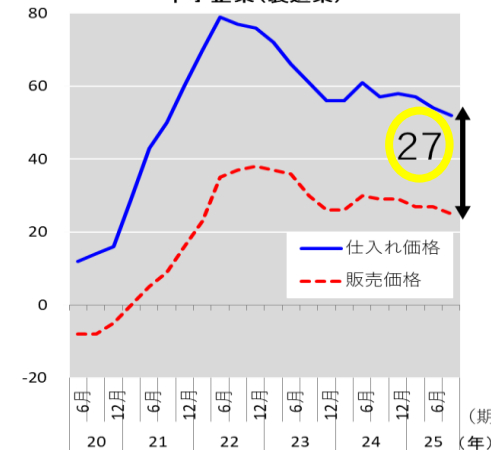
(出所) 日本銀行「短観」

大企業（非製造業）



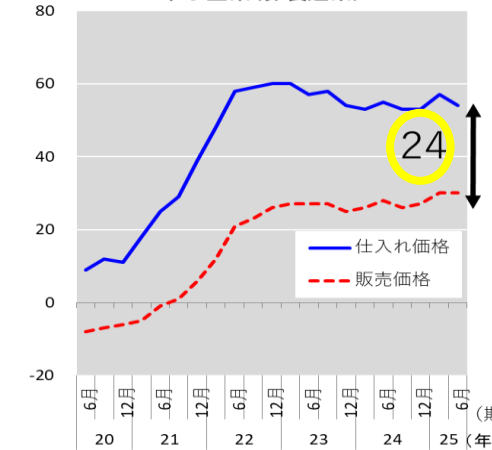
(出所) 日本銀行「短観」

中小企業（製造業）



(出所) 日本銀行「短観」

中小企業（非製造業）



(出所) 日本銀行「短観」

注) 上記は「上昇」-「下落」のD.I(各種判断を指数化したもの)

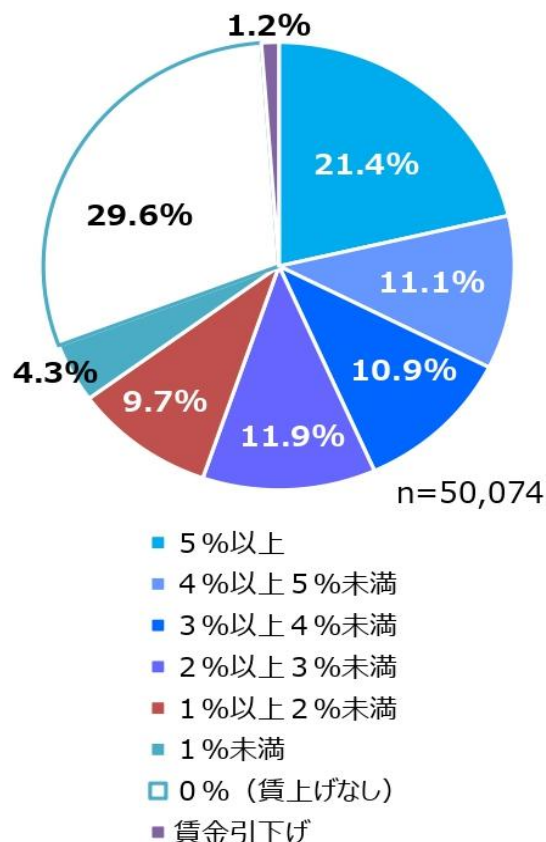
2. 基本スタンス② 価格転嫁と賃上げの相関関係

価格転嫁と賃上げ率の関係

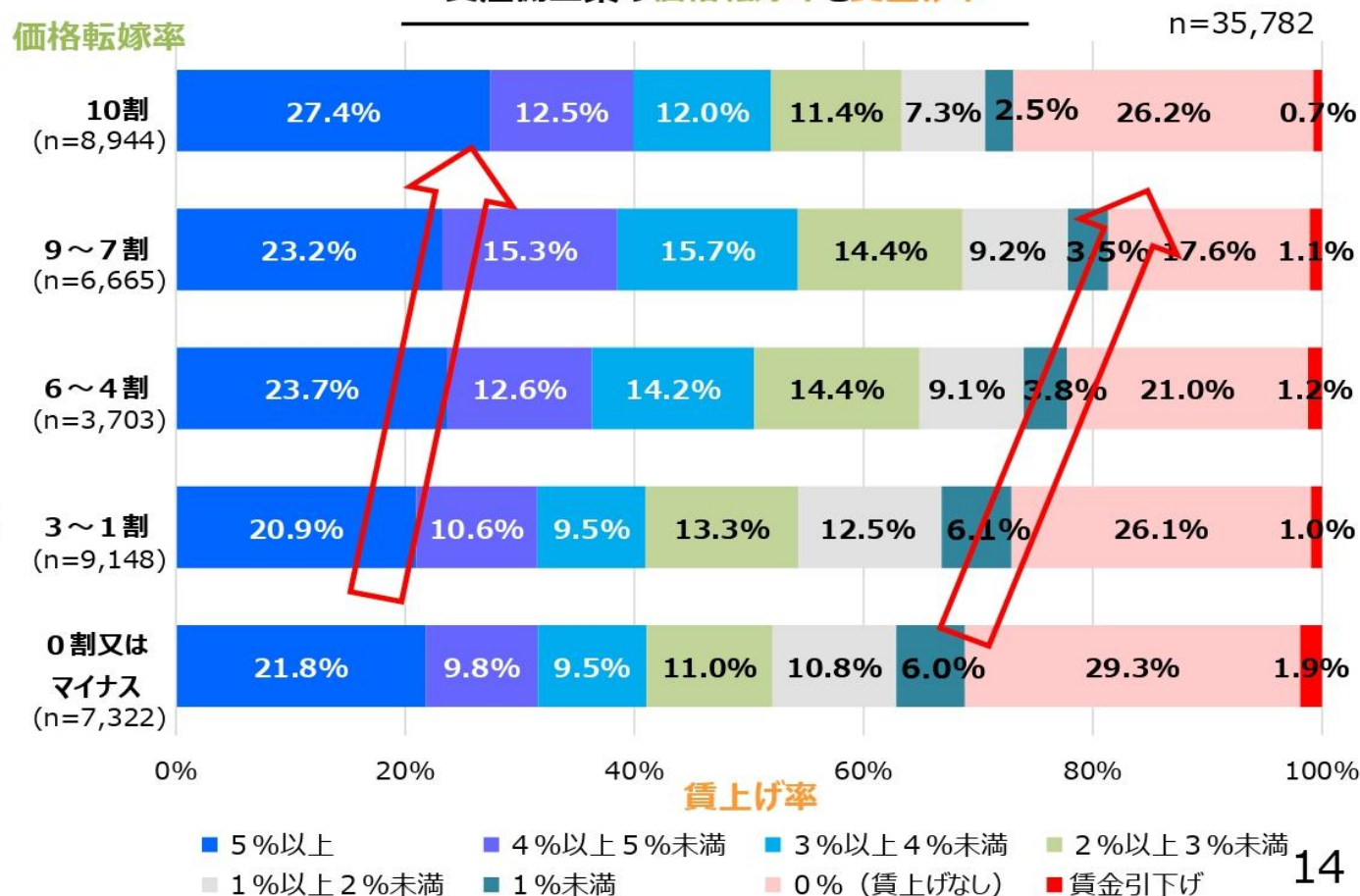
(注) 賃上げ率：直近6か月以内に実施した、ないし、今後6か月以内に予定している賃上げ幅（定期昇給、ベースアップ、一時金等全てを含む）についての回答を集計。

- 価格転嫁ができていない割合が高いほど、受注者（中小企業）の賃上げ率も高い傾向。なお、「価格転嫁できていないが5%以上、賃上げした企業」、「全額転嫁ができていても、賃上げしない企業」も存在。

受注側企業の賃上げ率分布

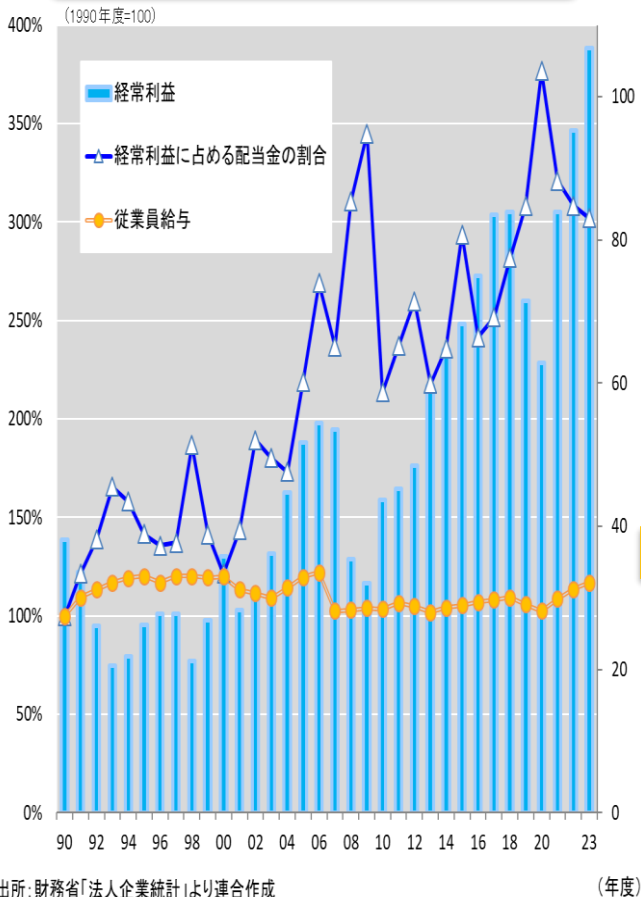


受注側企業の価格転嫁率と賃上げ率



2. 基本スタンス② 分配構造の転換とは

現状

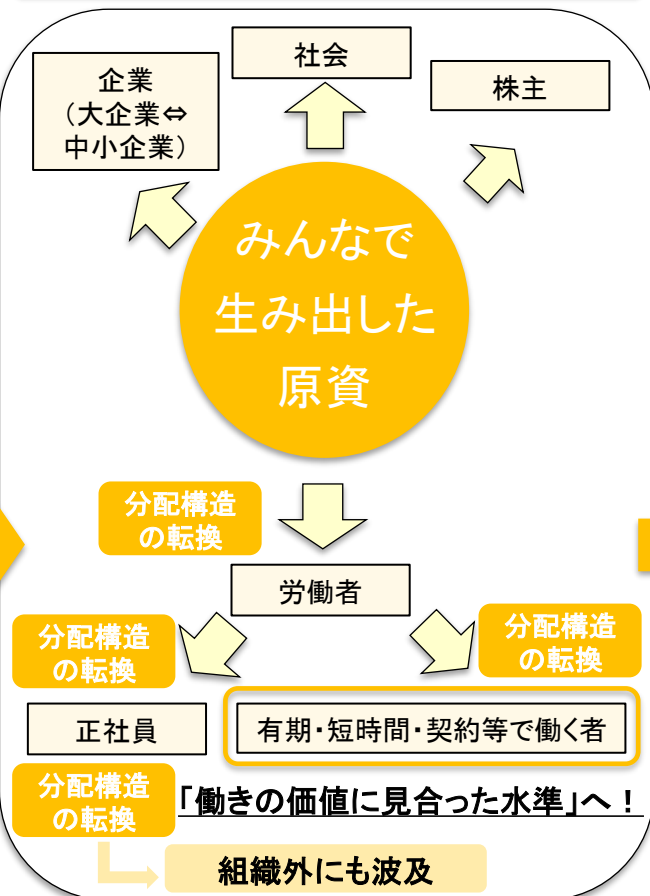


○経常利益はリーマンショック以降、上昇を続けている。経常利益に占める配当金の割合も上昇傾向にある。

○一方で、従業員給与については、横ばい。

労働者への分配は過少に抑えられていないだろうか

分配構造の転換イメージ



「健全な労使関係」が不可欠！

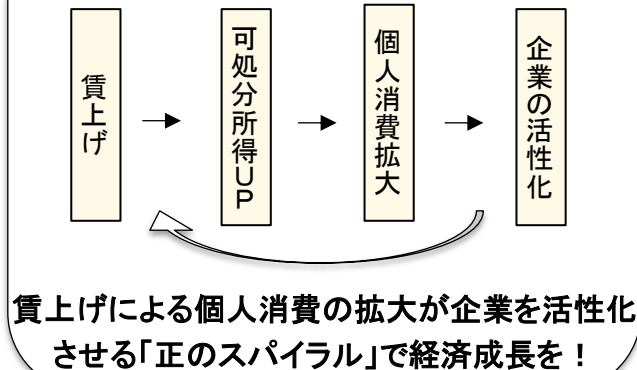
生産性三原則

「取引適正化」の実現が不可欠！

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

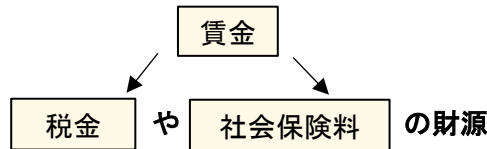
めざす姿

経済の自律的成長



すべての働く者の将来不安を払拭

社会の持続性



社会保障の給付費は2040年までに121.3兆円⇒190.0兆円(※)必要！
賃上げで税金や社会保険料など安心の社会保障制度に向けた財源を確保し「社会の持続性」実現へ！

(※)政府 2040年を見据えた社会保障の将来見通し

2. 基本スタンス③ 「みんなの春闘」で波及力を高める

3. 「みんなの春闘」で労働組合に集う仲間を増やし、集团的労使関係を広げよう

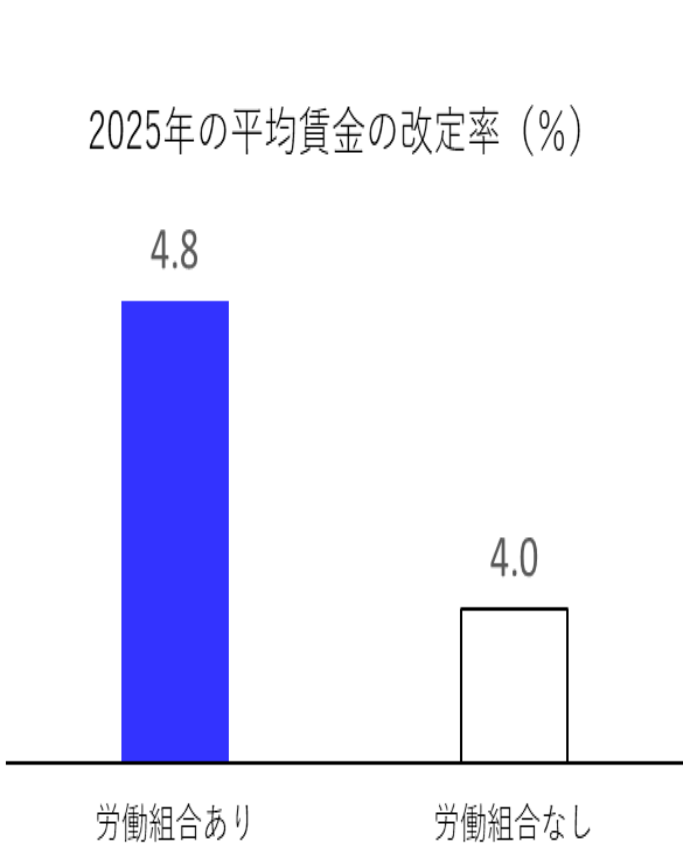
【ポイントは】

- ① **労働組合の有無によって1%弱の賃上げ格差**が生じている。労働組合に集う仲間を増やし、労働組合のない職場への波及力を高め、賃上げのすそ野を社会全体に広げていく必要がある。
- ② **生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉**を通じ、**成果の公正な分配**をはかる。また、産業・企業の将来展望や**「人への投資」の重要性**について労使で話し合うことも重要。

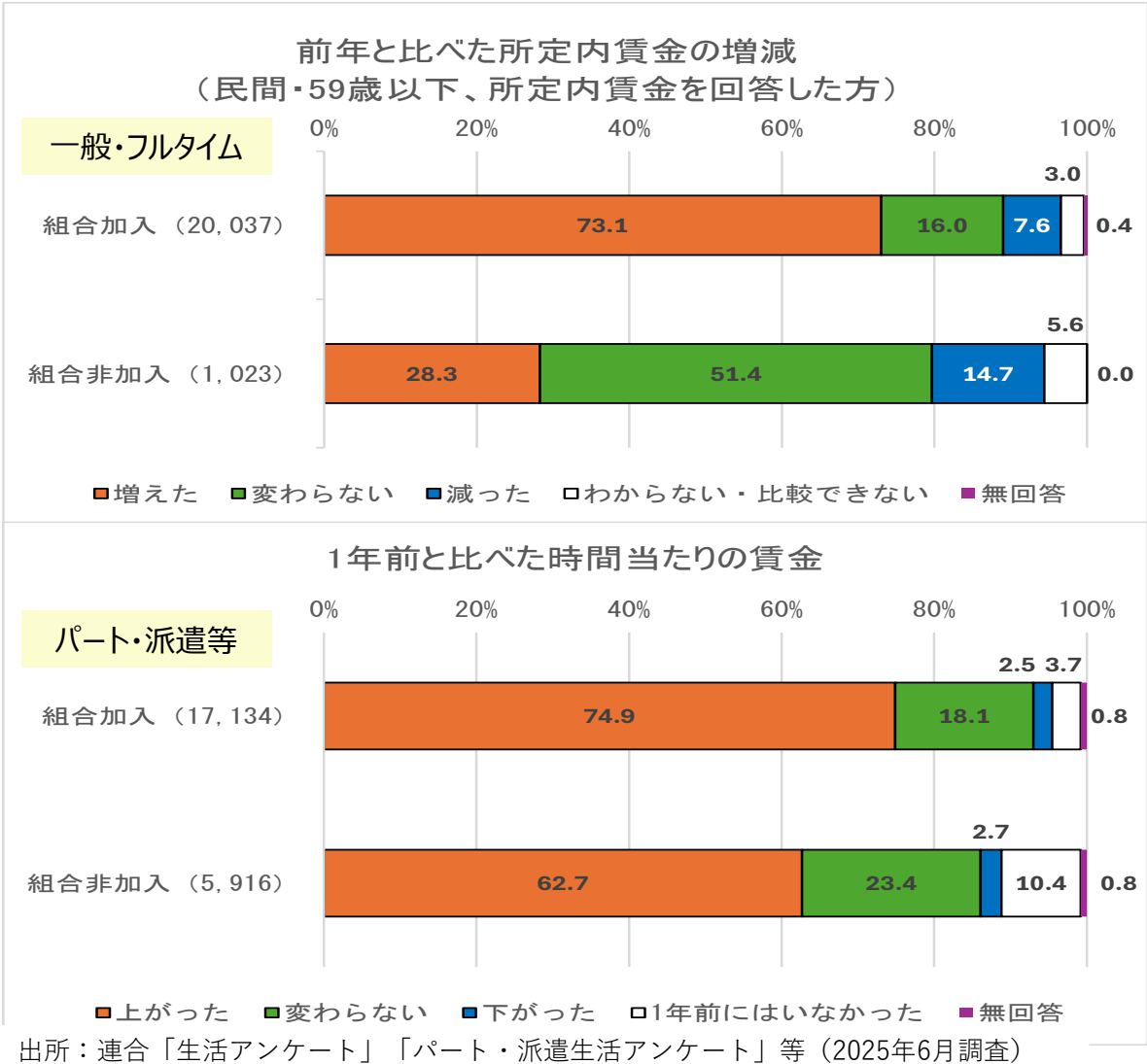


2. 基本スタンス③ 労働組合の有無による賃上げ格差

○労働組合だからこそ、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができる。春季生活闘争を通じ**労働組合の存在意義をアピール**し、集团的労使関係を社会に広げていく。

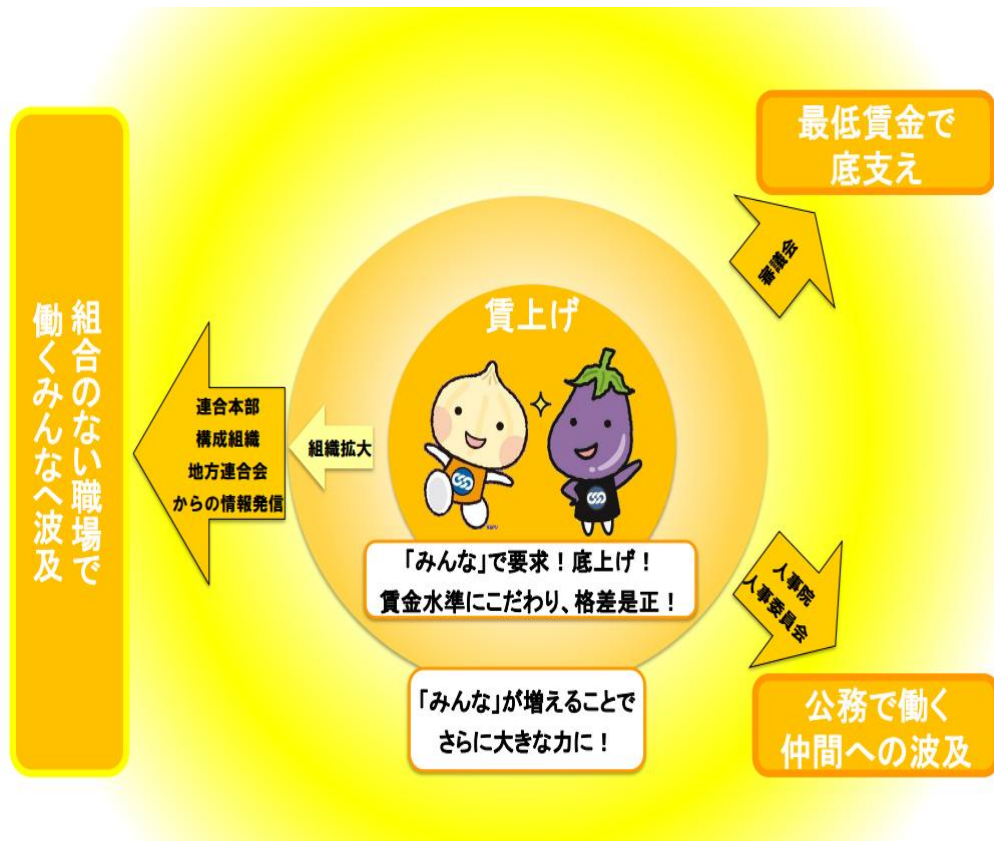


出所：厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」（2025年10月）



2. 基本スタンス③ 賃上げを波及させる取り組み

賃上げ波及の仕組み（イメージ図）



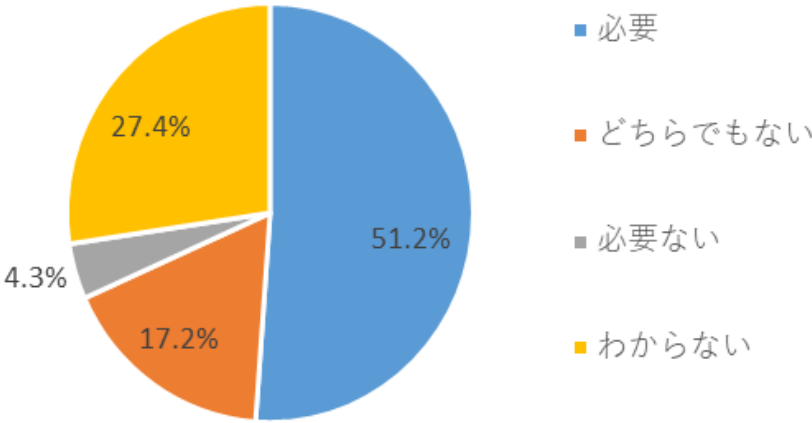
全都道府県で地方版政労使会議を開催



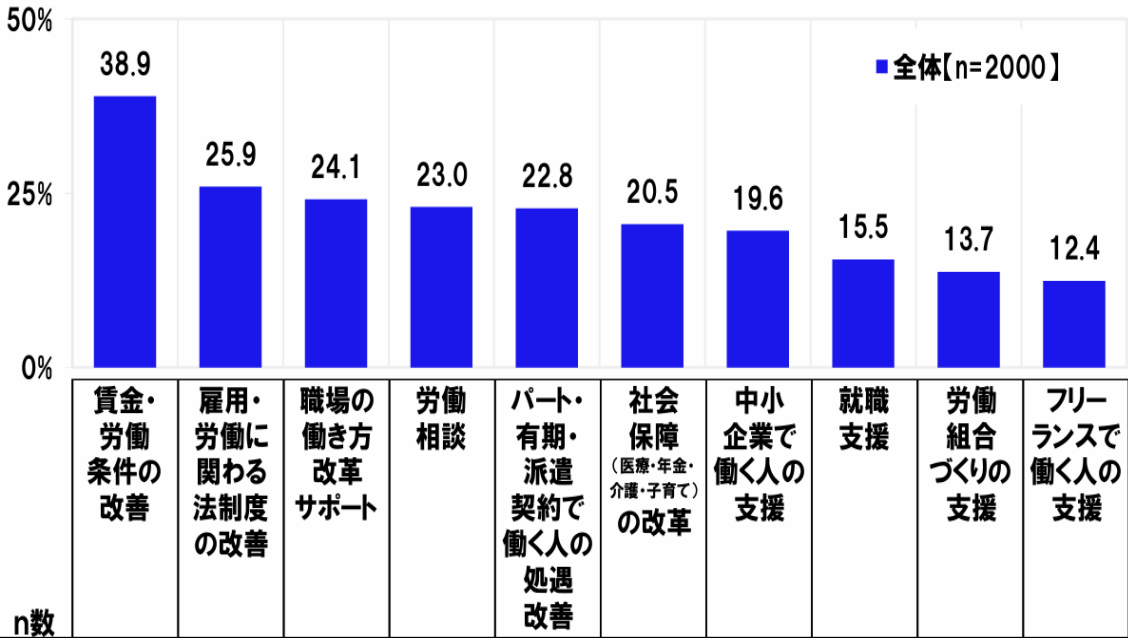
○時期：1～2月（労使交渉の前段）

○メンバー：知事（一部副知事）、地方連合会、経営者団体、中小企業団体、地方労働局、公取など

【労働組合は必要か】



【労働組合に期待すること】

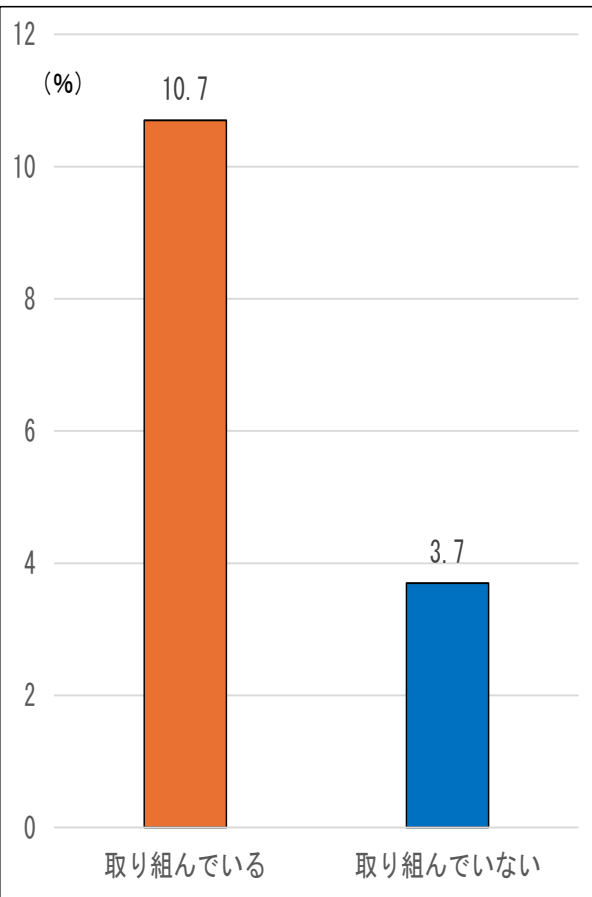


(注) 「必要」は、「是非必要だ」と「どちらかというとなった方がよい」の合算
(出所) 連合総研「勤労者短観」(2024年4月) から連合作成

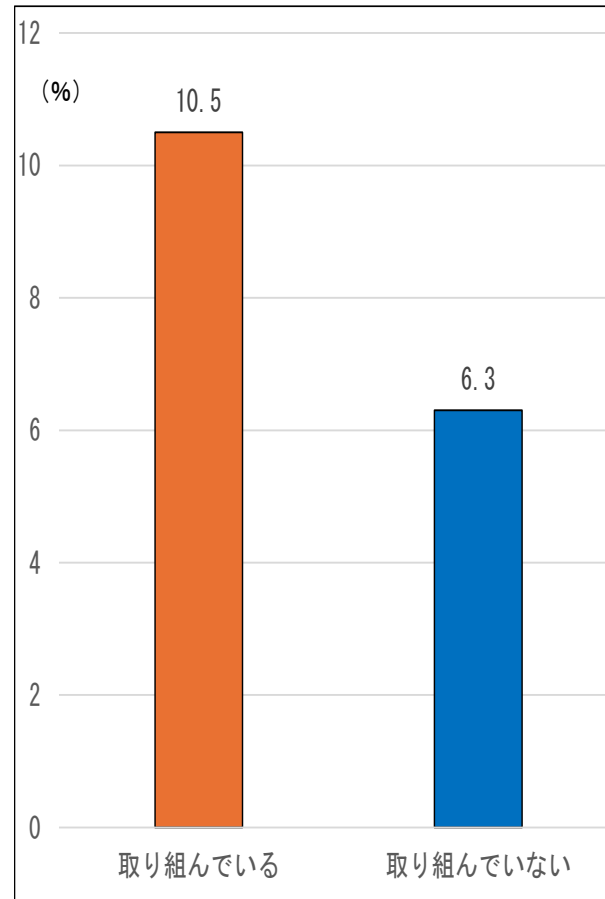
(出所) 連合「連合および労働組合のイメージ調査」(2023年4月) から連合作成

2. 基本スタンス③ 建設的労使関係の効果

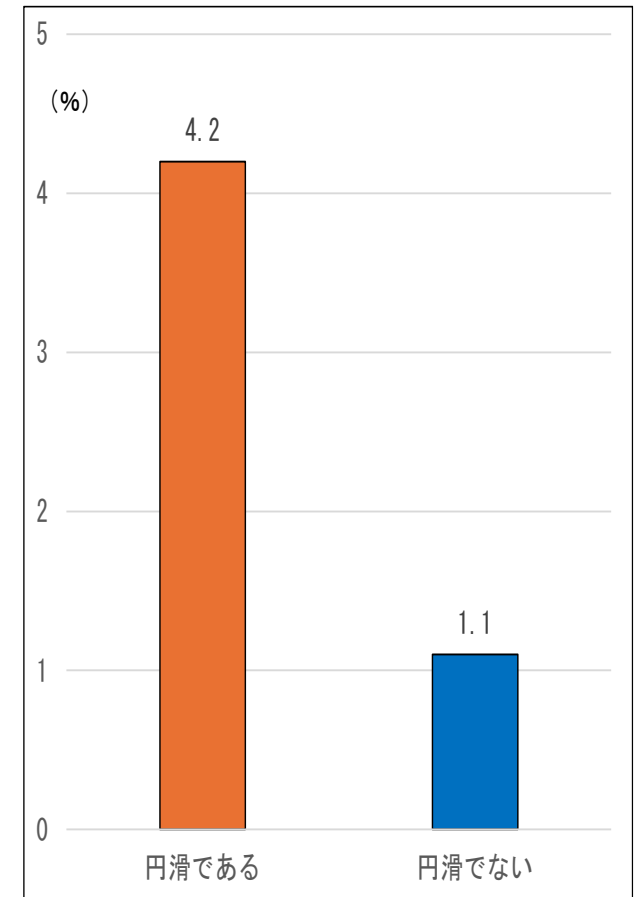
(1) 従業員への経営理念・ビジョンの共有への取り組み状況別の付加価値額の変化率



(2) 従業員への業務・財務内容・議事録など経営情報の共有への取り組み状況別の付加価値額の変化率



(3) 労働生産性の変化率（社内コミュニケーションの円滑度合い別）



(出所) 帝国データバンク「令和6年度中小企業の経営課題と事業活動に関する調査」より連合作成

2. 参考 生産性三原則とは

【生産性三原則】（1955年）

- ①生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。
- ②生産性向上のための具体的な方式については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。
- ③生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする。

【今日的意義について】（2020年）

- ①**雇用の維持・拡大**：これからの社会において重要となるのは雇用、とりわけその質である。人間の価値と能力を高める仕事の創出が重要である。
- ②**労使の協力と協議**：経営と労働の信頼関係が生産性改革の基盤である。デジタル化、グローバル化が進み、就労形態が多様化する中、産業、企業の枠を超えた経営と労働の協力と協議の充実が必要である。
- ③**成果の公正な分配**：成長と分配の好循環は、付加価値の持続的な増大の重要な要素である。企業のステークホルダーが、株主、従業員、消費者、取引先、サプライチェーンへ、さらには地域社会に広がっていることから、成果の公正な分配が必要である。

3. 総合生活改善闘争の中での賃上げ 全体の賃上げ目標

- ①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする
総合生活改善闘争の推進

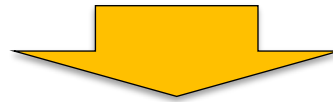
○賃上げ目標（底上げ）

【2025】

経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。

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、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現をめざす。

中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。



【2026】

賃上げがあたりまえの社会の実現にむけ、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。

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、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現に**こだわる**。

中小労組などは、**この間の賃上げ結果や賃金水準を点検し**、格差是正分を積極的に要求する。

3. 賃上げの根拠

＜連合方針における5つの考慮要素＞

国際的に見劣りのする
賃金水準の改善

労働市場における
賃金の動向
(**人手不足**)

物価に負けない賃上げ

労働者への分配増と格差是正

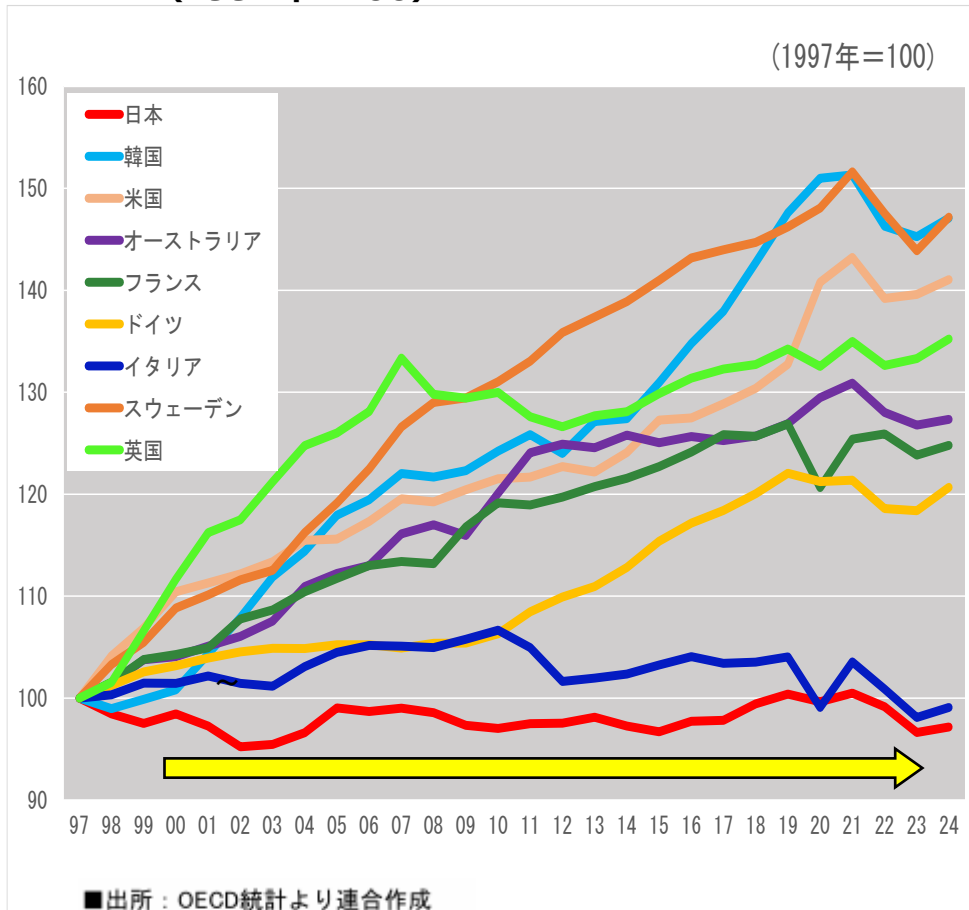
- ・**企業規模間格差**
- ・雇用形態間格差
- ・男女間格差

賃上げ**原資の配分**についても
労使で協議

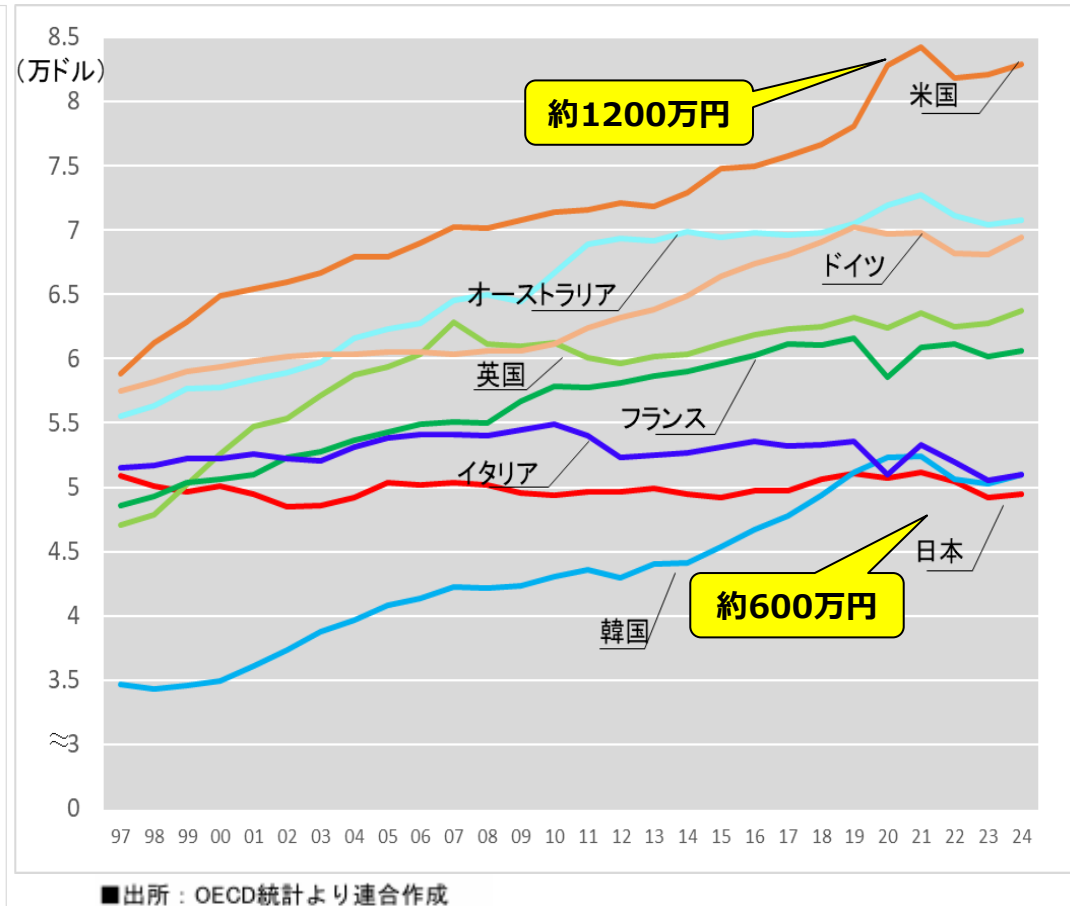
3-1. 賃上げ要求の根拠 ①国際的に見劣りのする賃金水準の改善

- 平均年間賃金が1997年水準比で20%以上増加していないのは、日本とイタリアのみ
- わが国の賃金は四半世紀にわたり停滞している

平均年間賃金（実質）の国別上昇推移
（1997年=100）



平均年間賃金（実質）購買力平価換算

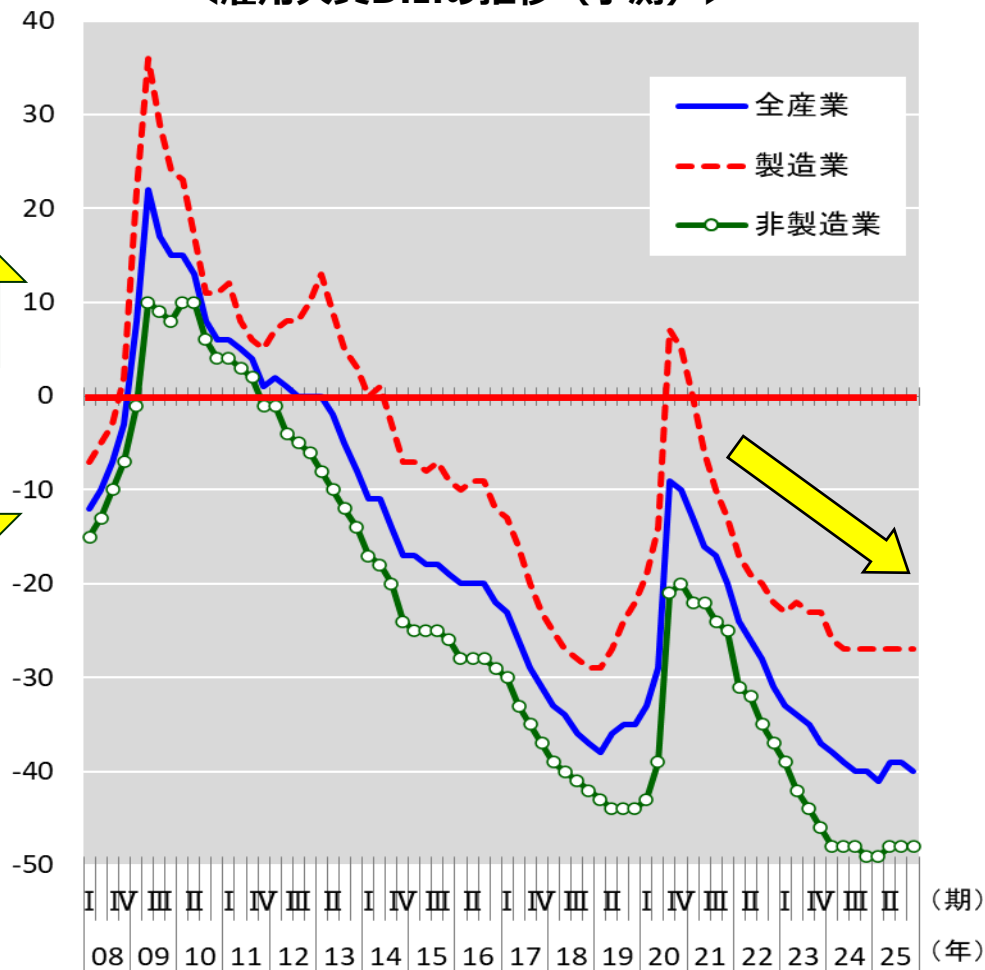


3-2. 賃上げ要求の根拠 ②人手不足

○人手不足の傾向が加速している。

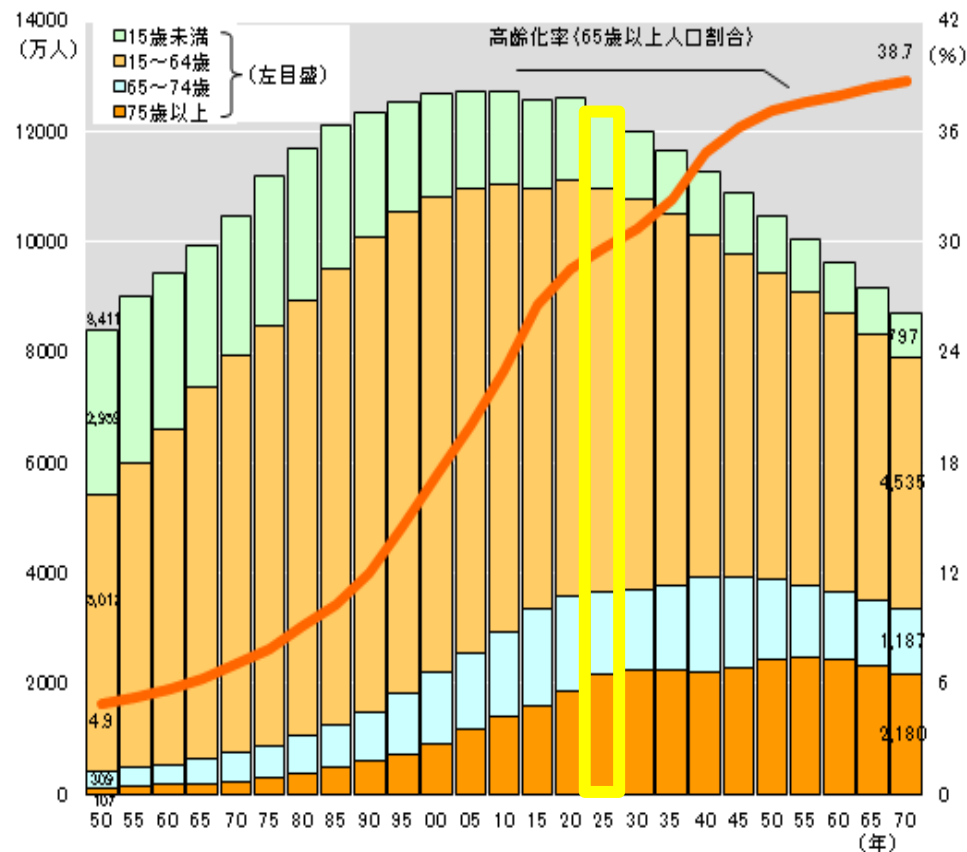
- ・ 短期: 足下・先行きともに不足感は緩やかに上昇している。
- ・ 中長期: 人口減少のトレンドにあり、この10年間は労働力率を高めながら労働力を確保している状況。
これからは一層、多様な人が働きやすい環境を整備することが求められる。

<雇用人員D.I.の推移(予測)>



(出所) 日本銀行「短観」

【日本の人口の年次推移と将来推計】



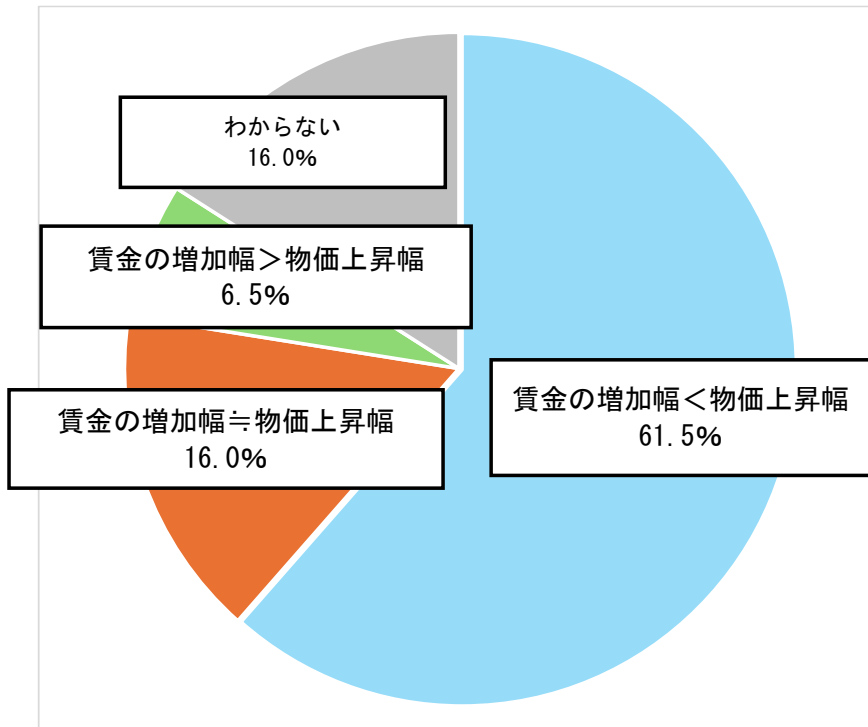
資料: 2015年までは総務省「国勢調査」、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

(注) 1950年~2010年の総数は年齢不詳を含む。高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている。

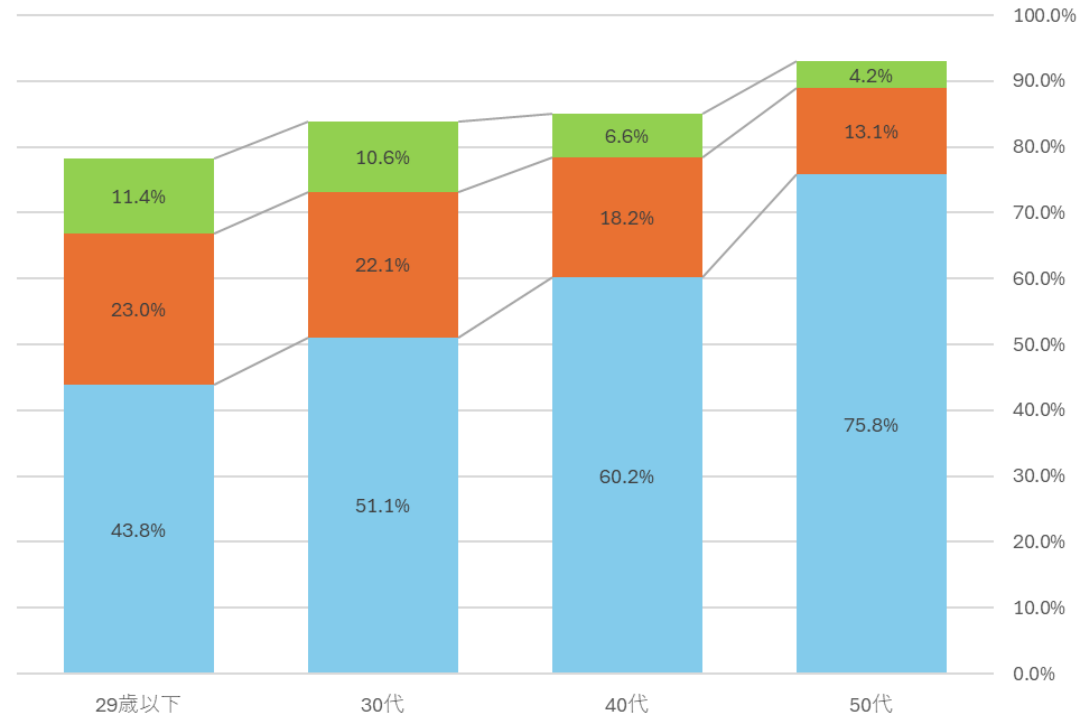
3-3. 賃上げ要求の根拠 ③物価に負けない賃上げ

○物価高により、**生活向上を実感している人は少ない**。低所得層ほどその傾向が強い。

1年前と比べた賃金と物価の変動幅（全体）



1年前と比べた賃金と物価の変動幅（年代別）



■ 賃金の増加幅 < 物価上昇幅 ■ 賃金の増加幅 = 物価上昇幅 ■ 賃金の増加幅 > 物価上昇幅

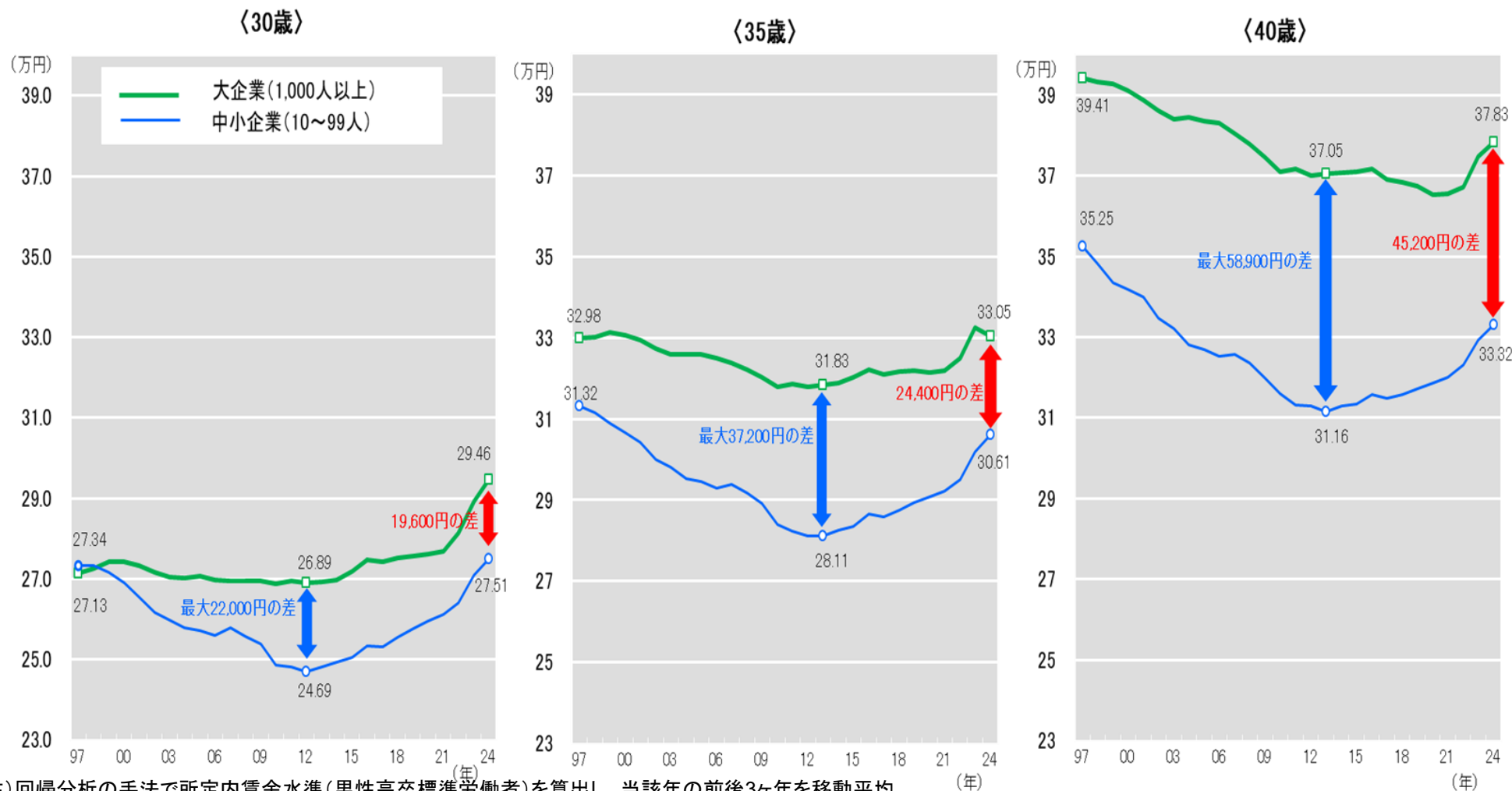
（出所）連合総研「勤労者短観」（2025年4月）

（注）「わからない」および60歳代は非表示
（出所）連合総研「勤労者短観」（2025年4月）

3-4. 賃上げ要求の根拠 ④労働者への分配増と格差是正

○**企業規模間の賃金格差**は、依然として大きい。中小企業の賃金水準は、35歳、40歳ポイントでは、1997年の水準を下回っている。

〔所定内賃金水準の推移とピークからの低下幅〕



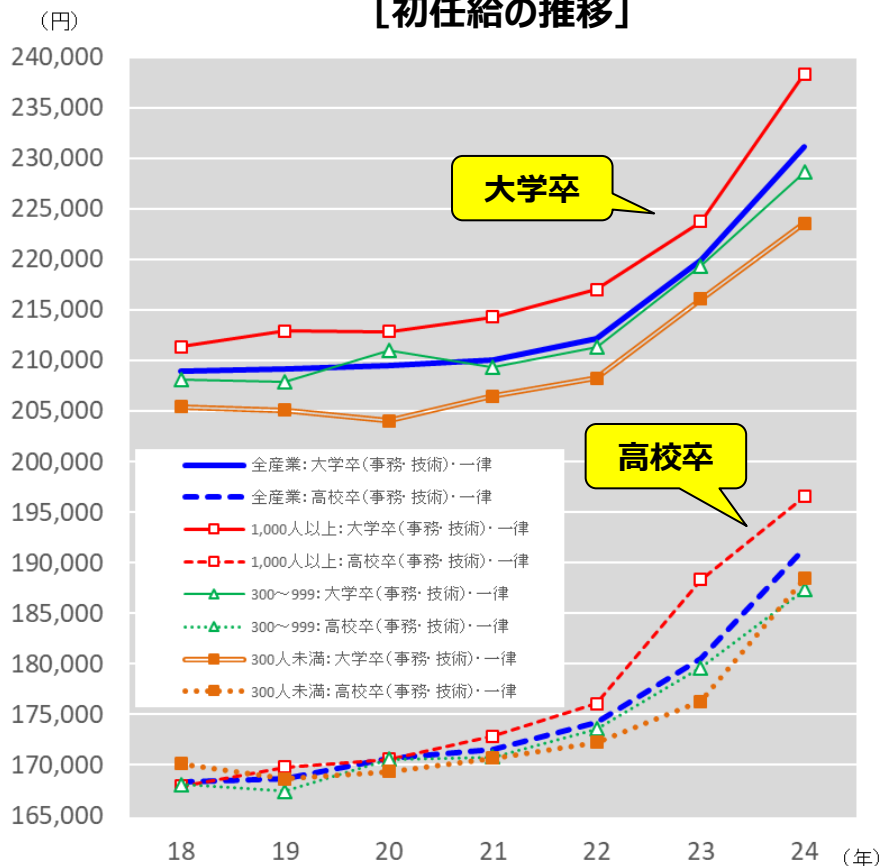
(注) 回帰分析の手法で所定内賃金水準(男性高卒標準労働者)を算出し、当該年の前後3ヶ年を移動平均

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より連合作成

3-5. 賃上げ要求の根拠 ⑤ 配分交渉

○初任給を大幅に引き上げる一方、**中高年層への配分を相対的に抑制**する傾向がみられる。

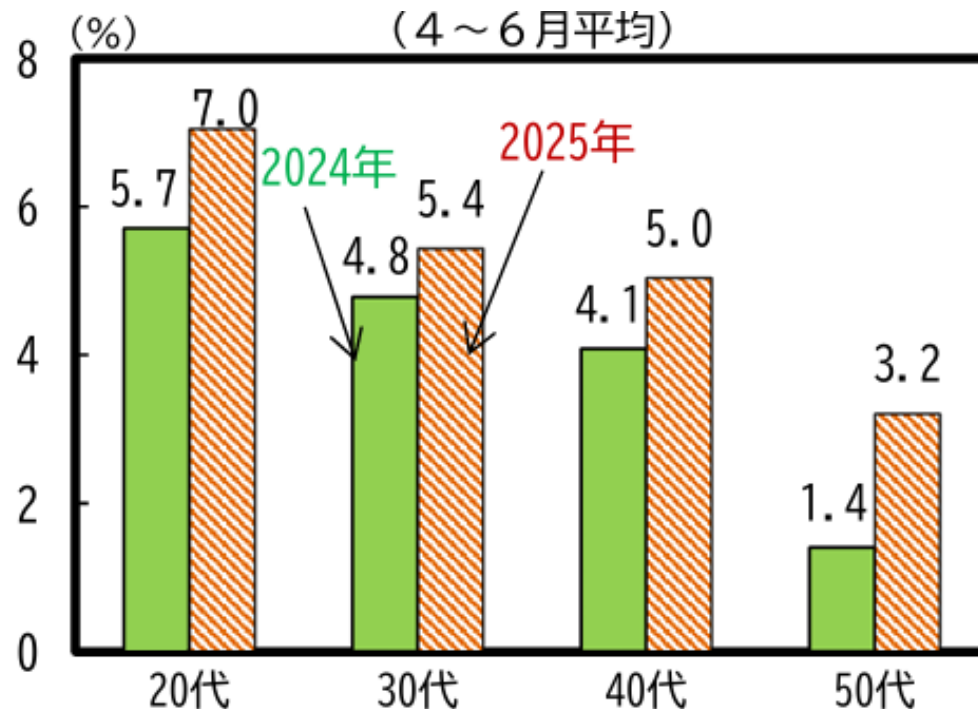
【初任給の推移】



(出所) 労務行政研究所「度新入社員の初任給調査」

(注) 各年度の最終結果を示したもので、集計(回答)企業は年度により異なるため、数字の逆転も見られる

【年齢階層別の賃金上昇率の推移】



(注) 賃金には、基本給及び固定で毎月支払われる地域手当や役職手当等が含まれる。

(出所) 株式会社ペイロールが保有する給与計算代行サービスデータにより厚生労働省が作成

4. 賃金の「格差是正」 中小の賃上げ目標

【規模間格差是正の水準目標】

＜到達目標水準（中位数）＞

35歳：312,000円

30歳：288,000円

＜最低到達水準（第1四分位）＞

35歳：257,000円

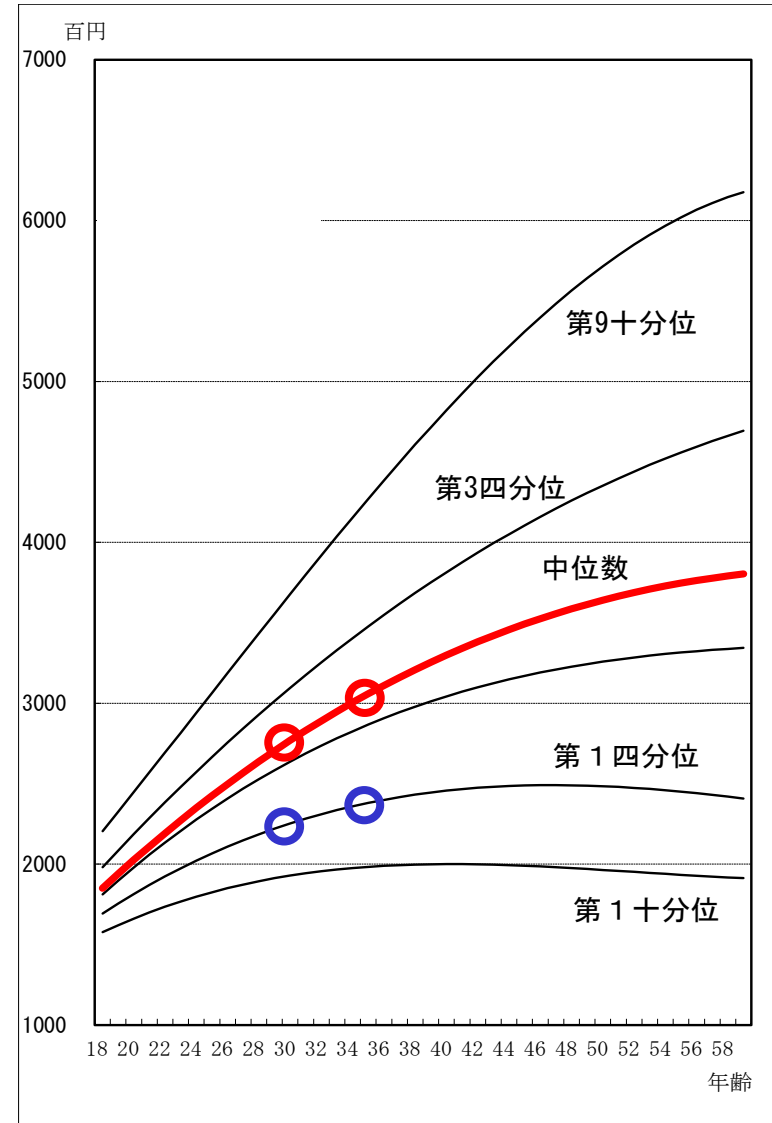
30歳：245,000円

【上げ幅の目標】

賃金要求指標パッケージの目標値に格差是正分1%以上を加え、**18,000円以上・6%以上**を目安とする。

3年前の賃金水準と比べ9%以上（過去3年分の物価上昇率） 増えていない場合は、**その回復についても求めていく。**

＜年齢別所定内賃金分布図、性学歴計＞



（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2024年）より連合で作成

1. 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

2. 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

- ・ 賃金実態の把握と分析により、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差などの把握
- ・ 連合「地域ミニマム運動」への参画と分析結果の活用

3. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

- ・ 産業構造変化による雇用への影響に対する政策・制度面の取り組み
- ・ 労使協議等を通じた、産業や企業の情報把握と対応
- ・ 労使で生産性を高め、労働条件を含めたよりよい職場づくり

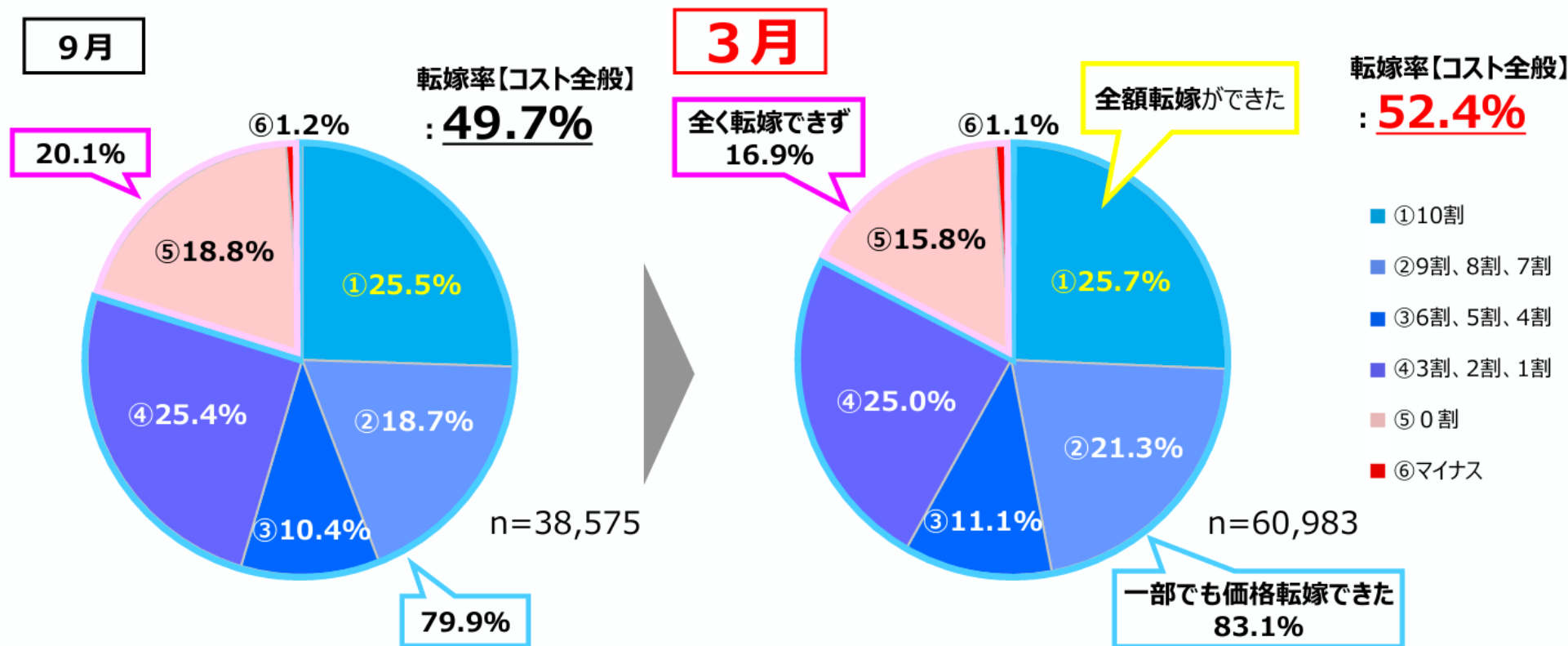
4. 集团的労使関係の輪を広げる取り組み

- ・ 労働組合の意義と必要性をアピールし、組合づくり・仲間づくりにつなげる
- ・ 労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化
- ・ フリーランスや「曖昧な雇用」を含むすべての働く仲間、社会全体の底上げ

5. 基盤整備：賃上げできる環境整備①

○適正な価格転嫁は道半ば。産業による差も大きい。

直近6か月間における価格転嫁の状況



(出所) 中小企業庁「価格交渉促進月間（2025年3月）フォローアップ調査結果」

5. 基盤整備：賃上げできる環境整備 ②業種別・要素別

〔発注企業業種別の価格転嫁率（要素別）〕

2025年3月			コスト増に対する転嫁率	各要素別の転嫁率		
				原材料費	エネルギー費	労務費
①全体			↑ 52.4% (49.7%)	↑ 54.5% (51.4%)	↑ 47.8% (44.4%)	↑ 48.6% (44.7%)
②業種別	1位	化学	↑ 64.8% (61.9%)	↑ 69.3% (65.0%)	↑ 62.4% (57.9%)	↑↑ 61.3% (54.6%)
	2位	製薬	↑↑↑ 64.1% (53.6%)	↑↑ 68.7% (60.4%)	↑ 56.6% (54.2%)	↑↑↑ 61.7% (46.5%)
	3位	食品製造	↑↑ 60.3% (55.3%)	↑ 62.7% (58.3%)	↑ 52.2% (47.6%)	↑ 51.7% (47.2%)
	4位	電機・情報通信機器	↑ 58.4% (54.8%)	↑ 62.8% (58.9%)	↑ 52.7% (49.6%)	↑ 53.3% (48.7%)
	5位	造船	↑ 57.6% (57.0%)	↓ 60.2% (62.1%)	↑ 57.9% (56.5%)	↓ 51.0% (53.2%)
	6位	飲食サービス	↓ 57.3% (59.0%)	↓ 58.4% (61.2%)	↓ 48.2% (49.0%)	↓ 46.1% (49.4%)
	7位	自動車・自動車部品	↑ 56.6% (51.9%)	↑ 63.7% (59.8%)	↑ 55.0% (51.8%)	↑ 53.4% (48.9%)
	8位	機械製造	↑ 56.2% (54.3%)	↑ 63.3% (60.7%)	↑ 52.2% (49.1%)	↑ 50.6% (47.4%)
	9位	卸売	↑ 54.4% (51.2%)	↑ 56.5% (51.7%)	↑ 48.1% (43.9%)	↑ 47.4% (42.9%)
	10位	情報サービス・ソフトウェア	↑↑ 54.3% (47.1%)	↑↑↑ 50.5% (38.0%)	↑↑↑ 46.0% (34.0%)	↑↑ 53.6% (46.3%)
	11位	電気・ガス・熱供給・水道	↑↑ 53.6% (48.0%)	↑↑ 55.2% (49.0%)	↑↑ 50.1% (43.5%)	↑↑ 51.8% (43.9%)
	12位	建設	↑ 52.6% (50.3%)	↑ 53.7% (51.6%)	↑ 48.2% (46.0%)	↑ 50.4% (47.4%)
	13位	小売	↑ 52.5% (48.8%)	↑ 53.4% (49.2%)	↑↑ 46.8% (41.7%)	↑↑ 46.3% (40.5%)
	14位	鉱業・採石・砂利採取	↑ 52.2% (49.8%)	↑↑ 53.5% (47.4%)	↑↑ 51.0% (43.6%)	↑↑ 49.5% (43.4%)
	15位	運輸・郵便（トラック運送除く）	↑↑ 51.5% (45.5%)	↑↑ 50.6% (44.3%)	↑↑ 48.1% (41.6%)	↑↑ 49.3% (42.8%)
	16位	紙・紙加工	↑ 51.4% (50.2%)	↑ 52.5% (49.9%)	↑ 46.8% (43.0%)	↑ 46.7% (42.7%)
	17位	金融・保険	↑↑↑ 51.1% (40.9%)	↑↑↑ 50.5% (36.3%)	↑↑↑ 45.6% (31.7%)	↑↑↑ 47.7% (37.4%)
	18位	金属	↑ 50.9% (50.3%)	↑ 56.4% (55.4%)	↑ 47.5% (44.5%)	↑ 46.3% (42.6%)
	19位	生活関連サービス	↑ 50.2% (48.4%)	↑ 48.9% (48.2%)	↑ 44.5% (41.2%)	↑ 43.4% (42.7%)
	20位	不動産・物品賃貸	↑ 48.5% (48.1%)	↑ 49.0% (46.5%)	↑↑ 46.0% (41.0%)	↑ 47.0% (45.4%)
	21位	印刷	↓ 47.7% (48.5%)	↓ 48.9% (49.0%)	↑ 41.3% (41.1%)	↓ 39.6% (40.6%)
	22位	繊維	↓ 47.5% (49.0%)	↑ 49.1% (48.8%)	↓ 41.6% (45.3%)	↓ 41.7% (46.8%)
	23位	建材・住宅設備	↓↓ 46.6% (51.6%)	↓ 48.3% (51.6%)	↓ 41.3% (44.9%)	↓ 39.5% (42.8%)
	24位	石油製品・石炭製品製造	↓ 46.0% (47.6%)	↑ 55.6% (55.5%)	↓ 42.4% (42.9%)	↑ 41.2% (41.0%)
	25位	農業・林業	↑ 45.0% (41.2%)	↑ 44.6% (39.9%)	↑ 41.3% (37.3%)	↑ 38.9% (36.1%)
	26位	放送コンテンツ	↑ 43.2% (39.8%)	↑ 44.6% (40.4%)	↓ 36.0% (36.2%)	↑ 41.7% (36.8%)
	27位	廃棄物処理	↓↓↓ 39.3% (50.7%)	↓↓ 37.2% (43.1%)	↓↓↓ 34.4% (47.0%)	↓↓↓ 35.3% (48.7%)
	28位	広告	↑↑ 38.7% (31.4%)	↑↑↑ 48.4% (32.3%)	↑↑↑ 37.8% (26.4%)	↑ 36.3% (32.1%)
	29位	通信	↓↓ 37.7% (47.0%)	↓↓ 37.2% (44.7%)	↓↓ 34.1% (40.5%)	↓↓ 37.3% (45.7%)
	30位	トラック運送	↑↑ 36.1% (29.5%)	↑↑ 32.1% (25.7%)	↑↑ 33.1% (27.2%)	↑↑ 32.8% (26.9%)
—	その他	—	—	—	—	

（注）3月時点との変化幅と矢印の数の関係

（例）↑：1～4ポイントの上昇、↑↑：5～9ポイント 上昇、↑↑↑：10ポイント以上 上昇

（出所）中小企業庁「価格交渉促進月間（2025年3月）フォローアップ調査結果」

5. 基盤整備：賃上げできる環境整備 ③政府の主な施策

○適正な価格転嫁にむけた政府の主な施策

- ① 「**中小受託取引適正化法**」（旧下請法）等の改正（2026.1.1施行）
https://www.jftc.go.jp/partnership_package/toritekihou.html
- ② 「**労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針**」（2023.11公表）
<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>
- ③ 上記指針の周知・活用促進
（行政による説明・相談会、業界団体や経済団体等を通じた情報提供など）
- ④ 「企業リスト（発注企業ごとの、交渉・転嫁の状況の評価）」の公表
- ⑤ 評価が芳しくない発注企業の経営者トップに、事業所管大臣名での指導・助言とフォローアップ
- ⑥ **パートナーシップ構築宣言**の更なる拡大・実効性の向上

（出所）政府資料より連合作成

5. 基盤整備：補足資料① 下請法の改正（新名称：取適法）の概要

協議を適切に行わない代金額決定の禁止（価格据え置き取引などへの対応）

一方的に代金を決定して中小受託事業者の利益を不当に害する行為を禁止

手形払等の禁止

取適法の支払手段として、手形払を認めない

運送委託の対象取引の追加

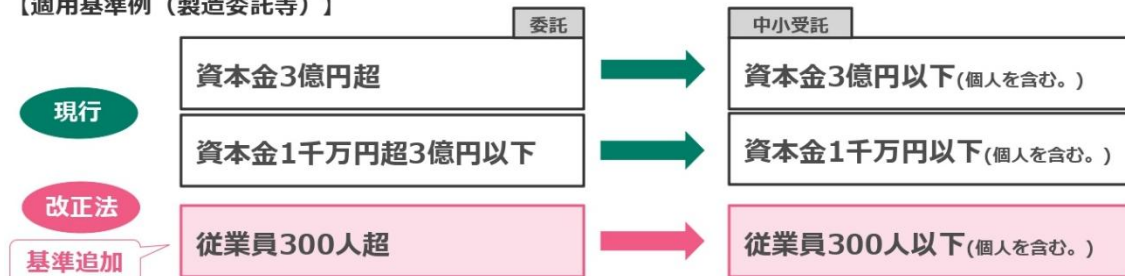
発荷主が運送事業者に対して
物品の運送を委託する取引を新たな類型として追加



従業員基準の追加

適用基準として
従業員数の基準を新たに追加

【適用基準例（製造委託等）】



面的執行の強化

事業所管省庁の主務大臣に指導・助言権限を付与

施行日 2026年1月1日

5. 基盤整備：補足資料② 労務費転嫁指針の認知度

① 労務費転嫁指針のフォローアップ

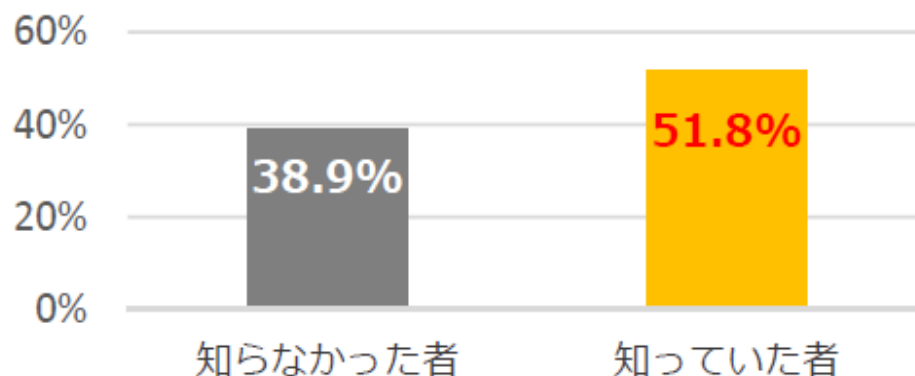
《労務費転嫁指針の認知度》（※1）



（※1）発注者・受注者の立場を問わず、指針について「知っていた」か否かの割合。

指針の認知度を都道府県別にみると、東京都、神奈川県、愛知県、栃木県、大分県では50%を超え、青森県、岩手県、和歌山県、沖縄県では40%を下回っており、地域別に差がある。

《労務費の上昇を理由として取引価格の引上げが行われた割合》（※2）



（※2）受注者の立場として、「労務費の上昇分として要請した額について、取引価格が引き上げられた」と回答した者の割合。

○連合の方針における価格転嫁・適正取引への「基盤整備の取り組み」

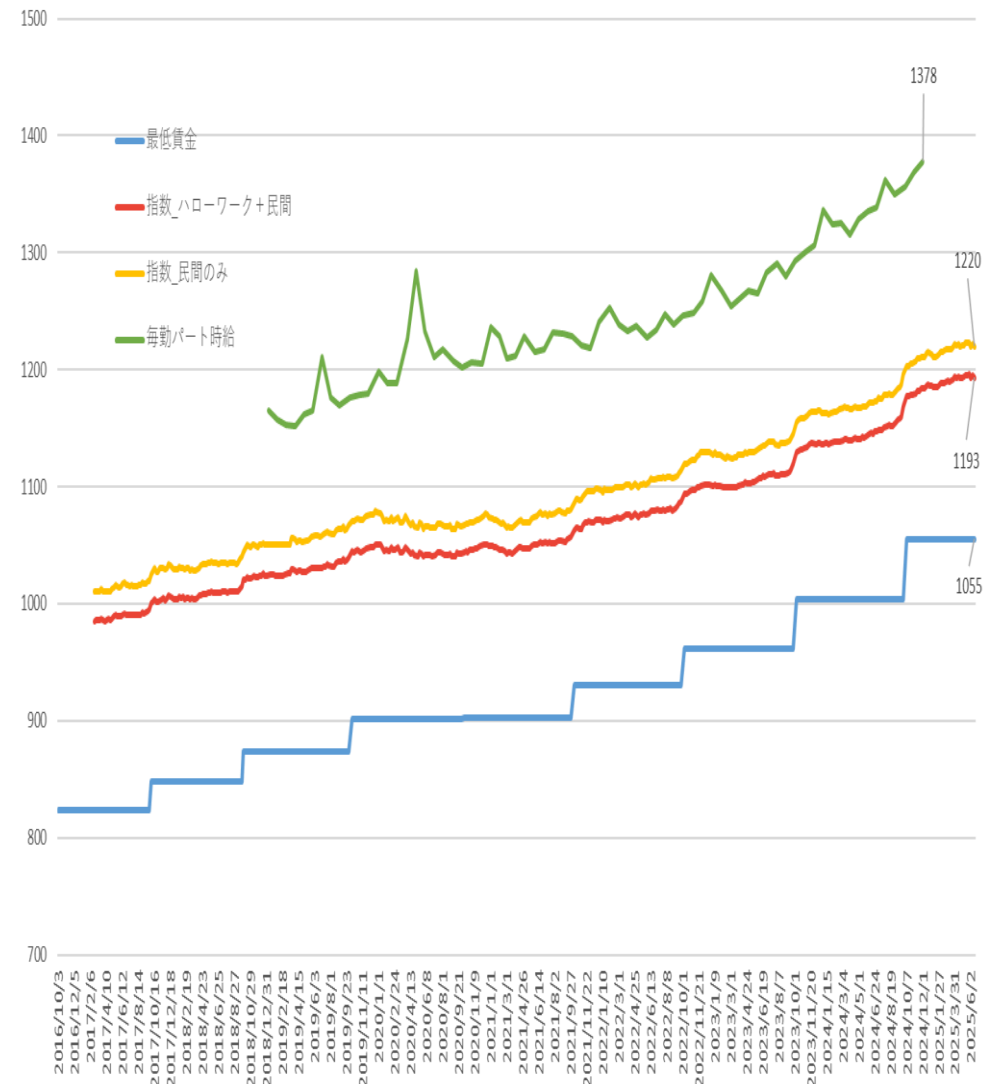
- ①連合の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」を活用して、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促す。
- ②要望に応じて「適正な価格転嫁・適正取引のための出前相談会」を企画する。
- ③労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大と実効性強化に取り組む。
- ④自主行動計画や業種ガイドラインの改訂・新設などを働きかける。
- ⑤政府・政党や経営者団体との懇談会などを実施する。
- ⑥地方版政労使会議などの場を活用し、機運の醸成に取り組む。

6. 賃金の「格差是正」 雇用形態間格差の是正

- ① **7%を目安**に少なくとも地域別最低賃金の引き上げ率（6.3%）を上回る賃金引上げに取り組む。
- ② 有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に**能力の高まりに応じた処遇の実現**に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,450円以上をめざす。

※ 連合「賃金水準検討プロジェクト・チーム答申」（2024年7月19日）を踏まえ、2024闘争から代表銘柄を「経験5年相当」に見直した

＜求人募集賃金、平均時給、最低賃金の推移＞

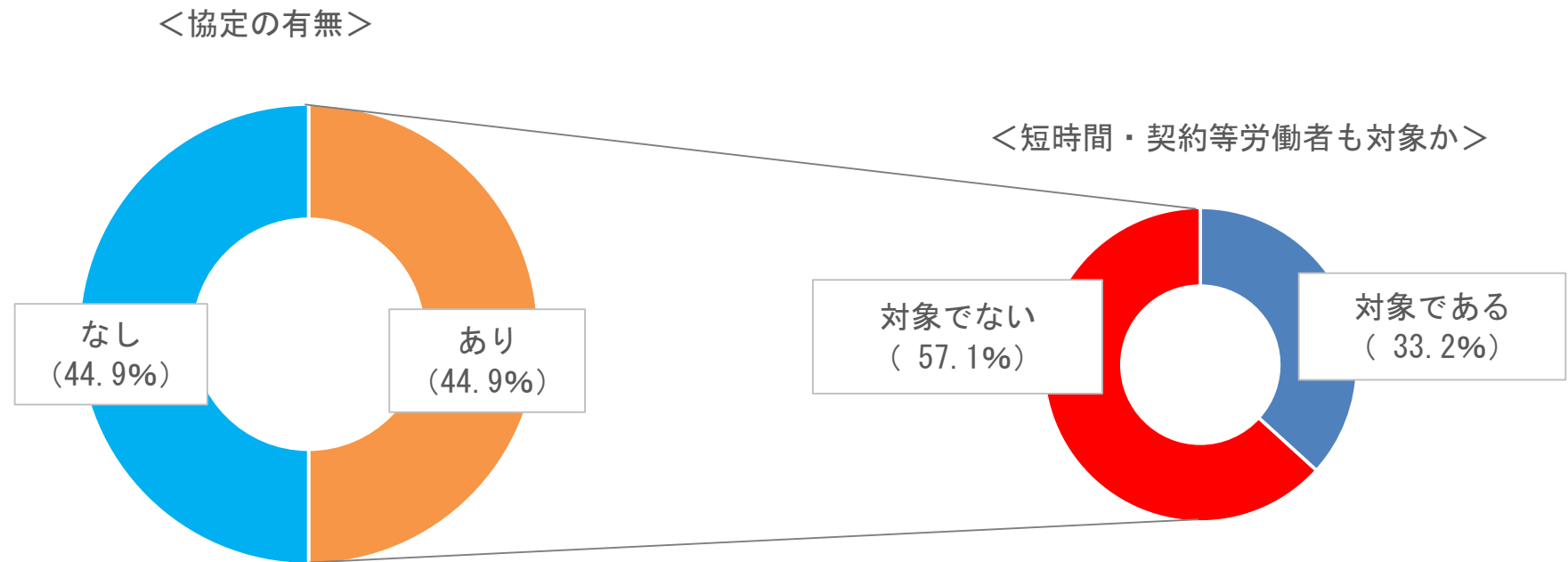


出所：厚労省「毎月勤労統計」、株式会社ナウキャスト「HRog賃金Now」

6. 賃金の「格差是正」 企業内最低賃金

- 企業内の**すべての労働者を対象に「企業内最低賃金協定」**を締結する。
- 締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、**「時給1,300円以上」**をめざす。
- ※「連合リビングウェッジ2025（単身成人）」および高卒新規学卒者の所定内給与額を総合勘案して算出。

【企業内最低賃金協定の有無】



（出所）連合「2025年労働条件等の点検に関する調査報告書（全単組調査）」より連合作成

6. 賃金の「格差是正」 連合リビングウェイジとは

○連合は、労働者が健康で文化的な生活ができ、労働力を再生産し社会的体裁を保持するために「**最低限必要な賃金水準**」を独自に試算（＝連合リビングウェイジ）。

○連合試算では、単身成人世帯では、**時間額で1,270円**。
⇒企業内最低賃金協定の目標：1,300円以上をめざす

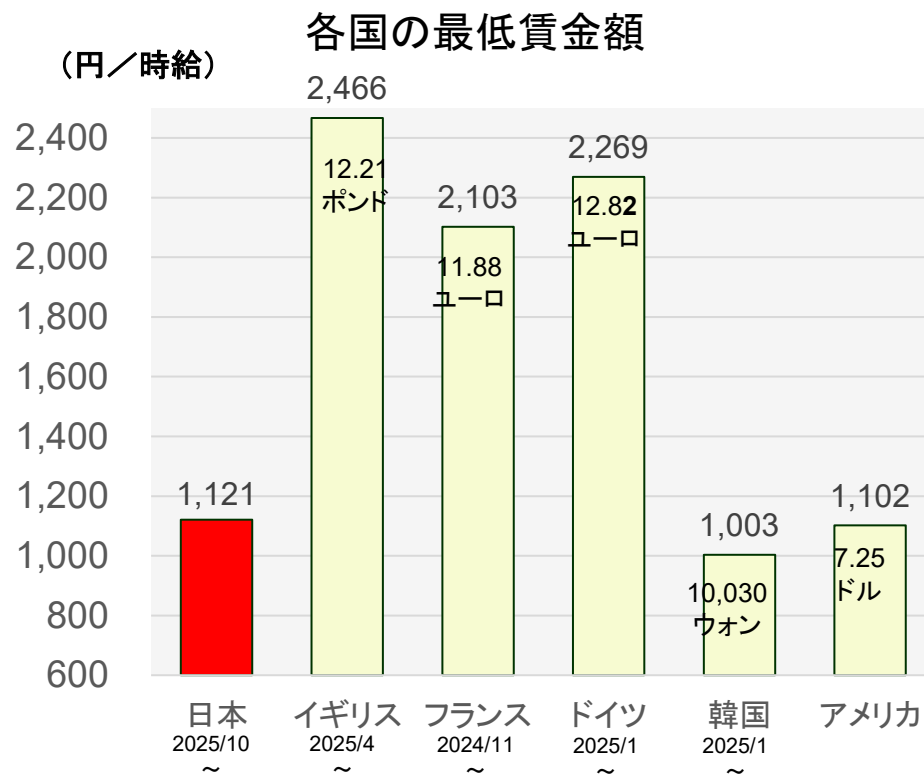
連合リビングウェイジで考えた、単身世帯の生活イメージとは？

- ・原則として自炊（1日770円（朝3:昼3:夜4））
- ・外食は1月4,116円。
- ・住居は1K9.0畳。エアコン1台保有。
- ・洋服は量販店などで購入し、耐用年数を長め（例：スーツは6年）に設定。
- ・レジャー関係費（映画、カラオケなど）は1月3,047円。
- ・レジャーや買い物のための交通費は往復700円×月4回。
- ・テレビ、PC、スマホは所有。インターネットはスマホとのセット割（1ギガ→3ギガ）。



7. 法定最低賃金①

【最低賃金の国際比較】



注. 為替レートは2025年10月27日現在、アメリカは連邦政府最賃(2009/7)
(出所)各国HP等をもとに連合作成

【地域別最低賃金の推移】

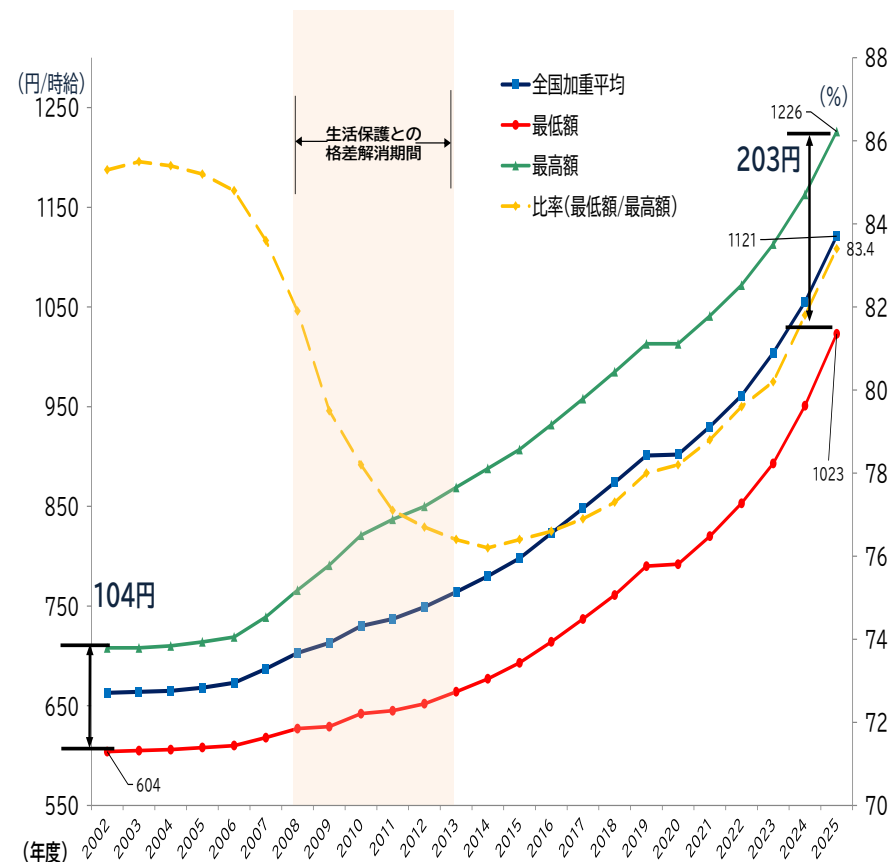


図.最低賃金の地域間額差の推移

7. 法定最低賃金② 連合の中期目標

○地域別最低賃金について、連合は一般労働者の賃金の中央値の6割水準をめざす。
これは、相対的貧困ラインを念頭に最低賃金の国際標準を意識したものである。

参考4：賃金中央値の6割水準に関するシミュレーション

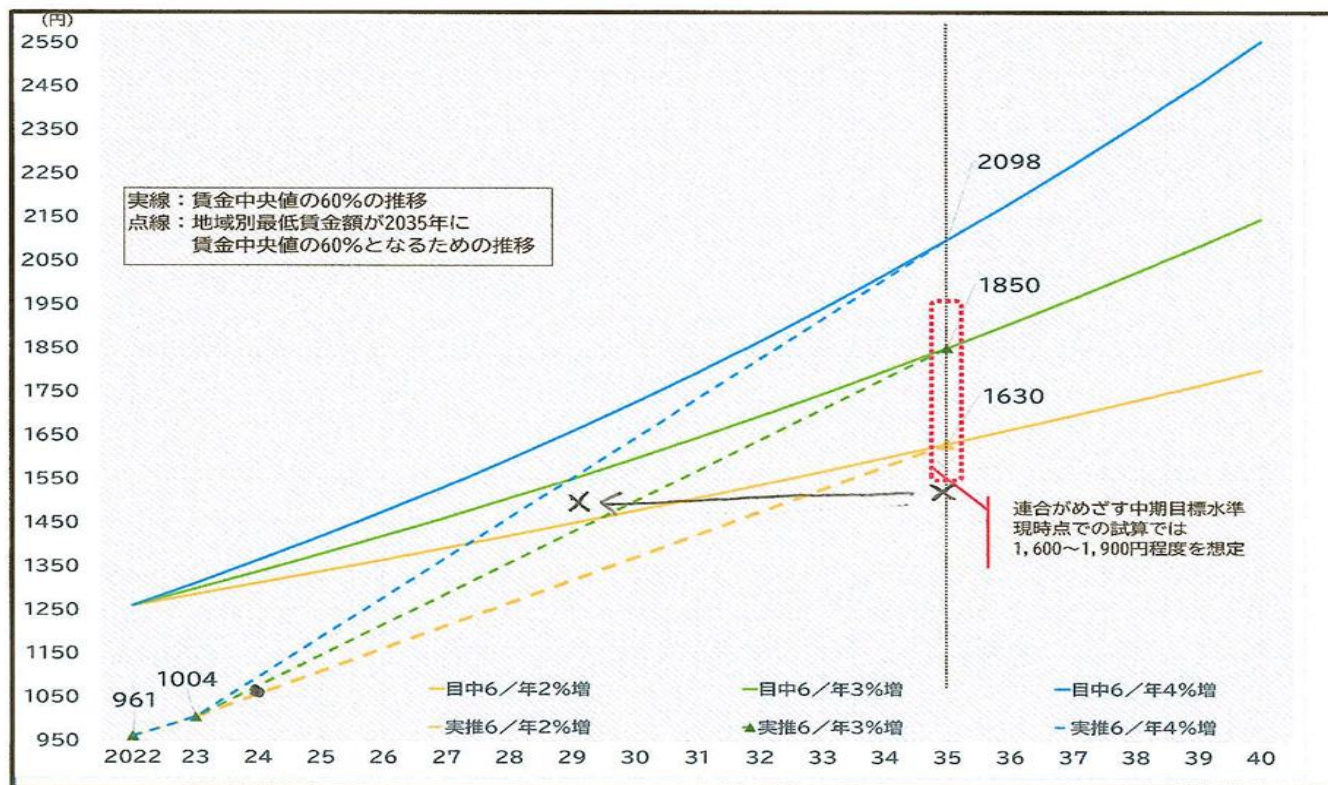


図. 年間賃金上昇率別、賃金中央値の60%に到達するための最低賃金額推移

注. 2022 賃金構造基本統計調査1表より。一時金相当分は便宜的に同調査における「年間賞与その他特別給与額」の平均値を用いた。各実線は、算出した「中央値」が、それぞれ毎年2%、3%、4%ずつ上昇することを想定し試算したもの。各点線は、2035年に同試算値に到達するための推移。

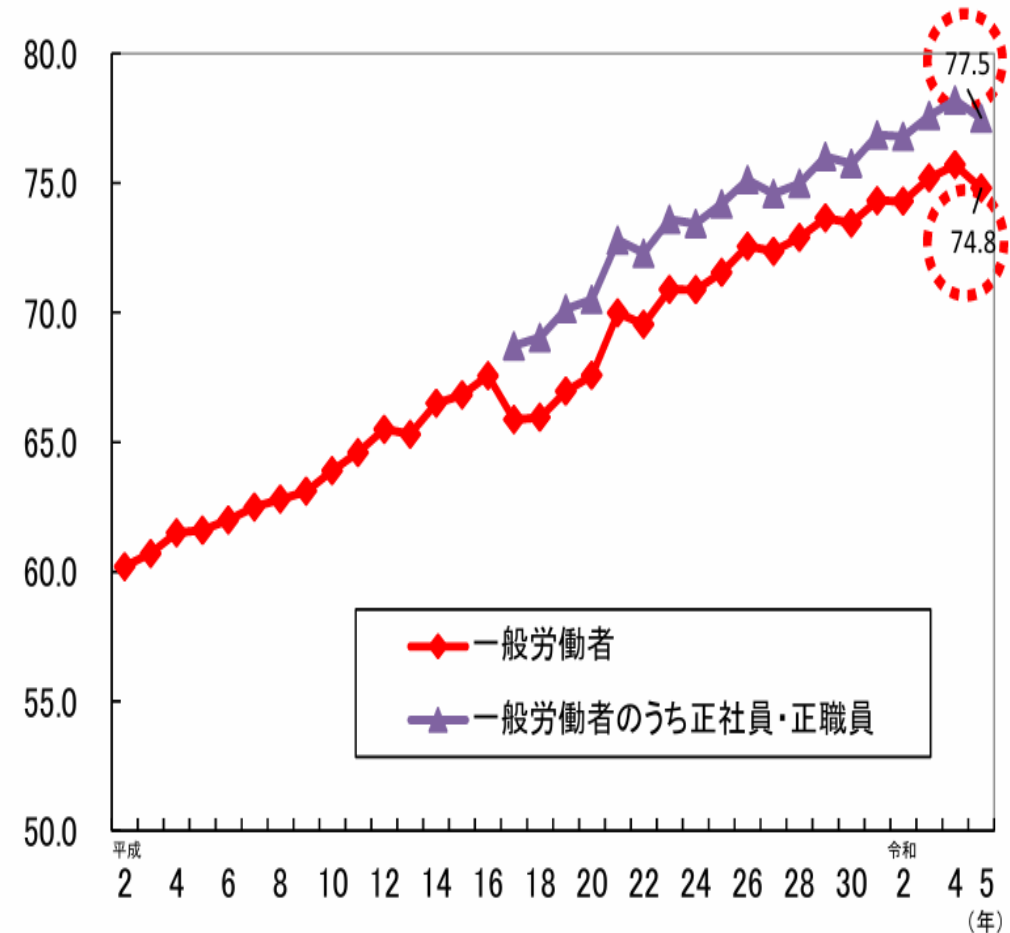
8. 賃金の「格差是正」 男女間賃金格差①

○男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。

○女性活躍推進法（2025年改正）により、2026年4月以降、101人以上の企業に「男女間賃金差異」「女性管理職比率」の状況把握・分析、公表が義務付けられる。企業規模にかかわらず男女の賃金実態の把握・分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

男女間賃金格差(※)の推移

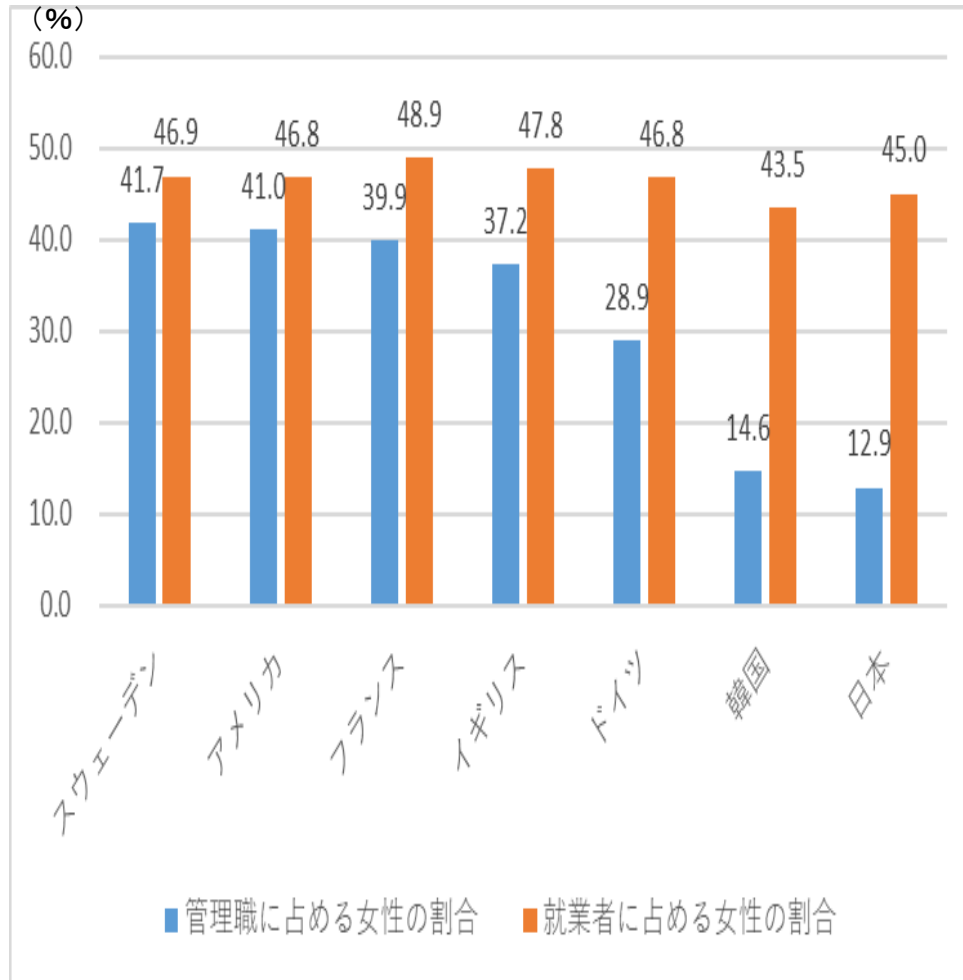
(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

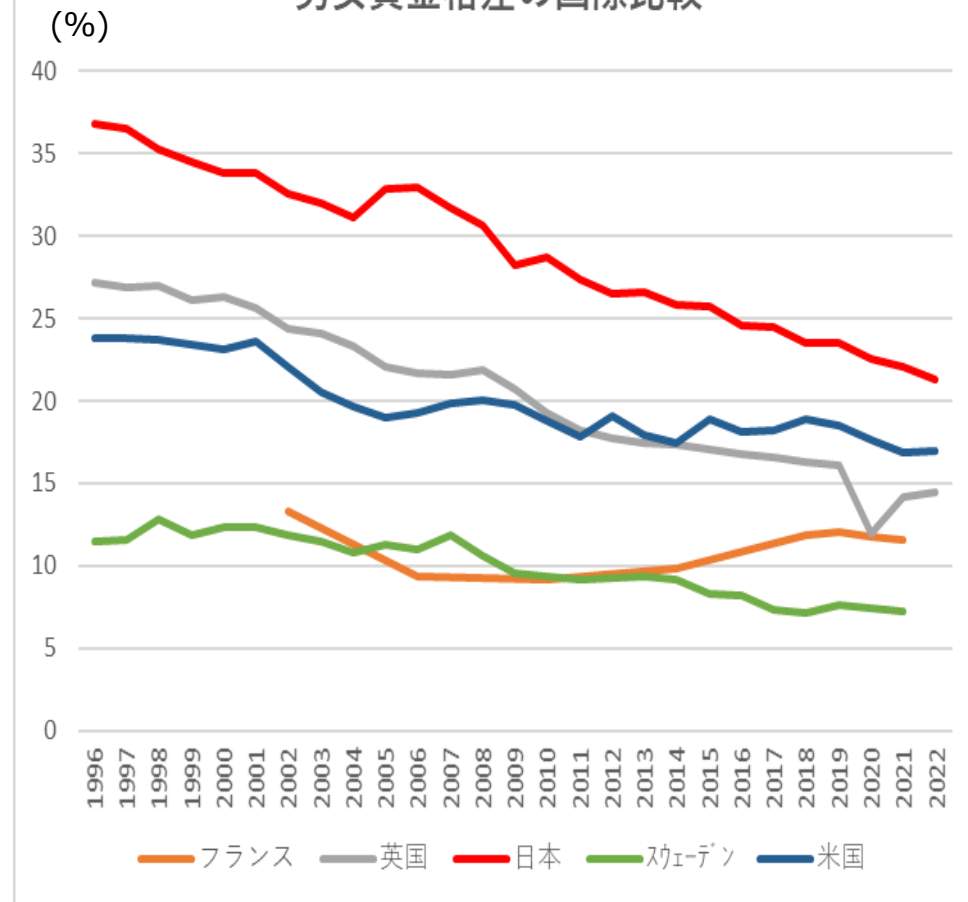
8. 賃金の「格差是正」 男女間賃金格差②

職場における女性の割合（国際比較）



（出所）データブック国際労働比較2023

男女賃金格差の国際比較

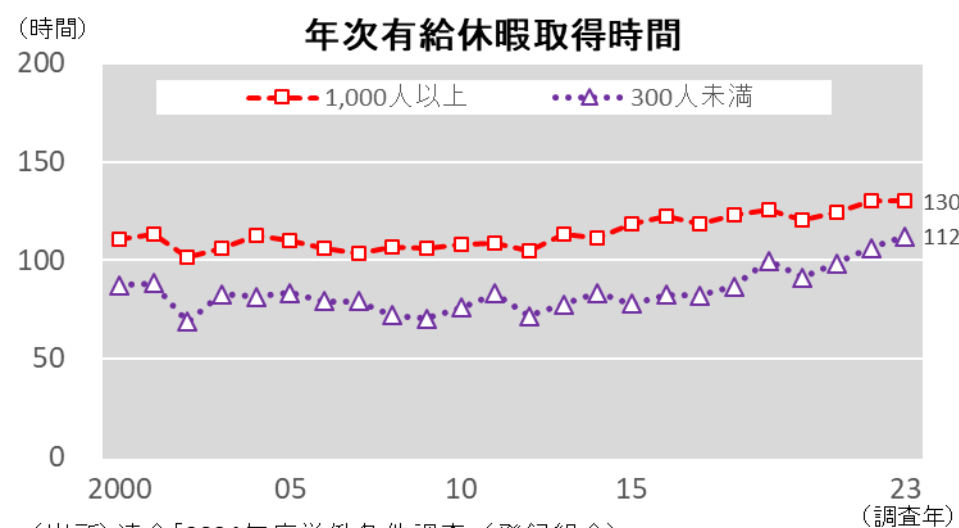
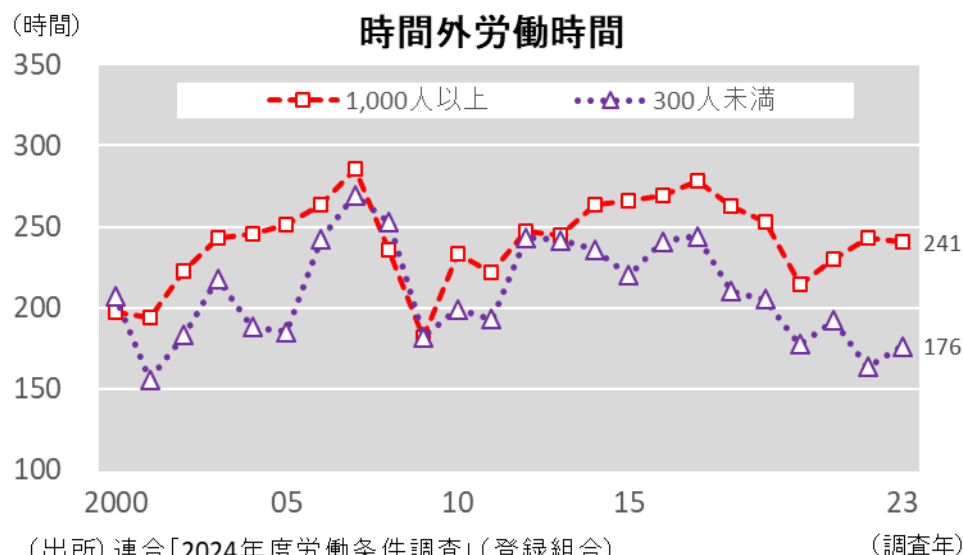
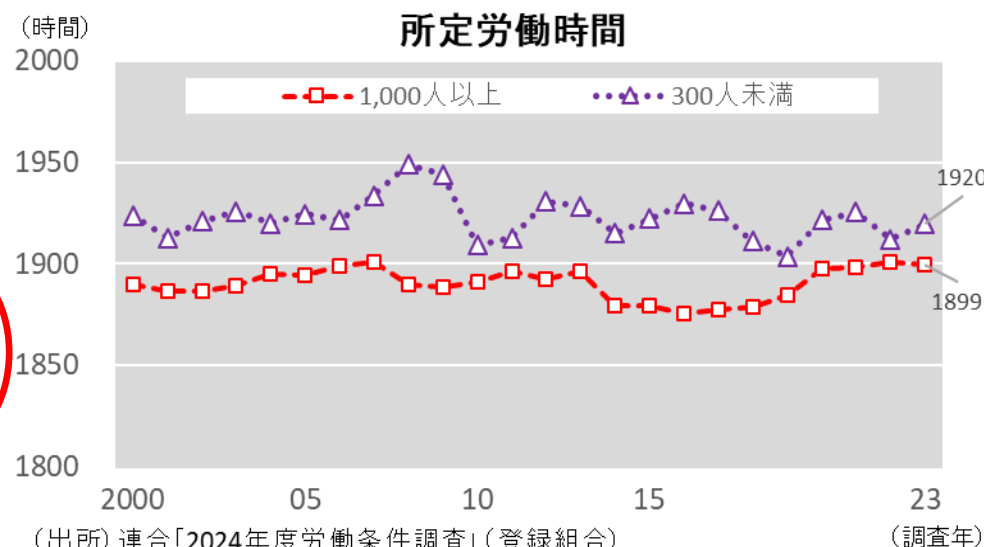
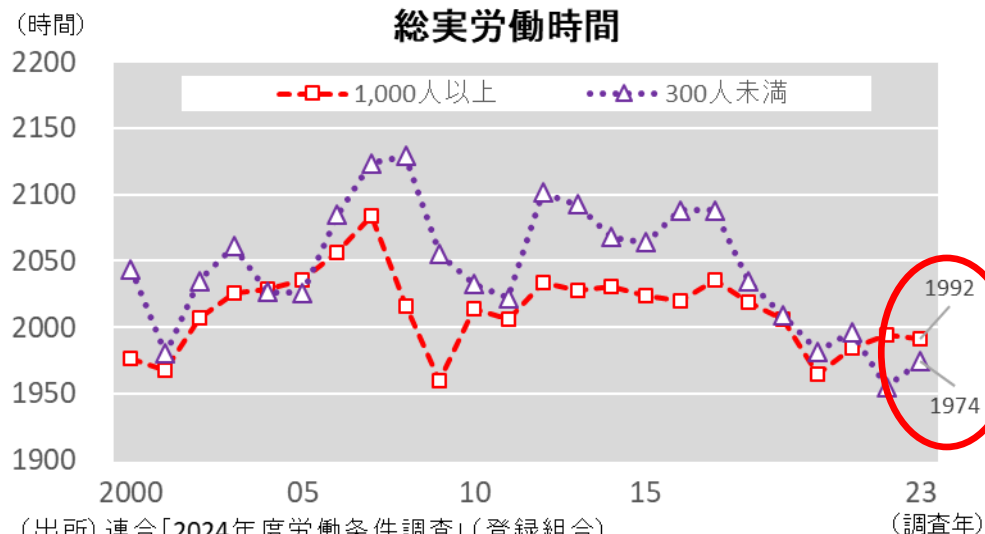


（注）男女賃金格差：男性のフルタイム収入の中央値に対する、男性と女性のフルタイム収入の中央値の差

（出所）OECD

9. 「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

[企業規模別の各種労働時間の推移]



9. 「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

○すべての働く者が「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、社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間1800時間」の実現に取り組む。

【「豊かな生活時間の確保」の取り組み】

- 年次有給休暇の**100%**取得に向けた取り組み（計画的付与の導入など）
- 休日・深夜労働の抑制（抑制に向けた労使協議など）、年間休日増加などの取り組み
- 労働からの解放の保障（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）

【「あるべき労働時間の実現」の取り組み】

- 3 6 協定の締結・点検・見直し**（限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制）
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
- すべての労働者を対象とした**労働時間の客観的な把握と適正な管理**の徹底
- 「裁量労働制」や「事業場外みなし」など、みなし労働時間制度の適正運用（労働時間の点検、2024年4月施行制度改正を踏まえた対応（専門業務型裁量労働制における本人同意の徹底、健康・福祉確保措置の充実

【過半数代表制の適正運用の取り組み】

- 事業場単位での過半数要件の確認**など

豊かな生活時間の確保とあるべき労働時間の実現に向けて（めざす姿）

相互の時間を確保するための対応

時間外割増率の引き上げ

休日・深夜労働の代償措置

基盤整備

豊かで
社会的責任を
果たしうる
生活時間

あるべき
労働時間

基盤整備

基盤整備

年休の確実な取得と
各種休暇制度等の充実

深夜や休日労働の抑制

柔軟な労働時間制度の導入

生活時間帯における
「つながらない権利」

管理監督者を含むすべての
労働者の労働時間管理

36協定の適切な締結と
運用の徹底

働き方も含めた取引の適正化

過重労働防止に向けた
健康確保措置

安全な職場の構築

あるべき労働時間の
実現に向けて



- 健康（睡眠・食事）が十分に確保できる
- 通勤・通学時間
- 育児、介護、病気の治療
- 余暇の充実（自己啓発、趣味など）
- 地域との関わりや社会貢献（消防団や自治会、ボランティア、保護者会など）

16時間以上／日

- 過労死の根絶
- 長時間労働の是正
- 過重労働の防止
- 健康かつ安全
- 個々人の能力を最大限発揮できる
- 新たなスキル・能力を開発できる

8時間以下／日



【豊かな生活時間】

睡眠、身の回り、食事など生理的に必要な活動の時間に加え、家族とのふれあい、趣味、地域活動、交際、自己啓発なども含めた豊かで社会的責任を果たしうる時間

【あるべき労働時間】

本来、労働者が従事すべき労働時間として超過勤務を前提としない労働基準法で定める原則の上限労働時間

10. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善：②60歳以降の働き方

○改正高齢者雇用安定法（2021年4月施行）

- 事業主に対して、**65歳から70歳までの就労機会を確保**するため、高齢者就業確保措置として、高年齢者就業確保措置を講ずる**努力義務**を設ける。
- 努力義務について、雇用以外の措置（④および⑤）による場合は、過半数組合と同意を得た上で導入されるものとする。
 - ①**定年廃止** ②70歳までの**継続雇用制度** ③70歳への**定年の引上げ** ④70歳まで継続的に（a：事業者自ら実施する**社会貢献事業** b：事業者が委託・出資する団体が行う社会貢献事業）に従事できる制度の導入 ⑤70歳まで継続的に**業務委託契約**を締結する制度の導入

【「60歳以降の働き方」に関する連合の考え方】

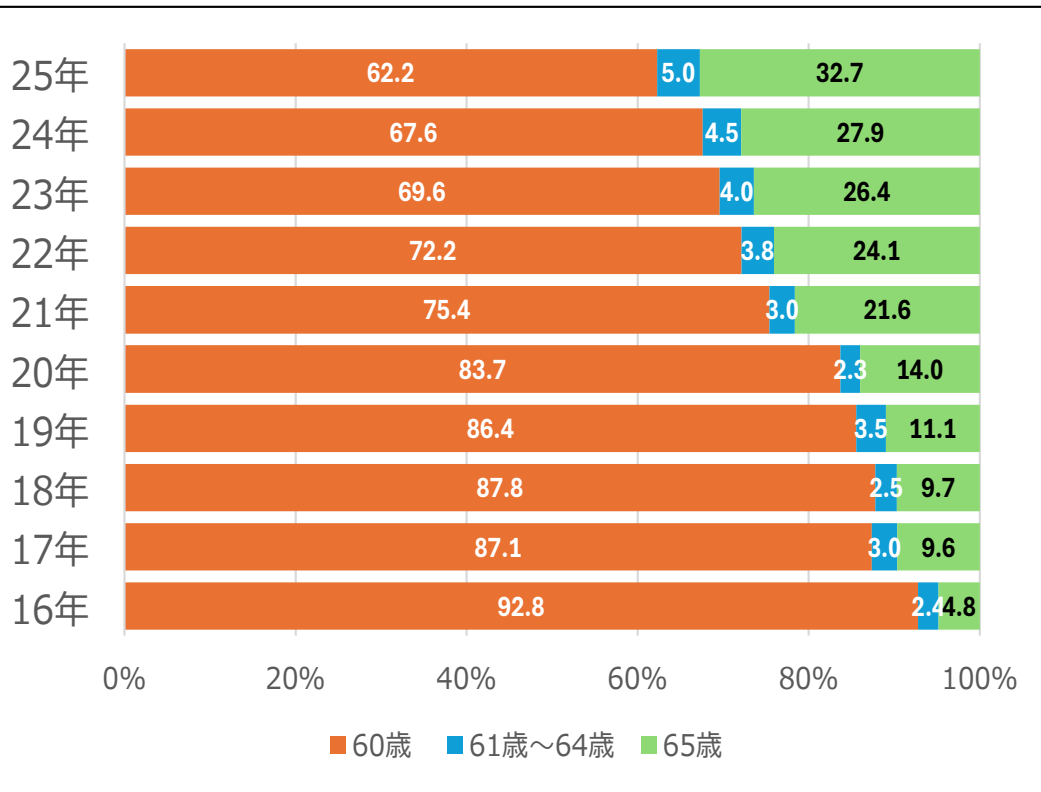
基本的な考え方	～65歳	65歳～70歳	定年廃止
「人生100年時代」を迎える中、連合方針は社会的視点をもって示す。	65歳への 定年引上げ を基軸とする「60歳以降の高齢期の雇用と処遇のあり方に関する考え方」を整理する。なお、継続雇用制度の充実も選択肢として残す。	65歳～70歳での就労を希望する者に対する雇用・就業機会の提供および支援が確実かつ継続的に行われるよう労使協議を通じて制度の構築を行い、原則として、希望者すべてが「 雇用されて就労 」できるよう取り組む。	選択肢の一つとして定年廃止を検討する際の留意点を示す

10. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善：②60歳以降の働き方

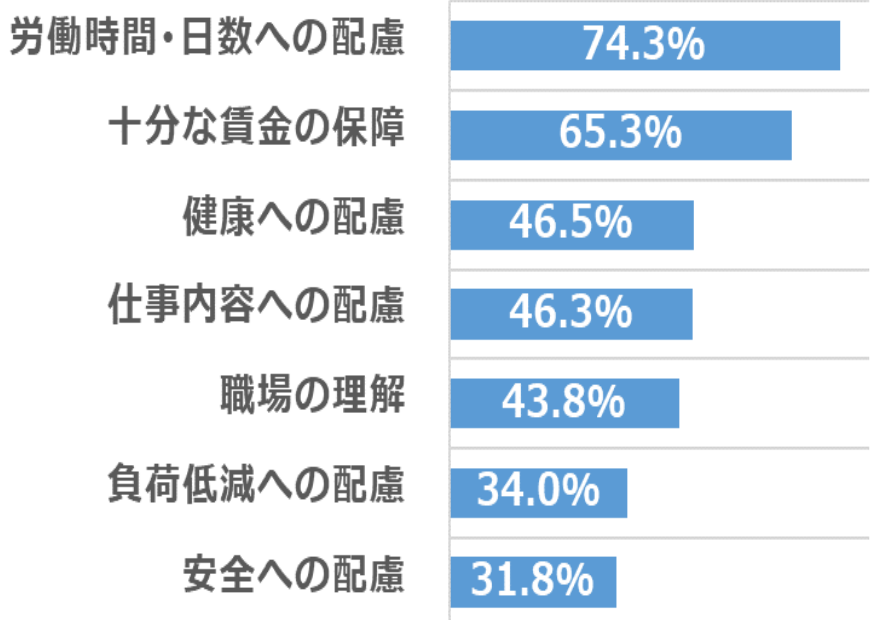
○働くことを希望する高齢期の労働者が、**年齢にかかわらず安定的に働ける社会**の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

○とりわけ、**加齢に伴う健康問題や安全衛生**に加え、介護など社会的問題への配慮を行いつつ、高齢期の労働者が**やりがい**をもって働けることが求められている。

【連合の主要な組合における定年年齢の状況】



【やりがい・働きがいを持って働き続けるために必要な配慮】



(出所) 出所：連合「2025年度労働条件調査」速報値より

(注) 全国の60～69歳の有職者400名が集計対象
(出所) 連合「高齢者雇用に関する調査2020」集計結果

1 1. 政策・制度実現の取り組み課題

○運動の両輪として、以下の政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会・国会審議対応、世論喚起などに取り組む。

- (1) 現下の経済・社会情勢を踏まえた2026年度予算編成と2026年度税制改正実現の取り組み（「給付付き税額控除」の仕組み構築など）
- (2) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
- (3) 持続可能で質の高い医療・介護、子ども・子育て支援など社会保障サービスの実現に向けた人材確保と処遇改善の取り組み
- (4) すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けた取り組み
- (5) 働く者のための労働基準関係法制の実現に向けた取り組み
- (6) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- (7) 学校職場における長時間労働の是正と教職員の処遇改善の取り組み

1 2. 主な取り組み日程

○要求提出：原則として2月末まで

○回答引き出し

先行組合回答ゾーン 3月16日（月）～19日（木）
【ヤマ場 3月17日（火）～19日（木）】
3月月内決着回答ゾーン 3月20日（金）～31日（火）

○連合アクションの取り組みとも連動させて、すべての働く人に
2026 闘争の意義と目的などを広く社会に向けてアピールする

○社会対話

1～2月中心：地方版政労使会議

1～3月：経営者団体との意見交換

ご清聴
ありがとうございました。

