

2026.2.1



〒500-8163
岐阜市鶴舞町2-6-7
TEL(058)240-6605
FAX(058)240-6571
<http://www.jtuc-rengo.jp/gifu/>

日本労働組合総連合会岐阜県連合会

春闘特集号

連合岐阜

発行人/筒井和浩 編集人/森川昌也

2026春季生活闘争

スローガン

こたわろう! 暮らしの向上 ひろげよう! 仲間の輪



(写真:連合岐阜2025春季生活闘争総決起集会・アピール行進)

2026春季生活闘争 回答ゾーン

要求提出

先行組合回答ゾーン

【ヤマ場

3月内決着回答ゾーン

原則2月末日まで

3月16日(月)~19日(木)

3月17日(火)~19日(木)

3月20日(金)~31日(火)

連合岐阜2026春季生活闘争総決起集会

とき

2026年3月6日(金)

18:30~(受付/18:00~)

※集会終了後、アピール行進を予定

ところ

JR岐阜駅北口「信長ゆめ広場」

「3・8国際女性デー」アピール行動

同日開催 18:00~

(信長ゆめ広場 デッキ付近)



連合2026春季生活闘争関連ページ 詳しくはこちら

※連合の正式な用語は「春季生活闘争」であるが、短くなじみやすい表現のために「春闘」を用いる場合がある。





2026春季生活闘争のポイント

こだわろう! 暮らしの向上

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※1”にしよう

- 「人への投資」を起点として日本経済を好循環の巡航軌道に乗せる。労使は5%以上の賃上げを継続し、政府は物価高対策などにより物価を安定させることで、2026年度の日本経済の姿として、実質経済成長率1%、物価2%、日本全体の実質賃金1%上昇の実現をめざす。
- この3年間で「物価も賃金も上がらないだろう」という将来見通しは崩れ、新たな見通しに変わっていく移行期にある。高すぎる物価見通しと低すぎる賃上げ見通しを安定させる。

「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

- 成長しても労働側へ適切に分配されなかった30年。格差の拡大と貧困層の増加が経済社会の不安定化の一因となっている。これまでの流れを変え、分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす。
- 企業間でも、公正取引や適切な価格転嫁によって付加価値の分配構造を変えていく。

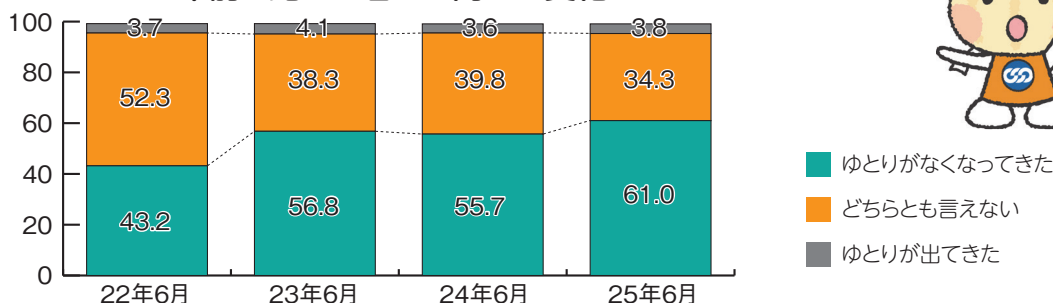
ひろげよう! 仲間の輪

「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

- 労働組合の有無によって1%弱の賃上げ格差が生じている。労働組合に集う仲間を増やし、労働組合のない職場への波及力を高め、賃上げのすそ野を社会全体に広げていく必要がある。
- 生産性三原則※2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る。また、産業・企業の将来展望や「人への投資」の重要性について労使で話し合うことも重要。

暮らしの実感

1年前と比べた暮らし向きの変化



1年前と比べた暮らし向きの変化が「ゆとりがなくなってきた」と回答した理由

	2022年6月	2023年6月	2024年6月	2025年6月
物価が上がったから	78.9	89.2	91.4	93.7
給与や事業などの収入減	49.7	36.1	34.2	30.3
利子や配当などの収入減	11.9	6.5	7.0	7.8
不動産・株式などの資産の価格下落	5.8	3.0	2.4	5.2

(左表の注) 複数回答可、直近の第100回調査のうち回答割合(%)の多い上位4項目のみを抜粋(その他を除く)

(出所) 日銀「生活意識に関するアンケート調査」(第102回:2025年6月、第98回:2024年6月、第94回:2023年6月、第90回:2022年6月)

※1 ノルムとは、社会の人々が共有する相場観のこと。

※2 日本生産性本部によって掲げられた、①雇用の維持拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配をさす。



2026春季生活闘争の取り組み内容(抜粋)

賃 金 要 求

「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)

2026春季生活闘争 賃金要求指標パッケージ

底上げ	賃上げがあたりまえの社会の実現に向け、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%以上の賃上げ とし、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。		
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)	35歳：312,000円 30歳：288,000円	
	最低到達水準 (第1四分位)	35歳：257,000円 30歳：245,000円	・ 有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,450円以上をめざす。
底支え	・ 企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・ 締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、時給1,300円以上をめざす。		

●中小組合の取り組み(企業規模間格差是正)

賃金カーブ維持相当分(1年・1歳間差)を確保した上で、自組合と社会横断的な水準を確保するための指標を比較し、水準到達に必要な額を加えた総額で賃上げを求める。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。賃金改善原資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場合は、賃金要求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。

●雇用形態間格差是正の取り組み

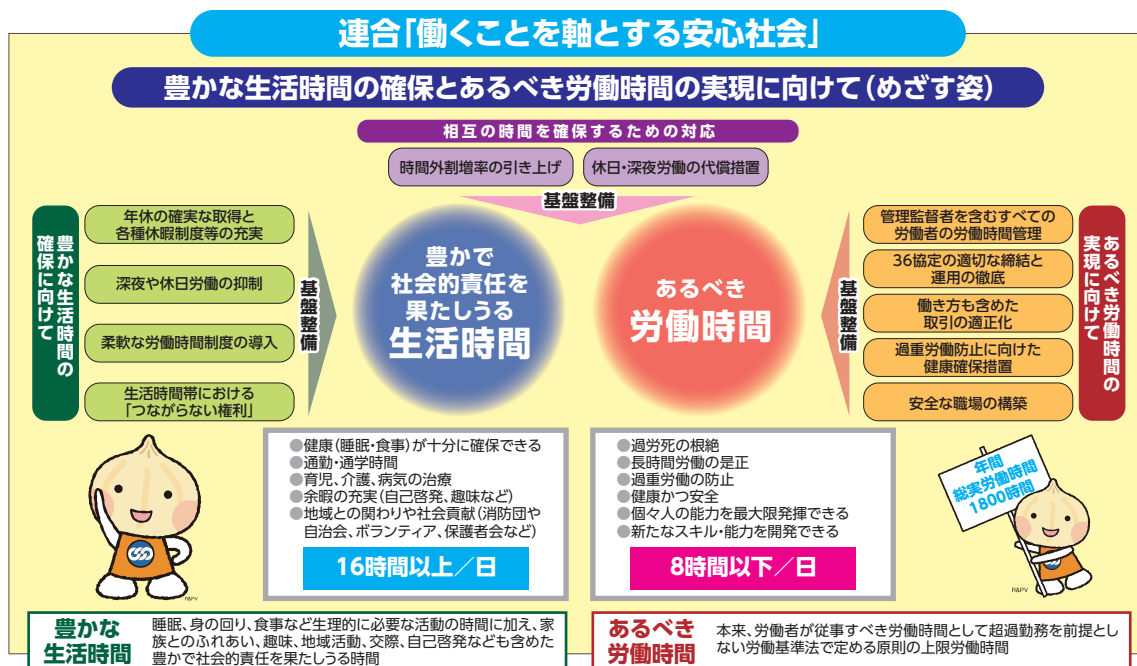
有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差是正をはかるため、7%を目安に少なくとも地域別最低賃金の引き上げ率を上回る賃金引き上げに取り組む。

●男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

女性活躍推進法の改正により、2026年4月以降、常時雇用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。連合の方針にもとづき、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に取り組む。

「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善(抜粋)

- 「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(下図参照)
- すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み
有期雇用労働者の無期転換ルールの周知徹底、労働条件明示の確認など。
- 職場における均等待遇・均衡待遇実現に向けた取り組み
同一労働同一賃金の周知・点検、待遇差の是正。
- 60歳以降の高齢期の雇用と処遇に関する取り組み
- 障がい者雇用に関する取り組み
2026年7月より法定雇用率2.7%へ。
- 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み
2026年4月より必要な措置について努力義務化。



誰もが働きやすい職場の実現

- ・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、カスハラ、求職者へのハラスメントなどあらゆるハラスメント対策や差別禁止。
- ・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・10月の二段階施行)の措置、点検活動など。
- ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

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

組合員の減少に歯止めをかけ、過半数維持や組織拡大に転じる取り組みの強化

- ・労働組合有無により1%弱の賃上げ格差。労働組合の存在意義の組織内外への周知。
- ・過半数要件・運用の確認、「労働協約」の組合員の範囲の確認・交渉。
- ・非組合員の組織化、非正規雇用の組織化・正社員化、定年延長制度導入、定年再雇用者等の組織化。

トピック

— 取適法 等へ改正 —

2026年1月1日施行

賃上げ原資を確保するうえでサプライチェーン全体での適切な価格転嫁を定着させること、またこれまでの商慣行でみられた受注者への負担のしわ寄せなどを是正し取引の適正化を図ることなどを目的として、いわゆる「下請法」が「**中小受託取引適正化法**」(略称:**取適法**)へ改正されました。

主な改正点

- **協議を適切に行わない代金決定の禁止**
価格の据え置きや一方的な代金決定の禁止
- **運送委託の対象取引への追加**
発荷主が運送事業者に対して物品の運送を委託する取引を新たな類型として追加
- **面的執行の強化**
所管省庁の主務大臣に指導・助言権限の付与
- **手形払等の禁止**
取適法の支払手段として手形払を禁止、支払遅延を防止
- **従業員基準の追加**
適用基準として従業員数の基準を新たに追加
- **「下請」等の用語の見直し**
発注者と受注者が対等な関係へ

適用対象

法律の対象取引(中小受託取引) = 取引の内容 + 資本金基準または従業員基準

資本金区分と従業員区分

取適法では、取引の内容に応じて規定されている資本金基準または従業員基準のいずれかに該当する場合、中小受託取引となり、委託する事業者は「優越的地位にある」ものとして取り扱う。

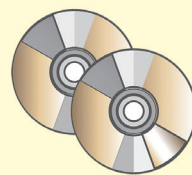
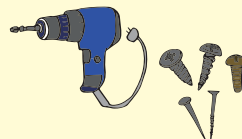
(例) 製造委託等の場合

中小受託事業者

資本金3億円以下(個人を含む)

資本金1千万円以下(個人を含む)

常時使用する従業員300人以下(個人を含む)



改正により
従業員区分が追加

適用される取引内容

- ① 製造委託
- ② 修理委託
- ③ 情報成果物作成委託
- ④ 役務提供委託
- 追加** ⑤ 特定運送委託



取適法とあわせ、多段階取引による事業者の連携を進めることなどを目的として、いわゆる「下請振興法」が2026年1月1日をもつての「**受託中小企業振興法**」(略称:**振興法**)へと改められました。

- 多段階の事業者連携への支援
- 適用対象の追加
- 国・地方公共団体の連携強化
- 主務大臣による権限強化

取適法等について詳しくはこちら (公正取引委員会・中小企業庁)



適切な価格転嫁・適正取引のさらなる強化を

- 連合「取引適正化・価格転嫁チェックリスト」(次頁)の活用
- 「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
- 「パートナーシップ構築宣言」※3のさらなる拡大・実効性強化へ

※3 2020年、経産省・連合・経団連など政労使(未来を拓くパートナーシップ構築推進会議)により提唱され、サプライチェーン全体が連携し共存共栄をはかるため、取引慣行の遵守などを宣言する取り組み。





取引の適正化や
価格転嫁に向けて
ポイントを点検してみよう！

2026春季生活闘争 取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト



OKなら
チェック!!

すべてチェック☑をつけることができるか確認しましょう！		労働組合	事業主
宣言	①パートナーシップ構築宣言を実施済である。 受注者 発注者	—	<input type="checkbox"/>
取適法	②2026年1月1日に施行される「中小受託取引適正化法(取適法)」の内容を理解しており、関係部署や調達部門などに周知徹底している。 受注者 発注者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
指針	③「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の内容を理解しており、関係部署や調達部門などに周知徹底している。 受注者 発注者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
価格交渉	④価格交渉促進月間(3月・9月)を知っている。 受注者 発注者	—	<input type="checkbox"/>
	⑤直近1年間で、取引先との価格交渉を実施した。 受注者 発注者	—	<input type="checkbox"/>
	⑥価格転嫁すべき費用の目安額を把握し、次の価格交渉の準備ができている。 受注者 発注者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	⑦価格交渉および価格転嫁の実施状況について、業種別ランキングにより所属する業種・業界の立ち位置を把握している。 受注者 発注者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ガイドライン等 重点課題	⑧(所属する業種・業界に)「業種別ガイドライン」や「自主行動計画」があり、その内容を理解している。 受注者 発注者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	⑨しわ寄せ防止総合対策として、働き方を阻害する不当な行為(無理な発注、買いたたきなど)をしないよう、関係部門や調達部門などに周知徹底している。 発注者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
公表資料	⑩(中小企業庁)価格交渉・価格転嫁の評価を記載した実名リストについて、その内容を理解し、労使で点検している。 発注者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	⑪(公正取引委員会)価格転嫁円滑化に関する特別調査の結果を踏まえた事業者名の公表について、その内容を理解し、労使で点検している。 発注者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
協労使	⑫経営協議会や労使協議会などで、会社・事業所の対応状況を点検している。 受注者 発注者	<input type="checkbox"/>	—

【あれ？おかしいな？と思ったら…】 公的機関の相談窓口もあるよ
 取引かけこみ寺(中小企業庁委託事業) TEL 0120-418-618
 よろず支援拠点全国本部((独)中小企業基盤整備機構) TEL 03-5470-1581



受注者 発注者

変わります

概 要	関係法令	施 行
・男女間賃金差異、女性管理職比率の公表 (常時雇用101人以上の事業主への義務化)	女性活躍推進法	2026年4月
・法定雇用率の引き上げ 2.7% (国・地方自治体3.0%、教育委員会2.9%)	障害者雇用促進法	2026年7月
・カスタマー・ハラスメント防止措置、求職者等へのセクシュアル・ハラスメント防止措置、治療と仕事の両立支援 ほか	労働施策総合推進法、 男女雇用機会均等法	2026年10月 (予定)

注目

働き方改革関連法施行から5年経過を受け、厚生労働省(労働政策審議会労働条件分科会)では時間外労働の上限規制や裁量労働制の拡大のあり方などをめぐり、公労使での議論が進められています。議論の進展や法案化が今後の焦点となります。

長時間労働の助長や改革の逆行とならないよう、働く者の立場として動向を厳しく注視していきます。