

## 連合栃木 2026 春季生活闘争の取り組み方針

スローガン：こだわろう！くらしの向上ひろげよう！仲間の輪



### I. はじめに

2022 春季生活闘争からスタートした「未来づくり春闘」は、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることを目標の一つとして位置づけるとともに、中長期的視点から企業の持続的成長、日本全体の生産性向上につながる「人への投資」の重要性を強く訴えてきた。いまこそ、“新しいステージ”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”の確立をめざすときである。物価高やいわゆるトランプ関税の影響など現下の課題も踏まえつつ、中長期的視点から賃上げの大きな流れを継続・拡大し、「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くし、すべての働く人の生活向上を実現する。

2025 春季生活闘争の成果と課題を踏まえ、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の前進をはかり、誰もが安心・安全に働くことができ、個々のニーズにあった多様な働き方ができるように、働き方の改善に取り組む。

企業間の取引については、適切な価格転嫁・適正取引を徹底する。労働組合としても、受発注いずれの立場からも、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必要がある。また、生活者・労働者の立場からも、「良いモノ、良いサービスには値がつく」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。

2025 闘争では労働組合の有無による賃上げ格差も広がった。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。連合栃木は、多くの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していく。

### II. 2026 春季生活闘争を取り巻く情勢

県内の経済情勢について、関東財務局宇都宮財務事務所による総括判断（2025 年 10 月末）では「県内経済は、持ち直している」として前回（2025 年 7 月判断）と据え置きとなった。また、「先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、持ち直していくことが期待される。ただし、物価上昇の継続、米国の通商政策、金融資本市場の変動等の影響に注意する必要がある」としている。

あしぎん総合研究所による景況調査（2025 年 11 月公表）によると、「景況感は年度後半にかけて改善し、拮抗水準へ」と評価している。来期（2026/1-3 月期）見込みでは、「製造業の業況判断 DI 値は▲1 と今期（▲7）から 6 ポイント改善する見通し。非製造業の業況判断 DI 値は 1 と今期（▲3）から 4 ポイント改善し、プラス圏に浮上する見通し。「小売」は 5 期連続のマイナス圏と厳しい業況が続く一方、「サービス」が 4 期連続のプラス圏と比較的好調となっている」としている。

2025 年 11 月の栃木県の消費者物価（宇都宮市、生鮮食品を除く総合）指数の前年同月比は 2.8%の上

昇となった。賃金改定後の2025年4月から11月までをみても、前年同月比は2%台後半から3%前半の上昇で推移している（データ出所：「総務省・2020年基準消費者物価指数」）。

県内労働者の賃金の動きをみると、名目賃金指数は2024年2月から2025年10月まで21か月連続で前年同月比はプラスで推移している。ただし、実質賃金指数では、2025年1月から10月までの間の前年同月比の平均は0.5%マイナスとなっており、賃上げの伸びが物価高においっていない状況が続いている（データ出所：「栃木県・毎月勤労統計調査」）。

### Ⅲ. 2026 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（2026年1月1日施行）の周知徹底をはかるとともに、引き続き「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」（巻末参照）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地方版政労使会議や地域活性化フォーラム、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。

### Ⅳ. 2026 春季生活闘争の取り組み内容

#### 1. 賃上げについての考え方

2025 闘争では2年連続5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。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ってこそ、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることができる。

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。

近年、初任給を大幅に引き上げる企業が増えているが、賃上げ原資の配分についても、中高年層を含めた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必要がある。

2025 年度の栃木県最低賃金は6.37%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。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。

### 〈「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実現にむけ、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
	<到達目標水準(中位数) <sup>2</sup> > 35歳:312,000円 30歳:288,000円 <最低到達水準(第1四分位) <sup>4</sup> > 35歳:270,000円 30歳:255,000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 <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1,300円以上をめざす。 <sup>5</sup> (参考1)連合リビングウェイジ栃木県(単身成人・自動車保有なし=1,150円/自動車保有あり=1,460円) (参考2)「連合栃木 2025 労働条件調査」による企業内最低賃金協定額・全規模平均(時間額)=1,196円	

#### (1) 中小組合の賃金要求(企業規模間格差是正)

- ①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、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

<sup>1</sup>内閣府の年央試算7月時点(2025年度実質GDP0.7%、消費者物価2.4%)、民間予測フォーキャスト調査11月時点(2025年度実質GDP0.78%、消費者物価(生鮮食料品除く総合)2.75%)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。

<sup>2</sup>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、2024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295,700円、30歳273,400円に2025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2.3%と、2026闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

<sup>3</sup>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、2024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224,000円に、2025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2.3%と、2026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。

<sup>4</sup>連合栃木地域ミナム運動(2025賃金実態調査)を踏まえ、産業計・男女計・学歴計・企業規模300人未満の第1四分位(3次回帰)を推計し、35歳258,000円、30歳242,500円に定昇相当分と2026闘争の賃上げ目標率の3%を乗じて算出。

<sup>5</sup>「連合リビングウェイジ2025簡易改定版総括表」(単身成人1,270円)、および2024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)197,500円(時間額1,200円)を総合勘案して算出。

進め、定期昇給制度の確立に取り組む。

- 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、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。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の目標値に格差是正分1%以上を加えた18,000円以上を目安とする。
- ⑤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き上げに結びつける。

#### 〈中小組合の賃金要求指標〉

	金額	要求の考え方
賃金カーブ相当分	4,500円	1年・1歳間差
賃上げ分	13,500円以上	格差是正分を含む賃上げ分
総額	18,000円以上	連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）の6%に相当する金額

（参考）連合栃木 2026 地域ミニマム運動（2025 賃金実態調査）における平均賃金は「全産業：329,000円」（6,448人）、「300人未満：295,300円」（1,918人）

#### （2）雇用形態間格差是正の取り組み

2025年度地域別最低賃金は6.3%と連合結成以来最大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。そのほか、賃金要求指標パッケージに基づき取り組む。

#### （3）男女間賃金格差の是正、女性活躍の推進

女性活躍推進法の改正（2025年）により、2026年4月以降、常時雇用する労働者の数が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。女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定指針において、「男女の賃金の差異」の積極的な把握の重要性が明記されていることを踏まえ、企業規模にかかわらず男女の賃金実態の把握・分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

#### （4）初任給等の取り組み

①すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。

参考）「連合栃木 2025 労働条件調査」高卒初任給平均 事務職：200,672円、生産職：200,118円

②中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

#### （5）一時金

①月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。

②有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

## 2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

### (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

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、時間外・休日労働の上限規制の遵守徹底はもとより、社会的責任を果たし得る「豊かな生活時間の確保」と、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に取り組む。また、休日増、勤務間インターバル制度の導入、年休取得促進などの長時間労働の是正と労働時間短縮の取り組みを一層推進し、安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮可能な「あるべき労働時間」の実現を同時に追求していく。

### (2) 有期雇用・短時間労働者の雇用安定と均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

- ①無期転換ルールの周知徹底や、労働条件明示ルール（更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など）を確認する。
- ②無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通算期間5年経過前の無期転換や、正社員転換の促進を進める。
- ③正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差を確認する。
- ④（待遇差がある場合）賃金・一時金・退職金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認する。
- ⑤（不合理な差がある場合）待遇差の是正に向け、労使協議を実施する。その際、有期・短時間労働者の組合加入を進め、その声を踏まえて対応する。
- ⑥有期・短時間労働者からの求めの有無にかかわらず、当該者に対してフルタイム労働者との待遇差の説明が行われるようルール化する。

### (3) 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みである。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせない。また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行う。あわせて、教育訓練による能力向上が適切に評価され、処遇改善につながるよう一体的に取り組む。

### (4) 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

- ①65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引き上げを基軸に取り組む。
- ②65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
- ③高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。
- ④年齢にかかわらず高いモチベーションを持って働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇を確立する。
- ⑤「同一労働同一賃金」の法規定対応を確実に実施する（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）

### (5) 職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み

- ①高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備等の導入や、高年齢労働者の特性を考慮した作業の管理など、厚生労働省「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」にもとづいた対策の充実を求める。
- ②各事業場の実情を踏まえたストレスチェック制度につながるよう、集団分析や職場環境改善を含む実施方法や実施体制について、定期的な見直しを行う。また、ストレスチェック制度未導入の50人未満の事業場においては、法施行を待つことなく、制度構築に向け必要な検討を進める。
- ③職場における熱中症対策の義務化を踏まえ、熱中症重篤化防止のための報告体制や必要な措置の実施手順について、関係労働者に対する周知徹底に取り組むとともに、作業環境整備や、労働者の健康状態の把握など、「熱中症基本対策要綱」を参考に熱中症対策の強化を求める。

#### (6) 治療と仕事の両立に関する取り組み

- ①長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、相談窓口の明確化をはかるとともに、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。
- ②疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための研修を実施するとともに、周知徹底をはかる。

### 3. 誰もが働きやすい職場の実現

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、ともに働き続けられる、ハラスメントのない職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策を進める。加えて、男女がともに仕事と生活の調和を実現するためには、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、男性も含めたすべての労働者の労働時間の短縮や仕事と育児・介護等の両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、取り組みを進める。

### 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

組織拡大は通年の取り組みだが、加盟組合は春季生活闘争の機会をとらまえ、職場討議や労使交渉を活用し、組合員の減少に歯止めをかけ、事業場における過半数維持や組織拡大に転じる取り組みを強化しなければならない。2026 春季生活闘争を通じ、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲の見直しに取り組み、さらなる組織拡大と健全な労使関係・労使交渉を進める。加えて、組織内外における労働組合の存在意義を高め、労働組合がない未組織企業の組織化につなげる。

### 5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み

労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、積極的に取り組む責任がある。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ていく。

### 6. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

政策・制度実現の取り組みを、2026 春季生活闘争における運動の両輪として引き続き進める。具体的には、「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現をめざし、行政・経営諸団体への働きかけ、2026 春季生活闘争における「連合アクション」等を通じた世論喚起など、連合栃木・構成組織・地域協議会が一体となって幅広い運動を展開する。

## V. 連合栃木・闘争の進め方

### 1. 基本的な考え方

- (1) 2025 春季生活闘争における賃上げの流れを社会の隅々に浸透させ、新たなステージをわが国に定着させるべく、共闘体制を構築し、連合栃木、構成組織、加盟組合、地域協議会が力をあわせて取り組みを進める。とりわけ、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徹底する。要求方針に掲げる5%以上の賃上げ実現と積極的な格差是正にこだわりを持って全力で取り組みを進める。
- (2) とちぎ公労使共同会議（地方版政労使会議）において、問題意識の共有と社会的機運醸成をはかる。
- (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社会的な発信に引き続き取り組む。地域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、公契約条例制定に向けた取り組みを進める。
- (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2026 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。
- (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。

### 2. 取り組み体制

#### (1) 闘争委員会の体制

委員長	・・・	会長
委員長代行	・・・	会長代行
副委員長	・・・	副会長
事務局長	・・・	事務局長
事務局次長	・・・	各副事務局長
委員	・・・	各執行委員

執行委員会開催時における各構成組織の闘争状況の共有をはかり、交渉組合支援に結び付ける。闘争組合の交渉状況の開示をすすめ、県内における相場波及の効果を高める。

#### (2) 中小・地場交渉組合支援体制

中小共闘センターを設置し、中小労組の賃金の「底上げ」「格差是正」「底支え」および「働き方も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配分」に向けて、地域（地協）における構成組織の連携をはかる場とする。

主に、中小労組の支援強化に向けたセミナー・意見交換や、先行組合の交渉状況・交渉結果についてタイムリーに情報提供を行うなど、構成組織の中小労組支援を地域（地協）においてサポートする。

#### (3) 業種内の連携・共闘促進

連合栃木内の5部門連絡会（金属部門、製造部門、交通運輸部門、ICS部門、公務部門）を積極的に開催し、春闘における共闘を促進するとともに、賃上げを始めとする労働条件の向上、働き方の改善、安全衛生の取り組みなどについて情報共有を進める。他産別の取り組みなども参考に、構成組織は加盟組合の諸課題解決に向けた支援をはかる。

### 3. 社会的対話の推進

経営諸団体および行政への要請行動や意見交換などを通じて、賃上げ機運の醸成をはかる。また、労使地域活性化フォーラム、栃木県労使協議会の開催に向けた取り組みを進めていく。また、行政の取り組みにも積極的に参画する。

#### (1) とちぎ公労使共同会議（地方版政労使会議）

とちぎ公労使共同会議では、地域における賃上げ等の波及効果を高めるための方策についても検討する。

#### (2) 栃木県人口未来会議

連合栃木のアクションプランとして、産前産後ケアの充実、高リスク出産や不妊治療への支援、妊娠・出産など相談・支援体制の充実について、春季生活闘争の機会などによる労使での協議を促進する。

### 4. 闘争行動

春闘セミナー「経営分析講座」（1月17日）、春季生活闘争総決起集会（2月14日）、連合アクション街宣活動（1月～4月）、中小共闘センターの開催、地域協議会による春闘学習会・連絡会など、切れ目のない取り組みを計画する。あわせて、連合全体で取り組み社会的キャンペーンと連動した運動を展開する。

また、「全国一斉集中労働相談ホットライン」（2月17日-18日）では、労働組合のない職場などで働く者の課題解決に取り組む。

### 5. 基盤整備に向けた具体的な取り組み

#### (1) 行政・経営諸団体への要請行動

2026春闘の基盤整備として、賃上げに対する連合方針をはじめ、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分、適切な価格転嫁・適正取引につながる諸施策の実効性を高める必要がある。そのため、県内経営諸団体や労働行政機関への働きかけを強化し、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) 要求・回答・妥結状況に関する情報の共有化とマスコミを通じた世論喚起

相場形成および先行する労組の結果を、続く労組に波及させるべく、春季生活闘争の要求・回答妥結状況集計を実施する。集計結果は、連合栃木HP等を活用したフィードバックにより交渉に活かすことやマスコミへの情報提供を行い、全体の底上げにつなげる。

中小企業のみならず未組織の組合や有期・短時間・契約等のすべての働く者の賃金の底上げにつなげるため、春季生活闘争の回答結果についてプレス発表を実施する。

#### ○連合栃木 2026 春闘集計公表スケジュール（予定）

集計公表予定日	
3月上旬	要求集計公表
3月30日（月）	第1回回答集計公表
4月6日（月）	第2回回答集計公表
4月20日（月）	第3回回答集計公表
5月18日（月）	第4回回答集計公表
6月15日（月）	第5回回答集計公表
7月21日（火）	第6回最終回答集計公表

以上

## 連合栃木「2026 地域ミニマム運動・賃金実態調査」集計値

## (参考:1) 30歳・35歳ポイント特性値

分類		300人未満	300人以上	全体
30歳	第1十分位 (3次回帰)	224,400円 (223,500円)	267,300円 (246,300円)	247,200円 (240,800円)
	第1四分位 (3次回帰)	242,500円 (239,800円)	283,400円 (268,600円)	271,500円 (261,400円)
	中位数 (3次回帰)	261,400円 (260,500円)	312,500円 (293,500円)	297,600円 (287,600円)
35歳	第1十分位 (3次回帰)	236,900円 (241,500円)	287,000円 (265,100円)	262,600円 (259,800円)
	第1四分位 (3次回帰)	258,000円 (262,600円)	304,100円 (289,900円)	291,200円 (282,600円)
	中位数 (3次回帰)	285,400円 (286,700円)	335,100円 (320,700円)	319,600円 (314,000円)

<300人未満> 19組合 1,918人 (15組合 1,548人)

<300人以上> 10組合 4,530人 (18組合 7,178人)

<全体> 29組合 6,448人 (33組合 8,726人) ※ ( ) 内は、前年数値

## (参考:2) 規模別・男女別特性値

2025調査	全産業	300人未満	300-999人	1000人以上	男性	女性
平均年齢	40.8	41.0	40.5	40.7	41.0	39.4
勤続	16.5	15.6	17.5	16.7	16.7	14.4
人数	6,448	1,918	603	3,972	5,678	770
平均賃金	328.9	295.3	312.4	347.9	331.2	312.3
第1十分位	240.5	224.5	232.3	259.9	241.1	230.6
第1四分位	281.6	248.8	269.5	308.5	283.9	265.7
中位	327.5	294.2	307.4	351.7	330.0	309.5
第3四分位	373.2	333.5	347.7	396.3	375.7	357.1
第9十分位	417.3	370.0	392.4	428.0	419.8	399.0

## (参考:3) 連合栃木2026地域ミニマム参考額 (この金額以下の賃金をなくそう!)

年齢	設定額	年齢	設定額
18歳	190,000円	35歳	237,000円
20歳	195,500円	40歳	244,500円
25歳	214,000円	45歳	251,500円
30歳	227,000円		

※18歳は連合リビングウェッジ (栃木県単身成人) 1,150円に月平均労働時間165Hで設定。

※20-45歳は2025賃金実態調査 (全産業・300人未満・男女計・年齢別特性値・第1十分位・三次回帰式) より設定。

(参考:4-1) 男女別・年齢ポイント別・平均賃金

年齢	男性	女性	男性100とした 女性賃金指数
18歳	210,600円	220,700円	104.8
20歳	220,600円	223,600円	101.3
25歳	268,200円	270,500円	100.1
30歳	305,900円	306,200円	100.1
35歳	334,900円	322,100円	96.2
40歳	347,100円	331,800円	95.6
45歳	351,300円	321,500円	91.5
50歳	361,400円	347,100円	96.0

(参考:4-2) 高卒標準者・男女別・年齢ポイント別・平均賃金

年齢	勤続	男性	女性	男性100とした 女性賃金指数
18歳	0年	210,600円	220,700円	104.8
20歳	2年	222,100円	225,600円	101.6
25歳	7年	253,100円	266,300円	105.2
30歳	12年	289,600円	298,800円	103.1
35歳	17年	322,200円	296,800円	92.1
40歳	22年	333,500円	332,300円	99.6
45歳	27年	378,300円	313,700円	82.9
50歳	32年	379,800円	350,500円	92.3