

2026年4月9日

報道各社 御中

連合熊本「2026春季生活闘争」第1回賃上げ回答集計結果について

日頃より連合運動に対し、ご理解とご協力を賜り心より感謝申し上げます。

さて、2026春季生活闘争につきまして、熊本県内の賃上げに関する第1回目の集計を行いましたので、結果を報告いたします。

【概要】

○ 全国は「全体」も「中小組合」も、5%の高水準！

平均賃金方式で回答（連合4月3日公表）を引き出した2,311組合の加重平均は 16,892円 5.09%（昨年同時期比466円減0.33ポイント減）。組合員300人未満の中小組合1,332組合の加重平均は 13,960円 5.00%（昨年同時期比600円増±0.00ポイント）となった。全体も中小組合も5%台の高水準が続いている。

○ 熊本県全体は3年連続で4%台を記録！

額も昨年同時期を上回る15,840円(2,344円増)を獲得！

中小組合(300人未満)は4%台の賃上げを獲得！

熊本県全体の賃上げ額は 15,840円 4.56%（昨年同時期比2,344円増0.37ポイント減）、300人未満は 11,899円 4.64%（昨年同時期比611円減0.80ポイント減）、300人以上は 16,556円 4.55%（昨年同時期比2,707円増0.18ポイント減）となった。全体は昨年同時期と比べ賃上げ額が伸びている。中小組合は、額・率とも昨年同時期を下回る結果となった。

第1回の全体集計で4%を超えるのは3年連続となる。また熊本県全体と300人未満の賃上げ額差が 3,941円（昨年同時期は額差986円）と賃金格差が広がる状況となった。

○ 熊本県の賃上げが明確に分かる組合では、全ての組合がベースアップを獲得！

賃上げが明確にわかる組合のうち、回答のあった36組合の全てでベースアップ（賃金表の改善）を獲得できた。このうち「製造・化学・金属・食品関係」が5%以上を超える賃上げ率でけん引している。また、「インフラ関係」でも、回答のあった全ての9組合でベースアップが実施され5%に近い賃上げ率となった。今後も随時、闘争結果の報告が上がってくる予定。

現在の闘争状況では、人材の確保や流出防止の観点から、昨年同様に「初任給の引き上げ」、「ベースアップ（ベア）」の獲得や妥結見込みといった報告が多い。また、「労働協約条件の改定」「価格転嫁への取り組み」「非正規雇用に係る要求」「ジェンダー平等に係る要求」など多岐にわたる要求・交渉が行われているとの報告が上がっている。

○ 熊本県の中小地場組合の交渉はこれからが本番！

熊本県の中小地場組合は、これまでに先行組合が作り出した高い水準の「賃上げの流れ」をしっかりと引き継ぎ、これからも組合員の生活安定のため「人への投資」を基本とした賃上げや労働環境の整備などの粘り強い交渉を行っていく。

連合熊本は、引き続き、「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」「価格転嫁」に向けた取り組みを強化し、構成組織とともに、未妥結組合の交渉を支援していく。

以上

※今後のプレスリリース予定

- ・4月27日(月)18:00～ 第3回中小地場共闘センター会議(熊本県労働福祉会館3F 大会議室)
- ・5月11日(月)第2回 回答集計結果
- ・6月10日(水)第3回 回答集計結果

《問い合わせ先》
担当：連合熊本 齊藤
電話：096-375-3811



2026春季生活闘争 賃上げ回答集計

2026年4月9日現在

全国集計		組合員数による加重平均			回答 (2026年4月3日公表)			昨年対比	回答 (2025年4月3日公表)		
平均賃金方式		組合数	定昇相当分込み賃上げ計	定昇相当分込み賃上げ計	組合数	定昇相当分込み賃上げ計	組合数		定昇相当分込み賃上げ計	定昇相当分込み賃上げ計	
		2,311 組合 2,202,049 人	16,892 円	5.09 %	-466 円 ▲ 0.33 ポイント	2,485 組合 2,539,963 人	17,358 円	5.42 %			
300人未満		1,332 組合 145,344 人	13,960 円	5.00 %	600 円 0.00 ポイント	1,441 組合 151,962 人	13,360 円	5.00 %			
300人以上		979 組合 2,056,705 人	17,099 円	5.09 %	-519 円 ▲ 0.35 ポイント	1,044 組合 2,388,001 人	17,618 円	5.44 %			

※ 2026年4月3日 回答と2025年4月3日 回答は、集計組合が異なるため、単純比較はできません。

熊本集計		組合員数による加重平均			回答 (2026年4月9日公表)			昨年対比	回答 (2025年4月9日公表)		
平均賃金方式		組合数	定昇相当分込み賃上げ計	定昇相当分込み賃上げ計	組合数	定昇相当分込み賃上げ計	組合数		定昇相当分込み賃上げ計	定昇相当分込み賃上げ計	
		38 組合 15,580 人	15,840 円	4.56 %	2,344 円 ▲ 0.37 ポイント	41 組合 11,042 人	13,496 円	4.93 %			
300人未満		24 組合 2,395 人	11,899 円	4.64 %	-611 円 ▲ 0.80 ポイント	28 組合 2,912 人	12,510 円	5.44 %			
300人以上		14 組合 13,185 人	16,556 円	4.55 %	2,707 円 ▲ 0.18 ポイント	13 組合 8,130 人	13,849 円	4.73 %			

※ 2026年4月9日 回答と2025年4月9日 回答は、集計組合が異なるため、単純比較はできません。

※ 「定昇相当」と「賃上げ分」のいずれかが未記入の組合もあるため、「計」は「定昇相当分+賃上げ分」と一致しません。

賃上げ分が明確に分かる組合の集計 (熊本集計)

平均賃金方式	2026回答 (組合員数による加重平均)					【参考：前年同期】2025回答 (組合員数による加重平均)				
	組合数	組合員数	計	定昇相当分	※賃上げ分	組合数	組合員数	計	定昇相当分	賃上げ分
全体	36 組合	15,369 人	額(円) 15,953 率(%) 4.58	7,341	9,717	30 組合	7,896 人	額(円) 14,993 率(%) 4.90	4,543	10,451
300人未満	22 組合	2,184 人	額(円) 12,316 率(%) 4.78	3,101	9,536	23 組合	2,545 人	額(円) 13,060 率(%) 5.56	3,224	9,835
300人以上	14 組合	13,185 人	額(円) 16,556 率(%) 4.55	8,088	9,747	7 組合	5,351 人	額(円) 15,913 率(%) 4.63	5,169	10,743

※ 2026回答と2025回答は、集計組合が異なるため、単純比較はできません。
 ※ 「賃上げが明確に分かる組合」とは、「※賃上げ分」の金額を報告いただいている組合となります。
 ※ 「計」は「定昇相当分」が未報告の場合があるため「定昇相当分+賃上げ分」と一致しません。

【熊本】前年・前々年最終集計

平均賃金方式	2025回答 (組合員数による加重平均)				【参考：前年同期】2024回答 (組合員数による加重平均)					
	組合数	組合員数	計	定昇相当分	賃上げ分	組合数	組合員数	計	定昇相当分	賃上げ分
全体	81 組合	19,489 人	額(円) 13,515 率(%) 4.93	4,720	10,539	86 組合	28,663 人	額(円) 12,501 率(%) 4.53	4,739	8,596
300人未満	60 組合	6,717 人	額(円) 12,380 率(%) 5.18	3,329	9,740	61 組合	6,630 人	額(円) 10,894 率(%) 4.54	4,093	7,499
300人以上	21 組合	12,772 人	額(円) 14,115 率(%) 4.77	5,551	10,959	25 組合	22,033 人	額(円) 13,004 率(%) 4.53	4,946	8,922

※ 2025回答と2024回答は、集計組合が異なるため、単純比較はできません。



2026春季生活闘争 構成組織要求事項（2026年3月 現在）

各産別春季生活闘争 要求事項（「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善）

【賃金関係】

- ・定期昇給の実施
- ・基準内賃金改善
- ・初任給調整給の支給
- ・18,000円(7%)を基準に部門(業種)ごとに設定（5%~8%）
- ・一時金年間5カ月以上(各季節2.5カ月以上基準)
- ・賃上げ10,000円~20,000円の要求
- ・定昇制度がない労組は、賃金カーブ維持分として3,000円の要求
- ・賞与3.5~6.0か月の要求
- ・総労働時間の短縮が賃金水準の低下に直結することのないよう、ベースアップを含めた固定給部分の引き上げ
- ・扶養手当(配偶者、第1子、第2子以降)の増額
- ・家賃手当、役職手当、出張手当(宿泊費・日当)の増額
- ・車通勤手当の増額と軽・普通車両の区分撤廃
- ・考課制度に基づく基本給の増加

【労働時間関係】

- ・年間総実労働1,800時間未満をめざす(2032年までに)
- ・勤務間インターバル規制11時間以上
- ・勤務間インターバル制度の導入。
- ・育児、介護等の理由により希望する者に対し、短日数制度の新設。
- ・年次有給休暇(初年度付与日数)増の要求
- ・所定労働時間短縮
- ・フレックスタイム制度の導入
- ・人財の確保と定着に向け、恒常的な時間外労働の削減、休日日数の増加や年次有給休暇の取得促進
- ・カスタマーハラスメント対策(マニュアル作成や相談窓口の設置)

【価格転嫁の取り組み】

- ・【発注側】労務費の転嫁について発注者から定期的に交渉の場を設ける
- ・【発注側】サプライチェーン全体での適正な価格に転嫁する
- ・【発注側】受注者から要請があった場合は必ず交渉を受ける
- ・【受注側】行政の情報などを積極的に活用し交渉に臨む
- ・【受注側】受注者が価格交渉を申し出やすい状況を活用する
- ・【受注側】発注者からの提案を待たず自ら希望する額を提示する
- ・春闘要求書と合わせて、価格転嫁に関する要請文を各企業に提出
- ・「発注者」「受注者」双方の立場で、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促進を要請。
- ・適正料金の収受など、取引条件の改善

【非正規雇用にかかる要求】

- ・正社員と同一の特別休暇(最大5日、有給)の新設(結婚休暇)
- ・時間給85円(7%)基準
- ・正社員組合員と均衡ある退職金制度の構築
- ・無期労働契約への転換後は正社員とする制度を要求
- ・非正規パート 時給改定 6%要求



【ジェンダー平等に係る要求】

- ・育児部分休業の取得対象年齢の拡大(障がいまたは慢性的な疾病等がある子 満12歳から満15歳)
- ・結婚休暇の取得期間の延伸(結婚の日から半年から1年)
- ・小型二輪免許の取得費用の助成(高卒新規採用者を対象)
- ・単身赴任手当の手当額および支給の要件の拡大
- ・不妊治療休職の創設
- ・女性管理職比率の向上の取り組み
- ・えるぼし、プラチナえるぼしの取得
- ・配偶者手当のあり方の検討
- ・子の看護休暇(有給化、上限年齢の引き上げ)の要求
- ・「男女の賃金差異」「女性管理職比率」「勤続年数男女差」「労働時間の状況」等の進捗状況について、行動計画の策定を要求

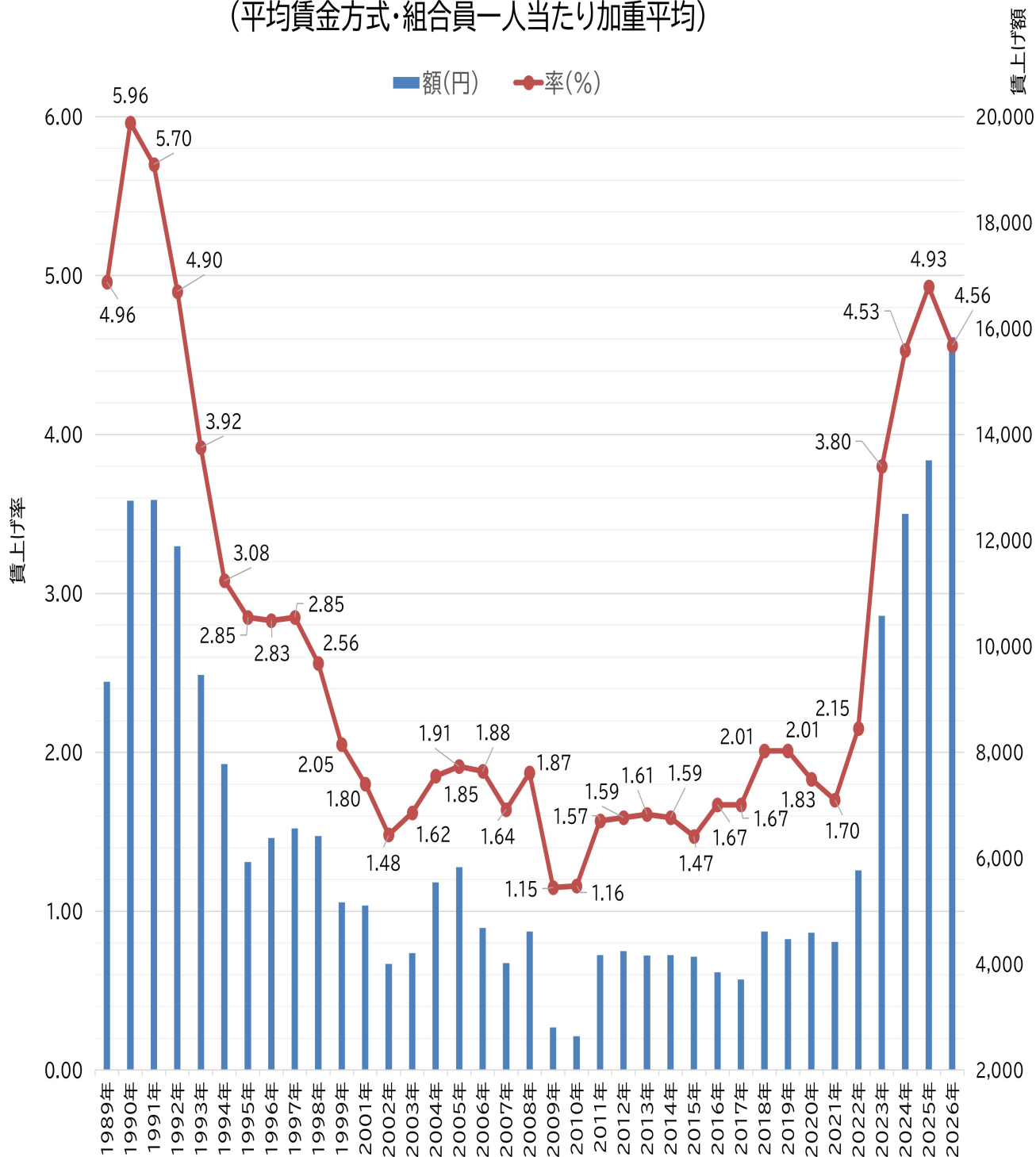
【その他】

- ・キャリア形成支援とデジタル技術革新
- ・労災付加給付改定
- ・定年制度(65歳へ延長、または定年制度の廃止)
- ・65歳を超えた社員に対する継続雇用措置
- ・障がい者雇用の法定雇用率達成の取り組み
- ・定年退職時期の改定(月末→年度末)
- ・育児休職有給期間の延長
- ・介護休暇の付与日数の拡大
- ・三交替職場への柔軟な働き方に資する制度の導入
- ・離島手当の増額
- ・単身赴任手当の増額
- ・借り上げ社宅料の個人負担軽減
- ・育児・介護休業支援制度の検討
- ・深夜手当ならびに深夜作業手当の見直し
- ・住宅関連制度全般の見直し
- ・看護休暇の取得要件緩和(孫含む)
- ・時間外手当の増額
- ・介護休業制度の有給化
- ・遺族特別見舞金の見直し
- ・職責手当の増額
- ・職場支援制度の新設検討を要求
- ・休憩室の利用拡大にむけた備品や環境整備



【参考資料】

連合熊本 賃上げ集計推移 (平均賃金方式・組合員一人当たり加重平均)



※2026年以外は最終集計の数値

