

## 2025 連合島根春季生活闘争まとめ（案）

### はじめに

2025 春季生活闘争は、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位置づけ、すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージをわが国に定着させるため、社会的なうねりをつくっていくことを確認し、交渉に臨んだ。

2024 闘争を上回る賃上げが実現したが、それぞれの要求内容には幅があり、かつ示された回答にも幅があるものの、これまでの労使関係を礎に、この一年間の組合員の努力・頑張りと企業の持続的成長、生産性向上につながる「人への投資」の重要性について、中長期的視点を持って粘り強く真摯に労使交渉した結果であり、新たなステージの定着に向け前進したと受け止める。

連合島根は、連合本部の闘争方針に則り「連合島根第 71 回地方委員会」にて方針を確定し春季生活闘争に臨んできた。従来の賃上げ交渉に加え、働き方改革に関する取り組みなどについて論議が行われるよう交渉促進に向けてのアナウンス、情報公開に努めてきた。

連合本部で確認された「2025 春季生活闘争まとめ」を基本に内容を精査し、評価と今後に向けた課題を以下のとおり整理し、2026 春季生活闘争の方針議論へつなげていく。

### I. 2025 連合島根春季生活闘争方針

#### 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。2024 連合島根賃金実態調査結果（2024 年 9 月度支給賃金調査）では、単組より、8,058 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％≒【１１，２００】円）として求める。（合計【１５，４００】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	【１７１，７００】円
３０歳	【１８９，０００】円
３５歳	【２０１，０００】円
４０歳	【２１０，４００】円

[2024年9月賃金実態調査結果]

	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度
調査対象人員	8,058人	8,745人	7,395人	9,076人
平均年齢	40.3歳	40.2歳	40.3歳	39.4歳
平均勤続	15.9年	15.9年	15.2年	15.8年
平均賃金	273,353円	261,100円	256,120円	250,525円

## （２）企業内最低賃金の取り組みの一層の強化

①全労働者の処遇改善のために、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いすべ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1,250円以上を目標に取り組む。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５年賃金構造基本統計調査による金額） １７４，３００円（令和４年比 プラス２，０００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、2023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 136.3h に対し 141.0h、②所定内労働時間：全国平均 126.3h に対し 132.2h、③所定外労働時間：全国平均 10.0h に対し 8.8h 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是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、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

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、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。休日増、勤務間インターバル制度導入、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团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はかる。

【「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）

【「あ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、原則的上限である「月 45 時間、年 360 時間以内」を原則とした締結、締結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

いわゆる「同一労働同一賃金」に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、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均等・均衡待遇実現のため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る。教育訓練は、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、教育訓練の時間の確保、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

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会

の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、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。

なお、高齢雇用継続給付の給付率引き下げ（15%→10%）が2025年4月に迫っていることを踏まえ対応する。

#### 1) 基本的な考え方

##### 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

- ・年齢にかかわらず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) 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、次の考え方をもとに取り組むを行う。

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。

#### (7) 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」<sup>1</sup>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) ICT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。

#### (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

- 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。
- 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。

#### (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

- 1) 2024年10月からの社会保険の適用拡大を踏まえ、社会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。また社会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。

#### (10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

疾病などを抱える労働者は、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に加え、疾病の重症化予防の取り組みなどを必要としているため、以下に取り組む。

<sup>1</sup> 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）

- 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、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周知等を徹底する。

#### 4. 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、やりがいを持って、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、連合のガイドライン<sup>2</sup>や考え方・方針<sup>3</sup>を活用するなどし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

女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。

- 1) 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、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。
- 2) 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。
- 3) 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をはかる。
- 4) 女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- 5) 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。
- 6) 企業規模にかかわらず、すべての職場において「事業主行動計画」を策定するよう事業主に働きかけを行う。
- 7) 事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握し、差異の要因を分析するよう事業主に働きかける。

<sup>2</sup> 性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン（第6回中央執行委員会確認／2016.3.3、@RENGO／2017.11.17）

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（2022年改定版）（@RENGO／2022.8.18）

<sup>3</sup> ・「仕事の世界における暴力とハラスメント」対策に関する連合の考え方（第14回中央執行委員会確認／2018.9.21）

・女性活躍推進法が定める一般事業主行動計画に関する連合の取り組みについて（第10回中央執行委員会確認／2022.7.22）

・改正育児・介護休業法に関する連合の取り組み（第2回中央執行委員会確認／2021.11.18）



- |  |
|--|
| 8)「男女の賃金の差異」の公表に際しては、「説明欄」に賃金の差異の要因・是正に向けた取り組みの記載を促し、労使で改善に取り組む。<br>9)事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会などを開催する。 |
|--|

(2) 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、カスタマー・ハラスメントや就活生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の取り組みを進める。その上で、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やガイドラインを確認し、その内容が法を上回る禁止規定となるようさらなる取り組みを進める。

- |   |
|---|
| 1) 労働施策総合推進法で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が 2022 年 4 月 1 日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドライン <sup>4</sup> にもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、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。<br>2) 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。<br>3) 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。<br>4) 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。<br>5) L G B T 理解増進法が 2023 年 6 月に施行されたことから、性的指向・性自認（S O G I）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適用を求める。<br>6) 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。<br>7) 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。 |
|---|

(3) 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（2025 年 4 月から順次施行）について、周知徹底とあわせて改正内容が実施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<sup>5</sup>にもとづき、以下の課題の是正・解決に取り組む。

- |   |
|---|
| 1) 2025 年 4 月から順次施行される改正育児・介護休業法で定める法改正の内 |
|---|

<sup>4</sup> ハラスメント対策関連法を職場で活かし、あらゆるハラスメントを根絶するための連合の取り組みについて（ガイドライン含む）（第 4 回中央執行委員会確認／2020.1.23、@RENGO／2020.1.24）

<sup>5</sup> 「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）

- 容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、労使協議を行う。
- 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。あわせて、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ない運用になっていることを確認する。
  - 5) 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。
  - 6) 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、2022年10月1日施行の出生時育児休業（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。
  - 7) 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。
  - 8) 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、2022年4月1日施行の「くるみんプラス」の取得をめざす。
  - 9) 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。
  - 10) 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。

#### （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

- 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、集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み 「集团的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み」<sup>6</sup>では、周

<sup>6</sup> 集团的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み(第14回中央執行委員会確認/2024.11.21)

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、連合全体で統一的な取り組みの展開が必要不可欠である。2025 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、2025 春季生活闘争の機会を捉えて、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、過半数に満た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、処遇改善、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、雇用形態に関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、連合の「組織拡大・強化の取り組み状況調査」（実施時期 2024 年 12 月～2025 年 2 月）を最大限活用し、すべての加盟組合の回答集約を徹底するとともに、集团的労使関係、組織拡大の意義を浸透させる取り組みを組織横断的に進める。

## 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。連合の考え方<sup>7</sup>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、連合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。

- 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。

<sup>7</sup> 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）

- 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。

## 7. 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推し進める。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ーまもる・つなぐ・創り出すー」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」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 2025 年度予算編成実現と 2025 年度税制改正実現の取り組み（物価上昇にともなう所得税の課税最低限の引き上げなど）
- 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) 被用者保険の適用拡大や 3 号制度の将来的な廃止など公的年金制度の改正や、医療・介護、子ども・子育て支援など社会保障サービスを担う人材の処遇改善に向けた取り組み
- 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処遇改善の取り組み

## II. 2025 春季生活闘争における取り組み経過

### ◇連合本部

#### 1. 取り組み経過

##### (1) 闘争体制の確立と交渉の経過

2025 春季生活闘争方針策定に先立ち、連合リビングウェイジについて、前回改定の 2021 年時の考え方を踏襲しながら物価変動や生活スタイルなど様々な情勢の変化を踏まえ、「2024 連合リビングウェイジ」（2024 年 9 月）として改定した。併せて連合「賃金水準検討プロジェクト・チーム」最終答申（2024 年 7 月 19 日）にもとづき、〈賃金要求指標パッケージ〉の「到達目標水準」「最低到達水準」等を見直した。第 94 回中央委員会（2024 年 11 月 28 日）による 2025 春季生活闘争方針確認により闘争体制を確立した後、中央闘争委員会および 5 つの部門別共闘連絡会議、労働条件・中小労働委員会／担当者会議において交渉状況等を共有しつつ、闘争を進めた。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位置づけすべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージをわが国に定着させるため、社会的なうねりをつくっていくことを確認し、交渉に臨んだ。

## (2) 中小組合支援の取り組みなど

「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を積極的に活用し、賃上げ原資の確保に向けた価格転嫁が重要であること、労働組合自らが賃金実態を把握する必要があることを、構成組織・地方連合会に対する闘争方針説明の中で特に強調した。実態は 2024 年度「労働条件等の点検に関する調査（全単組調査）」（2025 年 2 月）で把握し、構成組織・地方連合会による単組の要求書策定に向けた活用・支援を促した。

「2025 春季生活闘争 格差是正フォーラム」（2024 年 12 月 4 日）を開催し、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を周知するためのチェックリストの活用を呼びかけ、労務費の価格転嫁を着実に進め賃上げできる環境整備の重要性を共有した。また、取引の適正化実現をめざし、日本商工会議所（3 月 7 日）、中小企業団体中央会（3 月 21 日）、中小企業家同友会全国協議会（3 月 10 日）等、中小企業団体との意見交換を行った。加えて、経済産業省／中小企業庁（6 月 5 日）および公正取引委員会（6 月 27 日）への要請行動を実施した。

中小企業が賃上げをできる環境を整えるため、政府の「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」に参画し、「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを推進した。

## (3) 政策・制度実現の取り組み

### ・重点法案対応および重点政策実現の取り組み

6 月 22 日に閉会した第 217 通常国会では、最重点法案とした「2025 年度予算」「税制改革関連法」など計 18 本の法案について、各政党や衆参通じた連合出身議員政治懇談会への働きかけ、連合フォーラム議員との連携を通じて法案審議に対する取り組みを実施した結果、16 本が可決・成立、医療法改正法案など 2 本が継続審議となった。審議の過程では、2025 年度予算、年金制度改革、下請法、給特法などの改正において法案修正が行われるなど、国会のあり方に変化が見られた。加えて、連合フォーラム議員の尽力により、多くの法律改正において、連合要求が盛り込まれた附帯決議が採択された。

なお、連合が長年求めてきた選択的夫婦別氏制度は、立憲民主党が提出した「民法の一部を改正する法律案」、日本維新の会が提出した「婚姻前の氏の通称使用に関する法律案」、国民民主党が提出した「民法の一部を改正する法律案」が衆議院法務委員会において審議入り（5 月 30 日）したが、今次国会ではいずれも成立せず、継続審議となった。

第 19 回中央執行委員会（4 月 17 日）で確認された「2025 年度 連合の重点政策」については、国民民主党（5 月 9 日）、立憲民主党（5 月 20 日）、首相官邸（5 月 23 日）、公明党（5 月 28 日）、社民党（5 月 29 日）、財務省（5 月 29 日）、自民党（6 月 18 日）に対して、要請を実施した。

## (4) 社会対話の促進および大衆行動

経団連（1 月 22 日）、日本商工会議所（3 月 7 日）、中小企業家同友会全国協議会（3 月 10 日）、全国中小企業団体中央会（3 月 21 日）との意見交換の機会をとらえ、春季生活闘争に臨む連合の考え方を主張するとともに取引適正化の必要性について共有した。

「政労使の意見交換」が開催された（11 月 26 日、3 月 12 日、5 月 22 日）。連合は政府に対し、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」や 2026 年 1

月1日に施行される「中小受託取引適正化法／旧：下請法」、「受託中小企業振興法（振興法／旧：下請振興法）の周知徹底、重点支援地方交付金の積極的な活用促進をはじめ、賃上げに向けた基盤整備を求めるとともに、地域別最低賃金を「一般労働者の賃金の中央値の6割水準」とする連合の中期目標などについて意見表明した。

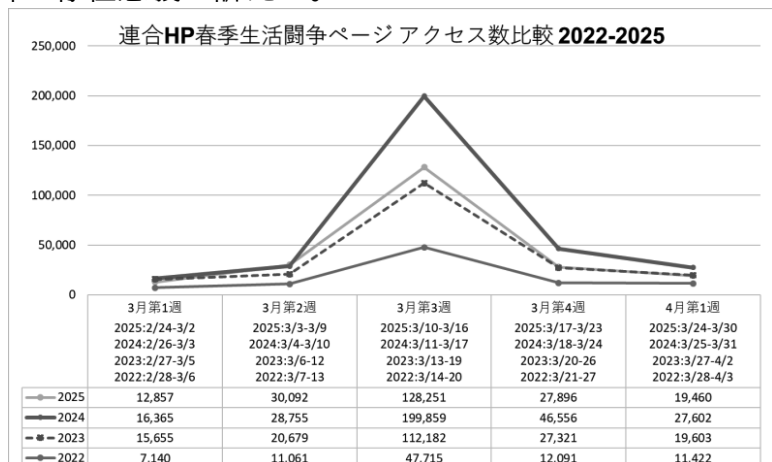
また「新しい資本主義実現会議」（2月27日、3月28日、4月23日、5月14日、6月6日、6月13日）にも参画し、連合は、中小組合や有期・短時間・契約等で働く労働者への持続的な賃上げに向けた課題整理の重要性等について発言した。

さらに、連合が要請してきた政労会見が16年ぶりに開催された（4月14日）。連合は、米国の関税政策をめぐる動向に触れ、労働者は経済の先行きに不安を感じており、賃上げ機運に水を差すことにならぬよう、政府としての最大限の善処を求めるとともに、持続的な賃上げの環境整備、地域活性化、女性活躍推進などについて意見交換を行った。

構成組織・組合の要求策定・交渉を支援するため、賃金相場波及につながる各種情報を適宜公表した。要求・回答集計結果公表の記者会見を共闘連絡会議と合同で開催するなど、部門ごとの交渉環境の醸成と社会的波及の強化に努めた。

2025 闘争開始宣言 2.6 中央集会、連合全国一斉アクション 2.27 中央集会・アクションデモ、3.8 国際女性デー全国統一行動中央集会、4.4 中小組合支援共闘集会、連合アクション全国賃上げ波及 5.27 街頭アピール行動を開催して機運を高めた。また「連合アクション」の活動と連動しながら、中央では街頭アピール行動（12月4日、2月6日、2月27日、4月4日、5月27日）を実施し、労働組合づくりのPRブースを設置して労働組合の存在意義を訴えた。

全国で 2025 闘争のローガン「みんなでつこう！賃上げがあたりまえの社会」「みんなでつこう！働く仲間の労働組合」にそった街頭アピール行動・音源データ活用および要求・回答集計結果のSNS等発信などで、社会に向けた周知を行った。連合HP春季生活闘争ページのアクセスは、2024 闘争に引き続き社会的注目度が高かった。



## 2. 具体的な要求項目にかかわる回答結果（第7回（最終）回答集計：7月1日時点）

### （1）要求・妥結状況

要求を提出した組合は6,482組合、うち月例賃金改善（定昇維持含む）を要求した組合は5,599組合となった。

妥結済組合は5,475組合、うち賃金改善分を獲得した組合は3,189組合となり、昨年同時期比59組合増となった。一方、定期昇給相当分のみ確保あるいは定期昇給相当分未確保の組合は少数（2.1%）であった。なお、約40.0%の「確認中」の組合の大半は定昇と賃上げ分が分離できないケースだと思われるが、実質的な賃金改善を獲得できているところも多く含まれていると推測する。

回答速報を、前倒しで発信し、2月末から組織内での情報共有をはかった。

## (2) 賃上げ

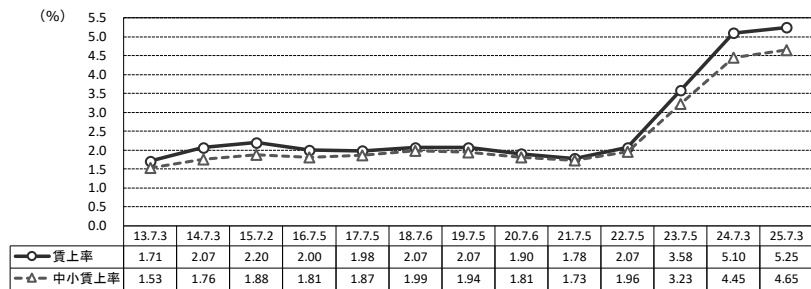
### ①平均賃金方式

平均賃金方式で要求・交渉を行った組合のうち 5,162 組合（昨年同時期比 122 組合減）が回答を引き出し、その加重平均は 16,356 円・5.25%（同 1,075 円増・0.15 ポイント増）となった。

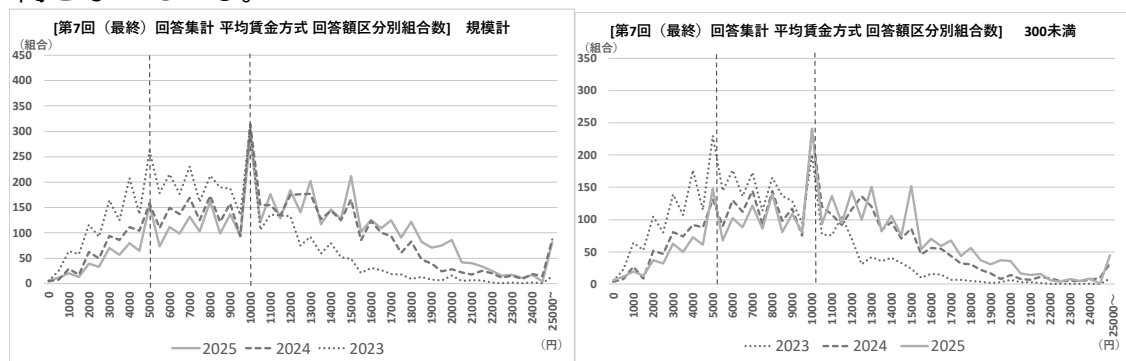
賃上げ分が明確に分かる 3,594 組合（同 45 組合減）の賃上げ分の加重平均は 11,727 円・3.70%となった（同 1,033 円増・0.14 ポイント増）。300 人未満の中小組合で賃上げ分が明確に分かる 2,285 組合の賃上げ分は 9,468 円・3.49%（同 1,212 円増・0.33 ポイント増）となった。

また、回答額のヤマをみると、以下の図のとおり、規模計でも 300 人未満の中小組合でも 10,000 円に集中しており、賃上げの定着の傾向がみられる。また、2 番目の集中回答額に着目すると、規模計でも 300 人未満の中小組合でも 15,000 円となっている。

2013以降の第7回回答集計結果の推移



※各年データは平均賃金方式（加重平均）による定昇相当込み賃上げ率



回答額の四分位分散係数の推移をみると、規模計および 300 人未満ともに 2023 闘争から 2025 闘争にかけて縮小した。

回答額の四分位分散係数の推移

第 7 回集計	2023	2024	2025
規模計	0.346	0.353	0.325
300 人未満	0.382	0.336	0.341

### ②個別賃金方式

個別賃金方式で要求・交渉を行った組合のうち、A方式<sup>8</sup>35 歳の引き上げ額・率は、10,904 円・3.94%（同 2,226 円増・0.74 ポイント増）、同 30 歳は 10,479 円・4.08%（同 2,021 円増・0.69 ポイント増）、B方式<sup>9</sup>は 35 歳が 16,557 円・6.03%（同 2,581 円増・0.88 ポイント増）、同 30 歳が 17,590 円・7.23%（同 2,408

<sup>8</sup> A方式：特定した労働者（たとえば勤続 17 年・年齢 35 歳生産技能職、勤続 12 年・年齢 30 歳事務技術職）の前年度の水準に対して、新年度該当する労働者の賃金をいくら引き上げるか交渉する方式。この部分を連合は「純ベア」と定義した。

<sup>9</sup> B方式：特定する労働者（たとえば新年度勤続 17 年・年齢 35 歳生産技能職）の前年度の賃金に対し、新年度（勤続と年齢がそれぞれ 1 年増加）いくら引き上げるかを交渉する方式。

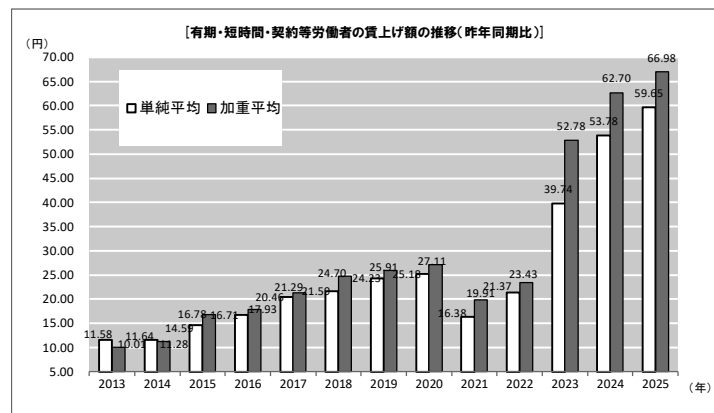
円増・0.85 ポイント増)、C方式<sup>10</sup>では、35歳の引き上げ後水準が326,332円となっている。

### ③有期・短時間・契約等労働者の賃上げ

有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、時給では加重平均66.98円(同4.28円増)、単純平均59.65円(同5.87円増)となった。平均時給は、加重平均1,219.70円、単純平均で1,213.28円となった。

月給は、加重平均10,004円・4.35%(同865円減・0.63ポイント減)、単純平均9,914円・4.32%(同777円増・0.09ポイント増)となった。

参考値ではあるが、時給・月給の賃上げ率はそれぞれ5.81%・4.35%となった。



### ④企業内最低賃金

企業内最低賃金協定の要求・交渉を行った組合は、のべ1,068組合(闘争前協定あり1,003組合・なし65組合)となった。このうち、闘争前に協約があり、基幹的労働者の定義を定めている組合の基幹的労働者の企業内最低賃金は、平均で月額194,865円/時間額1,166円、基幹的労働者の定義を定めていない場合は、平均で月額188,321円/時間額1,121円となった。

### ⑤初任給

初任給の要求・交渉を行った組合のうち、高卒/生産技能職の改定額・率は11,619円・6.24%(同1,626円増・0.53ポイント増)、高卒/事務技術職の改定額・率は10,373円・5.51%(同344円増・0.15ポイント減)、大卒/事務技術職の改定額・率は11,639円・5.14%(同321円減・0.42ポイント減)となった。

### ⑥夏季一時金

フルタイム組合員一人あたり平均(加重平均)で、年間月数で5.11月(同0.02月増)、年間金額で165万685円(同11,962円減)となった。

短時間労働は平均(加重平均)で、年間月数で1.53月、年間金額で13万796円となり、契約社員は平均(加重平均)で、年間月数で2.57月、年間金額で40万5,989円となった。

## (3)「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

### ①長時間労働の是正

2025闘争では新たに「所定労働時間の短縮」に向けた取り組み(具体的には「休日増」「1日の所定労働時間の短縮」)について設問を設けたところ、前進があり数字を把握できている組合の単純平均は、年間3.6日の休日増、1日13.2分の短縮であった。

<sup>10</sup> C方式：個別銘柄で、引上げ後の水準をいくらにするかを要求する方式



## ②すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

「正社員への転換ルールの整備と運用状況点検」などのすべての項目で回答・妥結件数は昨年とほぼ同数であった。

## ③ジェンダー平等・多様性の推進

改正育児・介護休業法が2025年4月から順次施行されることを踏まえ、多くの組合が「育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備」に取り組んだ。また、「次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進」「あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み」を中心に多くの組合で前進が見られた。

### ◇連合島根

#### 1. 要求結果について

- (1) 加重平均で、要求組合数 85 組合、要求額 18,159 円と前年を 2,943 円上回り、過去最高の要求結果となった。
- (2) 連合本部・連合島根や各構成組織の要求方針に則り、県内での要求水準の決定を図った。前年度に引き続き大手準拠や追従の流れからの離別を強く意識し、すべての組合は月例賃金にこだわった闘いを推進した。なお、各構成組織・単組の要求書提出については、前年をやや下回る要求スピードであった。

#### 2. 妥結結果について

- (1) 加重平均による妥結状況は、妥結組合数 71 組合、妥結額は 13,545 円と前年を 3,120 円上回り、過去最高の妥結結果となった。
- (2) 交渉状況については、当初は例年並みのスピード感はなく、前年と同様の鈍い妥結スピードで推移し、連合島根として春闘速報を通じた情報公開に努めてきた。
- (3) 妥結水準は、要求水準と同じく加重平均・単純平均・地場組合ともに過去最も高い妥結額であることに加え、ほぼすべての業種において前年を上回る結果となった。
- (4) 今次闘争においても、連合島根は各種データや情報の開示に努め、中小共闘に注力した闘争を展開した。闘争期間において、交渉・妥結状況について毎月の執行委員会での確認や、春闘速報を広く公開する「2025 春季生活闘争 F A X 速報」を発信するなどの具体的で連動性のある対応を行った。

#### 3. 地域別最低賃金の取り組みについて

中央最低賃金審議会から A・B ランク 63 円、C ランク 64 円の引き上げ目安が示された。また、島根地方最低賃金審議会は、目安プラス 8 円とし、「71 円」の引き上げ、時間額 1,033 円とし、11 月 17 日から発効することで結審した。専門部会で全会一致とならなかったため本審としての採決を行い、賛成多数（使側反対）で 4 項目の付帯決議付きの結審となった。

#### 4. 特定（産業別）最低賃金の取り組みについて

必要性審議の要件を満たさないことから審議を見送った、百貨店・総合スーパーマーケットを除く 5 業種において「66 円～71 円」の引き上げで全会一致で結審となっている。

一方で、労使間協定における企業内最低賃金が特定（産業別）最低賃金と切迫しており引き上げ額に限度があるケースが今年度も発生した。

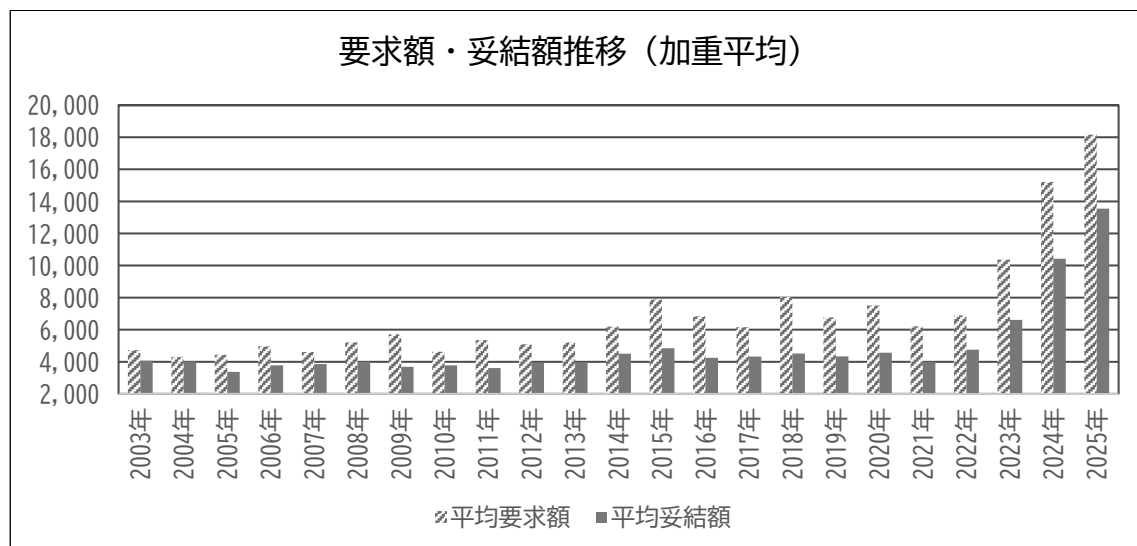
## 5. 連合島根の要求と妥結状況表

### ○加重平均(組合員一人あたりの賃上げ額)

	全体 組合数	要 求			妥 結		
		組合数	金額	率	組合数	金額	率
2025	125	85	18,159	5.87	71	13,545	4.75
2024	125	83	15,216	5.76	79	10,425	4.55
前年対比	0	+2	+2,943	+0.11	-8	+3,120	+0.20

### ○単純平均(一組合あたりの賃上げ額)

	全体 組合数	要 求			妥 結		
		組合数	金額	率	組合数	金額	率
2025	125	85	16,959	6.09	71	11,229	4.88
2024	125	83	14,808	5.88	79	8,914	3.42
前年対比	0	+2	+2,151	+0.21	-8	+2,315	+1.46



## 6. 地場組合における要求と妥結状況表

### ○加重平均(組合員一人あたりの賃上げ額)

	組合数	要 求			妥 結		
		組合数	金額	率	組合数	金額	率
2025	84	60	18,577	6.14	46	11,550	5.38
2024	84	55	16,983	6.99	50	9,865	4.23
前年対比	0	+5	+1,594	-0.85	-4	+1,685	+1.15

### ○単純平均(一組合あたりの賃上げ額)

	組合数	要 求			妥 結		
		組合数	金額	率	組合数	金額	率
2025	84	60	17,356	6.58	46	9,888	5.20
2024	84	55	15,195	6.50	50	8,047	3.06
前年対比	0	+5	+2,161	+0.08	-4	+1,841	+2.14

### Ⅲ. 2025 春季生活闘争に対する評価

#### ◇連合本部

##### 1. 全体的な受け止め

- (1) 2025 春季生活闘争では、2 年連続で定昇込み 5% 台の賃上げが実現した。定昇除く賃上げ分は過年度物価上昇率を上回った。賃金・経済・物価を安定した巡航軌道に乗せる正念場であるとの認識のもと、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」の重要性について、中長期的視点を持って粘り強く真摯に労使交渉した結果である。新たなステージの定着に向け前進したと受け止める。
- (2) こうした結果に結びついた主な要因について、連合としてのマクロレベルの視点から整理しておく。

##### <経済情勢>

- ・物価が引き続き高止まりする中で、物価を上回る賃上げへの期待が大きかった。
- ・多くの産業・企業で人手不足が一段と強まった。

##### <社会情勢>

- ・中央における政労使の意見交換や地方版政労使会議などを通じ、賃上げと適正な価格転嫁の必要性について社会的機運が醸成できた。
- ・産業間や企業規模、雇用形態間などの格差についても注目度が高まり、連合が目安として掲げた「5%以上」など世間水準を意識した動きが強まった。

##### <労使のコミュニケーション>

- ・「未来づくり春闘」を積み重ねてきたことで、経済団体や中小企業団体との問題意識の共有が深化し、企業の労使間においても「人への投資」や継続的な賃上げの必要性について認識を深めることができたところが増えた。

##### <運動面>

- ・連合の闘争方針を受けて、幅広い産業で積極的な賃上げ要求作りが進んだ（2024 要求集計：全体 5.85%、中小 5.97%→2025 要求集計：全体 6.09%、中小 6.57%）。積極的な要求と粘り強い交渉が結果に結びついた。
- ・「みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会」のスローガンを掲げ、アピール行動と積極的な情報発信を全国で展開し、賃上げの社会的機運の醸成や労働組合のない企業などへの波及にも努めた。

##### 2. 働く者の生活向上につながるか

- (1) 2022 春季生活闘争より、日本の実質賃金の長期低下傾向を反転させることを一つの目標として「未来づくり春闘」を掲げてきた。2024 年度の消費者物価（総合）は 3.0%と要求検討時点の見通しより上振れした。2025 年度については政府 2.0%<sup>11</sup>、日本銀行 2.2%<sup>12</sup>の見通しとなっている。賃上げ分は全体で 3.70%、中小で 3.49%となっている。賃上げ反映後の日本全体の実質賃金の動向を注視しつつ、次年度以降の取り組みにつなげていく必要がある。
- (2) 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あることを踏まえ、今年の方針では、すべての労働者の生活向上をめざし賃上げ原資の配分に関与することを掲げて取り組んだ。その結果、賃上げの配分に変化があったとの報告もある。労働組合は、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て、賃上げ後の賃金カーブを

<sup>11</sup> 内閣府「経済見通しと経済財政運営の基本的態度」（2025 年 1 月 24 日） 消費者物価指数（総合）

<sup>12</sup> 日本銀行「経済・物価情勢の展望」（2025 年 5 月 1 日） 消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）

点検する必要がある。また、賃上げ後の賃金と社会保障給付・公共サービスなどでライフステージに対応した生活ができるのか点検し、政策面とあわせて総合的な生活改善の取り組みを強化する必要がある。

### 3. 格差是正は進んだか

- (1) 2025 春季生活闘争では、賃上げと価格転嫁・適正取引における格差解消をセットで進めていくとの方針のもと取り組みを進めた。多くの中小組合で格差是正を含めた積極的な要求が提出され、価格転嫁・適正取引の取り組みについてもすそ野が広がり、産業特性などを踏まえ様々な取り組みが展開された。賃上げの分散係数は、2年連続で縮小した。
- (2) 中小組合の賃上げは、昨年より 0.20 ポイント上昇するなど健闘した。金額でも全体平均を超える組合が着実に増加し、賃上げのすそ野が広がった。一方、引き上げ率・額とも全体平均を下回り、格差拡大に歯止めをかけるには至らなかった点は課題である。賃金水準全体を押し上げ、格差是正を実現するためには、適切な価格転嫁・適正取引、および「人への投資」「未来への投資」を通じた生産性の向上などにより賃上げの原資を生み出し、生産性三原則にもとづき成果の公正な分配を徹底していく必要がある。
- (3) 有期・短時間・契約等労働者の時給の引き上げ率は 5.81%と、フルタイム組合員の平均賃金方式の賃上げ率 5.25%を上回り、連合が時給の集計を開始した 2000 年代中盤以降の最終集計結果と比べ最大の引き上げとなった。仲間を増やし、「働きの価値に見合った賃金水準」をめざし引き続き格差是正に取り組むとともに、今年の法定最低賃金の引き上げを通じ労働組合のない企業で働く労働者の賃金の底上げにも波及させる必要がある。
- (4) 男女間賃金格差の実態把握・要因分析および、雇用管理区分で異なる手当などが間接差別にあたらないか実態を点検し、是正に向けて取り組んだ。引き続き、企業規模にかかわらず、すべての企業で「事業主行動計画」が策定されるよう働きかける必要がある。また、「男女の賃金の差異」の公表の際は、「説明欄」に賃金差異の要因・是正に向けた取り組みの記載を促し、労使で改善に取り組む必要がある。

### 4. 働き方の改善は進んだか

- (1) 働き方の改善についても、産業・企業の特性を踏まえた要求と交渉が展開された。休日数の増加や所定労働時間の短縮、勤務間インターバル制度の導入など長時間労働の是正や、基本給など賃金決定ルールの整備や一時金支給など同一労働同一賃金の実現に関する取り組みや、無期転換の促進、全従業員対象の企業内最低賃金引き上げなど有期・短時間・契約等労働者の雇用安定と処遇改善が着実に前進している。また、定年年齢の引き上げや 70 歳までの就業確保や治療と仕事の両立支援、不妊治療を対象とする特別休暇の創設など、様々な取り組みが行われている。引き続き「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に取り組む必要がある。
- (2) 2025 年 4 月 1 日より順次施行される改正育児・介護休業法で定める、3 歳以降の柔軟な働き方に係る制度の導入などに向け、各組合で取り組んだ。引き続き、子に障がいがある場合・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配慮を求めるなど、誰もが仕事と育児・介護を両立できる職場の構築に向けた取り組みを推進することが重要である。

## ◇連合島根

### 1. 要求結果について

- (1) 要求水準は、過去最高水準となったが、連合島根の賃上げ要求水準を「6%以上」を掲げ、各構成組織・単組が、物価上昇が生活に与えている影響を加味し、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開した結果が、水準の高い要求金額へとつながったものとする。
- (2) 特に中小・地場組合が全体の平均を上回っていることから、今次闘争に対する強い覚悟が感じられた要求となり、また、「底上げ」「底支え」「格差是正」実現に向けた粘り強い交渉が展開されたものとする。

### 2. 妥結結果について

- (1) 妥結水準は、加重平均で5%には届かなかったが、各単組の粘り強い交渉により、昨年を超える結果となり、過去最高水準となった。「みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会」を掲げる中で、物価高・価格転嫁の課題を意識した結果であるとする。
- (2) 地場組合の妥結状況では、要求段階において全体集計を上回る要求水準であったが、価格転嫁が進んでいない企業もあり、妥結段階では全体集計を下回る結果となった。原材料費等の価格転嫁に加えて、労務費の価格転嫁をさらに進めていく必要があるとする。
- (3) 前年に引き続き、企業規模間や業種間で額差が大きくなっており、二極化の傾向がみられる結果となった。また、全国の集計結果から、地方と中央との水準にも大きな差が生じる結果となった。

### 3. 地域別最低賃金について

- (1) 中央最低賃金審議会から「Bランク 63 円」の引き上げ目安が示された。本年度の目安は過去最高額であり、今次の春季生活闘争の成果を未組織の労働者へと波及させ、社会全体の賃金底上げにつながり得る点は評価できる。物価上昇が続く中、最低賃金近傍で働く労働者の暮らしを守るという観点では十分とは言えないが、公労使で真摯な議論を尽くした結果として受け止める。
- (2) 島根地方最低賃金審議会においては、「71 円」引き上げることで結審したが、引き上げ額については 47 都道府県の中で高水準であり、前年に引き続いての地域間格差を縮小することができた。また、長年目標として掲げてきた「誰もが時給 1,000 円」の実現を達成することができた。

また、結審にあたり、使用者側の支払い能力に加えて、賃上げ準備ができない企業に対して、発効日を法定通りとはせず、結審日から3か月後に後ろ倒しする異例の対応をとった。このことは、労働者側として一定使用者の主張に寄り添いつつも一日も早く適用とする日程についてギリギリの判断であった。なお、本対応は今年度に限ってのことであり、来年度以降は法定通りを求めていくこととする。

### 4. 特定（産業別）最低賃金について

審議にあたっては、地域別最低賃金に対する優位性の確保を強く意識するとともに、島根県最低賃金引き上げ水準の堅持以上を引き上げ目標として審議に臨んだが、近年の島根県最低賃金の大幅な引き上げや産業毎の業績等により、一部の業種で目標を達成することができなかった。

また、引き上げ額に限度があるケースが今年度も発生したことについては、連合島根として、産別最低賃金対策委員会や産別組合とさらに課題共有しながら来年度審議に向けての対応をしていかなければならないと考える。今後も基幹産業である産業別最賃の意義と存在感をきちんと評価できる結果を目指して引き続き取り組んでいく。

なお、特定（産業別）最低賃金の新設にあたっては、当該産別と連携しながら、取り組みを進めていくこととする。

5. 年齢階層別の賃金上昇率において、近年、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ある。2025 年は若年層の賃金の伸びが更に高まるとともに、40 代でも上昇するなど賃金上昇に広がりが見られたことから、各組織において、賃上げ後の賃金カーブを今一度点検する必要があると考える。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ことから、労働組合として賃上げ原資の配分にもしっかりと関与する必要がある。

6. 物価高騰が生活を直撃しており、実質賃金が前年を下回っている状況において、実質賃金が継続的に上昇し経済が安定的に上昇する新たなステージへの転換を確実なものとするためには、次年度以降も賃上げを継続することで中期的に実質賃金を向上させていく必要がある。2026 春闘の方針論議の中で今後の方向について検討していきたい。さらに、生産年齢人口の減少と労働市場、また、低廉な賃金で働く労働者の増大を食い止めつつ、島根県の産業の発展をしていくために更に知恵を絞らなければならない。連合本部とも連携し、労働条件の向上につなげていく。

すべての働くものの安心・安定した労働条件の確立に向け、今後も継続した運動を展開していく。

#### IV. 2026 春季生活闘争に向けて

1. 「人への投資」と月例賃金の改善を中期的に継続することの重要性

(1) 物価を安定させ、積極的な人への投資によって実質賃金が継続的に上昇し経済が安定的に上昇する新たなステージをしっかりと社会に定着させるには、この賃上げの流れを中期的に継続することに加えて、格差是正の大きなうねりを創り出していくことが重要である。この3年間で名目賃金の上昇率は加速したものの、物価高などにより生活がよくなったと感じている人は少ない。現在、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てる局面に移行できるかどうかの岐路にある。政府には、変動の激しい国内外情勢に対応した適切なマクロの経済社会運営を求める。

(2) 今後の国民所得の分配について、物価を上回る賃上げにとどまらず、社会全体の生産性の伸びに応じて日本全体の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、分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざすべきである。

2. 付加価値の適正分配と格差是正など「基盤強化」の取り組み

(1) 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必要がある。適切な価格転嫁・適正取引は道半ばであり、今次闘争における公的分野を含めた「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」の取り組みをさらに強化し、中小企業や有期・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」に引き上げることをめざす。

- (2) 中小企業を取り巻く経営環境が大きく変化するなか、「人への投資」を政策的に支援するとともに、自動化や省力化への助成や税制優遇などで生産性を高め、企業を持続的に発展させる必要がある。また、公正取引委員会や中小企業庁の実態調査などを踏まえ、適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを徹底するとともに、政府に対して官公需における価格転嫁の取り組み強化を求める。今国会で成立した下請代金法・下請振興法の改正などの周知・活用を通じて取り組みを強化する。
- (3) 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。要求作りに先立って、社会的指標との比較などを行い、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正などに取り組む。また、労働組合として賃上げ原資の配分にもしっかりと関与する必要がある。
- (4) 闘争方針の中の「基盤整備」の取り組みは、通年を通じた労使協議の積み重ねが重要であり、春季生活闘争の回答結果にも影響する。構成組織は、春季生活闘争期の加盟組合支援に加え、中小組合などを念頭に付加価値の適正分配と格差是正にむけた通年の組合活動の促進・支援を行う必要がある。連合は、政府、政党、経営者団体との懇談会などを通じ、政策実現と産業・企業が取り組みやすい環境づくりを進める。

### 3. 賃金水準闘争の強化

- (1) 格差是正には、社会的指標を踏まえためざすべき賃金水準を明確に意識して取り組む必要がある。今次闘争から見直しを行った賃金指標パッケージについて最新の統計で更新していくとともに、構成組織における国家資格などを有する職種の個別賃金水準の目標設定などを支援していく。
- (2) 連合リビングウェイジについて、9月を目途に簡易改定を行う。

### 4. 働き方の改善の取り組みについての相乗効果の発揮

- (1) 人手不足の傾向がより一層強まるなかで、誰もが健康で安全に働き生活することができるよう働き方の改善についても、“春闘メカニズム”を通じて社会の流れを主体的に作り出していく必要がある。また、休日増などについては、サプライチェーン全体でまとまって動かしていくことが有効であるが、現行水準や交渉時期の違いなども考慮して取り組む必要がある。共通する課題に取り組む構成組織同士が連携することで相乗効果が発揮できるよう、部門別共闘連絡会や担当者会議などの場を活用して早めに情報交換を行う。

### 5. 社会対話の推進や闘争の進め方など

- (1) 政労使の社会対話を通じて、中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有することは重要であり、今後も経済団体との意見交換や政府会議体への参画、政労会見などを通じ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に取り組む。地方版政労使会議については、会議の名称、参加者、開催時期、開催方法などを一定程度そろえて実施した。地方連合会からのアンケート調査結果などを踏まえ改善をはかるとともに、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。
- (2) 中央・地方での集会や記者会見、またSNSの活用など、例年以上に積極的な情報発信をおこなった結果、マスコミをはじめとして社会的な注目度を高めることができた。「2025 春季生活闘争における連合アクション」の取り組みについて

も、継続的な賃上げや価格転嫁、格差是正、組織拡大などに向けた社会的機運の醸成につながった。また、昨年の経験から、中央と地方の行動を連動させるために十分な準備期間を確保したことで、統一的な取り組みの展開につながった。

- (3) 賃上げと組合づくりをスローガンに掲げ、街頭アピール行動や労働相談、オルガナイザーによる未組織企業オルグを集中的に実施した結果、組合づくりに関する相談件数が90件を超え、組織化に向けた進展と機運醸成がはかられた。また、中小企業を中心とした約800社におよぶ未組織企業への集中オルグでは、訪問先の賃上げ動向、価格転嫁状況の把握や連合のプレスリリースを通じて労働組合の必要性の認識を高めた。引き続き、集中企業オルグや労働相談からの組織化に取り組むとともに、今後、策定する「組織拡大プラン2030」フェーズⅡにおいて、「春季生活闘争と組合づくり」を重点活動として深化・強化させる。
- (4) この間4回行ってきた「未来づくり春闘」について、第三者の視点から客観的に評価し、課題提起をしていただく場を設置し、2026春季生活闘争の検討につなげる。



# 2025連合島根春季生活闘争賃上げ情報

2025年6月30日 現在

[加重平均]

連 合 島 根

全体組合集計	組合数	要求			妥結			昨年実績	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
	125	85	18,159	5.87	71	13,545	4.75	10,425	4.55

全体規模別	組合数	要求			妥結			昨年実績	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
A (1～99)	59	37	15,435	6.33	28	8,374	4.53	7,992	2.68
B (100～299)	26	21	19,707	7.17	18	12,672	5.74	10,601	5.00
C (300以上)	40	27	18,070	5.69	25	14,202	4.61	10,664	4.66

地場組合集計	組合数	要求			妥結			昨年実績	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
	84	60	18,577	6.14	46	11,550	5.38	9,865	4.23

地場規模別	組合数	要求			妥結			昨年実績	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
A (1～99)	58	36	15,435	6.33	27	8,191	4.45	7,966	2.65
B (100～299)	20	18	19,841	7.27	15	12,568	5.79	10,361	5.30
C (300以上)	6	6	18,793	5.53	4	12,094	4.93	10,615	4.27

業種別集計	組合数	要求			妥結			昨年実績	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
<b>A 金属</b>	<b>47</b>	<b>35</b>	<b>19,143</b>	<b>6.51</b>	<b>32</b>	<b>14,234</b>	<b>5.83</b>	<b>12,503</b>	<b>5.11</b>
a a 鉄鋼・金属	11	10	21,256	6.82	10	16,471	5.86	15,307	5.32
a b 一般機械	14	14	19,228	—	13	10,745	—	9,869	—
a c 電気機器	4	2	18,924	7.78	1	5,000	—	9,284	4.40
a d 輸送機器	9	4	17,411	6.17	4	15,570	6.28	13,156	5.48
a e 化学・繊維	7	5	16,299	5.60	4	13,533	5.22	9,418	3.84
a f 食品・飲料	2	0	—	—	0	—	—	5,567	—
<b>E 交通・運輸</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>16,669</b>	<b>6.36</b>	<b>13</b>	<b>13,633</b>	<b>4.74</b>	<b>9,612</b>	<b>3.32</b>
e a 鉄道・バス	15	13	18,077	6.36	10	14,670	5.21	10,940	3.32
e b 運輸・貨物	7	5	15,250	—	3	12,489	4.23	8,213	—
<b>F サービス・一般</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>12,165</b>	<b>3.41</b>	<b>7</b>	<b>11,548</b>	<b>5.92</b>	<b>6,535</b>	<b>2.61</b>
f a サービス業	13	8	12,165	3.41	7	11,548	5.92	6,652	2.68
f b 自動車学校	3	0	—	—	0	—	—	3,826	1.60
<b>G 情報・出版</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6,000</b>	<b>2.86</b>	<b>2</b>	<b>11,745</b>	<b>3.00</b>	<b>9,886</b>	<b>1.46</b>
g a 通信	2	2	6,000	2.86	2	11,745	3.00	9,886	1.46
g b 印刷	1	0	—	—		—	—	—	—
<b>H 商業・流通</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>19,674</b>	<b>7.29</b>	<b>6</b>	<b>13,677</b>	<b>4.96</b>	<b>14,236</b>	<b>5.07</b>
<b>J 建設・資材・林産</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>13,199</b>	<b>5.26</b>	<b>8</b>	<b>11,526</b>	<b>4.25</b>	<b>7,984</b>	<b>2.82</b>
j b 合板	2	1	12,700	5.98	1	13,165	6.20	—	—
j c 建設・資材	11	9	13,263	5.16	7	11,299	3.95	7,984	2.82
<b>L その他</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>18,123</b>	<b>5.85</b>	<b>3</b>	<b>13,231</b>	<b>4.01</b>	<b>5,406</b>	<b>1.09</b>

妥結組合のうち賃上げ分が明確に分かる組合（全体）

組合数	金額
45	10,114

# 2025春季生活闘争賃上げ情報

2025年6月30日 現在

[単純平均]

連 合 島 根

全体組合集計	組合数	要求			妥結			昨年実績（最終）	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
	125	85	16,959	6.09	71	11,229	4.88	8,914	3.42

全体規模別	組合数	要求			妥結			昨年実績（最終）	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
A（1～99）	59	37	15,677	6.14	28	8,864	5.05	6,929	2.30
B（100～299）	26	21	19,882	6.95	18	12,587	5.53	10,808	4.45
C（300以上）	40	27	16,355	5.60	25	12,859	4.45	10,070	3.98

地場組合集計	組合数	要求			妥結			昨年実績（最終）	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
	84	60	17,356	6.58	46	9,888	5.20	8,047	3.06

地場規模別	組合数	要求			妥結			昨年実績（最終）	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
A（1～99）	58	36	15,677	6.14	27	8,436	4.94	6,827	2.21
B（100～299）	20	18	20,360	7.22	15	12,147	5.57	10,390	5.12
C（300以上）	6	6	18,486	6.49	4	11,417	4.93	10,211	4.50

業種別集計	組合数	要求			妥結			昨年実績（最終）	
		組合数	金額	率	組合数	金額	率	金額	率
<b>A 製造</b>	<b>47</b>	<b>35</b>	<b>19,141</b>	<b>6.30</b>	<b>32</b>	<b>11,325</b>	<b>5.87</b>	<b>10,267</b>	<b>4.99</b>
a a 鉄鋼・金属	11	10	21,503	6.96	10	13,801	6.10	12,680	5.08
a b 一般機械	14	14	19,227		13	7,680		8,227	
a c 電気機器	4	2	19,589	7.78	1	5,000		7,450	4.80
a d 輸送機器	9	4	16,603	6.17	4	15,073	6.37	13,103	5.64
a e 化学・繊維	7	5	15,523	5.64	4	13,906	5.22	10,012	4.03
a f 食品・飲料	2							5,667	
<b>E 交通・運輸</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>15,405</b>	<b>6.16</b>	<b>13</b>	<b>11,592</b>	<b>4.73</b>	<b>6,366</b>	<b>2.23</b>
e a 鉄道・バス	15	13	15,907	6.16	10	11,678	4.98	5,830	2.23
e b 運輸・貨物	7	5	14,400		3	11,333	3.97	7,616	
<b>F サービス・一般</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>12,715</b>	<b>5.46</b>	<b>7</b>	<b>11,046</b>	<b>5.85</b>	<b>7,300</b>	<b>3.03</b>
f a サービス業	13	8	12,715	5.46	7	11,046	5.85	7,734	3.27
f b 自動車学校	3							3,826	1.60
<b>G 情報・出版</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6,000</b>	<b>2.50</b>	<b>2</b>	<b>11,100</b>	<b>3.00</b>	<b>7,500</b>	<b>1.46</b>
g a 通信	2	2	6,000	2.50	2	11,100	3.00	7,500	1.46
g b 印刷	1								
<b>H 商業・流通</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>19,919</b>	<b>7.67</b>	<b>6</b>	<b>11,831</b>	<b>4.72</b>	<b>12,315</b>	<b>4.58</b>
<b>J 建設・資材・林産</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>12,606</b>	<b>5.54</b>	<b>8</b>	<b>10,640</b>	<b>4.50</b>	<b>6,867</b>	<b>2.72</b>
j b 合板	2	1	12,700	5.98	1	13,165	6.20		
j c 建設・資材	11	9	12,594	5.45	7	10,279	4.16	6,867	2.72
<b>L その他</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>17,490</b>	<b>5.71</b>	<b>3</b>	<b>9,660</b>	<b>2.94</b>	<b>4,700</b>	<b>1.09</b>



## 2025年度地域別最低賃金金額改正状況

連合 労働条件・中小地域対策局

03-5295-0517

ラ ン ク	都道府 県名	2024年度	2025年度改定				2025年度決定状況					指 定 発	発効日
		最低賃金額 時間額	最低賃金額			専門部会 決定日	6条 5項	採 決	審議会 結審日	採 決			
			時間額	引上げ額	率								
A	東京	1163	1226	63	5.42%	8月7日		●	8月7日	●		10月3日	
	神奈川	1162	1225	63	5.42%	8月8日		○	8月8日	○		10月4日	
	大阪	1114	1177	63	5.66%	8月19日	有	○	—	—		10月16日	
	埼玉	1078	1141	63	5.84%	8月8日		▲	8月8日	▲	指	11月1日	
	愛知	1077	1140	63	5.85%	8月21日		▲	8月21日	▲		10月18日	
	千葉	1076	1140	64	5.95%	8月7日		●	8月7日	●		10月3日	
B	京都	1058	1122	64	6.05%	8月27日		★▽	8月27日	★▽	指	11月21日	
	兵庫	1052	1116	64	6.08%	8月8日		●	8月8日	●		10月4日	
	静岡	1034	1097	63	6.09%	8月26日		▲	8月26日	▲		11月1日	
	三重	1023	1087	64	6.26%	8月14日		◆	8月15日	◆	指	11月21日	
	広島	1020	1085	65	6.37%	8月18日		●	8月18日	●	指	11月1日	
	滋賀	1017	1080	63	6.19%	8月8日		▲	8月8日	▲☆		10月5日	
	北海道	1010	1075	65	6.44%	8月8日		●	8月8日	●		10月4日	
	茨城	1005	1074	69	6.87%	8月18日		●	8月18日	●		10月12日	
	栃木	1004	1068	64	6.37%	8月5日	有	○	—	—		10月1日	
	岐阜	1001	1065	64	6.39%	8月19日	有	○	—	—		10月18日	
	群馬	985	1063	78	7.92%	8月26日		●	8月26日	●	指	3月1日	
	富山	998	1062	64	6.41%	8月18日		●	8月18日	●		10月12日	
	長野	998	1061	63	6.31%	8月7日		▲	8月7日	▲		10月3日	
	福岡	992	1057	65	6.55%	8月20日		●	8月20日	●	指	11月16日	
	石川	984	1054	70	7.11%	8月12日		☆	8月12日	☆		10月8日	
	福井	984	1053	69	7.01%	8月12日		●	8月12日	●		10月8日	
	山梨	988	1052	64	6.48%	8月25日		○	8月27日	○	指	12月1日	
	奈良	986	1051	65	6.59%	8月9日		○	8月9日	○	指	11月16日	
	新潟	985	1050	65	6.60%	8月6日		●	8月6日	●		10月2日	
	岡山	982	1047	65	6.62%	8月20日		▲	8月20日	▲	指	12月1日	
	徳島	980	1046	66	6.73%	9月1日		○	9月1日		指	1月1日	
	和歌山	980	1045	65	6.63%	8月21日		○	8月21日		指	11月1日	
	山口	979	1043	64	6.54%	8月19日		●	8月19日	●		10月16日	
	宮城	973	1038	65	6.68%	8月8日		△☆	8月8日	△☆		10月4日	
	香川	970	1036	66	6.80%	8月20日		◆	8月20日	◆		10月18日	
	島根	962	1033	71	7.38%	8月18日		●	8月18日	●	指	11月17日	
	愛媛	956	1033	77	8.05%	9月1日	有	○	—	—	指	12月1日	
	福島	955	1033	78	8.17%	9月2日		●	9月5日	●	指	1月1日	
	C	大分	954	1035	81	8.49%	9月4日		●	9月4日	●	指	1月1日
		熊本	952	1034	82	8.61%	9月4日		□	9月4日	□	指	1月1日
山形		955	1032	77	8.06%	9月2日		○	9月3日	☆	指	12月23日	
長崎		953	1031	78	8.18%	9月2日		■	9月2日	■	指	12月1日	
岩手		952	1031	79	8.30%	8月27日		■	8月28日	■	指	12月1日	
秋田		951	1031	80	8.41%	8月25日		●	8月25日	●	指	3月31日	
鳥取		957	1030	73	7.63%	8月8日	有	○	—	—		10月4日	
佐賀		956	1030	74	7.74%	8月26日		■	8月26日	■	指	11月21日	
青森		953	1029	76	7.97%	8月28日		●	8月28日	●	指	11月21日	
鹿児島		953	1026	73	7.66%	8月29日		●	8月29日	●	指	11月1日	
高知		952	1023	71	7.46%	8月29日	有	○	—	—	指	12月1日	
宮崎		952	1023	71	7.46%	8月25日		□	8月25日	●	指	11月16日	
沖縄	952	1023	71	7.46%	8月26日		●	8月26日	●	指	12月1日		
	加重平均	1055	1121										

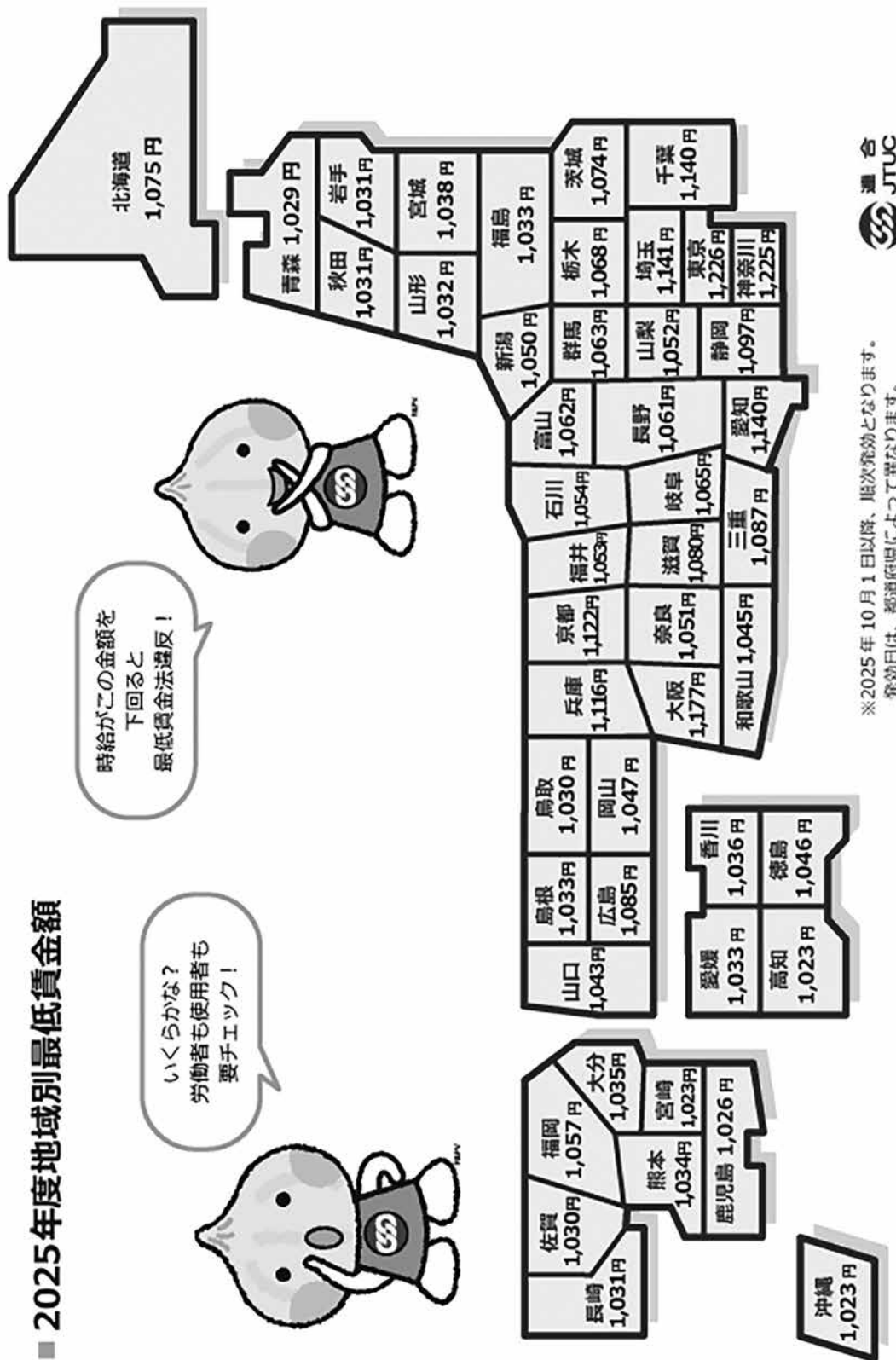
※ 決定状況表示 ○: 全会一致 ●: 使用者側反対 ▲: 労働者側反対 ☆: 使用者側一部反対 △: 労働者側一部反対 ★: 使用者側一部棄権  
■: 使用者側退席 ◆: 労働者側退席 □: 使用者側一部退席 ◇: 労働者側一部退席 ▽: 労働者側一部棄権

※ 加重平均は、厚生労働省発表による

## ■ 2025年度地域別最低賃金額

時給がこの金額を  
下回ると  
最低賃金法違反！

いくらかな？  
労働者も使用者も  
要チェック！



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

