

2026年2月18日

香川県経営者協会  
会長 山田径男 様

日本労働組合総連合会香川県連合会  
会長 福家 良一  
連合香川中小共闘委員会  
委員長 猶野 宏明

## 2026 春季労使交渉にあたっての要請

貴会におかれましては、県内産業経済の振興ならびに労使関係の健全な発展に向けた日頃のご尽力に、深く敬意を表します。また、私ども連合香川の取り組みに対しまして、平素よりご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、日本経済は緩やかな回復基調にあると言われておりますが、私たちの暮らしは依然として厳しい状況が続いています。ここ数年、賃上げの動きは定着しつつあるものの、生活必需品を中心とした物価上昇がそれを上回り、実質賃金はマイナスで推移しています。加えて、地方においては人口減少や若年層の流出が続き、深刻な労働力不足が顕在化しており、地域を支える多くの中小企業にとって人材確保は喫緊の課題となっております。

これら山積する課題を克服し、地域の未来を切り拓くためには、労使が責任を分かち合い、持続可能な地域経済の実現に向けてともに取り組むことが不可欠です。

つきましては、今春季生活闘争を迎えるにあたり、私たち連合香川の考えをお伝えするとともに、会員企業の皆様におかれましては、生産性三原則に基づく真摯なご対応と、建設的かつ前向きなご回答を賜りますよう、格別のご配慮をお願い申し上げます。

### 記

#### 1. 実質賃金の改善と賃上げノルム（継続的に賃金は上がるとの相場観）の醸成

直近3年間で賃上げの動きは加速し、2年連続で5%台（24年：5.10%、25年：5.25%、24年の5%台は33年振り）の賃上げが実現したものの、依然として実質賃金は改善されておらず、個人消費は低迷したままです。これは、物価高からの家計防衛に加えて、継続的な賃上げに対して懐疑的なことが要因だと考えています。

国民生活の安定と経済の好循環を実現するために、会員企業に対して、物価上昇を上回る継続した賃上げ（賃上げノルム）が実感できる「人への投資」をお願いいたします。

#### 2. 格差是正と配分構造の転換について

賃上げ結果は、大企業に比して相対的に中小企業が低位に止まっています。しかし、働く者の7割が中小企業で雇用されており、継続的な経済成長や日本社会の安定のためには、この格差の解消は重要です。サプライチェーン全体で生み出した付加価値が適正に配分されるように、「パートナーシップ構築宣言」の更なる拡大や1月1日施行の中小受託取引適正化法などを踏まえた適切な価格転嫁・適正取引の実現、業務改善助成金をはじめ各種助成制度やアドバイザー制度などの周知・活用促進をお願いします。

### 3. すべての労働者の立場に立った働き方の改善について

生産年齢人口の減少が確実な中、「働きがい」や「生きがい」を実感し、「人材の確保・定着」を進めるためには、長時間労働を前提とした労働慣行からの脱却が必要です。時間外・休日労働の上限規制の遵守はもとより、勤務間インターバル制度の導入や年次有給休暇の取得促進など、各種制度の導入や整備をお願いします。また、高齢者や障がい者が、その特性に応じて働ける環境配慮をお願いします。

### 4. 集团的労使関係の重要性について

超少子高齢化を迎えている日本社会、特に地方において、企業が事業を継続・発展させるためには、安定した労使関係の下、風通しの良い職場環境は不可欠です。また働き方改革等、各種労働政策において従業員代表制のうえで労使協定等を結ばなくてはならない事案も増えています。そのような環境下、集团的労使関係が存在する企業においては、職場を原点に、労使が課題毎に真摯に議論する風土ができており、そのことが職場のコミュニケーションの活性化につながり、離職率の低減や生産性の向上に寄与しているケースも多数存在します。

ぜひ健全な労使関係の下、企業・地域の未来づくりのためにも、今次春季労使交渉に限らず、改めて集团的労使関係の重要性を会員企業へ周知いただくことをお願いいたします。

### 5. 連合香川 2026 春季生活闘争方針等について

連合香川では、春季労使交渉を迎えるにあたり、賃上げについては、下記の内容を含む県内の横断的な方針を決定しました。ご理解くださいますとともに、会員企業に前向きな取り組みをお呼び掛けいただきますようお願いします。

- 全体の目安：

- ・ 月例賃金の全体としての賃上げ目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分2%）を含め5%以上

- 格差是正に資する社会横断的な賃金水準について

## ① 規模間格差の是正

- ・ 中小労組などは、**3年前の賃金水準と比べ9%以上（3年分の物価上昇率）増えていない場合には、その回復**を求めている。
- ・ 賃金実態が把握できないなどの場合は、**格差是正分1%を加えた18,000円以上・6%以上**を目安にする。
- ・ 賃金制度が整備されていない組合などは、下記を参考に賃上げに取り組むとともに、定期昇給制度の確立に取り組む。

到達目標水準	35歳	287,300円
	30歳	265,200円
最低到達水準	35歳	256,300円
	30歳	237,200円

※ 連合本部の設定金額に、連合リビングウェイジ（以下、LW）をもとに計算で導き出した割合を乗じて算出した。具体的には、2025年LWの基準自治体（さいたま市）の「単身・自動車保有」が261,700円（昨年258,800円）、2025都道府県別LWで香川は241,000円（昨年237,000円）であることから、その割合は92.1%。本部金額にその割合を乗じて、100円未満を切り捨てた。なお、最低到達水準の金額は、上記の計算方法で、236,600円（35歳）、225,200円（30歳）となるが、労働者への分配増などを総合的に勘案して、昨年の金額を踏襲した。

## ② 雇用形態間格差の是正

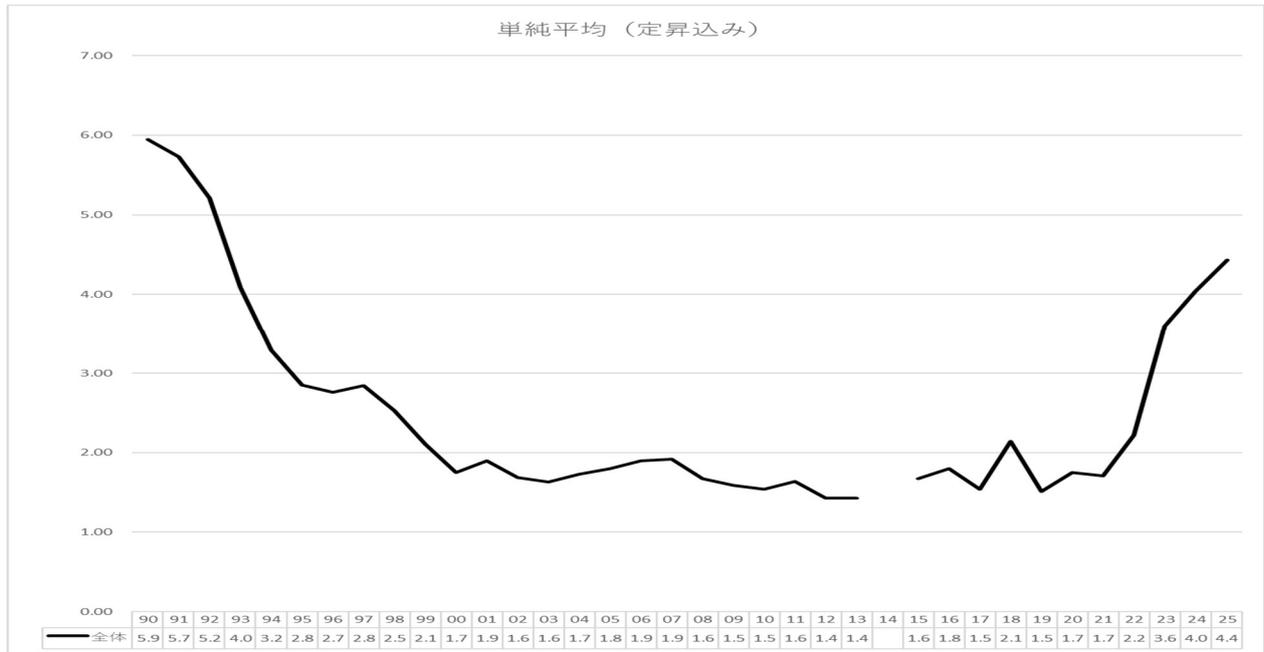
- ・ 有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差是正をはかるため、**7%**を目安に少なくとも地域別最低賃金の引き上げ率（6.3%）を上回る引き上げに取り組む。
- ・ 企業内のすべての労働者を対象に最低賃金協定を締結し、その水準は**時給1,250円以上**（注①）をめざす。
- ・ 「働きの価値に見合った水準」に引き上げるため、賃上げ・昇給等により、**経験5年相当で時給1,400円以上**（注②）をめざす。

※ 注①：LWと賃金センサス（香川、高卒初任給）の時間給を参考にした。具体的には、LWでは、189,000円（単身）÷165時間＝1,145円、賃金センサスでは、198,400円（高卒初任給、第4表）÷165時間＝1,202円 これに賃上げ目標値3%を乗じると、それぞれ1,179円、1,238円となるが、賃上げムードの醸成も意識して「1,250円以上」とした。

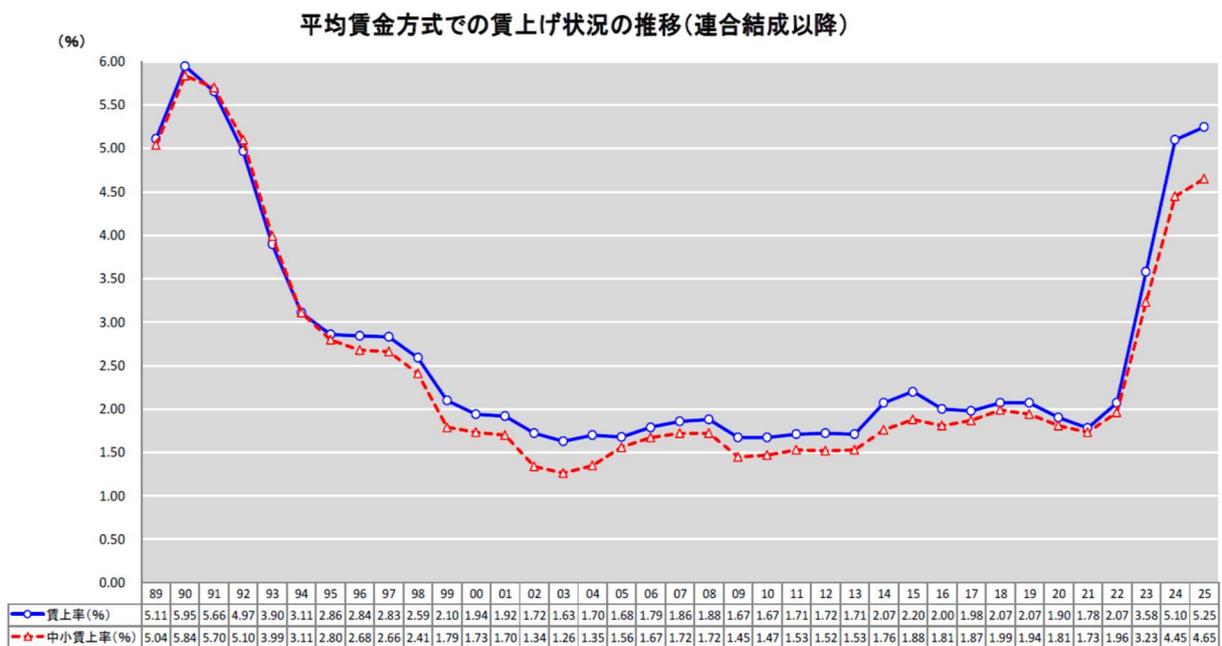
※ 注②：内最賃協定「1,250円以上」に、2025年ミニマム運動の結果で得られた「1歳当たり上昇額4,532円」を5（5年）で乗じ、所定内実労働時間（165時間）で除した数字を合計し、切りの良い金額に整えた。

【参考】2025 春季生活闘争の結果（抜粋）

- ① 連合香川 全体集計（単純平均）：10,954 円（4.43%）  
 （前年比+1,186 円・0.39%）  
 うち 300 人未満：8,763 円（4.08%）  
 （前年比+1,124 円・0.68%）



- ② 連合本部 全体集計（加重平均）：16,356 円（5.25%）（比+1,075 円・0.15%）  
 うち 300 人未満：12,361 円（4.65%）（比+1,003 円・0.20%）



（注）1989～2024年のデータは、すべて6月末時点の最終集計結果。