

## 「未来づくり春闘」の現在地と課題

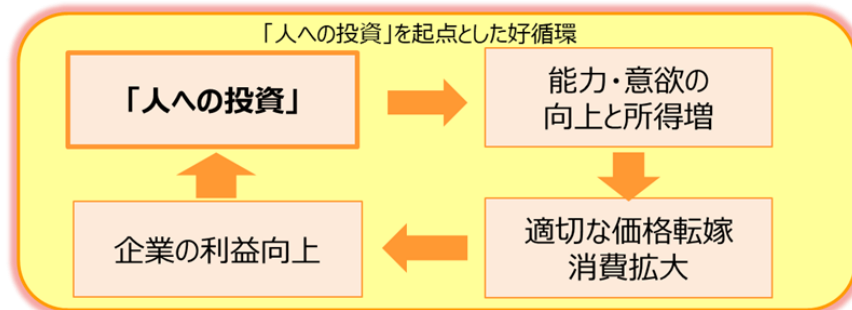
「未来づくり春闘」は、「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざす

- 2022は「人への投資」の“種まき”
- 2023は“転換点”
- 2024は“ステージ 転換”に向けた一歩
- 2025は“定着”をはかる二歩目

## ○3つの課題

- ①実質賃金の低下、②賃上げの格差、③労働組合のない企業への波及

### 「人への投資」を起点としてステージの転換を

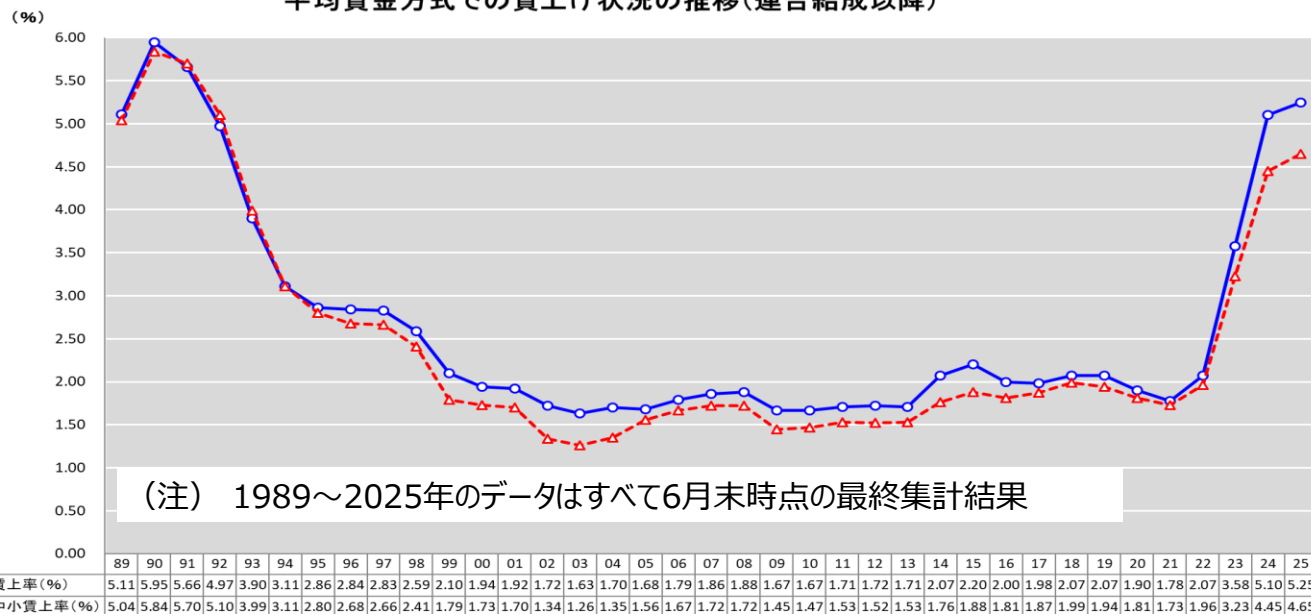


## 2026春季生活闘争の意義と役割 3つの基本スタンス

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

# 連合結成以降の賃上げ状況と「未来づくり春闘」の現在地

平均賃金方式での賃上げ状況の推移(連合結成以降)



2025

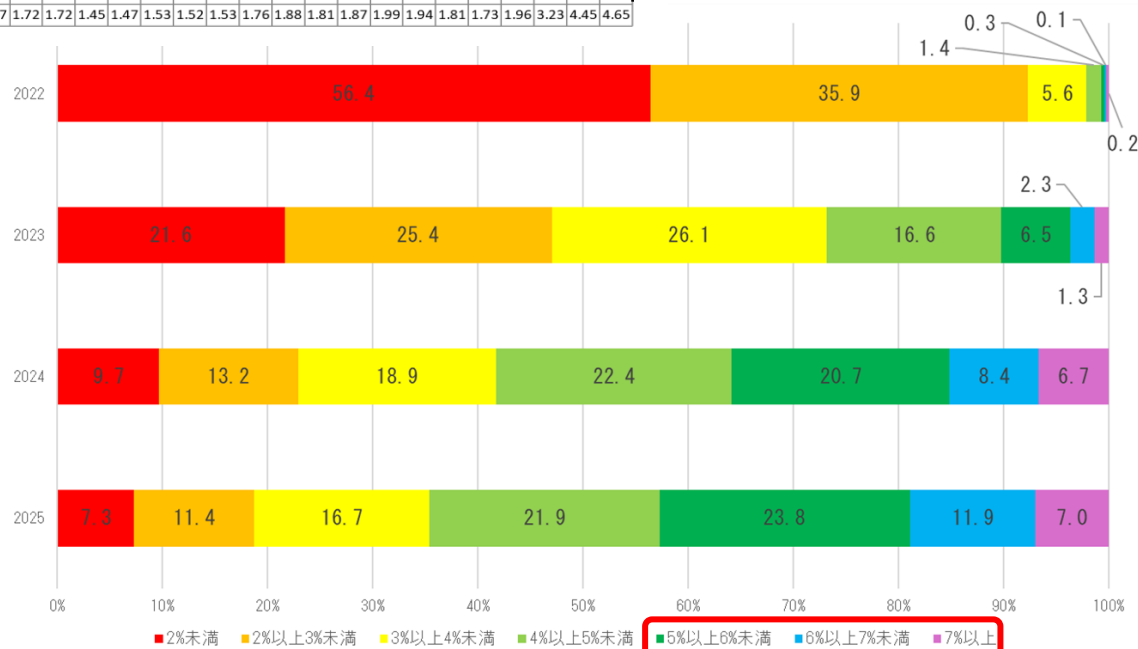
連合 賃上げ率  
全体 : 5.25%  
中小 : 4.65%

連合大阪 賃上げ率  
全体 : 5.23%  
中小 : 4.29%

## 定昇込みの賃上げ率の単組数の比率(規模計)

○ 5%以上の賃上げのすそ野  
は着実に広がってきた

2022年 1% → 2023年 10% →  
2024年 36% → 2025年 **43%**



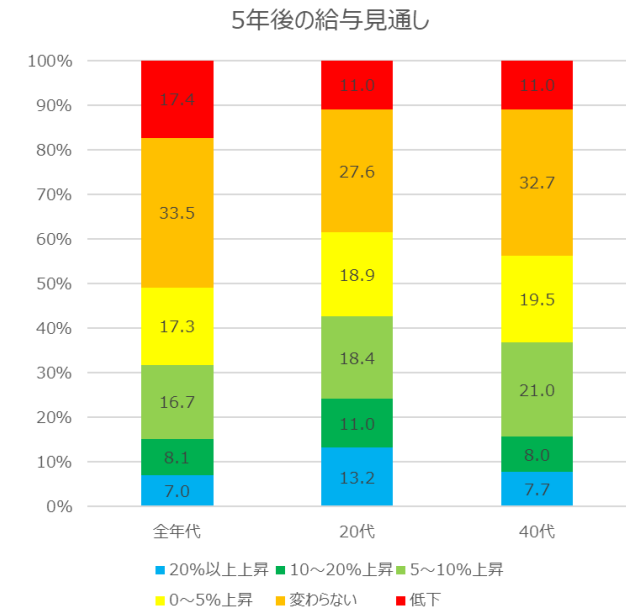
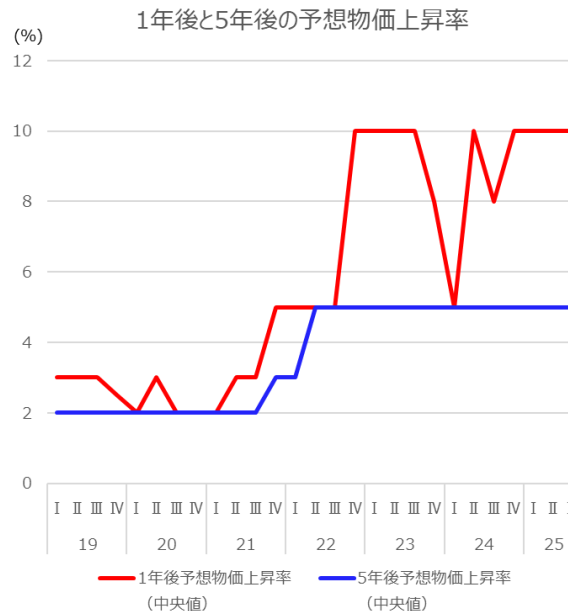
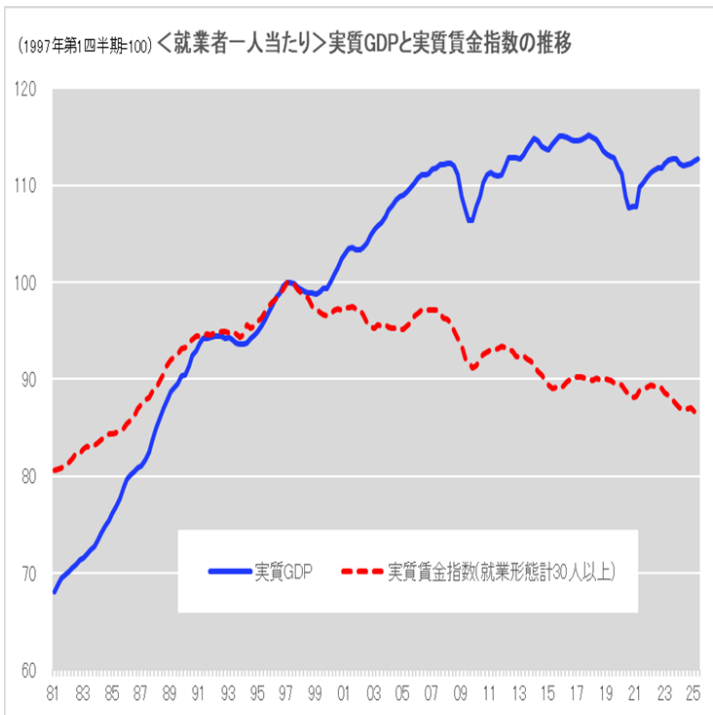
(出所)各年の最終集計結果

(注)「定昇込みの回答率」がわかる組合が対象

# 基本スタンス① 日本全体の実質賃金を1%上昇軌道に乗せる

## ポイント

- ① **労使は5%以上の賃上げ**を継続し、**政府は物価高対策などにより物価を安定させることで、実質経済成長率1%、物価2%、日本全体の実質賃金1%上昇**の実現をめざす
- ② この3年間で「物価も賃金も上がらないだろう」という将来見通しは崩れ、新たな見通しに変わる移行期にある。いまの**高すぎる物価見通しと低すぎる賃上げ見通しを安定させることも重要**



出所：日本銀行「生活意識に関するアンケート調査」より連合作成

(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

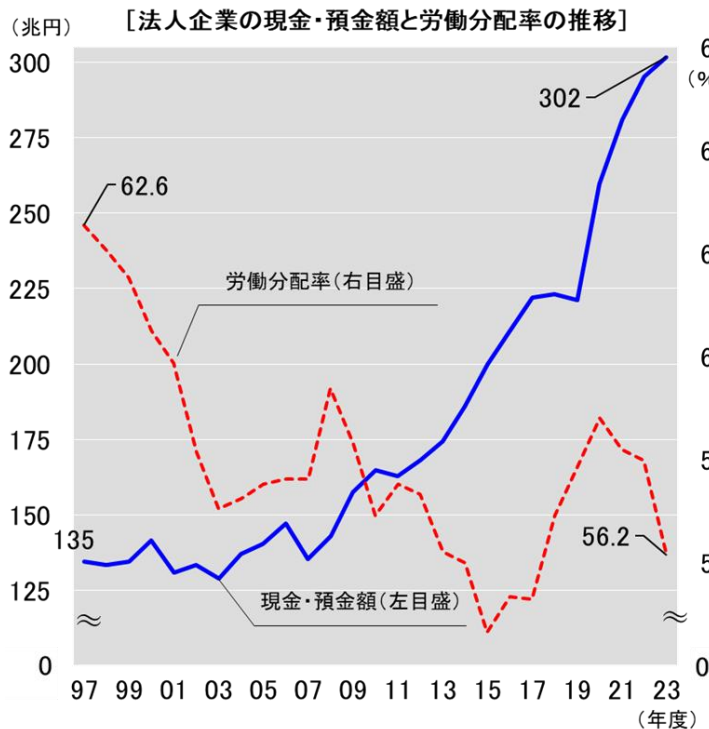
(注3) 1980年～1993年のGDPは2011年基準支出側GDP系列簡易選を用いる

(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

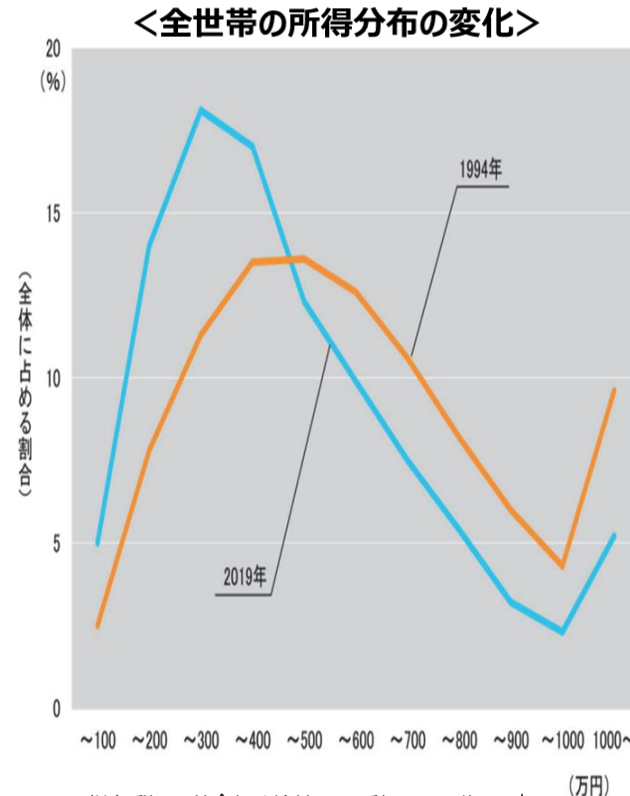
# 基本スタンス② 格差是正と分配構造の転換をはかる

## ポイント

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

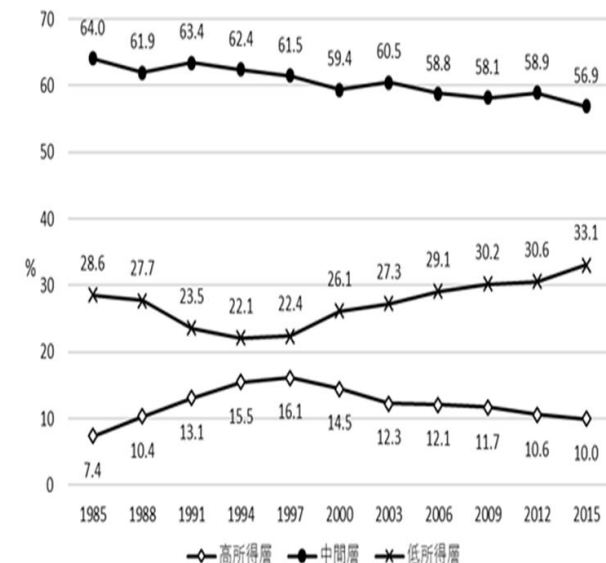


(出所) 内閣府「四半期別GDP速報」、総務省「労働力調査」、財務省「法人企業統計調査」より連合作成  
(注) 労働分配率は連合の計算方法(1人あたり雇用者所得÷1人あたりGDP)



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

## ＜中間層の推移（1985－2015）＞ 1985年の所得域で固定した場合



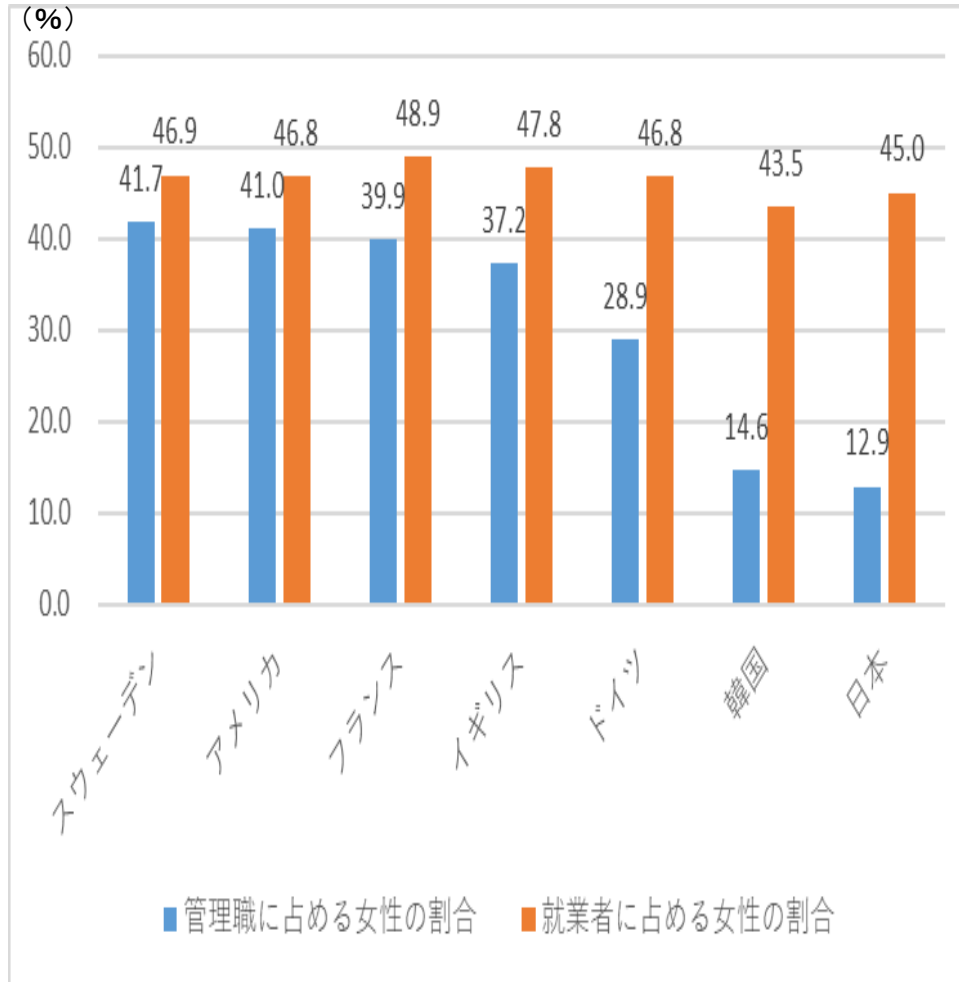
(出所) 田中聡一郎 (2020)「日本の中間層の推移：国民生活基礎調査（1985-2015）に基づく推計」厚生労働行政推進調査事業費補助金『高齢期を中心とした生活・就労の実態調査』令和元年度総括・分担研究報告書

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

# 基本スタンス② 男女間賃金格差の是正をはかる

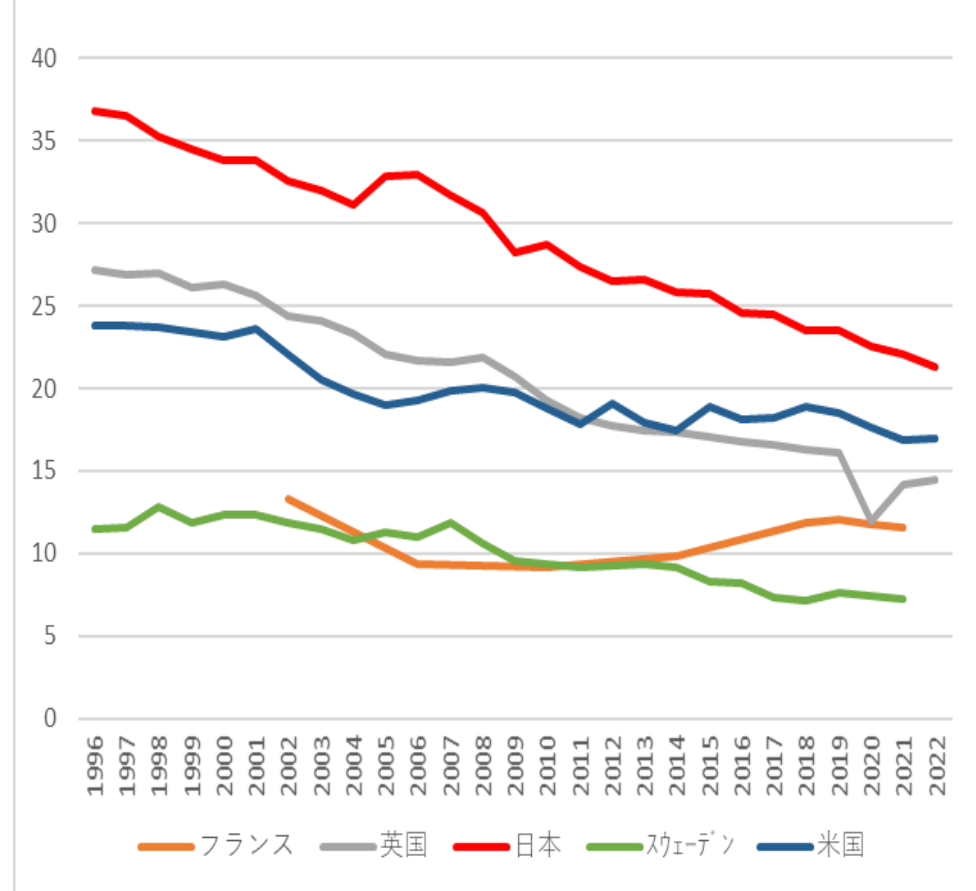
○企業規模にかかわらず、男女の賃金実態の把握・分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める

## 職場における女性の割合（国際比較）



（出所）データブック国際労働比較2023

## 男女賃金格差の国際比較



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

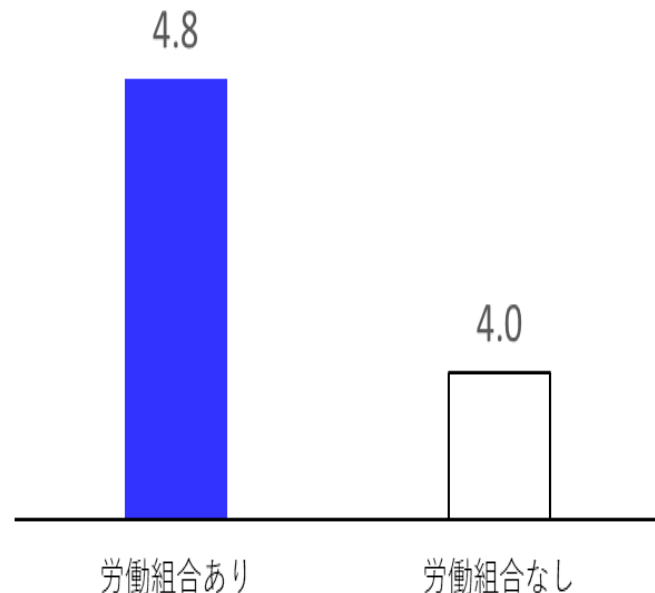
（出所）OECD

# 基本スタンス③ 労働組合のない職場への賃上げの波及

## ポイント

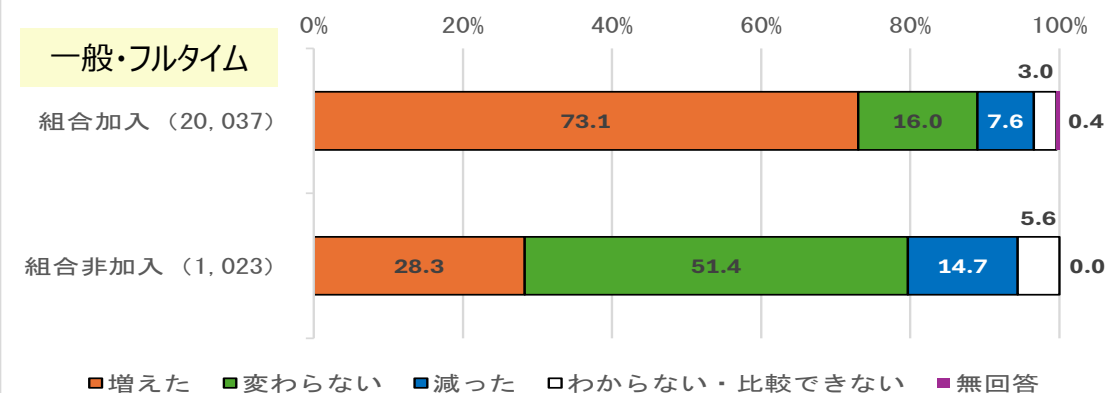
- 労働組合の有無によって1%弱の賃上げ格差が生じている。労働組合のない職場への波及力を高め、賃上げのすそ野を社会全体に広げていく必要がある

2025年の平均賃金の改定率（%）

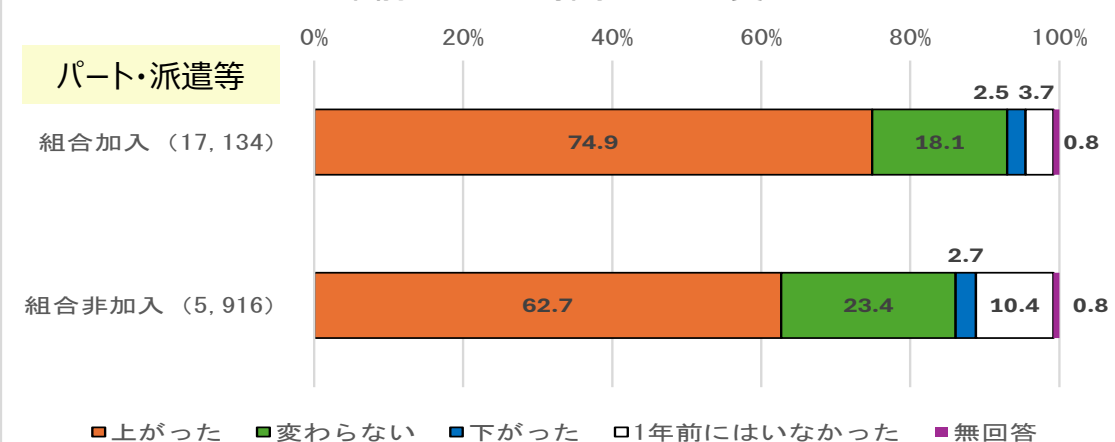


出所：厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」（2025年10月）

前年と比べた所定内賃金の増減  
（民間・59歳以下、所定内賃金を回答した方）



1年前と比べた時間当たりの賃金



出所：連合「生活アンケート」「パート・派遣生活アンケート」等（2025年6月調査）

## ☆全体の賃上げ

5%以上

2024春闘方針	5 %以上の賃上げを目安とする
2025春闘方針	5 %以上とし、その実現をめざす
2026春闘方針	5 %以上とし、その実現にこだわる

## ☆中小企業

6%以上

- ・この間の賃上げ結果や賃金水準を点検し、格差是正分を積極的に要求する
- ・3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、その回復についても求めていく

## ☆有期・短時間・契約等

7%目安

- ・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



○要求提出：原則として2月末まで

○回答引き出し

先行組合回答ゾーン 3月16日（月）～19日（木）

【ヤマ場 3月17日（火）～19日（木）】

3月月内決着回答ゾーン 3月20日（金）～31日（火）

○連合大阪ホームページなど広報活動を通じ、すべての働く人に  
2026 春闘の意義と目的、成果をアピールする

○社会対話

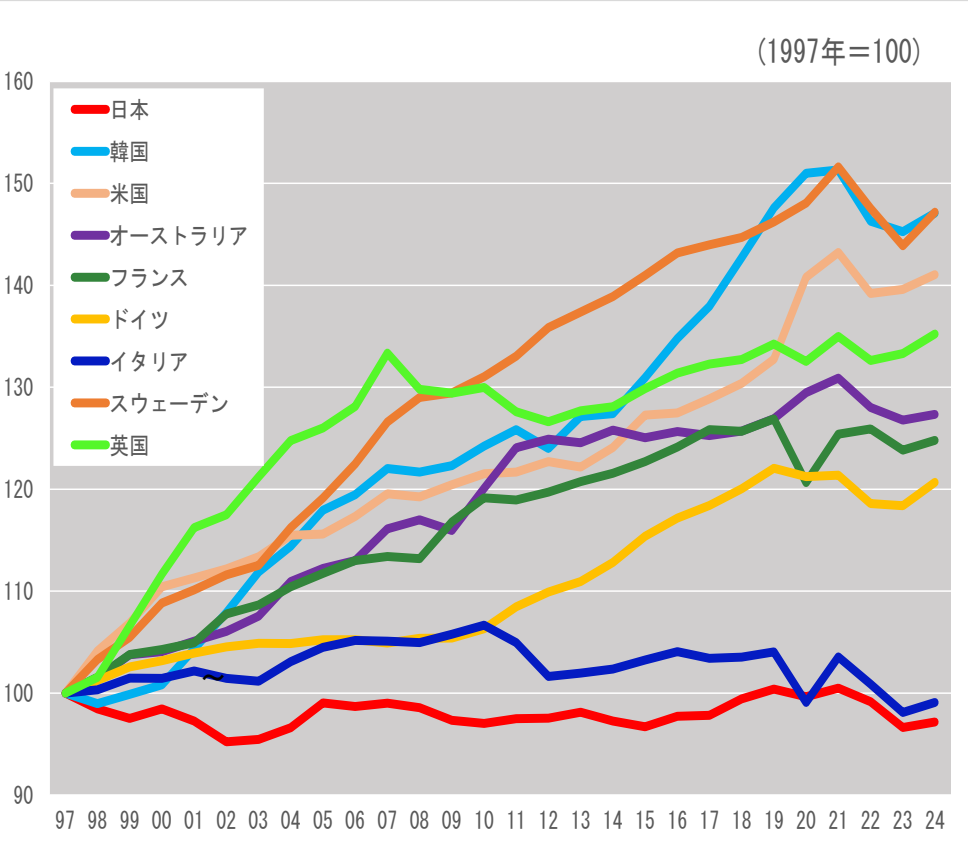
1～3月：経営者団体等との意見交換



# 連合大阪 賃上げ要求の根拠：国際的にみても低い日本の賃金

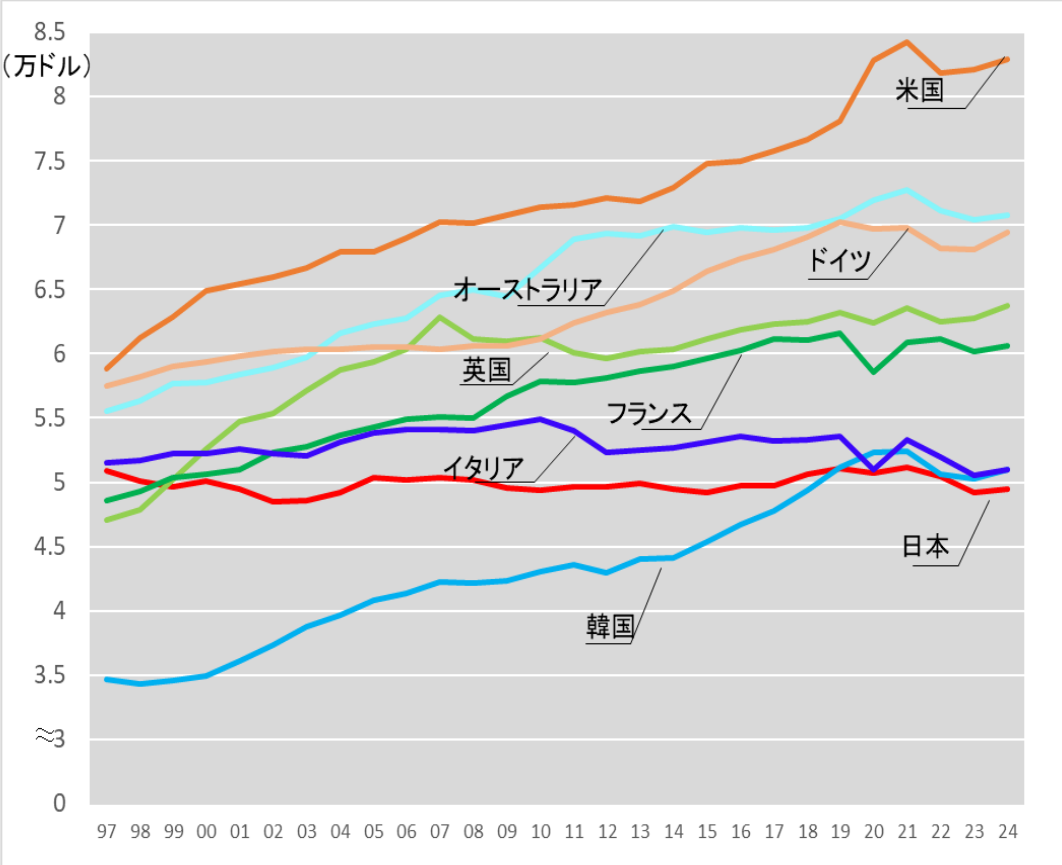
- わが国の賃金は四半世紀にわたり停滞している
- 平均年間賃金が1997年水準比で20%以上増加していないのは、日本とイタリアのみ

平均年間賃金（実質）の国別上昇推移  
（1997年=100）



■出所：OECD統計より連合作成

平均年間賃金（実質）購買力平価換算

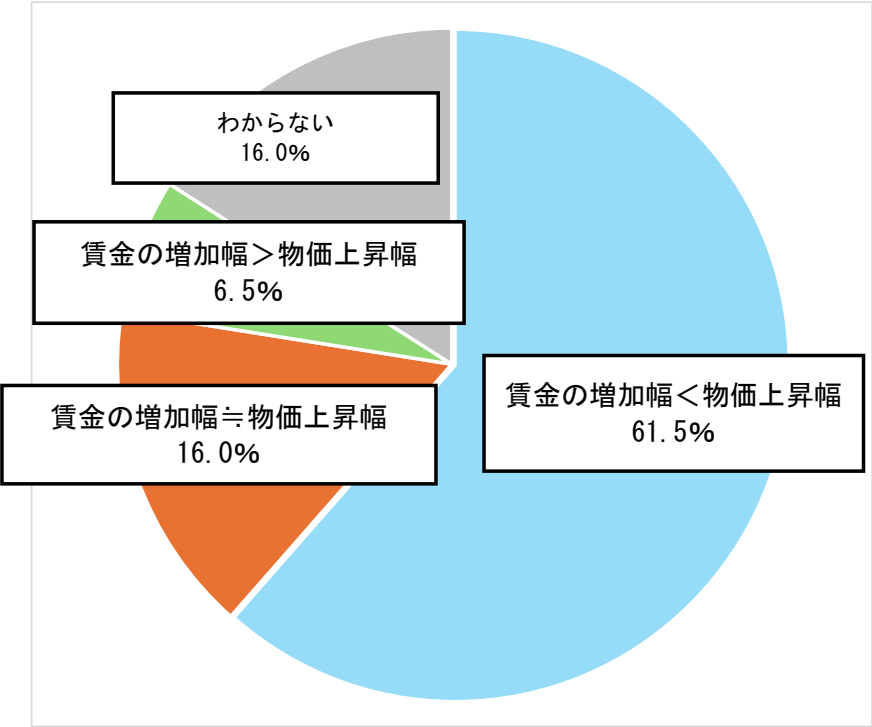


■出所：OECD統計より連合作成

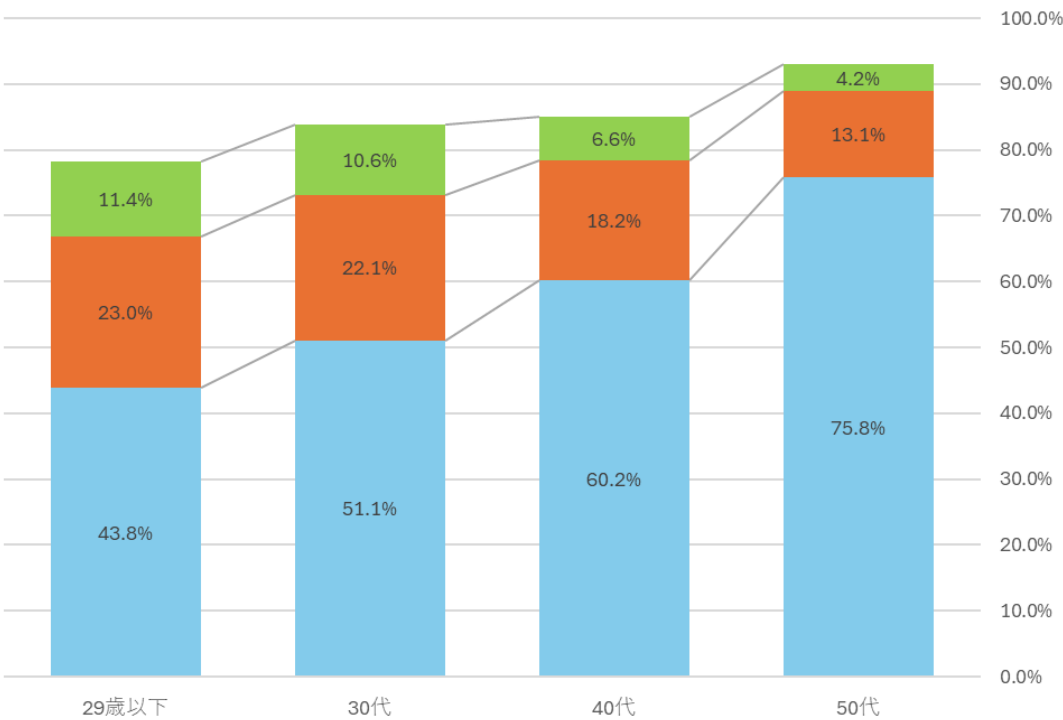
# 賃上げ要求の根拠：物価に負けない賃上げ

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

1年前と比べた賃金と物価の変動幅（全体）



1年前と比べた賃金と物価の変動幅（年代別）



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

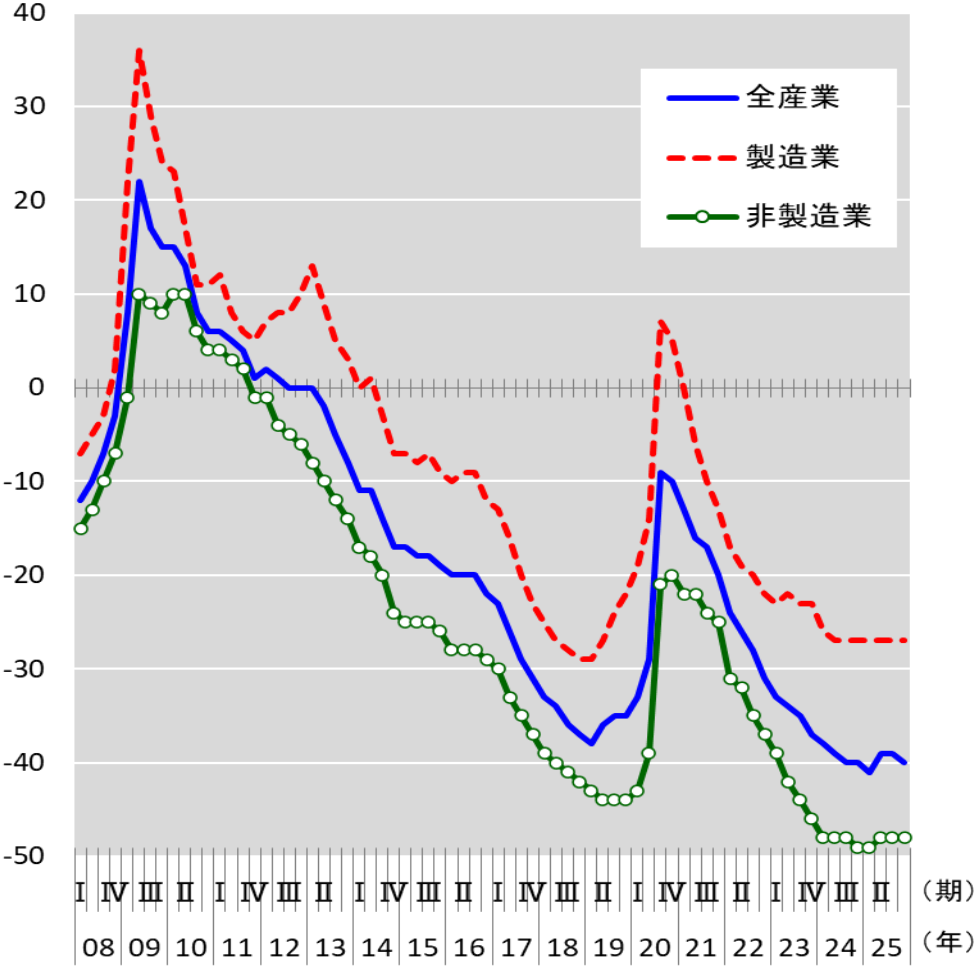
（出所）連合総研「勤労者短観」（2025年4月）

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

# 賃上げ要求の根拠：人手不足が加速

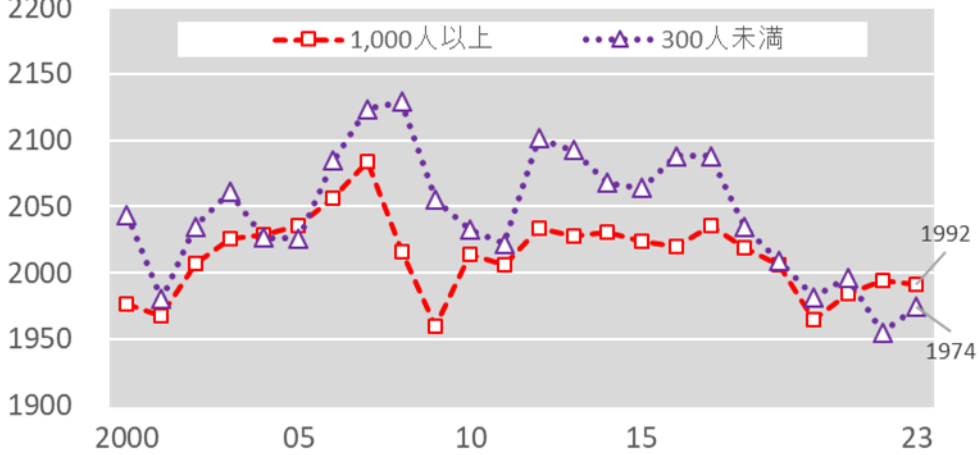
- 人手不足の傾向が加速している。（短期） 足下・先行きともに不足感は緩やかに上昇
- 労働時間は削減されていない

＜雇用人員D.I.の推移（予測）＞

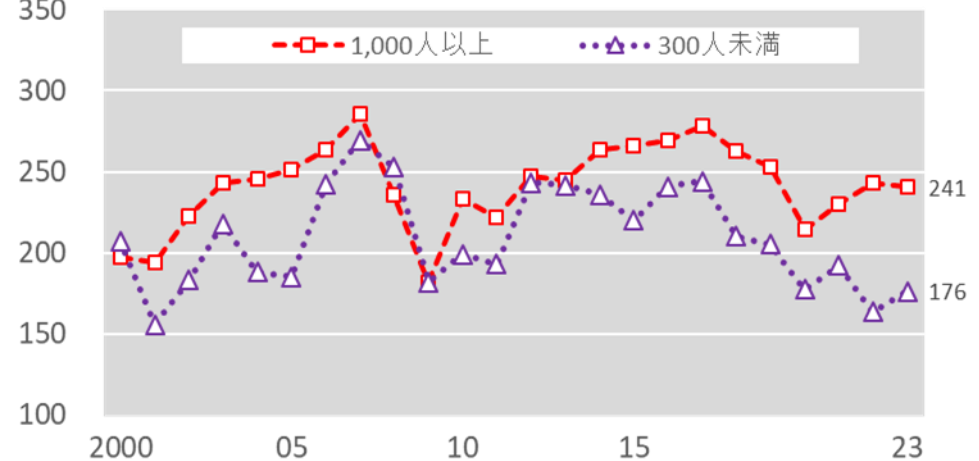


（出所）日本銀行「短観」

総実労働時間



時間外労働時間

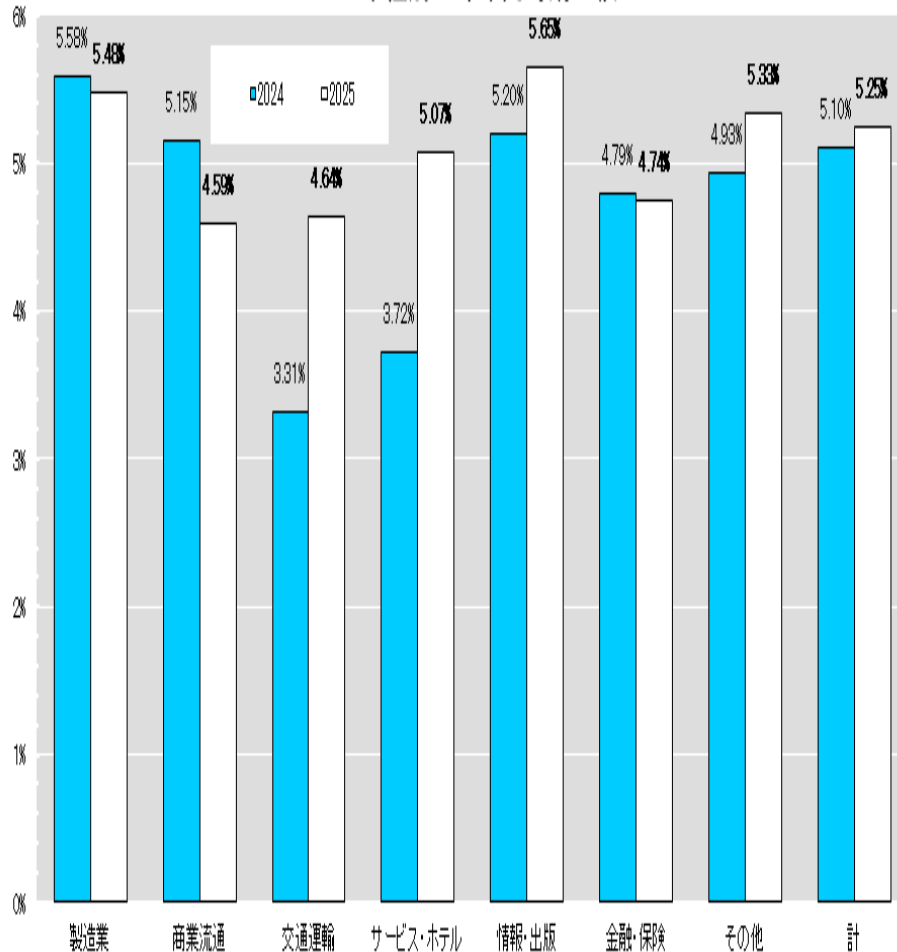


（出所）連合「2024年度労働条件調査」（登録組合）  
（注）数字は毎調査年における全登録組合の加重平均

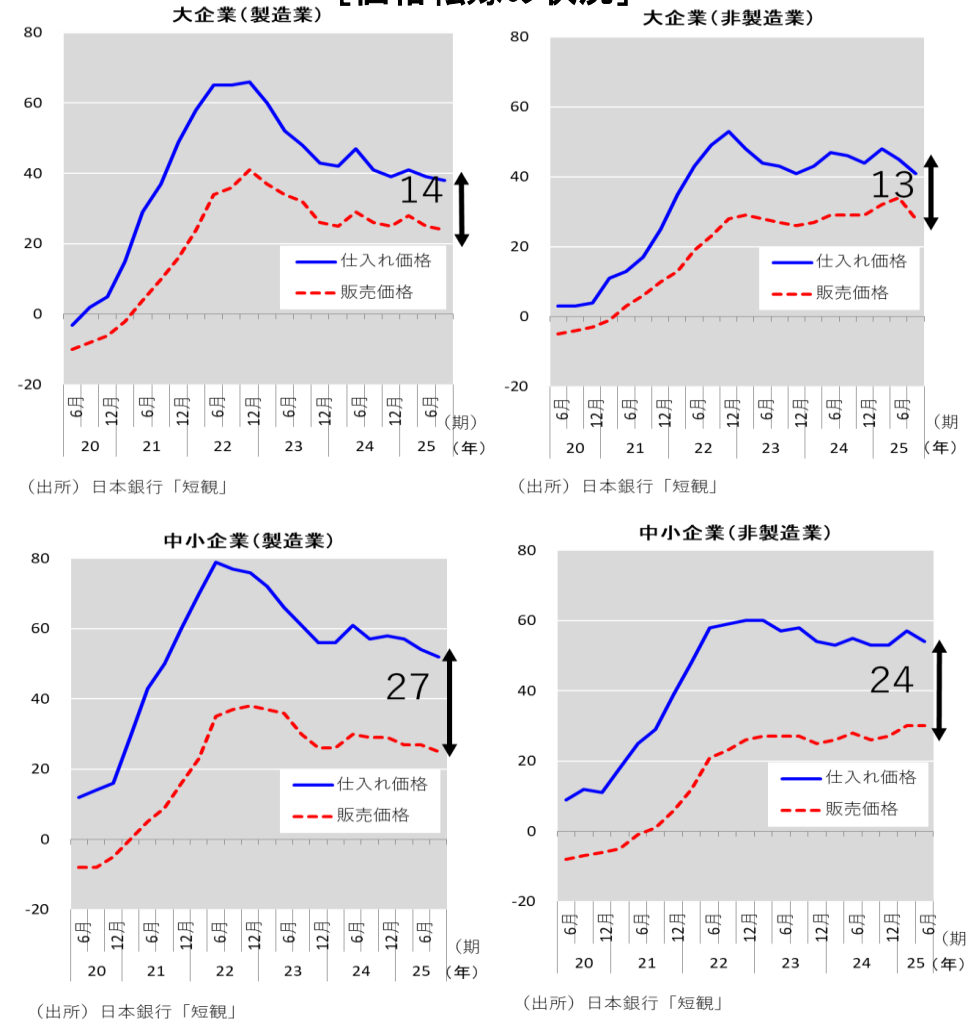
# 賃上げ要求の根拠 業種別の賃上げ状況、価格転嫁の状況

- 業種ごとにバラつきがあるが、5%の賃上げに近づいている
- 中小ほど価格転嫁が進んでいない

業種別の昨年同期比較



【価格転嫁の状況】



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

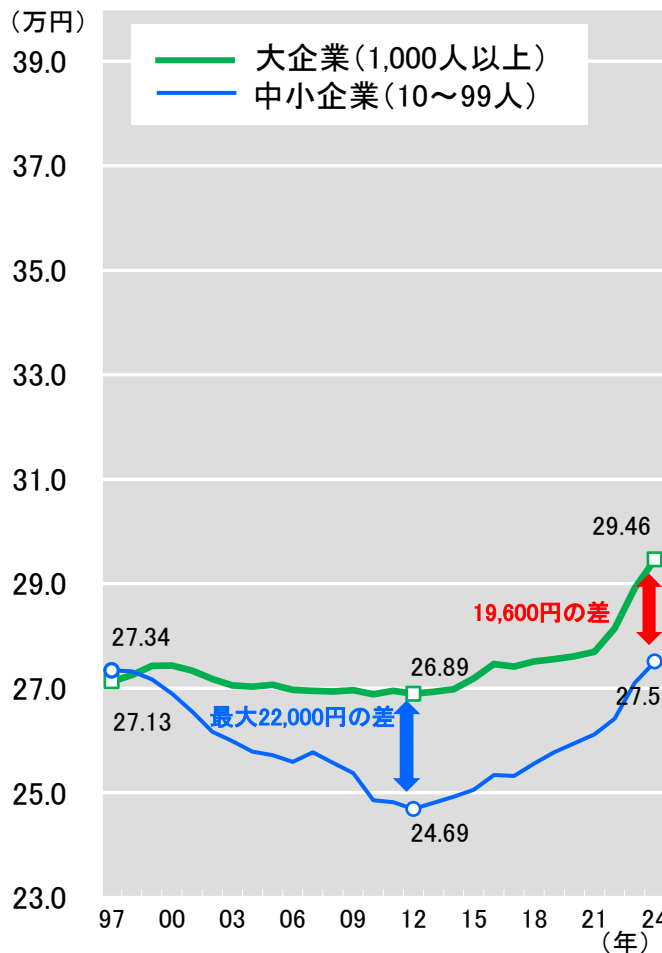
注）上記は「上昇」「下落」のD.I（各種判断を指数化したもの）（出所）日銀「短観」

# 賃上げ要求の根拠 企業規模間格差の是正を

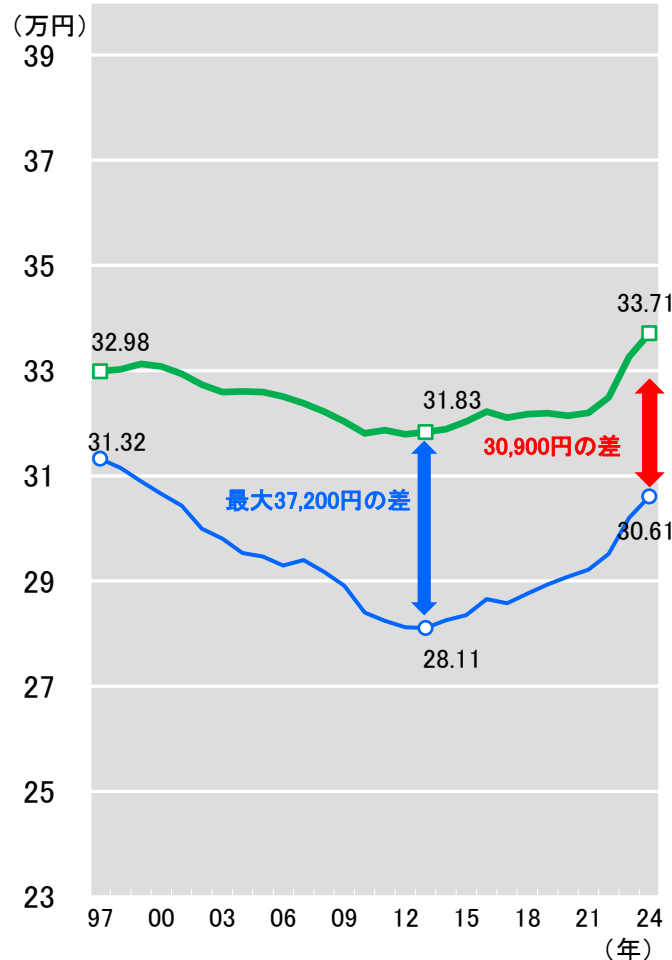
○企業規模間の賃金格差は、依然として大きい  
中小企業の賃金水準は、35歳、40歳ポイントでは、1997年の水準を下回っている

〔所定内賃金水準の推移とピークからの低下幅〕

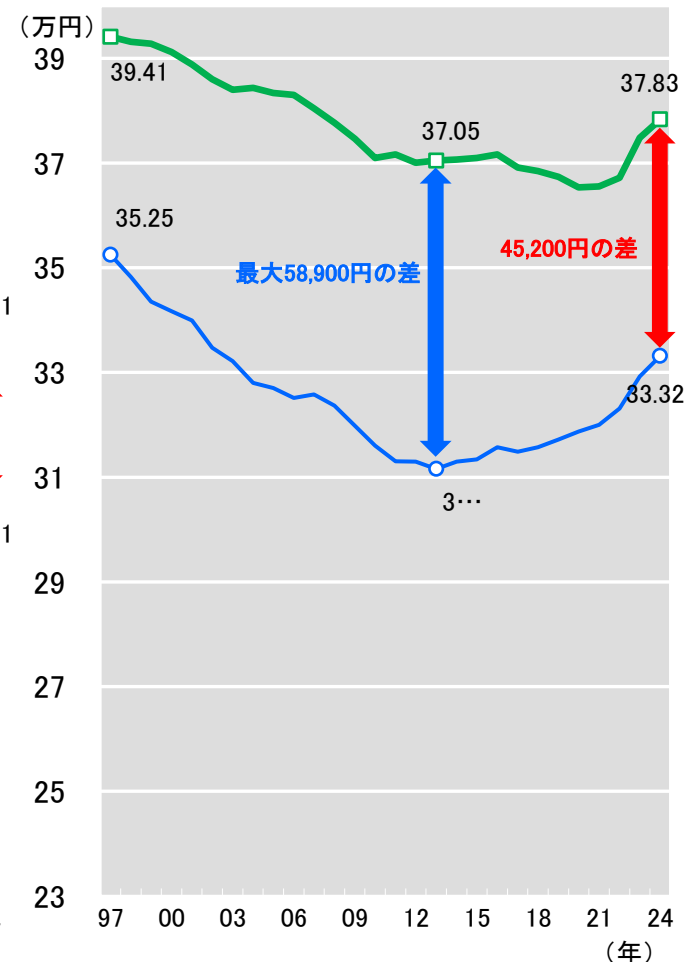
〈30歳〉



〈35歳〉



〈40歳〉



(注) 回帰分析の手法で所定内賃金水準(男性高卒標準労働者)を算出し、当該年の前後3ヶ年を移動平均  
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より連合作成

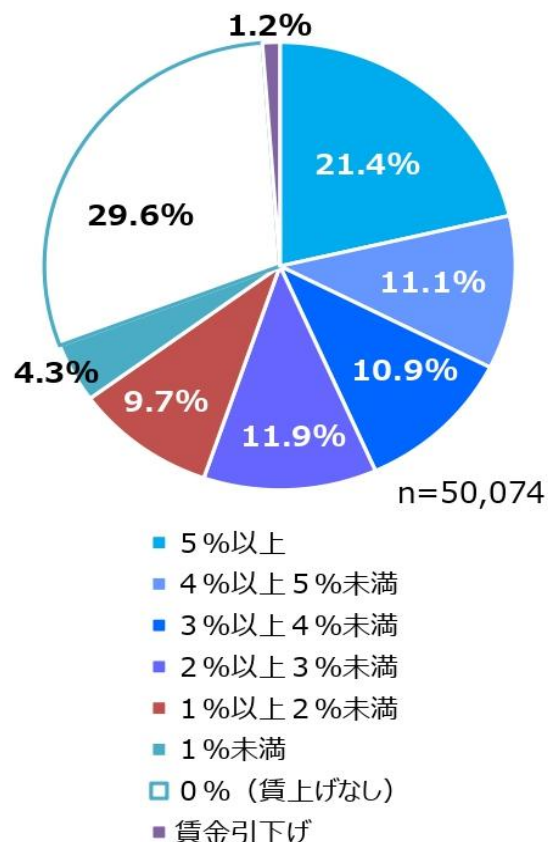
# 賃上げ要求の根拠 価格転嫁と賃上げの相関関係

## 価格転嫁と賃上げ率の関係

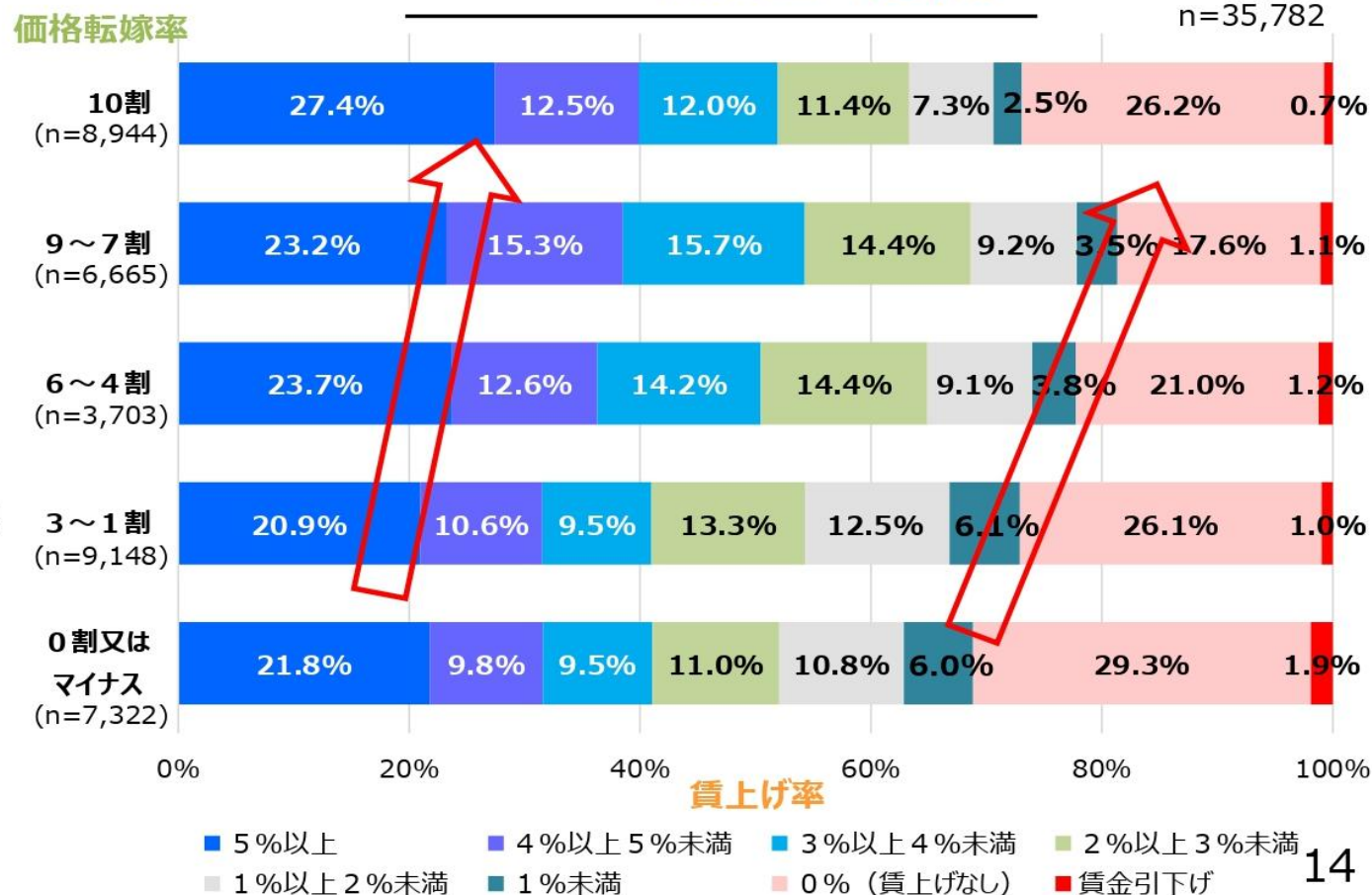
(注) 賃上げ率：直近6か月以内に実施した、ないし、今後6か月以内に予定している賃上げ幅（定期昇給、ベースアップ、一時金等全てを含む）についての回答を集計。

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

受注側企業の賃上げ率分布



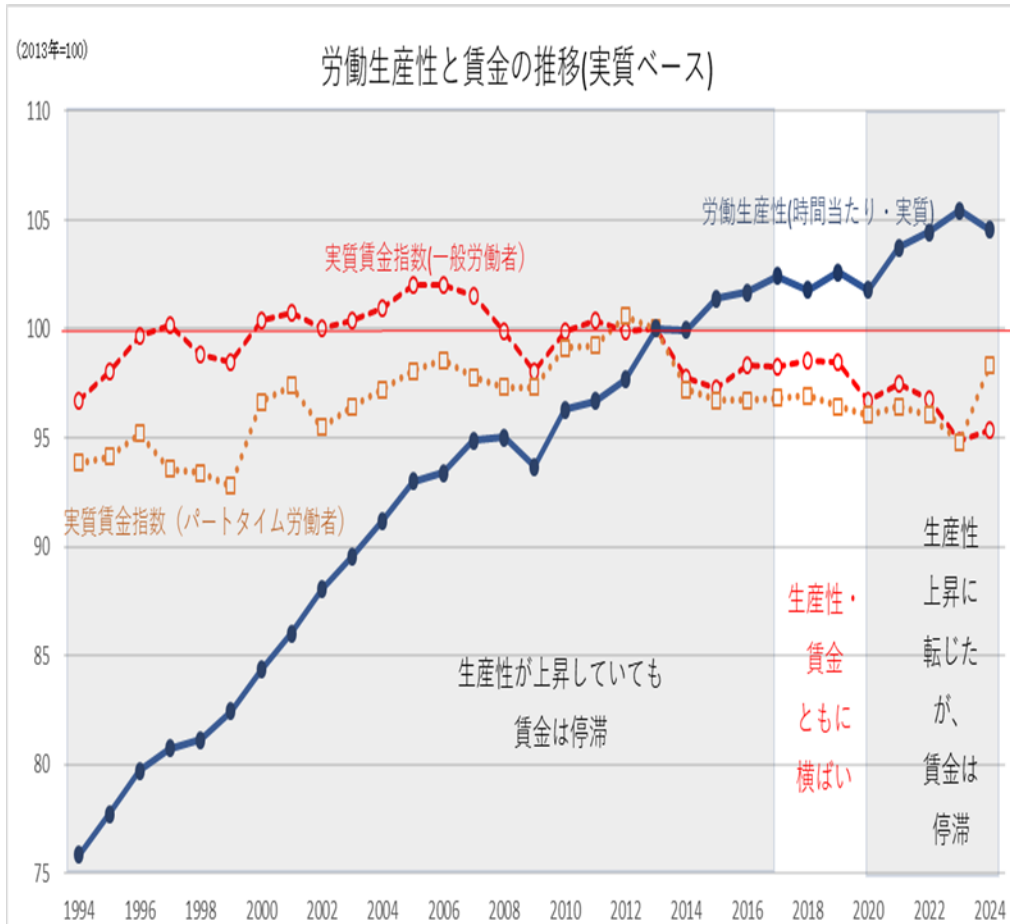
受注側企業の価格転嫁率と賃上げ率





# 賃上げ要求の根拠 生産性と実質賃金のギャップ・生産性3原則

- 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
- 労使間では、生産性3原則の確認を

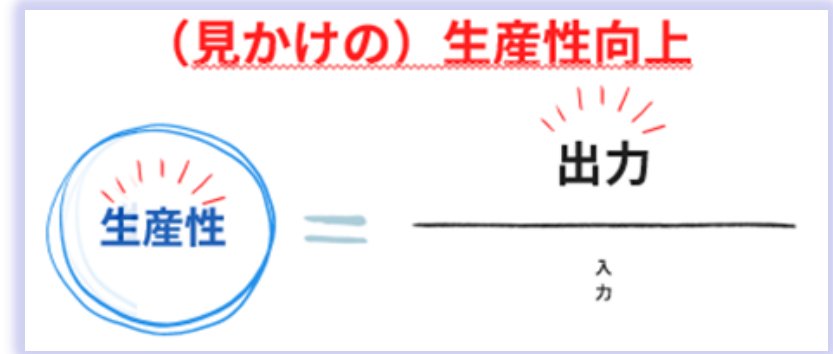


(出所) 内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」をもとに日本生産性本部作成。

(注) それぞれの指数は2013年を100として指数化。暦年ベース。

好循環を作るために、見かけの  
生産性向上になっていないか？

<イメージ図>



- \* 正社員を契約・パート・派遣に置き換え
- \* 設備投資しない、固定費を圧縮 など…

## 生産性3原則

- ①雇用の維持・拡大
- ②労使の協力と協議
- ③成果の公正な分配

# 賃上げ要求の根拠 最低賃金と有期・短時間労働者の賃上げ

○年間2,000時間働いても、年収230万程度。地域間格差も拡大している。地域別最低賃金をナショナルミニマムにふさわしい水準へ引き上げるため、春闘の取り組みを社会全体へ波及させるためには、法定最低賃金の仕組みが極めて重要

## 【地域別最低賃金の推移】

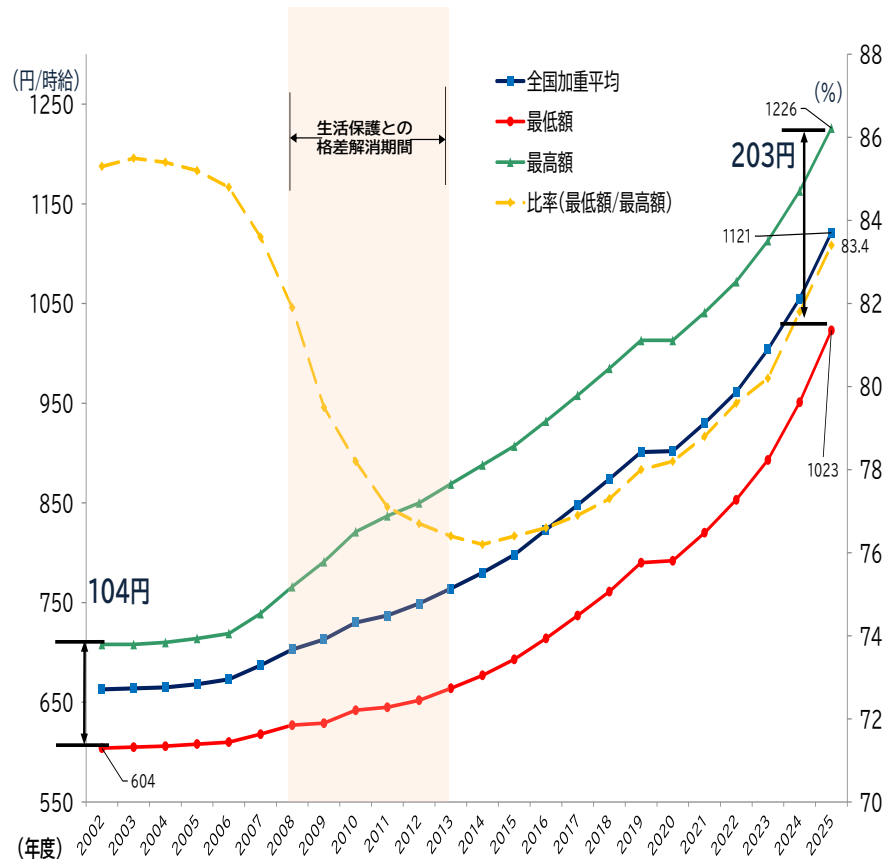


図.最低賃金の地域間額差の推移

## 【有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額の推移(昨年同期比)】

