

連合大阪 2025 春季生活闘争方針

メインスローガン：みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

サブスローガン：みんなでつくろう！働く仲間の労働組合

I. 2025 春季生活闘争を取り巻く情勢

1. 日本経済

内閣府の令和 6（2024）年度年央試算（7 月 19 日公表）では、日本経済は足踏みも見られるが、緩やかな回復が続いている。今後についても、33 年ぶりとなる高水準の賃上げや好調な企業収益、また、定額減税をはじめとする各種政策効果に支えられ、円安等に伴う輸入物価の上昇の影響等には注意する必要があるものの、民間需要主導の緩やかな回復が続くと見込まれる。

また、令和 7（2025）年度の GDP 成長率は、実質で 1.2%程度、名目で 2.8%程度と引き続き、民間需要主導の緩やかな成長が見込まれる。また、消費者物価上昇率（総合）は 2.2%程度と見込まれる。

2. 大阪の経済・産業・雇用情勢 ※大阪産業経済リサーチセンター（11 月 19 日更新）等

(1)大阪経済は、持ち直しの動きに一服感がみられる。需要面では、個人消費は持ち直し、百貨店・スーパー販売額、コンビニ販売額、新車販売台数は増加する一方で、家電販売額は減少。家計消費支出（近畿：8 月）は減少。投資も住宅投資等減少している。

(2)供給面では、生産動向は一進一退で推移。大阪府（8 月）は、生産、出荷ともに低下。全国の生産（9 月）は上昇傾向にある一方、企業倒産では、件数、負債金額はともに悪化している。

(3)雇用は、改善の動きが弱まっている。完全失業率（4-6 月）3.2%（前年同期 3.0%）、有効求人倍率（9 月値）1.19 倍（前月より 0.02 ポイント上昇）。

(4)就業者数（4-6 月）は、473 万 7,000 人で、前年同期に比べ 96,000 人（2.1%）増加している。

(5)賃金は、勤労統計調査月報（8 月・規模 5 人以上）で、現金給与総額は 299,072 円（前年同月比 2.9%増加）となっている。

II. 2025 春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. みんなの賃上げでみんなの生活を向上させ、新たなステージを定着させよう。

2022 春季生活闘争からスタートした「未来づくり春闘」は、2023 闘争で“転換点”をつくり、2024 闘争では“ステージ転換”に向けた大きな一歩を踏み出した。

2025 春季生活闘争では、四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる年としなければならない。そのためには、日本経済の体温を欧米並みに温め、実質賃金が継続的に上昇することで個人消費を拡大し、賃金と物価の好循環を実現する必要がある。そのカギの一つが、賃上げの広がりと格差是正であり、もう一つが、適切な価格転嫁・適正取引の徹底、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成である。「賃金も物価も上がらない」という社会的規範（ノルム）を変えるため、必ず実現させなければならない。

揺れ動く国際社会の中でわが国経済社会を安定させ、人口減少のもとで社会や産業・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見据えた産業基盤の強化により、日本全体の生産性を引き上げ、国際収支を改善し、持続的な生活向上の実現をめざす。そのためには、働く仲間の力を結集し、社会的うねりを作り出すべく、力を合わせて春季生活闘争を推進する。

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、国民全体の所得水準が下降し、格差の拡大や貧困層が増加する中、名目GDPは600兆円を超えたものの、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しわ寄せは、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。2025春季生活闘争では、企業から労働者への分配、企業間取引における付加価値の分配ともに見直しが必要であり、格差是正と分配構造の転換をセットで進めていく必要がある。

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の中央値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。2024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、適切な価格転嫁・適正取引を徹底するとともに、製品・サービスと労働の価値を高め認め合い共存共栄できる価格設定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。また、公共サービス分野などにおいても、適正な価格改定をしていく必要がある。

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、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」を展開し、集団的労使関係を広げていこう

2024闘争では労働組合の有無による賃上げ格差も広がった。労働組合に集う仲間を増やすとともに、労働組合のない職場への波及力を一層高めなければ、賃上げのすそ野は社会全体に広がらず、働く仲間全体の生活向上は実現できない。多様な働く仲間に向けて「みんなの春闘」を展開し、労働組合だからこそ、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができるという労働組合の存在意義を広く社会にアピールし、仲間を増やし、集団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、加盟組合の状況をきちんと把握し、取りこぼしの無いよう必要な支援を行っていく。

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。

Ⅲ. 2025 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) 「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。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。
- (2) 労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大と実効性強化に取り組む。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」等を反映した対応状況についても把握し、社内及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) 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機運の醸成をはかり、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。要求案づくりに先立ち、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持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」が有効活用できるよう構成組織と連携する。

3. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

産業構造の変化などによる雇用への影響に対して、連合は、政策・制度面から引き続き取り組むとともに、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。

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推進する。

4. 集团的労使関係の輪を広げる取り組み

2025 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、構成組織、地域・地区協議会と連携し、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」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。

IV. 2025 春季生活闘争の取り組み内容

1. 賃金要求

(1) 賃上げについての考え方および要求目標とその位置づけ

「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3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。2025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。

2024 闘争では33年ぶりの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、2024 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。また、2024 春季生活闘争の賃上げ集計結果からすると、企業規模間格差は拡大している可能性がある。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」(2024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。

<「底上げ」「格差是正」「底支え」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(産業別)最低賃金に波及)

<2025 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

底上げ	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差是正
	目標水準	<ul style="list-style-type: none"> ・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1,400円以上をめざす。
	最低到達水準	企業内最低賃金協定 1,250 円以上
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 1,250 円以上」をめざす。 	

【中小組合の取り組み(企業規模間格差是正)】

- ①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. 2025 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な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、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6%以上・18,000円以上を目安とする

【雇用形態間格差是正の取り組み】

- ①2024年度地域別最低賃金は5.1%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、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1,250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1,400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。

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

女性活躍推進法の省令改正(2022年)により、現在、常時労働者数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。

- ①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・是正する。
- ②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。
- ③一般職・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。

(3) 初任給等の取り組み

- ①すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。
- ②中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

(4)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・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

連合の賃金実態

1. 連合全体の月例賃金（「賃金・一時金・退職金調査」速報値より）

（生産・事務技術労働者計（所定内賃金））

（単位：円）

主要組合		30歳			35歳		
		2024		2023	2024		2023
		平均	291,462	↑ 13,119	278,343	333,648	↑ 11,440
	中央値	292,767	↑ 14,048	278,719	332,485	↑ 13,985	318,500
登録組合	平均	279,835	↑ 10,316	269,519	318,482	↑ 10,584	307,898
	中央値	279,983	↑ 12,083	267,900	316,506	↑ 8,206	308,300

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

	2025（2024年実態）	2024（2023年実態）
月例賃金	調査中	267,906 円
平均年齢		40.3 歳
平均勤続		14.6 年

○ 春季生活闘争 最終回答集計結果 要求ベース額

	2024春季生活闘争		2023春季生活闘争	
加重平均	259,599 円	↑ 5,454 円	254,145 円	
（組合員数）	31.0 万人	↑ 0.1 万人	30.9 万人	
単純平均	251,398 円	↑ 4,649 円	246,749 円	
（組合数）	3,091 組合	↑ 43 組合	3,048 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）

	2025（2024年実態）	2024（2023年実態）
30歳	調査中	213,400 円
35歳		231,000 円

4. 中小組合（300人未満）の1年・1歳間差額

2024（2023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）	4,290 円
○ 1次回俸式による賃金の1歳当たり上昇額（20-40歳）	4,936 円

5. 18歳高卒初任給の参考目標値※

	2025（2024年度調査）		2024（2023年度調査）	
	200,200 円	↑ 13,300 円	186,900 円	
事務・技術	193,931 円	↑ 12,683 円	181,248 円	
生産	194,760 円	↑ 13,125 円	181,634 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（2024年度調査は速報値、2023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）

	2024	2023（簡易改定）
単身	205,800 円	↑ 12,003 円
（自動車保有）	258,800 円	↑ 13,895 円

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、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、職場の基盤整備が重要である。

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

また、企業規模によって、法令の適用除外となるか否かが異なるが、産業全体での働き方も含めた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
- (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) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み
- (7) 障がい者雇用に関する取り組み
- (8) 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
- (9) 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み
- (10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

3. ジェンダー平等・多様性の推進

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や差別禁止に取り組む。また、ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、すべての労働者が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) 女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動
- (2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- (3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
- (4) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

4. 春季生活闘争を通じた、集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み（新項目）

「集団的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み」では、周知活動および職場点検活動を継続して進めている一方、2023年以降、連合登録人員は700万人を割り、事業場においては過半数維持に対する危機感と加盟組合における交渉力維持・強化が危惧される。組織拡大は通年の取り組みだが、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、組織拡大に転じる取り組みを強化しなければならない。

2025 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、2025 春季生活闘争を起点に取り組みを進める。

5. 「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。企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、連合大阪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。

6. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2025 春季生活闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き押し進める。具体的には、現下の経済・社会情勢を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会・国会審議対応、2025 春季生活闘争における「連合アクション」と連動した連合大阪の取り組みを通じた世論喚起など、構成組織・地域・地区協議会が一体となって幅広い運動を展開する。

V. 闘争の進め方

1. 基本的な考え方

- (1) 2025 春季生活闘争における賃上げの流れを社会の隅々に浸透させ、新たなステージをわが国に定着させるべく、共闘体制を構築し、連合本部、構成組織、単組、地方連合会、地域・地区協議会が力を合わせて取り組みを進める。とりわけ、賃上げと価格転嫁・適正取引における格差解消に向けた取り組みを徹底する。
- (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。
- (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2025 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。
- (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. 中小組合支援の取り組み

- (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) 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、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。
- (3) 情報発信については、昨年同様、連合本部に情報集約されたデータを基本に、大阪のデータとして情報発信していくこととする。

3. 社会対話の推進

地域協議会を中心に「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を進める。また、関西経済連合会との大阪労使会議や大阪商工会議所、大阪府中小企業団体中央会および大阪府中小企業家同友会など各経済団体への要請行動をはじめ、行政（大阪労働局等）との懇談会を通じて、連合大阪の考えを訴えていく。

4. 闘争行動・日程

連合大阪 2025 春季生活闘争総決起集会（2月27日）や主要ターミナル行動等を展開する。アピール方法としては、従来型（集会・参集形式等）に留まらず、WEBやSNS、デジタル広告を活用した発信力の強化をめざす。また、3.8 国際女性デーや中小労組解決促進集会（3月中下旬）の開催、「連合大阪の日」街頭行動、春闘情報の発信、「連合アクション」など切れ目のない取り組みを展開する。

また、全国一斉集中労働相談ホットライン（2月6～7日）やワークルール関連学習会、出かける事務局（1月23日～）などによる構成組織との連携強化を図る。

<主なスケジュール（予定含む）>

11月28日	連合第94回中央委員会（連合2025春季生活闘争方針確認）
12月4日	連合2025春季生活闘争「格差是正フォーラム」
12月6日	連合大阪第14回三役会
12月10～11日	全国一斉集中労働相談ホットライン
12月20日	連合大阪第14回執行委員会（2025春季生活闘争方針その1確認）
1月8日	連合大阪第15回三役会
1月24日	連合大阪第15回執行委員会（2025春季生活闘争方針その2確認）
1月27日～	出かける事務局（春闘方針説明）
2月6日	連合2025春季生活闘争開始宣言「2.6中央総決起集会」
2月7日	連合大阪第16回三役会
2月8日	2025春季生活闘争（拡大）学習会
2月13～14日	全国一斉集中労働相談ホットライン（予定）
2月14日	大阪労使会議（関西経済連合会への要請）
2月17～21日	連合大阪ワンウィークアピール集中街宣行動
2月17～26日	デジタルサイネージの掲示・ビジョンカー運行
2月21日	連合大阪第16回執行委員会（2025春季生活闘争方針その3確認）
2月27日	連合全国一斉アクション2.27中央集会
2月下旬	大阪労働局との意見交換（要請）
2月27日	連合大阪2025春季生活闘争総決起集会
3月1日	連合2025春季生活闘争「政策・制度要求実現3.1中央集会」
3月6日	3.8国際女性デー中央集会
3月6日	36（サブロク）の日
3月上～中旬	大阪商工会議所、大阪府中小企業団体中央会、大阪府中小企業家同友会等 意見交換（要請）
3月10～14日	先行組合回答ゾーン【ヤマ場：3月11～13日】
3月下旬	外国人なんでも労働相談

3月下旬

中小労組解決促進集会

4月4日

連合 2025 春季生活闘争「4.4 中小組合支援共闘推進集会」