

2026年 2月 9日

広島県中小企業団体中央会
会長 伊藤 學人 様

日本労働組合総連合会
広島県連合会(連合広島)
会長 大野 真人



2026春季生活闘争に関する要請書

平素より、広島県経済の発展と雇用の維持・創出に向け、多大なるご尽力を賜り、深く敬意を表します。

また、連合広島の諸活動にもご理解とご支援をいただき厚く御礼申し上げます。

さて、2025春季生活闘争において連合広島は、四半世紀におよ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、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ことをめざし、月例賃金の引き上げに取り組んだ結果、広島県内全体で5.48%、中小企業においても過去最高の4.83%の賃上げを実現することができ、賃上げの流れを波及させることができたものと認識しています。

しかしながら、大手企業と中小企業の賃金格差は拡大する結果となりました。

近年、物価上昇が長期化するもとで、働く者の生活は依然として厳しい状況に置かれており、賃金引き上げは、もはや一時的な対応ではなく、持続的に定着させていくことが強く求められています。直近の春季生活闘争では、一定の賃上げを実現してきましたが、実質賃金の安定的な改善や個人消費の回復には、なお課題が残されており、賃上げの流れを社会全体で確かなものとしていくことが重要です。

こうした状況を踏まえ、連合広島は、2026春季生活闘争において全体で5%以上、中小組合6%以上、有期・短時間・契約等労働者は、7%を目安に賃上げ目標を設定し、持続的な賃上げの実現を通じ、働く者の生活安定と地域経済の好循環を確立することを基本的な方向性として掲げています。名目賃金の引き上げを継続し、実質賃金の改善につなげていくことは、人材の確保・定着を図るうえでも不可欠であり、企業の中長期的な成長にも資するものと考えます。

とりわけ、地場・中小企業においては、人材確保の観点から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」に賃金を引き上げることが重要となっています。一方で、賃上げ原資の確保については、原材料費、エネルギー費、労務費などの適切な価格転嫁が進んでいないため、個々の企業努力のみでは限界があることも現実であり、「労務費を含めた適切な価格転嫁」の実現や、「サプライチェーン全体における取引の適正化」など、取引環境の整備が強く求められています。

また、賃金引き上げと生産性向上を好循環させるためには、人への投資や働きやすい職場環境の整備が不可欠です。人材育成や職場環境の改善は、企業の競争力強化につながるるとともに、地域経済全体の持続的な発展を支える基盤となるものです。

つきましては、2026春季生活闘争にあたり、貴団体におかれましても、賃金引き上げの継続と定着に向けた積極的な姿勢を示していただくとともに、地場・中小企業を含めた賃上げ環境の整備、適切な価格転嫁の促進、取引の適正化、生産性向上に資する取り組みについて、引き続きご理解とご協力を賜りますようお願いいたします。

以上

連合広島 2026 春季生活闘争方針の概要について

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“賃上げノルム”にしよう

2022春季生活闘争からスタートした「未来づくり春闘」は、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることを目標の一つとして位置づけるとともに、中長期的視点から企業の持続的成長、日本全体の生産性向上につながる「人への投資」の重要性を強く訴えてきた。「未来づくり春闘」評価委員会報告書は、「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”の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、連合全体では2年連続で5%台の賃上げを実現した。連合広島においても、2024春闘で6%超、2025春闘では5%台の賃上げを実現している。しかしながら、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は依然として低迷している。消費低迷の原因の一つは、物価高からの家計防衛に加え、「自分の賃金がこれからも上がる」という確信が持てない人が多く、消費性向がコロナ禍前を下回ったまま推移していることである。日本の実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、これからの“賃上げノルム”としていくことが、国民経済の安定と経済の好循環を実現するカギとなる。そのためには、賃上げのすそ野を中小企業や労働組合のない企業などに広げ、格差是正を進めることが不可欠である。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。

政府の「骨太方針2025」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。

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ねばならない。連合広島は、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、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、集团的労使関係を広げよう

2025春季生活闘争では労働組合の有無による賃上げ格差も広がった。労働組合に集う仲間を増やすとともに、労働組合のない職場への波及力を一層高めなければ、賃上げのすそ野は社会全体に広がらず、働く仲間全体の生活向上は実現できない。多様な働く仲間に向けて「みんなの春闘」を展開し、労働組合だからこそ、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができるという労働組合の存在意義を広く社会にアピールし、仲間を増やし、集团的労使関係を社会に広げていく。

生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ、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。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。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。

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、連合広島は、公正取引委員会や中小企業庁と連携して進められる連合の取り組みを活用

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」の開催を連合に働きかける。

(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)連合広島はそのエッセンスを集約し、行政・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結果などを踏まえた政策効果の検証や要請活動について、連合の取り組みに連動し、地域から運動を展開する。

(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、中小企業などへの各種支援策の周知・活用促進とさらなる拡充に取り組む。

2. 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

賃金が上昇する時代に突入したことを踏まえ、労働組合として自らの賃金実態の把握と分析が一層重要になっている。要求案作りに先立ち組合員の賃金データを収集し、連合・連合広島や構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的指標との比較などを行い、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差などを具体的に把握する。

また、人材の確保・定着のためには、同一地域の賃金相場に見劣りせず、優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。構成組織は、地域における産業別賃金相場の形成を視野に入れ、連合「地域ミニマム運動」への参画と分析結果の活用、加盟組合における個人別賃金データの収集・分析・課題解決への支援を強化し、連合広島と連携して推進する。

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」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。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。

4. 集团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春季生活闘争の具体的な要求項目

1. 賃金要求

(1) 月例賃金

賃上げがあたりまえの社会の実現に向け、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。
すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現にこだわる。

(2) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

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。

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。

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（連合の賃金実態等）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。

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%以上を加えた賃上げ水準18,000円以上・6%以上を目安とする。

(3) 雇用形態間格差是正の取り組み

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。

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。企業内最低賃金協定の締結水準は、時給1,300円以上をめざす。

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。

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。

(4) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定指針において、「男女の賃金の差異」の積極的な

把握の重要性が明記されていることを踏まえ、連合の方針にもとづき、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。

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。

生活関連手当（福利厚生、家族手当など）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため「世帯主要件」や女性のみ証明書類を提出させることの廃止を求める。

(5) 初任給等の取り組み

すべての賃金の基礎である初任給について、連合の示す目標水準を確保する。

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。

初任給について、地場・中小組合における賃上げの一助とするため、その実態等を把握し、必要に応じて共有する。

(6) 一時金

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。

有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

(1) 「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み

(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

(3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

(4) 人材育成と教育訓練の充実

(5) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

(6) 職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み

(7) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

(8) 障がい者雇用に関する取り組み

(9) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

(10) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み

(11) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

3. 誰もが働きやすい職場の実現

(1) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

(2) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

(3) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

4. 「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。

5. 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—まもる・つなぐ・創り出す—」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。

IV. 闘争日程

(1) 要求書の提出

すべての単組は、構成組織との連携のもと、原則として2月末日までに要求書を提出する。

(2) 回答ゾーン・ヤマ場について

新年度の労働条件は、年度内に確立させることを基本とする。

3月の最大のヤマ場に回答を引き出す「先行組合」により、相場形成と波及をはかることとし、構成組織・単組は、3月末日の解決に向けた交渉配置を行う。

<回答ゾーン>

◆先行組合回答ゾーン : 2026年3月16日(月)～19日(木)

☆ヤマ場 : 2026年3月17日(火)～19日(木)

◆3月月内決着回答ゾーン : 2026年3月20日(金)～31日(火)

以降の地場・中小労組の早期解決に向けた取り組みについては、別途扱う。

以上