

2026 年 1 月 19 日

報道各社 御中

## 連合熊本「2026 春季生活闘争方針」決定について ～こたわろう！ 暮らしの向上 ひろげよう！ 仲間の輪～

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、連合熊本は1月16日に開催した「連合熊本第3回執行委員会」において、2026 春季生活闘争方針を決定しました。以下に、今闘争の特徴と方針概要を記載いたします。

### 【特徴】

- 連合は、2026 春季生活闘争において、すべての働く仲間の持続的な生活向上をはかり、“新たなステージ”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。
- 「人への投資」を起点に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、持続的な生活向上（個人消費の拡大、賃金と物価の好循環）の実現をめざす。
- 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、その実現にこたわる。
- 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て取り組み、中小労組は、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。賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、上記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をはかるため、全国の地域別最低賃金の引き上げ率を上回る 7%を目安に賃金引き上げに取り組む。
- 2026年 1 月 1 日施行の「取適法」などを踏まえ適正な価格転嫁・適正取引を徹底する。また、生活者・労働者の立場からも、「良い物、良いサービスには値がつく」という意識を労使双方が製品・サービスと労働の価値を高め認め合う必要がある。

今次闘争では、労務費を含む適正な価格転嫁や人への投資などを通じた生産性の向上などにより、継続的に格差是正を含めた賃上げができる環境を、政策面と労使コミュニケーションの両面から作っていきたいと考えます。労働条件の向上を広く社会に波及し社会的影響力を高めるため、より多くの多種多様な働く仲間を集結し連合熊本全体で継続的な賃上げの機運醸成に向けて取り組みが展開できるよう、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」を合言葉に活動してまいります。

次 頁 「連合熊本 2026 闘争方針（概要）」

《問い合わせ先》

日本労働組合総連合会熊本県連合会 連合熊本：齊藤（副事務局長）  
熊本市中央区九品寺 1 丁目 17-9  
TEL：096-375-3811

## 連合熊本2026春季生活闘争方針〔概要〕

### ◆賃上げ要求と取り組み

すべての組合が全力で賃上げに取り組み、全体の底上げと同時に規模間、雇用形態間、男女間などの格差是正の流れを経済社会の新たなステージへ定着させるべく賃上げへ取り組み、社会全体への波及をめざす。産業相場や地域相場を引き上げていく「底支え」、企業間格差、雇用形態間格差、男女間格差を是正する「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化し、賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組む。

**賃上げ分3%以上、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上の賃上げの実現にこだわる。**

「2026連合熊本地域ミニマム運動(2025年度賃金実態調査)」の集計結果を基に目標水準と最低到達水準を示した。

水準	企業規模	30歳	35歳	備考
目標水準	全産業	258,000円	283,900円	連合熊本地域ミニマム運動集計における平均額
	300人未満	230,800円	256,800円	
最低到達水準	全産業	201,400円	221,800円	連合熊本地域ミニマム運動集計における第1十分位
	300人未満	187,000円	217,300円	

### 【雇用形態間格差是正】

- ① 2025年度地域別最低賃金の引き上げ率6.3%(全国平均)を上回る7.0%を目安に賃金引上げに取り組む。
- ② 企業内の全労働者を対象に企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準は、「時給1,300円以上」をめざす。
- ③ 有期・短期・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」へ引き上げるため、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へ取り組む。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。
- ④ 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上げに結びつける。地域別最低賃金は、「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、人材確保・定着や労務費等の価格転嫁・適正取引を進める。

### ◆「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善

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、長時間労働に依存した労働慣行からの脱却を含め、職場の基盤整備にかかる取り組みを一層推進することが重要である。

したがって、「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すべての構成組織・組合が積極的に行う。

#### (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

##### 【「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、年間休日増加などの取り組み
- 3) 労働からの解放の保障。「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(原則的上限「月45時間、年360時間以内」)
- 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

##### 【過半数代表制の適用運用の取り組み】

- 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・選出手続き等の適正な運用の確認
- 3) 非組合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、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

#### (3) 均等・均衡待遇に向けた取り組み(同一労働同一賃金に関する法規定の周知徹底と不合理な格差の是正)

#### (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

### ◆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

### ◆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

#### (1) 今春闘の機会を捉えて、労働組合の存在意義を組織内外へ周知し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確認を行い、過半数代表制の適切な運用を行う

#### (3) 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) 加盟組合は、「労働協約」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

#### (5) 連合本部・構成組織・地方連合会が連携し、すべての加盟組合に対して、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行う。

### ◆「ビジネスと人権」の取り組み

連合加盟のすべての労働組合は、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る。

### ◆運転の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

政策・制度実現の取り組みを引き続き連合本部・構成組織・連合熊本が一体となって幅広く運動を展開する

