

2026 連合島根春季生活闘争方針

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、これからのが“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」²は、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道³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」評価委員会報告書⁴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」としている。いまこそ、“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”的確立をめざすときである。物価高やいわゆる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⁵。日本の実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、これからのが“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、格差是正を進めることができ不可欠である。また、自国優先主義など外的マイナス要因を乗り越えるためにも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。

日本社会を安定させ、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視野に入れた産業基盤の強化により、日本全体の生産性を引き上げ、交易条件・国際収支を改善し、持続的な生活向上の実現をめざす。

¹ ノルムとは、社会の人々が共有する相場観のこと。「日本社会には、物価は動かなくて当たり前、賃金も動かなくて当たり前」というノルムが沁みついている。価格と賃金に関する日本のノルムは国際的に異常である（渡辺努『世界インフレの謎』講談社、2022年）。

² 連合の正式な用語は「春季生活闘争」であるが、組織外への発信に向けて短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業・経済・社会の活力の原動力となる「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ものである。短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20年以上にわたる賃金水準の低迷、その上で進行してきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をめざしている。

³ 巡航軌道の当面のイメージについて、実質経済成長率は潜在成長率見合いの1%程度、消費者物価は政府や日銀が目標としている2%程度、名目賃金の上昇率は物価+マクロの生産性の中期トレンド見合いの3%程度。中期的には産業基盤を強化しマクロの生産性を引き上げ、その改善に見合った賃金アップをはかる。

⁴ 第三者に客観的に評価・課題提起いただくために設置した「未来づくり春闘」評価委員会は、2025年5月以降5回にわたって議論を重ね、2025年9月に報告書を取りまとめた。

連合 HP 参照 (https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/mirai_report.html)。

⁵ 今後5年間で年2%程度以上のペースで賃金所得が「上昇する」と考えているのは2割程度、「今と変わらない」+「低下する」が過半数（内閣府「経済財政白書」2025年7月）

政府の「骨太方針 2025⁶」では「持続的・安定的な物価上昇の下、物価上昇を 1 % 程度上回る賃金上昇をノルムとして定着させる」とし、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進 5 か年計画」などを実行するとしている。“賃上げノルム”の早期定着に向け、政府に対して、具体策の実行と適切なマクロの経済社会運営を求める。

政労使が社会的責任を果たすべく大きな問題意識を共有し、多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心をつくっていかなければならない。連合は、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んできた。名目 GDP は 600 兆円を超えたが、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、自社の労働者のみならず、取引先や地域社会などを含めた幅広いステークホルダーと共に共存共栄できる関係づくりも期待されている。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必要がある。2025 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、2026 年 1 月 1 日施行の中小受託取引適正化法（以下「取適法」という。）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、受発注いずれの立場からも、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に結びつける必要がある。公共サービス分野などにおいても、政府の「骨太方針 2025」なども踏まえて適正な価格改定を求めていく必要がある。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。

こうした分配構造の転換は、企業内の労使関係だけで解決するのは難しい。連合に集う仲間のつながりも活用しながら、国・地方・産業・企業グループなどの各レベルにおいて、魅力ある産業づくり・産業基盤の強化と適切な価格転嫁・適正取引の重要性などについて情報・意見交換を行い、ビジョンの共有、取引慣行の見直し、適切な価格転嫁に対する消費者への理解促進、ガイドライン作り、国・自治体の支援策の活用・強化などを行っていく必要がある。

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合いながら、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、集団的労使関係を広げよう

2025 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

⁶ 「経済財政運営と改革の基本方針 2025 ~『今日より明日はよくなる』と実感できる社会へ~」(2025.6.13閣議決定)

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、加盟組合の状況をしっかりと把握し、取りこぼしのな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。

4. 島根における情勢と課題

(1) 日銀短観

1) 業績判断D. I.

製造業は、輸送用機械などで受注の減少がみられることなどから、全体では、前回調査差▲2%ポイント悪化し「▲7」となった。

非製造業は、物品賃貸や宿泊・飲食サービスで需要の回復がみられることなどから、全体では、前回調査差+1%ポイント改善し「16」となった。

先行き（全産業）は、非製造業では、先行きの不透明感などから悪化を見込んでいるものの、製造業では、受注の増加から改善を見込んでおり、全体では、最近と比べて+1%ポイント改善し「8」となる見通し。

2) 売上・収益計画

2025年度の売上高（全産業）は、前回調査と比べて上方修正され、5年度連続の増収計画となっている。

2025年度の経常利益（全産業）は、前回調査と比べて上方修正されたものの、2年度連続の減益計画となっている。

2025年度の売上高経常利益率（全産業）は、前回調査と比べて上方修正されたものの、前年度を下回る計画となっている。

3) 設備投資計画

2025年度の設備投資額（全産業）は、前回調査と比べて上方修正され、2年度振りの増加計画となっている。

(日銀松江支店 2025年10月1日発表)

(2) 消費者物価指数（2025年10月：松江市）

総合指数は2020年を100として111.8。前年同月比は2.5%の上昇（前月比は0.2%の上昇）、生鮮食品を除く総合指数は111.3。前年同月比は2.5%の上昇（前月比は0.2%の上昇）となった。

全国の総合指数は112.8、前年同月比は3.0%の上昇、前月比（季節調整値）は0.4%の上昇）となった。

(島根県政策企画局 統計調査課 生活統計係

「松江市消費者物価指数」2025年11月21日発表)

(3) 現金給与総額（2025年9月）

事業所規模5人以上においては251,426円で、前年同月比1.1%増（2か月連

続の増加)となった。就業形態別にみると、一般労働者は316,335円で、パートタイム労働者は100,784円であった。

事業所規模30人以上では、280,713円で、前年同月比0.3%増(3か月連続の増加)となった。就業形態別にみると、一般労働者は343,221円で、パートタイム労働者は113,902円であった。

(島根県統計調査課「毎月勤労統計調査地方調査」2025年11月27日発表)

(4) 雇用情勢(2025年10月)

有効求人倍率1.32倍で、前月の1.40倍を0.08ポイント下回った。(前年同月比0.10ポイント減)。また、月間有効求人人数は15,043人で、前月比で882人(5.5%)減少した。雇用保険被保険者数は196,876人で、前年同月比で1,993人(1.0%)減少した。全体としては島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。物価上昇等の影響に十分留意する必要があるとされている。

(島根労働局2025年11月28日発表)

(5) 労働時間(2025年9月)

一人平均月間総実労働時間の調査産業計は139.0時間(前年同月比0.9%増)で、全国平均の134.5時間と比較し、4.5時間多い結果となった。就業形態別にみると、一般労働者は163.6時間で、パートタイム労働者は81.8時間であった。

産業別にみると、情報通信業、宿泊業・飲食サービス業などが前年同期を下回り、教育・学習支援業、生活関連サービス業・娯楽業などが前年同期を上回っている。

なお、一般労働者の月間総実労働時間に12月を乗じた年間総実労働時間は1963時間となった。

(島根県統計調査課「毎月勤労統計調査地方調査」2025年11月27日発表)

また、「長時間労働が疑われる事業場に対する令和6年度(2024年度)の監督指導結果」については、県内244事業場を対象として調査公表され、199事業場(81.6%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反は、38.9%にあたる95事業場で違法な時間外労働があったとされており、このうち36事業場は「過労死ライン」とされる月80時間を超えている実態が明らかとなった。また、月80時間を超えた事業場の内訳は、100時間超が16事業場、150時間超が3事業場、200時間超が1事業場に及んでいた。加えて、賃金不払い残業が20事業場、過重労働による健康障害防止の未実施が40事業場であった。

(島根労働局2025年10月17日発表)

県内の実態に対する課題としては、依然人手不足による労働力不足や、36協定など法令の認識不足があるものと思われる。

II. 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5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。企業名の公表を含めた監督行政が強まっており、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。

また、連合は、公正取引委員会や中小企業庁と連携し、構成組織などの要望にもとづき「適切な価格転嫁・適正取引のための出前相談会」を企画する。

- 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とともに、「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。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。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連合はそのエッセンスを集約し、政府・政党や経営者団体との懇談会などに活用し、機運の醸成と政策反映に結びつける。また、公正取引委員会や中小企業庁の実態調査の結果などを踏まえ、政策効果を検証し、要請活動を行う。
- ⑤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組合員の賃金データを収集し、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つ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」への積極的参画体制を整えるため、地方連合会と連携する。

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の、「米国関税措置を受けた緊急対応パッケージ」⁷などの施策が経済を下支えする中で、2025年度の実質GDPは0.7%程度と見込んでいる⁸。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・制度面から要請行動等を行うとともに、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。

構成組織や加盟組合においては、労使協議等を通じ、産業や企業の現状と見通しに関する情報や今後の計画などについて十分把握し、必要な対応をはかる。

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

⁷ 2025.4.25 米国の関税措置に関する総合対策本部決定

⁸ 2025年度内閣府年央試算

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進める必要がある。

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、連合本部・構成組織・地方連合会が連携し、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。

III. 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

「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回復をめざす必要がある。

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。2025年度の地域別最低賃金は6.3%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。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体で見れば高い水準（「法人企業統計」）で推移し、労働分配率も低下が続いている。今こそ未来を見据えて、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。

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つてこそ、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大きく、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「労働者短観」（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、すべての働く人の生活向上をめざす必要がある。

（2）具体的な要求目標とその位置づけ

連合は、わが国の経済社会の全体状況を踏まえ、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、具体的な要求目標の目安を示す。

構成組織は、社会的役割を踏まえ、それぞれの産業状況や賃金水準の現状、直近の経済状況などを加味して要求基準を策定する。また、賃金水準目標を設定し、単組の中期的・段階的な格差是正の取り組みを促進する。

地方連合会は、連合本部の方針を基本に地域の状況を反映し、中小・地場組合の交渉支援と地域レベルでの賃金相場の形成と波及、情報発信に取り組む。

上記の基本的な役割分担を踏まえた上で、連合は、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭に置いた「水準の指標」の目安を示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決めるべき性格のものだからである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」⁹に引き上げること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 （→特定最低賃金に波及）

⁹ 賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

〈賃金要求指標パッケージ〉

底上げ	<p>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。</p> <p>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¹⁰、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。</p> <p>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。</p>	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差是正
	<p><到達目標水準（中位数）¹¹></p> <p>35歳：312,000円 30歳：288,000円</p>	<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待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¹²。
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¹⁴。 	

1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ①企業規模間格差は2023年より拡大に転じ、人手不足は大企業より深刻である。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。

¹⁰ 内閣府の年央試算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、国際的に見劣りの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。

¹¹ 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。

¹² 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。

¹³ 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・企業規模計の第1四分位を推計し、35歳244,300円、30歳232,400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。

¹⁴ 別紙1「連合リビングウェイジ2025簡易改定版総括表」（単身成人1,270円）、および2024年賃金センサス一般労働者新規学卒者の所定内給与額高校（産業計・男女計・企業規模計）197,500円（時間額1,200円）を総合勘案して算出。

- 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」（別紙2））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。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¹⁵。
- ⑤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) 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」のデータにもとづく職種別の経験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。地域別最低賃金については、1,500円を通過点として一般労働者の賃金中央値の6割水準をめざす。また、産業に必要な人材の確保・定着や労務費等の価格転嫁・適正取引を進め、当該産業の公正競争を担保するためには、企業を超えた産業レベルでの賃金水準形成も重要であり、特定最低賃金の役割を踏まえ、新設・改定に取り組む。なお、法定最低賃金の取り組み方針は、2025年12月の中央執行委員会で提起する。

(3) 男女間賃金格差のは正、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、公表が義務づけられる。女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定指針

¹⁵ 連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）を念頭に6%以上に相当する金額は18,000円以上。内訳：賃金カーブ維持分4,500円+格差是正含む賃上げ分13,500円以上。

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、連合の方針¹⁶にもとづき、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。

また、今後更新予定の連合のガイドライン¹⁷にもとづき、女性活躍推進法の周知徹底・点検活動を行う。

- 1) 企業規模にかかわらず、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) 職場の女性活躍に関する状況の把握・分析にあたっては、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、女性のみに住民票などの証明書類の提出を求める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」や女性のみに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。

(4) 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¹⁸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。

(5) 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。

¹⁶ 「改正労働施策総合推進法」等を踏まえた労働組合の取り組み（仮）（2026年1月中央執行委員会で提起予定）

¹⁷ 改正女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン（2026年改定予定）

¹⁸ 別紙2「連合の賃金実態」参照。

2. 連合島根の具体的な課題と取り組み

(1) 「賃上げ」をはじめとする「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み

1) 連合島根の賃金の維持・復元の取り組み

すべての組合は、月例賃金にこだわる闘いを進めることとし、定昇・賃金カーブ維持相当分（約2%）を確保した上で、「底上げ」「底支え」「格差是正」分として3%（合計5%）以上、さらに、島根県においては、中小組合の割合が多いことから、規模間・地域間格差是正をはかるため、「中小組合格差是正」分として1%以上を加えた「合計6%以上」を連合島根の賃上げ要求水準とする。

連合島根の賃上げ要求基準の基礎データとして、これまで各構成組織・単組の協力を得て、毎年賃金実態調査を行い、県内民間企業の賃金について調査してきた。本年度も9月の賃金調査データを、連合本部の関係分析機関（労働調査協議会：労調協）に依頼し分析を行った。2025連合島根賃金実態調査結果（2025年9月度支給賃金調査）では、単組より、8,298人のデータを集約することができ、今回の賃金実態調査結果を基に、連合島根として以下の賃金要求基準を示す。

①賃金カーブの算定が可能な組合は、定昇・賃金カーブ維持相当分（約2%）を確保した上で、「底上げ」「底支え」「格差是正」分として3%以上、さらに「中小組合格差是正」分として1%以上を加えた要求とする。

②賃金制度が未整備の組合は、構成組織の指導のもと、制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する。賃金カーブの算定が困難な組合に対して、連合島根の賃金実態調査結果から求めた次の金額を示す。

【平均賃上げ要求基準】

定昇・賃金カーブ維持相当分【4,200】円を目安として確保し、「生産性向上」「底上げ」「底支え」「格差是正」分、「中小組合格差是正」分などを、賃上げ（4%÷【11,600】円）として求める。（合計【15,800】円以上を目安とする）

③「復元・賃金改善分」は、月例賃金の引き上げ（ベースアップ）を基本とし、具体的な要求は各組合の判断とする。

④連合島根地域ミニマム賃金は実態調査に基づき以下のとおり設定する。

連合島根地域ミニマム賃金設定額（賃金実態に基づき設定）

25歳	【187,600】円
30歳	【200,100】円
35歳	【211,100】円
40歳	【222,200】円

[2025年9月賃金実態調査結果]

	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度
調査対象人員	8,298人	8,058人	8,745人	7,395人
平均年齢	40.5歳	40.3歳	40.2歳	40.3歳
平均勤続	16.0年	15.9年	15.9年	15.2年
平均賃金	283,422円	273,353円	261,100円	256,120円

2) 企業内最低賃金の取り組みの一層の強化

①全労働者の待遇改善のために、企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上

げをはかることが必要である。このため、未締結組合は協定化の要求を行はずしての組合で協定化をはかる。こうした取り組みの強化で法定最低賃金へ連動させていく。

②企業内最低賃金は、本部方針に基づき最低到達水準を時給1,300円以上を目指に取り組む。また、産業に相応しい水準で協定し、その協定を特定（産業別）最低賃金の水準引き上げに結びつけていく必要があることから、関連業種の各組合においては現行の特定（産業別）最低賃金との相関関係に留意することとする。

3) 島根県高卒初任給の参考目標値（令和6年賃金構造基本統計調査による金額）
187,500円（令和5年比 プラス13,200円）

産別方針をふまえ、各組合は初任給の決定に対して積極的に関与していく。

4) 生活防衛の観点からの一時金水準の確保・向上

一時金の水準は回復が伝えられているが、産業・単組別で見ればバラツキは大きく、生活防衛の面からみて問題を抱えているところも多い。基本的には、生活の基礎である月例賃金の維持・改善を最優先とした闘争を展開していく。

（2）長時間労働の是正など「働き方」を見直す取り組み

毎月勤労統計調査の結果を見ると、2024年の月あたり平均値における島根県の状況は、①総実労働時間：全国平均136.9hに対し138.6h、②所定内労働時間：全国平均126.9hに対し130.4h、③所定外労働時間：全国平均10.0hに対し8.2hであり、依然として総実労働時間等は全国平均を上回る状況となっている。

また、年次有給休暇の取得状況は、就労条件総合調査によると、2023年全国平均65.3%の取得率（取得平均日数11.0日）となり、1984年以降過去最高となっている。働き方改革関連法施行により、2019年4月から年5日の年休取得が義務化された影響が大きい。

全ての労働者の立場にたった「働き方」の見直しに基づいた各構成組織での取り組みを基盤に、長時間労働の是正等に向けて【職場での運動】に加えて、世論喚起等【社会への運動】に以下のとおり取り組む。

1) 長時間労働の是正に向けた各労働組合の取り組みの地域への発信

中小共闘センターで蓄積している各組合集計の時間外労働のデータを有効に活用するとともに、春闘の賃上げ集計（報告）に併せて各組合の「時短」の取り組みの詳細な把握に努め、好事例については各種媒体を通じて地域への発信を進める。

2) 「働き方改革」の推進に向けた世論喚起の取り組み

2017年11月10日に経済団体・教育機関・金融機関・行政・労働団体（連合島根）の13団体で締結した「しまね働き方改革宣言」を職場・地域に広く周知を図り、県内における長時間労働是正等の機運を高めるため、各構成組織・単組・支部の職場への宣言文掲出の取り組みを進める。

しまね働き方改革宣言（抜粋）

- 宣言1 ほどよく休み、しっかり仕事、すっきり帰宅！
- 宣言2 「仕事と生活の調和」を企業の魅力に！
- 宣言3 みんな元気に生涯現役！
- 宣言4 誰もがいきいき活躍できる職場に！
- 宣言5 職場に実情を語り合う場をつくろう！

3) 公正取引の実現および商取引慣行の見直し

中小企業の賃上げ原資確保および長労働時間は正には取引の適正化の推進が不可欠であり、「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」をテーマに県内においても取り組みを進める。連合島根としては、経営団体（経営者協会・中小企業家同友会）との意見交換、島根労働局および島根県への要請行動を配置し、地域社会全体に訴えていく取り組みを進める。

3. 「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、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¹⁹、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、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

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、時間外・休日労働の上限規制の遵守徹底はもとより、社会的責任を果たし得る「豊かな生活時間の確保」と、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に取り組む。また、休日増、勤務間インターバル制度の導入、年休取得促進などの長時間労働の是正と労働時間短縮の取り組みを一層推進し、安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮可能な「あるべき労働時間」の実現を同時に追求していく。

その際、「働き方改革関連法」施行後 5 年の見直し論議が進められていることを踏まえ、「働き方改革」の定着および一層の推進を意識した取り組みとする。

同時に、上記の取り組みを進める基盤としての集団的労使関係の重要性を再認識し、過半数代表制の適正運用の取り組みを進める。

【「豊かな生活時間の確保」の取り組み】

- 1) 年次有給休暇の 100% 取得に向けた取り組み（計画的付与の導入など）
- 2) 休日・深夜労働の抑制（抑制に向けた労使協議など）、年間休日増加などの

¹⁹ 別紙3 「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

取り組み

3) 労働からの解放の保障（勤務間インターバル制度の導入、いわゆる「つながらない権利」を意識した就業時間外の連絡ルール整備など）

【「るべき労働時間の実現」の取り組み】

1) 36協定の締結・点検・見直し（2024年4月から上限規制が適用された業種を含め、時間外・休日労働は必要最小限にとどめ、原則的上限である「月45時間、年360時間以内」での締結・改訂、特別条項の要否の見直し、それに際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直しなど）

2) すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底

3) 「裁量労働制」や「事業場外みなし」など、みなし労働時間制度の適正運用（労働時間の点検、2024年4月施行制度改正を踏まえた対応（専門業務型裁量労働制における本人同意の徹底、健康・福祉確保措置の充実など））

【過半数代表制の適正運用の取り組み】

1) 事業場単位での過半数要件の確認

2) 過半数代表者に関する要件・選出手続等の適正な運用の確認

3) 非組合員も含めた事業場のすべての労働者の声を踏まえた上での協定締結

（2）すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態にかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

1) 有期雇用労働者に関する取り組み

①無期転換ルールの周知徹底や、労働条件明示ルール（更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など）を確認する。

②無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通算期間5年経過前の無期転換や、正社員転換の促進を進める。

2) 派遣労働者に関する取り組み

①派遣労働者について、職場への受入れに関するルール（手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化をはかる。

②直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

（3）職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

「同一労働同一賃金」の施行後5年の見直し議論が進められていることを踏まえ、改めて「同一労働同一賃金」に関する法規定の職場への周知と待遇の総点検を行い、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底する。フルタイム無期転換労働者については「同一労働同一賃金」の法の趣旨にもとづき短時間労働者と同様の取り組みを進める。また、待遇差を改善するために正規雇用労働者の労働条件の引き下げは行わない。

1) 有期・短時間労働者に関する取り組み

①正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差を確認する。

②（待遇差がある場合）賃金・一時金・退職金や各種手当等、個々の労働条件・

待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認する。

③(不合理な差がある場合)待遇差の是正に向け、労使協議を実施する。その際、有期・短時間労働者の組合加入を進め、その声を踏まえて対応する。

④有期・短時間労働者からの求めの有無にかかわらず、当該者に対してフルタイム労働者との待遇差の説明が行われるようルール化する。

2) 派遣労働者に関する取り組み

①派遣先労働組合の取り組み

a)正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する。

b)派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める。

c)食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める。

②派遣元労働組合の取り組み

a)待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う。

b)待遇決定方式にかかわらず比較対象労働者との間に不合理な格差等がある場合には、是正を求める。

c)有期・短時間である派遣労働者については、上記1)の取り組みについて確認（比較対象は派遣元の正規雇用労働者）

(4) 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みであり、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行うものとする。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせないことを踏まえ、取り組みを推進する。

また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練時間の確保、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行う。あわせて、労働者が能力を発揮し活躍し続けるためにも、教育訓練による能力向上が適切に評価され、処遇改善につながるよう一体的に取り組む。

取り組みにあたっては、各種助成金の活用も含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で十分に協議する。

(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

継続雇用制度の経過措置が終了し、2025年からすべての企業において、労働者が希望すれば65歳まで雇用機会の確保が義務化された。高齢期の労働者が、年齢にかかわりなく安定的に働く社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

また、2025年に給付率が引き下げられた（15%→10%）高年齢雇用継続給付は、今後も段階的な縮小が検討されている。同一労働同一賃金の観点も踏まえ、60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、適正な処遇のもとで、健康で安心・安全に働くことができる環境整備に取り組む。

1) 高年齢労働者の雇用確保と適正な処遇の実現

①60歳～65歳までの雇用確保のあり方

- ・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引き上げを基軸に取り組む。
- ・なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引き上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引き上げに向けた検討を行う。

②65歳以降の雇用（就労）確保のあり方

- ・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
- ・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。

③高齢期における処遇のあり方

- ・年齢にかかわりなく高いモチベーションを持って働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇を確立する。
- ・「同一労働同一賃金」の法規定対応を確実に実施する（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）。

2) 高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくり

- ①健康診断等による健康や体力の状況を把握するとともに、それに伴う担当業務のマッチングを実施する。
- ②働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実を推進する。
- ③高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と高年齢労働者の特性を考慮した職場環境改善をはかる。
- ④労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進と安全衛生教育を充実する。

(6) 職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み

217回通常国会において、改正労働安全衛生法が成立したことなどを踏まえ、誰もが安心して働き続けることができる職場環境の実現に向け、以下に取り組む。

- 1) 高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施が事業者の努力義務とされたことを踏まえ、高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備等の導入や、高年齢労働者の特性を考慮した作業の管理など、厚生労働省「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」にもとづいた対策の充実を求める。
- 2) 各事業場の実情を踏まえたストレスチェック制度につながるよう、集団分析や職場環境改善を含む実施方法や実施体制について、定期的な見直しを行う。また、ストレスチェック制度未導入の50人未満の事業場においては、法施行を待つことなく、制度構築に向け必要な検討を進める。
- 3) 職場における熱中症対策の義務化を踏まえ、熱中症重篤化防止のための報告体制や必要な措置の実施手順について、関係労働者に対する周知徹底に取り組むとともに、作業環境整備や、労働者の健康状態の把握など、「熱中症基

「本対策要綱」を参考に熱中症対策の強化を求める。

(7) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、労働時間と生活時間の区別が曖昧となり、長時間労働になりがちな実態を踏まえ、次の考え方をもとに取り組みを行う。

なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

- 1) テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- 2) テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、深夜労働の抑制も含め、適切な労働時間管理を軸とする長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- 3) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

(8) 障がい者雇用に関する取り組み

障害者雇用率制度のあり方や、障害者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」²⁰にもとづき、以下に取り組む。

- 1) 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2026年7月から2.7%（国・地方自治体3.0%、教育委員会2.9%）に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。
- 2) 事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。
- 3) I C T等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
- 4) 雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

(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

- 1) 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。

²⁰ 障害者雇用の促進に向けた連合の考え方（第21回中央執行委員会確認／2021.6.17）

2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

(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

- 1) 2024年10月から被用者保険が適用となる企業規模が51人以上に拡大されたことを踏まえ、被用者保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。
- 2) 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また被用者保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

(11) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

2026年4月から治療と仕事の両立支援の実施が努力義務化されることを踏まえ、疾病などを抱える労働者が働き続けることができる職場環境整備に向け、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇、疾病の重症化予防の取り組みを推進するため、以下に取り組む。

- 1) 長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、相談窓口の明確化をはかるとともに、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。
- 2) 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための研修を実施するとともに、周知徹底をはかる。

4. 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、やりがいを持って、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。

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、取り組みを進めること。

(1) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定などを確認し、カスタマー・ハラスメントや求職者などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止に向けた取り組みを進める。

- 1) 労働施策総合推進法をはじめとする改正法の施行を見据え、改正労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法で定めるハラスメント対策強化の法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、連合の方針²¹にもとづき、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。

²¹ 「改正労働施策総合推進法」等を踏まえた労働組合の取り組み（仮）（2026年1月中央執行委員会で提起予定）

- 2) 今後更新予定の「連合のハラスメント対策ガイドライン²²」にもとづき、法違反がないかなどの点検活動を行う。
- 3) 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 4) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 5) パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
- 6) 性的指向・性自認（SOGI）に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングならびにカミングアウトの強制の防止をはじめとするハラスメント対策やプライバシー保護に取り組むとともに、「連合のガイドライン（性的指向・性自認（SOGI）に関する差別の禁止）」を活用して就業環境の改善などを進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生の適用を求める。
- 7) 各ハラスメントの対策指針が定める雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定を検証する。
- 8) ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設など、職場における支援のための環境整備を進める。

(2) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が措置されているかなどの点検活動を行うとともに、連合の方針²³にもとづき、以下の課題の是正・解決に取り組む。

- 1) 2025年4月、10月に二段階で施行された改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、確実に反映されていることを点検する。未反映の場合には、早急に労使協議を行い、労働協約などへの反映を行う。
- 2) 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込むべく、労使協議を行う。特に、子に障がいのある場合・医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭などに対して、各種両立支援制度の「利用期間の延長」や「付与日数の増加」など配慮を求める。
- 3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。
- 4) 育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除などの申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて不利益取り扱いが行われないことを徹底する。
- 5) 育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利となら

²² ハラスメント対策関連法を職場に活かす取り組みガイドライン～あらゆるハラスメントの根絶に向けて～（第4回中央執行委員会確認／2020.1.23、@RENGO／2020.1.24）（2026年1月中央執行委員会で更新を提起予定）

²³ 「改正育児・介護休業法」「改正次世代育成支援対策推進法」を踏まえた労働組合の取り組み（第13回中央執行委員会確認／2024.10.18）

ない運用になっていることを確認する。

- 6) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- 7) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- 8) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。
- 9) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。
- 10) 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇など（多目的休暇または積立休暇などを含む）の整備に取り組み、「くるみんプラス」の取得をめざす。
- 11) 男女の更年期、生理休暇など、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に向けた取り組みを進める。
- 12) 事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

（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

男女がともに仕事と生活の調和を実現するため、連合の方針²⁴にもとづき、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するよう、企業規模にかかわらず、以下の内容に取り組む。

- 1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- 2) 「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

5. 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」²⁵において、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だが、加盟組合は春季生活闘争の機会をとらまえ、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、組織内外における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、連合全体で統一的な取り組み

²⁴ 「改正育児・介護休業法」「改正次世代育成支援対策推進法」を踏まえた労働組合の取り組み（第13回中央執行委員会確認／2024.10.18）

²⁵ 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（第2回中央執行委員会確認／2025.11.20）

の展開が必要不可欠である。2026 春季生活闘争を起点に、以下の取り組みを進める。

- 1) 連合本部・構成組織・地方連合会は、2026 春季生活闘争の機会をとらえて、労働組合の存在意義を組織内外へ周知するとともに、組織拡大の取り組みを積極的に進める。
- 2) 構成組織は、加盟組合、事業場単位での過半数要件を満たしているか、徹底した確認を行うとともに、過半数に達していない組織への過半数代表制の適切な運用確認はもとより、組織拡大につなげる対策を講じる。
- 3) すべての労働者の雇用の安定、待遇改善、労働条件の向上、働き方の改善に向けては、非組合員の組織化、非正規雇用で働く労働者の組織化や正社員化、定年延長制度導入、定年再雇用者の組織化をめざし、組織力強化・交渉力強化につなげる。
- 4) 2) 3) の具体的な取り組みとして、加盟組合は、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲を確認し、現状とそぐわない場合は、雇用形態にかかわらず拡大に向けた改定交渉を行う。その際、労働協約の有効期限（超過していないか）、直近の法改正等も確認し、同様の対応を行う。
- 5) これらの取り組みを進めるにあたっては、連合「組織拡大・強化取り組み状況調査」や各組織が実施した調査結果を踏まえ、連合本部・構成組織・地方連合会が連携し、すべての加盟組合に対して、集団的労使関係、組織拡大の意義を浸透させる取り組みを行う。

6. 「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。連合加盟のすべての労働組合は、連合の考え方²⁶を活用するなどして、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、それぞれの現場で通年の取り組みを進めていく。

- 1) 労働組合として対応すべき自社に関する人権課題などを検証・確認しつつ、実情に応じてビジネスと人権に関する取り組み方針を策定する。
- 2) 企業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育・研修の実施を求める。
- 3) ビジネスと人権を扱う労使協議機会の確保に努める。具体的には、既存の労使協議の場で扱うことや、必要に応じて委員会や協議機関の設置を求める。
- 4) 企業に対し、人権尊重に関する方針を策定することを働きかける。方針が既にある場合でも、国連指導原則や最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を求める。
- 5) 労使協議などの場を通じ、企業が人権デュー・ディリジェンスの実効ある取り組みを実施するよう働きかける。
- 6) 自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。
- 7) 企業に対し、一連の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの検証と情報公開を求める。

²⁶ ビジネスと人権に関する連合の考え方（第23回中央執行委員会確認／2023.8.24）

7. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

政策・制度実現の取り組みを、2026 春季生活闘争における運動の両輪として引き続き進める。具体的には、「働くことを軸とする安心社会ーまもる・つなぐ・創り出すー」の実現をめざし、以下の政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会・国会審議対応、2026 春季生活闘争における「連合アクション」等を通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

- 1) 現下の経済・社会情勢を踏まえた 2026 年度予算編成と 2026 年度税制改正実現の取り組み（「給付付き税額控除」の仕組み構築など）
- 2) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
- 3) 持続可能で質の高い医療・介護、子ども・子育て支援など社会保障サービスの実現に向けた人材確保と待遇改善の取り組み
- 4) すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けた取り組み
- 5) 働く者のための労働基準関係法制の実現に向けた取り組み
- 6) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- 7) 学校職場における長時間労働の是正と教職員の待遇改善の取り組み

IV. 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（別紙4－1「2026 春季生活闘争 共闘体制」参照）を構築する。連合本部、構成組織、単組、地方連合会、地域協議会が力を合わせ、団体で掲げる 3 年連続の 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. 取り組み体制、日程など

(1) 闘争体制と日程

1) 「2026 春季生活闘争島根県本部」の設置

2026年1月16日（金）開催の第73回地方委員会で設置する。

2) 要求提出

原則として2月末までに要求を行う。

3) ヤマ場への対応

以下の回答ゾーンを設定し闘いを進めていく。また、回答が受け入れがたい場合の対応などを含め必要な戦術設定の準備を進め、ヤマ場への集中と3月月内決着をめざす。

- 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）

(2) 共闘連絡会議の運営

5つの部門別共闘連絡会議（金属、化学・食品・製造等、流通・サービス・金融、インフラ・公益、交通・運輸）を設置し（別紙4－2「2026 春季生活闘争 共闘連絡会議の構成と運営について」参照）、会合を適宜開催し、有期・短時間・契約等の雇用形態で働く労働者も含めた賃金引き上げ、働き方の改善、中小組合への支援状況など相互に情報交換と連携をはかる。先行組合の集中回答日における回答引き出し組合数を一段と増やすよう努める。また、相場形成と波及力の強化をはかるべく、個別賃金水準の維持・向上をはかるため、運動指標として「代表銘柄・中堅銘柄」の拡充と開示を行うとともに、「中核組合の賃金カーブ維持分・賃金水準」の開示を行い、賃金水準の相場形成を重視した情報開示を進めていく。

3. 中小組合支援の取り組み

(1) 連合の取り組み

- 1) 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重点に置いて、労働条件・中小労働委員会で情報共有をはかるとともに、共闘集会などの開催を通じて中小組合の取り組みの実効性を高めていく。
- 2) 働き方も含めた「取引の適正化」の実現に向けて、連合全体で「パートナーシップ構築宣言」のさらなる推進に取り組むとともに、労務費を含む適切な価格転嫁・適正取引や優越的地位の濫用防止の実効性向上を求める要請等を実施する。
- 3) 中小組合の要求・交渉の支援ツールとして、組合の賃金制度整備や交渉力強化に資する「中小組合元気派宣言」などの資料を提供する。

(2) 構成組織の取り組み

- 1) すべての構成組織は、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の徹底を加盟組合に促す。
 - ①加盟組合が、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、労使協議を通じて自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促すことができるよう支援する。
 - ②中小組合の賃金実態調査、要求作り、交渉対策などきめ細かな支援を行うとともに、すべての加盟組合の要求・解決状況について把握する。

- 2) 加盟組合に対し、地方連合会が設置する「地場共闘」への積極的な参加と賃金相場の形成に向けた情報開示を促す。あわせて、「地域ミニマム運動」への積極的な参画と、その結果や賃金分析プログラムなどを活用するよう働きかける。

- 3) 賃金制度が整備されていない加盟組合に対し、制度構築の支援を行う。

(3) 地方連合会の取り組み

- 1) 「地域ミニマム運動」を積極的に推進し、地域の賃金水準（別紙5「2025 地域ミニマム運動」都道府県別・大括り産業別の賃金特性値）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」へつながる取り組みを強化する。

4. 社会対話の推進

- (1) 連合は、経団連や経済同友会、日商、全国中小企業団体中央会および中小企業家同友会全国協議会など各経済団体や中小企業経営者団体、および人材派遣事業団体などの意見交換を進め、労働側の考えを主張していく。
- (2) 地方連合会は、「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等を進め、地方経営者団体との懇談会や行政の取り組みなどにも積極的に参画する。
- (3) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、各種集会や記者会見・説明会を機動的に配置するとともに、共闘連絡会議代表者も参画し、共闘効果の最大化をはかる。

5. 諸行動の展開

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。格差是正フォーラム（2025年12月4日）およびその後の街頭アピール行動を皮切りに、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。中央においては、闘争開始宣言2.5中央集会（2026年2月5日）、連合全国アクション2.28中央集会（2月28日）、連合アクション3.5街頭アピール行動（3月5日）、3.8国際女性デー中央集会（3月6日）、4.7中小組合支援共闘集会（4月7日）、全国賃上げ波及5.27街頭アピール行動・地方連合会合同記者会見（5月27日）の開催や、ヤマ場における談話の発出、「05(れんごう)の日」の取り組みを通じた連合・構成組織・地方連合会が一体となった行動・発信など切れ目のない取り組みを展開する。地方連合会の主な諸行動の展開について、全国での運動展開が見えるように別途集約し、情報発信を行う。

さらに、常設の「なんでも労働相談ホットライン」の活動を強化し、「全国一斉

集中労働相談ホットライン」を2026年2月17～18日に「安心して働ける雇用を、すべての人に！～みんなの力で職場を改善しよう～」をテーマに実施する。

6. 取り組み予定

(1) 2026年度第1回中小労働運動強化委員会・中小共闘センター委員会

連合島根の2026春季生活闘争の具体的な取り組み内容について協議し、地域ミニマム水準について確認する。

①日 時：12月24日(水)～2026年1月8日(木)

②内 容：地域ミニマム水準の決定について（持ち回り書面決議）

③出席者：中小労働運動強化委員及び中小共闘センター委員

※第2回委員会は3月下旬に開催する。

(2) 2026連合島根春季生活闘争研修会

①日 時：2026年1月16日(金)13：45～15：15

②場 所：労働会館「401」

③内 容：2026春季生活闘争のポイントと課題について、地方委員会の前段で学習する。

(3) 連合島根「産別最賃対策会議」

2025年度の島根県最低賃金は、審議の結果、時間額71円引き上げて1,033円となった。また、産別最賃も5業種で引き上げを実現した。

物価高の影響により実質賃金が下がり続けていることなどの要因から2026年度の最賃論議についても2025年度同様に厳しいものと想定する。賃金のセーフティネットとしての機能を果たしていく観点から、引き続き対策強化を図ることとし、2026年度に向けて取り組み方針等を協議する。

①日 時：2026年3月～4月

②場 所：労働会館

③出席者：連合島根最賃対策委員

(4) 労働問題なんでも相談ダイヤル

連合の全国統一行動として、非正規労働者および未組織労働者の労働条件向上、組織拡大の運動を図るため、各構成組織の協力を得て、次のとおり全国一斉労働相談ホットライン「労働問題なんでも相談ダイヤル」を開設する。

①実施期間：2026年2月17日(火)～18日(水)

対応時間 10：00～18：00

②実施場所：連合島根事務所

テーマ：安心して働ける雇用を、すべての人に！

～みんなの力で職場を改善しよう～

(5) 経営団体との意見交換

1) 島根県経営者協会との懇談会

毎年、春闘期に開催している、連合島根と島根県経営者協会との定期懇談会を開催する。連合島根からは、2026春季生活闘争の取り組みについて理解を求めるとともに、雇用の確保・拡大・働き方改革・公正取引などについて意見交換を行う。

- ①日 時：2026年2月18日(水) 15：00～17：00
- ②場 所：ホテル白鳥
- ③出席者：島根県経営者協会役員
連合島根常任執行委員（全体で20名程度）

2) 島根県中小企業家同友会との懇談会

地域の中小企業における雇用・格差是正・公正取引などの課題について、春闘期における連合の取り組みもあわせて中小企業経営者との意見交換を実施し、相互理解と中小企業の活性化を目的に開催する。

- ①日 時：2026年3月～4月
- ②場 所：未定
- ③出席者：中小共闘センター委員、連合島根事務局6名

(6) 報道各社記者・連合島根懇談会

2026春季生活闘争の課題、政策制度実現に向けた課題と取り組み、また、政治課題等についての懇談を行う。

- ①日 時：2026年3月～4月
- ②場 所：労働会館
- ③出席者：報道各社記者、連合島根事務局6名

(7) 2026連合島根春季生活闘争勝利総決起集会

春闘総決起集会を各地協(地区)単位で開催し、直近の春闘情勢報告を行うとともに、内外に2026春闘がスタートしたことをアピールするために開催する。

なお、東部地協と共に開催する中央集会の日程等は以下のとおりとする。

- ①日 時：2026年3月13日(金) 18：00～
- ②場 所：松江市県庁前広場（デモ行進 県庁前広場～JR松江駅）
- ③参加要請：約1,500名

(8) 地協主催「2026春季生活闘争討論集会」・「解決集会」

各単組代表者より賃上げ要求額や一時金、労働時間の短縮など、今春闘時の交渉状況や春闘解決促進に向けて情報交換を行うとともに、地域政策課題の解決に向けた集会や学習会を開催することとする。

<東部地協>

- 1) 2026春季生活闘争研修会
 - ①日 時：2026年2月14日(土) 9：30～11：30
 - ②場 所：労働会館
 - ③内 容：2026春季生活闘争のポイントと課題

<中部地協>

- 1) 2026春季生活闘争開始宣言集会
 - ①日 時：2026年1月31日(土) 16：00～16：30
 - ②場 所：ラピタウェディングパレス
 - ③内 容：2026春季生活闘争方針、闘争開始宣言の採択

<西部地協>

1) 2026 春季生活闘争開始宣言集会

①日 時：2026年1月24日(土) 15：00～15：40

②場 所：浜田ワシントンホテルプラザ

③内 容：2026 春季生活闘争方針、闘争開始宣言の採択

2) 2026 春季生活闘争研修会

①日 時：2026年2月14日(土) 10：00～12：00

②場 所：いわみーる

③内 容：2026 春季生活闘争のポイントと課題

(9) 島根県産業別最低賃金の意向表明及び労働行政に対する要請

2026(令和8)年度の産業別最低賃金について、従来どおり6業種について改正決定を申し出るため、島根労働局に対し意向表明を行う。

また、島根労働局に対して、労働行政に対する要請もあわせて行う。

①日 時：2026年3月

②場 所：島根労働局

③産別最賃業種

1)製鋼・製鋼圧延業、鉄素形材製造業

2)はん用・生産用・業務用機械器具製造業

3)電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業

4)自動車・同附属品製造業

5)自動車(新車)小売業

6)百貨店、総合スーパーマーケット

(10) 組合員の可処分所得向上への取り組み

物価高や社会保障費の増大等により、私たちの可処分所得は低下し、賃金上昇が実感できない実態にある。ライフプランを見直すと同時に、福祉事業団体と協力し商品やサービスを積極的に活用し豊かな生活へと結び付けていく。

①保険の見直しは、ライフスタイルの変化に応じて必要な保障を変更することで、保険料を安く抑えることが可能である。補償と保険の見直しによる家計のムダの排除、組織のスケールメリットを生かしたマイカー共済の切り替え等に積極的に取り組む。

②節税効果と福利厚生の充実に向け、労使合意による iDeCo+ の導入など資産の効率運用に努める。積極的活用について生活闘争時を契機に検討を進める。

(11) 中小・地場組合の賃上げ集計と情報伝達

「2026 連合島根春季生活闘争 FAX速報」を以下の日程で発行し、地場相場の底上げと共有化に努める。また、適宜プレスリリースをおこない、社会的波及効果を追求する。

各構成組織は日程に合わせて最新の状況を闘争本部へ報告することとする。

第1回集約日 3月 4日(水) 速報第1号発行日 3月 6日(金)

第2回集約日 3月 18日(水) 速報第2号発行日 3月 20日(金)

第3回集約日 4月 8日(水) 速報第3号発行日 4月 10日(金)

第4回集約日 4月 22日(水) 速報第4号発行日 4月 24日(金)

第5回集約日 5月 13日(水) 速報第5号発行日 5月 15日(金)

(12) 連合島根ホームページの活用

「連合島根ホームページ」を活用し、「2026 春季生活闘争の要求・回答・妥結速報（業種別・規模別）」を掲載する。

なお、ホームページへの掲載にあたっては、逐次更新する。

連合島根ホームページアドレス <http://wsl.jtuc-rengo.or.jp/shimane/>



以 上

参考 とりまく情勢のポイント

1. 国内外経済

- ・米国・トランプ政権の高関税政策の影響は当初想定より小さいものの、依然として不確実性が残っている。為替レートの輸入物価への影響も注視が必要。2025年10月14日公表のIMF世界経済見通しは2025年3.2%・2026年3.1%で、同年7月29日公表分から2025年は+0.2ポイントの上方修正、2026年は据え置き。
- ・日本経済は、2025年度内閣府年央試算によれば、実質GDPが2025年度0.7%程度・2026年度0.9%（民間予測：それぞれ0.82%・0.69%）の見込み。
- ・2025年11月17日公表の内閣府のGDP速報（2025年7-9月）によれば、実質GDPは輸出低迷などにより年率換算で1.8%減であった。個人消費は0.1%増。

2. 生産活動、企業の状況

- ・2025年10月31日公表の日銀展望レポートによれば、企業収益は製造業において関税による下押しの影響がみられるが、全体としては高水準を維持しており、業況感は全体としては良好な水準を維持している。また、各国の通商政策等の影響を受けて、成長ペースは伸び悩むと考えられるが、その後は、海外経済の緩やかな回復に伴い、成長率を高めていくと見込まれる。

3. 消費活動、家計と物価の状況

- ・内閣府「消費動向調査」（2025年10月実施分）では、消費態度指数は2025年8月以来3か月連続上昇し、消費者マインドは持ち直している。
- ・消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）は、2025年4月以降も3%前後で推移しており、2025年9月分は前年同月比2.9%。2025年度内閣府年央試算によれば、消費者物価上昇率（総合）は2025年度2.4%程度・2026年度1.9%程度の見込み。

4. 雇用情勢

- ・日銀短観の雇用人員判断（全産業）は、2025年9月調査でマイナス36%ポイントと、前回（2025年6月調査）に比べて1ポイント低下しており、深刻な人員不足が続いている。先行きも4ポイント低下しており、人員不足の深刻度は増す見通し。

5. 賃金の動向

- ・名目賃金水準は2014年以降、コロナ期を除いて上昇傾向だが、依然1997年のピークに戻っていない。
- ・バブル経済崩壊以降もマクロの生産性（一人あたり実質GDP）が上昇しているにもかかわらず、実質賃金は低下している。毎月勤労統計調査2025年9月分結果速報によれば、実質賃金は1.4%減と9か月連続マイナスである。

6. 労働時間の動向

- ・2024年の毎勤年間総実労働時間※は1,946時間、前年比16時間減。

※ 年確報一般労働者月間実労働時間（162.2時間）×12月

年次有給休暇取得日数は2022年以降微増、依然企業規模間で格差。

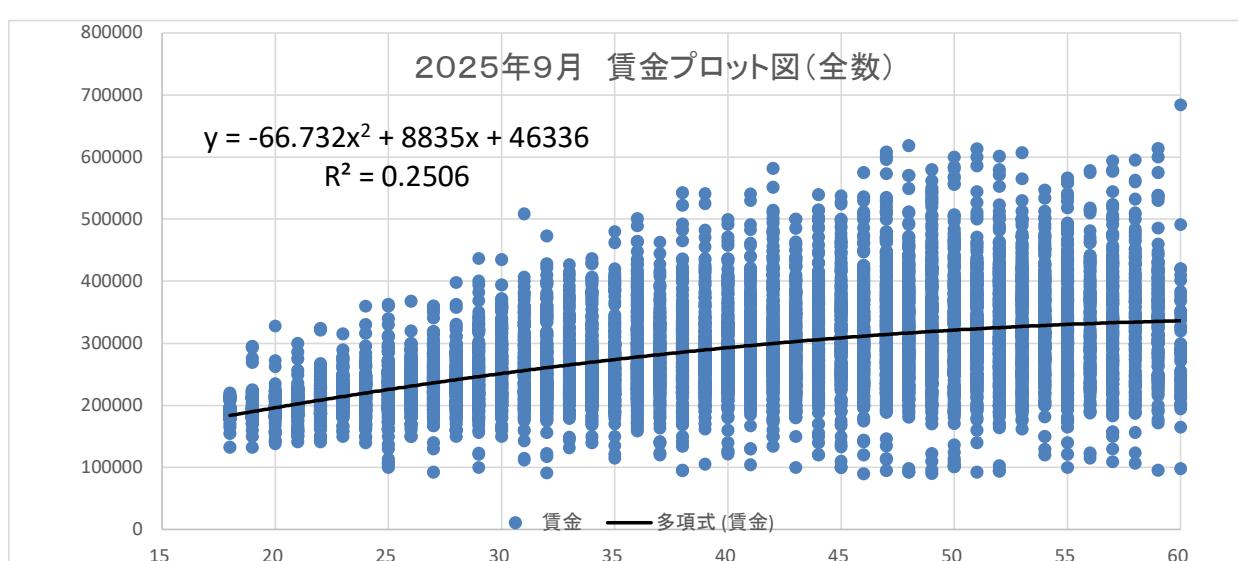
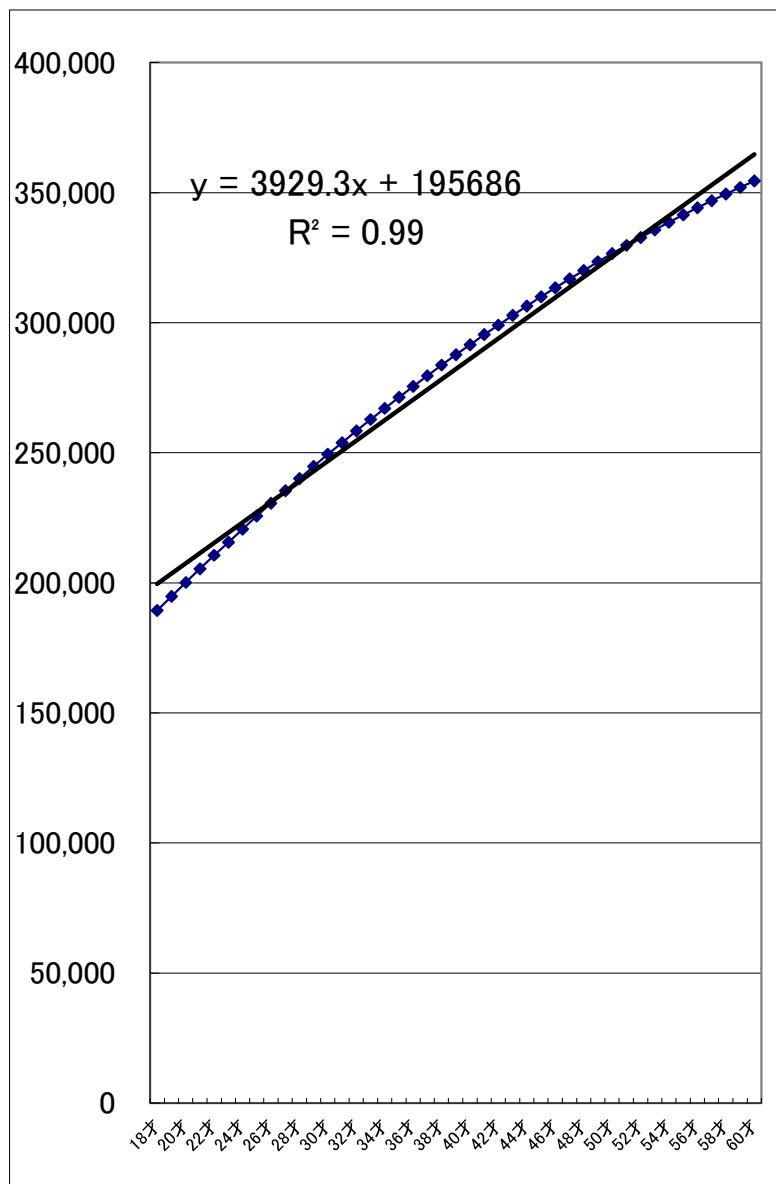
以上

【連合島根の要求基準の考え方】

- (1) 連合島根の要求基準は、2025年賃金実態調査結果を基に求めた。
- (2) 例年同一人物比較の賃金調査実績とはならず、2025賃金アンケートの50歳以降の賃金上昇率が低いことを考慮し、18~50歳データによる分析データとした。
- (3) 下記のプロット図を参考に過去データ推移を考慮し、賃金カーブ維持分として4,200円を求めた。

2025年9月賃金分析 (6, 374件)

年齢	賃金カーブ	賃金直線	1歳間差
18才	189,400	199,700	0
19才	194,800	203,600	3,900
20才	200,100	207,500	3,900
21才	205,400	211,500	4,000
22才	210,600	215,400	3,900
23才	215,700	219,300	3,900
24才	220,700	223,200	3,900
25才	225,700	227,200	4,000
26才	230,600	231,100	3,900
27才	235,400	235,000	3,900
28才	240,100	239,000	4,000
29才	244,800	242,900	3,900
30才	249,400	246,800	3,900
31才	254,000	250,700	3,900
32才	258,400	254,700	4,000
33才	262,800	258,600	3,900
34才	267,100	262,500	3,900
35才	271,400	266,500	4,000
36才	275,600	270,400	3,900
37才	279,700	274,300	3,900
38才	283,700	278,300	4,000
39才	287,700	282,200	3,900
40才	291,600	286,100	3,900
41才	295,400	290,000	3,900
42才	299,100	294,000	4,000
43才	302,800	297,900	3,900
44才	306,400	301,800	3,900
45才	310,000	305,800	4,000
46才	313,400	309,700	3,900
47才	316,800	313,600	3,900
48才	320,100	317,500	3,900
49才	323,400	321,500	4,000
50才	326,600	325,400	3,900
51才	329,700	329,300	3,900
52才	332,700	333,300	4,000
53才	335,700	337,200	3,900
54才	338,600	341,100	3,900
55才	341,400	345,000	3,900
56才	344,200	349,000	4,000
57才	346,800	352,900	3,900
58才	349,500	356,800	3,900
59才	352,000	360,800	4,000
60才	354,500	364,700	3,900

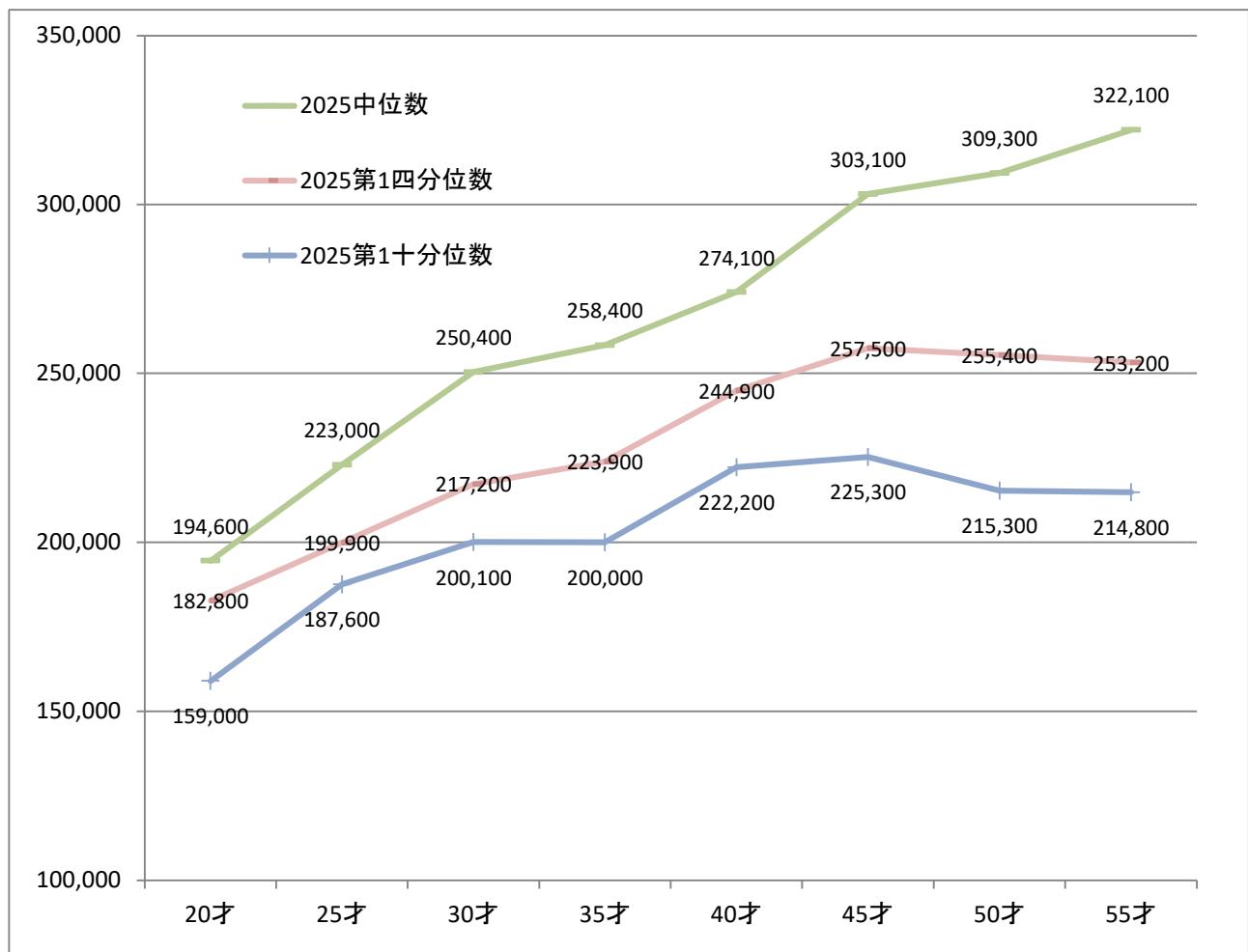


2025年9月賃金実態調査結果

連合島根の賃金水準

～連合島根の中位数、第1四分位数及び第1十分位数～

年齢	全産業・男女計		
	2025第1十分位数	2025第1四分位数	2025中位数
20才	159,000	182,800	194,600
25才	187,600	199,900	223,000
30才	200,100	217,200	250,400
35才	200,000	223,900	258,400
40才	222,200	244,900	274,100
45才	225,300	257,500	303,100
50才	215,300	255,400	309,300
55才	214,800	253,200	322,100



連合リビングウェイジ2025簡易改定版総括表

2025/9/16

世帯構成	単身成人	2人(成人・保育児)	2人(成人男女)	3人(成人・中学生・小学生)	3人(成人男女・小学生)	4人(成人男女・小学生2人)	4人(成人男女・高校生・中学生)
住居間取り	1K	1DK	1DK	2DK	2DK	3DK	3DK
1. 食料費	43,092	55,032	81,691	90,689	101,128	108,839	135,093
内食費	20,275	26,358	40,550	56,770	54,743	58,595	72,382
昼食代	12,467	12,467	24,934	12,467	24,934	24,934	37,401
外食費	4,116	6,857	6,857	9,608	9,608	10,973	10,973
し好食費	6,234	9,350	9,350	11,844	11,844	14,337	14,337
2. 住居費	52,976	60,346	60,346	64,557	64,557	79,296	79,296
家賃・管理費・更新料	52,640	60,009	60,009	64,220	64,220	78,959	78,959
住宅保険料	337	337	337	337	337	337	337
3. 光熱・水道費	9,479	17,374	17,374	20,527	20,527	24,414	24,414
電気代	3,989	6,874	6,874	7,835	7,835	9,106	9,106
ガス代	3,443	5,978	5,978	6,798	6,798	7,454	7,454
上下水道費	2,047	4,523	4,523	5,894	5,894	7,854	7,854
4. 家具・家用品	4,707	8,787	9,115	10,673	10,941	12,468	12,468
耐久消費財	1,725	4,126	4,295	4,126	4,295	4,684	4,684
室内装備品・照明器具・寝具類	925	1,701	1,810	2,517	2,626	3,379	3,379
台所・調理用品・食器	666	1,199	1,206	1,360	1,350	1,470	1,470
玄関・洗濯・乾燥・掃除・風呂用品	441	566	608	797	797	886	886
消耗品	951	1,195	1,195	1,872	1,872	2,049	2,049
5. 被服・履物費	11,630	16,419	20,639	25,174	25,474	30,309	38,058
被服費	6,540	9,671	11,178	13,734	14,309	17,440	19,305
衣料小物	1,994	2,374	3,793	3,565	4,220	4,647	6,081
履き物	1,437	2,604	2,844	5,245	4,011	5,177	8,127
クリーニング代	1,660	1,770	2,824	2,630	2,935	3,045	4,545
6. 保健・医療費	13,669	15,984	23,757	29,547	31,097	38,406	40,564
医薬品	833	1,213	1,213	1,520	1,520	1,825	1,825
医療器具	2,282	2,446	3,178	4,041	3,807	4,436	5,287
理美容用品	4,559	5,130	7,376	8,201	8,885	10,365	11,671
医療費	3,695	3,695	7,390	11,085	11,085	14,780	14,780
医療保険料	2,300	3,500	4,600	4,700	5,800	7,000	7,000
7. 交通・通信費	11,025	12,124	19,205	21,620	21,620	24,035	33,729
交通費	2,829	2,829	5,658	7,073	7,073	8,488	11,317
郵便費	181	362	362	543	543	724	724
通信費	8,015	8,933	13,185	14,004	14,004	14,823	21,688
8. 教育費	0	5,399	0	21,575	8,244	16,488	32,284
高等学校	0	0	0	0	0	0	18,953
中学校	0	0	0	13,331	0	0	13,331
小学校	0	0	0	8,244	8,244	16,488	0
保育施設	0	5,399	0	0	0	0	0
9. 教養娯楽費	10,966	18,145	23,877	25,253	27,697	31,517	36,172
教養娯楽耐久財	1,724	2,949	2,545	3,687	3,430	4,316	4,317
家庭教養文房具	229	229	229	229	229	229	229
情報料	3,197	7,324	9,471	7,324	9,471	9,471	9,471
帰省費	2,769	2,769	5,538	6,092	6,646	7,753	9,969
レジャー費	3,047	4,874	6,093	7,921	7,921	9,748	12,186
10. その他	12,869	12,869	20,032	16,125	21,118	22,203	25,784
社会的交際費	5,706	5,706	5,706	5,706	5,706	5,706	5,706
小遣い(成人)	7,163	7,163	14,326	7,163	14,326	14,326	14,326
小遣い(成人以外)	0	0	0	3,256	1,085	2,171	5,752
月間消費支出計 (自動車保有の場合)	170,413 210,281	222,480 262,348	276,037 315,905	325,740 365,608	332,404 372,272	387,976 427,844	457,861 497,729
児童手当受給額	0	15,000	0	20,000	10,000	20,000	10,000
月間必要生計費 (自動車保有の場合)	170,413 210,281	207,480 247,348	276,037 315,905	305,740 345,608	322,404 362,272	367,976 407,844	447,861 487,729
年間必要生計費 (自動車保有の場合)	2,044,955 2,523,370	2,489,757 2,968,172	3,312,441 3,790,856	3,668,880 4,147,295	3,868,850 4,347,265	4,415,708 4,894,123	5,374,332 5,852,747

2025簡易改定版連合リビングウェイジ

LW年額 (自動車保有の場合)	2,505,598 3,140,686	3,037,399 3,640,652	4,157,685 4,835,689	4,568,825 5,229,252	4,923,989 5,595,277	5,713,255 6,389,695	6,998,657 7,735,127
LW月額 (自動車保有の場合)	208,800 261,700	253,100 303,400	346,500 403,000	380,700 435,800	410,300 466,300	476,100 532,500	583,200 644,594
LW時間額(月164 h) (自動車保有の場合)	1,270 1,600	1,540 1,850	2,110 2,460	2,320 2,660	2,500 2,840	2,900 3,250	3,560 3,930

※LW時間額=LW月額/164時間（「賃金構造基本統計調査」所定内実労働時間数全国平均の直近3年間の平均）

※成人はいずれも勤労者を想定

※2人(成人男女)世帯はいずれも勤労者を想定。ただしLW時間額は世帯として必要な時間額であることに留意

※成人・高校生・中学生について男女の別の記載がない構成員区分については、女性の数値を用いた

※2024連合リビングウェイジに2025年7月時点の物価上昇を反映(総務省「消費者物価指数」全国中分類指数)

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
	中央値	302,300	↑ 9,300	293,000	343,807	↑ 10,507
登録組合	平均	292,395	↑ 12,697	279,698	329,540	↑ 11,005
	中央値	291,500	↑ 12,150	279,350	327,981	↑ 10,981

※「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
		40.5 歳
		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
単純平均 (組合数)	260,286 円	↑ 8,888 円
	3,107 組合	↑ 16 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
事務・技術	205,459 円	↑ 16,101 円
生産	208,736 円	↑ 18,552 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中の平均額に3%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）

	2025（簡易改定）	2024
単身	208,800 円	↑ 3,000 円
（自動車保有）	261,700 円	↑ 2,900 円

別紙3

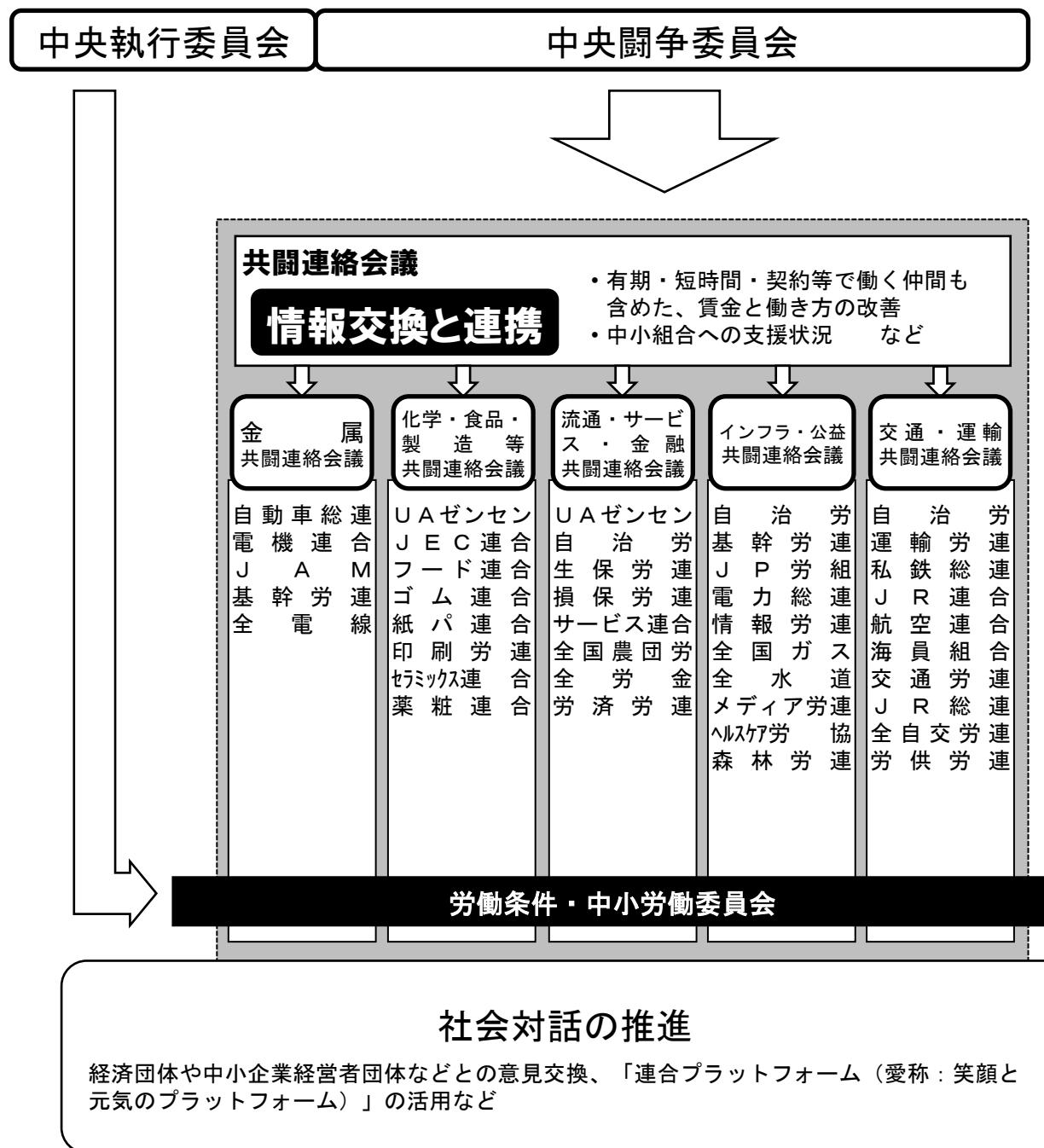
人数規模により対応が異なる労働関係法令

2025年11月28日現在

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第40条	労働時間及び休憩の特例 (週44時間制)	常時10人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業 ※労基則第25条の2第1項 なお、休憩については、労基則第32条に規定有り
	第89条	就業規則の作成・届出義務	常時10人以上の事業場	
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務	雇用形態の如何を問わず、常態として50人以上の事業場	
		産業医の選任義務		
		安全衛生委員会の設置義務		
		ストレスチェックの実施義務		最長2028年5月まで（労働安全衛生法の改正により、全事業場に実施義務対象が拡大されるため）
障害者雇用促進法		法定雇用率（2.5%※）以上の障害者を雇用する義務 ※2026年7月から2.7%以上	常時40人※以上の事業主 ※2026年7月から常時37.5人以上	除外率制度あり
被用者保険の適用拡大（厚生年金保険法、健康保険法）		短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大	常時51人以上（厚生年金保険の被保険者数）の事業所。50人以下の事業所は労使合意により適用。今後、段階的に拡大。（国・地方公共団体に属する事業所は人数規模に関係なく適用）	人数規模に加え、以下の条件を満す場合に適用 ①所定労働時間が週20時間以上 ②月額賃金が8.8万円以上 ③学生でないこと ④2ヵ月を超える雇用の見込みがある ※②は今後、政令により撤廃時期が示される予定。

法令	概要	人数規模	業種等の条件
女性活躍推進法	<p>下記①～④の義務</p> <p>①自社の女性の活躍状況を基礎項目にもとづき把握し、課題を分析</p> <p>②状況把握・課題分析を踏まえ、「計画期間」「2つの区分から選択した項目（1つ以上）に関連する数値目標」「取り組み内容と実施期間」を定めた事業主行動計画の策定、社内周知、公表</p> <p>③行動計画を策定した旨の労働局への届出</p> <p>④2つの区分から選択した項目の情報公表（計1項目以上）</p>	常時 101人以上 300人以下の事業主	<p>左記①の「基礎項目」とは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 <p>左記②、④の「2つの区分」とは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
			<p>2026年4月1日以降は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①の「基礎項目」に「男女の賃金の差異」が追加 ・④の情報公表項目に「男女の賃金の差異」「管理職に占める女性労働者の割合」を追加（計3項目以上）
	<p>下記①～④の義務</p> <p>①自社の女性の活躍状況を基礎項目にもとづき把握し、課題を分析</p> <p>②状況把握・課題分析を踏まえ、「計画期間」「2つの区分から選択した項目（各区分からそれぞれ1つ以上）に関連する数値目標」「取り組み内容と実施期間」を定めた事業主行動計画の策定、社内周知、公表</p> <p>③行動計画を策定した旨の労働局への届出</p> <p>④2つの区分から選択した項目（各区分からそれぞれ1つ以上）と「男女の賃金の差異」の情報公表（計3項目以上）</p>	常時 301人以上の事業主	<p>左記①の「基礎項目」とは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 ・男女の賃金の差異 <p>左記②、④の「2つの区分」とは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
育児・介護休業法	育児休業等の取得の状況の公表	常時 301人以上の事業主	
次世代育成支援対策推進法	<p>下記①～③の義務</p> <p>①育児休業取得状況や労働時間の状況把握等（PDCAサイクルの実施）</p> <p>②仕事と子育ての両立に関する計画期間、数値目標、取り組み内容と実施時期を定めた行動計画の策定（育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標は義務）</p> <p>③行動計画を策定した旨の労働局への届出、一般への公表、労働者への周知</p>	常時 101人以上の事業主	

2026春季生活闘争 共闘体制



経済団体や中小企業経営者団体などとの意見交換、「連合プラットフォーム（愛称：笑顔と元気のプラットフォーム）」の活用など

社会対話の推進

- ・「地域ミニマム運動」の強化
 - ・雇用形態にかかわらず同じ職場で働く仲間の組織化と待遇改善の促進

別紙4－2

2026 春季生活闘争 共闘連絡会議の構成と運営について

共闘連絡会議	金 屬	化学・食品・製造等	流通・サービス・金融	インフラ・公益	交通・運輸
登録数	5	7	8	10	10
代表者	金子晃浩 (自動車総連会長)	堀谷俊志 (J E C連合会長)	永島智子 (UAゼンセン会長)	北野眞一 (情報労連委員長)	成田幸隆 (運輸労連委員長)
幹事	近藤英弘 (電機連合副会長)	永島智子 (UAゼンセン会長)	堀 義行 (生保労連委員長)	安達正美 (J P労組委員長)	福田英樹 (私鉄総連委員長)
	安河内賢弘 (J A M会長)	津崎暁洋 (フード連合会長)	櫻田あすか (サービス連合会長)	壬生守也 (電力総連会長)	
津村正男 (基幹労連委員長)					
登録構成組織	自動車総連 電機連合 J A M 基幹労連 全電線	UAゼンセン J E C連合 フード連合 ゴム連合 紙パ連合 印刷労連 セラミックス連合 薬粧連合	UAゼンセン 自治労 生保労連 損保労連 サービス連合 全国農団労 全労金 労済労連	自治労 基幹労連 J P労組 電力総連 情報労連 全国ガス 全水道 メディア労連 ヘルスケア労協 森林労連	自治労 運輸労連 私鉄総連 JR連合 航空連合 海員組合 交通労連 JR総連 全自交労連 労供労連

別紙5

47都道府県 産業別特性値 (2025地域ミニマム・規模計)

		【賃金水準は単位千円】										
		全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資材・林商
全体	平均年齢	40.2	40.2	40.2	38.5	39.8	43.9	39.2	39.9	40.5	36.2	37.8
	勤続	15.3	16.1	16.3	13.7	16.9	14.6	13.9	14.3	13.3	12.1	13.1
	人数	681,884	399,108	37,354	26,177	12,367	45,825	51,608	9,554	59,837	5,641	34,413
	平均	304.3	311.9	311.4	299.5	342.4	258.4	290.1	289.4	288.3	294.8	315.2
	第1十分位	210.5	218.0	210.8	204.9	218.5	190.1	203.4	214.0	202.0	220.8	218.1
	第1四分位	245.0	255.3	251.4	242.3	257.2	210.6	230.8	242.8	232.2	242.8	252.5
	中位	295.0	304.4	305.4	288.1	322.6	245.3	278.7	283.1	274.6	286.9	305.0
	第3四分位	355.0	362.3	365.0	354.2	419.5	291.5	341.7	329.3	329.7	341.9	368.5
	第9十分位	412.0	416.5	420.0	407.0	510.0	348.9	393.8	374.1	397.5	383.0	423.0
	北海道	平均年齢	42.7	40.0	39.6	47.5	45.4	44.3	42.4	43.4		39.3
青森	勤続	14.2	12.1		13.8	16.3	13.6	14.6	9.1	17.7		8.1
	人数	9,619	2,201		486	304	2,310	279	157	3,065		817
	平均	271.0	301.3		270.4	315.2	219.9	237.5	268.1	294.3		242.7
	第1十分位	194.5	214.3		196.8	214.4	181.9	187.4	214.1	215.4		208.0
	第1四分位	218.1	252.3		221.2	252.4	194.6	202.5	237.9	240.2		215.1
	中位	257.5	298.3		260.0	313.9	212.2	232.3	262.3	277.3		228.2
	第3四分位	308.2	346.0		300.6	361.7	238.1	274.6	295.0	328.6		264.2
	第9十分位	367.4	384.9		353.2	422.6	270.6	298.0	321.5	413.4		303.1
	岩手	平均年齢	40.2	38.4	40.6	46.1	49.5	36.4	46.2	39.1		40.3
	勤続	13.5	15.4		14.4	16.7	15.7	10.7	10.2	13.6		12.5
秋田	人数	5,485	856		123	7	915	1,266	5	2,090		223
	平均	249.8	247.3		240.5	226.0	229.6	235.4	286.5	268.9		249.5
	第1十分位	189.5	177.0		184.6	205.6	186.6	180.2	266.5	208.4		198.4
	第1四分位	212.0	200.5		210.4	208.0	201.0	199.7	269.5	234.0		217.6
	中位	245.0	246.5		240.0	220.8	225.3	229.9	276.1	263.4		247.1
	第3四分位	281.8	282.2		270.0	240.0	252.4	264.7	285.5	296.9		280.1
	第9十分位	317.8	323.4		307.5	254.0	282.6	294.4	316.4	335.3		311.8
	山形	平均年齢	40.0	38.7	41.5	34.8	42.0	50.1	41.4	40.3	42.9	40.6
	勤続	14.7	14.9	19.2	9.3	20.2	15.3	15.8	14.6	14.5		7.3
	人数	7,211	4,633	77	195	95	102	5	82	1,970		52
宮城	平均	260.9	268.7	266.3	215.5	265.3	206.4	206.6	193.7	253.1		240.5
	第1十分位	190.7	193.2	190.3	176.5	194.6	165.3	180.7	179.1	190.8		177.9
	第1四分位	210.8	217.1	226.0	188.4	217.2	173.1	184.9	186.2	212.9		213.4
	中位	252.7	257.8	278.1	210.6	274.9	196.2	214.0	194.1	245.0		239.7
	第3四分位	297.2	306.9	306.1	238.2	302.0	222.3	216.0	202.9	283.4		252.3
	第9十分位	342.9	357.4	326.6	264.3	337.5	261.0	230.6	208.8	317.4		306.2
	福島	平均年齢	40.9	41.3	35.4	36.1	31.9	51.8	41.0		38.9	42.5
	勤続	15.1	15.9	8.2	11.5	8.5	18.0	15.5		14.9		10.4
	人数	4,801	3,342	231	92	11	129	57		718		221
	平均	243.6	239.3	249.8	240.1	236.6	184.0	245.4		285.5		201.9
岩手	第1十分位	179.8	178.6	184.5	199.5	170.6	169.0	180.4		202.2		165.7
	第1四分位	196.8	196.2	200.5	212.5	196.6	179.0	201.7		223.1		181.1
	中位	232.3	232.2	237.3	237.5	224.1	182.5	237.0		266.7		196.2
	第3四分位	277.9	273.7	290.0	262.8	274.1	193.0	261.5		322.6		212.3
	第9十分位	321.3	306.5	343.4	281.4	309.6	195.1	335.8		393.5		249.8
	山形	平均年齢	41.2	41.6	38.5	42.0	35.1	45.6		38.4	43.5	39.3
	勤続	17.3	18.7	12.8	9.9	14.3	12.5		15.9	14.6		10.3
	人数	5,574	4,348	639	239	87	85		30	40		106
	平均	270.8	279.6	255.1	192.9	332.0	172.6		262.1	204.2		232.7
	第1十分位	187.7	200.2	181.0	157.8	221.1	129.8		200.4	171.0		176.7
秋田	第1四分位	219.4	231.5	203.6	165.3	256.5	137.3		210.7	175.7		199.9
	中位	262.3	270.3	246.4	189.5	311.1	165.5		269.8	189.3		228.3
	第3四分位	312.0	318.1	295.0	211.1	390.3	202.7		303.8	223.2		264.2
	第9十分位	365.4	372.7	341.9	245.7	481.8	214.6		333.4	255.5		289.9
	宮城	平均年齢	41.1	39.9	40.9	38.5	37.3	49.7	39.4			32.3
	勤続	14.0	15.5	19.1	15.1	14.2	13.5	9.9			8.7	13.0
	人数	4,525	789	296	205	402	909	117			63	1,744
	平均	264.1	296.3	304.9	258.5	290.4	205.4	282.7			282.8	265.8
	第1十分位	191.9	208.4	205.6	195.0	210.8	171.8	213.3			225.0	196.6
山形	第1四分位	211.0	245.2	252.8	214.0	235.2	192.3	230.8			230.0	215.4
	中位	242.5	293.2	313.2	242.1	271.0	203.8	279.1			273.5	247.9
	第3四分位	308.4	347.9	354.9	282.0	339.9	220.0	326.7			340.6	300.8
	第9十分位	368.8	389.8	384.0	339.1	406.1	235.0	373.8			349.8	367.5
	福島	平均年齢	40.4	41.0	39.0	37.9	39.7	47.7	40.2	37.9	29.9	28.6
	勤続	15.5	16.5	16.0	12.3	18.9	13.9	17.4	10.3	7.5	6.8	14.7
	人数	8,392	6,091	319	837	44	477	36	49	390	10	139
	平均	269.0	275.1	294.0	256.9	352.9	211.0	274.2	236.3	247.8	261.1	262.4
	第1十分位	192.5	197.0	203.2	184.0	224.0	176.1	197.2	175.7	195.2	231.8	177.7
青森	第1四分位	219.0	225.4	252.0	217.0	257.1	185.2	210.5	198.4	214.4	244.3	207.0
	中位	259.2	266.8	293.2	249.0	343.1	203.1	268.9	235.3	241.7	249.5	240.4
	第3四分位	309.6	317.3	337.8	285.0	461.1	223.5	334.0	273.9	272.6	254.8	271.4
	第9十分位	358.2	362.6	367.0	340.0	479.5	262.3	366.6	301.7	304.2	334.0	411.9

	全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資材・林産
群馬	平均年齢	42.6	41.5	36.0	40.4	47.4	50.5	43.4	45.5		29.4
	勤続	15.6	15.6	11.9	13.9	11.4	12.5	14.5	25.2		7.6
	人数	3,154	2,292	64	132	5	379	78	180		24
	平均	276.1	278.3	232.0	255.8	224.2	233.7	302.5	365.2		219.6
	第1十分位	208.4	208.6	182.4	206.1	197.9	209.0	204.8	234.6		186.0
	第1四分位	230.8	235.0	209.7	217.2	207.5	218.6	251.2	363.5		191.0
	中位	261.5	268.5	238.4	245.3	214.5	233.0	304.8	386.8		202.3
	第3四分位	312.1	313.1	252.2	280.9	237.5	245.3	351.9	410.5		230.9
	第9十分位	372.6	356.9	262.1	331.8	257.0	260.5	405.1	420.3		292.1
	平均年齢	40.3	40.3		34.2		49.1				
栃木	勤続	16.1	16.1		7.4		15.0				
	人数	8,726	8,621		41		64				
	平均	325.2	325.6		292.1		293.4				
	第1十分位	233.2	233.3		236.7		214.9				
	第1四分位	275.0	275.4		264.2		251.8				
	中位	323.6	324.1		298.2		300.6				
	第3四分位	373.6	374.4		324.3		336.5				
	第9十分位	422.0	422.5		348.6		355.3				
	平均年齢	39.9	40.7	41.2	33.5	39.5	45.9	46.8	44.1	40.9	36.1
	勤続	15.4	16.2	16.3	9.5	16.7	13.3	18.1	19.5	4.2	11.8
茨城	人数	42,470	25,899	1,107	26	143	100	361	800	228	390
	平均	325.8	317.6	328.1	218.8	300.9	254.8	313.3	283.7	236.6	267.7
	第1十分位	233.0	227.5	230.0	173.2	211.9	222.0	211.4	234.6	202.6	202.4
	第1四分位	271.1	264.0	273.1	185.7	235.0	239.6	251.0	251.2	210.7	226.6
	中位	319.6	310.0	321.4	220.6	281.6	252.3	309.6	287.4	228.9	265.9
	第3四分位	376.8	360.9	370.8	244.5	342.6	270.8	372.0	303.5	243.4	309.2
	第9十分位	426.2	420.4	423.1	258.6	438.6	293.6	411.8	345.0	273.4	436.5
	平均年齢	40.6	41.1	39.2			45.2	40.0	39.4	44.5	
	勤続	15.5	16.7	11.9			17.3	14.3	17.3	20.7	
	人数	18,443	9,048	1,571			406	6,870	336	212	
埼玉	平均	297.1	312.2	276.9			290.3	284.4	265.3	277.8	
	第1十分位	219.0	224.9	205.3			213.3	219.0	201.0	188.1	
	第1四分位	247.6	261.9	232.0			228.7	240.7	226.3	228.5	
	中位	292.0	307.2	272.7			279.6	280.2	261.8	282.0	
	第3四分位	341.7	359.0	316.1			344.7	324.2	298.5	342.0	
	第9十分位	383.7	404.8	355.8			385.2	355.7	340.6	360.0	
	平均年齢	40.5	39.0		42.1		46.4				
	勤続	14.7	15.1		20.3		11.6				
	人数	4,025	3,125		167		733				
	平均	304.7	317.3		338.9		242.9				
東京	第1十分位	212.5	229.1		206.7		193.7				
	第1四分位	241.1	263.7		238.5		208.1				
	中位	300.0	314.7		342.0		225.5				
	第3四分位	358.7	367.5		435.9		252.0				
	第9十分位	405.2	405.9		461.5		320.2				
	平均年齢	39.9	40.4	40.9	38.0		45.6	38.9	38.8	41.0	36.7
	勤続	14.6	15.7	16.6	13.7		13.5	13.9	12.0	15.4	11.3
	人数	59,036	25,438	390	12,104		4,472	5,431	2,187	5,779	1,256
	平均	323.9	344.4	314.6	326.0		278.8	307.0	284.2	294.6	317.7
	第1十分位	227.5	246.3	212.0	232.1		215.9	219.8	219.0	206.0	255.0
神奈川	第1四分位	263.1	286.2	241.3	266.9		238.6	244.5	242.1	233.0	270.0
	中位	317.0	344.9	314.8	322.5		265.0	291.7	280.1	284.0	314.0
	第3四分位	379.7	401.0	374.5	381.0		309.1	358.3	317.1	337.3	351.1
	第9十分位	431.3	442.5	427.6	433.1		364.5	420.5	355.3	404.1	388.2
	平均年齢	40.5	40.5	41.3	36.3	33.5	45.0	40.1	41.0	40.2	39.5
	勤続	14.8	15.8	16.5	13.9	11.8	18.2	10.5	11.6	9.0	12.0
	人数	31,884	25,755	80	253	28	366	182	528	3,893	799
	平均	332.1	338.8	294.2	286.6	286.5	291.8	265.3	284.5	306.0	328.8
	第1十分位	235.8	239.9	209.4	216.1	216.9	246.0	220.0	214.0	229.0	256.0
	第1四分位	275.2	282.0	253.6	250.1	245.5	265.3	230.0	251.4	253.0	293.0
山梨	中位	328.5	339.5	303.4	286.2	287.7	291.3	250.5	286.9	290.0	333.8
	第3四分位	387.3	396.5	317.9	319.7	322.6	316.2	286.3	321.0	332.0	383.0
	第9十分位	434.0	437.4	340.7	350.9	363.7	334.3	329.6	347.0	407.9	383.0
	平均年齢	40.5	40.0	41.0			42.2	35.9	38.8	42.7	
	勤続	14.1	15.9	14.7			20.7	9.2	15.4	9.8	
	人数	5,772	3,784	51		27	150	271		1,486	
	平均	282.8	318.1	307.8		323.6	262.5	249.2		199.1	
	第1十分位	164.4	220.0	238.4		229.2	160.5	195.0		149.7	
	第1四分位	216.4	258.7	278.5		248.0	171.1	211.8		159.1	
長野	中位	277.7	311.6	312.5		323.0	256.3	251.7		172.6	
	第3四分位	340.8	369.0	350.8		385.8	322.5	279.0		230.0	
	第9十分位	405.0	421.8	368.3		402.7	375.5	307.5		285.6	
	平均年齢	40.5	40.8	44.5	39.9		45.5	37.4	42.6	38.9	37.0
	勤続	15.4	16.4	24.2	13.8		14.7	13.6	18.8	11.0	13.8
	人数	37,830	27,675	52	1,007		1,627	2,151	207	3,847	483
	平均	298.4	310.2	314.0	273.6		265.9	285.2	247.2	254.8	277.7
	第1十分位	207.6	219.5	226.4	209.7		200.0	201.4	185.3	187.0	220.0
	第1四分位	242.4	257.0	258.0	233.8		222.0	227.3	210.8	199.6	224.4
	中位	291.0	305.3	327.7	266.6		255.7	280.2	243.2	243.9	249.9
	第3四分位	345.8	357.5	360.4	310.6		287.4	338.9	281.1	286.0	331.5
	第9十分位	399.5	411.1	382.7	345.7		344.8	379.7	309.7	345.4	373.2

	全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資材・林産
静岡	平均年齢	39.7	39.9	41.9	38.2	38.6	38.2	38.9	42.5	40.1	37.3
	勤続	16.0	16.7	18.6	13.2	13.4	15.6	14.9	22.2	12.3	14.4
	人数	88,786	59,961	3,918	3,951	2,691	4,976	6,038	273	6,393	438
	平均	316.5	318.0	312.8	307.0	297.9	317.5	347.5	294.4	290.4	325.9
	第1十分位	219.9	218.5	223.6	236.0	229.6	218.9	234.3	222.3	215.0	230.0
	第1四分位	257.2	258.9	260.3	253.1	255.8	251.7	277.5	254.0	244.7	247.6
	中位	309.0	311.9	310.4	297.7	297.8	302.8	349.3	295.1	280.3	323.0
	第3四分位	369.9	372.6	358.3	357.5	334.5	370.9	420.0	336.2	329.8	390.5
	第9十分位	421.5	422.3	399.0	395.8	364.0	439.8	455.1	371.1	378.3	429.3
	第99.99999999999999%位	421.5	422.3	399.0	395.8	364.0	439.8	455.1	371.1	378.3	429.3
愛知	平均年齢	39.4	39.2	37.4	42.8	42.6	42.9	39.5	34.1	40.1	37.0
	勤続	15.1	16.1	12.8	18.9	17.1	15.2	11.7	9.6	15.0	11.3
	人数	57,295	28,689	4,304	311	690	3,959	2,541	310	12,122	652
	平均	326.0	324.5	371.2	290.8	354.1	274.6	311.4	288.7	333.1	335.3
	第1十分位	227.1	228.1	259.6	220.8	243.9	199.0	214.0	235.6	234.6	221.3
	第1四分位	260.7	265.7	308.6	241.1	293.3	232.1	240.0	248.6	263.1	236.8
	中位	316.8	318.9	379.3	288.9	362.6	259.0	293.5	277.0	323.0	313.5
	第3四分位	382.8	378.2	427.8	333.5	409.1	311.1	364.8	325.4	393.0	312.3
	第9十分位	437.7	428.0	473.4	368.5	446.7	373.4	429.6	367.7	442.0	406.3
	第99.99999999999999%位	437.7	428.0	473.4	368.5	446.7	373.4	429.6	367.7	442.0	406.3
岐阜	平均年齢	39.1	38.8	39.5		28.9	48.9	41.4		40.4	34.8
	勤続	15.4	15.0	17.2		9.6	24.3	17.3		13.3	11.8
	人数	19,131	11,313	4,933		26	171	272		1,862	547
	平均	302.8	293.3	326.3		272.2	285.1	312.1		302.8	290.7
	第1十分位	218.0	213.3	233.0		204.9	192.4	203.4		224.0	221.3
	第1四分位	249.2	241.0	278.5		242.5	205.4	255.0		246.9	236.8
	中位	292.5	282.5	316.9		256.6	260.7	315.4		282.7	276.3
	第3四分位	348.8	339.2	377.6		298.7	355.9	381.7		331.9	312.3
	第9十分位	405.4	389.9	427.7		356.3	410.7	411.3		401.9	407.3
	第99.99999999999999%位	405.4	389.9	427.7		356.3	410.7	411.3		401.9	407.3
三重	平均年齢	40.9	40.4	41.1	39.9	41.5	43.6	40.3		41.2	41.8
	勤続	15.5	16.5	17.7	15.6	11.0	15.0	14.5		10.0	14.3
	人数	26,076	12,710	4,349	1,078	383	2,237	1,981		3,239	95
	平均	307.6	315.6	338.7	306.3	280.1	256.3	262.9		300.1	329.4
	第1十分位	210.6	216.7	232.9	204.4	184.9	206.0	181.8		224.8	206.6
	第1四分位	247.6	258.0	285.3	226.2	207.9	215.5	212.1		254.3	238.4
	中位	301.1	313.3	339.7	275.0	261.2	244.8	249.6		292.5	313.1
	第3四分位	360.7	369.3	395.7	383.2	339.8	280.8	304.5		337.7	396.6
	第9十分位	414.2	417.5	437.8	459.5	408.7	325.0	361.3		381.0	476.6
	第99.99999999999999%位	414.2	417.5	437.8	459.5	408.7	325.0	361.3		381.0	476.6
新潟	平均年齢	41.1	41.0	42.7	51.4	38.5	47.9	38.0	38.0		41.1
	勤続	16.8	17.1	16.4	17.8	16.0	14.0	11.6	7.9		14.6
	人数	16,549	14,874	769	10	15	215	78	155		391
	平均	283.6	285.5	285.0	182.9	281.1	198.3	274.2	228.1		283.9
	第1十分位	209.0	212.2	214.5	155.1	223.6	162.5	213.2	179.2		181.3
	第1四分位	240.5	243.2	238.5	172.0	243.3	170.3	237.3	199.9		231.8
	中位	279.6	281.4	274.3	186.8	285.5	194.1	280.2	224.7		289.3
	第3四分位	320.6	320.6	335.4	199.9	312.6	226.3	307.9	252.5		338.8
	第9十分位	360.9	361.4	363.9	204.6	347.1	247.9	332.0	277.4		379.8
	第99.99999999999999%位	360.9	361.4	363.9	204.6	347.1	247.9	332.0	277.4		379.8
富山	平均年齢	41.8	42.0	42.4			44.2	47.4	41.8	36.0	40.5
	勤続	17.6	18.4	18.6			17.0	10.5	11.2	10.4	16.0
	人数	20,239	15,096	1,855			1,591	11	50	1,540	96
	平均	289.4	300.3	280.6			242.9	240.7	246.8	247.0	230.6
	第1十分位	211.5	221.3	198.3			183.5	187.0	198.8	205.5	182.2
	第1四分位	240.6	253.1	233.7			203.4	211.8	206.8	218.0	207.5
	中位	285.1	297.0	276.7			236.4	238.0	241.5	244.5	222.1
	第3四分位	330.6	339.7	329.0			276.0	282.7	283.8	272.0	248.8
	第9十分位	372.9	382.9	362.1			310.9	287.0	298.3	299.5	279.4
	第99.99999999999999%位	372.9	382.9	362.1			310.9	287.0	298.3	299.5	279.4
石川	平均年齢	40.0	40.2	35.0	38.9		50.7	40.7		36.3	39.2
	勤続	15.8	16.2	11.4	15.3		18.9	13.2		10.0	13.8
	人数	11,146	9,539	78	54		17	223		56	1,179
	平均	297.5	300.9	230.0	265.6		231.6	272.1		241.1	283.9
	第1十分位	212.7	216.0	186.6	209.5		178.5	206.1		203.4	209.2
	第1四分位	245.2	248.5	193.7	228.3		193.7	234.8		222.1	232.6
	中位	289.5	293.4	216.8	261.7		213.7	265.3		234.2	278.8
	第3四分位	343.4	348.5	242.5	300.0		281.3	313.0		262.6	323.4
	第9十分位	393.0	396.6	301.1	321.3		295.9	345.0		277.8	361.3
	第99.99999999999999%位	393.0	396.6	301.1	321.3		295.9	345.0		277.8	361.3
福井	平均年齢	38.9	38.3	38.3		38.6	42.6	39.6			36.6
	勤続	14.7	14.4	17.0		18.3	13.3	15.1			10.7
	人数	16,230	9,470	491		166	478	5,488			46
	平均	290.4	284.1	257.8		299.3	251.5	307.8			251.4
	第1十分位	208.0	208.4	190.4		200.0	173.3	216.5			199.9
	第1四分位	236.2	234.2	221.7		223.3	194.7	245.1			217.3
	中位	280.8	272.3	251.9		285.1	239.9	308.1			252.4
	第3四分位	341.1	318.7	290.4		340.9	299.6	375.8			283.5
	第9十分位	388.2	376.4	324.9		435.0	346.2	391.3			300.8
	第99.99999999999999%位	388.2	376.4	324.9		435.0	346.2	391.3			342.4
滋賀	平均年齢	40.8	40.3	41.7			42.7	42.4			
	勤続	16.4	16.3	17.3			10.8	16.3			
	人数	4,371	2,934	1,277			114	44			
	平均	308.3	310.1	313.5			224.2	250.8			
	第1十分位	212.2	221.0	201.3			190.2	187.5			
	第1四分位	244.6	248.2	249.2			195.5	223.4			
	中位	302.3	303.4	312.8			219.5	239.2			
	第3四分位	367.8	367.7	375.3			244.0	280.6			
	第9十分位	413.6	411.2	424.2			266.9	310.5			
	第99.99999999999999%位	413.6	411.2	424.2			266.9	310.5			

	全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資材・林産
京都	平均年齢	40.8	40.5	41.0	45.1		48.3	39.7	42.2	40.9	40.5
	勤続	15.0	15.1	13.3	15.8		14.9	12.6	17.2	13.6	14.3
	人数	18,258	14,918	908	20		518	384	721	572	217
	平均	348.0	359.5	304.9	256.4		259.2	287.4	343.3	264.8	293.9
	第1十分位	244.5	260.1	229.5	203.6		219.4	200.0	268.8	189.5	213.4
	第1四分位	288.1	299.0	254.1	217.0		230.3	232.9	297.0	214.1	255.2
	中位	340.1	354.7	296.6	247.7		252.2	285.9	342.2	244.3	303.0
	第3四分位	407.4	416.2	340.0	289.4		275.3	339.6	386.7	295.5	330.0
	第9十分位	457.0	466.2	403.7	306.7		315.7	380.0	416.1	390.8	356.8
	平均年齢	42.7					43.5	40.6		41.6	
奈良	勤続	11.4					13.8	6.2		7.1	
	人数	193					131	40		22	
	平均	256.3					260.2	251.2		242.1	
	第1十分位	194.5					194.5	181.0		207.6	
	第1四分位	214.3					213.4	210.8		221.3	
	中位	243.0					245.3	239.7		236.6	
	第3四分位	295.2					301.0	285.2		259.6	
	第9十分位	340.0					350.0	328.2		294.1	
	平均年齢	43.3	39.2	39.2	37.0	34.1	49.4	42.2		47.2	
	勤続	14.6	15.0	15.9	8.5	13.3	15.6	12.2		15.3	
和歌山	人数	3,287	894	285	182	117	588	274		947	
	平均	280.5	286.4	366.4	271.6	324.2	230.1	294.6		272.5	
	第1十分位	197.6	200.5	238.8	219.9	210.1	179.5	231.4		200.0	
	第1四分位	220.0	231.4	288.5	240.0	249.7	196.4	260.2		213.0	
	中位	264.9	272.9	378.5	265.0	308.3	217.8	289.7		253.0	
	第3四分位	328.5	344.9	437.3	299.1	386.3	259.1	328.4		310.0	
	第9十分位	389.4	385.3	473.4	331.8	458.7	313.3	368.5		362.0	
	平均年齢	39.6	39.9	37.3	35.4		45.1	41.4	39.4	38.9	45.3
	勤続	14.1	14.6	11.6	11.0		18.1	13.2	13.4	12.2	23.3
	人数	20,834	12,372	263	241		2,104	546	1,826	857	54
大阪	平均	294.4	302.7	300.7	258.4		259.6	285.9	285.4	274.5	334.0
	第1十分位	216.0	220.8	231.9	178.4		206.1	207.1	219.3	185.1	243.5
	第1四分位	243.8	251.9	252.5	203.4		225.1	238.7	242.0	212.2	263.9
	中位	287.6	297.9	289.0	254.2		251.4	282.0	281.4	254.7	312.6
	第3四分位	336.7	346.9	333.7	304.5		288.0	324.8	323.1	324.1	343.3
	第9十分位	384.9	391.9	386.4	333.3		319.9	371.0	354.1	420.1	389.1
	平均年齢	38.9	38.5	39.9	38.7	40.0	38.8	38.9		40.6	39.3
	勤続	13.3	13.0	15.2	16.1	10.7	11.2	10.1		16.9	15.1
	人数	8,137	3,571	1,279	960	45	1,799	217		112	154
	平均	295.6	308.1	282.9	292.1	315.2	275.3	270.2		371.2	345.5
兵庫	第1十分位	210.0	229.2	203.6	207.8	228.8	196.9	200.0		268.0	233.5
	第1四分位	241.5	260.0	232.0	236.0	257.4	218.1	215.8		298.5	278.7
	中位	290.7	305.5	279.8	287.5	319.2	263.0	249.7		374.3	347.8
	第3四分位	344.3	352.3	325.7	342.0	375.9	324.7	300.0		440.9	410.3
	第9十分位	386.1	391.9	365.3	380.4	383.9	370.4	393.6		477.5	459.6
	平均年齢	40.8	41.3	43.6	39.9		42.7	37.6		50.2	
	勤続	15.2	15.9	20.6	16.7		15.4	11.3		3.2	
	人数	4,700	2,044	554	212		660	1,225		5	
	平均	243.3	258.2	202.5	262.5		225.4	243.6		181.8	
	第1十分位	177.0	183.9	168.0	190.8		177.1	183.7		169.0	
鳥取	第1四分位	197.0	208.3	174.0	214.4		194.2	203.2		175.0	
	中位	231.8	247.8	187.0	265.9		219.6	232.7		186.0	
	第3四分位	274.4	291.3	215.5	301.8		252.9	266.3		189.0	
	第9十分位	323.0	342.4	269.0	344.9		281.7	321.5		192.0	
	平均年齢	40.8	41.3	43.6	39.9		37.4	40.8	41.2	37.6	39.4
	勤続	15.2	15.9	20.6	16.7		17.1	14.8	17.1	21.0	16.5
	人数	4,700	2,044	554	212		660	1,225		233	241
	平均	243.3	258.2	202.5	262.5		354.5	249.5	264.6	267.8	256.5
	第1十分位	186.0	184.4	191.9	204.8		184.2	185.0	147.8	190.0	216.2
島根	第1四分位	213.6	216.0	221.1	245.1		200.0	208.0	179.2	208.5	238.2
	中位	257.5	258.3	250.2	347.0		233.5	254.6	240.0	249.5	329.1
	第3四分位	317.1	313.0	287.8	452.0		278.9	310.0	315.7	299.5	373.9
	第9十分位	387.0	380.0	325.8	520.9		353.5	365.1	464.1	342.8	384.3
	平均年齢	40.3	40.5	39.6		37.4	40.8	41.2	47.2	37.6	34.7
	勤続	15.9	15.6	12.7		17.1	14.8	17.1	21.0	14.9	13.1
	人数	8,058	3,829	376		629	649	1,901	175	233	25
	平均	273.4	270.3	255.9		354.5	249.5	264.6	267.8	256.5	311.8
	第1十分位	186.0	184.4	191.9		204.8	184.2	185.0	147.8	190.0	196.5
岡山	第1四分位	213.6	216.0	221.1		245.1	200.0	208.0	179.2	208.5	225.0
	中位	257.5	258.3	250.2		347.0	233.5	254.6	240.0	249.5	329.1
	第3四分位	317.1	313.0	287.8		452.0	278.9	310.0	315.7	299.5	373.9
	第9十分位	387.0	380.0	325.8		520.9	353.5	365.1	464.1	342.8	384.3
	平均年齢	42.0	42.5	40.8	39.1	37.6	45.8	36.0		40.6	30.3
	勤続	16.8	19.5	17.9	15.1	13.8	15.5	12.0		11.6	8.7
	人数	19,659	8,446	3,293	207	214	3,596	1,268		2,571	
	平均	288.6	303.3	315.2	293.5	303.1	255.2	260.7		266.3	251.1
	第1十分位	205.0	212.7	220.6	206.4	220.9	200.0	196.2		183.8	176.3
広島	第1四分位	233.0	246.5	257.7	231.6	238.9	220.9	211.2		220.0	212.2
	中位	275.8	294.3	307.4	276.5	280.1	247.1	250.0		253.0	244.0
	第3四分位	334.2	354.6	367.9	353.4	334.5	282.7	299.0		304.1	278.1
	第9十分位	390.2	408.7	421.4	402.5	460.3	319.9	349.5		358.0	305.9
	平均年齢	39.4	40.5	41.0	42.3	36.6	48.3	36.0	41.9	39.6	38.8
	勤続	13.6	15.4	16.7	22.3	13.2	13.8	11.7	17.9	10.9	14.6
	人数	6,266	858	352	19	155	855	2,261	9	178	1,579
	平均	267.8	262.1	253.7	263.1	315.3	233.2	258.6	300.0	261.8	301.6
	第1十分位	198.1	203.3	193.1	196.8	222.1	195.0	194.4	218.3	199.3	203.1
	第1四分位	219.0	227.5	214.7	224.6	238.9	206.3	218.1	258.1	215.6	231.0
	中位	253.7	261.8	251.2	259.7	298.5	221.1	250.9	283.1	241.1	296.2
	第3四分位	306.8	297.2	286.4	309.2	346.3	250.1	296.1	317.6	291.4	354.8
	第9十分位	355.9	318.4	317.0	328.5	486.4	294.2	340.1	390.2	343.8	423.0

	全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資材・林産
山口	平均年齢	38.6	39.5	38.0		37.7	44.5				39.3
	勤続	14.7	15.0	14.5		9.7	22.0				16.5
	人数	510	111	332		35	24				8
	平均	286.2	253.7	296.7		239.2	342.1				338.7
	第1十分位	193.0	181.0	194.0		188.7	204.1				237.2
	第1四分位	224.7	217.7	231.6		202.7	299.7				241.8
	中位	277.3	257.6	290.0		232.7	384.7				361.5
	第3四分位	333.6	286.7	350.1		270.4	394.2				408.8
	第9十分位	390.3	319.1	397.5		290.7	427.9				431.4
	平均年齢	40.5	39.4	39.0	41.8	40.2	42.8	39.0	44.2	40.6	41.9
香川	勤続	17.3	14.9	14.5	15.0	19.9	13.3	11.8	17.8	16.0	19.6
	人数	8,176	1,301	479	923	3,864	487	403	323	48	348
	平均	348.3	349.0	289.0	270.9	406.6	248.4	282.3	270.2	314.2	278.5
	第1十分位	213.8	230.5	216.9	198.1	233.1	182.6	197.7	185.2	237.1	220.4
	第1四分位	256.0	287.0	247.4	223.6	302.8	200.0	220.3	213.8	280.2	250.1
	中位	324.3	332.5	285.3	262.6	426.0	242.6	271.0	269.0	310.0	277.1
	第3四分位	444.5	417.0	328.2	306.2	510.0	279.9	341.9	316.1	362.8	303.0
	第9十分位	521.1	468.0	362.2	348.3	549.5	329.0	391.6	353.0	383.4	336.7
	平均年齢	41.6	40.7	40.3			48.0	39.7	38.8	36.2	40.2
	勤続	16.5	17.5	18.6			17.6	14.8	14.6	8.6	14.2
徳島	人数	1,919	736	138			346	581		5	14
	平均	268.9	299.5	300.2			232.4	247.5	224.0	301.6	249.0
	第1十分位	192.0	205.3	222.7			182.0	185.5	208.0	215.0	189.5
	第1四分位	212.5	242.2	234.3			198.4	207.5	220.0	252.5	199.5
	中位	253.5	295.2	283.5			215.3	240.2	220.0	295.1	244.0
	第3四分位	319.5	361.9	358.2			248.3	282.5	230.0	368.6	278.8
	第9十分位	370.6	391.7	405.2			313.8	324.8	242.0	386.4	335.2
	平均年齢	42.5	41.8	40.1		38.9	46.0	41.2			
	勤続	14.4	17.7	17.2		18.5	14.9	9.9		14.3	
	人数	2,984	658	126		47	743	642		768	
高知	平均	251.1	294.9	293.4		271.6	198.8	240.2		265.0	
	第1十分位	174.8	198.8	213.7		187.1	160.6	194.6		202.9	
	第1四分位	205.1	227.0	232.1		243.9	166.5	208.5		224.3	
	中位	237.1	286.4	281.9		259.4	198.4	235.7		260.4	
	第3四分位	285.6	365.3	348.3		311.3	224.6	263.8		299.5	
	第9十分位	351.8	403.3	384.6		347.0	247.4	289.6		339.9	
	平均年齢	41.0	41.1	40.2		41.9	40.5	40.0	40.4	54.9	44.2
	勤続	15.5	16.2	16.6		14.9	13.5	12.3	15.8	14.6	20.0
	人数	3,129	1,453	442		187	380	448	32	8	179
	平均	294.5	311.0	323.2		276.9	220.6	287.0	260.4	215.8	293.4
愛媛	第1十分位	202.4	218.4	239.1		187.9	160.2	206.9	205.0	171.0	227.3
	第1四分位	237.6	251.5	273.3		241.3	182.7	233.3	211.7	173.3	260.6
	中位	288.2	300.0	314.2		277.2	209.2	283.7	236.8	190.7	294.7
	第3四分位	342.3	360.1	367.8		324.2	245.2	330.0	285.2	242.5	333.4
	第9十分位	398.0	422.3	424.6		350.9	302.9	367.7	315.9	284.2	352.1
	平均年齢	41.0	41.1	40.2		41.9	40.5	40.0	40.4	54.9	44.2
	勤続	15.5	16.2	16.6		14.9	13.5	12.3	15.8	14.6	20.0
	人数	3,129	1,453	442		187	380	448	32	8	179
	平均	294.5	311.0	323.2		276.9	220.6	287.0	260.4	215.8	293.4
	第1十分位	202.4	218.4	239.1		187.9	160.2	206.9	205.0	171.0	227.3
福岡	第1四分位	237.6	251.5	273.3		241.3	182.7	233.3	211.7	173.3	260.6
	中位	288.2	300.0	314.2		277.2	209.2	283.7	236.8	190.7	294.7
	第3四分位	342.3	360.1	367.8		324.2	245.2	330.0	285.2	242.5	333.4
	第9十分位	398.0	422.3	424.6		350.9	302.9	367.7	315.9	284.2	352.1
	平均年齢	38.7	38.2	41.0	39.0	40.6	42.5	38.0	36.5	39.3	40.0
	勤続	14.0	14.5	15.6	14.3	17.5	13.4	13.7	12.4	10.3	13.7
	人数	23,147	14,498	1,046	192	474	2,555	1,291	1,196	724	605
	平均	293.4	304.5	243.1	268.7	309.9	249.0	293.2	311.7	283.7	279.4
	第1十分位	211.9	226.0	181.0	203.2	244.2	180.1	214.0	223.8	202.2	217.0
佐賀	第1四分位	243.0	255.7	203.1	224.0	264.6	204.0	241.1	250.6	230.2	238.2
	中位	287.2	297.9	240.8	259.8	310.3	251.4	289.0	307.0	277.2	287.2
	第3四分位	335.8	345.7	276.0	310.8	346.3	291.5	326.0	362.3	323.2	343.0
	第9十分位	383.6	395.0	308.0	340.8	379.0	326.8	370.0	409.4	379.0	369.1
	平均年齢	37.0	37.3		35.2	39.0	35.4	38.5			35.3
	勤続	14.5	16.0		13.9	13.0	14.2	14.2			12.7
	人数	1,731	782		144	220	26	188			371
	平均	282.3	312.8		251.1	233.4	288.8	265.9			267.1
	第1十分位	189.4	207.3		180.4	175.1	198.1	187.6			195.1
長崎	第1四分位	220.6	253.8		189.4	190.2	234.9	209.8			218.8
	中位	274.4	312.6		256.3	226.4	303.3	245.0			263.5
	第3四分位	333.2	364.8		306.3	267.0	345.4	316.5			310.5
	第9十分位	383.7	413.7		328.7	280.6	376.1	368.9			345.0
	平均年齢	39.7	40.3			39.5	46.1	38.7	38.9		33.4
	勤続	13.8	14.7			10.5	13.0	14.5	12.1		12.8
	人数	4,019	928			29	304	1,702	1,044		12
	平均	256.1	280.1			249.4	208.8	264.5	235.4		221.3
	第1十分位	188.2	214.3			196.0	177.0	195.9	183.6		172.5
熊本	第1四分位	209.8	243.3			224.0	189.1	221.5	196.8		191.1
	中位	248.8	278.5			243.5	202.6	258.7	222.0		207.0
	第3四分位	291.0	315.7			276.0	222.0	299.6	253.9		257.9
	第9十分位	338.5	348.3			316.8	251.3	343.0	306.1		267.0
	平均年齢	41.0	42.2	38.4	38.6	42.1	43.8	39.7	47.4	38.6	35.1
	勤続	16.6	18.3	16.1	13.4	22.4	13.2	15.1	23.0	13.1	12.4
	人数	14,398	6,356	604	67	964	1,729	3,077	100	385	10
鹿児島	平均	281.3	281.9	248.5	217.3	381.3	240.3	285.0	277.4	253.6	262.7
	第1十分位	196.0	203.2	178.0	165.2	233.1	185.8	196.2	278.5	181.5	228.9
	第1四分位	223.3	234.5	193.4	182.1	280.6	202.0	225.6	278.5	206.2	225.7
	中位	268.5	272.1	236.8	213.8	405.6	223.4	280.3	278.5	243.6	252.0
	第3四分位	326.6	321.5	312.7	244.3	460.4	262.8	353.3	278.5	285.0	275.0
	第9十分位	378.7	363.9	327.3	277.3	526.8	327.5	378.0	278.5	338.2	296.8

	全産業	金属	化学・繊維	食品	資源・エネルギー	交通・運輸	サービス・一般	情報・出版	商業・流通	保険・金融	建設・資材・林産
大分	平均年齢	39.5	39.3				37.7		42.8		
	勤続	14.7	14.4				13.1		17.6		
	人数	5,353	4,580				273		500		
	平均	270.2	270.7				278.9		261.1		
	第1十分位	198.1	198.0				192.7		205.0		
	第1四分位	230.1	232.0				229.8		214.0		
	中位	269.5	270.3				268.7		261.0		
	第3四分位	304.2	304.7				308.5		299.2		
	第9十分位	337.1	337.0				393.0		324.2		
	平均年齢	37.5	38.3	41.2	36.7	34.0	48.8	41.7	42.9	33.3	32.3
宮崎	勤続	14.2	16.8	22.7	13.5	12.7	13.5	13.7	22.2	10.3	9.1
	人数	4,678	2,120	12	290	127	124	663	115	605	622
	平均	257.8	256.4	257.3	243.0	276.7	175.1	261.7	232.1	287.3	254.1
	第1十分位	182.5	191.7	155.9	183.5	177.6	155.8	174.7	164.7	217.0	189.4
	第1四分位	210.0	212.0	222.9	207.3	206.8	162.5	207.0	182.0	238.2	217.0
	中位	251.3	255.7	261.9	238.5	274.6	172.8	236.4	217.2	287.2	251.2
	第3四分位	296.0	293.3	312.8	278.9	338.4	182.7	303.9	271.2	343.0	287.7
	第9十分位	344.8	312.7	313.0	314.5	387.8	198.5	378.9	305.0	369.1	322.0
	平均年齢	43.1	41.1	39.5	39.4		44.3	45.6		45.5	
	勤続	15.7	14.3	15.2	12.8		12.1	9.4	24.1		
鹿児島	人数	2,884	170	14	887		674	305		834	
	平均	229.5	299.4	210.7	209.6		195.7	219.0		267.9	
	第1十分位	175.3	180.6	176.9	170.4		174.5	165.2		200.0	
	第1四分位	190.8	222.6	184.3	186.7		184.0	189.4		225.0	
	中位	212.4	292.4	213.3	203.0		193.9	219.6		270.0	
	第3四分位	260.0	361.6	229.1	226.1		204.4	244.3		300.0	
	第9十分位	303.2	436.5	233.4	260.7		219.5	273.0		324.9	
	平均年齢	37.4			38.6	36.0	36.1	35.1	33.9	38.7	37.5
	勤続	11.4			10.3	9.3	12.3	10.9	11.3	10.5	13.2
	人数	2,794			520	170	540	115	143	704	602
沖縄	平均	255.8			233.3	235.9	305.5	262.7	249.3	232.3	264.0
	第1十分位	182.0			175.0	180.8	207.9	183.5	182.2	182.0	191.6
	第1四分位	204.2			194.7	195.9	230.0	206.3	188.3	199.6	212.0
	中位	240.1			230.0	216.3	285.7	252.6	248.8	218.0	255.5
	第3四分位	296.5			269.9	276.0	375.6	319.2	298.9	250.1	315.8
	第9十分位	352.3			300.0	324.6	437.8	344.3	340.0	304.8	350.0