

# 2026春季生活闘争方針

スローガン：こだわろう！くらしの向上 ひろげよう！仲間の輪

## 2026春季生活闘争をめぐる情勢

### 1. 国内の経済動向

日本銀行は「経済・物価情勢の展望（25年10月30日）」の見解として、先行きのわが国経済を展望すると、各国の通商政策等の影響を受けて、海外経済が減速し、わが国企業の収益なども下押しされるもとで、緩和的な金融環境などが下支え要因として作用するものの、成長ペースは伸び悩むと考えられる。その後については、海外経済が緩やかな成長経路に復していくもとで、成長率を高めていくことが見込まれる、としている。

海外経済は、各国の通商政策等の影響を受けて一部に弱めの動きもみられるが、総じてみれば緩やかに成長している。輸出や鉱工業生産は、一部に米国の関税引き上げに伴う駆け込みとその反動の動きがみられるが、基調としては横ばい圏内の動きを続けている。企業収益は、製造業において関税による下押しの影響がみられるが、全体としては高水準を維持しており、業況感も良好な水準を維持している。こうしたもとで、設備投資は緩やかな増加傾向にある。

個人消費は、物価上昇の影響を受けつつも、雇用・所得環境の改善を背景に底堅く推移している。一方、住宅投資は減少している。この間、公共投資は横ばい圏内の動きを続けている。

金融環境は、緩和した状態にある。物価面では、消費者物価（除く生鮮食品）の前年比をみると、賃金上昇の販売価格への転嫁の動きが続くもとで、米などの食料品価格上昇の影響等から、足もとでは3%程度となっている。予想物価上昇率は、緩やかに上昇している。

### 2. 山形県の経済状況

「山形県経済動向月例報告（令和7年12月22日）」では、本県経済は、緩やかに持ち直しているものの、弱含みの動きが続いているとしている。個人消費は、一部に弱さがみられるものの、底堅い動きとなっている。鉱工業生産は、緩やかに持ち直しているとなっており、雇用情勢は、持ち直しの動きに弱さがみられると概況を示している。

また、日本銀行山形事務所「山形県金融経済概況（令和7年12月22日）」では、山形県の景気は、一部に弱めの動きがみられるものの、持ち直している。最終需要の動向をみると、公共投資は、大幅に増加している。設備投資は、減少している。個人消費は、一部に弱めの動きがみられるものの、緩やかに回復している。住宅投資は、弱い動きとなっている。この間、生産は、持ち直している。雇用・所得環境は、改善している。消費者物価（生鮮食品を除く総合）は、前年を上回っているとしている。

山形県統計企画課の山形市消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）では、前年同月比において24年9月から公表直近月25年11月までの単純平均は3.27%となり全国の3.21%より0.06%上回っている。

一方で、毎月勤労統計調査によると山形市の実質賃金指数（現金給与総額）25年1月～9月までの単純平均はマイナス0.70%となり、同時期全国平均マイナス1.64%よりプラス0.94%と若干上回っている。全国的に見ても長引く物価高に対し賃金の上昇が追い付いていない構図に変化はなく、生活はし難いままである。

### 3. 山形県の雇用情勢と賃金の動向

- (1) 県内の有効求人倍率（季節調整値）は、2025年12月26日発表では1.24倍<sup>1</sup>となり、前月を0.02ポイント下回った。全国では1.18倍となり、前月と同水準であった。正社員に係る有効求人倍率は1.02倍で、前年同月を0.04ポイント下回った。また、完全失業率では、7月～9月の平均が1.9%と全国の2.5%を下回っており、前年度と比較すると横ばいとなっている。
- (2) 毎月勤労統計調査地方調査結果速報（2025.11）によると、常用雇用者数におけるパートタイム労働者の比率は前年差0.9ポイント増加の24.5%となった。全国的な比率は31.14%となり微増傾向にある。
- (3) 2025年度の県内常用労働者の、きまって支給する給与（事業所規模5人以上）は、257,294円<sup>2</sup>対前年比0.7%の増加となった。
- パートタイム労働者の毎月決まって支給される給与の平均月額は、110,964円となり対前年比9.2%の増加となっている。
- また、2025年9月分の県内一般労働者の、毎月決まって支給される給与の平均月額は、257,294円前年比0.7%増加となり、パートタイム労働者の毎月決まって支給される給与の平均月額は、114,967円と対前年比2.6%増加となった。（製造業4.6%、卸売業・小売業14.8%、医療・福祉-6.0（昨年+25.8%））
- (4) 2026地域ミニマム運動（2025賃金実態調査）で集計した連合山形加盟組合平均賃金（サンプル数：36組合・5,410人）は、対前年比103.26%（8,826円）の279,591円と昨年度を上回っている。
- (5) 2026地域ミニマム運動で明らかになった県内における男女間の賃金格差は、平均賃金（男284,637円・女259,977円）で24,660円（昨年度は29,900円）、1歳当たりの上昇額（男5,196円・女2,447円）においては2,749円である。（昨年度は3,333円）

#### ① 2023年～2026年地域ミニマム男女間賃金格差（額差）

	2026（25年実績）	2025（24年実績）	2024（23年実績）	2023（22年実績）
男 女 計	279,591円	270,765円	260,413円	259,957円
男 性	284,637円	277,315円	264,881円	264,814円
女 性	259,977円	247,415円	242,252円	240,627円
男女間額差	24,660円	29,900円	22,629円	24,187円

#### ② 2023年～2026年地域ミニマム全産業男女計および男女平均値

年（実績年度）		集約人数	平均賃金	平均年齢	平均勤続
2023（2022年実績）	男性	4,640	264,814	40.7	17.7
	女性	1,166	240,627	43.8	21.3
2024（2023年実績）	男性	4,760	264,881	40.3	17.0
	女性	1,171	242,252	43.1	19.5
2025（2024年実績）	男性	4,353	277,315	40.6	16.9
	女性	1,221	247,415	43.2	18.8
2026（2025年実績）	男性	4,303	284,637	40.7	16.8
	女性	1,107	259,977	42.4	18.8

1 令和7年11月28日公表 総務省統計局「労働力調査（基本集計）より抜粋

2 令和6年「山形県の賃金、労働時間及び雇用の動き－毎月勤労統計調査地方調査結果報告（年報）」より抜粋

#### 4. 人口動向と課題

県によれば、2025年12月1日現在の山形県の総人口は、前の月に比べて1,113人減り99万2,406人となった。特に異動時期の3月には、4,000人超減少し、26年度も同様の推移であれば、ますます人手不足が顕著となり、中小企業が多い山形での生産活動が衰退する懸念がある。

主な要因として、出生数の減少、死亡数増加による自然減少が拡大しており、経済に与える影響が深刻さを増している。

#### 5. 働き方（総実労働時間）の現状

(1) 2025年11月28日山形県公表「毎勤でみた山形県の賃金・労働時間・雇用の動き」によると県内2025年度9月の一人平均総実労働時間（パートタイム労働者含む）は規模5人以上で144.7時間、前年同月比0.9%減（規模30人以上で148.8時間、前年同月比1.0%増）となった。このうち所定内労働時間の対前年比は0.1%減の135.7時間となり、所定外労働時間は、対前年比11.8%減（電気・ガス業38.2%、卸売業・小売業19.1%、宿泊業・飲食サービス業15.6%、教育・学習支援業18.2%、サービス業18.5%）の9.0時間（規模30人以上で10.7時間、昨年同月比0.0%（同率））となった。

(2) 就業形態別労働時間では、一般労働者の総実労働時間は、対前年度比0.7%減の161.5時間となり、うち所定内労働時間は対前年比0.0%（同率）の150.2時間、所定外労働時間は対前年比10.3%減の11.3時間となった。

パートタイム労働者の総実労働時間は対前年比1.4%増の93.1時間となり、うち所定外労働時間は対前年比9.2%減の2.0時間となっている。

(3) 県内24年9月の総実労働時間を全国平均（令和6年分結果速報）と比較すると、全国平均は対前年比1.0%減の136.9時間。県内の対前年比は0.2%増の146.7時間。格差は107.2%（全国＝100）となる。

#### 6. 県内における価格転嫁の現状

##### 「県内における価格転嫁の実態～アンケート調査から」<sup>3</sup>

連合山形のシンクタンクである、山形県経済社会研究所では、県内企業における価格転嫁の実態を把握するため、昨年に引き続き、7月～8月にかけて、アンケート調査を実施した。調査の方法は、山形県企業データベースに掲載されている1500社の企業データ（県内企業、県内に支店等を持つ県外企業など）から、500社をランダムに抽出し、郵送回答による調査を行ったものである。245社（49.0%、業種内訳は、製造107社、流通38社、サービス56社、その他44社）から回答を得た。

① コスト上昇分を理由に価格転嫁を要請したか（図表6）全体の数字では、要請した174社（71.0%）、要請していない63社（25.7%）、要請できない8社（3.3%）となった。今回は、約70%の企業が要請したと回答したが、昨年（79.3%）を大きく下回った。業種別では「製造業」は比較的高い（2025、2024共80%超）が、サービス業は低い（2025 53.6%、2024 67.6%）。全体としては、昨年から進んでいるとはいいがたい。とりわけ、サービス業では要請しにくい厳しい実態が続いている。価格転嫁できない理由として、「元請からの強制」、「要請すると仕事が回ってこない」などの回答がみられた。

② コスト上昇分を販売価格やサービス料金にどの程度（コスト要素ごと）価格転嫁できたか（図表7）コスト要素ごとに、全体の数字を比較すると、5割以上転嫁できた割合（計）は、「原材料」では、60.8%（2024 61.1%）とほぼ横ばいだが、「エネルギー価格」では、45.7%（2024 29.6%）、

3 （一社）山形県経済社会研究所「山形県の社会経済2025年」より抜粋

「労務費」では、46%（2024 26.5%）と、いずれも昨年を上回っており、価格転嫁が一定程度進んでいるといえる。意見として、「小売業は、卸業者から販売価格が決められるので、自社のコスト上昇分を転嫁できない」「メーカーや商社の理解協力、ユーザーや消費者の価格上昇を是とする仕組みづくりが必要」などが出されている。

- ④ パートナーシップ構築宣言、価格転嫁にかかる県内共同宣言（2023年3月）を知っているか（図表8）「知っている」が、いずれも30%台にとどまり、周知が進んでいるとは言えず、価格転嫁の必要性について、認識が共有されていないといえる。周知徹底に向け、公労使連携した取り組みの強化が求められる。

図表6 コスト上昇分を理由に（商品やサービスに）価格転嫁を要請したか（全体及び業種ごと）

(全体)		2025		2024	
1	価格転嫁をした	174	71.0%	169	79.3%
	交渉が行われた 行われなかった	171		165	
	3		4		
2	要請していない	63	25.7%	33	15.5%
	必要であるがしていない	32		30	
	先に維持減額申し入れ	4		3	
	その他	27		0	
3	要請できない	8	3.3%	11	5.2%
計		245		213	

(製造)		2025		2024	
1	価格転嫁をした	89	81.2%	91	85.8%
	交渉が行われた 行われなかった	89		89	
	0		2		
2	要請していない	15	14.0%	10	9.4%
	必要であるがしていない	10		10	
	先に維持減額申し入れ	2		0	
	その他	3		0	
3	要請できない	3	2.8%	5	4.7%
計		107		106	

(流通)		2025		2024	
1	価格転嫁をした	28	73.7%	33	78.6%
	交渉が行われた 行われなかった	28		33	
	0		0		
2	要請していない	9	23.7%	5	14.3%
	必要であるがしていない	5		3	
	先に維持減額申し入れ	0		3	
	その他	4		0	
3	要請できない	1	2.6%	3	7.1%
計		38		42	

(サービス)		2025		2024	
1	価格転嫁をした	30	53.6%	23	67.6%
	交渉が行われた 行われなかった	29		22	
	1		1		
2	要請していない	25	44.6%	9	26.5%
	必要であるがしていない	10		9	
	先に維持減額申し入れ	2		0	
	その他	13		0	
3	要請できない	1	1.8%	2	5.9%
計		56		34	

(その他)		2025		2024	
1	価格転嫁をした	27	61.4%	22	71.0%
	交渉が行われた 行われなかった	25		21	
	2		1		
2	要請していない	14	31.8%	8	25.8%
	必要であるがしていない	7		8	
	先に維持減額申し入れ	0		0	
	その他	7		0	
3	要請できない	3	6.8%	1	3.2%
計		44		31	

※2025は2024年5月～2025年6月、2024は2023年5月～2024年6月における対応状況

図表7 価格転嫁割合について（コスト要素ごと全体のみ）

原材料価格	2025		2024	
10割	21	9.7%	26	16.9%
8割以上	51	23.5%	30	19.5%
5割以上8割未満	60	27.6%	38	24.7%
2割以上5割未満	36	16.6%	38	24.7%
2割未満	27	12.4%	15	9.7%
全くできていない	22	10.1%	7	4.5%
計	217		154	

エネルギー価格	2025		2024	
10割	13	6.3%	5	4.6%
8割以上	34	16.3%	6	5.6%
5割以上8割未満	48	23.1%	21	19.4%
2割以上5割未満	20	9.6%	30	27.8%
2割未満	37	17.8%	22	20.4%
全くできていない	56	26.9%	24	22.2%
計	208		108	

労務費	2025		2024	
10割	15	7.0%	6	5.7%
8割以上	40	18.8%	4	3.8%
5割以上8割未満	43	20.2%	18	17.0%
2割以上5割未満	34	16.0%	29	27.4%
2割未満	41	19.2%	31	29.2%
全くできていない	40	18.8%	18	17.0%
計	213		106	

※回答があったものについてのみ集計

図表8 パートナーシップ構築宣言の周知度

全体	2025		2024	
知っている	90	36.7%	63	34.8%
知らない	155	63.3%	118	65.2%
計	245		181	

価格転嫁に取り組む共同宣言（2023年3月 山形県内11団体）について

全体	2025	
知っている	83	33.9%
知らない	162	66.1%
計	245	

※2024は調査なし

# 2026春季生活闘争に対する基本スタンス・考え方

## 1. 基本スタンス

- (1) 2022春季生活闘争からスタートした「未来づくり春闘」<sup>4</sup>は、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道<sup>5</sup>に乗せることを目標の一つとして位置づけるとともに、中長期的視点から企業の持続的成長、日本全体の生産性向上につながる「人への投資」の重要性を強く訴えてきた。「未来づくり春闘」評価委員会報告書<sup>6</sup>は、「現在は賃金と物価が安定的に上昇する経済に移行するまでの過渡的な状況にあり、2026年はその実現のための正念場でもある。日本の実質賃金を1%上昇軌道に確実に乗せることを最優先に、労使で春闘に取り組んでいくべき」としている。いまこそ、“新しいステージ”の転換・定着の段階から、実質賃金の持続的な上昇を伴う“賃上げノルム”<sup>7</sup>の確立をめざすときである。物価高やいわゆるトランプ関税の影響など現下の課題も踏まえつつ、中長期的視点から賃上げの大きな流れを継続・拡大し、すべての働く人の生活向上を実現する。
- (2) 直近3年間で賃上げの動きは加速し、2年連続で5%（山形は4%）台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は依然として低迷している。消費低迷の原因の一つは、物価高からの家計防衛に加え、「自分の賃金がこれからも上がる」という確信が持てない人が多く、消費性向がコロナ禍前を下回ったまま推移していることである<sup>8</sup>。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”としていくことが、国民経済の安定と経済の好循環を実現するカギとなる。そのためには、賃上げのすそ野を中小企業や労働組合のない企業などに広げ、格差是正を進めることが不可欠である。また、自国優先主義など外的マイナス要因を乗り越えるためにも国内の消費マインドを喚起できる賃上げが必要不可欠である。
- (3) 日本社会を安定させ、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」が不可欠である。「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤の強化により、日本全体の生産性を引き上げ、交易条件・国際収支を改善し、持続的な生活向上の実現をめざす。
- (4) 政府の「骨太方針2025」<sup>9</sup>では「持続的・安定的な物価上昇の下、物価上昇を1%程度上回る賃金上昇をノルムとして定着させる」とし、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」などを実行するとしている。“賃上げノルム”の早期定着に向け、政府に対して、具体策の実行と適切なマクロの経済社会運営を求める。

4 連合の正式な用語は「春季生活闘争」であるが、組織外への発信に向けて短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。「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である。短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行してきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をめざしている。

5 巡航軌道の当面のイメージについて、実質経済成長率は潜在成長率見合いの1%程度、消費者物価は政府や日銀が目標としている2%程度、名目賃金の上昇率は物価+マクロの生産性の中期トレンド見合いの3%程度。中期的には産業基盤を強化しマクロの生産性を引き上げ、その改善に見合った賃金アップをはかる。

6 第三者に客観的に評価・課題提起いただくために設置した「未来づくり春闘」評価委員会は、2025年5月以降5回にわたって議論を重ね、2025年9月に報告書を取りまとめた。

連合 HP 参照 ([https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/mirai\\_report.html](https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/mirai_report.html))。

7 ノルムとは、社会の人々が共有する相場観のこと。「日本社会には、物価は動かなくて当たり前、賃金も動かなくて当たり前というノルムが沁みついている。価格と賃金に関する日本のノルムは国際的に異常である」(渡辺努『世界インフレの謎』講談社、2022年)。

8 今後5年間で年2%程度以上のペースで賃金所得が「上昇する」と考えているのは2割程度、「今と変わらない」+「低下する」が過半数（内閣府「経済財政白書」2025年7月）

9 「経済財政運営と改革の基本方針2025～『今日より明日はよくなる』と実感できる社会へ～」(2025.6.13閣議決定)

- (5) 政労使が社会的責任を果たすべく大きな問題意識を共有し、多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心をつくっていかねばならない。連合は、働く仲間の力を結集し社会的うねりをつくりだすべく、先頭に立って運動をけん引する。
- (6) 労働者への分配については、社会全体の生産性の伸びに応じて賃金を引き上げるとともに賃金の底上げ・格差是正をはかり、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。2025春季生活闘争の成果と課題を踏まえ、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の前進をはかる。また、誰もが安心・安全に働くことができ、個々人のニーズにあった多様な働き方ができるように、働き方の改善に取り組む。
- (7) 魅力ある産業づくり・産業基盤の強化と適切な価格転嫁・適正取引の重要性などについて情報・意見交換を行い、ビジョンの共有、取引慣行の見直し、適切な価格転嫁に対する消費者への理解促進、ガイドライン作り、国・自治体の支援策の活用・強化などを行っていく必要がある。
- こうした点を踏まえ、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枠組みのもと、産業状況の違いを理解し合いながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。
- (8) 2025闘争では労働組合の有無による賃上げ格差も広がった。労働組合に集う仲間を増やすとともに、労働組合のない職場への波及力を一層高めなければ、賃上げのすそ野は社会全体に広がらず、働く仲間全体の生活向上は実現できない。多様な働く仲間に向けて「みんなの春闘」を展開し、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という労働組合の存在意義を広く社会にアピールし、仲間を増やし、集团的労使関係を社会に広げていく。
- (9) 持続的な賃上げと格差是正が実現できる環境をつくっていくために、適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを強化する。これまでの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、働き方も含めた「取引の適正化」とともに、以下の5点を中心に全力で取り組む。
- ① 取適法（2026年1月1日施行）の周知徹底をはかるとともに、引き続き「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知強化と浸透に取り組む。連合の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」などを活用して、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。企業名の公表を含めた監督行政が強まっており、発注側の立場からも、法令や指針に沿った適切な企業行動を促す。
  - ② 労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大をはかるとともに、「中小組合元気派宣言」の好事例などを参考に経営側に積極的な活用を促す。社内および取引先企業への周知を企業に求める。
  - ③ 構成組織は、加盟組合の取り組み状況や課題を把握し、組織内外の情報・意見交換などに活用する。課題を踏まえて、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。
  - ④ 連合はそのエッセンスを集約し、政府・政党や経営者団体との懇談会などに活用し、機運の醸成と政策反映に結びつける。また、公正取引委員会や中小企業庁の実態調査の結果などを踏まえ、政策効果を検証し、要請活動を行う。
  - ⑤ 地方版政労使会議や連合プラットフォームなどの場を活用し、魅力ある地域づくりと中小企業の役割など幅広い視野で理解を深めるとともに、中小企業などへの各種支援策の周知・活用促進とさらなる拡充に取り組む。
- (10) 賃金上昇の時代に突入したことを踏まえ、労働組合として自らの賃金実態の把握と分析が一層重要になっている。要求案作りに先立ち組合員の賃金データを収集し、連合や構成組織等が

掲げる賃金水準をはじめとする社会的指標との比較などを行い、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差などを具体的に把握する。

- (11) 2026春季生活闘争がめざすところの実現には、健全な労使関係のもとでの労使交渉が重要であり、春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と必要性を社会にアピールし、連合本部・構成組織・地方連合会が連携し、組合づくり・仲間づくりから、組織拡大・強化につなげる。  
そして、すべての働く仲間をまもりつなぎ支え、社会全体の底上げをはかる運動を推進する。

## 2. 賃金要求についての考え方

- (1) 「未来づくり春闘」のもと、国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていくことをめざしてきたが、この4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。主要国の賃金が年1～2%ずつ上昇していることを踏まえると、日本の実質賃金をわが国全体の生産性の伸びに応じて継続的に引き上げ、中期的には生産性自体を引き上げることで改善のスピードアップをはかる必要がある。2026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。
- (2) 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、わが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。2025年度の地域別最低賃金は6.3%引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体で見れば高い水準（「法人企業統計」）で推移し、労働分配率も低下が続いている。今こそ未来を見据えて、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。
- (3) 2025闘争では2年連続4%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心感を持ってこそ、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることができる。そのためには、物価を安定させるとともに、2025闘争における賃上げの流れを定着させ、賃上げのすそ野を広げていく必要がある。
- (4) 低所得層ほど消費性向は高いことから、賃金格差の是正は、マクロの消費性向を引き上げ、消費マインドを喚起することにつながる。企業規模間、雇用形態間、男女間の賃金格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。
- (5) 近年、人材確保のために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などの傾向がみられた。連合総研「勤労者短観」（2025年4月調査）によると、賃上げが物価上昇に追いついていないと感じる比率が中高年層で相対的に高まっている。賃上げ原資の配分についても、人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含め、労使でしっかりと協議し、すべての働く人の生活向上をめざす必要がある。
- (6) 月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭に置いた「水準の指標」の目安を示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決めるべき性格のものだからである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」<sup>10</sup>に引き上げることをめざす必要がある。

<sup>10</sup> 賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

《「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方》

	目 的	要求の考え方
底 上 げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+賃上げ分 (→地域別最低賃金に波及)
格 差 是 正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす</li> <li>• 男女間については、職場実態を把握し、改善に努める</li> </ul>
底 支 え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定最低賃金に波及)

以上のことを踏まえ、連合山形は、連合本部方針を受け止め、賃上げ分5%以上、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め6%以上賃金引上げにこだわり、「底上げ」「底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場にたった働き方の見直し」を最重点に、2026春季生活闘争をすべての働く仲間の「総合労働環境(賃金・一時金・福利厚生・労働時間および労働関係法制を踏まえた環境整備等)の改善」をめざす闘いと位置づけ、構成組織が一丸となって取り組む。

## 具体的な取り組み

### 1. 「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けた取り組み

#### 1. 月例賃金

- (1) すべての組合は月例賃金の引き上げにこだわり、賃金水準闘争を強化する。定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準の追求」の取り組みを強化する。すなわち、産業における最大限の「底上げ」をはかり、「中央との格差是正」を加味し、5%以上の賃上げ(ベア獲得)を実現し定期相当分含め6%以上、金額では「19,500円」(6.97%≒7%)の賃金引き上げにこだわる。同時に、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保するため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。なお、取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定(産業別)最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえる。具体的な要求指標は、次表のとおりとする。

《2026春季生活闘争における連合本部賃金要求指標パッケージ》

底上げ	<p>賃上げがあたりまえの社会の実現に向け、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。</p> <p>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5%以上<sup>11</sup>、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め6%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。</p>
-----	---

11 内閣府の年央試算7月時点(2025年度実質GDP0.7%、消費者物価2.4%)、民間予測フォーキャスト調査11月時点(2025年度実質GDP0.78%、消費者物価(生鮮食料品除く総合)2.75%)や日本全体の生産性上昇率のトレンド(1%弱)を念頭に、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、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増、中央との格差是正などを総合的に勘案。

	規模間格差是正	雇用形態間格差是正
格差是正	〈到達目標水準（中位数） <sup>12)</sup> 35歳：312,000円 30歳：288,000円	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 <sup>13)</sup> 。
	〈最低到達水準（第1四分位） <sup>12)</sup> 35歳：262,000円 30歳：245,000円	
底支え	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。</li> <li>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<sup>14)</sup>をめざす。</li> </ul>	

(2) 構成組織は、月例賃金にこだわり、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」に取り組む。

それぞれの産業において「めざすべき賃金水準」を設定した上で、自組織の中小組合や有期・短時間・契約等で働く者が自らの賃金の「働きの価値に見合った水準」への到達を追求し得る要求を設定するために、連合山形と連携し責任ある指導・支援を行う。

(3) 中小労働組合は、連合山形『賃上げ要求水準』『めざすべき賃金水準』『最低到達目標水準』（別記）を意識し、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を確保した上で、水準の到達に必要な賃金引き上げに向け最大限の要求にこだわり確立する。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。

(4) 【中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）】

- ① 企業規模間格差は2023年より拡大に転じ、人手不足は大企業より深刻である。賃上げと価格転嫁・適正取引における格差の解消をめざし、「Ⅱ. 2026春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」に取り組むとともに、とりわけ中小組合については格差是正分を積極的に要求する。
- ② 賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立をめざし、労使での検討委員会などを設置して協議を進め、定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。
- ③ すべての中小組合は、上記にもとづき、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標を比較し、その水準の到達

12 賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2024年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の第1四分位を推計し、35歳244,300円、30歳232,400円に2025年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.3%と、2026闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

13 賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2024年賃金センサス産業計・高卒男女計・企業規模計の23歳勤続5年の所定内賃金の推計値224,000円に、2025年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.3%と、2026闘争の賃上げ目標率3%を乗じた月額を厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の一般労働者、企業規模計の所定内実労働時間数の全国平均（最新値を含む3年平均）から時給を算出。

14 「連合リビングウェイジ2025簡易改定版総括表」（単身成人1,270円）、および2024年賃金センサス一般労働者新規卒卒者の所定内給与額高校（産業計・男女計・企業規模計）197,500円（時間額1,200円）を総合勘案して算出。

に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、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。獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。

- ④ 賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、賃金指標パッケージの目標値に格差是正分1%以上を加えた19,500円以上・6.97（≒7%）%以上を目安とする。<sup>15</sup>
- ⑤ 賃上げの結果および企業内最低賃金協定を法定最低賃金引き上げに結びつける。

#### (5) 【雇用形態間格差是正の取り組み】

- ① 2025年度地域別最低賃金は6.3%と連合結成以来（山形は8.1%と過去最大）最大の引き上げとなった。既存者の賃金について、既存者のキャリア評価が適切に処遇に反映されるとともに、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差是正をはかるため、7%を目安に少なくとも地域別最低賃金の引き上げ率を上回る賃金引き上げに取り組む。連合山形は地域間格差も考慮し8%を目安に取り組む。
- ② 有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、時給1,300円以上をめざす。
- ③ 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。なお、参考資料として、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」のデータにもとづく職種別の経験5年相当の時給についても示す。
- ④ 賃上げの結果および企業内最低賃金協定を法定最低賃金引き上げに結びつける。地域別最低賃金については、都道府県別リビングウェイジの山形1,180円を通過点として、中長期的には1,500円を目標とし一般労働者の賃金中央値の6割水準をめざす。また、産業に必要な人材の確保・定着や労務費等の価格転嫁・適正取引を進め、当該産業の公正競争を担保するためには、企業を超えた産業レベルでの賃金水準形成も重要であり、特定最低賃金の役割を踏まえ、新設・改定に取り組む。

#### (6) 【男女間賃金格差の是正、女性活躍の推進】

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な要因である。長時間労働を前提とした働き方や固定的性別役割分担意識を背景とした仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏り、人事制度の運用の結果や女性の幹部社員への登用の遅れにより男女間の賃金格差が生じている。女性活躍推進法の改正（2025年）により、2026年4月以降、常時雇用する労働者の数が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、公表が義務づけられる。女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定指針において、「男女の賃金の差異」の積極的な把握の重要性が明記されていることを踏まえ、連合の方針<sup>16</sup>にもとづき、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

15 連合山形傘下組合平均賃金水準（279,591円）の7%以上に相当する金額は19,500円。内訳：賃金カーブ維持分5,000円＋格差是正含む賃上げ分14,500円以上。

16 「改正労働施策総合推進法」等を踏まえた労働組合の取り組み（仮）（2026年1月中央執行委員会で提起予定）

組みを進める。また、今後更新予定の連合のガイドライン<sup>17</sup>にもとづき、女性活躍推進法の周知徹底・点検活動を行う。

- ① 企業規模にかかわらず、すべての職場において女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」の策定を事業主に働きかけるとともに、内容の検討にあたっては労使で取り組む。その際、職場の女性活躍に関する状況の把握・分析を十分に行い、目標や必要な取り組み内容を設定する。
- ② 職場の女性活躍に関する状況の把握・分析にあたっては、賃金データにもとづいて男女別の賃金分布を「見える化」（賃金プロットなど）し、賃金格差につながる要因を分析する。分析により、仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏りなどの課題を把握した場合には、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- ③ 「男女の賃金の差異」の情報公表にあたっては、事業主に対し、「説明欄」に賃金の差異の要因や是正に向けた取り組みの記載を促す。また、「女性管理職比率」の情報公表にあたっては、「説明欄」に男女別管理職登用比率などの記載を促し、「男女の賃金の差異」の是正、「女性管理職比率」の向上に向けて労使で取り組む。
- ④ 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合として Plan（計画）・Do（実行）・Check（評価）・Action（改善）に積極的に関与する。
- ⑤ 生活関連手当（福利厚生、家族手当など）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性だけに住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため、「世帯主要件」や女性だけに証明書類を提出させることの廃止を求める。
- ⑥ 一般職・総合職などの雇用管理区分がある企業において、各区分に性別の偏りがあり、区分ごとに手当の種類や金額が異なる場合、その差を合理的に説明できないのであれば、間接差別にあたる可能性がある。そのため、手当などの実態を点検し、必要に応じて是正を求める。

#### (7) 【初任給等の取り組み】

- ① 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。
- ② 中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

#### (8) 【一時金】

- ① 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年取確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。
- ② 有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

17 改正女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン（2026年改定予定）

## II. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどる中、わが国全体の生産性を高め、「人材の確保・定着」と「人材育成」につなげていくためには、長時間労働に依存した労働慣行からの脱却を含め、職場の基盤整備にかかる取り組みを一層推進することが重要である。

したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人材育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総合的な検討と協議を行う。

また、企業規模によって、法令の適用除外となるか否かが異なるが、産業全体での働き方も含めた商慣行の見直しと取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないように、すべての構成組織・組合が積極的に取り組むこととする。

### 1. 「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み

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、時間外・休日労働の上限規制の遵守徹底はもとより、社会的責任を果たし得る「豊かな生活時間の確保」と、「年間総実労働時間1,800時間」の実現に取り組む。また、休日増、勤務間インターバル制度の導入、年休取得促進などの長時間労働の是正と労働時間短縮の取り組みを一層推進し、安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮可能な「あるべき労働時間」の実現を同時に追求していく。

その際、「働き方改革関連法」施行後5年の見直し論議が進められていることを踏まえ、「働き方改革」の定着および一層の推進を意識した取り組みとする。

同時に、上記の取り組みを進める基盤としての集团的労使関係の重要性を再認識し、過半数代表制の適正運用の取り組みを進める。

#### 【「豊かな生活時間の確保」の取り組み】

- ① 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）
- ② 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
- ③ 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】

- ① 36協定の締結・点検・見直し（2024年4月から上限規制が適用された業種を含め、時間外・休日労働は必要最小限にとどめ、原則的上限である「月45時間、年360時間以内」での締結・改訂、特別条項の要否の見直し、それに際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直しなど）
- ② 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
- ③ 「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など））

#### 【過半数代表制の適正運用の取り組み】

- ① 事業場単位での過半数要件の確認
- ② 過半数代表者に関する要件・選出手続等の適正な運用の確認
- ③ 非組合員も含めた事業場のすべての労働者の声を踏まえた上での協定締結

## 2. すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

### (1) 有期雇用労働者に関する取り組み

- ① 無期転換ルールの周知徹底や、労働条件明示ルール（更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など）を確認する。
- ② 無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通算期間5年経過前の無期転換や、正社員転換の促進を進める。

### (2) 派遣労働者に関する取り組み

- ① 派遣労働者について、職場への受入れに関するルール（手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化をはかる。
- ② 直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

## 3. 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

「同一労働同一賃金」の施行後5年の見直し議論が進められていることを踏まえ、改めて「同一労働同一賃金」に関する法規定の職場への周知と待遇の総点検を行い、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底する。フルタイム無期転換労働者については「同一労働同一賃金」の法の趣旨にもとづき短時間労働者と同様の取り組みを進める。また、待遇差を改善するために正規雇用労働者の労働条件の引き下げは行わない。

### (1) 有期雇用労働者に関する取り組み

- ① 正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差を確認する。
- ② （待遇差がある場合）賃金・一時金・退職金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理とされていないかを確認する。
- ③ （不合理な差がある場合）待遇差の是正に向け、労使協議を実施する。その際、有期・短時間労働者の組合加入を進め、その声を踏まえて対応する。
- ④ 有期・短時間労働者からの求めの有無にかかわらず、当該者に対してフルタイム労働者との待遇差の説明が行われるようルール化する。

### (2) 派遣労働者に関する取り組み

- ① 派遣先労働組合の取り組み
  - a) 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する。
  - b) 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める。

c) 食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める。

② 派遣元労働組合の取り組み

a) 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う。

b) 待遇決定方式にかかわらず比較対象労働者との間に不合理な格差等がある場合には、是正を求める。

c) 有期・短時間である派遣労働者については、上記1)の取り組みについて確認（比較対象は派遣元の正規雇用労働者）

#### 4. 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みであり、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行うものとする。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせないことを踏まえ、取り組みを推進する。

また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練時間の確保、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行う。

あわせて、労働者が能力を発揮し活躍し続けるためにも、教育訓練による能力向上が適切に評価され、処遇改善につながるよう一体的に取り組む。取り組みにあたっては、各種助成金の活用も含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で十分に協議する。

#### 5. 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

継続雇用制度の経過措置が終了し、2025年からすべての企業において、労働者が希望すれば65歳まで雇用機会の確保が義務化された。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。

また、2025年に給付率が引き下げられた（15%→10%）高年齢雇用継続給付は、今後も段階的な縮小が検討されている。同一労働同一賃金の観点も踏まえ、60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、適正な処遇のもとで、健康で安心・安全に働くことができる環境整備に取り組む。

##### (1) 高年齢労働者の雇用確保と適正な処遇の実現

① 60歳～65歳までの雇用確保のあり方

a. 65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実にを行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。

b. なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。

c. 65歳以降の雇用（就労）確保のあり方

・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。

・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様と

なるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。

② 高齢期における処遇のあり方

- a. 年齢にかかわらず高いモチベーションを持って働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇を確立する。
- b. 「同一労働同一賃金」の法規定対応を確実に実施する（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）。

(2) 高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくり

- ① 健康診断等による健康や体力の状況を把握するとともに、それに伴う担当業務のマッチングを実施する。
- ② 働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実を推進する。
- ③ 高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と高齢労働者の特性を考慮した職場環境改善をはかる。
- ④ 労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進と安全衛生教育を充実する。

6. 職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み

217回通常国会において、改正労働安全衛生法が成立したことなどを踏まえ、誰もが安心して働き続けることができる職場環境の実現に向け、以下に取り組む。

- ① 高齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施が事業者の努力義務とされたことを踏まえ、高齢労働者の身体機能の低下を補う設備等の導入や、高齢労働者の特性を考慮した作業の管理など、厚生労働省「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」にもとづいた対策の充実を求める。
- ② 各事業場の実情を踏まえたストレスチェック制度につながるよう、集団分析や職場環境改善を含む実施方法や実施体制について、定期的な見直しを行う。また、ストレスチェック制度未導入の50人未満の事業場においては、法施行を待つことなく、制度構築に向け必要な検討を進める。
- ③ 職場における熱中症対策の義務化を踏まえ、熱中症重篤化防止のための報告体制や必要な措置の実施手順について、関係労働者に対する周知徹底に取り組むとともに、作業環境整備や、労働者の健康状態の把握など、「熱中症基本対策要綱」を参考に熱中症対策の強化を求める。

7. テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、次の考え方をもとに取り組みを行う。なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

- ① テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- ② テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、深夜労働の抑制も含め、適切な労働時間管理を軸とする長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- ③ テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

## 8. 障がい者雇用に関する取り組み

障害者雇用率制度のあり方や、障害者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」<sup>18</sup>にもとづき、以下に取り組く。

- ① 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2026年7月から2.7%（国・地方自治体3.0%、教育委員会2.9%）に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害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。
- ② 事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。
- ③ ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
- ④ 雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

## 9. 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

- ① 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

18 障害者雇用の促進に向けた連合の考え方（第21回中央執行委員会確認／2021.6.17）

## 10. 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み

- ① 2024年10月から被用者保険が適用となる企業規模が51人以上に拡大されたことを踏まえ、被用者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・確認する。
- ② 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また被用者保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

## 11. 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

2026年4月から治療と仕事の両立支援の実施が努力義務化されることを踏まえ、疾病などを抱える労働者が働き続けることができる職場環境整備に向け、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇、疾病の重症化予防の取り組みを推進するため、以下に取り組む。

- ① 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、相談窓口の明確化をはかるとともに、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。
- ② 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ついての理解を促進するための研修を実施するとともに、周知徹底をはかる。

## III. 誰もが働きやすい職場の実現

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、ともに働き続けられる、ハラスメントのない職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策を進める。

加えて、男女がともに仕事と生活の調和を実現するためには、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、男性も含めたすべての労働者の労働時間の短縮や仕事と育児・介護等の両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、取り組みを進める。

### 1. 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、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定などを確認し、カスタマー・ハラスメントや求職者などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止に向けた取り組みを進める。

- ① 労働施策総合推進法をはじめとする改正法の施行を見据え、改正労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法で定めるハラスメント対策強化の法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、連合の方針<sup>19</sup>にもとづき、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。
- ② 今後更新予定の「連合のハラスメント対策ガイドライン」<sup>20</sup>にもとづき、法違反がないか

19 「改正労働施策総合推進法」等を踏まえた労働組合の取り組み（仮）（2026年1月中央執行委員会で提起予定）

20 ハラスメント対策関連法を職場に活かす取り組みガイドライン～あらゆるハラスメントの根絶に向けて～（第4回中央執行委員会確認/2020.1.23、@RENGO/2020.1.24）（2026年1月中央執行委員会で更新を提起予定）

などの点検活動を行う。

- ③ 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- ④ マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- ⑤ パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
- ⑥ 性的指向・性自認（SOGI）に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウトティングならびにカミングアウトの強制の防止をはじめとするハラスメント対策やプライバシー保護に取り組むとともに、「連合のガイドライン（性的指向・性自認（SOGI）に関する差別の禁止）」を活用して就業環境の改善などを進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生への適用を求める。
- ⑦ 各ハラスメントの対策指針が定める雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定を検証する。
- ⑧ ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設など、職場における支援のための環境整備を進める。

## 2. 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が措置されているかなどの点検活動を行うとともに、連合の方針<sup>21</sup>にもとづき、以下の課題の是正・解決に取り組む。

- ① 2025年4月、10月に二段階で施行された改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、確実に反映されていることを点検する。未反映の場合には、早急に労使協議を行い、労働協約などへの反映を行う。
- ② 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込むべく、労使協議を行う。特に、子に障がいのある場合・医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭などに対して、各種両立支援制度の「利用期間の延長」や「付与日数の増加」など配慮を求める。
- ③ 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。
- ④ 育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除などの申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて不利益取り扱いが行われないことを徹底する。あわせて、育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利とならない運用になっていることを確認する。

21 「改正育児・介護休業法」「改正次世代育成支援対策推進法」を踏まえた労働組合の取り組み（第13回中央執行委員会確認／2024.10.18）

- ⑤ 育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利とまらない運用になっていることを確認する。
- ⑥ 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- ⑦ 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- ⑧ 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、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取得促進に取り組む。
- ⑨ 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。
- ⑩ 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇など（多目的休暇または積立休暇などを含む）の整備に取り組み、「くるみんプラス」の取得をめざす。
- ⑪ 男女の更年期、生理休暇など、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に向けた取り組みを進める。
- ⑫ 事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

#### 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

男女がともに仕事と生活の調和を実現するため、連合の方針<sup>22</sup>にもとづき、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するよう、企業規模にかかわらず、以下の内容に取り組む。

- ① ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「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。
- ② 「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

## IV. 春季生活闘争を通じた、集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み

「集团的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み」<sup>23</sup>において、周知活動および職場点検活動を継続して進めているが、連合登録人員は2023年以降、700万人を下回っている。組織拡大は通年の取り組みだが、加盟組合は春季生活闘争の機会をとらまえ、職場討議や労使交渉を活用し、組合員の減少に歯止めをかけ、事業場における過半数維持や組織拡大に転じる取り組みを強化しなければならない。

2026春季生活闘争を通じ、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲の見直しに取り組み、さらなる組織拡大と健全な労使関係・労使交渉を進める。加えて、組織内外における労働組合の存在意義を高めるとともに、労働組合がない未組織企業の組織化につなげるなど、

22 「改正育児・介護休業法」「改正次世代育成支援対策推進法」を踏まえた労働組合の取り組み（第13回中央執行委員会確認／2024.10.18）

23 集团的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み（第2回中央執行委員会確認／2025.11.20）

連合全体で統一的な取り組みの展開が必要不可欠である。2026春季生活闘争を起点に、以下の取り組みを進める。

- ① 連合本部・構成組織・地方連合会は、2026春季生活闘争の機会をとらえて、労働組合の存在意義を組織内外へ周知するとともに、組織拡大の取り組みを積極的に進める。
- ② 構成組織は、加盟組合、事業場単位での過半数要件を満たしているか、徹底した確認を行うとともに、過半数に達していない組織への過半数代表制の適切な運用確認はもとより、組織拡大につなげる対策を講じる。
- ③ すべての労働者の雇用の安定、処遇改善、労働条件の向上、働き方の改善に向けては、非組合員の組織化、非正規雇用で働く労働者の組織化や正社員化、定年延長制度導入、定年再雇用者の組織化をめざし、組織力強化・交渉力強化につなげる。
- ④ ②、③の具体的な取り組みとして、加盟組合は、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲を確認し、現状とそぐわない場合は、雇用形態にかかわらず拡大に向けた改定交渉を行う。その際、労働協約の有効期限（超過していないか）、直近の法改正等も確認し、同様の対応を行う。
- ⑤ これらの取り組みを進めるにあたっては、連合「組織拡大・強化取り組み状況調査」や各組織が実施した調査結果を踏まえ、連合本部・構成組織・地方連合会が連携し、すべての加盟組合に対して、集团的労使関係、組織拡大の意義を浸透させる取り組みを行う。

## V. 「ビジネスと人権」に関する取り組み

労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、積極的に取り組む責任がある。連合加盟のすべての労働組合は、連合の考え方<sup>24</sup>を活用するなどして、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、それぞれの現場で通年の取り組みを進めていく。

- ① 労働組合として対応すべき自社に関する人権課題などを検証・確認しつつ、実情に応じてビジネスと人権に関する取り組み方針を策定する。
- ② 企業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育・研修の実施を求める。
- ③ ビジネスと人権を扱う労使協議機会の確保に努める。具体的には、既存の労使協議の場で扱うことや、必要に応じて委員会や協議機関の設置を求める。
- ④ 企業に対し、人権尊重に関する方針を策定することを働きかける。方針が既にある場合でも、国連指導原則や最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を求める。
- ⑤ 労使協議などの場を通じ、企業が人権デュー・ディリジェンスの実効ある取り組みを実施するよう働きかける。
- ⑥ 自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。
- ⑦ 企業に対し、一連の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの検証と情報公開を求める。

24 ビジネスと人権に関する連合の考え方（第23回中央執行委員会確認／2023.8.24）

## VI. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

政策・制度実現の取り組みを、2026春季生活闘争における運動の両輪として引き続き進める。具体的には、「働くことを軸とする安心社会－まもる・つなぐ・創り出す－」の実現をめざし、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、2026春季生活闘争における「連合アクション」等を通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

- 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

### 闘いの進め方

1. 連合山形は、2月9日、執行委員会を闘争委員会とし、構成組織と連携した共闘体制を確立するとともに、「底上げ」「底支え」「あらゆる格差是正」および「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を目指す観点から、交渉の進捗状況や妥結状況について随時情報を共有するとともに、組織内外に対し社会的な賃金相場の形成に向けた取り組みをアピールしていく。
2. すべての労働組合は、組合員との対話等を通じた確固たる要求方針を策定し、3年連続の5%以上（山形は4%以上）の賃上げ実現と積極的な格差是正にこだわりを持って全力で取り組みを進め、2026春季生活闘争への結集をはかるとともに、すべての働く仲間が安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、「働きの価値に見合った賃金水準」と「働くことを軸とした安心社会」の実現をめざし闘争交渉や労使協議で訴えていく。
3. すべての労働組合は、「要求書」を提出し、大手は連合本部が設定するヤマ場（3月 月内）での決着に向けた交渉の徹底・強化および環境整備に努め最大限結集するとともに、相場形成の波及をはかる。また、地場・中小については、連合山形が設定する回答ゾーンを踏まえて交渉日程の調整や必要な戦術設定の準備を進め、決着をめざす。

〈中央・大手〉

- (1) 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）
- (2) 3月月内決着集中回答ゾーン 3月20日（金）～31日（火）
- (3) 情報発信（2026年は未定）※ご参考：以下は、2025年実績  
3月14日 2025春季生活闘争 第1回回答集計結果の記者会見  
4月3日 2025春季生活闘争 第3回 //

〈地場・中小〉

- (1) 第1回答ゾーン 3月17日(火)～27日(金)
- (2) 第2回答ゾーン 4月13日(月)～24日(金)
- (3) 第3回答ゾーン 5月11日(月)～29日(金)
- (4) 第4回答ゾーン 6月15日(月)～26日(金)
- (5) 第5回答ゾーン 7月13日(月)～31日(金)

(6) 構成組織への報告・情報発信

3月中旬頃(先行大手要求内容)

3月下旬頃(3月内妥結状況) 第1次中闘報告

4月30日(木)頃 第2次 ヶ

6月2日(火)頃 第3次 ヶ

7月1日(水)頃 第4次 ヶ

8月4日(火)頃 第5次最終報告

※情勢を踏まえ上記以外にも適宜対応していくこととする

4. 地場・中小労働組合は、早期に要求方針を確立するとともに、可能な限り、連合本部および連合山形が設定する回答ゾーンを意識し、早期決着に向けた取り組みを展開する。また、相場形成の波及をめざし「地場共闘」の強化をはかりながら、効果的な情報発信・共有を意識し、中小のみならず上部団体へ未加盟の組合や有期・短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「あらゆる格差是正」に繋がる取り組みを展開する。

5. 2026春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と集団的労使関係の重要性について社会にアピールするとともに、仲間づくりにつなげていく。また、職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた組織点検と組織強化・拡大を一体的に展開していく。

6. 連合山形、構成組織は、すべての労働組合における要求の策定・確立および実現に向けた指導・支援を強化する。

7. 今後の日程(年間通しての主要取り組み)

(1) 2026春季生活闘争学習会 実施 済

a. 日 時 12月9日(火) 15:00～17:00

b. 会 場 大手門パルズ3階「葵」

(2) 第1回中小労働運動委員会 実施 済

a. 日 時 12月17日(水) 10:00～11:30

b. 会 場 大手門パルズ

(3) 第1回地協議長・事務局長会議(各地域協議会からの意見聴取)

a. 日 時 12月18日(木) 11:00～12:30

b. 会 場 大手門パルズ3階「葵」

(4) 第2回執行委員会(素案提起)

a. 日 時 1月6日(火) 14:00～15:30

b. 会 場 大手門パルズ3階「山吹」

(5) 2026春季生活闘争に向けた産別懇談会 ※各産別の都合上2回開催

a. 日 時 1回目: 1月16日(金) 10:00～12:00

2回目: 1月20日(火) 10:00～12:00

- b. 会 場 大手門パルズ3階
- (6) 第1回地協事務局長会議（方針確認）
  - a. 日 時 2月9日（月）10：00～11：00
  - b. 会 場 大手門パルズ3階「葵」
- (7) 第3回執行委員会（方針決定）
  - a. 日 時 2月9日（月）13：00～14：15
  - b. 会 場 大手門パルズ3階「柊・橘」
- (8) 2026春季生活闘争キックオフ集会
  - a. 日 時 2月9日（月）14：30～16：00予定
  - b. 会 場 大手門パルズ3階「霞城」
- (9) 2026春季生活闘争総決起集会
  - a. 日 時 3月7日（土）※開催時間帯は調整中
  - b. 会 場 やまぎん県民ホール
  - c. 内 容 検討中
- (10) 労使首脳懇談会
  - a. 日 時 3月上旬開催予定 15：00～17：00予定
  - b. 会 場 山形グランドホテル
- (11) 中小労組支援「県都」集会
  - a. 日 時 4月上中旬頃「去年は4月11日（金）」
  - b. 会 場 山形市第二公園集会後デモ行進（山形市民会館まで）
  - c. 参加者 連合山形地域協議会構成組織・中小労働運動委員会
- (12) 第2回中小労働運動委員会
  - a. 日 時 5月中下旬頃「去年は6月9日（月）」
  - b. 会 場 大手門パルズ
- (13) 第3回中小労働運動委員会
  - a. 日 時 10月上旬頃「去年は10月7日（火）」
  - b. 会 場 大手門パルズ

## 「地域ミニマム」と「賃金水準の追求」および格差の是正

2026春季生活闘争では、「2025地域ミニマム運動」で集計されたデータから算出した「賃上げ要求水準」及び「めざすべき賃金水準・最低到達目標水準」を設定する。

「賃上げ要求水準」は、賃金制度が整備されていない組合がめざす目標値とし、「最低到達目標水準」は、すべての労働組合が達成すべき水準と設定する。賃金格差の是正を目標とし、これまで同様に賃金水準の低位にある労働組合は、少なくともこの水準の達成をめざす。また、「めざすべき賃金水準」は、すでに「最低到達目標水準」を達成している労働組合がより高い水準をめざすため設定する。

### 1. 地域ミニマム

例年秋に、連合山形傘下の300人未満を中心とした組合から集計したデータを基に、連合山形の最低基準「地域ミニマム」を設定し、地域間や企業間の格差是正と県内賃金水準の底支え、低賃金県からの脱却をはかり、「地域ミニマム」以下の賃金をなくす取り組みを進めている。

2025年秋に集められたサンプル数は、連合山形集約数が36組合、5,410人分となった。

【地域ミニマムの推移】

※調査対象：正規雇用者

年齢	2026年	2025年	2024年	2023年	2022年	2021年
18歳	180,900	176,400	153,700	150,000	148,400	153,600
20歳	182,400	183,600	161,900	157,800	157,800	162,200
25歳	206,000	191,800	178,300	175,700	177,700	181,700
30歳	216,500	206,700	190,100	188,700	188,500	197,900
35歳	211,500	215,100	198,800	199,700	199,600	210,600
40歳	235,300	219,800	205,900	209,400	204,900	219,500
45歳	228,400	224,500	212,900	218,400	213,000	224,500

### ニマムの考え方

2025年秋に実施した連合山形加盟中小組合員の賃金実態調査に基づき、地域ミニマムを以下のとおり設定する。

- ① 調査結果、賃金特性値を考慮し、18歳、20歳、25歳、30歳、35歳、40歳、45歳の7ポイント別に設定する。
- ② 設定の基礎ベースを全産業男女計とし、第1十分位の第3次回帰値とする。
- ③ 地域ミニマムの水準は、2025年4月以降の年齢額とし、明年3月末までの期間に、それぞれの年齢の地域ミニマム以下の賃金をなくす取り組みを進める。
- ④ 地域ミニマムの設定額

年齢	平均	第1十分位	第3次回帰 (A)	賃上げ率 (B)	$A \times (1+B/100)$	地域 ミニマム	1歳当り 上昇額
18歳	188,500	175,555	168,367	7.44%	180,893	180,900	-
20歳	190,700	181,015	176,369	3.37%	182,313	182,400	1,500
25歳	227,600	187,300	192,458	7.02%	205,969	206,000	23,600
30歳	249,800	213,748	204,164	6.02%	216,454	216,500	10,500
35歳	266,200	204,163	213,003	-0.72%	211,469	211,500	-5,000
40歳	287,100	206,244	220,492	6.68%	235,221	235,300	23,800
45歳	296,100	217,286	228,148	0.11%	228,399	228,400	-6,900

## 2. 賃金水準の追求

「賃上げ要求水準」及び「めざすべき賃金水準・最低到達目標水準」

- (1) すべての労働組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。また要求の組み立ては、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分5,000円）を確保し た上で、名目賃金の到達目標の実現と最低到達目標水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」にこだわる。
- (2) 中小組合は、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（めざすべき賃金水準）とを比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。
- (3) 連合山形の「賃上げ要求水準」は、賃金制度が整備されていない組合の目標値であることに加え、連合加盟組合平均賃金との格差を解消するための水準額とする。具体的には、中央との格差是正分を積極的に勘案し、連合山形加盟組合平均賃金の5%と、定昇相当分を含め6%以上の賃上げにこだわる。

したがって、連合山形の「賃上げ要求水準」は、

- ・定昇相当分（賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）：5,000円 ※1
- ・ベア分（賃上げ分）：14,500円 ※2

《目標値：6%以上 金額では「19,500円」（ $6.97\% \approx 7\%$ ）とする》

なお、賃金実態が把握できないなどの事情ある組合については、目標金額の実現を目指す。

- ・雇用形態間格差是正：8%を目安とする。  
（正規雇用者以外）

※1：5,000円の考え方（賃金カーブ維持相当分）

2025年連合山形中小組合賃金実態調査（全産業・男女計）1次回帰式による賃金の1歳あたり上昇額4,731円 $\approx$ 5,000円

※2：14,500円の考え方（中央との格差是正含：5%）

連合山形加盟組合全体平均賃金水準（279,591円）の4%相当額11,500円に中央との格差是正分3,000円を上乗せした14,500円以上を賃上げ水準目標とする。

- ・連合山形加盟組合平均賃金額279,591円の4%（中央は3%）=11,184円 $\approx$ 11,500円
- ・2025春季生活闘争加重妥結率における中央との格差、  
 $5.25\% - 4.29\% = 0.96\%$   $279,591円 \times 0.96\% = 2,684円 \approx 3,000円$

めざすべき賃金水準（格差是正）（参考）

	全産業	製造業	商業・サービス
18歳	200,000円	200,000円	203,490円
20歳	205,132円	205,306円	243,100円
25歳	283,528円	285,952円	313,040円
30歳	319,034円	319,085円	396,460円
35歳	332,330円	327,200円	435,020円
40歳	386,387円	363,892円	276,792円
45歳	360,637円	361,242円	203,490円

【考え方】2025年連合山形中小組合賃金実態調査による第9十分位値をもとに算出

最低到達目標水準（格差是正）（参考）

	全産業	製造業	商業・サービス
18歳	183,899円	184,489円	170,280円
20歳	193,690円	194,438円	179,339円
25歳	217,838円	218,948円	191,513円
30歳	240,946円	242,404円	211,191円
35歳	262,299円	264,142円	227,455円
40歳	281,183円	283,492円	238,879円
45歳	296,883円	299,788円	244,036円

【考え方】2025年連合山形中小組合賃金実態調査による中位3次回帰値をもとに算出

### 3. 雇用形態間格差の是正

- (1) 雇用形態間格差是正の取り組みとして、連合方針の「雇用形態間格差是正をはかるため、7%を目安に、少なくとも地域別最低賃金の引き上げ率を上回る賃金引上げに取り組む」に基づき要求をしていく。具体的には、2025年度山形県最低賃金が8.06%と連合山形結成以来最大の引き上げとなった。県内中小企業における適正な価格転嫁・適正取引状況を踏まえたうえで、既存者の賃金について、既存者のキャリア評価が適切に処遇に反映されるとともに、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差是正をはかるため、8%の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。
- (3) 加えて、「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールを導入に取り組む。なお、昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととし、到達目標水準（中位数）については、「勤続12年相当（30歳）で時給1,745円・月給288,000円。勤続17年相当（35歳）で時給1,891円・月給312,000円」となる制度設計をめざす。

#### 【企業内最低賃金 時給1,450円の考え方】

2025都道府県別リビングウェイジの単身者時間額（所定内実労働時間数165h時間換算）山形1,180円及び、令和6年山形県の高卒初任給平均額（188,527円）を所定内労働時間165hで除した額1,142円を総合勘案した上で、格差是正の観点から連合方針1,450円以上をめざす。

#### 【昇給ルール水準の考え方】

- ・「賃金センサス、令和6年賃金構造基本統計調査『年齢階級別きまって支給する所定内給与額』」の山形県の平均値（255,800円）を所定内労働時間165hで除した金額を総合勘案し算出

#### 【「勤続17年相当（35歳）で時給1,836円・月給303,000円」の考え方】

- ・賃金センサス、令和6年賃金構造基本統計調査『年齢階級別きまって支給する所定内給与額』の35歳～40歳の平均賃金を所定内労働時間165hで除した金額を総合勘案し算出

#### 4. 男女間の格差是正

2025賃金実態調査における年齢別男女間賃金格差					
年齢	男		女		男女間格差 (千) (女－男)
	平均賃金 (千)	人数 (人)	平均賃金 (千)	人数 (人)	
18	188.8	28	187.6	9	-1.2
19	186.9	45	187.9	20	1.0
20	190.7	54	190.8	13	0.2
21	193.2	80	192.6	16	-0.5
22	204.7	83	213.4	32	8.7
23	212.8	100	219.6	32	6.8
24	220.9	128	226.6	30	5.7
25	227.9	116	226.4	31	-1.6
26	227.2	95	213.4	21	-13.8
27	245.8	101	226.9	20	-18.8
28	246.0	92	230.1	20	-15.9
29	250.1	101	248.9	18	-1.2
30	249.3	99	252.6	20	3.3
31	257.3	75	239.3	16	-18.1
32	260.7	78	230.9	17	-29.8
33	265.3	85	256.1	18	-9.2
34	269.8	91	267.8	13	-2.1
35	269.1	95	244.7	13	-24.4
36	287.1	106	254.7	20	-32.4
37	298.2	113	240.3	23	-57.9
38	290.3	115	249.3	22	-41.0
39	289.1	88	247.8	23	-41.3
40	294.1	103	249.3	19	-44.8
41	285.9	100	253.4	14	-32.5
42	294.2	95	255.2	19	-39.0
43	304.6	107	250.8	19	-53.7
44	304.7	102	257.5	23	-47.2
45	301.6	106	259.5	16	-42.1
46	306.5	104	260.5	24	-46.0
47	320.3	125	285.3	15	-35.1
48	317.2	98	243.5	19	-73.8
49	312.3	97	270.4	14	-41.9
50	327.8	118	282.4	26	-45.4
51	320.9	140	275.8	38	-45.1
52	323.2	151	296.6	61	-26.6
53	322.1	132	287.4	68	-34.8
54	325.3	103	287.4	41	-37.9
55	332.3	109	304.3	42	-28.0
56	339.3	93	289.3	44	-50.0
57	323.8	128	294.2	42	-29.7
58	335.6	144	294.8	48	-40.8
59	325.1	82	271.6	42	-53.6
60	310.9	28	283.2	8	-27.7
61	325.6	21	320.1	5	-5.6
62	327.1	23	334.9	7	7.8
63	277.3	14	233.0	5	-44.3
64	251.7	8	-	-	-
65	202.0	1	-	-	-
計	284.6	4303	260.0	1107	-24.7

2026地域ミニマム運動（2025賃金実態調査）で明らかになった県内における男女間の賃金格差は、平均賃金（男284,637円・女259,977円）で24,660円（昨年度は29,900円）、1歳当たりの上昇額（男5,196円・女2,447円）においては2,749円である。（昨年度は3,333円）

① 2023年～2026年地域ミニマム男女間賃金格差（額差）

	2026（25年実績）	2025（24年実績）	2024（23年実績）	2023（22年実績）
男 女 計	279,591円	270,765円	260,413円	259,957円
男 性	284,637円	277,315円	264,881円	264,814円
女 性	259,977円	247,415円	242,252円	240,627円
男女間額差	24,660円	29,900円	22,629円	24,187円

② 2023年～2026年地域ミニマム全産業男女計および男女平均値

年（実績年度）		集約人数	平均賃金	平均年齢	平均勤続
2023（2022年実績）	男性	4,640	264,814	40.7	17.7
	女性	1,166	240,627	43.8	21.3
2024（2023年実績）	男性	4,760	264,881	40.3	17.0
	女性	1,171	242,252	43.1	19.5
2025（2024年実績）	男性	4,353	277,315	40.6	16.9
	女性	1,221	247,415	43.2	18.8
2026（2025年実績）	男性	4,303	284,637	40.7	16.8
	女性	1,107	259,977	42.4	18.8

(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な要因である。その背景には、長時間労働を前提とした働き方や固定的性別役割分担意識があり、それらによる仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏り、人事・賃金制度の運用の結果や女性の幹部社員への登用の遅れにより男女間の賃金格差が生じている。

女性活躍推進法の改正（2025年）により、2026年4月以降、常時雇用する労働者の数が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、公表が義務づけられる。女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定指針において、「男女の賃金の差異」の積極的な把握の重要性が明記されていることを踏まえ、連合の方針にもとづき、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。

- ① 企業規模にかかわらず、すべての職場において女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」の策定を事業主に働きかけるとともに、内容の検討にあたっては労使で取り組む。その際、職場の女性活躍に関する状況の把握・分析を十分に行い、目標や必要な取り組み内容を設定する。
- ② 職場の女性活躍に関する状況の把握・分析にあたっては、賃金データにもとづいて男女別の賃金分布を「見える化」（賃金プロットなど）し、賃金格差につながる要因を分析する。分析により、仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏りなどの課題を把握した場合には、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- ③ 「男女の賃金の差異」の情報公表にあたっては、事業主に対し、「説明欄」に賃金の差異の要因や是正に向けた取り組みの記載を促す。また、「女性管理職比率」の情報公表にあたっては、

「説明欄」に男女別管理職登用比率などの記載を促し、「男女の賃金の差異」の是正、「女性管理職比率」の向上に向けて労使で取り組む。

- ④ 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合として Plan (計画)・Do (実行)・Check (評価)・Action (改善) に積極的に関与する。
- ⑤ 生活関連手当 (福利厚生、家族手当など) の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性だけに住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため、「世帯主要件」や女性だけに証明書類を提出させることの廃止を求める。
- ⑥ 一般職・総合職などの雇用管理区分がある企業において、各区分に性別の偏りがあり、区分ごとに手当の種類や金額が異なる場合、その差を合理的に説明できないのであれば、間接差別にあたる可能性がある。そのため、手当などの実態を点検し、必要に応じて是正を求める。