2026 春闘 特集３ インタビュー

日本食品関連産業労働組合総連合会（フード連合）

事務局長 千葉 淳一 氏



・産別の要求方針（ベア13,000円、総額18,000円）への結集が進み、高水準で妥結。規模間格差の縮小にも成果が見られた。
・賃金実態調査や地域の賃金比較シートなど、オンラインも活用して中小労組の支援を拡充した。

1.2026春闘方針のポイント

―方針について、重視された点やポイントについてお聞かせください。

2023年以降、春季生活闘争（以下、春闘）において、連合全体で高水準の賃上げが継続されているが、フード連合においても賃上げ額は過去最高であった前年とほぼ同水準となり、率も2年連続で5%台を維持してきた。2026春闘は、賃上げの流れを一時的な成果で終わらせず、食品関連産業全体に根づかせられるかが問われる取り組みであった。物価上昇が続き、名目賃金が上がっても組合員が生活改善を実感しにくい状況にあり、さらに、中東情勢の緊迫化や円安、原材料・エネルギー価格、物流費の高止まりにより、先行きの見通しにくさも強まっていた。

また、食品関連産業では人手不足が常態化し、若年層の確保だけでなく、中堅層・熟練層が働き続けられる条件づくりが急務となる一方、中小企業では賃上げの必要性を理解しつつも、価格転嫁や原資確保が十分に進まず、賃上げに踏み切ることの難しさを抱える企業も少なくなかった。

こうした情勢をふまえ、フード連合では、2026春闘を「賃上げの継続」と「誰も取り残さない処遇改善」を実現する春闘と位置づけた。物価上昇に負けない賃上げを追求するとともに、中小労組への波及、有期・短時間・契約等労働者を含む格差是正、働き方の見直しを一体的に進め、食品関連産業で働く者の相対的地位の向上をめざした。

2.賃金関係

―要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

要求方針は、定期昇給（賃金カーブ維持分）を確保したうえで、ベアを13,000円、総額で18,000円程度を目安とすることとした。要求の平均額は17,344円となり、産別方針への結集が図れた。要求組合数は増加しており、年々裾野が広がっている。結果については、これまでの流れを引き継ぎ、中小労組を含めて賃上げを広げることができた。とくに、規模間格差の縮小は2026春闘の明確な成果であると受け止めている。具体的な内容は以下のとおりである。

1）正規労働者の賃金の引き上げ

要求組合数は245組合（昨年同時期比+10組合）、改善組合数は191組合（同+1組合）となった。平均賃上げ方式・総額回答・収拾集計は、全体計で16,136円（昨年同時期比▲160円）、300人未満は13,240円（同+102円）、300人以上は16,728円（同▲194円）となった。また、ベースアップ回答・収拾集計は、全体計で11,437円（同+20円）、300人未満計は9,370円（同+546円）、300人以上計は11,784円（同▲79円）であった。

2）有期・短時間・契約等労働者の賃金の引き上げ

要求組合数は月給制、時給制ともに昨年を下回った（それぞれ▲2組合）が、改善組合数は、月給制は1組合増、時給制は昨年と同数であった。引き上げ額はともに昨年を上回り、月給制では、平均賃上げ方式・総額収拾額が27組合で11,318円（昨年同時期比+121円）時給制では、回答・収拾額の集計は14組合で58円（同+11円）、平均時給が1,306円（同+52円）であった。

3.賃上げの環境整備に向けた取り組み

―取り組みを具体的にお聞かせください。

1）情報共有

要求および回答調査の集計結果を計10回発信し、相場の波及に努めた。また、中小労組における春闘の取り組みを推進するための「中小労組・春闘支援ニュース」を10回、直近の春闘情勢や加盟組合の要求・妥結内容などをタイムリーに共有するための「春闘情報」を43回発信した。結果だけでなく、交渉上の論点や妥結に至る考え方など、交渉内容にも踏み込んだ情報発信を行い、公式LINEやチャットボットも活用した。

2）中小労組に対する支援

中小労組では労組役員が非専従であることが多く、限られた時間の中でしっかり交渉が行えるよう、さまざまな支援を行った。各取り組みが「なぜそうなっているか」を伝えることは重視しつつ、取り組みに要する時間の短縮につながる器材を用意、提供した。

支援の一環として、「『賃金実態の把握』と『定期昇給制度の確立』に向けた支援」を行った。Googleフォームを活用した調査方法を導入することにより、自身の賃金額を提出する心理的なハードルを下げ、集約作業の簡素化にもつながった。新たに賃金実態を把握することができた単組は7組合増加した。

このほか、地域相場が交渉の論点になりやすいことから、地方連合会からデータを共有してもらい、地域別の賃金実態や標準生計費との比較を可能とする「賃金比較シート」など、「春闘支援ツール充実化および活用促進の取り組み」にも取り組んだ。また、ツールの活用を促進するため、Zoomを活用した個別支援も実施した。

3）価格転嫁、要請行動

価格転嫁は、賃上げの原資を確保する上で極めて重要であることを様々な機会を通じて啓発するとともに、価格転嫁の申し出を企業に要請する際に使いやすいひな形を準備し、交渉を後押しした。

要請行動は、過去20年以上にわたり行っている。当初は中央省庁への要請であったが、近年は、経産省や地方支部分局、業界団体、政党などへと拡充してきた。

4.今後の展望

―来年の春季生活闘争の構想および、中長期的な展望についてお聞かせください。

1）賃金方針のあり方について

2026春闘で掲げた、ベア13,000円程度、総額18,000円以上という共通要求水準は、産別全体の結集力を高め、相場形成と中小労組への波及を支える共闘軸となった。賃上げの流れを継続し、他産業との格差是正を進めていくうえでも、共通要求水準の設定は引き続き重要である。一方、今後の方針を考えるうえでは、各組織の実態に応じた要求へどう結びつけるのかが問われる。共通要求水準としての「額」を軸に結集しながら、「賃上げ率」や、産別としてめざす賃金指標の考え方をどのように組み合わせるのか、2027春闘に向けて議論を深めていく。

また、賃上げは単年度の結果だけではなく、複数年度で見ることが重要である。今の賃上げの流れを継続すること自体が、長い目で見れば、中小の賃上げや全体の底上げにつながると考えられる。

2）中小支援を「自走」と「伴走」の両面から強化する

2026春闘では、中小労組においても高い水準での要求・回答が見られ、産別全体として賃上げの流れを波及させるうえで確かな前進があった。この前進を一過性のものにしないために、各組織が自社の賃金実態を把握し、自分たちの課題をつかみ、自分たちの言葉で要求を組み立て、交渉に臨める状態をつくることが求められる。

3）格差是正を春闘の柱に据える

2026春闘では、中小組合への波及や企業規模間格差の縮小に成果が見られた。一方で、雇用形態、性別、配置や育成・登用の機会、制度運用など、同じ職場で働く仲間の間においても説明できない処遇の差が生じていないかを確認していく必要がある。

有期・短時間・契約等労働者の処遇改善についても、2027春闘では正社員の賃上げに付随する取り組みにとどめず、各組織の交渉課題として明確に位置づけていく必要がある。職場で働くすべての仲間を春闘の対象として捉えることで、「誰も取り残さない春闘」をさらに具体化していく。

4）賃上げと働き方改善を一体で進める

近年の賃上げの流れのなかで、産別としても、賃上げに目線が集まるように様々な発信をしてきた一方で、働き方に関する取り組みの発信は相対的に弱くなってしまっている。賃金以外でも成果を上げた企業で人材確保や流出防止につながった事例も見られ、賃上げとの両軸で取り組む体制を作っていく必要がある。2027春闘に向けては、賃上げの継続を単なる金額の前進にとどめず、各単組が自社の実態を踏まえ、賃金と職場改善を一体で会社に示し、協議できる取り組みへ発展させていく。

フード連合（日本食品関連労働組合総連合会）：2002年11月、食品関連の組合が一緒になって発足した、食品関連産業で働く労働者が結集する日本で最大の食品産業別組織。食品関連産業で働く労働者の社会的地位の向上と総合的労働条件の改善、さらに食品関連産業の発展をめざした運動を基調としている。組織規模は約12万人（2026年時点）。

千葉　淳一（ちば・じゅんいち）氏
1999年雪印乳業株式会社入社（現：雪印メグミルク株式会社）。2003年から雪印乳業労働組合中央執行委員、中央書記長、フード連合労働局長を経て、2021年より現職。

（インタビュー日　2026年7月22日）