

!! こだわろう! 暮らしの向上 ひろげよう! 仲間の輪

2026年2月10日

2026地方版政労使会議 滋賀県働き方改革推進協議会

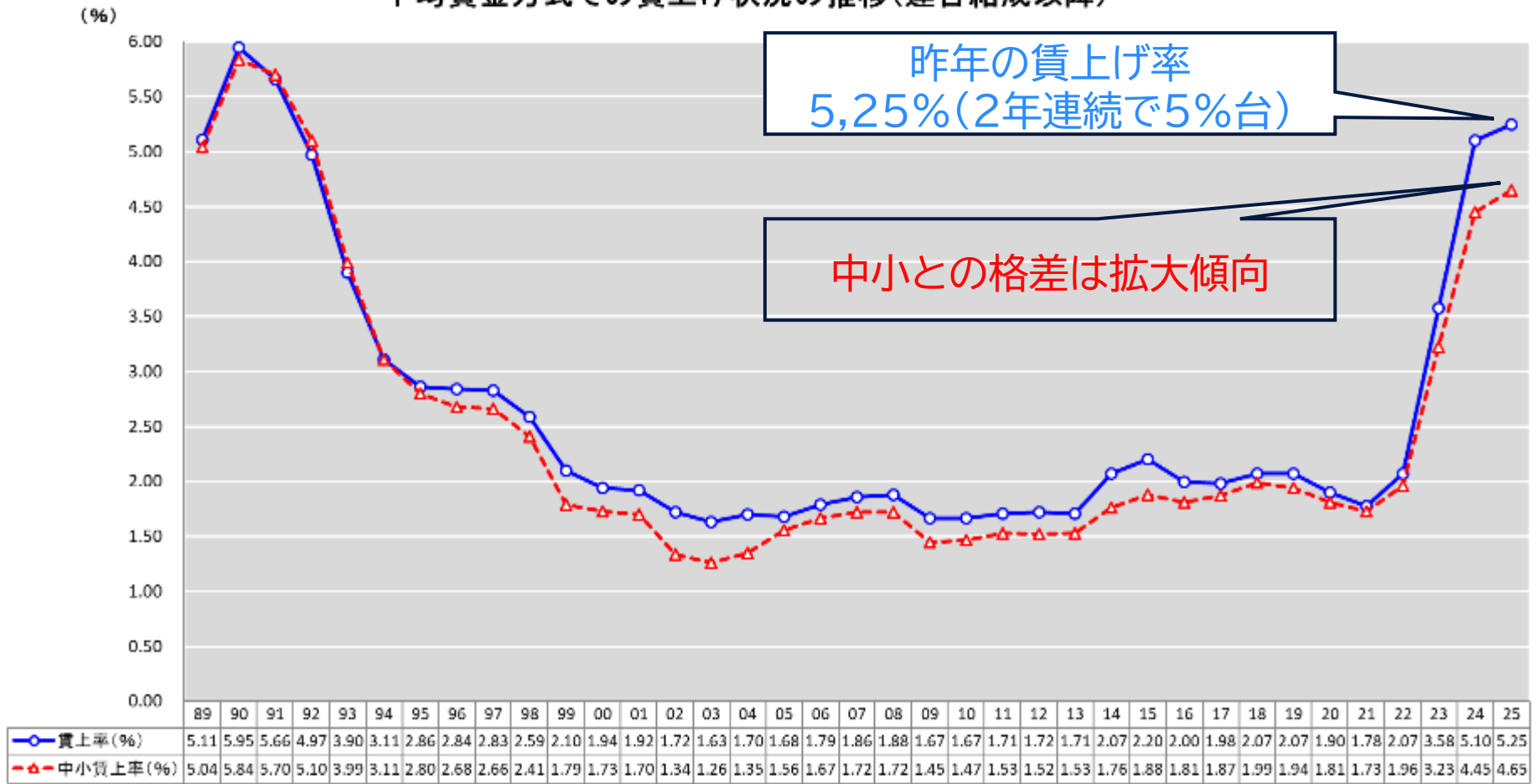
SHIGA LOCAL OF JAPANESE TRADE UNION CONFEDERATION



【資料出所】
連合本部
経済産業省
厚生労働省
中小企業庁

2025年春闘結果

平均賃金方式での賃上げ状況の推移(連合結成以降)

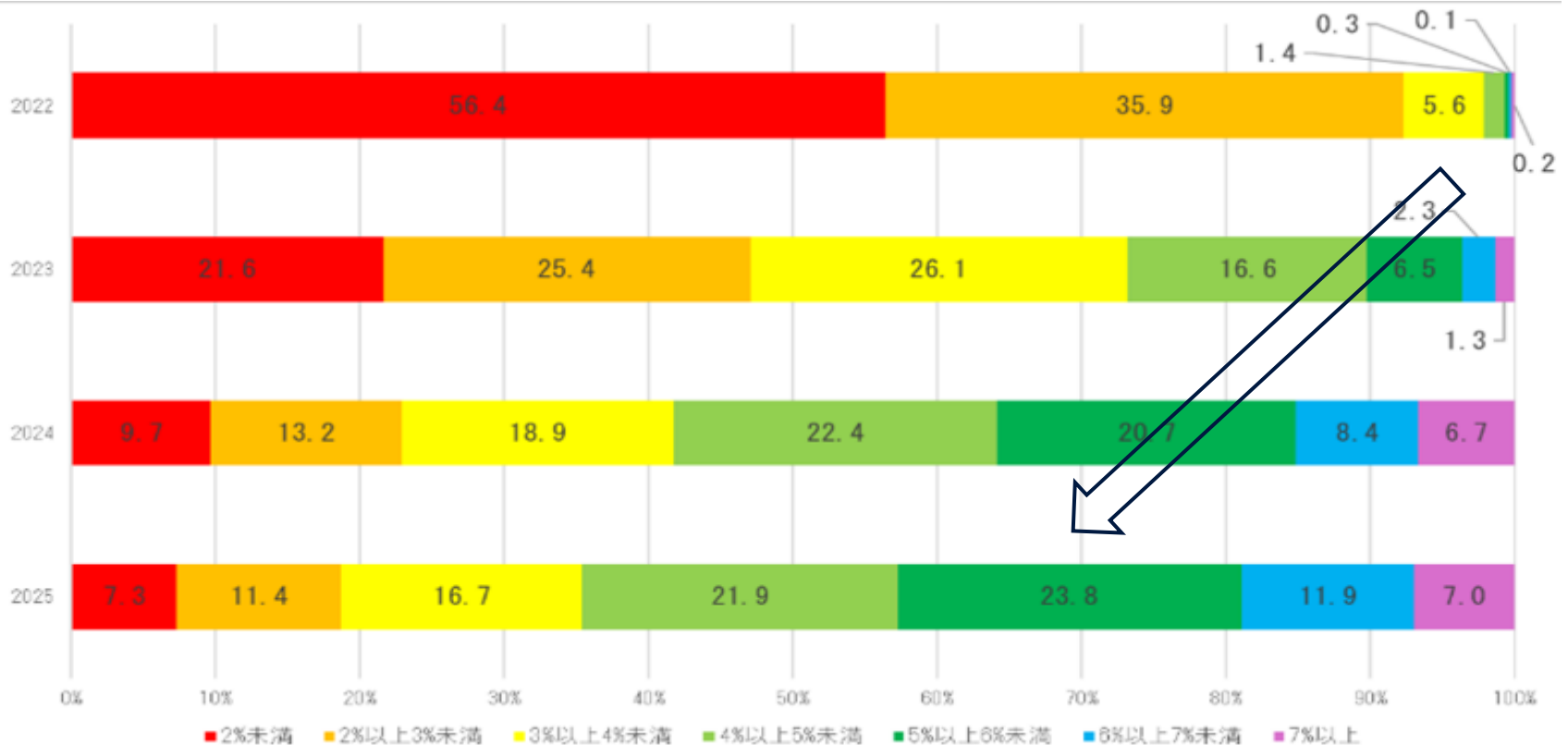


(注)1989～2024年のデータは、すべて6月末時点の最終集計結果。

2025年春闘結果

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

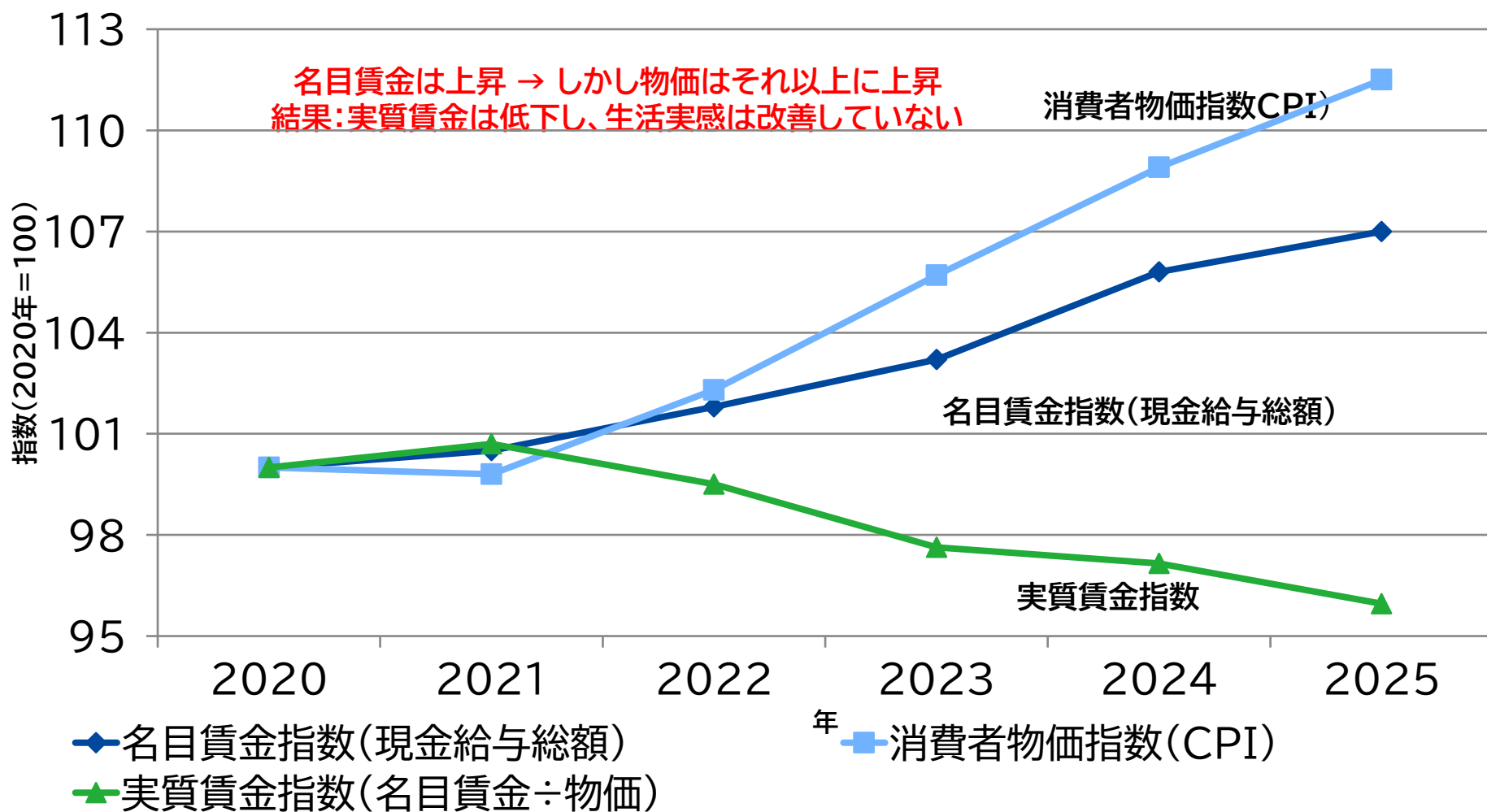
定昇込みの賃上げ率の単組数の比率(規模計)



物価高に賃上げが追いついていない実態

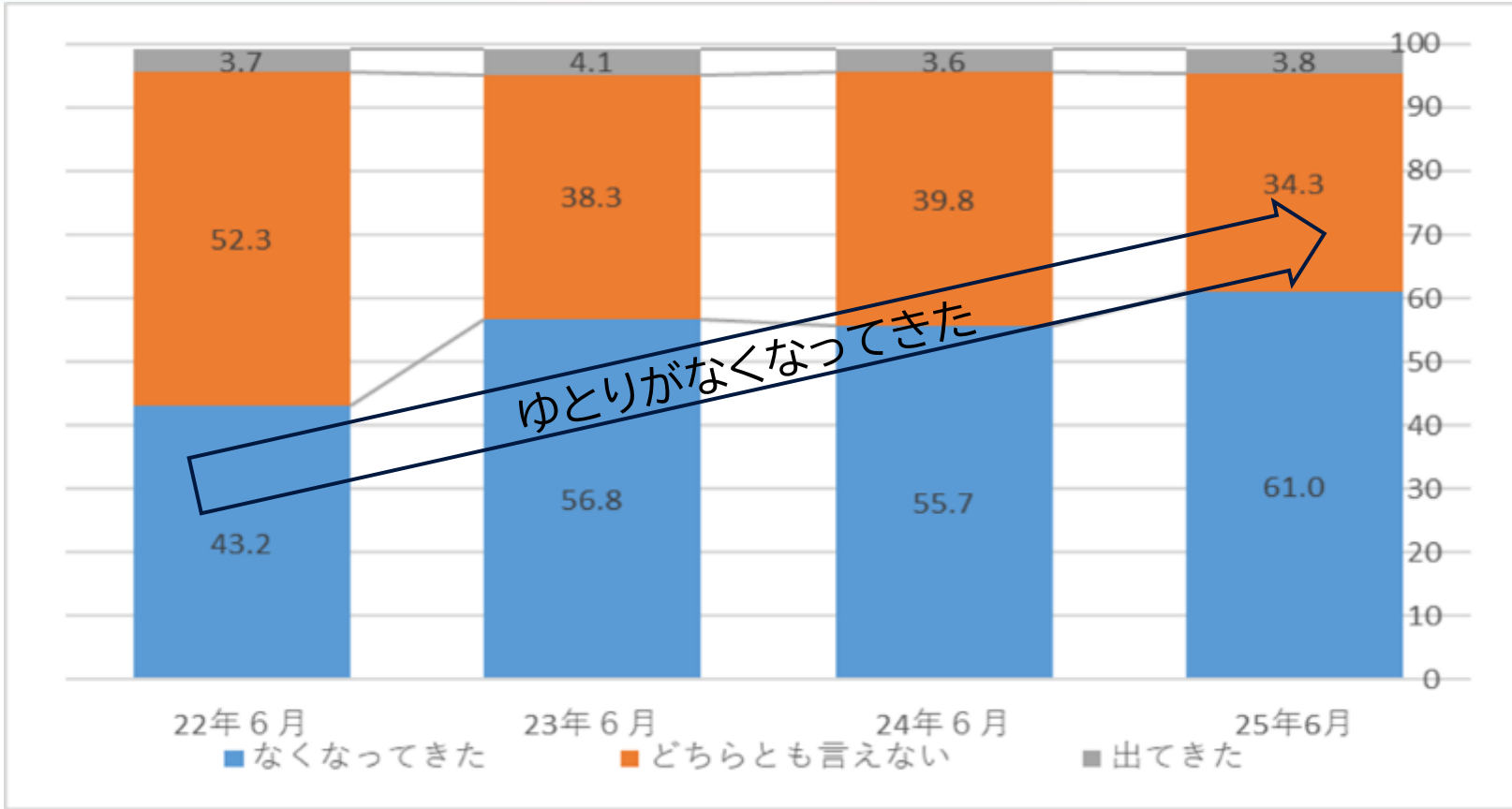


名目賃金・物価・実質賃金の推移(2020～2025年)



暮らしの実態

1年前と比べた暮らし向きの変化



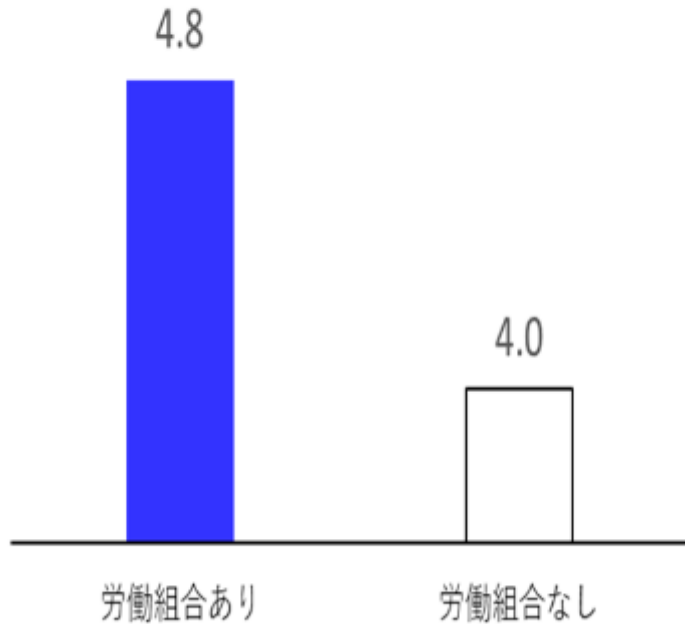
1年前と比べた暮らし向きの変化が「ゆとりがなくなってきた」と回答した理由

	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

労働組合の有無による賃上げ格差

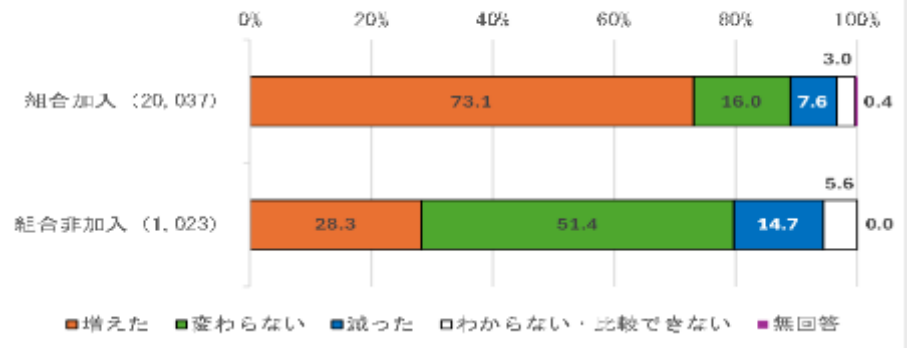
○労働組合だからこそ、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができる。春季生活闘争を通じ労働組合の存在意義をアピールし、集団的労使関係を社会に広げていく。

2025年の平均賃金の改定率 (%)

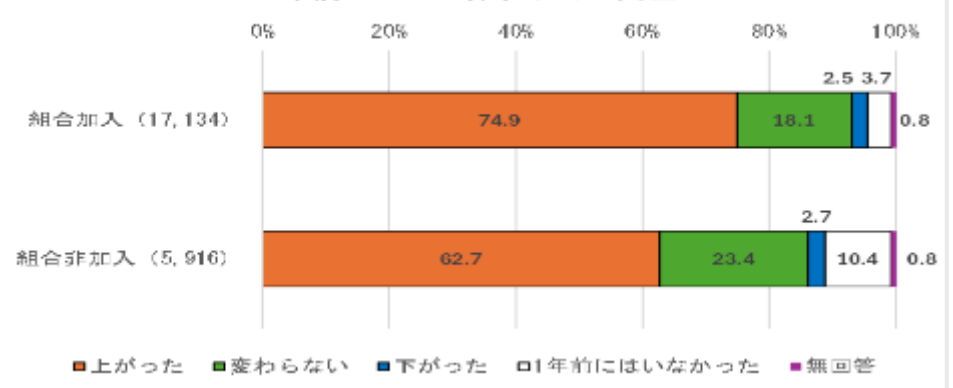


出所：厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(2025年10月)

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)



連合方針

2026年春闘方針

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

○賃上げ目標（底上げ）

【2025】

経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。
すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現をめざす。
中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。

【2026】

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

賃上げの根拠

＜連合方針における5つの考慮要素＞

国際的に見劣りのする
賃金水準の改善

労働市場における
賃金の動向
(人手不足)

物価に負けない賃上げ

労働者への分配増と格差是正

- ・企業規模間格差
- ・雇用形態間格差
- ・男女間格差

賃上げ原資の配分についても

労使で協議

(初任給・中高年などへの
配分・定昇・ステークホルダー)

2026年春闘 重要ポイント

① 2026春闘の位置づけ

- ・実質賃金 **年1%上昇**を「賃上げノルム」に定着
- ・2026年は“未来づくり春闘”の**正念場**
- ・「人への投資」による持続的成長と生産性向上
- ・**中小・未組織まで賃上げを波及**
- ・消費を動かす賃上げで経済の好循環を実現

② 格差是正と分配構造の転換

- ・賃金の底上げと **格差是正** を最優先
- ・規模間・雇用形態間・**男女間格差の是正**
- ・働き方改善で安心して働ける社会へ
- ・**取適法**等を踏まえた価格転嫁・適正取引の徹底
- ・「良い商品・サービスには相応の価格」という社会的理解

③ みんなの春闘・仲間づくり

- ・組合の有無で **賃上げ格差が拡大**
- ・仲間を増やし、賃上げの波及力を強化
- ・労使対等の交渉による公正な分配
- ・最低賃金・人事院勧告などで社会へ波及
- ・国・地域・産業レベルでの **政労使対話** を推進



賃上げを「当たり前」に、人への投資でくらしと経済を支える仲間の力で、春闘を社会運動へ

2026年春闘方針

2026年春季生活闘争 連合方針

全体の賃上げ

5%以上

中小企業は

6%以上

有期・短時間
・契約等は

7%目安

詳しくはWebへ！



☞ 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、

5%以上(賃金引上げ分 3%以上、賃金体系維持分 2%以上)

☞ 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。上記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。

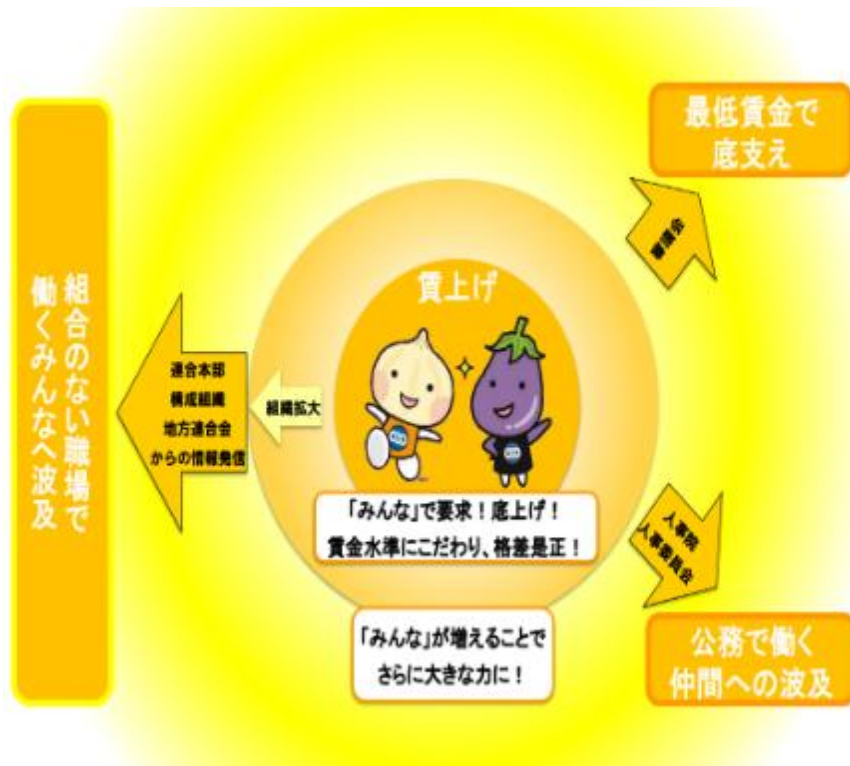
☞ 雇用形態間格差是正をはかるため、**7%を目安に少なくとも地域別最低賃金の引き上げ率を上回る賃金引き上げ**に取り組む。

2026年春闘 県内主要産別の要求案

滋賀・主要産業別組合	要求方式	具体的要求案	
電機連合	個別賃金要求	18,000円以上	定昇を除く
UAゼンセン	平均賃金要求	6%(ベア分4%定昇2%) パート組合員 7%	
自動車総連	平均賃金要求	12,000円以上目安水準	
JAM	個別賃金要求	17,000円以上	定昇を除く
電力	個別賃金要求	基準内賃金の3%以上	定昇を除く
私鉄	平均賃金要求	15,600円(定昇2%、ベア5.2%)	
基幹	平均賃金要求	15,000円	定昇を除く

賃上げを波及させる取り組み

賃上げ波及の仕組み（イメージ図）



全都道府県で地方版政労使会議を開催



○時期：1～2月（労使交渉の前段）

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



各都道府県最低賃金



■ 2025年度地域別最低賃金額



いくらかな？
労働者も使用者も
要チェック！

滋賀県 1080円
全国加重平均で1121円

時給がこの金額を
下回ると
最低賃金法違反！



※2025年10月1日以降、順次発効となります。
発効日は、都道府県によって異なります。



第29回 滋賀経済協との意見交換と要請 (2026年1月28日)



- ①賃金引上げ
(連合方針)
- ②中小零細企業への支援強化
(パートナーシップ構築宣言、価格転嫁)
- ③ジェンダー平等と多文化共生
の推進
- ④働く方改革の職場定着、法令遵守、労働安全衛生対策の強化
- ⑤健全な労使関係の構築について



賃上げの定着・価格転嫁の考え方の方向性は一致
さらに、長きにわたる商習慣、取適法の周知について共有する

賃上げできる環境整備

○適正な価格転嫁は道半ば。産業による差も大きい。

直近6か月間における価格転嫁の状況

9月

転嫁率【コスト全般】
: **49.7%**

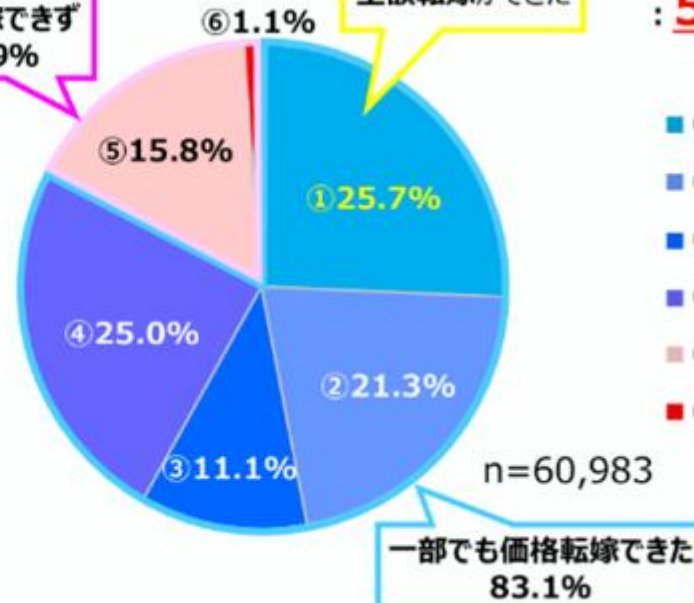
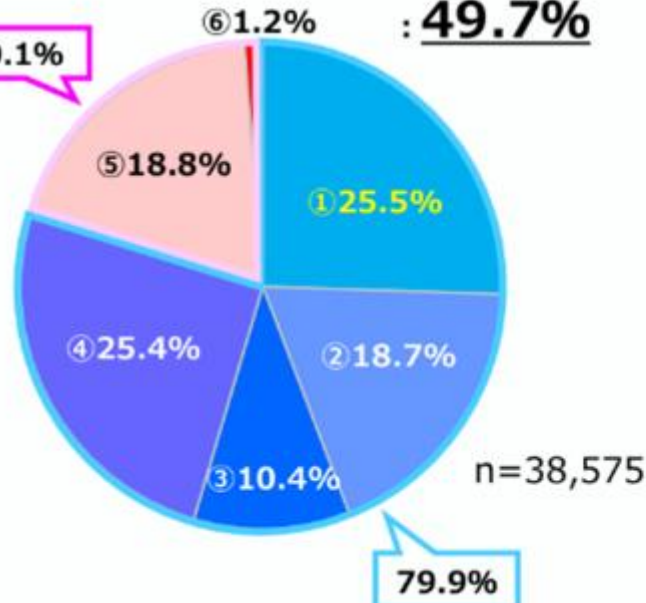
3月

全く転嫁できず
16.9%

転嫁率【コスト全般】
: **52.4%**

全額転嫁ができた

- ①10割
- ②9割、8割、7割
- ③6割、5割、4割
- ④3割、2割、1割
- ⑤0割
- ⑥マイナス



賃上げできる環境整備②業種別・要素別

〔発注企業業種別の価格転嫁率（要素別）〕



2025年3月

コスト増に対する転嫁率

各要素別の転嫁率

原材料費

エネルギー費

労務費

①全体

②業種別

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

（注）3月時点との変化幅と矢印の数の関係

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

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

賃上げできる環境整備③政府の主な施策

○適正な価格転嫁にむけた政府の主な施策

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

（出所）政府資料より連合作成



○労働基準法・労働関係法の大改正が行われる中、時間外・休日労働に関する協定(いわゆる36協定)や裁量労働制など、労使での協定締結において集团的労使関係による労使コミュニケーションが果たす役割は一層重要性が増すと考えられる。

日本経済新聞

月45時間まで残業可能 三六協定、締結5割どまり 「規制で働き控え」 雇用の?

2022年11月16日 日本経済新聞 有料

「働き方改革」と呼ばれた残業規制の効果が議論になっている。経済成長の足が止まっているとの声があり、都市部で高給が期待された日本企業は数社を除き、むしろ、残業のために「三六（月36日）協定」を締結で減っている企業も目立っている。規制のため、残業を控えているケースは増加しているが、規制は不要との見方もある。

残業上限が厳しくなった		
	労基法改正前	改正後
三六協定	月45時間、 年360時間	月45時間、 年360時間
特別事項	上限なし	月100時間未満、 年720時間など
罰則	なし	拘禁刑6カ月、 罰金30万円

〔出所〕厚労省の資料

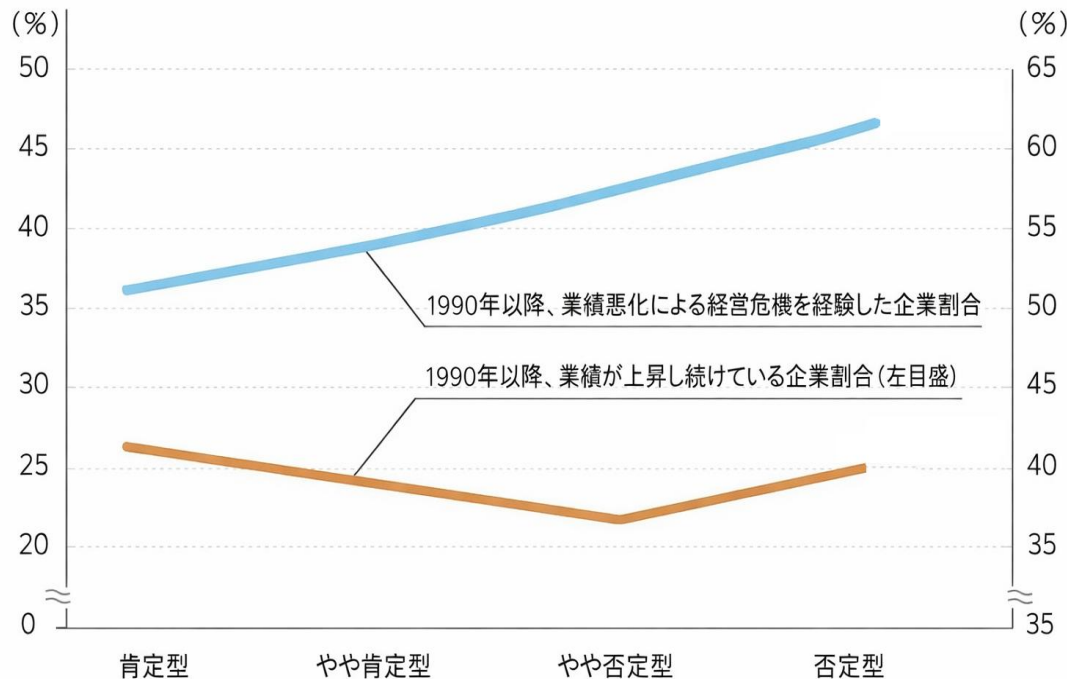
労働基準法は労働時間の上限を1日9時間、1週40時間と定める一方、上限を超えて働ける規制を明記している。

基準は労使が結ぶ「三六協定」だ。労働基準法36条に準拠し、労働者の代表と使用者が合意して労働基準監督署に届出すれば月45時間、年360時間まで残業できる。

労働法改正下の働き方改革と規制を大體に強化した。16年の労働法改正により、三六協定を結んだと月45時間を超えて残業すれば使用者は6カ月以下の懲役（或・拘禁刑）または30万円以下の罰金（或・罰金）を科せられるようになった。それまで大規模なクレームや製品トラブルへの対応などは「特別事項」を結べば上限なしで働けるが、特別事項がなくても月100時間未満、年720時間未満でよい。

健全な集团的労使関係の必要性

労使関係と企業業績



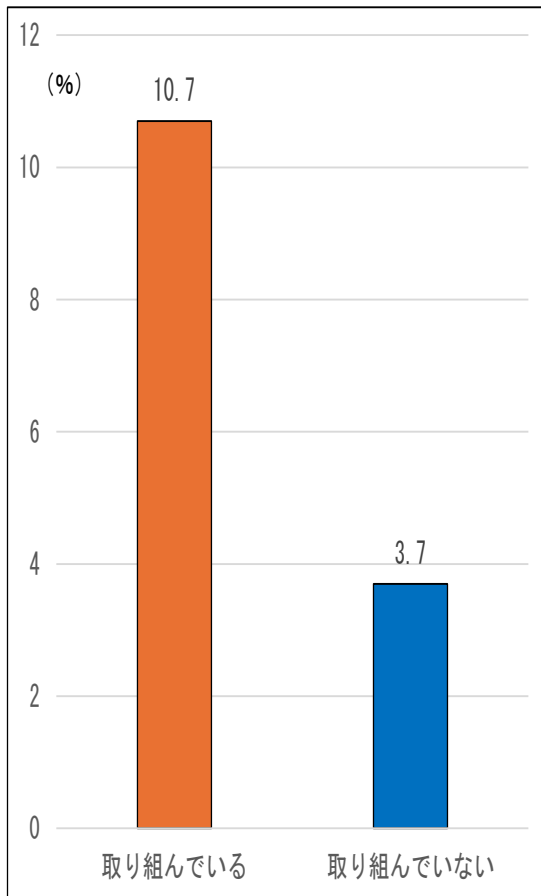
◇労使コミュニケーションに対する経営者の考え方(労使対話型かワンマン型か)と企業業績の関係を調べた調査(JILPT)によれば、

・労使コミュニケーションへのスタンスが明確で肯定的なほど企業業績は良い、経営危機を経験した割合が低い

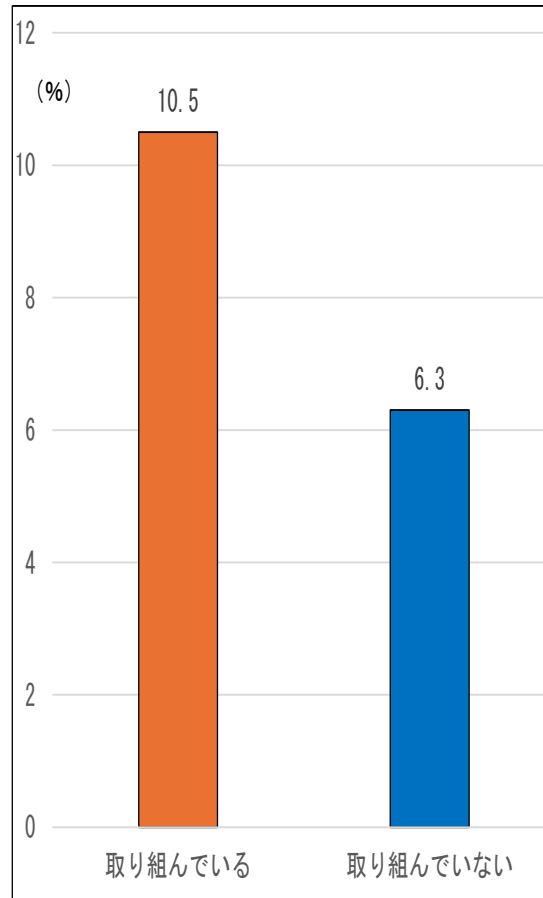
◇一方で、ワンマン型で、労使コミュニケーションが否定型でも一定企業が業績は良い現状もあるが、**ワンマン型は歯車が狂えば、経営危機に陥るリスクが高く、持続的な企業成長には労使対話が重要。**

健全な集团的労使関係の必要性

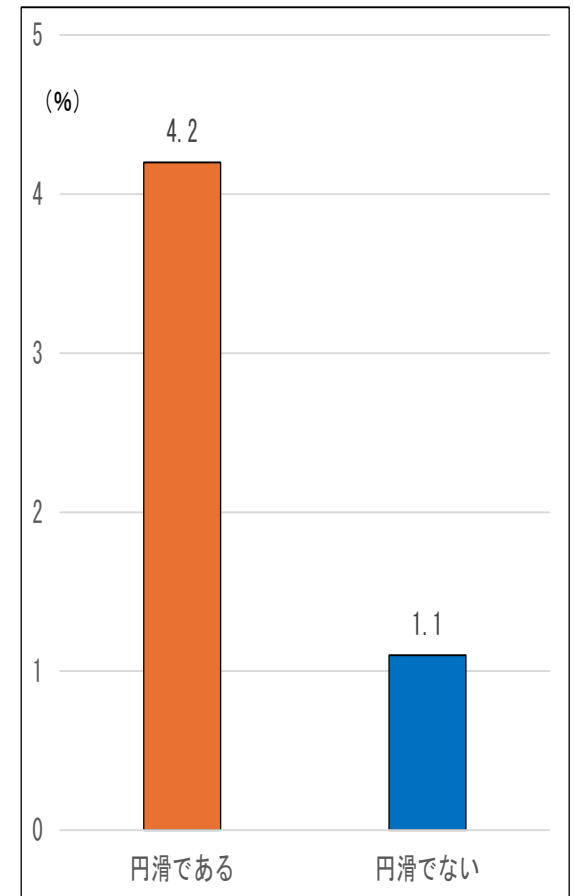
(1) 従業員への経営理念・ビジョンの共有への取り組み状況別の付加価値額の変化率



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



(3) 労働生産性の変化率（社内コミュニケーションの円滑度合い別）





(参考) 生産性三原則とは



【生産性三原則】(1955年)

①生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。

②生産性向上のための具体的な方式については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。

③生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする。

【今日的意義について】(2020年)

① **雇用の維持・拡大**：これからの社会において重要となるのは雇用、とりわけその質である。人間の価値と能力を高める仕事の創出が重要である。

② **労使の協力と協議**：経営と労働の信頼関係が生産性改革の基盤である。デジタル化、グローバル化が進み、就労形態が多様化する中、産業、企業の枠を超えた経営と労働の協力と協議の充実が必要である。

③ **成果の公正な分配**：成長と分配の好循環は、付加価値の持続的な増大の重要な要素である。企業のステークホルダーが、株主、従業員、消費者、取引先、サプライチェーンへ、さらには地域社会に広がっていることから、成果の公正な分配が必要である。

春闘スケジュール

- 要求提出：原則として2月末まで
- 回答引き出し ※11/28共闘連絡会議代表者会議で確認予定
 - 先行組合回答ゾーン 3月16日（月）～19日（木）
 - 【ヤマ場 3月17日（火）～19日（木）】
 - 3月月内決着回答ゾーン 3月20日（金）～31日（火）
- 連合アクションの取り組みとも連動させて、すべての働く人に
- 2026 闘争の意義と目的などを広く社会に向けてアピールする
- 社会対話
 - 1～2月中心：地方版政労使会議
 - 1～3月：経営者団体との意見交換



【参考】2025年春季労使交渉 主要スケジュール



年	月 日	組織名等	会合名等	内容等
2025	11月28日 12月 3日 18日	連合 金属労協 連合	中央委員会 協議委員会 中央闘争委員会	「2026春季生活闘争方針」決定 要求方針決定
2026	1月15日 1月16日 1月20日 22日 27日 28日 30日	自動車総連 J A M 経団連 連合 U A ゼンセン 経団連・連合 電機連合 金属労協 経団連	中央委員会 中央委員会 幹事会 中央闘争委員会 中央委員会 懇談会 中央委員会 闘争推進集会 労使フォーラム	要求方針決定 要求方針決定 「2026年版経労委報告」公表 要求方針決定 要求方針決定
	2月 4日 5日 6日 18日 19日 20日 24日 28日	基幹労連 連合 基幹労連 自動車総連 連合 電機連合 U A ゼンセン 金属労協 J A M 連合	中央委員会 闘争開始宣言2.5中央集会 集中要求提出日 統一要求提出日 中央闘争委員会 要求提出期限 統一要求日 要求提出期限 統一要求提出日 連合全国アクション2.28中央集会	要求方針決定 <div>連合滋賀 2/7 春闘開始宣言集会 2/10 地方版政労使会議 2/25 全国一斉アクション(4か所)</div>
	3月 5日 16～19日 18日 20～31日	連合 連合 金属労協 連合	中央闘争委員会 先行組合回答ゾーン 集中回答日 3月月内決着回答ゾーン	 ヤマ場：17～19日
	4月 7日	連合	4.7中小組合支援共闘集会	<div>4月 中小労組向け 集会予定</div>



今後の地方版政労使会議について

連合滋賀の地方版政労使会議の考え方

現状認識と課題

現状認識

— 労使自治を基盤としつつも —

- 物価上昇に賃上げが追い付かず、生活実感は厳しい
- 企業経営も厳しい環境が継続
- 価格転嫁はサプライチェーン全体で不十分
- 中小企業では
防衛的賃上げによる体力低下・息切れ懸念

👉 労使自治を尊重しつつも、それだけでは限界

春闘位置づけ

— 春闘方針を「地域で実装」するために —

連合春闘方針

- 持続的な賃上げ
- 人への投資
- 生産性向上

その実現は

労使自治を大前提としつつ、産業・地域・行政の連携が不可欠。

※昨年は、労働局と企業、行政訪問を実施して課題を再認識した。

👉 ここからは「地域でどう支えるか」の提起

経営環境の大きな変化

— 企業を取り巻く前提条件が変わっている —

- エネルギー価格の高止まり
- 原材料・調達部資材の恒常的な上昇
- 為替・地政学リスクの常態化
- 人手不足の深刻化

👉 これまでの経営環境を前提とした判断が通用しにくくなっている

コスト構造と経営意識の転換

— ビジネスモデルそのものの見直し —

- 人件費を「抑制すべきコスト」と捉える発想の限界
- 外注・下請けへのコスト転嫁依存
- 長時間労働による吸収モデルの行き詰まり

👉 コスト構造の変化に応じた経営意識、労働組合の意識の転換が不可欠

現状認識と課題

日本の利益構造と商習慣

— 今こそ見直すべき構造的課題 —

- 日本の競争力を支えてきた商習慣
 - 価格据え置き
 - 納期優先
 - 現場努力への過度な依存
- その歪みが
 - 賃上げの停滞
 - 人材流出
 - 中小企業の体力低下を招いている側面

👉 根本的な見直しが必要な段階に来ている

働く環境の整備

— ハラスメントは地域課題 —

- カスハラ・パワハラの深刻化
- 労使自治に委ねられてきたが対応力に差が生じている
- 中小企業ほど相談体制・ノウハウが不足

👉 安心して働ける環境づくりは人材確保の前提

労働法制と生産性

— 長時間労働に頼らない成長へ —

- 労働法制の見直しにより時間外労働依存型モデルは限界
- 人手不足により現場負担は増大

👉 生産性向上と働き方改革の両立が不可欠

ジェンダー平等・女性活躍

— 人手不足解消と成長のカギ —

- 労働施策総合推進法改正
→ 男女間賃金格差への対応は不可避
- 女性活躍は、労使自治を基盤としつつ産業・地域全体での底上げが必要
- ハラスメント対策とも密接に関連

現状認識と課題

人手不足への対応

— 労働移動を含めた地域戦略 —

- 高齢者
 - 定年延長
 - 短時間・専門性を活かした就労
- 外国人労働者
 - 定着支援・相談体制
- エssenシャルワーカー
 - 円滑な労働移動
 - リスキリング・処遇改善

👉 労働力を地域全体で最適配置する視点

滋賀の特性を踏まえた地域戦略の必要性

- 滋賀県は
 - 製造業の集積地として全国的な強みを持つ一方
 - 地域間(特に北部と南部)で雇用・産業・人口動態に差が生じている
- 若年層・現役世代の県外流出・都市部集中が北部を中心に顕在化

👉 滋賀の強みと課題を踏まえた、地域戦略が必要

公共インフラ・公共交通は地域の基盤 —

- 人手不足・人口流出の背景には通勤・通学・生活の利便性低下がある
- 特に
 - 北部地域
 - 中山間地域では、公共交通の縮小・担い手不足が深刻
- 公共インフラ・公共交通の維持は
 - 働く場へのアクセス
 - 定住・移住
 - 企業立地に直結

👉 公共交通は「暮らし」と「雇用」を支える基盤

なぜ「地域」から動くのか

— 国の制度 × 地域の実装 —

- 国: 法制度・全国一律ルール
- 地方(県):
 - 産業構造
 - 中小企業比率
 - 雇用慣行
 - 取引関係の実態

👉 商習慣や働き方は、地域の現場に根付いている
だからこそ、地域からの実践が必要

地方版政労使会議の在り方の提起

「通年で課題を共有・解決する場」へ

なぜ通年での協議が必要か

- ・ 賃上げ、人手不足、働く環境、商習慣の見直しは、春闘期だけで完結する課題ではない
- ・ 経営環境・産業構造・労働市場は年間を通じて変化し続けている
- ・ 単発の意見交換では課題の整理や施策への反映が難しい

通年協議で目指す姿

- ・ 労使自治を大前提としながら産業・地域・行政が継続的に課題を共有
- ・ テーマに応じて
 - 賃金・生産性、人手不足・人材流動
 - 働く環境・ハラスメント・ジェンダー平等
 - 地域戦略・公共インフラなどを整理
- ・ 議論を施策・支援策につなげる実装型の協議
- ・ 共有した課題や施策の世論喚起の場を行労使で！

位置づけ

- 👉 地方版政労使会議を👉 「一過性の会議」から「協働のプラットフォーム」へ
- 👉 この通年協議を前提に、👉 次の要望事項を提起したい

※議論を進める上での一つの手段として**連合滋賀1万人～2万人規模政策アンケートを実施**して県民の課題感を掴む

政労使会議での具体的なテーマ(案)

①生産性向上と賃上げを両立させる

「現場支援」の強化

- 労使自治を大前提としつつ
長時間労働に頼らない生産性向上が不可欠
- 中小企業でも活用できる
 - ・業務改善・DX支援
 - ・リスクリング・人材育成
 - ・伴走型の現場改善支援
- 時間外労働の抑制と持続的賃上げの両立
👉 規制ではなく「後押し」としての支援を期待

②商習慣・取引慣行の見直しを地域から進めること

- 価格転嫁や人件費反映が進みにくい商習慣は
賃上げ・人材確保・中小企業の持続性の制約要因
- 労使自治を否定するのではなく
構造的課題として共有し、改善のきっかけをつくる
- 地方版政労使会議の通年協議を通じて
産業・地域単位で実態を整理し、施策へ反映
👉 日本の利益構造を見直す一歩を地域から

③ジェンダー平等・女性活躍を人材戦略として推進

- 男女間賃金格差やキャリア形成の課題は
人手不足・人材定着に直結
- 女性の継続就業・活躍を阻む要因
(処遇、働き方、ハラスメント等)の可視化
- 労使自治を基盤にしつつ
産業・地域全体で底上げする視点が必要
👉 女性活躍を「福祉」ではなく「成長戦略」として位置づけ

④人手不足対策と地域戦略を一体で推進

(人材流出・北部振興・公共インフラを含めて)

- 若年層・現役世代の県外流出・転出への対応
- 高齢者の活躍・定年延長
- 外国人労働者の定着支援
- エssenシャルワーカーへの
円滑な労働移動・リスクリング
- 北部振興、製造業集積、企業誘致・特区活用
- 公共インフラ・公共交通の維持と担い手確保
👉 「働く場」+「暮らし」+「移動」を含めた
👉 滋賀の将来像を行労使で共有・議論



はたらくのそばで
ともに歩む

