

# 2025 春季生活闘争でめざしてきたもの

奥山 義彦

(JAM 組織グループ全国オルグ)

2025 春季生活闘争は、2024 年に続き定期昇給相当込み 5% 台の賃上げが実現した。しかし、中小組合では引き上げ率・金額とも全体平均を下回り、格差拡大に歯止めをかけるには至らなかった点は課題である。賃上げの背景には物価高と人手不足、政労使の意見交換や地域での地方版政労使会議などでの賃上げ機運の高まり、連合の積極的な要求と情報発信があり、組織内での働きかけが成果につながった。さらに、有期労働者等の時給の引き上げ率では、全体の引き上げ率を上回るなど進展が見られた。2025 春季生活闘争では、ここ 2 年の交渉で規模間格差が拡大したことを受けて、中小労組の格差是正分として 1% 以上を加え、賃上げ率で 6% 以上を目安とする取り組みを展開した。中小企業の賃上げ原資確保には適正取引と価格転嫁の実現が不可欠である。そのためにチェックリストの作成や価格交渉指針周知の展開、地方版政労使会議の開催などを通じた支援を行い、取引ルール整備の政策的成果として下請法改正（取適法）の成立と施行準備が挙げられる。連合がめざすのは、「賃金も物価も上がらない」という従来のノルムを変え、持続的な賃上げと格差是正を通じて中間層の復活と働く貧困層の解消を実現することであり、そのためには人への投資を拡大し、労務費を含む適正な価格転嫁・取引慣行の定着によって賃上げ原資を広げることが不可欠である。

## 目次

- I はじめに
- II 2025 春季生活闘争の結果（2025 春季生活闘争最終集計 7/3 公表）
- III 2025 春季生活闘争の評価（2025 春季生活闘争まとめ 7/17 第 22 回中央執行委員会確認）
- IV 2025 春季生活闘争における課題
- V 2025 春季生活闘争でめざしてきたもの

## I はじめに

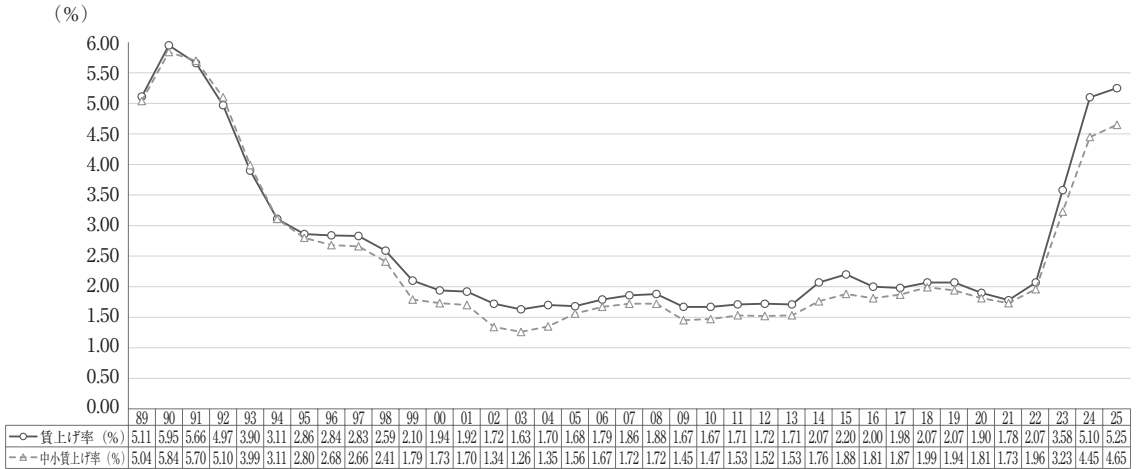
2024 春季生活闘争は、定期昇給相当込みの賃上げ率では、33 年ぶりという 5% を超える高水準の結果となった。この流れをいかに続けられるかが大きく注目された 2025 春季生活闘争となった。

これまでの連合の取り組み経過と、連合が 2025 春季生活闘争でめざしてきたものについて報告する。

## II 2025 春季生活闘争の結果（2025 春季生活闘争最終集計 7/3 公表）

連合の 2025 春季生活闘争の最終集計結果（7 月 1 日集計、3 日公表）では、平均賃上げ方式で回答を引き出した 5162 組合の加重平均（規模計）で、金額が 1 万 6356 円・賃上げ率で 5.25% となり、前年比で 1075 円増・0.15% 増となった。また、300 人未満の中小組合 3677 組合では、金額で 1 万 2361 円、賃上げ率で 4.65% となり、前年比 1003 円・0.20% 増でいずれも前年の結果を上回った（図 1）。

図1 平均賃金方式での賃上げ状況の推移（連合結成以降）



注：すべて6月末時点の最終集計結果。

### Ⅲ 2025 春季生活闘争の評価（2025 春季生活闘争まとめ 7/17 第22回中央執行委員会確認）

#### 1 全体的な受け止め

2025 春季生活闘争は、2024 闘争から2年連続で定期昇給（以下、定昇）相当込み5%台の賃上げが実現した。定昇相当分を除く賃上げ分（ベースアップ）は過年度物価上昇率を上回った。それぞれの労使が、賃金・経済・物価を安定した巡航軌道に乗せる正念場であるとの共通認識のもと、企業の持続的な成長、日本全体の生産性向上につながる「人への投資」の重要性について、中長期的視点を持って粘り強く真摯に交渉した結果であり、新たなステージの定着に向け前進したと受け止める。また、こうした結果に結びついた主要因について、連合としてのマクロレベルの視点から整理を行う。

#### 〈経済情勢〉

物価が引き続き高止まりするなかで、実質賃金の低下により物価を上回る賃上げへの期待が大きかったこと、多くの産業・業種、企業での人手不足の傾向が一段と強まった。

#### 〈社会情勢〉

連合本部における政労使の意見交換や、地域で

の地方版政労使会議などを通じ、賃上げと適正な価格転嫁の必要性について社会的機運が醸成できた。また、産業間や企業規模間、雇用形態間などの格差についても注目度が高まり、連合が目安として掲げた「5%以上」、中小は「6%以上」など、世間水準を意識した動きが強まった。

#### 〈労使のコミュニケーション〉

「未来づくり春闘」を積み重ねてきたことで、経済団体や中小企業団体との問題意識の共有が深化し、企業の労使間においても「人への投資」や、継続的な賃上げの必要性について認識を深めることができたところが増えた。

#### 〈運動面〉

連合の闘争方針を受けて、幅広い産業で積極的な賃上げ要求作りが進んだ。

- 2024 要求集計：全体5.85%，中小5.97%（2024年3月4日集計・3月7日公表）
- 2025 要求集計：全体6.09%，中小6.57%（2025年3月3日集計・3月6日公表）

上記のように、積極的な要求と粘り強い交渉が結果に結びついた。

また、「みんなで作ろう！賃上げがあたりまえの社会」をメインスローガンに掲げ、アピール行動と、積極的な情報発信を連合本部と全国の地方連合会で展開し、賃上げの社会的機運の醸成や

労働組合のない企業などへの波及にも努めた。

## 2 働く者の生活向上につながるか

2022 春季生活闘争から、日本の実質賃金の長期低下傾向を反転させることを1つの目標として「未来づくり春闘」を掲げてきた。2024 年度の消費者物価（総合）は3.0%と要求検討時点の見通しより上振れした。2025 年度については政府2.0%<sup>1)</sup>、日本銀行2.2%<sup>2)</sup>の見通しとなっているなか、賃上げ分が明確に分かる組合だけの集計で見ると、全体で3.70%、中小でも3.49%となり、消費者物価指数の予測を上回ったが、物価の高止まりが続くなか、賃上げ分が反映された後の日本全体の実質賃金の動向を注視しつつ、次年度以降の取り組みにつなげていく必要がある。

ここ数年、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる企業が増加している一方、中高年層への原資配分を相対的に抑制するなどの傾向があることを踏まえ、2025 闘争方針では、すべての労働者の生活向上をめざし、労働組合として賃上げ原資の配分に関与することを掲げて取り組んだ。その結果、賃上げの配分に変化があったとの報告もあるが、実態を集約している訳ではなく正確な数値は把握できていないものの、今後、連合がおこなう労働条件調査や、統計調査などを見ていく必要がある。

労働組合は、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て、賃上げ後の賃金カーブを点検しつつ、賃上げ後の賃金と社会保障給付・公共サービスなどでライフステージに対応した生活ができるのか点検し、政策面とあわせて総合的な生活改善の取り組みを強化する必要がある。

## 3 格差是正は進んだか

2025 春季生活闘争では、賃上げと価格転嫁・適正取引における格差解消をセットで進めていくの方針のもと取り組みを進めた。多くの中小組合で格差是正を含めた積極的な要求が提出され、価格転嫁・適正取引の取り組みについてもすそ野が広がり、産業特性などを踏まえさまざまな取り組みが展開されている。

図2からもわかるように、回答額のヤマをみると、規模計でも300人未満の中小組合でも1万円付近に集中しており、賃上げの定着の傾向がみられる。また、2番目の回答額のヤマに着目すると、規模計で300人未満の中小組合でも1万5000円となっていることが分かる。

また、回答額の四分位分散係数の推移をみると、規模計および300人未満ともに2023 闘争から2025 闘争にかけて縮小した（表1）。

中小組合の賃上げは、金額でも全体平均を超え

図2 回答額区別組合数の分布（左：規模計・右：300人未満）

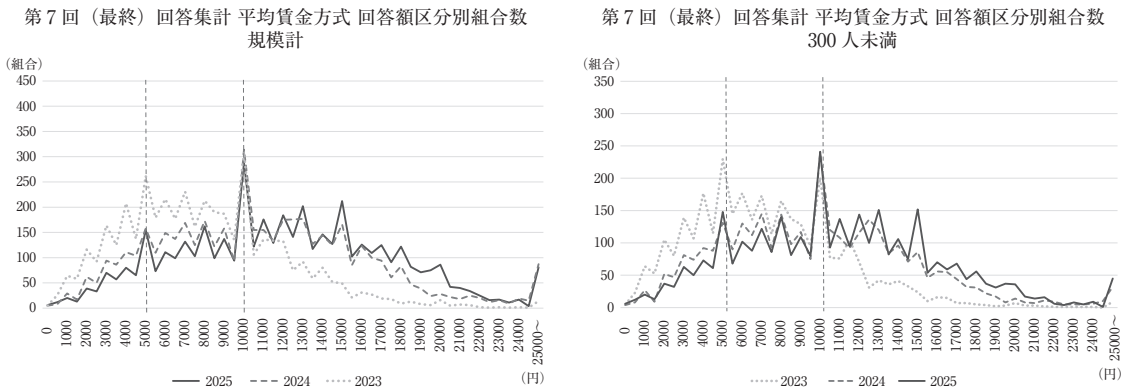


表1 回答額の四分位分散係数の推移

第7回集計（最終）	2023	2024	2025
規模計	0.346	0.353	0.325
300人未満	0.382	0.336	0.341

る組合が着実に増加し、2024 闘争より 0.20 ポイント上昇するなど健闘している。着実に賃上げのすそ野は広がっているものの、引き上げ率・金額とも全体平均を下回り、格差拡大に歯止めをかけるには至らなかった点は課題である。

賃金水準全体を押し上げ、格差是正を実現するためには、適切な価格転嫁・適正取引、および「人への投資」「未来への投資」を通じた生産性の向上などにより、賃上げの原資を生み出し、生産性三原則にもとづいた成果の公正な分配を徹底していかなければならない。

有期・短時間・契約等労働者の時給の引き上げ率では、5.81%となり、フルタイム組合員の平均賃金方式の全体の賃上げ率 5.25%を上回り、連合が時給での集計を開始した 2000 年代中盤以降では最大の引き上げ率となった。仲間を増やし、「働きの価値に見合った賃金水準」をめざし引き続き格差是正に取り組むとともに、今年の法定最低賃金の引き上げを通じ、労働組合のない企業で働く労働者の賃金の底上げにも波及させる必要がある。

男女間賃金格差の実態把握・要因分析および、雇用管理区分で異なる手当などが間接差別にあたらないか実態を点検し、是正に向けて取り組んだ。引き続き、企業規模にかかわらず、すべての企業に「事業主行動計画」を策定するよう事業主に働きかける必要がある。また、「男女の賃金の差異」の公表の際は、「説明欄」に賃金差異の要因・是正に向けた取り組みの記載を促し、労使で改善に取り組む必要がある。

#### 4 働き方の改善は進んだか

働き方の改善についても、産業・企業の特徴を踏まえた要求と交渉が展開された。休日数の増加や所定労働時間の短縮、勤務間インターバル制度の導入など長時間労働の是正や、基本給などの賃金決定ルールの整備や一時金支給、同一労働同一賃金の実現に関する取り組みや、無期転換の促進、全従業員対象の企業内最低賃金引き上げなど、有期・短時間・契約等労働者の雇用安定と処遇改善が着実に前進している。

また、定年年齢の引き上げや 70 歳までの就業

確保や治療と仕事の両立支援、不妊治療を対象とする特別休暇の創設など、さまざまな取り組みが行われている。引き続き「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に取り組む必要がある。

2025 年 4 月 1 日より順次施行されている改正育児・介護休業法で定める、3 歳以降の柔軟な働き方に係る制度の導入などに向け、各組合で取り組んだ。

引き続き、子に障がいがある場合・医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭などに対して、各種両立支援制度の配慮を求めるなど、誰もが仕事と育児・介護を両立できる職場の構築に向けた取り組みを推進することが重要である。

## IV 2025 春季生活闘争における課題

### 1 「人への投資」と月例賃金の改善を中期的に継続することの重要性

物価を安定させ、積極的な人への投資によって実質賃金が継続的に上昇し経済が安定的に上昇する新たなステージをしっかりと社会に定着させるには、この賃上げの流れを中期的に継続することに加えて、格差是正の大きなうねりを創り出していくことが重要である。この 3 年間で名目賃金の上昇率は加速したものの、物価高などにより生活がよくなったと感じている人は少ない。現在、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局面に移行できるかどうかの岐路にある。政府には、変動の激しい国内外情勢に対応した適切なマクロの経済社会運営を求める。

さらに、今後の国民所得の分配について、物価を上回る賃上げにとどまらず、社会全体の生産性の伸びに応じて日本全体の賃金の中央値を引き上げるとともに賃金の底上げ・格差是正をはかり、分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざすべきである。

### 2 付加価値の適正分配と格差是正など「基盤強化」の取り組み

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必要がある。適切な価格転嫁・適正

取引は道半ばであり、今次闘争における公的分野を含めた「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」の取り組みをさらに強化し、中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に合った水準」に引き上げることをめざす。

中小企業を取り巻く経営環境が大きく変化するなか、「人への投資」を政策的に支援するとともに、自動化や省力化への助成や税制優遇などで生産性を高め、企業を持続的に発展させる必要がある。また、公正取引委員会や中小企業庁の実態調査などを踏まえ、適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを徹底するとともに、政府に対して官公需における価格転嫁の取り組み強化を求める。第217通常国会で成立した下請代金法・下請振興法の改正などの周知・活用を通じて取り組みを強化する。

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。要求作りに先立って、社会的指標との比較などを行い、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正などに取り組む。また、労働組合として賃上げ原資の配分にもしっかりと関与する必要がある。

闘争方針中の「基盤整備」の取り組みは、通年を通じた労使協議の積み重ねが重要であり、春季生活闘争の回答結果にも影響する。構成組織は、春季生活闘争期の加盟組合支援に加え、中小組合などを念頭に付加価値の適正分配と格差是正にむけた通年の組合活動の促進・支援を行う必要がある。連合は、政府、政党、経営者団体との懇談会などを通じ、政策実現と産業・企業が取り組み易い環境づくりを進める。

### 3 賃金水準闘争の強化

格差是正には、社会的指標を踏まえためざすべき賃金水準を明確に意識して取り組む必要がある。今次闘争から見直しを行った賃金指標パッケージについて最新の統計で更新していくとともに、構成組織における国家資格などを有する職種の個別賃金水準の目標設定などを支援していく。

なお、連合リビングウェイジについては、9月

を目途に簡易改定を行う。

### 4 働き方の改善の取り組みについての相乗効果の発揮

人手不足の傾向がより一層強まるなかで、誰もが健康で安全に働き生活することができるように働き方の改善についても、“春闘メカニズム”を通じて社会の流れを主体的に作り出していく必要がある。また、休日増などについては、サプライチェーン全体でまとも動かししていくことが有効であるが、現行水準や交渉時期の違いなども考慮して取り組む必要がある。共通する課題に取り組む構成組織同士が連携することで相乗効果が発揮できるよう、部門別共闘連絡会や担当者会議などの場を活用して早めに情報交換を行う。

### 5 社会対話の推進や闘争の進め方など

政労使の社会対話を通じて、中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有することは重要であり、今後も経済団体との意見交換や政府会議体への参画、政労会見などを通じ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に取り組む。地方版政労使会議については、会議の名称、参加者、開催時期、開催方法などを一定程度そろえて実施した。地方連合会からのアンケート調査結果などを踏まえ改善をはかるとともに、地域における賃上げ等の波及効果を高めるため複数回の開催についても検討する。

中央・地方での集会や記者会見、またSNSの活用など、例年以上に積極的な情報発信をおこなった結果、マスコミをはじめとして社会的な注目度を高めることができた。「2025春季生活闘争における連合アクション」の取り組みについても、継続的な賃上げや価格転嫁、格差是正、組織拡大などに向けた社会的機運の醸成につながった。また、昨年の経験から、中央と地方の行動を連動させるために十分な準備期間を確保したことで、統一的な取り組みの展開につながった。

賃上げと組合づくりをスローガンに掲げ、街頭アピール行動や労働相談、オルガナイザーによる未組織企業オルグを集中的に実施した結果、組合づくりに関する相談件数が90件を超え、組織化

に向けた進展と機運醸成が図られた。また、中小企業を中心とした約 800 社におよぶ未組織企業への集中オルグでは、訪問先の賃上げ動向、価格転嫁状況の把握や連合のプレスリリースを通じて労働組合の必要性の認識を高めた。引き続き、集中企業オルグや労働相談からの組織化に取り組むとともに、今後、策定する「組織拡大プラン 2030」フェーズⅡにおいて、「春季生活闘争と組合づくり」を重点活動として深化・強化させる。

この間、4 回行ってきた「未来づくり春闘」について、第三者の視点から客観的に評価し、課題提起をしていただく場を設置し、2026 春季生活闘争の検討につなげることを目的に委員会を開催している。

## V 2025 春季生活闘争でめざしてきたもの

連合は、前述のように 2022 闘争から「未来づくり春闘」を展開してきた。「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後追い（いわゆる過年度）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と提起した。これまでの取り組みのポイントを振り返り、最後に連合がめざしてきたものをまとめてみる。

「未来づくり」を掲げる前は、コロナ禍での当面の対応をどうしていくのか、という短期的視点での交渉を余儀なくされた労働組合も少なくなかったのではないだろうか。

連合はこれらの課題を踏まえ、コロナ禍の影響に加え、四半世紀にわたる賃金水準の低迷や、不安定雇用の拡大、中間層の縮小、貧困や格差の拡大などの分配構造のゆがみが進行する状況を突破し、未来を切り拓いていくことが必要であると提起した。

「未来づくり春闘」として取り組んだ 2022 闘争では、各組合が中期的視点を持って「人への投資」を積極的に求めた結果、最終集計は、金額で 6004 円、率で 2.07%（前年同時期比 824 円増・0.29 ポイント増）、うち 300 人未満の中小組合 3596 組

合では、金額で 4843 円、率で 1.96%（同 555 円増・0.23 ポイント増）となった。

そして、2023 闘争においても「未来づくり春闘」の基本的フレームは変えず、輸入物価の高騰を受けた、急性インフレと慢性デフレが重なった物価上昇への対応という要素が加わった特徴ある闘争方針を展開した。「人への投資」と月例賃金の引き上げにこだわった交渉により、2022 闘争から一歩前進した賃上げの流れと格差是正の広がりを土台とし、物価上昇による働く仲間の生活の苦しさが増していることを踏まえ、より一層の賃上げの広がりや高さの実現を追求するとともに、目の前の物価高への対処のみならず、20 年以上にもおよぶデフレマインドを断ち切り、経済社会のステージを変えることをめざした結果は、平均賃金方式で回答を引き出した 5272 組合の「定昇相当込み賃上げ計」は、金額で 1 万 560 円、率で 3.58%（昨年同時期比 4556 円増・1.51 ポイント増）、うち 300 人未満の中小組合 3823 組合では金額で 8021 円、率で 3.23%（同 3178 円増・1.27 ポイント増）となった。

6 月末時点の結果としては、いずれも比較可能な 2013 闘争以降で最も高く、労使が中期的視点を持って粘り強く交渉した結果であり、ほぼ 30 年ぶりとなる水準の賃上げが実現し「未来につながる転換点」となり得るものとなった。

「未来づくり春闘」が 3 年目となる 2024 闘争は、これまでの 2 年間の取り組みの結果、「人への投資」は企業にとっても国の政策にとっても中心的課題として位置づけられ、20 年以上にわたるデフレマインドにも変化の兆しが見られた取り組みとなった。

2024 闘争では、足元の輸入インフレの影響が続くなかにおいて、短期的には働く仲間の暮らしを守るという視点も重要であるが、中期的に「人への投資」を強化し継続することが構造的な問題の解決と、持続的な成長と分配の好循環には不可欠であるとの認識のもと、短期、中期、マクロの視点をもった春季生活闘争を展開することでステージ転換の移行期を乗り越え、「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざす取り組みを展開した 2024 闘争の結果は、「定昇相当込み賃上げ

計」は、金額で1万5281円、率で5.10%（昨年同時期比4721円増・1.52ポイント増）、うち300人未満の中小組合は金額で1万1358円、率で4.45%（同3337円増・1.22ポイント増）となった。最終集計まで5%超えを維持したのは33年ぶりとなった。

連合は、2025 春季生活闘争方針のなかで、①経済社会の新たなステージを定着させるべく全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす、②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、その実現をめざす、③中小労組などは格差是正分を積極的に要求する、との考え方のもと、具体的な取り組みを進めた。

前述の通り、2023は“転換点”となり、2024は“ステージ転換”に向けた大きな一歩を踏み出したと評価し、2025 闘争では、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た。

メインスローガンを「みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会」とし、闘争方針では、経済社会の新たなステージを定着させるべく、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、その実現をめざすとした。

とりわけ、中小の賃上げ率が2023 闘争と2024 闘争ともに規模間格差が拡大した結果を重要な課題として受け止め、中小労組などは格差是正分を積極的に要求するとし、具体的には、賃金要求指標パッケージ（表2）の目標値に、格差是正分1%以上を加え、金額で1万8000円以上、賃上げ率で6%以上を目安とする取り組みを展開した。2025 闘争の最終結果としてめざすべき位置は、全体の賃上げ率と中小の賃上げ率が5%程度の水準、あるいは、中小が全体平均を上回る賃上げ率

表2 2025 春季生活闘争方針の賃金指標パッケージ【参考】

底上げ	経済社会の新たなステージを定着させるべく、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 <sup>1)</sup> 、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現をめざす。中小労組などは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） <sup>2)</sup> 35歳：303,000円 30歳：279,000円  <最低到達水準（第1四分位） <sup>4)</sup> 35歳：252,000円 30歳：238,000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1,400円以上をめざす <sup>3)</sup> 。
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1,250円以上をめざす <sup>5)</sup> 。	

注：1) 内閣府の年次見通し7月時点（2024年度実質GDP0.9%、消費者物価2.8%）、民間予測フォーキャスト調査10月時点（2024年度実質GDP0.55%、消費者物価（生鮮食料品除く総合）2.45%）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。  
 2) 2024 闘争から考え方を見直したことに留意。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、2023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を推計し、35歳28万6800円、30歳26万3700円に2024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2.7%と、2025 闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。  
 3) 2024 闘争から考え方を見直したことに留意。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、2023年賃金センサス産業計・高卒男女計・企業規模計の23歳勤続5年の所定内賃金の推計値22万円に、2024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2.7%と、2025 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。  
 4) 2024 闘争から考え方を見直したことに留意。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、2023年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の第1四分位を推計し、35歳23万8000円、30歳22万5300円に2024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2.7%と、2025 闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。  
 5) 2024 連合リビンクウェイジ（単身成人1250円）（別紙1「2024 連合リビンクウェイジ（さいたま市）総括表」参照）、および2023年賃金センサス一般労働者新規卒者の所定内給与額高校（産業計・男女計・企業規模計）18万6800円（時間額1130円）を総合勘案して算出。


を確保し規模間格差の拡大に一定の歯止めをかける取り組みを加速させることと、「人への投資」を前面に押し出し、経済を後退させることのないよう、実質賃金の上昇によって経済が安定的に上昇する新たなステージを定着させることをめざしてきた。そのためには、中小企業の賃上げ原資の確保には、適正取引と適切な価格転嫁は切り離すことはできない。

そこで、労務費を含む価格転嫁が進んでいないことが、賃上げ交渉の大きなウエイトを占める中小企業の実態を踏まえて、「労務費の適切な転嫁


のための価格交渉に関する指針」をもとに、図3のようなチェックリストを作成・展開し、組織内の取り組みを強化することで中小组合の後押しに取り組んできたが、前述の、闘争のまともにもあるように、着実に賃上げのすそ野は広がっているものの、引き上げ率、金額ともに全体平均を下回り、格差拡大に歯止めをかけるには至らなかったことは課題として評価した。

他方、政策面の取り組みとして、政労使の意見交換、新しい資本主義実現会議に参画し、実現した事実として、すべての都道府県で、テーマを一

図3 取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト



### 2025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 パートナシップ構築宣言を実施済である。	受 済	-
指針	② 「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 済	□
価格交渉	③ 価格交渉促進月間（3月・9月）を知っている。	受 済	□
	④ 直近1年間で、取引先との価格交渉を実施した。	受 済	-
	⑤ 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ます。	受 済	-
	⑥ 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 済	□
行動計画	⑦ （所属する業種・業界に）「業種別ガイドライン」があり、その内容を理解している。	受 済	□
	⑧ （所属する業種・業界に）「自主行動計画」があり、その内容を理解している。	受 済	□
重点課題	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。	受 済	□
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。	受 済	□
	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。	受 済	□
協労議使	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 済	-


働く人向けの情報満載！連合ホームページをぜひご覧ください！  
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/>



【取引適正化・価格転嫁に関するチェックリストとは？】  
取引の適正化や価格転嫁を進めるうえで重要なポイントになる事項だから、改めて点検してみよう！

☑: 受注者    ☑: 発注者

【あれ？おかしいな？と思ったら…】  
 公的機関の窓口にも相談してみよう！  
 下請かけこみ寺    TEL / 0120-418-618  
 よろず支援拠点全国本部    TEL / 03-5470-1581



すべて確認してみよう…

定程度統一した地方版政労使会議の開催による賃上げ機運の醸成があげられる。また、新たな時代に即した取引のルール作りの必要性などを幾度となく発言してきたからこそ、下請法改正につながり、第217通常国会で可決・成立（製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律、通称：取適法）した。また、付帯決議によって、施行日については2026年1月となり、来春闘に間に合うよう一層の価格転嫁の促進につながる環境作りが実現できたことは大きな成果である。

最後に、連合がめざしてきたものは2025闘争で終わりではなく、持続的な賃上げと格差是正の実現には「賃金も物価も上がらない」という社会的規範（ノルム）を変えることが重要であり、成

長しても労働者へ適切に分配されなかったこの30年と、格差拡大と貧困層の解消のためにも、そのカギとなるのは、積極的な「人への投資」となる賃上げと労務費を含む適切な価格転嫁・適正取引のすそ野をさらに広げることである。

引き続き、サプライチェーン全体で付加価値の分配構造を変え、分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざしていかなければならない。

- 1) 内閣府「経済見通しと経済財政運営の基本的態度」（2025年1月24日）消費者物価指数（総合）。
- 2) 日本銀行「経済・物価情勢の展望」（2025年5月1日）消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）。

おくやま・よしひこ JAM組織グループ全国オルグ。