

連合北海道2026春季生活闘争方針

スローガン：こだわろう！くらしの向上 ひろげよう！仲間の輪

I. 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」評価委員会報告書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「骨太方針2025⁶」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。“賃上げノルム”の早期定着に向け、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」＋「低下する」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つく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」という。）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「骨太方針2025」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合いながら、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、集团的労使関係を広げよう

2025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、集团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、取りこぼしのな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. 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もとづき「適切な価格転嫁・適正取引のための出前相談会」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、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、地方連合会と連携する。

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

⁷ 2025. 4. 25米国の関税措置に関する総合対策本部決定

中で、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」結果を踏まえ、過半数労働組合の維持・拡大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. 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 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

⁸ 2025年度内閣府年央試算

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大きく、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、すべての働く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」⁹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)

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。

<賃金要求指標パッケージ>

底上げ	<p>賃上げがあたりまえの社会の実現に向け、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。</p> <p>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¹⁰、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。</p> <p>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。</p>	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差是正
	<p><到達目標水準（中位数）¹¹></p> <p>35歳：312,000円</p> <p>30歳：288,000円</p> <p><最低到達水準（第1四分位）¹³></p> <p>35歳：257,000円</p> <p>30歳：245,000円</p>	<p>・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¹²。</p>
底支え	<p>・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。</p> <p>・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¹⁴。</p>	

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、「Ⅱ. 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、3年前の賃金

¹⁰ 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11月時点（2025年度実質GDP0.78%、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。

¹¹ 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。

¹² 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。

¹³ 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。

¹⁴ 別紙1「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。

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¹⁵。

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き上げに結びつける。

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、7%を目安に少なくとも北海道最低賃金の引き上げ率を上回る賃金引き上げに取り組む。

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き上げに結びつける。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。

(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。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を背景とした仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏り、人事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。

女性活躍推進法の改正（2025年）により、2026年4月以降、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業に「男女間賃金差異」「女性管理職比率」の状況把握・分析、公表が義務づけられる。女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定指針において、「男女の賃金の差異」の積極的な把握の重要性が明記されていることを踏まえ、連合の方針¹⁶にもとづき、企業規模にかかわらず男女の賃金実態の把握・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。

また、今後更新予定の連合のガイドライン¹⁷にもとづき、女性活躍推進法の周知徹底・点検活動を行う。

1) 企業規模にかかわらず、すべての職場において女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」の策定を事業主に働きかけるとともに、内容の検討にあたっては労使で取り組む。その際、職場の女性活躍に関する状況の把握・分析を十分に行い、目標や必要な取り組み内容を設定する。

2) 職場の女性活躍に関する状況の把握・分析にあたっては、賃金データにもとづいて

¹⁵ 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。

¹⁶ 「改正労働施策総合推進法」等を踏まえた労働組合の取り組み（仮）（2026年1月中央執行委員会で提起予定）

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（2026年改定予定）

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する。分析により、仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏りなどの課題を把握した場合には、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。

- 3) 「男女の賃金の差異」の情報公表にあたっては、事業主に対し、「説明欄」に賃金の差異の要因や是正に向けた取り組みの記載を促す。また、「女性管理職比率」の情報公表にあたっては、「説明欄」に男女別管理職登用比率などの記載を促し、「男女の賃金の差異」の是正、「女性管理職比率」の向上に向けて労使で取り組む。
- 4) 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。
- 5) 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」や女性のみ証明書類を提出させることの廃止を求める。
- 6) 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。

（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¹⁸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、長時間労働に依存した労働慣行からの脱却を含め、職場の基盤整備にかかる取り組みを一層推進することが重要である。

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¹⁹、産業全体での働き方も含めた商慣行の見直しと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）「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み

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、時間外・休日労働の上限規制の遵守徹底はもとより、社会的責任を果たし得る「豊

¹⁸ 別紙３「連合の賃金実態」参照。

¹⁹ 別紙４「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

かな生活時間の確保」と、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に取り組む。また、休日増、勤務間インターバル制度の導入、年休取得促進などの長時間労働の是正と労働時間短縮の取り組みを一層推進し、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可能な「あるべき労働時間」の実現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团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進める。

【「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、時間外・休日労働は必要最小限にとどめ、原則的上限である「月 45 時間、年 360 時間以内」での締結・改訂、特別条項の要否の見直し、それに際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直しなど）
- 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、健康・福祉確保措置の充実など））

【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

「同一労働同一賃金」の施行後 5 年の見直し議論が進められていることを踏まえ、改めて「同一労働同一賃金」に関する法規定の職場への周知と待遇の総点検を行い、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「同一労働同一賃金」の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・退職金や各種手当等、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り、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

継続雇用制度の経過措置が終了し、2025年からすべての企業において、労働者が希望すれば65歳まで雇用機会の確保が義務化された。高齢期の労働者が、年齢にかかわらず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。

また、2025年に給付率が引き下げられた(15%→10%)高年齢雇用継続給付は、今後も段階的な縮小が検討されている。同一労働同一賃金の観点も踏まえ、60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、適正な処遇のもとで、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。

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を行う観点から、定年引き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、実質的に定年引き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き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

- ・年齢にかかわらず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) 職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み

217回通常国会において、改正労働安全衛生法が成立したことなどを踏まえ、誰もが安心して働き続けることができる職場環境の実現に向け、以下に取り組む。

1) 高齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施が事業者の努力義務とされたことを踏まえ、高齢労働者の身体機能の低下を補う設備等の導入や、高齢労働者の特性を考慮した作業の管理など、厚生労働省「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」にもとづいた対策の充実を求める。

2) 各事業場の実情を踏まえたストレスチェック制度につながるよう、集団分析や職場環境改善を含む実施方法や実施体制について、定期的な見直しを行う。また、ストレスチェック制度未導入の50人未満の事業場においては、法施行を待つことなく、制度構築に向け必要な検討を進める。

3) 職場における熱中症対策の義務化を踏まえ、熱中症重篤化防止のための報告体制や必要な措置の実施手順について、関係労働者に対する周知徹底に取り組むとともに、作業環境整備や、労働者の健康状態の把握など、「熱中症基本対策要綱」を参考に熱中症対策の強化を求める。

(7) 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、労働時間と生活時間の区別が曖昧となり、長時間労働になりがちな実態を踏まえ、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。

(8) 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」²⁰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。

(9) 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。

(10) 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 月から被用者保険が適用となる企業規模が 51 人以上に拡大されたこ

²⁰ 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）

とを踏まえ、被用者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。また被用者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。

(11) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

2026年4月から治療と仕事の両立支援の実施が努力義務化されることを踏まえ、疾病などを抱える労働者が働き続けることができる職場環境整備に向け、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、疾病の重症化予防の取り組みを推進するため、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、相談窓口の明確化をはかるとともに、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研修を実施するとともに、周知徹底をはかる。

(12) 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・入院等で合計10日間ほどの休暇が必要となる。そのうち約45%が仕事上の都合等で提供をあきらめる実態があることから、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）とすることを求める。

3. 誰もが働きやすい職場の実現

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、ハラスメントのない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を進める。

加えて、男女がともに仕事と生活の調和を実現するためには、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、男性も含めたすべての労働者の労働時間の短縮や仕事と育児・介護等の両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、取り組みを進める。

(1) 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、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などを確認し、カスタマー・ハラスメントや求職者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に向けた取り組みを進める。

- 1) 労働施策総合推進法をはじめとする改正法の施行を見据え、改正労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法で定めるハラスメント対策強化の法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、連合の方針²¹にもとづき、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) 今後更新予定の「連合のハラスメント対策ガイドライン²²」にもとづき、法違反

²¹ 「改正労働施策総合推進法」等を踏まえた労働組合の取り組み（仮）（2026年1月中央執行委員会で提起予定）

²² ハラスメント対策関連法を職場に活かす取り組みガイドライン～あらゆるハラスメントの根絶に向けて～（第4回中央執行委員会確認／2020.1.23、@RENGO／2020.1.24）（2026年1月中央執行委員会で更新を提起予定）

がないかなどの点検活動を行う。

- 3) 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。
- 4) 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。
- 5) 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。
- 6) 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（性的指向・性自認（SOGI）に関する差別の禁止）」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適用を求める。
- 7) 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。
- 8) 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。

（2）育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が措置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²³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、10月に二段階で施行された改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、確実に反映されていることを点検する。未反映の場合には、早急に労使協議を行い、労働協約などへの反映を行う。
- 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。
- 5) 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。
- 6) 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。
- 7) 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。
- 8) 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。

²³ 「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）

- 9) 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。
- 10) 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、「くるみんプラス」の取得をめざす。
- 11) 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。
- 12) 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。

（３）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、集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み

「集团的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み」²⁴において、周知活動および職場点検活動を継続して進めているが、連合登録人員は2023年以降、700万人を下回っている。

組織拡大は通年の取り組みだが、加盟組合は春季生活闘争の機会をとらまえ、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、事業場における過半数維持や組織拡大に転じる取り組みを強化しなければならない。

2026 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、組織内外における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。2026 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、2026 春季生活闘争の機会をとらえて、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、過半数に達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。
- 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、雇用形態にかか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。

²⁴ 集团的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み（第2回中央執行委員会確認／2025. 11. 20）

5) これらの取り組みを進めるにあたっては、連合「組織拡大・強化取り組み状況調査」や各組織が実施した調査結果を踏まえ、連合本部・構成組織・地方連合会が連携し、すべての加盟組合に対して、集团的労使関係、組織拡大の意義を浸透させる取り組みを行う。

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。連合加盟のすべての労働組合は、連合の考え方²⁵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、それぞれの現場で通年の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. 連合北海道 第9回医療職場の意見交換会の開催

日 時：2026年4月または5月を予定

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(日本製鋼所室蘭労働組合日鋼記念病院分会・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(日本製鉄室蘭労働組合病院支部)、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

8. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

政策・制度実現の取り組みを、2026 春季生活闘争における運動の両輪として引き続き進める。具体的には、「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の

²⁵ 別紙5 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)

実現をめざし、以下の政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会・国会審議対応、2026 春季生活闘争における「連合アクション」等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 2026 年度予算編成と 2026 年度税制改正実現の取り組み（「給付付き税額控除」の仕組み構築など）
- 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) 持続可能で質の高い医療・介護、子ども・子育て支援など社会保障サービスの実現に向けた人材確保と処遇改善の取り組み
- 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) 「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、“賃上げノルム”の確立をめざし、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、公契約条例を踏まえた地方総合開発計画や地方創生事業計画に盛り込むよう求めていく。
- (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 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などの工夫をする。また、フリーランスに関する価格転嫁や適正取引について実態把握や課題解決に向けて取り組むとともに、連合フリーランス労災保険センター（フリホケ）への加入を促進する。
- (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) 「2026 春季生活闘争ニュース」を適宜発行し、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92回地方委員会に提起する。

- | | |
|-------------|---------------------------|
| ・ 3 / 16～19 | 先行組合回答ゾーン（最大のヤマ場は3/17～19） |
| ・ 3 / 20～31 | 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) 働き方も含めた「取引の適正化」の実現に向けて、「パートナーシップ構築宣言」のさらなる推進に取り組むとともに、労務費を含む適切な価格転嫁・適正取引や優越的地位の濫用防止の実効性向上を求める要請等を実施する。 |
| 3) 2026 地域ミニマム運動の参加拡大をはかるとともに、中小組合の要求・交渉の支援ツールとして、組合の賃金制度整備や交渉力強化に資する「中小組合元気派宣言」の提供など、中小組合の賃金の底上げと賃金体系の確立を促す。 |

(2) 共闘体制の強化による社会的波及力の向上の取り組み

【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の徹底を加盟組合に促す。
 - 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、労使協議を通じ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、要求作り、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) 加盟組合に対し、「部門連絡会」への積極的な参加と賃金相場の形成に向けた情報開示を促す。あわせて、「地域ミニマム運動」への積極的な参画と、その結果や賃金分析プログラムなどを活用するよう働きかける。
- 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、「地場共闘」や北海道政労使会議の開催を通じて、相場形成および波及に向けて、連合本部と連携し、効果的に情報を発信する。中小のみならず末組織の組合や有期・短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「格差是正」へとつながる取り組みを強化する。
- 2) 地協は、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協議を継続する。

(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3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。

◇石狩地協	2026年1月30日(金)
◇渡島地協	2026年1月31日(土)
◇胆振地協	2026年2月7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(一部中小パート共闘会議と共催)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。

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、2026 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、2026 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、集团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 17～18 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（生活改善運動）

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り組み
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」の周知による有期・短時間等組合員の取引拡大の取り組み
④ 職域活動費を効果的に活用した、可処分所得向上運動に関する学習会開催により組合員への周知活動の展開

2) 預金結集運動の推進（生活設計運動）

①退職金結集運動

退職者層の生涯取引に向けて、「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財形貯蓄やキャンペーン等を通じた預金結集運動

資産形成における重要な「守りの資産」であり、勤労者のみが利用できる財形貯蓄制度の周知活動を展開するとともに、各種キャンペーンを活用した預金結集運動の取り組みを展開する。

③若年、女性、有期・短時間等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」「ことら（COTRA）」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）」の取り組みを展開する。

3) 「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」の連動を定番化することで、「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 運動の推進

1) 取り組み強化月間、キャンペーンの実施

①2026年2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「2025年度第3回北海道推進本部独自強化月間（生命系共済）」を展開する。

②2026年2月～4月にマイカー共済見積り作成を通じた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「マイカー・自賠責共済」の推進

a. マイカー共済団体割引適用組織への見積り取得取り組みの要請

b. 保障の点検を通じた適正保障の提案

c. 組合員サービスとしての指定整備工場利用促進にむけた取り組み

③「住まいる共済（火災共済・自然災害共済）」の推進

a. 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

b. ハザードマップ・地盤診断サービスを活用した提案活動

c. 「2025 年問題」と呼ばれる 10 年間の長期火災保険に加入されている組合員への保障の見直しの必要性周知の取り組み

d. 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「こくみん共済 coop 公式アプリ」の説明会実施やアプリ招待チラシの配布による利用促進の取り組み。

②福利厚生制度充実化の観点での「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。
- 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。

※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

2025 年

12 月 24 日 (水) 第 9 2 回地方委員会

2026 年

1 月 23 日 (金) 北海道政労使会議

1 月 29 日 (木) 第 1 回闘争委員会 (第 4 回執行委員会)

1 月 29 日 (木) 地協事務局長会議

1 月 30 日 (金) 北海道ブロック推進会議 (石狩地協)

1 月 31 日 (土) 北海道ブロック推進会議 (渡島地協)

1 月下旬～2 月上旬 各地協・春季生活闘争討論集会

2 月 5 日 (木) 2 0 2 6 春季生活闘争・闘争開始宣言集会 (東京)

2 月 7 日 (土) 北海道ブロック推進会議 (胆振地協)

2 月 17 日 (火) ～18 日 (水) 全国一斉集中労働相談ホットライン

2 月 27 日 (金) 第 2 回闘争委員会 (第 5 回執行委員会)

2 月 27 日 (金) 地協事務局長会議

2 月 28 日 (土) 連合アクション 中央集会

2 月下旬 北海道労働局・北海道庁要請行動

3 月 3 日 (火) 経済 5 団体労使懇談会

3 月 6 日 (金) 2 0 2 6 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 7 日 (土) 2 0 2 6 春季生活闘争・3. 8 国際女性デー集会

3 月 10 日 (火) 2 0 2 6 春季生活闘争勝利! 全道総決起集会

3 月 16 日 (月) ～19 日 (木) 先行組合回答ゾーン (最大のヤマ場 3 月 17～19 日)

3 月 20 日 (金) ～31 日 (火) 月内決着回答ゾーン

4 月中 中小回答ゾーン

4 月 7 日 (火) 2 0 2 6 春季生活闘争・共闘推進集会

2025都道府県別リビングウェッジ(LW)と2025地域別最低賃金との比較

2025/9/16

		2025LW			2025LW(自動車保有の場合)			⑤2025 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
		②/164h(円)	(円)	⑤/①	④/164h(円)	(円)	⑤/③		さいたま市=100	
地質 A	東 京	1,370	225,000	89.5	1,700	278,000	72.1	1,226	101.0	127.8
	神 奈 川	1,300	213,000	94.2	1,630	267,000	75.2	1,225	101.5	104.5
	大 阪	1,220	200,000	96.5	1,540	252,000	76.4	1,177	98.1	88.6
	埼 玉	1,240	203,000	92.0	1,550	255,000	73.6	1,141	98.8	91.7
	愛 知	1,190	195,000	95.8	1,510	247,000	75.5	1,140	97.3	82.5
	千 葉	1,240	204,000	91.9	1,560	256,000	73.1	1,140	99.7	91.1
地質 B	京 都	1,230	201,000	91.2	1,550	254,000	72.4	1,122	99.8	86.4
	兵 庫	1,210	199,000	92.2	1,520	250,000	73.4	1,116	98.0	86.6
	静 岡	1,180	193,000	93.0	1,490	244,000	73.6	1,097	97.5	77.0
	三 重	1,160	191,000	93.7	1,480	243,000	73.4	1,087	98.0	72.2
	広 島	1,180	194,000	91.9	1,490	245,000	72.8	1,085	98.0	77.0
	滋 賀	1,180	193,000	91.5	1,490	245,000	72.5	1,080	97.7	76.9
	北 海 道	1,190	195,000	90.3	1,510	248,000	71.2	1,075	101.8	67.8
	茨 城	1,150	189,000	93.4	1,460	240,000	73.6	1,074	96.8	71.1
	栃 木	1,150	188,000	92.9	1,460	239,000	73.2	1,068	96.8	70.3
	岐 阜	1,140	187,000	93.4	1,450	238,000	73.4	1,065	96.4	69.4
	富 山	1,150	189,000	92.3	1,470	241,000	72.2	1,062	97.8	69.1
	長 野	1,150	188,000	92.3	1,460	240,000	72.7	1,061	97.2	69.8
	福 岡	1,180	193,000	89.6	1,490	244,000	70.9	1,057	97.7	75.9
	山 梨	1,150	188,000	91.5	1,460	239,000	72.1	1,052	97.2	68.4
	奈 良	1,180	194,000	89.1	1,490	245,000	70.5	1,051	97.4	79.5
	群 馬	1,130	185,000	94.1	1,430	235,000	74.3	1,063	95.7	67.3
	新 潟	1,150	188,000	91.3	1,460	240,000	71.9	1,050	97.1	69.9
	石 川	1,160	191,000	90.9	1,480	243,000	71.2	1,054	98.9	69.6
	福 井	1,160	191,000	90.8	1,480	243,000	71.1	1,053	98.5	71.1
	岡 山	1,160	190,000	90.3	1,470	241,000	71.2	1,047	97.1	72.7
	和 歌 山	1,130	186,000	92.5	1,450	238,000	72.1	1,045	97.7	64.4
	徳 島	1,150	189,000	91.0	1,470	241,000	71.2	1,046	98.6	66.4
	山 口	1,150	188,000	90.7	1,470	241,000	71.0	1,043	99.3	63.7
	宮 城	1,200	196,000	86.5	1,510	248,000	68.7	1,038	99.6	76.5
	香 川	1,150	189,000	90.1	1,470	241,000	70.5	1,036	98.2	68.3
	島 根	1,150	189,000	89.8	1,470	241,000	70.3	1,033	99.3	64.3
	愛 媛	1,140	187,000	90.6	1,460	239,000	70.8	1,033	98.2	63.8
	福 島	1,150	188,000	89.8	1,460	240,000	70.8	1,033	98.2	66.2
地質 C	鳥 取	1,150	188,000	89.6	1,460	240,000	70.5	1,030	98.5	65.4
	佐 賀	1,140	187,000	90.4	1,460	239,000	70.5	1,030	97.5	67.0
	山 形	1,180	193,000	87.5	1,500	246,000	68.8	1,032	100.7	68.4
	大 分	1,130	185,000	91.6	1,450	237,000	71.4	1,035	97.4	63.2
	青 森	1,130	186,000	91.1	1,450	238,000	71.0	1,029	98.2	61.9
	長 崎	1,150	188,000	89.7	1,470	241,000	70.1	1,031	98.7	65.2
	鹿 児 島	1,100	181,000	93.3	1,410	232,000	72.8	1,026	95.8	60.1
	熊 本	1,160	190,000	89.1	1,480	242,000	69.9	1,034	98.9	67.1
	高 知	1,150	189,000	89.0	1,480	242,000	69.1	1,023	99.5	63.9
	宮 崎	1,120	183,000	91.3	1,430	234,000	71.5	1,023	96.7	61.5
	沖 縄	1,190	195,000	86.0	1,510	248,000	67.7	1,023	100.0	74.0
	岩 手	1,150	189,000	89.7	1,480	242,000	69.7	1,031	99.3	65.3
	秋 田	1,140	187,000	90.4	1,460	239,000	70.6	1,031	98.5	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ッジ(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, 2024)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

【20歳】 2026地域ミニマムデータ

(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	103	26	5	4	28	4	2	7	27
平 均	200.0	206.8	194.7	204.5	198.1	183.6	197.1	201.5	198.1
第1十分位	184.6	173.7	190.2	187.1	187.8	180.2	194.8	188.9	188.3
第1四分位	191.5	207.0	195.7	197.0	191.5	182.2	195.7	192.0	190.0
中 位 数	198.0	211.5	196.5	204.6	198.0	183.3	197.1	197.2	193.8
第3四分位	207.0	214.5	197.0	212.1	207.0	184.7	198.6	212.8	200.7
第9十分位	214.7	215.7	197.6	221.7	208.0	187.1	199.4	219.3	209.7

【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	293	40	19	14	103	34	—	6	77
平 均	234.5	245.0	226.1	224.0	226.9	240.7	—	226.8	241.0
第1十分位	201.9	213.2	205.1	200.5	198.0	210.8	—	219.1	216.0
第1四分位	225.5	229.1	215.7	214.9	213.8	236.0	—	226.9	236.0
中 位 数	237.0	244.5	224.1	225.3	231.7	246.0	—	227.5	240.6
第3四分位	246.0	260.4	236.8	234.5	242.0	246.0	—	227.5	255.3
第9十分位	258.8	280.0	244.4	237.2	242.4	248.1	—	233.8	261.6

【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	267	54	7	15	83	26	3	4	75
平 均	267.4	277.1	222.1	241.7	263.6	264.2	274.8	276.6	274.2
第1十分位	233.0	240.3	203.6	202.8	226.1	252.9	248.9	264.3	237.4
第1四分位	246.5	257.2	211.5	231.6	245.0	256.0	252.3	270.1	247.8
中 位 数	261.0	271.7	217.0	238.8	260.0	260.5	258.0	278.0	261.3
第3四分位	283.0	300.7	237.8	255.6	276.3	266.0	289.0	284.4	297.0
第9十分位	316.1	322.0	239.1	271.8	307.3	279.5	307.5	287.8	320.0

【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	219	55	9	11	45	19	3	11	66
平 均	292.6	311.3	261.0	266.4	295.7	279.3	308.5	298.9	285.6
第1十分位	238.4	267.0	211.1	235.7	233.7	256.2	269.1	249.3	238.4
第1四分位	262.3	293.2	248.1	240.0	251.0	264.2	281.3	285.6	258.2
中 位 数	289.6	308.9	266.7	264.4	292.0	276.0	301.5	302.9	280.1
第3四分位	320.3	335.1	278.7	281.4	335.0	297.5	332.2	321.7	301.2
第9十分位	352.9	354.9	291.2	285.6	383.6	304.9	350.6	321.7	341.2

【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	286	60	5	22	68	18	5	5	103
平 均	318.2	332.3	273.4	269.7	324.8	287.4	306.6	347.0	322.8
第1十分位	242.7	286.7	237.6	211.2	242.4	235.1	246.9	250.4	253.4
第1四分位	272.4	302.5	258.6	240.6	279.2	251.8	263.9	293.0	274.7
中 位 数	315.3	324.5	268.0	257.9	332.7	282.6	316.6	378.5	306.2
第3四分位	360.6	363.6	270.7	290.7	372.1	324.5	356.9	394.4	362.0
第9十分位	393.7	385.2	315.9	341.6	391.7	329.7	358.9	426.2	423.1

【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	11,805	2,231	498	1,037	2,737	903	311	375	3,713
平 均	296.1	315.3	257.8	253.6	287.9	272.2	330.0	313.1	308.8
第1十分位	218.0	231.3	203.4	205.6	210.5	236.0	229.0	218.1	232.2
第1四分位	244.5	266.1	219.1	223.4	237.0	245.3	263.6	240.3	256.0
中 位 数	285.5	315.7	248.4	245.3	277.0	263.7	324.5	306.2	294.0
第3四分位	337.9	359.3	285.6	279.4	337.0	296.0	375.0	384.1	345.7
第9十分位	391.2	393.6	326.6	307.6	379.0	329.0	440.4	430.3	422.1

連合の賃金実態

1. 連合全体の月例賃金

〈生産・事務技術労働者計（所定内賃金）〉

（単位：円）

		30歳			35歳		
		2025		2024	2025		2024
主要組合	平均	302,350	↑ 10,826	291,524	343,390	↑ 9,911	333,479
	中央値	302,300	↑ 9,300	293,000	343,807	↑ 10,507	333,300
登録組合	平均	292,395	↑ 12,697	279,698	329,540	↑ 11,005	318,535
	中央値	291,500	↑ 12,150	279,350	327,981	↑ 10,981	317,000

※「賃金・一時金・退職金調査」高卒の生産・事務技術労働者の所定内賃金の実績値。

（2025年度調査は速報値、2024年度調査は確定値より）

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

	2026（2025年実態）	2025（2024年実態）
月例賃金	調査中	277,612 円
平均年齢	調査中	40.5 歳
平均勤続	調査中	14.7 年

○ 春季生活闘争 最終回答集計結果 要求ベース額

	2025春季生活闘争		2024春季生活闘争
加重平均	268,797 円	↑ 9,198 円	259,599 円
（組合員数）	31.6 万人	↑ 0.6 万人	31.0 万人
単純平均	260,286 円	↑ 8,888 円	251,398 円
（組合数）	3,107 組合	↑ 16 組合	3,091 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）

	2026（2025年実態）	2025（2024年実態）
30歳	調査中	221,100 円
35歳	調査中	238,000 円

4. 中小組合（300人未満）の1年・1歳間差額

2025（2024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）	4,240 円
○ 1次回帰式による賃金の1歳当たり上昇額（20-40歳）	4,925 円

5. 18歳高卒初任給の参考目標値※

	2026（2025年度調査）		2025（2024年度調査）
	213,300 円	↑ 17,800 円	195,500 円
事務・技術	205,459 円	↑ 16,101 円	189,358 円
生産	208,736 円	↑ 18,552 円	190,184 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
（2025年度調査は速報値、2024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ズ（さいたま市・月額）

	2025（簡易改定）		2024
単身	208,800 円	↑ 3,000 円	205,800 円
（自動車保有）	261,700 円	↑ 2,900 円	258,800 円

人数規模により対応が異なる労働関係法令

2025 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		最長 2028 年 5 月まで（労働安全衛生法の改正により、全事業場に実施義務対象が拡大されるため）
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）		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。今後、段階的に拡大。 （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）	人数規模に加え、以下の条件を満たす場合に適用 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学生でないこと ④2 ヶ月を超える雇用の見込みがある ※②は今後、政令により撤廃時期が示される予定。

法令	概要	人数規模	業種等の条件
女性活躍推進法	<p>下記①～④の義務</p> <p>①自社の女性の活躍状況を基礎項目にもとづき把握し、課題を分析</p> <p>②状況把握・課題分析を踏まえ、「計画期間」「2つの区分から選択した項目（1つ以上）に関連する数値目標」「取り組み内容と実施期間」を定めた事業主行動計画の策定、社内周知、公表</p> <p>③行動計画を策定した旨の労働局への届出</p> <p>④2つの区分から選択した項目の情報公表（計1項目以上）</p>	常時101人以上300人以下の事業主	<p>左記①の「基礎項目」とは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 <p>左記②、④の「2つの区分」とは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>2026年4月1日以降は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①の「基礎項目」に「男女の賃金の差異」が追加 ・④の情報公表項目に「男女の賃金の差異」「管理職に占める女性労働者の割合」を追加（計3項目以上）
	<p>下記①～④の義務</p> <p>①自社の女性の活躍状況を基礎項目にもとづき把握し、課題を分析</p> <p>②状況把握・課題分析を踏まえ、「計画期間」「2つの区分から選択した項目（各区分からそれぞれ1つ以上）に関連する数値目標」「取り組み内容と実施期間」を定めた事業主行動計画の策定、社内周知、公表</p> <p>③行動計画を策定した旨の労働局への届出</p> <p>④2つの区分から選択した項目（各区分からそれぞれ1つ以上）と「男女の賃金の差異」の情報公表（計3項目以上）</p>	常時301人以上の事業主	<p>左記①の「基礎項目」とは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 ・男女の賃金の差異 <p>左記②、④の「2つの区分」とは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>2026年4月1日以降は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・④の情報公表項目に「管理職に占める女性労働者の割合」を追加（計4項目以上）
育児・介護休業法	育児休業等の取得の状況の公表	常時301人以上の事業主	
次世代育成支援対策推進法	<p>下記①～③の義務</p> <p>①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）</p> <p>②仕事と子育ての両立に関する計画期間、数値目標、取り組み内容と実施時期を定めた行動計画の策定（育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標は義務）</p> <p>③行動計画を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</p>	常時101人以上の事業主	

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、建設的な集团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。

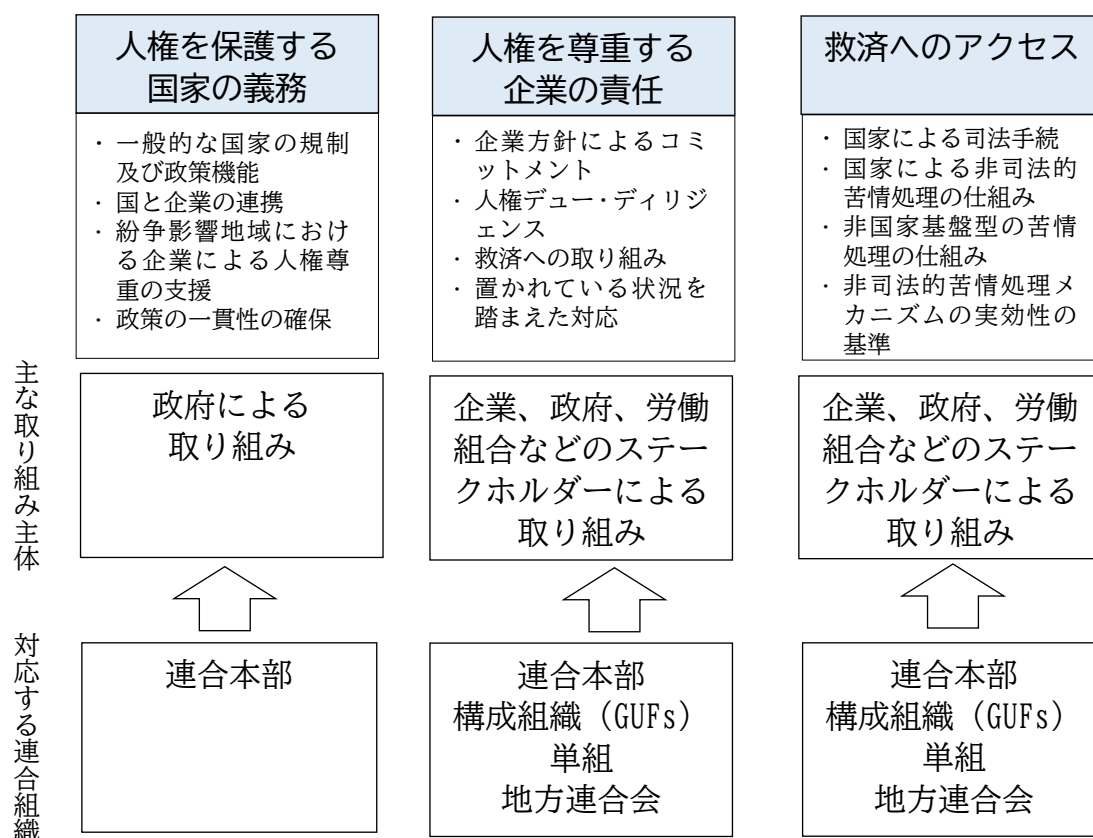
5. 国連指導原則にもとづいた連合全体としての取り組みの推進

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。

国連指導原則の3本の柱



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NCPCおよび日本NCPC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。G U F s・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、集团的労使関係を通じた対応が有効かつ重要であるため、G U F s・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・G U F s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

【闘争体制】

連合北海道2026春季生活闘争

闘争委員会（執行委員会）

本部長	須間 等	
本部長代行	山下 則和	
副本部長	河野 憲治	
(五十音順)	佐藤 猛	
	佐藤 環樹	
	嶋原 満	
	奈良 靖	
	新名 玲子	
	萩原 光典	
	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	海野 淳	永田 重人
	山田 新吾	荒田 拓也
	有山 恒太	小野寺教文
	高橋 智哉	河原崎育子
	菊池 貴子	小西 央花
	服部さおり	

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、空知、上川
 留萌、宗谷、十勝、網走、釧根
 胆振、日高、後志

各地区連合

2026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BLK	1月30日（金）	13：30～	ホテルライフオート札幌 札幌市中央区南10条西1丁目 電話：011-521-5211	対面	150名	須間会長 金子副事務局長		別日程
渡島BLK	1月31日（土）	13：30～	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（金）・別日程
檜山	2月2日（月）	18：00～19：00	ホテルニューエさし 檜山郡江差町字新地町52番地 電話：0139-52-3311	対面	65名	山田局長		2月2日（月）～3日（火）
後志	1月31日（土）	14：00～17：00	グランドパーク小樽 小樽市築港11-3 電話：0134-21-3111	対面	60名	荒木副事務局長		2月13日（金）
空知	1月31日（土）	13：30～	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	50名	永田局長		1月30日（金）
上川	2月7日（土）	14：00～17：00	JA上川ビル 旭川市宮下通4丁目2番5号 電話：0166-24-1003	対面	80名	金子副事務局長		別日程
留萌	2月7日（土）	13：30～16：00	留萌市中央公民館 留萌市見晴町2丁目 電話：0164-42-3333	対面	60名	山田局長		2月6日（金）
宗谷	2月7日（土）	14：30～17：00	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	ハイブリット	50名	和田事務局長		別日程
網走	2月7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	荒木副事務局長		2月6日（金）
胆振BLK	2月7日（土）	13：00～16：00	わにホール室蘭市市民会館 室蘭市輪西町2-5-1 電話：0143-44-1113	対面	80名	小野寺次長		2月6日（金）
日高	2月7日（土）	15：30～18：00	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	40名	海野局長		2月6日（金）
十勝	1月31日（土）	13：00～16：00	とかちプラザ大集会会室 帯広市西4条南13丁目1 電話：0155-22-7890	対面	130名	海野局長		1月30日（金）
釧根	2月7日（土）	13：30～16：30	アクア・ボールくしろ 釧路市栄町8丁目3番地 電話：0154-25-7020	対面	100名	永田局長		2月4日（水）PM～6日（金）

2026 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	佐藤 猛 (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)	河野 憲治 (運輸労連委員長)	萩原 光典 (情報労連議長)	佐藤 環樹 (自治労道本 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ゼンセン 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

2026年 福祉事業団体事業推進スケジュール

別紙9

事業 団体	重点取り組み/重点商品	1 月			2 月			3 月			4 月			5 月			6 月			7 月			8 月			9 月			10 月			11 月			12 月				
		上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	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	＜メインバンク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																												
											キャンペーン等活用した預金結集運動の取組み																												
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		「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																																				
												生命系共済独自強化月間・マイカーキャンペーン																											
	北海道労働運動推進会議 重点共済	生命系保障 (こくみん共済・長期共済)		適正保障にむけた点検活動の展開等																																			
		自動車総合補償 (マイカー共済・自賠責共済)		マイカー共済－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－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)		セット共済更新対応・中途募集取り組み等																																			
				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)																																				
			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																																				