



2025労働条件闘争 要求概況(3月3日時点)

要求概況

- 3月3日10時時点(2月末)で、正社員(フルタイム)組合員は 423 組合、短時間(パートタイム)組合員は 231 組合、契約社員組合員は 73 組合が要求書を提出した。合計 123 万人強の組合員要求となっている。
- 正社員組合員、短時間(パートタイム)組合員の要求ともほぼ前年と同様の要求水準となっている。
- 正社員組合員の要求について、中核共闘組合では加重平均で総合計(制度昇給、ベア等込)18,863 円(5.82%)、賃金引き上げ分(ベア等)が 13,808 円(4.23%)となっている。全体では加重平均で総合計(制度昇給、ベア等込)18,881 円(6.11%)、賃金引き上げ分(ベア等)が 13,796 円(4.35%)となっている。
- 短時間(パートタイム)組合員の要求は前年を上回り、加重平均で総合計(制度昇給、ベア等込)82.0 円(7.16%)となっている。要求基準を高め7%基準としたが、その基準を上回っている。また正社員組合員要求(6.11%)を上回っており、格差是正に向けた要求が進んでいる。

※妥結概況については3月13日発表予定

1. 賃金闘争

(1) 正社員(フルタイム)組合員の要求状況

- ① 434 組合の要求総合計加重平均は 18,881 円(6.11%)、賃金体系維持分が明確な 214 組合の賃金引き上げ分の加重平均は 13,796 円(4.35%)となっている。前年同時期(2月末)とほぼ同等(441 組合の要求総合計加重平均 18,356 円(6.17%)・賃金引き上げ分 13,475 円(4.33%))の要求水準となっている。
- ② 前年 2024 闘争と比較できる 423 組合では、総合計で前年とほぼ同等の要求水準となっている。部門別では、要求基準を上げた製造産業部門が前年を上回り、前年同様の要求基準である流通部門、総合サービス部門がほぼ前年並みとなっている。
- ③ 規模別で見ると、要求総合計率で 300 人未満の組合が 6.42%と、300 人以上の組合の 6.09%を上回っている。額(18,291 円)では若干下回っているが要求方針である「17,000 円基準」は大きく超えている。
- ④ 中核共闘(現時点での要求 75 組合)の要求総合計加重平均は 18,863 円(5.82%)、賃金体系維持分が明確な 66 組合の賃金引き上げ分の加重平均は 13,808 円(4.23%)となっている。

【部門別要求状況】

(額は円、率は%)		総合計(制度昇給、ベア等込)			賃金体系維持が明確な組合の賃金引き上げ分(ベア等)の集計		
		組合数／ 人数	2025要求		組合数／ 人数	2025要求	
			額	率		額	率
単純 平均	全体計	434 組合	18,339	6.35	214 組合	13,503	4.41
	製造産業部門	93 組合	18,517	6.49	59 組合	13,377	4.36
	流通部門	231 組合	17,757	6.07	100 組合	12,521	4.06
	総合サービス部門	110 組合	19,412	6.82	55 組合	15,423	5.11
加重 平均	全体計	437,453 人	18,881	6.11	283,529 人	13,796	4.35
	製造産業部門	68,357 人	20,758	6.20	58,576 人	14,367	4.30
	流通部門	277,537 人	18,196	5.97	179,168 人	13,211	4.18
	総合サービス部門	91,559 人	19,559	6.49	45,785 人	15,351	5.07

【前年同組合比較】

(額は円、率は%)		総合計(制度昇給、ベア等込)					賃金体系維持が明確な組合の賃金引き上げ分(ベア等)の集計						
		組合数／		2025要求		前年比較		組合数／		2025要求		前年比較	
		人数		額	率	額	率	人数		額	率	額	率
単純平均	全体計	423 組合	18,324	6.33	835	0.11	207 組合	13,504	4.41	848	0.16		
	製造産業部門	92 組合	18,531	6.50	2,107	0.62	58 組合	13,404	4.37	1,486	0.40		
	流通部門	227 組合	17,759	6.06	410	-0.07	97 組合	12,481	4.05	532	0.06		
	総合サービス部門	104 組合	19,375	6.75	637	0.06	52 組合	15,524	5.12	725	0.08		
加重平均	全体計	434,444 人	18,881	6.11	433	-0.09	276,145 人	13,768	4.34	185	-0.06		
	製造産業部門	68,121 人	20,771	6.20	1,628	0.33	58,340 人	14,377	4.30	1,158	0.23		
	流通部門	276,876 人	18,198	5.96	64	-0.23	173,101 人	13,143	4.16	-168	-0.18		
	総合サービス部門	89,447 人	19,556	6.47	665	0.03	44,704 人	15,392	5.07	281	0.00		

【規模別要求状況】

(額は円、率は%)		総合計(制度昇給、ベア等込)			賃金体系維持が明確な組合の賃金引き上げ分(ベア等)の集計				
		組合数／		2025要求		組合数／		2025要求	
		人数		額	率	人数		額	率
単純平均	全体計	434 組合	18,339	6.35	214 組合	13,503	4.41		
	300人以上	231 組合	18,659	6.18	145 組合	13,794	4.45		
	300人未満	203 組合	17,976	6.54	69 組合	12,891	4.33		
加重平均	全体計	437,453 人	18,881	6.11	283,529 人	13,796	4.35		
	300人以上	411,805 人	18,918	6.09	273,233 人	13,816	4.34		
	300人未満	25,648 人	18,291	6.42	10,296 人	13,256	4.39		

【中核共闘要求状況(前年同組合比較)】

(額は円、率は%)		総合計(制度昇給、ベア等込)					賃金体系維持が明確な組合の賃金引き上げ分(ベア等)の集計						
		組合数／		2025要求		前年比較		組合数／		2025要求		前年比較	
		人数		額	率	額	率	人数		額	率	額	率
単純平均	全体計	75 組合	18,765	5.85	786	0.07	66 組合	13,816	4.32	777	0.12		
	製造産業部門	24 組合	19,228	5.90	1,423	0.31	23 組合	13,431	4.17	1,295	0.32		
	流通部門	40 組合	17,984	5.69	545	0.00	35 組合	13,581	4.27	406	-0.01		
	総合サービス部門	11 組合	20,598	6.30	267	-0.17	8 組合	15,954	5.01	909	0.10		
加重平均	全体計	212,352 人	18,863	5.82	339	-0.07	170,144 人	13,808	4.23	13	-0.13		
	製造産業部門	47,333 人	20,453	5.91	1,075	0.18	43,283 人	13,887	4.07	756	0.13		
	流通部門	143,709 人	18,101	5.73	112	-0.14	112,831 人	13,555	4.22	-309	-0.23		
	総合サービス部門	21,310 人	20,473	6.21	230	-0.18	14,030 人	15,600	4.85	307	-0.10		

(2) 短時間(パートタイム)組合員の要求状況

- ① 231 組合の要求総合計(制度昇給、ベア等込)の加重平均は 82.0 円(7.16%)となっており、前年同時期(2月末、193 組合の要求総合計加重平均 75.9 円(6.97%))を 0.2%程度上回っている。要求基準を高め 7%基準としたが、その基準を上回っている。また正社員の要求総合計率 6.11%を大きく上回っている。
- ② 前年と比較できる 225 組合の加重平均額は 6.0 円(0.17%)の増加となっている。
- ③ 中核共闘(現時点での要求 42 組合)の要求総合計加重平均は 82.7 円(7.20%)となっている。

【要求状況】

	総合計(制度昇給、ベア等込)		
	組合数/ 人数	2025要求	
		額(円)	率(%)
単純平均	231 組合	82.2	7.17
加重平均	765,046 人	82.0	7.16

【前年同組合比較】

	総合計(制度昇給、ベア等込)				
	組合数/ 人数	2025要求		前年比較	
		額(円)	率(%)	額(円)	率(%)
単純平均	225 組合	82.4	7.17	6.8	0.24
加重平均	757,310 人	82.0	7.16	6.0	0.17

【中核共闘要求状況(前年同組合比較)】

	総合計(制度昇給、ベア等込)				
	組合数/ 人数	2025要求		前年比較	
		額(円)	率(%)	額(円)	率(%)
単純平均	42 組合	82.5	7.05	6.4	0.22
加重平均	410,258 人	82.7	7.20	5.3	0.10

2. その他労働条件の要求状況

(1) 一時金の要求状況

【正社員一時金要求状況(年間要求組合のみの集計)】

		組合数 人数	要求 内容		前年対比(同一組合)	
			額(円)	月数	額(円)	月数
単純 平均	全体計	95組合	1,218,000	4.31	26,714	-0.02
	製造産業部門	2組合	1,407,398	5.00	-202,155	-0.50
	流通部門	87組合	1,205,610	4.25	31,802	-0.02
	総合サービス部門	6組合	1,310,753	5.00	3,794	0.00
加重 平均	全体計	636,168人	1,150,492	4.06	59,954	0.00
	製造産業部門	175人	1,643,532	5.00	-202,155	-0.50
	流通部門	629,583人	1,146,158	4.05	60,419	0.00
	総合サービス部門	6,410人	1,553,172	5.00	21,992	0.00

【パートタイマー一時金要求状況】

		組合数 人数	要求 内容		前年対比(同一組合)	
			額(円)	月数	額(円)	月数
単純 平均	全体計	52組合	181,679	1.75	8,410	-0.01
	製造産業部門	0組合				
	流通部門	52組合	181,679	1.75	8,410	-0.01
	総合サービス部門	0組合				
加重 平均	全体計	158,093人	152,367	1.80	19,732	0.01
	製造産業部門	0人				
	流通部門	158,093人	152,367	1.80	19,732	0.01
	総合サービス部門	0人				

(2) 総合的な労働条件要求状況(事例)

<p>労働時間 (要求確認 133 組合)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 割増率の引き上げ(3 組合) ・ 勤務間インターバル 11 時間への導入・拡大(20 組合) ・ 時間外・休日労働協定(36 協定)の上限引き下げ(5 組合) ・ 年次有給休暇の完全取得(5 組合) ・ 連休制度の完全取得(4 組合) ・ そのほか、長時間労働の改善に関する各種取り組み
<p>高年齢雇用 (要求確認 63 組合)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定年継続雇用継続社員の賃金の引き上げと昇給制度確立 ・ 70 歳(現行 65 歳)までの定年制延長 ・ 確定拠出型年金の拠出金額の引き上げ ・ 70 歳までの継続雇用制度の整備(10 組合)
<p>あらゆる就業形態における公正処遇 (要求確認 65 組合)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事制度、賃金制度の見直し ・ 退職金、一時金制度の新規導入や金額改定 ・ 正社員転換の促進に向けた制度改定 ・ 通算3年での無期転換(6組合) ・ 短時間組合員への教育訓練の充実
<p>職場のジェンダー平等の推進 (要求確認 16 組合)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務地限定社員の活躍の場を広げると共に、女性管理職の積極登用推進の為、管理職にも勤務地限定コースを新設し、勤務地限定の女性社員にも管理職を目指す体制を整える。 ・ プラチナくるみんの取得を目指す ・ 女性管理職登用 30%
<p>改正育児・介護休業法への対応(要求確認 65 組合)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 3歳未満の子の養育する労働者がテレワークを選択できるよう環境整備を整えることを要求する。また育児や介護により休業を希望する組合員がハラスメントや職場の人員不足の不安を感じず取得出来る環境を整備するよう要求する。 ・ 3歳から小学校入学前の子を養育する組合員への柔軟な働き方について、法を上回る複数措置の実施を要求 ・ 育児・長期休業や時短勤務による業務代替者支援制度の導入。 ・ 介護休暇家族一人につき年 5 日→年 10 日。介護休業日数 93 日→365 日へ。介護時短勤務3年→期間制限なし ・ 法改正以上の制度を要求(小3→小6、取得事由に卒業式を追加) ・ “育児と仕事の両立のための柔軟な働き方”の提示として『育児のためのフルタイムシフト選択勤務制度』新設をグループ共通で要求 ・ ひとり親や障がい児をもつ親の実態把握を行い、当事者の声やニーズをもとに、労使で必要な取り組みについて検討する
<p>人材育成強化 (要求確認 10 組合)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中期経営計画等に基づく人材育成方針の明確化、個々の組合員に対する能力開発支援の取り組み整備等 ・ 2025 年度事業内職業能力開発計画の確認と推進
<p>ハラスメント対策 (要求確認 81 組合)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1.ハラスメントを許さないという、トップメッセージの発信 2.全従業員に向けた、ハラスメント教育の継続等 3.ハラスメント対応窓口の周知徹底 ・ 育児や介護により休業を希望する組合員がハラスメントや職場の人員不足の不安を感じず取得できる環境の整備 ・ アンケートなどによるハラスメント・コンプライアンス違反の実態把握と、要因解消に向けた取り組みの推進(定期的な面談やコミュニケーションスキル向上のための取り組み、適正な業務目標の設定と業務体制の整備) ・ お客さま・お取引先さまに対する企業姿勢の周知や、お客さまとの信頼関係をふまえた社員氏名の開示のありかた、カスハラを予防するクレーム対応力や接客力強化のための研修の実施等について具体的な検討を進める

以上