

連合北海道「2025春季生活闘争のまとめ」

1. はじめに

- (1) まとめにあたって、第90回地方委員会(2025. 6. 17)で確認された「中間まとめ」に補強意見及び以降の最終集計結果や審議会経過を加筆し作成した。
- (2) 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り、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、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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 7月3日に公表した中央段階の集計結果について、7月1日時点の最終集計結果によると5,475組合が妥結し、平均賃金方式では、5,162組合が回答を引き出した。回答(加重平均)は16,356円、5.25%となった。このうち、300人未満の中小組合3,677組合の回答は、12,361円、4.65%となり、規模計と中小組合のいずれも昨年同時期を上回った。【資料1】

次に、有期・短時間等労働者の賃上げ(加重平均)は時給66.98円(昨年同時期比+4.28円)、月給10,004円(昨年同時期比▲865円)で、賃上げの対象となる組合員は2万7千人減少した。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取り組みがなされている。

一時金の回答(加重平均)は、年間月数で5.11ヶ月(昨年同時期+0.02ヶ月増)、年間金額で1,650,685円(同+11,962円)である。

労働条件に関する取り組みの中で、「豊かな生活時間」の確保と「あるべき労働時間」の実現の中で、36協定の点検や見直し、また、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などで回答・妥結件数が大きく伸びている。労使が職場実態を踏まえた真摯かつ前向きな交渉・協議により先行的に職場の基盤づくりを進めていることが読み取れる。連合は、7月17日開催の中央執行委員会において最終まとめを確認した。

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 賃金引上げの基本的なスタンスについて

- 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【資料2】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【経過報告書参照】

8月31日現在、妥結報告があった組合は199組合で、そのうち集計可能組合は176組合（昨年同期187組合）で去年同期比▲11組合となっている。

【組合規模別 平均賃上げ状況 2025年8月31日結果（昨年同時期対比）

連合北海道集計】

組合規模	集計組合	対象組合人数 (人)	加重平均 妥結額 (定昇・ベア込) 妥結率	昨年 集計 組合	昨年 対象組合 人数 (人)	昨年 実績額 (定昇・ベア込) 実績率	昨年比 増減額
～ 99人	81	3,769	11,462円 (4.71%)	93	4,632	9,202円 (3.88%)	+2,260円
100～299人	55	9,300	12,195円 (4.68%)	53	9,089	11,993円 (4.91%)	+202円
300～999人	31	15,064	14,653円 (5.36%)	29	14,422	12,826円 (4.86%)	+1,827円
1,000人～	9	20,264	14,083円 (4.71%)	12	31,661	13,321円 (4.34%)	+762円
計	176	59,804	13,736円 (4.91%)	187	59,804	12,726円 (4.53%)	+1,010円

- 1) 賃金引き上げは、上記の表の通り賃上げ額は、全規模で前年を上回ったが、100人以上300人未満では率が前年を下回った。
- 2) 一時金については、135組合が妥結し、加重平均で、年間一括要求の月数・金額方式（42組合）では4.68ヶ月、金額方式は1,457,617円で、年間一括要求の金額方式（46組合）では1,455,711円。半期要求の夏季金額方式(28組合)では460,530円。
- 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・フード連合加盟組合と全労金、

渡島地協の27組合(昨年27組合)から定期昇給、時間給、月例賃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23組合が妥結し、20.00円(1.94%)から98.07円(8.44%)で、単純平均で52.30円・4.82%(昨年比0.67円増)、加重平均で62.11円・5.53%(昨年比5.10円増)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12組合が妥結し、単純平均で9,270円超(4.47%)、加重平均で10,787円超(4.66%)を改善する回答を引き出した。

③ 成果と課題

1) 闘争全般の総体的な受け止めについて

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。

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。

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で賃金引き上げに向けた世論喚起を促す行動を展開した。また、地域の商工団体(中小企業部会)との懇談の場を設定し、「すべての労働者の処遇改善」を実現するための行動を全地協(地区連合)段階で展開するよう提起した。

3) 賃上げ要求と交渉状況について

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」に取り組み、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8月31日現在の各組合の賃金引き上げ要求は、加重平均で17,150円(昨年17,299円)、率で5.98%(昨年6.03%)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) 賃上げ回答状況と全体的な受け止めについて

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。賃上げの広がりがあ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、継続課題として残る。

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、連合リビングウェッジ(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ず均等待遇」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

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、135組合が妥結。加重平均で年間一括要求の月数および金額方式とも前年を上回り、月例賃金の引き上げと年収確保に重点をおいた結果であるものと受け止める。

7) エントリー登録組合について

203組合が参加し、昨年最終の205組合から2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、エントリー組合が減少したことは課題として残る。次年度についても、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」を発信し、23号まで発行し情報の共有の取り組みを強化することができた。

(2) 働き方改革(長時間労働の是正・過労死ゼロなど)の実現に向けた取り組み

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、電機連合から総労働時間短縮、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

※日勤勤務者。隔日勤務者は262時間

（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した。

（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、U A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ていく。

（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ず均等待遇」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

全労金から、再雇用嘱託職員の賃金改善。

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) 最低賃金引き上げの取り組み

- 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 今次闘争の中で電機連合、全労金、運輸労連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、また、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した。
- ③ 北海道最低賃金

連合北海道は、中賃目安+αを目標に掲げ、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、北海道最低賃金を上回る水準の維持を求めてきた。

中央最低賃金審議会目安に関する小委員会は、8月4日に目安を取りまとめ、同日開催された中央最低賃金審議会にその結果を報告した。内容を要約すると、「消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）の対前年上昇率はAランクで3.8%、Bランクで3.9%、Cランクで4.1%となっており、ランク間の差は昨年より縮小しているものの、A・BランクよりCランクの上昇率が高くなっていること、賃金改定状況調査結果の第4表①②③における賃金上昇率は、Cランク、Bランク、Aランクの順に高くなっている。さらに、雇用情勢としてB・Cランクが相対的に良い状況にあること、これらのことを考慮すれば、下位ランクの目安額が上位ランクの目安額を初めて上回ることが適当であり、具体的には、Aランク63円（5.6%）、Bランク63円（6.3%）、Cランク64円（6.7%）とすることが考えられる。」とした。

北海道地方最低賃金審議会（本審）は、7月14日開催を皮切りに計4回開催、また、専門部会は、7月30日から8月8日まで計6回の審議を重ねてきた。労働者側は、日本の最低賃金はフルタイム労働者の平均賃金中央値に対し5割にすら満たないこと、2025春季生活闘争における賃上げ結果は33年ぶりの高水準を示していること、給与所得者の5人に一人がワーキングプアと言われる年収200万円以下であること、民間のパート・アルバイト等の求人において最低賃金近傍の募集時間額が3割程度しかないことなどをあげ、最低賃金近傍で働いている労働者であっても、家族とともに生活し、将来展望が描ける社会を実現するための賃金水準に引き上げること。そして、昨年10月以降も食料品を中心に物価上昇していることを踏まえ、有効なセーフティネットとして十分機能するよう訴え、働くことに意義を見出すよう、大幅引き上げに最大限努めるよう主張した。

これに対し使用者側は、北海道経済連合会が行った最低賃金に関する調査において、負担感があるとの回答38.7%、負担ではないとの回答38.0%、今年度の引き上げについては、現状維持38.7%、引き上げるべき33.6%となっていることなどを述べた。中小企業の今春の賃上げは人材の確保・定着の意味合いが極めて強いこと、企業体力以上の賃上げを強いられていることを考慮すること求め、法が定める3要素「労働者の生計費」「労働者の賃金」「通常の事業の賃金支払能力」に基づいて審議することを主張した。労使譲らず激しい審議が続く中、公益委員から「昨年10月以降の消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）が全国よりやや高い水準であること、連合北海道および経団連発表の500人未満の事業所の賃上げ結果が昨年を上回っていること、また、賃金改定状況調査結果第4表の賃金上昇率などを総合的に勘案すると目安金額から2円プラスした65円を公益としては考えている」と提案された。

労働者側は、連合北海道が集計した時間給労働者の賃上げ加重平均64.45円（円未満切り上げ）の65円を主張していたため、公益委員から賛成を求められ、合意の判断をした。最終的に使用者側全員（3人）が反対したものの、公益（2人）・労働者側（3人）の賛成多数により結審となった。

今回の金額審議について、最低賃金法第1条の「賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図る」という目的を達成するための生活できる賃金水準といった観点からすると納得できる水準ではない。しかし、過去最高額の引き上げであることや目安金額からプラス2円については評価できる。連合が求める2030年代半ばまでに平均年収に対する60%水準にする足がかりとしていかなければならない。労働者側の意見ではあるものの、「格差是正及び大幅引き

上げのためにも、価格交渉に関する指針や北海道政労使会議で採択された共同宣言を強力に推し進め、労務費を含めた適正な価格での取引や価格転嫁を企業規模・業種問わず前進させることを期待」との表記を答申書に記されたことから、賃金水準の議論を深めながら、格差是正につながるよう最低賃金の大幅引き上げに取り組んでいく。

答申において、昨年同様、行政機関の業務委託に関わり、最低賃金の履行確保に支障が生じることがないよう、発注後においても特段の配慮を要望するとされたことから、地協・地区連合段階で、自治体等に対する要請行動を展開してきたことは評価できる。

2025北海道最低賃金審議決定状況

Bランク	時間額	引上額	引上率	部会採決日	審議会採決日	発効日
北海道	1,075円	65円	6.44%	8月7日	8月8日	2025年10月4日

④ 特定（産業別）最低賃金

北海道地域最低賃金審議終了後、関係業種の最低賃金改正決定に係る必要性有りとの採決を受け、9月上旬から4業種の専門部会が開催され、2～3回にわたる各専門部会において金額審議を重ねてきた。

連合北海道最賃対策委員会は、特定最賃の意義と役割について、労使間で共通認識を持ち、優秀な人材の維持・確保を求め、そこに働く人たちの処遇改善のために、地賃比108%～110%の優位性確保を目標として進めてきた。鉄鋼・乳糖・船舶は65円、電機は67円の引き上げとなった。近年、地域最賃との優位性確保が課題となっており、今後とも特定最賃の取り組み強化を目指す。

2025特定（産業別）最低賃金審議決定状況

業種	時間額	引上額	引上率	地賃比率	部会採決日	発効日
鉄 鋼	1,165円	65円	5.91%	108.4%	10月1日	2025年12月1日
電 機	1,116円	67円	6.39%	103.8%	9月29日	2025年12月1日
乳 糖	1,113円	65円	6.20%	103.5%	10月2日	2025年12月1日
船 舶	1,105円	65円	6.25%	102.8%	9月25日	2025年12月1日

（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①2024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。

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。

今年は「地域活性化フォーラム in オホーツク」を2025年10月25日に「北見市の財政と地方創生を考える」をテーマに、基調講演①として連合本部 神保政史 事務局長から「連合と

しての地域活性化」、基調講演②として北海道新聞北見支社 水野薫 報道部記者から「北見市の財政問題の経過と今後について」講演いただき、その後、「自治体合併と財政問題 地方創生への展望」をメインテーマにパネルディスカッションが行われた。詳細については11月下旬頃に意見広告として北海道新聞に掲載する。

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、集团的労使関係（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) 昨年の連合北海道年次大会後、2025年9月30日現在、5産別1地域ユニオン12組合1,324人（内、有期・短時間等労働者組合員945人 占有率71.4%）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」「iDeCo16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C00P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」旨の議案が可決、推進運動を停止した。

6. 2026春季生活闘争に向けた取り組み

具体的には、本部方針を受けて北海道方針を提起・確認し全体が取り組める方針とする。

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7月3日公表）				昨年対比	2024回答（2024年7月3日公表）			
平均賃金方式	集計組合数	定昇相当込み賃上げ計		集計組合数	定昇相当込み賃上げ計					
	集計組合員数	額	率		集計組合員数		額	率		
300人未満 計	5,162 組合 2,962,661 人	16,356 円	5.25 %	1,075 円 0.15 倍	5,284 組合 2,933,902 人	15,281 円	5.10 %			
	3,677 組合 348,833 人	12,361 円	4.65 %	1,003 円 0.20 倍	3,816 組合 359,093 人	11,358 円	4.45 %			
	～99人	2,246 組合 95,790 人	10,922 円	4.36 %	1,296 円 0.38 倍	2,333 組合 97,385 人	9,626 円	3.98 %		
	100～299人	1,431 組合 253,043 人	12,909 円	4.76 %	905 円 0.14 倍	1,483 組合 261,708 人	12,004 円	4.62 %		
	300人以上 計	1,485 組合 2,613,828 人	16,920 円	5.33 %	1,046 円 0.14 倍	1,468 組合 2,574,809 人	15,874 円	5.19 %		
	300～999人	984 組合 526,998 人	14,835 円	5.08 %	803 円 0.10 倍	979 組合 528,881 人	14,032 円	4.98 %		
	1,000人～	501 組合 2,086,830 人	17,451 円	5.39 %	1,089 円 0.15 倍	489 組合 2,045,928 人	16,362 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7月3日公表)				賃上げ分 昨年対比	2024回答 (2024年7月3日公表)			
	集計組合数	定昇相当込み	賃上げ分			集計組合数	定昇相当込み	賃上げ分	
	集計組合員数					集計組合員数			
300人未満 計	3,594 組合	16,842 円	11,727 円	1,033 円	3,639 組合	15,818 円	10,694 円		
	2,700,216 人	5.35 %	3.70 %	0.14 倍	2,622,981 人	5.20 %	3.56 %		
	2,285 組合	13,552 円	9,468 円	1,212 円	2,357 組合	12,484 円	8,256 円		
	258,706 人	4.98 %	3.49 %	0.33 倍	265,547 人	4.75 %	3.16 %		
	~99人	1,181 組合	12,304 円	8,485 円	1,295 円	1,209 組合	11,125 円	7,190 円	
	60,402 人	4.72 %	3.27 %	0.41 倍	60,202 人	4.39 %	2.86 %		
	100~299人	1,104 組合	13,924 円	9,768 円	1,200 円	1,148 組合	12,871 円	8,568 円	
	198,304 人	5.06 %	3.56 %	0.32 倍	205,345 人	4.85 %	3.24 %		
300人以上 計	1,309 組合	17,203 円	11,967 円	998 円	1,282 組合	16,218 円	10,969 円		
	2,441,510 人	5.38 %	3.72 %	0.12 倍	2,357,434 人	5.25 %	3.60 %		
	300~999人	848 組合	15,428 円	10,879 円	948 円	841 組合	14,588 円	9,931 円	
	459,333 人	5.25 %	3.71 %	0.18 倍	459,089 人	5.14 %	3.53 %		
1,000人~	461 組合	17,611 円	12,219 円	999 円	441 組合	16,619 円	11,220 円		
	1,982,177 人	5.41 %	3.73 %	0.11 倍	1,898,345 人	5.27 %	3.62 %		

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7月3日公表)				引上げ額／率 昨年対比	2024回答 (2024年7月3日公表)			
	集計組合数	引上げ額	改定前水準			集計組合数	引上げ額	改定前水準	
	集計組合員数	引上げ率	到達水準			集計組合員数	引上げ率	到達水準	
A方式35歳	232 組合	10,904 円	276,845 円		2,226 円	200 組合	8,678 円	271,151 円	
	100,838 人	3.94 %	287,703 円		0.74 倍	100,055 人	3.20 %	279,784 円	
A方式30歳	239 組合	10,479 円	256,702 円		2,021 円	213 組合	8,458 円	249,346 円	
	114,975 人	4.08 %	267,181 円		0.69 倍	113,155 人	3.39 %	257,804 円	
B方式35歳	184 組合	16,557 円	274,694 円		2,581 円	165 組合	13,976 円	271,279 円	
	97,473 人	6.03 %	291,251 円		0.88 倍	98,601 人	5.15 %	285,260 円	
B方式30歳	147 組合	17,590 円	243,276 円		2,408 円	136 組合	15,182 円	237,833 円	
	44,445 人	7.23 %	260,866 円		0.85 倍	55,546 人	6.38 %	253,015 円	
C方式35歳	129 組合		309,941 円			101 組合		295,134 円	
	286,125 人		326,332 円			143,739 人		312,751 円	

【注】 A方式：特定した労働者（たとえば勤続17年・年齢35歳生産技術職、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を交渉する方式。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歳生産技術職）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

時給	2025回答 (2025年7月3日公表)				2024回答 (2024年7月3日公表)			
	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額・率	平均時給 (参考値)	昨年対比	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	384 組合 861,305 人	59.65 円 5.17 %	1,213.28 円	5.87 円 0.26 円	386 組合 885,369 人	53.78 円 4.91 %	1,148.92 円	
加重平均		66.98 円 5.81 %	1,219.70 円	4.28 円 0.07 円		62.70 円 5.74 %	1,155.02 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 25,167 人	9,914 円	4.32 %	777 円	146 組合 27,845 人	9,137 円	4.23 %	
加重平均		10,004 円	4.35 %	▲ 865 円		10,869 円	4.98 %	

④企業内最低賃金協定 (組合数による単純平均)

基幹的労働者	2025回答 (2025年7月3日公表)				2024回答 (2024年7月3日公表)	
	闘争前協約あり		闘争前協約なし			
	闘争前水準	回答組合数	回答額	回答組合数	回答額	
18歳月額	181,982 円	245 組合	194,865 円	0 組合	0 円	
時間額	1,093 円	40 組合	1,166 円	0 組合	0 円	
基幹的労働者以外	闘争前水準	回答組合数	回答額	回答組合数	回答額	
18歳月額	177,880 円	586 組合	188,321 円	53 組合	190,819 円	
時間額	1,070 円	132 組合	1,121 円	12 組合	1,066 円	

※ 要求提出組合の単純平均

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。

フルタイム組合員 一時金	2025回答 (2025年7月3日公表)				2024回答 (2024年7月3日公表)	
	集計組合数 集計組合員数	回答	昨年対比	集計組合数 集計組合員数	回答	
年間	2,296 組合 2,016,100 人	5.11 月	0.02 月	2,349 組合 1,964,110 人	5.09 月	
金額	1,068 組合 852,740 人	1,650,685 円	11,962 円	1,252 組合 945,007 人	1,638,723 円	
季別	2,430 組合 1,731,267 人	2.50 月	▲ 0.02 月	2,485 組合 1,723,125 人	2.52 月	
金額	1,495 組合 822,236 人	772,523 円	29,778 円	1,598 組合 819,811 人	742,745 円	
短時間労働者 一時金	2025回答 (2025年7月3日公表)				2024回答 (2024年7月3日公表)	
	集計組合数 集計組合員数	回答	昨年対比	集計組合数 集計組合員数	回答	
年間	35 組合 61,216 人	1.53 月	0.38 月	41 組合 46,838 人	1.15 月	
金額	38 組合 89,565 人	133,796 円	36,671 円	45 組合 60,515 人	97,125 円	
季別	33 組合 54,433 人	0.67 月	0.22 月	42 組合 72,609 人	0.45 月	
金額	48 組合 87,345 人	64,570 円	▲ 1,688 円	54 組合 67,524 人	66,258 円	
契約社員 一時金	2025回答 (2025年7月3日公表)				2024回答 (2024年7月3日公表)	
	集計組合数 集計組合員数	回答	昨年対比	集計組合数 集計組合員数	回答	
年間	38 組合 4,801 人	2.57 月	0.19 月	38 組合 5,067 人	2.38 月	
金額	15 組合 2,802 人	405,989 円	166,497 円	15 組合 4,904 人	239,492 円	
季別	63 組合 12,020 人	1.41 月	0.22 月	41 組合 6,168 人	1.19 月	
金額	35 組合 8,472 人	297,211 円	63,562 円	9 組合 2,862 人	233,649 円	



回 答 集 計

3. 要求状況・妥結進捗状況

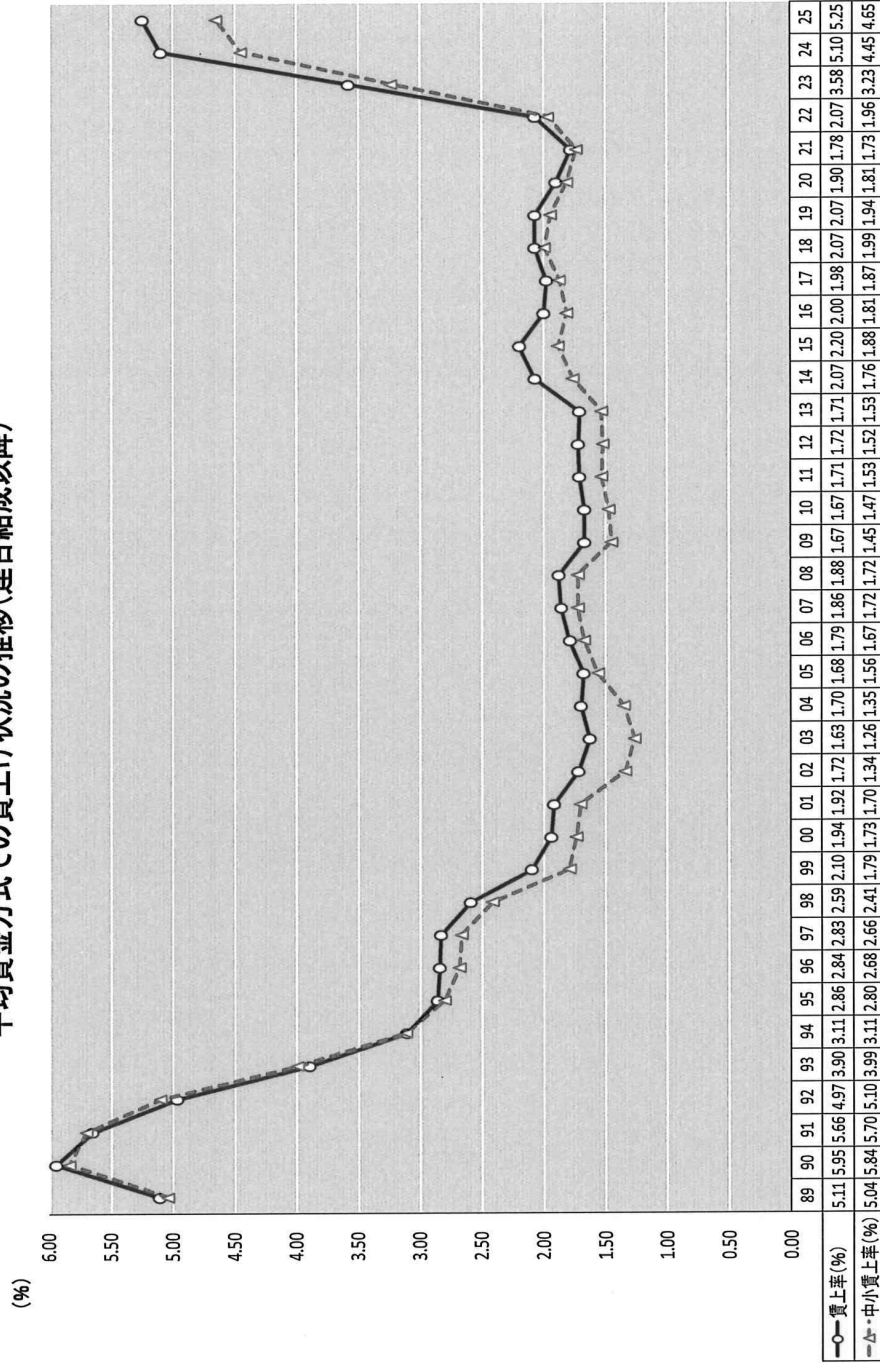
【注】率は少数第1位未満を四捨五入しており、計と一致しない場合がある

		2025回答 (2025年7月3日公表)		2024回答 (2024年7月3日公表)	
		組合数	率	組合数	率
集計組合 計		7,525 組合		7,543 組合	
要求を提出 (賃金に限らず全ての要求)		6,482 組合	86.1 %	6,498 組合	86.1 %
うち、月例賃金改善 (定昇維持含む) を要求		5,599 組合	74.4 %	5,459 組合	72.4 %
要求検討中・要求状況不明		1,043 組合	13.9 %	1,045 組合	13.9 %
要求提出組合 (月例賃金改善限定)		5,599 組合		5,459 組合	
ヤマ場週より前 (2025/3/9まで・2024/3/8まで)		138 組合	2.5 %	1,441 組合	26.4 %
先行組合回答ゾーン (2025/3/10-14・2024/3/9-15)		847 組合	15.1 %	787 組合	14.4 %
3月内決着回答ゾーン【前半】 (2025/3/15-21・2024/3/16-22)		855 組合	15.3 %	797 組合	14.6 %
3月内決着回答ゾーン【後半】 (2025/3/22-31・2024/3/23-31)		1,152 組合	20.6 %	859 組合	15.7 %
4月中		1,114 組合	19.9 %	1,000 組合	18.3 %
5月中		883 組合	15.8 %	323 組合	5.9 %
6月中		186 組合	3.3 %	84 組合	1.5 %
確認中		300 組合	5.4 %	159 組合	2.9 %
小計		5,475 組合	97.8 %	5,450 組合	99.8 %
未妥結		124 組合	2.2 %	9 組合	0.2 %
妥結済組合 (月例賃金改善限定)		5,475 組合		5,450 組合	
賃金改善分獲得		3,189 組合	58.2 %	3,130 組合	57.4 %
定昇相当分確保のみ (協約確定含む)		112 組合	2.0 %	129 組合	2.4 %
定昇相当分確保未達成		3 組合	0.1 %	1 組合	0.0 %
確認中 (※)		2,171 組合	39.7 %	2,190 組合	40.2 %

※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。



平均賃金方式での賃上げ状況の推移(連合結成以降)



(注)1989～2024年のデータは、すべて6月末時点の最終集計結果。



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 ー第2号ー 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。

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。



連合北海道 須間会長（右）と
道経連 藤井会長の手交

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、従業員のリスクリング等の支援強化に取り組むと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。