

2. 中小組合の賃上げ要求の推移

西暦	和暦	要求内容	備考
1989	H1	中小労働者の格差は正と賃金水準の底上げに向けて、 15,000円 の要求をめざすよう努力する。	
1990	H2	中小労働者の賃金水準の引き上げと格差は正・縮小をめざし、少なくとも、 18,000円程度 の賃上げ要求をめざすよう努力する。	
1991	H3	中小労働者の賃金格差の縮小をめざし、少なくとも 19,000円程度 の賃上げ要求をめざすよう努力する。	
1992	H4	賃金、一時金の大幅な引き上げをはかるとともに、格差の大きい退職金などの格差は正に取り組む。	
1993	H5	要求の表示にあたっては「額」「率」を合わせ示し、格差縮小に重点をおき「額」を重視する。	
1994	H6	・格差は正に取り組む構成組織は、額で20,000円以上を要求していく。 ・産業間、規模間、男女間の賃金格差の是正の取り組みを重視する。 ・各構成組織は、格差は正分を要求に含め、（略）格差は正に取り組む。	
1995	H7	・産業間、規模間、男女間の賃金格差の是正を重視し、構成組織は格差は正の取り組みを強化する。 ・規模間格差は正のため、中小組合は（略）格差は正分を明確にした要求を行う（略）。	○ 中小共闘センターの設置 （1994年10月6日の中央執行委員会で確認） ・本体方針の要求目標は14,000円中心
1996	H8	賃上げでは、額要求を基本に、格差は正を含む個別賃金要求に取り組む。	
1997	H9	格差は正を含む個別賃金要求に取り組む。	
1998	H10	産業間、規模間、男女間、正規・非正規間の格差は正をはかるため、取り組みを強める。具体的には、大手の支援と連携による格差は正の取り組み、年次到達目標の設置、賃金格差は正の取り組みなど	
1999	H11	要求方式は大手との格差は正を重視し、可能な限り年齢別ポイント賃金（個別要求）を設定し、その水準への到達をはかる。	
2000	H12	生涯所得の格差を生み出す賃金の格差は正に向け、そのステップと手法について、産業別部門連絡会と構成組織内部における検討を行う。	
2001	H13	最低到達目標の設定や格差は正分の別枠要求などに取り組む。	
2002	H14	賃金カーブ維持の取り組みを一段と強化する。	
2003	H15	賃金カーブ維持の取り組みを一段と強化する。	
2004	H16	賃金カーブ維持分の算定が困難な中小・地場組合は 5,200円の確保を目安 に要求を設定する。	
2005	H17	①賃金カーブの算定が可能な組合 賃金カーブの確保・カーブ維持分の労使確認+ 500円以上 ②賃金カーブの算定が困難な組合 ・賃金カーブの確保相当分 5,200円（目安）+ 500円以上 5,700 円以上	○ 「中小共闘」方針を策定 ・賃金の規模・地域・男女・企業内等の格差は正や底上げとして要求を設定
2006	H18	①賃金カーブの算定が可能な組合 賃金カーブの確保・カーブ維持分の労使確認+ 2,000円以上（賃金改善分） ②賃金カーブの算定が困難な組合 6,500円以上 とする 賃金カーブの確保相当分 4,500円（目安）+ 2,000円以上（賃金改善分） ③環境が整っている組合の格差は正加算要求 格差は正分とし、要求に加算する。	2,000円以上は、賃金の回復をめざした改善分とする。
2007	H19	①賃金カーブの算定が可能な組合 賃金カーブの確保・カーブ維持分の労使確認+ 2,500円以上（賃金改善分） ②賃金カーブの算定が困難な組合 7,000円以上 賃金カーブの確保相当分4,500円（目安）+2,500円以上（賃金改善分）	物価上昇分を加えた賃金改善分とする。 ・物価上昇分(0.6%：連合総研見通し)× 中小の実態賃金(245,000円程度)÷ 1,500円 ・賃金改善分= 1,000円
2008	H20	①賃金カーブの算定が可能な組合 賃金カーブの確保・カーブ維持分の労使確認+ 2,500円以上（賃金改善分） ②賃金カーブの算定が困難な組合 7,000円以上 賃金カーブの確保相当分4,500円（目安）+2,500円以上（賃金改善分）	中小の実態賃金(245,000円程度)×1%≒2,500円 “1%”は、2008春季生活闘争基本構想の「マクロ的には労働側に実質1%以上の配分の実現をめざす。」を踏襲した。
2009	H21	①賃金カーブの算定が可能な組合 1 段目 … 賃金カーブ維持分（単組賃金分析結果より算出） 2 段目 … ベースアップ分（物価上昇見合い分として 2%弱 ） 3 段目 … 格差は正分（経済成長分や産別組織・地方連合会などの方針を踏まえ、単組の事情により設定） ②賃金カーブの算定が困難な組合 9,000円以上 とする 1 段目 … 賃金カーブ維持分（4,500円） 2 段目 … ベースアップ分（4,500 円以上（推計月例賃金×2%弱）） 3 段目 … 格差は正分（上記①と同様）	賃金カーブ維持分に加え、物価上昇をベースアップに含めた生活維持分の確保に重点を置いた要求目安とする。 また、三段積み上げ方式とし、賃金改善分を二段目および三段目とする。
2010	H22	①賃金カーブの算定が可能な組合 賃金カーブの確保・カーブ維持分の労使確認+ 500円以上（賃金改善分） ②賃金カーブの算定が困難な組合 5,000円以上 →賃金カーブの確保相当分4,500円（目安）+ 500円以上	それぞれが賃金を全体的に検証し、是正や立ち遅れている部分も含めた要求を組み立てることとし、「500 円以上」を賃金改善分とした。
2011	H23	①賃金カーブ維持分を算定可能な組合（定昇制度が確立している組合を含む）は、その維持原資を労使で確認する。 ②賃金カーブ維持分が算定困難な組合は、賃金カーブ維持相当分として4,500円を要求する。 ③賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみなどの状況に応じて、賃金改善分として 1%を目安 に要求、交渉を展開する。	

西暦	和暦	要求内容	備考
2012	H24	①賃金カーブ維持分を算定可能な組合（定昇制度が確立している組合を含む）は、その維持原資を労使で確認する。 ②賃金カーブ維持分が算定困難な組合は、賃金カーブ維持相当分として4,500円を要求する。 ③賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみなどの状況に応じて、賃金改善分として 1.1%を目安 に要求、交渉を展開する。	
2013	H25	(1)賃金カーブ維持 ①賃金カーブ維持分を算定可能な組合（定昇制度が確立している組合を含む）は、その維持原資を労使で確認する。 ②賃金カーブ維持分が算定困難な組合は、賃金カーブ維持相当分として4,500円を要求する。 (2)賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみなどの状況に応じて、 1.1%を目安 に賃金引き上げを要求する。	
2014	H26	(1) 賃金カーブ維持 賃金カーブ維持分を算定可能な組合（定昇制度が確立している組合を含む）は、その維持原資を労使で確認する。 (2) 賃金の引き上げ 景気回復局面、物価上昇局面にあることや、賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみの是正をはかることをめざし、 5,000円 の賃金引き上げを目安とする。したがって、賃金カーブ維持分が算定困難な組合は、賃金カーブの維持相当分の4,500円を含め 9,500円 を目安に賃金引き上げを求める。	
2015	H27	(1) 賃金引き上げ要求目安 過年度物価上昇相当分の確保とともに、「格差是正」「底上げ・底支え」をさらに前進させていくことが重要である。具体的な賃上げ目標は、従前と同様、中小組合の平均賃金を基準とした引き上げ額をベースとした上で、「格差是正」「底上げ・底支え」をはかる観点で、連合加盟組合平均賃金との格差の拡大を解消する水準を設定する。すなわち、連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額との差額を上乗せした金額を賃上げ水準目標（ 6,000円 ）とし、賃金カーブ維持分（4,500円）を含め総額で 10,500円以上 を目安に賃金引き上げを求める。	
2016	H28	(1) 月例賃金の引き上げ 中小組合の平均賃金を基準とした引き上げ額をベースとしたうえで、「底上げ・底支え」「格差是正」をはかる観点で、連合加盟組合平均賃金との格差の拡大を解消する水準を設定する。すなわち、連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額との差額を上乗せした金額を賃上げ水準目標（ 6,000円 ）とし、賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）（4,500円）を含め、総額で 10,500円以上 を目安に賃金引き上げを求める。	
2017	H29	(1) 月例賃金の引き上げ 中小組合の平均賃金を基準とした引き上げ額をベースとしたうえで、「底上げ・底支え」「格差是正」をはかる観点で、連合加盟組合平均賃金との格差の拡大を解消する水準を設定する。すなわち、連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額との差額を上乗せした金額を賃上げ水準目標（ 6,000円 ）とし、賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）（4,500円）を含め、総額で 10,500円以上 を目安に賃金引き上げを求める。	
2018	H30	(1) 月例賃金の引き上げ 中小組合の平均賃金を基準とした引き上げ額をベースとした上で、「底上げ・底支え」「格差是正」をはかる観点で、連合加盟組合平均賃金との格差の拡大を解消するために、率ではなく額で水準を設定する。すなわち、連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額との差額を上乗せした金額を賃上げ水準目標（ 6,000円 ）とし、賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）（4,500円）を含め、総額で 10,500円以上 を目安にすべての中小組合は賃金引き上げを求める。	
2019	H31 R1	①賃金の絶対額を重視した月例賃金の引き上げ a) すべての中小組合は、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標とを比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。 b) 賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準約25万円と賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準約30万円との格差を解消するために必要な額を加えて、引き上げ要求を設定する。すなわち、連合加盟組合平均賃金水準の2%相当額との差額を上乗せした金額 6,000円 を賃上げ目標金額とし、賃金カーブ維持分4,500円を加え、総額 10,500円以上 を目安に賃金の引き上げを求める。	中小共闘方針を闘争方針本体に組み入れた。
2020	R2	a) すべての中小組合は、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標とを比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。 b) 賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準（約25万円）と賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）との格差を解消するために必要な額を加えて、引き上げ要求を設定する。すなわち、連合加盟組合平均賃金水準の2%相当額との差額を上乗せした金額 6,000円 を賃上げ目標金額とし、賃金カーブ維持分4,500円を加え、総額 10,500円以上 を目安に賃金の引き上げを求める。	
2021	R3	①すべての中小組合は、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標とを比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。 ②賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準（約25万円）と賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）との格差を解消するために必要な額を加えて、引き上げ要求を設定する。すなわち、賃金カーブ維持分（4,500円）の確保を大前提に、連合加盟組合平均水準の2%相当額との差額を上乗せした金額 6,000円 を賃上げ目標とし、総額 10,500円以上 を目安に賃上げを求める。	
2022	R4	①すべての中小組合は、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標とを比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。 ②賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準（約25万円）と賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）との格差を解消するために必要な額を加えて、引き上げ要求を設定する。すなわち、賃金カーブ維持分（4,500円）の確保を大前提に、連合加盟組合平均水準の2%相当額との差額を上乗せした金額 6,000円 を賃上げ目標とし、総額 10,500円以上 を目安に賃上げを求める。	

西暦	和暦	要求内容	備考
2023	R5	①すべての中小組合は、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。 ②賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準（約25万円）と賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）との格差を解消するために必要な額を加えて、引き上げ要求を設定する。すなわち、賃金カーブ維持分（4,500円）の確保を大前提に、連合加盟組合平均水準の3%相当額との差額を上乗せした金額9,000円を賃上げ目標とし、総額13,500円以上を目安に賃上げを求める。	
2024	R6	①すべての中小組合は、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。 ②賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、格差は正分を含め、15,000円以上を目安とする。	
2025	R7	①すべての中小組合は、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。 ②賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、賃金要求指標パッケージの目標値に格差は正分1%以上を加え、18,000円以上・6%以上を目安とする。	
2026	R8	①すべての中小組合は、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、3年前の賃金水準と比べ9%以上（過去3年分の物価上昇率）増えていない場合は、その回復についても求めていく。獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。 ②賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、賃金指標パッケージの目標値に格差は正分1%以上を加えた18,000円以上・6%以上を目安とする。	

※中小共闘方針は2004闘争から2018闘争まで策定した。これ以外の闘争については、本体方針からの抜粋である。

※2019闘争以降は、闘争方針本体に中小共闘方針が組み入れられている。