

申し入れ内容

連合岡山 2026 春季生活闘争方針を貴協会の会員企業へ周知いただくよう要請します。

1. 賃上げについての考え方

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 2025年度の地域別最低賃金（岡山）は6.6%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持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。
- (4) 2025闘争では2年連続で4%台の賃上げを実現したものの、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。
- (5) 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、中高年層も含めた、すべての人の生活向上をめざす必要がある。
- (6) 企業規模間格差は2023年より拡大に転じており、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、分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消を目指す必要がある。

2. 賃金要求

(1) 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、全体の賃上げ目安は、賃上げ分3%以上¹、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。 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。	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差
	＜到達目標水準²（中位数）＞ 35歳：312,000円 30歳：288,000円 ＜最低到達水準（第1四分位）⁴＞ 35歳：264,000円 30歳：250,000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³」以上をめざす。
底支え	- 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1,190円以上⁵」をめざす。	

- ¹ 内閣府の年央見通し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11月時点（2025年度実質GDP0.78%、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。
- ² 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。
- ³ 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。
- ⁴ 2024闘争から考え方を見直したことに留意。**別紙-1**連合岡山地域ミニマム運動（2025年賃金実態調査）を踏まえ、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250,600円、30歳237,900円に定昇相当分と2026闘争の賃上げ目標率の3%を乗じて算出。
- ⁵ **別紙-1**連合岡山地域ミニマム運動（2025年賃金実態調査）一般労働者新規学卒者の所定内給与額高卒（産業計・男女計・企業規模計）195,161円（時間額1,190円）と**別紙-2**2025連合リビングウェイジ（岡山県：単身成人1,160円）を総合勘案して算出。

(2) 中小組合の賃金要求指標パッケージ

	金額	要求の考え方
賃金カーブ維持分	4,500 円	1 年・1 歳間差
賃 上 げ 分	13,500 円以上	格差是正分を含む賃上げ分 (参考) 「連合岡山 2026 地域ミニマム運動」における平均賃金 全 産 業 : 304,834 円 (22,727 人) 300 人未満 : 279,254 円 (4,286 人)
総 額	18,000 円以上	連合加盟組合平均賃金水準(約 30 万円)の <u>6%</u> に相当する金額

(3) 雇用形態間格差是正の取り組み

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、「到達目標水準 1,300 円以上、最低到達水準 1,190 円以上」をめざす。

(4) 初任給の取り組み

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。

18 歳高卒初任給の参考目標値「201,000 円⁶」

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。

⁶ 別紙-1 連合岡山地域ミニマム運動(2025 年賃金実態調査)一般労働者新規学卒者の所定内給与額高卒(産業計・男女計・企業規模計)195,161 円(平均額)に 3%分を上乗せした額。

3. 取り組みに向けた基盤整備

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進められたい。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、以下の取り組みを進められたい。

- (1) 「おかやま政労使会議共同宣言」の周知徹底と推進
- (2) 「中小受託取引適正化法」および「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知浸透と対応の徹底
- (3) 「パートナーシップ構築宣言」のさらなる普及と実効性の強化

4. すべての労働者の立場にたった働き方

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」の改善に向けた取り組みを進められたい。

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、すべての企業が積極的に取り組まれたい。

- (1) 「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」
- (2) 職場における均等・均衡待遇の実現
- (3) 人材育成と教育訓練の充実
- (4) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇改善
- (5) 障がい者雇用に関する取り組み
- (6) 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
- (7) 治療と仕事の両立の推進

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、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必要がある。

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を進められたい。

- (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

以上