

2025年6月10日

報道各社 御中

連合熊本「2025春季生活闘争」第3回賃上げ回答集計結果について

日頃より連合運動に対し、ご理解とご協力を賜り心より感謝申し上げます。

さて、2025春季生活闘争につきまして、熊本県内の賃上げに関する第3回目の集計（6月9日時点）を行いましたので、結果を報告いたします。

【概要】

○ 全国は「全体 5.26%」「中小組合 4.70%」、いずれも昨年同時期を上回る！

全国では、平均賃金方式で回答を引き出した4,863組合の加重平均は16,399円 5.26%（昨年同時期比1,163円増 0.18ポイント増）、うち組合員300人未満の中小組合3,412組合の加重平均は12,453円 4.70%（同1,092円増 0.25ポイント増）となった。いずれも、額・率ともに昨年同時期を上回り、依然「賃上げの流れ」が続いている。

○ 熊本県は「全体 4.90%(13,538円)」を獲得！

中小組合は 5.14%(12,400円)と 5.00%を超える賃上げが続く！

熊本県（回答済み79組合）では13,538円 4.90%（昨年同時期比869円 0.37ポイント増）、300人未満は12,400円 5.14%（同1,430円 0.60ポイント増）と中小組合で5.00%を超える賃上げが続いている。300人以上は14,115円 4.77%（同912円 0.24ポイント増）となった。全体も中小組合も、額・率とも昨年を超える賃上げが続いている。

【回答組合数の内訳】

業種		製造業	商業流通	交通運輸	サービス ホテル	情報 出版	金融 保険	公務	その他	計
回答数	全体	50	3	14	4	0	0	0	8	79
	内訳: 300人未満	37	3	10	3	0	0	0	5	58

○ 熊本県の賃上げが明確に分かる組合でも引き続き全ての組合で賃上げが続く！

72組合 13,745円 4.89%(昨年同時期比1,004円増 0.36ポイント増)

賃上げが明確にわかる組合のうち、熊本県内で回答のあった72組合の全てでベースアップ（賃金改善）を獲得している。「製造業（自動車・船舶など）」、「インフラ部門」も引き続き高い賃上げ率となっている。

各産業別労働組合も春季生活闘争が終盤となり、交渉が継続されている労組は、全力で働く仲間のため、人材の確保や流出防止の観点から、「ベースアップ」「初任給」「臨時給」等の賃金に関する部分やワークライフバランスにおける「労働協約条件の改定」など、引き続き協議を行っている。

○ 熊本県も大詰めを迎え中小地場組合は、最後まで粘り強く交渉を行う！

中小地場組合の交渉は現在も続いている。これまでの全国が作り出した「賃上げの流れ」を最後までしっかりと持続し、労働者の生活安定に向け「人への投資」を基本とし、賃上げや労働環境の整備などの交渉ができるよう連合熊本は、引き続き、構成組織とともに、最後まで未解決組合の交渉支援を行っている。

以上

※今後の公表予定

・7月31日(木)第5回中小地場共闘センター会議 18:00～(予定) ・7月10日(木)第4回(最終)回答集計結果

《問い合わせ先》担当：連合熊本 齊藤 電話：096-375-3811

連合熊本

検索



2025春季生活闘争 第3回賃上げ回答集計

全国集計		組合員数による加重平均 ※2025年6月2日集計						
平均賃金方式		回答（2025年6月5日公表）			昨年対比	回答（2024年6月5日公表）		
		組合数	定昇相当分込み 賃上げ計	定昇相当分込み 賃上げ計		組合数	定昇相当分込み 賃上げ計	定昇相当分込み 賃上げ計
		組合員数				組合員数		
		4,863 組合 2,933,516 人	16,399 円	5.26 %	1,163 円 0.18 ポイント	4,938 組合 2,886,335 人	15,236 円	5.08 %
	300人未満	3,412 組合 331,702 人	12,453 円	4.70 %	1,092 円 0.25 ポイント	3,516 組合 332,855 人	11,361 円	4.45 %
	300人以上	1,451 組合 2,601,814 人	16,932 円	5.33 %	1,148 円 0.17 ポイント	1,422 組合 2,553,480 人	15,784 円	5.16 %

※ 2024回答と2023回答は、集計組合が異なるため、単純比較はできません。

熊本集計		組合員数による加重平均 ※2025年6月9日集計						
平均賃金方式		回答（2025年6月10日公表）			昨年対比	回答（2024年6月6日公表）		
		組合数	定昇相当分込み 賃上げ計	定昇相当分込み 賃上げ計		組合数	定昇相当分込み 賃上げ計	定昇相当分込み 賃上げ計
		組合員数				組合員数		
300人未満	79 組合 19,222 人	13,538 円	4.90 %	869 円 0.37 ポイント	80 組合 26,231 人	12,669 円	4.53 %	
	58 組合 6,450 人	12,400 円	5.14 %	1,430 円 0.60 ポイント	58 組合 6,185 人	10,970 円	4.54 %	
300人以上	21 組合 12,772 人	14,115 円	4.77 %	912 円 0.24 ポイント	22 組合 20,046 人	13,203 円	4.53 %	

※ 2025回答と2024回答は、集計組合が異なるため、単純比較はできません。

※ 「賃上げが明確に分かる組合」とは、「※賃上げ分」の金額を報告いただいている組合となります。

※ 「計」は「定昇相当分」が未報告の場合があるため「定昇相当分+賃上げ分」と一致しません。

【熊本】賃上げ分が明確に分かる組合の集計

平均賃金方式	2025回答（組合員数による加重平均）					【参考：前年同期】2024回答（組合員数による加重平均）				
	組合数	計	定昇相当分	賃上げ分		組合数	計	定昇相当分	賃上げ分	
	組合員数					組合員数				
全体	72 組合 18,062 人	額(円) 13,745 率(%) 4.89	4,570	10,611		64 組合 21,785 人	額(円) 12,741 率(%) 4.53	4,739	8,002	
300人未満	53 組合 6,125 人	額(円) 12,384 率(%) 5.12	3,313	9,932		48 組合 5,278 人	額(円) 10,712 率(%) 4.45	4,093	6,619	
300人以上	19 組合 11,937 人	額(円) 14,452 率(%) 4.77	5,341	10,959		16 組合 16,507 人	額(円) 13,389 率(%) 4.56	4,946	8,444	

※ 2025回答と2024回答は、集計組合が異なるため、単純比較はできません。

※ 「賃上げが明確に分かる組合」とは、「※賃上げ分」の金額を報告いただいている組合となります。

※ 「計」は「定昇相当分」が未報告の場合があるため「定昇相当分+賃上げ分」と一致しません。

前年・前々年最終集計

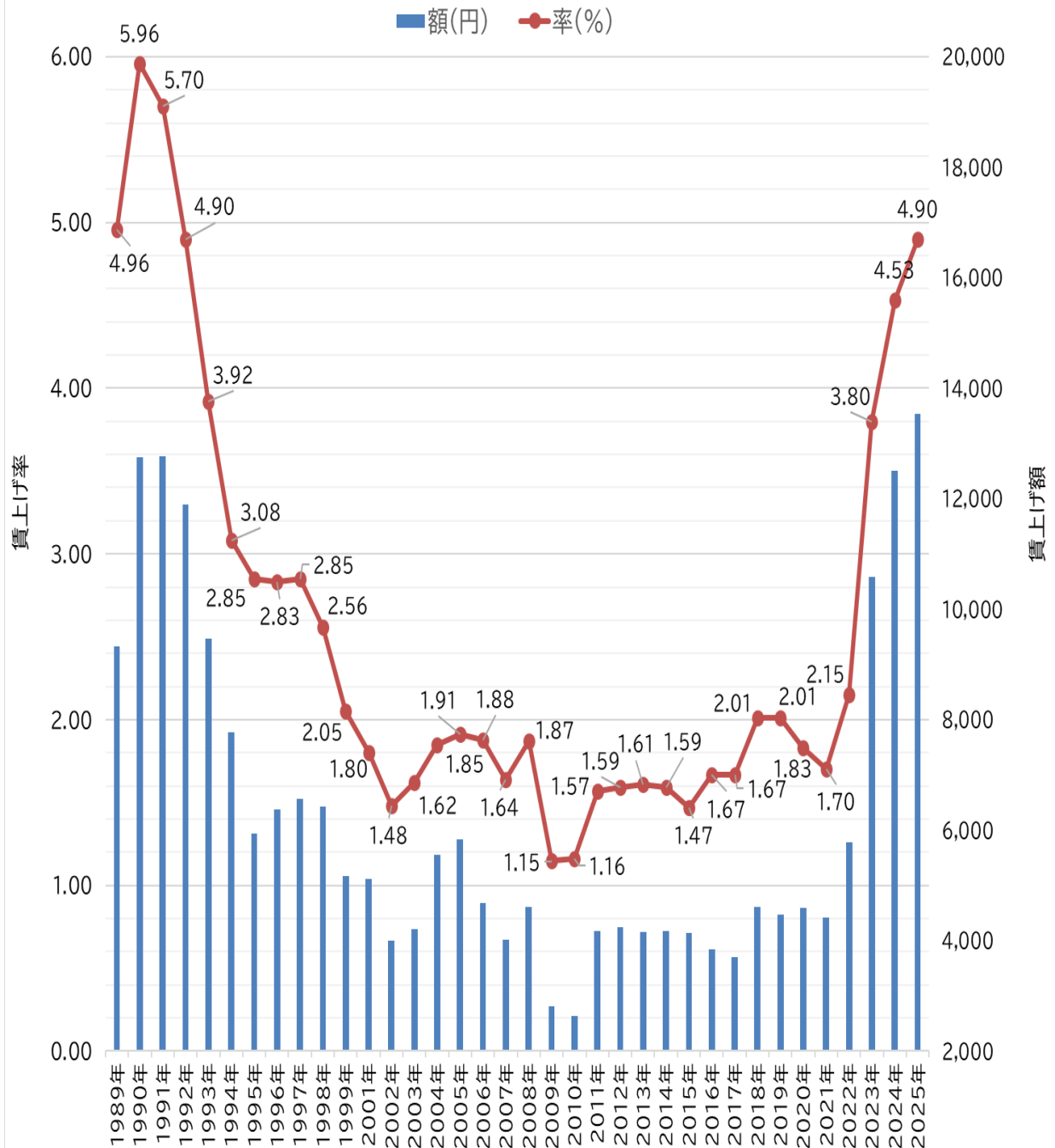
平均賃金方式	2024回答（組合員数による加重平均）					【参考：前年同期】2023回答（組合員数による加重平均）				
	組合数	計	定昇相当分	賃上げ分		組合数	計	定昇相当分	賃上げ分	
	組合員数					組合員数				
全体	86 組合 28,663 人	額(円) 12,501 率(%) 4.53	4,739	8,596		76 組合 21,809 人	額(円) 10,576 率(%) 3.80	4,071	6,588	
300人未満	61 組合 6,630 人	額(円) 10,894 率(%) 4.54	4,093	7,499		52 組合 5,784 人	額(円) 7,482 率(%) 3.12	3,603	3,880	
300人以上	25 組合 22,033 人	額(円) 13,004 率(%) 4.53	4,946	8,922		24 組合 16,025 人	額(円) 11,693 率(%) 4.05	4,244	7,565	

※ 2024回答と2023回答は、集計組合が異なるため、単純比較はできません。



【参考資料】

連合熊本 賃上げ集計推移 (平均賃金方式・組合員一人当たり加重平均)



※2025年以外は最終集計の数値



2025春季生活闘争 構成組織要求事項（2025年 5 月 現在）

各産別春季生活闘争 要求事項（「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善）
<p>【労働時間関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年間休日（増）、所定労働時間の短縮（休日増、1 日の所定労働時間の短縮）の見直し ・年間総実労働時間 1,800 時間の実現に向けた 1,900 時間未満の達成について ・年次有給休暇の取得促進の取組み ・子の看護休暇（有給化、上限年齢の引き上げ）の要求 ・短時間勤務の対象者の見直し ・看護休暇、介護休業制度の見直し ・勤務間インターバル制度の導入 ・時間外割増率の引き上げ
<p>【価格転嫁の取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・春闘要求書と合わせて、価格転嫁に関する要請文を各企業へ提出 ・2023年11月公表「労務費の適切な転嫁の為の価格交渉に関する指針」に基づき、「発注者」「受注者」双方の立場で、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引の促進を要請 ・荷主等に対し、「標準的な運賃」を基準とした適正な運賃・料金等を収受し、労務費への適切な転嫁に取り組む〔待機時間料（手待時間）・荷主先での附帯業務料・燃料サーチャージ等〕
<p>【非正規雇用にかかる要求】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時差出勤、名札の改善 ・「同一価値労働同一賃金」に基づく労働条件の改善、正社員登用制度の促進。派遣労働者に対し必要以上の拡大を認めない。非正規雇用の組織化に向けた取組み ・正社員登用希望者の登用。無期労働契約への転換促進と転換後の正社員とする制度の変更申出 ・時間給 80 円（7%）基準
<p>【ジェンダー平等に係る要求】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人権デューデリジエンスについては産業全体、労使双方で取り組みを進めていくこと ・雇用形態を問わず、能力を育て、能力・成果の評価が公正に賃金に反映される人事処遇制度の整備に取り組む ・結婚、妊娠、出産等を契機とする解雇および不利益な扱いや、性による差別的取り扱いの禁止条項を盛り込む ・2025年4月以降、順次施行される育児・介護休業法を含む法改正への履行確保の確認 ・男女間賃金格差の是正に向けた問題点への改善取組みへの要望 ・育児・介護休業制度の拡充をはかり、育児・介護等と仕事の両立に向けた環境整備を求める ・各種ハラスメントの防止に向けた「就業規則への明記」「相談体制の整備」「企業内での通報者保護制度の確立」など、対策の構築
<p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・心身ともに健康でくらし働き続けることのできる環境整備 ・本人希望のもと、必要なリスクリングを行った上で、会社、事業間を超えた柔軟な配置転換の構築 ・育児、介護に係る各種制度の検証と必要としている社員が各種制度を活用できる環境整備 ・デジタル技術革新への対応と人材育成強化の取組み ・新規採用数の確保および中途採用の実施。障がい者雇用の促進 ・外国人労働者の就業環境の整備 ・住宅に関する諸制度・補助が公平となるよう見直しを要求 ・諸車、公共交通機関利用時の通勤費の改定 ・副業の検討 ・企業内最低賃金協定の締結 ・70 歳までの雇用延長を見据えた 65 歳までの定年延長 ・カスハラ対策として名札の名前の表記を廃止 ・CSR に関する取組み SDGs、人権DD、BCPなど

