連合北海道 2025 春季生活闘争方針

メインスローガン：みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

サブスローガン：みんなでつくろう！働く仲間の労働組合

Ⅰ．2025 春季生活闘争の意義と基本スタンス

1．みんなの賃上げでみんなの生活を向上させ、新たなステージを定着させよう

2022 春季生活闘争からスタートした「未来づくり春闘」[1] は、2023 闘争で“転換点”をつくり、2024 闘争では“ステージ転換”に向けた大きな一歩を踏み出した。2025 闘争では、四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道[2] に乗せる年としなければならない。連合は、すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージをわが国に定着させることをめざす。

2024 闘争では 33 年ぶりの 5％台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。それは、物価高が勤労者家計を圧迫してきたことに加えて、中小企業や適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない産業などで働く多くの仲間にこの流れが十分に波及していないことも要因の一つである。また、賃上げと適切な価格転嫁・適正取引のすそ野が広がらなければ、デフレに後戻りする懸念[3] すらある。

「賃金も物価も上がらない」という社会的規範（ノルム[4]）を変えるのは今である。ノルムを変えることで日本経済の体温を欧米並みに温め、実質賃金が継続的に上昇することで個人消費を拡大し、賃金と物価の好循環を実現する必要がある。そのカギの一つが、賃上げの広がりと格差是正であり、もう一つが、適切な価格転嫁・適正取引の徹底、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成である。

揺れ動く国際社会の中でわが国経済社会を安定させ、人口減少のもとで社会や産業・企業を維持・発展させていくためには、中長期を見据えた「人への投資」[5] が不可欠である。「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を見据えた産業基盤の強化により、日本全体の生産性を引き上げ、国際収支を改善し、持続的な生活向上の実現をめざす。政府には、物価や為替レートの安定を含め、適切なマクロの経済社会運営を求める。

今こそ、政労使が社会的責任を果たすべく大きな問題意識を共有し、多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心を創っていく好機である。連合は、働く仲間の力を結集し社会的うねりをつくりだすべく、先頭に立って運動をけん引する。

2．「働くことを軸とする安心社会」に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう

1990 年代後半以降、国民全体の所得水準が下方にシフトする中で格差の拡大や貧困層の増加が進んでき

1　「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざすものである。短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行してきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をめざしている。

2　巡航軌道の当面のイメージについて、実質経済成長率は潜在成長率見合いの1％程度、消費者物価は政府や日銀が目標としている2％程度、名目賃金の上昇率は物価＋マクロの生産性の中期トレンド見合いの3％程度。中期的には産業基盤を強化しマクロの生産性を引き上げ、その改善に見合った賃金アップをはかる。

3　政府は、デフレ脱却の判断にあたって、経済指標の数字だけでなく、デフレに後戻りする見込みがないという総合的判断が必要としており、その際、賃金が持続的に上昇しているか、企業による人件費や仕入価格の販売価格への転嫁が進んでいるか、サービスを含め物価上昇に広がりがみられるか、家計や企業等は安定的な物価上昇を予想しているかなどを確認するとしている（「経済財政白書」2024年）。

4　ノルムとは、社会の人々が共有する相場観のこと。渡辺努教授（東京大学大学院経済学研究科）は、「日本社会には、物価は動かなくて当たり前、賃金も動かなくて当たり前というノルムが沁みついている。価格と賃金に関する日本のノルムは国際的に異常である」と指摘している（「世界インフレの謎」2022年）。

5　「人間は、昨日より今日、今日より明日は成長し、進歩することができる」という人間性尊重の労働観に基づき、将来の付加価値を生み出すために行っている労働条件の改善やスキルアップなど幅広くとらえる。一部職種の人材確保目的などに限定されるものではない。とりわけ賃金をはじめとする労働条件は、労働者のモラールと満足度を高めるうえで重要である。

た。名目ＧＤＰは600兆円を超えたが、いまだ多くの働く人には生活向上の実感がない。また、この間の輸入インフレによるしわ寄せは、総じて生活者と中小企業などに多くの影響を及ぼしている。財務省「法人企業統計」によると、日本全体の経常利益の6割を資本金10億円以上の大企業が占め、売上高経常利益率も堅調に伸び続けており、自社の労働者のみならず、取引先や地域社会などを含めた幅広いステークホルダーと共存共栄できる関係づくりも期待されている。企業から労働者への分配、企業間取引における付加価値の分配ともに見直しが必要であり、格差是正と分配構造の転換をセットで進めていく必要がある。

労働者への分配については、社会全体の生産性の伸びに応じて賃金の中央値を引き上げるとともに賃金の底上げ・格差是正をはかり、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。2024春季生活闘争の成果と課題を踏まえ、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の前進をはかる。また、誰もが安心・安全に働くことができ、個々人のニーズにあった多様な働き方ができるように、働き方の改善に取り組む。

企業間の取引については、適切な価格転嫁・適正取引を徹底するとともに、製品・サービスと労働の価値を高め認め合い共存共栄できる価格設定をめざす必要がある。労働組合としても、受発注いずれの立場からも、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促すことにより賃上げ等の要求実現に結びつける必要がある。また、公共サービス分野などにおいても、適正な価格改定をしていく必要がある。

こうした分配構造の見直しは、企業内の労使関係だけで解決するのは難しい。連合に集う仲間のつながりも活用しながら、国・地方・産業・企業グループなどの各レベルにおいて、魅力ある産業づくり・産業基盤の強化と適切な価格転嫁・適正取引の重要性などについて情報・意見交換を行い、ビジョンの共有、取引慣行の見直し、適切な価格転嫁に対する消費者への理解促進、ガイドライン作り、国･自治体の支援策の活用･強化などを行っていく必要がある。

こうした点を踏まえ、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。

３．「みんなの春闘」[6]を展開し、集団的労使関係を広げていこう

2024闘争では労働組合の有無による賃上げ格差も広がった。労働組合に集う仲間を増やすとともに、労働組合のない職場への波及力を一層高めなければ、賃上げのすそ野は社会全体に広がらず、働く仲間全体の生活向上は実現できない。多様な働く仲間に向けて「みんなの春闘」を展開し、労働組合だからこそ、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができるという労働組合の存在意義を広く社会にアピールし、仲間を増やし、集団的労使関係を社会に広げていく。

生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉により成果の公正な分配をはかり、積極的な情報発信、法定最低賃金、人事院勧告などを通じて社会に波及させていく。また、より多くの組合が春季生活闘争に結集できるよう、構成組織は、加盟組合の状況をきちんと把握し、取りこぼしの無いよう必要な支援を行う。

産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決していくには、企業労使間の交渉のみならず、国･地域･産業レベルでの政労使の対話が不可欠である。中央・地方における政労使会議の開催を求めるとともに、すべての働く仲間を視野に入れ、あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていく。

Ⅱ．2025春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

１．サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引

持続的な賃上げと格差是正が実現できる環境をつくっていくために、適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを強化する。これまでのサプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、働き方も含めた「取引の適正化」とともに、以下の５点を中心に全力で取り組む。

①「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知強化と浸透に取り組む。連合の「取引適正化･価格転嫁に関するチェックリスト」などを活用して、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁･適正取引を促す。なお、発注側の立場からも、指針に沿って適切な企業行動を促す。

6　連合の正式な用語としては「春季生活闘争」を用いるが、組織外への発信として短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる

②労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大と実効性強化に取り組む。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」等を反映した対応状況についても把握し、社内および取引先企業への周知を企業に求める。

③構成組織は、加盟組合の取り組み状況や課題を把握し、組織内外の情報・意見交換などに活用する。課題を踏まえて、自主行動計画や業種ガイドラインの改訂・新設などを働きかける。

④連合はそのエッセンスを集約し、政府・政党や経営者団体との懇談会などに活用し、機運の醸成と政策反映に結びつける。また、公正取引委員会や中小企業庁の実態調査の結果などを踏まえ、この間の政策効果を検証し、物価や賃金が継続的に上昇する新たな時代に対応する社会的ルールづくりを進める。

⑤北海道政労使会議や連合プラットフォームなどの場を活用し、魅力ある地域づくりと中小企業の役割など幅広い視野で理解を深めるとともに、中小企業などへの各種支援策の周知・活用促進とさらなる拡充に取り組む。

2．賃金水準闘争を強化していくための取り組み

賃金が上昇する時代に突入したことを踏まえ、労働組合として自らの賃金実態の把握と分析が一層重要になっている。要求案づくりに先立ち、連合や構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的指標との比較などを行い、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差などを具体的に把握する。

また、人材の確保・定着のためには、同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。連合「地域ミニマム運動」への参画と分析結果の活用も重要である。構成組織は、加盟組合による個人別賃金データの収集・分析・課題解決に向けた支援を強化する。同時に、地域における産業別賃金相場の形成を視野に入れて、「地域ミニマム運動」への積極的参画体制を整えるため、連合北海道と連携する。

3．雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

産業構造の変化などによる雇用への影響に対して、連合は、政策･制度面から引き続き取り組むとともに、大きな影響を受けている構成組織などとも連携をはかりながら、交渉の環境づくりに取り組む。

構成組織や加盟組合においては、労使協議等を通じ、産業や企業の現状と見通しに関する情報や今後の計画などについて十分把握し、必要な対応をはかる。

また、中小企業を取り巻く経営環境が大きく変化していることを踏まえ、労働組合の側から、人手不足に対応した設備投資や業務の見直し、公的助成措置や公的職業訓練の活用、課題解決に向けたよろず支援拠点の活用などを提案し、労使で生産性を高め、労働条件を含めたよりよい職場づくりを進める必要がある。

4．集団的労使関係の輪を広げる取り組み

2025 春季生活闘争がめざすところの実現には、健全な労使関係のもとでの労使交渉が重要であり、春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と必要性を社会にアピールし、連合本部・構成組織・連合北海道が連携し、組合づくり・仲間づくりにつなげていく。

職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検活動、「組織拡大・強化の取り組み状況調査」の徹底を働きかけるとともに、地域の中小・地場企業などにもその重要性を周知し、具体的な組織拡大・強化につなげる。

また、フリーランスや「曖昧な雇用」で働く仲間の声を拾い課題解決につなげる取り組みを進め、すべての働く仲間をまもりつなぎ支え、社会全体の底上げをはかる運動を推進する。

Ⅲ．2025 春季生活闘争の取り組み内容

1．賃金要求

（1）賃上げについての考え方

「未来づくり春闘」のもと、国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていくことをめざしてきたが、この 3 年間、名目賃金は伸びたものの、物価高によって実質賃金は低下し、日本の賃金の相対的

位置も低いままである。主要国の賃金が年１～2%ずつ上昇していることを踏まえると、日本の実質賃金をわが国全体の生産性の伸びに応じて継続的に引き上げ、中期的には生産性自体を引き上げることで改善のスピードアップをはかる必要がある。2025 年は日本の実質賃金を少なくとも 1%程度改善し、賃金における国際的ポジション回復をめざす必要がある。

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要である。2024 年度の地域別最低賃金は 5.1%引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体でみれば高い水準（「法人企業統計」）で推移し、労働分配率も低下が続いている。今こそ未来を見据えて、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。

2024 闘争では 33 年ぶりの 5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心感を持ててこそ、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることができる。そのためには、物価を安定させるとともに、2024 闘争における賃上げの流れを定着させ、賃上げのすそ野を広げていく必要がある。

低所得層ほど物価上昇の影響が強く、生活がより苦しくなっており、マクロの個人消費低迷の大きな要因となっている。また、2024 春季生活闘争の賃上げ集計結果からすると、企業規模間格差は拡大している可能性がある。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の賃金格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。

近年、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる一方、中高年層への配分を相対的に抑制するなどの傾向がみられた。連合総研「勤労者短観」（2024 年 4 月調査）によると、賃上げが物価上昇に追いついていないと感じる比率が中高年層で相対的に高まっている。賃上げ原資の配分についても、人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含め、労使でしっかりと協議し、すべての人の生活向上をめざす必要がある。

（２）具体的な要求目標とその位置づけ

連合は、わが国の経済社会の全体状況を踏まえ、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、具体的な要求目標の目安を示す。

構成組織は、社会的役割を踏まえ、それぞれの産業状況や賃金水準の現状、直近の経済状況などを加味して要求基準を策定する。また、賃金水準目標を設定し、単組の中期的・段階的な格差是正の取り組みを促進する。

連合北海道は、連合本部の方針を基本に地域の状況を反映し、中小・地場組合の交渉支援と地域レベルでの賃金相場の形成と波及、情報発信に取り組む。

上記の基本的な役割分担を踏まえた上で、連合は、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭に置いた「水準の指標」の目安を示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決めるべき性格のものだからである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」[7] に引き上げることをめざす必要がある。

＜「底上げ」「格差是正」「底支え」の取り組みの考え方＞

	目的	要求の考え方
底 上 げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分＋引き上げ分 （→北海道最低賃金に波及）
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底 支 え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ （→特定（産業別）最低賃金に波及）

7　賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

＜賃金要求指標パッケージ＞

<table>
<tr><td>底 上 げ</td><td colspan="2">経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。
すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上[8]、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現をめざす。
中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">格差是正</td><td>規模間格差是正</td><td>雇用形態間格差是正</td></tr>
<tr><td>＜到達目標水準（中位数）[9]＞
35歳：303,000円
30歳：279,000円</td><td>・有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす[10]。</td></tr>
<tr><td>＜最低到達水準（第1四分位）[11]＞
35歳：252,000円
30歳：238,000円</td><td></td></tr>
<tr><td>底 支 え</td><td colspan="2">・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。
・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、時給1,250円以上をめざす[12]。</td></tr>
</table>

8 内閣府の年央見通し7月時点（2024年度実質GDP0.9%、消費者物価2.8%）、民間予測フォーキャスト調査10月時点（2024年度実質GDP0.55%、消費者物価（生鮮食料品除く総合）2.45%）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1%弱）を念頭に、国際的に見劣りのする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増などを総合的に勘案。

9 2024闘争から考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金ＰＴ）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の中位数を推計し、35歳286,800円、30歳263,700円に2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

10 2024闘争から考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金ＰＴ）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・高卒男女計・企業規模計の23歳勤続5年の所定内賃金の推計値220,000円に、2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じた月額を、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の一般労働者、企業規模計の所定内実労働時間数の全国平均（最新値を含む3年平均）から時給を算出。

11 2024闘争から考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金ＰＴ）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の第1四分位を推計し、35歳238,000円、30歳225,300円に2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

12 2024連合リビングウェイジ（単身成人1,250円）（別紙1「2024連合リビングウェイジ参照）、および2023年賃金センサス一般労働者新規学卒者の所定内給与額高校（産業計・男女計・企業規模計）186,800円（時間額1,130円）を総合勘案して算出。

1）中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

①賃上げと価格転嫁・適正取引における格差の解消をめざし、「Ⅱ．2025 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」に取り組むとともに、とりわけ中小組合については格差是正分を積極的に要求する。

②賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立をめざし、労使での検討委員会などを設置して協議を進め、定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と連合北海道は連携してこれらの支援を行う。

③すべての中小組合は、上記にもとづき、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（上記および別紙 2「連合北海道地域ミニマム」または、別紙 3「連合の賃金実態」）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。

④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是正分 1%以上を加え、18,000 円以上・6%以上を目安とする[13]。

2）雇用形態間格差是正の取り組み

① 2024 年度地域別最低賃金は 5.1%と連合結成以来最大の引き上げとなった。既存者の賃金について、既存者のキャリア評価が適切に処遇に反映されるとともに、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、地域別最低賃金の引き上げ率を上回る賃金引上げに取り組む。

②有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、時給 1,250 円以上をめざす。

③有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験 5 年相当で時給 1,400 円以上をめざす。なお、参考資料として、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」のデータにもとづく職種別の経験 5 年相当の時給についても示す。

④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上げに結びつける。北海道最低賃金については、一般労働者の賃金中央値の 6 割水準をめざす。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。

（3）男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主な要因である。その背景には、長時間労働を前提とした働き方や固定的性別役割分担意識があり、それらによる仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏り、人事・賃金制度の運用の結果や女性の幹部社員への登用の遅れにより男女間の賃金格差が生じている。

女性活躍推進法の省令改正（2022 年）により、現在、常時労働者数 301 人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられており、指針では「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されている。これを踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

1）賃金データにもとづいて男女別の賃金分布を「見える化」（賃金プロットなど）し、賃金格差につながる要因を分析・是正する。

2）生活関連手当（福利厚生、家族手当など）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみに住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため、「世帯主」要件や女性のみに証明書類を提出させることの廃止を求める。

13　連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）を念頭に6%以上に相当する金額は18,000円以上。内訳：賃金カーブ維持分4,500円＋格差是正含む賃上げ分13,500円以上。

3）一般職・総合職などの雇用管理区分がある企業において、各区分に性別の偏りがあり、区分ごとに手当の種類や金額が異なる場合、その差を合理的に説明できないのであれば、間接差別にあたる可能性がある。そのため、手当などの実態を点検し、必要に応じて是正を求める。

なお、2024年人事院勧告では、配偶者の働き方に中立となるよう、配偶者に対する扶養手当の廃止と子に対する扶養手当の増額が勧告されたが、配偶者から子どもへの振り替えであることに留意する必要がある[14]。

（4）初任給等の取り組み

1）すべての賃金の基礎である初任給について社会水準[15]を確保する。
2）中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

（5）一時金

1）月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。
2）有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどる中、わが国全体の生産性を高め、「人材の確保・定着」と「人材育成」につなげていくためには、職場の基盤整備が重要である。

したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人材育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総合的な検討と協議を行う。

また、企業規模によって、法令の適用除外となるか否かが異なるが[16]、産業全体での働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないよう、すべての構成組織・組合が積極的に取り組むこととする。

1）豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間1800時間」の実現に向けた労働時間短縮の取り組みによる安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現とを同時に追求していく。

その際、「働き方改革関連法」施行後5年の見直し論議が進められていることを踏まえ、「働き方改革」の定着および一層の推進を意識した取り組みとする。

同時に、上記の取り組みを進める基盤としての集団的労使関係の重要性を再認識し、過半数代表制の適正運用の取り組みをはかる。

【「豊かな生活時間の確保」の取り組み】
1）年次有給休暇の100％取得に向けた取り組み（計画的付与の導入など）
2）休日・深夜労働の抑制（抑制に向けた労使協議など）、年間休日増加などの取り組み
3）労働からの解放の保障（勤務間インターバル制度の導入、いわゆる「つながらない権利」を意識した就業時間外の連絡ルール整備など）
【「あるべき労働時間の実現」の取り組み】
1）36協定の締結・点検・見直し（2024年4月から上限規制が適用された業種を含め、原則的上限である「月45時間、年360時間以内」を原則とした締結、締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の

14　単なる廃止は労働条件の不利益変更であり、①ニーズの把握など見直しに対する労働者の納得性、②労使による協議と合意、③総原資の維持、④必要な経過措置、⑤決定後の新制度の説明など、それぞれの職場や賃金の実態を踏まえた対応が必要である。

15　別紙3「連合の賃金実態」参照。

16　別紙4「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

見直しなど）
2）すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
3）「裁量労働制」や「事業場外みなし」などみなし労働時間制度の適正運用（労働時間の点検、2024 年 4 月施行制度改正を踏まえた対応（専門業務型裁量労働制における本人同意の徹底など））
【過半数代表制の適正運用の取り組み】
1）事業場単位での過半数要件の確認
2）過半数代表者に関する要件・選出手続等の適正な運用の確認
3）非組合員も含めた事業場のすべての労働者の声を踏まえた上での協定締結

（2）すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

1）有期雇用労働者に関する取り組み

①無期転換ルールの周知徹底や、労働条件明示ルール（更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など）を確認する。
②無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通算期間 5 年経過前の無期転換や、正社員転換の促進を進める。

2）派遣労働者に関する取り組み

①派遣労働者について、職場への受入れに関するルール（手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化をはかる。
②直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

（3）職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

いわゆる「同一労働同一賃金」に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底する。フルタイム無期転換労働者については均等・均衡待遇実現のため法の趣旨にもとづき短時間労働者と同様の取り組みを進める。また、待遇差を改善するために正規雇用労働者の労働条件の引き下げは行わない。

1）有期・短時間労働者に関する取り組み

①正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差を確認する
②（待遇差がある場合）賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認する。
③（不合理な差がある場合）待遇差の是正に向け、労使協議を実施する。その際、有期・短時間労働者の組合加入を進め、その声を踏まえて対応する。
④有期・短時間労働者からの求めの有無にかかわらず、当該者に対してフルタイム労働者との待遇差の説明が行われるようルール化する。

2）派遣労働者に関する取り組み

①派遣先労働組合の取り組み
a）正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する。
b）派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める。
c）食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める。

②派遣元労働組合の取り組み
a）待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う。
b）待遇決定方式にかかわらず比較対象労働者との間に不合理な格差等がある場合には、是正を求める。
c）有期・短時間である派遣労働者については、上記１）の取り組みについて確認（比較対象は派遣元の正規雇用労働者）

（4）人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みである。教育訓練は、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行うものとする。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせないことを踏まえ、取り組みを推進する。

また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練の時間の確保、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行う。あわせて、労働者が能力を発揮し活躍し続けるためにも、教育訓練による能力向上が適切に評価され、処遇改善につながるよう一体的に取り組む。

取り組みにあたっては、各種助成金の活用も含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で十分に協議する。

（5）60 歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわりなく安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

60 歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心・安全に働くことができる環境整備に取り組む。なお、高年齢雇用継続給付の給付率引き下げ（15%→10%）が 2025 年 4 月に迫っていることを踏まえ対応する。

1）基本的な考え方

①60 歳～ 65 歳までの雇用確保のあり方
・65 歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
・なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65 歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な 65 歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。
②65 歳以降の雇用（就労）確保のあり方
・65 歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。
③高齢期における処遇のあり方
・年齢にかかわりなく高いモチベーションを持って働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇を確立する。
・「同一労働同一賃金」の法規定対応を確実に実施する（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする 60 歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）。

2）高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくり

①健康診断等による健康や体力の状況を把握するとともに、それに伴う担当業務のマッチングを実施す

る。
②働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実を推進する。
③高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と高年齢労働者の特性を考慮した職場環境改善をはかる。
④労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進と安全衛生教育を充実する。

（6）テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、次の考え方をもとに取り組みを行う。

なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

1）テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
2）テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、深夜労働の抑制も含め、適切な労働時間管理を軸とする長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
3）テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

（7）障がい者雇用に関する取り組み

障害者雇用率制度のあり方や、障害者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」[17] にもとづき、以下に取り組む。

1）障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2026 年 7 月から 2.7％（国・地方自治体 3.0％、教育委員会 2.9％）に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。
2）事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。
3）ＩＣＴ等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
4）雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

（8）中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

1）企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
2）「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

17　障害者雇用の促進に向けた連合の考え方（第21回中央執行委員会確認／2021.6.17）

（9）短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み

1）2024年10月からの社会保険の適用拡大を踏まえ、社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。
2）事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

（10）治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組みなどを必要としているため、以下に取り組む。

1）長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。
2）疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。

（11）ドナー休暇制度創設の取り組み

骨髄バンクなどのドナー登録者が適合となった際の検査や入院等で合計10日間ほどの休業が必要であるが、そのうち約45％が仕事上の都合等で提供をあきらめている。ドナー候補者および提供ドナーと選ばれ、面談、検査または入院等で休まなければならない時には、特別休暇とすることを求める。

3. ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。また、ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、連合のガイドライン[18]や考え方・方針[19]を活用するなどして取り組みを進める。

（1）改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動

女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。

1）女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
2）合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
3）妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をはかる。
4）女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
5）事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合としてPlan（計画）・Do（実行）・Check（評価）・Action（改善）に積極的に関与する。

18　性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン（第6回中央執行委員会確認／2016.3.3、@ＲＥＮＧＯ／2017.11.17）
改正女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン（2022年改定版）（@ＲＥＮＧＯ／2022.8.18）

19　・「仕事の世界における暴力とハラスメント」対策に関する連合の考え方（第14回中央執行委員会確認／2018.9.21）
・女性活躍推進法が定める一般事業主行動計画に関する連合の取り組みについて（第10回中央執行委員会確認／2022.7.22）
・改正育児・介護休業法に関する連合の取り組み（第2回中央執行委員会確認／2021.11.18）

6）企業規模にかかわらず、すべての職場において「事業主行動計画」を策定するよう事業主に働きかけを行う。
7）事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握し、差異の要因を分析するよう事業主に働きかける。
8）「男女の賃金の差異」の公表に際しては、「説明欄」に賃金の差異の要因・是正に向けた取り組みの記載を促し、労使で改善に取り組む。
9）事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会などを開催する。

（2）あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドラインを確認し、その内容が法を上回る禁止規定となるようさらなる取り組みを進める。

1）労働施策総合推進法で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドライン[20]にもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。
2）同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
3）マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
4）パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
5）ＬＧＢＴ理解増進法が2023年6月に施行されたことから、性的指向・性自認（ＳＯＧＩ）に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングならびにカミングアウトの強制の防止をはじめとするハラスメント対策やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善などを進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生の適用を求める。
6）各ハラスメントの対策指針が定める雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定を検証する。
7）ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設など、職場における支援のための環境整備を進める。
8） カスタマーハラスメント防止条例が2025年4月1日から施行される。指針が示された際には、事業者等の責務について遵守するよう求める。

（3）育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

改正育児・介護休業法（2025年4月から順次施行）について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの点検活動を行うとともに、連合の方針[21]にもとづき、以下の課題の是正・解決に取り組む。

1）2025年4月から順次施行される改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、労使協議を行う。
2）育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働

20　ハラスメント対策関連法を職場で活かし、あらゆるハラスメントを根絶するための連合の取り組みについて（ガイドライン含む）（2020年1月23日第4回中央執行委員会 @RENGO ／2020年1月24日）。
21　「改正育児・介護休業法」「改正次世代育成支援対策推進法」を踏まえた労働組合の取り組み（第13回中央執行委員会確認／2024.10.18）

協約に盛り込むべく、労使協議を行う。特に、子に障がいのある場合･医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭などに対して、各種両立支援制度の「利用期間の延長」や「付与日数の増加」など配慮を求める。

3）有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。

4）育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除などの申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて不利益取り扱いが行われないことを徹底する。あわせて、育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利とならない運用になっていることを確認する。

5）妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。

6）女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022年10月1日施行の出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。

7）両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。

8）不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇など（多目的休暇または積立休暇などを含む）の整備に取り組み、2022年4月1日施行の「くるみんプラス」の取得をめざす。

9）男女の更年期、生理休暇など、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に向けた取り組みを進める。

10）事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

（4）次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

1）ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」･「くるみん」･「プラチナくるみん」の取得をめざす。

2）「トライくるみん」･「くるみん」･「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

4. 春季生活闘争を通じた、集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み

「集団的労使関係の強化･構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み」[22]では、周知活動および職場点検活動を継続して進めている一方、2023年以降、連合登録人員は700万人を割り、事業場においては過半数維持に対する危機感と加盟組合における交渉力維持・強化が危惧される。

組織拡大は通年の取り組みだが、春季生活闘争の機会を捉まえ、職場討議や労使交渉を活用し、組合員の減少に歯止めをかけ、組織拡大に転じる取り組みを強化しなければならない。

2025春季生活闘争を通じ、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲の見直しに取り組み、さらなる組織拡大と健全な労使関係・労使交渉を進める。加えて、組織内外へ労働組合の存在意義を高めるとともに、労働組合がない未組織企業の組織化につなげるなど、連合全体で統一的な取り組みの展開が必要不可欠である。2025春季生活闘争を起点に、以下の取り組みを進める。

1）連合本部・構成組織・連合北海道は、2025春季生活闘争の機会を捉えて、労働組合の存在意義を組織内外へ周知するとともに、組織拡大の取り組みを積極的に進める。

2）構成組織は、加盟組合、事業場単位での過半数要件を満たしているか、徹底した確認を行うとともに、過半数に満たしていない組織への過半数代表制の適切な運用確認はもとより、組織拡大につなげる対策を講じる。

22　集団的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み（第14回中央執行委員会確認／2024.11.21）

3）すべての労働者の雇用の安定、処遇改善、労働条件の向上、働き方の改善に向けては、非組合員の組織化、非正規雇用で働く労働者の組織化や正社員化、定年延長制度導入、定年再雇用者の組織化をめざし、組織力強化・交渉力強化につなげる。
4）２）３）の具体的な取り組みとして、加盟組合は、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲を確認し、現状とそぐわない場合は、雇用形態に関わらず拡大に向けた改定交渉を行う。その際、労働協約の有効期限（超過していないか）、直近の法改正等も確認し、同様の対応を行う。
5）これらの取り組みを進めるにあたっては、連合の「組織拡大・強化の取り組み状況調査」（実施時期 2024 年 12 月～ 2025 年 2 月）を最大限活用し、すべての加盟組合の回答集約を徹底するとともに、集団的労使関係、組織拡大の意義を浸透させる取り組みを織横断的に進める。

5.「ビジネスと人権」の取り組み

労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、積極的に取り組む責任がある。連合の考え方[23]を活用するなどして、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、連合加盟のすべての労働組合がそれぞれの現場で取り組みを進めていく。

1）労働組合として対応すべき自社に関する人権課題などを検証・確認しつつ、実情に応じてビジネスと人権に関する取り組み方針を策定する。
2）企業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育・研修の実施を求める。
3）ビジネスと人権を扱う労使協議機会の確保に努める。具体的には、既存の労使協議の場で扱うことや、必要に応じて委員会や協議機関の設置を求める。
4）企業に対し、人権尊重に関する方針を策定することを働きかける。方針が既にある場合でも、国連指導原則や最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を求める。
5）労使協議などの場を通じ、企業が人権デュー・ディリジェンスの実効ある取り組みを実施するよう働きかける。
6）自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。
7）企業に対し、一連の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの検証と情報公開を求める。

6. 雇用対策の強化

産業政策と一体感ある雇用政策を求めて、「社会的キャンペーン行動」を継続実施する。要請時期は、1～２月の地域討論集会前段の期間を活用し、（総合）振興局、商工会議所、学校などを訪問し、雇用維持・正社員化・通年採用などに向けた行動を展開する。

7. 地域での社会的取り組み

「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、地域のあらゆる関係者との連携をはかり、「地域活性化」と「公正取引」による地場産業の活性化と働く者の処遇改善を一層進めていくため、「地域活性化フォーラム in オホーツク」を開催する。なお、時期・内容等については未定。

8. 連合北海道 第８回医療職場の意見交換会の開催

日　　時：2025 年 4 月頃を予定
場　　所：未定
内　　容：検討中
参加対象：情報労連（NTT 労組札幌病院分会）、JAM 北海道（日鋼記念病院分会・天使病院分会）、自治労（札幌市立病院労組・札幌医科大学労組・北野病院労組）、ヘルスケア労協（協会病院労組）、

23　ビジネスと人権に関する連合の考え方（第23回中央執行委員会確認／2023.8.24）別紙5

基幹労連（日本製鉄労働組合病院支部）、王子総合病院労組、地域ユニオン（亀田病院労組・高橋病院労組）ほか

9. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2025 春季生活闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き推し進める。具体的には、現下の経済・社会情勢を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会－まもる・つなぐ・創り出す－」の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会・国会審議対応、2025 春季生活闘争における「連合アクション」を通じた世論喚起など、連合本部･構成組織･連合北海道が一体となって幅広い運動を展開する。

1）現下の経済・社会情勢を踏まえた 2025 年度予算編成実現と 2025 年度税制改正実現の取り組み（物価上昇にともなう所得税の課税最低限の引き上げなど）
2）価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
3）被用者保険の適用拡大や 3 号制度の将来的な廃止など公的年金制度の改正や、医療・介護、子ども・子育て支援など社会保障サービスを担う人材の処遇改善に向けた取り組み
4）すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けた取り組み
5）働く者のための労働基準関係法制の実現に向けた取り組み
6）あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
7）学校職場における長時間労働の是正と教職員の処遇改善の取り組み

Ⅳ．闘争の進め方

１．基本的な考え方

(1)「2025 春季生活闘争における賃上げの流れを社会の隅々に浸透させ、新たなステージをわが国に定着させるべく、構成組織・連合北海道・地域協議会は、共闘体制を構築するため、「連合北海道春季生活闘争本部」別紙 6 を設置し取り組みを進める。とりわけ、賃上げと価格転嫁・適正取引における格差解消に向けた取り組みを徹底する。
(2)「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現や社会的な賃金相場の形成に向けた情報の共有と社会的な発信に引き続き取り組む。中小企業振興基本条例および公契約条例制定に取り組む。
(3) 産業別部門連絡会や中小・パート共闘会議を中心に、産別や地協からの情報をもとに開示を積極的に行い、社会的賃金水準の形成をはかる闘争体制を構築する。
(4) 地場集中決戦方式を踏襲し、集中回答日に結集する体制を構築する。
(5)「みんなの春闘」を展開し、すべての働く仲間に春季生活闘争のメカニズムや 2025 闘争の意義を発信する。働く上で悩みを抱える多様な仲間の声を聞き、社会的な広がりを意識した取り組みを展開する。闘争体制期間中は「連合アクション」の取り組みとして集会やＳＮＳなど情報発信の強化をはかるとともに、労働相談活動との連動、2024 年 11 月にフリーランス法が施行されたことも踏まえ、Wor-Q の取り組みを強化するとともに、連合フリーランス労災保険センター（フリホケ）への加入促進に取り組む。
(6)「社会的キャンペーン行動」を展開し、新卒者の就職支援、官製ワーキングプアの解消、有期・短時間等の均衡・均等待遇の実現に向けて、広く社会へ波及をさせていく。
(7)「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、国民全体の雇用・生活条件の課題解決に向け、政策・制度実現の取り組みと連動させた運動を展開する。
(8) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

２．賃金相場の形成・波及、情報公開の取り組み

(1) 個別賃金の絶対水準を重視した相場形成をめざしていく。そのため、中小・パート共闘会議（条件委員会）や産業別部門連絡会の開催を通じて、賃金水準開示内容の整備・拡充、社会的波及力を高めるための情報開示の相乗効果を発揮し、未組織労働者への波及を意識した取り組みを進める。
(2) 労働基本権（スト権）を確立した上での春季生活闘争の交渉を進める。

(3) 地場中小の自主交渉を促進し、早期解決をめざす。また、効果的な波及が行われるよう地場集中決戦方式に取り組むとともに、エントリー組合の拡大を図る。(エントリー組合の登録は２月末迄)

(4)「地場賃金水準の開示（特性値)」を行い、地域における職種別賃金の相場観を高める運動を展開し、未組織を含めた道内のすべての労働者に対する波及力を持った取り組みを進める。

(5)「2025 春季生活闘争ニュース」を随時発行し、情報共有を進める。また、公表可能な情報はマスコミ等に同時発信する。

(6) 構成産別は、主要組合の平均的・標準的な賃金カーブ維持分・定期昇給相当分や賃上げ（ベア）分を公表し、相互理解をはかる。

(7) 地域における街頭宣伝活動等を展開し、世論へのうねりを促す行動を展開する。

(8) 北海道経済連合会をはじめとする経済５団体との労使懇談会の開催や労働局・北海道などの行政に対して要請行動を実施する。

３．要求書の提出と回答ゾーンの設定

（1）要求書の提出

産別方針に基づき、要求書は原則２月末までに提出する。(地場組合は３月末までに提出）すべての単組が提出するよう最大限取り組む。

（2）回答ゾーンの設定＜集中回答日の設定＞

新年度の労働条件は年度内に確立させることを基本とする。そのために、3 月の最大のヤマ場に回答を引き出す「先行組合」と、その翌週からの月内決着をめざす「3 月月内決着組合」を設定し、相場形成と波及をはかる。

この考え方をもとに連合本部は、11 月 28 日「共闘連絡会議 第１回全体代表者会議」を開催し、回答ゾーンを決定した。これを受けて、連合北海道は、同様のゾーンで進めることを第 37 回年次大会に提起する

・3 ／ 10 ～ 14	先行組合回答ゾーン（最大のヤマ場は 3/11 ～ 13)
・3 ／ 15 ～ 31	3 月月内決着回答ゾーン
・4 ／	中小回答ゾーン

5 月以降の地域春季生活闘争の闘い方については、各地協等と協議し取り組みを進めていくこととする。

４．中小・パート共闘の取り組み（北海道における中小組合への支援）

（1）格差是正と月例賃金を中心とした取り組み

1)「中小・パート共闘会議」と構成組織の力を合わせ、「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けて、大手企業の組合はグループ企業組合への支援を強化する。

2) 企業規模間の賃金格差の解消、配分の歪みの是正に向け、中小・パート共闘会議を中心に、闘争情報の交流強化、交渉ヤマ場の統一ゾーンの設定などに取り組むとともに、中堅組合も含めた共闘展開を行う。また、中小・パート共闘会議における情報交換を積極的に推進するとともに、産別・単組、地協（地区連合）方針に中小、有期・短時間等労働者の要求が反映されるよう取り組む。

3) 2025 地域ミニマム運動の参加拡大をはかり、北海道内の中小組合の賃金の底上げと賃金体系の確立を促す。

（2）格差是正と月例賃金を中心とした取り組み

【産別の取り組み】

1) すべての構成組織は、賃上げと価格転嫁・適正取引における格差解消に向けた取り組みを加盟組合に徹底する。

①加盟組合が、連合の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」などを活用して、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促すことができるよう支援する。

②中小組合の賃金実態調査、要求づくり、交渉対策などきめ細かな支援を行うとともに、すべての加盟組合の要求・解決状況について把握する。

2) 相場形成と中小先行組合の結果を波及させるため、部門連絡会との連携を深め、中小・パート共闘会

議として効果的に情報を発信し、闘争情報の交流強化、交渉ヤマ場の統一ゾーンの設定などに取り組むとともに、中小組合のみならず地場、有期・短時間等労働者へとつながる体制を強化する。
3）賃金制度が整備されていない加盟組合に対し、制度構築の支援を行う。

【連合北海道、地協の取り組み】

1）連合北海道は、相場形成および波及をめざし、「地場共闘」の強化をはかりつつ効果的に情報を発信し、中小のみならず未組織の組合や有期・短時間等で働く労働者の「底支え」「格差是正」へとつながる体制を強化する。
2）連合北海道は、北海道中小企業家同友会との意見交換を実施し、労働条件の改善および組織化に結びつける端緒とする。
3）地協として、地域の商工団体（中小企業部会）との懇談の場を設定し、労働組合、経営者の枠を超えて地域を守るため、そこに働く労働者の賃金・労働条件改善に結びつける話し合いを継続する。

（３）公正な取引関係の実現と地域の活性化に向けた取り組み

中小企業労働者の賃上げ原資を確保するためには、公正な取引関係の実現や地域全体の活性化が不可欠であり、以下の取り組みを進める。

【連合北海道の取り組み】

取引の適正化に向けて、優越的地位の濫用防止や人件費を含めた適正な価格での取引の実施などについて、公正取引委員会事務総局北海道事務所及び北海道経済産業局への要請行動を展開し、マスコミ媒体などを活用した世論への喚起を促し、「公正取引の遵守」をめざす。

【産別・単組の取り組み】

組織内において、取引関係の発注者または受注者側に該当する企業がある場合は、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を周知し、取引価格への転嫁や適正な取引関係の構築を促すとともに、「パートナーシップ構築宣言」が未宣言の企業については、宣言するよう促す。

（４）春季生活闘争地域討論集会の開催 別紙７

各地協は、１月～２月に春闘地域討論集会を開催する。
以下の２地協は、本部「北海道ブロック春季生活闘争推進会議」として開催する。

◇渡島地協　　2025 年２月１日（土）
◇釧根地協　　2025 年２月８日（土）

５．産業別部門連絡会の取り組み　別紙８

(1) 春季生活闘争期間中に３回以上の連絡会を開催し、①各産別（単組）の方針や交渉結果の付け合せ、②エントリー登録組合の拡大、③地場賃金水準の開示（特性値）などによる情報の共有化・開示の取り組みを進め、オール北海道体制をめざす。
(2) 中小企業に働く労働者の処遇改善、企業内最賃協定の締結、大企業と中小企業労働者の企業規模間（男女間）賃金格差の是正や有期・短時間等労働者の待遇改善・組織化要求の豊富化の取り組みを展開する。
(3) 先行組合による相場形成と波及力の強化をはかるため、「賃金水準」「賃金カーブ維持分」の開示を行い、賃金水準の相場形成を重視した情報開示を進め、地場・中小組合の闘いにつなげていく取り組みを強化する。
(4) 情報の共有化を一層強化するため、部門連絡会Ｃ部門と中小・パート共闘会議を一部共催する。

６．ヤマ場の集中化に向けた取り組みの強化

【連合北海道の取り組み】

(1) ヤマ場の集中化に向け、闘争委員会等で検討し取り組む。
(2) 構成組織と一体となり世論へのうねりを促す行動を展開する。具体的には、連合アクションの連動と最大のヤマ場における世論喚起を促す街宣行動に取り組み、賃上げのムードを高める運動を展開する。

【産別・単組の取り組み】

(1) 中小・パート共闘会議・部門連絡会を構成する産別は、回答引き出し時期ごとに、情報の開示を積極的

に行い、より波及力を高めていく。

(2) 地場集中決戦方式を踏襲し、集中回答日・ヤマ場の設定など、タテヨコ連携した取り組みを展開する。

(3) 労働基本権にこだわる闘争を目指し、闘争方針の徹底や教育活動を強める。産別は、地域の取り組み強化に向けて単組オルグを実施するなど指導を強める。

(4) 構成組織は、連合北海道、地協と一体となり世論へのうねりを促す街宣行動に積極的に参加する。

(5) 官公労働者は、「連合北海道官公部門連絡会」を中心に、民間と一体となった組織行動を展開するとともに、民間の交渉と連動する時期に要求・交渉を配置するよう連携を強める。特に地公三者との連携を強め、関係機関交渉の環境づくりを図る。

【地協・地区連合の取り組み】

(1) 地協・地区連合は「闘争委員会」を設置し、地場中小組合の参加拡大と指導・支援体制を確立するなど地場中小労働組合への支援体制を強化する。

(2) 中小・パート共闘会議を構成する 9 地協は、回答引き出し時期ごとに、情報の開示を積極的に行い、より波及力を高めていく。

(3) 地場中小単組（地域ユニオン）に対してもエントリー参加を求め、情報開示に加わってもらうよう要請する。

(4) 構成組織と一体となり世論へのうねりを促す行動を展開する。具体的には、ヤマ場における世論喚起を促す街宣行動に取り組み、賃上げのムードを高める運動を展開する。

７．春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり、2025 春季生活闘争がめざすすべての働く者の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現には不可欠である。組織拡大が交渉力の強化につながることを十分に認識するとともに、春季生活闘争での成果獲得が組織化への求心力となるよう相乗効果を強く意識して進める。

(1) 構成組織は、雇用形態にかかわらず同じ職場で働く仲間の組織化と処遇改善の促進をめざし、同じ職場で働く仲間の組織化に積極的に取り組むよう加盟組合を指導する。

(2) 構成組織は、未組織の子会社・関連会社、取引先企業などを組織化のターゲットに定め、加盟組合とともに組合づくりを前進させ、同じ産業で働く未組織労働者の組織化に取り組む。

(3) 上記で掲げた組織化は通年の活動であるが、2025 春季生活闘争の交渉の前段での取り組みを強く意識するとともに、「連合北海道組織拡大プラン 2030」に向けて各組織が掲げた目標数を達成すべく、加盟組合への指導を強化する。

【地協・地区連合の取り組み】

(1) 地域においては、集団的労使関係の重要性を社会的にアピールする行動を展開し、組織化を進める。

(2) また、「全国一斉集中相談ダイヤル」（2 月 13 ～ 14 日）を実施し、労働相談からの組織化をより一層強化していく。

８．春季生活闘争を通じた労働者自主福祉運動の取り組み

（1）「ろうきん運動」の推進

1）可処分所得向上運動の推進

昨今の物価高騰や借入利率の上昇等の状況を踏まえ、「銀行カードローン問題への対応（ろうきんカードローンの保有・活用）」「他行・他社高金利ローン借換」「奨学金借換ローンの推進」により、組合員の可処分所得向上を図る取り組みを展開する。

組合員の「可処分所得向上額 10 億円以上」を目標に、以下のろうきん商品・サービスを重点運動項目とする。

重点運動項目
①「マイプラン」や「メンバーズローン」等を活用した高金利商品からのろうきん商品への借換の取組み ②「奨学金借換ローン」および「奨学金借換＋αローン」の周知活動の展開 ③「全力応援 pack」の周知による非正規雇用組合員の取引拡大の取組み ④職域活動費を効果的に活用した、学習会等による組合員への周知活動の展開

2)「つなぐプロジェクト for SDGs」推進運動 ※

「つなぐプロジェクト会員分件数目標」と「会員自主目標推進運動」の連動を強化することで、「会員組合員メインバンク No. 1 運動」を進める。

また、「会員自主目標の達成」に向け、職域活動費を有効活用した学習会・セミナーを開催し、ろうきん運動の前進を図る。

※「つなぐプロジェクト for SDGs」は、会員・推進機構とろうきんが一体となって、地域における共生社会の実現を目指す取り組みである。
本プロジェクトは、取組項目を件数目標として見える化し、会員が自主目標として設定・推進することにより、ろうきん運動の更なる活性化を図るとともに、その営みを通じて、会員における福利共済活動の充実を図り、ろうきんの「会員組合員メインバンク No. 1」の実現を目指す取り組みである。

3）各階層におけるろうきん運動の推進

① 退職金結集運動

「組合役員による帯同オルグ」「退職に向けた資産形成に関する学習会」を通じて、ろうきんへ退職金を結集する運動を展開する。

② 若年・女性・非正規雇用組合員に対する取り組み

「フルキャッシュバックサービス」や「ろうきんアプリ」「みんなのマネ LABO」を　周知しながら、「ろうきんメインバンク推進（お子さま口座を含む口座開設・給与振込）」「将来に向けた資産形成（財形貯蓄・iDeCo・投資信託定時定額買付）」「低金利の融資商品利用」の取り組みを展開する。

（2）こくみん共済 coop ＜全労済＞運動の推進

1）取り組み強化月間、キャンペーンの実施

① 2025 年 1 月～ 4 月にて「火災共済誕生 70 周年の取り組み」として、火災共済誕生 70 年を契機とし、住まいる共済の歴史・意義等についてあらためて周知する活動を行い、適正な住宅保障提案活動につなげる取り組みを展開する。

② 2025 年 1 月～ 4 月にて世帯契約者や複数契約者を中心に保障点検を行い適正保障の提案を目的とした「生命系共済独自強化月間」を展開する。

③ 2025 年 2 月～ 4 月にマイカー共済見積もり作成を通して可処分所得向上を目指し「マイカー共済取り組みキャンペーン」を展開する。

2）北海道労済運動推進会議重点共済の推進強化

① 「生命系保障（こくみん共済・長期共済）」の推進

a. ライフイベント（誕生・新入学入園・新社会人・子どもの独立等）を意識した推進

b. 生涯の安心確保のための終身タイプ（終身医療、終身介護）の推進

② 2024 年 4 月実施商品改定「住まいる共済（火災共済・自然災害共済）」の推進

a. 商品改定周知・商品改定説明会の実施

b. セット共済更新時の職場保障相談会や中途募集の取り組み

c. ハザードマップ・地盤診断サービスを活用した組織提案からの個別提案

d. 今後懸念される巨大地震に備える、自然災害共済の加入促進

e. こくみん共済 coop 防災士による保障セミナー等有用情報の積極提供や各種施策の展開

3)「こくみん Life サポート」「こくみん共済 coop 公式アプリ」の導入・利用促進

① 2024 年 12 月～ 1 月に新たな組合員サービス「こくみん共済 coop 公式アプリ」の登録促進キャンペー

ンを展開。説明会実施やアプリ招待チラシの配布による周知利用促進の取り組みを行う

② 福利厚生制度の充実の観点での「こくみん Life サポート」の組合員全員利用を前提とした団体生命共済・慶弔共済・住まいる共済家財保障など全員一律加入制度の導入提案の実施

4）その他、年間を通した取り組み

① マイカー共済団体割引適用産別加盟組織への新規利用促進等の取り組み

② セミナー開催、保障相談会等、離退職者・新入組合員に対する取り組み

③ 「子どもの成長応援プロジェクト」「7 才の交通安全プロジェクト」等、社会課題解決の取り組み

④ 協力団体における保障の基盤となる組合員のための団体生命共済保障拡充の取り組み

（3）住宅生協運動の推進

住宅生協は「新築」・「リフォーム」・「流通（不動産仲介）」の 3 事業を主要事業としているが、住宅生協自体の認知度が低いことが「連合北海道・生活アンケート」からも明らかとなっていることから、引き続き、認知度向上に向けた地道な取り組みを継続するとともに、「新築」・「流通（不動産仲介）」は勿論のこと、今年度は住宅生協事業の根幹である「リフォーム」事業の教宣活動を強化し、産別・単組・組合員への周知を図る。

1）既存顧客に対するきめ細かなオルグを実施し、住まいに関するアドバイザーとしての役割発揮と、利用拡大に向けた取り組みを行う。

2）産別・単組への定期的なオルグ活動を実施し、主要 3 事業に対する周知と、継続的な紹介活動を実施する。

3）外壁・屋根の張替・塗装キャンペーン、キッチン・お風呂・トイレ等の水廻りキャンペーン、冬季内装キャンペーン等を実施し利用拡大を目指す。

中古住宅・マンション購入者に対するリノベーションをサポートし、事業伸長に努める。

※全体の推進スケジュールは 別紙 9 を参照

9. 当面する日程

2024 年

12 月 17 日（火）	第 37 回年次大会

2025 年

1 月 22 日（水）	北海道政労使会議
1 月 29 日（水）	第 1 回闘争委員会（第 2 回執行委員会）
1 月 29 日（水）	地協事務局長会議
1 月 27 日（土）	北海道ブロック推進会議（渡島地協）
1 月下旬～ 2 月中	各地協・春季生活闘争討論集会
2 月 6 日（木）	2025 春季生活闘争・闘争開始宣言集会（東京）
2 月 8 日（土	北海道ブロック推進会議（釧根地協）
2 月 13 日（木）～ 14 日（金）	全国一斉集中労働相談ホットライン
2 月 27 日（木）	連合アクション 街宣行動
2 月 28 日（金）	第 2 回闘争委員会（第 3 回執行委員会）
2 月 28 日（金）	地協事務局長会議
2 月下旬～ 3 月上旬	経済 5 団体労使懇談会・北海道労働局・北海道庁要請行動
3 月 6 日（木）	2025 春季生活闘争・3. 8 国際女性デー 全国統一行動・中央集会（東京）
3 月 8 日（土）	2025 春季生活闘争・3. 8 国際女性デー集会
3 月 10 日（月）	2025 春季生活闘争勝利！全道総決起集会
3 月 10 日（月）～ 14 日（金）	先行組合回答ゾーン（最大のヤマ場 3 月 12 ～ 14 日）

3 月 15 日（土）～ 31 日（月）	月内決着回答ゾーン
4 月中	中小回答ゾーン
4 月 4 日（金）	2025 春季生活闘争・共闘推進集会

別紙１

2024都道府県別リビングウェイジ（LW）と2024地域別最低賃金との比較

		2024LW			2024LW（自動車保有の場合）			⑤2024地域別最低賃金	地域物価指数	
		①時間額*1	②月額*2	最賃比	③時間額*1	④月額*2	最賃比		住居費以外*3	住居費*4
		②/165h（円）	（円）	⑤/①	④/165h（円）	（円）	⑤/③	（円）	さいたま市＝100	
地賃A	東京	1,350	223,000	86.1	1,680	277,000	69.2	1,163	101.6	127.8
	神奈川	1,270	210,000	91.5	1,600	264,000	72.6	1,162	101.5	104.5
	大阪	1,190	197,000	93.6	1,510	249,000	73.8	1,114	98.3	88.6
	埼玉	1,210	200,000	89.1	1,530	252,000	70.5	1,078	99.0	91.7
	愛知	1,170	193,000	92.1	1,480	245,000	72.8	1,077	97.7	82.5
	千葉	1,220	201,000	88.2	1,540	254,000	69.9	1,076	99.9	91.1
地賃B	京都	1,200	198,000	88.2	1,520	251,000	69.6	1,058	99.6	86.4
	兵庫	1,190	196,000	88.4	1,500	248,000	70.1	1,052	98.1	86.6
	静岡	1,150	190,000	89.9	1,470	242,000	70.3	1,034	97.7	77.0
	三重	1,150	189,000	89.0	1,460	241,000	70.1	1,023	98.3	72.2
	広島	1,160	191,000	87.9	1,470	243,000	69.4	1,020	98.1	77.0
	滋賀	1,160	191,000	87.7	1,480	244,000	68.7	1,017	98.5	76.9
	北海道	1,160	191,000	87.1	1,480	245,000	68.2	1,010	101.6	67.8
	茨城	1,130	187,000	88.9	1,440	238,000	69.8	1,005	97.3	71.1
	栃木	1,130	186,000	88.8	1,440	237,000	69.7	1,004	96.9	70.3
	岐阜	1,120	185,000	89.4	1,430	236,000	70.0	1,001	96.7	69.4
	富山	1,130	187,000	88.3	1,450	239,000	68.8	998	98.1	69.1
	長野	1,130	186,000	88.3	1,440	237,000	69.3	998	97.3	69.8
	福岡	1,140	188,000	87.0	1,450	240,000	68.4	992	96.9	75.9
	山梨	1,120	185,000	88.2	1,440	237,000	68.6	988	97.2	68.4
	奈良	1,150	190,000	85.7	1,460	241,000	67.5	986	96.6	79.5
	群馬	1,100	182,000	89.5	1,410	233,000	69.9	985	95.9	67.3
	新潟	1,130	186,000	87.2	1,440	238,000	68.4	985	97.4	69.9
	石川	1,140	188,000	86.3	1,460	241,000	67.4	984	98.9	69.6
	福井	1,140	188,000	86.3	1,450	240,000	67.9	984	98.4	71.1
	岡山	1,140	188,000	86.1	1,450	239,000	67.7	982	97.5	72.7
	和歌山	1,120	184,000	87.5	1,430	236,000	68.5	980	98.2	64.4
	徳島	1,130	186,000	86.7	1,440	238,000	68.1	980	98.3	66.4
	山口	1,130	186,000	86.6	1,440	238,000	68.0	979	99.3	63.7
	宮城	1,160	192,000	83.9	1,480	244,000	65.7	973	99.0	76.5
	香川	1,130	186,000	85.8	1,440	237,000	67.4	970	97.6	68.3
	島根	1,130	187,000	85.1	1,450	239,000	66.3	962	99.6	64.3
	愛媛	1,120	184,000	85.4	1,430	236,000	66.9	956	98.0	63.8
	福島	1,130	186,000	84.5	1,440	238,000	66.3	955	98.7	66.2
地賃C	鳥取	1,120	185,000	85.4	1,440	238,000	66.5	957	98.5	65.4
	佐賀	1,120	184,000	85.4	1,430	236,000	66.9	956	97.2	67.0
	山形	1,150	190,000	83.0	1,470	243,000	65.0	955	100.6	68.4
	大分	1,100	182,000	86.7	1,410	233,000	67.7	954	97.0	63.2
	青森	1,120	184,000	85.1	1,430	236,000	66.6	953	98.5	61.9
	長崎	1,120	185,000	85.1	1,440	237,000	66.2	953	98.3	65.2
	鹿児島	1,080	178,000	88.2	1,380	228,000	69.1	953	95.4	60.1
	熊本	1,130	186,000	84.2	1,450	239,000	65.7	952	98.6	67.1
	高知	1,130	186,000	84.2	1,440	238,000	66.1	952	99.3	63.9
	宮崎	1,080	179,000	88.1	1,390	230,000	68.5	952	95.9	61.5
	沖縄	1,160	192,000	82.1	1,480	245,000	64.3	952	99.8	74.0
	岩手	1,130	186,000	84.2	1,450	239,000	65.7	952	99.2	65.3
	秋田	1,120	184,000	84.9	1,430	236,000	66.5	951	98.3	62.9

*1 ①と③は、それぞれ月額である②と④を「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の所定内実労働時間数全国平均の直近3年平均（165時間）で除し、10円未満は四捨五入
*2 さいたま市のリビングウェイジ（成人単身）を住居費と住居費以外に分解し、それぞれさいたま市を100とする地域物価指数（*3*4）を乗じて算出
*3 『住居費以外の地域物価指数』は、「小売物価統計（構造編）」（総務省統計局, 2023）の「家賃を除く総合」指数から算出
*4 『住居費の地域物価指数』は、「住宅・土地統計調査」（総務省統計局, 2023）「1か月当たり家賃・間代」（0円を含まない）と「1か月当たり共益費・管理費」（0円を含まない）を足した額から算出

別紙２

地域ミニマム業種別特性値表・男女計（連合北海道2025地域ミニマム調査より）

【20歳】　（単位：人・千円）

業種	全体	金属	食品	交通・運輸	サービス・一般	建設・資材	資源・エネルギー	情報・出版	商業・流通
人数	84	25	5	15	6	3	―	―	29
平均	**188.8**	**194.3**	**176.3**	**182.2**	**196.5**	**191.7**	**―**	**―**	**187.1**
第１十分位	173.5	173.6	161.8	167.6	193.0	187.0	―	―	179.8
第１四分位	181.8	194.5	161.8	177.4	196.0	190.1	―	―	181.6
中位数	**187.0**	**196.5**	**181.6**	**184.7**	**197.5**	**195.1**	**―**	**―**	**185.2**
第３四分位	196.2	200.5	181.6	187.3	199.0	195.1	―	―	187.0
第９十分位	200.5	205.0	189.5	192.6	199.0	195.1	―	―	195.5

【25歳】

業種	全体	金属	食品	交通・運輸	サービス・一般	建設・資材	資源・エネルギー	情報・出版	商業・流通
人数	180	45	9	32	6	36	2	3	47
平均	**217.0**	**228.1**	**216.8**	**189.3**	**196.3**	**217.7**	**193.9**	**203.0**	**229.4**
第１十分位	181.5	199.3	182.8	171.0	167.7	203.5	188.0	192.3	207.7
第１四分位	202.8	215.7	206.9	175.8	181.1	215.1	190.2	193.9	219.4
中位数	**218.1**	**230.9**	**219.4**	**185.7**	**199.3**	**216.6**	**193.9**	**196.4**	**228.6**
第３四分位	229.6	232.6	219.4	198.8	215.1	218.1	197.5	208.8	234.4
第９十分位	251.0	263.0	252.0	212.6	222.0	225.0	199.7	216.2	251.1

【30歳】

業種	全体	金属	食品	交通・運輸	サービス・一般	建設・資材	資源・エネルギー	情報・出版	商業・流通
人数	188	48	23	30	4	13	8	2	60
平均	**238.0**	**265.0**	**228.5**	**201.6**	**203.5**	**232.4**	**248.1**	**219.1**	**241.1**
第１十分位	196.7	232.9	200.2	176.9	192.1	212.4	233.2	213.3	213.1
第１四分位	214.1	243.0	203.8	184.6	199.8	221.2	235.8	215.5	222.8
中位数	**236.4**	**265.6**	**219.6**	**198.1**	**204.9**	**231.2**	**247.3**	**219.1**	**236.6**
第３四分位	261.7	285.8	251.4	217.3	208.6	244.6	259.3	222.8	259.9
第９十分位	284.0	301.0	267.1	232.7	213.6	244.7	262.2	224.9	279.1

【35歳】

業種	全体	金属	食品	交通・運輸	サービス・一般	建設・資材	資源・エネルギー	情報・出版	商業・流通
人数	195	52	13	31	10	22	10	5	52
平均	**261.9**	**299.6**	**263.0**	**218.6**	**220.4**	**231.1**	**297.9**	**253.8**	**264.5**
第１十分位	201.9	256.8	213.8	184.3	195.8	201.2	256.5	232.1	229.4
第１四分位	226.2	275.6	216.7	187.1	201.4	204.6	273.7	255.2	246.5
中位数	**259.2**	**300.7**	**273.4**	**208.8**	**222.0**	**231.4**	**309.8**	**257.8**	**256.9**
第３四分位	292.3	325.7	301.5	233.2	236.0	251.0	328.7	265.0	283.7
第９十分位	328.7	350.3	308.1	266.0	243.6	259.2	332.5	270.5	303.0

【40歳】

業種	全体	金属	食品	交通・運輸	サービス・一般	建設・資材	資源・エネルギー	情報・出版	商業・流通
人数	260	72	14	78	7	14	4	2	69
平均	**272.0**	**310.9**	**288.8**	**217.4**	**222.9**	**246.1**	**320.6**	**290.9**	**296.6**
第１十分位	195.7	262.5	224.1	187.8	193.9	203.9	279.2	284.1	216.4
第１四分位	216.1	281.3	237.2	195.7	207.0	203.9	310.8	286.7	252.4
中位数	**267.8**	**313.3**	**285.0**	**208.3**	**217.2**	**246.5**	**331.3**	**290.9**	**287.1**
第３四分位	315.8	336.8	312.2	237.0	238.5	264.0	341.1	295.2	333.2
第９十分位	357.9	362.8	374.0	255.5	251.8	287.3	353.4	297.7	403.7

【年齢計】

業種	全体	金属	食品	交通・運輸	サービス・一般	建設・資材	資源・エネルギー	情報・出版	商業・流通
人数	9,619	2,201	486	2,310	279	817	304	157	3,065
平均	**271.0**	**301.3**	**270.4**	**219.9**	**237.5**	**242.7**	**315.2**	**268.1**	**294.3**
第１十分位	194.5	214.3	196.8	181.9	187.4	208.0	214.4	214.1	215.4
第１四分位	218.1	252.3	221.2	194.6	202.5	215.1	252.4	237.9	240.2
中位数	**257.5**	**298.3**	**260.0**	**212.2**	**232.3**	**228.2**	**313.9**	**262.3**	**277.3**
第３四分位	308.2	346.0	300.6	238.1	274.6	264.2	361.7	295.0	328.6
第９十分位	367.4	384.9	353.2	270.6	298.0	303.1	422.6	321.5	413.4

別紙３

連合の賃金実態

１．　連合全体の月例賃金（「賃金・一時金・退職金調査」速報値より）

〈生産・事務技術労働者計（所定内賃金）〉　（単位：円）

		30歳			35歳		
		2024		2023	2024		2023
主要組合	平均	291,462	↑ 13,119	278,343	333,648	↑ 11,440	322,208
	中央値	292,767	↑ 14,048	278,719	332,485	↑ 13,985	318,500
登録組合	平均	279,835	↑ 10,316	269,519	318,482	↑ 10,584	307,898
	中央値	279,983	↑ 12,083	267,900	316,506	↑ 8,206	308,300

２．　中小組合（300人未満）の月例賃金

○ 地域ミニマム運動・賃金実態調査

	2025（2024年実態）		2024（2023年実態）
月例賃金	調査中		267,906 円
平均年齢			40.3 歳
平均勤続			14.6 年

○ 春季生活闘争 最終回答集計結果　要求ベース額

	2024春季生活闘争		2023春季生活闘争
加重平均	259,599 円	↑ 5,454 円	254,145 円
（組合員数）	31.0 万人	↑ 0.1 万人	30.9 万人
単純平均	251,398 円	↑ 4,649 円	246,749 円
（組合数）	3,091 組合	↑ 43 組合	3,048 組合

３．　年齢別最低保障賃金の参考値（地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・第1四分位）

	2025（2024年実態）		2024（2023年実態）
30歳	調査中		213,400 円
35歳			231,000 円

４．　中小組合（300人未満）の1年・1歳間差額

2024（2023年実態）地域ミニマム運動・賃金実態調査：300人未満・全産業・男女計

○ 中位値の「1年・1歳間差額」の平均（18-45歳）	4,290 円
○ 1次回帰式による賃金の１歳当たり上昇額（20-40歳）	4,936 円

５．　18歳高卒初任給の参考目標値※

	2025（2024年度調査）		2024（2023年度調査）
	200,200 円	↑ 13,300 円	186,900 円
事務・技術	193,931 円	↑ 12,683 円	181,248 円
生産	194,760 円	↑ 13,126 円	181,634 円

※「事務・技術」「生産」は「賃金・一時金・退職金調査」主要組合・高卒初任給の実績値（2024年度調査は速報値、2023年度調査は確定値）。

上段の各年の参考目標値はこれらの平均額に3%分を上乗せした額。

６．　連合リビングウェイジ（さいたま市・月額）

	2024		2023（簡易改定）
単身	205,800 円	↑ 12,003 円	193,797 円
（自動車保有）	258,800 円	↑ 13,895 円	244,905 円

別紙 4

人数規模により対応が異なる労働関係法令

2024 年 11 月 28 日現在

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第 40 条	労働時間及び休憩の特例（週 44 時間制）	常時 10 人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業　※労基則第 25 条の 2 第 1 項 なお、休憩については、労基則第 32 条に規定有り
	第 89 条	就業規則の作成・届出義務	常時 10 人以上の事業場	
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務	雇用形態の如何を問わず、常態として 50 人以上の事業場	
		産業医の選任義務		
		安全衛生委員会の設置義務		
		ストレスチェックの実施義務		
障害者雇用促進法		法定雇用率（2.5%※）以上の障害者を雇用する義務 ※2026 年 7 月から 2.7%以上	常時 40 人※以上の事業主 ※2026 年 7 月から常時 37.5 人以上	除外率制度あり
被用者保険の適用拡大（厚生年金保険法、健康保険法、公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律）		短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大	常時 51 人以上（厚生年金保険の被保険者数）の事業所。50 人以下の事業所は労使合意により適用（国・地方公共団体に属する事業所は人数規模に関係なく適用）	以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大 ①所定労働時間が週 20 時間以上 ②月額賃金が 8.8 万円以上 ③雇用期間の見込みが 2 ヵ月超え ④学生でないこと

法令	概要	人数規模	業種等の条件
女性活躍推進法	下記①～④の義務 ①女性の活躍に関する状況把握、課題分析 ②原則として、2 つの区分ごとに 1 項目以上（計 2 項目以上）を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 ③行動計画を策定した旨の労働局への届出 ④2 つの区分から、それぞれ 1 項目以上を選択して、2 項目以上情報公表	常時 101 人以上の事業主	常時 100 人以下の事業主には左記（②・④ともに 1 項目以上）についての努力義務が課されている 左記の「2 つの区分」とは、 ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
	「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表	常時 301 人以上の事業主	・常時 101 人以上 300 人以下の事業主は選択項目 ・常時 100 人以下の事業主は努力義務
育児・介護休業法	育児休業等の取得の状況の公表を義務付け	常時 300 人超の事業主	2025 年 4 月 1 日施行
次世代育成支援対策推進法	仕事と子育ての両立に関する計画期間、目標、目標を達成するための対策の内容と実施時期を定めた行動計画の策定と、策定した旨の労働局への届出、一般への公表、労働者への周知の義務 （※）行動計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握等（PDCA サイクルの実施）、育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定を義務付け	常時 100 人超の事業主	常時100人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている （※）は 2025 年 4 月 1 日施行（施行日以降に開始または変更する行動計画から義務の対象）

別紙５

ビジネスと人権に関する連合の考え方

Ⅰ．はじめに

○ 2011 年に国連人権理事会において全会一致で支持された「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、国連指導原則）が国際的な規範として広く認識されている。それによれば、ビジネスと人権の柱は「人権を保護する国家の義務」「人権を尊重する企業の責任」「救済へのアクセス」の３つであり、国と企業それぞれの義務と責任を明記している。

○ビジネスと人権については、2022 年９月に日本政府が「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」（以下、ガイドライン）を策定するなど、その取り組みに注目が集まっている。

○労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、労使関係を通じた使用者側への働きかけや他のステークホルダーとの連携などに積極的に取り組む責任がある。

Ⅱ．ビジネスと人権をめぐる現状と課題

１．現　状

○グローバル化の進展により、国家をしのぐ経済規模を有する多国籍企業が登場し、国内外での多様な企業間取引が増加している。企業活動の活発化は恩恵をもたらす面もある一方で、人権に与える負の影響は無視できなくなってきている。

○新疆ウイグル自治区やミャンマーなどでの人権侵害が国際的な問題となり、サプライチェーン全体での取り組みが求められている。また、日本国内でもハラスメントや外国人労働者への人権侵害が顕在化するなど、近年、ビジネスと人権に対する注目が国内外で高まっている。

○ドイツにおけるサプライチェーン・デュー・ディリジェンス法の制定など、近年欧米各国では法整備が加速している。また、バングラデシュにおけるラナプラザ崩落事故（2013 年４月）を受け、「火災と建物の安全に関する協定（アコード）」が国際産業別労働組合組織（ＧＵＦｓ）と企業との間で締結され、対象国を拡大させる取り組みも行われている。

○こうした状況を受け、日本政府は「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020 － 2025）」（以下、行動計画）やガイドラインの策定を行い、経団連も企業行動憲章を改訂するなど、取り組みが進んでいる。

２．課　題

○ビジネスと人権課題は企業の責任で取り組むものであるとの認識が根強く、労働組合が関与すべき課題であるとの認識が労使ともに不十分である。

○一般に、ビジネスと人権をめぐる問題は主に海外で起きているという認識も依然として根強い。他方、労働組合も含めて、日本国内における労働組合権の軽視、ハラスメントや差別、外国人労働者への人権侵害などもビジネスと人権の問題であるという認識が希薄である。

○政府の行動計画やガイドラインが策定されているものの、各企業に十分浸透し、実行されているとは言い難い状況である。また､連合全体としてビジネスと人権に関する理解が進んでいるとは必ずしもいえない。

○中小企業におけるビジネスと人権に関する対応が遅滞している。企業は､社内における労働組合権の軽視、ハラスメントや差別、外国人労働者などの問題では加害者になり得る一方、中小企業は公正取引の問題では被害者にもなり得るが、取り組みは広がっていない。また、自社が突然人権デュー・ディリジェンスの対象になり、発注元企業などから適切な対応と情報開示を求められる可能性も高まっているが、政府のガイドラインの周知や課題解決への助力といった、中小企業への支援が行き届いていない。

Ⅲ．ビジネスと人権に関する連合の基本的な考え方

１．人権尊重の取り組みは連合が本来的に果たすべき社会的責務

「連合行動指針」第５条では、「私たちは、人権を尊重し、人種・性別・身体的特徴・年齢・思想信条・門地等による差別を行わず、またそれを許さない」と明記している。連合の各組織が重層的に取り組むことに

より、人権が尊重される社会をつくることは連合の本来的な社会的責務である。

また、ビジネスと人権を語るうえでは、経営リスクの抑制や企業価値向上の視点が強調されがちであるが、国連指導原則では、労働者をはじめとする権利保持者の人権侵害リスクに対処する観点からの取り組みが求められている。このことを踏まえ、連合は社会正義の追求と人権の尊重を中心に据えてこの課題に取り組む。

２．労働組合がビジネスと人権課題に関与する意義

労働組合は日常的な労使関係を通じ、労働者の声をくみ取りながら職場の労働安全衛生水準の向上やハラスメントの防止など、労働者の人権に関わる課題を提起し、それらの解決に取り組むことが役割の１つである。また、連合本部、構成組織、地方連合会も国、産業、地域レベルでの対話を通じて課題解決に取り組んでおり、ビジネスと人権課題の多くは、労働組合の日常的な活動とも密接に関係している。

ビジネスと人権課題への対応を通じて、労働組合は、日常活動との関連性に対する理解を深め、活動の意義を再認識し、さらなる活動の促進につなげることができる。また、企業活動における人権侵害リスクの特定、人権侵害の予防、負の影響の軽減、人権侵害からの救済という人権デュー・ディリジェンスの過程に関与することで、人権が尊重された働きがいのある職場づくりの実現だけでなく、企業の社会的評価の維持・向上や持続可能性にも貢献できる。さらには、一連のプロセスへの関与により、労使間の信頼関係が強まり、建設的な労使関係の構築にもつながる。

ビジネスと人権課題への関与は、建設的な集団的労使関係構築の機会でもあるとの視点を持って取り組むことが重要である。

３．労働組合が企業活動における特別なステークホルダーとして取り組む必要性

労働者は事業活動の担い手である。企業を取り巻く多様なステークホルダーの中でも、労働者・労働組合は企業の中に存在し、密接･長期に使用者（企業）に関係することなどから、企業活動における特別なステークホルダーといえる。政府のガイドラインにも労働組合の関与が随所に記載されたことを踏まえ、企業規模･業種・海外取引の有無にかかわらず、連合加盟のすべての労働組合がそれぞれの現場で取り組みを進めていくことが必要である。

とりわけ、海外との取引がない企業や中小企業は、ビジネスと人権課題に対する認識が希薄になりがちであるが、自社および国内の取引関係における人権確保も公正取引の観点などから取り組む必要があり、政府も積極的な支援を行うべきである。また、国・地方自治体も公共調達（公契約）や民間業務委託などを通じて経済活動と関係するため、対応が求められる。

海外にサプライチェーンを有する企業では、これまでも海外労使紛争への対応は課題となってきた。ビジネスと人権に対する認識が国内外で高まることに伴い、海外の取引先・調達先に関係する労働者・労働組合などからの問題提起が増加することが予想される。連合加盟の労働組合は自社の国内外のサプライチェーン上のすべての人権課題の有無にまで視野を広げ、対応力を強化することが重要である。とりわけ、自社と直接の契約関係にないサプライヤーについても対応を問われる場合があることについて、認識を高める必要がある。

４．労働組合として重視して取り組む人権課題

企業が尊重すべき人権は、国連指導原則において、国際的に認められた人権、最低限、国際人権章典で表明された人権およびＩＬＯの中核的労働基準とされている。

労働組合には、特に労働者・労働組合にかかわりの深い人権課題に対応していくことが求められる。ＩＬＯ中核的労働基準の５分野（結社の自由・団体交渉権、強制労働、児童労働、差別、労働安全衛生）は労働における基本的な人権であることから、最も重視して取り組む。また、すべての分野においてジェンダー平等を意識した取り組みが必要である。

企業規模・業種・海外取引の有無などにより、重視すべき人権侵害リスクや人権課題は異なるが、それぞれの企業・職場の状況に応じ、労働条件（賃金、労働時間）、社会保障、ハラスメント、性的マイノリティ、外国人労働、公正取引、公共調達（公契約）、国内外のサプライチェーン上の人権課題、テクノロジー･ＡＩ、

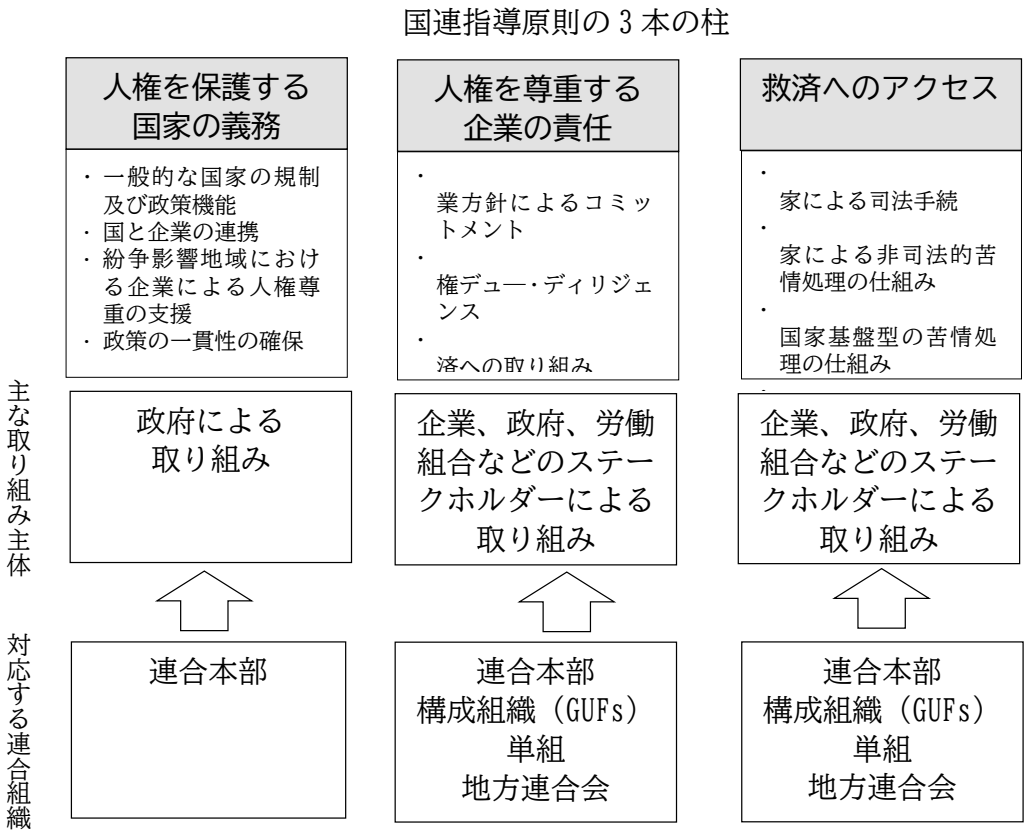
環境・気候変動に関する人権課題などにも取り組む必要がある。また、海外では、当該国の国内法を遵守しているだけでは十分ではないばかりか、国際基準と矛盾する場合があることにも留意が必要である。

５．国連指導原則にもとづいた連合全体としての取り組みの推進

現在、ビジネスと人権に関して、日本政府のガイドラインをはじめ、欧米地域の法的拘束力を持つ立法など様々な規律が策定されてきている。しかしながら、これらの規律には国内事情への考慮などから、国連指導原則に即していない事項もある。連合は、国連指導原則を最も拠るべき文書ととらえ、指導原則の３本の柱に掲げられた内容に即した対応を基本とする。その際、ガイドラインやＯＥＣＤ「多国籍企業行動指針」・「デュー・ディリジェンスガイダンス」、ＩＬＯ「多国籍企業三者宣言」なども参考にしながら、連合本部、構成組織・単組（ＧＵＦｓ日本加盟協を含む）、地方連合会が連携し、連合全体として取り組んでいく。

Ⅳ．ビジネスと人権に対する連合全体としての具体的な対応について

国連指導原則の３本の柱に対応する主な取り組み主体と、それに対応する連合組織を以下の図のように整理したうえで、それぞれの立場でビジネスと人権に対する具体的な対応について詳述する。



１．連合本部

（1）政府への働きかけ

1）行動計画の推進と見直し、将来的な法制化、関連施策への労働組合の関与の確保

行動計画やガイドラインについて、ビジネスと人権をめぐる状況が絶えず変化していることや国連指導原則に即していない事項があることを踏まえ、見直しを行うべきである。具体的には、政府の「ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議・作業部会」などに積極的に参画し、行動計画やガイドラインの周知、実施の促進および業種別ガイドラインの策定を求めていくとともに、実施状況や実効性の検証を通じ、一定の期限を区切った見直しを求めていく。検証に際しては構成組織とも連携し、現場の実態を適切に反映したものとなるよう働きかける。また、検証の状況によっては、人権デュー・ディリジェンスなどの実施を義務づける法制化も求めていく。あわせて、政府のビジネスと人権に関するあらゆる

施策の検討の際には、常に労働組合の関与を求めていく。

2）政策・制度実現行動を通じた取り組み

連合本部の「政策・制度　要求と提言」や「重点政策」、時宜に応じた連合の個別政策対応に向けた機関決定方針などにもビジネスと人権に関するものが多く存在する。具体的には、ディーセント・ワークの実現に向けた①未批准のＩＬＯ中核的労働基準の早期批准および既批准条約の完全実施、②ジェンダー平等の実現･ハラスメントの禁止、③外国人労働者の人権尊重、④差別の禁止（人種、民族、宗教、肌の色、性別、年齢、疾病、障害、門地、性的指向・性自認等）、⑤中小企業への支援強化・公正取引の実現、⑥公共調達における透明性確保、⑦日本ＮＣＰおよび日本ＮＣＰ委員会の機能強化などである。これらの政府への働きかけを通じて、個別企業・産業・地域では解決の難しい構造的な課題への対処を含めたビジネスと人権をめぐる状況の改善に取り組む。

（2）連合春季生活闘争における取り組み

ビジネスと人権課題は連合のすべての組織が取り組むべき課題であるとの基本的考えに基づき、連合の春季生活闘争方針に、ビジネスと人権に関する取り組みの実施を盛り込み、取り組みを促進する。

（3）構成組織・単組の取り組み促進に資する情報収集・提供、意識啓発の促進

○企業のサプライチェーンが全世界に広がる中で､サプライチェーン全体での人権保護に取り組むためには、各国の人権・労働組合権の状況などに関する情報を随時収集することが重要である。ＩＴＵＣやＩＴＵＣ－ＡＰ、ＯＥＣＤ－ＴＵＡＣ、ＩＬＯ、各国のナショナルセンターなど国際労働運動と連携し、情報収集･提供に努める。

○海外における法整備などの動向は、日本政府の施策や日本企業の活動にも影響を与えるものであり、引き続き情報収集・提供に努める。

○国連指導原則などの国際規範、政府の施策、国内外におけるビジネスと人権をめぐる状況の理解促進、好事例の共有などを目的とした学習会の開催や周知啓発器材の提供などを構成組織･ＧＵＦｓと連携して行う。

（4）経済団体および他のステークホルダーとの連携

ビジネスと人権に関する議論には､労働組合や経済団体だけでなく､市民社会組織､研究者など他のステークホルダーも参画している。政府への働きかけなどに取り組む際には、個別あるいは複数の関係者間で意見交換を実施するなど連携して対応する。

（5）国際的な労働組合のネットワークを活かした取り組み

日本企業が多く進出するアジア諸国においても、現地の労働組合のビジネスと人権に関する理解促進が必要であり、ＪＩＬＡＦやＩＬＯなどの関係団体と連携して取り組む。加えて、連合全体での取り組み状況を踏まえ、ＩＴＵＣやＩＴＵＣ－ＡＰ、ＯＥＣＤ－ＴＵＡＣ、ＩＬＯなどにおける関連する議論への意見反映や情報提供に努める。

２．構成組織

以下について、関係ＧＵＦｓとも連携しながら取り組む。

（1）取り組み方針の策定

構成組織は、加盟単組の取り組み促進に資する取り組み方針を策定する。その際、企業内労使でビジネスと人権課題を扱う場の設定のあり方、各産業や組織する単組の企業に特有の人権リスク・課題の提示、国内外の取引先・調達先に対する人権デュー・ディリジェンスの実施・対応範囲、単組を対象とした研修の実施などについて、国連指導原則を踏まえつつ各組織の実情に応じて取り組み方針を策定する。

（2）産業別労使対話などを通じた業種別ガイドラインの策定

企業横断的な課題が多く存在しているため、産業別経営者団体やＧＵＦｓ、関係省庁との連携・意見交換などを通じて、課題を的確に把握する。そのうえで、必要に応じ、業種別ガイドラインの策定を要請するとともに、策定への関与に努める。

（3）国際的な労働組合ネットワークの構築とグローバル枠組み協定の締結

海外労使紛争などビジネスと人権をめぐる苦情処理に対応するうえで、構成組織・単組・ＧＵＦｓの連携による課題解決が有効であるため、国際的な労働組合のネットワークの構築に努める。

また、グローバル枠組み協定（ＧＦＡ）の締結は、国境を越えた労使対話を可能とし、サプライチェーン全体の人権状況の改善や、労使紛争の未然防止、結社の自由・団体交渉権に対する認識共有を通じて組織化につなげることができるなど有効な取り組みである。ＧＵＦｓ・単組と連携して協定の締結を検討する。

（4）組織化を通じたビジネスと人権課題への対応

ビジネスと人権課題に対処するためには、集団的労使関係を通じた対応が有効かつ重要であるため、ＧＵＦｓ・加盟単組と連携しながら、サプライチェーン全体の組織化に取り組む。

３．単組

（1）労働組合としての取り組み

１）取り組み方針の策定

構成組織の取り組み方針にもとづき、労働組合として対応すべき自社に関する人権課題などを確認しつつ、実情に応じて取り組み方針を策定する。

（2）企業に対して求める事項

1）自社における研修機会の確保

企業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育・研修の実施を求める。企業内研修などを踏まえて、日常的な労働組合活動で取り組んでいる事項との重なりを整理しながら人権状況の把握を行う。

2）ビジネスと人権課題を扱う労使協議機会の確保

ビジネスと人権課題に関与する前提として、企業内で協議・検討する場が必要である。既存の労使協議の場で扱うことや、必要に応じて委員会や協議機関の設置を求めるなど、ビジネスと人権に関する労使対話の制度化に努める。

3）国連指導原則に従った企業の人権尊重の取り組みのプロセスへの実効的な関与

○人権尊重に関する方針を策定することが、企業の取り組みの第一歩である。方針がない場合は企業に策定を働きかけ、方針が既にある場合でも、国連指導原則や最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を求める。

○労使協議などの場を通じ、企業が人権デュー・ディリジェンスを実施するよう働きかける。その際、自社の人権状況の確認だけでなく、自社の国内外のサプライチェーンにおける賃金未払い・解雇・差別・ハラスメントや、製品・サービスに起因・関連する人権に対する悪影響への対応についても検討対象とするよう求める。また、労働組合で把握した現場レベルの情報を提供し、課題解決のための意見交換を行う。

○すべての企業においてビジネスと人権をめぐる苦情が発生する可能性があるため、自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。苦情が発生した場合は、積極的に苦情処理への関与を行う。その際、必要に応じて構成組織・ＧＵＦｓと連携するとともに、団体交渉や労使協議などを通じ、労働組合の

イニシアチブで救済をはかることも検討する。専門家から有意義な助言が得られるなど効果的な解決に資すると考えられる場合には外部機関の活用も検討する。

○企業に対し、一連の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの検証と情報公開を求める。その際、労働組合も関与し、必要なフィードバックを行う。

4. 地方連合会

（1）地方自治体・地方経営者団体などへの要請と意見交換

地方の未組織企業や地場産業、地方自治体が行う公共調達（公契約）や民間業務委託などにおいても、ビジネスと人権に関する問題は発生し得る。地方自治体や地方出先機関などに対し、連合本部作成の「政策・制度実現　地方の手引き」なども活用して必要な政策・制度要請を行うとともに、地方経営者団体と各地方におけるビジネスと人権課題について意見交換を行う。加えて、「笑顔と元気のプラットフォーム」を活用し、中小企業など地域の関係者との対話を進める。

（2）労働相談などを通じた人権侵害の救済

地方においても、外国人労働者に対する人権侵害など、ビジネスと人権に関する問題が既に生じていることから、労働相談・労働組合づくりなどを通じて個別事例への適切な対応を行う。例えば、人権侵害事案への救済に向け、関係する構成組織・単組などと連携して、業務の委託元などサプライチェーンを通じた支援や組織化に取り組む。

以　上

別紙６

【闘争体制】

連合北海道 2025 春季生活闘争本部

本部長　須間　等
本部長代行　荒川　孝志
副本部長　佐藤　環樹
（五十音順）　髙久保陽一
千葉　浩司
奈良　靖
萩原　光典
森下　和彦
山下　則和
山谷　一夫

事務局長　和田　英浩
副事務局長　荒木　敏安
金子　ユリ
局員　小倉佳南子　永田　重人
皆川　洋仁　山田　新吾
有山　恒太　勝又真由美
長山　翔汰　河原崎育子
菊池　貴子　中野　由郁
服部さおり

闘争委員会（執行委員会）

中小・パート共闘会議
（中小・パート労働条件委員会）

産業別部門連絡会

Ａ部門　金属・機械
Ｂ部門　資源・化学・エネルギー
Ｃ部門　流通・食品・建設・一般
Ｄ部門　交通・運輸
Ｅ部門　情報サービス
Ｆ部門　官公部門など

各地協
石狩、渡島、檜山
後志、空知、上川
留萌、宗谷、十勝
網走、胆振、日高
釧根

各地区連合

2025 春季生活闘争　地域討論集会 開催予定

地域	と　　き	時間	と　こ　ろ	開催方法	規模	派遣役職員	代行・副会長	社会的キャンペーン
石狩	2025年1月31日（金）	13:30	ホテルポールスター札幌 札幌市中央区北4条西6丁目　電話：011-330-2531	対面	150名	金子副事務局長		別日程で行う
渡島BLK	2025年2月1日(土)	13:30～17:30	函館国際ホテル 函館市大手町5-10　　電話：0138-23-5151	対面	100名	山田局長		1月30日（木）～31日（金）
檜山	2025年１月30日（木）	18:00	ホテルニューえさし ダイヤモンドホール 檜山郡江差町字新地町52番地　電話：0139-52-3311	対面	65名	小倉局長		1月30日（木）～31日（金）
後志	2025年１月25日（土）	15:00～18:00	小樽経済センター７階ホール 小樽市稲穂2丁目22番1号　電話：0134-22-1177	対面	60名	山田局長		1月24日（金）
空知	2025年2月1日（土）	13:30～16:00	まなみーる（岩見沢市民会館・文化センター） 岩見沢市9条西4丁目1番地1　電話：0126-22-4233	対面	70名	金子副事務局長		1月30日（木）
上川	2025年2月8日（土）	13:00～17:00	旭川勤労者福祉会館 旭川市6条通4丁目　電話：0166-23-5577	対面	100名	金子副事務局長		別日程で行う
留萌	2025年2月8日（土）	13:30～16:00	留萌市中央公民館　講堂 留萌市見晴町２丁目　　電話：0164-42-3333	対面	60名	永田局長		2月6日（木）～7日（金）
宗谷	2025年2月8日(土)	14:30～16:30	稚内総合文化センター 稚内市中央3丁目13-15　電話：0162-23-6161	対面	60名	和田事務局長		2月7日（金）
網走	2025年2月1日（土）	13:30	北見市労協会館 北見市桂町４丁目216-8　電話：0157－61－3311	対面	50名	永田局長		1月31日（金）
胆振	2025年2月8日（土）	14:00～15:30	苫小牧市労働福祉センター　大ホール 苫小牧市末広町１丁目１５番７号　電話：0144-35-2171	対面	80名	小倉局長		2月7日（金）
日高	2025年2月1日(土)	13:30	静内エクリプスホテル 日高郡新ひだか町静内吉野町3-1-1　電話0146-43-3811	対面	50名	荒木副事務局長		1月31日（金）
十勝	2025年2月8日（土）	13:00～16:00	とかちプラザ大集合会室 帯広市西4条南13丁目1　電話：0155-22-7890	対面	100名	皆川局長		2月7日（金）
釧根BLK	2025年2月8日（土）	13:30	釧路センチュリーキャッスルホテル 釧路市大川町2-5　電話：0154-43-2111	対面	80名	山田局長		2月5日（水）～7日（金）

別紙７

別紙 8

2025 春季生活闘争　産業別部門連絡会の構成について

産業別部門連絡会	A	B	C	D	E	F
	金属・機械	資源・化学・エネルギー	流通・食品・建設・一般	交通・運輸	情報･サービス	官公部門
登録数	5	6	4	9	9	11
代表者	荒川孝志（基幹労連委員長）	山下則和（電力総連会長）	奈良靖（UA ゼンセン支部長）	森下和彦（運輸労連委員長）	萩原光典（情報労連議長）	髙久保陽一（国公連合北海道委員長）
登録構成組織	基幹労連 自動車総連 電機連合 JAM 北海道 全造船機械	電力総連 紙パ連合 全国ガス ＪＥＣ連合 ゴム連合 ｾﾗﾐｯｸｽ連合	ＵＡｾﾞﾝｾﾝ フード連合 道季労 全建総連	ＪＲ総連 運輸労連 交通労連 私鉄総連 ＪＲ連合 海員組合 全自交労連 港運同盟 航空連合	情報労連 サービス連合 メディア労連 全労金 ＪＰ労組 印刷労連 道私教協 労済労連 住宅生協職組	自治労 北教組 森林労連 全開発 全農林 全水道 道国税 政労連 全財務 税関労組 道学組

2025年　福祉事業団体事業推進スケジュール

事業団体	重点取り組み/重点商品	1月 上旬	1月 中旬	1月 下旬	2月 上旬	2月 中旬	2月 下旬	3月 上旬	3月 中旬	3月 下旬	4月 上旬	4月 中旬	4月 下旬	5月 上旬	5月 中旬	5月 下旬	6月 上旬	6月 中旬	6月 下旬	7月 上旬	7月 中旬	7月 下旬	8月 上旬	8月 中旬	8月 下旬	9月 上旬	9月 中旬	9月 下旬	10月 上旬	10月 中旬	10月 下旬	11月 上旬	11月 中旬	11月 下旬	12月 上旬	12月 中旬	12月 下旬
ろうきん	可処分所得向上運動	「銀行カードローン問題への対応(ろうきんカードローンの保有･活用)」「他行・他社高金利ローン借換」「奨学金借換ローンの推進」																																			
	つなぐプロジェクト for SDGs 推進運動	＜ﾒｲﾝﾊﾞﾝｸNo1に向けて＞①会員自主目標推進運動の展開、②「メイン化項目・預金項目・融資項目・預かり資産項目」の推進																																			
	キャンペーン																サマーキャンペーン															ウィンターキャンペーン					
											若年層組合員を対象としたキャンペーン																									
											資産形成商品（財形貯蓄・iDeCo・投資信託）を対象としたキャンペーン																									
こくみん共済coopへ全労済〉	プロジェクト、取り組み強化期間等	「火災共済誕生70周年の取り組み」「生命系共済独自強化期間」															（適宜、プロジェクト、取り組み強化期間等、設定予定）																			
					「マイカー共済取り組みキャンペーン」																																
		（全国統一）」「こくみん共済coop公式アプリ」の導入・利用促進、こどもの成長応援プロジェクト、7才の交通安全プロジェクト																																			
	重点共済 北海道労済運動推進会議 生命系保障（こくみん共済・長期共済）	「生命系共済独自強化期間」												各産別・各団体のセット共済更新時に合わせた推進、推進期間を設定した取り組み																							
	自動車総合補償（マイカー共済・自賠責共済）				「マイカー共済取り組みキャンペーン」									マイカー共済ー可処分所得向上を目指す新契約推進、社会課題解決に基づく取り組み等																							
														自賠責共済ー予約票収集による新規加入対策･継続加入対策･指定整備工場への入庫誘導																							
	住まいる共済（火災共済・自然災害共済）	「火災共済誕生70周年の取り組み」												セット共済更新対応・中途募集取り組み等																							
		通年推進　ー　防災士による防災減災を基調とした各種施策展開																																			
	生活保障設計運動の展開（団体生命共済等）	組織内保障の拡充（団体生命共済の全員一律加入の導入、一律加入保障額の引き上げ、特約付帯等の保障拡充提案活動）																																			
		通年推進　－　各産別・各団体のセット共済更新時に合わせた推進、推進期間を設定した取り組み																																			
住宅生協	周知活動	住宅生協の主要事業を知ってもらう周知活動の取り組み（定期的なオルグ活動の実施）（学習会・研修会への出席要請）																																			
	通年の取り組み	リノベーション事業の推進（中古住宅・マンション購入しリノベーション）（既存住宅・マンションのリノベーション）																																			
	各種キャンペーン							外壁・屋根の張替・塗装キャンペーン																													
											春の水廻りキャンペーン														秋の水廻りキャンペーン											
		冬季内装キャンペーン																											冬季内装キャンペーン								

別紙9

連合北海道 2025 春季生活闘争本部
2025.1.29　第１回闘争委員会

連合北海道
「2025 春季生活闘争・当面の取り組み（その１）」

Ⅰ．最近の特徴的な動き

１．至近の情勢について

1 月 15 日に公表された民間エコノミストによる経済見通し（ＥＳＰフォーキャスト調査）によれば、日本の 2024 年度の実質経済成長率は 0.41％と前月調査からほぼ横ばい、2025 年度も 1.11％と前月並みである。国家間の武力紛争や、1 月 20 日に発足した米国・トランプ政権の保護主義的政策運営などが世界経済へ及ぼす影響を注視しつつも、慢性デフレに終止符を打ち、新たなステージを定着させるためには、積極的な賃上げによる個人消費の回復・拡大が極めて重要である。

2024 年 11 月の全国の消費者物価指数は、前年同月比 2.9％上昇、2024 年 12 月の都区部の消費者物価は、総合指数 3.0％の上昇である。

総務省が 12 月 27 日に公表した 2024 年 11 月の完全失業率（季節調整値）は 2.5％と、前月と同率であった。完全失業者数は 164 万人（前年同月比 5 万人減）で、4 か月連続で減少している。一方、同日公表の厚生労働省「一般職業紹介状況」によれば、同月の有効求人倍率（季節調整値）は 1.25 倍で前月と同水準、新規求人倍率（同）は 2.25 倍で同 0.01 ポイント上昇した。

連合は、2 月 27 日（木）に、春季生活闘争の本格交渉にむけて、社会的な機運を高めるべく、構成組織、地方連合会の力を結集し、全国各地で「連合アクション中央集会・デモ」を実施する。

２．第 217 通常国会に向けた対応等について

1 月 24 日に召集が予定されている第 217 通常国会では、2025 年度予算案、税制改正関連法案、年金制度等改正法案、公立の義務教育諸学校等の教職員の給与等に関する特別措置法改正案など 4 本を最重点法案とし、働く者・生活者のくらしに直結する計 12 本の法案に対応する。取り組みにあたっては、各政党や連合出身議員政治懇談会への働きかけ、連合フォーラム議員説明会の開催などにより国会対応をはかる。また、ＳＮＳによる発信などを通じた世論形成を行っていく。

３．経団連「2025 年版経営労働政策特別委員会報告」に対する連合見解

経団連が 1 月 21 日に公表した「2025 年版経営労働政策特別委員会報告」に対し、連合見解【別紙 1：Ｐ 8 ～ 16】を 22 日に表明した。

Ⅱ．北海道内の経済情勢

道内の経済概況について、北海道経産局（1 月 20 日公表）は、「一部に弱い動きがみられるものの、緩やかに持ち直している」とし、4 ヶ月連続で据え置いた。項目別では、7 分野の内、公共工事、住宅建設の 2 分野が改善、他 5 分野は判断を据え置いた。なお、「先行きについては、国際経済の動向等を十分注視する必要がある」としている。また、毎月勤労統計調査地方調査では、北海道の実質賃金は 3 ヶ月連続で減少となっている。【別紙 2：Ｐ 17 ～ 18】

Ⅲ　北海道の当面の闘いの進め方

１.2 月末（地場・中小は３月末）までの要求提出と回答引き出しに向けた交渉配置

各産別・単組は、2 月末までの要求提出と、可能な限り先行組合回答ゾーン（3 月 10 日～ 14 日、最大のヤマ場：3 月 11 日～ 13 日）で回答を引き出すべく、準備と交渉配置を進める。産業別部門連絡会における情報共有を通じて、中核組合を中心とした回答の集中化と情報の開示を積極的に進め、月例賃金引き上げの

裾野の拡大に努める。

２．産業別部門連絡会の開催について

要求段階から中小回答ゾーンまでの間に２回を目標に「産業別部門連絡会」を開催し、産別春闘方針（要求内容）、交渉・妥結状況について情報交流を行う。また、方針で示した地域ミニマム運動で収集した加盟組合賃金水準の職種別特性値「最低到達水準」を参考に、地場における賃金の相場観を高める運動を進めていく。同時に、エントリー組合数・交渉結果開示の拡大、闘争態勢・単組指導の強化に努める。各産別は、単組まで闘争指導の強化、グループ企業組合への支援（巡回訪問、会社側への要請行動）を行うこと。特に、中小の賃金引き上げやパート労働者等の時給の引き上げに向けて、組織内の合意形成をはかるための指導・支援体制にも万全を期すこと。

【産業別部門連絡会日程】

Ａ部門	２月　６日（木）16：00～	（金属・機械）	調整中
Ｂ部門	２月 26 日（水）16：00～	（資源・化学・エネルギー）	連合北海道会議室
Ｃ部門	２月 20 日（木）15：00～	（流通・食品・建設・一般）	京王プラザホテル
Ｄ部門	２月 21 日（金）16：00～	（交通・運輸）	連合北海道会議室
Ｅ部門	２月 19 日（水）16：00～	（情報・サービス）	連合北海道会議室
Ｆ部門	調整中	（官公）	

３．中小・パート共闘の推進について

（1）賃上げ要求〔目安〕について

方針通りとする。

（2）「最低到達水準の確保と名目賃金の到達目標の実現」「賃金水準の絶対値にこだわる」取り組み

生活できる賃金水準か　⇒　連合リビングウェイジによる「最低生活賃金」を設定

○北海道の連合リビングウェイジに基づく最低到達水準を設定する。（連合白書Ｐ105 参照）

・1,160 円

※上記水準をクリアすることをめざすとともに、構成組織は産業実態を踏まえつつ到達水準目標を設定する。

（3）企業規模間の賃金格差の是正（公正な取引慣行の実現）に向けた取り組み

2017 春季生活闘争から「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」や「人への投資」の取り組みを展開し、改善が進んでいるものの、賃金水準の格差は依然大きいままである。高卒標準労働者の所定内賃金水準（2023 年）の推移を見ると、30 歳では、17,200 円の格差が生じている。また、35 歳で 29,200 円、40 歳で 43,300 円と、年齢が上がるにつれて格差が拡大している。(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に連合で作成したグラフ（連合白書 P83 図参照))

企業規模間格差の是正に向けて、中小組合は社会横断的な水準を確保するために必要な額を要求することとしているが、自らの組合の賃金水準を把握しなければ要求の組み立てが困難である。賃上げが実現できたとしても、配分が困難となる。組合員の賃金実態を把握・分析を行い、課題を把握することが重要である。

格差が生じる要因の一つには賃金制度が確立されていないことがある。中小組合においては賃金を「底上げ」していくことが大きな課題であり、制度確立の取り組みは不可欠である。

《連合北海道の取り組み》

経済５団体との労使懇談会での要請、北海道、北海道労働局への要請並びに公正取引委員会北海道事務所及び中小企業課（北海道経済産業局）への要請行動の実施

大手と中小の規模間の賃金格差は、企業の収益格差（支払能力）によるところが大きい。収益格差の一因には、価格転嫁拒否や優越的地位濫用などの不公正な取引がある。中小企業では、価格転嫁が進んでいないところが多い。連合北海道においては、公正な取引慣行の実現に向け、経済５団体との労使懇談会における要請や４月中にマスコミ媒体も活用しながら、公正取引委員会北海道事務所、北海道経済産業局中小企業課

への要請を展開する。

【経済５団体との労使懇談会】

①日　時　　2025 年 3 月 4 日（火）13:30 ～ 14:15

②会　場　　東急ＲＥＩホテル２Ｆ「チェルシー」

③参加者　　会長、副会長（萩原副会長）、事務局長、執行委員、組織労働局

④要請書　　別途作成

【北海道】

①日　時　　2025 年 2 月　調整中

②会　場　　北海道庁

③参加者　　事務局長、組織労働局

④要請書　　別途作成

【北海道労働局】

①日　時　　2025 年 2 月　調整中

②会　場　　札幌第一合同庁舎 7 階会議室

③参加者　　会長、事務局長、執行委員、組織労働局

④要請書　　別途作成

【公正取引委員会北海道事務所および北海道経済産業局中小企業課】

①日　時　　2025 年 4 月中・下旬

②会　場　　公正取引委員会北海道事務所会議室、北海道経済産業局会議室

③参加者　　関係構成組織、事務局長、組織労働局

④要請書　　別途作成

《構成産別（単組）の取り組み》

組織内において、取引関係の発注者または受注者側に該当する企業がある場合は、適正な取引関係を推進する方針を確立するとともに、「パートナーシップ構築宣言」未宣言企業に宣言を促し、適正な価格転嫁や取引関係の構築を促す。

《産業別部門連絡会及び中小・パート共闘会議の取り組み》

1）産別は単組の要求組立てから要求提出、回答、妥結に至るまでの間、構成組織の責任ある指導と支援、各産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与した取り組みを展開する。

同時に、2025 闘争で重点とすべき単組を選定し、産業別部門連絡会への参加を促すこと。

2）単組は、組合員の賃金実態調査をもとに内外格差の把握と目標水準を明確にし、総原資のみならず配分を含めた要求・交渉を進める。

3）地協（地区連合）は、「すべての労働者の処遇改善」を意識し、地域の経済及び業界団体との懇談の場を設定し、「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する要請を行う。〔３～４月の間〕

（４）連合北海道 第８回医療職場の意見交換会の開催

日　　時：2025 年 4 月または 5 月

場　　所：調整中

講　　師：調整中

内　　容：検討中

参加対象：情報労連（NTT 労組札幌病院分会）、JAM 北海道（日鋼記念病院分会・天使病院分会）、自治労（札幌市立病院労組・札幌医科大学労組・北野病院労組）、ヘルスケア労協（協会病院労組）、基幹労連（日本製鉄労働組合病院支部）、王子総合病院労組、地域ユニオン（亀田・高橋病院）ほか

（５）エントリー登録【別紙３Ｐ１９】

《構成産別（単組）、地協（地区連合）の取り組み》

昨年は、194 組合（一昨年 :200 組合）のエントリー登録が行われた。北海道方針に基づき、各構成産別（単

組）は、エントリー組合の拡大に取り組むこと。

また、地協（地区連合）との連携も図りながら、解消を進めている直加盟組合や、地域ユニオンなどの地場中小労組に対してもエントリー参加を求めながら、地場集中決戦方式への参加体制確立、地場中小への相場波及に向けて「要求・回答・妥結」について報告を求めることとする。

○エントリー登録の報告期限（厳守）は２月 28 日（金）とする。

（6）中小・パート共闘会議の開催について

２月 20 日（木）に「第２回中小・パート共闘会議（C 部門合同）」（15：00 ～京王プラザホテル）を開催する。有期・短時間等労働者も含めたすべての労働者の賃上げ要求について、全単組が要求化することを意思統一する。各産別・地協は、要求作りから交渉に至るまで関わりを強める。

４．連合アクションの取り組み「みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会」

（1）継続的な賃上げや適正取引に向けた社会的機運の醸成をはかるため、ＳＮＳ等を活用し、連合・構成組織・地方連合会が一体となった活動を行う。

【街宣行動】

日　時：２月 27 日（木）17：30 ～　※全国統一行動

場　所：三越前

弁　士：連合北海道　須間会長、連合石狩地協　山口事務局長

（2）先行組合回答ゾーンにおける街宣行動

日　時：３月 10 日（月）～３月末の間において、早朝または日中帯に街宣行動を実施する。

場　所：全道 13 地協所在地

弁　士：連合北海道、各地協、連合北海道推薦議員団

動　員：適宜要請

器　材：のぼり　1）クラシノソコアゲ、2）月例賃金の大幅引き上げ（２種類）、3）労働規制緩和阻止、4）地方財政の確立、5）Action36 の６種類を活用し、街頭宣伝行動時に使用

《構成産別（単組）の取り組み》

賃上げに向けた喚起を産別（単組）の機関紙やＨＰなどに掲載し、可能な範囲で世論に訴える。

５．雇用確保・離職防止に向けた「雇用対策に関わる社会的キャンペーン」取り組み

（1）連合北海道、地協（地区連合）の取り組み【要請書…別紙 4-1、4-2 Ｐ 20 ～ 51】

（総合）振興局、市町村自治体、商工会議所や高校等への要請行動を取り組むこととする。

実施時期：１月～２月

（2）地協（地区連合）の取り組み

各地域においては、新卒者の就職支援、雇用確保に向けた取り組みの展開を引き続き追求するとともに、未組織中小企業に対するアクション行動を展開し、組織化を展望しながら労働条件改善による定着率の促進を促すこと。

①新規学校卒業者の３年以内の離職状況 (2021 年３月卒)

学　　歴	区　　分	計	男	女
高　校	全国	38.4%	33.7%	45.8%
	北海道	**45.3%**	**40.6%**	**50.9%**
大　学	全国	34.9%	31.4%	38.9%
	北海道	**37.8%**	**35.5%**	**40.3%**
短大等	全国	44.6%	40.6%	46.4%
	北海道	**44.6%**	**43.0%**	**45.3%**

②規模別の離職状況 (2021 年３月卒の３年後の離職状況)：北海道労働局発表

規模別	区　　分	高校	大学	短大等

4 人以下	全国	62.5%	59.1%	62.3%
	北海道	**68.3%**	**66.1%**	**63.1%**
5 ～ 29 人	全国	54.4%	52.7%	52.6%
	北海道	**54.1%**	**52.6%**	**52.0%**
30 ～ 99 人	全国	45.3%	42.4%	46.5%
	北海道	**45.9%**	**41.2%**	**45.1%**
100 ～ 499 人	全国	37.1%	35.2%	42.4%
	北海道	**43.2%**	**34.4%**	**43.0%**
500 ～ 999 人	全国	31.5%	32.9%	38.5%
	北海道	**35.4%**	**33.7%**	**33.0%**
1000 人以上	全国	27.3%	28.2%	36.7%
	北海道	**35.7%**	**35.9%**	**38.7%**
規模別計	全国	38.4%	34.9%	44.6%
	北海道	**45.3%**	**37.8%**	44.6%

北海道労働局 2024 年 11 月 20 日発表

6. 政策・制度要求の実現に向けた取り組み

連合北海道の 2025 春季生活闘争における政策・制度の取り組みは方針を基本に進めるが、「社会的キャンペーン」を軸に、連合北海道・地協・地区連合が一体となって、商工団体や市町村等へ要請するとともに意見交換を行う。連合北海道として、自治体要請書（市町村自治体・総合振興局用）モデル【別紙４- ２】の課題に取り組むこととする。

7. 地方財政確立に向けた取り組み

(1) 政府は 2024 年 12 月 27 日、2025 年度政府予算案を閣議決定し、一般会計の歳出総額は約 115.5 兆円と過去最大、3 年連続で 110 兆円を超える大規模な予算編成となった。コロナ禍以降、歳出構造を平時に戻すべきとの指摘も聞かれたが、コロナ禍以前の当初予算が 100 兆円を下回る水準であったことを思えば、ここ数年の予算編成を見ても、むしろ「大判振る舞い」の傾向が強く、政府が財政健全化に本腰を入れているとは言い難い。

(2) 2025 年度地方財政対策については、一般財源総額が交付団体ベースで約 63.8 兆円（前年比 1.1 兆円増）と前年度を上回る水準が確保されている。地方交付税総額は 19.0 兆円と対前年比 0.3 兆円増。臨時財政対策債の発行額が 2001 年度の制度創設以来、初めてゼロとなったことについては、起債に頼った国家財政の運営とは一線を画し、自治体をはじめとする地方財政関係者による、健全化に向けた長年の努力の結果として受け止める。地方財政全体での長期債務残高は 171 兆円に上ることから、地方財政がただちに盤石化したとまでは言えないものの、地方財政対策全般としては地方の要望にも応えるものとして一定評価する。

(3) 新しい地方経済･生活環境創生事業費（仮称）の内訳として、地方創生推進費 1 兆円が確保されており、旧まち・ひと・しごと創生事業費分と同額が今回も維持されることとなる。しかし地方創生推進費においては、地方の自主性・主体性を最大限発揮することを求めている一方、その一部において行革努力分による算定指標が引き続き採用されるとみられ、本来の趣旨と矛盾している。地方の自主性・主体性を求めるならば、国による政策誘導的な手法として用いることなく、一般行政経費として恒久化をはかるべきである。

8. 組織強化・拡大の取り組み

道内の組織率は、昨年 6 月末現在で前年比 0.7 ポイントマイナスの 15.3%となった。労働組合数は、2,686 組合（前年比 3.8%減）、組合員数は、298,296 人（前年比 7,753 人減）。このうちパート労働者の組合員数は 60,728 人（前年比 216 人減）となり、全体に占める割合は 20.4%（前年比 0.5%増）となった。ナショナルセンター別では､連合北海道が 7,289 人減の 231,782 人（同 3.0%減）､道労連が 603 人減の 17,899 人（同 3.3%減）、その他（無加盟組合を含む）が 251 人増の 56,660 人（同 0.4%増）などとなっている。

今次春季生活闘争を通じて、未組織労働者を組織化し、その処遇改善につながる運動を展開し、さらな

る労働運動の社会化の推進をはかり、集団的労使関係の必要性を訴えていく。

9. 春季生活闘争を通じた労働者自主福祉運動の取り組み

労働者自主福祉運動は、第２の賃金闘争として、可処分所得を引き上げるための有効な手段であり重要な役割を担っている。労働者自主福祉運動の存在意義と、組合員・家族の生活向上に向けて、春季生活闘争の期間中を重点に、「2025 春季生活闘争方針」に基づき取り組みを強化する。

10. 当面の日程

（1）連合北海道 2025 春季生活闘争・第 27 回参議院議員選挙勝利 !3.10 全道総決起集会

日　時／ 2025 年 3 月 10 日（月）18 時～

場　所／カナモトホール 1500 名

（2）各種行動日程

1 月	・後志地協　春季生活闘争討論集会（1/25） ・連合北海道第１回闘争委員会（第２回執行委員会 1/29） ・檜山地協　春季生活闘争討論集会（1/30） ・石狩地協　春季生活闘争討論集会（1/31）
2 月	・北海道ブロック推進会議　渡島（2/1） ・空知・網走・日高　春季生活闘争地域討論集会（2/1） ・連合北海道Ａ部門「金属・機械」第２回幹事会（2/6） ・2025 春季闘争・闘争開始宣言集会（東京 2/6） ・北海道ブロック推進会議　釧根（2/8） ・上川・留萌・宗谷・胆振・十勝　春季生活闘争地域討論集会（2/8） ・全国一斉「なんでも労働相談ダイヤルの開設（2/13 ～ 14） ・連合北海道Ｅ部門「情報・サービス」連絡会（2/19） ・連合北海道　第２回中小・パート共闘会議（2/20） ・連合北海道Ｃ部門「流通・食品・建設・一般」連絡会（2/20） ・連合北海道Ｄ部門「交通・運輸」連絡会（2/21） ・連合北海道Ｂ部門「資源・化学・エネルギー」連絡会（2/26） ・連合アクション街宣行動（三越前 2/27） ・連合北海道第２回闘争委員会（第３回執行委員会 2/28） ・行政機関への要請（北海道・労働局２月下旬）
3 月	・2025 春季生活闘争・要求実現集会（東京 3/1） ・経済５団体との労使懇談会（3/4） ・3．８国際女性デー全国統一北海道集会（3/8） ・2025 春季生活闘争勝利・第 27 回参議院議員選挙勝利！ 3．10 全道総決起集会 ・春闘ヤマ場全道街宣行動（3/10 ～） ・連合北海道第３回闘争委員会（第４回執行委員会 3/28） ・先行組合回答ゾーン（3/10 ～ 14　最大のヤマ場 3/11 ～ 13） ・3 月月内回答ゾーン（3/17 ～ 31）
4 月	・中小回答ゾーン（4 月中） ・2025 春季生活闘争 4．4 中小組合支援共闘集会（東京） ・「第２回　産業別部門連絡会」（4/ 中旬） ・解決促進ゾーン

別紙 1

2025 年 1 月 22 日

日本労働組合総連合会

経団連「2025 年版　経営労働政策特別委員会報告」に対する連合見解

経団連は 1 月 21 日（火）、「2025 年版　経営労働政策特別委員会報告」（以下「報告」）を発表した。「報告」に対する連合見解を以下のとおり表明する。

Ⅰ．全体に対する見解

1．評価できる点

（1）時代の変化についての認識は基本的に共通

「報告」は、序文において四半世紀の日本の賃金決定の変化を振り返り、「ベースアップは論外。定期昇給の凍結・見直しも労使交渉の対象」（2003 年版報告）との考え方を掲げた時代から、いまは大きく変化しているという基本的認識から書き起こしている。2023 年には「『物価動向』を特に重視し、ベースアップの前向きな検討」を呼びかけ、30 年ぶりの 3％台の賃上げが実現し、2024 年には「ベースアップを有力な選択肢」として打ち出し、賃上げが 5％台に「加速」したとしている。そして、2025 年は、「ベースアップを念頭に置いた検討」を呼びかけ、2023 年を起点に醸成されてきた「賃金引上げの力強いモメンタム」の「定着」をはかるとしている。

連合方針では、「2023 闘争で "転換点" をつくり、2024 闘争では "ステージ転換" に向けた大きな一歩を踏み出した。2025 闘争では、四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる年としなければならない。連合は、すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージをわが国に定着させることをめざす」としており、この間の変化についての評価や 2025 春季生活闘争の歴史的な意味について基本的に共通している。

（2）賃上げは「人への投資」と明確に方針化したことを評価

「報告」は、これまでの「賃金決定の大原則」を「賃金・処遇決定の大原則」に深化させた。「賃金引上げと総合的な処遇改善を『人への投資』として明確に位置付け」「経営者には、賃金引上げを『コスト増』ではなく、付加価値の源泉であり、事業の継続と発展に不可欠な『人への投資』であることをより意識した検討・実施を」と明記したことは評価できる。「生産性上昇のない企業も横並びで賃金水準を底上げする市場横断的なベースアップは、もはやありえない。生産性の裏付けのないベースアップはわが国の高コスト構造の原因となるだけでなく、企業の競争力を損ねる」（2006 年版報告）などとしてきた過去の考え方を時代の変化にあわせて変えていこうとする姿勢の表れと受け止める。

また、さらに先、「2％程度の適度な物価上昇とともに 1％程度の生産性の改善・向上、これらに対応する賃金水準引上げ（ベースアップ）による『構造的な賃金引上げ』の定着」）をはかるとしている。連合の掲げる「未来づくり春闘」は、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざしており、当面の安定した巡航軌道のイメージとも基本的に重なるところが多い。

連合は、短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20 年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行してきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をめざしており、経団連の「賃金・処遇決定の大原則」がより大きな社会課題を視野に入れた考え方として一層深化することを期待したい。

（3）賃上げのすそ野を広げるには適正な価格転嫁・適正取引が不可欠

「報告」は、「ここ 2 年間で醸成されてきた賃金引上げの力強いモメンタムを社会全体に『定着』させ、『分厚い中間層』の形成と『構造的な賃金引上げ』の実現に貢献することが、経団連・企業の社会的責務といえる。その達成の鍵は、働き手の 7 割近くを雇用する中小企業と、雇用者数全体の 4 割近くを占める有期雇用

等労働者の賃金引上げが握っている。とりわけ、中小企業における賃金引上げには、適正な価格転嫁と販売価格アップが不可欠である」とし、中小企業自身の努力に加え、①サプライチェーン全体を通じた取り組み、②社会全体での環境整備、③政府・自治体等による取り組み・支援について昨年以上に分量を割いて言及している。これらの取り組み姿勢は評価できる。ただし、問題は結果である。公正取引委員会や中小企業庁の調査によると、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の認知度は約5割、平均的な価格転嫁率も約5割にとどまっている。同指針を知っている企業ほど価格転嫁率が高く、価格転嫁率が高い企業ほど賃上げ率も高いという調査結果が出ており、いまこそ、取り組みの徹底をはかるべきである。
労働組合の立場からも適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを進めるとともに適切な価格転嫁に対する働く人・生活者の理解促進に努めていくが、経団連には、各業界レベル、会員企業レベルで結果につながる取り組みの徹底を求める。なお、中小企業庁「価格交渉促進月間（2024年9月）フォローアップ調査によると、全額転嫁ができていても、賃上げしない企業が26.2%存在しており、問題があることも付言しておく。

2. 相違点

（1）持続的な賃上げと月例賃金へのこだわり

「報告」は、「月例賃金（基本給）は、働き手の日常生活と密接に関連し、日々の消費行動にも影響するなど、極めて重要な意味を持っている」「ベースアップを念頭に置いた検討」を呼びかけていくとしている一方、月例賃金（基本給）や初任給、諸手当、賞与・一時金（ボーナス）など「多様な方法」による賃金引上げの検討という従来型の表現を引きずっている。今回の「報告」は、十倉体制における集大成であり、社会に対して簡潔明瞭なメッセージを発信するべきである。

わが国の賃金決定は、企業ごとの労使交渉が中心となっており、連合や産業別組織などの方針を踏まえつつミクロの状況も考慮して行われている。だからこそ、個別企業労使に「『社会性の視座』に立って」方向性を示す経団連のリーダーシップの発揮が求められる。

「賃金も物価も上がらない」という社会的規範（ノルム）を変え、新たな経済社会のステージへと転換するためには、将来の生活設計を左右する月例賃金を継続的に引上げることが重要である。将来の見通しが安定しなければ、給与所得から貯蓄に回す比率が高まり、経済の好循環のサイクルが回っていかない。また、規模間、雇用形態間、男女間などで大きな賃金格差がある現状および、人材の確保・定着のためにも魅力ある労働条件の整備が急務であることなどの観点から、月例賃金の改善を最優先して日本社会全体の賃金の底上げを進めるべきである。

（2）成長に見合った分配の実現

「報告」のTOPICSとして、「実質賃金の国際比較」を取り上げ、「1990年代以降、・・・主要先進国では、実質賃金が伸びている中、日本は労働生産性の向上に比べて、実質賃金はほとんど上昇していない・・・。1人当たり賃金（年収）でみても、ＯＥＣＤ諸国平均を大きく下回っている」ことに言及した。日本の実質賃金が停滞した要因について、①パートタイム労働者など就業時間の短い労働者の増加、②交易条件の悪化などをあげている。

しかし、最も大きな要因は、日本経済が成長しても賃金が上がらなかったことにある。1990年代半ばから30年以上にわたり、日本全体の生産性の伸びと賃金の伸びに乖離が生じ、実質賃金は緩やかに低下し続けてきた。また、賃金を中心とする「人への投資」を後回しにして賃金抑制を続けコスト削減で短期利益を追求してきた企業行動こそが、日本の労働生産性の低下（ＯＥＣＤ38か国中29位）を招き、国内設備や技術開発などの抑制と相まって国内の産業基盤を弱めたことが貿易赤字、円安、交易条件の悪化につながっている。財務省「法人企業統計調査」によれば、この10数年間で企業の現金・預金残高は2倍以上に増え、300兆円を越えた。

経団連の中長期ビジョン「FUTURE　DESIGN 2040」では、「少子高齢化・人口減少」と「資源も持たない島国」という2つの制約条件を乗り越え、「科学技術立国」、「貿易・投資立国」を持続的な成長の源泉として、「将来世代が希望を持ち続けられる国民生活を実現する」と提言している。そのためには、マクロの労働生産性に見合った実質賃金の改善を新たな社会的規範（ノルム）として定着させ、働く人・生活者が生

活向上の実感と未来への希望を持てる社会を実現すべきである。連合は、建設的な労使関係を基礎として、雇用の維持拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配を柱とする生産性三原則をナショナルレベル、産業レベル、地域レベル、企業レベルで真剣に実践するよう求める。

（3）格差是正に対する姿勢

報告は、全体的に規模間、雇用形態間、男女間などにおける格差是正の必要性について一定の理解を示しているが、自由な市場原理の結果として生じた歪みを積極的に是正しようという姿勢が弱い。連合は、「分配構造の転換」を方針に掲げ、現状の企業間、労使間、労働者間の分配のあり方を大きな視点から見直すべきだと考えている。雇用労働者の７割は中小企業で働いており、わが国の経済社会の基盤を支えている中小企業が元気を取り戻し成長していかなければ、好循環は回らない。

ある経営者は「良い商品・サービスに値が付くのは当然という社会にしないといけない」というが、これまでの企業間取引において、製品やサービスと労働の価値を認め合い、大企業も中小・小規模事業者も共存共栄できる価格設定が実現しているとは言い難い。弱いものがより弱いものを叩き、人件費を含む過当競争の結果として現状の格差が生じているのだから、適正取引と労働の価値にふさわしい社会的な賃金水準を同時に追求する必要がある。2024年の大企業の賃上げは2万円を越える回答も少なくなかったにもかかわらず、「『18,000円以上・6％以上』とする中小組合の要求水準は、・・・極めて高い水準といわざるを得ない」としているのは遺憾である。大手企業と中小企業の賃金水準には差があり、人手不足のなかにおいて、中小企業の賃金格差の是正はまったなしであり、経団連および会員企業は、その環境を整えるとともに、取引先に遠慮することなく積極的な賃上げをするよう背中を押す役割を果たすべきである。労働組合の要求に真摯に耳に傾け、労使交渉が行われることを期待する。

Ⅱ．個別項目についての見解

※　以下の項目番号は「経労委報告」の章建てに準ずる

第Ⅰ部 生産性の改善・向上に資する「多様な人材」活躍推進と「人への投資」強化

1．基本的な考え方（生産性の改善・向上に必要な制度整備・支援策等）

（2）ＤＥＩのさらなる推進・浸透

②　ＤＥＩ推進・浸透による効果と課題

（b）ＤＥＩ推進・浸透の課題（アンコンシャス・バイアス対策）

「報告」において、「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）への対策」をＤＥＩのさらなる推進・浸透の課題と位置づけ、「男性・女性はこうあるべき」などといった「潜在意識を取り除くべく、継続的な周知活動等を通じて、働き手一人ひとりが自身のアンコンシャス･バイアスに気付き、多様な人材を受け入れる素地を形成していくことが極めて重要である」とした点は評価できる。

なお、「自身のアンコンシャス・バイアスに気付き、多様な人材を受け入れる素地を形成していくこと」は、働き手だけではなく、経営者自身の課題でもあることを自覚し、自らが取り組んでいくことが重要である。

（3）「自社型雇用システム」の確立

今年の「報告」では、「メンバーシップ型雇用やジョブ型雇用の特徴を踏まえ、各企業が、自社の事業内容や経営戦略、企業風土等との親和性等に照らしながら、最適な雇用システム、すなわち『自社型雇用システム』を検討し、確立する必要がある」とし、かつてのジョブ型推進のスタンスから一定の距離を置く姿勢がみられる。また、TOPICS「デフレ経済の振返り」の中では、「年功型賃金制度から、成果主義型賃金制度の導入が進んだこととあいまって、定期昇給の延期・凍結が一部の企業で行われるなど賃金が伸び悩む中で、消費者の購買力は減少し、消費の停滞の大きな要因となった」「成果の客観的な測定（数値化）が困難な職種への対応のほか、働き手が短期的・個人的な成果を追求してチャレンジングな仕事やチームワークが求められる業務を避けるなど様々な問題が顕在化し、見直しを迫られた」と、安易な成果主義賃金へのシフトに対する評価も記載されている。

一方、「報告」では、「『自社型雇用システム』を検討し・確立する必要がある」としている。しかし、これまでの連合見解および連合白書で指摘しているとおり、ジョブ型雇用の定義や内容についての共通理解が不十分であり、社会全体の雇用慣行を含めた雇用システムと個別企業の人事処遇制度を峻別する必要がある。とりわけ、ジョブ型人事制度については、「ジョブ型人事指針」が示すように各社の制度が多様であり、企業規模や職種などによってはジョブ型人事制度がなじまない場合や無理な導入によって人材定着に逆行しないよう、個別労使における丁寧な協議等による決定が不可欠である。なお、いわゆる職務給は、定期昇給も人事査定もないのが一般的であることを付言しておく。

今必要なことは、社会のニーズや技術革新の変化に対応できる人材の確保・育成と透明・公正で納得できる人事処遇制度の整備である。人材を育てずに初任給をはじめとする採用時の賃金水準だけ高くし、人材を引き抜き使い捨てにするような人事政策では、企業の持続的な成長も社会全体の生産性向上も期待できない。経団連には、経営者に対し、「人への投資」の重要性と人を大切にする経営姿勢を促すことを期待する。

（4）労働時間法制の見直し・複線化

「報告」では、「現行の労働基準法が前提とする『労働時間をベースとする処遇』だけではなく、『労働時間をベースとしない処遇（仕事・役割・貢献度を基軸とする処遇）』との組み合わせが可能な労働時間法制へと見直して、複線化を図っていかなくてはならない」としているが、長時間労働を助長しかねない制度の導入は受け入れられない。労働者の健康とワークライフバランスの確保に向けた働き方改革関連法の定着促進にこそ取り組むべきである。

そもそも労働基準法は、労使の交渉力の格差を踏まえて契約自由の原則の修正をはかり、労働者の「人たるに値する生活を営むための必要を充たす」労働条件の最低基準を定めた強行法規である。今後も労働者保護の基本原則を堅持しつつ、現行法で不十分な点を直視した上で労働者の安心・安全の底上げに向けて強化をはかるとともに、より多くの働く者が法の保護を受けることができるようにすべきである。

特に労働時間規制は、労働者の健康・安全確保とともに、家庭生活・社会生活を営むための生活時間の保障という重要な機能を持っている。また、同規制が持つ労働者間の長時間労働による競争を防止する公共的な意義も踏まえれば、今後もこれらの機能の維持・向上をはかるべきである。

また、「『労働時間をベースとしない処遇』を可能とする、裁量労働制の拡充を強く求めたい」として「裁量労働制の対象業務について、過半数労働組合など企業労使が話し合って決定できる仕組み（デロゲーション）を創設すべきである」とするが、裁量労働制については、2024 年の省令等改正を踏まえた適正運用の徹底を行うべきであり、その対象業務は拡大すべきではない。さらに「労使委員会の決議を企業単位あるいはブロック単位で可能とすること」にも言及しているが、職場ごとの実態を踏まえて行われる労使協議などの重要性に鑑みれば、手続きの緩和や簡素化は不要である。裁量労働制の対象業務に限らず、「労使コミュニケーション」の名の下に、その解除を労使合意に委ねる「デロゲーション（法規制の解除）」の拡大は、法の存在意義を否定するものであり、認められない。

2. 労働参加の拡大（「量」）と「多様な人材」の活躍推進（「質」）

（1）外国人

「報告」では、「外国人が日本で就労しながらキャリアアップが可能なわかりやすい制度の構築」に言及しており、その視点は重要である、一方、「日本語が堪能でなくとも就労できる」とあるが、日本語能力は、外国人にとって、就労時のみならず、日常生活においても重要であり、これまで以上に日本語能力の向上の取り組みを推進する必要がある。わが国に在留する外国人について、文化・習慣の違いや差別・偏見などから、様々な人権問題が発生しており、「ビジネスと人権」の観点から、グループ会社やサプライチェーンも含め「人権」への対応の強化が求められる。

（2）女性

④　女性特有の健康課題への理解とアンコンシャス・バイアスの払拭

「報告」が女性の活躍推進に関し、「『家事・育児は男性が行うものではない』『育児中の家庭の女性社

員は海外赴任できない』といった企業や同僚社員のアンコンシャス・バイアス (無意識の偏見) を払拭」することが「重要である」としたことは、連合の考えと一致している。しかし一方で、その目的を「女性社員の就業・成長機会や育児の機会を喪失させないこと」と述べていること自体、「育児は女性が行うべき」という、アンコンシャス・バイアス、固定的性別役割分担意識が根深く残っていると言わざるを得ない。「就業・成長機会や育児の機会を喪失させないこと」は、女性社員に限らず男性社員にとっても必要不可欠であり、「②女性のキャリア継続・早期復帰支援と男性の家事・育児促進」で述べているとおり、「男性社員が育児休業を取得しにくい理由や支援のニーズを把握した上で、マネジメントにおける工夫や柔軟な働き方の推進、育児休業の開始時・復職時のサポート、長時間労働の防止、育児期の社員を支える周囲の社員への支援等を講じること」が重要である。

（4）高齢者

「報告」が指摘するように、「高年齢雇用継続給付受給等のため、賃金水準を定年前より大きく下げているケースが多い」。同一労働同一賃金を実現する観点から、通常の労働者と高年齢労働者との間に不合理な格差のない、均等・均衡のとれた賃金制度に見直す必要がある。

また、「報告」は、「高齢社員が有する能力やスキルなどを一企業にとどめずに社会全体で活用することも重要」、「企業においては副業・兼業の促進や業務委託の活用」が求められるとしている。業務委託などの雇用によらない就労は労働関係法令による労働者保護が及ばないことから、就労を希望する高齢者に対し、「雇用による就労」を推進すべきである。

（5）障害者

② 今後の課題

「報告」は、足許の法定雇用率の達成状況や次期の法改正をも見据え、2026 年 7 月に予定される法定雇用率の改定時期を柔軟に検討することや、今後の除外率引き下げ時期と幅を慎重に検討すること、今後の納付金制度の対象範囲拡大を検討するならば経過措置を議論すべきなどとしている。「共生社会」の実現に向けては雇用の質の向上のみならず雇用者数も重要であり、労働政策審議会で審議・決定した法定雇用率を予定どおりに引き上げるとともに、除外率についても早期撤廃に向けた議論が必要である。また、納付金制度の対象範囲拡大にあたっては、「報告」が指摘する中小企業への支援拡充が不可欠である。

（6）有期雇用等労働者

「報告」は、「正社員の仕事がない」ために有期雇用等を選択した「不本意有期雇用等労働者のみならず、本当は正規雇用で働きたいものの「家事・育児・介護等と両立しやすい」ために有期雇用等を選択した「『潜在的』不本意有期雇用等労働者」も視野に入れて、処遇改善や正社員化を進めるべきとする。

この視点は極めて重要であるが、労働契約法 18 条の無期転換逃れや無期転換後の労働条件への対応を置き去りにすべきではない。これらを総合的に進めることなくして、パートや有期雇用等で働く労働者の真の雇用の安定と処遇改善は真に果たすことができない。

3. 円滑な労働移動の推進

（1）近年の労働移動の状況

「報告」は、持続的な成長には、「成長産業・分野等や地域経済の主な担い手である中小企業等への円滑な労働移動が欠かせ」ず、「労働市場を労働移動に適したものへと創り上げていく必要がある」としている。また、シンクタンクの調査結果を引用し、転職希望者比率は、「一定割合に上っており、年齢が低いほどその割合は高い」としているが、「報告」図表 1 － 18 のとおり、転職希望者はこの 5 年間で 2%強増加し 15%弱となっている。労働移動にあたっては、労働者の意思の尊重されることはいうまでもなく、労働者が自ら移動したいと思える魅力的な企業・産業の育成を前提とすべきであり、こうした環境整備が求められる。

（2）働き手における取組み

①　主体的なキャリア形成

「報告」は、働き手のキャリアは「『会社に与えられるもの』から『自身が考え、必要なスキルを取得して実現するもの』へと認識を変えていくことが望まれる。そのためには主体的なキャリア形成意識の醸成が重要」としている。キャリア形成においては、企業内再配置を前提とした人材育成方針の明確化や意識醸成はもとより、パート・有期雇用等で働く者をはじめ、すべての労働者に等しく能力開発機会が提供されるよう、企業が責任を持って取り組む必要がある。そのうえで、適切な評価と処遇改善を一体的に行い、「仕事と学びの好循環」につなげることが重要である。

（3）企業における取組み

①　採用方法の多様化

（a）新卒採用

「報告」は、「近年問題視されている、いわゆる『オワハラ』（内定等と引き替えに就職活動の取り止めを強要する等、学生の職業選択の自由を妨げる行為）への対応も求められる」と述べているが、問題視されているのはいわゆる「オワハラ」だけではない。面接の場などにおける「性的な冗談やからかい」「食事やデートへの執拗な誘い」「採用の見返りに不適切な関係を迫る行為」をはじめとするセクシュアル・ハラスメントや「高圧的な態度で人格を否定するような暴言により求職者を精神的に追い詰める行為」などを含めたあらゆるハラスメントを未然に防止するため、企業は社内での啓発の強化・徹底を図るべきである。

（4）政府等における取組み

③　その他の制度整備

「報告」は、「労働者保護の観点から、（解雇無効時の金銭救済）制度の創設を急ぐべきである」としているが、同制度は安易な解雇を促進し、不当な解雇を正当化しかねないうえ、労働審判員制度など、有効に機能している既存の労働紛争解決システムで十分対応可能である。職場環境を改善せずとも労働者に金銭を支払うことで労働契約の解消を可能とし、本来守られるべき労働者の地位をないがしろにする同制度は断じて導入すべきではない。

また、労働契約法第 16 条（解雇権濫用法理）について、「雇用条件や企業特性等に応じた明確化が求められる」としているが、解雇の有効性は個別事情を踏まえて判断されるべきものであり、使用者による恣意的な解雇を招きかねない外形的な基準などを一概に定めるべきではない。

第Ⅱ部 2025 年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

4．多様な方法による「賃金引上げ」の検討

（5）最低賃金引上げ

②　法定最低賃金の状況と基本的な考え方

「報告」は、地域別最低賃金について、「最低賃金法に規定されている決定の 3 要素（地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力）に基づいた丁寧な議論はもとより、その影響を受けやすい中小企業の生産性と賃金支払能力を高めるための環境整備が不可欠である」としている。連合も、毎年の上げ幅については、現行制度のもと、公労使三者がデータに基づき議論を尽くして決定すべきと考える。また、「報告」は、「最低賃金の大幅な引上げにあたって、企業における十分な準備期間を確保する必要がある。現状、多くの地域で 10 月発効となっているが、区切りのよい年初めの 1 月や年度初めの 4 月を有力な選択肢として、各地方最低賃金審議会で検討することが望まれる」としている。法定最低賃金は、「賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的」としており、賃上げの流れを社会の隅々まで早期に波及させるためにも、発効日はできるだけ早くすべきであり、1 月発効など論外である。

「報告」は、特定（産業別）最低賃金について、「『地域別最低賃金を上回る水準が必要と認められる場合』に全会一致の議決を経て設定されるにもかかわらず、近年の地域別最低賃金の大幅な引上げによって、特定最低賃金が実質的に機能していないケースが目立っている。そこで、複数年度にわたって地域別最低賃金を大幅に下回っている場合や、地域別最低賃金との乖離額が大きいケースについては、廃止に至った事例を参考に、関係労使に意見聴取した上で各地方最低賃金審議会において廃止を検討する必要がある」としている。人手不足のもとで産業間の人材獲得競争が課題となっていることなどを鑑みれば、むしろ魅力ある産業づくりのために特定（産業別）最低賃金を積極的に機能させるべきである。多くの企業で初任給や募集賃金を大幅に引き上げる一方、特定（産業別）最低賃金の水準引き上げに抵抗してきたのは一部の使用者側委員である。地域によっては、全会一致の運用ルールを盾にして、合理的な説明もなく「必要性なし」の結論だけを主張するケースも散見される。廃止ありきのルール化は、到底受け入れることはできない。特定（産業別）最低賃金の意義と役割を再確認するとともに、時代の変化に対応して機能させるべく、中央最低賃金審議会において新設を含めた運用ルールの見直しを検討すべきである。

Ⅲ．おわりに

2025 春季生活闘争に関する認識や問題意識は、昨年以上に経団連と連合で重なるところが少なくない。お互いの寄って立つ立場の違いはあるものの、わが国社会の明るい未来と働く人・生活者の幸せを実現したいという目的に違いは見当たらない。連合は、「適切な緊張感と距離感を保ちながら、安定的で良好な労使関係」を基本にしながら、4 回目となる「未来づくり春闘」を展開していく。

厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」（2024 年）によると、労働組合の有無により賃上げ率に約 1 ポイントの差があった。労働組合だからこそ、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができる。連合は、労働組合に集う仲間を増やすとともに、労働組合のない職場への波及力を一層高め、働く仲間全体の生活向上の実現をめざす。

2025 春季生活闘争は、変化する国際情勢の中で展開される。政府には、物価や為替レートの安定を含め、適切なマクロの経済社会運営と賃上げに向けた環境整備を求める。

以　上

別紙２

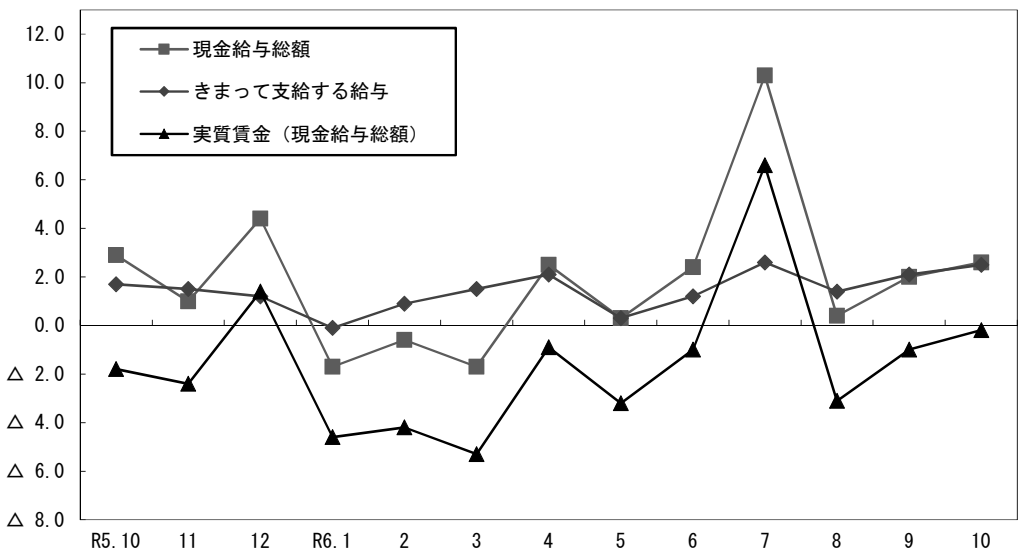
毎月勤労統計調査地方調査（北海道分）結果の概要
－令和６年10月分－

１　賃金の動き

規模５人以上の事業所における10月の一人平均月間現金給与総額は275,385円で、前年同月比は2.6％増（７か月連続の増加）となった。一人平均月間現金給与総額のうち、きまって支給する給与は259,540円で、前年同月比は2.5％増（９か月連続の増加）となった。また、一人平均月間現金給与総額の実質賃金の前年同月比は0.2％減（３か月連続の減少）となった。（図１）

規模30人以上の事業所における10月の一人平均月間現金給与総額は293,847円で、前年同月比は2.5％増となった。一人平均月間現金給与総額のうち、きまって支給する給与は274,106円で、前年同月比は2.5％増となった。また、一人平均月間現金給与総額の実質賃金の前年同月比は0.4％減となった。

図１　賃金の動き（前年同月比）　－規模５人以上－

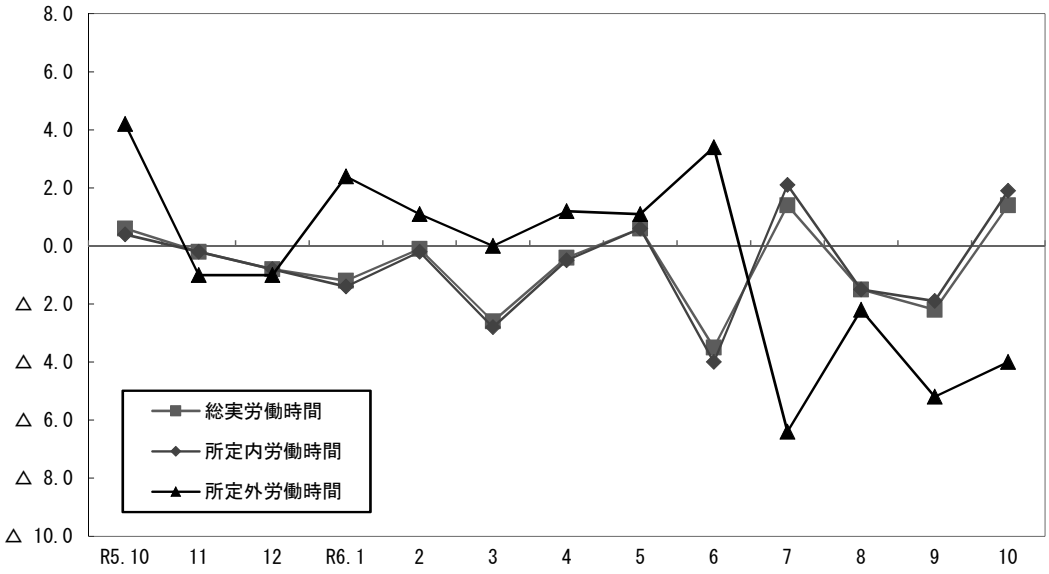


２　労働時間の動き

規模５人以上の事業所における10月の一人平均月間総実労働時間は143.3時間で、前年同月比は1.4％増（３か月ぶりの増加）となった。一人平均月間総実労働時間のうち、所定内労働時間は133.7時間で、前年同月比は1.9％増（３か月ぶりの増加）となった。残業等の所定外労働時間は9.6時間で、前年同月は4.0％減（４か月連続の減少）となった。（図２）

規模30人以上の事業所における10月の一人平均月間総実労働時間は144.8時間で、前年同月比は1.5％増となった。一人平均月間総実労働時間のうち、所定内労働時間は134.4時間で、前年同月比は1.8％増、残業等の所定外労働時間は10.4時間で、前年同月比は2.7％減となった。

図２　労働時間の動き（前年同月比）　-規模５人以上-

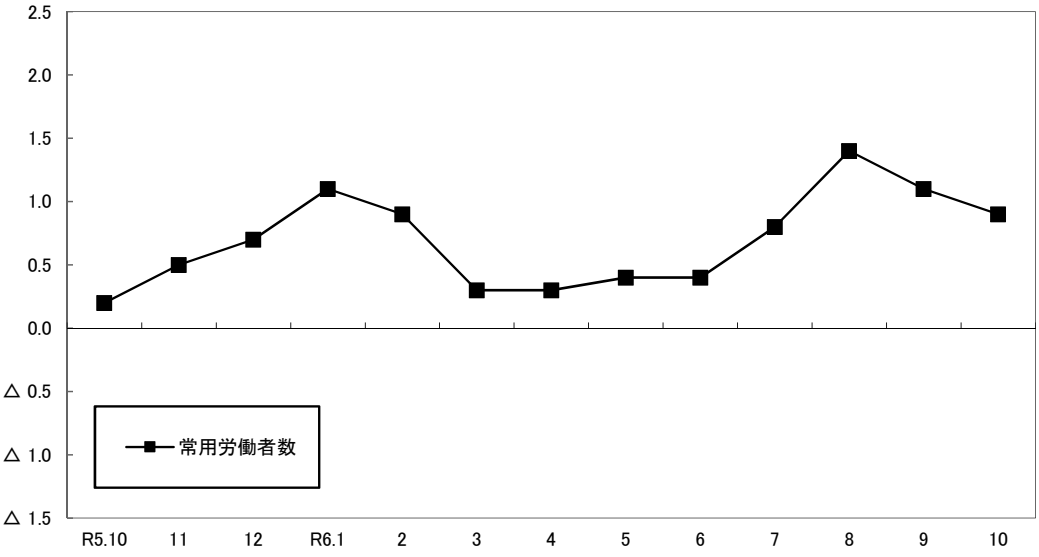


３　雇用の動き

規模５人以上の事業所における10月の常用労働者数は1,805,181人で、前年同月比は0.9%増（21か月連続の増加）となった。（図３）

規模30人以上の事業所における10月の常用労働者数は1,000,269人で、前年同月比は0.6%減となった。

図３　雇用の動き（前年同月比）　-規模５人以上-



別紙３

２０２５年●月●日
連合北海道発第●号

各構成産別　代表者、書記長、事務局長 様
地　　協　代表者、事務局長　様

日本労働組合総連合会北海道連合会
会　長　須間　等
連合北海道 2025 春季生活闘争本部
本部長　須間　等

～２０２５春季生活闘争～

組合のエントリーのお願い

日々のご奮闘に敬意を表します。

早速ではございますが、１月２９日の第１回闘争委員会にて承認いただきました「２０２５春季生活闘争・当面の取り組み（その１）」に基づき、下記の通り、組合のエントリー（集計参加登録）をお願いいたします。

昨年は１９４組合にエントリーいただきました。地場集中決戦方式への参加体制の確立、地場中小への相場波及に向け、企業規模の大小にかかわらず、より多くの組合にエントリーいただけますよう、よろしくお願いいたします。

記

１．エントリーについて

(1)　道内地場で交渉・妥結権を有する組合であれば、企業規模の大小・業種は問いません。ぜひ連合北海道の２０２５春闘にエントリーをお願いします。

(2)　賃金改定要求を実施しない場合であっても、一時金、企業内最賃、労働時間などの諸要求を行う組合はエントリーをお願いします。

※加重平均などを算出する集計のために必須であることから、必ず「組合員数」、「平均賃金（要求ベース）」はご記入下さい。

２．エントリーの締め切り　　２０２５年２月２８日（金）

３．添付資料

資料１･･･「各種報告用紙の取扱について」
資料２･･･「エントリー・要求・回答・妥結報告書」
資料３･･･「有期・短時間・契約労働者　賃上げ報告書」

※資料２はシートが複数になっておりますので、メールでご確認願います。

以上

【報告・問合せ先】連合北海道 組織労働局　担当：山田・有山・勝又
TEL011-210-0050 FAX011-272-2255
E-mail／ariyama@rengo-hokkaido.gr.jp

資料４－１

社会的キャンペーン行動の取り組み

商工団体等要請書モデル（2025.1～2）

2025 年○月○日

□□□　市（町・村）商工会議所
会頭　○○　○○　様

連合北海道○○地域協議会
会　長　　○○　○○
連合北海道○○地区連合会
会　長　　○○　○○

すべての労働者の賃金・労働条件等の改善
地域における雇用対策などに関する要請書

日頃より地域産業の発展と雇用確保・創出のため、日夜、御奮闘されていることに対し、心より敬意を表します。

さて、昨年は連合全体で 33 年ぶりの 5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷しています。それは、物価高が勤労者家計を圧迫してきたことに加え、適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない中小企業および産業があるなど、この流れが十分に波及していないことも要因の一つとして挙げられます。また、賃上げと適切な価格転嫁・適正取引のすそ野が広がらなければ、デフレに後戻りする懸念すら危惧されます。

一方、道内の有効求人倍率は 0.99 倍（11 月）と前年同月を 0.05 ポイント下回っているものの、多くの産業で人手不足といわれており、新規求人の 46.9%は正社員求人以外となるなど、雇用内容は有期・短時間等の割合が引き続き高い水準のままです。

私たちは、将来を担う新卒者就職支援の取り組みにも力を入れています。道内の来春卒業予定の高校生、11 月末現在の求人数は、17,976 人と前年同期に比べ 0.9%減（47 人減少）となっており、求人倍率 3.67 倍、就職内定率 80.0%（前年同期 1.4 ポイント上昇）と高水準で推移していますが、若年層および労働力人口の減少が他県より早く進む本道では、道内企業はもちろんのこと、特に地場企業への就職促進を強めていく必要があります。

昨年 4 月からは残業時間上限規制が猶予されていた 4 業種においても適用となるなど、同一労働同一賃金などと併せ、労働関係法令の遵守徹底、働きがいを感じる職場環境作りも急務の課題です。さらに、公共サービスを担う直接雇用の非正規職員や地方自治体の仕事を担う民間労働者においても同様です。
有期・短時間・派遣等労働者は不安定な雇用状態に置かれており、年収 200 万以下の就労者も多く、これらの雇用形態で生計を立てている労働者は、フルタイムで働いても多くの人々は貧困という状態から抜け出すことが困難な状況に立たされています。

つきましては、すべての労働者の賃金・労働条件等を改善し、雇用と生活の確保、さらには、道内経済の活性化のため、次の事項の実現に向けて経営側として最大限のご尽力をいただきますよう要請いたします。

記

１．すべての労働者の賃金改善について

（1）北海道における賃金改善

① 賃上げは、3%程度を基準とし、定昇・賃金カーブ維持相当分（約 2%）を含め、5%以上の賃上げをはかること。また、中小企業等の賃上げは、企業規模間格差是正の観点から、賃上げ水準（ベースアップ）を 13,500 円、賃金カーブ維持分 4,500 円を含め総額で 18,000 円または 6%以上の引き上げをはかる

よう、会員企業に働きかけること。

② 労働者の勤労意欲の向上、人材の確保と育成のためにも、定期昇給制度が無い企業に対して、人事・賃金制度を確立し、「透明性」「公平性」の確保をはかるよう会員企業に働きかけること。

③ 企業規模間賃金格差の是正に向け「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づき、価格転嫁及び取引の適正化を会員企業に働きかけ、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配ができるよう周知すること。

④ 同一労働同一賃金の各法律を踏まえ、男女雇用機会均等法を遵守するための男女間賃金格差の是正および均衡・均等処遇の実現をはかること。

⑤ 有期・短時間・派遣労働者の処遇改善に向けて、厚生労働省の「キャリアアップ助成金」や「業務改善助成金」を活用した処遇改善などを通じて、人材を確保するよう会員企業に働きかけること。

（2）北海道最低賃金について

① 昨年 10 月に改定された北海道最低賃金 1,010 円は、「令和 6 年 6 月分賃金に係る最低賃金基礎調査」によると、全労働者の 27.609% が同額または改定した最低賃金を下回っていました。貴団体におきましては、様々な機会を通じて、会員企業や従業員に対して最低賃金額の周知徹底に努め、最低賃金法を遵守させること。

2．雇用の維持・安定・確保について

（1）パート等労働者の均等待遇実現について

道内のパート賃金水準は、5 割強が最低賃金およびその近傍に張り付いている現状にあり、満度に勤務しても年収 200 万円程度であり、主たる生計者の場合、ワーキング・プアと言われる状態です。

① 高卒初任給等との均等待遇を踏まえ、時給 1,250 円以上へ引き上げをはかるよう、会員企業に働きかけること。

② 「同一労働同一賃金」の観点から、厚生労働省が示しているガイドラインに記載されている指針に基づき、賃金・労働条件などの処遇改善について会員企業に働きかけること。

（2）地域における雇用対策

① 市町村に対して、地場企業とのマッチングの強化に力を注ぐよう働きかけること。

② 道内の高卒 3 年以内の離職率は 45.3（前年 43.9）％と全国の 38.4％より高く、従業員数が少ないほど離職率が高い傾向になっています。人材育成に時間と費用を掛けてきた事業者にとっても好ましい状況とはいえません。会員企業には「ユースエール認定」への推進、職場定着の取り組みとして、インターンシップ受け入れ企業の拡充などを通じた離職防止の取り組みを働きかけること。

③ 就職氷河期世代の中には、正社員になりたくてもなれない、所謂「不本意非正規労働者」が一定数いると考えられます。正社員への登用や採用、通年採用について、会員企業へ積極的に働きかけること。

3．労働条件改善などの課題について

（1）長時間労働の是正

① 豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保について

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロ、豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保の実現に向けて、以下の項目の改善をはかるよう会員企業に働きかけること。

1）年間総実労働時間 1800 時間以内とすること。

2）罰則付き時間外労働の上限規制が施行されたことを踏まえ、適切に 36 協定を締結するとともに、労働時間の客観的な把握と適正な管理を徹底すること。また、年次有給休暇の完全消化に向けた計画的付与の導入等をはかること。

② 退職給付制度の整備

「同一労働同一賃金ガイドライン」の法趣旨を踏まえ、有期・短時間等で働く労働者に企業年金支給

や退職金規程の整備をするよう会員企業に働きかけること。

(2) ワークルールの遵守について

① 労働関係法令の遵守の徹底

労働関連法制には、企業規模が一定の人数に満たない場合、あるいは業種によって、「義務を免除する」または「努力義務」とする条項があります（別添参照）。ワークルールの適切な運用のもとで働くことができるよう、企業規模にかかわらず、労働関係法令の趣旨を踏まえた労働条件の確保に取り組むこと。

② 労働者派遣法に関する処遇改善

不合理な格差・待遇差がある場合には直ちに是正すること。比較対象労働者の賃金等の情報提供（派遣先）を速やかにするなど、会員企業に法の趣旨、周知・徹底をはかること。

③ 快適な職場づくり

労働災害のリスクを低減し、快適な職場づくりを推進するとともに、パワーハラスメント防止法はもとより、本年4月1日から施行される「北海道カスタマーハラスメント防止条例」の遵守、労働安全衛生法などの法令遵守と安全配慮義務の履行に向けた取り組みを進めること。

また、ストレスチェック制度については、受診率100%をめざし、ストレスチェックや面接指導の結果を理由とする労働者に対する不利益取り扱いの禁止、ならびに労働者のプライバシーの保護について、厳格な運用を行うよう会員企業に周知・徹底をはかること。

④ ドナー休暇制度の創設について

骨髄バンクなどのドナー登録者が適合となった際の検査や入院等で合計10日間ほどの休業が必要となり、そのうち約45%が仕事上の都合等で提供をあきらめています。ドナー候補者および提供ドナーと選ばれ、面談、検査または入院等で休まなければならない時には、特別休暇（有給）とする制度の創設を会員企業に働きかけること。

⑤ 次世代育成支援対策推進法について

「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得を会員企業に推進すること。

以　上

別添資料

人数規模により対応が異なる労働関係法令

2024年11月28日現在

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第40条	労働時間及び休憩の特例（週44時間制）	常時10人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業　※労基則第25条の2第1項 なお、休憩については、労基則第32条に規定有り
	第89条	就業規則の作成・届出義務	常時10人以上の事業場	
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務	雇用形態の如何を問わず、常態として50人以上の事業場	
		産業医の選任義務		
		安全衛生委員会の設置義務		
		ストレスチェックの実施義務		
障害者雇用促進法		法定雇用率（2.5%※）以上の障害者を雇用する義務 ※2026年7月から2.7%以上	常時40人※以上の事業主 ※2026年7月から常時37.5人以上	除外率制度あり
被用者保険の適用拡大（厚生年金保険法、健康保険法、公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律）		短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大	常時51人以上（厚生年金保険の被保険者数）の事業所。50人以下の事業所は労使合意により適用（国・地方公共団体に属する事業所は人数規模に関係なく適用）	以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大 ①所定労働時間が週20時間以上 ②月額賃金が8.8万円以上 ③雇用期間の見込みが2ヵ月超え ④学生でないこと

法令	概要	人数規模	業種等の条件
女性活躍推進法	下記①～④の義務 ①女性の活躍に関する状況把握、課題分析 ②原則として、2つの区分ごとに1項目以上（計2項目以上）を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 ③行動計画を策定した旨の労働局への届出 ④2つの区分から、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上情報公表	常時101人以上の事業主	常時100人以下の事業主には左記（②・④ともに1項目以上）についての努力義務が課されている 左記の「2つの区分」とは、 ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
	「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表	常時301人以上の事業主	・常時101人以上300人以下の事業主は選択項目 ・常時100人以下の事業主は努力義務
育児・介護休業法	育児休業等の取得の状況の公表を義務付け	常時300人超の事業主	2025年4月1日施行
次世代育成支援対策推進法	仕事と子育ての両立に関する計画期間、目標、目標を達成するための対策の内容と実施時期を定めた行動計画の策定と、策定した旨の労働局への届出、一般への公表、労働者への周知の義務 （※）行動計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握等（PDCAサイクルの実施）、育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定を義務付け	常時100人超の事業主	常時100人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている （※）は2025年4月1日施行（施行日以降に開始または変更する行動計画から義務の対象）

道内市町村の中小企業・小規模企業振興基本条例の制定状況

R6.9　中小企業課調べ

振興局名	市町村名	条例の名称	制定年
空知	芦別市	芦別市中小企業振興基本条例	令和6年
	由仁町	由仁町中小企業等振興基本条例	令和6年
	月形町	月形町中小企業等振興基本条例	令和4年
	妹背牛町	妹背牛町小規模企業振興基本条例	令和6年
	雨竜町	雨竜町小規模企業振興基本条例	令和元年
	北竜町	北竜町小規模企業振興基本条例	平成29年
	沼田町	沼田町商工業振興条例	令和元年
石狩	札幌市	札幌市中小企業振興条例	平成19年
	江別市	江別市中小企業振興条例	昭和54年
	恵庭市	恵庭市中小企業振興基本条例	平成25年
	北広島市	北広島市商工業振興基本条例	平成20年
	石狩市	石狩市地場企業等活性化条例	平成10年
	新篠津村	新篠津中小企業・小規模企業振興基本条例	令和2年
後志	小樽市	小樽市中小企業振興基本条例	平成30年
	島牧村	島牧村小規模企業振興基本条例	平成28年
	ニセコ町	ニセコ町中小企業等振興条例	令和4年
	真狩村	真狩村小規模企業振興基本条例	平成28年
	倶知安町	倶知安町中小企業振興基本条例	平成24年
胆振	室蘭市	室蘭市中小企業振興条例	平成28年
	苫小牧市	苫小牧市中小企業振興条例	平成25年
	登別市	登別市中小企業地域経済振興基本条例	平成25年
	壮瞥町	壮瞥町中小企業・小規模企業振興基本条例	令和4年
	白老町	白老町小規模企業振興基本条例	令和2年
日高	日高町	日高町中小企業・小規模企業振興条例	平成31年
	平取町	平取町中小企業・小規模企業振興条例	令和3年
	新冠町	新冠町中小企業・小規模企業振興条例	令和2年
渡島	函館市	函館市中小企業振興基本条例	平成22年
	北斗市	北斗市中小企業振興基本条例	平成27年
	福島町	福島町小規模企業振興基本条例	平成30年
	木古内町	木古内町中小企業・小規模企業振興基本条例	平成29年
	七飯町	七飯町小規模企業振興基本条例	平成30年
	鹿部町	鹿部町小規模企業振興基本条例	令和5年
上川	旭川市	旭川市中小企業振興基本条例	平成23年
	名寄市	名寄市中小企業振興条例	平成28年
	東神楽町	東神楽町中小企業振興条例	昭和50年
	比布町	比布町小規模企業振興条例	平成29年
	美瑛町	美瑛町中小企業振興基本条例	令和4年
	和寒町	和寒町中小企業振興条例	平成30年
	下川町	下川町中小企業振興基本条例	平成19年
	音威子府村	音威子府村中小企業振興基本条例	平成26年
留萌	留萌市	留萌市地元企業応援基本条例	令和3年
宗谷	稚内市	稚内市中小企業振興基本条例	平成29年
	浜頓別町	浜頓別町中小企業・小規模企業振興基本条例	平成30年
	利尻町	利尻町商工業応援基本条例	平成31年
オホーツク	北見市	北見市中小企業振興基本条例	平成25年
	紋別市	紋別市中小企業及び小規模企業振興基本条例	令和元年
	津別町	津別町小規模企業振興基本条例	平成30年
	斜里町	斜里町商工業振興条例	平成30年
	訓子府町	訓子府町中小企業・小規模企業振興条例	平成30年
	置戸町	置戸町中小企業・小規模企業振興基本条例	令和2年
	佐呂間町	佐呂間町小規模企業振興基本条例	令和元年
	滝上町	滝上町小規模企業振興基本条例	平成30年
	西興部村	西興部村中小企業振興基本条例	平成29年
	雄武町	雄武町小規模企業振興基本条例	平成31年
十勝	帯広市	帯広市中小企業振興基本条例	平成19年
	音更町	音更町中小企業・小規模企業振興基本条例	令和3年
	士幌町	士幌町小規模企業振興基本条例	平成29年
	鹿追町	鹿追町小規模企業振興基本条例	平成30年
	新得町	新得町産業振興基本条例	平成27年
	清水町	清水町中小企業・小規模企業振興基本条例	令和6年
	更別村	更別村中小企業振興条例	平成29年
	大樹町	大樹町中小企業・小規模企業振興基本条例	令和6年
	広尾町	広尾町小規模企業振興基本条例	令和4年
	本別町	本別町小規模企業振興基本条例	令和4年
	足寄町	足寄町小規模企業振興基本条例	平成29年
	陸別町	陸別町小規模企業振興基本条例	平成28年
釧路	釧路市	釧路市中小企業基本条例	平成21年
	厚岸町	厚岸町中小企業振興基本条例	平成23年
	浜中町	浜中町地域企業振興基本条例	令和2年
	弟子屈町	弟子屈町中小企業基本条例	平成23年
根室	根室市	根室市中小企業振興基本条例	平成27年
	別海町	別海町中小企業振興基本条例	平成21年
	中標津町	中標津町中小企業振興基本条例	平成22年
	標津町	標津町中小企業等振興基本条例	平成30年
	羅臼町	羅臼町産業振興基本条例	平成29年

21市48町6村　計75市町村

資料４－２

社会的キャンペーン行動の取り組み

自治体要請書（市町村自治体・総合振興局用）モデル（2025.1 ～ 2）

2025 年○月○日

□□□　市（町・村）
　市長（町長・村長）　○○　○○　様

連合北海道○○地域協議会
会　長　　○○　○○
連合北海道○○地区連合会
会　長　　○○　○○

雇用対策および会計年度任用等の処遇改善
共生社会実現などに関する要請書

日頃より地域産業の発展と雇用確保･創出、住民福祉の向上のため、日夜、御奮闘されていることに対し、心より敬意を表します。

さて、昨年は連合全体で 33 年ぶりの 5％台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷しています。それは、物価高が勤労者家計を圧迫してきたことに加え、適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない中小企業および産業があるなど、この流れが十分に波及していないことも要因の一つとして挙げられます。また、賃上げと適切な価格転嫁・適正取引のすそ野が広がらなければ、デフレに後戻りする懸念すら危惧されます。

一方、道内の有効求人倍率は 0.99 倍（11 月）と前年同月を 0.05 ポイント下回っているものの、多くの産業で人手不足といわれており、新規求人の 46.9％は正社員求人以外となるなど、雇用内容は有期・短時間等の割合が引き続き高い水準のままです。

私たちは、将来を担う新卒者就職支援の取り組みにも力を入れています。道内の来春卒業予定の高校生、11 月末現在の求人数は、17,976 人と前年同期に比べ 0.9％減（47 人減少）となっており、求人倍率 3.67 倍、就職内定率 80.0％（前年同期 1.4 ポイント上昇）と高水準で推移していますが、若年層および労働力人口の減少が他県より早く進む本道では、道内企業はもちろんのこと、特に地場企業への就職促進を強めていく必要があります。

昨年 4 月からは残業時間上限規制が猶予されていた 4 業種においても適用となるなど、同一労働同一賃金などと併せ、労働関係法令の遵守徹底、働きがいを感じる職場環境作りも急務の課題です。さらに、公共サービスを担う直接雇用の非正規職員や地方自治体の仕事を担う民間労働者においても同様です。

有期・短時間・派遣等労働者は不安定な雇用状態に置かれており、年収 200 万以下の就労者も多く、これらの雇用形態で生計を立てている労働者は、フルタイムで働いても多くの人々は貧困という状態から抜け出すことが困難な状況に立たされています。地方自治体は率先して不安定雇用労働者や働く貧困層を解消すべきです。

これらの解決のためには、国・地方自治体の連携、地方自治体と経済・産業関係団体や労働関係団体等との連携による積極的な取り組みが極めて重要です。

つきましては、（総合）振興局並びに各市町村自治体におかれましては、以下の課題に全力をあげられますよう要請します。

記

１．地域における雇用対策

（1）若年者の早期離職防止

① 新卒者を含む若年者と地場中小企業とのマッチングの強化に力を注ぐこと。

② 道内の高卒３年以内の離職率は 45.3（前年 43.9）％と全国の 38.4％より高く、従業員数が少ないほど離職率が高い傾向になっています。再就職に失敗してしまうと自己否定に繋がり、社会との接点が途絶えてしまう懸念もされます。企業に対し「ユースエール認定」への推進、職場定着の取り組みとして、インターンシップ受け入れ企業の拡充などを通じた離職防止について、産学官連携した取り組みを行うこと。

（2）就職氷河期世代対策および雇用維持

① 就職氷河期世代の中には正社員になりたくてもなれない、所謂「不本意非正規労働者」が一定数いると考えられることから、社会人採用枠を活用し、積極的に就職氷河期世代から常勤職員を採用すること。

（3）中小企業振興基本条例の制定

① 中小企業は、地域に根ざして雇用を守り、経済の発展並びに産業の振興をもたらすなど重要な存在です。中小企業の活性化と持続的な成長発展を促進し、地域経済の発展と住民生活の向上に繋げるためにも「中小企業振興基本条例」を制定すること。

※別添の中小企業振興基本条例制定状況を確認し、制定されている場合には削除する。

（4）自治体における会計年度任用職員等の不安定雇用の解消　※（3）の場合有り

① 会計年度任用職員などの賃金については、職務内容に応じ均衡・権衡をはかること。また、一時金は常勤職員と同月数を支給し、給与改定についても、常勤職員と同様に遡及改定を行うこと。

② 手当については、寒冷地手当など常勤職員に支給される手当を支給すること。

③ 常勤職員との権衡に基づき、各種休暇等の制度化、拡充すること。また、常勤職員に付与されている有給休暇については、会計年度任用職員も同様の取り扱いとすること。特に、病気休暇については、国が 2025 年４月から有給化となることから、有給休暇として措置すること。なお、日数については最低でも年 10 日とすること。

④ 自治体で働く会計年度任用職員などの雇用を継続すること。また、再度の任用回数に上限を設けないこと。

⑤ 本来、常勤職員が行うべき業務について、現在、会計年度任用職員が担っている場合は、常勤職員としての職の配置・増員と、現に業務を担っている会計年度任用職員を常勤職員に移行すること。

⑥ 会計年度任用職員は、フルタイムでの任用を基本とすること。少なくとも週所定 35 時間以上勤務の会計年度任用職員については、フルタイムに切り替えること。

⑦ 会計年度任用職員の処遇改善に必要となる財源確保に向けて、引き続き、国への働きかけを強めること。

２．共生社会を目指し、人口減少社会に適応した地域づくりの推進

（1）自治体における安定的な財源確保と人口減少社会に適応した地域づくりを目指して

① 2025 年度政府予算の地方財政見通し（地方財政対策）については、自治体に配分する地方交付税が 18 兆 9,574 億円（前年度より 2,904 億円増）と７年連続のプラスが示されたうえ､交付税や地方税といった自治体が自由に使える一般財源の総額も増額を見込み、また、臨時財政対策債は 2001 年度の制度創設以来初めてゼロとなった。引き続き、地方自治体の安定的な財源確保に向けて国への働きかけを強めること。

② 道内の老年人口比率は、全国で３番目に高く、少子高齢化の進展に対応し、人口減に歯止めをかける

必要がある。結婚・出産を増加させるため子育てしやすい社会、環境づくりが必須となる。医療・介護、教育など限られた財源制約等の条件のもと、多くの自治体は、人口減少に歯止めをかけ、出生数の改善を図ることにより、まちに活力を創出していくことを総合戦略の基本目標としているが、一自治体の取り組みでは当該基本戦略を達成することは極めて困難である。雇用環境の改善や新産業の創出、所得の向上、人口減少という課題は、国や道が積極的に施策を展開するよう、働きかけること。

③　カスタマー・ハラスメント道条例が、今年4月から施行される予定であるが、3年を目途に国内の法制度の動向等を踏まえて必要な措置を講じるとされている。3/4の公務職場においては、特定の住民からの迷惑行為が発生している実態が明らかになっている（2021年自治労調査）。なかでも、公共交通や児童相談所、病院、生活保護、日本年金機構は3割以上が迷惑行為に対して「自分一人で対応」と回答しており、一人で対応せざるを得ない職場も多くみられることから、各自治体における迷惑行為防止の体制強化を図ること。

④「災害時における高齢者・障がい者等の支援対策手引き」（北海道・2023年5月改定）に基づき、市町村は地域の特性や実情を踏まえつつ、在宅の高齢者や障がい者など要配慮者に対し、平時から然るべき対応や、現時点で想定し得る応急救助の機能など必要に応じた措置を講ずること。

（2）住民生活を支える地域公共交通の確保

急速な人口減少・高齢化をはじめ、バス運転手の人手不足等に伴い地域公共交通を取り巻く社会情勢は、今後さらに厳しくなっていくことが想定されることから、広域による地域公共交通計画の策定状況と盛り込まれた主な施策を踏まえ、地域事情に則した利用促進を図ること。同時に、道内にある複数の市町村では、地元企業との連携による地域公共デマンドバスの運行や、高齢者のための通院等の移動を確保するライドシェアの運行、近隣の総合病院のワゴン車を活用した公共ライドシェアの実証運行などの取り組みが行われている。これら実証結果を参考とし、公共交通で保証されている利用者の安全・安心を確保すること。

（3）地域に根ざした学校教育と地域福祉の連携と充実

①　2024年春、訪問介護サービスの基本報酬が引き下げられた。道内の訪問介護事業所は札幌市など都市部に集中しており、地方部の町村などでは訪問介護事業所が減少傾向にある。2024年度上半期の訪問介護事業所の倒産は過去最多となり、地元に事業所がないと回答した町村もある。政府による介護、障がい者福祉事業所の全職員の処遇改善の取り組みは不十分であることから支援金を支給していくべきである。とりわけ、訪問介護の社会的意義は大きい。過疎地では、都市部のように1日で何軒も効率よく回れず、採算の取れない事業所も多い。必要な訪問介護サービスが受けられない「介護難民」が地方でこれまで以上に増加していくこととなれば、高齢者の方々が可能な限り住み慣れた地域で日常生活を営むことができるように取り組むことを目的とした、地域包括ケアシステムの深化・推進に逆行してしまう恐れがある。地域間格差を解消し、介護業界全体を支えるためにも介護人材不足を含め地域事情の課題把握に取り組むこと。

②　各自治体が、2024年を初年度とし3カ年計画として策定した「第9期介護保険事業計画」の推進にあたっては、道内各自治体による健康増進事業や認知症施策、介護資格取得にかかる費用助成、介護医療院の新たな開設、高齢者への配食サービスなど、地域包括ケアシステムの深化・推進に取り組む事例なども踏まえ、中長期的な地域の人口動態や介護ニーズの見込み等を精査したうえで、介護サービス基盤や介護現場の生産性の向上を図るための具体的な施策を実行すること。

③　生活困窮者に対応した自立相談支援機関がアウトリーチ支援を行い、生活保護に至る前段階から生活困窮状態の早期自立を促すことにより、自治体が直営または委託する福祉事務所の負担軽減を図りつつ、支援が必要な本人の状態像に応じたきめ細やかな支援を実施すること。

④　2024年12月23日、少子化対策をめぐり、立憲・国民など野党3党が、公立の小中学校などの給食費を無償化するため、学校給食法の改正案を共同で衆議院に提出した。一方で私立の小中学校については、給食に関する実態把握が十分でないとして、当分の間、保護者負担とするとしている。道内自治体では、学校給食費のみならず、教材費や修学旅行費、子どもの医療費の外来助成、高校の通学費など、

独自で負担する市町村もみられる。とりわけ、学校給食費の無償化が道内自治体では5割超や、子ども医療費の外来無償化が道内自治体では高校生までが8割超といった現状も踏まえて、地域や家庭の実情に見合った支援体制を強化すること。

⑤　文科省は、児童生徒の問題行動や不登校などの実態を調査した「令和5年度児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果の概要」を2024年10月31日に公開し、病気や経済的理由を除き心理・社会的な要因などで小中学校に年30日以上登校しない不登校児童生徒数は過去最多の34万6,482人となった（前年度から15.9%増）。不登校児童生徒数の増加は11年連続となる。また、文科省は、来年度予算概算要求のひとつとして「中学校に不登校やいじめに対応する教員を1,380人配置」を加えた。さらに、文科省は2024年8月29日、「不登校児童生徒が欠席中に行った学習の成果に係る成績評価について」と題した文書を都道府県等に通知するとともに、自宅など学校外での学習が成績に反映されるよう省令改正した。どのような事情があっても、児童生徒が不登校等により、学力が追いつかず進学等の夢が絶たれるなど将来の選択の芽をつぶさないよう、不登校児童生徒を対象に学校外でも定期テスト等が受けられ成績に反映するようICT教育等を含め不登校対策に向けた環境整備の拡充を図ること。

⑥　各自治体は、低所得の高齢者や経済的弱者等に対し、原油価格高騰による負担増を踏まえた「福祉灯油」支給額を全道一律（交付基準額の統一）で財政支援するとともに、道に対して、除雪・ツルツル路面対策として、市町村への財政支援を拡充するよう求めること。

（4）北海道の資源を活かしたエネルギー・環境政策の推進

道内の発電電力量のうち、太陽光や風力、水力など再エネの占める比率は2023年度に4割超（水力15.4%、太陽光10.3%、風力7.9%、バイオマス6.6%、地熱0.3%）に上り、政府の「第7次エネルギー基本計画」原案（2024年12月27日パブコメ開始）にある、2040年度の再エネの比率目標の「4～5割程度」はすでに達成している状況にある。今後は、2025年4月にはラピダス株式会社の試作ラインが稼働、2027年に量産開始が予定されている。また、ソフトバンク株式会社は苫小牧市でのデータセンターの建設計画を2023年11月に公表し、道内の再エネを100%利用し2026年度開業する予定となっている。さらに、道内ではラピダス進出をきっかけとして、北海道と本州と結ぶ海底直流送電の開発など2030年度を目指して大型プロジェクトが動き出すこととなる。これらの動きを踏まえたうえで、電力需要の増加に向け、再エネ事業に対する地域との合意形成や地域との共生のあり方など確立すべきであり、道内各市町村の調整が不可欠となることから、道内の中長期的な開発計画を国や道に示すよう求めること。

以　上

非公表資料
取扱い注意

2024年連合北海道　道内市町村の実態調査
調査・分析結果

2024年11月

連合北海道　総合政策局

道内市町村の実態調査の実施概要

1. 調査の目的

昨年末、厚生労働省の国立社会保障・人口問題研究所が 2050 年までの全国の地域別将来推計人口を発表し、道内は前回国勢調査(2020 年)より 26.9%減の 382 万人まで落ち込むことが推計されている。また、道内の総人口に占める 65 歳以上の割合は 32.1%から、2050 年には 42.6%以上に上昇すると見込まれることから、今後、道内市町村への負担や課題は、より一層山積することが想定される。

このような北海道の長期人口推移等を踏まえ、連合北海道は本年度初めての試みとして、道内市町村に対し、実態調査を実施した。

道内各市町村の実態を把握したうえで、連合北海道の政策課題として取りまとめた「要求と提言」への反映や、国や道への要請及び各審議会等に対し意見反映を行うとともに、調査結果については、取りまとめたものをフィードバックし、他の市町村の状況を参考にしていただくことを目的とする。なお、回答内容につきましては、原文のまま掲載させていただいておりますことをご理解願います。

2. 調査の実施期間

・実施期間：2024 年 5 月 8 日～8 月 31 日
・集計作業：2024 年 9 月～10 月

3. 調査票の配布数及び回収率

調査票は、連合北海道から 13 地域協議会に送付し、連合北海道が回収・集計した。調査票の対象数及び回答数は下記の通り。

2024 年 11 月 7 日現在

対象数	回答数	回収率
179 市町村	135 市町村	75.4%

	振興局	振興局内市町村数	回答数	回収率
P1	石　　狩	8	8	100%
P19	渡　　島	11	5	45.5%
P31	檜　　山	7	7	100%
P47	後　　志	20	13	65%
P67	空　　知	24	20	83.3%
P101	上　　川	23	10	43.5%
P119	留　　萌	8	8	100%
P137	宗　　谷	10	8	80%
P153	オホーツク	18	17	99.4%
P187	胆　　振	11	9	81.8%
P207	日　　高	7	7	100%
P223	十　　勝	19	13	68.4%
P243	釧　　路	8	6	75%
	根　　室	5	4	80%

1. 主な産業と観光について

(1)農業の現状と課題

＜特徴的事例の抜粋＞

・　大都市近郊の立地を生かしながら、市内大学等関係機関等と連携し、水稲、小麦、大豆、野菜類、酪農など、農畜産物の種類や経営が多様な「都市近郊型農業」を推進している。(江別市）本冊 P2

・　新しい雇用スタイルとして、人材確保と協力体制を構築するため「しりうち地域づくり協同組合（特定地域づくり事業協働組合）」を令和６年４月１日に設立。当該組合から農業事業者へ労働者派遣を行い、安定的な雇用環境を創出する。（知内町）本冊 P20

・　新規就農対策として農業後継者就学支援補助金及び産業後継者新規就業支援補助金、農業経営の法人化を推進するための農地所有適格法人設立補助金制度を実施し、経営の合理化に資するスマート農業の導入など、新技術導入に向けた情報収集を行っていく。(秩父別町）本冊 P69

・　積雪寒冷な気候条件のもとその広大な草地を生かし、大規模で機械化された酪農と生産コストの低減を目指して放牧やフリーストールとした酪農を主体として農業が展開されている。（浜頓別町）本冊 P138

・　肉用牛の導入にも努めており、優良な繁殖素牛生産や素牛生産から肥育に至る一貫経営を推進し、地域振興作物の産地化と農家所得の向上を図っている。(新ひだか町）本冊 P208

(2)地域産業及び観光資源（地元企業の維持・存続）

＜特徴的事例の抜粋＞

・　サツドラホールディングスとの包括連携協定による新たな地域買い物カードとして、道内３例目となる自治体オリジナル EZOCA[とうべつ EZOCA]を導入。（当別町）本冊 P3

・　従業員や就職・再就職に向けたスキルアップのため各種免許取得を補助し、企業の事業維持・存続を支援している。(美唄市）本冊 P71

・　令和６年度からは、従業員が資格を取得する際にかかる経費や市外から転入した従業員に対する住居手当の一部を補助し、従業員の定着につなげている。(砂川市）本冊 P70

・　住宅関連補助事業における地元事業者の利用優遇、ハイヤー利用料金助成事業によるハイヤー利用促進など地元事業者の維持・存続につなげている。(置戸町）本冊 P156

・　観光振興特別対策事業補助（登別国際観光コンベンション協会が行う誘客宣伝事業やまつりイベント事業、環境整備事業に対して、要する経費の一部を助成し観光産業の振興を図る）（登別市）本冊 P189

・　地元企業、商店等で利用可能なキャッシュレス決済を導入し、町外への消費の流失を防ぐ取り組みを実施。(上士幌町）本冊 P225

・　釧路市ビジネスサポートセンターｋ－Ｂｉｚによる伴走型支援を通して、市内企業の売上アップや人材確保などに取り組み、事業継続につなげている。(釧路市）本冊 P245

・　町内工業事業所の技術承継を目的とし、高校生を対象とした職場見学、体験学習の実施。若者の職業意識の向上、事業所の若者への雇用の意識の向上を目的とした、町内高校生による町内事業所の就労体験の実施。（釧路町）本冊 P245

(3) 観光振興税

≪観光振興税導入の有無≫

・　135 市町村のうち、約 7 割が観光振興税の導入はなしとの回答であった。なお、約 2 割が検討予定(検討中)との回答となった。

振興局	市町村数	回答数	あり	なし	検討中	無回答・不明等
石狩	8	8		5	3	
渡島	11	5		3	2	
檜山	7	7		6		1
後志	20	13	3	8		2
空知	24	20		17	3	
上川	23	10	1	7	1	1
留萌	8	8		6	2	
宗谷	10	8		5	2	1
オホーツク	18	17	1	12	4	
胆振	11	9	1	7	1	
日高	7	7		5	1	1
十勝	19	13		9	4	
釧路・根室	13	10		7	3	
計	179	135	6	97	26	6
			4.4%	71.9%	19.3%	4.4%

(4) ラピダス建設に伴う影響

＜特徴的事例の抜粋＞

・　工場からの排水に関連し環境面への影響等を心配する声があると認識しており、今後、千歳川流域の自治体等と、ラピダス社での排水処理や千歳川の水質調査等の情報共有を行うなど、関係機関との連携を深める必要があると考える。（江別市）本冊 P4

・　ラピダス建設にあたり、建設事業者やエンジニアの住居需要に対応するため、市内の物件情報の把握や空き家・空き地の利活用促進が必要。（北広島市）本冊 P4

・　ラピダス関係で、人手確保のためパート社員等も高い賃金を設定していることにより、周辺地域の人件費が上昇し、地元の企業のほか北海道内において、人材確保難や関連経費高騰に伴う経済圧迫の懸念もあると考えられる。（網走市）本冊 P159

・　現時点においては本建設工事による人手及び資材の不足の影響は本町において顕著とは言えない。今後の懸念としては、札幌を中心とした道央地域とそれ以外の地域との差というものが顕著になることが懸念される。（清里町）本冊 P159

・　Rapidus 社の建設にあたり、半導体製造には莫大な量の水を要することから、令和 5 年 10 月、苫小牧地区工業用水道第二施設から給水することが決定された。苫小牧東部地域をはじめとする苫小牧地域の工業団地は、製造業や物流施設、エネルギー関連企業、食関連企業といった企業進出や立地企業による新増設のほか、ゼロカーボン社会実現に向けた各種プロジェクトや企業動向等があるなど、北海道経済を支える様々な可能性を有する地域であり、苫小牧地区における企業動向により、新たな水需要が出てくるなど、中長期的な立地展開を見据えた更なる水需要の拡大が想定される。このことから、苫小牧地区の企業誘致や事業拡大の足かせになることがないよう、北海道に対し、供給水量の確保に向け、前向きな取組を要望しているところ。（苫小牧市）本冊 P190

・　資材不足や人員不足の影響もさることながら、多数の作業員が現場へ向かうことで生じる可能性のある交通への影響が、隣町としてどれだけ影響があるのかという点について推し量りかねている。（安平町）本冊 P190

≪ラピダス影響への懸念の有無≫

・　135 市町村のうち、約 6 割が「影響あり」との回答があった。

振興局	市町村数	回答数	あり	なし（把握していない等）	無回答・不明等
石狩	8	8	6	2	0
渡島	11	5	2	3	0
檜山	7	7	5		2
後志	20	13	7	3	3
空知	24	20	12	4	4
上川	23	10	6	2	2
留萌	8	8	6	2	0
宗谷	10	8	3	3	2
オホーツク	18	17	11	5	1
胆振	11	9	7	2	0
日高	7	7	5	1	1
十勝	19	13	6	3	4
釧路・根室	13	10	5	5	0
計	179	135	81	35	19
			60.0%	25.9%	14.1%

(5) 再生可能エネルギー導入事例

＜特徴的事例の抜粋＞

・　市内風力発電設備から市内公共施設に電力供給を行うため、事業者と再エネの地産地活にかかる連携協定を結び、随時供給を行っているところ。（石狩市）本冊 P5

・　雪氷冷熱エネルギーを活用した施設等を整備（公共施設、農業生産法人、個人宅）（沼田町）本冊 P74

・　一般廃棄物焼却施設において、焼却時に発生する排熱を利用した発電設備を導入しているほか、下水道処理施設において、汚泥を濃縮、消化処理した際に発生するメタンガスを含む消化ガスを、汚泥消化の加温ボイラーとマイクロガスタービンの燃料として利用していることに加え、発電時に発生する燃焼排ガスから熱回収を行うコージェネレーションシステムも導入しております。（北見市）本冊 P160

・　令和 6 年 3 月 8 日に「ゼロカーボンシティ清里」を宣言し、温室効果ガスを可能な限り持続可能な地域社会の実現のための活動を進めている。同年 7 月には、カーボンニュートラルについての理解を深めるため、専門家を招き、高校生向けの参加型の授業や一般町民向けの勉強会を実施。来年度にはアクションプランを作成する予定となっている。（清里町）本冊 P160

2. 地域公共交通の現状と課題について

(1) 地域公共交通計画

①「地域公共交通計画」の会議体の設置

≪「地域公共交通計画」の会議体設置の有無≫

・　135 市町村のうち、8 割超の自治体に「地域公共交通計画」の会議体が設置しているとの回答があった。

振興局	市町村数	回答数	あり	なし	無回答・不明等
石狩	8	8	8	0	0
渡島	11	5	5	0	0
檜山	7	7	7	0	0
後志	20	13	8	4	1
空知	24	20	18	2	0
上川	23	10	8	1	1
留萌	8	8	8	0	0
宗谷	10	8	3	5	0
オホーツク	18	17	13	4	0
胆振	11	9	9	0	0
日高	7	7	5	2	0
十勝	19	13	10	3	0
釧路・根室	13	10	9	1	0
計	179	135	111	22	2
			82.2%	16.3%	1.5%

②広域的な「地域公共交通」の議論内容
＜特徴的事例の抜粋＞

・　運転手不足が顕著であることから、バス運転手説明会を開催するなど、人手不足解消を図るとともに既存路線の確保・維持に取り組んでいる。（上ノ国町）本冊 P36

・　共創モデル実証事業を開始予定。事業内容としては、路線バスである名寄線及び層雲峡線などにおいて、駅前等における一部の路線の新設を含む経路変更やダイヤ調整により鉄道とバスの接続改善を図るとともに、ICT 技術を活用した情報発信機器等の導入、タッチ決済（NFC）の活用促進や Wi-Fi 導入による乗車時間が長い車内での観光、通学、通勤時等における車内環境の充実など利便増進を図る。（名寄市）本冊 P106

・　振興局・交通事業者・町の合同による、駅・バスターミナルなどの現地調査により、待合環境の整備や乗り継ぎまでの時間工夫を検討するなど、交通結節点の機能強化を図っている。（斜里町）本冊 P162

・　路線バスを活用した観光商品の開発や定期券のデジタル化等の検討を行っている。（音更町）本冊 P229

・　官民一体でノーカーデーの実施やドライバー不足の解消等について議論をしている。（大樹町）本冊 P229

③地域公共交通計画の確保
＜特徴的事例の抜粋＞

・　公共交通の運転手確保に向けた本市主催の合同企業説明会への交通事業者の参加。（石狩市ほか）本冊 P7

・　バス運転手等の担い手確保に向け、関係者が連携して運転手確保のための就職相談会を開催している。（函館市ほか）本冊 P23

・　今年度より「函館市公共交通運転手確保事業費補助金」を開始し、新たに公共交通運転手となる方の二種免許取得に係る経費を全額補助する公共交通事業者に対し、補助金を交付することとしている。（函館市）本冊 P23

・　利用者の利便性向上のためバスロケーションンシステムを導入し、バスの現在地がスマートフォンにより確認できる工夫をしている。（新十津川町）本冊 P77

・　2021 年 3 月ハイヤー会社が増毛町から撤退。同年 4 月より町職員による無償運送を 1 年間実施。2022 年 4 月より有償運送開始。2023 年 7 月から土日祝日も運行。同年 11 月から夜間運行開始。（増毛町）本冊 P124

・　中頓別町と共同でデマンドバスを運行し通学等や音威子府駅の JR 接続を図る。町内循環バスの運行、スクールバスへの混乗、高齢者等へのタクシー券の配布。（浜頓別町）本冊 P142

・　町内交通事業者に対し、2 種免許の取得費用、採用に係る広告費、面接旅費等の支援、町内交通事業者に就職する方に対し、住宅準備支援金、就業支援金による助成を実施。（美幌町）本冊 P163

・　福祉有償運送の導入により、移動困難者の移動ニーズの充足を図り、要介護や障がい等があっても、目的の場所までドアツードアの輸送を行う福祉有償運送を西興部村社会福祉協議会が実施。（西興部村）本冊 P163

⑵ デマンド交通導入及びライドシェア

＜特徴的事例の抜粋＞

・　地元企業との連携による地域公共デマンドバスの運行を実施している。近年、運転手不足が懸念されるため、免許取得に対する補助も実施する。（当別町）本冊 P7

・　一部の町内会で独自の「助け合い交通」を運行（地域住民が自車で交通不便者を病院や買い物などの際に運んでいる）（ニセコ町）本冊 P53

・　デマンド交通、ライドシェアについて導入の予定はない。町内の観光バス会社が廃業したので町有のスクールバスを活用して少年団活動、中学校の部活動等の遠征、自治会や団体の利用を無料でバスを運行し、町民の足の確保に努めている。（増毛町）本冊 P125

・　本町では、平成 28 年度より、直行する公共交通が存在しない至近の総合病院など生活インフラを有する稚内市（片道約 70km）まで高齢者等単独自力でマイカーを使用できない移動弱者のため通院等の移動を確保するためライドシェア（道路運送法による許可又は登録不要による運送：互助による運送）を実施。87 ヶ月間で延べ 938 人をボランティア輸送している。（事故等のトラブルは無し）ボランティアによる対応のためドライバーの維持確保に苦慮している。（対応実稼動ドライバー約 3 名程度）（天塩町）本冊 P125

・　令和 6 年 6 月より半年間実証運行として公共ライドシェアを実施（小清水日赤病院ワゴン）。※小清水日赤病院：近隣総合病院（清里町）本冊 P164

・　過疎化や高齢化が著しい穂別地区において、高齢者等の生活を地域住民が有償ボランティアで支える仕組みとして NPO 法人による公共交通空白地有償運送「ほべつサポート交通」の本格導入に向け取り組んでいる。NPO 法人が実施する運送事業や配食事業等のサービスを必要とする方の会員制とし、年会費を徴収して会員限定のサービス提供を行うこととしており、バス・タクシー等の公共交通機関の補完的な役割を担い、当該地区の貴重の確保に期待している。（むかわ町）本冊 P193

・　当町は隣接町との合同にて町境の地域において、平成 22 年度に実証実験、翌年から本格運行を行なっている。さらに平成 27 年度から町内全域を対象に定時定路線とするコミュニティバスを運行している。（両路線も民間バス路線を廃線とした。）（新冠町）本冊 P213

≪デマンド交通導入（実証実験含む）の有無≫

- ニセコ町：一部の町内会で独自の「助け合い交通」を運行（地域住民が自車で交通不便者を病院や買い物などの際に運んでいる）

- 天塩町：本町では、平成 28 年度より、直行する公共交通が存在しない至近の総合病院など生活インフラを有する稚内市（片道約 70km）まで高齢者等単独自力でマイカーを使用できない移動弱者のため通院等の移動を確保するためライドシェア（道路運送法による許可又は登録不要による運送：互助による運送）を実施。87 ヶ月間で延べ 938 人をボランティア輸送している。（事故等のトラブルは無し）ボランティアによる対応のためドライバーの維持確保に苦慮している。（対応実稼動ドライバー約 3 名程度）

振興局	市町村数	回答数	あり	なし
石狩	8	8	5	3
渡島	11	5	3	2
檜山	7	7	4	3
後志	20	13	4	9
空知	24	20	6	14
上川	23	10	4	6
留萌	8	8	2	6
宗谷	10	8	3	5
オホーツク	18	17	4	13
胆振	11	9	5	4
日高	7	7	6	1
十勝	19	13	3	10
釧路・根室	13	10	4	6
計	179	135	53	82
			39.3%	60.7%

≪ライドシェア導入の有無≫

・　清里町：令和６年６月より半年間実証運行として公共ライドシェアを実施（小清水日赤病院ワゴン　※小清水日赤病院：近隣総合病院）

・　むかわ町：過疎化や高齢化が著しい穂別地区において、高齢者等の生活を地域住民が有償ボランティアで支える仕組みとしてNPO法人による公共交通空白地有償運送「ほべつサポート交通」の本格導入に向け取り組んでいる。NPO法人が実施する運送事業や配食事業等のサービスを必要とする方の会員制とし、年会費を徴収して会員限定のサービス提供を行うこととしており、バス・タクシー等の公共交通機関の補完的な役割を担い、当該地区の貴重の確保に期待している。

振興局	市町村数	回答数	あり	予定・検討	なし	無回答・不明等
石狩	8	8	0	1	7	0
渡島	11	5	0	1	2	2
檜山	7	7	0	1	5	1
後志	20	13	0	0	7	6
空知	24	20	0	0	17	3
上川	23	10	0	0	8	2
留萌	8	8	0	2	6	0
宗谷	10	8	0	1	6	1
オホーツク	18	17	1	1	12	3
胆振	11	9	1	3	4	1
日高	7	7	0	0	1	6
十勝	19	13	0	0	10	3
釧路・根室	13	10	0	1	9	0
計	179	135	2	11	94	28
			1.5%	8.1%	69.6%	20.7%

3. 医療・介護・教育に関する現状と課題について

(1)「介護保険事業計画」及び介護サービス利用者等の現状

③訪問介護事業所数

≪訪問介護事業所の増減数及び市・町村別事業所数≫

- 135 市町村のうち、訪問介護事業所の増減数は 337 増・239 減であり、道内 135 市町村全体では 98 施設が増加した結果となったものの、大幅に増加(264 施設)した地域は札幌市(255 施設)と都市部に集中していることから、石狩振興局を除けば 73 増・96 減と減少傾向にある。

- 135 市町村のうち、6 割となる 82 の市町村では訪問介護事業所数の増減はなかった（全体の 13%の市町村では無回答もしくは不明)。

- 135 市町村のうち、全体の 6 割強が訪問介護事業所数 1～5 施設(町村)であった。また、回答済みの 30 の市のうち 3 割強が訪問介護事業所数 21 施設以上であった。

振興局	市町村数	回答数	増減数				市(30)の事業所数						町村(105) の事業所数					
			増	増減なし	減・休止中	無回答・不明	なし	1～5	5～10	11～20	21以上	無回答・不明	なし	1～5	5～10	11～20	21以上	無回答・不明
石狩	8	8	264	1	143	3	0	0	0	2	3	1	0	1	0	0	0	1
渡島	11	5	1	4	3	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	1
檜山	7	7	1	3	3	1	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	1
後志	20	13	1	7	3	2	0	0	0	0	1	0	0	10	0	0	0	2
空知	24	20	3	13	11	2	0	5	1	1	0	1	1	10	1	0	0	0
上川	23	10	45	4	45	4	0	0	1	0	2	0	0	4	0	0	0	3
留萌	8	8	2	6	4	1	0	0	0	1	0	0	1	5	0	0	0	1
宗谷	10	8	1	5	1	2	0	0	1	0	0	0	1	6	0	0	0	0
オホーツク	18	17	4	13	7	0	0	0	2	0	1	0	0	13	1	0	0	0
胆振	11	9	2	5	15	0	0	0	2	2	0	0	0	5	0	0	0	0
日高	7	7	0	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	0	0	0
十勝	19	13	5	7	1	2	0	0	0	0	1	0	0	7	2	0	0	3
釧路・根室	13	10	8	8	2	1	0	0	0	0	1	0	0	8	1	0	0	0
計	179	135	337	82	239	18	0	5	7	6	10	2	3	82	8	0	0	12
			―	60.7%	―	13.3%	0.0%	3.7%	5.2%	4.4%	7.4%	1.5%	2.2%	60.7%	5.9%	0.0%	0.0%	8.9%

⑤第 9 期介護保険事業計画

＜特徴的事例の抜粋＞

- 健康講座受講、検診受診などにより、ポイントを付与し、一定数たまると抽選で景品がもらえる健康ポイント事業を盛り込んだ。（当別町ほか）本冊 P9

- 地域での声掛け模擬訓練を行い、認知症施策を推進している。（美唄市）本冊 P81

- 介護事業所等の入所者のお茶出しや話し相手、地域サロンへの運営補助などに対し、ポイントを付与し、一定数たまると商品券の交換できる介護支援ボランティア事業を実施し地域で支え合う仕組みづくりを推進している。（三笠市）本冊 P81

- 介護の資格取得にかかる費用の助成金支援を新たに実施し、人材の確保と育成につなげている。（滝川市）本冊 P81

・　新たに介護医療院を開設し、要介護高齢者の長期療養と生活の質の充実を図る。（猿払村）本冊 P144

・　健康増進と憩いの場（温泉施設）の利用促進を目的に新規に後期高齢者医療被保険者になった方へ無料温泉入浴券を配布している。（礼文町）本冊 P144

・　認知症施策推進計画を新たに策定し、地域全体で認知症高齢者を支える体制づくりを目指している。（厚真町）本冊 P195

・　計画策定に向けアンケートをとった結果、配食サービスにニーズが高かったため、令和6年6月より配達エリアの拡大や拝察回数の増加などに努めている。（浦幌町）本冊 P232

(2) 生活困窮者へのアウトリーチ支援

＜特徴的事例の抜粋＞

・　札幌市生活就労支援センター「ステップ」で出張相談会の実施、関係機関と連携し生活サポート総合相談会の実施、札幌市ホームレス相談支援センター「JOIN」で巡回相談の実施（札幌市）本冊 P9

・　地域食堂に参加し相談をうけている。（江別市）本冊 P9

・　社会福祉協議会や民間 NPO が生活自立支援を行っている。（当別町ほか）本冊 P9

・　自立相談支援機関で訪問による相談支援を行っている。（函館市ほか）本冊 P25

・　社会福祉法人に委託し取り組んでいる。（夕張市ほか）本冊 P82

・　出張相談会を月２回程度実施（旭川市）本冊 P109

・　地域包括支援センターからの訪問活動（増毛町）本冊 P128

・　基幹相談支援センターでの相談サロン開催（苫前町）本冊 P128

・　保健師が訪問した中で生活困窮状態の早期発見につなげており、保健師から福祉係へ連絡が入り、福祉事務所等に相談している。（天塩町）本冊 P128

・　ワークセンター等民間事業所でアウトリーチ事業を展開している。（斜里町）本冊 P168

・　アウトリーチ支援の際には１機関が単独で行うのでなく複数の関係機関で世帯接触等を行うようにしている。（伊達市）本冊 P196

・　国の福祉事務所未設置町村相談事業を活用し、主に経済的な生活困窮者の生活相談、窓口を福祉課に設置している。（音更町）本冊 P233

(2) 福祉灯油及び除雪・ツルツル路面対策

①福祉灯油の支給額

・　135 市町村のうち、福祉灯油の支給額が最も多い市町村は、東神楽町で 5 万～7 万円。一方、支給のない市町村は 11 市町村あった。最も多い支給額は 1 万円で 42 市町村となった。

5,000円～9,999円	10,000円	10,001円～14,999円	15,000～	その他	支給無
	恵庭	新篠津	知内15000	江別「世帯額基本額」+「灯油加算額（200ℓ相当）」を支給 ※世帯基本額は、世帯構成員１名につき3,000円（上限3名）	札幌
鹿部	北広島	上ノ国	今金24000	奥尻記載なし	当別
森	石狩	島牧	寿都18000～24000	黒松内12000～24000	函館
長万部	江差	倶知安	ニセコ48000	赤井川記載なし	小樽
せたな	厚沢部	岩内	留寿都15000	鷹栖7500～15000	夕張
岩見沢	乙部	南幌	京極15000	遠別記載なし	月形
美唄	真狩	奈井江	神恵内20000	佐呂間支給しているが額の記載なし	上富良野
滝川	古平	新十津川	赤平20000	新ひだか8000～10000	南富良野
砂川	三笠	秩父別	雨竜15000	鹿追12000～24000	訓子府
上砂川	歌志内	沼田	富良野15000	陸別記載なし	新得
浦臼	由仁	名寄	東神楽50000～70000	弟子屈対象世帯につき基本額として10,000円及び世帯内の対象者1人につき加算額5,000円	釧路市
興部	妹背牛	上川	幌加内15000	根室5000～10000	
室蘭	北竜	増毛	羽幌36000	別海5000～10000	
登別	旭川	小平	浜頓別28000		
伊達	中川	苫前	豊富18000		
浦河	留萌	初山別	礼文15000		
帯広	猿払	天塩	利尻富士16000		
	利尻	稚内	幌延18000		
	北見	斜里	紋別20000		
	網走	厚真	置戸15000		
	美幌	洞爺湖	雄武15000		
	津別	日高	豊浦19000		
	清里	浜中	むかわ20000		
	遠軽		士幌20000		
	湧別		大樹18000		
	滝上		本別18000		
	西興部		足寄20000		
	大空		浦幌15000		
	苫小牧		釧路町16800		
	安平				
	平取				
	新冠				
	様似				
	えりも				
	音更				
	上士幌				
	芽室				
	幕別				
	厚岸				
	鶴居				
	中標津				
	標津				

※　リットル単位で支給の市町村には120円を乗じて算出

②ツルツル路面対策
＜特徴的事例の抜粋＞

・　ひどいようであればグレーダーなどで削って車の走行及び歩行者の歩行に支障がないよう対策を行っている。（上川町）本冊 P110

・　ペットボトルに入れた「焼き砂」を町民に無料配布している。（芽室町）本冊 P234

⑷子どもの医療費助成

≪子ども医療費助成（外来のみ）≫

・　135 市町村のうち約 8 割が、「高校生（18 歳）」まで助成している。

・　南富良野町：入院・外来とも 22 歳まで無償化（令和 6 年 4 月実施）。

・　厚真町、むかわ町：ひとり親世帯に属する子は原則 18 歳。それ以外は 6 歳を上限とする。

振興局	市町村数	回答数	6歳まで	小学生まで	中学生まで	高校生まで	高校生以上	無回答
石狩	8	8	0	2	4	2	0	0
渡島	11	5	0	0	0	5	0	0
檜山	7	7	0	0	1	6	0	0
後志	20	13	0	0	1	11	0	1
空知	24	20	0	0	2	18	0	0
上川	23	10	0	0	2	7	1	0
留萌	8	8	0	0	0	8	0	0
宗谷	10	8	0	0	0	8	0	0
オホーツク	18	17	0	0	1	16	0	0
胆振	11	9	2	0	0	7	0	0
日高	7	7	0	0	4	3	0	0
十勝	19	13	0	0	2	11	0	0
釧路・根室	13	10	1	0	1	8	0	0
計	179	135	3	2	18	110	1	1
			2.2%	1.5%	13.3%	81.5%	0.7%	0.7%

(5) 学校教育に関する現状
②保育料や給食費の無償化の有無

≪保育料等の無償化の有無（第 2 子以降無償化や副食費無償化など一部無償化含む）≫

- 135 市町村のうち、約 7 割が一部無償化を含めた保育所における保育料・給食費等の無償化を実施している。

振興局	市町村数	回答数	あり	なし	無回答・不明
石狩	8	8	5	3	0
渡島	11	5	3	1	1
檜山	7	7	7	0	0
後志	20	13	9	2	2
空知	24	20	13	2	5
上川	23	10	8	1	1
留萌	8	8	8	0	0
宗谷	10	8	4	1	3
オホーツク	18	17	10	3	4
胆振	11	9	7	1	1
日高	7	7	2	2	3
十勝	19	13	9	4	0
釧路・根室	13	10	8	0	2
計	179	135	93	20	22
			68.9%	14.8%	16.3%

≪学校給食費等の無償化の有無（全世帯対象（一部助成含む））≫

- 鹿部町：給食費・教材費・教育行事費・制服＆ジャージ（中学校）完全無償化。
- 歌志内市：義務教育学校は給食費無償化、修学旅行費全額助成。

振興局	市町村数	回答数	あり	なし
石狩	8	8	0	8
渡島	11	5	3	2
檜山	7	7	5	2
後志	20	13	5	8
空知	24	20	15	5
上川	23	10	2	8
留萌	8	8	5	3
宗谷	10	8	3	5
オホーツク	18	17	9	8
胆振	11	9	6	3
日高	7	7	5	2
十勝	19	13	5	8
釧路・根室	13	10	6	4
計	179	135	69	66
			51.1%	48.9%

③高校の通学費等支援の有無

≪高校の通学費等支援の有無（第 2 子以降無償化や副食費無償化など一部無償化含む）≫

- 135 市町村のうち、8 割の市町村には、高校の通学費等（入学準備金・奨学金制度含む）支援が行われている。

- 鹿部町：高校生応援給付 1 万 5 千円(月額)支給、新生活応援給付 高校卒業時 10 万円支給。

- 赤平市：高校生等の通学費や就学に係る経費等への支援金として、使途を限定せずに月額 1 万円を保護者に交付している。

- 滝川市：市民が高校から地元短期大学へ進学する際の補助。

- 歌志内市：高等学校へ通学のための就学支援として、一月 15,000 円を支給（高校 3 年間）。

- 美幌町： 寄宿舎運営費及び寮費補助、生徒募集推進補助、オンライン学習利用料（スタディサプリ）及び模擬試験・検定試験費用補助、地域みらい留学等の魅力発信補助、生徒下宿費補助、農業科実習服補助、GIGA スクール構想の推進に係るタブレット端末の貸与を行っている。通学費補助は行っていないが、道外から入学した生徒の帰省費（夏冬の年 2 回、航空機の往復代）の補助を行っている。

- オホーツク振興局管内及び根室・釧路新興局管内の全市町村には、高校生に対する何らかの通学補助が導入されている。

- 別海町： バス通学費助成、部活動バス無償運行、部活動遠征費補助、健康診断実施、海外派遣補助、部活動外部指導者派遣、寄宿施設利用費助成、タブレット購入費助成を別海高校及び別海高校生徒に行っている。

- 標津町：国公立・私立大学入学料補助、各種資格検定受験料助成(受験者半額・合格者全額)、スタディサプリ受講料全額助成、部活動備品購入費・全道大会等出場経費一部助成、入学時制服代・教科書代助成、学校給食の提供（給食費無償）、通学費全額支給、学習用端末購入助成、東北被災地視察研修参加費全額助成(1 年生)、修学旅行費一部助成

- 中標津町： 町立学校 1 校での通学費補助、検定料（ガスアーク溶接・食品衛生責任者・ボイラー取扱技能講習）補助、就学支援事業（実習服購入・給食の導入・全国全道大会 出場補助）

振興局	市町村数	回答数	あり	なし	不明
石狩	8	8	7	1	0
渡島	11	5	3	2	0
檜山	7	7	4	2	1
後志	20	13	10	2	1
空知	24	20	16	2	2
上川	23	10	7	3	0
留萌	8	8	7	1	0
宗谷	10	8	5	2	1
オホーツク	18	17	17	0	0
胆振	11	9	5	4	0
日高	7	7	6	0	1
十勝	19	13	12	1	0
釧路・根室	13	10	10	0	0
計	179	135	109	20	6
			80.7%	14.8%	4.4%

②学校以外の学びの場、フリースクール数、自宅での ICT 活用
＜特徴的事例の抜粋＞

・　旭川市教育委員会においては，不登校及びその傾向にある児童生徒に対し，心の居場所づくりや登校再開等に向けた支援と，豊かな情操や社会性の育成を目的として，平成 11 年度より旭川市教育支援センター「ゆっくらす」（令和 6 年 4 月，「旭川市適応指導教室『ゆっくらす』」から名称変更）を運営しており，旭川市内の小・中学校に在籍する児童生徒のほか，旭川大雪圏域連携中枢都市圏における不登校児童生徒の受入機関の共同利用事業に関する協定により，旭川市周辺８町（鷹栖町，東神楽町，当麻町，比布町，愛別町，上川町，東川町，美瑛町）の小・中学校に在籍する児童生徒も利用することができる環境を整えている。（旭川市）本冊 P113

・　不登校児童生徒指導対策として奈井江町と浦臼町との連携による適応指導教室を設置し、サポート体制を進めている。持ち帰り用端末を活用し、自宅で授業を受けることは可能であるが、定期テストは登校し受験。（美唄市）本冊 P89

・　学校に代わる学び場の確保として、いじめや不登校をはじめとした教育相談、不登校児童生徒に対するサテライト活動等を行う教育相談室を設置している。民間のフリースクール 1 箇所。各学校ともタブレット端末の自宅への持ち帰りを全面的に認めており、家庭学習に活用している。(美幌町)本冊 P176

・　全児童・生徒へ支給している端末を活用し、欠席児童生徒及び保護者の状況や意向を尊重し学校がリモート授業を実施している。（斜里町）本冊 P176

・　高校内に公営塾を設置・運営（興部町）本冊 P176

・　中学校 3 年生を対象に、東大生による IT 遠隔教育事業を行っている。（洞爺湖町）本冊 P199

・　地域おこし協力隊による放課後の自習(支援あり)空間の設定。（幌延町）本冊 P147

・　不登校児童生徒の対し、精神科・心療内科の医療機関と連携して、ケース会議を開催し対応を協議したり、学習支援や登校に向けた学生プログラムを開催している。（えりも町）本冊 P218

・　不登校児童生徒対策のため市内の施設に「不登校サポートハウス　子どもの国フェニックス」の名称で、退職教員などがスタッフとなって実施。定期試験を含む学習や、児童生徒の実態に合わせた活動を実施。（伊達市）本冊 P199

・　不登校傾向の児童生徒が学校生活への復帰を含め将来に向けて社会的に自立していく力を養うことを目的として、町内に「ふれあい教室」と「ふれあい柳町教室『ほっと』の 2 か所の教育支援センターを設置している。2 か所とも、Wi-Fi を設置し、学校とのリモート授業ができる環境を整えているとともに、うち「ふれあい教室」においては、定期試験の受験を可能としている。(音更町)本冊 P237

(6) 地域医療の現状と課題

②地域医療の課題

＜特徴的事例の抜粋＞

- 医師不足により特に夜間・救急において診療できない日がある。（恵庭市）本冊 P13

- 2 次医療を担う病院までの移動手段が少ない。（真狩村ほか）本冊 P61

- 離島地区では道立羽幌病院と連携した遠隔医療システムを活用し、迅速かつ円滑な処置を行っている。（羽幌町）本冊 P132

- 救急搬送車の約 45%が入院や手術を伴わない軽症患者であり、救急車が適正に利用されない。（北見市）本冊 P177

③通院介助や給食サービス

≪（高齢者に対する）給食サービスの有無≫

- 食事の配達が「あり」の市町村の多くは、社会福祉協議会に委託した配食サービスとともに、声かけ安否確認を目的としている。

- 上士幌町：町内飲食店に委託し、給食サービス（毎夕食）を実施。

- 大樹町：配食サービス利用料助成 として、コープさっぽろの配食サービスの利用者のうち、非課税世帯の①高齢者（65 歳以上）のみの世帯、②障害者（身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳所持者）のみの世帯、③高齢者と障害者のみの世帯に対し、配食代の半額を助成する。半額助成の対象となるのは週３日分まで。

振興局	市町村数	回答数	あり	なし	不明
石狩	8	8	6	1	1
渡島	11	5	2	1	2
檜山	7	7	4	0	3
後志	20	13	9	0	4
空知	24	20	12	1	7
上川	23	10	8	0	2
留萌	8	8	4	1	3
宗谷	10	8	5	1	2
オホーツク	18	17	14	0	3
胆振	11	9	6	1	2
日高	7	7	4	1	2
十勝	19	13	8	3	2
釧路・根室	13	10	8	1	1
計	179	135	90	11	34
			66.7%	8.1%	25.2%

(7) 災害時避難対策

＜特徴的事例の抜粋＞

・　長期的な停電に対応できるよう地元レンタル会社と発電機の提供について防災協定を締結している。（せたな町）本冊 P43

・　住民を対象に防災ハザードマップの見方や防災備蓄に関する啓発を行う防災説明会を開催し、市民の防災意識の醸成を図っている。（歌志内市ほか）本冊 P94

・　観光客の避難も想定されることから多言語版のハザードマップ、避難情報等の多言語版ガイドブックを作成している。（利尻富士町）本冊 P149

・　災害弱者に対しては職員が直接高齢者宅を訪問し安否確認等を行っている。（西興部村）本冊 P181

・　太陽光発電から給電できる電気自動車を数台所有し、災害時の移動電池として活用する。（厚真町）本冊 P202

・　高齢等により直接避難所に行けない方のために一時集合場所を設置し、集合した住民をバスで避難所に輸送する支援対策を講じている。（洞爺湖町）本冊 P202

・　オストメイトの方のストーマ保管事業や聴覚障害の方への文字戸別受信機貸与事業などを行っている。（根室市）本冊 P259

4. 公務職場の就労改善について

(1) 迷惑防止に向けた取り組み

＜特徴的事例の抜粋＞

・　カスハラへの組織的対応に関する庁内向けの相談窓口を設置した。（札幌市）本冊 P16

・　不審来庁者対応マニュアルを作成（江別市ほか）本冊 P16

・　警察 OB を任用しハードクレームやモラハラなどに対応（当別町）本冊 P16

・　ハラスメントの防止等に関する要綱を制定し、対処している。（江差町ほか）本冊 P44

・　職員の個人情報の特定を防ぐため、職員の名札表示を名字のみに変更している。（上砂川町ほか）本冊 P96

・　顧問弁護士に相談（名寄市ほか）本冊 P116

⑵ 会計年度任用職員の「病気休暇制度」「子の看護休暇制度」

≪会計年度任用職員の「病気休暇制度」「子の看護休暇制度」取得にあたり有給の有無（フルタイムで私傷病の場合）≫

・　会計年度任用職員の「病気休暇制度」の有給については、半々の割合で「有給」「無給」の回答があった。「子の看護休暇制度」の有給については、無給が約６割、有給が約４割と若干「有給」が少ない傾向にあったものの、両制度とも法律を上回って「有給」としている市町村が増加傾向にある。

			病気休暇制度の有給				子の看護休暇制度の有給		
振興局	市町村数	回答数	有給	無給	制度なし・不明		有給	無給	制度なし・不明
石狩	8	8	3	4	1	8	5	2	1
渡島	11	5	1	4	0	5	1	4	0
檜山	7	7	4	3	0	7	3	4	0
後志	20	13	2	9	2	13	2	9	2
空知	24	20	5	15	0	20	0	19	1
上川	23	10	5	4	1	10	7	3	0
留萌	8	8	2	5	1	8	2	5	1
宗谷	10	8	1	7	0	8	2	6	0
オホーツク	18	17	9	8	0	17	7	10	0
胆振	11	9	4	4	1	9	3	5	1
日高	7	7	6	1	0	7	5	2	0
十勝	19	13	10	3	0	13	8	5	0
釧路・根室	13	10	6	4	0	10	6	4	0
計	179	135	58	71	6	135	51	78	6
			43.0%	52.6%	4.4%		37.8%	57.8%	4.4%

5. 市町村が抱えている課題について

・　135 市町村のうち、59 市町村(43.8%)が財政支援を要望する回答があった。具体的な内容としては、補助金の補助率の引き上げや補助対象の拡充、地方交付税含む一般財源総額の増額であった。

＜特徴的事例の抜粋(国・道への要望)＞

・　職員採用試験の受験者が減少傾向にあるため、退職者の補充が困難、人材確保に苦慮している。(森町ほか) 本冊 P29

・　少子化対策としての子ども医療費無償化などは国が責任をもって実施すべき（小樽市）本冊 P65

・　人口減少に関わる問題は各市町村で解決できる部分が少なく、国や道が積極的に対策を講じていくことを希望する。(上砂川町) 本冊 P99

・　子どもの医療費、給食費は国において統一した制度の確立をお願いしたい。給食費も国による財政措置により実施すべき。(名寄市ほか) 本冊 P117

・　国の意向で増える事務作業は小さな自治体には大きな影響があり、労力がかかっている。その状況をしっかりと把握し自治体を振り回すような施策は望まない。(鷹栖町) 本冊 P117

・　介護事業所では介護従事者の確保が困難となってきており、外国人介護人材の確保にも取り組んでいるが、その外国人確保も難しくなってきている。(湧別町) 本冊 P185

・　地方への若者の移住など、定着させる政策が見えず、地方自治体任せになっている。今や人口減少対策は国の重要課題である。(西興部村) 本冊 P185

・　人口減少や少子高齢化、東京一極集中などに関しては、抜本的対策を講じる必要があることから、国や道が主体となって積極的に取り組みを進めてほしい。(雄武町) 本冊 P185

・　中途退職者の増加により慢性的に職員が不足、その中でも市町村に求められる行政対応は増え続けることで一人当たりの負担は大きく現場職員は疲弊している。国・道においてはもっと市町村職員の生の声を聴き、現状を把握していただき、市町村が本当に必要としている財源や人的リソースの支援など協議検討していただきたい。(浦幌町) 本冊 P242

連合北海道 2025 春季生活闘争本部
2025.2.28 第 2 回闘争委員会

連合北海道
「2025 春季生活闘争・当面の取り組み（その２）」

１．至近の経済情勢について

(1) 日銀は 1 月 23 － 24 日の金融政策決定会合において、政策金利を 0.5％程度に引き上げる追加利上げを決定した。決定の理由として、①企業の賃上げ意欲が強いこと、②消費者物価の基調的な上昇率が 2％に向けて徐々に高まっていくと予想されること、③米国・トランプ政権による政策運営をめぐる不確実性はあるものの、国際金融資本市場は全体として落ち着いていること、などを挙げている。

(2) 2 月 17 日に内閣府が公表した 2024 年 10 － 12 月期ＧＤＰ速報によれば、個人消費が低迷しているものの（0.1％）、実質成長率は 0.7％（年率 2.8％）であった。

(3) 1 月 31 日に公表された 2024 年 12 月の完全失業率（総務省）は 2.4％（前月比▲ 0.1 ポイント）、有効求人倍率全国平均（厚生労働省）は 1.25 倍で前月と同水準であった。

２．道内の経済景況と雇用情勢

(1) 日本銀行札幌支店が 1 月 29 日に公表した北海道経済金融概況によると、「北海道の景気は、一部に弱めの動きがみられるが、持ち直している。すなわち、公共投資は、高水準で推移している。個人消費は、物価上昇の影響を受けつつも、堅調に推移している。観光は、増加している。設備投資は、緩やかに増加している。輸出は、緩やかに増加している。住宅投資は、減少している。生産は、横ばい圏内ながら、一部に弱めの動きがみられる。 雇用・所得情勢をみると、緩やかに改善している」となっている。

(2) 道内の雇用失業情勢について、総務省統計局の 1 月 31 日発表（2024 年平均）の労働力調査によると道内の完全失業率は、2.6％（全国平均 :2.5％）、前年比△ 0．2 ポイント、一方、道内の就業者数は、265 万人（前年比 1 万人増）となった。

(3) 北海道労働局による有効求人倍率（常用）の推移でみると、12 月期は、1.01 倍と前年同月を 0．03 ポイント下回る水準であるが、その中にあって 44.5％が正社員求人以外であることを注視する必要がある。新卒者の就職内定率も 12 月末現在、高校生では 87.1％と前年より 1.6 ポイント上回っており、高水準で推移している。特に道内中小企業への就職促進を進めていく必要がある。

３．各産別の取り組み状況

各産別はそれぞれの取り組み方針を決定しつつあり、各単組の要求提出も進み、大勢としては 2 月末までに完了する見通しとなっている。

各単組は、本格的な交渉に向けて交渉準備を整えつつあるが、情報交換を一層深化させながら、月例賃金の引き上げを実現すべく産業別部門連絡会や中小・パート共闘会議を中心とした情報共有を意識し、各構成組織、地協が総力を結集して交渉を展開していく。

４．雇用対策に関わる社会的キャンペーン行動の取り組み

1 月 25 日の後志地協を皮切りに各地域で開催された「地域討論集会（ブロック推進会議）」の前段行動として、市町村自治体、総合振興局、商工団体、学校等に対して、「地域における雇用対策」などの要請行動を展開した。なお、地協段階では引き続き、独自行動を展開している。寄せられた意見や地域の実情などは、今後予定されている北海道労働局の「地方労働審議会」をはじめ、経済 5 団体、道、労働局への要請行動を通して意見反映する。また、別途行動のまとめを行い、今後の取り組みや政策策定に反映する。また、各産

別・単組においては、関連各企業に対し安定した質の高い雇用の拡大に向けた働きかけを行い、労働者側・生活者への分配を増やすべく月例賃金の引き上げを求めて行くこととする。

5. 当面の闘いの進め方

（1）ヤマ場に向けた取り組みについて

① 回答引き出しに向けた交渉配置について

各構成産別は、できる限り単組が2月末までに要求提出を完了するよう指導するとともに、交渉を進め、中小下請け労働者の月例賃金の引き上げ、有期・短時間等労働者の時間給引き上げの要求に応えるよう強く求めていくこと。

また、最大のヤマ場である3月11～13日を含む「先行組合回答ゾーン」(3月10～14日)、「3月月内決着回答ゾーン」(3月17～31日)、に多くの組合が回答を引き出せるよう準備と調整を進め、エントリー登録を促し、回答引き出しに向けた交渉配置を進める。加えて、あらゆる状況を想定した戦術が速やかに取れるよう、闘争体制の点検・整備をはかるよう指導を強化すること。

② 交渉力強化について

連合北海道は闘争委員会等において、交渉力強化や、闘争の一体的取り組みを推進していく。また、3月4日には経済5団体（道経済連合会、道商工会議所連合会、道経済同友会、道中小企業団体中央会、道商工会連合会)、3月14日には労働局、北海道は2月18日、それぞれ「すべての労働者の賃金・労働条件改善等に関する要請書」等を提出し、2025春季生活闘争を全労働者の課題として位置付けていることをアピールし処遇等改善を求めることとする。＜要請書【資料１－１～１－３】＞

③ 「人への投資」に向けた取り組み

賃金水準の社会的波及と相場形成を高めるため、連合本部は、「中核組合の賃金カーブ維持分・賃金水準」および「代表銘柄・中堅銘柄」をすでに開示している。加えて「2025地域ミニマム運動」（連合組合員の2024年個別賃金実態調査）で得られたデータを分析した「都道府県別・大括り産業別の賃金特性値」も開示（2月5日）し、賃金水準の社会への波及力を高める取り組みを強化するとしている。

【構成産別（単組）・地協（地区連合）における取り組み】

1）エントリー登録を2月28日（金）までとし、多くの産別（単組)、地協（地域ユニオン）が登録に集中するよう改めて要請する。

2）地協（地区連合）は、「すべての労働者の処遇改善」を実現するため、地域の商工会議所等、「経済（業界）団体との労使懇談会」（意見交換の場）を設定し、中小下請け労働者の月例賃金の引き上げ、時間給労働者の時間給引き上げや、雇用形態間の不合理な格差を解消し、均等待遇を実現するための要求を提出する。1月22日に開催された「北海道政労使会議」において採択された共同宣言に基づいた行動を促し、中小企業を魅力ある産業とするための手法として、「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する行動を展開すること。

行動時期は、各地域の判断とし、行動した地協は、回答を含めた内容を連合北海道へ文書等で報告すること。要請書は、【資料2】のとおり。

【連合北海道における取り組み】

（その1）で提起した職種別特性値（連合北海道2025地域ミニマム調査より）を公表し、産業ごとの「基本給」（月例賃金の支給総額を示すものではない）を社会に明らかにし、北海道内に働くすべての労働者に対する波及力を持った取り組みを展開する。

また、公正取引委員会北海道事務所及び北海道経済産業局中小企業課に対する行動を4月中・下旬に実施する。マスコミ媒体も活用した世論に対する「公正取引」・「価格転嫁」の実現による、付加価値の適正な分配やコスト負担による中小企業労働者の「底上げ」「格差是正」に取り組む。関係産別の、ＵＡゼンセン、フード連合、運輸労連等の役員も可能な限り同席することとする。

④ 集計、開示について

連合北海道は、エントリー登録組合からの報告を受けて以降、開示、情報共有について、春闘ニュースを通じて公表していく。

（2）格差是正に向けた中小および有期・短時間等労働者との共闘の闘い

中小共闘は、その方針にもとづき、最大のヤマ場に対応しつつ、3月内決着をはかるよう努め、格差是正、底上げ、均等待遇の実現に向け、産別の指導・支援のもと力を結集し闘いを進める。3月月内回答ゾーンおよび中小回答ゾーン（4月中）につなげる観点から、産別、地協は中小の交渉の支援・指導を徹底する。

有期・短時間等労働者に関する取り組みについては、正規労働者との同時決着を目指すとともに、各産別で策定した重点項目を中心に点検と交渉の展開をはかる。

■連合北海道の取り組み■

2月20日に第2回中小・パート共闘会議を開催した。中小企業と大企業の規模間賃金格差解消を図られなければ、中小職場の労働者の生活は、消費者物価の上昇で実質賃金が低下し、より一層厳しさが迫られることとなる。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」と「取引適正化・価格転化促進に向けた取組」の着実な実行により、中小下請け労働者の月例賃金の引き上げを実現すること。また、雇用形態間の不合理な格差を解消し、短時間等労働者の時間給引き上げをはじめとする均等待遇の実現にこだわるたたかいを進めることを確認した。

【構成産別（単組）、地協（地域ユニオン）における取り組み】

① 産別は、単組の要求組立てから要求提出、回答、妥結に至るまでの間、構成組織の責任ある指導と支援、それぞれの産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与した取り組みを展開する。加えて、あらゆる状況を想定して、スト権の確立やその他の戦術が速やかに取れるよう、闘争体制の点検・整備をはかるよう指導を強化する。

② 単組は、組合員の賃金実態調査をもとに内外格差の把握と目標水準を明確にし、総原資のみならず配分を含めた要求・交渉を進める。

③ 産別・地協は、雇用安定に向け、正社員への転換ルールの導入・明確化・転換促進を取り組むこと。
また、仕事に応じた適正な処遇の確保に向けた取り組みについては、「同一労働同一賃金」を踏まえ、雇用形態間の不合理な格差を解消するため、労使協議を通じて、労働条件の納得性を高める視点で、その是正に取り組むこと。

④ 産別・地協は、「職場点検チェックリスト」の活用、官製ワーキング・プアの解消、有期・短時間等労働者の組織化などを全体で取り組み、また、要求内容や取り組み状況について情報の共有化を図ること。また、単組・地域ユニオンの交渉支援・指導を徹底すること。

⑤ 産別は、連合白書（P 112）に記載されている「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」を活用し、企業規模間の是正に取り組むこと。

【中小企業の月例賃金要求水準の目安】

今次闘争は、賃金水準の絶対値にこだわる取り組みである。賃金の引き上げ率や額だけではなく、働き方の価値に見合った賃金水準、すなわち、「人への投資」にこだわる取り組みを進めていく。

（3）部門連絡会（地場共闘の強化）の取り組み

産業別部門連絡会に参加する構成組織は、情報共有化をこれまで以上に充実させ、地域における相場形成と波及に役割を果たしていく。

■連合北海道の取り組み■

2月6日～2月26日の間で、F部門を除く全ての連絡会において第1回目の連絡会（A部門は2回目・C部門は中小パート共闘会議と合同）を開催し、要求提出前段の意思統一をはかった。連合北海道は、取り巻く情勢や各産別の取り組みを共有化するため、地協、産別総決起集会へ参加し、支援に努めるとともに地域とも連携を強める。

【構成産別（単組）における取り組み】

① ＧＤＰの6割を占める個人消費を高め、「経済の好循環」を実現するためには、すべての構成組織が、中小下請け労働者の月例賃金の引き上げと有期・短時間等労働者の時間給引き上げをはじめとした雇用形態間の不合理な格差の解消などによる均等待遇の実現にこだわるたたかいを進める。

② 「エントリー登録組合の拡大」、「全単組において要求書・要請書の提出」等を全体が取り組む。

③　Ｆ部門（官公部門）においては、「官製ワーキング･プア」に係る全自治体要請行動の展開を、各地協･地区連合と連携を図りながら取り組むとともに、『自治体財政の確立』に、連合北海道、北海道公務労協に結集し、全力で取り組んでいく。

④　例年４月に開催していた第２回の連絡会は、中小パート共闘会議と統合し、上記に基づく意見交換と各産別・単組の交渉経過などについて、情報の共有と意思統一をはかる。

（4）各種集約日について

・エントリー登録（産別）（地協）	２月 28 日（金）
・「全単組　統一要求・要請書」（産別）（地協）	３月 31 日（月）

6.「連合アクション」の取り組み

（1）　春季生活闘争最大のヤマ場における街宣行動

「連合北海道 2025 春季生活闘争方針（その 1）にもとづき、以下の街宣行動等を展開する。

1）日　時：3 月 10 日（月）～ 31 日（月）に街宣行動を実施する。
2）場　所：全道 13 地協所在地
3）弁　士：連合北海道、各地協
4）動　員：要請は行わない
5）のぼり：①クラシノソコアゲ、②月例賃金の大幅引き上げ（2 種類）、③ Action36、④地方財政の確立、などを活用し、街頭宣伝行動時に街頭に掲げ道民にアピールする。
6）横断幕：各地協の創意工夫ある取り組みにより作成する。

（2）　テープ街宣の実施

可能な地協は 3 月 10 日（月）～ 31 日（月）の間で、地協（党）宣伝車を走行させ、地協管内をテープ街宣により世論喚起を促す。

7. 当面する北海道の取り組み日程

（1）連合北海道・石狩地協　2025 春季生活闘争・第 27 回参議院議員選挙勝利！３．10 全道総決起集会

1）日　時：3 月 10 日（月）18：00 ～
2）場　所：カナモトホール
3）内　容：①開会　金子副事務局長（2 分）
②主催者挨拶　須間本部長（8 分）
③方針提起　和田事務局長（10 分）
④決意表明　私鉄総連、上川地協（各 5 分）
⑤第 27 回参議院選挙　北海道選挙区・比例代表候補予定者入場・紹介（10 分）
⑥北海道選挙区候補予定者決意表明　1 名（5 分）
⑦花束贈呈　須間会長⇒北海道選挙区候補予定者（4 分）
⑤集会決議　長山青年委員会委員長（4 分）
⑥団結ガンバロー　荒川本部長代行（2 分）
⑦閉会　金子副事務局長（1 分）

（2）各種行動日程

2 月	・北海道への要請行動　2/18 ・連合アクション街宣行動　2/27 ・苫小牧地区総決起集会　2/26 ・連合北海道第 2 回闘争委員会（第 3 回執行委員会）2/28 ・連合北海道第 2 回地協事務局長会議　2/28 ・北海道ブロック代表者会議　2/28
3 月	・十勝地域総決起集会　3/1 ・日高地域総決起集会　3/1 ・経済 5 団体との労使懇談会　3/4 ・檜山北部地区総決起集会　3/4 ・檜山北部地区総決起集会　3/5 ・北渡島ブロック総決起集会　3/5 ・南渡島ブロック総決起集会　3/5 ・上川地域総決起集会　3/6 ・白老地区総決起集会　3/6 ・第 2 回北海道地方労働審議会　3/7 ・室蘭地区総決起集会　3/7 ・函館地区総決起集会　3/7 ・オホーツク管内総決起集会　3/8 ・釧根地域総決起集会　3/8 ・3.8 国際女性デー　3/8 ・南空知ブロック総決起集会　3/11 ・中空知ブロック総決起集会　3/12 ・北空知ブロック総決起集会　3/13 ・宗谷地域総決起集会　3/14 ・留萌地域総決起集会　3/14 ・後志地域総決起集会　3/19 ・連合北海道第 3 回闘争委員会（第 4 回執行委員会）3/28 ・連合北海道第 3 回地協事務局長会議　3/28 ・春闘ヤマ場全道一斉街宣行動　3/10-21 ・春闘全道テープ街宣　3/10-31 ・＝第 1 先行組合回答ゾーン＝　3/10-14　（最大のヤマ場　3/11 ～ 13） ・＝ 3 月月内決着組合回答ゾーン＝　3/17-31
4 月	・2025 春季生活闘争　共闘推進会議　4/4（東京） ・石狩地域地場未解決組合解決促進集会　4/23 ・公正取引委員会北海道事務所への要請行動　4/ 中・下旬 ・北海道経済産業局への要請行動　4/ 中・下旬 ・＝中小回答ゾーン＝　4 月中 ・＝解決促進ゾーン＝「地場　解決促進集会」

資料１－１

2025 年 3 月 4 日

北海道経済連合会
　会　長　　藤　井　　裕　様
北海道商工会議所連合会
　会　頭　　岩　田　圭　剛　様
北海道商工会連合会
　会　長　　吉　住　淳　男　様
北海道経済同友会
　代表幹事　　安　田　光　春　様
北海道中小企業団体中央会
　会　長　　高　橋　秀　樹　様

日本労働組合総連合会北海道連合会
会　長　　須　間　　等

すべての労働者の賃金・労働条件改善等に関する要請

日頃より北海道経済の発展にご尽力されていることに対し、心より敬意を表します。

さて、1 月 22 日、経団連及び連合の両会長が東京都内で会談し、2025 年の春季労使交渉が本格的にスタートしました。十倉会長は、「ここ 2 年間で醸成されてきた賃金引き上げの強いモメンタムを『定着』させる年にしなければならない。経団連は昨日公表した 2025 年版経労委報告の周知活動等を通じて『ベースアップを念頭に置いた検討』を呼びかけるなど、全力で取り組んでいく。何より、賃金引き上げの「定着」には、約 7 割の働き手を雇用する中小企業と、4 割近くを占める有期雇用等労働者の賃金引き上げが不可欠である。『賃金は上がっていくもの』『適正な価格転嫁と販売価格アップを受け入れる』、この 2 つの考えをソーシャルノルム、社会的規範として浸透させること、すなわち 20 年近く続いたデフレマインド、デフレの罠からの脱却をはかることが望まれる。サプライチェーンの外に存在する多くの中小企業と消費者に対し、適正な価格転嫁と販売価格アップへの理解と共感の輪を社会全体に広げていく必要がある。経団連は、賃上げを通じて分厚い中間層を形成し、ひいては日本経済を成長と分配の好循環へと導く、これが企業の社会的責務と認識している。」と述べました。

芳野会長からは、「ここ数年にわたり真摯な労使交渉の結果によって、ようやく動き始めた賃上げの流れを、滞らせることは絶対に避けなければならないと強く思っている。昨年の春季生活闘争で経済社会のステージ転換を果たしたとするならば、今年は、その新たなステージを定着させる年であると考える。そのためには、賃金・経済・物価を安定した巡航軌道に乗せることを労使で努力していく春季生活闘争にしていきたい。取引先からの人件費の上昇には理解を示しながらも、事業経費と合わせた取引価格は変更しないというような事例もあると聞いているため、経団連の強いリーダーシップによって、労務費を含む適切な価格転嫁により「三方よし」の取引慣行を実現いただくようお願いしたい。」と述べました。

つきましては、すべての労働者の賃金・労働条件を改善し、雇用と生活の確保、さらには、道内経済の活性化のため、次の事項の実現に向けて経営側として最大限のご努力をいただきますよう要請いたします。

記

1．北海道におけるすべての労働者の賃金改善について

（1）北海道における賃金改善

① 賃上げは 3%以上を基準とし、定昇・賃金カーブ維持相当分を含め、5%以上の賃上げをはかること。また、中小企業については企業規模間是正の観点から、総額（定期昇給相当分＋ベースアップ）18,000 円以上、または、6%以上の引き上げをはかるよう、会員企業に働きかけること。

② 厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、大企業と中小企業の賃金格差が改善傾向にあるものの、40 歳（高卒標準労働者）では 43,300 円もの格差が生じている。中小企業で働く労働者の勤労意欲の向上、人材の確保と育成のためにも、賃金制度を創設し、「透明性」「公平性」「企業規模間の格差是正」をはかるよう会員企業に働きかけること。

③ 大企業と中小企業の「賃金支払能力」に格差が生じないよう、1 月 22 日に開催された北海道政労使会議において全会一致で採択された共同宣言「物価上昇を上回る賃上げに向けた環境整備の取組強化」の推進と実効性を強力に推し進めること。また、実際に価格交渉を行う担当者まで周知すること。

④ 同一労働同一賃金の法の趣旨を踏まえ、男女間賃金格差および雇用形態間格差の是正など、均衡・均等処遇をはかること。

（2）地域最低賃金について

① 北海道最低賃金は 1,010 円となっている。各団体においては、様々な機会･ツールを活用するとともに、会員企業や従業員に対して最低賃金額の周知徹底に努め、最低賃金法違反事業者を根絶すること。

② 非正規雇用労働者の処遇改善に向けて、厚生労働省の各種助成金を有効活用して、優秀な人材を確保するよう会員企業に働きかけること。

2. 雇用の安定・確保について

（1）パート労働者等非正規雇用労働者の均等待遇実現について

道内のパート賃金水準は、半数近くが最低賃金近傍に張り付いている現状にあり、満度に勤務しても年収 200 万円を少し上回る程度であり、ワーキング・プアと言われる状態となっている。

① 同一労働同一賃金が全ての企業に適用された事を踏まえ、高卒初任給等との均等待遇を重視し、時給 1,250 円以上とすること。非正規雇用労働者の賃金･労働条件の改善について会員企業に働きかけること。

② 非正規雇用労働者は、企業内訓練の対象として明確に位置付けられていないことが多いため、非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換を推進・定着させるため「キャリアアップ助成金」や「人材開発支援助成金」などを有効活用した企業内訓練の機会を非正規雇用労働者にも拡大すること。また、公的職業訓練機関が行う在職者訓練も有効活用するなどして、教育訓練の機会を拡充するよう会員企業に働きかけること。

（2）雇用促進と維持・確保について

連合北海道は、1 月下旬～2 月上旬にかけて「地域における雇用対策などに関わる社会的キャンペーン行動」として全道要請行動を実施しました。

① 学生と中小企業とのマッチングの強化に力を注ぐよう関係機関に働きかけること。

② 若年者の早期離職は企業にとっても損失である。道内の新規高卒（2021 年 3 月卒）の 3 年後の離職率は、45.3（前年 43.9）％と全国平均より高い割合にある。職場定着に向けて、人材確保等支援助成金を有効活用し、早期離職防止に努めるよう会員企業に働きかけること。

3. 労働条件改善などの課題について

（1）長時間労働の是正（豊かな生活時間の確保・あるべき労働時間）に向けて

すべての働く者が安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現に向けて、以下の項目の改善をはかるよう会員企業に働きかけること。

① 生活時間を確保する観点から「年間総実労働時間 1800 時間」とすること。

② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理をすること。

③ 年次有給休暇の 100% 取得に向けた計画的付与をすること。

（2）ワークルール等の遵守について

① 労働関係法令遵守の徹底

労働関連法制には、企業の人数規模によって、「努力義務」などで適用されないケースがある。【別添参照】。ワークルールの適切な運用のもとで働くことができるよう、企業規模にかかわらず、労働関係法令の趣旨を踏まえた労働条件の確保に取り組むこと。

② 労働契約法に関する処遇改善

労働契約法 18 条の無期転換ルールの周知徹底をすること。また、無期転換回避目的のために 5 年未満での契約打ち切りなど、安易な雇止めなどが行われないよう、会員企業に法の趣旨を周知・徹底させること。

③ 改正高年齢者雇用安定法に関する処遇改善

雇用と年金を確実に接続させるため、希望者全員が 65 歳まで安心して働き続けられるよう、定年引き上げ、または廃止を行うと同時に、同一労働同一賃金の法規定を確実に実施すること。また、65 歳超を含めた高齢者の就業の場を確保するため、労働時間などの労働条件、高齢者が働きやすい職場の創出や、職場環境、能力開発、健康管理などについて、十分配慮するよう周知すること。

④ 労働者派遣法に関する処遇改善

改正労働者派遣法が施行され、同一労働同一賃金の法整備において、均等・均衡待遇が原則とされたことを踏まえ、派遣先企業については、1）比較対象労働者の賃金及び待遇差を改善する情報を提供すること。2）食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正すること。派遣元企業については、派遣先企業へ情報開示を求め、比較労働者との間に不合理な格差等がある場合は是正することとなっていることから、会員企業に法の趣旨の周知・徹底をはかること。

⑤ テレワーク導入について

テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて、労使協議を行い就業規則に規定すること。その際、情報セキュリティー対策や費用負担のルールなどについても規定すること。

（3）ドナー休暇制度創設の取り組み

骨髄バンクなどのドナー登録者が適合となった際の検査や入院等で合計 10 日間ほどの休業が必要であるが、そのうち約 45％が仕事上の都合等で提供をあきらめている。ドナー候補者および提供ドナーと選ばれ、面談、検査または入院等で休まなければならない時には、特別休暇（有給）とすること。また、制度が未整備の企業には、制度創設を促すこと。（北海道：52 企業・大学 2024 年 12 月末現在）

4. ジェンダー平等・多様性の推進について

（1）改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について

① 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なるなどの格差がある場合、積極的に差別是正措置（ポジティブアクション）をはかること。

② 合理的な理由のない転居を伴う転勤をしないこと。

③ 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いをしないこと。

④ 改正女性活躍推進法に基づく事業主行動計画を、企業規模にかかわらず策定すること。

（2）あらゆるハラスメント対策について

① 同性間セクシャル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシャル・ハラスメントおよびマタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性を担保すること。

② パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取組を進めること。

③ ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含

めた相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場における支援のための環境整備をはかること。

④　2025年4月から施行される「カスタマーハラスメント防止条例」について、事業主が取るべき行動を会員企業に遵守させること。

(3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備について

①　2025年4月から順次施行される「改正育児・介護休業法」で定める内容について労働協約・就業規則等を改定すること。また、改定する際には労使協議を行い、法を上回る内容とすること。

②　有期契約労働者が制度を取得する場合の要件を撤廃すること。

③　育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などについて、不利益取り扱いを行わないこと。

④　女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、両立支援等助成金を活用するなど、男性の育児休業（産後パパ育休）取得促進に取り組むこと。

⑤　両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置すること。

⑥　不妊治療と仕事の両立が可能となるよう、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の制度整備に取り組むこと。

5. 治療と仕事の両立の推進について

①　長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合、円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規定の整備をすること。

②　疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚への周知や理解促進に取り組むこと。

6. 次世代育成支援対策推進法について

①「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得を推進すること。

②「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」をすでに取得している会員企業については、計画内容の実効性の維持・向上をはかること。

以　上

【別紙】

人数規模により対応が異なる労働関係法令

2024 年 11 月 28 日現在

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第 40 条	労働時間及び休憩の特例（週 44 時間制）	常時 10 人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業　※労基則第 25 条の 2 第 1 項 なお、休憩については、労基則第 32 条に規定有り
	第 89 条	就業規則の作成・届出義務	常時 10 人以上の事業場	
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務	雇用形態の如何を問わず、常態として 50 人以上の事業場	
		産業医の選任義務		
		安全衛生委員会の設置義務		
		ストレスチェックの実施義務		
障害者雇用促進法		法定雇用率（2.5%※）以上の障害者を雇用する義務 ※2026 年 7 月から 2.7%以上	常時 40 人※以上の事業主 ※2026 年 7 月から常時 37.5 人以上	除外率制度あり
被用者保険の適用拡大（厚生年金保険法、健康保険法、公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律）		短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大	常時 51 人以上（厚生年金保険の被保険者数）の事業所。50 人以下の事業所は労使合意により適用（国・地方公共団体に属する事業所は人数規模に関係なく適用）	以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大 ①所定労働時間が週 20 時間以上 ②月額賃金が 8.8 万円以上 ③雇用期間の見込みが 2 ヵ月超え ④学生でないこと

法令	概要	人数規模	業種等の条件
女性活躍推進法	下記①～④の義務 ①女性の活躍に関する状況把握、課題分析 ②原則として、2つの区分ごとに1項目以上（計2項目以上）を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 ③行動計画を策定した旨の労働局への届出 ④2つの区分から、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上情報公表	常時101人以上の事業主	常時100人以下の事業主には左記（②・④ともに1項目以上）についての努力義務が課されている 左記の「2つの区分」とは、 ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
	「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表	常時301人以上の事業主	・常時101人以上300人以下の事業主は選択項目 ・常時100人以下の事業主は努力義務
育児・介護休業法	育児休業等の取得の状況の公表を義務付け	常時300人超の事業主	2025年4月1日施行
次世代育成支援対策推進法	仕事と子育ての両立に関する計画期間、目標、目標を達成するための対策の内容と実施時期を定めた行動計画の策定と、策定した旨の労働局への届出、一般への公表、労働者への周知の義務 （※）行動計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握等（PDCAサイクルの実施）、育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定を義務付け	常時100人超の事業主	常時100人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている （※）は2025年4月1日施行（施行日以降に開始または変更する行動計画から義務の対象）

資料１－２

2025 年 3 月 14 日

北海道労働局
局　長　　三　富　則　江　様

日本労働組合総連合会北海道連合会
会　　長　　須　　間　　等

すべての労働者の賃金・労働条件改善等に関する要請

日頃より労働行政における円滑な推進にご尽力されていることに対して敬意を表します。

さて、日本経済について、第３次産業活動指数 12 月分（経済産業省２月 17 日発表）では、情報通信業、生活娯楽関連サービスなど５業種で前月より上昇しているものの、運輸・郵便業、卸売業、小売業など６業種で低下し、総じてみれば「一進一退」としています。

内閣府が２月 17 日発表した 2024 年 10-12 月期の四半期別ＧＤＰ速報（１次速報値）では、物価の変動を除いた実質で前期比 0.7％増、年換算で 2.8％増となり、３四半期連続でプラス成長となっています。また、12 月 13 日に日銀札幌支店が発表した 12 月の短観によると、企業の業況判断指数（ＤＩ）は、全産業で +15 と、９月の前回調査から５ポイント減少となっていますが、特に「物品賃貸」「情報通信」「輸送用機械」では９月よりも大きくマイナスとなっています。節約志向の広がりが小売や卸売などに影響しているが、『コト消費』と呼ばれる観光などのサービスについては良好な状態を維持している。製造業の先行きは改善するとの見通しが多いが、非製造業はコストの上昇や、観光の回復が一服するのではないかという懸念の声もあるとしています。一方で、ＧＤＰの６割を占める個人消費拡大に寄与する賃上げは、物価上昇を上回る水準にする必要性は労使で共通の認識になっています。

私たち連合は、将来を担う新卒者就職支援の取り組みにも力を入れています。引き続き、道内企業への就職促進を進めていくことが重要ありますが、一方では早期離職も依然として高い水準にあり、各市町村および地域の経済団体との意見交換では、新卒採用難や若年層、中堅層の離職問題に苦慮している声が多く聞かれ、対策をする必要があります。

今次春季生活闘争の中では、賃金も物価も経済も安定的に上昇する経済社会へと新たなステージ定着をはかることを目指し、「物価上昇を上回る賃上げ」を労使の主要テーマの一つとして、労働関係法令遵守の徹底はもちろんのこと、働きがい、やりがいを感じる職場環境作りも重要な課題です。

北海道労働局におかれては、地域における積極的な雇用対策を展開し、非正規職員の処遇の改善等に全力をあげられますよう要請しますので誠意ある回答を求めます。

記

１．北海道におけるすべての労働者の賃金改善について

（１）北海道における賃金・処遇改善について

①　2025 春季生活闘争における処遇改善要求

1）2025 春季生活闘争は、昨年の 30 数年ぶりとなる高水準の賃上げをもってしても、実質賃金の低下に歯止めを掛けることが出来なかった。「人への投資」を積極的・継続的に行うことこそ、賃金も物価も経済も安定的に上昇する経済社会へとステージ定着をはかるカギになる。

2）具体的には、賃上げ水準は、3％以上を基準とし、定昇・賃金カーブ維持相当分を含め、5％以上の賃上げをはかること。また、中小企業等の賃上げは、「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現をはかる観点で、総額で 18,000 円または 6％以上の引き上げをはかることである。

3）規模間賃金格差の是正、男女間賃金格差の是正、企業内最低賃金協定締結拡大、賃金制度を創設し、「透明性」「公平性」の確保をはかることなどを求めている。

これらを進めるためには、１月 22 日に開催された北海道政労使会議での共同宣言を着実に実行する

ことが求められることから、各企業に対し周知および実行するよう働きかけること。

② パート労働者等非正規雇用労働者の均等待遇実現

道内のパート賃金水準は、最低賃金近傍に張り付いており、満度に勤務しても年収 200 万円程度と、ワーキング・プアと言われる状態となっている。正規労働者との格差も大きいことから、連合は高卒初任給等との均等待遇を重視し、「時給 1，250 円」以上への引き上げを求めている。さらに、「同一労働同一賃金」の観点から、パート等非正規雇用労働者の賃金・労働条件の改善について各企業に働きかけること。

（2）最低賃金について

① 北海道最低賃金審議会答申書の中で、労働者側からの主張として、実質賃金が前年を下回らないよう求めている。連合リビングウェイジ（最低生計費：北海道は時間額 1,160 円）と高卒初任給（北海道：月額 188,000 円）を重視し、10 月 1 日発効にこだわる審議会日程を設定するとともに、北海道地方最低賃金審議会の自主性を尊重すること。

② 非正規雇用労働者の処遇改善のため、「賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策」を周知し、賃金を引き上げるよう各経済･業界団体に働きかけること。また、最低賃金額を周知徹底し、最低賃金違反事業者を根絶すること。

③ 特定（産業別）最低賃金等について

北海道 4 業種の特定最低賃金について、優位性を担保するため北海道最低賃金の 110％以上となるよう引き上げに努め、将来的に 115% 以上となるよう努力すること。また、特定最低賃金の周知と遵守の徹底に努めること。

2. 雇用の安定・人材確保について

（1）新卒者対策の強化について

① 高卒の未内定者ゼロを目指すため、取り組みを一層強化するとともに、道内の就職を基本にジョブサポーター等による支援の継続を強めること。

また、職業訓練の充実に向けては、公的職業訓練機関と連携の上、受講者負担が最少かつ就職に結びつく効果のあるものとすること。

② 地域のものづくり産業や伝統産業、成長分野における人材育成・確保をはかるため、学生・生徒や保護者、学校側の声を聞き、産業理解を深めるよう、職場見学会や職場体験等の機会を拡充し、就職に結びつくよう関係機関に働きかけること。

（2）若年労働者の雇用対策強化について

① 学生と中小企業とのマッチングの強化に力を注ぐこと。

北海道は、新卒採用者の 3 年以内離職率が全国平均に比べ高い割合にある。職場定着に向けて、採用前に適切な企業情報を求職者に提供することはもちろんのこと、採用後のミスマッチを少なくするための対策を講じること。また、人材確保等支援助成金を活用するよう周知し、若年者の早期離職防止に努めるよう各企業と連携し取り組むこと。

（3）公務職場等における非正規職員の雇用安定・処遇改善について

① 行政サービスを担う公務職場において､非正規職員が大幅に増加している。北海道労働局が率先して、まずは無期雇用への切り替えを行うとともに、非正規職員の処遇改善として、臨時・非常勤職員の賃金の最低額を時間給 1,250 円以上とし、協定を締結すること。

② 民間委託や指定管理者制度の導入、競争入札による委託先企業の変更であっても、雇用が継続されるよう発注者としての責任を果たすこと。

3. 労働条件改善などの課題について

（1）「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善

① 時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着を促進する観点から、以下の項目の改善をはかるよう各企業・団体に働きかけること。

1）すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理

2）年次有給休暇の100％取得に向けた計画的付与の導入

3）自動車の運転業務、建設業など2024年4月から時間外労働の上限規制が適用となる業種の制度周知および遵守

② 60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%を遵守させること。

③ 労働者代表の選出についても厳正な方法を用いることを指導すること。

（2）ワークルールの遵守について

① 労働関係法令の遵守の徹底

1）連合北海道（各地域協議会を含む）に寄せられた労働相談の中で「パワハラ・嫌がらせ」が常に上位を占めており、業種では「医療・福祉」が多い。どのような雇用区分であってもワークルールの適切な運用のもとで働くことができるよう、労働関係法令の趣旨を踏まえた遵守を企業に徹底すること。

2）企業規模にかかわらず、労働関係法令の趣旨を踏まえた労働条件の確保に取り組むよう各企業・団体を指導すること。

② 労働契約法に関する処遇改善

労働契約法18条の無期転換ルールの周知徹底をすること。また、無期転換回避目的のために5年未満での契約打ち切りなど、安易な雇止めなどが行われないよう、各企業・団体に法の趣旨を周知・徹底を引き続きはかること。

③ 高年齢者雇用安定法に関する処遇改善

同一労働同一賃金の確実な実施で、通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降のパート・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正や高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と職場環境改善を各企業に周知すること。

④ 労働者派遣法に関する処遇改善

改正労働者派遣法の施行を踏まえ、各企業・団体に対して以下の内容の周知・徹底、是正をはかること。

1）派遣先企業に対して、比較対象労働者の賃金及び待遇を派遣元企業に情報提供すること。比較労働者との間に不合理な格差等がある場合には是正させること。

2）派遣先企業が食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正させること。

⑤ 障害者雇用の促進

障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が、2.5%となっていることを踏まえ、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境を整備したうえで、障害者雇用率の達成に向けた指導をすること。

4. 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備について

① 4月から順次施行される改正育児・介護休業法で定める法改正の内容について、事業主が雇用管理上講ずべき措置周知と積極的な推進に努めるとともに、就業規則等を改定するよう各企業・団体に働きかけること。

② 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件を撤廃するよう各企業に働きかけること。

③ 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて、不利益取り扱いが行われないよう各企業に働きかけること。

④　女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組むことを各企業に働きかけること。

⑤　両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう各企業に働きかけること。

⑥　不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の整備および「くるみんプラス」取得に取り組むよう各企業に働きかけること。

5. 治療と仕事の両立の推進について

①　長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合、円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、就業規則など諸規定の整備をするよう各企業に働きかけること。

②　疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚への周知や理解促進に取り組むよう各企業に働きかけること。

以上

資料１－３

2025 年 2 月 18 日

北海道
知　事　鈴 木 直 道 様

日本労働組合総連合会北海道連合会
会　長　須 間　等

雇用対策および会計年度任用等の処遇改善
共生社会実現などに関する要請書

日頃より北海道の発展と雇用確保・創出、住民福祉の向上のため、日夜、御奮闘されていることに対し、心より敬意を表します。

さて、昨年は連合全体で 33 年ぶりの 5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は停滞しています。それは、物価高が勤労者家計を圧迫してきたことに加え、適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない中小企業および産業があるなど、労務費を含めた価格転嫁の流れが十分に波及していないことも要因の一つとして挙げられます。また、賃上げと適切な価格転嫁・適正取引のすそ野が広がらなければ、デフレに後戻りする懸念すら危惧されます。

一方、道内の有効求人倍率は 1.01 倍（12 月）と前年同月を 0.03 ポイント下回っているものの、多くの産業で人手不足といわれており、新規求人の 55.5%は正社員求人になっているなど、雇用条件は徐々に良くなっていると考えられます。

私たちは、将来を担う新卒者就職支援の取り組みにも力を入れています。道内の来春卒業予定の高校生、12 月末現在の求人数は、18,148 人と前年同期に比べ 0.2%増（34 人増加）となっており、求人倍率 3.77 倍、就職内定率 87.1%（前年同期 1.6 ポイント上昇）と高水準で推移していますが、若年層および労働力人口の減少が他県より早く進む本道では、道内企業はもちろんのこと、特に地場企業への就職促進を強めていく必要があります。

昨年 4 月からは残業時間上限規制が猶予されていた 4 業種においても適用となるなど、同一労働同一賃金などと併せ、労働関係法令の遵守徹底、働きがいを感じる職場環境作りも急務の課題です。さらに、公共サービスを担う直接雇用の非正規職員や地方自治体の仕事を担う民間労働者においても同様です。

有期・短時間・派遣等労働者は不安定な雇用状態に置かれており、年収 200 万以下の就労者も多く、これらの雇用形態で生計を立てている労働者は、フルタイムで働いても多くの人々は貧困という状態から抜け出すことが困難な状況に立たされています。地方自治体は率先して不安定雇用労働者や働く貧困層を解消すべきです。

これらの解決のためには、国・地方自治体の連携、地方自治体と経済・産業関係団体や労働関係団体等との連携による積極的な取り組みが極めて重要です。

つきましては、北海道におかれましては、以下の課題に全力をあげられますよう要請します。

記

1. 賃上げに向けた環境整備

1 月 22 日開催の「北海道政労使会議」において全会一致で採択された共同宣言について、周知および遵守を機会あるごとに企業へ強く働きかけること。

2. 地域における雇用対策

（1）若年者の早期離職防止

① 新卒者を含む若年者と北海道の中小企業とのマッチングの強化に力を注ぐこと。

② 道内の高卒 3 年以内の離職率は 45.3（前年 43.9）%と全国の 38.4%より高く、従業員数が少ないほど離職率が高い傾向になっています。企業に対し「ユースエール認定」への推進、職場定着の取り組みと

して、インターンシップ受け入れ企業の拡充などを通じた離職防止について、産学官連携した取り組みを行うこと。

（2）就職氷河期世代対策および雇用維持

① 就職氷河期世代の中には正社員になりたくてもなれない、所謂「不本意非正規労働者」が一定数いると考えられることから、社会人採用枠を活用し、積極的に就職氷河期世代から常勤職員を採用すること。

（3）自治体における会計年度任用職員等の不安定雇用の解消

① 会計年度任用職員などの賃金については、職務内容に応じ均衡・権衡をはかること。また、一時金は常勤職員と同月数を支給し、給与改定についても、常勤職員と同様に遡及改定を行うこと。

② 手当については、寒冷地手当など常勤職員に支給される手当を支給すること。

③ 常勤職員との権衡に基づき、各種休暇等の制度化、拡充すること。また、常勤職員に付与されている有給休暇については、会計年度任用職員も同様の取り扱いとすること。特に、病気休暇については、国が 2025 年 4 月から有給化となることから、有給休暇として措置すること。なお、日数については最低でも年 10 日とすること。

④ 自治体で働く会計年度任用職員などの雇用を継続すること。また、再度の任用回数に上限を設けないこと。

⑤ 本来、常勤職員が行うべき業務について、現在、会計年度任用職員が担っている場合は、常勤職員としての職の配置・増員と、現に業務を担っている会計年度任用職員を常勤職員に移行すること。

⑥ 会計年度任用職員は、フルタイムでの任用を基本とすること。少なくとも週所定 35 時間以上勤務の会計年度任用職員については、フルタイムに切り替えること。

⑦ 会計年度任用職員の処遇改善に必要となる財源確保に向けて、引き続き、国への働きかけを強めること。

3. 共生社会を目指し、人口減少社会に適応した地域づくりの推進

（1）自治体における安定的な財源確保と人口減少社会に適応した地域づくりを目指して

① 2025 年度政府予算の地方財政見通し（地方財政対策）については、自治体に配分する地方交付税が 18 兆 9,574 億円（前年度より 2,904 億円増）と 7 年連続のプラスが示されたうえ、交付税や地方税といった自治体が自由に使える一般財源の総額も増額を見込み、また、臨時財政対策債は 2001 年度の制度創設以来初めてゼロとなった。引き続き、地方自治体の安定的な財源確保に向けて国への働きかけを強めること。

② 道内の老年人口比率は、全国で 3 番目に高く、少子高齢化の進展に対応し、人口減に歯止めをかける必要がある。結婚・出産を増加させるため子育てしやすい社会、環境づくりが必須となる。医療・介護、教育など限られた財源制約等の条件のもと、多くの自治体は、人口減少に歯止めをかけ、出生数の改善を図ることにより、まちに活力を創出していくことを総合戦略の基本目標としているが、一自治体の取り組みでは当該基本戦略を達成することは極めて困難である。雇用環境の改善や新産業の創出、所得の向上、人口減少という課題は、国が積極的に施策を展開するよう、働きかけること。

③ カスタマー・ハラスメント道条例が、今年 4 月から施行される予定であるが、3 年を目途に国内の法制度の動向等を踏まえて必要な措置を講じるとされている。3/4 の公務職場においては、特定の住民からの迷惑行為が発生している実態が明らかになっている（2021 年自治労調査）。なかでも、公共交通や児童相談所、病院、生活保護、日本年金機構は 3 割以上が迷惑行為に対して「自分一人で対応」と回答しており、一人で対応せざるを得ない職場も多くみられることから、北海道における迷惑行為防止の体制強化を図ること。

④ 「災害時における高齢者・障がい者等の支援対策手引き」（北海道・2023 年 5 月改定）に基づき、地域の特性や実情を踏まえつつ、在宅の高齢者や障がい者など要配慮者に対し、平時から然るべき対応や、現時点で想定し得る応急救助の機能など必要に応じた措置を講ずるよう支援すること。

(2) 住民生活を支える地域公共交通の確保

急速な人口減少・高齢化をはじめ、バス運転手の人手不足等に伴い地域公共交通を取り巻く社会情勢は、今後さらに厳しくなっていくことが想定されることから、広域による地域公共交通計画の策定状況と盛り込まれた主な施策を踏まえ、地域事情に則した利用促進を図ること。同時に、道内にある複数の市町村では、地元企業との連携による地域公共デマンドバスの運行や、高齢者のための通院等の移動を確保するライドシェアの運行、近隣の総合病院のワゴン車を活用した公共ライドシェアの実証運行などの取り組みが行われている。これら実証結果を参考とし、公共交通で保証されている利用者の安全・安心を確保すること。

(3) 地域に根ざした学校教育と地域福祉の連携と充実

① 2024年春、訪問介護サービスの基本報酬が引き下げられた。道内の訪問介護事業所は札幌市など都市部に集中しており、地方部の町村などでは訪問介護事業所が減少傾向にある。2024年度上半期の訪問介護事業所の倒産は過去最多となり、地元に事業所がないと回答した町村もある。政府による介護、障がい者福祉事業所の全職員の処遇改善の取り組みは不十分であることから支援金を支給していくべきである。とりわけ、訪問介護の社会的意義は大きい。過疎地では、都市部のように1日で何軒も効率よく回れず、採算の取れない事業所も多い。必要な訪問介護サービスが受けられない「介護難民」が地方でこれまで以上に増加していくこととなれば、高齢者の方々が可能な限り住み慣れた地域で日常生活を営むことができるように取り組むことを目的とした、地域包括ケアシステムの深化・推進に逆行してしまう恐れがある。地域間格差を解消し、介護業界全体を支えるためにも介護人材不足を含め地域事情の課題把握に取り組むこと。

② 各自治体が、2024年を初年度とし3カ年計画として策定した「第9期介護保険事業計画」の推進にあたっては、道内各自治体による健康増進事業や認知症施策、介護資格取得にかかる費用助成、介護医療院の新たな開設、高齢者への配食サービスなど、地域包括ケアシステムの深化・推進に取り組む事例なども踏まえ、中長期的な地域の人口動態や介護ニーズの見込み等を精査したうえで、介護サービス基盤や介護現場の生産性の向上を図るための具体的な施策を実行すること。

③ 生活困窮者に対応した自立相談支援機関がアウトリーチ支援を行い、生活保護に至る前段階から生活困窮状態の早期自立を促すことにより、自治体が直営または委託する福祉事務所の負担軽減を図りつつ、支援が必要な本人に応じたきめ細やかな支援を実施すること。

④ 2024年12月23日、少子化対策をめぐり、立憲・国民など野党3党が、公立の小中学校などの給食費を無償化するため、学校給食法の改正案を共同で衆議院に提出した。一方で私立の小中学校については、給食に関する実態把握が十分でないとして、当分の間、保護者負担とするとしている。道内自治体では、学校給食費のみならず、教材費や修学旅行費、子どもの医療費の外来助成、高校の通学費など、独自で負担する市町村もみられる。とりわけ、学校給食費の無償化が道内自治体では5割超や、子ども医療費の外来無償化が道内自治体では高校生までが8割超といった現状も踏まえて、地域や家庭の実情に見合った支援体制を強化すること。

⑤ 文科省は、児童生徒の問題行動や不登校などの実態を調査した「令和5年度児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果の概要」を2024年10月31日に公開し、病気や経済的理由を除き心理・社会的な要因などで小中学校に年30日以上登校しない不登校児童生徒数は過去最多の34万6,482人となった(前年度から15.9%増)。不登校児童生徒数の増加は11年連続となる。また、文科省は、来年度予算概算要求のひとつとして「中学校に不登校やいじめに対応する教員を1,380人配置」を加えた。さらに、文科省は2024年8月29日、「不登校児童生徒が欠席中に行った学習の成果に係る成績評価について」と題した文書を都道府県等に通知するとともに、自宅など学校外での学習が成績に反映されるよう省令改正した。どのような事情があっても、児童生徒が不登校等により、学力が追いつかず進学等の夢が絶たれるなど将来の選択の芽をつぶさないよう、不登校児童生徒を対象に学校外でも定期テスト等が受けられ成績に反映するようICT教育等を含め不登校対策に向けた環境整備の拡充を図ること。

⑥ 低所得の高齢者や経済的弱者等に対し、原油価格高騰による負担増を踏まえた「福祉灯油」支給額を

全道一律（交付基準額の統一）で財政支援するとともに、除雪・ツルツル路面対策として、市町村への財政支援を拡充すること。

（4）北海道の資源を活かしたエネルギー・環境政策の推進

道内の発電電力量のうち、太陽光や風力、水力など再エネの占める比率は2023年度に4割超（水力15.4％、太陽光10.3％、風力7.9％、バイオマス6.6％、地熱0.3％）に上り、政府の「第7次エネルギー基本計画」原案（2024年12月27日パブコメ開始）にある、2040年度の再エネの比率目標の「4～5割程度」はすでに達成している状況にある。今後は、2025年4月にはラピダス株式会社の試作ラインが稼働、2027年に量産開始が予定されている。また、ソフトバンク株式会社は苫小牧市でのデータセンターの建設計画を2023年11月に公表し、道内の再エネを100％利用し2026年度開業する予定となっている。さらに、道内ではラピダス進出をきっかけとして、北海道と本州と結ぶ海底直流送電の開発など2030年度を目指して大型プロジェクトが動き出すこととなる。これらの動きを踏まえたうえで、電力需要の増加に向け、再エネ事業に対する地域との合意形成や地域との共生のあり方など確立すべきであり、道内各市町村の調整が不可欠となることから、道内の中長期的な開発計画を国に示すよう求めること。

以　上

資料２

2025 年　　月　　日

○　　○　市（町・村）商工会議所中小企業部会
部会長　○○　○○　　様

連合北海道○○地域協議会
会　長　　○○　○○
連合北海道○○地区連合会
会　長　　○○　○○

すべての労働者の賃金・労働条件等の改善に関する要請書

日頃より地域産業の発展のため、日夜、御奮闘されていることに対し、心より敬意を表します。

さて、連合北海道と経済５団体の労使懇談会が３月４日に開催され、北海道における今年の春季労使交渉が本格的にスタートしました。春季労使交渉は、「総合生活改善闘争」の位置付けのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労使がその「責任と役割」を果たさなければなりません。デフレマインドを脱却するためには、日本のＧＤＰの６割を占める個人消費を拡大することが重要であり、すべての働く者の賃金の「底上げ」「底支え」「格差是正」をはかることが不可欠です。

私たちは、今次労使交渉において「人への投資」を求め、賃金も物価も経済も安定的に上昇する経済社会へと新たなステージへ定着をはかることをめざしています。中小企業団体や行政機関、地域のあらゆる関係者などと連携する取り組みを展開し、『価格転嫁、価格交渉、環境整備』を着実に進めるべきであると考えます。

加えて、私たち労働者も一方では消費者であり生活者でもあります。一人ひとりのマインドを変えていくことが重要と考えており、2024 春季生活闘争では、賃上げと同時に消費者マインドを変えていく取り組みを進めます。

つきましては、すべての労働者の賃金・労働条件等を改善し、雇用と生活の確保、さらには、地域経済の活性化のため、次の事項の実現に向けて経営側として最大限のご尽力を頂きますよう要請いたします。

記

１．すべての労働者の賃金改善について

(1) 中小企業等の賃上げ要求は、「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現をはかる観点で、賃上げ水準（ベース　アップ）と賃金カーブ維持分を含め６%以上、または、総額で 16，000 円以上の引き上げをはかること。

(2) 連合リビングウェイジ[1]に基づき、次に記載の「最低到達水準」以上に改善をはかること。

【中小企業の底上げ・底支えに向けた要求項目】

・北海道の連合リビングウェイジ（最低生計費）に基づく最低到達水準。 ○時間額　1,160 円以上

(3) 地域・地場における賃金水準の相場波及として、連合北海道加盟組織の春季生活闘争にエントリーした労組を対象に、昨年８月支給の所定内賃金の調査を行った。その結果、以下のとおり個別賃金実態調査結果から得られた業種ごとの賃金特性値が明らかとなった。

最低水準として、「平均または中位」以下の労働者の賃金水準の「底上げ」「格差是正」をはかり、魅力ある中小企業をアピールすること。

1　労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準を連合が独自に算出しているもの

【職種別特性値（連合北海道 2025 地域ミニマム調査より)】　　（単位：人・千円）

【年齢計】

業種	全体	金属	食品	交通･運輸	ｻｰﾋﾞｽ･一般	建設･資材	資源･ｴﾈﾙｷﾞｰ	情報･出版	商業･流通
人　　数	9,619	2,201	486	2,310	279	817	304	157	3,065
平　　均	271.0	301.3	270.4	219.9	237.5	242.7	315.2	268.1	294.3
第１十分位	194.5	214.3	196.8	181.9	187.4	208.0	214.4	214.1	215.4
第１四分位	218.1	252.3	221.2	194.6	202.5	215.1	252.4	237.9	240.2
中 位 数	257.5	298.3	260.0	212.2	232.3	228.2	313.9	262.3	277.3
第３四分位	308.2	346.0	300.6	238.1	274.6	264.2	361.7	295.0	328.6
第９十分位	367.4	384.9	353.2	270.6	298.0	303.1	422.6	321.5	413.4

＊この数字は、連合北海道の春闘にエントリーした企業（北海道内で妥結する企業）の基本給であり、月例賃金の支給総額を示すものではありません。

(4) パート労働者等非正規労働者の賃金（時間給）の引き上げは、「底上げ」「底支え」「格差是正」の観点から均等処遇の実現をめざし、厚生労働省の「人材確保等支援助成金」「業務改善助成金」などを有効活用した賃金テーブルの改定を行うなど、次のいずれかの改善をはかること。

① 正規労働者との均等待遇を踏まえ、時給 1,250 円以上へ引き上げをはかること。

② 少なくとも生活できる賃金水準（連合リビングウェイジ）の確保をはかること。また、経験豊富な労働者の時給が、未経験の高卒初任給を下回らない水準とすること。

≪参考≫

2024 年北海道高卒初任給　188,000 円※出所 北海道労働局（規模別を平均したもの）

③ 同一労働同一賃金が施行され、合理的理由のない処遇差がある場合には、その是正を図ること。具体的には、1）昇給ルールの導入、2）一時金の支給、3）福利厚生全般及び安全管理の改善、4）社会保険の加入希望者への適用拡大、5）有給休暇の取得促進、6）育児・介護休業制度を正社員と同様とするための整備、7）再雇用者（定年退職者）の処遇改善など、非正規雇用労働者の賃金・労働条件の改善に努めること。

④ 月給制の非正規雇用労働者の賃金については、正社員との均等処遇の観点から改善をはかること。

2. 若年労働者の雇用の安定・確保について

(1) 人口減少社会にあって、北海道は「労働力」人口減少が他県より早く進む中、厚生労働省の「キャリアアップ助成金」などを有効活用し、中小企業等に働く非正規雇用労働者を正社員への転換ルールの導入促進や、有期から無期への転換を進め、非正規雇用労働者の雇用安定をはかること。

(2) 若年者の早期離職は企業にとっても損失である。道内の新規高卒（2021 年 3 月卒）の 3 年後の離職率は、45.3（前年 43.9）％と高い割合にある。職場定着に向けて、人材確保等支援助成金を有効活用し、早期離職防止に努めるよう会員企業に働きかけること。

3. 労働条件改善などの課題について

（1）長時間労働の是正・過労死ゼロについて

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現に向けて、以下の項目の改善をはかる よう会員企業に働きかけること。

① 生活時間を確保する観点から「年間総実労働時間 1800 時間」に近づけること。

② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理をすること。

③ 年次有給休暇の 100% 取得に向けた計画的付与をすること。

（2）高齢期における雇用と処遇について

① 65 歳まで希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年を引上げまたは廃止すること。

② 年齢にかかわりなく高いモチベーションをもって働くことができるよう、「同一労働同一賃金」も踏まえ、働きの価値にふさわしい処遇および労働者の安全と健康の確保をはかること。

以　上

連合北海道 2025 春季生活闘争本部
2025.3.28 第 3 回闘争委員会

連合北海道
「2025 春季生活闘争・当面の取り組み（その３）」

Ⅰ．はじめに

内閣府の月例経済報告（3 月 19 日公表）は、景気判断について「一部に足踏みが残るものの、緩やかに回復している。」と昨年 8 月から判断を変えていない。先行きについては、「雇用･所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。」としている。ただし、物価上昇の継続が消費者マインドの下振れ等を通じて個人消費に及ぼす影響や、通商政策などアメリカの政策動向による影響などが、我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要があるとしている。

Ⅱ．当面の闘いの進め方

1．先行組合及び中堅・中小集中回答ゾーンの取り組み

（1）中央段階の要求状況集計【資料 1】

構成組織・組合は、順次要求を提出し交渉が行われている。3 月 3 日現在、要求を提出した組合は 3,577 組合（昨年同時期比 149 組合減）で要求状況は次の通りである。

① 平均賃金方式では、組合員数による加重平均で、定期昇給相当額を含む賃上げ要求額･率は 19,244 円･6.09％で、昨年同時期（17,606 円・5.85％）を上回った。このうち、賃上げ分が明確に分かる組合の賃上げ要求額・率は 14,283 円・4.51％（昨年同時期比 1,391 円増・0.21 ポイント増）となった。いずれも、すべての規模区分で昨年同時期比プラスになっている。また、昨年同時期の集計組合数は減少、組合員数は増加となっている。

② 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ要求額は、組合員数加重平均で時給 81.35 円（同 5.96 円増）、月給 15,802 円（同 1,022 円増）となっている。

③ 企業内最低賃金協定の要求額（時間額）は、基幹的労働者が 1,186 円、基幹的労働者以外で 1,147 円となっている。

④ すべての労働者の立場に立った「働き方」の改善では特別条項を含め 36 協定締結、ジェンダー平等･多様性では女性活躍推進法・男女雇用機会均等法の定着・点検およびＤＶ・性暴力に対する環境整備で取り組み数が大きく伸びている。

（2）全国の回答状況について【資料 2】

① 3 月 19 日 17:00 時点の第 2 回集計では、平均賃金方式で回答を引き出した 1,388 組合の加重平均は 17,486 円・5.40％（昨年同時期比 1,107 円増・0.15 ポイント増）となった。300 人未満の中小組合の賃上げは 13,288 円･4.92％となっている。賃上げ分が明確にわかる 1,116 組合の賃上げ分は 12,312 円･3.79％（同 1,050 円増・0.15 ポイント増）で、賃上げ分が明確にわかる組合の集計を開始した 2015 闘争以降、最も高くなった。

② 賃上げが明確にわかる 1,116 組合のうち､300 人未満の中小組合 520 組合の賃上げ分は 9,934 円･3.49％（同 1,385 円増･0.34 ポイント増）、300 人以上の組合の賃上げ分は 12,400 円･3.80％（同 1,029 円増･0.14 ポイント増）となった。

③ 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額（※ 3 月 14 日 10:00 時点の第 1 回集計）は、加重平均で時給 75.39 円（同 4.29 円増）・月給 12,670 円（同 2,752 円減）と、昨年同時期を時給では上回った。引上げ率（概算）は時給 6.50％・月給 5.30％で、時給引き上げでは、一般組合員（平均賃金方式）を上回っ

ている。

（3）北海道のエントリー集計

① 2025 春季生活闘争へのエントリー登録組合は、3 月 24 日現在、18 産別 5 地協 190 組合となっている。「全ての労働者」対象という視点から、エントリー拡大を求め、地場集中決戦方式への参加体制確立、地場中小への相場波及に向けて、引き続き、各構成産別･単組、地協全てが結集することを呼び掛ける。

産別・地協	エントリー数	産別・地協	エントリー数	産別・地協	エントリー数
JAM 北海道	9	フード連合	7	石狩地協	3
私鉄総連	15	JR 総連	1	上川地協	1
UA ゼンセン	25	基幹労連	11	留萌地協	1
全労金	1	JR 連合	1	渡島地協	7
運輸労連	9	全国ガス	8	胆振地協	0
紙パ連合	8	全自交労連	14	空知地協	2
電力総連	11	港運同盟	1		
自動車総連	43	全造船機械	1		
情報労連	6	自治労公共民間	1		
電機連合	4			計	190

② 各産別においては、先行組合回答ゾーン（3 月 10 日～ 14 日）には、ＵＡゼンセンＡグループ、電力総連、運輸労連、自動車総連、JAM 北海道、フード連合、紙パ連合、ＪＲ総連、全国ガス、ＪＲ連合，全自交など、11 産別 23 組合が、3 月月内決着組合回答ゾーン（3 月 17 日～ 31 日）には、私鉄総連、ＵＡゼンセンＢ・Ｃグループ、全労金、運輸労連、電力総連、自動車総連、全国ガス、フード連合、JAM 北海道、電機連合、情報労連、基幹労連、全造船、紙パ連合、全自交など、15 産別・96 組合が回答指定日を配置して、交渉を展開している。
（※回答指定日については、変更される場合があります）

③ 先行組合及び中堅・中小集中回答ゾーンの闘いが、その後に控える中小回答ゾーンの地場の闘いを牽引する役割をも担うこととなるため、先進的な取り組みに期待を寄せるとともに、要求獲得の後押しができるよう支援・連携体制を強化する。

（4）北海道の回答状況について【資料 3】

① 月例賃金の加重平均では 14,843 円の引き上げ、率で 5.36％となり、昨年同時期と比べ 2,215 円増となった。引き上げ率は 300 人未満、300 人以上共に昨年を上回り、100 人未満は定期昇給を含み賃上げ率が 4.55％となっているが、他の規模は 5％超の賃上げ率となっている。ただし、集計組合が少数であることを考慮する必要がある。

2. 中小組合・地場組合支援、短時間・契約等労働者に係る取り組み

中小組合および地場組合の 3 月内決着を実現するため、中小共闘に参加する構成組織･地協は、格差是正、底上げ、均等待遇の実現に向け、単組の交渉の支援・指導を徹底する。

① 「働くことを軸とする安心社会」の実現には、これまでの賃上げの流れを継続するのはもちろんのこと、物価上昇に負けない賃上げを実現し、賃金も物価も経済も安定的に上昇するステージ定着をはからなければならない。

② すべての働く者の生活不安、将来不安の払拭に向けて、「人への投資」と月例賃金の改善にこだわった交渉を粘り強く進め、最大限の回答を引き出し、賃上げの社会的広がりを拡大していくことが、我々の責務である。

③ 北海道は 99.8％が中小企業であり、そこで働く労働者は雇用者の 85％を占める。中小企業で働く仲間の処遇改善を欠いては、北海道のステージ定着はおぼつかない。中小組合がより主体的な交渉ができ

る環境醸成に取り組むと同時に、「働き方」の側面も含めた「価格転嫁」「取引の適正化」が進むよう働きかけを強めていく。

3. 闘争体制の構築

闘争本部として、闘争指導、支援・激励、情報提供などを目的に、オルグ・集会参加等を積極的に取り組む。また、期間中「闘争ニュース」などを発行し、産別・単組・地域との連携、意思統一をさらに強めることとする。

Ⅲ. 当面の日程（北海道の取り組み日程）

（1）交渉日程

■先行組合回答ゾーン　　＝ 3/10-14
■３月月内決着回答ゾーン＝ 3/17-31
■中小回答ゾーン　　＝ 4/ 中

（2）闘争委員会

連合北海道第４回闘争委員会４月 24 日（木）第５回執行委員会終了後

（3）解決促進ゾーン＝ 「地場解決促進集会」

渡島地協　　４月 16 日（水）　18：15 ～　亀田交流プラザ
石狩地協　　４月 23 日（水）　18：00 ～　グランドメルキュール札幌大通公園

（4）第２回産業別部門連絡会

A 部門連絡会　　４月 16 日（水）～４月 17 日（木）　苫小牧市　　東開町文化交流サロン※第３回
B 部門連絡会　　４月 21 日（月）　　連合北海道会議室

（5）第３回中小・パート共闘会議および第２回Ｃ・Ｄ・Ｅ部門連絡会合同会議

４月 14 日（月）　13：30 ～　ホテルポールスター札幌４階「ライラック」

（6）公正取引に関する要請行動

1）公正取引委員会事務総局北海道事務所
　日　時：４月 18 日（金）10：00 ～
　場　所：第３合同庁舎
　出席者：事務局長、組織労働局、UA ゼンセン、フード連合、運輸労連
2）北海道経済産業局（中小企業課）
　日　時：４月 18 日（金）14：00 ～
　場　所：第１合同庁舎
　出席者：事務局長、組織労働局、UA ゼンセン、フード連合、運輸労連

以　上

はたらくのそばで、ともに歩む 連合

資料１

Press Release

要　求　集　計

１．賃金引き上げ

①平均賃金方式　（集計組合員数による加重平均）

平均賃金方式	2025要求（2025年3月6日公表） 集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計 額	定昇相当込み賃上げ計 率	昨年対比	2024要求（2024年3月7日公表） 集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計 額	定昇相当込み賃上げ計 率
	2,939 組合 2,400,335 人	19,244 円	6.09 %	1,638 円 0.24 ポイント	3,102 組合 2,405,789 人	17,606 円	5.85 %
300人未満 計	1,891 組合 204,903 人	17,667 円	6.57 %	2,208 円 0.60 ポイント	1,993 組合 217,548 人	15,459 円	5.97 %
～99人	1,022 組合 49,170 人	16,847 円	6.62 %	2,272 円 0.68 ポイント	1,079 組合 51,019 人	14,575 円	5.94 %
100～299人	869 組合 155,733 人	17,933 円	6.56 %	2,197 円 0.58 ポイント	914 組合 166,529 人	15,736 円	5.98 %
300人以上 計	1,048 組合 2,195,432 人	19,398 円	6.04 %	1,562 円 0.20 ポイント	1,109 組合 2,188,241 人	17,836 円	5.84 %
300～999人	639 組合 348,714 人	18,390 円	6.24 %	1,286 円 0.19 ポイント	711 組合 387,258 人	17,104 円	6.05 %
1,000人～	409 組合 1,846,718 人	19,587 円	6.01 %	1,589 円 0.21 ポイント	398 組合 1,800,983 人	17,998 円	5.80 %

※ 2025年と2024年で集計対象組合が異なるため、「定昇相当込み賃上げ計」の昨年対比は整合しない。

《参考》賃上げ分が明確に分かる組合の集計（加重平均）	2025要求（2025年3月6日公表） 集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計	賃上げ分	賃上げ分 昨年対比	2024要求（2024年3月7日公表） 集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計	賃上げ分
	2,454 組合 2,025,137 人	19,660 円 6.17 %	14,283 円 4.51 %	1,391 円 0.21 ポイント	2,479 組合 1,966,239 人	18,012 円 5.96 %	12,892 円 4.30 %
300人未満 計	1,502 組合 180,925 人	17,943 円 6.61 %	13,585 円 5.01 %	2,130 円 0.63 ポイント	1,490 組合 182,502 人	15,743 円 6.01 %	11,455 円 4.38 %
～99人	713 組合 38,260 人	17,380 円 6.70 %	13,129 円 5.05 %	2,163 円 0.63 ポイント	698 組合 37,340 人	15,120 円 6.03 %	10,966 円 4.42 %
100～299人	789 組合 142,665 人	18,096 円 6.59 %	13,707 円 5.00 %	2,126 円 0.63 ポイント	792 組合 145,162 人	15,904 円 6.00 %	11,581 円 4.37 %
300人以上 計	952 組合 1,844,212 人	19,823 円 6.13 %	14,351 円 4.46 %	1,311 円 0.16 ポイント	989 組合 1,783,737 人	18,248 円 5.95 %	13,040 円 4.30 %
300～999人	585 組合 320,679 人	18,481 円 6.24 %	14,051 円 4.79 %	1,381 円 0.27 ポイント	635 組合 347,276 人	17,259 円 6.10 %	12,670 円 4.52 %
1,000人～	367 組合 1,523,533 人	20,087 円 6.11 %	14,414 円 4.40 %	1,285 円 0.16 ポイント	354 組合 1,436,461 人	18,481 円 5.92 %	13,129 円 4.24 %

②個別賃金方式　（組合数による単純平均）

個別賃金方式	2025要求（2025年3月6日公表） 集計組合数 集計組合員数	引上げ額 引上げ率	改定前水準 到達水準	引上げ額／率 昨年対比	2024要求（2024年3月7日公表） 集計組合数 集計組合員数	引上げ額 引上げ率	改定前水準 到達水準
A方式35歳	224 組合 100,187 人	17,533 円 6.45 %	271,817 円 289,169 円	2,377 円 0.75 ポイント	230 組合 116,046 人	15,156 円 5.70 %	265,919 円 281,102 円
A方式30歳	248 組合 141,759 人	15,991 円 6.30 %	253,866 円 268,792 円	2,366 円 0.76 ポイント	252 組合 145,865 人	13,625 円 5.54 %	245,798 円 259,456 円
B方式35歳	168 組合 89,283 人	22,210 円 8.24 %	269,519 円 291,729 円	3,604 円 1.28 ポイント	184 組合 101,564 人	18,606 円 6.96 %	267,395 円 286,001 円
B方式30歳	147 組合 47,697 人	23,054 円 9.64 %	239,035 円 262,090 円	3,064 円 1.14 ポイント	163 組合 74,331 人	19,990 円 8.50 %	235,269 円 255,259 円
C方式35歳	226 組合 366,964 人		293,383 円 315,420 円		309 組合 339,568 人		275,756 円 289,774 円
C方式30歳	0 組合 0 人		0 円 0 円		0 組合 0 人		0 円 0 円

【注】 A方式： 特定した労働者（たとえば勤続17年・年齢35歳生産技能職、勤続12年・年齢30歳事務技術職）の前年度の水準に対して、新年度該当する労働者の賃金をいくら引き上げるか交渉する方式。この部分を連合は「純ベア」と定義した。

B方式： 特定する労働者（たとえば新年度勤続17年・年齢35歳生産技能職）の前年度の賃金に対し、新年度（勤続と年齢がそれぞれ１年増加）いくら引き上げるかを交渉する方式。

C方式： 個別銘柄で、引き上げ後の水準をいくらにするかを要求する方式。

※ 「賃金水準の追求」にこだわって要求した組合数　1,348 組合

要　求　集　計

③有期・短時間・契約等労働者の賃上げ

		2025要求（2025年3月6日公表）			昨年対比	2024要求（2024年3月7日公表）		
時給		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給（参考値）		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給
	単純平均	255 組合	82.06 円	1,245.66 円	8.26 円	216 組合	73.80 円	1,189.75 円
	加重平均	823,694 人	81.35 円	1,234.58 円	5.96 円	721,613 人	75.39 円	1,168.16 円
月給		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率（参考値）	昨年対比	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率（参考値）
	単純平均	121 組合	14,186 円	6.22 %	1,204 円	122 組合	12,982 円	5.98 %
	加重平均	38,379 人	15,802 円	7.58 %	1,022 円	24,397 人	14,780 円	6.81 %

④企業内最低賃金協定　（組合数による単純平均）

		2025要求（2025年3月6日公表）				
		闘争前協約あり			闘争前協約なし	
基幹的労働者		闘争前水準	要求組合数	要求額	要求組合数	要求額
	18歳月額	181,449 円	154 組合	195,402 円	8 組合	192,852 円
	時間額	1,100 円	55 組合	1,186 円	4 組合	1,159 円
基幹的労働者以外		闘争前水準	要求組合数	要求額	要求組合数	要求額
	18歳月額	178,086 円	562 組合	190,684 円	49 組合	192,312 円
	時間額	1,071 円	102 組合	1,147 円	11 組合	1,092 円

2．一時金　（組合員数による加重平均）

※〈月数〉集計と〈金額〉集計では集計対象組合が異なるため、集計結果は整合しない。

		2025要求（2025年3月6日公表）		昨年対比	2024要求（2024年3月7日公表）	
フルタイム組合員一時金		集計組合数 集計組合員数	要求		集計組合数 集計組合員数	要求
年間	月数	1,841 組合 1,596,114 人	5.33 月	▲ 0.02 月	1,794 組合 1,594,137 人	5.35 月
年間	金額	753 組合 585,537 人	1,731,742 円	20,394 円	716 組合 645,403 人	1,711,348 円
季別	月数	1,680 組合 1,141,279 人	2.78 月	0.00 月	1,677 組合 1,155,155 人	2.78 月
季別	金額	775 組合 466,255 人	858,320 円	46,340 円	840 組合 550,671 人	811,980 円
短時間労働者一時金		2025要求（2025年3月6日公表） 集計組合数 集計組合員数	要求	昨年対比	2024要求（2024年3月7日公表） 集計組合数 集計組合員数	要求
年間	月数	45 組合 87,667 人	1.77 月	▲ 0.13 月	44 組合 96,835 人	1.90 月
年間	金額	32 組合 105,626 人	162,006 円	▲ 8,192 円	48 組合 116,706 人	170,198 円
季別	月数	29 組合 67,646 人	0.73 月	▲ 0.09 月	27 組合 69,647 人	0.82 月
季別	金額	21 組合 74,588 人	67,323 円	2,190 円	24 組合 63,591 人	65,133 円
契約社員一時金		2025要求（2025年3月6日公表） 集計組合数 集計組合員数	要求	昨年対比	2024要求（2024年3月7日公表） 集計組合数 集計組合員数	要求
年間	月数	40 組合 6,202 人	2.71 月	▲ 0.04 月	44 組合 7,334 人	2.75 月
年間	金額	20 組合 4,234 人	464,087 円	68,767 円	26 組合 7,729 人	395,320 円
季別	月数	50 組合 8,121 人	1.27 月	0.02 月	47 組合 5,654 人	1.25 月
季別	金額	17 組合 4,289 人	256,883 円	53,291 円	14 組合 2,027 人	203,592 円

3．要求状況

【注】率は少数第1位未満を四捨五入しており、計と一致しない場合がある

		2025要求（2025年3月6日公表）		2024要求（2024年3月7日公表）	
		組合数	率	組合数	率
集計組合　計		7,090 組合		7,128 組合	
	要求を提出（賃金に限らず全ての要求）	3,577 組合	50.5 %	3,726 組合	52.3 %
	うち、月例賃金改善（定期昇給含む）を要求	3,048 組合	43.0 %	3,449 組合	48.4 %
	要求検討中・要求状況不明	3,513 組合	49.5 %	3,402 組合	47.7 %

2025/3/6

労働条件に関する2025春季生活闘争および通年(2024年9月～）の各種取り組み

要求事項	要求・取組件数（交渉単位）	
	2025.3.6公表	2024.3.7公表
1．すべての労働者の立場にたった「働き方」の改善		
(1)「豊かな生活時間」の確保と「あるべき労働時間」の実現		
● 所定労働時間の短縮	386 件	― 件
上記の内訳：次のa)～b)について取り組んだ件数をカウント		
a) 休日増	319 件	― 件
b) 1日の所定労働時間の短縮	55 件	― 件
● ３６協定の点検や見直し	461 件	541 件
上記の内訳：次のa)～c)について取り組んだ件数をカウント		
a) ３６協定は、「月45時間、年360時間以内」を原則に締結する。	353 件	114 件
b) やむを得ず特別条項を締結する場合においても、年720時間以内とし、原則を踏まえ、より抑制的な時間となるよう取り組む。	364 件	111 件
c) 休日労働を含め、年720時間以内となるように取り組む。	370 件	115 件
● 時間外・深夜・休日割増率引き上げの取り組み	83 件	136 件
● 年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み	532 件	636 件
上記の内訳：次のa)～b)について取り組んだ件数をカウント		
a) 職場における取得状況等を把握し、労働者が全員偏りなく年次有給休暇が取得できるよう、取得5日未満者をなくす取り組みを行う。	394 件	509 件
b) 年次有給休暇100％取得をめざし、計画的付与の導入などの方策について、労使間で協議等を行う。	366 件	394 件
● インターバル制度、「つながらない権利」の導入、および導入済制度の向上に向けた取り組み	51 件	169 件
● 事業場外みなし労働者、管理監督者も含めたすべての労働者の労働時間管理・適正把握の取り組み	290 件	285 件
● 事業場外みなしおよび裁量労働制の適正運用に向けた点検（労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況、2024年4月施行の裁量労働制改正を踏まえた点検など）	241 件	46 件
● 労働安全委員会の設置など労働安全衛生法令に基づく職場の点検、改善の取り組み	87 件	123 件
● その他長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み（※上記具体的な取組内容が不明な場合はこちらへ記入）	118 件	384 件

(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み				
● 正社員への転換ルールの整備と運用状況点検	77	件	174	件
● 無期労働契約への転換促進および無期転換ルール回避目的の雇い止め防止と当該労働者への周知徹底、、2024年4月施行の労働条件明示ルール改正を踏まえた点検定着	387	件	371	件
● 派遣労働者の受け入れ時および期間制限到来時における交渉・協議の協約化、ルール化の取り組み	22	件	25	件
(3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み				
● 同一労働同一賃金の実現に向けた労働条件の点検もしくは改善				
次のa)～f)について、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者など、雇用形態にかかわらず不合理な差別がないか、点検もしくは改善した件数をカウント				
a) 基本給など賃金の決定基準等に対するルールの整備	176	件	192	件
b) 一時金支給の取り組み	286	件	128	件
c) 福利厚生全般及び安全管理に関する取り組み（点検、分析・検討、是正等の取り組み）	63	件	80	件
d) 社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応	22	件	35	件
e) 育児・介護休業の取得を正社員と同様の制度とする取り組み	61	件	65	件
f) その他均等・均衡待遇実現に向けた取り組み（※教育訓練など、上記具体的な取組内容が不明な場合にカウント）	145	件	166	件
(4) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	248	件	363	件
上記の内訳：次のa)～c)について取り組んだ件数をカウント				
a) 60歳以降の処遇のあり方への対応	248	件	252	件
b) 65歳までの雇用確保に向けた定年引き上げ	184	件	149	件
c) 65歳から70歳までの就業機会確保	127	件	123	件
(5) テレワークの導入、および導入済み制度の見直しの取り組み	75	件	106	件
(6) 人材育成と教育訓練の充実に向けた取り組み	90	件	105	件
(7) 障がい者雇用に関する取り組み				
● 障がい者雇用率の把握と法定雇用率達成に向けた取り組み	262	件	202	件
● 障がい者雇用に関する労働協約・就業規則の点検・見直し	33	件	31	件
(8) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	67	件	78	件
※ 疾病治療と仕事の両立が可能となる職場環境の整備、多様な休職・勤務制度の導入などの取り組みをカウント				

2．ジェンダー平等・多様性の推進				
(1) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正の取り組み				
● 男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へ向けた取り組み	160	件	172	件
● 生活関連手当での「世帯主」要件と、女性のみに証明書類の提出を求めることの廃止に向けた取り組み	6	件	10	件
● 雇用管理区分（一般職・総合職など）ごとの性別に偏りがあり、雇用管理区分によって手当などの種類や金額が異なる場合、職場や手当などの実態の点検と、合理的な説明ができない差がある場合には是正に向けた取り組み	0	件	―	件
(2) 女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動				
● 男女間格差の実態についての点検やポジティブ・アクションによる改善の取り組み	44	件	64	件
● 合理的な理由のない転居を伴う転勤の点検と是正	13	件	12	件
● 妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いについての点検と是正	43	件	40	件
● 女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定・進捗確認において、状況把握項目の男女別データの把握や要因分析など、積極的な関与	118	件	235	件
● 企業規模にかかわらず、事業主行動計画の策定・公表と、「男女の賃金の差異」の把握・要因分析・公表の事業主への働きかけ	34	件	34	件
● 女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の定着・点検に向けた要求・取り組み（※上記に当てはまらない具体的な取組内容はこちらへ記入）	244	件	56	件
(3) あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み				
● 職場実態の把握とハラスメント対策（事業主が講ずべき措置および望ましい取り組み）についての労使協議	92	件	314	件
● あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組み（パワハラ、セクハラ、マタハラ、パタハラ、ケアハラ、ＳＯＧＩハラ）	64	件	41	件
● 「性的指向及び性自認（ＳＯＧＩ）に関する差別禁止、アウティングならびにカミングアウトの強制の防止などのハラスメント対策、就業環境改善。同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生の適用の取り組み	44	件	58	件
● ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談体制の整備や休暇制度の創設など、の職場における支援のための環境整備	271	件	4	件

(4) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備				
● 2025年4月から順次施行される改正育児・介護休業法の内容の周知徹底、育児・介護に関する両立支援制度の点検と法を上回る制度の導入	507	件	471	件
上記の内訳：次のa)～c)について取り組んだ件数をカウント				
a) 有期契約労働者の育児・介護休業の取得要件の撤廃に向けた取り組み	39	件	45	件
b) 男性の育児休業取得促進に向けた取り組み	77	件	101	件
c) 両立支援のための情報提供や相談窓口設置に向けた取り組み	53	件	41	件
● 男女の更年期、生理休暇など性差に応じた健康課題の点検・把握、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に関する取り組み	98	件	67	件
(5) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進				
● 次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画の策定、取り組みの点検	278	件	256	件
● 不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み	60	件	68	件
3．ビジネスと人権に関する取り組み				
● ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、労使協議の実施など	33	件	―	件

はたらくのそばで、ともに歩む 連合

資料２

Press Release

回　答　集　計

１．賃上げ（月例賃金）

①平均賃金方式　（集計組合員数による加重平均）

平均賃金方式	2025回答（2025年3月21日公表） 集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計 額	定昇相当込み賃上げ計 率	昨年対比	2024回答（2024年3月22日公表） 集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計 額	定昇相当込み賃上げ計 率
	1,388 組合 1,974,005 人	17,486 円	5.40 %	1,107 円 0.15 ポイント	1,446 組合 1,946,077 人	16,379 円	5.25 %
300人未満 計	724 組合 78,232 人	13,288 円	4.92 %	1,372 円 0.42 ポイント	777 組合 80,469 人	11,916 円	4.50 %
～99人	401 組合 18,603 人	11,013 円	4.45 %	1,046 円 0.40 ポイント	444 組合 20,301 人	9,967 円	4.05 %
100～299人	323 組合 59,629 人	14,028 円	5.05 %	1,469 円 0.43 ポイント	333 組合 60,168 人	12,559 円	4.62 %
300人以上 計	664 組合 1,895,773 人	17,661 円	5.41 %	1,089 円 0.13 ポイント	669 組合 1,865,608 人	16,572 円	5.28 %
300～999人	338 組合 192,672 人	15,904 円	5.32 %	662 円 0.06 ポイント	353 組合 197,655 人	15,242 円	5.26 %
1,000人～	326 組合 1,703,101 人	17,857 円	5.42 %	1,127 円 0.14 ポイント	316 組合 1,667,953 人	16,730 円	5.28 %

※ 2025年と2024年で集計対象組合が異なるため、「定昇相当込み賃上げ計」の昨年対比は整合しない。

《参考》賃上げ分が明確に分かる組合の集計（加重平均）	2025回答（2025年3月21日公表） 集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計	賃上げ分	賃上げ分 昨年対比	2024回答（2024年3月22日公表） 集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計	賃上げ分
	1,116 組合 1,750,777 人	17,992 円 5.50 %	12,312 円 3.79 %	1,050 円 0.15 ポイント	1,237 組合 1,788,186 人	16,926 円 5.40 %	11,262 円 3.64 %
300人未満 計	520 組合 62,346 人	14,217 円 5.08 %	9,934 円 3.49 %	1,385 円 0.34 ポイント	607 組合 68,612 人	12,934 円 4.72 %	8,549 円 3.15 %
～99人	253 組合 12,745 人	12,420 円 4.73 %	8,534 円 3.16 %	1,374 円 0.30 ポイント	317 組合 15,624 人	11,165 円 4.32 %	7,160 円 2.86 %
100～299人	267 組合 49,601 人	14,686 円 5.16 %	10,293 円 3.57 %	1,334 円 0.33 ポイント	290 組合 52,988 人	13,421 円 4.82 %	8,959 円 3.24 %
300人以上 計	596 組合 1,688,431 人	18,130 円 5.52 %	12,400 円 3.80 %	1,029 円 0.14 ポイント	630 組合 1,719,574 人	17,083 円 5.42 %	11,371 円 3.66 %
300～999人	306 組合 176,748 人	16,388 円 5.43 %	11,521 円 3.76 %	1,155 円 0.18 ポイント	333 組合 187,589 人	15,512 円 5.32 %	10,366 円 3.58 %
1,000人～	290 組合 1,511,683 人	18,332 円 5.53 %	12,502 円 3.80 %	1,009 円 0.13 ポイント	297 組合 1,531,985 人	17,277 円 5.43 %	11,493 円 3.67 %

②個別賃金方式　（組合数による単純平均）

個別賃金方式	2025回答（2025年3月21日公表） 集計組合数 集計組合員数	引上げ額 引上げ率	改定前水準 到達水準	引上げ額／率 昨年対比	2024回答（2024年3月22日公表） 集計組合数 集計組合員数	引上げ額 引上げ率	改定前水準 到達水準
A方式35歳	71 組合 61,815 人	10,184 円 3.45 %	295,130 円 305,314 円	929 円 0.16 ポイント	63 組合 59,030 人	9,255 円 3.29 %	280,894 円 290,149 円
A方式30歳	73 組合 70,374 人	10,432 円 3.83 %	272,573 円 283,004 円	1,599 円 0.38 ポイント	71 組合 66,851 人	8,833 円 3.45 %	256,026 円 264,859 円
B方式35歳	53 組合 42,849 人	16,394 円 5.53 %	296,695 円 313,089 円	2,491 円 0.60 ポイント	58 組合 47,285 人	13,903 円 4.93 %	282,210 円 296,112 円
B方式30歳	43 組合 21,278 人	18,097 円 6.94 %	260,576 円 278,673 円	2,046 円 0.41 ポイント	46 組合 28,520 人	16,051 円 6.53 %	245,812 円 261,864 円
C方式35歳	23 組合 89,251 人		315,845 円 328,702 円		51 組合 84,973 人		305,775 円 317,197 円
C方式30歳	0 組合 0 人		0 円 0 円		0 組合 0 人		0 円 0 円

【注】 A方式：特定した労働者（たとえば勤続17年・年齢35歳生産技能職、勤続12年・年齢30歳事務技術職）の前年度の水準に対して、新年度該当する労働者の賃金をいくら引き上げるか交渉する方式。この部分を連合は「純ベア」と定義した。

B方式：特定する労働者（たとえば新年度勤続17年・年齢35歳生産技能職）の前年度の賃金に対し、新年度（勤続と年齢がそれぞれ１年増加）いくら引き上げるかを交渉する方式。

C方式：個別銘柄で、引き上げ後の水準をいくらにするかを要求する方式。

回　答　集　計

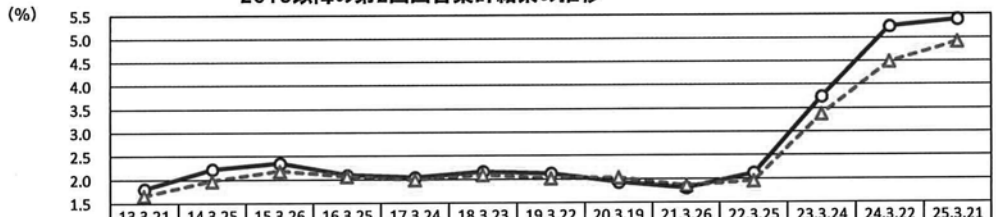
2．要求状況・妥結進捗状況

【注】率は少数第1位未満を四捨五入しており、計と一致しない場合がある

	2025回答（2025年3月21日公表） 組合数	率	2024回答（2024年3月22日公表） 組合数	率
集計組合　計	7,513 組合		7,635 組合	
要求を提出（賃金に限らず全ての要求）	4,926 組合	65.6 %	4,986 組合	65.3 %
うち、月例賃金改善（定昇維持含む）を要求	3,973 組合	52.9 %	3,836 組合	50.2 %
要求検討中・要求状況不明	2,587 組合	34.4 %	2,649 組合	34.7 %
要求提出組合（月例賃金改善限定）	3,973 組合		3,836 組合	
妥結済　ヤマ場週より前（2025:3/9まで・2024:3/8まで）	121 組合	3.0 %	292 組合	7.6 %
妥結済　先行組合回答ゾーン（2025:3/10-14・2024:3/9-15）	690 組合	17.4 %	552 組合	14.4 %
妥結済　3月月内決着回答ゾーン《前半》（2025:3/15-21・2024:3/16-22）	262 組合	6.6 %	302 組合	7.9 %
妥結済　確認中	53 組合	1.3 %	36 組合	0.9 %
妥結済　小計	1,126 組合	28.3 %	1,182 組合	30.8 %
未妥結　小計	2,847 組合	71.7 %	2,654 組合	69.2 %
妥結済組合（月例賃金改善限定）	1,126 組合		1,182 組合	
賃金改善分獲得	742 組合	65.9 %	765 組合	64.7 %
定昇相当分確保のみ（協約確定含む）	11 組合	1.0 %	11 組合	0.9 %
定昇相当分確保未達成	1 組合	0.1 %	0 組合	0.0 %
確認中（※）	372 組合	33.0 %	406 組合	34.3 %

※賃金改善分と定昇相当分を分離できず、定昇相当分込みの計のみ把握している組合は、「確認中」に含まれている。

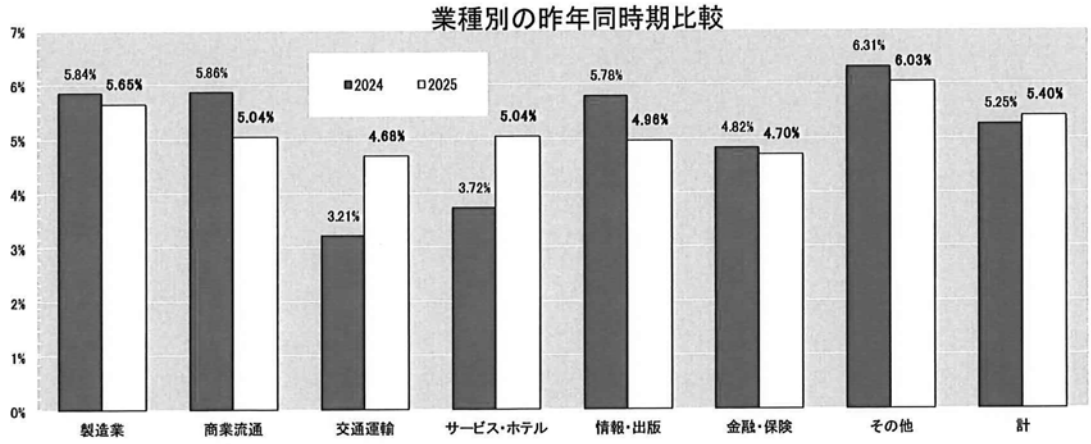
2013以降の第2回回答集計結果の推移



	13.3.21	14.3.25	15.3.26	16.3.25	17.3.24	18.3.23	19.3.22	20.3.19	21.3.26	22.3.25	23.3.24	24.3.22	25.3.21
賃上率	1.81	2.23	2.36	2.10	2.05	2.17	2.13	1.94	1.81	2.13	3.76	5.25	5.40
中小賃上率	1.67	1.98	2.19	2.07	2.00	2.10	2.02	2.03	1.86	1.96	3.39	4.50	4.92

※各年データは平均賃金方式（加重平均）による定昇相当込み賃上げ率

業種別の昨年同時期比較



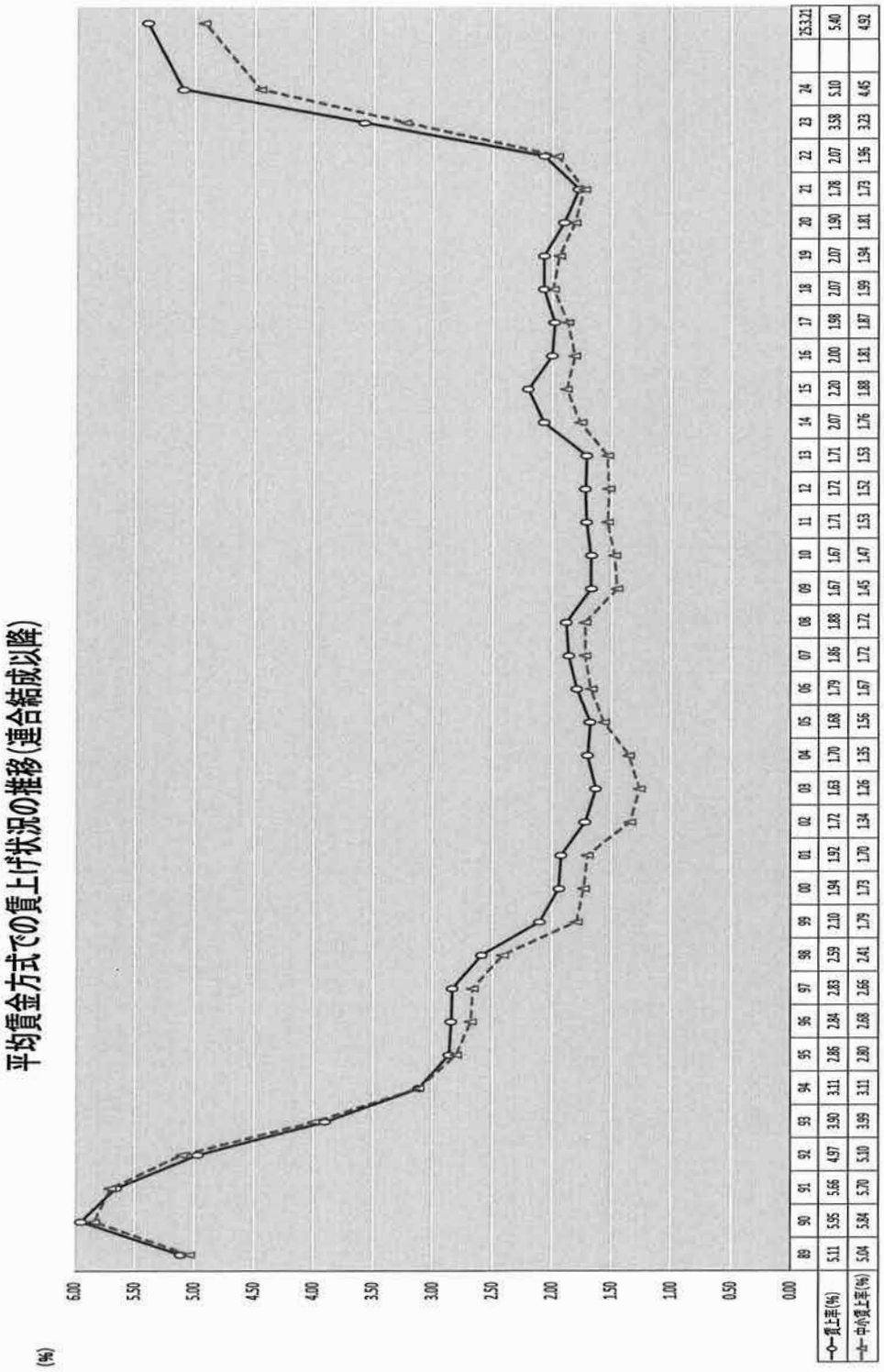
※各年データは平均賃金方式（加重平均）による定昇相当込み賃上げ率

回　答　集　計

③有期・短時間・契約等労働者の賃上げ

		2025回答（2025年3月14日公表）			昨年対比	2024回答（2024年3月15日公表）		
時給		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額・率	平均時給（参考値）		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額・率	平均時給（参考値）
	単純平均	98 組合 505,768 人	76.75 円 6.40 %	1,275.63 円	1.62 円 ▲ 0.07 ポイント	106 組合 534,452 人	75.13 円 6.47 %	1,239.84 円
	加重平均		75.39 円 6.50 %	1,235.79 円	4.29 円 0.03 ポイント		71.10 円 6.47 %	1,170.13 円
月給		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率（参考値）	昨年対比	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率（参考値）
	単純平均	15 組合 7,460 人	14,235 円	5.80 %	▲ 699 円	22 組合 10,392 人	14,934 円	6.26 %
	加重平均		12,670 円	5.30 %	▲ 2,752 円		15,422 円	6.75 %

平均賃金方式での賃上げ状況の推移（連合結成以降）



	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25.3.21
賃上率(%)	5.11	5.55	5.66	4.97	3.90	3.11	2.86	2.84	2.83	2.59	2.10	1.94	1.92	1.72	1.63	1.70	1.68	1.79	1.86	1.88	1.67	1.67	1.71	1.72	1.71	2.07	2.20	2.00	1.98	2.07	2.07	1.90	1.78	2.07	3.58	5.10	5.40
中小賃上率(%)	5.04	5.84	5.70	5.10	3.99	3.11	2.80	2.68	2.66	2.41	1.79	1.73	1.70	1.34	1.26	1.35	1.56	1.67	1.72	1.72	1.45	1.47	1.53	1.52	1.53	1.76	1.88	1.81	1.87	1.99	1.94	1.81	1.73	1.96	3.23	4.45	4.92

（注）1989～2002年のデータは、すべて6月末時点の賃金実計値。

資料３

みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

2025 春季生活闘争ニュース

2025.3.21 －第 10 号－　連合北海道　春季生活闘争本部

2025 春季生活闘争　第２回回答集計結果について

連合本部は、2025 春季生活闘争につき、3 月 19 日（水）17 時時点で取りまとめた回答集計について、次の通り発表した。

○平均賃金方式で回答を引き出した1,388組合の加重平均(規模計)は17,486円･5.40%と、昨年同時期を上回った(昨年同時期比1,107円増･0.15ポイント増)。
300人未満の中小組合(724組合)は、13,288円･4.92%で、昨年を上回るとともに(昨年同時期比1,372円増･0.42ポイント増)、昨年比の上げ幅では規模計をも上回った。
賃上げ分が明確にわかる 1,116 組合の賃上げ分は 12,312 円･3.79%(同 1,050 円増･0.15 ポイント増)で、賃上げ分が明確にわかる組合の集計を開始した 2015 闘争以降で最も高くなった(過去データは最終回答集計時点)

○要求提出済みは4,926組合、うち月例賃金改善(定昇維持含む)を要求したのは3,973組合(同137組合増)である。1,126組合が妥結済みで、そのうち賃金改善分を獲得した組合は742組合に達している。

連合北海道は、3 月 21 日(金)12 時の時点で取りまとめた回答の集計を行った

○集計可能な回答を引き出した組合は 47 組合(昨年同時期比、4組合増)、人数は 21,757 人であった。

○賃上げの加重平均は、14,843 円･5.36%(同 2,215 円増･0.72 ポイント増)となった。

○うち、300 人未満の中小組合の 30 組合で 11,601 円･4.91%(同 3, 511 円･1.38 ポイント増)、300 人以上の 17 組合では 15,222 円･5.41%(同 2,235 円･0.69 ポイント増)となり、額･率ともに昨年より上回った。

○ベースアップ分が明確にわかる組合は 42 組合あり、全体では 10,008 円(同 1,489 円増)、300 人未満の組合では 9,107 円(同 665 円増)、300 人以上では 10,113 円(同 1,587 円増)となっている。

組合規模別賃上げ状況　2025 年 3 月 21 日　連合北海道集計】

組合規模	集計 組合数	対象組合 人数	加重平均妥結額 (定昇・ベア込み)	昨年実績額 (定昇・ベア込)	昨年比
300 人未満	30 組合	2, 507 人	11, 601 円(4. 91%)	8, 090 円(3. 53%)	3, 511 円(1. 38%)
300 人以上	17 組合	19, 250 人	15, 222 円(5. 41%)	12, 987 円(4. 72%)	2, 235 円(0. 69%)
計	47 組合	21, 757 人	14, 843 円(5. 36%)	12, 628 円(4. 64%)	2, 215 円(0. 72%)

◎２０２５春季生活闘争のエントリー未報告の産別・地区ユニオンは、ご報告をお願いします。
◎回答・妥結情報を連合北海道２０２５春季生活闘争本部までお知らせください。

担当：山田・勝又・有山（T:011-210-0050）

連合北海道 2025 春季生活闘争本部
2025.4.24　第 4 回闘争委員会

連合北海道
「2025 春季生活闘争　当面の取り組み（その４）」

Ⅰ　至近の情勢認識

1．最近の特徴的な動き

4 月 8 日、内閣府が公表した景気ウォッチャー調査は、「景気は緩やかな回復基調が続いているものの、このところ弱さがみられる。先行きについては、賃上げへの期待がある一方、従前からみられる価格上昇の影響に加え、米国の通商政策への懸念もみられる」とまとめた。

4 月 8 日、政府は、米国・トランプ政権による関税措置を踏まえ、第 1 回総合対策本部を開催した。石破首相は、関係閣僚に対し、①関税措置の内容を精査し、わが国への影響を十分に分析すること、②措置の見直しを強く求めるなど、外交面の取り組みを進めること、③国内産業への影響を勘案し、資金繰り対策など必要な支援に万全を期すことを指示した。

2．全国の回答状況について【資料 1】<Press Release>

要求を提出した 5,714 組合のうち、4,712 組合（要求組合の 82.5％）が月例賃金改善（定昇維持含む）を要求し、2,975 組合が妥結した（妥結率 61.1％）。賃上げ分が明確にわかる 2,447 組合の「賃上げ分」は 12,065 円・3.79％、うち中小組合 1,400 組合は 9,868 円・3.62％となっている。

平均賃金方式で回答を引き出した 3,115 組合の加重平均は 17,015 円・5.37％となり、額・率ともに昨年同時期を上回っている。300 人未満の中小組合 1,958 組合は、13,283 円・4.97％となっている。

有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給 70.08 円（同 3.64 円増）・月給 11,397 円（同 2,045 円減）である。引上げ率は概算でそれぞれ 6.06％・4.79％となり、時間給では一般組合員（平均賃金方式）を上回っている。

Ⅱ　北海道の取り組み経過、情勢

1．道内直近の経済情勢について

4 月 18 日、北海道経済産業局は、2 月の経済指標を中心とする道内の経済概況を発表した。総括判断は、「緩やかに持ち直している」とした。主要項目では、全 8 分野のうち、公共工事が「減少している」と下方修正され、その他 7 分野は据え置かれた。なお、先行きについて経産局は、「国際経済の動向等を十分注視する必要がある」としている。

2．道内直近の雇用情勢について

4 月 1 日、北海道労働局発表による 2 月の有効求人倍率は、0.96 倍（前年同月 1.00 倍）と、前年同月を 0.04 ポイント、23 ヶ月連続で前年同月を下回り、「道内の雇用情勢は、持ち直しの動きにやや弱さがみられる。引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある」と発表された。新規求人数 27,426 人中 48.0％（前月比 2.1ﾎﾟｲﾝﾄ減少）が正社員以外の求人であり、加えて、新規求職者 14,933 人中 40.5％が 44 歳以下の中堅・若年層となっていることなどから、留意する必要がある。一方、新規高卒者の就職内定については、2 月末現在で 96.7％（前年同値）で、依然として高水準を維持していると発表された。

しかし今春の新規高卒の 2 月末の就職未内定者は 161 人（前年同期 4 人増）となっており、専門学校や大学卒業者の就職状況把握を含め、未内定者の就職対策に引き続き全力をあげる必要がある。

3．道内の要求状況集計について

4 月 17 日時点で妥結した集計可能な 112 組合の要求水準（加重平均）は、18,042 円・6.29％（昨年同期

16,611 円・6.00％）となっており、昨年より大きく要求水準は上回り、引き続き月例賃金にこだわる取り組みを進める方針に則った要求がされたものと受け止める。また、規模別の要求水準は、1,000 人～で、18,056 円・6.02％、300 人～ 999 人が 18,169 円・6.29％、100 ～ 299 人では、18,372 円・6.91％、99 人以下では、16,730 円・6.67％の要求を掲げ、額・率ともに前年水準を上回り「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けた交渉を展開している。また、短時間等労働者の時給引き上げに加え、均等処遇に向けた取り組みが行われている。

4. 道内の妥結状況について【資料 2】春闘ニュース 17 号

(1) 4 月 17 日までに妥結報告のあった組合は、エントリー 190 組合中 116 組合となり、登録組合の 61.1％が妥結している。昨年同期は 120 組合だったため、昨年と比較して 4 組合減となっている。集計可能な 112 組合 33,854 人における回答妥結額（加重平均）は 14,377 円･5.19％､昨年同期比＋ 1,405 円（＋ 0.51％）となっている。一方、昨年対比が可能な 74 組合のうち、43 組合が前年を上回る回答を引き出している。また、定昇相当分の 4,500 円以上の賃上げを勝ち取った組合は 97.3％（前年同期比 92.6％）と健闘している。99 人以下の中小労組 48 組合 2,200 人の集計では､加重平均 11,625 円(4.71％)と昨年同期比＋ 2,366 円（＋ 0.80％）となった。100 ～ 299 人の中小労組 34 組合 5,775 人集計では､加重平均 11,850 円（4.53％）と昨年同期比▲ 863 円（▲ 0.67％）となっている。

また､300 ～ 999 人の中堅労組 24 組合 11,625 人では､加重平均 14,843 円（5.51％）と昨年同期比＋ 1,426 円（＋ 0.25％)、1,000 人以上の大手組合 6 組合 12,254 人では 15,257 円（5.27％）と昨年同期比＋ 2,133 円（＋ 0.91％）と 100 ～ 299 人規模以外は前年を上回っているものの、依然として企業規模間の格差是正には至っていない結果となっている。

(2) 一方、有期・短時間等労働者については、22 組合で、定昇、時間給、月例賃金等の処遇改善を勝ち取り妥結している。時間給では 11 組合が妥結し、45.00 円（4.34％）～ 98.07 円（8.44％）と、単純平均で 63.33 円 5.83％（昨年比 6.84 円増)、加重平均で 71.14 円・6.33％（昨年比 10.23 円増）と、一般労働者を上回っている。また、月例給では 13 組合が妥結し、9,753 円超（5.01％）の回答を引き出している。

(3) 今日段階での妥結額計で、前年を上回る内容となっている。今後交渉予定の地域ユニオンをはじめとする地場・中小組合の妥結を促し、波及効果を反映させるべく産別・単組の連携強化、地域の取り組みへの総結集を図ることとする。また、連合北海道闘争委員会として提起しているとおり、4 月末までに北海道におけるエントリー登録している 190 組合の賃金交渉を終え、道内未組織や短時間・有期等労働者への賃金・労働条件改善に向けた環境作りに努力していくこととする。なお、5 月以降に妥結が予定されている組合に対しても、引き続き、各産別・単組・地協と連携を図りながら、波及効果に向けた取り組みを粘り強く求めていく。

Ⅲ. 今後の進め方について

1. 連合本部の取り組み

(1) 連合・構成組織・加盟組合・地方連合会が総力をあげて、後続組合の交渉環境を支えるとともに、労働組合のない企業の賃上げに向けた世論醸成に取り組む。

(2) 先行組合が引き出した回答を最大限活かし、本格化する中小組合の交渉環境を維持するため、次の対応をはかる。

＜構成組織・加盟組合＞

先行して回答を引き出した組合は､｢サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配｣の観点から、グループや関係する会社の交渉環境が担保されるよう、経営者に対して働きかけを行う。

構成組織は、要求未提出組合について、速やかな要求提出に向けた指導を行うとともに、未解決組合の最大限の回答引き出し・早期解決に向けてサポートし、回答内容を速やかに連合に報告する。

＜連合本部＞

情報発信を継続し、各組合の交渉を後押しし、労働組合のない企業の賃上げの波及にも努める。

連合本部が街頭アピール行動にあわせて実施した街頭行動アンケートによれば、175 人中半数が「賃金は

上がっていない」、7 割弱が「労働組合がある会社は賃金が上がる」との回答があり、労働組合の必要性は認識されていることがうかがえた。現在実施している中小企業オルグを通じて、価格転嫁の状況把握や組合づくりにつなげる取り組みを強化する。

＜地方連合会＞

地場共闘の回答結果を速やかに公表して地場相場の形成に努める。

「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」に向けた連合本部・構成組織の取り組みを、地域の関係者へ展開するなど、中小組合の交渉環境を醸成する。

2．北海道の取り組み

道内の妥結状況は前述のとおりであるが、全国の妥結結果（加重平均）17,015 円（5.37％）に対して、道内の妥結結果（加重平均）14,377 円（5.19％）と額・率とも下回り、地域格差が拡大しているが、引き続き闘争への波及効果を反映させる取り組みを展開していく必要がある。道内は多くが中小企業であり、現在、闘いの佳境を迎えている。

連合北海道闘争委員会は、エントリー登録（4 月 18 日現在）している 190 組合（18 産別、5 地協）の賃金交渉を促進し、4 月末を基本に回答を引き出し、決着を図るよう発信する。5 月連休明け以降の妥結・回答となる単組に対しても、引き続き支援体制を続けていく。

（1）波及効果に向けた「情報の共有化」

連合北海道闘争本部は、この間、エントリー登録組合の妥結結果を、「春季生活闘争ニュース」として 17 号（4 月 21 日現在）を発行し、後続組合への波及効果に向けた情報発信に努めてきた。引き続き、各産別は、妥結単組の報告を速やかに行うよう徹底する。

Ⅳ．今後の日程

1．第２回および第３回産業別部門連絡会

資源・化学・エネルギー【B 部門】5 月 13 日（火）16：00　連合北海道会議室

流通・食品・建設・一般【C 部門】対面等

交通・運輸　　【D 部門】5 月 26 日（月）16：00　連合北海道会議室

情報・サービス　　【E 部門】5 月 15 日（木）16：00　情報労連会議室

はたらくのそばで、ともに歩む 連合

資料１

Press Release

回　答　集　計

１．賃上げ（月例賃金）

①平均賃金方式　（集計組合員数による加重平均）

平均賃金方式	2025回答（2025年4月17日公表） 集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計 額	定昇相当込み賃上げ計 率	昨年対比	2024回答（2024年4月18日公表） 集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計 額	定昇相当込み賃上げ計 率
	3,115 組合 2,557,404 人	17,015 円	5.37 %	1,228 円 0.17 ポイント	3,283 組合 2,531,809 人	15,787 円	5.20 %
300人未満 計	1,958 組合 201,153 人	13,283 円	4.97 %	1,113 円 0.22 ポイント	2,123 組合 214,039 人	12,170 円	4.75 %
～99人	1,114 組合 49,303 人	11,706 円	4.66 %	1,590 円 0.47 ポイント	1,231 組合 54,044 人	10,116 円	4.19 %
100～299人	844 組合 151,850 人	13,795 円	5.06 %	929 円 0.14 ポイント	892 組合 159,995 人	12,866 円	4.92 %
300人以上 計	1,157 組合 2,356,251 人	17,346 円	5.40 %	1,205 円 0.16 ポイント	1,160 組合 2,317,770 人	16,141 円	5.24 %
300～999人	712 組合 384,505 人	15,478 円	5.22 %	598 円 ▲ 0.03 ポイント	722 組合 393,791 人	14,880 円	5.25 %
1,000人～	445 組合 1,971,746 人	17,707 円	5.43 %	1,305 円 0.19 ポイント	438 組合 1,923,979 人	16,402 円	5.24 %

※ 2025年と2024年で集計対象組合が異なるため、「定昇相当込み賃上げ計」の昨年対比は整合しない。

【参考】賃上げ分が明確に分かる組合の集計（加重平均）	2025回答（2025年4月17日公表） 集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計	賃上げ分	賃上げ分 昨年対比	2024回答（2024年4月18日公表） 集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計	賃上げ分
	2,447 組合 2,381,902 人	17,321 円 5.42 %	12,065 円 3.79 %	1,238 円 0.22 ポイント	2,587 組合 2,332,544 人	16,114 円 5.25 %	10,827 円 3.57 %
300人未満 計	1,400 組合 162,440 人	14,019 円 5.10 %	9,868 円 3.62 %	1,194 円 0.32 ポイント	1,530 組合 175,732 人	13,004 円 4.91 %	8,674 円 3.30 %
～99人	699 組合 34,913 人	12,804 円 4.89 %	8,871 円 3.43 %	1,548 円 0.50 ポイント	770 組合 38,500 人	11,229 円 4.41 %	7,323 円 2.93 %
100～299人	701 組合 127,527 人	14,344 円 5.14 %	10,141 円 3.67 %	1,088 円 0.27 ポイント	760 組合 137,232 人	13,487 円 5.03 %	9,053 円 3.40 %
300人以上 計	1,047 組合 2,219,462 人	17,568 円 5.44 %	12,226 円 3.81 %	1,223 円 0.21 ポイント	1,057 組合 2,156,812 人	16,378 円 5.28 %	11,003 円 3.60 %
300～999人	640 組合 348,037 人	15,892 円 5.33 %	11,300 円 3.79 %	971 円 0.15 ポイント	656 組合 360,980 人	15,170 円 5.32 %	10,329 円 3.64 %
1,000人～	407 組合 1,871,425 人	17,873 円 5.46 %	12,398 円 3.81 %	1,260 円 0.22 ポイント	401 組合 1,795,832 人	16,623 円 5.27 %	11,138 円 3.59 %

②個別賃金方式　（組合数による単純平均）

個別賃金方式	2025回答（2025年4月17日公表） 集計組合数 集計組合員数	引上げ額 引上げ率	改定前水準 到達水準	引上げ額／率 昨年対比	2024回答（2024年4月18日公表） 集計組合数 集計組合員数	引上げ額 引上げ率	改定前水準 到達水準
A方式35歳	163 組合 89,878 人	11,557 円 4.05 %	285,427 円 296,984 円	2,423 円 0.72 ポイント	142 組合 85,287 人	9,134 円 3.33 %	274,341 円 283,474 円
A方式30歳	164 組合 104,877 人	11,117 円 4.21 %	263,878 円 274,995 円	2,423 円 0.78 ポイント	156 組合 106,087 人	8,694 円 3.43 %	253,122 円 261,816 円
B方式35歳	132 組合 89,426 人	17,179 円 6.03 %	284,816 円 301,995 円	3,549 円 1.06 ポイント	134 組合 95,685 人	13,630 円 4.97 %	274,480 円 288,117 円
B方式30歳	102 組合 37,893 人	18,484 円 7.42 %	249,261 円 267,745 円	3,181 円 1.02 ポイント	105 組合 47,491 人	15,303 円 6.40 %	238,954 円 254,257 円
C方式35歳	99 組合 243,804 人		314,157 円 327,848 円		80 組合 96,773 人		296,679 円 309,776 円
C方式30歳	0 組合 0 人		0 円 0 円		0 組合 0 人		0 円 0 円

【注】 A方式：特定した労働者（たとえば勤続17年・年齢35歳生産技能職、勤続12年・年齢30歳事務技術職）の前年度の水準に対して、新年度該当する労働者の賃金をいくら引き上げるか交渉する方式。この部分を連合は「純ベア」と定義した。

B方式：特定する労働者（たとえば新年度勤続17年・年齢35歳生産技能職）の前年度の賃金に対し、新年度（勤続と年齢がそれぞれ１年増加）いくら引き上げるかを交渉する方式。

C方式：個別銘柄で、引き上げ後の水準をいくらにするかを要求する方式。

回　答　集　計

③有期・短時間・契約等労働者の賃上げ

		2025回答（2025年4月17日公表）			昨年対比	2024回答（2024年4月18日公表）		
時給		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額・率	平均時給（参考値）		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額・率	平均時給（参考値）
	単純平均	237 組合 752,613 人	68.24 円 5.81 %	1,241.84 円	6.59 円 0.26 ポイント	237 組合 749,361 人	61.65 円 5.55 %	1,173.81 円
	加重平均		70.08 円 6.06 %	1,227.31 円	3.64 円 ▲ 0.02 ポイント		66.44 円 6.08 %	1,158.66 円
月給		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率（参考値）	昨年対比	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率（参考値）
	単純平均	80 組合 19,959 人	11,594 円	4.91 %	312 円	74 組合 18,292 人	11,282 円	5.10 %
	加重平均		11,397 円	4.79 %	▲ 2,045 円		13,442 円	5.98 %

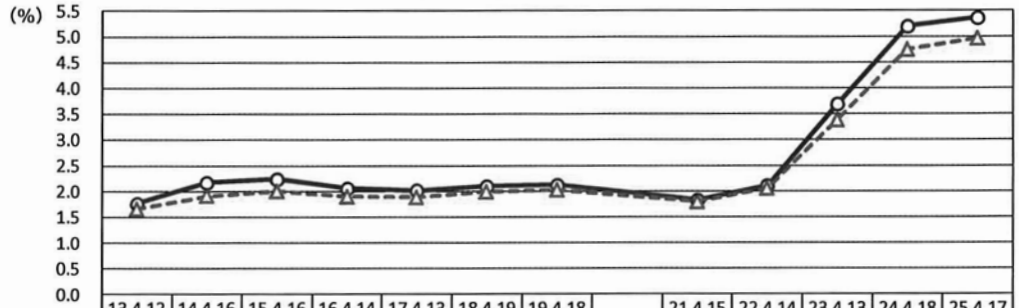
2．要求状況・妥結進捗状況

【注】率は少数第1位未満を四捨五入しており、計と一致しない場合がある

		2025回答（2025年4月17日公表）		2024回答（2024年4月18日公表）	
		組合数	率	組合数	率
集計組合　計		7,513 組合		7,574 組合	
	要求を提出（賃金に限らず全ての要求）	5,714 組合	76.1 %	5,666 組合	74.8 %
	うち、月例賃金改善（定昇維持含む）を要求	4,712 組合	62.7 %	4,384 組合	57.9 %
	要求検討中・要求状況不明	1,799 組合	23.9 %	1,908 組合	25.2 %
要求提出組合（月例賃金改善限定）		4,712 組合		4,384 組合	
妥結済	ヤマ場週より前（2025:3/9まで・2024:3/8まで）	121 組合	2.6 %	673 組合	15.4 %
妥結済	先行組合回答ゾーン（2025:3/10-14・2024:3/9-15）	760 組合	16.1 %	692 組合	15.8 %
妥結済	3月月内決着回答ゾーン（前半）（2025:3/15-21・2024:3/16-22）	712 組合	15.1 %	687 組合	15.7 %
妥結済	3月月内決着回答ゾーン（後半）（2025:3/22-31・2024:3/23-31）	947 組合	20.1 %	694 組合	15.8 %
妥結済	4月中	285 組合	6.0 %	311 組合	7.1 %
妥結済	確認中	150 組合	3.2 %	72 組合	1.6 %
妥結済	小計	2,975 組合	63.1 %	3,129 組合	71.4 %
未妥結	小計	1,737 組合	36.9 %	1,255 組合	28.6 %
妥結済組合（月例賃金改善限定）		2,975 組合		3,129 組合	
	賃金改善分獲得	1,976 組合	66.4 %	2,026 組合	64.7 %
	定昇相当分確保のみ（協約確定含む）	41 組合	1.4 %	50 組合	1.6 %
	定昇相当分確保未達成	0 組合	0.0 %	0 組合	0.0 %
	確認中（※）	958 組合	32.2 %	1,053 組合	33.7 %

※賃金改善分と定昇相当分を分離できず、定昇相当分込みの計のみ把握している組合は、「確認中」に含まれている。

2013以降の第4回回答集計結果の推移

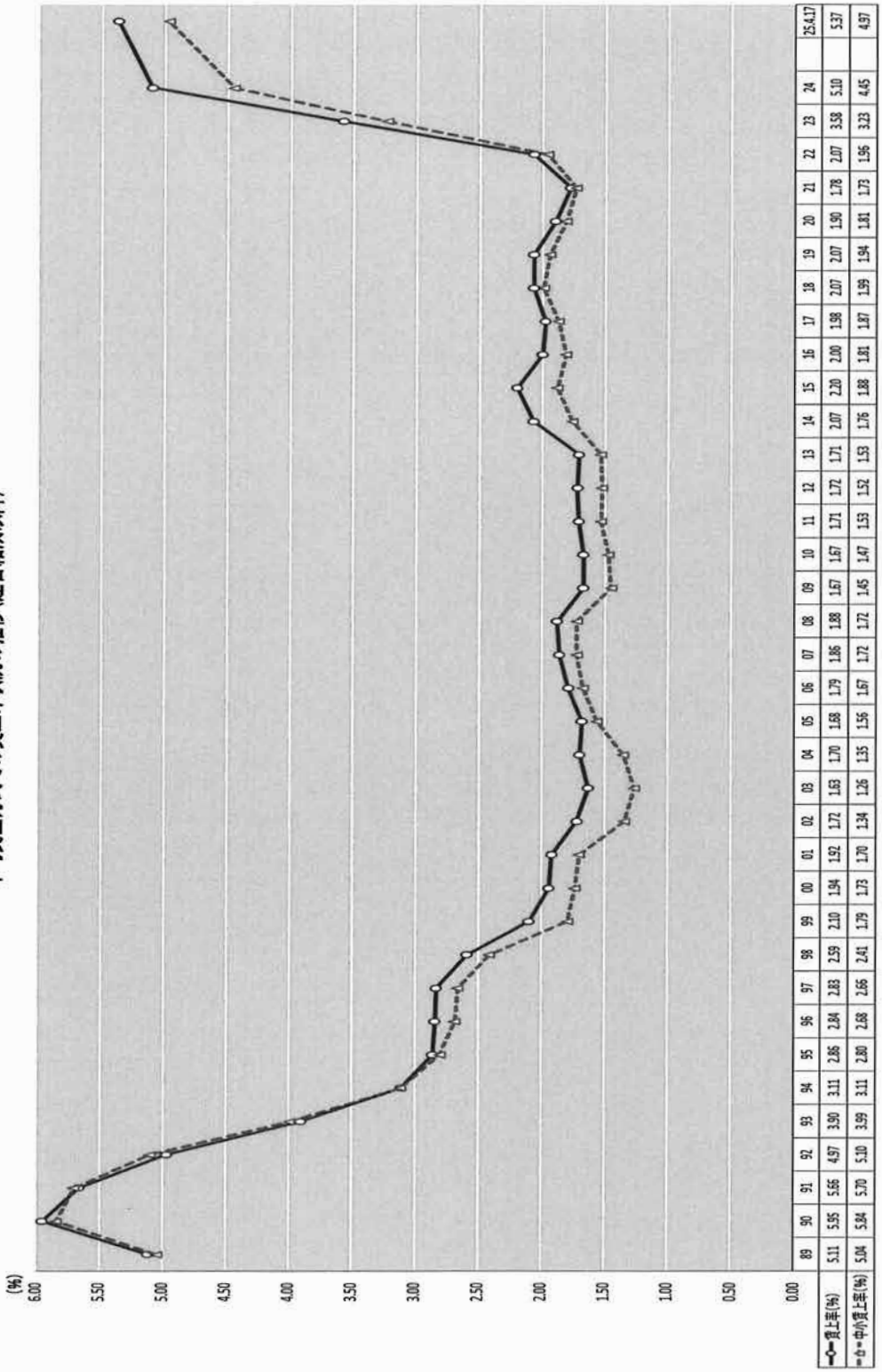


	13.4.12	14.4.16	15.4.16	16.4.14	17.4.13	18.4.19	19.4.18		21.4.15	22.4.14	23.4.13	24.4.18	25.4.17
賃上率	1.77	2.18	2.24	2.06	2.02	2.10	2.13		1.83	2.11	3.69	5.20	5.37
中小賃上率	1.66	1.91	2.01	1.91	1.89	1.99	2.04		1.81	2.06	3.39	4.75	4.97

※各年データは平均賃金方式（加重平均）による定昇相当込み賃上げ率

※2020春季生活闘争第4回回答集計は実施せず

平均賃金方式での賃上げ状況の推移（連合結成以降）



	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
賃上率(%)	5.11	5.55	5.66	4.97	3.90	3.11	2.86	2.84	2.83	2.59	2.10	1.94	1.92	1.72	1.63	1.70	1.68	1.79	1.86	1.88	1.67	1.67	1.71	1.72	1.71	2.07	2.20	2.00	1.98	2.07	2.07	1.90	1.78	2.07	3.58	5.10	25.4.17
中小賃上率(%)	5.04	5.84	5.70	5.10	3.99	3.11	2.80	2.68	2.66	2.41	1.79	1.73	1.70	1.34	1.26	1.35	1.56	1.67	1.72	1.72	1.45	1.47	1.53	1.52	1.53	1.76	1.88	1.81	1.87	1.99	1.94	1.81	1.73	1.96	3.23	4.45	5.37
																																					4.97

(注) 1989～2024年のデータは、すべて6月末時点の最終集計結果。

資料２

みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会
2025 春季生活闘争ニュース
2025.4.18 －第 17 号－ 連合北海道 春季生活闘争本部

2025 春季生活闘争　第 4 回回答集計結果について

連合本部は、2025 春季生活闘争につき、4 月 15 日（火）10 時の時点で取りまとめた回答集計について、次の通り発表した。

○ 平均賃金方式で回答を引き出した3,115組合の加重平均（規模計）は17,015円・5.37%（昨年同時期比1,228円増・0.17ポイント増）となった。300人未満の中小組合（1,958組合）は13,283円・4.97%（同1,113円増・0.22ポイント増）で、昨年同時期を上回っている。
賃上げ分が明確にわかる2,447組合の賃上げ分（規模計）は12,065円・3.79%（同1,238円増・0.22ポイント増）。中小組合（1,400組合）の賃上げ分は、9,868円・3.62%（同1,194円増・0.32ポイント増）である。全体も中小組合も、賃上げ分が明確にわかる組合の集計を開始した2015闘争以降の最終集計結果と比べ、額・率ともに最も高い。

○ 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給70.08円（同3.64円増）と、昨年同時期を上回った。時給の引上げ率（概算）は6.06%で、一般組合員（平均賃金方式）を上回っている。

連合北海道は、4 月 18 日（金）10時の時点で取りまとめた回答の集計を行った

○集計可能な回答を引き出した組合は 112 組合・集計人数は 33,854 人

○賃金引き上げの加重平均（定昇・ベア込み）は、14,377 円・5.19%（昨年同月比 1,405 円・0.51 ポイント増）となった。うち 100 人未満の組合は 11,625 円・4.71%（同 2,366 円・0.80 ポイント増）となり、昨年同時期を上回っている。組合規模数ごとの賃上げ加重平均は下記表のとおり。

○ベースアップ分が明確にわかる組合は 103 組合、全体では 9,918 円・3.61%（同 881 円・0.65 ポイント円増）となっており、うち 300 人以上の組合では 10,085 円・3.61%（同 1,129 円・0.79 ポイント増）となり、300 人未満の組合では 9,333 円・3.60%（同 104 円減・0.01 ポイント増）で昨年同時期と同水準の引き上げとなった。

○有期・短時間等労働者の時間給賃上げ額は、加重平均で時給 71.14 円の引き上げ、率にして 6.33%、平均時給は 1,183 円となっている。（集計 11 組合・32,301 人）

【組合規模別賃上げ状況　2025 年 4 月 18 日　連合北海道集計】

組合規模	集計組合数	対象組合人数	加重平均　妥結額（定昇・ベア込み）	昨年実績額（定昇・ベア込み）	昨年比
～99 人	48	2,200 人	11,625 円(4.71%)	9,259 円(3.91%)	2,366 円(0.80%)
100～299 人	34	5,775 人	11,850 円(4.53%)	12,713 円(5.20%)	▲863 円(▲0.67%)
300 人未満計	**82**	**7,975 人**	**11,785 円(4.58%)**	**11,614 円(4.77%)**	**171 円(▲0.19%)**
300～999 人	24	11,625 人	14,843 円(5.51%)	13,417 円(5.26%)	1,426 円(0.25%)
1,000 人～	6	14,254 人	15,257 円(5.27%)	13,124 円(4.36%)	2,133 円(0.91%)
300 人以上計	**30**	**25,879 人**	**15,094 円(5.36%)**	**13,202 円(4.66%)**	**1,892 円(0.70%)**
計	**112**	**33,854 人**	**14,377 円(5.19%)**	**12,972 円(4.68%)**	**1,405 円(0.51%)**

参考資料１

2025 春季生活闘争　集計経過
連合北海道　春季生活闘争本部

【第１回集計　2025 年 3 月 14 日 公表】

組合規模	連合北海道			連合本部		
	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）
300 人未満	8 組合	935 人	14,361 円(5.67%)	351 組合	39,066 人	14,320 円(5.09%)
300 人以上	9 組合	10,679 人	17,957 円(6.24%)	409 組合	1,492,192 人	17,925 円(5.47%)
計	17 組合	11,614 人	17,732 円(6.20%)	760 組合	1,531,258 人	17,828 円(5.46%)

【第２回集計　2025 年 3 月 21 日 公表】

組合規模	連合北海道			連合本部		
	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）
300 人未満	30 組合	2,507 人	11,601 円(4.91%)	724 組合	78,232 人	13,288 円(4.92%)
300 人以上	17 組合	19,250 人	15,222 円(5.41%)	664 組合	1,895,773 人	17,661 円(5.41%)
計	47 組合	21,757 人	14,843 円(5.36%)	1,388 組合	1,974,005 人	17,486 円(5.40%)

【第３回集計　2025 年 4 月 3 日　公表】

組合規模	連合北海道			連合本部		
	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）
300 人未満	61 組合	6,236 人	12,050 円(4.69%)	1,441 組合	151,962 人	13,360 円(5.00%)
300 人以上	28 組合	25,025 人	15,098 円(5.34%)	1,044 組合	2,388,001 人	17,618 円(5.44%)
計	89 組合	38,874 人	14,525 円(5.21%)	2,485 組合	2,539,963 人	17,358 円(5.20%)

【第４回集計　2025 年 4 月 18 日 公表】

組合規模	連合北海道			連合本部		
	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）
300 人未満	82 組合	7,975 人	11,785 円(4.58%)	1,958 組合	201,153 人	13,283 円(4.97%)
300 人以上	30 組合	25,879 人	15,094 円(5.36%)	1,157 組合	2,356,251 人	17,346 円(5.40%)
計	112 組合	43,854 人	14,377 円(5.19%)	3,115 組合	2,557,404 人	17,015 円(5.37%)

【第５回集計　2025 年 5 月 8 日　公表予定】

【第６回集計　2025 年 6 月 5 日　公表予定】

【第７回集計　2025 年 7 月 3 日　公表予定】

参考資２

２０２５年４月１８日

公正取引委員会事務総局北海道事務所
所　長　　鈴木　芳久　様

日本労働組合総連合会北海道連合会
会　　長　　須　間　　等

「取引の適正化」推進に向けた要請

連合は、2025 春季生活闘争において、四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる年と位置づけており、賃上げの広がりと格差是正、適切な価格転嫁・適正取引の徹底、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成が必要であるとしています。これらを着実に進めるため、労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを広げる運動を展開しています。

足元では、ボーナス月を除くと実質賃金のマイナスが続いており、北海道では多くを占める中小企業の賃上げ原資の確保が課題となっています。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を周知・徹底し、実効性があがるよう強力に推し進める必要があります。

中小企業で働く者であっても賃金が継続的に上昇するステージへと定着させると同時に、中小企業の経営基盤の強化につながるよう、下記の点について要請いたします。

記

１．労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針の周知・遵守の徹底

「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」について、各業界に浸透するよう継続的な周知を行うこと。特に発注元に対しては周知・徹底し、中小企業が安心して指針に沿った価格転嫁ができるよう、最大限努めること。

２．「物価上昇を上回る賃上げに向けた環境整備の取組強化」共同宣言の周知・遵守

1 月 22 日に開催された「北海道政労使会議」の中で満場一致で採択された共同宣言について、機会あるごとに遵守を事業者に求めること。また、価格転嫁が進んでいない産業を注視し、必要に応じて適正取引を促すこと。

以　　上

参考資料３

２０２５年４月１８日

北海道経済産業局
局　長　　鈴木　洋一郎　様

日本労働組合総連合会北海道連合会
会　　長　　須　間　　等

「取引の適正化」推進に向けた要請

連合は、2025 春季生活闘争において、四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる年と位置づけており、賃上げの広がりと格差是正、適切な価格転嫁・適正取引の徹底、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成が必要であるとしています。これらを着実に進めるため、労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを広げる運動を展開しています。

3 月 27 日に 3 回目の「パートナーシップ構築宣言普及促進会議」が開催されましたが、取引の適正化に向け一層の宣言企業拡大はもとより実効性の担保が重要です。

足元では、ボーナス月を除くと実質賃金のマイナスが続いており、北海道では多くを占める中小企業の賃上げ原資の確保が課題となっています。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を周知・徹底し、実効性があがるよう強力に推し進める必要があります。

中小企業で働く者であっても賃金が継続的に上昇するステージへと定着させると同時に、中小企業の経営基盤の強化につながるよう、下記の点について要請いたします。

記

１．「物価上昇を上回る賃上げに向けた環境整備の取組強化」共同宣言の周知・遵守

1 月 22 日に開催された「北海道政労使会議」の中で満場一致で採択された共同宣言において、特に、適切な価格転嫁（１）および（２）の遵守を事業者に求め、中小企業が賃上げ原資を確保できるよう最大限努めること。

２．価格転嫁に関する踏み込んだ実態調査の実施と取引慣行の改善

これまで価格交渉促進月間（3 月・9 月）のフォローアップ調査を実施し、調査結果が公表されている。調査結果を踏まえ、価格転嫁が進まない、または、転嫁割合が著しく低い産業・業種について、取引慣行等を改善・指導すること。

３．中小企業などへの各種支援策の検証と見直し

中小企業や小規模事業者に対する各種支援策について、これまでの利用状況を把握・検証するとともに、「下請かけこみ寺」への相談内容や下請Ｇメンのヒアリング調査結果などを踏まえ、必要とする事業者へ支援が行き渡るよう、各種支援策のさらなる周知と利用しやすい環境を整備すること。

以　　上

連合北海道「2025 春季生活闘争・中間まとめ」

１．はじめに

(1) 2025 春季生活闘争では、2 年連続で定昇込み 5%台の賃上げが実現した。定昇除く賃上げ分は過年度物価上昇率を上回った。労使が、賃金・経済・物価を安定した巡航軌道に乗せる正念場であるとの共通認識のもと、企業の持続的成長、日本全体の生産性向上につながる「人への投資」の重要性について、中長期的視点を持って粘り強く真摯に交渉した結果である。新たなステージの定着に向け前進したと受け止める。近年、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる一方、中高年層への配分を相対的に抑制するなどの傾向があることを踏まえ、今年の方針では、すべての労働者の生活向上をめざし賃上げ原資の配分に関与することを掲げて取り組んだ。その結果、賃上げの配分に変化があったとの報告もある。労働組合は、人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含めて、賃上げ後の賃金カーブを点検する必要がある。また、賃上げ後の賃金と社会保障給付・公共サービスなどでライフステージに対応した生活ができるのか点検し、政策面とあわせて総合的な生活改善の取り組みを強化する必要がある。

(2) 道内においては、1 月 25 日の後志地域を皮切りに、2 月 17 日の十勝地域まで、道内 13 ブロック・地域の討論集会を開催した。今次春季生活闘争のスローガンである「みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会」を求めて闘いを進めていくことを意思統一し、闘争方針の徹底・浸透に努めた。3 月 10 日には「3.10 全道総決起集会」を開催し、2025 春季生活闘争と第 27 回参議院議員選挙の勝利に向け、意思統一をはかった。

(3) 今次闘争の最大のヤマ場を 3 月 11 日～ 13 日に設定し、先行組合回答ゾーン（3 月 10 日～ 14 日）、3 月月内決着回答ゾーン（3 月 17 日～ 31 日）、中小回答ゾーン（4 月中）として、回答の集中化と情報の開示を積極的に行い、より波及力を高めることとした。

(4) 中央段階の集計結果【資料 1】について、6 月 2 日 10:00 時点で、91.4% の組合が回答を引き出した。平均賃金方式（4,863 組合）の平均は 16,399 円・5.26%（昨年同時期比 1,163 円・0.18 ポイント増）、中小組合（3,412 組合）は 12,453 円・4.70%（同 1,092 円・0.25 ポイント増）となり、いずれも昨年同時期を上回っている。

賃上げ分が明確に分かる 3,339 組合の「賃上げ分」は 11,763 円･3.71%、うち中小組合 2,071 組合は 9,511 円・3.51%となり、賃上げ分が明確にわかる集計を開始した 2015 闘争以降の最終集計結果と比べ、最も高い。

次に、有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給 67.02 円（同 4.32 円増）・月給 10,144 円（同 707 円減）である。引上げ率は概算でそれぞれ 5.81%・4.38%となり、時給は一般組合員（平均賃金方式）を上回っている。

連合は、5 月 28 日に第 95 回中央委員会を開催し、2025 春季生活闘争中間まとめを提起し、7 月 17 日開催予定の中央執行委員会で「まとめ」の確認に至るまで活発に議論を進め、2026 春季生活闘争の方針に結び付けていく。

２．北海道の取り組みの結果と評価

（1）賃上げの取り組み

①　賃上げについての考え方

1）2025 春季生活闘争は、超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要であるとし、多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心感を持ててこそ、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることができる。2024 春季生活闘争の賃上げ集計結果からすると、規模間格差は拡大している可能性があり、全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の賃金格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざすことが

重要であるとした。

2）連合北海道は、2月18日に北海道、3月14日に労働局、3月4日に経済5団体に対する要請行動を実施し、3%以上のベースアップを含む月例賃金を5%以上、中小企業にあっては18,000円以上･6%以上引上げることや有期･短時間等労働者の労働条件の改善などを求めた。特に、道経連に対しては、「月例賃金のアップと中小企業と有期・短時間等労働者の処遇改善」が必要であり、「企業規模間格差の是正には公正取引による労務費を含めた価格転嫁、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、長時間労働の是正、ワークルール遵守、ジェンダー平等・多様性の推進に向けて、労使でしっかり議論すること」を強く訴えた。

② 北海道の妥結状況

1）6月5日10:00時点で、妥結報告があった組合は155組合（81.5%）、そのうち集計可能組合は149組合（昨年同時期比16組合減）となっている。

賃金引き上げは、加重平均で13,797円（4.93%）、昨年比+2,858円（+0.99%）で推移している。また、規模別で見ると99人以下（63組合）は11,898円（4.81%）、昨年比+2,858円（+0.99%）、100人～299人以下（51組合）は12,195円（4.73%）、昨年比▲90円（▲0.22%）、300人～999人以下（27組合）は14,815円（5.42%）、昨年比+1,634円（+0.41%）、1,000人以上（8組合）は14,083円（4.74%）、昨年比+557円（+0.27%）となっている。これらを見ると、消費者物価の上昇や「人への投資」の加速など、組合員の努力と労使の責任と期待に応えるべく、ぎりぎりまで協議・交渉を追い上げた結果であると受け止める。【資料2】

2）一時金については、6月9日現在93（昨年同期84）組合から妥結報告があり、加重平均で年間一括要求の月数方式（45組合）では4.77ヶ月、金額方式（28組合）は1,594,098円、半期要求の夏季月数方式（5組合）では、1.95ヶ月、金額方式（11組合）は473,895円となっている。

3）短時間等労働者の労働条件改善については、ＵＡゼンセン、フード連合、全労金で、21組合（昨年26組合）から定期昇給、時間給、月例賃金、一時金等の処遇改善を勝ち取る報告があった。パート時間給では17組合が妥結し、41.85円（4.02%）から98.07円（8.44%）で、単純平均で58.32円･5.34%（昨年比8.67円増）、加重平均で64.45円・5.70%の改善がはかられている。また、契約社員、嘱託職員、準職員等の月例給では11組合が妥結し、単純平均で9,071円超（4.41%）、加重平均で10,685円超（4.59%）を改善する回答を引き出した。

引き続き、地場・中小での交渉や未解決組合の交渉も続くことから、産別・単組、地域全体でこの交渉を盛り上げていく必要がある。

③ 成果と課題

1）闘争全般の現時点の受け止めについて

2025春季生活闘争では、近年続いている物価高から組合員の生活の安定や「人への投資」と月例賃金にこだわった粘り強くかつ真摯に交渉した結果であり、新たなステージの定着に向け前進したものと受け止める。

2）運動面について

連合の主張を社会に広げるため、連合本部が作成した器材（街宣用テープ等）を活用し、地協・地区連合が街頭における宣伝活動やテープ街宣行動などを展開、連合北海道では街宣行動を展開、賃金引き上げに向けた世論喚起を促す行動を展開した。

3）賃上げ要求について

すべての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざし、要求の組み立ては、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を確保した上で、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」にこだわる内容とした。

同時に、すべての組合は、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保するため、企業内最低賃金の協定化に取り組み、取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定（産業別）最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえることとした。

その上で、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、こ

れまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組む。賃上げ分3%以上、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上を掲げた。これをもとに、北海道における6月5日現在の各組合の賃金引き上げ要求は、加重平均で17,299円（昨年16,620円）、率で6.03%（昨年6.05%）である。賃上げがあたりまえの社会を実現し、すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージへの定着をはかるため、すべての組合が「人への投資」の重要性と労働組合が果たすべき社会的責務を十分に認識したうえで、月例賃金の継続的な引き上げにこだわった要求を行ったものと受け止める。

4）賃上げ回答状況と現時点での受け止めについて

賃上げ回答状況では、規模別では依然として金額で差があるものの、すべての組合が月例賃金の引き上げにこだわった要求を掲げ交渉した結果、賃上げの流れが中小・地場組合にも継続している。賃上げの広がりが前進していることの意義は非常に大きいものがあり、今後につながる成果といえ、各産別・単組の取り組みとして評価したい。「規模間格差」が広がることとなったものの、「働きの価値に見合った水準」「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の運動を前進させることに重点を置き、奮闘した結果といえる。

北海道は地場・中小が多く、賃金制度が確立していない単組が多数あり、平均賃金は全国平均より低い状態にある。安心した生活を営む上では「賃金（定昇）制度」の確立が不可欠である。地域ミニマム運動に結集し、組合員個々の賃金実態把握に努めながら検討を進める必要があり、継続して取り組むことが重要である。

5）短時間・契約等労働者の賃金の引き上げについて

「働きの価値に見合った水準」に向けた時給の引き上げをはじめ、連合リビングウェイジ（北海道時間給1,160円）を上回る水準、または、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、1,250円以上への引き上げ、すでに1,250円超の場合は正社員と均等待遇の観点から改善のいずれかを、短時間・契約等労働者の賃金要求水準の目安として方針を掲げて闘った。一般組合員の賃上げ率を上回る結果となり、短時間・契約等労働者の処遇改善を進めようという産別・単組、地協の取り組みの結果として評価したい。

連合は、「雇用形態にかかわらない均等待遇」の実現を求めており、「同一労働同一賃金」の観点から連合全体として「底上げ」をはかる対応をしていく。

6）一時金について

月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年間一括要求を基本に、年収確保の観点も含め、水準の向上・確保をはかる方針を掲げた。その結果、半期月数要求の単組以外は前年を上回った。

7）エントリー登録組合について

190組合が参加し、昨年最終の194組合から4組合減少した。情報の共有化を図ろうとする産別・地協の協力をいただいたが、登録が横ばいとなっていることは課題として残る。次年度は、引き続き協力をお願いするとともに機関会議や集会などでエントリー要請をしていく。

8）情報開示、共有の取り組み

「春闘ニュース」を6.5現在22号発行し、メールやホームページへの掲載など、情報共有の取り組みができている。

（2）労働諸条件改善（長時間労働の是正、雇用形態間・規模間格差是正など）に向けた取り組み

① 金属・機械関係では、基幹労連から総労働時間短縮や年間休日増、②資源・エネルギー関係では、紙パ連合から手当の増額や交通費増額、③流通・食品関係では、フード連合から手当の新設、④交通・運輸関係では、運輸労連から定年延長者の夏季一時金同額支給、⑤情報・サービス関係では、ＪＰ労組から定年延長者の賃上げの報告があった。交通・運輸関係では、36協定とは別に、厚生労働省の「自動車乗務員改善基準告示」による拘束時間があり、「働き方改革関連法案」においては、改正法施行2024年4月から年間960時間以内の規制適用、公立の教職員は給特法等により、労基法の適用除外となっており、教職調整額を増額しても長時間労働は解決しない。これらの業種についても対応していく必要が

ある。

【「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）】2024 年 4 月～

ドライバー名	1 ヶ月の拘束時間（原則）	年間の拘束時間（原則）
トラック	284 時間以内	3,300 時間以内
タクシー・ハイヤー	※ 288 時間以内	
バス	281 時間以内	3,300 時間以内

（3）「産業別部門連絡会」の開催

連合北海道は、6 産業別部門連絡会の活性化、産別による単組指導強化、地域内共闘強化を目指し、期間中 3 回以上の連絡会開催や、企業内最賃協定の締結、情報交換、要求の豊富化、エントリー登録組合の拡大などを目指してきた。

今年はＣ部門は 1 回目、Ｄ・Ｅ部門は 2 回目を第 2 回中小・パート共闘会議に集約。

（4）中小・パート共闘会議（中小・パート労働条件委員会）≪規模間格差の是正≫

① 中小・パート労働条件委員会は、春季生活闘争期に限って「中小・パート共闘会議」に改名し、その活性化により、地場での取り組みを強化することを目標に掲げながら、闘争期間中は 2 回開催した。短時間・契約等労働者の課題について、全単組が要求化することを方針化し、日常的なコミュニケーションを深め、組織化を意識した取り組みを展開した。

② 今次闘争でも注力したのが、大手と中小の規模間の賃金格差の是正である。大手の賃上げ水準が大きく上昇するなかで、格差是正ができたところは一定数にとどまると推測される。今後、労働組合の賃金調査や公的統計などで賃上げ後の個別賃金水準を把握し、規模間格差の是正について検証する必要がある。また、収益が圧迫されつつも人材の確保・定着を重視し大手並みの賃上げに踏み切った中小企業もある一方、昨年並みの回答に終始したところもある。その背景には、経営状況の違いや取引先の労務費の価格転嫁に対する理解度、転嫁が十分にできていないことなどがあると考えられる。生産性三原則にもとづく成果の公正な分配とともに、適正な価格転嫁や「人への投資」「未来への投資」を通じた生産性の向上などにより、継続的に格差是正を含めた賃上げができる環境を作っていくことが必要であり、政策面からの対応と労使コミュニケーションの強化が一層重要になっている。

連合北海道は、4 月 18 日に公正取引委員会事務総局北海道事務所および経済産業省北海道経済産業局に対して、要請行動を実施した。これは、中小企業で働く労働者の底上げを図るためには、公正な取引慣行の実現による中小企業の賃上げ原資の確保が必須であり、より一層の法令の周知徹底や違反の取締り、相談機能の充実、中小企業への支援を求めた。要請行動には、ＵＡゼンセン、フード連合、連合北海道の 3 者で行った。社会への広がり、世論喚起に向けてマスコミにも取材を要請し、北海道新聞が取材に訪れ、翌日の新聞に掲載されるなど、マスコミ媒体なども活用しながら分配の適正化により中小企業に働く労働者の賃金を引き上げるなど、世論に訴えることができたことは取り組みとして評価できる。

③ 一方、中小労組は賃金制度が未整備であるところが多く、企業規模間の賃金格差を解消するため、1）中小の賃金カーブ維持分の 4,500 円、2）連合加盟組合全体平均賃金水準（約 30 万円）の 3％相当額（9,000 円）、3）格差是正分 1％を含め、計 18,000 円以上または 6％以上の月例賃金要求水準の目安を決定した。また、賃金水準にこだわる取り組みとして「社会横断的水準を確保するための指標」として 3 つ示した。他にもパート等時間給労働者の「時給 1,250 円」以上への引き上げ、「企業内最低賃金の締結」、「長時間労働の是正」などのミニマム課題について、中小・パート共闘会議の中で意思統一をはかり、要求作りから交渉に至るまで産別や地域が関わりを強めるという情報の共有化が図られたことは評価できる。

④ 次に、地域ミニマム運動の取り組みについて、2025 年度の地域ミニマム賃金実態調査は、9 産別 2 地協から 56 組合 9,619 人（昨年比 +1 組合、▲ 357 人）が参加し、賃金調査の概要が示され、調査に協力頂いた産別、地協に対して、交渉に役立つようフィードバックした。目標の 10,000 人サンプルには僅かに届かなかった。なお、業種別構成比では、製造業が 26.9％（昨年 28.0％）、交通・運輸業が 23.9％（昨

年 19.8％)、商業・サービス業が 49.2％（昨年 52.2％）となり、若干の偏りが見られた。また、男女構成比は、男性 8,142 人（84.6％)、女性 1,477 人（15.4％）となった。

⑤　連合リビングウェイジをクリアすることを方針に掲げ、賃金水準の上げ幅だけではなく、絶対水準を重視した取り組みを行うことが、社会全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に必要不可欠であり、地域ミニマム運動における個別賃金実態調査から算出した北海道の「賃金特性値」や「代表・中堅銘柄」の活用について、連合北海道と各産別において議論を深める必要がある。また、賃金相場波及の取り組みとして、地場賃金水準の開示（地域ミニマム業種別特性値）に注力し、地域における職種別賃金の相場観を高める運動を進めていくことを提起した。地場には地場の水準があることから、この水準を情報発信し、未組織含めて我が産業は道内でどれ位の位置にあるのかを示し波及力を強化する取り組みであった。次年度以降についても継続していく。

（5）すべての労働者の労働条件改善・地域の雇用対策に向けた取り組み

「地域の雇用対策　全道キャンペーン」として取り組み、経済・雇用対策は行政・経済界・労働界などオール北海道の課題と位置づけ、その一翼を担うとして、今年についても、各地域で開催された「春闘討論集会」前段を中心に、各地域の地協・地区連合と連携し自治体・商工会議所・建設業協会・学校などを訪問要請とし、地域における早期離職防止や官製ワーキングプア解消などについて要請行動を展開した。

自治体におけるキャンペーン行動の時期については、地協段階において、次年度の予算編成に間に合う 10 ～ 12 月の間に実施しており、地域における取り組みが定着してきており、次年度についても取り組みを継続したい。

地域で出された意見は、経済５団体をはじめ、労働局、北海道に対する要請行動の中で意見反映してきたが、引き続き、北海道や労働局の各種審議会や協議会、また、毎年提出している「要求と提言」などを通して、政策実現に向けた今後の取り組みに反映したい。

（6）短時間・契約等労働者の労働条件改善の取り組み

連合は、「雇用形態にかかわらない均等待遇」の実現に向け、賃金･一時金だけではなく、休暇や通勤手当、福利厚生、安全衛生なども含めた待遇・処遇全般を対象に、雇用形態の違いによる合理的な理由のない処遇格差を禁止することを以前から求めてきた。

2025 春季生活闘争においても、「同一労働同一賃金」の観点から、道内雇用労働者の 38.6％、86 万人（総務省「労働力調査」R5 年平均）を数える短時間・契約等労働者の賃金・労働条件の改善に重点的に取り組むことを発信した。具体的には、自らの職場の正規と短時間・契約・派遣などの処遇について総点検を行ったうえで、合理的な理由がない処遇差がある場合は、労使で協議し、その是正を求める取り組みを進めるよう方針化した。労働組合のない職場で働く労働者をも含めた社会的な波及と組織拡大をめざし､構成産別（単組)、地協（地区連合)、連合北海道が一体となり、「時間給労働者の時給引き上げ」「企業内最低賃金の取り組み」「官製ワーキングプアの解消と雇用の安定を求める要請行動」をはじめとした取り組みを展開することを提起した。

①　処遇改善の取り組み

1）連合北海道では、北海道・労働局・経済５団体に対する要請行動を実施し、厚生労働省の各種助成金を有効活用し、賃金テーブルの改定などを行い、時間給労働者の時給引き上げをはじめ、法令の周知・遵守等、短時間・契約等労働者の処遇改善を要請してきた。

2）2025 春季生活闘争の時期を捉え、声かけなど職場における日常的なコミュニケーションを深めながら、「職場から始めよう運動」と連携し、短時間・契約等労働者の実態把握に努めることなどを、労使交渉本格化の前段を中心に取り組むことを提起した。また、法令遵守や労働条件の点検、正社員への転換ルールの導入・明確化・転換促進など法規定を上回る制度整備を図ることを求め、最低でも「就業規則と同様の労働協約を締結する」取り組みを昨年同様に展開するよう方針化した。

②　取り組みの成果

新規での締結は、報告および確認はない。

③ 「官製ワーキングプア解消」に向けた取り組み

官公部門産別においては、会計年度任用職員等の現状把握から課題解決に向けた取り組みを展開し、組織化の具現化に取り組んでいる。また、地協・地区連合による「官製ワーキングプアの解消と雇用の安定を求める全道統一要請行動」は、社会的キャンペーン行動と連携して毎年取り組み、定着している。自治体要請を通して、会計年度任用職員や再任用職員、公契約下の企業・団体で働く労働者の実態、地場・中小を含めた地域の労働者の実態を考え合う機会を作るとともに、地協・地区連合の連携を更に強めて取り組みを継続していく。

（7）企業内最低賃金の取り組み

① 連合北海道は、最低賃金対策委員会を開催し、2025 最低賃金の取り組み方針を確認し、6 月議会意見書採択など、世論喚起の取り組みについて意思統一をはかった。特に、時間給 1,250 円以上を目標に掲げ、「連合リビングウェイジ時間額（北海道は 1,160 円）」、高卒初任給等との均等待遇を提起し、賃金水準やセーフティネットとして実効性の高い水準をめざすこととした。また、特定最低賃金の改定にあたっては、北海道最賃を上回る水準の維持を求めてきた。

② 結果、今次闘争の中で電機連合、全労金、運輸労連、基幹労連、ＵＡゼンセンから改善が報告された。引き続き、好事例を参考にしながら、水準引き上げに全力を傾注していくとともに、10 月 1 日発効に向けた北海道最低賃金、その後の特定（産業別）最低賃金の引上げにつなげていくこととする。

（8）すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し

連合は、健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランス社会の実現、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方など職場の基盤整備が必要であると発信した。

① ワークルールの取り組み

連合は、すべての組織が、働き方改革関連法の遵守を踏まえ、それぞれの産業全体の働き方の見直しの方向感を方針等の策定により示し、ディーセント・ワークの実現、ワーク・ライフ・バランスの推進、コンプライアンスの徹底することをめざすよう提起した。連合北海道は、11 点方針提起＜1）長時間労働の是正、2）すべての労働者の雇用安定、3）職場における均等・均衡待遇実現、4）60 歳以降の高齢期における雇用と処遇、5）テレワーク導入、6）人材育成と教育訓練、7）中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 8）障がい者雇用、9）短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、10）治療と仕事の両立の推進、11）ドナー休暇制度創設＞を明記して進め、電機連合、紙パ連合、運輸労連、基幹労連から改善報告があった。

② 医療（看護師）職場の意見交換会の開催

5 月 30 日に開催した意見交換会は、医療経営･医療労務管理アドバイザーの藤田　晃 氏を講師として、「令和時代の医療機関が生き延びていくために」と題して① 2024 年度診療報酬改定が経営面に与えた大打撃②「人手不足」「過重労働」は解決できる問題なのか③「働き方改革」を前向きに受け入れることの意義の 3 点について講演を行い、その後、全体討議として、講師と参加者の間で質疑応答を行った。

参加者：13 病院 23 人、講師、事務局 7 人

③ 労働相談ダイヤルなどの実施

2 月 13 日～ 14 日に全国一斉「集中労働相談ホットライン」（労働契約の更新時期を迎える年度末に向け、解雇や雇止めをテーマに）労働相談ホットラインを開設した。相談告知の地協での街宣活動を展開し、期間中の相談電話は 11 件が寄せられた。

また、6 月 10 日～ 11 日にも「女性のための全国一斉労働相談ホットライン」を開設した。期間中の相談件数は、12 件であった。

3. 政策・制度要求の実現に向けた取り組み

「2025 年度　政策・制度実現の取り組み」と「2025 春季生活闘争」における賃金・労働条件改善の取り

組みを「運動の両輪」として、すべての労働者を対象にした生活改善･格差是正の運動を強力に進めてきた。

（1）連合アクションの取り組み

① 春季生活闘争最大のヤマ場における街宣行動（札幌三越前：3 月 13,17,24 日）

② テープ街宣の実施（各地協 3 月 10 日～ 31 日）

（2）地方財政確立に向けた取り組みについて

連合北海道は 2 月 18 日、北海道への要請行動の中で「自治体財政の確立」を含めた要請書を提出し、地方の行政需要に対応した財源の安定的な確保にむけて、国に対して働きかけを強めるよう要請を行った。

（3）地域活性化フォーラムの開催について

2015 春季生活闘争より、「開かれた春闘」の必要性や地場産業の活性化と働く者の処遇改善を一層進めるため、「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに取り組みを進め、地域活性化フォーラムを開催してきた。

連合北海道は、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、「顔の見える連合運動」の展開を通じて地域全体の活性化につなげていくこととしており、多くの産別の参加を促すと共に、各地域において同様のフォーラムの開催を追求し、北海道経済の活性化をめざす一助としてきた。

今年の開催は「地域活性化フォーラムｉｎオホーツク」とする。

なお、開催日は 2025 年 10 月 25 日を予定し、テーマは「自治体財政再建と地域活性化」（仮）。

4. 組織強化・拡大の取り組み

(1) 組織化は労使交渉の大前提であり､2025 春季生活闘争がめざすすべての働く者の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現には不可欠である。組織拡大が交渉力の強化につながることを十分に認識するとともに、春季生活闘争での成果獲得が組織化への求心力となるよう相乗効果を強く意識して進めることを方針として提起した。

(2) 4 月 23 日には組織拡大推進特別委員会を開催し、連合北海道組織拡大プラン 2030 における当面の目標として 27 万連合北海道をめざして､組織化に向けた意思統一を図った。また､地域討論集会はもとより、中小･パート共闘会議、産業別部門連絡会や、各産別･地協の機関会議などの場で、集団的労使関係（労働組合）の拡大に向けた意思結集をはかることができた。

(3) 昨年の連合北海道定期大会後、2025 年 4 月 30 日現在、4 産別 7 組合 281 人（内、有期・短時間等労働者組合員 132 人　占有率 47.0%）を組織化した。組織拡大は一朝一夕で出来るものではなく、粘り強く組織化に尽力されている産別（単組)、地協（地区連合）の取り組みに感謝申し上げたい。引き続き、組織化の好事例を情報共有し、当面の目標である 27 万人連合北海道組織の実現に向けて、目標数値の共有化を図ることとする。

5. 春季生活闘争を通じた労働者自主福祉運動の取り組み

労働者自主福祉運動は、第 2 の賃金闘争として、可処分所得を引き上げるための有効な手段であり重要な役割を担っている。そのためには、労働者の相互扶助の原点である労働者自主福祉運動へ結集し、組合員・家族の生活向上に向けて、春季生活闘争の期間中を重点に方針を提起し、労働金庫、こくみん共済 COOP、住宅生協、道労福協の労働者福祉事業団体の運動推進スケジュールを明記し、各構成組織、地協における取り組みを進めた。

(1) 推進運動の取り組み

① 労金運動では、つなぐプロジェクト for SDGs 推進運動、各階層におけるろうきん運動の推進、可処分所得向上運動の推進。

② こくみん共済 COOP 運動では、取組強化月間・キャンペーンの実施、重点共済の推進強化、生活保障設計運動の浸透、こくみん共済 coop 公式アプリの導入・利用促進など。

③　住宅生協運動では、新築、リフォーム、流通（不動産仲介）の主要 3 事業の周知・利用。
以上について昨年の総括を踏まえ各構成組織が最大限取り組むよう提起した。

(2) 推進運動の結果

①　労金運動は、いずれの推進も 4 月末時点で、可処分所得向上運動では低利なカードローン（マイプラン）の保有・活用運動や、他行高金利ローンの借換運動を展開した結果 154,300,000 円の成果、奨学金借換ローンは、推進ツールの作成・機関紙への掲載など推進・周知を図り新規申込は 3 件。つなぐプロジェクト for SDGs 推進運動は、全道推進会議による「つなぐプロジェクト」の方針化を確認のうえ、取り組んだ結果「利用実績に応じた寄付額」は、1,064,388 円、「会員自主目標の達成」に向けた、職域活動費を活用した学習会・セミナーの開催は 58 件。各階層におけるろうきん運動の推進は、退職金結集運動として、「産別からの退職者情報提供（4 産別）」「全開発・JP 労組・北教組における機関会議での取組方針化」「説明会・セミナー開催（12 会員・124 名）」等、会員・推進機構による運動展開が図られ、退職金獲得状況は 77 億 99 百万円（目標比▲ 102 億 01 百万円・達成率 43.3%）。将来に向けた資産形成の取組みとして、各種サービスの推進・周知を行った結果、「財形貯蓄 387 件」「iDeCo 16 件」「投資信託定時定額買付 92 件」の実績。若年層組合員に対する学習会にて「2025Young pack キャンペーン（若年層ろうきんメイン化運動）」の推進・周知を行った結果、成約件数は 61 件。非正規雇用組合員向けの商品「全力応援 pack」の推進・周知を行った結果、2025 年 4 月 1 日～ 4 月末時点で 81 件の新規申込となった。

②　こくみん共済 COOP 運動では、重点共済の取組結果として、「～ 2025 年 4 月商品改定～さらに安心？くるまの補償点検キャンペーン」を 2025 年 2 ～ 4 月にかけて展開し、補償内容の丁寧な案内を起点とし可処分所得向上に資するため組合員及び家族個々に合った最適な保障を提案する取り組みを進めた。こくみん共済、長期共済については、保障に対する価値観の多様化や物価高騰等をふまえ、組合員及び家族に対しより一層寄り添い、更なる安心を提供していくため、適正な保障点検活動を進めた。自賠責共済は、各協力団体と連携し、車検満了日前の早期案内や事前の車検満了データ収集と遺漏ない契約締結の取り組みを行った。住まいる共済については､2024 年 4 月制度改定や大規模災害の多発をふまえて、ハザードマップ、地盤診断サービスを活用し「無保障者をなくす取り組み」と「既加入者への保障点検活動」を進めた。また、防災減災の担い手づくりの取り組みとして、防災士資格を持つ職員による防災減災セミナーの開催等啓発活動を行った。団体生命共済をふまえた生活保障設計運動をベースとした組織内保障拡充に向けた取り組みを進め 12 団体で保障拡充決定した。

地協・地域での特徴的な取り組みとして、

1）北海道労済運動推進会議重点共済の推進強化
2）【マイカー共済・自賠責共済】～ 2025 年 4 月商品改定～さらに安心？くるまの補償点検キャンペーン
3）団体生命共済をふえた生活保障設計運動の浸透の取り組み
4）【住まいる共済】火災共済誕生 70 周年の取り組み
5）その他、年間を通した取り組み
ア．もしもの保障点検の通年実施
イ．＜全国統一＞子どもの成長応援プロジェクト、7 才の交通安全プロジェクトの推進
ウ．「こくみん Life サポート（公式アプリ）の導入・利用促進

③　住宅生協運動は、6 月開催の通常総代会で「事業廃止に向けた清算業務を開始する」旨の議案提起が予定されているため、推進運動を停止した。

回　答　集　計

１．賃上げ（月例賃金）

①平均賃金方式　（集計組合員数による加重平均）

平均賃金方式	2025回答（2025年6月5日公表） 集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計 額	定昇相当込み賃上げ計 率	昨年対比	2024回答（2024年6月5日公表） 集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計 額	定昇相当込み賃上げ計 率
	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 計	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 %
～99人	2,036 組合 87,127 人	10,976 円	4.38 %	1,390 円 0.42 ポイント	2,144 組合 89,338 人	9,586 円	3.96 %
100～299人	1,376 組合 244,575 人	12,978 円	4.80 %	961 円 0.18 ポイント	1,372 組合 243,517 人	12,017 円	4.62 %
300人以上 計	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 %
300～999人	947 組合 508,307 人	14,855 円	5.08 %	749 円 0.07 ポイント	934 組合 505,907 人	14,106 円	5.01 %
1,000人～	504 組合 2,093,507 人	17,441 円	5.39 %	1,230 円 0.20 ポイント	488 組合 2,047,573 人	16,211 円	5.19 %

※ 2025年と2024年で集計対象組合が異なるため、「定昇相当込み賃上げ計」の昨年対比は整合しない。

《参考》賃上げ分が明確に分かる組合の集計（加重平均）	2025回答（2025年6月5日公表） 集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計	賃上げ分	賃上げ分 昨年対比	2024回答（2024年6月5日公表） 集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計	賃上げ分
	3,339 組合 2,653,626 人	16,893 円 5.35 %	11,763 円 3.71 %	1,115 円 0.17 ポイント	3,423 組合 2,578,060 人	15,776 円 5.18 %	10,648 円 3.54 %
300人未満 計	2,071 組合 236,210 人	13,587 円 4.99 %	9,511 円 3.51 %	1,220 円 0.35 ポイント	2,178 組合 247,825 人	12,484 円 4.74 %	8,291 円 3.16 %
～99人	1,067 組合 54,485 人	12,364 円 4.73 %	8,548 円 3.28 %	1,381 円 0.43 ポイント	1,109 組合 55,515 人	11,090 円 4.36 %	7,167 円 2.85 %
100～299人	1,004 組合 181,725 人	13,943 円 5.07 %	9,800 円 3.57 %	1,184 円 0.32 ポイント	1,069 組合 192,310 人	12,876 円 4.84 %	8,616 円 3.25 %
300人以上 計	1,268 組合 2,417,416 人	17,226 円 5.39 %	11,983 円 3.73 %	1,084 円 0.15 ポイント	1,245 組合 2,330,235 人	16,149 円 5.23 %	10,899 円 3.58 %
300～999人	810 組合 439,332 人	15,475 円 5.26 %	10,928 円 3.72 %	1,001 円 0.20 ポイント	806 組合 440,370 人	14,641 円 5.17 %	9,927 円 3.52 %
1,000人～	458 組合 1,978,084 人	17,613 円 5.42 %	12,217 円 3.73 %	1,091 円 0.14 ポイント	439 組合 1,889,865 人	16,508 円 5.24 %	11,126 円 3.59 %

②個別賃金方式　（組合数による単純平均）

個別賃金方式	2025回答（2025年6月5日公表） 集計組合数 集計組合員数	引上げ額 引上げ率	改定前水準 到達水準	引上げ額／率 昨年対比	2024回答（2024年6月5日公表） 集計組合数 集計組合員数	引上げ額 引上げ率	改定前水準 到達水準
A方式35歳	217 組合 97,289 人	11,179 円 4.01 %	278,447 円 289,574 円	2,550 円 0.83 ポイント	189 組合 96,526 人	8,629 円 3.18 %	271,661 円 280,290 円
A方式30歳	224 組合 112,282 人	10,705 円 4.16 %	257,633 円 268,337 円	2,287 円 0.79 ポイント	203 組合 116,231 人	8,418 円 3.37 %	250,103 円 258,521 円
B方式35歳	176 組合 95,052 人	16,777 円 6.09 %	275,320 円 292,097 円	2,791 円 0.95 ポイント	160 組合 102,545 人	13,986 円 5.14 %	272,058 円 286,050 円
B方式30歳	140 組合 42,310 人	17,823 円 7.33 %	242,990 円 260,814 円	2,608 円 0.93 ポイント	129 組合 53,204 人	15,215 円 6.40 %	237,665 円 252,881 円
C方式35歳	117 組合 278,736 人		311,430 円 326,015 円		97 組合 154,884 人		295,732 円 310,463 円

【注】 A方式：特定した労働者（たとえば勤続17年・年齢35歳生産技能職、勤続12年・年齢30歳事務技術職）の前年度の水準に対して、新年度該当する労働者の賃金をいくら引き上げるか交渉する方式。この部分を連合は「純ベア」と定義した。

B方式：特定する労働者（たとえば新年度勤続17年・年齢35歳生産技能職）の前年度の賃金に対し、新年度（勤続と年齢がそれぞれ１年増加）いくら引き上げるかを交渉する方式。

C方式：個別銘柄で、引き上げ後の水準をいくらにするかを要求する方式。

はたらくのそばで、ともに歩む 連合

Press Release

回　答　集　計

③有期・短時間・契約等労働者の賃上げ

		2025回答（2025年6月5日公表）			昨年対比	2024回答（2024年6月5日公表）		
時給		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額・率	平均時給（参考値）		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額・率	平均時給（参考値）
	単純平均	376 組合 858,816 人	59.67 円 5.17 %	1,214.87 円	5.81 円 0.26 ポイント	381 組合 883,440 人	53.86 円 4.91 %	1,152.10 円
	加重平均		67.02 円 5.81 %	1,219.88 円	4.32 円 0.07 ポイント		62.70 円 5.74 %	1,154.70 円
月給		集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率（参考値）	昨年対比	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率（参考値）
	単純平均	127 組合	9,925 円	4.30 %	807 円	142 組合	9,118 円	4.22 %
	加重平均	25,798 人	10,144 円	4.38 %	▲ 707 円	27,537 人	10,851 円	4.97 %

2. 一時金　（組合員数による加重平均）

※〈月数〉集計と〈金額〉集計では集計対象組合が異なるため、集計結果は整合しない。

		2025回答（2025年6月5日公表）		昨年対比	2024回答（2024年6月5日公表）	
フルタイム組合員一時金		集計組合数 集計組合員数	回答		集計組合数 集計組合員数	回答
年間	月数	2,027 組合 1,891,142 人	5.14 月	0.08 月	2,128 組合 1,811,413 人	5.06 月
年間	金額	865 組合 762,019 人	1,670,005 円	62,454 円	929 組合 743,338 人	1,607,551 円
季別	月数	1,908 組合 1,546,035 人	2.52 月	0.00 月	2,047 組合 1,548,627 人	2.52 月
季別	金額	1,102 組合 693,618 人	775,485 円	37,461 円	1,215 組合 686,692 人	738,024 円

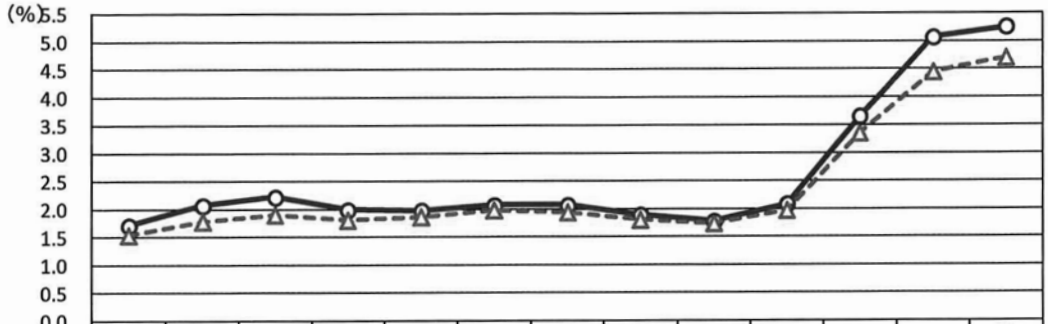
3. 要求状況・妥結進捗状況

【注】率は少数第1位未満を四捨五入しており、計と一致しない場合がある

	2025回答（2025年6月5日公表）		2024回答（2024年6月5日公表）	
	組合数	率	組合数	率
集計組合　計	7,535 組合		7,537 組合	
要求を提出（賃金に限らず全ての要求）	6,334 組合	84.1 %	6,346 組合	84.2 %
うち、月例賃金改善（定昇維持含む）を要求	5,445 組合	72.3 %	5,510 組合	73.1 %
要求検討中・要求状況不明	1,201 組合	15.9 %	1,191 組合	15.8 %
要求提出組合（月例賃金改善限定）	5,445 組合		5,510 組合	
妥結済：ヤマ場週より前（2025:3/9まで・2024:3/8まで）	137 組合	2.5 %	1,338 組合	24.3 %
妥結済：先行組合回答ゾーン（2025:3/10-14・2024:3/9-15）	839 組合	15.4 %	770 組合	14.0 %
妥結済：3月月内決着回答ゾーン《前半》（2025:3/15-21・2024:3/16-22）	840 組合	15.4 %	778 組合	14.1 %
妥結済：3月月内決着回答ゾーン《後半》（2025:3/22-31・2024:3/23-31）	1,112 組合	20.4 %	834 組合	15.1 %
妥結済：4月中	1,057 組合	19.4 %	951 組合	17.3 %
妥結済：5月中	718 組合	13.2 %	173 組合	3.1 %
妥結済：6月中	3 組合	0.1 %	1 組合	0.0 %
妥結済：確認中	271 組合	5.0 %	193 組合	3.5 %
妥結済　小計	4,977 組合	91.4 %	5,038 組合	91.4 %
未妥結　小計	468 組合	8.6 %	472 組合	8.6 %
妥結済組合（月例賃金改善限定）	4,977 組合		5,038 組合	
賃金改善分獲得	2,898 組合	58.2 %	2,873 組合	57.0 %
定昇相当分確保のみ（協約確定含む）	82 組合	1.6 %	95 組合	1.9 %
定昇相当分確保未達成	2 組合	0.0 %	2 組合	0.0 %
確認中（※）	1,995 組合	40.1 %	2,068 組合	41.0 %

※賃金改善分と定昇相当分を分離できず、定昇相当分込みの計のみ把握している組合は、「確認中」に含まれている。

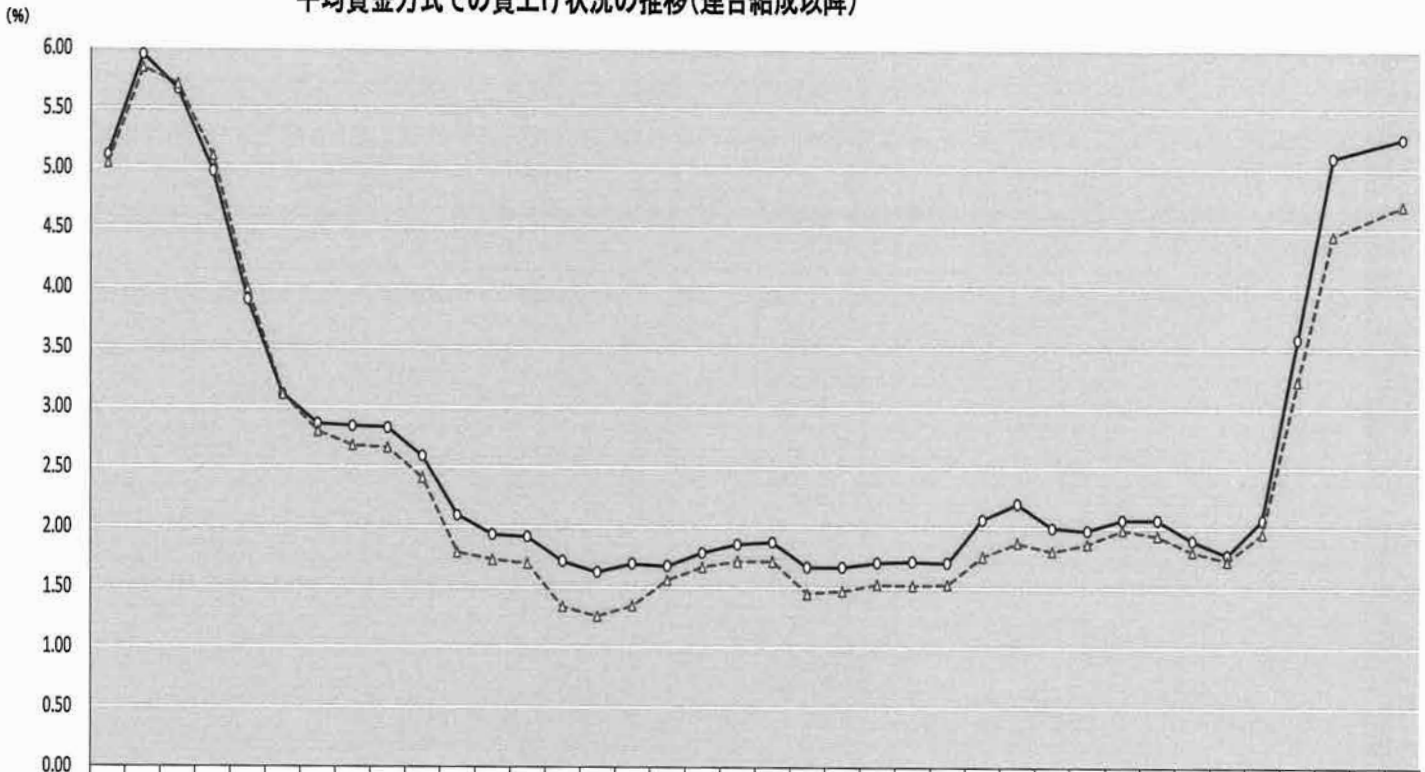
2013以降の第6回回答集計結果の推移



	13. 5.31	14. 6.4	15. 6.4	16. 6.3	17. 6.5	18. 6.11	19. 6.7	20. 6.5	21. 6.4	22. 6.3	23. 6.5	24. 6.5	25. 6.5
賃上率	1.72	2.08	2.23	2.00	1.98	2.08	2.08	1.90	1.79	2.09	3.66	5.08	5.26
中小賃上率	1.55	1.78	1.90	1.81	1.87	1.99	1.95	1.81	1.74	1.97	3.36	4.45	4.70

※各年データは平均賃金方式（加重平均）による定昇相当込み賃上げ率

平均賃金方式での賃上げ状況の推移（連合結成以降）



	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		25.6.5
賃上率(%)	5.11	5.95	5.66	4.97	3.90	3.11	2.86	2.84	2.83	2.59	2.10	1.94	1.92	1.72	1.63	1.70	1.68	1.79	1.86	1.88	1.67	1.67	1.71	1.72	1.71	2.07	2.20	2.00	1.98	2.07	2.07	1.90	1.78	2.07	3.58	5.10		5.26
中小賃上率(%)	5.04	5.84	5.70	5.10	3.99	3.11	2.80	2.68	2.66	2.41	1.79	1.73	1.70	1.34	1.26	1.35	1.56	1.67	1.72	1.72	1.45	1.47	1.53	1.52	1.53	1.76	1.88	1.81	1.87	1.99	1.94	1.81	1.73	1.96	3.23	4.45		4.70

(注)1989～2024年のデータは、すべて6月末時点の最終集計結果。

資料２

みんなでつくろう！賃上げが当たり前の社会

2025春季生活闘争ニュース

2025.6.5 －第 22号－ 連合北海道 春季生活闘争本部

2025 春季生活闘争　第 6 回回答集計結果について

連合本部は、2025 春季生活闘争につき、6 月 2 日（月）10 時の時点で取りまとめた回答集計について、次の通り発表した。

○平均賃金方式で回答を引き出した4,863組合の加重平均（規模計）は16,399円・5.26%（昨年同時期比1,163 円増・0.18ポイント増）となった。300人未満の中小組合（3,412組合）は12,453円・4.70%（同1,092 円増・ 0.25 ポイント増）であった。いずれも昨年同時期を上回っている。

○賃上げ分が明確にわかる3,339組合の賃上げ分は11,763円・3.71%（同1,115円増・0.17 ポイント増）、うち中小組合（2,071組合）の賃上げ分は9,511円・3.51%（同1,220円増・0.35ポイント増）で、賃上げ分が明確にわかる組合の集計を開始した2015闘争以降の最終集計結果と比べ、最も高い。

有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給 67.02円（同4.32円増）と、昨年同時期を上回った。時給の引上げ率（概算）は5.81%で、一般組合員（平均賃金方式）を上回っている。

○すべての労働者の立場にたった「働き方」の改善やジェンダー平等・多様性の推進に向けても引き続き数多くの取り組みがなされている。

連合北海道は、 6 月 5 日（月）10 時の時点で取りまとめた回答の集計を行った

○連合北海道にエントリーのあった 190組合中 155組合が妥結した（81.5%）。うち、集計可能な回答を引き出した組合は149組合・集計人数は43,123人であった。

○月例賃金の加重平均は 13,797 円・4.93%（昨年同時期比 819 円・0.30 ポイント増）の引き上げとなり、同様の集計を始めた 2016 闘争以降で最も高い数値となっている。

○集計可能な回答を引き出した 149 組合のうちベースアップ分が明確にわかる 123 組合、全体では 9,211 円・3.33%（同 177 円・0.36 ポイント増）であった。うち 300 人未満の組合では 9,499 円・3.67%（同 313 円・0.18 ポイント増）となり全体および 300 人以上の組合の 9,120 円・3.22%（同 129 円・0.42 ポイント増）を上回った。

○有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給 64.45 円・5.70%、月給 10,685 円・4.59%の引き上げとなった。

【組合規模別賃上げ状況　2025 年 6 月 5 日　連合北海道集計】

組合規模	集計組合数	対象組合人数	加重平均　妥結額（定昇・ベア込み）	昨年実績額（定昇・ベア込み）	昨年比
～99 人	63	2,913 人	11,898 円(4.81%)	9,040 円(3.82%)	2,858 円(0.99%)
100～299 人	51	8,706 人	12,195 円(4.73%)	12,285 円(4.95%)	▲90 円(▲0.22%)
300 人未満計	**114**	**11,619 人**	**12,116 円(4.75%)**	**11,129 円(4.54%)**	**987 円(0.21%)**
300～999 人	27	12,796 人	14,815 円(5.42%)	13,181 円(5.01%)	1,634 円(0.41%)
1,000 人～	8	18,708 人	14,083 円(4.74%)	13,526 円(4.47%)	557 円(0.27%)
300 人以上計	**35**	**31,504 人**	**14,345 円(4.98%)**	**13,430 円(4.66%)**	**915 円(0.32%)**
計	**149**	**43,123 人**	**13,797 円(4.93%)**	**12,978 円(4.63%)**	**819 円(0.30%)**

参考資料

2025 春季生活闘争　集計経過
連合北海道　春季生活闘争本部

【第１回集計　2025 年 3 月 14 日 公表】

組合規模	連合北海道			連合本部		
	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）
300 人未満	8 組合	935 人	14,361 円（５.67%）	351 組合	39,066 人	14,320 円(5.09%)
300 人以上	9 組合	10,679 人	17,957 円(6.24%)	409 組合	1,492,192 人	17,925 円(5.47%)
計	17 組合	11,614 人	17,732 円(6.20%)	760 組合	1,531,258 人	17,828 円(5.46%)

【第２回集計　2025 年 3 月 21 日 公表】

組合規模	連合北海道			連合本部		
	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）
300 人未満	30 組合	2,507 人	11,601 円(4.91%)	724 組合	78,232 人	13,288 円(4.92%)
300 人以上	17 組合	19,250 人	15,222 円(5.41%)	664 組合	1,895,773 人	17,661 円(5.41%)
計	47 組合	21,757 人	14,843 円(5.36%)	1,388 組合	1,974,005 人	17,486 円(5.40%)

【第３回集計　2025 年 4 月 3 日　公表】

組合規模	連合北海道			連合本部		
	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）
300 人未満	61 組合	6,236 人	12,050 円(4.69%)	1,441 組合	151,962 人	13,360 円(5.00%)
300 人以上	28 組合	25,025 人	15,098 円(5.34%)	1,044 組合	2,388,001 人	17,618 円(5.44%)
計	89 組合	31,261 人	14,525 円(5.21%)	2,485 組合	2,539,963 人	17,358 円(5.20%)

【第４回集計　2025 年 4 月 18 日 公表】

組合規模	連合北海道			連合本部		
	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）
300 人未満	82 組合	7,975 人	11,785 円(4.58%)	1,958 組合	201,153 人	13,283 円(4.97%)
300 人以上	30 組合	25,879 人	15,094 円(5.36%)	1,157 組合	2,356,251 人	17,346 円(5.40%)
計	112 組合	33,854 人	14,377 円(5.19%)	3,115 組合	2,557,404 人	17,015 円(5.37%)

【第５回集計　2025 年 5 月 8 日　公表】

組合規模	連合北海道			連合本部		
	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）
300 人未満	101 組合	10,187 人	12,329 円(4.84%)	2,520 組合	256,643 人	13,097 円(4.93%)
300 人以上	32 組合	29,337 人	14,375 円(5.06%)	1,289 組合	2,475,978 人	17,145 円(5.36%)
計	133 組合	39,524 人	13,898 円(5.01%)	3,809 組合	2,732,621 人	16,749 円(5.32%)

【第６回集計　2025 年 6 月 5 日　公表予定】

組合規模	連合北海道			連合本部		
	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）
300 人未満	114 組合	12,796 人	12,116 円(4.75%)	3,412 組合	331,702 人	12,453 円(4.70%)
300 人以上	35 組合	31,504 人	14,345 円(4.98%)	1,451 組合	2,601,814 人	16,932 円(5.33%)
計	149 組合	43,123 人	13,797 円(4.93%)	4,863 組合	2,933,516 人	16,399 円(5.26%)

２０２５春季生活闘争　地域討論集会開催

地域	と　　き	時間	と　こ　ろ	開催方法	規模	派遣役職員	代行・副会長	社会的キャンペーン
石狩	2025年1月31日（金）	13:30	ホテルポールスター札幌 札幌市中央区北4条西6丁目　電話：011-330-2531	対面	150名	金子副事務局長		別日程で行う
渡島BLK	2025年2月1日(土)	13:30～17:30	函館国際ホテル 函館市大手町5-10　　電話：0138-23-5151	対面	100名	山田局長		1月30日（木）～31日（金）
檜山	2025年１月30日（木）	18:00	ホテルニューえさし ダイヤモンドホール 檜山郡江差町字新地町52番地　電話：0139-52-3311	対面	65名	小倉局長		1月30日（木）～31日（金）
後志	2025年１月25日（土）	15:00～18:00	小樽経済センター７階ホール 小樽市稲穂2丁目22番1号　電話：0134-22-1177	対面	60名	山田局長		1月24日（金）
空知	2025年2月1日（土）	13:30～16:00	まなみーる（岩見沢市民会館・文化センター） 岩見沢市9条西4丁目1番地1　電話：0126-22-4233	対面	70名	金子副事務局長		1月30日（木）
上川	2025年2月8日（土）	13:00～17:00	旭川勤労者福祉会館 旭川市6条通4丁目　電話：0166-23-5577	対面	100名	金子副事務局長		別日程で行う
留萌	2025年2月8日（土）	13:30～16:00	留萌市中央公民館　講堂 留萌市見晴町２丁目　　電話：0164-42-3333	対面	60名	永田局長		2月6日（木）～7日（金）
宗谷	2025年2月8日(土)	14:30～16:30	稚内総合文化センター 稚内市中央3丁目13-15　電話：0162-23-6161	対面	60名	和田事務局長		2月7日（金）
網走	2025年2月1日（土）	13:30	北見市労協会館 北見市桂町４丁目216-8　電話：0157－61－3311	対面	50名	永田局長		1月31日（金）
胆振	2025年2月8日（土）	14:00～15:30	苫小牧市労働福祉センター　大ホール 苫小牧市末広町１丁目１５番７号　電話：0144-35-2171	対面	80名	小倉局長	荒川副会長	2月7日（金）
日高	2025年2月1日(土)	13:30	静内エクリプスホテル 日高郡新ひだか町静内吉野町3-1-1　電話0146-43-3811	対面	50名	荒木副事務局長		1月31日（金）
十勝	2025年2月17日（月）	18:30～20:00	十勝教育会館 帯広市東6条10丁目	対面	40名	山田局長		2月17日（月）
釧根BLK	2025年2月8日（土）	13:30	釧路センチュリーキャッスルホテル 釧路市大川町2-5　電話：0154-43-2111	対面	80名	山田局長		2月5日（水）～7日（金）

みんなでつくろう！ 賃上げがあたりまえの社会

２０２５春季生活闘争ニュース

2025.1.23　－第１号－　連合北海道　春季生活闘争本部

北海道政労使会議で賃上げに向けた共同宣言

■ 物価上昇を上回る賃上げに向けた環境整備の取り組み強化へ

2025年1月22日（水）札幌市にて、昨年に続き2回目となる北海道政労使会議に連合北海道の須間会長が出席し、会議では参加組織が「物価上昇を上回る賃上げに向けた環境整備の取組強化」の共同宣言（案）全会一致で採択した。

北海道政労使会議は北海道などの行政機関、経済団体、労働団体、金融機関で構成され、今回は昨年に引き続き「賃金の引き上げ」に焦点を当て、特に中小零細企業における原材料費・労務費を含む適正な価格転嫁や生産性向上など賃上げ原資確保のための環境づくりが喫緊の課題であることを共有し、持続的な賃上げに向けお互いに連携・協力することを確認して採択に至った。

共同宣言では「適切な価格転嫁」について、主に指針（※１）の周知徹底、遵守に加え、上昇分を取引価格に反映させるために積極的な価格協議の実施を促すこととされている。連合北海道の須間会長は中小企業庁のフォローアップ調査結果（※２）を踏まえ「中小企業や適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない企業で働く者には、依然として賃上げの流れが十分に波及していない」と評価した上で、経済団体には「会員企業が積極的に価格交渉の実施をするよう周知と相談活動の徹底」を求めると共に、発注者としての側面を持つ北海道及び市町村には「価格協議の徹底を図り、適切な価格で発注することに加え、後押しとなる中小企業への支援」と率先的な対応を求め、総じて、引き続きの指針の徹底と適正な価格転嫁の機運醸成の重要性について発言した。

また、「生産性の向上」については、主に働き方改革の推進やDX推進などの設備投資、人材確保やリスキリングなどの育成支援に取り組むこととされており、経済団体からは「中小零細の会員企業では慢性的な人手不足により、行政の支援制度の利用など新たな生産性の向上の取り組みに人を割けない」といった声も上がった。

政労使で持続的な賃上げのため、原材料費の高騰や賃金引き上げによる労務費上昇分について、適正な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担の方向性は一致しているものの、担当者レベルまで適正な価格転嫁の意識が浸透していない。また、生産性向上と売上げ増加のための人材確保が厳しい状況になっているなど、連携強化とより強い意志を持った取り組みが必要と覗える。

連合北海道は春季生活闘争の取り組みの一環として、中小企業が遠慮せずに価格交渉を行えるよう構成組織で規模の大きい労働組合に対し自社の取引が適正に行われているのか、労使交渉においてチェックするよう求めるとともに、労務費を含めた価格転嫁に向けた街頭での世論喚起、公正取引委員会へ適正取引の推進や北海道経済産業局に取引時における優越的地位の濫用防止など取引関係の改善を図るための要請などを取り組んでいく。

共同宣言を採択した連合北海道の須間会長（一番右）

会場の様子

※１「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（2023.11.29　内閣官房・公正取引委員会）
※２「価格交渉促進月間 2024年９月 フォローアップ調査結果」（2024.11.29　経産省中小企業庁）
価格交渉の状況→①発注者からの申し入れ 28.3%　②受注者からの申し入れ 58.1%　③交渉が行われなかった 13.6%

みんなでつくろう！ 賃上げが当たり前の社会！

2025 春季生活闘争ニュース

2025.3.12　－第２号－　連合北海道　春季生活闘争本部

道内の経済５団体と労使懇談会を開催

連合北海道（会長：須間 等）は３月４日、経済５団体（北海道経済連合会・北海道商工会議所連合会・北海道商工会連合会・北海道経済同友会・北海道中小企業団体中央会）と札幌市内で労使懇談会を開催。今次春季生活闘争の連合が要求する内容の要請書を手交し、中小企業においては賃金引き上げによる企業規模間格差の是正を図ることや雇用の安定、ワークルールの遵守、ジェンダー平等・多様性の推進、育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備などについて経済界に要請した。

連合北海道 須間会長（右）と道経連 藤井会長の手交

須間会長は昨年の春闘について「連合北海道の集計では定昇込みの賃上げ率が4.53%と高い妥結結果となり、背景には経済団体の皆様が働く者の処遇改善として『人への投資』を行っていただいた結果」と受け止めた上で「一方、100人未満の企業の賃上げ率は3.88%と企業規模間格差が拡大している」と述べた。その上で今次春闘について「賃金が上がらない社会は変わりつつあるが、さらに推進するには物やサービスの適正な価値が価格に反映されることが当たり前の社会を目指す必要がある。そのためには中小企業の『労務費を含む価格転嫁』の取り組みがより一層必要になっている」と賃金・経済・物価を安定した巡航軌道に乗せるべく決意を示し、経済団体が会員企業へ労務費の価格転嫁の指針の徹底や機運醸成の一役を担うよう協力を求め、挨拶した。

北海道経済連合会の藤井会長は「『人への投資』の重要性をより意識し、賃金と物価の好循環を実現する必要がある。」と述べた上で「物価上昇に負けない持続的な賃上げのためには、労使で議論し自社の実情に適した処遇改善を前提に、社会全体での価格転嫁に対する理解促進と徹底した生産性向上が重要」とし、パートナーシップ構築宣言の会員企業拡大と実行性の確保に向けた取り組みやDX推進、従業員のリスキリング等の支援強化を取り組むと５団体を代表して挨拶した。

萩原副会長

萩原連合北海道副会長（情報労連）は「『人への投資』の重要性は労使で認識しているものの、具体的内容について違いがあると感じている。様々な投資の仕方がある中で労働組合はまず先立った賃金や賞与の引き上げが生産性の高い仕事に結びつくと考えている」とし、経済を回していく消費者でもある労働者への先行投資による好循環の必要性を訴えた。加えて情報通信産業の抱える課題と展望について「インフラを担い、特に災害時はより一層途絶えてはならないところを求められるものの、原材料費が目に見えにくく、価格転嫁の考え方や理解が得られにくい業界である」とし、会員企業の業界をまたいだ価格転嫁と賃上げの必要性の共有を求めた。

連合北海道の和田事務局長は全体を通して「中小企業が大多数を占める北海道において、適正な価格転嫁を含めた賃上げ原資の確保に向け、労使双方が取り組みを進めていくことは重要である」とした上で「国や地方自治体の政策面での関与は欠かせないものであり、今年１月開催の政労使会議の実行性を図るためにも、労使で行政へ要請していく取り組みが必要」と意見を述べた。また、賃上げを含めたワークルールや労働条件の改善という広げた視点で一体となり取り組んでいくこと、企業のイメージアップに労働組合が影響を与えていること、連合としても取り組みを進めている下請法改正（見込み）に協力を求めるなど北海道経済を回している企業、労働者の連携を強調した。

みんなでつくろう! 賃上げが当たり前の社会!

2025 春季生活闘争ニュース

2025. 3. 12　　－第３号－　　連合北海道　春季生活闘争本部

2025 春闘・第 27 回参院選　勝利！！

－3. 10 全道総決起集会－

挨拶する須間本部長

連合北海道春季生活闘争本部（本部長：須間）は３月 10 日札幌市のカナモトホールで「2025 春季生活闘争・第 27 回参議院議員選挙勝利！！3. 10 全道総決起集会」を開催し、構成産別や地域協議会、退職者連合など組合員 1200 名が参加した。集会では大手先行組合の回答が集中するヤマ場を前に賃上げなどの処遇改善に向けて意思統一を図るとともに、今年の夏に投開票予定の参議院選挙の連合推薦候補予定者を紹介し、激励した。

冒頭、須間本部長は主催者挨拶で「昨年春闘では大幅賃金引き上げとなったものの、物価上昇により生活実態は良くなっていない。」と述べ「2025 春闘では賃金・経済・物価を安定した巡航軌道に乗せる年とすることを目指し、何としても物価上昇を上回る賃上げを成し遂げなければならない」と力強く訴えた。

また「企業規模間格差も広がり、中小企業で働く仲間の賃上げに向け、『労務費を含む適切な価格転嫁』『適正取引』『価格協議』が実行されることが重要であり、大手企業の労働組合は積極的に自社の取引が適正に行われているか、労使交渉においてチェックしよう」と呼びかけた。今年夏の選挙戦にも触れ、北海道選挙区 候補予定者 勝部けんじ氏、連合推薦の産別比例代表 10 名の候補予定者全員の勝利に向け取り組む決意を示した。

2025 春季生活闘争の方針を提起した和田事務局長は取り組み経過や 2025 春闘方針、回答引き出しゾーンなど共有した上で「最大のヤマ場である１１日～１３日を皮切りにみんなの春闘を展開し、労働組合の存在意義を広く社会にアピールして仲間を増やそう」と提起した。

その後、私鉄総連の加藤委員長、上川地協の井上会長代行から今次春闘への決意表明があり、選挙戦に向けては、連合推薦比例代表 10 名の紹介と勝部けんじ氏から熱い決意表明があった。

最後は荒川本部長代行が団結がんばろうを三唱し、集会を閉会した。

団結がんばろう

須間本部長と勝部氏(右)

会場風景

みんなでつくろう！賃上げが当たり前の社会

2025 春季生活闘争ニュース

2025.3.13 －第４号－　連合北海道　春季生活闘争本部

ヤマ場に突入！ 満額回答も

2025 春季生活闘争は３月 11 日（火）から先行組合の回答が集中する最大のヤマ場を迎え、北海道でも下記の組合より妥結報告があった。

昨年に引き続き物価上昇や企業規模間格差の是正の観点から賃金の引き上げやその幅が注目される中、中央では大手企業の満額回答や高水準の引き上げが相次いだ。

中小企業が大多数を占める北海道においても、３月末までの回答ゾーンの交渉結果がその後の地場組合の交渉を牽引することから、大手組合の大幅な引き上げの流れが中小・地場組合に波及していき、格差の是正につながるよう引き続き、構成組織・地域協議会・地区連合と連携しながら支援態勢を強化していく。

◆ 妥結情報

金額は、組合員一人平均。( )内は昨年実績

【留萌地域ユニオン】

羽幌福祉分会 ＜妥結1号＞ ★満額回答

- ❑ 月例賃金　定昇 3,500 円・1.40%（3,500 円・1.43%）
  ベア 8,000 円・3.20%（5,000 円・2.04%）

【UA ゼンセン】

イオン北海道労働組合 ＜妥結2号＞ ★満額回答

- ❑ 月例賃金　総額 15,555 円・5.40%
- ❑ 時間給労働者　時給 82.81 円増・7.01%

アレフユニオン ＜妥結3号＞

- ❑ 月例賃金　総額 26,192 円・7.57%（総額 21,496 円・6.54%）

【電力総連】

北海道電力労働組合 ＜妥結4号＞

◎２０２５春季生活闘争のエントリー未報告の産別・地区ユニオンは、ご報告をお願いします。

◎回答・妥結情報を連合北海道２０２５春季生活闘争本部までお知らせください。担当：山田・勝又・有山（T:011-210-0050）

みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

2025 春季生活闘争ニュース

2025.3.13 ー第５号ー　連合北海道　春季生活闘争本部

妥結情報

運輸労連の加盟単組が続々と妥結！
月例賃金では満額超えの回答を引き出し

金額は、組合員一人平均。( )内は昨年実績

【運輸労連】

札幌通運労働組合 ＜妥結5号＞ ★月例賃金は満額超え回答

- ❑ 月例賃金　20,000 円（15,000 円）
- ❑ 夏季一時金　600,000 円（535,000 円）
- ❑ その他　インターバル９時間、年間休日 125 日
  年間所定労働時間 1,800 時間

松岡満運輸労働組合 ＜妥結6号＞ ★月例賃金は満額超え回答

- ❑ 月例賃金　34,014 円【定昇込み】（定期昇給）
- ❑ 夏季一時金　450,000 円（440,000 円）
- ❑ 企業内最賃　大型 1,364 円、普通 1,316 円、運転手以外 1,312 円
- ❑ その他　インターバル９時間、年間休日 102 日
  年間所定労働時間 2,078 時間

北海道通運労働組合 ＜妥結7号＞

- ❑ 月例賃金　総額 10,143 円（乗務員 2,479 円、その他 3,156 円）
- ❑ 夏季一時金　370,000 円（乗務員 70,000 円、その他 350,000 円）
- ❑ 企業内最賃　大型 1,100 円、普通 1,010 円、運転手以外 1,010 円
- ❑ その他　インターバル９時間、年間休日 110 日、
  休日割増 36%、年間所定労働時間 2,040 時間

◎２０２５春季生活闘争のエントリー未報告の産別・地区ユニオンは、ご報告をお願いします。
◎回答・妥結情報を連合北海道２０２５春季生活闘争本部までお知らせください。　担当：山田・勝又・有山（T:011-210-0050）

みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

2025 春季生活闘争ニュース

2025.3.13 ー第６号ー　連合北海道　春季生活闘争本部

金額は、組合員一人平均。( )内は昨年実績

【運輸労連】

北見通運労働組合 ＜妥結8号＞ ★満額超え回答

- ❑ 月例賃金　18,250 円【ベア 15,941 円含む】
  （事務職 9,276 円、技術職 7,276 円、技能職 6,276 円）
- ❑ 夏季一時金　500,000 円（450,000 円）
- ❑ 企業内最賃　大型 1,254 円、普通 1,223 円、運転手以外 1,223 円
- ❑ その他　インターバル９時間、年間休日 100 日
  年間所定労働時間 1,993 時間

札樽労働組合 ＜妥結9号＞

- ❑ 月例賃金　7,869 円【ベア 6,000 円含む】（総額 4,872 円）
- ❑ 夏季一時金　230,000 円（210,000 円）
- ❑ 企業内最賃　大型 1,100 円、普通 1,060 円、運転手以外 1,060 円
- ❑ その他　インターバル９時間、年間休日 110 日
  年間所定労働時間 2,040 時間

旭川通運労働組合 ＜妥結 10 号＞

- ❑ 月例賃金　3,984 円（定期昇給）
- ❑ 夏季一時金　308,000 円（301,000 円）
- ❑ その他　インターバル９時間、年間休日 110 日
  年間所定労働時間 2,040 時間

岩見沢通運労働組合 ＜妥結11 号＞

- ❑ 月例賃金　14,056 円【ベア 12,798 円含む】
- ❑ 夏季一時金　185,000 円（160,000 円）
- ❑ 企業内最賃　大型 1,127 円、普通 1,098 円、運転手以外 1,052 円
- ❑ その他　インターバル９時間、年間休日 102 日
  年間所定労働時間 2,064 時間
  65 歳までの継続雇用

◎２０２５春季生活闘争のエントリー未報告の産別・地区ユニオンは、ご報告をお願いします。
◎回答・妥結情報を連合北海道２０２５春季生活闘争本部までお知らせください。
担当：山田・勝又・有山（T:011-210-0050）

みんなで賃上げ。ステージを変えよう！
2025 春季生活闘争ニュース
2025.3.14 －第７号－　連合北海道　春季生活闘争本部

2025 春季生活闘争　第１回回答集計結果について

連合本部は、2025 春季生活闘争につき、3 月 14 日（金）午前１０時時点で取りまとめた回答集計について、次の通り発表した。

○ 平均賃金方式で回答を引き出した 760 組合の加重平均(規模計)は 17,828 円･5.46%と、昨年同時期を上回った(昨年同時期比 1,359 円増･0.18 ポイント増)。300 人未満の中小組(351 組合)は、14,320 円･5.09%で、昨年を上回るとともに(昨年同時期比 2,408 円増･0.67 ポイント増)、昨年比の上げ幅では規模計をも上回った。

中小組合の賃上げ率が 5%以上となるのは、1992 闘争(5.10%)以来 33 年ぶりである(1992 闘争のデータは最終回答集計時点)。

賃上げ分が明確にわかる 649 組合の賃上げ分は 12,571 円･3.84%(同 1,064 円増･0.14 ポイント増)で、賃上げ分が明確にわかる組合の集計を開始した 2015 闘争以降で最も高くなった(過去データは最終回答集計時点)。

○ 有期･短時間･契約等労働者の賃上げ額(加重平均)は、時給 75.39 円(同 4.29 円増)と昨年同時期を上回った。時給の引上げ率(概算)は 6.50%(同 0.03 ポイント増)と、一般組合員(平均賃金方式)をも上回っている。

○ 国際的に見劣りする賃金水準に加え、物価高、人材確保などを背景に、「人への投資」の重要性について、労使で認識を共有したうえで、足元の状況も踏まえ、月例賃金にこだわった組合の要求と粘り強い交渉の結果であると評価する。また、交渉に真摯に応じ社会の期待に沿った回答を決断した経営側にも敬意を表する。

連合北海道は先行組合回答ゾーンの最終日となる本日、回答集計を行った（3 月 14 日 12 時時点）

○妥結報告のあった組合は、17 組合・11,614 人（昨年同時期 16 組合・15,081 人）となり、昨年同時期に比べ、1 組合増加したものの集計人数は減少した。

○報告のあった組合が少数であることや、集計組合が昨年と同一ではないため単純には比較できないものの、月例賃金の加重平均では 17,732 円の引き上げ、率で 6.20%となり、昨年同時期と比べ 3,243 円・0.90%増となった。引き上げ額・率は 300 人未満、300 人以上共に昨年を上回り、特に 300 未満の金額は大幅に上回った。(7,116 円・1.61%増)

翌週からは、中堅・中小、そして地場組合の交渉が本格化する。連合北海道は、構成組織及び地域協議会・地区連合と緊密に連携を取り、処遇改善に全力で取り組んでいく。

【組合規模別賃上げ状況　2025 年 3 月 14 日　連合北海道集計】

組合規模	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）	昨年実績額（定昇・ベア込）	昨年比
300 人未満	8 組合	935 人	14,361 円(5.67%)	7,245 円(4.06%)	7,116 円(1.61%)
300 人以上	9 組合	10,679 人	17,957 円(6.24%)	14,713 円(5.32%)	3,244 円(0.92%)
計	17 組合	11,614 人	17,732 円(6.20%)	14,489 円(5.30%)	3,243 円(0.90%)

※連合北海道集計の賃上げ率の訂正をいたしました

みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会
2025春季生活闘争ニュース
2025.3.17　－第８号－　連合北海道　春季生活闘争本部

■妥結情報

【UA ゼンセン】

ラルズ労働組合　＜妥結12号＞

【JR 総連】

JR 北海道労組　＜妥結13号＞

❑ 月例賃金　総額 10,913 円【ベア 5,000 円含む】・率 3.92%
（総額 7,273 円【ベア 1,500 円含む】・率 2.68%）

【JR 連合】

JR 北労組　＜妥結14号＞

❑ 月例賃金　総額 10,913 円【ベア 5,000 円含む】・率 3.92%
（総額 7,273 円【ベア 1,500 円含む】・率 2.68%）

■すべての労働者の処遇改善に向けて、北海道労働局へ要請

要請書を手交する須間会長（右）と三富労働局長

連合北海道は３月１４日、北海道労働局に対し、労働者の賃金をはじめとする労働条件改善に向けた要請を行った。

冒頭、連合北海道の須間会長は「2025 春闘が本格的にスタートし、昨年に引き続いての大幅賃金引き上げが予想され、経済社会のステージ転換が進みつつある。賃金・経済・物価を安定した巡航軌道に乗せるべく取り組む」と今次春闘の方向性を示した。また、地場中小企業が多い北海道においては「昨年の連合北海道集計では、100 人未満と 300 人以上の企業で 0.5 ポイント以上の企業規模間格差が広がり、引き続き中小企業での労務費を含む価格転嫁の実効性の確保に向け取り組みを進める必要がある」とし、労働局には、1 月開催の政労使会議で採択された共同宣言について中小企業への周知とアドバイスを求め、挨拶した。

続けて、北海道労働局の三富局長は「北海道では企業の人手不足という構造的な課題に直面する中、労務費を含めた価格転嫁が十分に進んでいるとはいえない。賃上げと人手不足緩和の好循環に向けて、1 人ひとりの生産性や付加価値を高め、物価上昇に負けない賃上げを実現することが重要」とし、労働局としては人手不足の緩和に向けた人材確保支援や中小企業における生産性向上支援、リスキリング等のキャリア支援を通じた持続的構造的な賃上げ実現策、健康確保対策、育児や介護、治療と仕事の両立支援策などの働きやすい職場環境整備に取り組むと挨拶した。

要請では、連合北海道の山田組織労働局長が主に①2025 春闘における処遇改善要求、②非正規労働者の均等待遇実現、③最低賃金、④若年労働者の雇用対策強化、⑤ワークルールの遵守、⑥育児や介護と仕事の両立支援などについて企業・労働者への周知や支援、監督行政の取り組み強化を要請し、意見交換を交わした。

連合北海道の要請メンバー

みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

2025 春季生活闘争ニュース

2025.3.21 －第９号－ 連合北海道 春季生活闘争本部

◆妥結報告

金額は組合員一人平均、( )内は昨年実績

【全労金】

北海道労働金庫労働組合 <妥結15号>

- ❑ 月例賃金　正　職　員　定昇 ＋ ベア 7,000 円
  パートナー職員　総額 10,000 円【ベア 7,000 円】・4.54%
- ❑ 企業内最賃　時間額 50 円の引き上げ

【UA ゼンセン】

コープさっぽろ労働組合 <妥結16号>

- ❑ 時間給労働者　時給 80 円増・7.02%（時給 40 円増・4.17%）

【電力総連】

北海道電気保安協会労働組合 <妥結17号>

ほくでんサービス労働組合 <妥結18号>

【フード連合】

全日糧労働組合 <妥結19号>

- ❑ 月例賃金　総額 17,100 円・7.11%（総額 10,559 円・4.56%）

【電機連合】

東芝ホクト電子労働組合 <妥結20号>【訂正】

- ❑ 月例賃金　ベア 14,000 円・5.1%の水準改善（ベア 10,000 円）

【運輸労連】

函館エアサービス労働組合 <妥結21号>

- ❑ 月例賃金　総額 11,179 円【ベア 7,900 円含む】
- ❑ 夏期一時金　416,000 円（350,000 円）
- ❑ 企業内最賃　運転手以外 1,110 円

３月２１日に発行しましたニュースの記載内容に誤りがございました。
つきましては、下記のとおり訂正して深くお詫び申しあげます。
【訂正】　東芝ホクト電子労働組合　~~4.9%~~　5.1%の水準改善

みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

2025 春季生活闘争ニュース

2025.3.21 －第 10 号－ 連合北海道 春季生活闘争本部

2025 春季生活闘争　第２回回答集計結果について

連合本部は、2025 春季生活闘争につき、3 月 19 日（水）17 時時点で取りまとめた回答集計について、次の通り発表した。

○平均賃金方式で回答を引き出した1,388組合の加重平均(規模計)は17,486円･5.40%と、昨年同時期を上回った(昨年同時期比1,107円増･0.15ポイント増)。
300人未満の中小組合(724組合)は、13,288円･4.92%で、昨年を上回るとともに(昨年同時期比1,372円増･0.42ポイント増)、昨年比の上げ幅では規模計をも上回った。
賃上げ分が明確にわかる 1,116 組合の賃上げ分は 12,312 円･3.79%(同 1,050 円増･0.15 ポイント増)で、賃上げ分が明確にわかる組合の集計を開始した 2015 闘争以降で最も高くなった(過去データは最終回答集計時点)
○要求提出済みは4,926組合、うち月例賃金改善(定昇維持含む)を要求したのは3,973組合(同137組合増)である。1,126組合が妥結済みで、そのうち賃金改善分を獲得した組合は742組合に達している。

連合北海道は、3 月 21 日(金)12 時の時点で取りまとめた回答の集計を行った

○集計可能な回答を引き出した組合は 47 組合(昨年同時期比、4組合増)、人数は 21,757 人であった。
○賃上げの加重平均は、14,843 円･5.36%(同 2,215 円増･0.72 ポイント増)となった。
○うち、300 人未満の中小組合の 30 組合で 11,601 円･4.91%(同 3, 511 円･1.38 ポイント増)、300 人以上の 17 組合では 15,222 円･5.41%(同 2,235 円･0.69 ポイント増)となり、額･率ともに昨年より上回った。
○ベースアップ分が明確にわかる組合は 42 組合あり、全体では 10,008 円(同 1,489 円増)、300 人未満の組合では 9,107 円(同 665 円増)、300 人以上では 10,113 円(同 1,587 円増)となっている。

組合規模別賃上げ状況　2025 年 3 月 21 日　連合北海道集計】

組合規模	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）	昨年実績額（定昇・ベア込）	昨年比
300 人未満	30 組合	2, 507 人	11, 601 円(4. 91%)	8, 090 円(3. 53%)	3, 511 円(1. 38%)
300 人以上	17 組合	19, 250 人	15, 222 円(5. 41%)	12, 987 円(4. 72%)	2, 235 円(0. 69%)
計	47 組合	21, 757 人	14, 843 円(5. 36%)	12, 628 円(4. 64%)	2, 215 円(0. 72%)

◎２０２５春季生活闘争のエントリー未報告の産別・地区ユニオンは、ご報告をお願いします。
◎回答・妥結情報を連合北海道２０２５春季生活闘争本部までお知らせください。

担当：山田・勝又・有山（T:011-210-0050）

みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

2025 春季生活闘争ニュース

2025.3.26 ー第 11 号ー　連合北海道　春季生活闘争本部

■妥結情報

金額は、組合員一人平均。( )内は昨年実績

【電力総連】

北海電工労働組合 <妥結22号>

北電興業労働組合 <妥結23号>

北電総合設計労働組合 <妥結24号>

セントラルフォーム労働組合 <妥結25号>

【全自交】

安全永楽交通労働組合 <妥結26号>

朝日交通労働組合 <妥結27号>

【紙パ連合】

日本製紙北海道サポート労働組合 <妥結28号>

- ❑ 月例賃金　総額 10,390 円・4.24%（総額 6,290 円・2.57%）

旭新運輸労働組合 <妥結29号>

- ❑ 月例賃金　定昇 2,400 円＋ベア 3,000 円（定昇 2,400 円）

【UA ゼンセン】

アレフユニオン <妥結3－2号> ※春闘ニュース第4号（3 月 13 日）で紹介

- ❑ 時間給労働者　時給 98.07 円増・8.44%（時給 70 円増・6.34%）

【電機連合】

パナソニックスイッチングテクノロジーズ労働組合 <妥結30号>

- ❑ 月例賃金　ベア 2,000 円の水準改善

十勝葉山電機系列労働組合 <妥結31号>

- ❑ 月例賃金　総額 10,040 円・4.68%

【自動車総連】

札幌トヨタ自動車労働組合 <妥結32号>

- ❑ 月例賃金　総額 13,191 円・4.46%
- ❑ 一 時 金　年間 4.0 ヶ月

みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

2025 春季生活闘争ニュース

2025.4.3 ー第 12 号ー　連合北海道　春季生活闘争本部

■妥結情報

金額は、組合員一人平均。( )内は昨年実績

【電力総連】

ほくでん情報テクノロジー労働組合 <妥結33号>

北海道パワーエンジニアリング労働組合 <妥結34号>

ほくでんエコエナジー労働組合 <妥結35号>

苫東コールセンター労働組合 <妥結36号>

【紙パ連合】

片桐紙器労働組合 <妥結37号>

- ❑ 月例賃金　総額 9,000 円・3.85%（総額 8,000 円・3.46%）
- ❑ 夏期一時金　2.0 ヶ月

丸彦渡辺建設苫小牧労働組合 <妥結38号>

- ❑ 月例賃金　総額 5,500 円・率 2.97%（総額 3,000 円・1.66%）
- ❑ 一 時 金　年間 5.94 ヶ月

北旺運輸労働組合 <妥結39号>

- ❑ 月例賃金　総額 10,306 円・4.50%（総額 9,000 円・3.99%）
- ❑ 夏期一時金　2.01 ヶ月

【フード連合】

北海道キリンビバレッジ労働組合 <妥結40号>

- ❑ 月例賃金　総額 11,837 円【ベア 9,000 円含む】（昨年同額）
- ❑ 時間給労働者　時給 40 円増
- ❑ 契約労働者　月給 6,500 円（月給 6,500 円）

日本フードパッカー道南労働組合 <妥結41号>

- ❑ 月例賃金　総額 14,817 円【ベア 13,000 円含む】
  （総額 14,085 円【ベア 12,000 円含む】）

日本ハム北海道ファクトリー労働組合 <妥結42号>

- ❑ 月例賃金　総額 11,799 円・4.9%（総額 13,425 円・5.85%）
- ❑ 契約労働者　月給 10,000 円（月給 10,000 円）

みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

2025 春季生活闘争ニュース

2025.4.3 ー第 13 号ー　連合北海道　春季生活闘争本部

■ 妥結情報

金額は、組合員一人平均。( ) 内は昨年実績

【UA ゼンセン】

アークスグループ労働組合連合

- **フクハラ労働組合** <妥結43号>
- **道北アークス労働組合** <妥結44号>
- **道南ラルズ労働組合** <妥結45号>
- **東光ストア労働組合** <妥結46号>
- **北海道シジシー労働組合** <妥結47号>
- **道東アークス労働組合** <妥結48号>

北海道プリマハム労働組合 <妥結49号>

- ❑ 月例賃金　総額 11,826 円・4.05%

北雄ラッキー労働組合 <妥結50号>

- ❑ 月例賃金　総額 12,187 円・3.73%
- ❑ 契約労働者　月給 7,200 円・3.0%

サッポロドラッグストアーユニオン <妥結51号>

- ❑ 月例賃金　総額 11,836 円・3.87%
- ❑ 時間給労働者　時給 74.8 円増・6.74%

三越伊勢丹グループ労働組合北海道統括支部 <妥結52号>

- ❑ 月例賃金　総額 8,877 円・2.73%（総額 7,240 円・2.3%）
- ❑ 契約労働者　月給 7,237 円・3.69%（月給 6,830 円・3.6%）

かみふらの工房労働組合 <妥結53号>

- ❑ 月例賃金　総額 11,741 円・4.56%（総額 9,174 円・3.57%）
- ❑ 時間給労働者　時給 50 円増・4.76%（時給 30 円増・3.02%）
- ❑ 契約労働者　月給 9,439 円・5.54%（月給 4,993 円・3.02%）

DCM グループ労働組合連合会

DCM ニコットユニオン <妥結54号>

- ❑ 月例賃金　総額 10,692 円・4.15%（総額 3,473 円・1.35%）

みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

2025 春季生活闘争ニュース

2025.4.3 ー第１４号ー　連合北海道　春季生活闘争本部

【私鉄総連】

金額は組合員一人平均

道南バス支部 <妥結55号>

- ❑ 月例賃金　総額 8,000 円【ベア 5,000 円含む】

定山渓鉄道支部 <妥結56号>

- ❑ 月例賃金　総額 14,000 円

旭川電気軌道支部 <妥結57号>

- ❑ 月例賃金　総額 5,000 円【ベア 3,000 円含む】

道北バス支部 <妥結58号>

- ❑ 月例賃金　総額 2,300 円【ベア 1,800 円含む】

北都バス支部 <妥結59号>

- ❑ 月例賃金　総額 17,700 円【ベア 13,400 円含む】

くしろバス支部 <妥結60号>

- ❑ 月例賃金　総額 7,500 円【ベア 6,500 円含む】

阿寒バス支部 <妥結61号>

- ❑ 月例賃金　総額 6,000 円【ベア 3,000 円含む】

網走バス支部 <妥結62号>

- ❑ 月例賃金　総額 12,000 円【ベア 9,000 円含む】

宗谷バス支部 <妥結63号>

- ❑ 月例賃金　総額 5,100 円【ベア 4,100 円含む】

拓殖バス支部 <妥結64号>

- ❑ 月例賃金　定昇　＋　ベア 6,500 円

ふらのバス支部 <妥結65号>

- ❑ 月例賃金　総額 7,000 円

根室交通支部 <妥結66号>

- ❑ 月例賃金　総額 9,000 円

北紋バス支部 <妥結67号>

- ❑ 月例賃金　総額 5,000 円【ベア 4,000 円含む】

斜里バス支部 <妥結68号>

- ❑ 月例賃金　総額 6,000 円【ベア 4,500 円含む】

名士バス支部 <妥結69号>

- ❑ 月例賃金　総額 18,000 円

みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

2025 春季生活闘争ニュース

2025.4.3 ー第 15 号ー　連合北海道　春季生活闘争本部

2025 春季生活闘争　第 3 回回答集計結果について

連合本部は、2025 春季生活闘争につき、4 月 1 日（火）10 時時点で取りまとめた回答集計について、次の通り発表した。

○　平均賃金方式で回答を引き出した 2,485 組合の加重平均(規模計)は17,358 円・5.4%と、昨年同時期を上回った(昨年同時期比1,321 円増・0.18ポイント増)。

300人未満の中小組合(1,441組合)は、13,360 円・5.0%で、昨年同時期を上回るとともに(同 1,263円増・ 0.31ポイント増)、第 2 回集計結果(4.92%)を上回った。

賃上げ分が明確にわかる1,986 組合の賃上げ分(規模計)は 12,274 円・3.82%（1,196 円増・0.19 ポイント増） であった。

中小組合（1,028 組合）の賃上げ分は10,118円・3.73 %（同1,609円増・ 0.52ポイント増） と、昨年比の上げ幅では規模計をも上回った 。

全体も中小組合も、賃上げ分が明確にわかる組合の集計を開始した2015闘争以降の最終集計結果と比べ 、額・率ともに最も高い 。

○　有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給70.51円（同 38.4円増）と、昨年同時期を上回った。時給の引き上げ率（概算）は 6.10 %で、一般組合員（平均賃金方式）を上回っている。

○　36 協定の点検や見直しなど長時間労働是正や、あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組みなどのジェンダー平等・多様性の推進に向けた取り組みも前進している

連合北海道は、4 月 3 日(木)12時の時点で取りまとめた回答の集計を行った

○妥結報告のあった組合は 93 組合、うち集計可能な回答を引き出した組合は 89 組合・人数は 31,261 人(昨年同時期比 12 組合・7,613 人減)であった。

○賃上げの加重平均は、全体で 14,525 円・5.21%(同 1,777 円増・0.49 ポイント増)となり、300 人以上の 28 組合では額・率ともに昨年を上回り、300 人未満の 61 組合では額・率ともに昨年と同等の結果となった。

○ベースアップ分が明確にわかる組合は 80 組合あり、全体では 9,901 円・3.58%(同 1,224 円増・0.56 ポイント増)となり、300 人未満の中小 61 組合では 9,334 円・3.62%(同 201 円増・0.2 ポイント増)となり、300 人以上の 28 組合では 10,028 円・3.57%(同 1,443 円増・0.63 ポイント増)となった。

組合規模別賃上げ状況　2025 年 4 月 3 日　連合北海道集計】

組合規模	集計組合数	対象組合人数	加重平均妥結額（定昇・ベア込み）	昨年実績額（定昇・ベア込）	昨年比
300 人未満	61 組合	6,236 人	12,050 円(4.69%)	11,431 円(4.70%)	619 円(▲0.01%)
300 人以上	28 組合	25,025 人	15,098 円(5.34%)	13,014 円(4.73%)	2,084 円(0.61%)
計	89 組合	31,261 人	14,525 円(5.21%)	12,748 円(4.72%)	1,777 円(0.49%)

◎２０２５春季生活闘争のエントリー未報告の産別・地区ユニオンは、ご報告をお願いします。
◎回答・妥結情報を連合北海道２０２５春季生活闘争本部までお知らせください。

担当：山田・勝又・有山（T:011-210-0050）

みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

2025 春季生活闘争ニュース

2025.4.15 ー第 16 号ー　連合北海道　春季生活闘争本部

■妥結情報

金額は、組合員一人平均。( )内は昨年実績

【自動車総連】

トヨタ自動車北海道労働組合 **<妥結70号>**
- ❑ 月例賃金　総額 18,500 円・6.10%（総額 16,000 円・5.53%）
- ❑ 一時金　年間 5.6 ヶ月

アイシン北海道労働組合 **<妥結71号>**
- ❑ 月例賃金　総額 15,500 円・6.02%（総額 11,400 円・4.60%）
- ❑ 一時金　年間 4.8 ヶ月

デンソー北海道労働組合 **<妥結72号>**
- ❑ 月例賃金　総額 16,700 円・5.81%（総額 15,000 円・5.66%）
- ❑ 一時金　年間 5.4 ヶ月

【フード連合】

日本フードパッカー道東労働組合 **<妥結73号>**
- ❑ 月例賃金　総額 15,234 円【ベア 13,000 円含む】

【全造船機械】

函館ドック労働組合連合会 **<妥結74号>**
- ❑ 月例賃金　総額 19,200 円・8.04%（総額 15,000・6.61%）
- ❑ 一時金　年間 5.0 ヶ月 ＋ α（年間 4.98 ヶ月）

【電機連合】

釜屋電機労働組合 **<妥結75号>**

【全自交北海道】

ダイコク交通労働組合 **<妥結76号>**

【基幹労連】

JFE 条鋼労働組合豊平支部 **<妥結77号>**
- ❑ 月例賃金　15,000 円の賃金改善

みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

2025 春季生活闘争ニュース

2025.4.18 －第 17 号－ 連合北海道 春季生活闘争本部

2025 春季生活闘争　第４回回答集計結果について

連合本部は、2025 春季生活闘争につき、4 月 15 日（火）10 時の時点で取りまとめた回答集計について、次の通り発表した。

○ 平均賃金方式で回答を引き出した3,115組合の加重平均（規模計）は17,015円・5.37%（昨年同時期比1,228円増・0.17ポイント増）となった。300人未満の中小組合（1,958組合）は13,283円・4.97%（同1,113円増・0.22ポイント増）で、昨年同時期を上回っている。
賃上げ分が明確にわかる2,447組合の賃上げ分（規模計）は12,065円・3.79%（同1,238円増・0.22ポイント増）。中小組合（1,400組合）の賃上げ分は、9,868円・3.62%（同1,194円増・0.32ポイント増）である。全体も中小組合も、賃上げ分が明確にわかる組合の集計を開始した2015闘争以降の最終集計結果と比べ、額・率ともに最も高い。

○ 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給70.08円（同3.64円増）と、昨年同時期を上回った。時給の引上げ率（概算）は6.06%で、一般組合員（平均賃金方式）を上回っている。

連合北海道は、4 月 18 日（金）10時の時点で取りまとめた回答の集計を行った

○集計可能な回答を引き出した組合は 112 組合・集計人数は 33,854 人

○賃金引き上げの加重平均（定昇・ベア込み）は、14,377 円・5.19%（昨年同月比 1,405 円・0.51 ポイント増）となった。うち 100 人未満の組合は 11,625 円・4.71%（同 2,366 円・0.80 ポイント増）となり、昨年同時期を上回っている。組合規模数ごとの賃上げ加重平均は下記表のとおり。

○ベースアップ分が明確にわかる組合は 103 組合、全体では 9,918 円・3.61%（同 881 円・0.65 ポイント円増）となっており、うち 300 人以上の組合では 10,085 円・3.61%（同 1,129 円・0.79 ポイント増）となり、300 人未満の組合では 9,333 円・3.60%（同 104 円減・0.01 ポイント増）で昨年同時期と同水準の引き上げとなった。

○有期・短時間等労働者の時間給賃上げ額は、加重平均で時給 71.14 円の引き上げ、率にして 6.33%、平均時給は 1,183 円となっている。（集計 11 組合・32,301 人）

【組合規模別賃上げ状況　2025 年 4 月 18 日　連合北海道集計】

組合規模	集計組合数	対象組合人数	加重平均　妥結額（定昇・ベア込み）	昨年実績額（定昇・ベア込み）	昨年比
～99 人	48	2,200 人	11,625 円(4.71%)	9,259 円(3.91%)	2,366 円(0.80%)
100～299 人	34	5,775 人	11,850 円(4.53%)	12,713 円(5.20%)	▲863 円(▲0.67%)
300 人未満計	**82**	**7,975 人**	**11,785 円(4.58%)**	**11,614 円(4.77%)**	**171 円(▲0.19%)**
300～999 人	24	11,625 人	14,843 円(5.51%)	13,417 円(5.26%)	1,426 円(0.25%)
1,000 人～	6	14,254 人	15,257 円(5.27%)	13,124 円(4.36%)	2,133 円(0.91%)
300 人以上計	**30**	**25,879 人**	**15,094 円(5.36%)**	**13,202 円(4.66%)**	**1,892 円(0.70%)**
計	**112**	**33,854 人**	**14,377 円(5.19%)**	**12,972 円(4.68%)**	**1,405 円(0.51%)**

みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

2025 春季生活闘争ニュース

2025.4.28 －第 18 号－ 連合北海道 春季生活闘争本部

連合北海道は 4 月 18 日（金）、公正取引委員会北海道事務所（以下、公取委）と経済産業省北海道経済産業局（以下、経産局）の各事務所を訪問し、「取引の適正化」推進に向けた要請を行った。この要請は、連合北海道が春季生活闘争の取り組みの一環として、中小企業に働く労働者の物価上昇を上回る賃上げ実現や企業規模間の格差是正のため、優越的地位の濫用防止など取引関係の改善を図り、労務費を含む適正な価格転嫁ができる社会の構築を目指して、毎年おこなっている。

要請には、UA ゼンセン本部の羽賀執行委員及び UA ゼンセン北海道の奈良支部長、フード連合北海道の入江議長が参加し、アンケート調査に基づく商取引についての実態を報告した。

要請の冒頭、連合北海道の和田事務局長は、「2025 春季生活闘争において、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる年と位置づけており、賃上げの広がりと格差是正のためには適切な価格転嫁・適正取引の徹底、製品・サービスと労働の価値を高め合う取引慣行の醸成が必要」とした上で、「北海道においては多くを占める中小企業の賃上げ原資確保が課題であり、労働組合の立場からも『労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針』『パートナーシップ構築宣言』の取り組みを推し進める必要がある。各行政機関においても中小企業で働く者の賃金が継続的に上昇するステージの定着と中小企業の経営基盤の強化に向けたさらなる支援をお願いする」と挨拶した。

要請書を手交する、連合北海道の和田事務局長（右）と経産局の西村産業部長

連合北海道の山田組織労働局長は公取委と経産局に対し、北海道政労使会議（2025.1.22）で採択された「物価上昇を上回る賃上げに向けた環境整備の取組強化」共同宣言の周知・遵守を求めた上で、個別的に公取委に対し、特に発注元に対する「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知・遵守の徹底、経産局に対しては①価格転嫁に関する踏み込んだ実態調査の実施と取引慣行の改善・指導②中小企業などへの各種支援策の利用状況の把握や検証を踏まえたさらなる環境整備について要請した。

UA ゼンセンの羽賀執行委員

続いて、UA ゼンセン本部の羽賀執行委員がフード連合と UA ゼンセンが毎年共同で調査している「取引慣行アンケート」結果について報告した。当アンケート調査は生産者から食品製造、食品物流、小売店、消費者までのサプライチェーンにおいて、消費者の意向が反映されやすい小売の価格競争のしわ寄せが各段階で働く者の賃上げ等の労働条件に大きく影響を及ぼしている現状を背景に、各段階で生み出した付加価値が公正・適正な価格として評価される取引の実現に向け行っている。羽賀執行委員は問題となる取引事例の調査結果のうち件数の多い事例について①協賛金（リベート）の負担（12.3%）、②店舗到着後の破損処理（11.8%）、③原材料価格等の上昇時の取引価格改定（11.1%）を取り上げ、③については「取引先の一方的な理由で納品価格を据え置かれることや、価格転嫁は受け入れられたものの必要な価格までは改定できなかった事例の件数が多くを占めた」と説明した。また、労務費の価格転嫁に関する取引状況については「労務費上昇を理由とした価格改定の取引を行っていない割合が半数を超えており、機運の高まりは感じるものの、現場レベルでは取引先に言い難い状況が覗える」と説明し、産業の取引実態に目を向けたより一層の環境整備について要請した。

みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

2025 春季生活闘争ニュース

2025.4.28 ―第 19 号―　連合北海道　春季生活闘争本部

◆妥結情報

金額は、組合員一人平均

【基幹労連】

JX 金属苫小牧ケミカル労働組合<妥結78号>

- ❑ 月例賃金　総額 13,594 円【ベア 9,400 円含む】

函館どつく労働組合<妥結79号>

- ❑ 月例賃金　総額 19,200 円【ベア 15,000 円含む】

濱野鋼業労働組合<妥結80号>

- ❑ 月例賃金　総額 18,000 円【ベア 15,000 円含む】

新和産業労働組合<妥結81号>

- ❑ 月例賃金　総額 6,750 円【ベア 5,500 円含む】

日鉄ファーストテック労働組合　<妥結82号>

- ❑ 月例賃金　総額 13,000 円【ベア 10,000 円含む】

IHI アグリテック労働組合　<妥結83号>

- ❑ 月例賃金　定昇 ＋ ベア 15,000 円

幌清労働組合　<妥結84号>

- ❑ 月例賃金　定昇 ＋ ベア 10,000 円

大和工業労働組合　<妥結85号>

- ❑ 月例賃金　総額 12,000 円【ベア 10,000 円含む】

陣上工業労働組合　<妥結86号>

- ❑ 月例賃金　総額 12,000 円【ベア 10,000 円含む】

日鉄セメント労働組合　<妥結87号>

- ❑ 月例賃金　14,000 円の賃金改善

みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

2025 春季生活闘争ニュース

2025.4.28 ―第 20 号―　連合北海道　春季生活闘争本部

■ 妥結情報

金額は、組合員一人平均。( ) 内は昨年実績

【UA ゼンセン】

ダイイチ労働組合　<妥結88号>

- ❑ 月例賃金　定昇 3,754 円 ＋ ベア 15,000 円
  総額 18,754 円・7.36%（総額 16,712 円・6.97%）

コープさっぽろ労働組合　<妥結 16-2 号>　春闘ニュース9号で紹介

- ❑ 契約労働者　月給 12,382 円・4.76%

ツルハユニオン　<妥結89号>

- ❑ 時間給労働者　時給 51 円増・4.37%（時給 46 円増・4.32%）

サンドラッグプラスユニオン　<妥結90号>

- ❑ 月例賃金　総額 7,238 円・2.68%
- ❑ 時間給労働者　時給 48 円増・4.37%

環境開発工業労働組合　<妥結91号>

- ❑ 月例賃金　総額 10,980 円・4.43%（総額 10,406 円・4.33%）

北雄ラッキー労働組合　<妥結50-2号>　春闘ニュース13号で紹介

- ❑ 時間給労働者　時給 41.85 円増・4.02%

三越伊勢丹グループ労働組合北海道統括支部
<妥結52-2号>　春闘ニュース13号で紹介

- ❑ 時間給労働者　時給 42 円増・4.0%（時給 32 円増・3.17%）

【紙パ連合】

苫小牧王子紙業労働組合　<妥結92号>

- ❑ 月例賃金　総額 14,090 円・5.4%（総額 12,640 円）

【全自交北海道】

網走市ハイヤー労働組合　<妥結93号>

函館タクシー労働組合　<妥結94号>

みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

2025 春季生活闘争ニュース

2025.5.8 －第21号－ 連合北海道 春季生活闘争本部

2025 春季生活闘争　第 5 回回答集計結果について

連合本部は、2025 春季生活闘争につき、5 月 2 日（金）10 時の時点で取りまとめた回答集計について、次の通り発表した。

○平均賃金方式で回答を引き出した3,809組合の加重平均（規模計）は16,749円・5.32％（昨年同時期比1,133円増・0.15ポイント増）となった。300人未満の中小組合（2,520組合）は13,097円・4.93％（同1,208円増・0.27ポイント増）であった。いずれも昨年同時期を上回っている。

○賃上げ分が明確にわかる2,859組合の賃上げ分は11,937円・3.75％（同1,159円増・0.18ポイント増）、うち中小組合（1,701組合）は9,769円・3.61％（同1,308円増・0.39ポイント増）となった。賃上げ分が明確にわかる組合の集計を開始した2015闘争以降の最終集計結果と比べ、額・率ともに最も高い。

○有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給68.48円（同2.76円増）と、昨年同時期を上回った。時給の引き上げ率（概算）は5.93％で、一般組合員（平均賃金方式）を上回っている。

○すべての労働者の立場にたった「働き方」の改善やジェンダー平等・多様性の推進に向けても引き続き数多くの取り組みがなされている。

連合北海道は、5 月 8 日（木）12時の時点で取りまとめた回答の集計を行った

○連合北海道にエントリーのあった 190 組合中 139 組合が妥結した（73.1％）。そのうち、集計可能な回答を引き出した組合は 133 組合・集計人数は 39,524 人となった。

○月例賃金の加重平均は、13,898 円・5.01％（昨年同時期比 1,063 円・0.39 ポイント増）となった。うち 300 人未満の組合は 12,329 円・4.84％（同 935 円・0.19 ポイント増）となり昨年同時期比を上回った。

○集計可能な 133 組合のうちベースアップ分が明確にわかる組合は 112 組合、全体では 9,548 円・3.46％（同 499 円・0.50 ポイント増）、うち 300 人以上の組合では 9,513 円・3.37％（同 522 円・0.57 ポイント増）となり、300 人未満の組合は 9,661 円・3.75％（同 381 円・0.23 ポイント増）と全体および 300 人以上の組合集計を上回った。

○有期・短時間等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時間給 64.45 円・5.71％（同 6.14 円・0.1 ポイント増）・月給 10,681 円・4.57％（同 2,192 円・0.32 ポイント増）の引き上げとなった。

組合規模	集計組合数	対象組合人数	加重平均　妥結額（定昇・ベア込み）	昨年実績額（定昇・ベア込み）	昨年比
～99 人	57	2,600 人	11,778 円(4.73％)	9,491 円(3.95％)	2,287 円(0.78％)
100～299 人	44	7,587 人	12,530 円(4.87％)	12,464 円(5.06％)	66 円(▲0.19％)
300 人未満計	**101**	**10,187 人**	**12,329 円(4.84％)**	**11,394 円(4.65％)**	**935 円(0.19％)**
300～999 人	25	11,963 人	14,761 円(5.49％)	13,181 円(5.01％)	1,580 円(0.48％)
1,000 人～	7	17,374 人	14,162 円(4.82％)	13,124 円(4.36％)	1,038 円(0.46％)
300 人以上計	**32**	**29,337 人**	**14,375 円(5.06％)**	**13,141 円(4.61％)**	**1,234 円(0.45％)**
計	**133**	**39,524 人**	**13,898 円(5.01％)**	**12,835 円(4.62％)**	**1,063 円(0.39％)**

みんなでつくろう！賃上げが当たり前の社会

2025春季生活闘争ニュース

2025.6.5 －第 22号－ 連合北海道 春季生活闘争本部

2025 春季生活闘争　第 6 回回答集計結果について

連合本部は、2025 春季生活闘争につき、6 月 2 日（月）10 時の時点で取りまとめた回答集計について、次の通り発表した。

○平均賃金方式で回答を引き出した4,863組合の加重平均（規模計）は16,399円･5.26％(昨年同時期比1,163 円増･0.18ポイント増)となった。300人未満の中小組合(3,412組合)は12,453円･4.70％(同1,092 円増･ 0.25 ポイント増)であった。いずれも昨年同時期を上回っている。

○賃上げ分が明確にわかる3,339組合の賃上げ分は11,763円･3.71％(同1,115円増･0.17 ポイント増)、うち中小組合(2,071組合)の賃上げ分は9,511円･3.51％(同1,220円増･0.35ポイント増）で、賃上げ分が明確にわかる組合の集計を開始した2015闘争以降の最終集計結果と比べ、最も高い。

有期･短時間･契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給 67.02円(同4.32円増)と、昨年同時期を上回った。時給の引上げ率(概算)は5.81％で、一般組合員(平均賃金方式)を上回っている。

○すべての労働者の立場にたった「働き方」の改善やジェンダー平等･多様性の推進に向けても引き続き数多くの取り組みがなされている。

連合北海道は、 6 月 5 日（月）10 時の時点で取りまとめた回答の集計を行った

○連合北海道にエントリーのあった 190組合中 155組合が妥結した(81.5％)。うち、集計可能な回答を引き出した組合は149組合･集計人数は43,123人であった。

○月例賃金の加重平均は 13,797 円･4.93％(昨年同時期比 819 円･0.30 ポイント増）の引き上げとなり、同様の集計を始めた 2016 闘争以降で最も高い数値となっている。

○集計可能な回答を引き出した 149 組合のうちベースアップ分が明確にわかる 123 組合、全体では 9,211 円･3.33％(同 177 円･0.36 ポイント増)であった。うち 300 人未満の組合では 9,499 円･3.67％(同 313 円･0.18 ポイント増)となり全体および 300 人以上の組合の 9,120 円･3.22％(同 129 円･0.42 ポイント増)を上回った。

○有期･短時間･契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給 64.45 円･5.70％、月給 10,685 円･4.59％の引き上げとなった。

【組合規模別賃上げ状況　2025 年 6 月 5 日　連合北海道集計】

組合規模	集計組合数	対象組合人数	加重平均　妥結額（定昇・ベア込み）	昨年実績額（定昇・ベア込み）	昨年比
～99 人	63	2,913 人	11,898 円(4.81％)	9,040 円(3.82％)	2,858 円(0.99％)
100～299 人	51	8,706 人	12,195 円(4.73％)	12,285 円(4.95％)	▲90 円(▲0.22％)
300 人未満計	**114**	**11,619 人**	**12,116 円(4.75％)**	**11,129 円(4.54％)**	**987 円(0.21％)**
300～999 人	27	12,796 人	14,815 円(5.42％)	13,181 円(5.01％)	1,634 円(0.41％)
1,000 人～	8	18,708 人	14,083 円(4.74％)	13,526 円(4.47％)	557 円(0.27％)
300 人以上計	**35**	**31,504 人**	**14,345 円(4.98％)**	**13,430 円(4.66％)**	**915 円(0.32％)**
計	**149**	**43,123 人**	**13,797 円(4.93％)**	**12,978 円(4.63％)**	**819 円(0.30％)**

みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

2025 春季生活闘争ニュース

2025.7.3 －第 23 号－　連合北海道　春季生活闘争本部

2025 春季生活闘争　第 7 回回答集計結果について

連合本部は、2025 春季生活闘争につき、7 月 1 日（月）10 時の時点で取りまとめた最終の回答集計について、次の通り発表した。

○ 月例賃金改善（定昇維持含む）を要求した5,599組合中5,475組合が妥結済み（97.8%）。うち賃金改善分獲得が明らかな組合は3,189組合・58.2%で、比較可能な2013闘争以降では組合数・割合とも最も高い。

○ 平均賃金方式で回答を引き出した5,162組合の加重平均（規模計）は16,356円・5.25%（昨年同時期比1,075円増・0.15ポイント増）となった。1991年(5.66%)以来33年ぶりの5%超えであった昨年を上回った。300人未満の中小組合（3,677組合）は、12,361円・4.65%（同1,003円・0.20ポイント増）であった。規模計と中小組合のいずれも昨年同時期を上回っている。

○ 賃上げ分が明確にわかる3,594組合の賃上げ分は11,727円・3.70%（同1,033円増・0.14ポイント増）、うち300人未満の中小組合2,285組合の加重平均は9,468円・3.49%（同1,212円増・0.33ポイント増）で、賃上げ分が明確にわかる組合の集計を開始した2015闘争以降の最終集計結果と比べ、最も高い。

○ 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給66.98円（同4.28円増）、昨年同時期を上回った。時給の引上げ率（概算）は5.81%で、一般組合員（平均賃金方式）を上回っている。

○ 企業内最低賃金協定改定の回答額は着実に上昇している。

○ すべての労働者の立場にたった「働き方」の改善やジェンダー平等・多様性の推進に向けても引き続き数多くの取り組みがなされている。

連合北海道は、7月 3 日（月）17 時の時点で取りまとめた回答の集計を行った

○連合北海道にエントリーのあった 190 組合中 185 組合が妥結した（97.3%）。そのうち、集計可能な回答を引き出した組合は 175 組合、集計人数は 48,164 人であった。

○月例賃金の加重平均は、13,736 円・4.91%（昨年同時期比 1,028 円・0.40 ポイント増）の引き上げとなり、同様の集計を始めた 2016 年闘争以降で最も高い数値となっている。

○回答を引き出した 175 組合のうちベースアップ分が明確にわかる 145 組合のベースアップは、9,432 円・3.40%（同 682 円・0.53 ポイント増）となった。

【組合規模別賃上げ状況　2025 年 7 月 3 日　連合北海道集計】

組合規模	集計組合数	対象組合人数	加重平均　妥結額（定昇・ベア込み）	昨年実績額（定昇・ベア込み）	昨年比
～99 人	81	3,769 人	11,462 円(4.71%)	8,978 円(3.77%)	2,484 円(0.94%)
100～299 人	54	9,067 人	12,195 円(4.68%)	11,887 円(4.86%)	308 円(▲0.18%)
300 人未満計	**135**	**12,836 人**	**11,978 円(4.69%)**	**10,838 円(4.46%)**	**1,140 円(0.23%)**
300～999 人	31	15,064 人	14,653 円(5.36%)	12,826 円(4.86%)	1,827 円(0.50%)
1,000 人～	9	20,264 人	14,083 円(4.74%)	13,321 円(4.34%)	762 円(0.40%)
300 人以上計	**40**	**35,328 人**	**14,306 円(4.99%)**	**13,178 円(4.52%)**	**1,128 円(0.47%)**
計	**175**	**48,164 人**	**13,736 円(4.91%)**	**12,708 円(4.51%)**	**1,028 円(0.40%)**

◎2025 春季生活闘争の北海道集計は 8 月末が最終となっております。要求・回答・妥結情報を連合北海道 2025 春季生活闘争本部までお知らせ下さい。（Fax：011－272－2255）