

# 連合福島 2026春季生活闘争方針(案)

## 2026春季生活闘争スローガン

こたわろう!くらしの向上 ひろげよう!仲間の輪

### I. 連合 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”<sup>1)</sup>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」<sup>2)</sup>は、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道<sup>3)</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<sup>4)</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”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<sup>5)</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。

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

<sup>1)</sup> 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)。

<sup>2)</sup> 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。

<sup>3)</sup> 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。

<sup>4)</sup> 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))。

<sup>5)</sup> 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)

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。

政府の「2025 骨太方針<sup>6</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創っていかなければならない。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「2025 骨太方針」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あいながら、

<sup>6</sup> 「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）

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。

### 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

2024 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。

## II. 連合福島春季生活闘争の意義と基本スタンス

### 1. 社会的責任を意識した総合労働条件の改善への取り組み

連合福島においても、2025 闘争では過去最高水準の賃上げが実現した。経済の後追いではなく、経済・社会の原動力となる「人への投資」をより積極的に行うとともに、成長と配分の好循環を持続的に・安定的に回していく必要がある。

しかし、物価高に賃上げが追い付かず実質賃金は未だに上昇せず、個人消費の持ち直しには至っていない。特に、県内の中小企業や未組織労働者、有期契約労働者など、依然として厳しい状況にあることから「人への投資」を軸としたセーフティネット強化が求められている。さらには、人口減少・超少子・高齢化、雇用のミスマッチによる人材不足の深刻さが増している。とりわけ、バス・トラック運転手をはじめとする交通・運輸産業においては、労働負担と処遇の不均衡が深刻化しており、持続可能な地域交通を維持するためにも、労働条件の改善は喫緊の課題である。こうした構造的な問題に対し、賃金・処遇の改善を通じて「働き続けられる地域社会」を実現することが必要である。

雇用の確保を大前提に賃金引き上げを中心とした総合労働条件の改善を、地域経済の好循環を果たすことが政労使の役割であり、行政や経営団体とのあらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深め、政労使が連携し、課題の共通認識をもって県内の機運醸成をはかり、継続した賃金の引き上げと格差是正に取り組む。

加えて、2023 年に、県内 10 団体で締結した『価格転嫁の円滑化による地域経済の活性化に向けた共同宣言』の実効性を確認し、行政や経済団体との問題意識の共有化を図り、要請活動を行う。

連合福島は、構成組織・地区連合・地域連合が一体となって、県内で働くすべての仲間が誇りと喜びをもって働ける環境の実現をめざし、総合生活改善に取り組みを進める。

## 2. ジェンダー平等・多様性推進の取り組み

連合福島は、全ての活動に「女性活躍・ジェンダー平等・多様性推進の視点」を組み込み、取り組みを進めている中で、春季生活闘争においても例外なく、この視点を強化する。春季生活闘争においても、働く女性が職場で直面する昇進・配置・処遇などの課題は依然として存在しており、賃金格差だけでなく労働環境全般についても労使で取り組むことが重要である。

女性活躍推進法に基づき施行された「男女の賃金の差異」の把握と情報公表を大企業だけでなく、総合生活改善の観点から、男女間格差の是正はもちろんのこと、男女平等参画の推進、だれもが活躍しやすい職場づくりへの取り組みにつなげる。

課題解決に向けては、労使で点検し総合生活改善の観点から、男女間格差の是正はもちろんのこと、男女平等参画の推進、環境整備を進め、取り組みを促進させる。

## 3. 組合員の意思を尊重した建設的労使交渉の重要性

厳しい経済・雇用環境の中だからこそ、組合員一人ひとりの思いや意向を反映した要求づくりが重要であり、働くことに生きがいや楽しさを感じられる職場環境を実現するため、各組合員の意見を基に要望を整理し、会社に交渉（協議）を申し入れ、労使間で課題や情報を共有しながら改善を進めることが求められる。

この際には、生産性三原則（効率的な働き方の推進、成果の公正な分配、労使協働による課題解決）に基づき建設的な交渉を行うことが重要であり、これにより職場での努力や成果が正当に評価され、組合員のモチベーション向上や持続的な改善につなげることができる。

さらに、こうした建設的な労使交渉の成果は職場だけでなく社会全体にも波及させる必要があり、そのためには、多様な働く仲間を意識した取り組みを展開し、より多くの組合員や働く仲間を結集できるよう工夫することが求められる。

## Ⅲ. 連合福島 春季生活闘争の成果と課題

### 1. 集会・オルグ等

#### (1) 春季生活闘争討論集会（12月開催）

本部より講師を招き、参加者約160名（Web参加含む）集会方式で開催し、春闘の開始にあたって連合方針の組み立てや背景、考え方等を共有した。

#### (2) シンポジウム（2月）

政労使で問題意識を共有できるよう、「ふくしま地域活性化シンポジウム」とし、政労使200名（Web参加含む）を超える方に出席頂き、地域・社会へのアピールと機運の高まり、交渉の後押しとなるよう開催した。

#### (3) 春闘学習会（2～3月）

春闘に対する意識高揚を図るため、6地域単位で開催し連合福島の春闘方針および地域情勢等を共有した。

#### (4) 構成組織・加盟組合オルグ（2～3月）

地域連合事務局長・地区連合役員、連合福島担当が同行し、加盟組織の取り組み状況・課題等の情報共有と交渉の推進を図った。

#### (5) 春闘決起集会（3月）

県中央集会では、地域横断的にすべての働く者への波及効果と、組織の総力を挙げて取り組みことを確認する場として、福島・伊達・二本松安達地区連合

と共に、デモ行進による示威行動を実施した。各地区（11 地区）においても、開催することができた。

(6) 妥結結果の共有による底上げ・底支えへの対応

連合福島全体の底上げと、格差是正への流れを加速させるため、縦（産別）・横（地域）において妥結状況を集約し、組織センター委員会等において情報の共有化に努めた。

また、春闘の妥結集約結果について、マスコミ各社向け報告会を開催し、県内全体の賃金引上げに向けた機運醸成を図った。

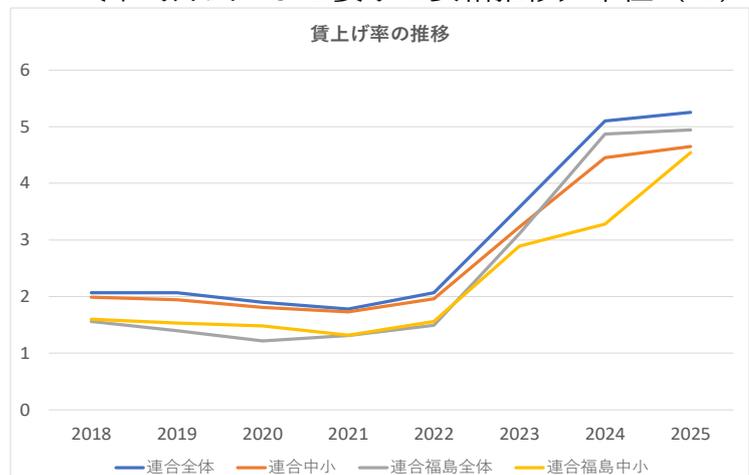
2. 格差是正の取り組み

連合福島の 2025 春闘における妥結結果は、妥結額 14,076 円（引上率 4.94%）と前年（13,801 円、4.87%）を 275 円上回る高水準の結果となった。しかし、連合本部との全体格差や、連合福島内における規模間格差は依然として存在しており、格差是正は引き続き重要な課題となっている。

2025 春闘では、連合本部との全体格差は 0.31%と昨年から 0.08 ポイント拡大した一方、中小企業においては 1.06 ポイントの格差縮小が見られた。また、福島県内の大企業と中小企業の格差は 0.4%と、昨年から 1.19 ポイント縮まっている。県内では全体の 95%以上を中小企業が占め、大企業も地方支店や工場が大半を占めることから、都市部と比較して妥結額が低い傾向が続き、若年層の人口流出に歯止めがかからない状況が続いている。

さらに、2022 年に改正された女性活躍推進法により、常時雇用する従業員が 101 人以上の企業は、男女の賃金差異の把握と公表が義務化された。このことは、男女間の格差是正を進めるとともに、誰もが活躍しやすい職場環境づくりに取り組む上で、より一層重要な指標となっている。

〔平均方式による要求と妥結推移〕単位（%）



年度	平均賃金方式【加重平均】 単位（%）							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
連合全体	2.07	2.07	1.90	1.78	2.07	3.58	5.10	5.25
連合中小	1.99	1.94	1.81	1.73	1.96	3.23	4.45	4.65
連合福島全体	1.56	1.40	1.22	1.31	1.49	3.11	4.87	4.94
連合福島中小	1.60	1.53	1.48	1.32	1.56	2.89	3.28	4.54

3. 連合福島ミニマム賃金の活用による「底上げ・底支え」の取り組み

賃金の「底上げ・底支え」の具体的改善手法として、「連合福島ミニマム賃金の取り組み」を軸とした実態把握と様々な角度での比較が必要となる。

2025 ミニマム賃金実態調査では、サンプル数が増えたものの、依然目標の 8 割程度であることから、加盟組合の協力のもと、より多くのサンプル数を確保し、データの信頼性向上によるミニマム賃金の活用に継続して取り組む。

※参加組合 69 組（昨年比+6）8,392 名（昨年比+1,434）のデータを集約。

#### 4. 誰もが安心して働くことのできる環境の整備

従来の「なんでも労働相談」による職場課題の解決や県労福協との連携による「メンタルヘルスに関する電話相談」など、働く人の悩みや不安の解消に努めてきた。また、ホームページの活用として、連合福島の情報提供はもとより、各省庁、県や労働局などの行政とリンクさせることで、働く人の疑問や不安に応えるワンストップサービスをめざした。また、Facebookを中心とした、SNSを活用し、幅広く情報の提供を行った。

### IV. 連合福島の情勢認識

#### 1. 県内の景況

県内景気は、足踏みしている状況にあり、回復の勢いが限定的である。

最終需要をみると、個人消費は横ばい圏にあり、回復のペースは鈍化している。住宅投資は減少が続いている。設備投資は持ち直しの兆しがみられるものの、その改善ペースは緩やかである。

鉱工業生産は横ばい圏内での動きとなっており、生産面での回復力はいまだ十分とは言えない。雇用・所得環境では、求人の動きが弱めである一方、所得面では緩やかな改善がみられている。消費者物価（除く生鮮食品、2025年8月）は前年同月比+2.4%で、物価上昇が個人消費を抑制するリスクとして浮上している。

先行きにあたっては、物価上昇が個人消費を抑える可能性、海外経済の動向が生産・輸出に与える影響、雇用・所得改善の持続性という観点から慎重な見通しを持つことが必要である。

（出典：日本銀行福島支店「福島県金融経済概況」2025年10月17日公表）

#### （1）福島県の企業経判断 D.I.（ディフュージョン・インデックス）

（日銀短観2024年9月～2025年9月実績・2025年12月予測）

	2024/ 9月	12月	2025/ 3月	6月	9月	12月 予測	(9→12 月変化 幅)
全産業	2	3	2	2	3	0	-3
製造業	1	0	0	0	2	-2	-4
繊維	-16	0	33	0	17	0	-17
食料品	20	0	0	0	0	0	0
業務用機械	34	33	25	25	23	0	-23
電気機械	-23	-15	-23	-15	-15	0	15
輸送用機械	0	0	0	0	0	0	0
非製造業	4	5	4	4	4	1	-3
建設	-4	-12	-12	-20	-8	-20	-12
卸売	-11	-10	5	-10	-11	-15	-4

	小 売	29	14	29	29	15	29	14
	運輸・郵便	-20	0	-10	0	0	-10	-10
	情報通信	0	0	0	0	0	0	0
	対事業所サービス	12	12	0	0	0	25	25
	対個人サービス	0	40	0	20	0	0	0
	宿泊・飲食	25	3	13	25	25	25	0
	中 小 業	3	3	5	4	7	0	-7
	製造業	6	3	9	9	11	3	-8
	非製造業	2	3	4	3	5	0	-5

DI=（「良い」＋「やや良い」）の比率－（「やや悪い」＋「悪い」）の比率  
日銀短観の業況判断DIは、全国の各日銀支店管内の企業経営者からのアンケート結果を基に算出され、地域ごとの景況感も反映される指標です。

## （2）県内の雇用情勢

福島県の雇用情勢は、引き続き求人が求職を上回る状況が続いている。令和7年10月分の厚生労働省「一般職業紹介状況」によれば、福島県内の有効求人倍率（季節調整値）は1.22倍となった。有効求人倍率は58カ月連続で1.2倍を上回る水準を維持しており、県内における人手不足の状況は継続している。

一方、有効求人倍率は前月から0.04ポイント低下しており、求人と求職の動向には変化もみられる。全国平均（約1.20倍）と同程度の水準にあり、県内の雇用情勢は引き続き堅調な水準を保っているものの、求人の増勢は一服している状況にあると整理できる。福島労働局においても、雇用情勢判断として「求人が求職を上回って推移している」状況が示されており、基調としては人手不足感が続いている。

産業別にみると、雇用情勢には差がみられる。建設業や医療・福祉分野では、人手不足を背景として求人が一定水準で推移している。一方、製造業、卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業などでは、新規求人数の動向に前年差がみられ、産業ごとに求人の動きが異なっていることが確認されている。全体として、新規求人数は前年を下回る月もみられ、雇用動向には業種別のばらつきが存在している。

このように、県内の雇用情勢は、人手不足を背景とした売り手市場の構造が続く一方で、産業によって求人動向に差が生じている状況にある。今後は、雇用の量を維持するだけでなく、賃金水準や労働条件の改善を通じて、人材の確保・定着を図ることが重要であり、春闘においても、持続的な雇用の安定と地域経済の好循環につながる取り組みが求められる。

## （3）企業の倒産状況

### 【全国の倒産件数・負債額】

2025年（令和7年）の全国企業倒産（負債1,000万円以上）は、1万261件となり、前年の9,901件を上回って4年連続で増加した。年間倒産件数が1万件を超えるのは2013年以来12年ぶりであり、企業経営を取り巻く環境が依然として厳しい局面にあることがうかがえる。

一方、負債総額は約1兆5,668億9,000万円と、前年（約2兆2,197億8,000万円）を下回っており、大型倒産が抑制される中で、中小・零細企業を中心とした倒産が増加している状況が読み取れる。

業種別にみると、サービス業・小売業・建設業など、幅広い業種で倒産件数が前年を上回っている。とりわけサービス業や小売業では件数の増加が目立ち、物価上昇や人件費負担、価格転嫁の遅れなどが収益構造に影響を及ぼしているものとみられる。倒産の主因としては、「販売不振」や「資金繰りの悪化」が引き続き多くを占めている。

倒産態様別では、清算型倒産が大半を占め、破産手続による倒産が中心となっている。これは、企業規模が小さいほど景気変動やコスト上昇への耐性が弱いことを示している。地域別にみても、東北・北陸をはじめ複数の地域で前年を上回る件数となっており、全国的に倒産件数は増加基調にある。

こうした状況は、企業の持続的成長と雇用の安定を確保するうえで、適切な価格転嫁・取引適正化の推進と、賃上げを支える環境整備の重要性を改めて示している。

#### 【福島県内の倒産・休廃業状況】

2025年1年間における福島県内の企業倒産（負債1,000万円以上）は、105件となり、2年連続で100件を超える水準で推移した。東京商工リサーチの調査によれば、物価高騰や人件費の上昇、資金繰りの厳しさなどが、県内企業の経営に影響を及ぼしているとされている。負債総額は約174億4,600万円となり、前年と比べて増加傾向にある。

また、休廃業・解散については、2025年1～8月累計で605件（建設業133件、サービス業86件、小売業62件など）となっており、県内においても事業の終了や撤退の動きが一定程度続いている。

このように、県内企業を取り巻く経営環境は、物価上昇や人手不足、地域特有の産業構造などが複合的に影響し、依然として厳しさを抱えている。特に中小企業においては、人材確保や賃金引上げへの対応と経営の持続性を両立させることが重要な課題となっている。

今後に向けては、倒産件数や負債額の推移に加え、業種別・規模別の動向、休廃業・解散の状況を継続的に把握し、賃上げと企業経営の安定が好循環となる環境づくりに向けて、地域の実情を踏まえた中小企業支援や取引適正化施策の検討に活用していくことが重要である。

## V. 連合福島 2026 春季生活闘争方針

### 1. 賃上げがあたりまえの社会をつくる 2026 春闘の取り組み

#### (1) 集会・オルグ等の開催

2026 春闘課題を整理し、取り組みを進めるにあたっては構成組織・地区連合との十分な意思疎通が図れるよう引き続き工夫する。また、参加者拡大の取り組みとして、Web 併用開催も継続実施していく。

① 春季生活闘争討論集会（連合福島：12月6日（土）開催）

※多くの参加者で方針を共有する視点で、Web 併用で開催する。

② 春闘学習会（地域単位・2～3月開催）

③ 構成組織・加盟組合オルグ（連合福島、地区連合・2～3月）

構成組織・加盟組合オルグは対面での実施を基本とし、アンケートやメール等も活用し、情報収集も進める。

④元気アップコミュニケーション会議（4月～5月開催）

従来の連合福島と地域・地区の連携強化と合わせ、春闘における課題把握や情報共有を目的に開催する。

⑤春闘決起集会（連合福島：3月7日（土）開催）（地区連合・3月）

集会・デモ行進を実施する。参加者を増やすとともに、社会へのアピールを高める。

⑥春闘妥結結果の集約と情報共有

「みんなの春闘」でステージを着実に変え、多様な働く仲間を意識しながら、連合福島全体の底上げ、格差是正を図るため、「けん引役」を果たせるよう、構成組織、地域・地区連合が一体となり、妥結結果をタイムリーに集約し、マスコミを対象とした報告会等を開催し、周知や情報提供に努める。

（2）社会対話の推進

①各経営者団体との対話

福島県経営者協会連合会、福島県商工会議所連合会福島県商工会連合会、福島県中小企業団体中央会、福島県中小企業家同友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『価格転嫁の円滑化による地域経済の活性化に向けた共同宣言』の推進

2023年に、県内10団体で締結した『価格転嫁の円滑化による地域経済の活性化に向けた共同宣言』を着実に進め、行政や経済団体との問題意識の共有化を図り、価格転嫁に労務費を含めた視点を広く周知する。

③「ふくしま地域活性化シンポジウム」の開催

国、県、市町村、県内の経営者団体、福島県議会県民連合議員会、各級支援議員、マスコミと県内の情勢と課題を共有し、連携を図り2026春闘への社会的影響を高め、賃金引上げへの機運を情勢する。

④春闘を社会的運動として広げる取り組み

各種集会や記者会見・説明会を機動的に実施するとともに、共闘連絡会議の代表者も参画する。これにより、春闘を社会的運動として広げ、共闘の効果を最大化することを目指す。

2. 連合福島ミニマム賃金の活用による「底上げ・底支え」の取り組み

具体的な改善方法として、「連合福島ミニマム賃金の取り組み」を軸とした実態把握と様々な角度での比較が必要となる。ミニマムデータの集約にあたっては、サンプル数の拡大と集約データの精度向上を図ることで、格差是正に向けた要求根拠となることから、取り組みを強化し、福島ミニマム賃金の活用による「底上げ・底支え」の取り組みを広く周知徹底する。

3. 誰もが安心して働くことのできる環境の整備

従来の「なんでも労働相談」に加え、「子育ての悩みや疲れ」「仕事と家事の両立」等に関する悩みの受け皿となる相談窓口を開設し、引き続き心のケアの支援に取り組む。

組合員の周知はもとより、可能な限り街頭行動や街宣活動、マスコミの活用などによって幅広く市民に周知する。また、ホームページ・SNS活用により、働く人にとって必要な情報をワンストップで取り込めるよう組合員やユーザーの要望を極力取り入れる。

社会不安が続き、コミュニケーション不足や職場のストレスによるハラスメントの増加など、生活不安や職場でのトラブルが拡大している。すべての人が安心して働くことのできる環境をめざし、これまでの取り組みをさらに強化する。

#### 4. すべての組合で闘争に参加し、賃金引上げの流れを継続

これまでの賃金引き上げと格差是正の取り組みにより、物価上昇に対応した生活改善を図るとともに、組合員の生活実態把握と要求に基づく交渉は、労働組合の最大の使命である。

個別の労使交渉では、産業や企業の状況を労使で共有した上で、雇用の維持、成果の公正な分配、労働条件の維持など、生産性三原則に基づいた対応が求められる。

これらを実現するため、全ての組合で要求・交渉・回答を引き出すとともに、非正規や若年層を含めた働く人すべての期待に応える取り組みを進め、賃上げを通じた社会的影響力を強化する。

#### 5. エssenシャルワーカーや地域経済を支える働く人全ての水準改善

医師、医療・介護従事者、バス・トラック・タクシー運転手、インフラ関連の構築・保守、食料品など生活必需品の製造、小売・物流などのいわゆるエssenシャルワーカーの処遇は、必ずしもその「働きの価値に見合った水準」となっていない。

このため、ミニマム賃金や産業別最低賃金の実態把握に基づき、「働きの価値に見合った水準」への引き上げに向けた取り組みを一層強化する。

また、時間外労働の上限規制の定着に伴う労働環境の改善や、人手不足・人材確保の課題を可視化し、県内で問題意識を共有しながら取り組むことが求められる。

#### 6. 労働環境整備に向けた政策・制度実現への取り組み

すべての労働者を対象とした、生活改善・格差是正の推進に必要な、政策制度の実現に向け課題を把握するとともに、中小企業の多い福島県内企業が、継続的に賃金の上げやすい環境を作る取り組みとして、公契約条例と中小企業振興基本条例制定の拡大に向けた下地作り等の連携を図る。また、福島県の人口は、減少・流出が加速しており、その対策として魅力的な賃金への引上げが重要であり、労働組合としての政治参画への重要性を醸成し、推薦首長および各級支援議員などとの連携、対話を深める。

### VI. 闘争の進め方

#### 1. 基本的な考え方

(1) ステージの転換を着実に進めるため、共闘を展開するべく、すべての働く仲間を対象とし、「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に重点を置いた闘争を構築・展開する。

(2) 格差是正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取り

組み、中小企業の更なる賃金引上げに繋がる取組みとして、労使交渉の際、価格転嫁と公正な取引を企業に働きかける。また、価格転嫁に労務費を含めて交渉することを提案する取組みを展開する。

(3) 「みんなの春闘」を展開し、すべての働く仲間に春闘のメカニズムや2026闘の意義を発信するとともに、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組みを展開する。闘争体制期間中は「2026 連合アクション」の取組みとして、集会やSNSなどの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し展開する。

(4) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。  
基本に立ち返り、スト権の確立し労働基本権にこだわった取組みを進める。

## Ⅶ. 連合福島としての闘いの進め方

### 1. 連合福島闘争体制の確立

(1) 連合福島 2026 春季生活闘争推進本部の設置

2026 年度 第2回 三役・第3回執行委員会で確認し設置

(2) 連合福島 2026 春季生活闘争推進本部の構成（別紙－1 参照）

本 部 長	(会 長)
本 部 長 代理	(会 長 代 行)
副 本 部 長	(副 会 長)
事 務 局 長	(事 務 局 長)
副 事 務 局 長	(副 事 務 局 長)
事 務 局	(労働局副事務局長・各地域連合事務局長)
本 部 員	(執 行 委 員)

(3) 組織センター委員会（中小共闘関係）の継続設置

2026 年度 第2回組織センター委員会で確認

### 2. 地域・地区連合闘争体制の確立

(1) 地域連合「2026 春季生活闘争推進本部」の設置

地域連合は、管轄地区連合推進本部との連絡・調整機関として1月末を目途に連合福島に準じて体制を確立する。

(2) 地区連合「2026 春季生活闘争推進本部」の設置

地区連合は、連合加盟組織、中立労組の支援と指導、地区における具体的行動の推進を図るため1月末を目途に連合福島に準じて体制を確立する。

### 3. 連合福島推進本部のオルグ体制の確立と実施

(1) 連合福島推進本部役員オルグ体制

連合福島 2026 春季生活闘争推進本部の体制でオルグを実施する。（別紙－1 参照）

(2) オルグの目的と実施時期など

「2026 春季生活闘争方針」を踏まえ、全員参加の闘争体制を確立し、働く者の連帯意識を高めるため実施する。

詳細は、後日通知の連合福島「2026 春季生活闘争」オルグの進め方による。

1) 構成組織オルグ

会長若しくは事務局長（副事務局長が随同行する）。集中回答ゾーン予測を踏まえて2月20日（金）～3月10日（火）の間で実施する。

2) 地区推進本部オルグ（加盟組織）

推進本部役員並びに専従役員により、地域推進本部・地区推進本部の日程に合わせて、2月20日（金）～3月27日（金）を基本とし、併せて推進本部が必要と判断した時に実施することから、地域本部は、管内の地区本部と日程調整を行い本部へ連絡すること。なお、中小・地場組合への支援強化を図ることから、できるかぎり中小・地場組合を中心に、地域ミニマム参加組合や連合福島新規加盟組合など、またリストアップした未加盟労働組合などとも可能な限り連携し、組織拡大も意識したオルグ行動とすること。

#### 4. 地区連合推進本部のオルグ体制確立と実施

(1) 地区連合推進本部役員のオルグ体制の確立

連合福島に準じて設置した、地域連合「2026 春季生活闘争推進本部」の体制でオルグを実施する。

(2) オルグの取り組み

地域・地区内の加盟組織並びにリストアップした、未加盟労組の闘争状況把握と3月内解決のための激励、支援、指導など構成組織の補完的役割を果たすため実施する。なお実施時期は次の通りとなる。

【実施時期と主なオルグ内容】

- 1) 第1次オルグ 2月下旬～3月下旬（連合福島推進本部との連携）  
（すべての組合をオルグし、要求状況、闘争日程、雇用問題などの把握）
- 2) 第2次オルグ 4月上旬～4月下旬  
（回答妥結状況把握、問題を抱えている組合への支援、解決促進）
- 3) 第3次オルグ 5月上旬以降  
（交渉難航等未解決組合を対象に個別激励、支援）

#### 5. 連合福島としての具体的な取り組み

(1) 組織センター（中小共闘関係）の取り組み

1) 方針の考え方

基本的には、本部「労働条件・中小労働委員会」の闘争状況を共有するとともに、支援活動を進め取り組みの実効性を高める。

- ①社会的賃金水準への到達と格差是正のために連合福島として具体的目標を設定する。（到達水準目標値）また、未組織労働者に対する賃金の波及効果を目指し、内外に「地域ミニマム賃金」を公表する。

②先行する組合の回答集中時期に引き続き、中小・地場組合の集中回答ゾーン・解決促進ゾーンを設定し、賃上げ相場の形成とその波及を図ることから、その期間に多くの組合が情報を共有化できるよう構成組織と連携するとともに、支援強化をはかる。

③相場形成および波及をめざし、「地場共闘」の強化をはかりつつ効果的に情報を発信し、中小のみならず未組織の組合や短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「格差是正」へとつながる取組みを強化する。

## 2) 開催目的と時期

具体的方針、企業動向、情報交換、要求提出・妥結時期、格差是正の取組みについて協議するため、必要に応じて随時開催する。

## 3) 未解決組合の解決促進に向けた集会などの実施

中小・地場組合を中心に、未解決組合の早期解決と促進、激励、支援を目的に17地区推進本部単位に3月下旬に実施するが、地区の状況を勘案し、地域単位・別日程での実施も可とする。

## (2) 春季生活闘争を通じた組織拡大・強化の取り組み

未組織労働者の処遇改善につながる運動を展開し、労働運動の社会化の推進をはかり、「連合福島組織拡大プラン 2030」の実現を目指した組織拡大の取り組みを進める。

## (3) なんでも労働相談キャンペーンの取り組み

なんでも労働相談ダイヤルは、通年の取り組みとして実施しているが2025春闘に合わせて全国大で統一した集中期間を設定し実施する。

①実施期間 2026年2月17日(火)～19日(木) 予定  
労働相談 10:00～18:00

②設置場所 連合福島事務所  
フリーダイヤル 0120-154-052 (いこうよ れんごうに)

③宣伝活動 宣伝カーにより、各地区連合のリレー方式で実施。  
街頭チラシ配布行動、マスコミ等対応でのPR

## (4) 2026 春季生活闘争「ふくしま地域活性化シンポジウム」の開催

①開催日時 2026年2月5日(木) 13時30分～16時00分

②目的 すべての働く者の春闘として、社会波及(底上げ・底支え)させ、世論喚起をはかるため、労働行政・経営者団体・関係政党・地方議員・マスコミ・有識者等を巻き込んでの広がりや深まりを意識し開催する。

③開催場所 福島市「ラコパふくしま」会議室

④規模 150名程度

## (5) 2026 春季生活闘争勝利総決起集会の開催

①開催時期 2026年3月7日(土) 10:00～11:00

※各地区の開催時間は各地区推進本部に一任

県中央は、連合福島と県北地域連合との共催とし福島市内を前提

に企画する。

集会に引き続きデモ行進を実施する。11:10～12:00

- ② 集会名称 県中央：2026 春季生活闘争勝利福島県中央総決起集会  
各地区：2026 春季生活闘争勝利〇〇地区総決起集会
- ③ 開催単位 17 地区連合単位
- ④ 規 模 県中央：500 名  
各地区：各地区推進本部に一任

(6) 連合福島国際女性デーフォーラム」の開催

- ①開催時期 2026 年 3 月 7 日（土）13:30～15:30
- ②開催目的 3 月は国際女性デーに位置付けられ、女性集会の開催をはじめとした運動推進月間になっており、2026 春季生活闘争と連動し、連合がめざすジェンダー平等・女性活躍社会づくりの観点から見識を広めることを目的に開催。
- ③開催講演 ～「調整中」シンポジウム～
- ④開催場所 福島市「ラコパふくしま」
- ⑤開催規模 150 名程度

(7) 連合アクション県中央街頭行動の開催

組織労働者の春闘の流れを、すべての働く者に波及、未組織労働者や非正規労働者の底上げ、底支えをはかり、格差是正の地域間格差改善につなげる取り組みを提起し、環境を構築するため地域社会、市民に訴えかけることによって、連合への信頼と共感につなげる。この取り組みは継続し定期的に実行する。

開催時期 2026 年 3 月 7 日（土）12:00～12:30

【開催時間は各地区推進本部に一任】

県中央は、連合福島と県北地域連合との共催とし福島市内「福島駅前中心で複数個所」で企画する。

(8) 春季生活闘争要請行動の取り組み

- ①開催時期 2026 年 2 月中旬～3 月上旬ごろ
- ②開催目的 各経営者団体ならびに福島県、市長会、町村長会、福島労働局等に対し、春季生活闘争に関する要請を行う。
- ③要請団体 福島県市長会・福島県町村会・福島県経営者協会連合会  
福島商工会議所・福島商工会連合会・福島県中小企業団体中央会・  
中小企業同友会、福島県労働局
- ④出席者 澤田会長、大槻会長代行、塩澤事務局長、副事務局長他

※なお、各地区連合についても独自課題を補強の上、各自治体への要請行動を実施することとする。

(9) 最低賃金・特定産業別最低賃金要請行動

- ①開催時期 2026年3月中
- ②開催場所 福島市 福島労働局

(10) 最低賃金署名活動

- ①開催時期 2026年3月上旬～6月中に実施する。
- ②開催内容 関係団体・街頭行動・SNS・マスコミを活用し、県内の働く仲間に取り組みを広める。  
( ※2025年度 109,951筆 )

(11) 官公労組の取り組み

民主的な公務員制度の確立に向け、関係する組織と連携・協力しながら取り組みを進め、労働基本権の回復と自律的労使関係制度の確立をはじめとする公務員制度改革の実現をめざしていく。

(12) 集計と組織内外へ伝える取り組み

連合本部が集約したデータと連合福島、各地区連合が集約したデータにより集計表を作成し、連合福島ホームページ・メール等の媒体で、各構成組織・加盟組合、地域・地区連合、マスコミ等に向けスピーディーに開示・公表するとともに、マスコミを対象とした集計結果の報告会を開催する。

(13) 各種取り組みの状況の把握に向けたアンケート調査の実施

地域ミニマム参加組合ほか、企業内最低賃金の協定や労働時間管理の協定などについて、各構成組織に対して調査する。

(14) 広報教宣活動

- ① 広報・教宣資料  
資料、チラシ、ポスターなどは、必要に応じて発行し周知する。
- ② 賃金闘争情報  
要求・妥結状況に合わせて随時発行することから、各構成組織は加盟組合の状況を把握し、その都度情報を提供すること。なお、加盟単組に対しては、春闘オルグ時、地域・地区連合から闘争情報の提供依頼を發文され、重複となるがご理解・ご協力をお願いします。
- ③ マスコミ対応  
春季生活闘争全般の環境づくりの一環として、積極的にマスコミと連携し、春闘結果を公表するなど、県内の機運の醸成をはかる。

## Ⅷ. 連合福島 2026 春季生活闘争の取り組みのポイント

### 1. 賃金要求

#### (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。

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強く、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

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、連合の大きな旗の下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。

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。

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」<sup>7</sup>に引き上げることをめざす必要がある。

〈「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	・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 (→特定最低賃金に波及)

〈賃金要求指標パッケージ〉

底上げ	賃上げがあたりまえの社会の実現にむけ、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。 すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上 <sup>8</sup> 、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上とし、その実現にこだわる。 中小労組などは、この間の賃上げ結果や賃金水準を点検し、格差是正分を積極的に要求する。	
	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>9</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>10</sup> 。
	<最低到達水準(第1四分位) <sup>11</sup> > 35歳：257,000円 30歳：245,000円	

<sup>7</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。

<sup>8</sup> 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、労働者への分配増などを総合的に勘案。

<sup>9</sup> 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。

<sup>10</sup> 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。

<sup>11</sup> 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。

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円以上をめざす<sup>12</sup>。</li> </ul>
-----	---

## 1) 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」（別途作成））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<sup>13</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上げに結びつける。

## 2) 雇用形態間格差是正の取り組み

<sup>12</sup> 「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。

<sup>13</sup> 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。

- 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き上げに取り組む。
- 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」のデータに基づく職種別の経験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、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。

### (3) 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、公表が義務付けられる。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>14</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>15</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・分析を十分にいき、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

<sup>14</sup> 「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案予定）

<sup>15</sup> 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）

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。

#### (4) 「連合福島地域ミニマム」などの活用による月例賃金の引き上げ

1) 中小においては、月例賃金のみならず一時金、退職金などについて、依然として大手との格差が存在している。加えて低下した賃金水準の復元も進んでいない状況にある。賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」をはかるために、すべての生活の基礎である「月例賃金の引き上げ」にこだわり取り組む。

2) 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、従来の「到達水準目標」「最低到達水準」「地域ミニマム」の設定を見直し、連合福島は格差是正、底上げ・底支えの機能に特化し、生活できる水準を示す「最低到達水準」のリビングウェイジをクリアする。併せて、地域ミニマムを設定することで、賃金水準の地域社会水準確保に重きを置いた取り組みを通じ、要求の組み立てや交渉につなげる。

3) 賃金要求にあたっては、組合員の賃金実態を把握することは、必要不可欠である。

各単組は、組合員の賃金実態調査をもとに内外格差の把握と目標水準を明確にし、総原資のみならず配分を含めた要求・交渉を進めることとする。構成組織の地方組織と連合福島は、連携して地域ミニマム運動への参加を促進し、このフォローを行う。

## 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<sup>16</sup>、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 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。

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

<sup>16</sup> 別紙 3 「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

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 of 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、定年引き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、実質的に定年引き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き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。

## (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むを行う。

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>17</sup>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。

#### (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。

#### (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。

<sup>17</sup> 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）

### (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。               |

## 3. 連合福島地域ミニマム賃金

### (1) 最低到達水準値「地域ミニマム水準」の設定

「これ以下では働かせない・働かない」の「地域ミニマム水準（最低基準）」を設定し、内外に広く提起・周知することにより、以下の賃金水準の労働者を無くす目的とする。以て、非正規労働者を含めた未組織労働者の地場賃金の底上げや格差是正への波及効果をはかる。設定にあたっては、35歳を基本年齢とし、18・20・25・30・35・40・45歳の7つの年齢ポイント別に設定した。設定した額は、2026年4月分の賃金から適用し、年齢基準は、2026年4月1日～2027年3月31日までの期間にそれぞれ設定額に到達するものとする。

### (2) 到達水準値の設定

組合員の賃金水準の低下を防ぎ改善を目指すには、引き上げ幅だけの取り組みでは不十分であり、連合の到達水準、地域ミニマム運動で集約された個別賃金データを基にする。

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%を前年の到達水準に乗じて算出した。

### (3) 集計結果

#### ①連合福島2026ミニマム設定額・到達水準

賃金実態調査集計数	61組合	6,786人	平均年齢	41.6歳
	(前年	69組合	8,392人)	
	2026	全産業		(参考) 2025
年齢	ミニマム設定額	平均賃金	到達水準	ミニマム設定額
18	178,200	203,636	173,300	169,700
20	182,900	197,731	182,700	174,200
25	198,100	236,486	206,400	188,600
30	219,200	251,795	230,100	208,700
35	239,200	277,230	253,800	227,800

40	258,800	287,505	277,500	246,400
45	268,400	302,984	277,500	255,600

業種	組合数	人数	平均年齢	平均勤続	平均賃金
全産業	61組合	6,786人	41.6歳	16.4年	282,501円
製造業	56組合	6,004人	41.2歳	16.8年	286,689円
交通・運輸業	5組合	596人	47.3歳	13.6年	231,247円
商業・サービス他	7組合	186人	36.6歳	14.1年	311,573円

- ②個別賃金データの集約は、集計組合数 61 組合、6,786 人で、昨年を 8 組合、1,606 人下回る結果となった。
- ③本賃金実態調査結果において、2025 地域ミニマム設定額に到達できていない組織労働者数は、16.9% (1,147/6,786 人) (※前年値は 1,672 人 19.9%) となった。ミニマム設定額を引き上げたが未到達者は減少しており、2025 春闘の取り組み効果と言える。
- ④全産業平均は 282,501 円で、昨年の 269,006 円と比較すると +13,495 円 (+5.02%)、製造業平均 (全体の約 9 割) は 286,689 円 +12,899 円 (+4.71%) で、いずれも平均賃金値は過去最高となった。連合福島 2025 春季生活闘争集約結果 (平均 4.94%) に近い割合の上昇となり、ミニマム集約組織である中小組合が昨年春闘において、粘り強く交渉した結果ともいえる。
- ④福島県の連合リビングウェイジ (単身最低生計費をクリアする賃金水準) は、「時間給 1,150 円」「月齢賃金は 188,000 円」、自動車保有の場合「時間給 1,460 円」「月齢賃金 240,000 円」となり、2025 年と比べ一定の前進は見られるものの、自動車依存度の高い福島県の生活実態を踏まえれば、自動車保有を前提としたリビングウェイジ (月額 240,000 円) との乖離は依然として大きく、若年層から 30 歳層にかけては、リビングウェイジ (月額 240,000 円) を下回る。最低賃金および企業内最低賃金の引き上げを通じて、若年層を含めた早期のリビングウェイジ到達を図ることが、地域定着・人材確保の観点からも不可欠である。

#### (4) 設定後の取り組み

- ①福島県経営者協会連合会・中小企業団体中央会などの経営団体への申し入れにより、経営側にも全体の底上げの理解を求める。
- ②関係各政党・議員等と連携し、政策制度実現の推進をはかる。
- ③ミニマム参加組合と中小地場組合へのオルグにより、春闘で取り組む事により、地場賃金の底上げをはかる。
- ④マスコミへのレクチャーと新聞広告等で幅広く県民に周知し、中小の経営者、未組織労働者が気づくことにより、波及効果をもたらす。

#### 4. 連合福島における賃金引き上げ要求目安

福島県内の賃金実態を踏まえ、格差の拡大傾向に歯止めをかけ、賃金の回復と底

上げをはかるため、地場・中小共闘を強化し、賃金改善の取り組みを進める。

また、各組合は自らの賃金実態を把握し、賃金水準の低下を阻止するため、賃金カーブ維持分を確保する。さらに、それぞれの実態にあわせ、賃金体系上の歪みや賃金分布の偏りの是正を含め賃金改善に取り組むことを要求目安とする。

#### (1) 賃金カーブ維持

連合本部方針に基づき、賃金カーブ維持分を算定可能な組合(定昇制度が確立している組合を含む)は、その維持原資を労使で確認する。

#### (2) 連合福島における賃金の引き上げ

連合本部方針に基づき、地場中小組合の平均賃金を基準とした引き上げ額をベースとしたうえで、「底上げ・底支え」「格差是正」をはかる観点で、水準を設定することとし、賃上げ分(ベースアップ相当額)は3%+地域間格差是正分を含め、11,500円以上とし、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)含む5%は14,000円以上とする。

また、規模間格差是正の観点から3年前の賃金水準と比べて9%以上(過去3年分の物価上昇率)増えていない場合は、その回復にも求めることとし、賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、17,000円(6%)以上とする。

有期・短時間・契約等労働者の雇用形態間格差是正については、連合本部方針に基づいた対応とし、7%を目安に賃金引上げに取り組む。

※賃金改善分算出の根拠

##### ①賃上げ分(ベースアップ相当額) 11,500円

連合福島地域ミニマム水準設定に係る賃金実態調査での(全産業・男女計)の平均賃金282,501円に3%を乗じた額に地域間格差是正分を付加。

$$282,501 \times 3\% = 8,475 \div 8,500$$

中央との格差是正分として1%相当額3,000円を付加

##### ②定昇相当分5%(賃金カーブ維持相当分)を含む14,000円

上記同様に5%を乗じた額。14,125円 $\div$ 14,000円。

##### ③規模間格差是正6%(賃金実態が把握できないなどの事情がある場合)17,000円

上記②に1%相当額(3,000円)を付加した額。

### 5. 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<sup>18</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>19</sup>」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>20</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、

<sup>18</sup> 「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案予定）

<sup>19</sup> 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年1月24日）（2026年1月中央執行委員会で更新を提案予定）

<sup>20</sup> 「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）

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<sup>21</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、企業規模に関わらず、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

<sup>21</sup> 「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）

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。

## 6. 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>22</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捉まえ、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。

## 7. 「ビジネスと人権」の取り組み

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>23</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。

<sup>22</sup> 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）

<sup>23</sup> 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）

- 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。

#### 8. 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

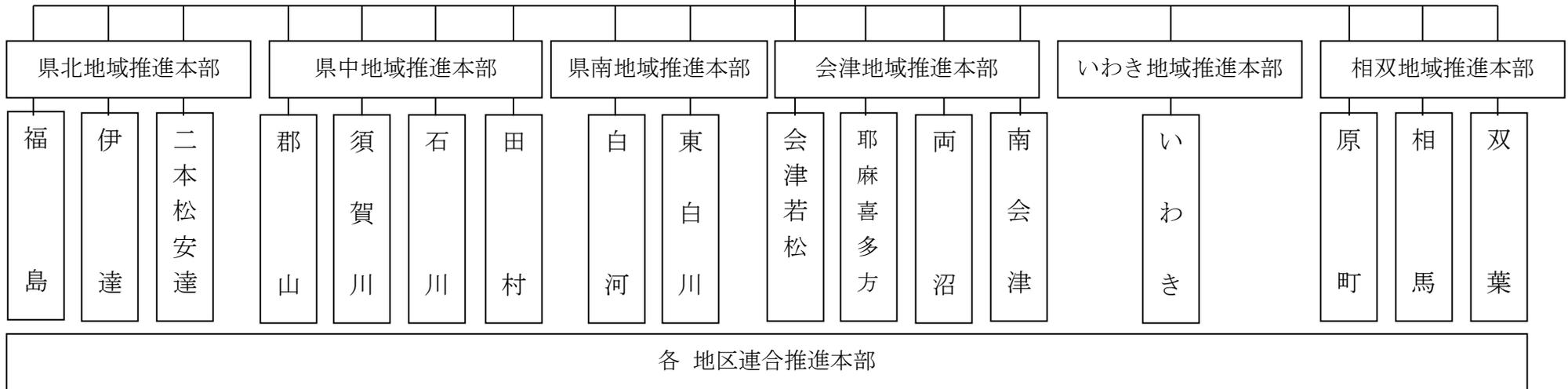
以上

2026年2月現在

## 連合福島「2026春季生活闘争」推進体制

本部長：会長  
 本部長代行：会長代行  
 副本部長：副会長  
 事務局長：事務局長  
 副事務局長：副事務局長  
 事務局：労働局副事務局長  
 ：各地域連合事務局長  
 本部員：執行委員

連 合 福 島 推 進 本 部  
 本部長：澤田 精一  
 本部長代行：大槻 光政  
 (事務局長～事務局：下表参照)



### 連合福島「2026春季生活闘争」推進本部役員配置表

県北地域推進本部	県中地域推進本部	県南地域推進本部	会津地域推進本部	いわき地域推進本部	相双地域推進本部
副会長：澤村 英行	副会長：井上 正克	副会長：鈴木 重一	副会長：鈴木 貴也	副会長：岩城 裕貴	副会長：菊地 隆
副会長：角田 敏一				副会長：吉田 裕一	副会長：遠藤 洋
事務局長：塩澤 基					
事務局：佐藤 孝之	事務局：丹野 隆央	事務局：丹野 隆央	事務局：田崎 雅人	事務局：田崎 雅人	事務局：半澤 善伸
事務局：成田 威文	事務局：長谷川浩一	事務局：根本 茂	事務局：山田 保道	事務局：鈴木 克明	

- \* 会長・会長代行は、全県統括とする。事務局長は全県事務局を掌握する。また、本部員については、必要の都度担当地域を設け執行委員を配置する。
- \* 各地域推進本部の窓口は、事務局（各副事務局長・各地域連合の事務局長）とする。