



連合大分

2026春季生活闘争方針

!! こだわろう! 暮らしの向上
ひろげよう! 仲間の輪



はたらくのそばで
ともに歩む

— 目 次 —

		ページ
はじめに	意義と基本スタンス・取り組みに向けた基盤整備	1
I. とりまく情勢と課題	1. 国内の経済情勢	5
	2. 大分県内の経済・雇用情勢	6
	3. 停滞する日本の賃金	7
	4. 家計を直撃する物価高	9
	5. 2014 連合大分春季生活闘争以降の課題	14
	6. 労働力人口の減少	17
	7. 大分県の労働時間の推移	18
II. 2026春季生活闘争の取り組み内容と具体的要求項目	1. 賃金要求に対する考え方	19
	2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	25
	3. 誰もが働きやすい職場の実現	31
	4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	34
	5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	36
	6. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」	36
III. 闘争の進め方	1. 基本的な考え方	37
	2. 取り組み体制・日程など（ヤマ場への対応）	37
	3. 中小组合支援の取り組み	38
	4. 社会対話の推進	38
	5. 闘争行動	38
IV. 連合大分 2026 春季生活闘争の具体的な取り組み	1. 連合大分・地域協議会の取り組み	39
	2. 構成組織の取り組み	40
別 紙	別紙 1. 最低到達水準について	42
	別紙 2. 「2026 地域ミニマム(2025 個別賃金実態調査)」 大分県大括り産業別の賃金特性値	43
	別紙 3. 連合の賃金実態	44
	別紙 4. 人数規模により対応が異なる労働関係法令	45
	別紙 5. 「職場から始めよう運動」	47
	別紙 6. 職場点検チェックリスト	49
	別紙 7. 取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト	50
	当面の日程	53

連合大分 2026 春季生活闘争方針

スローガン:こたわろう! 暮らしの向上 ひろげよう! 仲間の輪

はじめに

1. 連合本部 2026 春季生活闘争の意義と基本スタンス

(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¹”にしよう

2022 春季生活闘争からスタートした「未来づくり春闘²」は、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道³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⁴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”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。

直近3年間で賃上げの動きは加速し、2年連続で5%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⁵。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。

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。

¹ 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）。

² 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。

³ 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。

⁴ 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)。

⁵ 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+低下が過半数（内閣府「経済財政白書」2025年7月）

政府の「骨太方針 2025⁶」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”の早期定着にむけ、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。

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。

(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

1990年代後半以降、格差の拡大や貧困層の増加が進んできた。名目GDPは600兆円を超えたが、未だ多くの働く人には生活向上の実感がない。また、この間の輸入インフレによる物価高は、総じて生活者と中小企業などに多くの影響を及ぼしている。財務省「法人企業統計」によると、日本全体の経常利益の6割を資本金10億円以上の大企業が占め、売上高経常利益率も堅調に推移しており、自社の労働者のみならず、取引先や地域社会などを含めた幅広いステークホルダーと共存共栄できる関係づくりも期待されている。適正な分配構造へと転換をはかる必要がある。

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。

企業間の取引については、2026年1月1日施行の中小受託取引適正化法（以下、取適法）などを踏まえ適切な価格転嫁・適正取引を徹底する。労働組合としても、受発注いずれの立場からも、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促すことにより賃上げ等の要求実現に結びつける必要がある。公共サービス分野などにおいても、政府の「骨太方針 2025」なども踏まえて適正な価格改定を求めていく必要がある。また、生活者・労働者の立場からも、「良いモノ、良いサービスには値がつく」という意識を持ち、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う必要がある。

こうした分配構造の転換は、企業内の労使関係だけで解決するのは難しい。連合に集う仲間のつながりも活用しながら、国・地方・産業・企業グループなどの各レベルにおいて、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。

⁶ 「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)

(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

2025 闘争時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。

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り、積極的な情報発信、法定最低賃金、人事院勧告などを通じて社会に波及させていく。また、より多くの組合が春季生活闘争に結集できるよう、構成組織は、加盟組合の状況をしっかりと把握し、取りこぼしの無いよう必要な支援を行う。

産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決していくには、企業労使間の交渉のみならず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠である。中央・地方における政労使会議の開催を求めるとともに、すべての働く仲間を視野に入れ、あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていく。

2. 連合本部 2026 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

(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

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。

また、連合は、公正取引委員会や中小企業庁と連携し、構成組織などの要望にもとづき「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。

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。

(2) 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

賃金が上昇する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。

また、人材の確保・定着のためには、同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性をもてる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。連合「地域ミニマム運動」への参画と分析結果の活用も重要である。構成組織は、加盟組合による個人別賃金データの収集・分析・課題解決に向けた支援を強化する。同時に、地域における産業別賃金相場の形成を視野に入れて、「地域ミニマム運動」への積極的参画体制を整えるため、地方連合会と連携する。

(3) 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

政府は、米国・トランプ関税の影響により実質 GDP は 0.3～0.4% 程度下押しされるものの、「米国関税措置を受けた緊急対応パッケージ」⁷ 施策が経済を下支えするなかで、2025 年度の実質 GDP は 0.7% 程度と見込んでいる⁸。国際貿易や産業構造の変化などによる経済や雇用への影響に備えて、連合は、政策・制度面から要請行動等を行うとともに、大きな影響を受けている構成組織などとも連携をはかりながら、交渉の環境づくりに取り組む。

構成組織や加盟組合においては、労使協議等を通じ、産業や企業の現状と見通しに関する情報や今後の計画などについて十分把握し、必要な対応をはかる。

また、中小企業を取り巻く経営環境が大きく変化していることを踏まえ、労働組合の側から、人手不足に対応した設備投資や業務の見直し、公的助成措置や公的職業訓練の活用、課題解決に向けたよろず支援拠点の活用などを提案し、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を進める必要がある。

(4) 集团的労使関係の輪を広げる取り組み

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・仲間づくりにつなげていく。

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職場点検活動、「組織拡大・強化の取り組み状況調査」結果を踏まえ、過半数労働組合の維持・拡大の徹底を働きかけるとともに、地域の中小・地場企業などにもその重要性を周知し、具体的な組織拡大・強化につなげる。

また、フリーランスや「曖昧な雇用」で働く仲間の声を拾い課題解決につなげる取り組みを進め、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。

⁷ 2025. 4. 25 日米国の関税措置に関する総合対策本部決定

⁸ 2025 年度内閣府年次試算

3. 連合大分 2026 春季生活闘争の基本的な考え

- 連合大分は、連合本部の2026春季生活闘争方針をもとに、構成組織・地域協議会と一致団結し、正規や有期・短時間・契約等で働く労働者、また、組織・未組織を問わず、すべての働く人・県民の生活の「底上げ」「底支え」「格差是正」と誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備をはかることとする。その目的を果たすため、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あいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の引上げに全力を尽くす。

I. とりまく情勢と課題

1. 国内の経済情勢（連合本部 2026 春季生活闘争方針 とりまく情勢のポイント参照）

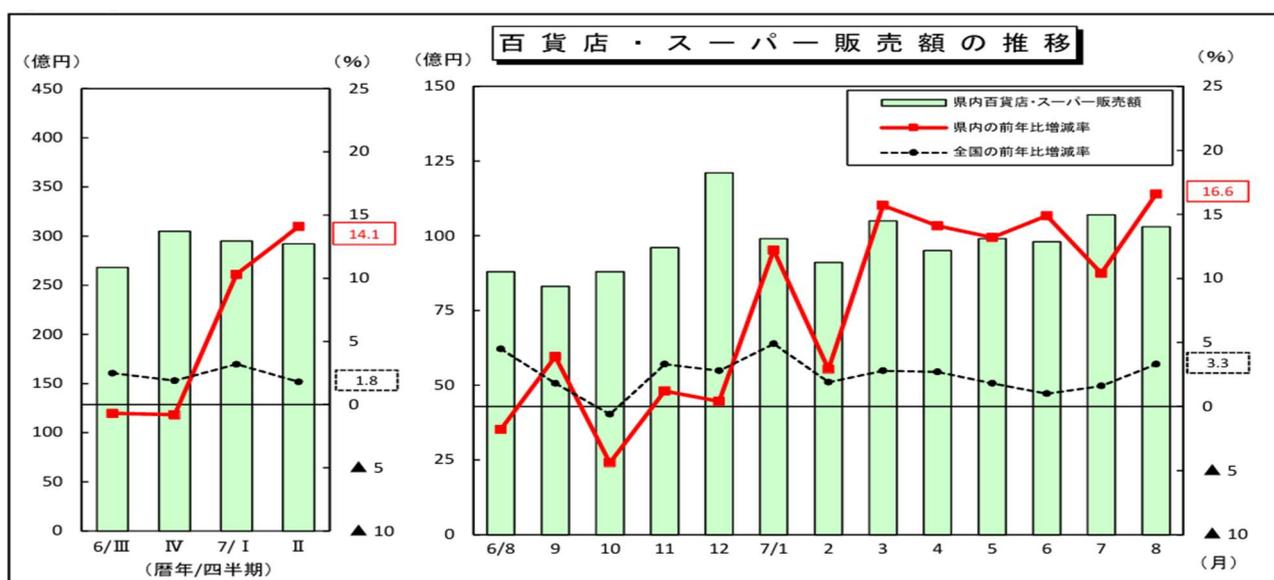
- (1) 日本経済は、内閣府年央試算によれば、実質GDPが 2025 年度 0.7%程度・2026 年度 0.9%（民間予測：それぞれ 0.82%・0.69%）の見込みである。
- (2) 生産活動、企業の状況は、日銀展望レポートによれば、「企業収益は製造業において関税による下押しの影響がみられるが、全体としては高水準を維持しており、業況感は全体としては良好な水準を維持している。また、各国の通商政策等の影響を受けて、成長ペースは伸び悩むと考えられるが、その後は、海外経済の緩やかな回復に伴い、成長率を高めていく。」としている。
- (3) 消費活動、家計と物価の状況は、内閣府「消費動向調査」（2025 年 10 月実施分）では、消費態度指数は 2025 年 8 月以降 3 か月連続上昇し、消費者マインドは持ち直している。
- (4) 雇用情勢は、10 月分の総務省労働力調査（2025. 11. 28 公表）によると、就業者数は 6,865 万人（前年同月比 52 万人の増加、39 か月連続の増加）で完全失業者数は 183 万人（前年同月比 13 万人の増加、3 か月連続の増加）、完全失業率は 2.6%となっている。また、日銀短観の雇用人員判断（全産業）は、2025 年 9 月調査でマイナス 36%ポイントと、前回（2025 年 6 月調査）に比べて 1 ポイント低下しており、深刻な人員不足が続いている。先行きも 4 ポイント低下しており、人員不足の深刻度は増す見通し。
- (5) 賃金の動向は、名目賃金水準は 2014 年以降、コロナ期を除いて上昇傾向だが、依然 1997 年のピークに戻っていない。

バブル経済崩壊以降もマクロの生産性（一人あたり実質GDP）が上昇しているにもかかわらず、実質賃金は低下している。毎月勤労統計調査 2025 年 9 月分結果速報によれば、実質賃金は 1.4%減と 9 か月連続マイナスである。
- (6) 労働時間の動向は、2024 年の毎勤年間総実労働時間は 1,946 時間で、前年比 16 時間減。年次有給休暇取得日数は 2022 年以降微増、依然企業規模間で格差がある。

2. 大分県内の経済情勢・雇用情勢

九州財務局大分財務事務所が11月に公表した大分県内経済情勢報告では、「個人消費は、物価上昇の影響がみられるものの、緩やかに回復しつつある。生産活動は、一部に弱さがみられるものの、緩やかに持ち直しつつある。雇用情勢は、緩やかに改善している。先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、回復していくことが期待される。ただし、物価上昇の継続、米国の通商政策、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある」としており、企業倒産（7年7-9月）は、「件数は前年を下回り、負債総額は前年を上回っている」としている。

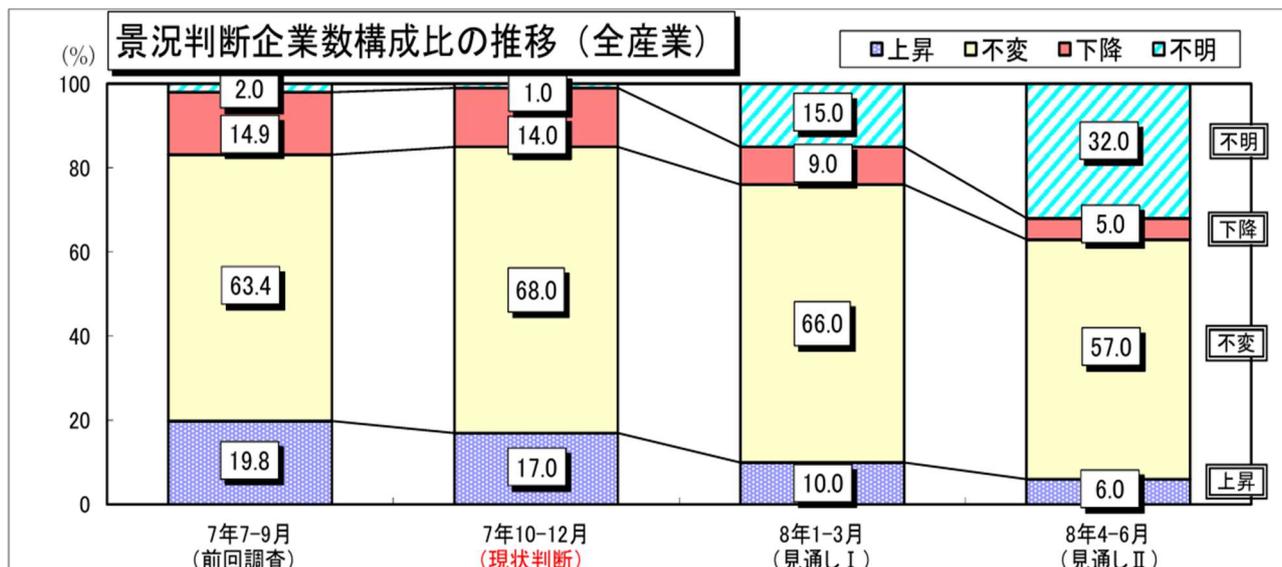
また、大分労働局が12月に公表した雇用情勢（2025.12.26公表）では、「有効求人倍率（1.21倍）は高水準であるが、持ち直しの動きに足踏みがみられており、物価上昇等が雇用に与える影響について、注視が必要である。」としている。



(注) 全店ベース

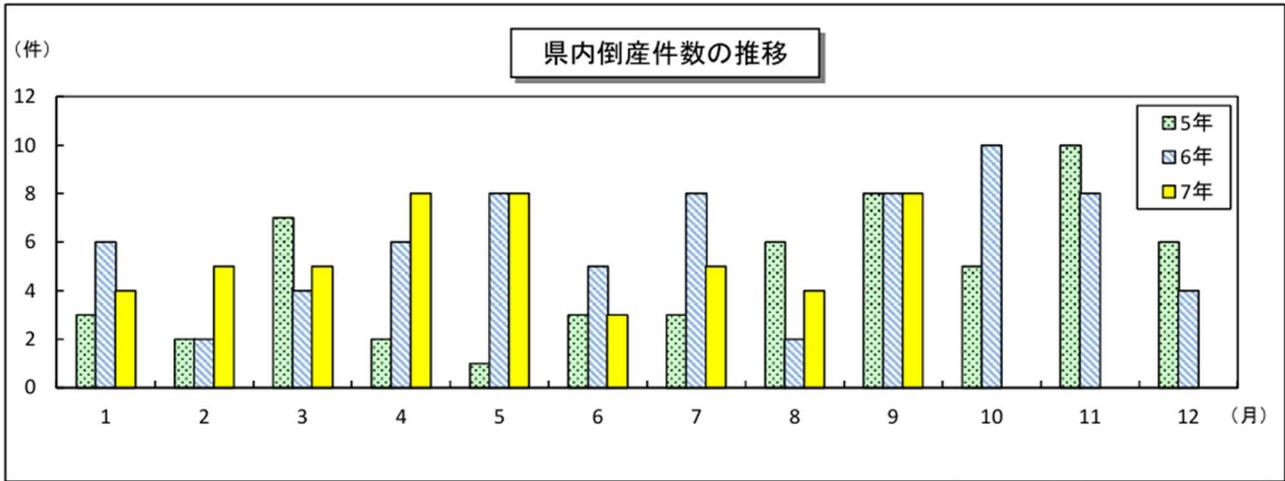
[資料：経済産業省]

※出所：財務省九州財務局大分財務事務所：大分県内経済情勢報告



(注) 端数整理の関係により、「上昇」+「不変」+「下降」+「不明」=100にならない場合がある。

※出所：財務省九州財務局大分財務事務所：法人企業景気予測調査12月11日発表



※出所：財務省九州財務局大分財務事務所：大分県内経済情勢報告

[資料：東京商工リサーチ]



※出所：厚生労働省大分労働局：ハローワーク別月間有効求人倍率の推移

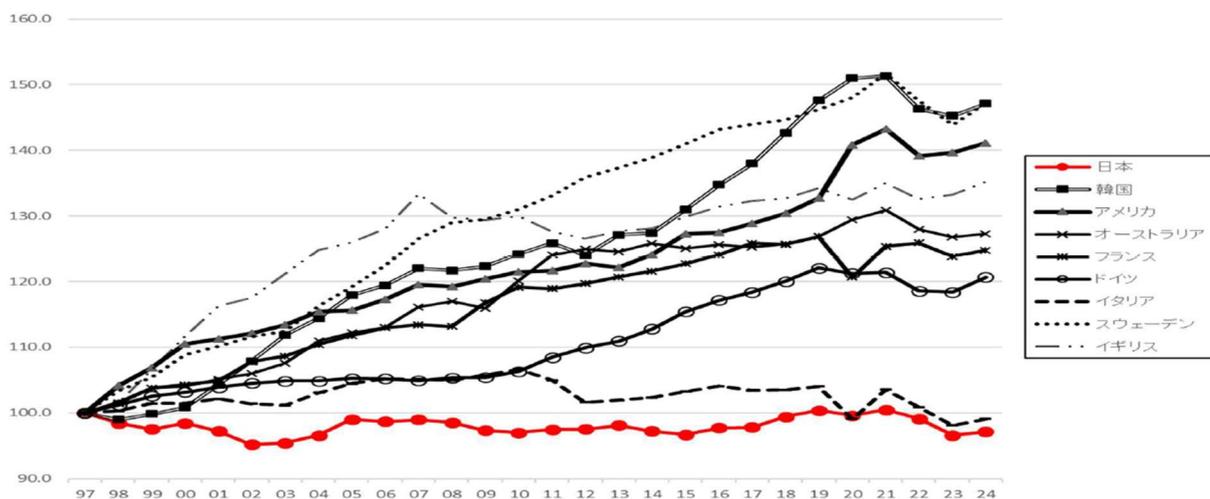
3. 停滞する日本の賃金

情勢のポイント①

- 国内の賃金は20年以上にわたり停滞している。
- 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(97.2)とイタリア(99.1)のみ。

平均年間賃金(実質)の国別上昇推移

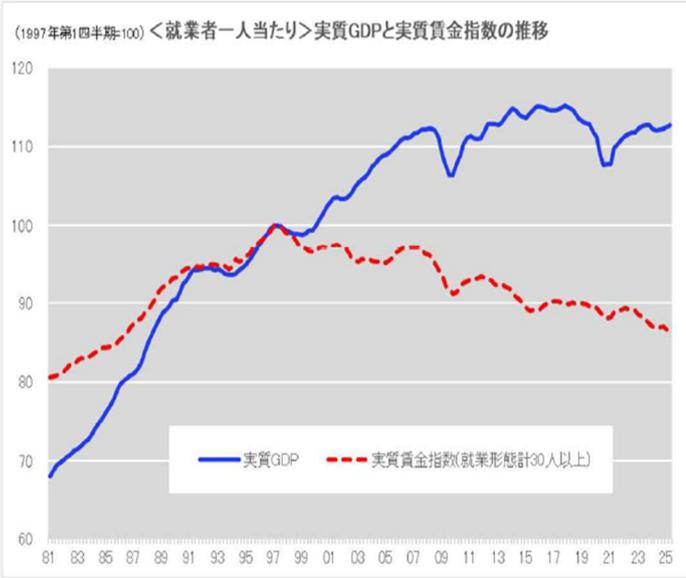
(1997年=100)



※出所：OECD 統計から連合作成

情勢のポイント②

- 国内の賃金水準の停滞は、生産性の向上に見合った適正な成果配分がおこなわれてこなかったことが一因である。
- 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。



(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系列簡易適及を使用
 (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)



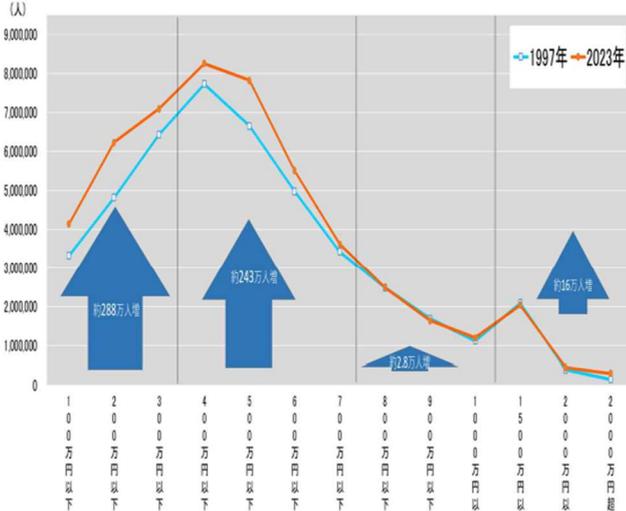
(出所) 内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」をもとに日本生産性本部作成。
 (注) それぞれの指数は2013年を100として指数化。暦年ベース。

情勢のポイント③

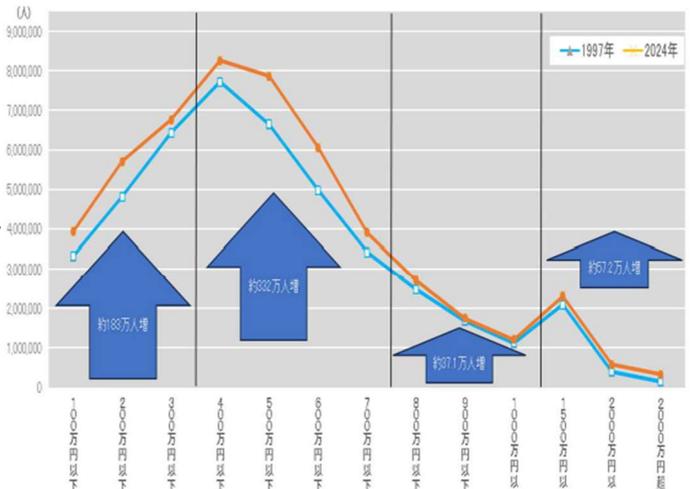
- 所得分配は中期的にみると、低所得層が増え、中間層が減り、所得格差は拡大している。
- 賃上げの成果が少しずつだが、中間層で見え始めている。

給与所得者の所得分布の変化

[左] 1997年→2023年 [右] 1997年→2024年



(出所) 国税庁「民間給与実態統計調査」



(出所) 国税庁「民間給与実態統計調査」

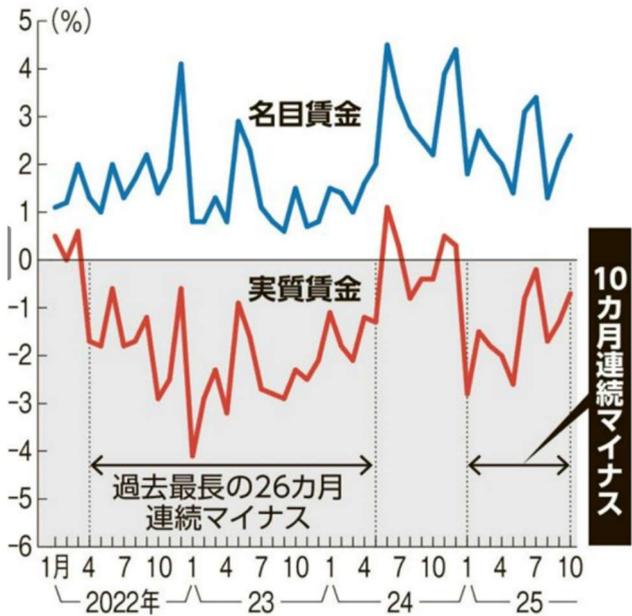
4. 家計を直撃する物価高

情勢のポイント④

○実質賃金は、前年同月比0.7%減（2025年12月発表）
 名目賃金は伸びているものの物価上昇に届かず、10カ月連続のマイナスとなった。
 全国消費者物価指数は、前年同月比3.0%プラス（2025年11月発表）
 賃上げが物価上昇に追いついておらず、勤労者世帯の暮らしは厳しい状況が続いている。

2025年10月の実質賃金は10カ月連続マイナス

前年同月比。25年10月分は速報値。
 厚生労働省の毎月勤労統計調査から



※出所：朝日新聞（2025.12.8）

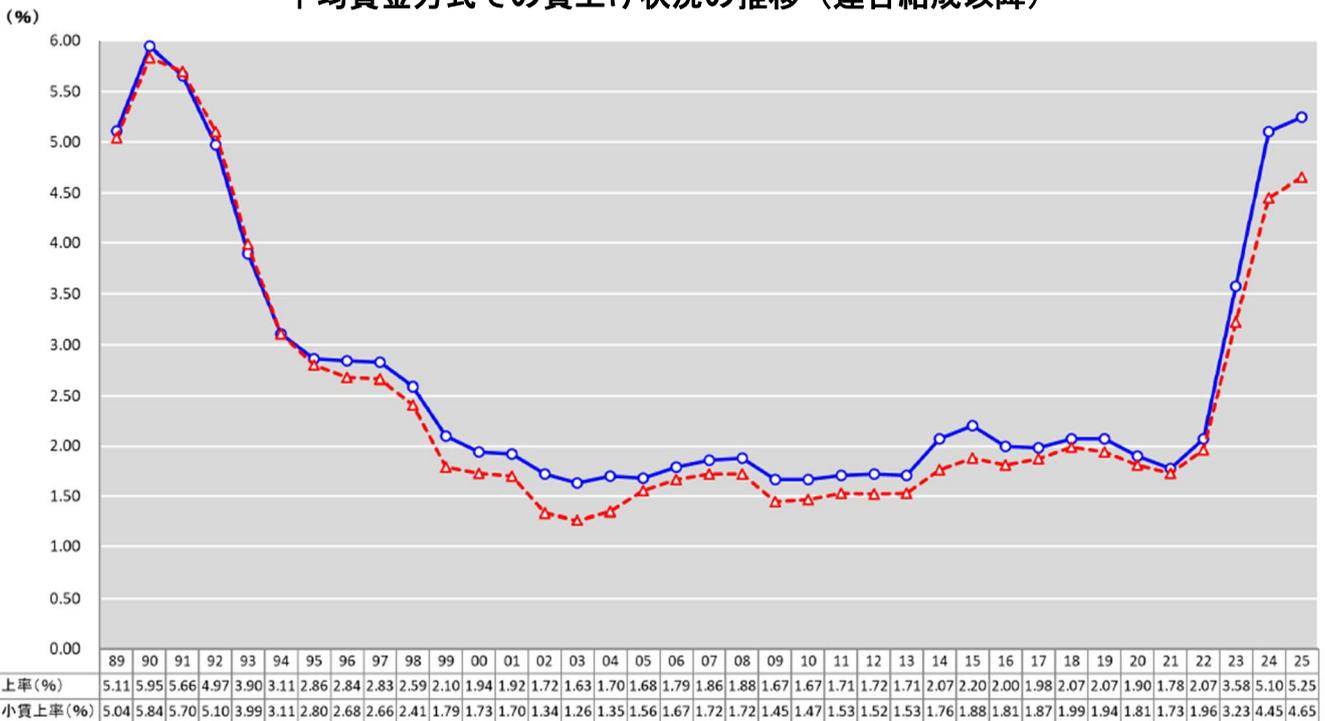
全国消費者物価指数の推移



※前年同月比、生鮮食品を除く

※出所：毎日新聞（2025.11.21）

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

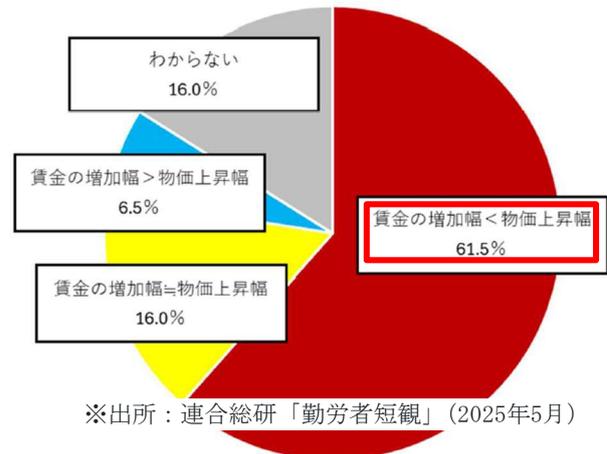
1年前と比べた暮らし向きの変化



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

1年前と比べた賃金と物価の変動幅(全体)

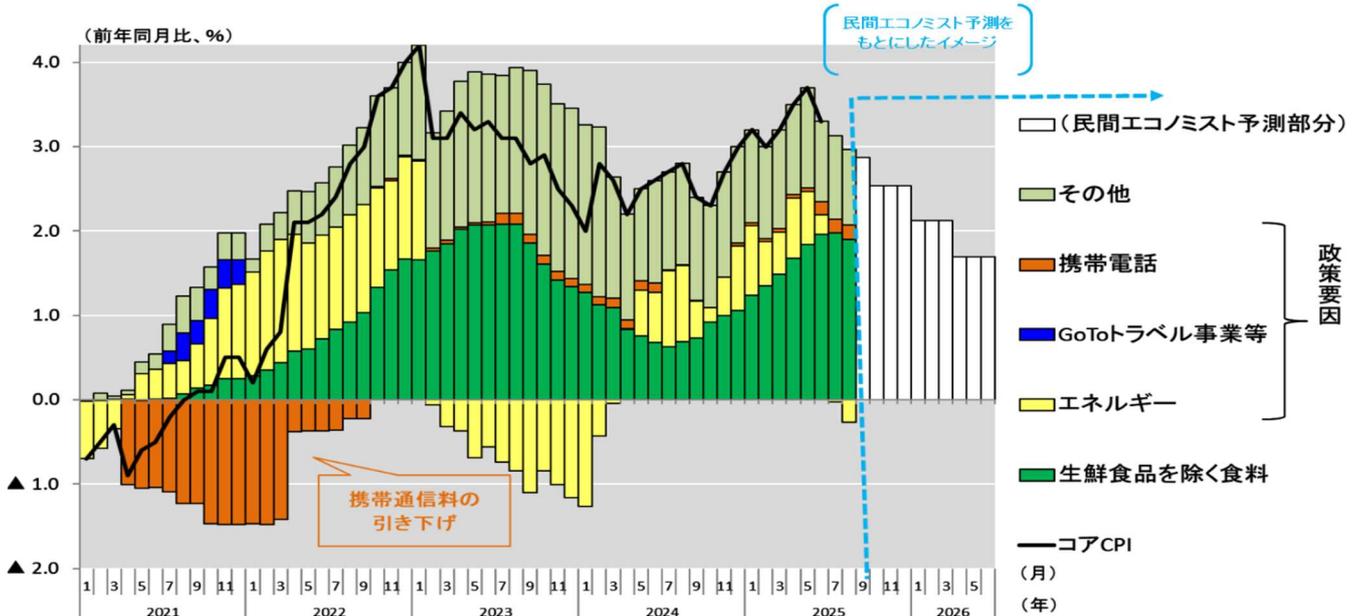


出所：日銀「生活意識に関するアンケート調査」（第102回：2025年6月、第98回：2024年6月、第94回：2023年6月、第90回：2022年6月）
 右表の注：複数回答可、直近調査のうち回答割合(%)の多い上位4項目のみを抜粋

情勢のポイント⑤

- 2024年度の消費者物価上昇率は総合で 3.0%、コア(生鮮食品を除く総合)で2.7%
- 2025年度はコア(生鮮食品を除く総合)で2.51%の見通し

[コア(生鮮食品を除く総合)の前年比の推移]



(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」(7月調査(7/9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

情勢のポイント⑥

- 「パートナーシップ構築宣言」は、2025年12月1日時点で82,087社(54,387社)が公表。
九州沖縄で7,738社(5,061社)、大分県で697社(557社)となっている。
- 2025年1月16日付、日本経済団体連合会、日本商工会議所、経済同友会は連名で、会員企業、特にサプライチェーン上位に位置する大企業、中堅企業に対して、「パートナーシップ構築宣言」の趣旨の徹底と実行を強力に進めるとともに、未宣言企業に対して宣言への参画を呼びかけることを含む要請「社会全体における「価格転嫁の商習慣」の定着」を取りまとめた。
- 2025年3月31日時点で、全ての地方連合会において、地方版政労使会議の場での申し入れや協定締結・共同宣言などの取り組みを実施している。

パートナーシップ構築宣言とは

出所：パートナーシップ構築宣言ポータルサイト、総務省経済産業省「令和3年度経済センサス活動調査」再編加工

事業者が、**サプライチェーン全体の付加価値向上、大企業と中小企業の共存共栄**をめざし、「発注者」側の立場から、「代表権のある者の名前」で宣言するものです。パートナーシップ構築宣言では、下記の(1)(2)を宣言します。

(1) サプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携

- ①オープンイノベーション
- ②IT実装
- ③グリーン化 等

(2) 下請企業との望ましい取引慣行(「振興基準」)の遵守。特に、取引適正化の重点5課題について宣言します。

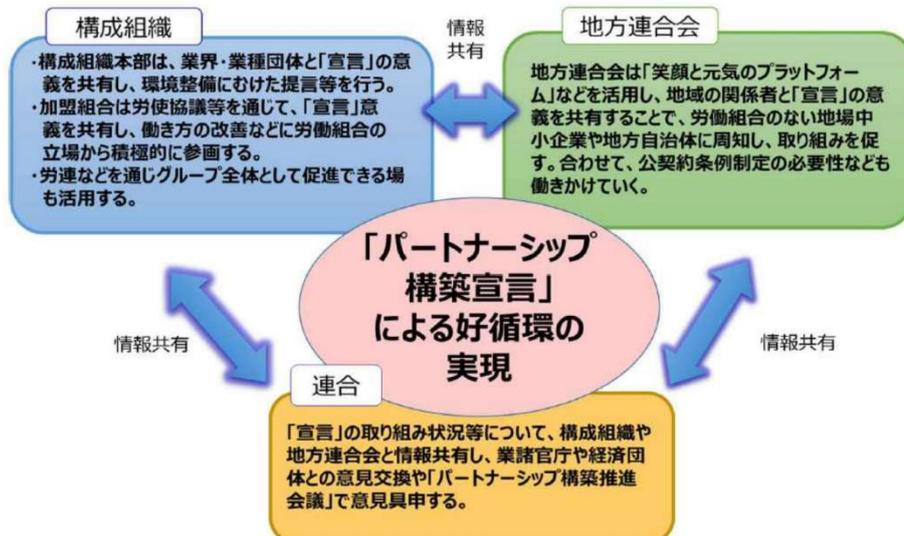
- ①価格決定方法
- ②型管理などのコスト負担
- ③手形などの支払条件
- ④知的財産・ノウハウ
- ⑤働き方改革等に伴うしわ寄せ



	全国	九州 沖縄	全国比	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	鹿児島	沖縄
企業数	3,375,255	392,892	11.64%	131,240	22,405	38,267	46,830	31,999	31,900	45,827	44,424
パートナーシップ構築宣言数(2025.12.1時点)	82,087	7,738	9.43%	2,708	371	1,007	814	697	643	1,066	432
パートナーシップ構築宣言の比率(%)	2.43%	1.97%	—	2.06%	1.66%	2.63%	1.74%	2.18%	2.02%	2.33%	0.97%

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

- ・ 中小企業は地域経済の担い手。中小企業の経営基盤を強化し、質上げ原資を確保していくためには、働き方も含めた「取引の適正化」の推進が不可欠。
- ・ 加えて、それぞれの強みや地域資源を生かし、豊かな暮らしや良質な仕事が創り出される、分散型で活気ある地域社会をつくるためにも、「パートナーシップ構築宣言」の推進と拡大、実効性を高めるための継続した取り組みが必要。



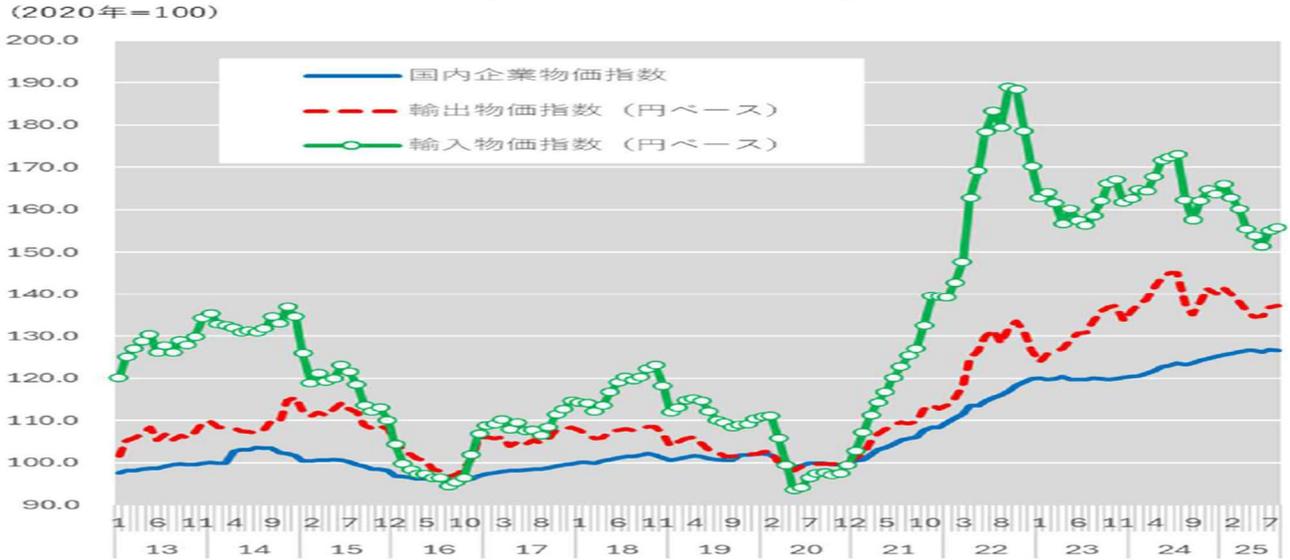
情勢のポイント⑦

○価格転嫁の状況

輸入物価の上昇は峠を越えたが、価格転嫁は道半ばである。

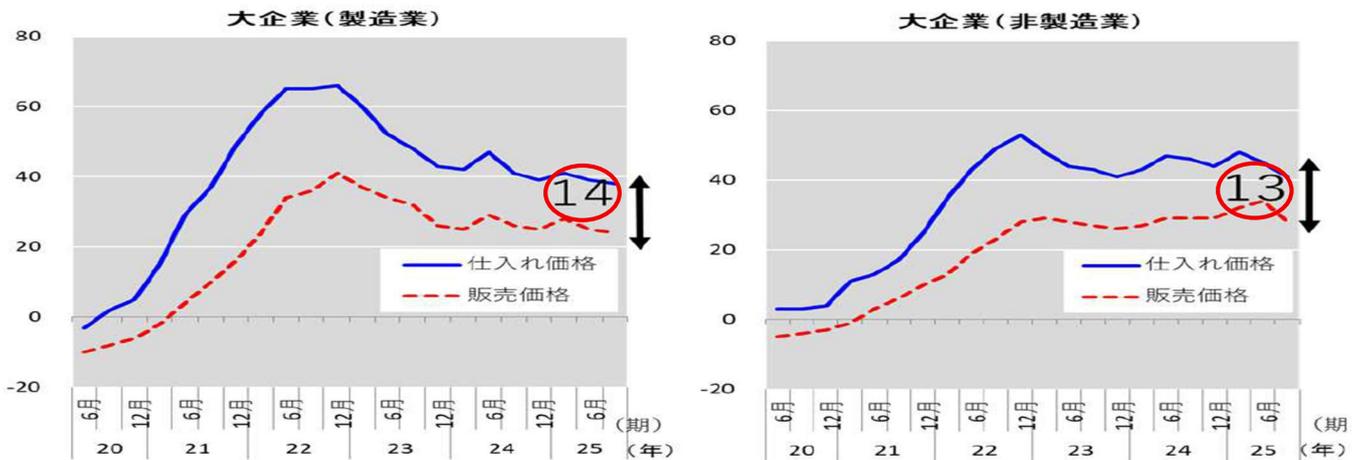
○経済産業省が半年ごとに行っている価格交渉促進月間（2025年9月）の実施結果については、価格転嫁の状況は好転しているが、価格転嫁率は依然50%程度で、労務費の転嫁率は上昇したものの約6ポイント低い水準。

【企業物価指数の推移】

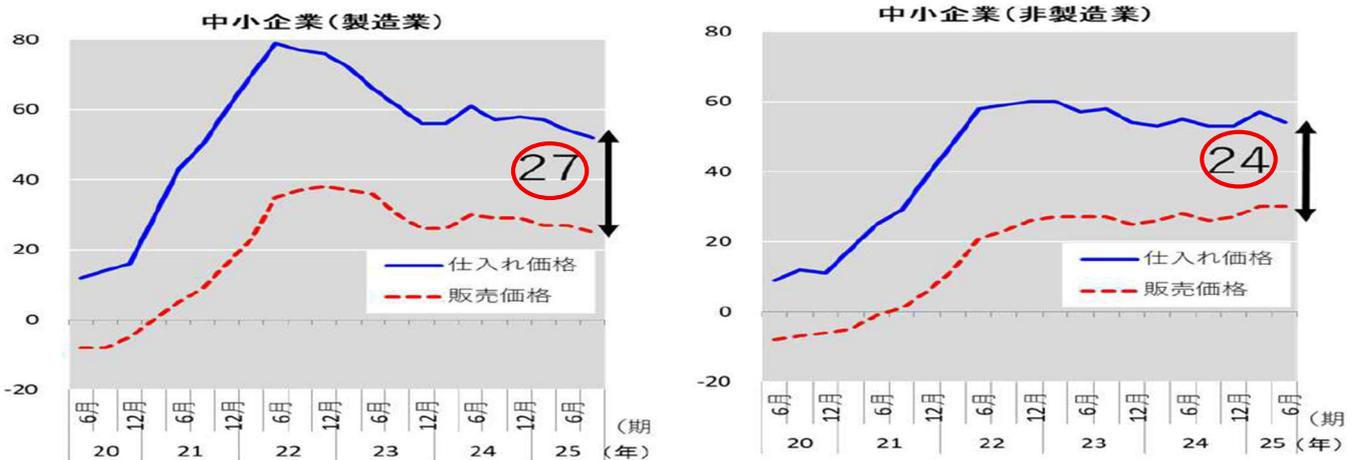


※出所：日本銀行（企業物価指数）

【価格転嫁の状況】



中小企業の方がポイントに開きがあり、価格転嫁できていないことが分かる

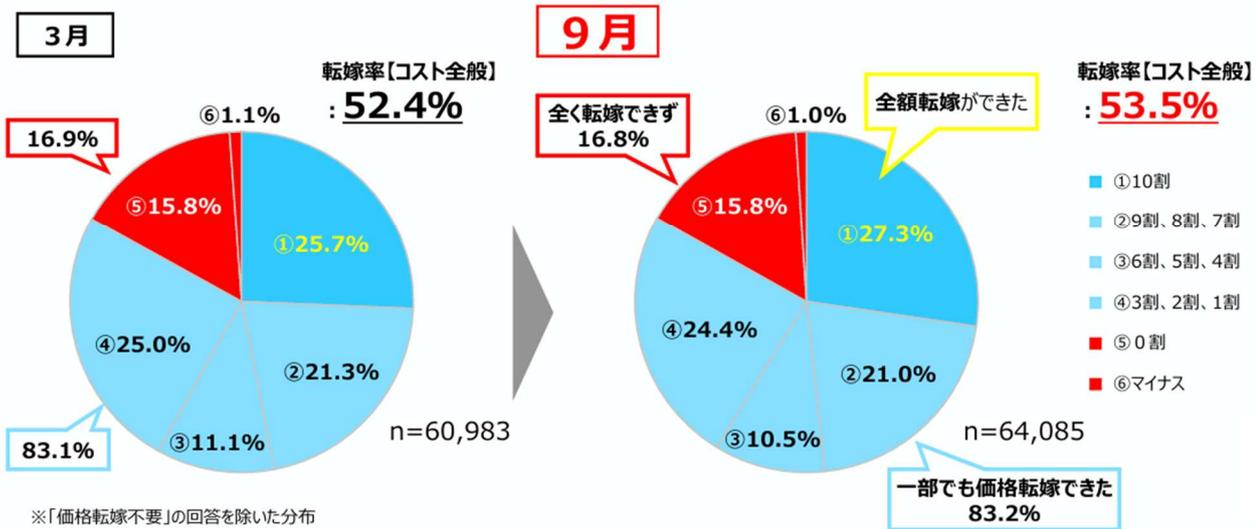


出所：日本銀行「短観」 注) 上記は「上昇」「下落」のD.I.各種判断を指数化したもの

価格転嫁の状況①【コスト全般】

- **コスト全体の価格転嫁率は53.5%**。今年3月時点より**約1ポイント増加**（前回52.4%→53.5%）。
- 「一部でも転嫁できた」割合（①②③④）は、**8割超**。
- 「転嫁できなかった」「マイナスとなった」割合（⑤⑥）は**横ばい**の状況（前回16.9%→16.8%）。
 - **価格転嫁の状況はほぼ横ばい**であり、引き続き、転嫁できない企業と**二極分離の状態**が継続している。転嫁が困難な企業への更なる対策が重要。

直近6か月間における価格転嫁の状況



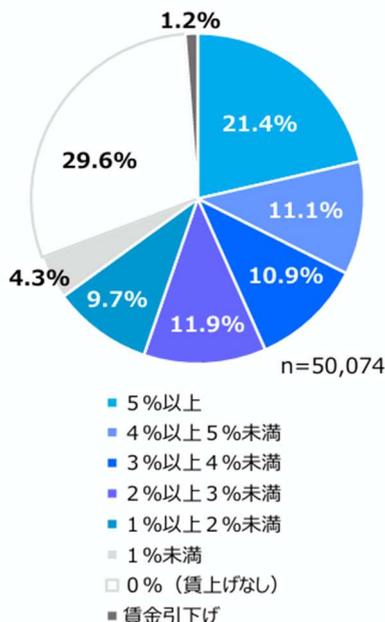
※出所：中小企業庁（価格交渉月間フォローアップ調査結果 2025年9月）

価格転嫁と賃上げ率（※）の関係

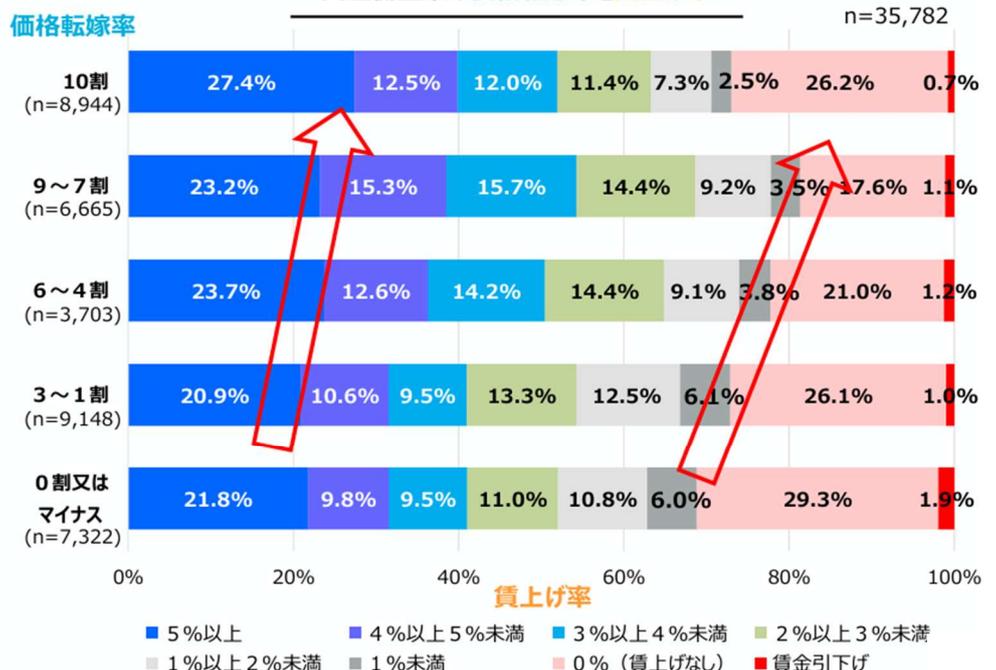
※賃上げ率：直近6か月以内に実施した、ないし、今後6か月以内に予定している賃上げ幅（定期昇給、ベースアップ、一時金等全てを含む）についての回答を集計したもの。

- **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



※出所：中小企業庁（価格交渉月間フォローアップ調査結果 2024年9月）

中小企業の価格転嫁率

大分56.5%、全国2位

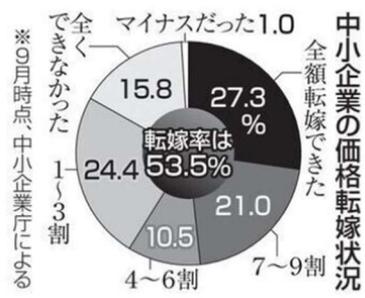
9月時点、都道府県別初公表

中小企業庁が28日公表した価格転嫁の状況に関する9月時点の調査結果によると、中小企業がコスト上昇を価格に反映できた割合を表す「価格転嫁率」は53.5%だった。前回3月調査の52.4%から小幅に伸び、2021年9月の調査開始以来、最も高かった。ただ全く転嫁できなかった

価格転嫁が必要な中小のうち、一部でも転嫁できた企業は83.2%、うち全額を転嫁できた企業は27.3%。一方で転嫁できなかった企業は15.8%に上り、転嫁どころか引き下げに応じた企業も1.0%あった。

今回の調査では、都道府県別の転嫁率を初公表した。発注企業の所在地ごとに集計した転嫁率は島根県が58.6%で最も高く、大分県が56.5%で続いた。岩手県が45.5%で最も低かった。中企庁の担当者は「都道府県ごとの状況を知るきっかけにしてほしい」とした。

企業の割合は、ほぼ横ばいで、二極化が課題となっている。



※出所：大分合同新聞（2025. 11. 29）

上記記事は発注企業の所在地ごとに集計した価格転嫁率であり、受注企業の所在地ごとに集計した県の価格転嫁率は53.1%で全国18位となっている。

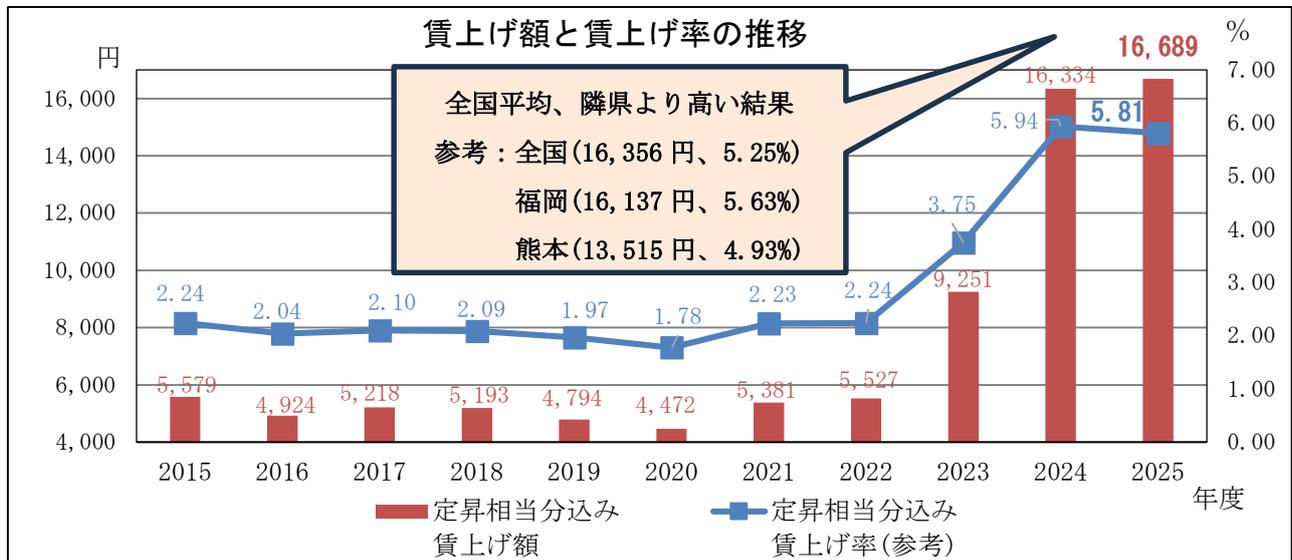
た。いずれも3月調査からほとんど改善していない。赤沢亮正経済産業相は28日の記者会見で「価格転嫁率は改善傾向にあるが、まだ道半ばだ」と述べた。来年1月には、一方的な減額要求など「下請けいじめ」を防ぐ改正下請法が施行される。

中企庁は毎年3月と9月を「価格交渉促進月間」に位置付け、価格転嫁の状況を調べている。今回は9回目、30万社にアンケートを送って約7万社から回答を得た。

5. 2014連合大分春季生活闘争以降の課題

(1) 連合大分春季生活闘争

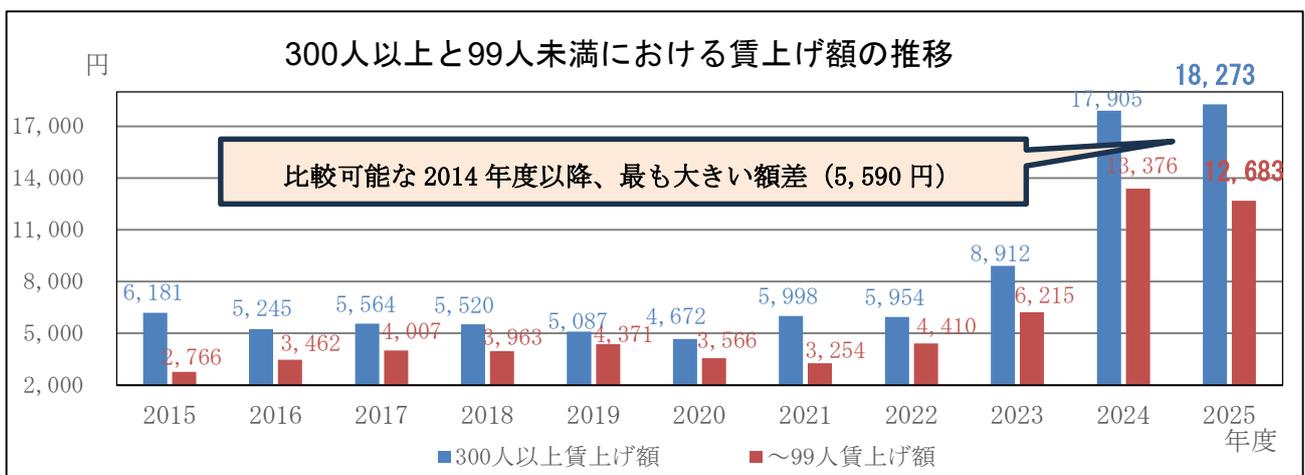
2025 闘争は、「物価上昇に負けない賃金上昇」や「適切な価格転嫁・適正取引の徹底」にこだわり、個別労使間において「人への投資」の重要性について共有するなか、104 組合のうち7割を超える74 組合が賃金改善を獲得するなどし、最終的に賃上げ額16,689円、賃上げ率5.81%で比較可能な2014 闘争以降、最も高い妥結額・率だった2024 闘争と同水準の結果となり、特に賃上げ率は本部集計よりも5年連続で高い賃上げ結果となった。



※ 集計年毎に集計組合および組合数が異なるため、高精度での対比結果ではない。
※ 賃上げ率(参考)は、率報告があった組合での集計値であり、集計組合数による賃上げ率ではない。

一方、「99人未満」の組合における賃上げ額・率は、比較可能な2014闘争以降、最も高い妥結額・率だった2024闘争と同水準の結果となり健闘ぶりが伺えるが、300人以上の組合との額対比において、最も大きい格差が生じている。多くの中小企業は、物価高による仕入れコストの増加や労務費の価格転嫁を行いきにくい状況が続いていること、深刻な人手不足が続いていることなどの課題を多く抱えており、労務費への価格転嫁と月例賃金の改善は引き続き必要である。

今後も、「大分県政労使会議」（2025.1.31）で掲げられた「持続的な賃上げの実現に向けた共同宣言」や、「価格転嫁の円滑化の協定」（2024.3.13再締結）、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（2023.11.29取りまとめ）が絵に描いた餅とならないよう、価格転嫁が行いやすい環境整備を政労使で推進し、賃上げの確保に向けた取り組みを強力に実施することが必要である。引き続き「人への投資」に重要性を個別労使間で共有し、月例賃金の改善にこだわった交渉を粘り強く進め、最大限の回答を引き出し、賃上げの社会的広がりを拡大していく2026闘争に臨んでいくこととする。



※ 集計年毎に集計組合および組合数が異なるため、高精度での対比結果ではない。

(2) 経済社会のステージは、賃上げ定着に向けた新たなステージへ

2014闘争以降、2年連続で高い妥結額・率の結果となり、10月に発表された大分県人事委員会勧告でも、県職員の月例給、特別給(期末・勤勉手当)ともに引き上げ勧告がされ、2025年闘争では賃上げ定着に向けた新たな一歩を踏み出した。

県職員の給与とボーナス、4年連続で引き上げへ 人事委が知事に勧告 大分



大分放送

大分県人事委員会は県職員の今年度の月給とボーナスについて、いずれも引き上げるよう佐藤知事に勧告しました。引き上げ勧告は4年連続です。

県人事委員会は国の人事院勧告や民間企業の給与との比較をもとに今年度の県職員の給与水準について、3日、佐藤知事に勧告しました。

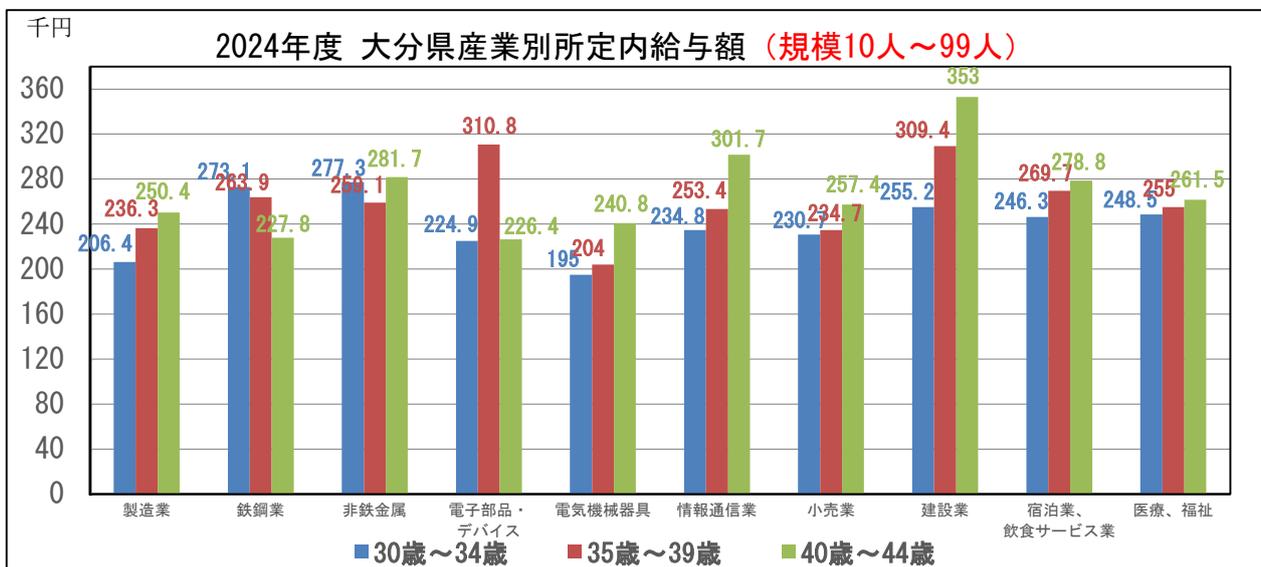
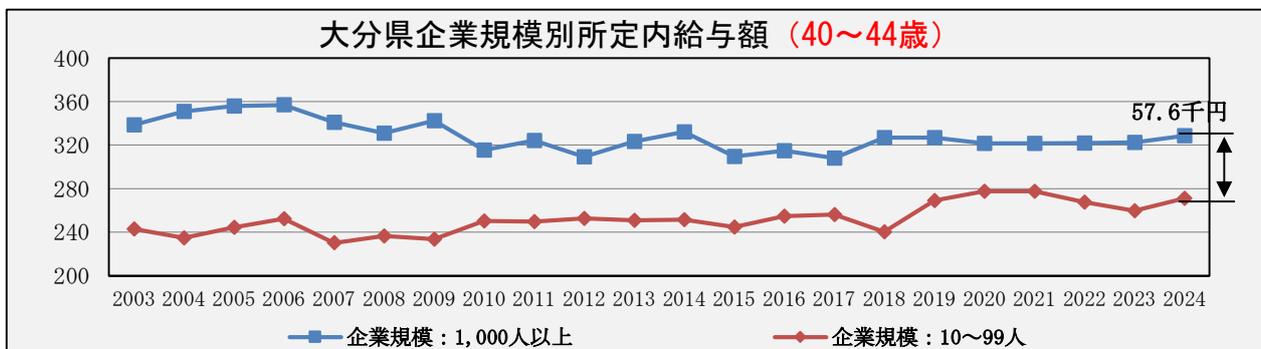
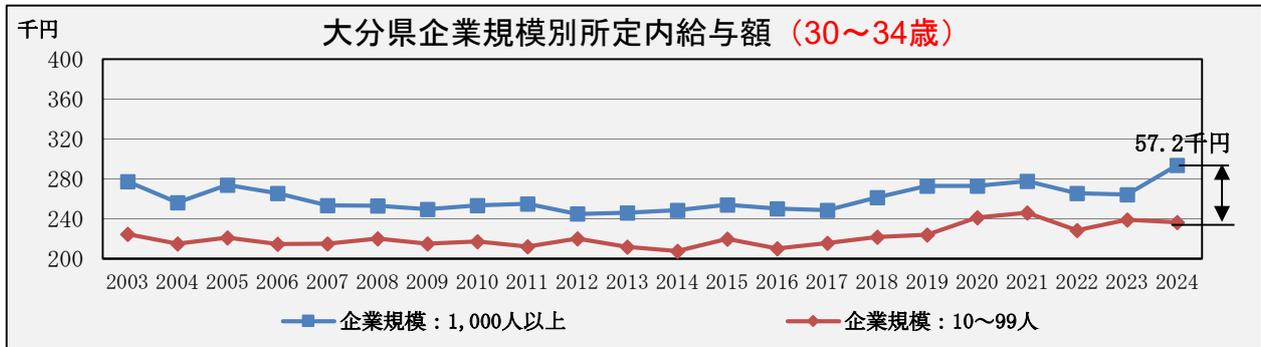
勧告では月例給与を平均で3.06パーセント、1万1058円上げるよう求めています。また期末・勤勉手当についても年間であわせて0.05か月分引き上げ、4.65か月分とするよう勧告しています。

引き上げ勧告は4年連続で勧告通り改定されれば、月例給は今年4月に遡って適用され県職員1人当たりの平均年収は3.5パーセント、20万6千円増えて614万6千円となります。これに伴い、県の人件費は年間で43億9400万円増加する見通しです。

※出所：OBS（2025.10.3）

(3) 企業規模間の賃金格差

企業規模間の賃金格差については、どの年代を見ても大きい格差がある。このことは、中小企業の深刻な採用難が益々加速するとともに、大手企業や、より賃金の高い県外へ優秀な人材を流出させてしまいかねない。中小企業は地域経済・社会の担い手であり、大分県経済を支える根幹となっていることから、その存続のためにも「人材確保と育成」は重要な課題である。今後も、中小企業で働く者の賃金の底上げ、すなわち「人的投資の促進」を引き続き求めていかなければならない。

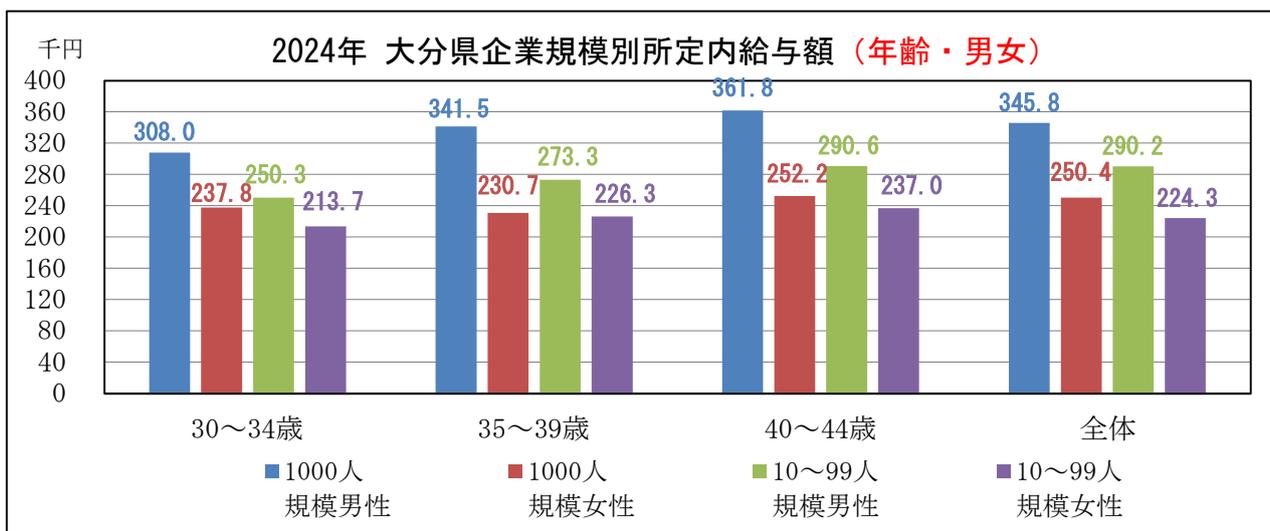


データ：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」政府統計の総合窓口 e-Stat 都道府県別より連合大分作成

(4) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

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。

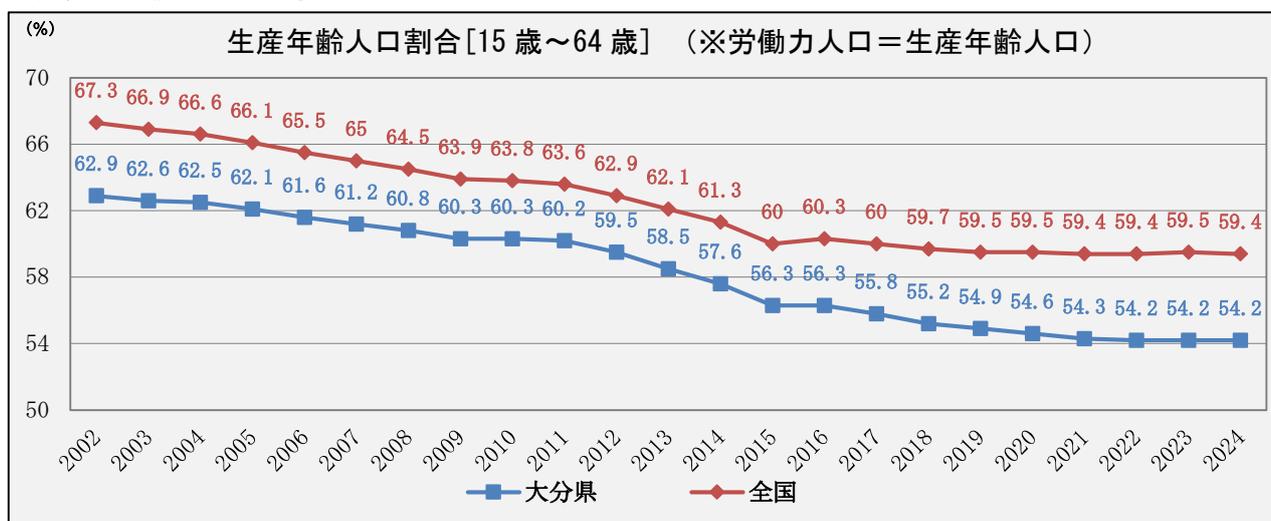
女性活躍推進法の省令改正（2022年7月8日改正）により、301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられており、指針では「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されている。これらを踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。



データ：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」政府統計の総合窓口 e-Stat 都道府県別より連合大分作成

6. 労働力人口の減少

労働力人口は生産人口であるとともに消費人口であり、大分県においても、総人口に占める生産年齢人口の割合が減少を続けている（下図参照）。これはGDP（国内総生産）や企業収益低下など経済縮小を招く要因となり、当然、税収も下がることから社会保障費が不足するなど、様々な影響が出続けている。



データ：「大分県 100 の指標」および総務省統計局「人口推計」より連合大分作成

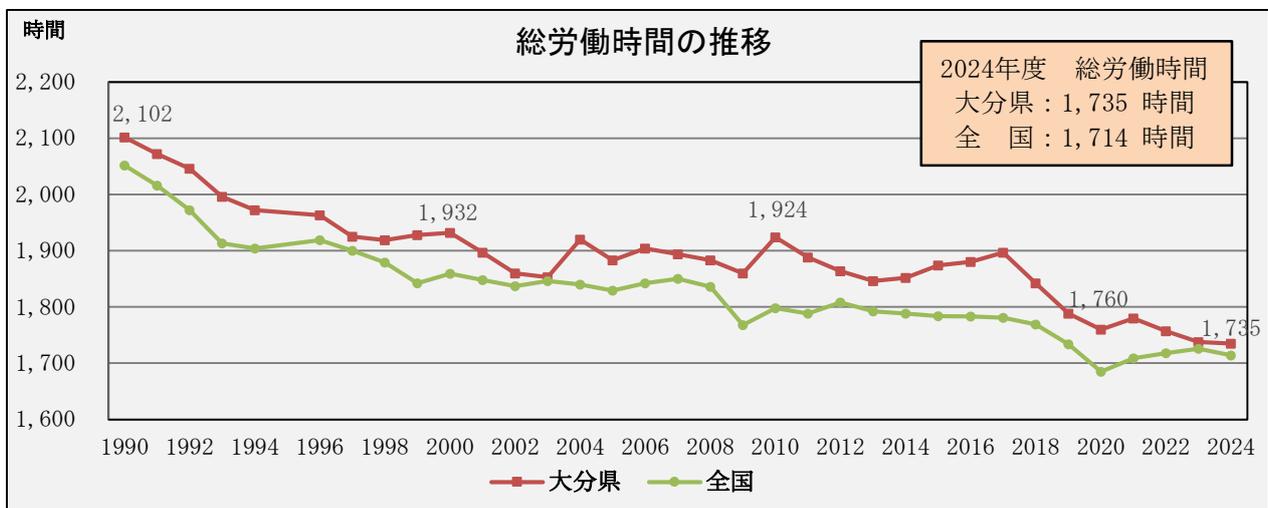
7. 大分県の労働時間の推移

日本の労働者の総労働時間は世界的に見ても長いとされていたが、年々減少してきている。

大分県の2024年度の労働時間は前年より3時間減少（全国：12時間減少）し、年間1,735時間（全国：1,714時間）だが、全国平均を上回る労働時間となっている。2010年度以降最も全国平均に近づいた2023年度から再び差がひらいている。

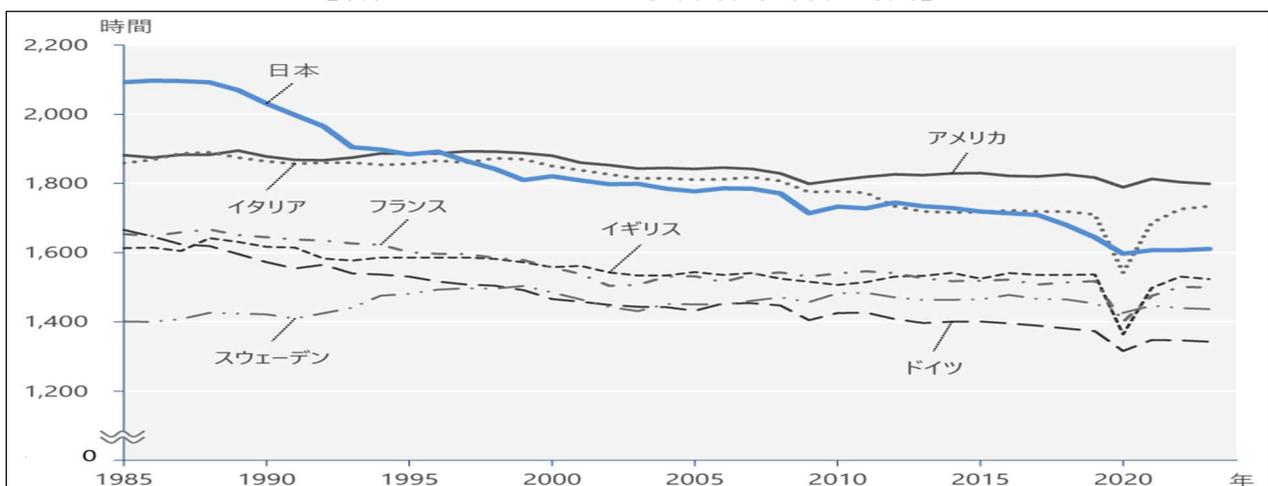
長時間労働は、労働時間への満足度や休暇取得の満足度が下がるだけでなく、労働者自身の健康状態に対する不安も増大するとともに、家族をはじめとする周囲の人たちにも影響を与えることとなる。また、企業にとっても、長時間労働が続けば、残業代の支払いもさることながら、生産性や競争力の向上を阻害し、モチベーションにも悪影響を及ぼすこととなる。

長時間労働の是正は、喫緊に対応すべき労使共通の課題として引き続き取り組みを進めなければならない。今後も、「おおいた働き方改革共同宣言・目標2021」に掲げられた全国平均以下（目標達成2025年）になるよう労使による取り組みが必要である。



データ：厚生労働省「毎月勤労統計調査・地方調査（事業所数30人以上）」の数値より連合大分作成

【各国の一人当たり平均年間総実労働時間】



データ：JILPT：データブック 国際労働比較

II. 2026春季生活闘争の取り組み内容と具体的要求項目

1. 賃金要求に対する考え方（連合本部2026春季生活闘争方針 参照）

（1）賃上げについての考え方

「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。

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も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みれば高い水準（「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。

2025闘争では2年連続5%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。

低所得層ほど物価上昇の影響が大きく、生活がより苦しくなっており、マクロの個人消費低迷の大きな要因となっている。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。また、企業規模間格差は2023年より拡大に転じた。全体として労働側への分配を厚くし、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。

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、すべての人の生活向上をめざす必要がある。

（2）具体的な要求目標とその位置づけ

- ① 連合は、わが国の経済社会の全体状況を踏まえ、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、具体的な要求目標の目安を示す。
- ② 構成組織は、社会的役割を踏まえ、それぞれの産業状況や賃金水準の現状、直近の経済状況などを加味して要求基準を策定する。また、賃金水準目標を設定し、単組の中期的・段階的な格差是正の取り組みを促進する。

- ③ 地方連合会は、連合本部の方針を基本に地域の状況を反映し、中小・地場組合の交渉支援と地域レベルでの賃金相場の形成と波及、情報発信に取り組む。

上記の基本的な役割分担を踏まえた上で、連合は、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」を念頭においた「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」⁹に引き上げることをめざす必要がある。

＜ 連合の「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+引き上げ分 (→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	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 男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
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(産業別)最低賃金に波及)

⁹ 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。

(3) 月例賃金

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

1) 連合本部の月例賃金の考え方

<連合本部：2026 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

底上げ	賃上げ分 3%以上 ¹⁰ 、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。なお、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。	
格差是正	規模間格差是正 () は昨年度の目標水準	雇用形態間格差是正 () は昨年度の目標水準
	<到達目標水準（中位数） ¹¹ > 35 歳：312,000 円（303,000 円） 30 歳：288,000 円（279,000 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（1,400 円）をめざす ¹² 。
	<最低到達水準（第 1 四分位） ¹³ > 35 歳：257,000 円（252,000 円） 30 歳：245,000 円（238,000 円）	
底支え	<ul style="list-style-type: none"> 企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 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（1,250 円）以上をめざす¹⁴。 	

¹⁰ 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 10 月時点（2025 年度実質 GDP0.82%、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、労働者への分配増などを総合的に勘案。

¹¹ 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・企業規模計の中位数を推計し、35 歳 295,700 円、30 歳 273,400 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。

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・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。

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・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。

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学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。

2) 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（上記および「連合の賃金実態」（別紙3））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、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18,000円以上・6%以上を目安とする。¹⁵
- 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上げに結びつける。

3) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①2025年度地域別最低賃金は6.3%と連合結成以来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上げに取り組む。
- 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上げに結びつける。地域別最低賃金については、1,500円を通過点として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。なお、法定最低賃金の取り組み方針は、2025年12月の中央執行委員会で提起する。

¹⁵ 連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）を念頭に6%以上に相当する金額は18,000円以上。
内訳：賃金カーブ維持分4,500円＋格差是正含む賃上げ分13,500円以上。

4) 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¹⁶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。

また、今後更新予定の連合のガイドライン¹⁷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) 企業規模に関わらず、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・分析を十分にを行い、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、女性のみ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」や女性のみ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。

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）

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）

5) 連合大分の月例賃金の考え方

大分県経済を支えるすべての働く仲間の物価高に対する月例賃金の改善が喫緊の課題である。その中でも、4割近くを占める有期・短時間・契約等の非正規雇用で働く仲間の処遇を改善し、「人への投資」を積極的に行うことこそ、経済の好循環を定着させ、自立的な回復軌道にのせていくカギになる。

<連合大分：2026 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ> ※本部に準じる

底上げ	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。なお、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。	
格差是正	規模間格差是正 () は昨年度の目標水準	雇用形態間格差是正 () は昨年度の目標水準
	<到達目標水準（中位数）> 35歳：312,000円（303,000円） 30歳：288,000円（279,000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（1,400円）以上をめざす。
	<最低到達水準（第1四分位）> 35歳：257,000円（252,000円） 30歳：245,000円（238,000円）	
底支え	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・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（1,250円）以上をめざす。 	

<連合大分における格差是正(300人未満規模の支援)の取り組み指標>

- 賃金実態が把握できないなど事情がある場合は、下表を参照する。
- 賃上げ分は、連合本部方針を踏まえ、自組合の賃上げ額決定に向けた指標（参考）とする。

項目	内容（円/月額）		() 内は昨年度の金額
連合本部の目標水準 (昨年と同一額)	賃金カーブ維持分	4,500円	(4,500円)
	賃上げ	13,500円	(13,500円)
	目安計	18,000円	(18,000円) 以上
2025 連合大分リビングウェイジ (簡易改定版) 別紙1	【月額】	185,000円	(182,000円)
	【時間額】	1,130円	(1,100円)
連合大分 2026 地域ミニマム運動 (2025年度賃金実態調査結果： 300人未満平均)	平均賃金	278,675円	(262,483円)
	平均年齢	37.9歳	(38.0歳)
	平均勤続	13.9年	(13.1年)
<u>連合大分中小組合指標</u>	2026	17,000円以上 [昨年の連合大分賃上げ額16,689円]、 または6%以上 [昨年の連合大分賃上げ率5.81%]の賃上げ	
	2025	16,000円[262,483円×6%=15,749円]を基準とした、格差是正分を含む6%以上の賃上げ	

6) 初任給等、一時金の取り組み

初任給等 別紙3	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。 ※18歳高卒初任給の参考目標値……213,300円¹⁸ (195,500円) 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。
一時金	1) 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収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。

2. 「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、職場の基盤整備に係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¹⁹、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。

【取り組み項目 (11項目)】

- (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
- (2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み
- (3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み
- (4) 人材育成と教育訓練の充実
- (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
- (6) 職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み
- (7) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み
- (8) 障がい者雇用に関する取り組み
- (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
- (10) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み
- (11) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

(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 1800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。

¹⁸ 別紙3 「連合の賃金実態」参照。

¹⁹ 別紙4 「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

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・短時間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なっ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

①60歳～65歳までの雇用確保のあり方

- ・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。
- ・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。

②65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。

③高齢期における処遇のあり方

- ・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。
- ・「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) 高年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年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。

令和7年4月1日から 高年齢雇用継続給付の支給率を変更します

高年齢雇用継続給付とは

60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の一般被保険者の方に支給される給付です。

令和7年4月1日以降支給率が変わります。

令和7年4月1日以降の支給率

各月に支払われた賃金の低下率	賃金に上乗せされる支給率
64%以下(61%以下)	各月に支払われた賃金額の10%(15%)
64%超75%未満 (61%超75%未満)	各月に支払われた賃金額の10%(15%)から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合計が75%を超えない範囲で設定される率
75%以上	不支給

※ ()内は令和7年3月31日以前の低下率・支給率です。
※ 支給限度額・最低限度額の取り扱いに変更はありません。

対象の方

令和7年4月1日以降に60歳に達した日(その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年を満たすこととなった日)を迎えた方が対象となります。

出所：[令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率を変更します](#) | 厚生労働省

(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) 高年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、高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備等の導入や、高年齢労働者の特性を考慮した作業の管理など、厚生労働省「高年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、労働時間と生活時間の区別が曖昧となり、長時間労働になりがちな実態を踏まえ、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」²⁰にもとづき、以下に取り組む。

- 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。

【参考：法定雇用率の推移】

事業主区分 / 改正年	2018	2021	2024	2026
民間企業	2.2%	2.3%	2.5%	2.7%
特殊法人等	2.5%	2.6%	2.8%	3.0%
国、地方公共団体	2.5%	2.6%	2.8%	3.0%
都道府県等の教育委員会	2.4%	2.5%	2.7%	2.9%

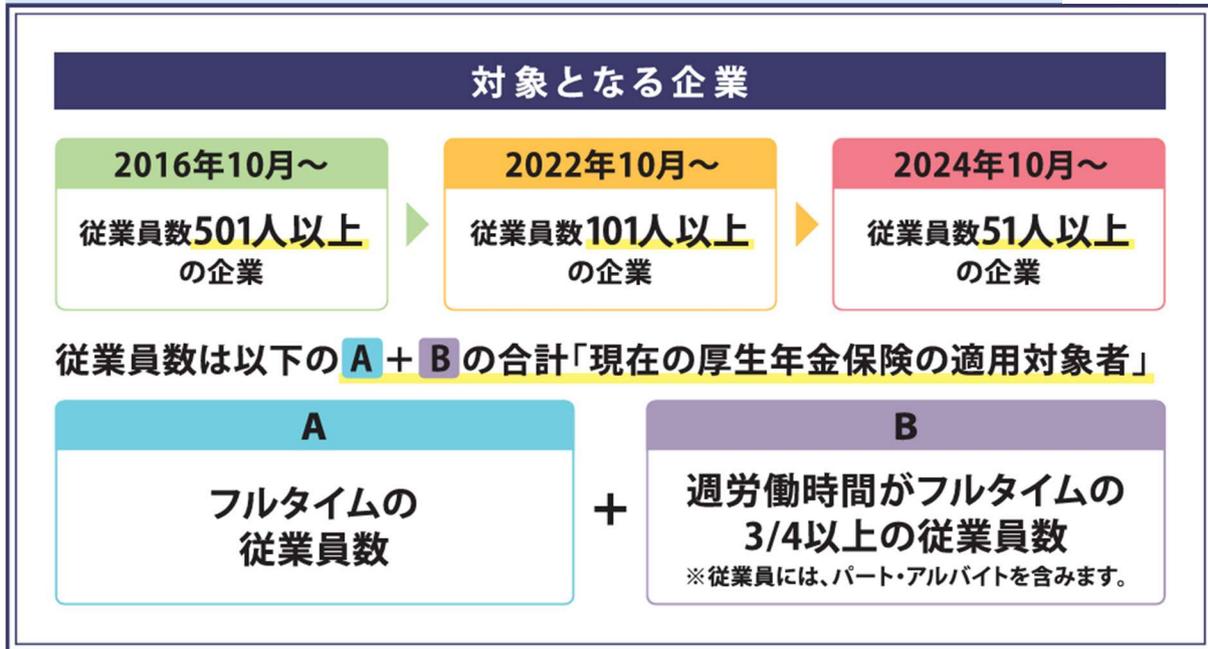
(9) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

- 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。

²⁰ 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被用者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。



出所：[社会保険適用拡大 特設サイト](#) | 厚生労働省

(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むけ、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。

3. 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、やりがいをもって、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²¹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²²」にもとづき、法違反がないか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。

《雇用管理上の措置（防止措置）の項目》

- (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
 - ① ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
 - ② 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
- (2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ③ 相談窓口の設置と周知
 - ④ 相談に対する適切な対応
- (3) 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
 - ⑤ 事実関係の迅速かつ正確な確認
 - ⑥ 被害者に対する適正な配慮の措置の実施
 - ⑦ 行為者に対する適正な措置の実施
 - ⑧ 再発防止措置の実施
- (4) 併せて講ずべき措置
 - ⑨ 当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
 - ⑩ 相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発
- (5) 職場における妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
 - ⑪ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置

出所：労働局 [職場におけるハラスメント防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置等](#)

²¹ 「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）

²² 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）

(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²³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。
- 5) 育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利とな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。

(3) 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²⁴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、企業規模に関わらず、以下の内容に取り組む。

²³ 「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）

²⁴ 「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）

- 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。

【大分県・プラチナくるみん認定企業…5社(4社)・くるみん認定企業…59社(50社)※2025.11時点】

くるみん・トライくるみん・プラチナくるみんの認定基準（概要）	
1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。 2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。 3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。 4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。 5. 次の（1）または（2）のいずれかを満たしていること。＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例あり＞	
トライくるみん (2022年4月新設) 	(1) 男性労働者の育児休業等取得率が7%以上であること。 (2) 男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。
くるみん 	(1) 男性労働者の育児休業等取得率が10%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 (2) 男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて20%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。
プラチナくるみん 	(1) 男性労働者の育児休業等取得率が30%以上であること。 (2) 男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて50%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。
6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 ＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例あり＞ 7. 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。 8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の（1）と（2）のいずれも満たしていること。 (1) フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月4.5時間未満であること。 (2) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。 9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 ① 所定外労働の削減のための措置 ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置 10. 法および法にもとづく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。	

出所：厚生労働省 [くるみん認定の認定基準等改正リーフレット](#)

4. 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」²⁵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

²⁵ 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14回中央執行委員会確認／2024.11.21）

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、組織内外へ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、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捉えて、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、過半数に満た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、雇用形態に関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。



労働組合があると 安心して働ける!!

労働組合の「あり」と「なし」、こんなに差があるって知っていますか？

	労働組合なし 	労働組合あり 
平均賃金改定額	11,980円	15,229円
平均賃金改定率	4.0%	4.8%
時間外労働の割増賃金率が法律を上回る(26%以上)	3.2%	19.9%
退職給付制度(一時金・年金)がある	72.4%	91.0%

賃上げが進む!

残業代の割増賃金率が高い!

出典：厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(令和6年) / 厚生労働省「就労条件総合調査特別集計結果」(令和6年) / 厚生労働省「就労条件総合調査特別集計結果」(令和6年)

5. 「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。連合の考え方²⁶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、連合加盟のすべての労働組合がそれぞれの現場で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。

6. 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

²⁶ 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）

Ⅲ. 闘争の進め方

1. 基本的な考え方

- (1) 賃上げがあたりまえの社会の実現に向けて、共闘体制を構築する。連合本部、構成組織、単組、地方連合会、地域協議会が力を合わせ、前Ⅱ. で掲げる3年連続の5%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る。
- (2) 中央と地方における政労使会議の開催を求め、問題意識の共有と社会的機運醸成をはかる。地方版政労使会議については、地域における賃上げ等の波及効果を高めるため複数回の開催についても検討する。
- (3) 「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現や社会的な賃金相場の形成に向けた情報の共有と社会的な発信に引き続き取り組む。中央・地方の公共調達における労務費等の価格転嫁・適正取引を求めるとともに、中小企業振興基本条例および公契約条例制定に取り組む。
- (4) 「みんなの春闘」を展開し、すべての働く仲間に春季生活闘争のメカニズムや2026闘争の意義を発信する。働く上で悩みを抱える多様な仲間の声を聞き、社会的な広がりを意識した取り組みを展開する。闘争体制期間中は「連合アクション」の取り組みとして集会やSNSなど情報発信の強化をはかるとともに、労働相談活動との連動、「地域活性化フォーラム」の活用などを工夫する。また、フリーランスに関する価格転嫁や適正取引について実態把握や課題解決に向けて取り組むとともに、連合フリーランス労災保険センター（フリホケ）への加入を促進する。
- (5) 「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、国民全体の雇用・生活条件の課題解決に向け、政策・制度実現の取り組みと連動させた運動を展開する。
- (6) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

2. 取り組み体制、日程など

(1) 闘争体制と日程

1) 中央闘争委員会および戦術委員会の設置

中央闘争委員会および戦術委員会を設置し、闘争の進め方を中心に協議を行う。

2) 要求提出

原則として2月末までに要求を行う。

3) ヤマ場への対応

新年度の労働条件は年度内に確立させることを基本とする。賃上げのすそ野を広げ、格差是正を強化する観点から、3月月内の回答引き出しゾーンへの結集度を高める。ヤマ場や回答引き出しのゾーン設定の具体的設定などについては、共闘連絡会議全体代表者会議、戦術委員会などで協議する。

労使の話し合いを積み重ねた上で回答を引き出すこととし、回答が受け入れがたい場合の対応などを含め必要な戦術設定の準備を進める中小組合においては、4月から闘争が本格化することから、全ての組合が妥結に向けて、連合大分は、構成組織、連合本部と緊密に連携し、取り組みを展開していく。

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

3. 中小組合支援の取り組み

(1) 地方連合会の取り組み

- 1) 「地域ミニマム運動」を積極的に推進し、地域の賃金水準 **別紙2** を組織内外・地域全体に開示することにより、地場中小の職種別賃金相場形成の運動を進めていく。
- 2) 「地場共闘」や地方版政労使会議の開催を通じて、相場形成および波及に向けて、連合本部と連携し、効果的に情報を発信する。中小のみならず未組織の組合や有期・短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「格差是正」へとつながる取り組みを強化する。

4. 社会対話の推進

- (1) 連合は、経団連や経済同友会、日商、全国中小企業団体中央会および中小企業家同友会全国協議会など各経済団体や中小企業経営者団体、および人材派遣事業団体などとの意見交換を進め、労働側の考えを主張していく。
- (2) 地方連合会は、「笑顔と元気のプラットフォーム」の取り組みを通じて、「地域活性化フォーラム」を開催するとともに、中小企業振興基本条例制定に向けた下地づくり等を進め、地方経営者団体との懇談会や行政の取り組みなどにも積極的に参画する。
- (3) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、各種集会や記者会見・説明会を機動的に配置するとともに、共闘連絡会議代表者も参画し、共闘効果の最大化をはかる

5. 闘争行動

年齢や性別・国籍の違い・障がいの有無・雇用形態などにかかわらず、有期・短時間・派遣などで働く仲間にかかわる「職場から始めよう運動」の展開をはかる。

また、連合全体で持続的な賃上げの機運醸成に向けた「連合アクション」を展開し、労働組合の存在意義のアピール、組合づくり、仲間づくりにつなげていく。格差是正フォーラム(2025年12月4日)およびその後の街頭アピール行動を皮切りに、2月初旬から3月中旬までを「第1アクションゾーン」、3月中旬から5月下旬までの期間を「第2アクションゾーン(中小組合支援強化)」とし、各種取り組みを集中的に行う。中央においては、闘争開始宣言2.5中央集会(2026年2月5日)、連合全国アクション 2.28中央集会(2月28日)、連合アクション 3.5街頭アピール行動(3月5日)、3.8国際女性デー中央集会(3月6日)、4.7中小組合支援共闘集会(4月7日)、全国賃上げ波及5.27街頭アピール行動・地方連合会合同記者会見(5月27日)の開催や、ヤマ場における談話の発出、「05(れんごう)の日」の取り組みを通じた連合・構成組織・地方連合会が一体となった行動・発信など切れ目のない取り組みを展開する。地方連合会の主な諸行動の展開について、全国での運動展開が見えるように別途集約し、情報発信を行う。

さらに、常設の「なんでも労働相談ホットライン」の活動を強化し、「全国一斉集中労働相談ホットライン」を2026年2月17～18日に「安心して働ける雇用を、すべての人に！～みんなの力で職場を改善しよう～」をテーマに実施する。

IV. 連合大分 2026 春季生活闘争の具体的な取り組みについて

1. 連合大分・地域協議会の取り組み

(1) 闘争体制について

連合大分執行委員会をその都度の闘争委員会と位置づけ、情報の共有化をはかるとともに、具体的な取り組みなどを協議・決定する。

(2) 「連合大分2026春季生活闘争学習会」の開催（2026.1.17）

大分県内の経済情勢、2026闘争のポイント、地域ミニマム運動の積極的な取り組みなどについて、共闘するすべての組織を対象とした学習会を開催する。また、賃金決定メカニズムとしての春季生活闘争の重要性を社会全体で認識し、そのことを広く社会に浸透させていくため、議員懇談会議員、未加盟労働組合へも当日の学習会への参加の呼びかけを行っている。

(3) 「2026春季生活闘争勝利」総決起集会の開催（2026.2.28）

働く者のナショナルセンターとして、すべての労働者を対象とした「2026春季生活闘争勝利総決起集会」を開催する。なお、本集会においては、社会的アピールの観点から連合大分と中部地域協議会による共催とする。また、他の各地域協議会においては、地域の実情を踏まえつつ効果的に集会等を開催することで意思統一を行う。

(4) 中小・地場労組への支援

ナショナルセンター連合の地方組織としての役割を果たすべく、組織拡大に向けた構成組織との意見交換などを活用し、中小・地場労組支援および連合大分未加盟組織への支援策について、中小労働対策委員会を開催し議論するとともに連合本部と連携し取り組みを行う。

また、前回の大分県政労使会議における「持続的な賃上げの実現に向けた共同宣言」はもちろん、2025年12月に行われた大分県経営者協会との労使合同視察の成果を最大限に発揮すべく、未組織を含めた中小・地場企業の賃上げ支援の取り組みを行う。

(5) 交渉力強化および賃金相場波及の取り組み

地域ミニマム運動で集約した結果を活用し、大分県における賃金水準の特性値として開示し、大分県の職種別賃金相場形成の運動を進める。また、組織労働者の賃上げ結果の集計・公表を行い、未組織労働者を含めた社会全体へ有効な相場波及をはかる。なお、3月頃に公表日程を示すとともに、集計結果は4月～8月（9月集計は廃止）に「プレスリリース」を行う。

(6) 社会対話の推進

地域全体の活性化や「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、春季生活闘争時期を軸に、経済4団体との「春季労使協議」や「大分県働き方改革推進会議」「大分県政労使会議」など、あらゆる場を活用した社会対話などを通じて、相場形成および波及に向けて、連合本部と連携し、効果的に情報発信し、社会的運動を展開する。

(7) すべての労働者の「働き方の見直し」の推進

労働者における働き方改革を推進していくため、ワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざし、長時間労働の是正や同一労働・同一賃金、さらにはパワハラやカスハラなどあらゆるハラスメント対策を含め、各種集会等を通じ、世論喚起を行う。

(8) 闘争行動

- 1) 年齢や性別・国籍の違い・障がいの有無・雇用形態などかかわらず、有期・短時間・派遣などで働く仲間に関わる「職場から始めよう運動」**別紙5**の展開をはかる。
- 2) 「05（れんごう）の日」の取り組みを通じた、「連合アクション」、国際女性デー（毎年3月8日）など切れ目のない取り組みを展開する。
- 3) 「なんでも労働相談ホットライン」の活動を強化し、「全国一斉集中労働相談ホットライン」を実施する。（2026.2.17～2.18）

(9) 連合九州ブロック連絡会「2026春季生活闘争の取り組み」への対応

連合九州ブロック主催「2026春季生活闘争推進会議」および「2026春季生活闘争開始宣言集会・九州一周キャラバン」については、連合組織のみならず、広く社会に浸透・波及させるために、積極的に対応して行く。また、地域協議会と連携し連合大分2026春季生活闘争キャラバン行動を行う。

(10) 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

労使交渉だけでは解決できない制度上の課題や行政や各種団体からの支援が必要な課題などについて、春季生活闘争における労働諸条件改善の取り組みとともに、政策・制度実現の取り組みを踏まえ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた政策課題として、国・県行政機関および経済団体への要請および街頭宣伝行動などを通じた世論喚起を推し進める。

併せて、2026春季生活闘争と並行して行われる「2027年度当初予算編成に関わる対県要請」に向けた議論において、連合本部「2026年度重点政策実現の取り組み方針」を踏まえ、連合大分政策・制度委員会で取り組みを進めていく。

2. 構成組織の取り組み

(1) 連合大分闘争委員会や中小労働対策委員会、金属部門連絡会、官公部門連絡会において、情報共有を積極的に行う。

(2) 連合本部や連合大分の賃上げ回答集計に反映させるため、単組ごとの賃上げデータについて報告するとともに、特に賃上げ額や賃上げ率など必要な項目を満たすよう努める。

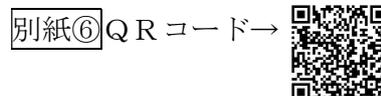
項目	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019
集計組合員数(人)	18,905	16,912	23,231	24,981	18,395	23,090	21,004
集計組合数	104	96	95	100	81	96	96

(3) 春季生活闘争を、広く社会に浸透・波及させていくため、連合大分、地域協議会が開催する集会などへの結集について、加盟単組の理解と行動を積極的に要請する。

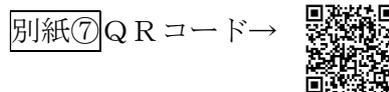
(4) 賃金カーブ維持には定期昇給制度の役割が重要であり、人事・賃金制度が未整備の組合は、構成組織の指導のもと、制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する。なお、連合が毎年発行している「賃金レポート」「連合白書」「中小組合元気派宣言」などを活用する。

(5) パート・有期・派遣等労働者の組織化と処遇改善の促進をめざして、「職場から始めよう運動」(別紙5)をより強化し、同じ職場で働くパート・有期・派遣等労働者の組織化に積極的に取り組むよう加盟組合を指導する。

(6) すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直しを推進するため、構成組織は、加盟単組(支部・分会)に対し、「職場点検チェックリスト(別紙6)」などの活用により、「すべての労働者の立場にたった『働き方』の見直しについて」に掲げる長時間労働の是正や職場における均等待遇実現に向けた取り組みの支援に努める。また、あらゆるハラスメント対策について、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。



(7) 適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを強化するため、構成組織は、加盟単組(支部・分会)に対し「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(別紙7)」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。なお、発注側の立場からも、指針に沿って適切な企業行動を促す。



(8) 未組織の子会社・関連会社、取引先企業などを組織化のターゲットに定め、加盟組合とともに組合づくりを前進させるとともに、同じ産業で働く未組織労働者の組織化に取り組む。

3. その他の取り組み

(1) 連合・連合大分の加盟単組の働く仲間の絆の強化をめざし2017年より取り組みを行っている「連合大分働く仲間の店舗リスト」は、「個人消費の喚起」と「組織拡大・組織強化の前進と連帯活動の推進」を目的に「春闘勝利総決起集会」や「メーデー」等の場でチラシを配布していたが、今回より集会チラシのなかにQRコードを掲載し周知を行う。

以上

最低到達水準について

格差是正を進めていくためには、賃金水準の底上げが不可欠であり、賃金引き上げ額・率以上に賃金水準の社会水準確保に重きを置いた要求の組み立てや交渉を行うことが必要である。そのために、連合リビングウェイジを基準とした「最低到達水準」を設定する。

この水準は、年齢・業種・雇用形態を問わず、すべての労働者が「現状の社会のしくみの中で経済的自立していくために必要な最低生計費の水準」であり、この水準をクリアすることをめざす。

【連合大分 2025 簡易改定リビングウェイジ】 ※（ ）内の金額は 2024 年度連合大分の L W

	単身世帯／自動車なし	単身世帯／自動車あり
時間額（所定内）※1	月額（最低生計費＋税・社保）	月額（最低生計費＋税・社保）
1,130 円 (1,100 円)	185,000 円 (182,000 円)	237,000 円 (233,000 円)

※1 「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の所定内実労働時間数全国平均の直近 3 年平均（164 時間）で除し、10 円未満は四捨五入（所定内実労働時間数＝総実労働時間数－超過労働時間数）

【連合リビングウェイジとは】

・最低限必要な賃金水準

連合リビングウェイジは、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連合が独自に算出しているものです。

春季生活闘争において「底支え」「格差是正」の最低到達水準を決定する際の参考として、地域別最低賃金審議会における金額審議の際の主張の根拠として、また企業内最低賃金を年齢別に定める際の参考資料などとして、広く活用されています。

「2026 地域ミニマム（2025 個別賃金実態調査）」

大分県大括り産業別の賃金特性値

賃金水準は単位千円

大 分 ()内は、昨年の数値		全産業	製造業	商業・サービス
全 産 業	平均年齢	40.1 (39.5)	40.2 (39.3)	38.8 (41.0)
	勤 続	14.5 (14.7)	14.5 (14.4)	13.9 (16.0)
	人 数	5,199 (5,353)	4,620 (4,580)	579 (773)
	平 均	283.7 (270.2)	284.4 (270.7)	278.6 (267.4)
	第1十分位	212.0 (198.1)	212.6 (198.0)	209.9 (199.6)
	第1四分位	245.2 (230.1)	246.0 (232.0)	235.2 (215.0)
	中 位	283.3 (269.5)	284.6 (270.3)	274.3 (263.8)
	第3四分位	317.0 (304.2)	318.1 (304.7)	306.6 (300.8)
第9十分位	349.1 (337.1)	348.5 (337.0)	354.8 (339.0)	
300人未満		平均 278.7 (262.5) 平均年齢 37.9 歳(38.0 歳) 勤続 13.9 年(13.1 年)		

※毎年報告組織が違うため、前年度比は大きく違ってくる場合あり。

● 「分位数」:

地域ミニマム運動では、「第●●分位(例:「第1四分位」、「中位数」など)」という単語がよく使われます。地域ミニマムにおける分位数とは、賃金が高い者から低い者へ順に並べて全体を等しく分け、低い方から第何番目の節に位置するかを示す値です。

■第1十分位数 = 全体を十等分し、低い方から数えて1/10 (10%) にあたる人の賃金



年齢計	全産業・男女計 連合大分2025年度 金額(千円) / 人数									
	勤続計	0年	1-2年	3-4年	5-9年	10-14年	15-19年	20-24年	25-29年	30-45年
年齢計	283.7 5,199	240.9 101	232.3 420	233.4 293	246.9 674	277.5 960	305.2 1,669	313.8 626	306.8 150	327.3 306
15-17歳	- 0									
18-19歳	194.6 52	196.7 9	194.2 43							
20-24歳	208.1 407	212.3 25	208.4 143	206.1 126	209.1 113					
25-29歳	232.9 441	236.8 27	231.1 64	239.4 63	228.6 228	242.6 59				
30-34歳	256.6 576	253.3 15	244.3 67	248.8 42	257.1 112	257.8 248	265.6 92			
35-39歳	282.7 870	269.3 19	266.1 57	268.0 32	273.0 109	281.7 170	287.7 427	297.0 56		
40-44歳	302.8 1,005	312.7 3	275.7 31	277.1 20	279.9 69	286.4 151	308.1 496	315.8 219	299.6 16	
45-49歳	314.4 880	297.5 2	298.7 10	300.9 7	299.6 25	292.3 136	319.1 429	325.1 176	309.7 70	318.8 25
50-54歳	314.5 586	411.5 1	321.3 4	217.0 2	284.7 10	291.7 84	321.7 185	312.8 113	322.1 45	320.2 142
55-59歳	319.9 343		257.6 1	225.2 1	314.8 7	310.3 93	321.6 39	303.3 54	278.1 15	338.9 133
60-65歳	223.0 39				211.5 1	207.9 19	303.4 1	212.3 8	222.0 4	274.1 6

連合の賃金実態

1. 連合全体の月例賃金

〈生産・事務技術労働者計（所定内賃金）〉

（単位：円）

		30歳			35歳		
		2025		2024	2025		2024
主要組合	平均	302,350	↑ 10,826	291,524	343,390	↑ 9,911	333,479
	中央値	302,300	↑ 9,300	293,000	343,807	↑ 10,507	333,300
登録組合	平均	292,395	↑ 12,697	279,698	329,540	↑ 11,005	318,535
	中央値	291,500	↑ 12,150	279,350	327,981	↑ 10,981	317,000

※「賃金・一時金・退職金調査」高卒の生産・事務技術労働者の所定内賃金の実績値。

（2025年度調査は速報値、2024年度調査は確定値より）

2. 中小組合（300人未満）の月例賃金

○ 地域ミニマム運動・賃金実態調査

	2026（2025年実態）	2025（2024年実態）
月例賃金	調査中	277,612円
平均年齢		40.5歳
平均勤続		14.7年

○ 春季生活闘争 最終回答集計結果 要求ベース額

	2025春季生活闘争		2024春季生活闘争	
加重平均	268,797円	↑ 9,198円	259,599円	
（組合員数）	31.6万人	↑ 0.6万人	31.0万人	
単純平均	260,286円	↑ 8,888円	251,398円	
（組合数）	3,107組合	↑ 16組合	3,091組合	

3. 年齢別最低保障賃金の参考値（地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・第1四分位）

	2026（2025年実態）	2025（2024年実態）
30歳	調査中	221,100円
35歳		238,000円

4. 中小組合（300人未満）の1年・1歳間差額

2025（2024年実態）地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・全産業・男女計

○ 中位値の「1年・1歳間差額」の平均（18-45歳）

4,240円

○ 1次回帰式による賃金の1歳当たり上昇額（20-40歳）

4,925円

5. 18歳高卒初任給の参考目標値※

	2026（2025年度調査）		2025（2024年度調査）	
	213,300円	↑ 17,800円	195,500円	
事務・技術	205,459円	↑ 16,101円	189,358円	
生産	208,736円	↑ 18,552円	190,184円	

※「事務・技術」「生産」は「賃金・一時金・退職金調査」主要組合・高卒初任給の実績値

（2025年度調査は速報値、2024年度調査は確定値）。

上段の各年の参考目標値はこれらの平均額に3%分を上乗せした額。

6. 連合リビングウェイジ（さいたま市・月額）

	2025（簡易改定）		2024	
単身	208,800円	↑ 3,000円	205,800円	
（自動車保有）	261,700円	↑ 2,900円	258,800円	

人数規模により対応が異なる労働関係法令

2025年11月28日現在

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第40条	労働時間及び休憩の特例 (週44時間制)	常時10人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業(映画の製作の事業を除く)、保健衛生業、接客娯楽業 ※労基則第25条の2第1項 なお、休憩については、労基則第32条に規定有り
	第89条	就業規則の作成・届出義務	常時10人以上の事業場	
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務	雇用形態の如何を問わず、常態として50人以上の事業場	
		産業医の選任義務		
		安全衛生委員会の設置義務		
		ストレスチェックの実施義務		最長2028年5月まで(労働安全衛生法の改正により、全事業場に実施義務対象が拡大されるため)
障害者雇用促進法		法定雇用率(2.5%※)以上の障害者を雇用する義務 ※2026年7月から2.7%以上	常時40人※以上の事業主 ※2026年7月から常時37.5人以上	除外率制度あり
被用者保険の適用拡大(厚生年金保険法、健康保険法)		短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大	常時51人以上(厚生年金保険の被保険者数)の事業所。50人以下の事業所は労使合意により適用。今後、段階的に拡大。 (国・地方公共団体に属する事業所は人数規模に関係なく適用)	人数規模に加え、以下の条件を満たす場合に適用 ①所定労働時間が週20時間以上 ②月額賃金が8.8万円以上 ③学生でないこと ④2ヵ月を超える雇用の見込みがある ※②は今後、政令により撤廃時期が示される予定。

法令	概要	人数規模	業種等の条件
女性活躍推進法	<p>下記①～④の義務</p> <p>①自社の女性の活躍状況を基礎項目にもとづき把握し、課題を分析</p> <p>②状況把握・課題分析を踏まえ、「計画期間」「2つの区分から選択した項目（1つ以上）に関連する数値目標」「取り組み内容と実施期間」を定めた事業主行動計画の策定、社内周知、公表</p> <p>③行動計画を策定した旨の労働局への届出</p> <p>④2つの区分から選択した項目の情報公表（計1項目以上）</p>	常時 101人以上 300人以下の事業主	<p>左記①の「基礎項目」とは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 <p>左記②、④の「2つの区分」とは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備 <p>2026年4月1日以降は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①の「基礎項目」に「男女の賃金の差異」が追加 ・④の情報公表項目に「男女の賃金の差異」「管理職に占める女性労働者の割合」を追加（計3項目以上）
	<p>下記①～④の義務</p> <p>①自社の女性の活躍状況を基礎項目にもとづき把握し、課題を分析</p> <p>②状況把握・課題分析を踏まえ、「計画期間」「2つの区分から選択した項目（各区分からそれぞれ1つ以上）に関連する数値目標」「取り組み内容と実施期間」を定めた事業主行動計画の策定、社内周知、公表</p> <p>③行動計画を策定した旨の労働局への届出</p> <p>④2つの区分から選択した項目（各区分からそれぞれ1つ以上）と「男女の賃金の差異」の情報公表（計3項目以上）</p>		常時 301人以上の事業主
育児・介護休業法	育児休業等の取得の状況の公表	常時 301人以上の事業主	
次世代育成支援対策推進法	<p>下記①～③の義務</p> <p>①育児休業取得状況や労働時間の状況把握等（PDCAサイクルの実施）</p> <p>②仕事と子育ての両立に関する計画期間、数値目標、取り組み内容と実施時期を定めた行動計画の策定（育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標は義務）</p> <p>③行動計画を策定した旨の労働局への届出、一般への公表、労働者への周知</p>	常時 101人以上の事業主	

連合「職場から始めよう運動」

— 共感力UP! みんなで創ろう、

誰もが安心して働ける職場・社会を! —

■「職場から始めよう運動」とは

連合は、すべての働く者の処遇改善をめざして取り組んでいます。そのなかで、2010年から展開しているのが、「職場から始めよう運動」です。

この運動は、労働組合に集まる者として「同じ職場・地域で働く非正規労働者が抱えている問題を、みずからにつながる課題として捉え、その改善のために何ができるかを考え、具体的なアクションにつなげることを、それぞれの職場から始めていくこと」をめざすものです。



■労働組合だからこそできる取り組み

連合は、非正規労働者に関する政策の実現を求めて取り組んでいます。同時に重要なことは、それぞれの職場で処遇改善や組織化に取り組み、それを広げていくことです。雇用形態に関わらず、同じ職場で働く人の声を集め、そこから職場全体に共通の課題を導き出し、解決に向けて行動する取り組みの先頭に立てるのは、労働組合に結集する私たちしかありません。

■非正規雇用問題は職場・社会全体につながっている

パートタイムや有期契約、派遣で働く人たちの問題を放置することで、職場や社会、そして労働組合の活動にさまざまな影響を及ぼすことが懸念されます。

- 職場への影響: コミュニケーション低下など職場の一体感への影響、技術伝承の困難化、安全衛生面のリスク上昇、賃金・労働条件全体の低下など
- 社会への影響: 格差の拡大・固定化、マクロ経済への影響(経済需要の低下、税収減など)
- 労働組合への影響: 職場における発言力低下、職場全体の雇用・労働条件への影響

非正規労働者の処遇改善と組織化は、職場や社会全体、つまり私たち一人ひとりにつながる課題として位置づけなければなりません。

■すべての働く者のため 共に行動を!

それぞれの職場での取り組みが、産業や社会全体に波及していくことで、すべての働く者の処遇改善・底上げ、希望と安心を持って働くことのできる社会づくりへとつながっていきます。また、この取り組みを通じて、同じ職場で働く者どうしのつながりを強めることで、労働組合活動の活性化にもつながります。

ここ数年、非正規労働者の処遇改善に取り組む労働組合の数は年々増えてきています。この流れをさらに進めていくことが重要です。同じ職場で共に働く仲間のため、家族のため、そして社会全体のために、私たちから行動を始めましょう。|

連合「職場から始めよう運動」

— 共感力UP! みんなで創ろう、誰もが安心して働ける職場・社会を! —

■「職場から始めよう運動」取り組みイメージ

まずはここからチェック!

- 労働条件の書面明示、契約更新時の説明
- 労働時間管理、時間外割増率の扱い
- 年次有給休暇の扱い
- 各種手当(通勤手当など)の扱い
- 健康診断、安全衛生、労災補償の扱い
- 福利厚生施設の利用

職場で、パート、有期、派遣で働く労働者の権利は守られていますか?

実態把握・コミュニケーション

- ・職場における非正規雇用の実態把握
- ・組合活動の情報発信
- ・非正規労働者との意見交換の場づくり

組織化

- ・組合員範囲見直し(組合規約、労働協約改定)
- ・加入活動

有機的な取り組みを展開しよう

組織確認

- ・組合内での学習活動
- ・取り組み方針の決定

処遇改善・制度化

- ・労使協議、団体交渉の取り組み

■取り組み事例

連合では、パートタイム、有期契約、派遣、請負で働く労働者に向けた具体的な取り組みの参考資料として、以下の資料を作成しています。

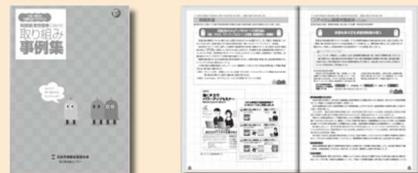
●「パート労働者の組織化と労働条件の均等・均衡待遇に向けた中期的取り組み指針(ガイドライン)」(2009年9月発行)

パート・有期契約労働者の均等・均衡待遇に向けた具体的な取り組み項目を整理するとともに、正社員転換など人事制度見直しや組織化の事例について、単組ヒアリングを基に紹介



●「間接雇用労働者に向けた取り組み事例集」(2010年11月発行)

単組ヒアリングを基に、派遣や請負で働く労働者に向けた21の取り組み事例を紹介



資料は、連合ホームページでも閲覧できます。

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/koyou/hiseikiroudou/>

地域における「職場から始めよう運動」の取り組み

<ステップ1>

地域構成組織・単組を対象とした「職場から始めよう運動」の学習活動

目的	地方連合会において「職場から始めよう運動」の理解を促進し、実施することで、運動の広がり浸透をはかる。
対象	地方連合会役員・地域の構成組織役員・担当者など
内容	<ul style="list-style-type: none">・パート・有期・派遣などで働く仲間との交流づくりについては、参加者が集まりやすい環境を設定するなど、取り組みを一步前進させることをめざす。・「職場から始めよう運動」の取り組み趣旨の周知徹底・「取り組み事例集」を活用した勉強会等の実施・労働条件改善、組織化などの取り組みについての情報交換・職場・地域におけるパート・有期・派遣などで働く仲間の実態把握

<ステップ2>

非正規雇用に関わる集会・シンポジウムの開催、パート・有期・派遣などで働く仲間との交流機会

目的	<p>パート・有期・派遣などで働く仲間が抱える諸問題を共有化し、労働組合として取り組むべき課題の認識を統一する。</p> <p>また、地域におけるパート・有期・派遣などで働く仲間との情報交換・交流を進めることで、連合がすべての働く仲間にとって身近なセーフティネットとしての存在であることを訴え、地域における組織化の取り組みにつなげていく。</p>
対象	地方連合会役員、地域の構成組織役員、単組担当者、組合員、パート・有期・派遣などで働く仲間、未組織労働者
内容	<ul style="list-style-type: none">・上記ステップ1に加え、取り組み事例の報告会を行う。・可能であればパート等組合員からの訴え、地域の有識者、マスコミ関係者、NPO等関係団体などの参加も検討する。・パート・有期・派遣などで働く仲間との交流づくりについては、参加者が集まりやすい環境を設定するなど、取り組みを一步前進させることをめざす。

職場点検チェックリスト



OKなら
チェック!!

すべてチェック☑をつけることができるか確認しましょう!

労働条件	① 就業規則はいつでも自由に閲覧でき、労働条件通知書が全員に渡されている。	<input type="checkbox"/>
労働時間	② 残業（超過勤務）は、36協定を締結した上で上司の指示にもとづき行われている。	<input type="checkbox"/>
	③ 36協定は、民主的な手続きで選出された過半数代表者により締結されている。 （労働者の過半数を組織している労働組合がある場合は、当該労働組合）	<input type="checkbox"/>
	④ すべての労働者（管理監督者含む）が、年次有給休暇を5日以上取得している。	<input type="checkbox"/>
	⑤ すべての労働者（管理監督者含む）の労働時間が、客観的な方法 （ICカードやパソコンの使用時間記録など）により把握されている。	<input type="checkbox"/>
	ワーク・ライフ・バランス	⑥ すべての労働者が仕事と育児・介護を両立できる就業環境が整備されている。
安全衛生	⑦ ストレスチェックや残業の多い労働者への医師による面接指導など、 メンタルヘルス対策が行われている。	<input type="checkbox"/>
安全衛生	⑦ ストレスチェックや残業の多い労働者への医師による面接指導など、 メンタルヘルス対策が行われている。	<input type="checkbox"/>
働く人のワークルール 有期・短時間などで	⑧ 有期労働契約の通算5年を超える契約更新時ごとに、 「無期転換の申込が可能なこと、転換後の労働条件」が書面等で明示されている。	<input type="checkbox"/>
	⑨ 有期労働契約を反復更新されている労働者が、一方的に雇止めされることはない。	<input type="checkbox"/>
	⑩ 正社員と有期・短時間・派遣等で働く者の間で、賃金・一時金、各種手当や 休暇制度について不合理な差がない。	<input type="checkbox"/>
ハラスメント	⑪ 第三者（顧客や就活生等）も含めた、あらゆるハラスメントの防止措置が 実効的かつ一元的に取り組まれている（方針等の周知・啓発や相談対応など）。	<input type="checkbox"/>
男女平等など	⑫ 人事・賃金制度および運用に男女間で偏りがないか、また、その結果として 賃金格差がないかの把握・分析が行われ、改善・是正に向けて取り組まれている。	<input type="checkbox"/>
	⑬ 妊娠・出産、および育児・介護休業等の制度利用による不利益取り扱い （解雇や人事考課のマイナス評価など）の禁止が徹底されている。	<input type="checkbox"/>

働く人向けの情報満載！ 連合ホームページをぜひご覧ください！
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/>



職場点検チェックリストとは？

上記は法令などで定められているワークルールに関する基本だよ！
 ひとつでもチェックがつかなかったら、迷わず相談しよう！
 連合フリーダイヤル 0120-154-052（いこうよ、れんごうに）



2026春季生活闘争 取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト

OKなら
チェック!!

すべてチェック☑をつけることができるか確認しましょう!

		労働組合	事業者
宣言	① パートナーシップ構築宣言を実施済である。		— <input type="checkbox"/>
	② 2026年1月1日に施行される「中小受託取引適正化法（取適法）」の内容を理解しており、関係部署や調達部門などに周知徹底している。		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
指針	③ 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の内容を理解しており、関係部署や調達部門などに周知徹底している。		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	④ 価格交渉促進月間（3月・9月）を知っている。		— <input type="checkbox"/>
価格交渉	⑤ 直近1年間で、取引先との価格交渉を実施した。		— <input type="checkbox"/>
	⑥ 価格転嫁すべき費用の目安額を把握し、次の価格交渉の準備ができている。		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	⑦ 価格交渉および価格転嫁の実施状況について、業種別ランキングにより所属する業種・業界の立ち位置を把握している。		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ガイドライン等重点課題等	⑧ （所属する業種・業界に）「業種別ガイドライン」や「自主行動計画」があり、その内容を理解している。		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	⑨ しわ寄せ防止総合対策として、働き方を阻害する不当な行為（無理な発注、買ったたきなど）をしないよう、関係部署や調達部門などに周知徹底している。		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
公表資料	⑩ （中小企業庁）価格交渉・価格転嫁の評価を記載した実名リストについて、その内容を理解し、労使で点検している。		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	⑪ （公正取引委員会）価格転嫁円滑化に関する特別調査の結果を踏まえた事業者名の公表について、その内容を理解し、労使で点検している。		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
協働	⑫ 経営協議会や労使協議会などで、会社・事業所の対応状況を点検している。		<input type="checkbox"/> —

働く人向けの情報満載！連合ホームページをぜひご覧ください！
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/>

すべて
確認してみよう...

【取引適正化・価格転嫁に関するチェックリストとは？】

取引の適正化や価格転嫁を進めるうえで重要なポイントになる事項だから、改めて点検してみよう！

: 受注者 : 発注者

【あれ？おかしいな？と思ったら…】

公的機関の窓口にも相談してみよう！
下請かけこみ寺 TEL / 0120-418-618
よろず支援拠点全国本部 TEL / 03-5470-1581



労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針【概要】

本指針の性格

- ✓ 労務費の転嫁に関する事業者の**発注者・受注者の双方の立場からの行動指針**。
- ✓ 労務費の適切な転嫁のため、発注者及び受注者がこの行動指針に沿った行為を行うことが必要。
- ✓ 本指針に記載の12の行動指針に沿わないような行為をすることにより、**公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処**することを明記。
- ✓ 他方で、**記載された発注者としての行動を全て適切に行っている場合、通常は独占禁止法及び下請代金法上の問題が生じない旨**を明記。

発注者として採るべき行動／求められる行動

★行動①：本社（経営トップ）の関与

①労務費の上昇分について取引価格への転嫁を受け入れる**取組方針を具体的に経営トップまで上げて決定**すること、
②経営トップが同方針又はその要旨などを書面等の形に残る方法で**社内外に示す**こと、③その後の**取組状況を定期的に経営トップに報告**し、必要に応じ、経営トップが更なる対応方針を示すこと。

★行動②：発注者側からの定期的な協議の実施

受注者から労務費の上昇分に係る取引価格の引上げを求められていなくても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回など**定期的に労務費の転嫁について発注者から協議の場を設ける**こと。特に**長年価格が据え置かれてきた取引や、スポット取引と称して長年同じ価格で更新されているような取引**においては協議が必要であることに**留意が必要**である。

協議することなく長年価格を据え置くことや、スポット取引とはいえないにもかかわらずスポット取引であることを理由に協議することなく価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用又は下請代金法上の買いたたきとして問題となるおそれがある。

★行動③：説明・資料を求める場合は公表資料とすること

労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を受注者に求める場合は、**公表資料（最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率など）に基づくものとし、受注者が公表資料を用いて提示して希望する価格については、これを合理的な根拠のあるものとして尊重**すること。

★行動④：サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと

労務費をはじめとする価格転嫁に係る交渉においては、**サプライチェーン全体での適切な価格転嫁による適正な価格設定を行う**ため、直接の取引先である**受注者がその先の取引先との取引価格を適正化すべき立場にいることを常に意識**して、そのことを受注者からの**要請額の妥当性の判断に反映**させること。

★行動⑤：要請があれば協議のテーブルにつくこと

受注者から労務費の上昇を理由に**取引価格の引上げを求められた場合には、協議のテーブルにつく**こと。労務費の転嫁を求められたことを理由として、取引を停止するなど不利益な取扱いをしないこと。

受注者として採るべき行動／求められる行動

★行動①：相談窓口の活用

労務費上昇分の価格転嫁の交渉の仕方について、国・地方公共団体の相談窓口、中小企業の支援機関（全国の商工会議所・商工会等）の**相談窓口などに相談する**などして積極的に**情報を収集して交渉に臨む**こと。
発注者に対して労務費の転嫁の交渉を申し込む際、一例として、価格交渉の申込み様式（例）を活用することも考えられる。

★行動②：根拠とする資料

発注者との価格交渉において使用する根拠資料としては、**最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの公表資料を用いる**こと。

★行動③：値上げ要請のタイミング

労務費上昇分の価格転嫁の交渉は、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回などの**定期的に行われる発注者との価格交渉のタイミング**、業界の定期的な価格交渉の時期など**受注者が価格交渉を申し出やすいタイミング**、発注者の業務の繁忙期など**受注者の交渉力が比較的優位なタイミング**などの機会を活用して行うこと。

★行動④：発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示

発注者から価格を提示されるのを待たずに**受注者側からも希望する価格を発注者に提示**すること。発注者に提示する価格の設定においては、自社の労務費だけでなく、自社の発注先やその先の取引先における労務費も考慮すること。

★行動⑥：必要に応じ考え方を提案すること

受注者からの申入れの巧拙にかかわらず受注者と協議を行い、**必要に応じ労務費上昇分の価格転嫁に係る考え方を提案**すること。

発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動

★行動①：定期的なコミュニケーション 定期的にコミュニケーションをとること。

★行動②：交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管 価格交渉の記録を作成し、発注者と受注者と双方で保管

指針の詳細について

指針の詳細については、以下のサイトをご確認ください。

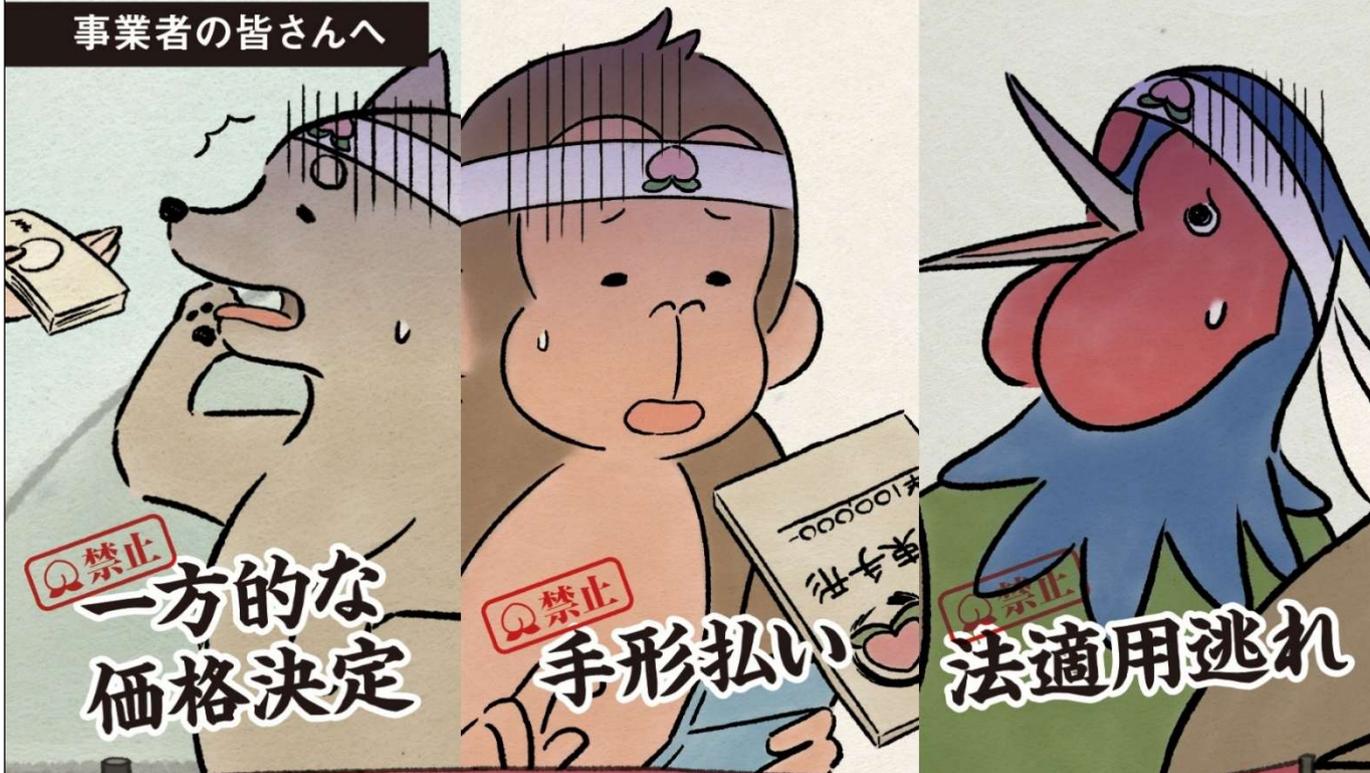
・公正取引委員会ホームページ
<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>



・説明動画
（公正取引委員会公式YouTubeチャンネル）
<https://www.youtube.com/watch?v=vyidGpQHTJM>



事業者の皆さんへ



令和8年1月1日施行

**下請法・下請振興法が
取適法・振興法に変わります!**



CHECK POINT 法改正に伴い名称変更・用語の見直しも!

下請法→中小受託取引適正化法(取適法)

親事業者→委託事業者

下請振興法→受託中小企業振興法(振興法)

下請事業者→中小受託事業者

取適法5つの改正ポイント

- ① 協議に応じない一方的な価格決定の禁止
- ② 手形払等の禁止
- ③ 適用基準に従業員基準を追加
- ④ 対象取引に特定運送委託を追加
- ⑤ 面的執行の強化

振興法4つの改正ポイント

- ① 多段階の事業者が連携した取組への支援
- ② 国・地方公共団体の責務規定新設
- ③ 主務大臣による権限強化「勸奨」
- ④ 適用対象の追加

改正内容の詳細は
WEBサイトを確認!

公正取引委員会
取適法・振興法
特設WEBサイト



中小企業庁
振興法
特設WEBサイト



公正取引委員会
Japan Fair Trade Commission



当面の日程（2026年1月～4月）

日 程	件 名	場 所	備 考
1月17日(土)	連合大分「2026 春季生活闘争学習会」	ソレイユ	構成組織、地協
1月19日(月)	連合大分 第2回中小労働対策委員会	ソレイユ	中小労働対策委員会
1月29日(木)	連合大分 2026 春季生活闘争方針決定	ソレイユ	第6回執行委員会
1月29日(木)	連合大分 2026 春季生活闘争方針 報道各社説明会	ソレイユ	連合大分事務局
1月30日(金)	大分県政労使会議（賃上げについて）	大分県庁	連合大分石本会長
2月2日(月)	連合九ブロ 2026 春季生活闘争推進会議	福岡市	連合大分事務局
2月2日(月)	連合九ブロ 2026 春闘九州一周キャラバン出発式	福岡市	連合大分事務局
2月4日(水)	連合九ブロ 2026 春闘九州一周キャラバン引継ぎ	日田市	連合大分事務局 西部地協
2月5日(木)	連合 2026 春季生活闘争 闘争開始宣言 2.5 中央集会	東京都	WEB参加
2月9日(月)	連合九ブロ 2026 春闘九州一周キャラバン引継ぎ	延岡市	連合大分事務局
2月17日(火)～ 2月18日(水)	連合 全国一斉集中労働相談ホットライン (なんでも労働相談ホットライン)	連合大分	連合大分事務局
2月25日(水)	連合本部主催 地方ブロック政策担当者会議	熊本市	連合大分事務局
2月26日(木)	2026 春季生活闘争に関わる大分県知事要請(15:00～)	大分県庁	連合大分四役
2月27日(金)～ 3月27日(金)	連合大分 春季生活闘争キャラバン行動	県内	5地協持ち回り
2月27日(金)	連合大分 第1回闘争委員会(13:30～) (連合大分 2026 春季生活闘争 闘争開始宣言)	ソレイユ	第7回執行委員会
2月28日(土)	連合 全国一斉アクション 2.28 中央集会	東京都	WEB参加
2月28日(土)	連合大分「2026 春季生活闘争勝利」2.28 総決起集会	大分駅前	連合大分・中部地協
3月4日(水)	2026 春季生活闘争に関わる大分労働局長要請	労働局	連合大分四役
3月6日(金)	連合 2026 春季生活闘争 3.8 国際女性デー	東京都	WEB参加
3月9日(月)	経済4団体との「春季労使協議」	トキハ会館	連合大分四役
3月16日(月)～	先行組合回答ゾーン [ヤマ場 3/17(火)～19日(木)]	—	—
3月20日(金)～	3月月内決着集中回答ゾーン [3/20(金)～31日(火)]	—	—
3月24日(火)	2026 春季生活闘争に関わる大分県教育長要請	大分県庁	連合大分四役
3月27日(金)	連合大分 第2回闘争委員会(13:30～)	ソレイユ	第8回執行委員会
4月7日(火)	連合 2026 春季生活闘争 中小組合支援共闘集会	東京都	WEB参加
4月～	中小組合回答ゾーン	—	—