



特集2

インタビュー

## 2026春季生活闘争方針

日本労働組合総連合会 会長 芳野 友子氏

連合は2022年から、春季生活闘争について「経済成長や企業業績の後追いではなく、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」とする考え方を採用している（「未来づくり春闘」）。この「未来づくり春闘」の4年目となる2026春季生活闘争について、連合・芳野友子会長にお話をうかがった（インタビュー日：2025年12月19日）。

### 1. 「未来づくり春闘」の浸透について

一過去2年の大幅な賃上げの達成などもあり、春季生活闘争（以下、春闘）への社会的な関心は高まりつつあると思います。今年で4年目となる「未来づくり春闘」ですが、認知度や浸透度の変化はどのように感じておられますか？

【芳野会長】国際競争力が低下している日本の未来に対する危機感や、人への投資の重要性について、政労使の認識は年々深まっており、その結果が、2024・2025春闘の2年連続5%台の賃上げにつながってきていると思います。2025年9月に発表された「『未来づくり春闘』評価委員会報告書」では、賃金・経済・物価を安定した巡行軌道に乗せる目標は一定程度前進していると評価をいただきました。しかし、日本

全体の実質賃金は連合の目指す1%以上の上昇軌道には未だ乗っておらず、中小組合の賃上げ率は全体の賃上げ率を下回っているなど、賃上げの恩恵がすべての人にいきわたっているとは言えません。「誰もが豊かさを実感できる社会」の実現に向けては道半ばであり、2026春闘を通じて、デフレマインドには2度と戻らないという「ノーモア・デフレマインド」の決意を社会全体で共有していきたいと思っています。

一政労使の認識が年々深まっているとのこと、連合からいただいた、2025春闘のまとめのご寄稿<sup>i</sup>でも触れられていましたが、中央および地方の政労使会議は手ごたえを感じておられるでしょうか？

【芳野会長】はい、中央の政労使の意見交換や地方版政労使会議は定着してきました。地域によって人口や産業構造も異なるなか、地域の活性化に向けて課題を共有し意見交換を実施する地方版政労使会議の意義は非常に大きく、賃上げの成果にも結びついていると考えています。大手企業や本社機能だけが賃上げできても意味がありません。日本の経済の好循環を進めるには、雇用形態間・企業規模間の格差是正が必要であり、地域での取り組みは重要です。各地方連合会も地方版政労使会議の手ごたえを感じて

いると思います。

また、私たち連合の大きな役割は政策実現です。ユーザー側や知事などと対話できる環境があることは非常にありがたいです。

## 2. 2026 春闘のポイント

一では、今年の2026春闘についてうかがえればと思います。まずは全体として、2026春闘でとくに重視されていること、その背景について教えてください。

【芳野会長】2026春闘は、3つの「こだわり」をもって取り組んでいきます。1つ目は、5%以上の賃上げに「こだわる」。3年連続で5%以上（賃上げ分3%以上、定昇分を含む）の賃上げ達成という結果にこだわりたいと思います。2つ目は格差是正に「こだわる」。全体の賃上げ目標は5%以上ですが、2026春闘では、中小・小規模事業者は6%以上、有期・短時間労働者は7%目安としました。この5・6・7（%）という目標を掲げ、積極的に格差是正の要求をしていきます。3つ目は、実質賃金を1%上昇軌道に乗せることに「こだわる」。政府・日本銀行による2%程度の適度な物価上昇、労使による5%以上の賃上げを持続させることで、実質賃金1%上昇を伴う、新しい“賃上げノルム”の実現をめざしたいと考えています。2年連続5%台の賃上げを実現しても、生活が向上したと実感している人は少数にとどまっており、個人消費は依然として低迷していると認識しています。実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、賃金が持続的に上がる、みんなが将来に希望を持てる社会を実現していきたいと考えています。

昨年の春闘のメインスローガンは「みんなでつくりよう！賃上げがあたりまえの社会」でした。「賃上げがあたりまえの社会」という考え方は多くの人に響いたと感じており、これからも目指していかなければならないと思います。これまで

の取り組みをふまえ、2026春闘のスローガンは、「こだわろう！くらしの向上 ひろげよう！仲間の輪」としました。

一方針では、昨年の「実現をめざす」から「実現にこだわる」と表現を変更されていました。いまの芳野会長のお話からも、決意を感じます。

【芳野会長】昨年の2025春闘では、中小・小規模事業者の賃上げについて、5%台に到達させたいと思っていましたが、4月の集計までは5%台だったものの、4月以降に中小・小規模事業者の交渉が本格化するなか、最終的には4.65%となりました。2026春闘では、中小・小規模事業者の賃上げで5%台という結果にとくにこだわっていきたいと思っています。

## 3. 2026 春闘における賃上げ

一全体の賃上げの目安は、「賃上げ分3%以上、定昇相当分を含め5%以上」とされています。今年の目標設定に関して、構成組織からどのような意見が聞かれましたか。

【芳野会長】全体としては、持続的な賃上げをめざすこと、そのうえで格差是正を強化すべきであるという方向性で一致しながら、連合内でも議論を進めてきました。冒頭でもお話ししたとおり、国際的に見劣りする日本の賃金水準、人手不足、労働者への分配不足などを勘案して設定しており、構成組織からも異論はありませんでした。また、「持続的な賃上げ」という観点では、この目標は決して低い要求とは思っていません。5%「以上」としているように、環境の整っている組合は積極的に高い水準をめざしてほしいです。

一有期・短時間労働者の賃上げについて、「7%」という具体的な数字を示されたのは初めてですが、その背景や思いについてお聞かせください。

【芳野会長】地域別最低賃金の引き上げ率を上回る賃上げ率の設定が必要であるという考えのもと、2025年の地域別最低賃金の引き上げ率(6.3%)を上回る7%を設定しました。雇用形態間の格差是正をさらに前進させたいという狙いがあります。

1人平均賃金の改定率は労働組合の有無によって違いがみられ、労働組合があるほうが約1ポイント高いという調査結果もあります<sup>ii</sup>。賃上げは世間水準も影響しますので、経営者は同業他社の状況をみながら決断していくことも多く、労働組合がある企業の賃上げが実現すれば、労働組合のない企業で働く有期・短時間労働者の方々の追い風にもなり得ますので、しっかり取り組みたいと思っています。

#### 4. 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

一春闘方針の中で「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」だと指摘されており、積極的に要求するとされています。その実現のために必要なことは何だとお考えでしょうか。

【芳野会長】中小で賃上げを実現していくには、価格転嫁が重要であり、取り組みを進めてきましたが、まだ道半ばです。多くの中小企業が、物価や労務費の上昇分を価格転嫁できず収益が圧迫されている状況にあります。賃上げの原資を確保するには、個々の企業努力だけでは限界があり、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・適正取引の促進が重要です。そのために、

- ① 取適法<sup>iii</sup>の周知徹底、「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
- ② 「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大



日本労働組合総連合会 会長  
芳野 友子 氏

- ③ 加盟組合の取り組み状況や課題の把握、組織内外の情報・意見交換への活用
  - ④ 政府や政党・経営者団体との対話・懇談会をおこないながら、機運を情勢していくこと
  - ⑤ 地方版政労使会議の活用
- の5つを中心に、全力で取り組みます。

①については、施行が2026年1月1日となり、2026春闘に間に合ったことは安心しました。実際に取引の仕事をしている、企業の購買担当者まで落とし込んでいく必要性がありますので、労使で取り組んでいけるよう、連合としてもさらに取り組みを進めていきたいと思っています。また、③に関して、「情報をもっている」ということが連合の一つの強みですので、積極的に情報を公開しながら世間相場をつくっていくことが大事だと思っています。

一これに関連して、連合としてすでに取り組みされていることはありますか？

【芳野会長】2025年12月4日に実施した格差是正フォーラムにおいて、中小企業庁、公正取引委員会に、法律関係を中心に概要と施行にむ

けた説明をお話しいただきました。また、公正取引委員会、中小企業庁に協力いただいて、適切な価格転嫁・適正取引のための出前相談会も企画しています。実際に職場に周知していく際には疑問や難しさもあると思われますので、その解消につながればと思っています。出前相談会には12月9日時点で5つの構成組織から申し込みがありました。労働組合はもちろんのこと、使用者側にも活用してほしいです。日本は企業別組合であり、その意味では、企業が発展することで労働者の処遇改善につながりますので、労使で取り組むことが重要だと思います。

—出前相談会をされるのですね。そのような場があるのは心強いのではないのでしょうか。取適法の施行を含め、中小企業の利益保護にむけて、連合としてこの間にどのような要請行動を行ってこられたでしょうか？

【芳野会長】要請等も積極的に行ってきました。具体的に挙げると、6月5日に中小企業庁、6月27日に公正取引委員会に要請行動を行い、取適法の周知徹底を求めました。11月10日の日本成長戦略会議、11月25日政労使の意見交換のなかでも、法律の周知徹底を求めています。12月15日には全国知事会にも要請行動を実施し、公共調達を含む適切な価格転嫁の推進、重点支援地方交付金の地域での有効活用、地方版政労使会議の継続と複数回の開催を求めています。

先ほどお話ししたとおり、地方においても、日本の賃金を上げていかなければならないということは政労使で共有されており、価格転嫁は重要な取り組みといえます。取適法はその有効手段であり、2026春闘はまさに“正念場”だと思っています。

## 5. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に関して

—女性活躍推進法の改正により、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、公表が義務付けられることとなりました。この法改正については、連合としてどのように受け止めておられますか。

【芳野会長】これまでの労働者から対象が拡大すること、男女間賃金の差異、管理職比率の公表が求められることは歓迎です。男女間賃金格差は、男性の賃金を100とした時の女性の指数は75.8<sup>iv</sup>であり、長期的には縮小傾向にあるものの、G7では最下位、OECD加盟国では35位と低くなっており、大きな課題だと認識しています。

この賃金格差は、固定的な性別役割分担意識、人事制度の遅れなどによって生じていると思われます。法律では100人以下の企業には義務化されていないものの、連合ではガイドライン<sup>v</sup>の中で、男女間賃金格差の是正について、企業規模にかかわらず取り組むことが重要であるという方針を示しています。

また、男女間賃金格差の要因の一つに世帯主要件もあると思います。諸手当などの支給要件に「世帯主であること」が入っている場合が多く、世帯主の多くは男性ですから、仕事内容に差がなくても、賃金には差がついてしまうケースも見られます。諸外国では、一方の性に不利になるものは間接差別として禁止されており、この世帯主要件も間接差別とされます。しかし日本の場合は、間接差別と認められているものは改正男女雇用機会均等法に明示されているものだけであり、現状、世帯主要件については記載がないため、間接差別に該当しないことになってしまいます。過去から、労働運動のなかで女性は強く訴えてきたのですが…。これは一例ではありますが、意思決定の場が男性に偏っ

ているということも影響していると思いますので、バランスのとれた社会にしていくことが重要だと思います。

—労働時間に関してもお聞かせください。労働政策審議会において「働き方改革関連法」の見直し論議がされるなど、高市政権では労働時間規制の緩和の動きがみられますが、どのように受け止めておられますか。

【芳野会長】労働者の命と健康を守ることは何よりも大切であり、規制は緩和ではなく強化すべきだと思っています。働き方改革関連法施行の際、2017年3月13日に経団連と連合で交わした労使合意（時間外労働の上限規制等に関する労使合意）もあり、多くの職場で、労働時間の短縮や、在宅勤務をはじめ安心してバランスの取れた生活時間がとれるように、労使が取り組みを強化してきたはずです。それにもかかわらず、過労死、過労自死は高止まりであり、これらの状況を考えると、緩和するわけにはいきません。世界でみても、日本の労働時間は長く、賃金も低いとなると、労働者が海外に流出してしまう懸念も大きいと思います。

連合では、11月28日に「労働時間規制に関する緊急学習会」を実施し、労働時間規制の緩和に関する問題点やあるべき労働時間法制などについて共有しました。緊急シンポジウムであったにもかかわらず、約200名が参加し関心の高さがうかがえました。また、2026春季生活闘争討論集会では、働く者のいのちと健康を守り、豊かな生活時間を確保するために「働き方改革」のさらなる前進に向けた法改正を実現するべく、「労働時間規制に関する緊急アピール」<sup>vi</sup>も採択しています。

—これから力を入れていきたいとお考えの分野があれば教えてください。

【芳野会長】2026春闘方針にも記載していますが、誰もが働きやすい職場の実現にむけ、ハラスメント対策に力を入れたいと考えています。労働施策総合推進法等の改正により、すべての事業主にカスタマーハラスメント、求職者等にたいするセクシュアルハラスメントの防止が義務化されました。この流れを受けて、2026春闘では、法改正の内容が労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう求めることや、「連合のハラスメント対策ガイドライン」にもとづき、法違反がないかなどの点検を行うこととしています。

## 6. これからの労働組合の役割

—最後に、これからの労働組合の役割等について、お考えをお聞かせください。

【芳野会長】今日のインタビューにもあったように、様々な法律や制度が整備されることは大変重要である一方で、不利益や差別が実際にはあるにもかかわらず、見えにくくなっているのではないかという懸念があります。それをそのままにせず、労働組合はきちんと見ていく必要があると思います。たとえば、育児休業中に教育訓練のタイミングがきたにもかかわらず受けられないままになってしまうと、あとで昇進昇格に影響します。全体最適も必要ですが、労働組合は、労働者一人ひとりをきめ細かくみていくことが一層求められる時代になってきているのではないかと思います。

—会社だけでなく、労働組合がそのようなかわり方ができると、労働者も安心だと思います。一方で、労働組合そのものやその活動について知られていないことも多く、もったいないと感じます。

【芳野会長】連合は若者と女性に人気がありません。連合では、組織化プラン2030の後半期（フェーズⅡ）の取り組みを進めていますが、今後、

さらに組織拡大を進め、同時に組合員の減少に歯止めをかけるためには、私たち自身の自覚が大事であり、若者と女性に人気がないということを改めて自覚しなければならないと思っています。魅力のない組織に、人は集まってきません。このフェーズⅡでは、同じ職場で働く未組織・未加入者の組織化をより一層強化していくことを掲げています。同じ職場という共通のフィールドで、働くことを軸としてつながる一人ひとりと連携して、より良い職場を実現し、より良い職業人生を共に歩む、そんな仲間づくりを進めていきたいと思っています。

そのためには、イメージ戦略も大事だと思っています。たとえば、労働組合でよくイメージされるものとして“団結ガンバロー”がありますが、若い方や女性には訴求しないのではないかと個人的には思っています。

一連合は若者が参画する団体とも積極的に連携されていますので、若い方々と一緒に考えたりするのも面白そうですね。春闘はもちろんですが、労働組合の社会的な認知が広がっていくことに期待したいと思います。本日はありがとうございました。



---

#### 注釈

<sup>i</sup> 仁平 章（連合総合政策推進局長）「『2025 春季生活闘争』を振り返って」（『Int' lecowk - 国際経済労働研究』2025年10月号）

<https://www.iewri.or.jp/bulletin/backnumber/bulletin1154.html>

<sup>ii</sup> 厚生労働省「令和7（2025）年賃金引上げ等の実態に関する調査」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/25/dl/10.pdf>

<sup>iii</sup> 正式な名称は、「中小受託取引適正化法」である。

<sup>iv</sup> 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2024年）

<sup>v</sup> 「改正女性活躍推進法にもとづく『事業主行動計画』策定等についての取り組みガイドライン」

<sup>vi</sup> [https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/news\\_detail.php?id=2287](https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/news_detail.php?id=2287) に全文が掲載されている。