

# 2025春季生活闘争に関する 取り組み調査 報告書

[2026春季生活闘争に向けた労働条件等調査]

作成・発行 2025年12月

## 調査項目

- I. 賃金制度の確立・整備
- II. 企業内最低賃金協定の締結
- III. 60歳以降の安定した生活を送るための制度の見直し
- IV. 働き方改革関連法への対応
- V. 春闘に関する企業物価の影響
- VI. 賃金改善の状況
- VII. 行政からの支援策に対する自由意見
- VIII. その他、春闘全般に対する自由意見

## <調査の目的>

この調査は、2025春闘における取り組み状況や現状について取りまとめ、2026春闘方針策定の基礎データとすること及び、各組合において2026春闘交渉に参考資料として活用していただくことを目的に、すべての組合を対象に実施したものです。特徴的な項目には所見も記載していますので、ぜひご活用ください。



連合福井 [日本労働組合総連合会福井県連合会]

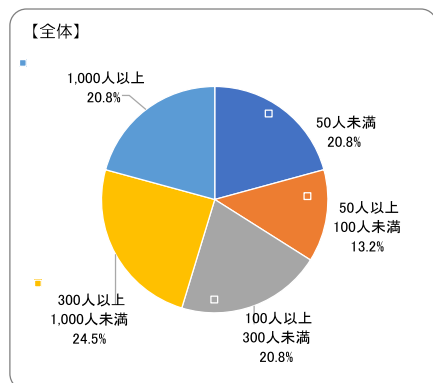
福井市問屋町1丁目35番地ユニオンプラザ福井2F / TEL 0776-27-5556

# 連合福井2025春季生活闘争取り組み調査

## —2026春闘に向けた労働条件等調査—

### ◇調査の回答数について

調査は、連合福井に加盟するすべての単組に依頼し、下記のデータが集まりました。



50人未満	22 単組
50人以上 100人未満	14 単組
100人以上 300人未満	22 単組
300人以上1,000人未満	26 単組
1,000人以上	22 単組
合 計	106 単組
回収率	63.9%

2025年10月31日 現在

### 【はじめに】

この調査は2016年からスタートし、今回で10年目の取り組みとなりました。

賃金制度や労働法制への対応などの調査を続けていますが、特に2019年の調査以降は、「同じ項目の調査を続けることによる、傾向変化・トレンドの把握」を目的の一つに据えて調査を実施しています。複数年の経年変化を見ることにより、単年度の調査結果だけでは見えない課題等を捉えていくという考え方です。

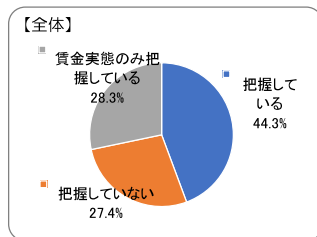
### ＜調査結果の活用について＞

- ①連合福井構成産別・単組の企業における、福井県内や同規模企業の労働条件等の実態を知ることができ、地場交渉でも説得力のあるデータとして活用できる。
- ②自社の現状について、客観的に比較・点検するデータとして活用できる。
- ③連合福井春闘方針の策定に活用できる＝次の春闘につなげる
- ④行政や経済団体に対して、根拠のある情報発信や必要な要請等を行うことができる。
- ⑤結果の公表により、広く社会に実態を発信することができる。

こうした調査を続けることで、諸取り組みに対する「意識の向上」につながり、その積み重ねが「課題解決」へとつながるものになります。今後もこの調査が、構成組織・単組、福井県内で働く人たちにとって有益な取り組みに結び付くよう努めますので、引き続きのご理解とご協力をお願いします。

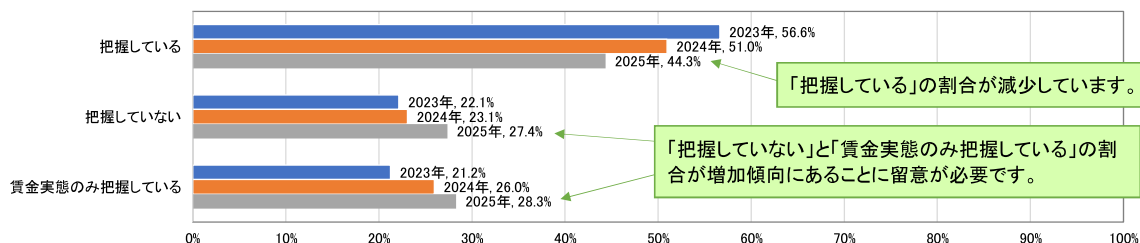
## I. 賃金制度の確立・整備について

### 1. 賃金カーブ維持分の算定、および組合員全員の賃金実態は把握していますか。

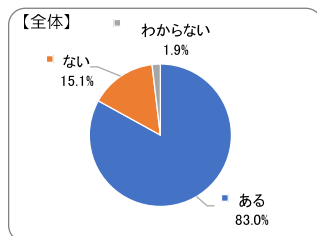


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
把握している	47	44.3%	8	36.4%	4	28.6%	6	27.3%	17	65.4%	12	54.5%
把握していない	29	27.4%	7	31.8%	6	42.9%	8	36.4%	3	11.5%	5	22.7%
賃金実態のみ把握している	30	28.3%	7	31.8%	4	28.6%	8	36.4%	6	23.1%	5	22.7%
計	106	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	22	100.0%

【年度別傾向変化】

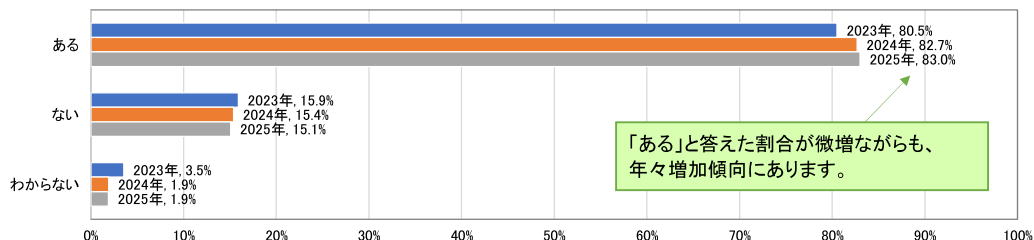


### 2. 定期昇給制度はありますか。



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
ある	88	83.0%	18	81.8%	11	78.6%	15	68.2%	24	92.3%	20	90.9%
ない	16	15.1%	3	13.6%	3	21.4%	6	27.3%	2	7.7%	2	9.1%
わからない	2	1.9%	1	4.5%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	0	0.0%
計	106	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	22	100.0%

【年度別傾向変化】

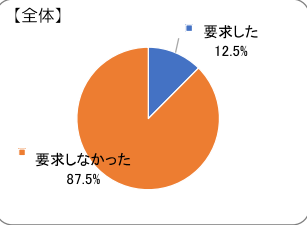


連合福井が集計した2025春闘賃上げ結果の分析では、定期昇給制度の有無によって賃上げ幅に大きな開きが顕著に表れました。賃金の「実態把握の有無」と「賃金制度の有無」は、非常に強い関連性がみられることから、労働組合として自らの賃金実態を的確に把握・分析することの重要性が一層高まっています。

また、設問1の結果では「賃金実態のみ把握している組合員の割合が年々増加しており、賃金カーブ維持分の把握が難しくなっている現状もうかがえます。

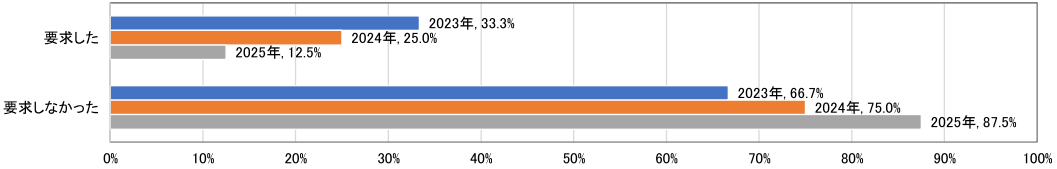
賃金カーブ維持分を労働組合としてもしっかりと把握し、適正な賃上げ原資配分に積極的・主体的に関わることで、同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性をもてる賃金水準を意識した賃金決定につなげ、人材の確保・定着にもつながる取り組みをお願いします。

3. 2025春闘において賃金制度を確立するための要求をしましたか。【上記2.で「ない」と答えた方への質問】

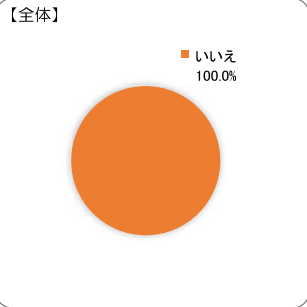


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
2.で「ない」と回答	16	—	3	—	3	—	6	—	2	—	2	—
要求した	2	12.5%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%
要求しなかった	14	87.5%	3	100.0%	2	66.7%	6	100.0%	2	100.0%	1	50.0%
計	16	100.0%	3	100.0%	3	100.0%	6	100.0%	2	100.0%	2	100.0%

【年度別傾向変化】

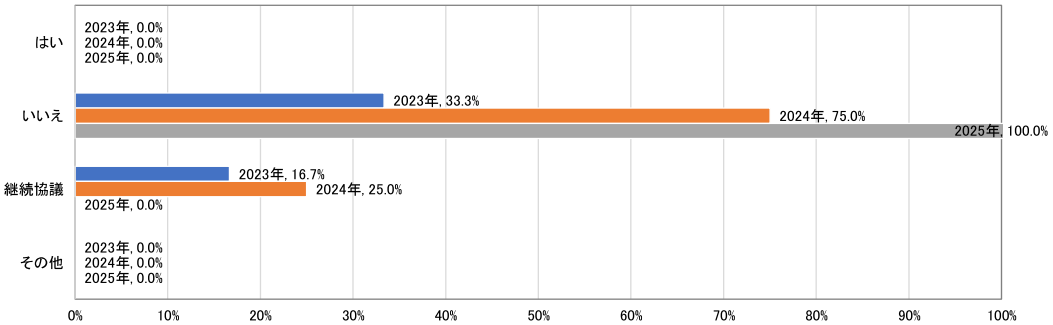


4. 定期昇給制度は確立されましたか。【上記3.で、「要求した」と答えた方への質問】



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
3.で「要求した」と回答	2	—	0	—	1	—	0	—	0	—	1	—
はい	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
いいえ	2	100.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
継続協議	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	2	100.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%

【年度別傾向変化】

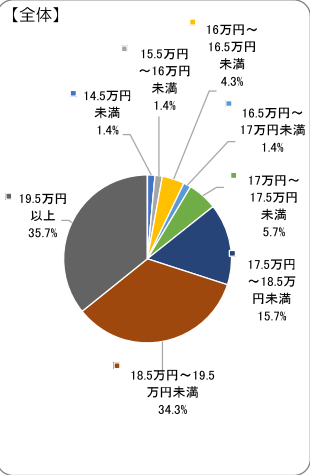


5. 2024春闘の賃金交渉において成果だと思うことや、苦労したことがあればご記入ください。

- ・ベースアップの獲得
  - ・昨年に引き続きベースアップを得られた
  - ・成果、苦労両方ともに昨年以上のベア獲得
  - ・給与のベースアップが過去最高だった
  - ・ベア実施、一時金アップ
  - ・賞与UP交渉
  - ・世間一般水準の賃上げが実現できた
  - ・親会社と賃上げ、一時金が同額になった
  - ・労働組合がバックにあるので、つよく交渉できました
  - ・資格手当の導入
  - ・コメ価格高騰手当2万円/人の支給
  - ・ベア勝ち取っても、物価上昇に追いつかない
  - ・物価高や経営状況の悪化を理由に、充分な賃上げができなかった
  - ・最初、50歳以上の賃上げが低かった事。物価高を主張した
  - ・賃金のベースアップがあまりなく、賞与でのアップを会社側が主張
  - ・成果なし
  - ・円安の影響で満足のいく結果がえられなかった
  - ・事業実績の著しい伸びが見られない現状での賃金交渉
  - ・昨今の物価上昇や、採用には賃金対策が必要である事共有できた
  - ・会計年度職員なので賃金交渉は、していません
- ・ベースアップを獲得できた
  - ・ベースアップ一律2000円を勝ち取れた
  - ・要求額満額18,000円で過去最高額での賃上げとなった点
  - ・ベア15000円組合員一律だったこと
  - ・シニア職員(60歳以降の職員)にもベアを獲得できた
  - ・満額ではなかったものの「一律引き上げ」が実現した
  - ・目標をクリアできたこと
  - ・ベースアップや一部手当(家賃や単身赴任)の見直しが出来た
  - ・住宅手当が今後無くなることに対する激減緩和措置の確保など
  - ・組合員の中でも上がり幅に差がでた点について、難航した
  - ・組合員からの賃上げが当たりまえ前提での交渉
  - ・世間の物価高騰に対応できるだけの賃上げまでいかない
  - ・中高年齢層の賃金を物価上昇分上げる事ができていない
  - ・会社側が年収ベースでの賃金アップを主張
  - ・春闘において賃金交渉は行っていない
  - ・要求通りの回答が得られなかった
  - ・産別に集うそれぞれの業績や規模の違う中で統一闘争は難しい
  - ・分会レベルは意見集約に留まり、賃金交渉は実施しない
  - ・人事院交渉において、「検討する」との見解を示すに留まっている



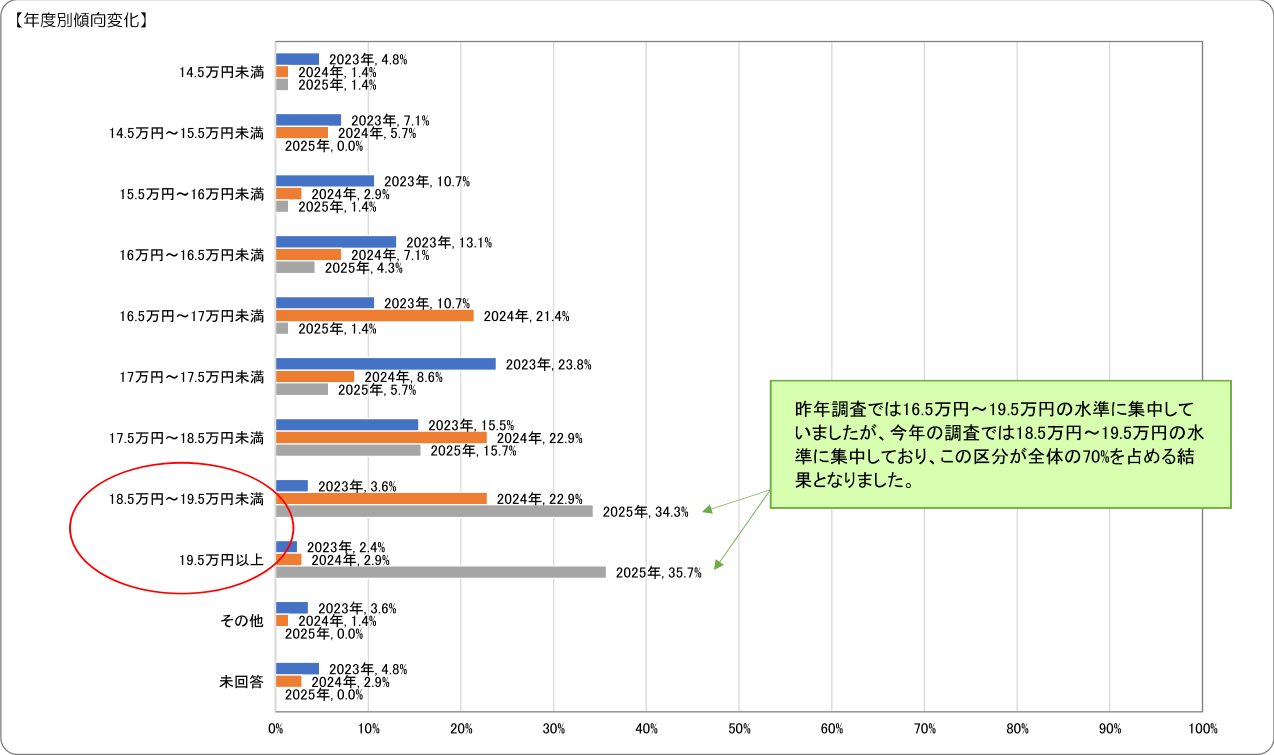
6. 新規学卒者の「初任給」について学歴ごとにご記入ください。(高校卒業者)



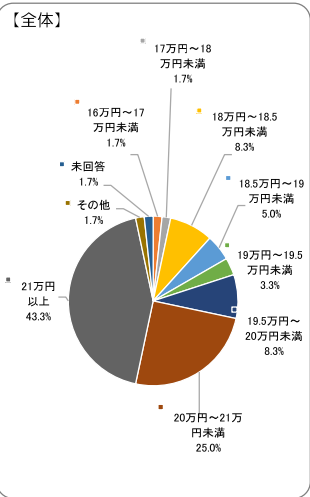
最高値 231,150 円  
最低値 140,000 円  
平均値 189,573 円

2025年 高校卒業者初任給	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
「把握している」と回答	70	—	11	—	7	—	13	—	20	—	19	—
14.5万円未満	1	1.4%	1	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
14.5万円～15.5万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
15.5万円～16万円未満	1	1.4%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
16万円～16.5万円未満	3	4.3%	2	18.2%	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
16.5万円～17万円未満	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%
17万円～17.5万円未満	4	5.7%	0	0.0%	1	14.3%	2	15.4%	0	0.0%	1	5.3%
17.5万円～18.5万円未満	11	15.7%	2	18.2%	2	28.6%	3	23.1%	3	15.0%	1	5.3%
18.5万円～19.5万円未満	24	34.3%	5	45.5%	2	28.6%	3	23.1%	8	40.0%	6	31.6%
19.5万円以上	25	35.7%	1	9.1%	0	0.0%	5	38.5%	8	40.0%	11	57.9%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	70	100.0%	11	100.0%	7	100.0%	13	100.0%	20	100.0%	19	100.0%

平均値で昨年の調査結果よりも「14,075円」上昇  
(2024年11月調査: 平均値 175,498円)



6. 新規学卒者の「初任給」について学歴ごとにご記入ください。(短大・高専・専門学校卒業者)



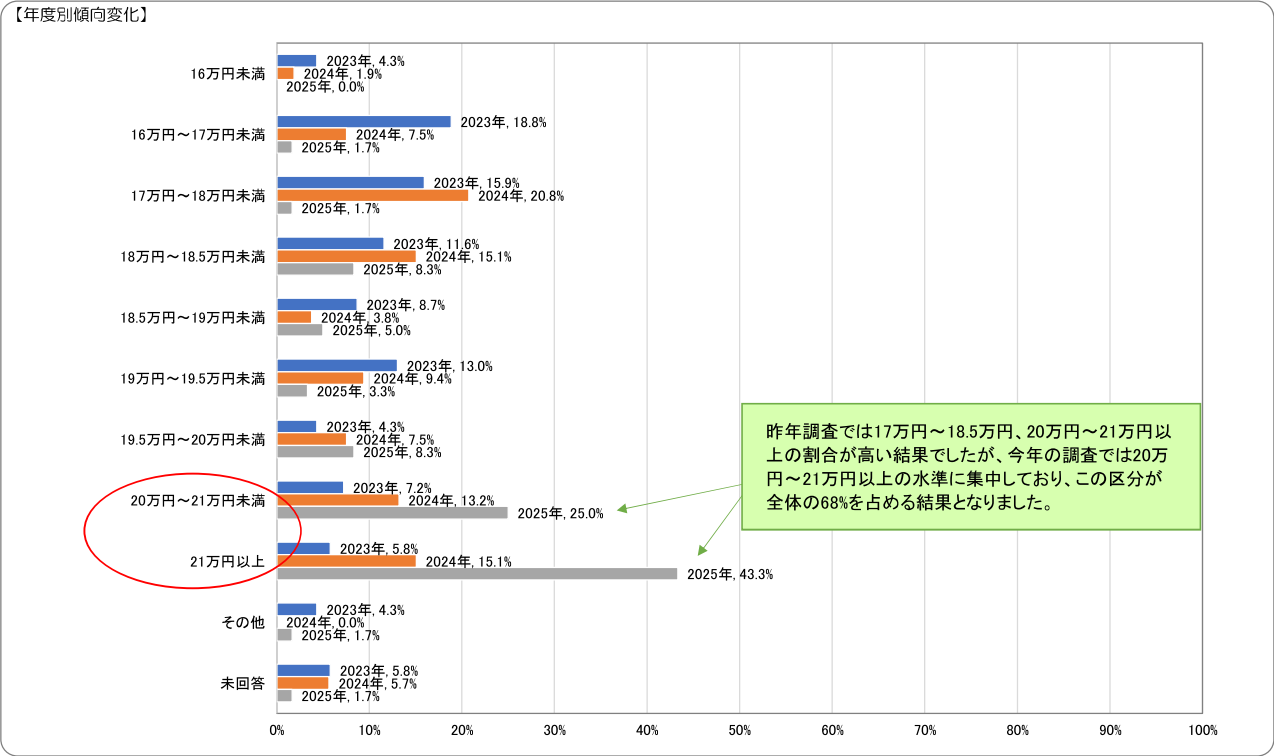
最高値 246,800 円  
最低値 165,800 円  
平均値 208,016 円

2025年 短大・高専・専門学校 卒業者初任給	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
「把握している」と回答	60	—	8	—	5	—	11	—	19	—	17	—
16万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
16万円～17万円未満	1	1.7%	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
17万円～18万円未満	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%	0	0.0%	0	0.0%
18万円～18.5万円未満	5	8.3%	0	0.0%	1	20.0%	2	18.2%	1	5.3%	1	5.9%
18.5万円～19万円未満	3	5.0%	2	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.9%
19万円～19.5万円未満	2	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	10.5%	0	0.0%
19.5万円～20万円未満	5	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%	2	10.5%	2	11.8%
20万円～21万円未満	15	25.0%	4	50.0%	1	20.0%	4	36.4%	5	26.3%	1	5.9%
21万円以上	26	43.3%	1	12.5%	1	20.0%	3	27.3%	9	47.4%	12	70.6%
その他	1	1.7%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
未回答	1	1.7%	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	60	100.0%	8	100.0%	5	100.0%	11	100.0%	19	100.0%	17	100.0%

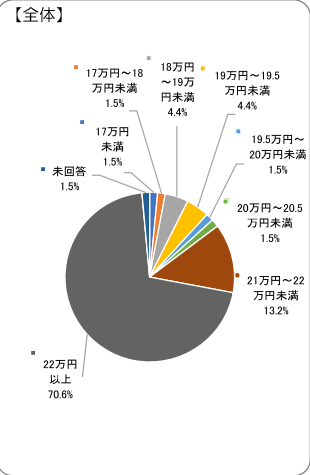
平均値で昨年の調査結果よりも「15,532円」上昇  
(2024年11月調査: 平均値 192,484円)

＜その他の意見＞

・採用なし



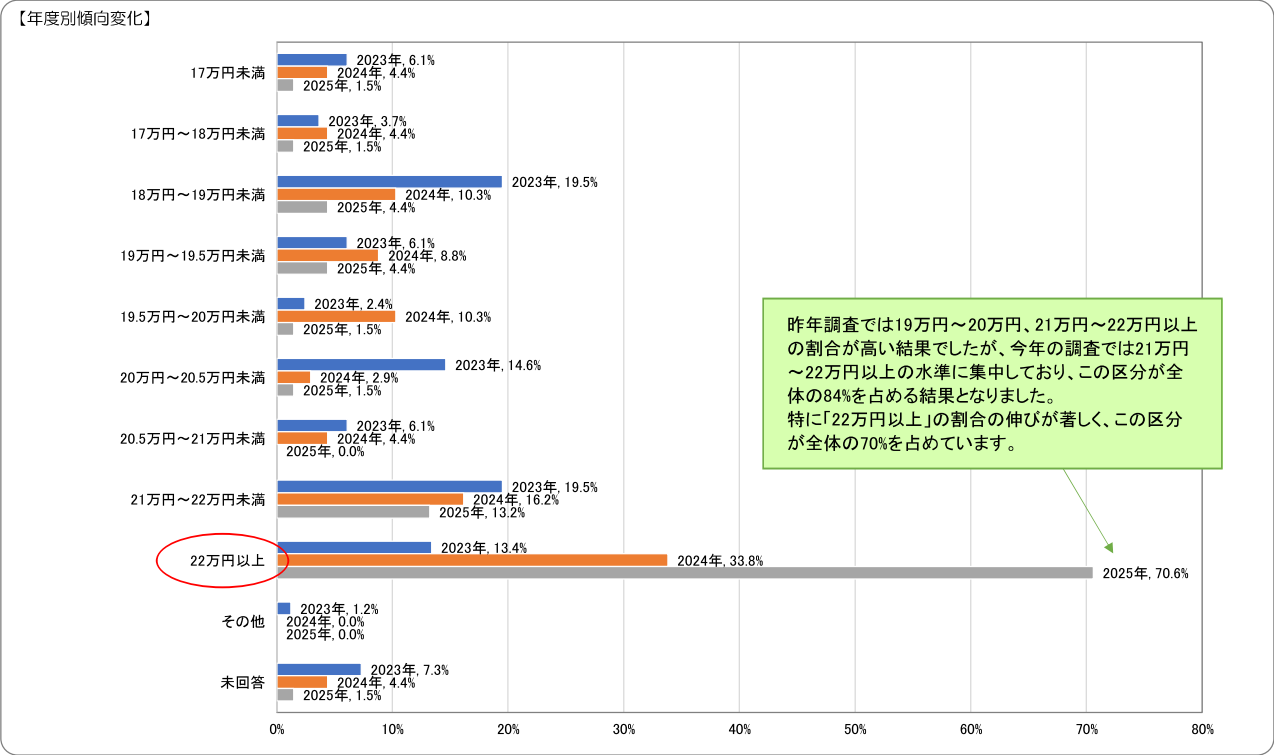
6. 新規学卒者の「初任給」について学歴ごとにご記入ください。(大学卒業者)



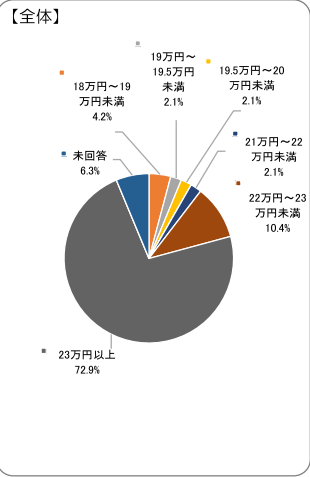
最高値 279,000 円  
最低値 148,600 円  
平均値 226,856 円

2025年 大学卒業者初任給	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
「把握している」と回答	68	—	11	—	6	—	12	—	20	—	19	—
17万円未満	1	1.5%	1	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
17万円～18万円未満	1	1.5%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
18万円～19万円未満	3	4.4%	2	18.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.3%
19万円～19.5万円未満	3	4.4%	1	9.1%	1	16.7%	1	8.3%	0	0.0%	0	0.0%
19.5万円～20万円未満	1	1.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	8.3%	0	0.0%	0	0.0%
20万円～20.5万円未満	1	1.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	8.3%	0	0.0%	0	0.0%
20.5万円～21万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
21万円～22万円未満	9	13.2%	2	18.2%	0	0.0%	2	16.7%	4	20.0%	1	5.3%
22万円以上	48	70.6%	5	45.5%	3	50.0%	7	58.3%	16	80.0%	17	89.5%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
未回答	1	1.5%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	68	100.0%	11	100.0%	6	100.0%	12	100.0%	20	100.0%	19	100.0%

平均値で昨年の調査結果よりも「13,669円」上昇  
(2024年11月調査: 平均値 213,187円)



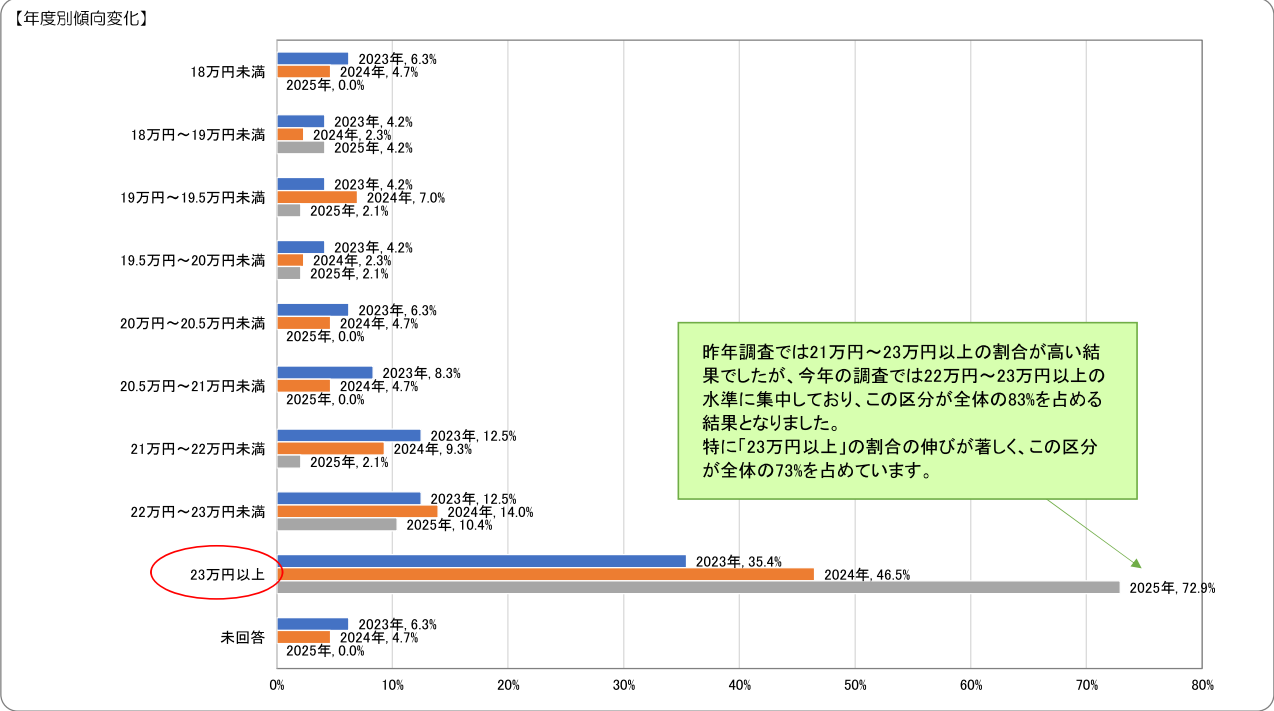
6. 新規学卒者の「初任給」について学歴ごとにご記入ください。(大学院卒業者)



最高値 300,000 円  
最低値 183,500 円  
平均値 247,503 円

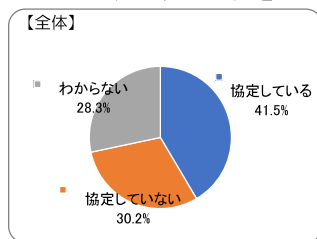
2025年 大学院卒業者初任給	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構 成 比		構 成 比		構 成 比		構 成 比		構 成 比		構 成 比	
「把握している」と回答	48	—	6	—	3	—	8	—	14	—	17	—
18万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
18万円～19万円未満	2	4.2%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.9%
19万円～19.5万円未満	1	2.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%
19.5万円～20万円未満	1	2.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%
20万円～20.5万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
20.5万円～21万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
21万円～22万円未満	1	2.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.1%	0	0.0%
22万円～23万円未満	5	10.4%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	4	28.6%	0	0.0%
23万円以上	35	72.9%	3	50.0%	2	66.7%	6	75.0%	9	64.3%	15	88.2%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
未回答	3	6.3%	1	16.7%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.9%
計	48	100.0%	6	100.0%	3	100.0%	8	100.0%	14	100.0%	17	100.0%

平均値で昨年の調査結果よりも「16,625円」上昇  
(2024年11月調査: 平均値 230,878円)



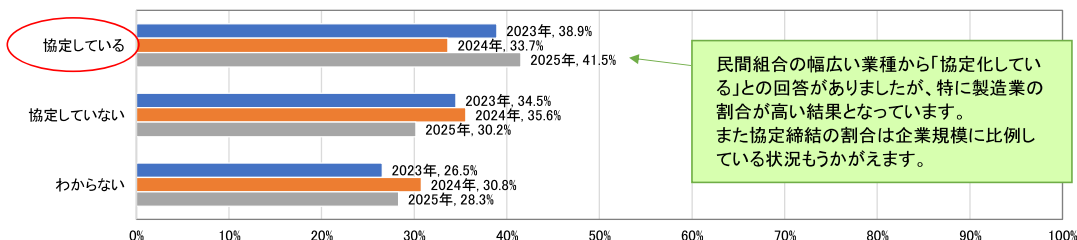
## Ⅱ. 企業内最低賃金協定の締結について

### 1. 企業内最低賃金協定を締結していますか。

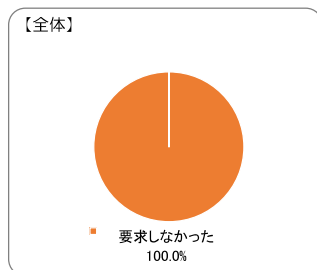


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
協定している	44	41.5%	6	27.3%	5	35.7%	9	40.9%	11	42.3%	13	59.1%
協定していない	32	30.2%	7	31.8%	4	28.6%	7	31.8%	7	26.9%	7	31.8%
わからない	30	28.3%	9	40.9%	5	35.7%	6	27.3%	8	30.8%	2	9.1%
計	106	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	22	100.0%

【年度別傾向変化】

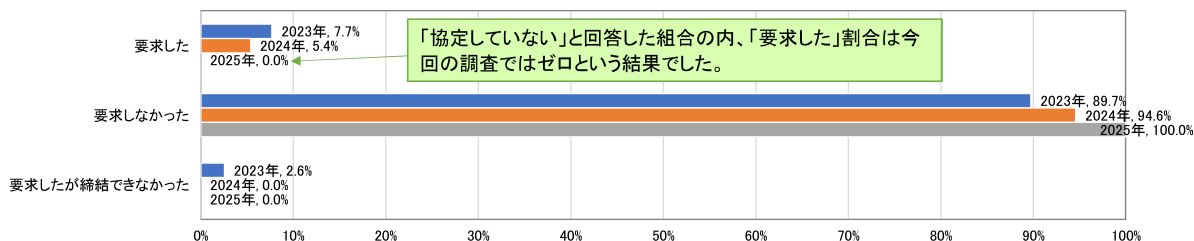


### 2. 2025春闘において企業内最低賃金の協定を要求しましたか。【上記1. で、「協定していない」と答えた方への質問】



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
1.「協定していない」と回答	32	—	7	—	4	—	7	—	7	—	7	—
要求した	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
要求しなかった	32	100.0%	7	100.0%	4	100.0%	7	100.0%	7	100.0%	7	100.0%
要求したが締結できなかった	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	32	100.0%	7	100.0%	4	100.0%	7	100.0%	7	100.0%	7	100.0%

【年度別傾向変化】



### 3. なぜ、企業内最低賃金の協定を要求しなかったのか。理由をご記入ください。【上記2. で、「要求しなかった」と答えた方への質問】

- ・定期昇給を協定しており、最低賃金を超えている
- ・最低賃金を下回らないようにという話を直接しているため
- ・賃金体系が明確になっており、一定の水準が確保されているため
- ・基本月給がベースであるため
- ・最賃が決定すると10月1日から賃金改定しているから
- ・企業内最低賃金制度を採用していないから
- ・採用予定がないため
- ・協約締結権ないため
- ・地方公務員のため
- ・公務員のため該当なし
- ・最低賃金以上の金額だから
- ・給料表により給料が決まっているため、協定を交わす必要がない
- ・会社と日々の協議の中で水準を確認している
- ・春闘に参加していない
- ・毎年の流れでしていないから
- ・小規模の事務所の為
- ・その重要性を把握していませんでした
- ・公務職場では締結できないため
- ・人事院勧告に準拠しているため

労使で協定する「企業内最低賃金」は、雇用形態を問わず全ての従業員の賃金の最低保障額を定めるものであり、賃金の底支えと生活保障の性格を有しています。また、「特定（産業別）最低賃金」の金額改定申請を行う際の基礎となるものであり、金額審議における重要なデータとなります。したがって、産業全体の賃金水準形成のためにも、各組合の取り組みは社会的に大きな役割・意義を持つものです。自社の状況のみにとらわれず、広い視点から積極的な取り組みをお願いします。なお、特定最低賃金の優位性（金額改定の必要性）を確保するためにも、少なくとも福井県地域別最低賃金の「110%以上」の水準が求められます。

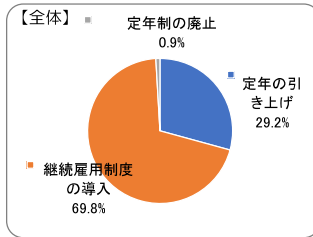
＜参考：2026春季生活闘争 基本構想より抜粋＞

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付ける。（中略）また、産業に必要な人材の確保・定着や労務費等の価格転嫁・適正取引を進め、当該産業の公正競争を担保するためには、企業を超えた産業レベルでの賃金水準形成も重要であり、特定最低賃金の役割を踏まえ、新設・改定に取り組む。

### Ⅲ. 60歳以降の安定した生活を送るための制度の見直しについて

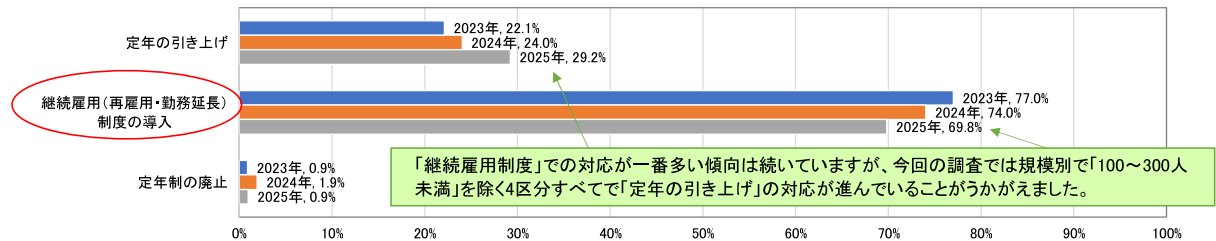
#### 1. 60歳以降の雇用制度について

(1) 60歳以降も希望者全員が働ける環境整備として、導入している制度をお答えください。



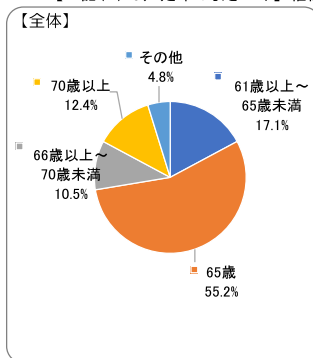
	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比
定年の引き上げ	31	29.2%	7	31.8%	4	28.6%	2	9.1%	7	26.9%	11	50.0%
継続雇用制度の導入	74	69.8%	14	63.6%	10	71.4%	20	90.9%	19	73.1%	11	50.0%
定年制の廃止	1	0.9%	1	4.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	106	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	22	100.0%

【年度別傾向変化】



(2) 何歳まで働ける制度になっているか、「年齢区分」から選んでお答えください。

【上記(1)で、「定年の引き上げ」「継続雇用制度の導入」と答えた方への質問】

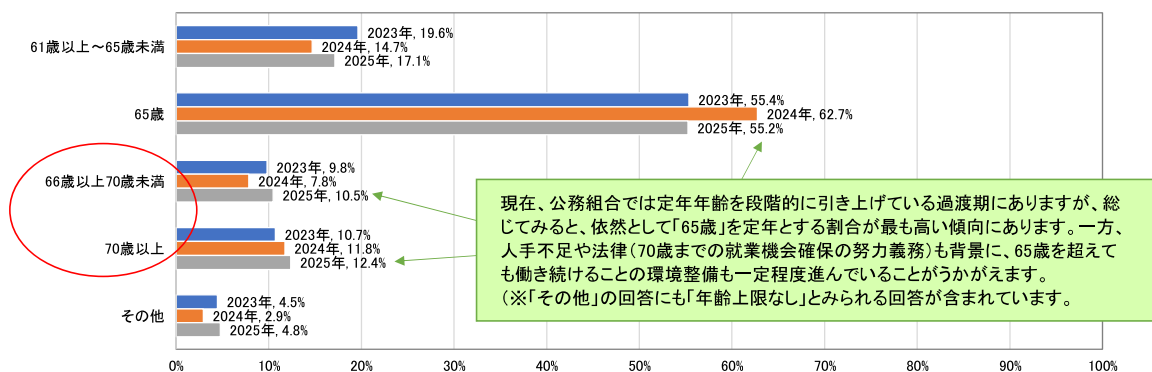


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比
(1)で「定年の引き上げ」「継続雇用制度の導入」と回答	105	—	21	—	14	—	22	—	26	—	22	—
61歳以上～65歳未満	18	17.1%	2	9.5%	1	7.1%	2	9.1%	9	34.6%	4	18.2%
65歳	58	55.2%	10	47.6%	8	57.1%	15	68.2%	11	42.3%	14	63.6%
66歳以上～70歳未満	11	10.5%	3	14.3%	3	21.4%	2	9.1%	3	11.5%	0	0.0%
70歳以上	13	12.4%	2	9.5%	2	14.3%	3	13.6%	3	11.5%	3	13.6%
その他	5	4.8%	4	19.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%
計	105	100.0%	21	100.0%	14	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	22	100.0%

<その他の意見>

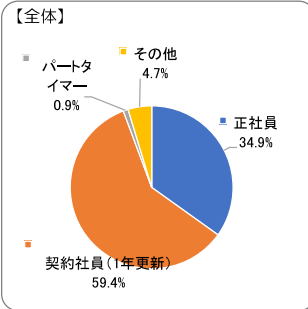
- ・雇用形態上、年齢制限はなし
- ・年更新
- ・段階的に65歳
- ・特に決まっておらず、現在77歳の方がいる
- ・把握していない

【年度別傾向変化】





【(3)60歳以降の雇用形態についてお答えください。 ※複数の雇用形態がある場合は、「主たる雇用形態」を一つお答えください。】



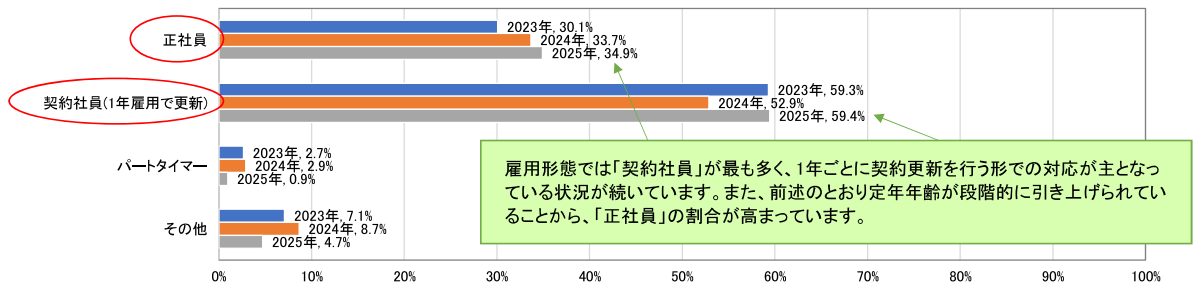
	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比
正社員	37	34.9%	11	50.0%	4	28.6%	3	13.6%	9	34.6%	10	45.5%
契約社員(1年更新)	63	59.4%	9	40.9%	10	71.4%	18	81.8%	17	65.4%	9	40.9%
パートタイマー	1	0.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	0	0.0%
その他	5	4.7%	2	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	13.6%
計	106	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	22	100.0%

<その他の意見>

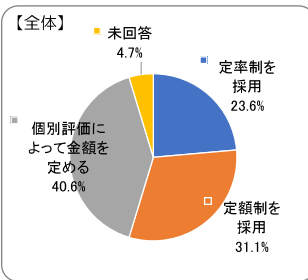
・嘱託(3件)

・会計年度任用職員

【年度別傾向変化】

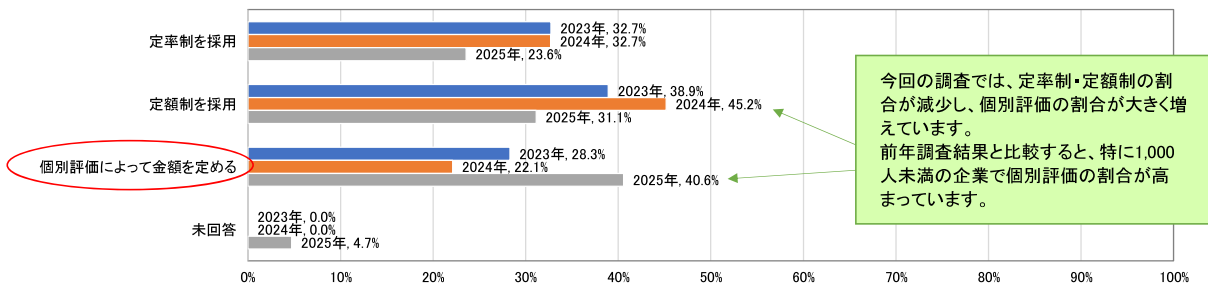


【(4)上記(3)の「雇用形態」で、60歳以降雇用される場合の賃金水準についてお答えください。】

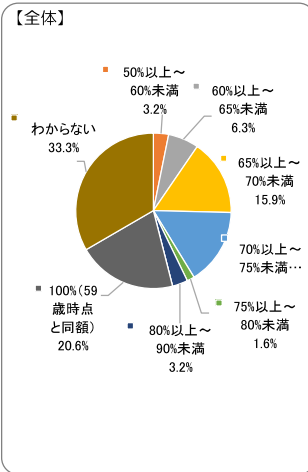


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比
定率制を採用	25	23.6%	6	27.3%	2	14.3%	3	13.6%	9	34.6%	5	22.7%
定額制を採用	33	31.1%	6	27.3%	6	42.9%	5	22.7%	6	23.1%	10	45.5%
個別評価によって金額を定める	43	40.6%	8	36.4%	6	42.9%	11	50.0%	11	42.3%	7	31.8%
未回答	5	4.7%	2	9.1%	0	0.0%	3	13.6%	0	0.0%	0	0.0%
計	106	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	22	100.0%

【年度別傾向変化】

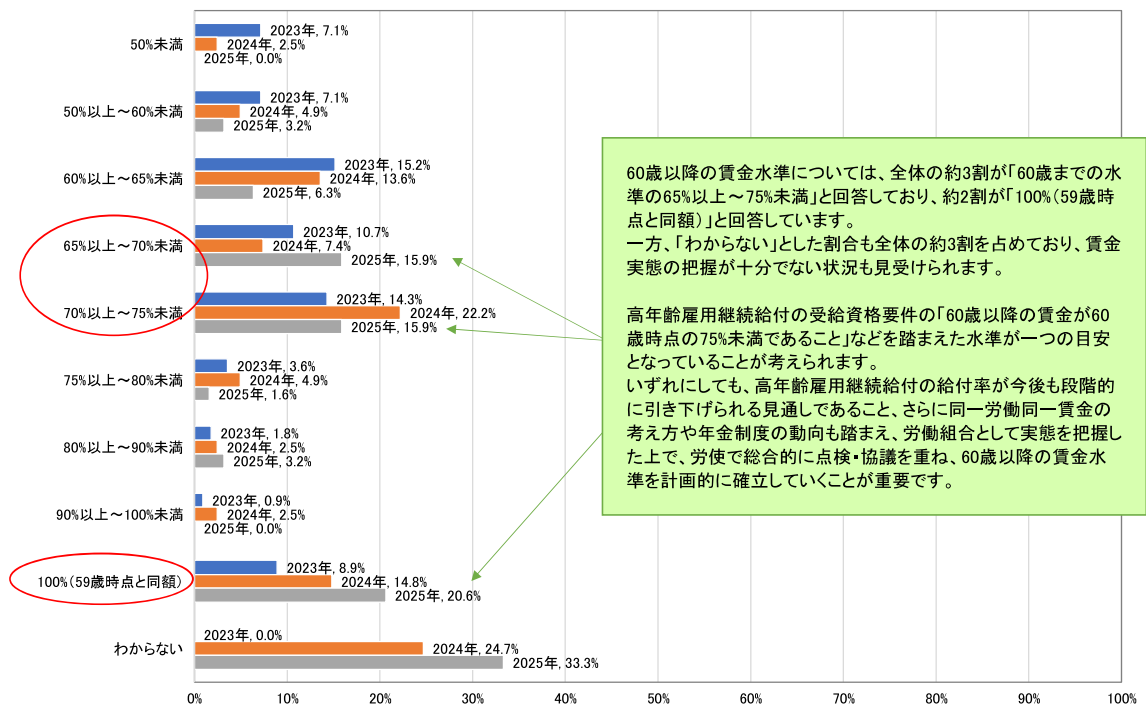


(5) 上記(4)の「60歳以降の賃金水準」について、59歳時の賃金と比較して何パーセントかお答えください。



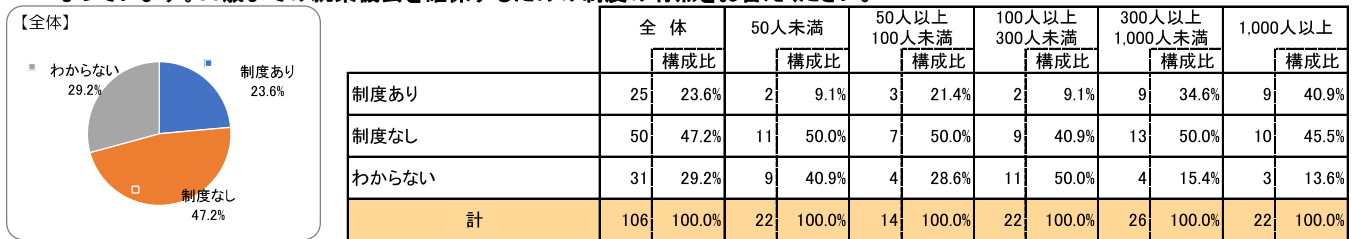
	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
50%未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
50%以上～60%未満	2	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.7%	1	6.7%
60%以上～65%未満	4	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%	3	20.0%	0	0.0%
65%以上～70%未満	10	15.9%	2	14.3%	1	12.5%	2	18.2%	2	13.3%	3	20.0%
70%以上～75%未満	10	15.9%	1	7.1%	2	25.0%	1	9.1%	3	20.0%	3	20.0%
75%以上～80%未満	1	1.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.7%
80%以上～90%未満	2	3.2%	1	7.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.7%	0	0.0%
90%以上～100%未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
100% (59歳時点と同額)	13	20.6%	3	21.4%	3	37.5%	2	18.2%	1	6.7%	4	26.7%
わからない	21	33.3%	7	50.0%	2	25.0%	5	45.5%	4	26.7%	3	20.0%
計	63	100.0%	14	100.0%	8	100.0%	11	100.0%	15	100.0%	15	100.0%

【年度別傾向変化】

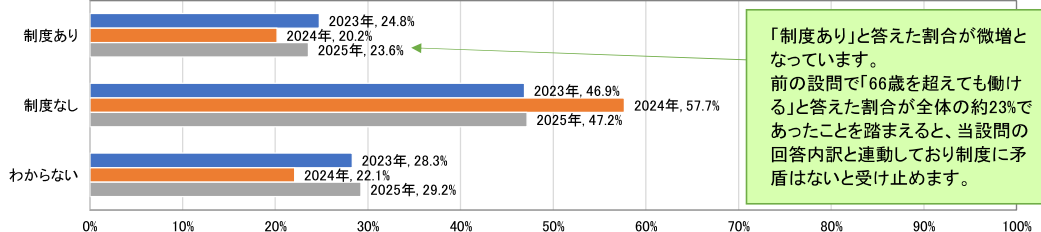


## 2. 70歳までの就業機会の確保について

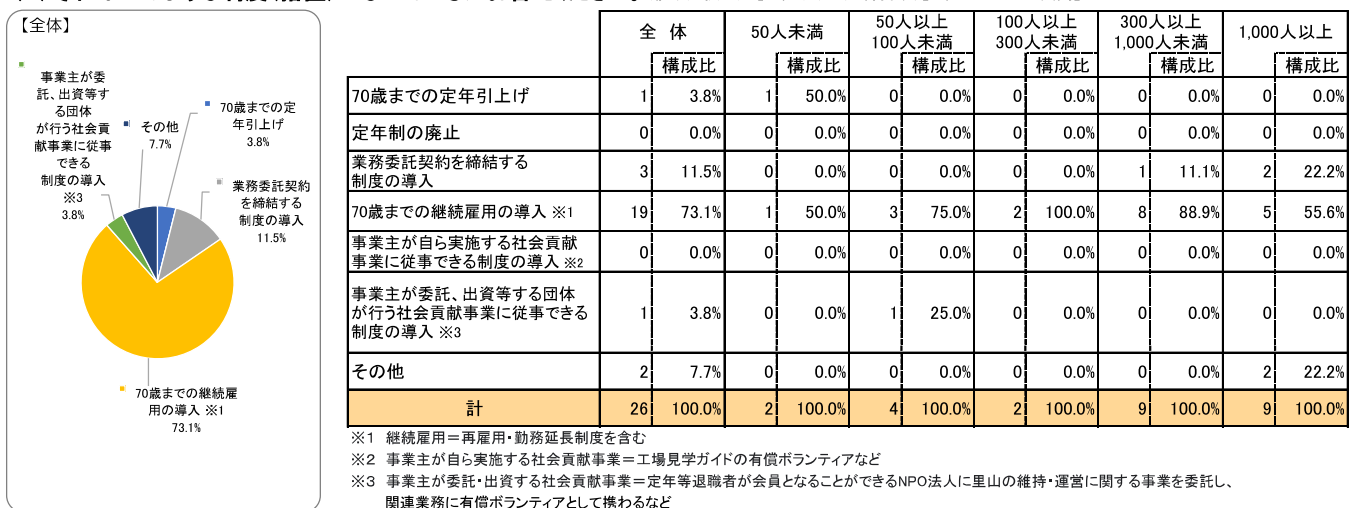
(1) 2021年4月1日から、従来の65歳までの雇用確保の義務に加えて、「70歳までの就業機会の確保」が努力義務となっています。70歳までの就業機会を確保するための制度の有無をお答えください。



【年度別傾向変化】



(2) それはどのような制度(措置)になっているかお答えください。(複数選択可)【上記(1)で、「制度あり」と答えた方への質問】

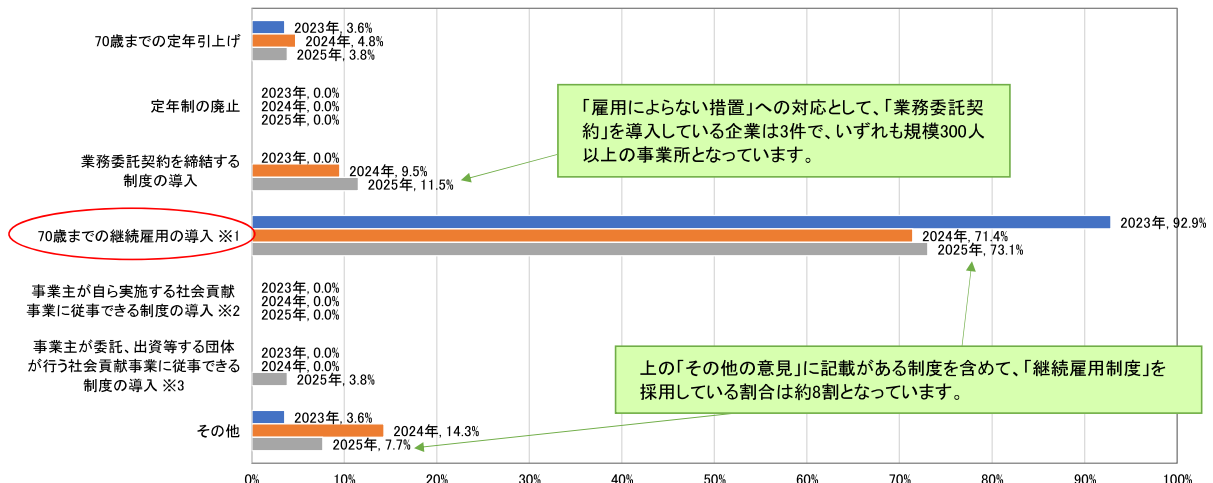


<その他の意見>

・子会社で派遣登録する

・会計年度任用職員として任用可

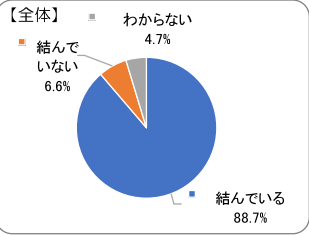
【年度別傾向変化】



IV. 働き方改革関連法への対応について

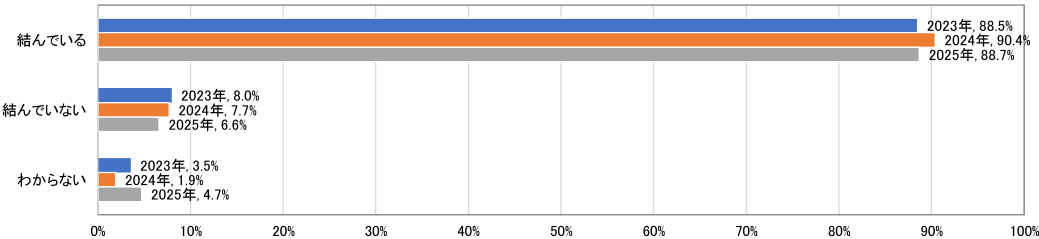
1. 時間外労働について

(1) 時間外労働や休日労働のため「36協定」は結んでいますか？ ※労働基準監督署へ届け出ているかどうかでお答えください。(届け出が効力要件のため)



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
結んでいる	94	88.7%	18	81.8%	13	92.9%	21	95.5%	22	84.6%	20	90.9%
結んでいない	7	6.6%	3	13.6%	0	0.0%	0	0.0%	2	7.7%	2	9.1%
わからない	5	4.7%	1	4.5%	1	7.1%	1	4.5%	2	7.7%	0	0.0%
計	106	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	22	100.0%

【年度別傾向変化】

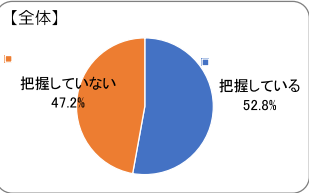


今回の調査では「労働基準監督署への届出」も要件に加えた上で、「36協定を結んでいるかどうか」を確認しました。その上で、「結んでいる」と回答した割合は公務組合を含めて約9割となっており、前年とほぼ横ばいの結果となりました。

なお、「結んでいない」と答えた組合もありましたが、この理由としては、常に法定労働時間内で労務管理が行われている場合や、公務組合において条例・規則により労働時間制度が定められている場合などが考えられます。時間外・休日労働を行う可能性がある場合には36協定の締結が必須です。組合員の働き方や心身の健康にも直結する重要な事項であることから、労働組合として「わからない」ということが生じないよう、引き続き取り組みをお願いします。

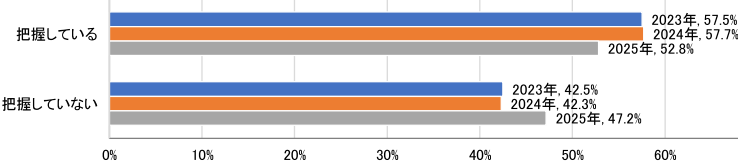
2. 年次有給休暇について

(1) 組合員(もしくは従業員)の年次有給休暇の「取得状況」は把握していますか？



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
把握している	56	52.8%	12	54.5%	8	57.1%	4	18.2%	17	65.4%	15	68.2%
把握していない	50	47.2%	10	45.5%	6	42.9%	18	81.8%	9	34.6%	7	31.8%
計	106	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	22	100.0%

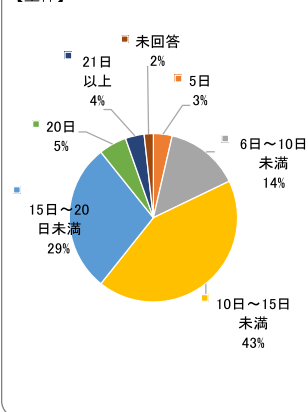
【年度別傾向変化】



把握「している」と「していない」の割合が拮抗しています。また、企業規模300人未満と以上とで把握状況の開きがうかがえます。

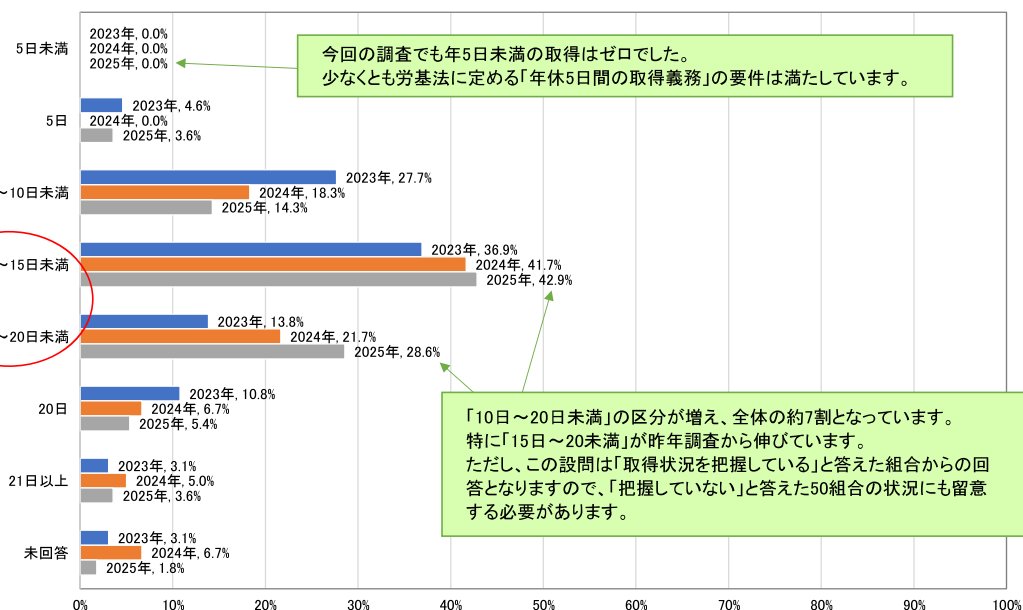
(2)平均で「何日」くらい取得できているか、日数をお答えください。【上記(1)で、「把握している」と答えた方への質問】

【全体】

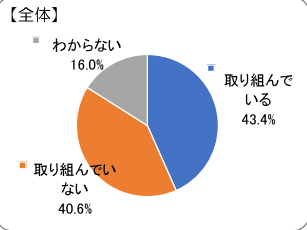


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
(1)で「把握している」と回答	56	—	12	—	8	—	4	—	17	—	15	—
5日未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5日	2	3.6%	1	8.3%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
6日～10日未満	8	14.3%	4	33.3%	1	12.5%	0	0.0%	3	17.6%	0	0.0%
10日～15日未満	24	42.9%	3	25.0%	5	62.5%	2	50.0%	8	47.1%	6	40.0%
15日～20日未満	16	28.6%	3	25.0%	1	12.5%	1	25.0%	5	29.4%	6	40.0%
20日	3	5.4%	1	8.3%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	1	6.7%
21日以上	2	3.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.9%	1	6.7%
未回答	1	1.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.7%
計	56	100.0%	12	100.0%	8	100.0%	4	100.0%	17	100.0%	15	100.0%

【年度別傾向変化】

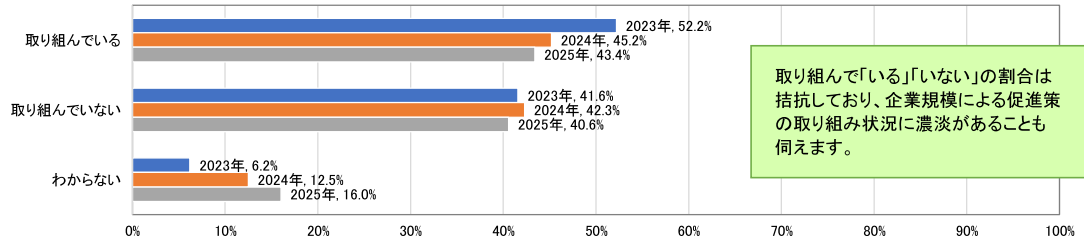


(3) 年次有給休暇取得を促進するために何か(促進策に)取り組んでいますか？



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
取り組んでいる	46	43.4%	6	27.3%	1	7.1%	5	22.7%	19	73.1%	15	68.2%
取り組んでいない	43	40.6%	8	36.4%	9	64.3%	15	68.2%	4	15.4%	7	31.8%
わからない	17	16.0%	8	36.4%	4	28.6%	2	9.1%	3	11.5%	0	0.0%
計	106	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	22	100.0%

【年度別傾向変化】



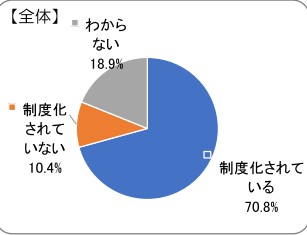
(4) どのような取り組みかご記入ください。【上記(3)で、「取り組んでいる」と答えた方への質問】

- 定期的に取得の声かけ
- 時宜を見据えた取得促進広報など
- 呼び掛け
- 休暇の周知の徹底
- 社内周知
- 各職場における休暇カレンダーの作成と休暇取得推進の掲示物など
- 時間管理委員会での年休低取得者の管理
- 休暇取得促進日を設け、取得を促す。
- 有休奨励日という日を作っている
- 休暇推奨日の励行
- 計画年休の管理
- 計画年休(2件)
- 計画有給、長期休暇制度
- 2か月に1回の有給所得
- 一般事業主行動計画で、有給取得割合60%以上を目標化している
- 仕事上暇なとき休業する(全員)特に4月とか12月、1月、2月
- 一斉有給取得日の設定
- 取得しやすい環境づくり
- ノー残業デー
- 誕生月にバースデー休暇として年休取得を呼びかけている
- 20・30年表彰者に特別休暇を連続取得で補助金を出している
- 掲示板で連休を推奨している
- 取得促進の働きかけを各所行っている
- 有休を毎月一回必ず取得しましょうという内容の組合新聞の配信
- 組合機関紙を発行し啓蒙活動を実施している
- 労組から定期的な呼び掛け、および、年休取得月間の実施
- 労使で取得状況を確認し、必要に応じ取得を慫慂している
- 定期的に労使で有休取得率の確認
- 個人の有給休暇取得日(10日分)確認する
- 年休取得日数の少ない方(10日未満の方)へのフォロー
- 推進期間を設けている
- 休暇予定表
- 長期休暇推進等
- 時間単位での有給休暇制度
- 当局が年休の計画的な取得や大型連休前後の取得促進を行っている
- 年度初めの計画、進捗確認、カットゼロ
- 月1日以上取得の推進。祝祭休日との組合せを幹部から呼びかけ
- WLB推進月間
- 記念日休暇の取得
- アニバーサリー、アリスウィークなど
- ブリッジ休暇の促進や、休暇取得実績に応じてプレゼント等
- 年休取得推進リフレッシュ助成金の支給



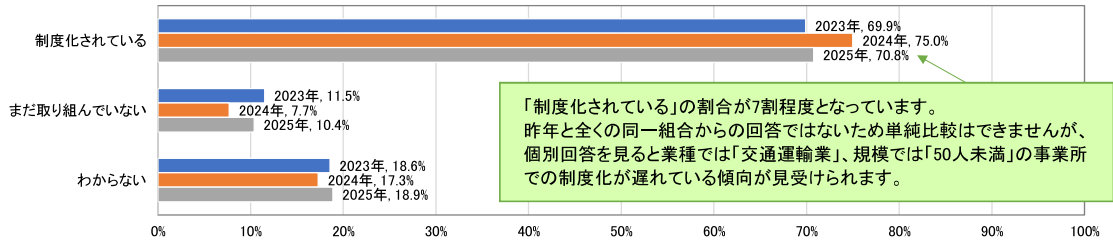
3. 改正育児・介護休業法について

(1)「出生時育児休業(いわゆる「産後パパ育休」)」の現状についてお答えください。

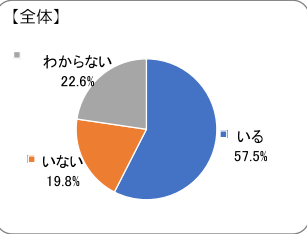


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比
制度化されている	75	70.8%	8	36.4%	8	57.1%	15	68.2%	22	84.6%	22	100.0%
制度化されていない	11	10.4%	7	31.8%	2	14.3%	0	0.0%	2	7.7%	0	0.0%
わからない	20	18.9%	7	31.8%	4	28.6%	7	31.8%	2	7.7%	0	0.0%
計	106	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	22	100.0%

【年度別傾向変化】

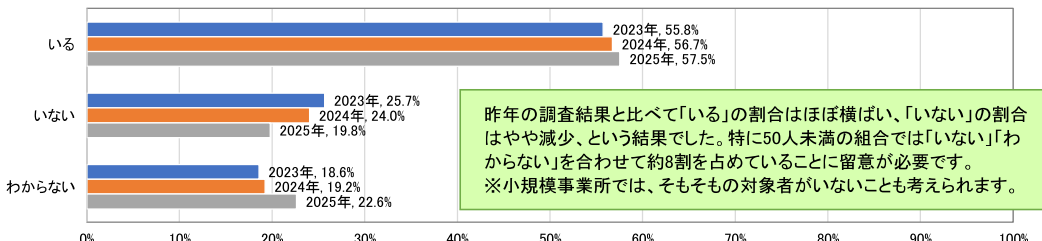


(2)職場の男性の中で、「出生時育児休業(産後パパ育休)」を実際に取得された方はいますか？

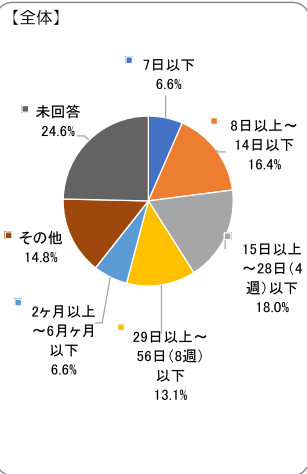


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比
いる	61	57.5%	4	18.2%	5	35.7%	13	59.1%	20	76.9%	19	86.4%
いない	21	19.8%	11	50.0%	4	28.6%	1	4.5%	3	11.5%	2	9.1%
わからない	24	22.6%	7	31.8%	5	35.7%	8	36.4%	3	11.5%	1	4.5%
計	106	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	22	100.0%

【年度別傾向変化】



(3)平均で「何日」くらい取得できているか、日数をお答えください。【上記(2)で、「いる」と答えた方への質問】



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比
(2)で「いる」と回答	61	—	4	—	5	—	13	—	20	—	19	—
7日以下	4	6.6%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	10.0%	1	5.3%
8日以上～14日以下	10	16.4%	0	0.0%	2	40.0%	3	23.1%	2	10.0%	3	15.8%
15日以上～28日(4週)以下	11	18.0%	0	0.0%	1	20.0%	3	23.1%	3	15.0%	4	21.1%
29日以上～56日(8週)以下	8	13.1%	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	20.0%	2	10.5%
2ヶ月以上～6ヶ月以下	4	6.6%	0	0.0%	1	20.0%	1	7.7%	2	10.0%	0	0.0%
7ヶ月以上～1年以下	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
1年以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	9	14.8%	1	25.0%	0	0.0%	1	7.7%	2	10.0%	5	26.3%
未回答	15	24.6%	0	0.0%	1	20.0%	5	38.5%	5	25.0%	4	21.1%
計	61	100.0%	4	100.0%	5	100.0%	13	100.0%	20	100.0%	19	100.0%

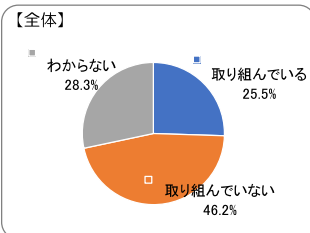
<その他の意見>

・わからない(3件)

・把握していない(3件)

・不明(3件)

(4)「出生時育児休業(産後パパ育休)」取得を促進するために何か(促進策に)取り組んでいますか？



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比
取り組んでいる	27	25.5%	2	9.1%	2	14.3%	3	13.6%	10	38.5%	10	45.5%
取り組んでいない	49	46.2%	12	54.5%	6	42.9%	10	45.5%	10	38.5%	11	50.0%
わからない	30	28.3%	8	36.4%	6	42.9%	9	40.9%	6	23.1%	1	4.5%
計	106	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	22	100.0%

(5)どのような取り組みかご記入ください。【上記(4)で、「取り組んでいる」と答えた方への質問】

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・機関紙等</li> <li>・取得者を組合機関紙に掲載</li> <li>・制度の周知</li> <li>・休暇の周知の徹底</li> <li>・出産予定のある方への声かけ</li> <li>・あらゆる媒体で声掛けしている</li> <li>・対象者への直接の声掛け</li> <li>・対象者の把握と取得促進</li> <li>・会社側から取得するように呼び掛けしている</li> <li>・会社側から育休の提案がされる</li> <li>・パートナーが出産する男性職員全員に意向確認</li> <li>・時間管理委員会での管理</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・機関紙に取得した人へのインタビューを掲載し啓蒙活動している</li> <li>・制度について社内掲示板や組合ピラでPR</li> <li>・職場内での推進</li> <li>・対象者へヒアリングや声掛け、制度周知を徹底し取得を促す</li> <li>・対象者に対する声掛け</li> <li>・対象者へのヒアリング</li> <li>・対象者への説明</li> <li>・目標設定し、取得を促進している</li> <li>・会社側からの取得呼び掛け</li> <li>・代替者確保</li> <li>・特別休暇を取得した</li> <li>・単日数勤務</li> </ul> |
|--|---|

(6)「出生時育児休業(産後パパ育休)」について感じる課題などありましたらご記入ください。

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場の理解と推進</li> <li>・広く浸透していない</li> <li>・まだ、父親が休むという事が浸透していない</li> <li>・残される側の職員の負担増</li> <li>・職場の業務負担が増える(人員の補充が無い)</li> <li>・長期の休みがなかなか取りづらい、引継ぎや人手不足</li> <li>・従業員数が減る中、仕事の穴埋めが難しい</li> <li>・人手不足(2件)</li> <li>・代替要員の確保</li> <li>・周りの職場の方に迷惑がかかる</li> <li>・通常の育休と同じく、残される職員へのケアも充実化してほしい</li> <li>・男性社員が少ない為、取得しにくいのではないかと</li> <li>・職場により要員不足で取れないところはある</li> <li>・賞金の減額</li> <li>・取得することによって、人事評価への影響を懸念している</li> <li>・期間が長くとれない(平均2週間)</li> <li>・長期取得者もいたが、多くは1ヶ月程度の取得に留まっている</li> <li>・役職者が制度を十分に活用できず通常通り出社している</li> <li>・会社側からの提案が生まれた後に行われるので早めにあるとよい</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・育休の取得しやすい職場環境の整備</li> <li>・まだまだ取得率は低い</li> <li>・出産時育休取得した社員の部署協力(育児休業等支援手当の導入)</li> <li>・支える職場の負担増</li> <li>・育休を取得した人の分の仕事を誰がするかが問題になる</li> <li>・仕事の引継ぎ、各担当者の負担増</li> <li>・従業員が少ない中での育休の取得は負担が大きく取得しづらい</li> <li>・一時的な要員不足</li> <li>・事務処理体制や人員の確保</li> <li>・要員が不足しているため、職場に迷惑をかけると思わせてしまう</li> <li>・テレワークが実施しづらい業務が担当の場合</li> <li>・男性は、職場の仕事のボリュームにより、育休を取りにくい</li> <li>・職種によって取得しづらい環境がある</li> <li>・育休後の個人評価への不安</li> <li>・育休として含まれており制度化すると取得しやすくなると感じる</li> <li>・休みの取得の緩和</li> <li>・もっと長期間取りたい</li> <li>・年休を優先して活用する人が多い</li> <li>・人事が協力的でない、部署で人員調整している</li> </ul> |
|--|--|

結果をみると、取得者が「いる」と答えた割合が57.5%となっていますが、これは「職場の中に取得者が1人でもいる」場合の回答となりますので、取得率とは異なる調査である点にご留意ください。

また、今回から新たに「平均取得日数」と「取得促進策」に関する設問を加えました。「出生時育児休業(産後パパ育休)」の制度としては、最大4週間(28日)まで取得可能ですが、今回の調査では、「15日以上28日以下」で取得した割合が最も多く、次いで「8日以上14日以下」が続いています。さらに「29日以上」取得したケースも約2割あり、産後パパ育休と通常の育休を上手く組み合わせ活用している実態もうかがえます。

一方、小規模事業所ほど取得者が少ない傾向が続いています。設問(6)の自由記述でも、代替人員の確保や収入面の不安が依然として多く挙げられました。

個別回答を見ると、50人未満の事業所から「人」の問題が挙がっていますが、300人以上の事業所からも、取得する側・支える側の双方における「人」へのサポート面の課題が挙げられています。制度面では年々改善が進んでいるものの、現場ではまだ道半ばの状況といえます。

福井県を例に挙げると、「男性育休促進企業奨励金」など、様々な子育てに関する支援策も手厚くされています。こうした行政の支援制度も上手に活用しながら、育休中の代替人員確保や周囲の業務負担軽減、そして取得しやすい雰囲気づくり(風土づくり)といった環境整備を引き続きお願いします。

## (7)「仕事と育児・介護の両立」において感じる課題などありましたらご記入ください。

※改正育児・介護休業法（2025年4月1日から順次施行）では、男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などがポイントになっています。

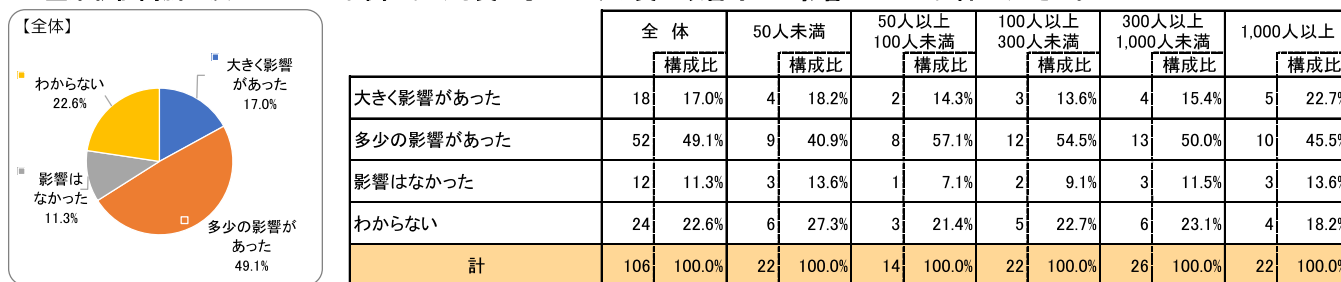
- ・制度を利用しやすい職場環境の整備
- ・法改正だけで、会社独自の改定がない
- ・事務処理体制や人員の確保
- ・育児介護で休む人の分、雇用をしなければならない
- ・人員不足などによるフォロー体制が築きにくい。
- ・皆が育児等を行えるようになった一方、職場の人員不足が課題
- ・男女間格差は埋まらない
- ・障がい児をもつ親も働きやすい環境に変えていく必要があること
- ・育休については浸透している様に思われるが、介護についてはまだ
- ・柔軟に働けているほうであると感じている
- ・受け皿となる介護施設の支援許可が必要
- ・手厚い制度化が未だ未だ必要
- ・パートナー及びパートナーの会社の理解不足
- ・現場の人員不足の為、中々厳しいと思う
- ・支える職場の負担増
- ・運輸業界の人手不足でなかなか休みづらい
- ・賞与に反映しないような仕組み作り
- ・女性は100%取得しているのに、今後は男性社員に周知していく
- ・特休の事由を子の授業参観や面談に、対象年齢も広げて欲しい
- ・親の介護を、特別休暇でできないものか
- ・介護はまだまだ理解が少ない
- ・配慮の押し付けによる「やりがい」搾取

## 4. その他、今年の春闘で賃金以外の「働き方」に関して、特に改善されたことや特徴的な取り組みがあればご記入ください。

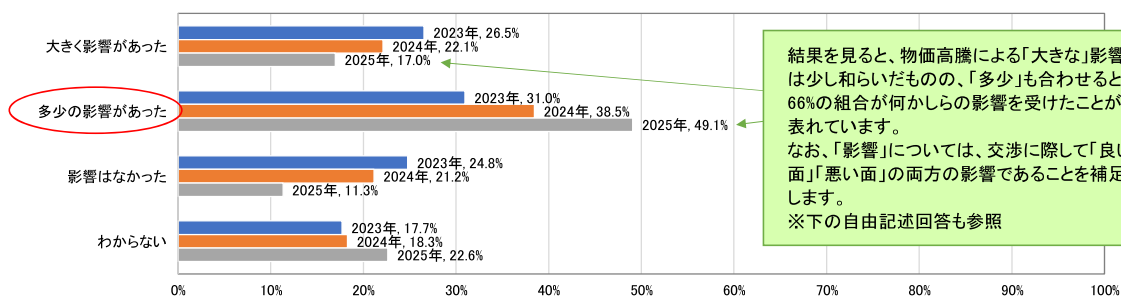
- ・各種手当の見直し
- ・60歳超（契約）の特認休創設
- ・育児時短について、子供が小学校卒業まで取得できるよう拡大
- ・インターバル、休息を、配車係がいままで以上に、とれるように
- ・就業時刻の改定と、年間休日アップ
- ・現在年間休日105日から120日以上にするべく交渉中
- ・安全対策の取組み
- ・資格手当の導入、派遣、出向手当の増額
- ・定年延長を要求したが、現状のまま
- ・職場におけるハラスメントの防止に関する規程の制定
- ・フレックス、直行直帰の導入
- ・年間休日増に向けた労使協議を要求
- ・サマータイム8時～16時、年間10日間有給以外の取得
- ・海外勤務者の待遇改善

## V. 春闘に関する企業物価（原材料価格・仕入れ価格等の高騰）の影響について

### 1. 企業物価高騰が及ぼした2025春闘における賃金引き上げや賃金改善等への影響についてお答えください。



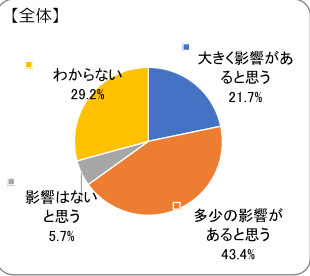
【年度別傾向変化】



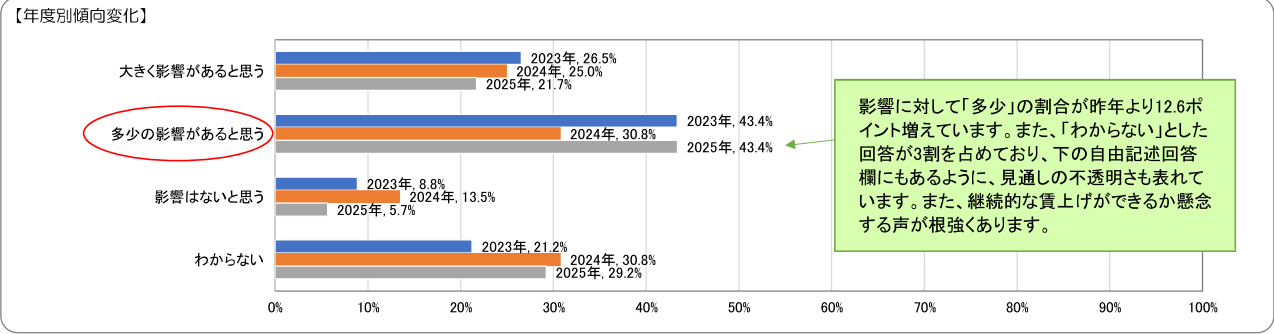
### 2. 上記1. の回答を踏まえて、どのような影響があったか具体的にご記入ください。

- ・昨年以上のペースアップ
- ・過去最高水準のペアを確保することができたこと
- ・ペースアップしたが、社会情勢の悪化も多少影響あったと思う
- ・経費削減に協力
- ・電気料金等のエネルギー価格の高騰による支出増
- ・価格が高くなり工事代金が上がったので仕事が減った
- ・燃料代高騰、バスの車体価格の高騰
- ・大企業が賃上げを牽引してくれた
- ・資材高騰での工事規模縮小等
- ・物価高騰の価格転嫁分を原資としてペースアップに充てられた
- ・物価高に見合う賃上げを要求できた
- ・物価高に対する賃上げの必要性の訴求
- ・春闘妥結後に重大なリリース情報があった
- ・2013以降最も高水準ではあるが、物価上昇に追いついていない
- ・物価高による価格転嫁が行われず、結果として業績の悪化につながったため、会社側が賃上げに慎重になった
- ・消費者物価指数の高まりによる従業員の生活不安の払しょく
- ・例年よりペアがとれた
- ・モチベーションアップ
- ・前年同様賃上げに繋がった
- ・ペースアップ額が要求額より少ない
- ・電気代などのコスト高
- ・エネルギーコストが高止まる中、業績低迷。人件費増加
- ・燃料費の高騰（2件）
- ・燃料費高騰や路線バスの減便・廃止に伴う収入減
- ・原材料価格高騰による売り上げの低下
- ・業績への影響、利益減少
- ・物価上昇との事で、賃金アップが多少あった
- ・物価上昇率に合わせて賃金の引き上げ率も上昇
- ・物価の上昇により賃金アップが実現した
- ・物価とは違うが、預金金利上昇による費用増の影響は多少あり
- ・価格転嫁が希望通り進んでいない、原材料費の高騰の影響を受けた
- ・会社全体値上した為
- ・賃金引き上げ
- ・利益の減少
- ・ペアに関わったと思います
- ・仕入価格高騰

3. 企業物価が及ぼす来年の2026春闘への影響(予想含む)についてお答えください。



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
大さく影響があると思う	23	21.7%	3	13.6%	5	35.7%	4	18.2%	5	19.2%	6	27.3%
多少の影響があると思う	46	43.4%	11	50.0%	4	28.6%	10	45.5%	13	50.0%	8	36.4%
影響はないと思う	6	5.7%	1	4.5%	1	7.1%	1	4.5%	1	3.8%	2	9.1%
わからない	31	29.2%	7	31.8%	4	28.6%	7	31.8%	7	26.9%	6	27.3%
計	106	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	22	100.0%

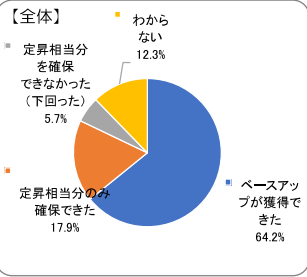


4. 上記3. の回答を踏まえて、どのような影響が予想されるか・留意点など具体的にご記入ください。

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>電気料金等のエネルギー価格の高騰による支出増</li><li>円安と原材料価格高騰</li><li>会社業績に影響あり</li><li>会社の状況を注視して挑まないといけない</li><li>業績不振によるベアなし。一時金最低月数</li><li>今の会社の業績だと昨年を上回る賃上げは、難しいと予想します</li><li>厳しい状況には変わらない</li><li>来年以降、賃上げ交渉をしても、結果はないと考えている</li><li>価格転嫁がすんなり進まない可能性が高い</li><li>進む方向がわからない。政治が不安定</li><li>初任給引き上げ競争は収まり福利厚生面でのPR合戦になるのでは</li><li>人事院勧告に準拠しているため</li><li>金利の推移によっては多少なり影響は出てくるものとする</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>原油価格の高騰が会社の利益に大きく影響を受ける</li><li>物価高騰が続くなか、会社が賃上げでいつまで、ついていけるか</li><li>物価上昇による見えないリスクを会社はどの程度みるか不透明</li><li>ベアの維持ができるか</li><li>ベースアップの交渉に影響が出る</li><li>当社の内情的に賃上げは実施されません</li><li>富山、福井の2拠点工場であったものが、福井単独になる影響</li><li>価格転嫁での賃上げは限度があり、十分な賃上げが実施されない</li><li>労務費の価格単価改訂に苦慮</li><li>市況の不透明感</li><li>会社の利益が上がっている為</li><li>物価の変動が人勤に影響する可能性</li><li>アメリカの関税</li></ul> |
|--|--|

VI. 賃金改善の状況について

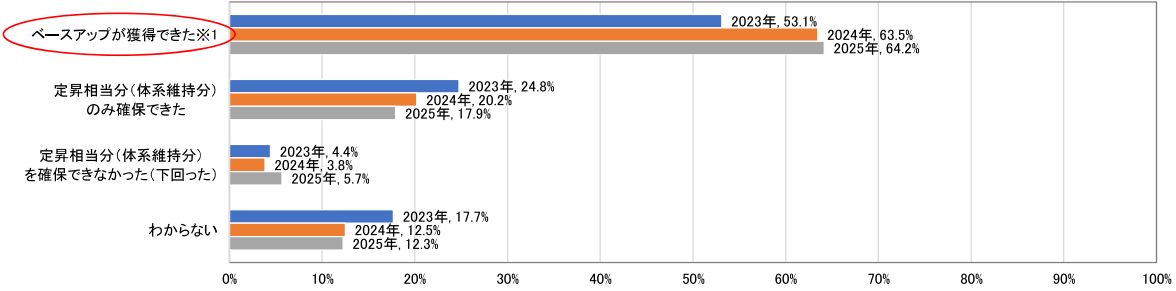
1. 今年の2025春闘における賃金改善（賃上げ）についてお答えください。



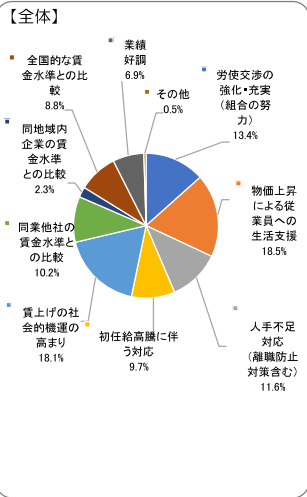
	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
ベースアップが獲得できた	68	64.2%	9	40.9%	9	64.3%	15	68.2%	18	69.2%	17	77.3%
定昇相当分のみ確保できた	19	17.9%	6	27.3%	1	7.1%	3	13.6%	4	15.4%	5	22.7%
定昇相当分を確保できなかった（下回った）	6	5.7%	4	18.2%	1	7.1%	1	4.5%	0	0.0%	0	0.0%
わからない	13	12.3%	3	13.6%	3	21.4%	3	13.6%	4	15.4%	0	0.0%
計	106	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	22	100.0%

※1 定昇相当分、賃金カーブ維持分、体系維持分以外の+α分

【年度別傾向変化】



2. (1) 賃上げできた要因として大きいものを選んでください。（複数選択可）【上記1. で、「ベアが獲得できた」と答えた方への質問】

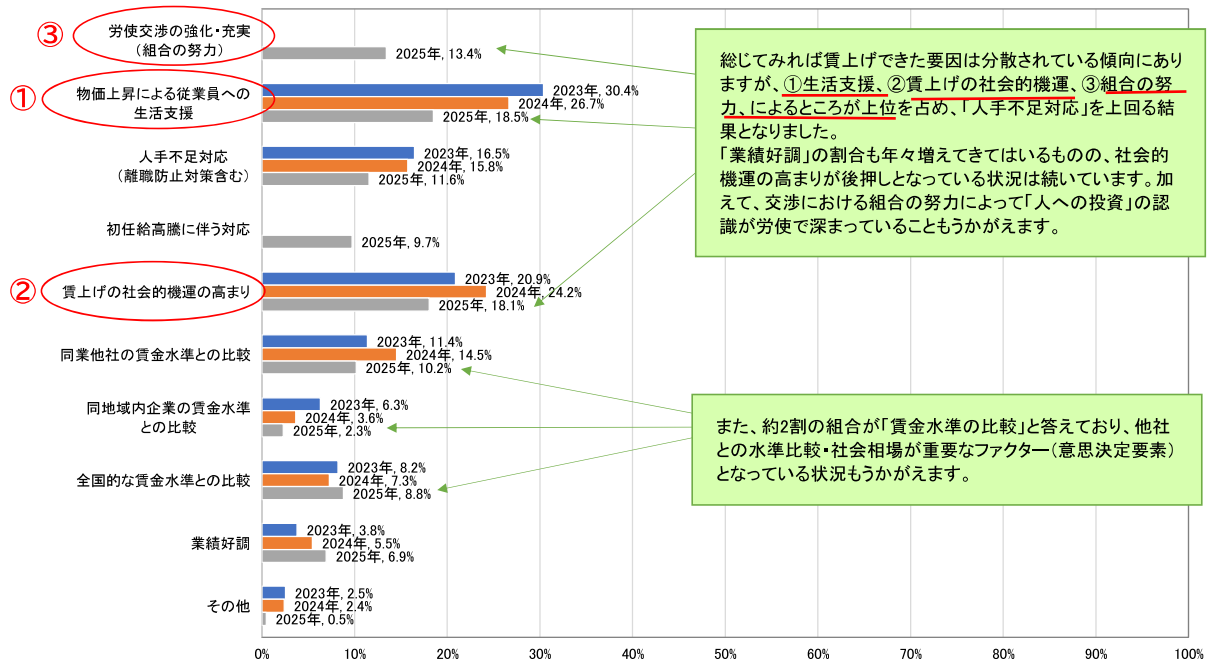


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
労働交渉の強化・充実（組合の努力）	29	13.4%	4	15.4%	1	5.0%	7	14.9%	8	13.3%	9	14.3%
物価上昇による従業員への生活支援	40	18.5%	6	23.1%	5	25.0%	8	17.0%	12	20.0%	9	14.3%
人手不足対応（離職防止対策含む）	25	11.6%	3	11.5%	3	15.0%	6	12.8%	5	8.3%	8	12.7%
初任給高騰に伴う対応	21	9.7%	1	3.8%	2	10.0%	4	8.5%	5	8.3%	9	14.3%
賃上げの社会的機運の高まり	39	18.1%	3	11.5%	4	20.0%	12	25.5%	11	18.3%	9	14.3%
同業他社の賃金水準との比較	22	10.2%	1	3.8%	2	10.0%	7	14.9%	6	10.0%	6	9.5%
同地域内企業の賃金水準との比較	5	2.3%	0	0.0%	0	0.0%	2	4.3%	2	3.3%	1	1.6%
全国的な賃金水準との比較	19	8.8%	4	15.4%	3	15.0%	0	0.0%	6	10.0%	6	9.5%
業績好調	15	6.9%	3	11.5%	0	0.0%	1	2.1%	5	8.3%	6	9.5%
その他	1	0.5%	1	3.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	216	100.0%	26	100.0%	20	100.0%	47	100.0%	60	100.0%	63	100.0%

＜その他の意見＞

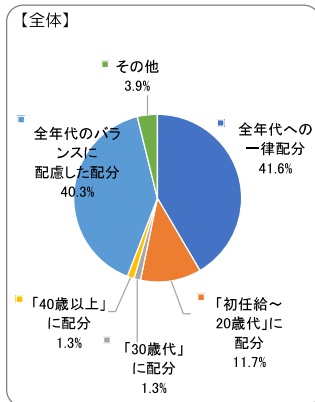
・人事院勧告に準拠しているため

【年度別傾向変化】





## 2. (2) 賃上げ分の原資はどのように配分されましたか？（複数選択可）



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
全年代への一律配分	32	41.6%	3	33.3%	5	55.6%	9	56.3%	8	36.4%	7	33.3%
「初任給～20歳代」に配分	9	11.7%	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%	4	18.2%	4	19.0%
「30歳代」に配分	1	1.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%
「40歳以上」に配分	1	1.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%
全年代のバランスに 配慮した配分	31	40.3%	6	66.7%	3	33.3%	6	37.5%	6	27.3%	10	47.6%
その他	3	3.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.3%	2	9.1%	0	0.0%
未回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	77	100.0%	9	100.0%	9	100.0%	16	100.0%	22	100.0%	21	100.0%

<その他の意見>

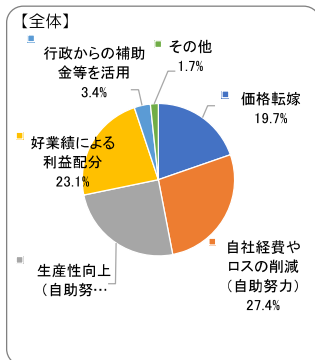
- ・仕事等級に対する傾斜配分
- ・深刻な人手不足になっている運転士の職員に対して加算
- ・一律配分を行った上で、若年層には初任引上げとそれに伴う引上げを行った

近年、初任給や若年層への傾斜配分が課題となっている中で、今回は新たにこの項目を調査に加えました。

結果を見ると、「全年代への一律配分」と「全年代のバランスに配慮した配分」を合わせて約8割を占めており、回答結果だけから判断すれば、中高年層への配分を相対的に抑制する傾向が見られるとまでは言えません。むしろ、年代間のバランスを重視した配分を意識した取り組みが多かったことがうかがえます。したがって、今回の調査結果からは「一律配分を行った上で、さらに初任給や若年層を中心に手厚い引上げを実施した結果、平均賃上げ額が高い水準となっている」と推察されます。ただし、本調査に未回答の組合の状況や、2025春闘の妥結結果、賃金実態調査の結果等も総合的に考慮し、本調査結果と実態との間に乖離がないかを検証する必要もあります。

加えて、平均賃上げ額には定昇相当分も含まれていることから、企業ごとに賃金体系や定昇相当分（1年・1歳間差）の水準に開きがある中で、「実感できる賃上げ」のためには、やはり基礎となる賃金制度の点検・整備・確立によって、世代間で不公平感がなく、モチベーションにつながる賃金カーブを描く取り組みが求められます。

## 2. (3) 賃上げ分の原資はどのように捻出されましたか？（複数選択可）

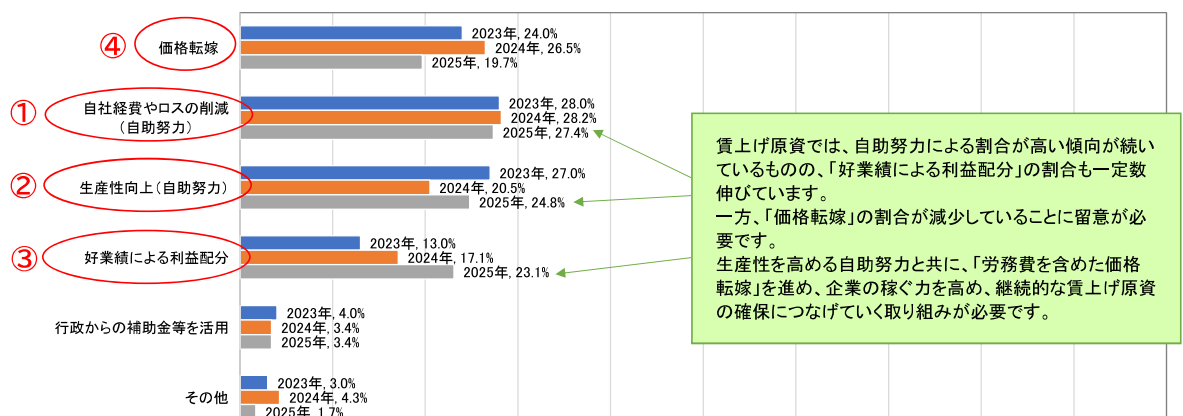


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
価格転嫁	23	19.7%	1	7.7%	2	15.4%	7	29.2%	8	23.5%	5	15.2%
自社経費やロスの削減 (自助努力)	32	27.4%	6	46.2%	7	53.8%	4	16.7%	8	23.5%	7	21.2%
生産性向上 (自助努力)	29	24.8%	2	15.4%	3	23.1%	6	25.0%	9	26.5%	9	27.3%
好業績による利益配分	27	23.1%	3	23.1%	1	7.7%	6	25.0%	8	23.5%	9	27.3%
行政からの補助金等を活用	4	3.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.2%	1	2.9%	2	6.1%
その他	2	1.7%	1	7.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.0%
計	117	100.0%	13	100.0%	13	100.0%	24	100.0%	34	100.0%	33	100.0%

<その他の意見>

- ・人事院勧告に準拠している
- ・公務員ため該当なし

【年度別傾向変化】



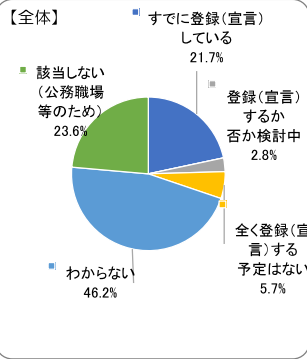
賃上げ原資では、自助努力による割合が高い傾向が続いているものの、「好業績による利益配分」の割合も一定数伸びています。一方、「価格転嫁」の割合が減少していることに留意が必要です。生産性を高める自助努力と共に、「労務費を含めた価格転嫁」を進め、企業の稼ぐ力を高め、継続的な賃上げ原資の確保につなげていく取り組みが必要です。



3. 適正な価格転嫁に向けた取り組み状況についてお答えください。

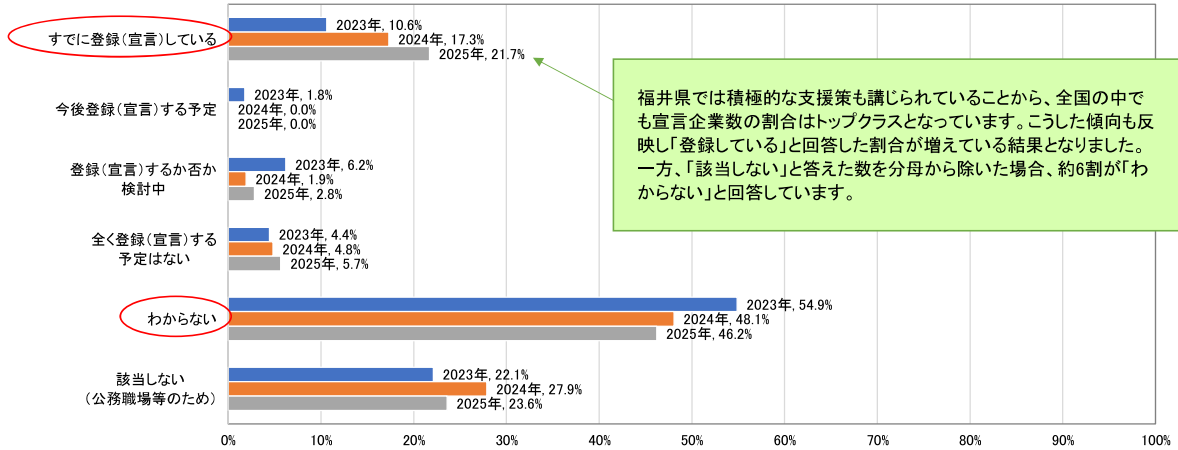
(1) 自社で「パートナーシップ構築宣言」を登録していますか？

※「パートナーシップ構築宣言」は、企業規模の大小に関わらず価格転嫁の円滑化を図るため取引先との共存共栄や下請け取引の適正化等を表明するものです。

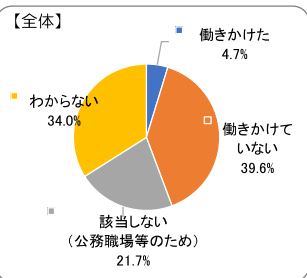


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
すでに登録(宣言)している	23	21.7%	1	4.5%	2	14.3%	3	13.6%	7	26.9%	10	45.5%
今後登録(宣言)する予定	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
登録(宣言)するか否か検討中	3	2.8%	1	4.5%	0	0.0%	1	4.5%	1	3.8%	0	0.0%
全く登録(宣言)する予定はない	6	5.7%	1	4.5%	1	7.1%	3	13.6%	0	0.0%	1	4.5%
わからない	49	46.2%	13	59.1%	8	57.1%	10	45.5%	13	50.0%	5	22.7%
該当しない(公務職場等のため)	25	23.6%	6	27.3%	3	21.4%	5	22.7%	5	19.2%	6	27.3%
計	106	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	22	100.0%

【年度別傾向変化】

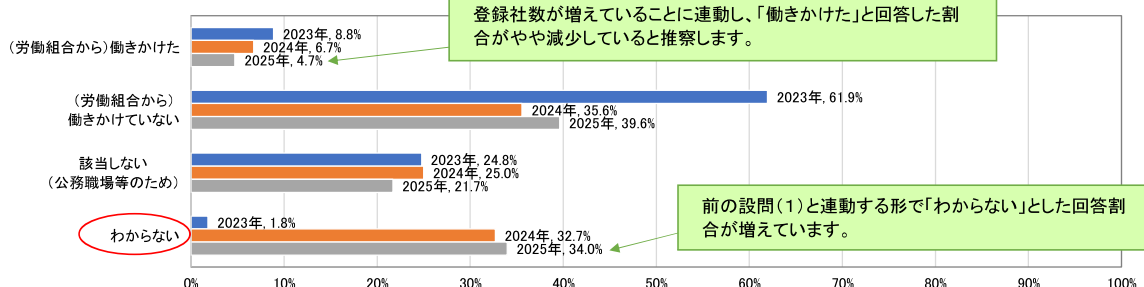


(2) 労働組合から会社に対して「パートナーシップ構築宣言」の登録を働きかけましたか？



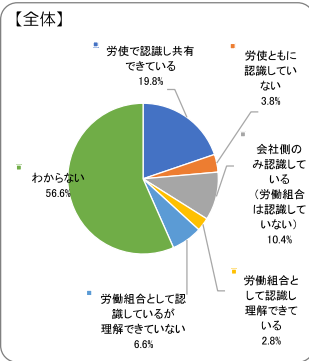
	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
働きかけた	5	4.7%	1	4.5%	0	0.0%	1	4.5%	1	3.8%	2	9.1%
働きかけていない	42	39.6%	7	31.8%	7	50.0%	11	50.0%	10	38.5%	7	31.8%
該当しない(公務職場等のため)	23	21.7%	6	27.3%	3	21.4%	4	18.2%	4	15.4%	6	27.3%
わからない	36	34.0%	8	36.4%	4	28.6%	6	27.3%	11	42.3%	7	31.8%
計	106	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	22	100.0%

【年度別傾向変化】



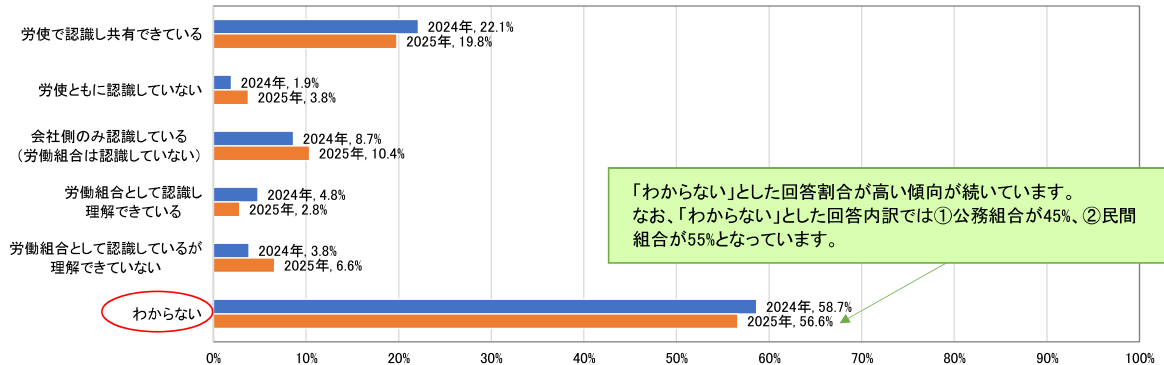
### (3)「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針(ガイドライン)」の認識度合いについてお答えください。

※本指針は、2023年11月に内閣官房および公正取引委員会が連名で公表したもので、中小企業・小規模事業者が労務費や原材料費のコスト上昇分を適切に転嫁できるようにし、賃金引き上げの環境を整備することを目的に策定されたものです。「発注者」「受注者」「双方」の立場で探るべき行動・求められる行動が示されています。



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比
労使で認識し共有できている	21	19.8%	1	4.5%	1	7.1%	3	13.6%	5	19.2%	11	50.0%
労使ともに認識していない	4	3.8%	3	13.6%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.8%	0	0.0%
会社側のみ認識している (労働組合は認識していない)	11	10.4%	2	9.1%	2	14.3%	3	13.6%	2	7.7%	2	9.1%
労働組合として認識し 理解できている	3	2.8%	0	0.0%	2	14.3%	0	0.0%	1	3.8%	0	0.0%
労働組合として認識しているが 理解できていない	7	6.6%	1	4.5%	1	7.1%	2	9.1%	2	7.7%	1	4.5%
わからない	60	56.6%	15	68.2%	8	57.1%	14	63.6%	15	57.7%	8	36.4%
計	106	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	22	100.0%

【年度別傾向変化】



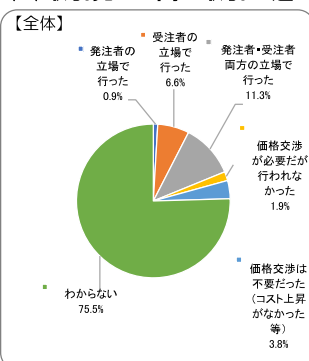
2025春闘では、すべての組合が取り組む「ミニマム運動課題」として、労働組合の立場からも労務費を含めた適正な取引価格となるよう、自社の対応状況の把握や使用者側への働きかけを行う方針を掲げました。

この取り組みを推進するためのツールとして、「パートナーシップ構築宣言」および「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が用意されています。

「パートナーシップ構築宣言」については、福井県が宣言企業に対して様々なインセンティブも設けていますので、これらも参考に労働組合の立場からも引き続き推進・拡大の取り組みをお願いします。

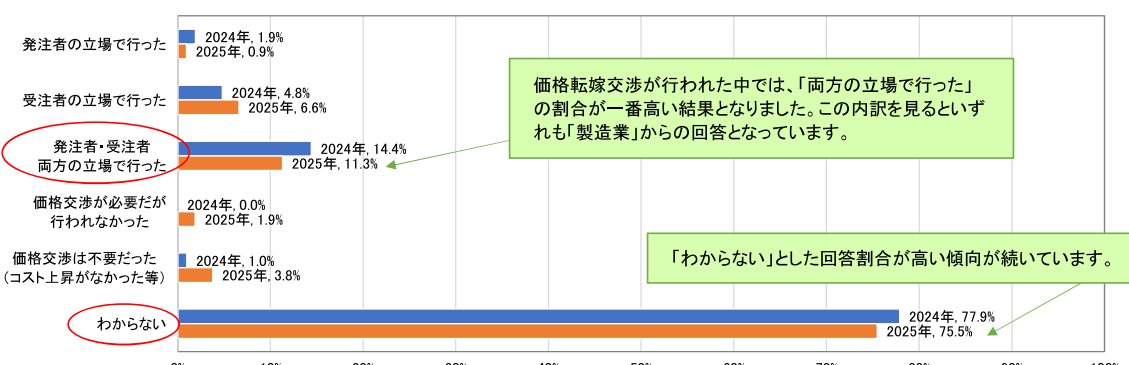
また、組合員の中には価格交渉の担当者(窓口)となっている方もいることが想定されます。そのため、ガイドラインの内容(少なくとも概要)を労働組合としても正しく理解・共有することは大切です。そして何より、継続的な賃上げ原資確保のため、「労使で認識し共有できている」状態をめざすことが大切です。

### (4)取引先との間で取引の適正化に向けた「価格転嫁交渉(協議)」は行われましたか？

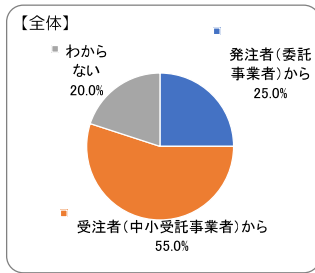


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比
発注者の立場で行った	1	0.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	0	0.0%
受注者の立場で行った	7	6.6%	1	4.5%	1	7.1%	1	4.5%	0	0.0%	4	18.2%
発注者・受注者 両方の立場で行った	12	11.3%	1	4.5%	2	14.3%	1	4.5%	4	15.4%	4	18.2%
価格交渉が必要だが 行われなかった	2	1.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	1	4.5%
価格交渉は不要だった (コスト上昇がなかった等)	4	3.8%	2	9.1%	0	0.0%	1	4.5%	1	3.8%	0	0.0%
わからない	80	75.5%	18	81.8%	11	78.6%	17	77.3%	21	80.8%	13	59.1%
計	106	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	22	100.0%

【年度別傾向変化】

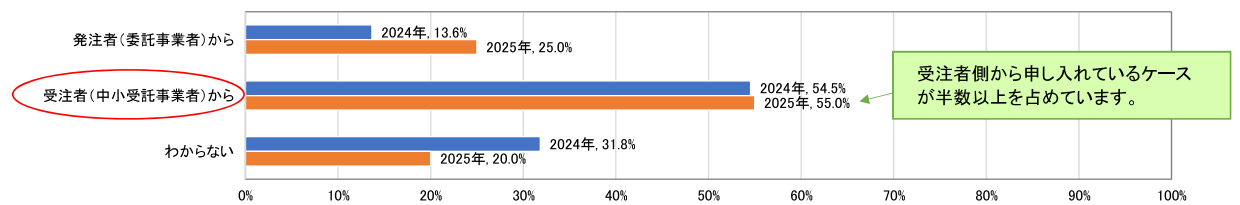


【(5)価格転嫁交渉の申し入れはどちら側から行われましたか？【上記(4)で、「行った」と答えた方への質問】

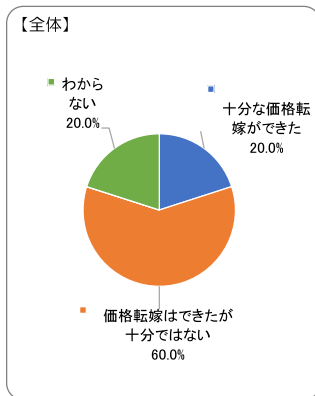


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
(4)で「行った」と回答	20	—	2	—	3	—	3	—	4	—	8	—
発注者(委託事業者)から	5	25.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	33.3%	2	50.0%	1	12.5%
受注者(中小受託事業者)から	11	55.0%	1	50.0%	3	100.0%	2	66.7%	1	25.0%	4	50.0%
わからない	4	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%	3	37.5%
計	20	100.0%	2	100.0%	3	100.0%	3	100.0%	4	100.0%	8	100.0%

【年度別傾向変化】

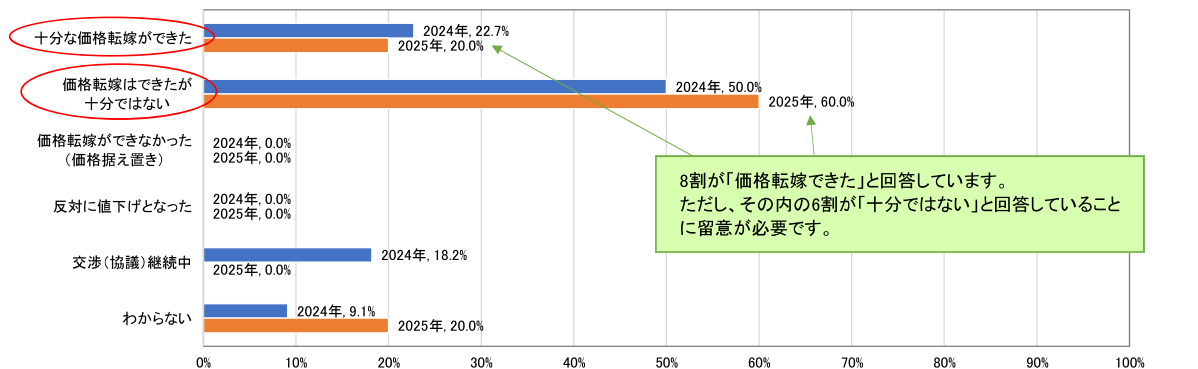


【(6)価格転嫁交渉(協議)の状況をお答えください。【上記(4)で、「行った」と答えた方への質問】

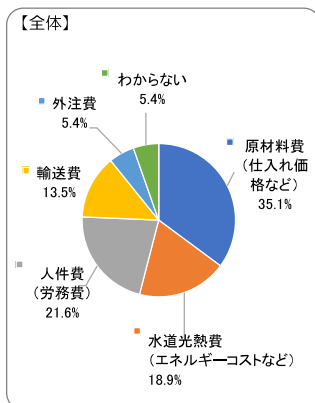


	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	構成比		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比	
(4)で「行った」と回答	20	—	2	—	3	—	3	—	4	—	8	—
十分な価格転嫁ができた	4	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	3	37.5%
価格転嫁はできたが十分ではない	12	60.0%	2	100.0%	1	33.3%	2	66.7%	3	75.0%	4	50.0%
価格転嫁ができなかった(価格据え置き)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
反対に値下げとなった	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
交渉(協議)継続中	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
わからない	4	20.0%	0	0.0%	2	66.7%	0	0.0%	1	25.0%	1	12.5%
計	20	100.0%	2	100.0%	3	100.0%	3	100.0%	4	100.0%	8	100.0%

【年度別傾向変化】

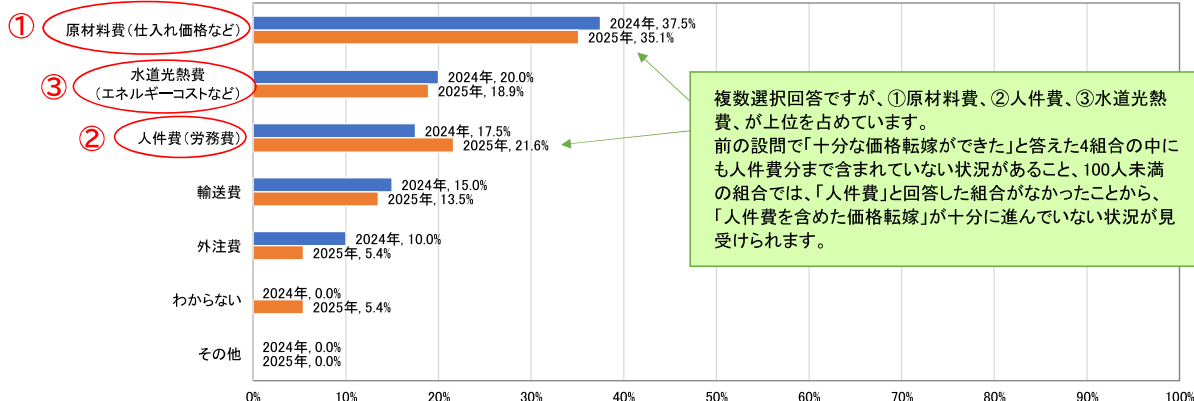


(7)価格転嫁できた項目に全てチェックを入れてください。(複数選択可)【上記(6)で、十分・不十分に問わず「価格転嫁できた」と答えた方への質問】



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比
原材料費(仕入れ価格など)	13	35.1%	1	33.3%	1	33.3%	3	42.9%	2	25.0%	6	37.5%
水道光熱費(エネルギーコストなど)	7	18.9%	1	33.3%	1	33.3%	2	28.6%	1	12.5%	2	12.5%
人件費(労務費)	8	21.6%	0	0.0%	0	0.0%	2	28.6%	1	12.5%	5	31.3%
輸送費	5	13.5%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	2	25.0%	2	12.5%
外注費	2	5.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%	1	6.3%
わからない	2	5.4%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%	0	0.0%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	37	100.0%	3	100.0%	3	100.0%	7	100.0%	8	100.0%	16	100.0%

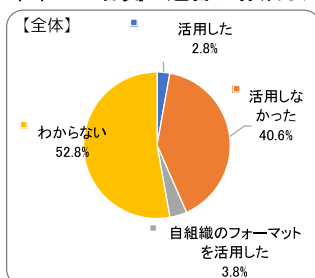
【年度別傾向変化】



(8)価格転嫁交渉(協議)が行われなかった理由をご記入ください。【上記(4)で、「価格交渉が必要だが行われなかった」と答えた方への質問】

・顧客の大半が海外企業であるため。

(9)2025春闘で連合が作成した「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」は活用しましたか？



	全 体		50人未満		50人以上 100人未満		100人以上 300人未満		300人以上 1,000人未満		1,000人以上	
	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比	数	構成比
活用した	3	2.8%	1	4.5%	1	7.1%	0	0.0%	1	3.8%	0	0.0%
活用しなかった	43	40.6%	12	54.5%	4	28.6%	8	36.4%	11	42.3%	8	36.4%
自組織のフォーマットを活用した	4	3.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	7.7%	2	9.1%
わからない	56	52.8%	9	40.9%	9	64.3%	14	63.6%	12	46.2%	12	54.5%
計	106	100.0%	22	100.0%	14	100.0%	22	100.0%	26	100.0%	22	100.0%

価格転嫁については、中小企業庁の調査(2025年3月)において、「全額」と「一部でも」を合わせて転嫁できた割合(転嫁率)は52.4%でした。今年の連合福井の調査結果(転嫁率80%)では全国の転嫁率を上回る結果となりましたが、一方、公正取引委員会の特別調査(2023年11月)において原材料価格(80%)やエネルギーコスト(50%)に比べ、労務費(30%)の転嫁率は低く、労務費の転嫁は進んでいないという結果も公表されていました。今もこの傾向は続いており、福井においても同様です。

「価格転嫁できている割合が高いほど、受注者(中小企業)の賃上げ率も高い傾向」にあることから、引き続き賃上げと価格転嫁をセットで考えていく必要があります。

さらに、2026年1月1日からは、中小受託取引適正化法(通称「取適法」)が施行されます。これは、「発注者が受注者と適切な協議を行わずに代金額を一方的に決定することを禁止」することや、「原材料費・エネルギー・労務費等コストが上昇した場合、受注側からの申し出があれば遅滞なく協議に応じる義務」など、規制や対応が強化されるものです。労働組合としても、これらの情報を把握・認識し、適切に関与していくことが大切です。

## VII. 行政からの支援策に対する自由意見

### 1. 「物価の影響」や「価格転嫁」に関することなど、国や県に求める支援策や要望などありましたら自由にご記入ください。

- |  |                                 |
|--|---------------------------------|
| ・減税  | ・二万円の給付などせず、ガソリンの暫定税率をさっさと止めること |
| ・景気の上がり下がり合わせた減税、増税対策をお願いしたい                             | ・一時的な買物券ではなく継続的な制度の見直し          |
| ・物価高騰の影響を少なくできる補助金などを充実させてほしい                            | ・物価上昇率を上回るベースアップ                |
| ・子育て支援の充実  | ・低所得家庭の教育、生活支援                  |
| ・国や県がどのように企業に支援策を行うのかわからない。結局、企業努力によるものならば、現状が好転するとは思えない |                                 |
| ・運転手減少はこの先も解決しません。運転手個人に補助金を                             |                                 |

## VIII. その他、春闘全般に対する自由意見

### 1. 2025春闘を振り返って自単組の課題や、2026春闘に向けた課題・取り組もうと思っていること。

また、連合福井へのご意見・ご要望(必要な支援など)がありましたら、自由にご記入ください。

- |                             |                                |
|-----------------------------|--------------------------------|
| ・2026も春闘にて組合の希望額のベースアップ確保する | ・賃金改訂に向けた動きをさらに加速できるべく働きかけてほしい |
| ・継続的な賃金引き上げは必須だと考えている       | ・賃上げ成果限定、小規模組合支援要望             |
| ・物価上昇以上のベースアップ              | ・物流業界の給与形態を高水準にしてもらいたい         |
| ・労働条件要求をがんばりたい              | ・引き続きベースアップとカフェテリアプランの導入検討     |
| ・他単組と比較して初任給にかなりの差が開いている    | ・他社が交渉をすれば簡単にベースアップできるのが疑問     |
| ・年間休日109日から111日にする          | ・中小企業のもつノウハウ、技術を継承する施策         |
| ・本社との格差を是正していきたい            |                                |

調査へのご協力、誠にありがとうございました。