

連合大阪 2026 春季生活闘争方針

スローガン：こだわろう！くらしの向上 ひろげよう！仲間の輪

I. 2026 春季生活闘争を取り巻く情勢

1. 日本経済

内閣府の令和 7 (2025) 年度年央試算 (8 月 7 日公表) では、日本経済は米国の通商政策等による影響が一部にみられるものの、緩やかに回復している。今後については、2 年連続で 5%を上回る賃上げが実現するなど雇用・所得環境の改善が続いていることに加え、各種政策効果が経済を下支えすることが期待される。一方で、物価高の継続が個人消費に及ぼす影響が下押しするリスクとなっていることに加え、米国の関税措置等の影響による下押しリスクにも留意が必要である。

また、令和 8 (2026) 年度は引き続き内需に支えられて、GDP 成長率は、実質で 0.9% 程度、名目で 2.7%程度、消費者物価上昇率 (総合) は 1.9%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 18 日更新) 等

- (1) 大阪経済は、一部に弱い動きがみられるものの、緩やかに持ち直している。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、家電販売額は増加する一方で、新車販売台数は減少。家計消費支出 (近畿: 8 月) は増加。投資は持ち直しの動きに一服感がみられる。
- (2) 供給面では、生産動向は弱い動きとなっている。大阪府 (8 月) は、生産、出荷ともに低下。近畿の生産 (8 月) は低下、全国の生産 (9 月) は上昇。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、持ち直しの動きがみられる。完全失業率 (4-6 月) 2.9% (前年同期 3.2%)、有効求人倍率 (9 月値) 1.20 倍 (前月と同倍率)。
- (4) 就業者数 (4-6 月) は、480 万 1,000 人で、前年同期に比べ 64,000 人 (1.4%) 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 306,776 円 (前年同月比 2.6%増加) となっている。

II. 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”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」は、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道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」と提起している。今こそ、“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。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、格差是正を進めるとともに、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。

さらに、中長期的視点から「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を強化し、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む中、名目GDPは600兆円を超えたものの、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、今こそ、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。規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を前進させ、誰もが安心・安全に働くことができ、多様な働き方ができるよう、働き方の改善にも取り組む。

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、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をめざす。公共サービス分野などにおいても、適正な価格改定を求めていく。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」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により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。

Ⅲ. 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4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。また、企業名の公表を含めた監督行政が強まっていることから、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。
- (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。加えて、「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とともに、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とともに、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、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、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

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、「米国関税措置を受けた緊急対応パッケージ」などの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。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. 集団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、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」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。

IV. 2026 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の回復をめざす必要がある。

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。

<「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(産業別)最低賃金に波及)

<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	<ul style="list-style-type: none"> ・賃上げがあたりまえの社会の実現に向け、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、<u>その実現にこだわる</u>。 ・中小労組などは、<u>この間の賃上げ結果や賃金水準を点検し</u>、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	35歳：312,000円 30歳：288,000円	<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1,450円以上をめざす。
	最低到達水準	35歳：257,000円 30歳：245,000円	企業内最低賃金協定 1,300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 1,300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．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。併せて、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

【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上げに結びつける。

(2) 男女間賃金格差、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、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。

- ①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・分析を十分に行い、目標や必要な取り組み内容を設定する。
- ②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。

(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、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、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
- (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

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、格差是正とともにあらゆるハラ

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
- (2) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
- (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

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

「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ではあるが、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、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、2026 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」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。連合大阪加盟のすべての労働組合は、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」

2026 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、政策課題について、政党・各級議員への働きかけ、審議会対応、2026 春季生活闘争における「連合アクション」等と連動した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) 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・地区協議会が力を合わせ、3年連続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. 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)「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。
- (3)情報発信については、昨年同様、連合本部に集約されたデータを基本に、大阪のデータとして発信していく。

3. 社会対話の推進

「笑顔と元気のプラットフォーム」の取り組みを通じて、地域協議会を中心に「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

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。全国一斉集中労働相談ホットライン（12/9～10）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。連合大阪2026春季生活闘争「拡大学習会（2/14）」、「総決起

集会（2/27）」、主要ターミナル行動、3.8 国際女性デー、中小労組解決促進集会（3月中下旬）、「連合大阪の日」街頭行動などに加えて、WEBやSNS、デジタル広告を活用した発信など切れ目のない取り組みを展開する。

また、出かける事務局（1/26～）や拡大学習会（2/14）、や全国一斉集中労働相談ホットライン（2/17～18）などにより、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）>

12月5日	連合大阪第2回三役会
12月19日	連合大阪第2回執行委員会（2026 春季生活闘争方針その1 確認）
[2026年]	
1月7日	連合大阪第3回三役会
1月23日	大阪政労使会議
1月23日	連合大阪第3回執行委員会（2026 春季生活闘争方針その2 確認）
1月26日～	出かける事務局（春闘方針説明）
2月5日	連合大阪第4回三役会
2月5日	連合 2026 春季生活闘争「闘争開始宣言 2.5 中央集会」
2月12日	大阪労使会議（関西経済連合会への要請）
2月14日	連合大阪 2026 春季生活闘争「拡大学習会」
2月17～18日	全国一斉集中労働相談ホットライン
2月20日	連合大阪第4回執行委員会（2026 春季生活闘争方針その3 確認）
2月26日	大阪労働局との意見交換（要請）
2月27日	連合大阪 2026 春季生活闘争総決起集会
2月28日	連合 2026 春季生活闘争「連合全国アクション 2.28 中央集会」
3月6日	連合 2026 春季生活闘争「3.8 国際女性デー全国統一行動」
	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、大阪府商工会連合会、大阪府中小企業家同友会 意見交換（要請）
3月17～19日	集中回答指定日
3月27～29日	外国人なんでも労働相談
4月2日	中小労組解決促進集会
4月7日	連合 2026 春季生活闘争「4.7 中小組合支援共闘集会」

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 (組合員数)	268,797円 ▲ 9,198円 31.6万人 ▲ 0.6万人	259,599円 31.0万人
単純平均 (組合数)	260,286円 ▲ 8,888円 3,107組合 ▲ 16組合	251,398円 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. 連合リビングウェッジ (さいたま市・月額)

	2025 (簡易改定)	2024
単身	208,800円 ▲ 3,000円	205,800円
(世帯単位あり)	261,700円 ▲ 2,900円	258,800円