

連合北海道2026春季生活闘争 基本構想

1. 2026春季生活闘争の意義と基本スタンス

（1）日本の実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、これからの“賃上げノルム¹”にしよう

2022春季生活闘争からスタートした「未来づくり春闘²」は、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道³に乗せることを目標の一つとして位置づけるとともに、中長期的視点から企業の持続的成長、日本全体の生産性向上につながる「人への投資」の重要性を強く訴えてきた。「未来づくり春闘」評価委員会報告⁴は、「現在は賃金と物価が安定的に上昇する経済に移行するまでの過渡的な状況にあり、2026年はその実現のための正念場でもある。日本の実質賃金を1%上昇軌道に確実に乗せることを最優先に、労使で春闘に取り組んでいくべき」としている。いまこそ、“新しいステージ”の転換・定着の段階から、実質賃金の持続的な上昇を伴う“賃上げノルム”の確立をめざすときである。物価高やいわゆるトランプ関税の影響など現下の課題も踏まえつつ、中長期的視点から賃上げの大きな流れを継続・拡大し、すべての働く人の生活向上を実現する。

直近3年間で賃上げの動きは加速し、2年連続で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、個人消費は依然として低迷している。消費低迷の原因の一つは、物価高からの家計防衛に加え、「自分の賃金がこれからも上がる」という確信が持てない人が多く、消費性向がコロナ禍前を下回ったまま推移していることである⁵。日本の実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、これからの“賃上げノルム”としていくことが、国民経済の安定と経済の好循環を実現するカギとなる。そのためには、賃上げのすそ野を中小企業や労働組合のない企業などに広げ、格差是正を進めることが不可欠である。また、自国優先主義など外的マイナス要因を乗り越えるためにも国内の消費マインドを喚起できる賃上げが必要不可欠である。

日本社会を安定させ、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」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視野に入れた産業基盤の強化により、日本全体の生産性を引き上げ、交易条件・国際収支を改善し、持続的な生活向上の実現をめざす。

政府の「2025骨太方針⁶」では「持続的・安定的な物価上昇の下、物価上昇を1%程度上回る賃金上昇をノルムとして定着させる」とし、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」などを実行するとしている。“賃金ノルム”の早期定着にむけ、政府に対して、具体策の実行と適切なマクロの経済社会運営を求める。

1 ノルムとは、社会の人々が共有する相場観のこと。「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」（渡辺努『世界インフレの謎』講談社、2022年）。

2 連合の正式な用語は「春季生活闘争」であるが、組織外への発信に向けて短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。「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。

3 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。

4 第三者に客観的に評価・課題提起いただくために設置した「未来づくり春闘」評価委員会は、2025年5月以降5回にわたって議論を重ね、2025年9月に報告書を取りまとめた。

連合HP参照（https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/mirai_report.html）。

5 今後5年間で年2%程度以上のペースで賃金所得が上昇すると考えているのは2割程度、今と変わらない+低下が過半数（内閣府「経済財政白書」2025年7月）

6 「経済財政運営と改革の基本方針2025～『今日より明日はよくなる』と実感できる社会へ～」（2025.6.13閣議決定）

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かねばならない。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、格差の拡大や貧困層の増加が進んできた。名目GDPは600兆円を超えたが、未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物価高は、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推移しており、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。適正な分配構造へと転換をはかる必要がある。

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。2025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、2026年1月1日施行の中小受託取引適正化法（以下、取適法）などを踏まえ適切な価格転嫁・適正取引を徹底する。労働組合としても、受発注いずれの立場から、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。公共サービス分野などにおいても、政府の「2025骨太方針」なども踏まえて適正な価格改定を求めていく必要がある。また、生活者・労働者の立場から、「良いモノ、良いサービスには値がつく」という意識を持ち、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う必要がある。

こうした分配構造の転換は、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」で労働組合に集う仲間を増やし、集団的労使関係を広げよう

2024闘争時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を通じ、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、加盟組合の状況をしっかりと把握し、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。

2. 2026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取適法（2026年1月1日施行）の周知徹底をはかるとともに、引き続き「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。企業名の公表を含めた監督行政が強まっており、発注側の立場からも、法令や指針に沿った適切な企業行動を促す。

また、連合は、公正取引委員会や中小企業庁と連携し、構成組織などの要望に基づき「適正な価格転嫁・適正取引のための出前相談会」（調整中）を企画する。

②労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大をはかるとともに、「中小組合元気派宣言」の好事例などを参考に経営側に積極的な活用を促す。社内及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、政策効果を検証し、要請活動を行う。

⑤地方版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。要求案作りに先立ち組合員の賃金データを収集し、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も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

政府は、米国・トランプ関税の影響により実質GDPは0.3～0.4%程度下押しされるものの、「米国関税措置を受けた緊急対応パッケージ」⁷などの施策が経済を下支えするなかで、2025年度の実質GDPは0.7%程度と見込んでいる⁸。国際貿易や産業構造の変化などによる経済や雇用への影響に備えて、連合は、政策・制度面から要請行動等を行うとともに、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）集团的労使関係の輪を広げる取り組み

2026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・地域協議会が連携し、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。

3. 2026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4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。2026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。2025

7 2025.4.25日米国の関税措置に関する総合対策本部決定

8 2025年度内閣府年次試算

年度の地域別最低賃金は6.3%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も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見れば高い水準（「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。

2025闘争では2年連続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、2025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。低所得層ほど消費性向は高いことから、賃金格差の是正は、マクロの消費性向を引き上げ、消費マインドを喚起することにつながる。また、企業規模間格差は2023年より拡大に転じた。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」（2025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、連合の大きな旗の下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」を念頭においた「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」⁹に引き上げることをめざす必要がある。

9 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。

＜「底上げ」「底支え」「格差是正」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+引き上げ率 (→北海道地域最低賃金に波及)
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)

＜賃金要求指標パッケージ＞

＜別紙＞

1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ①企業規模間格差は2023年より拡大に転じ、人手不足は大企業より深刻である。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、「2. 2026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。構成組織と地方連合会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な水準を確保するための指標（上記および「連合の賃金実態」（別途作成））を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、3年前の賃金水準と比べ9%以上（過去3年分の物価上昇率）増えていない場合は、その回復についても求めていく。獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。
- ④＜別紙＞

2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①2025年度地域別最低賃金は6.3%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1,300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1,450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」のデータに基づく職種別の経験5年相当の時給についても示す。

- ④賃上げの結果および企業内最低賃金協定を法定最低賃金引上げに結びつける。地域別最低賃金については、1,500円を通過点として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。

- ⑤男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正
⑥初任給等の取り組み
⑦一時金

(2) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

(3) ジェンダー平等・多様性の推進

(4) 「ビジネスと人権」の取り組み

(5) 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

連合本部の各委員会等で検討中
のため、連合北海道「2026春季
生活闘争方針」で示す。

4. 闘争の進め方

(1) 基本的な考え方

2026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、共闘体制を構築し、連合本部、構成組織、単組、連合北海道、地域協議会が力を合わせて取り組みを進める。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。

- ①闘争体制については、従前同様、「連合北海道春季生活闘争本部」を設置し、闘争委員会（執行委員会）を開催して闘争状況の確認と方針の確立をはかる。
- ②産業別部門連絡会や中小・パート共闘会議を中心に、構成産別・地域協議会などによる共闘態勢を構築し、重層的かつ総掛かり体制での闘争を展開する。
- ③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。
- ④「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。公共調達における労務費等の価格転嫁・適正取引を求めるとともに、中小企業振興基本条例および公契約条例制定を踏まえた市町村の総合計画や地方創生事業計画に盛り込むよう取り組む。
- ⑤「社会的キャンペーン行動」を展開し、新卒者の就職支援、短時間・派遣等労働者の均衡・均等待遇の実現に向けて、広く社会へ波及をさせていく。
- ⑥「みんなの春闘」を展開し、すべての働く仲間春季生活闘争のメカニズムや2026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など情報発信の強化をはかるとともに、労働相談活動と連動する。
- 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）効果的な相場波及に向けた取り組み、体制の強化

①「産業別部門連絡会議」の連携と機能強化

春季生活闘争期間中に3回以上の連絡会議開催を目指し、各産別の方針や交渉結果の付け合せによる情報の共有化をする。また、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、エントリー登録組合の拡大等の取り組みを展開する。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・中小組合のたたかいにつなげていく取り組みを強化する。さらに、情報の共有化を一層強化するため、部門連絡会と中小・パート共闘会議を一部共催する。

②短時間・派遣等で働く者の労働条件改善

短時間・派遣等で働く者の労働条件改善の取り組みは、「職場から始めよう運動」を展開し、実態把握、交流機会づくりを通じた待遇改善に取り組む。特に、パート賃金の引き上げ・処遇改善・組織化など、産別・単組方針への反映を通じた要求実現をめざす。

（３）中小組合の取り組み

①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、短時間・派遣等労働者の要求が反映されるよう取り組む。

②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。

③すべての労働者の賃金の「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けて、連合北海道は北海道中小企業家同友会との意見交換会を開催し、全地協においては、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。

（４）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、新卒者対策などに向けた行動を展開する。

（５）連合北海道 第8回医療職場の意見交換会の開催

医療（看護師）職場の意見交換会を開催し、春季生活闘争の産別・単組の方針に反映することをめざす。

日 時：2026年2月～4月 予定

場 所：札幌市内

参加対象：情報労連（NTT労組札幌病院分会）、JAM北海道（天使病院分会・日鋼記念病院分会）、自治労（札幌市立病院労組・札幌医科大学労組）、ヘルスケア労協（協会病院労組）、基幹労連（新日鉄病院分会）、王子総合病院労組、渡島地域ユニオン（亀田病院労組・高橋病院労組）ほか

5. 組織強化・拡大の取り組み

- ①構成組織は、有期・短時間等労働者の処遇改善をめざして、「職場から始めよう運動」をより強化し、同じ職場で働く有期・短時間等労働者の組織化に取り組むよう加盟組合を指導する。
- ②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るとともに、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、2026春季生活闘争での成果獲得に向けて、交渉の前段での取り組みを強く意識し、加盟組織への指導を強化する。

6. 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、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、①労働金庫運動、②こくみん共済coop運動の取り組みを強化する。

7. 今後の進め方

連合2026春季生活闘争中央討論集会（10月31日開催）を受け、12月の地方委員会（12月24日）にて、「連合北海道2026春季生活闘争方針」を決定する。

8. 当面の日程

2025年

10月31日（金）	2026春季生活闘争中央討論集会
11月25日（火）	第2回執行委員会・第1回地協事務局長会議
11月28日（金）	連合本部第96回中央委員会
12月24日（水）	闘争委員会設置（第3回執行委員会） 第92回地方委員会 地協事務局長会議

2026年

1月29日（木）	第1回闘争委員会（第4回執行委員会） 地協事務局長会議
1月下旬～2月中旬	北海道ブロック推進会議（渡島地協、網走地協） 各地協・春季生活闘争討論集会
2月上・中旬	産業別部門連絡会

2月中旬

第2回中小・パート共闘会議(中小・パート労働条件委員会)

3月10日(火)

2026春季生活闘争勝利!全道総決起集会(共済ホール)

〈賃金要求指標パッケージ〉

底上げ	賃上げがあたりまえの社会の実現にむけ、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¹、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現にこだわる。 中小労組などは、この間の賃上げ結果や賃金水準を点検し、格差是正分を積極的に要求する。	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差是正
	<到達目標水準（中位数）²> 35歳：312,000円 30歳：288,000円 <最低到達水準（第1四分位）⁴> 35歳：257,000円 30歳：245,000円	・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1,450円以上をめざす³。
底支え	・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1,300円以上をめざす⁵。	

1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

④賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、賃金指標パッケージの目標値に格差是正分1%以上を加えた18,000円以上・6%以上を目安とする⁶。

追記

⑤賃上げの結果および企業内最低賃金協定を法定最低賃金引上げに結びつける。

¹ 内閣府の年次試算7月時点（2025年度実質GDP0.7%、消費者物価2.4%）、民間予測フォーキャスト調査10月時点（2025年度実質GDP0.82%、消費者物価（生鮮食料品除く総合）2.75%）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。

² 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、2024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295,700円、30歳273,400円に2025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2.3%と、2026闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

³ 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、2024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224,000円に、2025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2.3%と、2026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。

⁴ 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、2024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244,300円、30歳232,400円に2025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2.3%と、2026闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

⁵ 「連合リビングウェイ2025簡易改定版総括表」（単身成人1,270円）、および2024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）197,500円（時間額1,200円）を総合勘案して算出。

⁶ 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。