

【重点分野－2】2027 春季生活闘争基本構想

I. 2027 春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. 「人への投資」を加速させ、すべての働く人の持続的な生活向上を実現しよう

2022 春季生活闘争からスタートした「未来づくり春闘」¹の取り組みを5年間にわたって積み重ねた結果、賃上げのすそ野は着実に広がり、日本全体の実質賃金もプラスに転じた。しかし、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段階には至っていない。私たちのめざす「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度を3本柱とする総合的な生活改善に全力で取り組む。

今年度は、短期的にはインフレの波を乗り越え、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道²に着地させていく局面での取り組みである。公的統計によると、企業部門が堅調に推移している一方、個人消費は低迷している。その原因は、「自分の賃金がこれからも上がる」という確信が持てず、生活防衛のために消費性向がコロナ禍前を下回っていることなどにある³。物価高対策を講じつつ、賃上げのすそ野をさらに拡大し、日本の実質賃金を1%上昇軌道に安定化させることをめざす。また、“賃上げノルム”の形成と浸透に引き続き取り組んでいく。

中長期的視点からは、私たちを取り巻く経済社会の変化に対応し、産業・企業の成長基盤を確立・強化し、日本全体の生産性を引き上げていく局面でもある。不安定な国際社会の中でわが国経済社会を安定させ、人口減少のもとで社会や産業・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。成長の原動力となる「人への投資」を加速させ、主要国と比べ見劣りのする賃金や通貨価値などの国際的ポジションを改善し「安いニッポン」からの脱却をめざす。

政府には、持続的な賃上げのための環境整備と適切なマクロの経済社会運営を求める。政府の「日本成長戦略」では、「賃上げは単なる分配ではなく、人材を惹き付け、消費の拡大を通じた生産性向上投資を促し、企業の行動変容を促進する『供給力強化』そのものであり、成長戦略の起点である」とし「持続的・安定的な物価上昇の下で、物価上昇を1%程度上回る賃金上昇を賃上げのノルム（社会通念）としてわが国に定着させる」としている。また、成長分野への投資や「労働供給制約社会における中堅・中小企業の「稼ぐ力」強化戦略」にもとづく中堅・中小企業へ

¹ 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、その中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。

² 巡航軌道の当面のイメージは、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。

³ 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）。二人以上の世帯のうち勤労者世帯の平均消費性向は、2019年（コロナ前）67.9%→2025年65.0%（総務省「家計調査報告」）。

の支援強化などにより、日本の潜在成長率を1%台後半に引き上げることをめざしている。政府は、国民各層の声を丁寧に聞きながら、具体的な政策を実行すべきである。

連合は、政労使で大きな問題意識の共有と機運の醸成をはかるとともに、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. コストカット型の企業行動を見直し、分配構造を変えていこう

①コーポレートガバナンスのあり方、②「働きの価値に見合った賃金水準」⁴の追求と格差是正、③適切な価格転嫁・適正取引の徹底を三位一体で推進し、日本社会の分配構造の転換に結びつけていく。

成長と分配の好循環を取り戻すためには、日本企業のコーポレートガバナンスのあり方を問い直すことも必要である。1990年代半ばから、成長の原動力である「人への投資」や国内の設備投資・技術革新の抑制、外注費・納入単価の引き下げなどによって短期的な利益を増やし、それを株主といわゆる内部留保に重点的に振りむける企業が増えた。その結果、経済の活力が失われ、格差が拡大し、社会が不安定化している。慢性デフレのサイクルに後戻りしないためにも、コストカット型の企業行動を見直し、多くの働く人が生活向上を実感できる社会に変えていく必要がある。

分配構造を変える重要なカギの一つは、「働きの価値に見合った賃金水準」を追求する労働組合のこだわりの強さである。デフレ下の価格設定行動の特徴は、価格転嫁や企業利益の圧縮ではなく、賃金を調整弁⁵にしてコストカットに対応してきた点にある。その結果、マクロでみると、生産性と賃金のギャップが生じ、日本の賃金水準は主要国中最下位に落ちた。「中小企業だから」「雇用形態が異なるから」などといった理由で賃金格差を許容することなく、「働きの価値に見合った賃金水準」を追求する姿勢を忘れてはならない。労働組合は企業に対し、適切な人件費・納期を織り込んだ生産コストや無償で提供していた付加価値に見える化し、働く人にしわ寄せをしない価格設定行動を促していく必要がある。また、引き続き、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正、および働き方の改善に取り組む。

分配構造の転換には、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構築も不可欠である。労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（労務費転嫁指針）、中小受託取引適正法（取適法）、独占禁止法（独禁法）の優越的地位の濫用ガイドライン（優越ガイドライン）など取引適正化に直結する法令改正に加え、パートナーシップ構築宣言、コーポレートガバナンスコード⁶の改定などで取引先も含めたステークホルダーとの適切な協働が求められていることを踏まえる必要がある。労働組合としても、受発注

⁴ 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。

⁵ 「日本では価格ではなく内部調整によって変動を処理する仕組みが、生産性と安定供給を両立させる土台として機能していた。…現場が優秀で、柔軟で、責任感が強かったがゆえに、調整の負担が現場に集中してきたのである。…いま、問われているのは、現場を称えることではなく、現場に何を背負わせてきたのかを見直すことである。」（首藤若菜「なぜ賃金は上がらないのか—日本経済30年の陥穽」）。

⁶ 会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。／2026年7月21日株式会社東京証券取引所上場「コーポレートガバナンス・コード」基本原則2

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。公共サービス分野などにおいても、政府の「骨太方針 2026」⁷なども踏まえつつ、規制料金のあり方など制度面の課題を含めて適正な価格改定を求めていくとともに、政府の「官公需における価格転嫁・取引適正化加速化プラン」にもとづき、価格転嫁率の引き上げをはかる。また、生活者・消費者として、「良いモノ、良いサービスには相応の値がつく」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3つの視点から自社の企業行動を点検し、今後のあり方について労使で真摯に話し合うとともに、国・産業・企業グループレベルにおいても、付加価値の分配状況を確認し、魅力ある産業づくり・産業基盤の強化や取引慣行の見直しに取り組む。

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

労働組合の有無による賃上げ格差も依然として大きい⁸。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⁹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。

II. 2027 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取適法の周知徹底をはかるとともに、引き続き労務費転嫁指針や優越ガイドライン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

⁷ 「経済財政運営と改革の基本方針 2026 『責任ある積極財政』 元年～日本の挑戦を起動する！～」(2026. 7. 21 閣議決定)

⁸ 1 人平均賃金の改定率は、労働組合ありで 4.8%、労働組合なしで 4.0%/厚生労働省 2025. 10. 14 公表「賃金引上げ等の実態に関する調査」

⁹ 生産性三原則とは「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正分配」のこと。雇用の安定、労働条件の維持向上と生産性向上とは相対立するものではなく、むしろ労使の協力と協議によって両立が可能であることを明示したもの。「連合ビジョン 働くことを軸とする安心社会～まもる・つなぐ・創り出す」(2019 年定期大会決定)でもその意義について明記している。

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」を通年で企画する。

- 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地方の経済団体・知事と連合本部の対話活動（連合アクション対話）、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

賃金の格差是正には、賃金の「上げ幅」のみならず「水準」を追求する必要がある。目標とする水準指標を設定し、毎年の賃上げ結果を検証しながら、計画的に格差是正を進めるためには、労働組合として自らの賃金実態の把握と分析が重要である。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てる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。連合「地域ミニマム運動」への参画と分析結果の活用も重要である。構成組織は、加盟組合による個人別賃金データの収集・分析・課題解決に向けた支援を強化する。同時に、地域における産業別賃金相場の形成を視野に入れて、「地域ミニマム運動」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

連合は、中東情勢の影響などによる供給制約や自然災害によって雇用不安が生じないよう、構成組織や地方連合会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必要がある。

4. 集团的労使関係の輪を広げる取り組み

2027 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. 2027 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

連合は、実質賃金の持続的な上昇を伴う“賃上げノルム”を形成すべく、3 年連続で定昇込み 5%以上の賃上げをミニマムの要求目安として掲げ、結果にこだわってきた。2026 年には全体の 43%の組合が 5%をクリアしたものの、中小企業や労働組合のない企業への“賃上げノルム”の浸透は道半ばであり、粘り強い取り組みを継続する。

単年度の賃上げ目標に加え、新たに 2030 年を目途とする中期の賃金水準目標を設定し、水準を意識した未来志向の労働条件決定をめざす。賃金、経済、物価の巡航軌道のベースライン（物価 2%、実質賃金 1%以上）に「人への投資」や技術革新・国内投資などを加速することの押上げ要素¹⁰を加え、社会的な水準目標を示すことで、持続的な賃上げと水準を意識した格差是正を促していく。

賃上げにあたって、以下の 5 つの観点を重視する。

- 日本の賃金の国際的ポジションを回復させる必要がある。2030 年までに主要国のなかで最下位から脱却することをめざす。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、少なくとも日本全体の実質賃金の改善スピードをベースラインである 1%以上で維持し、中期的に日本全体の生産性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。
- 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。2026 年度の地域別最低賃金も 5%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」）で推移しているにもかかわらず、株主配当が「人への投資」より重視される傾向にある。企業や経済の成長には、分配構造の転換をはかり、「人への投資」を加速すべきである。

¹⁰ 政府「日本成長戦略」（2026.7.21 閣議決定）の「賃上げ環境整備」のなかで、DX・AI 活用促進や省力化投資などにむけた中小企業支援、価格転嫁・適正取引の徹底などを推進し、中小企業の労働生産性を 2030 年度までの 5 年間で 15%増加させるとしている。

- 日本全体の実質賃金は、2021 年以來 4 年ぶりにプラスに転じたものの、暮らしがよくなったと感じる人は少数であり、個人消費は低迷している。この間の賃上げが物価高に追いついていない人も多い。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、日本全体の実質賃金を持続的に改善し、“賃上げノルム”を定着させることが、国民経済の安定と経済の好循環を実現するカギである。また、世界経済の不確実性など外的マイナス要因を乗り越えるため、賃上げと政策制度を両輪とした可処分所得増をはかり、国内消費を喚起する必要がある。
- 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。特に低所得層ほど物価上昇の影響が大きく、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。
- 近年、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる一方、中高年層への配分を相対的に抑制するなどの傾向がみられた。連合総研「勤労者短観」(2026 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い¹¹。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。

(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、連合の「格差是正」の目標や「中期の賃金水準目標(2030 年)」なども参考に構成組織としての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(「Ⅱ. 2027 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備 2. 賃金水準闘争を強化していくための取り組み」も含む)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」に引き上げることをめざす必要がある。

¹¹ 賃金の増加幅<物価上昇幅と回答した割合は全体で 57%、20 代で 43.8%、50 代と 60 代前半ではともに 66.7%/連合総研「第 51 回勤労者短観」

〈「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)

〈賃金要求指標パッケージ〉

底上げ	賃上げがあたりまえの社会の定着に向け、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を示し、その実現にこだわる。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。 ＜全体の目安＞ 賃上げ分：4%中心、3%以上¹² 定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む上げ幅： 6%中心、5%以上	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差是正
	＜到達目標水準（中位数）¹³＞ 35歳：323,000円 30歳：300,000円 ＜最低到達水準（第1四分位）＞ 35歳：268,000円 30歳：256,000円	・有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,500円以上をめざす¹⁴。
底支え	・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、時給1,350円以上をめざす¹⁵。	

＜中期の賃金水準目標（2030年）¹⁶＞

中位数水準	第1四分位水準
35歳：360,000円 30歳：340,000円	35歳：300,000円 30歳：290,000円

¹² 内閣府の年次試算7月時点（2026年度実質GDP0.9%、消費者物価2.2%）、民間予測フォーキャスト調査10月時点（2026年度実質GDP0.90%、消費者物価（生鮮食料品除く総合）2.25%）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し、中心値とミニマムを設定。

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、2025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（35歳304,900円、30歳283,400円）、第1四分位（35歳252,600円、30歳241,100円）を推計し、2026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2.9%と、2027闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

¹⁴ 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、2025年賃金センサス産業計・高卒男女計・企業規模計の23歳動続5年の所定内賃金の推計値231,000円に、2026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2.9%と、2027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。

¹⁵ 「連合リビングウェイジ2026簡易改定版総括表」（単身成人1,320円）、および2025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）207,300円（時間額1,300円）を総合勘案して算出。

¹⁶ 脚注13の手法で現行水準を推計し、これを2030年に15%程度引き上げる水準として設定。15%は、賃金、経済、物価の巡航軌道のベースライン（物価2%、実質賃金1%以上）に「人への投資」や技術革新・国内投資などを加速することの押上げ要素を加味して総合勘案した。

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. 2027 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」に取り組むとともに、とりわけ中小組合については格差是正分を積極的に要求する。
- ②賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立をめざし、労使での検討委員会などを設置して協議を進め、定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。
- ③すべての中小組合は、上記にもとづき、賃金カーブ維持相当分（1 年・1 歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（上記および「連合の賃金実態」（別途作成））を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、4 年前の賃金水準と比べ 12%以上（過去 4 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で示した「5%以上」のミニマム目標値に格差是正分 1%以上を加えた 20,000 円以上・6%以上を目安とする¹⁷。
- ⑤ 賃上げの結果を法定最低賃金の引上げに、企業内最低賃金協定を特定最低賃金引き上げに結びつける。

¹⁷ 連合加盟組合平均賃金水準（約 33 万円）を念頭に 6%以上に相当する金額は 20,000 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 15,500 円以上。

2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①2026 年度地域別最低賃金は 5%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 1,350 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 1,500 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賃上げの結果を労働組合のない企業へ波及させるために法定最低賃金の引き上げをはかる。地域別最低賃金については、連合リビングウェイズを早急にクリアし、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、2026年12月の中央執行委員会で提起する。

(3) 男女間賃金格差の是正、女性活躍の推進【P】

《ジェンダー平等・多様性推進委員会にて検討》

(4) 初任給等の取り組み、(5) 一時金については、闘争方針案段階で検討する。

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善【P】

《労働法制委員会等にて検討》

3. 誰もが働きやすい職場の実現【P】

《ジェンダー平等・多様性推進委員会にて検討》

4. 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【P】

《組織委員会にて検討》

5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み【P】

《国際政策委員会にて検討》

6. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」【P】

《政策委員会にて検討》

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（別途作成「2027 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、格差是正にこだわりを持って全力で取り組みを進める。より多くの組合が結集できるよう全加盟組合の状況把握に努める。
- (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共同宣言などの発出や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2027 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) 中央闘争委員会および戦術委員会の設置

中央闘争委員会および戦術委員会を設置し、闘争の進め方を中心に協議を行う。

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

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。賃上げのすそ野を広げ、格差是正を強化する観点から、3 月内での回答引き出しゾーンへの結集度を高める。ヤマ場や回答引き出しのゾーン設定の具体的設定などについては、共闘連絡会議全体代表者会議、戦術委員会などで協議する。

労使の話し合いを積み重ねた上で回答を引き出すこととし、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る。

(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（別途作成「2027 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。
- 4) 2月末の要求状況を集約し、連合本部に報告する。要求未提出組合の状況を把握し、必要なフォローアップを行う。

(3) 地方連合会の取り組み

- 1) 地方連合会は、「共闘連絡会議」（既存の協議体の場合などの活用も可とする）を設置し、「地場共闘」に取り組む。「地場共闘」や地方版政労使会議の開催を通じて、相場形成および波及に向けて、連合本部と連携し、効果的に情報を発信する。中小のみならず未組織の組合や有期・短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「格差是正」へとつながる取り組みを強化する。
- 2) 「地域ミニマム運動」を積極的に推進し、地域の賃金水準（別途作成「2026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。

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との意見交換を進め、労働側の考えを主張していく。
また、地方連合会と連携しながら地方の経済団体・知事と連合本部の対話活動（連合アクション対話）を実施し、持続的な賃上げに向けた機運を醸成する。
- (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

2026 年

- | | |
|---------|---|
| 10月 30日 | 2027春季生活闘争 中央討論集会 |
| 12月 3日 | 2027春季生活闘争 格差是正フォーラム
連合アクション12.3街頭アピール行動 |

2027 年

- | | |
|-------------|---|
| 2月 5日 | 2027春季生活闘争 闘争開始宣言2.5中央集会
連合アクション2.5街頭アピール行動 |
| 3月 2日 | 2027春季生活闘争 連合全国アクション3.2中央集会
連合アクション3.2街頭アピール行動 |
| 8日
日程調整中 | 2027春季生活闘争 3.8国際女性デー全国統一行動中央集会
街頭アピール行動 |
| 4月 7日 | 2027春季生活闘争 4.7中小組合支援共闘集会
連合アクション4.7街頭アピール行動 |
| 6月 3日 | 全国賃上げ波及6.3街頭アピール行動
地方連合会合同記者会見 |

〈検討スケジュール（予定）〉

2026 年

- | | |
|---------|---------------------------|
| 10月 22日 | 中央執行委員会（基本構想確認） |
| 30日 | 2027春季生活闘争 中央討論集会 |
| 11月 5日 | 労働条件・中小労働担当者会議（闘争方針（素案）） |
| 6日 | 労働条件・中小労働委員会（闘争方針（素案）） |
| 16日 | 常任役員会（闘争方針（案）） |
| 17日 | 三役会（闘争方針（案）） |
| 19日 | 中央執行委員会（闘争方針（案）確認） |
| 12月 2日 | 中央委員会（闘争方針確認） |
| | 共闘連絡会議第1回全体代表者会議（ヤマ場日程確認） |

※10～12月 必要に応じ共闘連絡会議を開催し情報交換・意見交換を行う。

以上