

連合北海道

「2026 春季生活闘争・当面の取り組み（その1）」

I. 最近の特徴的な動き

1. 至近の情勢について

1月15日に公表されたESPフォーキャスト調査によれば、2025年10-12月の実質GDP成長率は前期比年率1.14%と、前月調査から0.3%ポイント上方修正された。消費者物価上昇率（生鮮食品を除く総合）は、2025年10-12月期は2.78%、2025年度は2.77%、2026年度は1.85%、2027年度は1.99%の見通し。また、2026年の春季賃上げ率は5.02%と、前月調査(4.98%)から上振れ、5%超と予測している。実質賃金1%上昇軌道に乗せ、これからの“賃上げノルム”にすることで、国内の消費マインドを喚起する必要がある。

2025年11月の全国の消費者物価指数（総合）は、前年同月比2.9%上昇、2025年12月の都道府県の消費者物価指数（総合）は、2.0%の上昇である。

総務省が12月26日に公表した2025年11月の完全失業率（季節調整値）は2.6%と、前月と同率であった。一方、同日公表の厚生労働省「一般職業紹介状況」によれば、同月の有効求人倍率（季節調整値）は1.18倍で前月と同水準、新規求人倍率（同）は2.14倍で同0.02ポイント上昇した。

2. 今後の国会における法案対応について

1月23日に招集された第220回国会は、冒頭で衆議院解散・総選挙となった。連合が求める政策・制度実現に向け、「第51回衆議院選挙の方針」に則り組織の総力を挙げて取り組む。

また、今後の国会においては、2026年度予算案、税制改正関連法案、民法の一部を改正する法律案（選択的夫婦別氏制）、健康保険法等の一部を改正する法律案の4本を最重点法案とするほか、働く者・生活者のくらしに直結する計8本の法案（新たに法案の内容が確認でき次第、必要に応じて追加）に対応する。具体的には、政党との意見交換、連合出身議員政治懇談会、連合フォーラム議員への働きかけをはじめとした国会対応をはかる。また、SNSなどによる発信を通じた世論形成を行っていく。

3. 経団連「2026年版経営労働政策特別委員会報告」に対する連合見解

経団連が1月20日に公表した「2026年版経営労働政策特別委員会報告」に対し、連合見解【別紙1】を21日に表明した。

II. 北海道内の経済情勢

道内の経済概況について、北海道経産局（1月20日公表）は、「一部に弱い動きがみられるものの、緩やかに持ち直している」とし、5ヶ月連続で据え置いた。項目別では、7分野の内、公共工事以外の6分野の判断を据え置いた。なお、「先行きについては、国際経済の動向等を十分注視する必要がある」としている。また、毎月勤労統計調査地方調査では、北海道の実質賃金は3ヶ月連続で減少となっている。【別紙2】

Ⅲ 北海道の当面の闘いの進め方

1. 2月末(地場・中小は3月末)までの要求提出と回答引き出しに向けた交渉配置

各産別・単組は、2月末までの要求提出と、可能な限り先行組合回答ゾーン（3月16日～19日、最大のヤマ場：3月17日～19日）で回答を引き出すべく、準備と交渉配置を進める。産業別部門連絡会における情報共有を通じて、中核組合を中心とした回答の集中化と情報の開示を積極的に進め、月例賃金引き上げの裾野の拡大に努める。

2. 産業別部門連絡会の開催について

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

【産業別部門連絡会日程】

A部門	2月6日(金) 15:30～	(金属・機械)	登別市
B部門	2月26日(木) 16:00～	(資源・化学・エネルギー)	連合北海道会議室
C部門	2月25日(水) 15:30～	(流通・食品・建設・一般)	ポールスター札幌
D部門	2月17日(火) 16:00～	(交通・運輸)	連合北海道会議室
E部門	2月20日(金) 16:00～	(情報・サービス)	連合北海道会議室
F部門	調整中	(官公)	

3. 中小・パート共闘の推進について

(1) 賃上げ要求【目安】について

方針通りとする。

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

取り組み

生活できる賃金水準か ⇒ 連合リビングウェイジによる「最低生活賃金」を設定

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

・1,190円

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

(3) 企業規模間の賃金格差の是正(公正な取引慣行の実現)に向けた取り組み

2017春季生活闘争から「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」や「人への投資」の取り組みを展開し、改善が進んでいるものの、賃金水準の格差は依然大きいままである。高卒標準労働者の所定内賃金水準(2024年)の推移を見ると、30歳では、19,600円の格差が生じている。また、35歳で30,900円、40歳で45,200円と、年齢が上がるにつれて格差が拡大している。(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に連合で作成したグラフ(連合白書P85図参照))

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

い、課題を把握することが重要である。

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

《連合北海道の取り組み》

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

大手と中小の規模間の賃金格差は、企業の収益格差(支払能力)によるところが大きい。中小企業では、労務費を含めた価格転嫁が進んでいない割合が多い。連合北海道においては、公正な取引慣行の実現に向け、経済5団体との労使懇談会における要請や4月中にマスコミ媒体も活用しながら、公正取引委員会事務総局北海道事務所、北海道経済産業局中小企業課への要請を展開する。

【経済5団体との労使懇談会】

- ①日 時 2026年3月3日(火)13:30~14:15
- ②会 場 東急REIホテル2F「チェルシー」
- ③参加者 会長、副会長1名、事務局長、副事務局長、組織労働局
- ④要請書 別途作成

【北海道】

- ①日 時 2026年2月 調整中
- ②会 場 北海道庁
- ③参加者 事務局長、組織労働局
- ④要請書 別途作成

【北海道労働局】

- ①日 時 2026年2月 調整中
- ②会 場 札幌第一合同庁舎7階会議室
- ③参加者 会長、事務局長、副事務局長、組織労働局
- ④要請書 別途作成

【公正取引委員会北海道事務所および北海道経済産業局中小企業課】

- ①日 時 2026年4月中・下旬
- ②会 場 公正取引委員会北海道事務所会議室、北海道経済産業局会議室
- ③参加者 関係構成組織、事務局長、組織労働局
- ④要請書 別途作成

《構成産別(単組)の取り組み》

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

《産業別部門連絡会及び中小・パート共闘会議の取り組み》

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

同時に、2026 闘争で重点とすべき単組を選定し、産業別部門連絡会への参加を促すこと。

- 2) 単組は、組合員の賃金実態調査をもとに内外格差の把握と目標水準を明確にし、総原資のみならず配分を含めた要求・交渉を進める。
- 3) 地協(地区連合)は、「すべての労働者の処遇改善」を意識し、地域の経済及び業界団体との懇談の場を設定し、「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する要請を行う。〔3～4月の間〕

(4) 中小・パート共闘会議の開催について

2月25日(水)に「第2回中小・パート共闘会議(C部門合同)」(15:00～ホテルポールスター札幌)を開催する。有期・短時間等労働者も含めたすべての労働者の賃上げ要求について、全単組が要求化することを意思統一する。各産別・地協は、要求作りから交渉に至るまで関わりを強める。

4. 医療職場の意見交換会およびエントリー登録

(1) 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

場 所 : 調整中

講 師 : 調整中

内 容 : 検討中

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

(2) エントリー登録【別紙3】

《構成産別(単組)、地協(地区連合)の取り組み》

昨年は、203 組合(一昨年:194 組合)のエントリー登録が行われた。北海道方針に基づき、各構成産別(単組)は、エントリー組合の拡大に取り組むこと。

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

○ エントリー登録の報告期限(厳守)は2月27日(金)とする。

5. 連合アクションの取り組み「みんなでつくろう!賃上げがあたりまえの社会」

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

【街宣行動】

日 時 : 3月2日(月) ※全国統一行動

場 所 : 三越前

弁 士 : 連合北海道、連合石狩地協

(2) 先行組合回答ゾーンにおける街宣行動

日 時 : 3月16日(月)～3月末の間において、早朝または日中帯に街宣行動を実施する。

場 所：全道 13 地協所在地

弁 士：連合北海道、各地協、連合北海道推薦議員団

動 員：適宜要請

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

《構成産別（単組）の取り組み》

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

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

（１）連合北海道、地協（地区連合）の取り組み【要請書…別紙４－１、４－２】

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

実施時期：１月～２月

（２）地協（地区連合）の取り組み

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

① 新規学校卒業者の３年以内の離職状況(2022 年 3 月卒)

学 歴	区 分	計	男	女
高 校	全国	37.9%	33.2%	45.4%
	北海道	43.9%	40.3%	48.1%
大 学	全国	33.8%	30.7%	37.4%
	北海道	36.5%	34.9%	38.1%
短大等	全国	44.5%	40.4%	46.5%
	北海道	43.8%	41.5%	44.8%

② 規模別の離職状況(2022 年 3 月卒の３年後の離職状況): 北海道労働局発表

規模別	区 分	高校	大学	短大等
4 人以下	全国	63.2%	57.5%	59.8%
	北海道	67.2%	66.5%	60.6%
5 ～ 29 人	全国	54.6%	52.0%	52.6%
	北海道	51.9%	52.3%	52.4%
30 ～ 99 人	全国	45.2%	41.9%	47.4%
	北海道	45.3%	40.6%	45.0%
100 ～ 499 人	全国	36.7%	33.9%	42.1%
	北海道	41.3%	32.4%	41.5%
500 ～ 999 人	全国	29.9%	31.5%	37.2%
	北海道	32.1%	33.4%	32.0%
1000 人以上	全国	26.3%	27.0%	36.7%
	北海道	34.1%	33.4%	35.4%
規模別計	全国	37.9%	33.8%	44.5%
	北海道	43.9%	36.5%	43.8%

北海道労働局2025年11月17日発表

7. 政策・制度要求の実現に向けた取り組み

連合北海道の2026春季生活闘争における政策・制度の取り組みは方針を基本に進めるが、「社会的キャンペーン」を軸に、連合北海道・地協・地区連合が一体となって、商工団体や市町村等へ要請するとともに意見交換を行う。連合北海道として、自治体要請書（市町村自治体・総合振興局用）モデル【別紙4-2】の課題に取り組むこととする。

8. 地方財政確立に向けた取り組み

- (1) 政府は2025年12月26日、2026年度の政府予算案を閣議決定し、一般会計総額は約122.3兆円となり、昨年から7兆円増えて2年連続で過去最大となった。歳出では、全体の3割を占める社会保障関係費が前年から7,621億円増の39兆559億円となった。物価高や賃上げのため、診療報酬を全体で12年ぶりに引き上げることなどを反映している。また、防衛費は初めて9兆円台に達した。一方で、国債の償還や利払いにあてる国債費は約31.2兆円となり過去最大となった。そのうち、利払い費は金利上昇の影響で昨年より2.5兆円増えて13兆円となった。
- (2) 2026年度の地方財政対策については、一般財源総額が交付団体ベースで約67.5兆円（前年度比3.7兆円増）と前年度を上回る水準が確保された。地方交付税総額は20.2兆円と前年度から1.2兆円の増額となった。自治労をはじめとして地方団体が求めてきた物価高・官公需の価格転嫁への対応、地方公務員の人件費の確保、インフラ整備や公立病院への支援などについて一定程度反映されており、方向性として評価できる内容となっている。また、昨年度に続いて、臨時財政対策債の新規発行額をゼロとしたうえで「臨時財政対策債償還基金費（仮称）」（0.8兆円）を創設し、交付税特別会計の借入金残高を2.9兆円縮減したことは地方財政の健全化が進んでいると評価できる。
- (3) ガソリン・軽油引取税の暫定税率の廃止に伴う安定財源の確保については、2027年度の税制改革で検討することになり、財源の確保については先送りされた。また、自動車関連税の環境性能割が廃止されることで、自治体の税収源となる約1,900億円のめども立っていない。2026年度の地方財政対策では、軽油引取税や環境性能割の廃止に伴う減収については、地方特例交付金で全額を補填（0.7兆円）することになったが、引き続き、恒久的な代替財源の確保を求めていく必要がある。

9. 組織強化・拡大の取り組み

道内の組織率は、昨年6月末現在で前年比0.1ポイントマイナスの15.2%となった。労働組合数は、2,683組合（前年比0.1%減）、組合員数は、295,612人（前年比2,684人減）。このうちパート労働者の組合員数は56,658人（前年比4,070人減）となり、全体に占める割合は19.2%（前年比1.2%減）となった。ナショナルセンター別では、連合北海道が907人減の230,875人（同0.4%減）となっている。

今次春季生活闘争を通じて、未組織労働者を組織化し、その処遇改善につながる運動を展開し、さらなる労働運動の社会化の推進をはかり、集团的労使関係の必要性を訴えていく。

10. 春季生活闘争を通じた労働者自主福祉運動の取り組み

労働者自主福祉運動は、第2の賃金闘争として、可処分所得を引き上げるための有効な手段であり重要な役割を担っている。労働者自主福祉運動の存在意義と、組合員・家族の生活向上に向

けて、春季生活闘争の期間中を重点に、「2026 春季生活闘争方針」に基づき取り組みを強化する。

11. 当面の日程

(1) 連合北海道 2026 春季生活闘争勝利!3.10 全道総決起集会

日 時／2026年3月10日(月)18時～

場 所／共済ホール 640 名

(2) 各種行動日程

1 月	・連合北海道第1回闘争委員会（第4回執行委員会1／29）持ち回り ・北海道ブロック推進会議 渡島（1／31） ・空知・十勝 春季生活闘争地域討論集会（1／31）
2 月	・2026 春季闘争・闘争開始宣言集会（東京2／5） ・連合北海道A部門「金属・機械」第2回幹事会（2／6） ・北海道ブロック推進会議 胆振（2／7） ・釧根・日高 春季生活闘争地域討論集会（2／7） ・檜山 春季生活闘争地域討論集会（2／10） ・北海道退職者連合との意見交換（2／16） ・連合北海道D部門「交通・運輸」連絡会（2／17） ・全国一斉「なんでも労働相談ダイヤルの開設（2／17～18） ・連合北海道E部門「情報・サービス」連絡会（2／20） ・上川 春季生活闘争地域討論集会（2／21） ・連合北海道 第2回中小・パート共闘会議（2／25） ・連合北海道C部門「流通・食品・建設・一般」連絡会（2／25） ・連合北海道B部門「資源・化学・エネルギー」連絡会（2／26） ・連合北海道第2回闘争委員会（第5回執行委員会2／27） ・留萌 春季生活闘争地域討論集会（2／28） ・連合アクション行動（東京2／28） ・行政機関への要請（北海道・労働局2月下旬）
3 月	・連合アクション街宣行動（三越前3／2） ・経済5団体との労使懇談会（3／3） ・3.8国際女性デー全国統一北海道集会（3／7） ・2026 春季生活闘争勝利!3.10全道総決起集会 ・春闘ヤマ場全道街宣行動（3／16～） ・連合北海道第3回闘争委員会（第6回執行委員会3／27） ・先行組合回答ゾーン（3／16～19 最大のヤマ場3／17～19） ・3月月内回答ゾーン（3／23～31）
4 月	・中小回答ゾーン（4月中） ・2026 春季生活闘争 4.7 中小組合支援共闘集会（東京） ・「第2回 産業別部門連絡会」（4／中旬）

以 上

経団連「2026年版 経営労働政策特別委員会報告」に対する連合見解

経団連は1月20日（火）、「2026年版 経営労働政策特別委員会報告 賃金引き上げの力強いモメンタムの『さらなる定着』へ」（以下「報告」）を発表した。「報告」に対する連合見解を以下のとおり表明する。

I. 全体に対する見解

1. 評価できる点

（1）賃上げに対する基本スタンスは共通

「報告」は、「経営者には、設備投資と研究開発投資、人的投資を拡充する『投資牽引型』へとマインドセットを変えることが求められている。中でも、人的投資を拡充・促進し、賃金引き上げの力強いモメンタムの『さらなる定着』に向けて、経団連は社会的責務としてその先導役を果たすとの覚悟をもって今年の春季労使交渉に臨む」「賃金引き上げの力強いモメンタムの『さらなる定着』を通じた名目賃金の上昇の継続とともに、・・・実質賃金の安定的なプラス化の実現が社会的に求められている」としている。

連合は、2022 春季生活闘争からスタートした「未来づくり春闘」のもと、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道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。2026 春季生活闘争では、日本の実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、すべての働く人の生活向上の実現をめざしており、労使のスタンスは、基本的に共通している。

また、「民間企業による名目賃金上昇の取組みに加え、適度な物価上昇の持続的・安定的な実現が実質賃金の安定的なプラス化には必要である。・・・政府・日本銀行による2%程度の適度な物価上昇の実現が不可欠」の認識も共通である。政府も、2026 年度の日本経済の姿として、個人消費と設備投資が経済をけん引する形で実質経済成長率1.3%、消費者物価1.9%をめざしている（「経済見通しと経済財政運営の基本的態度」2025年12月24日閣議了解）。政労使が問題意識を共有し、それぞれの役割を果たすことで、国民経済の安定と経済の好循環を実現すべきである。

（2）ベースアップを基本に据えた労使交渉を呼びかけたことを評価

「報告」は、賃上げは「人への投資」であると明確化した「賃金・処遇決定の大原則」を基本方針とし、前年の「ベースアップを念頭に置いた検討」という表現から「ベースアップ実施の検討を『賃金交渉のスタンダード』と位置付け、各企業に対して自社に適した積極的な検討・対応を呼びかけていく」と一歩踏み込んだ。

デフレマインドを完全に払しょくし、新たな経済社会のステージを定着させるためには、「人への投資」を強化すると同時に、将来の生活設計のベースとなる月例

賃金を継続的に上げることが重要である。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。依然として多くの人が「自分の賃金がこれからも上がる」という確信を持たず、消費性向がコロナ禍前を下回ったまま推移している。経団連と連合が、社会的メッセージとして、「人への投資」として持続的な賃金引き上げを呼びかける意義は大きい。なお、ベースアップを賃金交渉のスタンダードと位置付けるのであれば、「多様な方法による『賃金引き上げ』」という表現は見直すべきである。「人事評価・成果等に応じた査定配分の拡大」「ベースアップ」とはいえない。

また、「賃金水準自体の改定・見直し」の項目を新たに立て、「近年、物価上昇への対応と人材の確保・定着の観点から、大幅なベースアップを行う企業とともに、新規学卒者を中心とした若年者の採用競争激化に伴って初任給を大きく引き上げるケースが増えている。・・・賃金カーブの調整・是正にあたり、初任給の大幅引き上げを行った場合には若年社員の賃金水準との整合性の確認はもちろんのこと、子育て世代や中高齢社員への配分度合いを含めた賃金カーブ全体のあり方の検討が求められる」としている。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・向上に大きな影響を及ぼすことを踏まえ、労使でしっかりと協議する必要がある。

(3) 賃上げのすそ野の拡大と“賃上げノルム”の確立をめざす姿勢も基本的に共通

「報告」は、「賃金引き上げの力強いモメンタムの『さらなる定着』には、企業規模にかかわらず賃金引き上げが波及する必要がある。大企業を中心に大幅なベースアップが続いている中、約7割の働き手を雇用する中小企業においても賃金引き上げを継続できることが不可欠である。近年の中小企業の月例賃金引き上げは約30年振りとなる高水準を記録したものの、業績改善がみられない中で実施された側面が強い」とし、賃上げ原資の安定的な確保のためにも「賃金は上がっていくもの」と「適正な価格転嫁と販売価格アップの受け入れ」の2つの考え方を「社会的規範（ソーシャルノルム）として浸透」させる必要があるとしている。

中小企業などへの賃上げの波及の重要性、「賃上げがあたりまえの社会」に向けた賃上げノルムの確立、消費者の立場からも「良いモノ、良いサービスには相応の値がつく」という意識をもって適切な価格転嫁を進めていく必要があることなど、連合の考え方と共通している。

「報告」では具体策として、「経団連は引き続き、『パートナーシップ構築宣言』への参画拡大を呼びかけるとともに、『労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針』や取適法・振興法の周知徹底、価格転嫁に関する好事例の展開を通じて、経営層から調達・営業といった取引現場に至るまで趣旨を浸透させることで実効性の確保を図るなど、適正な価格転嫁のさらなる進展と望ましい取引慣行の実現に貢献していく」としているが、その実効性が課題である。公正取引委員会や中小企業庁の調査によると、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の認知度は約6割、平均的な価格転嫁率も5割にとどまるなど道半ばといわざるを得ない。経団連には、各業界レベル、会員企業レベルで結果につながる取り組みのより一層の徹底を求める。労働組合の立場からも適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを進めるとともに適切な価格転嫁に対する働く人・生活者の理解促進に努めていく。

2. 相違点

(1) 成長に見合った分配の実現

「報告」は、TOPICSの「労働生産性の状況」「実質賃金」「国際的にみた賃金に関する状況」「労働分配率」のなかで統計データの分析とその解釈をしているが、労働側への分配が妥当であったのか、最も重要な論点についてほとんど言及していない。経済が成長しても日本全体の賃金水準が上がらなかったため、賃金の国際比較で日本はG7の中で最下位に転落し、付加価値を構成する賃金が安いから日本の一人あたり労働生産性はOECD38か国中29位と低迷しているのである。

2年連続で5%台の賃上げが実現するなど新たなステージへと移行しつつあるものの、マクロで見た労働側への分配はいまだ不十分である。日本の時間当たり実質労働生産性は、2021年度から4年間で3%上昇している一方、実質賃金は4%低下している（日本生産性本部「日本の労働生産性の動向2025」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」）。賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる新たなステージ定着の成否は、マクロの生産性向上と実質賃金の乖離を解消し、多くの働く人が生活向上を実感できる分配構造へ転換できるか否かにかかっている。

「報告」は、「各ステークホルダーと『協創』した付加価値を、賃金引上げや総合的な処遇改善により働き手に公正かつ透明性高く分配して可処分所得の増加と個人消費の喚起・増大につなげ、・・・『成長と分配の好循環』の実現可能性を高める」、中期的に「国際的に遜色のない賃金水準の達成と実質賃金の安定的なプラス化の実現を展望している」としている。経団連には、これまでの労働側への分配が不十分だったことを率直に認め、経済や賃金における国際的ポジション回復への第1歩を踏み出すのは今年だという気概を持って「報告」の中身を実践することを期待する。

(2) 格差是正に対する姿勢

「報告」は、中小企業の賃上げや同一労働同一賃金法制を踏まえた雇用形態間格差の是正に関する記述を前年より増やすなど、日本社会全体へ賃上げのモメンタムを広げていこうとする姿勢がうかがえる。かつての“横並び賃上げ”批判や中小の賃上げ要求は高すぎるなどの文言も姿を消したものの、格差是正に焦点を当て社会全体の取り組みとしていく観点が弱いと言わざるを得ない。

この3年間、中小組合の賃上げは額・率ともに全体平均を下回り、生活が厳しさを増している家計も多い。公的統計に基づく「連合賃金レポート」によると、規模間賃金格差は2023年以降拡大に転じている。格差拡大に歯止めをかけられなければ、「報告」でも触れられている「分厚い中間層」の形成は進まず、社会の不安定化につながる恐れがある。

経団連とその会員企業には、「報告」に明記されている「①中小企業による生産性の改善・向上、②サプライチェーン全体を通じた取組み、③政府・地方自治体等による取組み、④社会全体における環境整備」について、自らしっかりと実践し、取引先やグループ企業などへの協力・支援をすることを求める。

中小企業の経営者には、勇気をもって労務費を含む適切な価格転嫁を行うとともに、「賃上げがあたりまえの社会」になるとの認識のもと経営計画を立て、企業も労働者もともに成長する経営を求める。

また、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によると、過去2年間、労働組合の有無によって賃上げ率で1ポイント弱の差がある。日本全体に賃上げの

すそ野を広げていくためには、労働組合のない企業の賃上げも重要である。政府、地方自治体、経営者団体には、4月から6月ごろに2回目の地方版政労使会議を開催し、賃上げの波及を促すことを求める。

(3) 「生産性の改善・向上」に対する見解

「報告」は、新たな付加価値の創造や生産性の向上のためには、「労働移動の推進」と「柔軟で自律的な働き方の実現」が不可欠であると指摘する。労働移動は労働者本人の意思が尊重されなければならないことは言うまでもなく、移動先産業分野における「職場環境の整備」や「雇用の安定」、「充実した処遇」の取り組みを進めることが重要である。柔軟な働き方については、「働き手の希望に応え、エンゲージメント向上につなげるには、『労働時間をベースとしない処遇』（仕事・役割・貢献度を基軸とする処遇）との組み合わせが可能な労働時間法制へと見直し、労働時間法制の原則を複線化」することが必要だと「報告」は述べるが、労働時間法制を定める労働基準法は労働条件の最低基準を定めるものであり、原則を複線化すべきではない。くわえて、「柔軟で自律的な働き方」として、「裁量労働制の拡充」が不可欠とするが、柔軟で自律的な働き方は、テレワークやフレックスタイム制など、現行法制の活用により既に可能である。裁量労働制は2024年に専門業務型における本人同意の義務化などの適正化がはかられたばかりであることを踏まえれば、適正な運用の徹底に取り組むべきであり、さらなる規制の緩和は全く不要である。

Ⅱ. 個別項目についての見解

※ 以下の項目番号は「経労委報告」の章建てに準ずる

Ⅱ. 賃金引上げの力強いモメンタム「さらなる定着」に向けた基本的な考え方

2. 経営側の基本スタンス

(1) 賃金引上げ原資の安定的な確保に向けた「生産性の改善・向上」

① 「働き方改革」の深化

(a) 付加価値の最大化

・多様な人材の活躍推進による労働力の「質的向上」

「報告」において、「『ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DEI）』の実装を前提として、女性や若年者、高齢者、障害者、外国人、有期雇用等労働者など『多様な人材』の能力開発・スキルアップを図る」とした点は評価できる。しかし「『タレント・パイプライン』の強化や、『L字カーブ』解消に向けて正社員での復職支援など」については、「主体的なキャリア形成と実現を希望する女性」限定するのではなく、誰もが利用できるようにする必要がある。

・より柔軟で自律的に働ける環境整備

「報告」は、「『時間外労働の削減』に資する取組みに企業が過度に注力したことが、付加価値の維持・増大にマイナスの影響をもたらし、日本の労働生産性の国際的な低迷を招いた可能性がある」とするが、日本では、国際的にみても長時間労働が横行し、悲惨な過労死等を招いてきたことから、2017年の「労使合意」を踏まえて法改正を行い、「働き方改革」の取り組みを進めてきた。「時間外労働の削減」を労働生産性の低下要因とすること自体が「長

時間労働に依存した企業文化や職場風土」が払しょくされていないことの証左である。労働者が働きがいをもって効率的に働くためには、労働者自身の健康・安全確保に加え、家庭生活・社会生活を営むための生活時間を保障する労働時間規制の強化こそ進める必要がある。

そうした観点からすれば、「報告」が、デジタル技術やAIの活用によるコスト削減や業務効率化、そして、高付加価値の創出につなげていくことの重要性を訴えるとともに、「適切な労働時間管理と業務遂行に必要な要員確保に資する多様な人材における労働参加のさらなる促進が必要」としている点は基本的に共通であり、労使での取り組みを一層推進していくべきである。

一方、「報告」は「『労働時間をベースとしない処遇（仕事・役割・貢献度を基軸とする処遇）』との組み合わせが可能な労働時間法制へと見直し、労働時間法制の原則を複線化していく必要がある」とするが、労働時間以外をベースとする処遇は現行法の下でも導入可能であり、そのことを理由として労働時間法制の見直しを行う必要は全くない。労働基準法制は労働条件の最低基準を定めた強行法規であるとの労働者保護の基本原則を堅持しつつ、「働き方改革」の実効性を高める観点での機能の維持・向上をはかるべきである。

また、「報告」は「裁量労働制の拡充は喫緊の最重要課題」長時間労働の是正と労働者の健康確保を大前提に、企業と過半数労働組合など労使で対象業務を決定できる仕組みの創設を強く求めたい」とする。しかし、裁量労働制については、「報告」も言及している「長時間労働の是正」と、2024年の省令等改正を踏まえた適正運用の徹底こそ取り組むべき課題であり、その対象業務を拡大すべきではない。「報告」の脚注は、裁量労働制適用労働者の8割が制度の適用に満足しているとの厚労省調査が示されているが、当該調査は適用労働者の年収が高くなるにつれ満足度が高くなっており、必ずしも制度適用への満足度とはいえないものと考ええる。

さらに「報告」は、「企業単位またはブロック単位での労使委員会の決議を可能とする見直し」も要望しているが、制度の適正かつ厳格な運用という観点から、労使協議などは職場ごとの実態を踏まえて行うことが重要であり、手続きの緩和や簡素化は不要である。裁量労働制の対象業務にかかわらず、「労使コミュニケーション」の名の下に、法規制の解除を労使合意に委ねる仕組みの拡大は必要ない。

なお、「報告」は「企業のマネジメントにおける対応」として、「『時間外労働削減』に向けた取り組みが一律的かつ過度に行われている可能性」や、「管理職の人事考課項目における『部下の時間外労働の削減』の設定」などを挙げ、現場の働きたいニーズに応えられず、「管理職の業務負担が増大」し、「業務の削減やプロセス見直しの未着手・停滞」などが生じていると述べるが、これはあくまでマネジメント上の課題であり、これらを理由とした労働時間法制の柔軟化は必要ない。

(b) 労働投入の効率化

- ・多様な人材における労働参加のさらなる促進

「報告」において、「女性については、男女ともに仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境の整備を通じた『共働き・共育で』の推進によるキャリア継続と早期復帰支援策の拡充が考えられる」としたことは、連合の考えと共

通している。一方で「これらの取組みを同時並行で進めることで、人口減少による労働供給制約に対応しながら、景気変動に伴う労働需要の増大にも対応可能な労働力の確保を図ることが求められている」としているが、労働者が互いに多様性を認め合いながら、安心・安全に働き能力を発揮できる職場環境の整備が重要である。

②労働移動の積極的な推進

「報告」では、「リスキリングを含むリカレント教育支援の拡充」などについて記載されており、時代や環境の変化に合わせ、労働者の学び直しを推進していくことは理解できる。一方で、「『労働移動推進型』雇用セーフティーネット」への移行など雇用保険制度の見直しが必要であるとしている。しかし、雇用保険制度は、失業者の生活保障や失業予防・雇用継続を通じ、「雇用の安定」をはかることなどを目的としており、今後も、その趣旨を踏まえた施策を進めることが求められる。

なお、「報告」は、企業におけるキャリア形成や能力開発の推進に向けて、制度面の整備が重要としているが、能力開発については、非正規で働く者を含めた「すべての労働者」が活用できる仕組みとすることが必要である。

Ⅲ. 賃金引き上げの力強いモメンタム「さらなる定着」の具体策

1. 多様な方法による「賃金引き上げ」の実施

(1) 月例賃金引き上げ

「急激な物価上昇への対応や、働き手の実質的な生活水準の維持、人材の確保・定着、働き手のエンゲージメント向上などの観点から、賃金水準自体を引き上げる『ペースアップ』（賃金カーブ自体の引き上げ、賃金表の書き換え）が賃金交渉における重要な論点となっている」との認識は理解できる。賃金の社会性を踏まえた労使交渉を期待する。

「報告」は、「経済成長・景気指標・物価指数の動向や労働市場の需給関係等の『社外』の考慮要素と、業績や労務構成の変化、支払能力、総額人件費、労働分配率等の『社内』の考慮要素を総合的に勘案しながら、労働組合等との真摯な協議を経て、各企業が中期的な価値向上に不可欠な『人への投資』として、自社の実情に即した賃金引き上げと総合的な処遇改善を決定する必要がある」としている。現場の努力などにより、中小企業も含めた企業業績は総じて維持・改善されており、損益分岐点の低下、現預金の増加などストック面も改善されている（別紙1）。企業を取り巻く経済社会のステージは大きく変化しており、「賃金引き上げを『コスト増』ではなく、自社の競争力と付加価値の源泉であり、事業の継続と発展に不可欠な『人への投資』との認識に立って、積極的に対応する必要がある」との「報告」を実践すべきである。

また、格差是正の観点から、上げ幅のみならず、社会的指標と比較した賃金水準の確保が重要である。連合や構成組織が掲げる目標値などを指標として、自社の賃金実態について労使で検証する必要がある。「報告」では「企業労使による検討・協議を経て、複数年にわたる引き上げ額・率をあらかじめ合意しておく方法や、到達すべき賃金水準と時期を定めた上で、毎年の引き上げ額・率はその都度決定するスキームなど」が例示されている。中期的な計画を立て格差是正をはかる一つの手法として理解できる。

③同一労働同一賃金法制への対応による有期雇用等社員の賃金引上げ・待遇改善
「報告」は、「賃金引上げの力強いモメンタムの『さらなる定着』には、わが国の雇用者の約4割を占める有期雇用等労働者の賃金引上げ・待遇改善が欠かせない」としたうえで、「いわゆる同一労働同一賃金法制を踏まえた対応が肝要」とする。

この視点は重要であるが、パート・有期・派遣労働者の待遇改善に向けては、いわゆる同一労働同一賃金法制さえ遵守すればよいというものでもない。法が禁止する「不合理な待遇差」の解消は当然のこととして、無期転換労働者を含む無期雇用フルタイム労働者も含め、法を上回る取り組みをはかり、もって雇用形態にかかわらず誰もが安心・納得して働くことができる環境整備が求められる。なお、「報告」の脚注でも触れられているとおり2026年度中に「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正などが見込まれていることから、その動向も意識した労使協議を積極的に行うことが必要である。

TOPICS

【女性の活躍推進】

「報告」において、女性の活躍推進に関し「日本国内ではD E I への取組みを緩めることなく、一層の推進と定着が求められる」としていることは、連合の考えと共通している。しかし一方で、「女性の多様なキャリアを支える環境づくりに取り組むことが求められている」「女性が出産・育児等のライフイベントを経ても活躍し続けられる社会の実現」との指摘は、女性に限らず男女ともに必要不可欠であり、「D E I は『特定の属性を優遇する』ためのものではなく、『誰もが公平に能力を発揮できる環境を整える』ための基盤である」ことを踏まえた対応が必要である。

「報告」で、「夫婦同氏制度や専業主婦世帯を前提とした社会保障制度・税制の抜本的な見直しはされておらず、積年の課題のままである」との指摘は連合の考えと共通しており、第3号被保険者制度の廃止や選択的夫婦別氏制度を実現する必要がある。また、「企業には、障害児・医療的ケア児を育てる社員を含め、介護等を抱える社員への両立支援制度の整備が求められる」と指摘されているように、キャリア形成において「仕事と家庭」の両立が課題であることに異論はなく、男性が育児や介護を担うことがあたりまえの働き方を定着させ、男女ともに仕事と生活を両立できるようにすべきである。

女性活躍を進めるうえで、「報告」で「意思決定層への女性の登用も重要」と指摘しているが、東証プライム市場上場企業を対象として、2030年までに女性役員比率30%以上の実現を目標に掲げたものの、内閣府調査で18.4%、経団連調査で19.0%に留まっている。2026年1月に閣議決定される「第6次男女共同参画基本計画」に掲げられた「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度」を着実に実現する必要がある。

また、「報告」が「企業における女性役員・管理職比率の低さは、男女間賃金差異の要因の一つとなっている」と指摘しているように、勤続年数や管理職比率の差異が男女間賃金格差の主な要因となっている。女性活躍推進法の改正により、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。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労使で進めていかなければならない。

「報告」が女性の健康課題について、「社員一人ひとりが、生き生きと働くには、心身ともに健康であることが前提となる」「女性の健康課題への対応にあたっては、当事者だけでなく、マネジメント層も含めて企業全体のリテラシーを向上していく必要がある」としていることは、連合の考えと共通している。また、「報告」が指摘しているとおり、「女性の健康支援を進める上では、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組む」ことが重要である。

TOPICS

【法定最低賃金制度】

「報告」は、地域別最低賃金について、「予見可能性を高めながらできるだけ早期に引き上げていくことを目指しつつ、その際の引上げ幅とスピード感については雇用や経営など地方経済への影響を十分注視する必要がある。とりわけ、引上げの影響を受けやすい地方の中小企業の賃金支払能力を高め、最低賃金引上げに対応できる環境整備が重要となる。政府には、各企業による生産性の改善・向上の取組みに資する支援策の拡充・確実な実行と効果検証を強く求めたい」としている。

日本の最低賃金の水準は国際的に低く、最低生計費にすら満たない水準である。現下の物価高のもと、最低賃金近傍で働く人の暮らしは極めて厳しく、大幅な引き上げを継続していく必要がある。2023年の中央最低賃金審議会より、最低賃金の引き上げによる雇用の減少や企業倒産の増加などをデータで検証しながら、引き上げスピードを加速してきた。引き続き、現行の制度のもと、公労使三者がデータにもとづく議論を尽くしていく必要がある。なお、発効日が大きくばらついたことについて、「報告」は、「2026年度を目安審議の開始前に、中央最低賃金審議会等で整理・検証することが求められる」としている点については賛成である。労使双方にかかる影響について、現場の声やデータによる検証を行い、一定の方向性をとりまとめるべきと考える。

「報告」は、特定最低賃金について、例年同様に廃止のルール化を提起しているが、今年は新たに「各地域で成長が期待される産業や医療・介護といった日常生活を支える産業等において、健全な競争条件の確保や人材の確保・定着を促す手段として、特定最低賃金を積極的に活用すべきとの指摘がある。当該産業の関係労使のイニシアティブにより、産業集積地の魅力を高めるべく、地域別最低賃金引上げとの調整を図りつつ、当該産業の賃金水準や賃金支払能力を反映した特定最低賃金額を設定することはあり得る。特定最低賃金のあり方について、各地方最低賃金審議会に関係労使を中心に丁寧かつ徹底的な議論を重ねていくことが望まれる」としている。

人手不足のもとで産業間の人材獲得競争が課題となっていることなどを鑑みれば、医療・介護分野を含め魅力ある産業づくりのために特定最低賃金を積極的に機能させるべきであり、地域別最低賃金を引き上げれば特定最低賃金は不要とする“屋上屋論”の考え方を明確に転換すべきである。なお、地域によっては、関係労使ではない一部の使用者側委員が「関係労使を中心に丁寧かつ徹底的な議論」の障害になっているケースがあることも付言しておく。また、積極的な活用には、使用者側の積極的な関与も重要であり、地方の審議会に丸投げするような提起は無責任だと言わざるを得ない。

「報告」は、企業内最低賃金について、「当該産業集積地の魅力向上のために、産業労使のイニシアティブにより特定最低賃金を設定・活用するとの考えの下、当

該産業の各企業が最低賃金協定の締結を前向きに検討することは選択肢となり得る」としている。企業内最低賃金協定未締結の企業は、労働組合の要求に対して誠実に対応し、協定を締結すべきである。

TOPICS

【ジョブ型雇用の現状】

今年の「報告」では、2023年までのジョブ型推進のスタンスから一定の距離を置き、TOPICSの1項目として取り扱われている。「ジョブ型雇用」について世間一般に言われていることを概要として記載したうえで、経団連「2025年人事・労務に関するトップ・マネージメント調査結果」と内閣官房・経済産業省・厚生労働省「ジョブ型人事指針」（2024年）を紹介している。

これまでの連合見解および連合白書で指摘しているとおり、ジョブ型雇用の定義や内容についての共通理解が不十分であり、社会全体の雇用慣行を含めた雇用システムと個別企業の人事処遇制度を峻別する必要がある。記載されている内容は、個別企業の人事処遇制度に関するものであり、読者の誤解を招く「ジョブ型雇用の現状」というタイトルは不適切である。

なお、ジョブ型人事制度については、「ジョブ型人事指針」が示すように各社の制度が多様であり、企業規模や職種などによってはジョブ型人事制度がなじまない場合や無理な導入によって人材定着に逆行しないよう、個別労使における丁寧な協議等による決定が不可欠である。

Ⅲ. おわりに

経団連の賃上げに関する情勢認識や問題意識は、連合と重なるところが少ない。「報告」では、「賃金引上げの力強いモメンタムは2023年を『起点』として2024年に『加速』し、2025年には『定着』が実感できる状況となった」と評価し、2026年は「さらなる定着」をめざし、その先には賃上げノルムの確立を視野に入れている。2022春季生活闘争以降の「未来づくり春闘」のもと、その時々的情勢を踏まえつつ労使が真摯な交渉を積み重ねてきた結果、短期・中長期の時間軸でベクトルがそろってきたものといえる。お互いの寄って立つ立場の違いはあるものの、わが国社会の明るい未来と働く人・生活者の幸せを実現したいという大きな目的に違いはないと考える。「報告」では「社会的責務」「社会的規範」など「社会的」というキーワードを繰り返し用いている。会員企業のみならず社会全体を俯瞰し、未来志向の労働条件決定を促し、機運醸成をはかることを期待したい。

2026春季生活闘争は、賃上げのすそ野を社会全体にひろげ、実質賃金の持続的な上昇を伴う“賃上げノルム”の確立に向けた正念場である。労働組合は、その実現に向けて、結果にこだわり全力で交渉に臨む必要がある。連合は、建設的な労使関係を基礎として、雇用の維持拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配を柱とする生産性三原則を堅持し、「こだわろう！くらしの向上 ひろげよう！仲間の輪」を合言葉に5回目となる「未来づくり春闘」を展開していく。

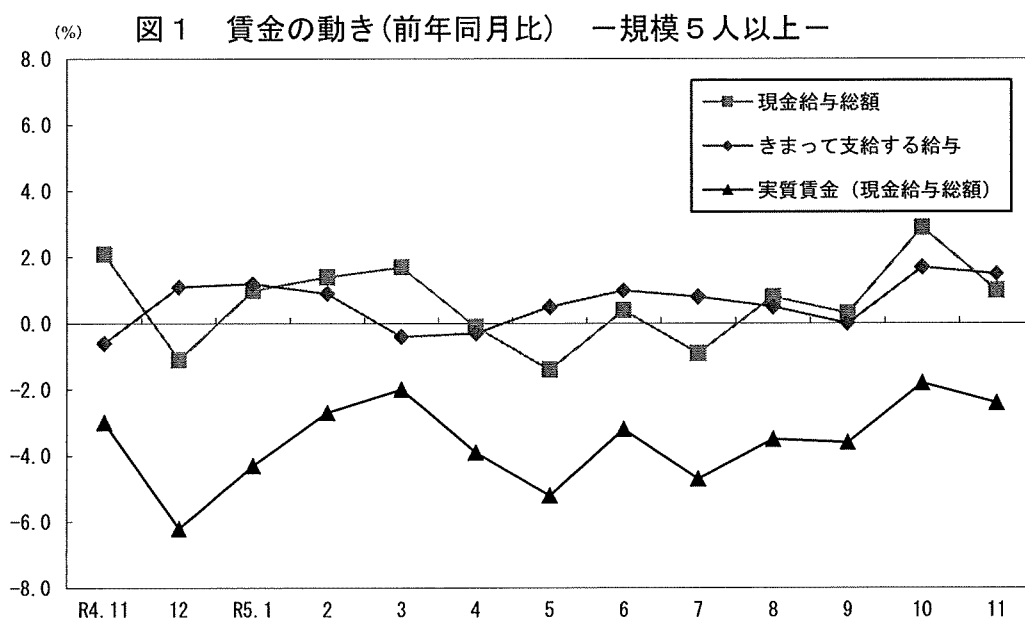
以 上

毎月勤労統計調査地方調査（北海道分）結果の概要
—令和5年11月分—

1 賃金の動き

規模5人以上の事業所における11月の一人平均月間現金給与総額は268,908円で、前年同月比は1.0%増（4か月連続の増加）となった。一人平均月間現金給与総額のうち、きまって支給する給与は249,913円で、前年同月比は1.5%増（2か月連続の増加）となった。また、一人平均月間現金給与総額の実質賃金の前年同月比は2.4%減（22か月連続の減少）となった。（図1）

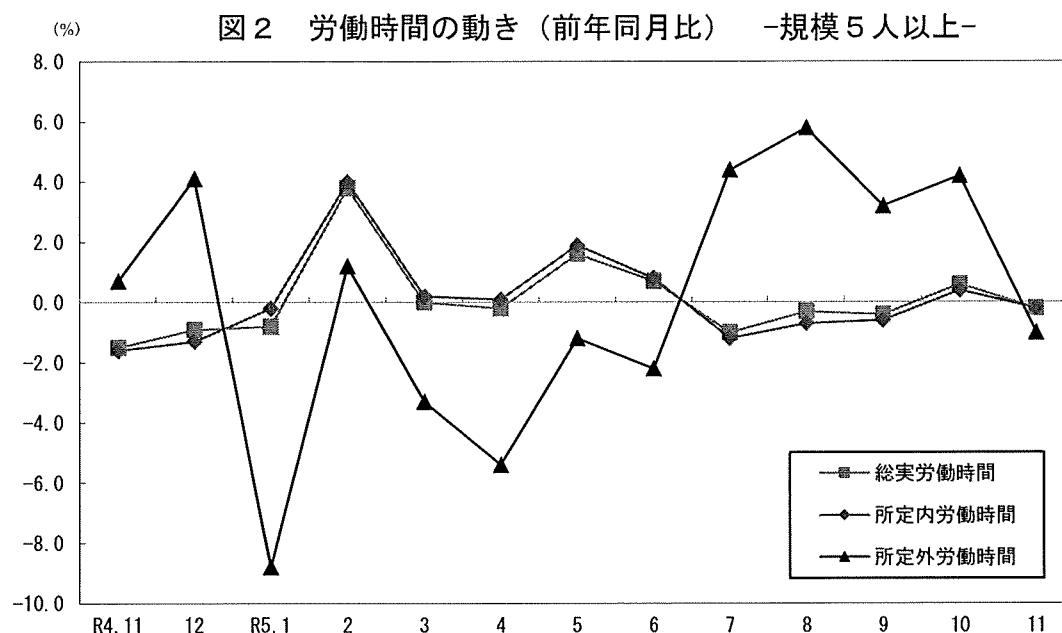
規模30人以上の事業所における11月の一人平均月間現金給与総額は286,831円で、前年同月比は1.1%減となった。一人平均月間現金給与総額のうち、きまって支給する給与は266,334円で、前年同月比は0.4%増となった。また、一人平均月間現金給与総額の実質賃金の前年同月比は4.3%減となった。



2 労働時間の動き

規模5人以上の事業所における11月の一人平均月間総実労働時間は138.9時間で、前年同月比は0.2%減（2か月ぶりの減少）となった。一人平均月間総実労働時間のうち、所定内労働時間は129.4時間で、前年同月比は0.2%減（2か月ぶりの減少）となった。残業等の所定外労働時間は9.5時間で、前年同月比は1.0%減（5か月ぶりの減少）となった。（図2）

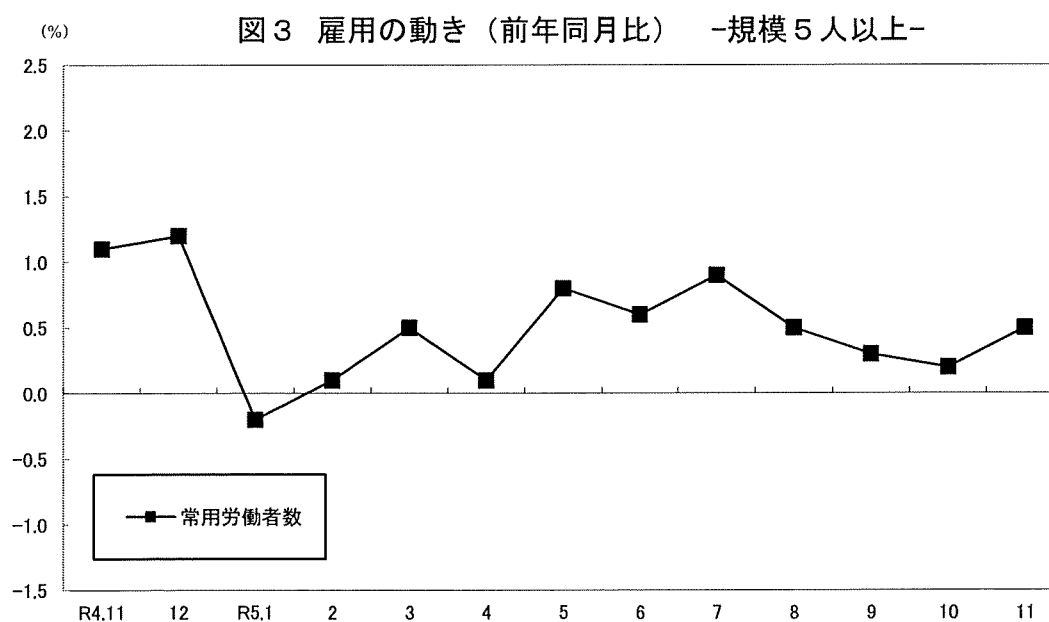
規模30人以上の事業所における11月の一人平均月間総実労働時間は140.6時間で、前年同月比は1.2%減となった。一人平均月間総実労働時間のうち、所定内労働時間は130.5時間で、前年同月比は0.8%減、残業等の所定外労働時間は10.1時間で、前年同月比は5.6%減となった。



3 雇用の動き

規模5人以上の事業所における11月の常用労働者数は1,829,656人で、前年同月比は0.5%増（10か月連続の増加）となった。（図3）

規模30人以上の事業所における11月の常用労働者数は980,135人で、前年同月比は0.1%減となった。



【別紙 3】

2026年●月●日
連合北海道発第●号

各構成産別 代表者、書記長、事務局長 様
地 協 代表者、事務局長 様

日本労働組合総連合会北海道連合会
会 長 須間 等
連合北海道 2026 春季生活闘争本部
本部長 須間 等

～ 2026 春季生活闘争～
組合のエントリーのお願い

日々のご奮闘に敬意を表します。

早速ではございますが、1月29日の第1回闘争委員会にて承認いただきました「2026 春季生活闘争・当面の取り組み（その1）」に基づき、下記の通り、組合のエントリー（集計参加登録）をお願いいたします。

昨年は203組合にエントリーいただきました。地場集中決戦方式への参加体制の確立、地場中小への相場波及に向け、企業規模の大小にかかわらず、より多くの組合にエントリーいただけますよう、よろしくお願いいたします。

記

1. エントリーについて

- (1) 道内地場で交渉・妥結権を有する組合であれば、企業規模の大小・業種は問いません。ぜひ連合北海道の2026春闘にエントリーをお願いします。
- (2) 賃金改定要求を実施しない場合であっても、一時金、企業内最賃、労働時間などの諸要求を行う組合はエントリーをお願いします。

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

2. エントリーの締め切り 2026年2月27日（金）

3. 添付資料

資料1・・・「各種報告用紙の取扱について」

資料2・・・「エントリー・要求・回答・妥結報告書」

資料3・・・「有期・短時間・契約労働者 賃上げ報告書」

※資料2はシートが複数になっておりますので、メールでご確認願います。

以上

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

社会的キャンペーン行動の取り組み

商工団体等要請書モデル（2026.1～2）

2026年〇月〇日

□□□ 市（町・村）商工会議所

会頭 ○○ ○○ 様

連合北海道○○地域協議会

会 長 ○○ ○○

連合北海道○○地区連合会

会 長 ○○ ○○

すべての労働者の賃金・労働条件等の改善 地域における雇用などに関する要請書

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

さて、昨年は連合全体では2年続けて5%台の賃上げが実現したものの、連合北海道の最終集計は4.91%と5%に届かず、物価高が勤労者家計を圧迫してきたことに加え、労務費を含めた適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない中小企業および産業があることも要因の一つとして挙げられます。また、賃上げと適切な価格転嫁・適正取引のすそ野が広がらなければ、実質賃金をプラスに転じさせ、個人消費の活性化につなげられません。

一方、道内の有効求人倍率は0.93倍（11月）と前年同月を0.06ポイント下回っているものの、多くの地域および産業で人手不足と言われている中、新規求人の45.7%は正社員求人以外となるなど、雇用内容は有期・短時間等の割合が高い水準で推移しています。

連合北海道は、将来を担う新卒者就職支援の取り組みにも力を入れています。道内の来春卒業予定の高校生、11月末現在の求人数は、17,147人と前年同期に比べ0.3%減（15人減少）となっており、求人倍率3.51倍、就職内定率76.0%（前年同期4.0ポイント減少）と高水準で推移していますが、若年層および労働力人口の減少が他県より早く進む本道では、道内企業はもちろんのこと、特に地場企業への就職促進を推し進める必要があります。同一労働同一賃金などと併せ、労働関係法令の遵守徹底、働きがいを感じる職場環境作りも課題となっています。

また、有期・短時間・派遣等労働者は不安定な雇用状態に置かれており、年収200万前後の就労者も多く、これらの雇用形態で生計を立てている労働者は、フルタイムで働いても多くの人々は昨今の物価高騰もあり貧困という状態から抜け出すことが困難な状況に立たされています。

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

記

1. すべての労働者の賃金改善について

(1) 北海道における賃金改善

- ① 賃上げは3%以上を基準とし、定昇・賃金カーブ維持相当分を含め、5%以上の賃上げをはかること。また、中小企業等の賃上げは、企業規模間格差是正の観点から、格差是正分1%以上を加えた18,000円以上または6%以上の引き上げをはかるよう、会員企業に働きかけること。
- ② 労働者の勤労意欲の向上、人材の確保と育成のためにも、定期昇給制度が無い企業に対して、人事・賃金制度を確立し、「透明性」「公平性」の確保をはかるよう会員企業に働きかけること。
- ③ 企業規模間賃金格差の是正に向け「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づき、価格転嫁及び取引の適正化を会員企業に働きかけ、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配ができるよう周知すること。また、パートナーシップ構築宣言の未宣言会員企業に宣言するよう働きかけること。
- ④ 同一労働同一賃金の各法律を踏まえ、男女雇用機会均等法を遵守するための男女間賃金格差の是正および均衡・均等処遇の実現をはかること。
- ⑤ 有期・短時間・派遣労働者の処遇改善に向けて、厚生労働省の「キャリアアップ助成金」や「業務改善助成金」を活用した処遇改善などを通じて、人材を確保・定着させるよう会員企業に働きかけること。

(2) 北海道最低賃金について

- ① 昨年10月4日に改定された北海道最低賃金1,075円は、「令和7年6月分賃金に係る最低賃金基礎調査」によると、全労働者の26.563%が同額または改定した最低賃金を下回っています。貴団体におきましては、様々な機会を通じて、会員企業や従業員に対して最低賃金額の周知徹底に努め、最低賃金法を遵守させること。

2. 雇用の維持・安定・確保について

(1) パート等労働者の均等待遇実現について

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

- ① 高卒初任給等との均等待遇を踏まえ、時給1,300円以上へ引き上げをはかるよう、会員企業に働きかけること。
- ② 「同一労働同一賃金」を踏まえ、厚生労働省が示しているガイドラインに記載されている指針に基づき、賃金・労働条件などの処遇改善について会員企業に働きかけること。

(2) 地域における雇用対策

- ① 市町村に対して、地場企業とのマッチングの強化に力を注ぐよう働きかけること。
- ② 道内の高卒3年以内の離職率は43.9(前年45.3)%と全国の37.9%より高く、従業員数が少ないほど離職率が高い傾向になっています。人材育成に時間と費用を掛けてきた事業者にとっても好ましい状況とはいえません。会員企業には「ユースエール認定」への推進、職場定着の取り組みとして、インターンシップ受け入れなどを通じた離職防止の取り組みを働きかけること。

3. 労働条件改善などの課題について

(1) 長時間労働の是正

① 豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保について

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

1) 年間総実労働時間 1800 時間以内とすること。

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

② 退職給付制度の整備

「同一労働同一賃金ガイドライン」の法趣旨を踏まえ、有期・短時間等で働く労働者に企業年金支給や退職金規程の整備をするよう会員企業に働きかけること。

(2) ワークルールの遵守について

① 労働関係法令の遵守の徹底

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

② 労働者派遣法に関する処遇改善

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

③ 快適な職場づくり

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

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

④ ドナー休暇制度の創設について

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

⑤ 次世代育成支援対策推進法について

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

以上

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	下記①～④の義務 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 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 ③行動計画を策定した旨の労働局への届出 ④2つの区分から選択した項目の情報公表（計1項目以上）	常時 101 人以上 300 人以下の事業主	左記①の「基礎項目」とは、 ・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 左記②、④の「2つの区分」とは、 ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備 2026 年 4 月 1 日以降は、 ・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）
	下記①～④の義務 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 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 ③行動計画を策定した旨の労働局への届出 ④2つの区分から選択した項目（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）		左記①の「基礎項目」とは、 ・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 左記②、④の「2つの区分」とは、 ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備 2026 年 4 月 1 日以降は、 ・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	下記①～③の義務 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） 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） 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	常時 101 人以上の事業主	

社会的キャンペーン行動の取り組み

自治体要請書(市町村自治体・総合振興局用)モデル(2026.1～2)

2026年〇月〇日

□□□ 市(町・村)

市長(町長・村長) ○○ ○○ 様

連合北海道○○地域協議会

会 長 ○○ ○○

連合北海道○○地区連合会

会 長 ○○ ○○

雇用対策および会計年度任用等の処遇改善
共生社会実現などに関する要請書

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

さて、昨年は連合全体では2年続けて5%台の賃上げが実現したものの、連合北海道の最終集計は4.91%と5%に届かず、物価高が勤労者家計を圧迫してきたことに加え、労務費を含めた適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない中小企業および産業があることも要因の一つとして挙げられます。また、賃上げと適切な価格転嫁・適正取引のすそ野が広がらなければ、実質賃金をプラスに転じさせ、個人消費の活性化につなげられません。

一方、道内の有効求人倍率は0.93倍(11月)と前年同月を0.06ポイント下回っているものの、多くの地域および産業で人手不足と言われている中、新規求人の45.7%は正社員求人以外となるなど、雇用内容は有期・短時間等の割合が高い水準で推移しています。

連合北海道は、将来を担う新卒者就職支援の取り組みにも力を入れています。道内の来春卒業予定の高校生、11月末現在の求人数は、17,147人と前年同期に比べ0.3%減(15人減少)となっており、求人倍率3.51倍、就職内定率76.0%(前年同期4.0ポイント減少)と高水準で推移していますが、若年層および労働力人口の減少が他県より早く進む本道では、道内企業はもちろんのこと、特に地場企業への就職促進を推し進める必要があります。

同一労働同一賃金などと併せ、労働関係法令の遵守徹底、働きがいを感じる職場環境作りも課題となっており、さらに、公共サービスを担う直接雇用の非正規職員や地方自治体の仕事を担う民間労働者においても同様です。

また、有期・短時間・派遣等労働者は不安定な雇用状態に置かれており、年収200万前後の就労者も多く、これらの雇用形態で生計を立てている労働者は、フルタイムで働いても多くの人々は昨今の物価高騰もあり貧困という状態から抜け出すことが困難な状況に立たされています。地方自治体は率先して不安定雇用労働者や働く貧困層を解消すべきです。

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

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

記

1. 地域における雇用対策

(1) 若年者の早期離職防止

- ① 新卒者を含む若年者と地場中小企業とのマッチングの強化に力を注ぐこと。
- ② 道内の高卒3年以内の離職率は43.9(前年45.3)%と全国の37.9%より高く、従業員数が少ないほど離職率が高い傾向になっています。企業に対し「ユースエール認定」への推進、職場定着の取り組みとして、インターンシップ受け入れなどを通じた離職防止について、産学官連携した取り組みを行うこと。

(2) 地方版総合戦略の策定および改訂

- ① 中小企業は、地域に根ざして雇用を守り、経済の発展並びに産業の振興をもたらすなど重要な存在です。中小企業の活性化と持続的な成長および労働条件の改善、地域経済の発展と住民生活の向上に繋げるためにも「中小企業振興基本条例」「公契約条例」を踏まえた総合計画および地方版総合戦略を策定すること。

(3) 自治体における会計年度任用職員の労働条件改善

- ① 道内市町村実態調査(回答135市町村)によると、会計年度任用職員の「病気休暇制度」では52.6%、「子の看護休暇」についても57.8%が無給となっている。国の期間業務職員は、「病気休暇」が10日間の有給となっていることから、国を下回らない制度に改正すること。

※国と同等あるいは同等以上の制度になっている場合は削除

2. 共生社会を目指し、人口減少社会に適応した地域づくりの推進

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

- ① 2026年度政府予算の地方財政見通し(地方財政対策)については、自治体に配分する地方交付税が20.2兆円(前年度より1.2兆円増)と8年連続のプラスとなった。地方団体が求めてきた物価高・官公需の価格転嫁への対応、地方公務員の人件費の確保、インフラ整備や公立病院への支援などが一定程度反映された。また、昨年に続いて、臨時財政対策債の新規発行額をゼロとしたうえで「臨時財政対策債償還基金費(仮称)」(0.8兆円)を創設し、交付税特別会計の借入金残高を2.9兆円縮減するなど、地方財政の健全化が進んでいる。引き続き、地方自治体の安定的な財源確保に向けて国への働きかけを強めること。
- ② 道内の少子高齢化の進展に対応し、人口減に歯止めをかける必要がある。結婚・出産を増加させるためには、子育てしやすい社会、環境づくりが必須となる。医療・介護、教育など限られた財源制約等の条件のもと、多くの自治体は、人口減少に歯止めをかけ、出生数の改善を図ることにより、まちに活力を創出していくことを総合戦略の基本目標としているが、一自治体の取り組みでは当該基本戦略を達成することは極めて困難である。雇用環境の改善や新産業の創出、所得の向上、人口減少という課題は、国や道が積極的に施策を展開するよう、引き続き働きかけること。
- ③ 「北海道カスタマー・ハラスメント防止条例」が施行され、まもなく1年が経過する。3/4の公務職場においては、特定の住民からの迷惑行為が多発している実態が明らかになっていることから、市町村においても多発する迷惑行為防止について、「北海道カスタマ

ーハラスメント防止条例に係る指針」や「ハードクレーム対応マニュアル」に基づく体制強化を図ること。

- ④ 「地方公共団体のための災害時受援体制に関するガイドライン」を踏まえ、平時から応援・受援に向けた体制を整備するよう、未策定の約2割の市町村については、受援計画を早期に策定すること。

(2) 住民生活を支える地域公共交通・インフラの確保

- ① 急速な人口減少・高齢化をはじめ、バス運転手の人手不足等に伴い地域公共交通を取り巻く社会情勢は、今後さらに厳しくなっていくことが想定される。バス運転手確保に向け、処遇改善につながる北海道独自の補助金の枠組みを検討するよう、道に対して働きかけること。また、住み慣れた地域で誰もが安心して生活ができるよう、買い物や通院には地域公共交通の維持が欠かせないことから、店舗(スーパーマーケット・ドラッグストア・ホームセンター・コンビニ等)や移動販売サービスの開設・運営への支援や公共交通事業者に対する支援の拡充、自治体が運営し委託するデマンド型交通の助成を行うなど、道に対して必要な対策を講じるよう、引き続き、働きかけること。

(3) 地域に根ざした学校教育と地域福祉の連携と充実

- ① 介護保険制度が2000年4月にスタートし25年が経過したが、2023年に介護従事者の総数が初めて減少した。2035年には団塊の世代がすべて85歳となるが、介護保険は契約であるため、介護人材不足が深刻化すれば、制度が維持されてもサービスは受けられず、需給バランスが崩れ、親の介護のため、介護離職が増えて経済活動に支障が生じ、「制度あってサービスなし」となってしまう。2025年の家族介護者数は、全国で795万人(道内28万2,614人)、そのうち、ワーキングケアラーは、全国で307万人(道内11万7,304人)にも及んでいる。介護離職も毎年、全国で11万人に達している。地域で日常生活を営むことができるよう取り組むことを目的とした、地域包括ケアシステムの深化・推進に逆行してしまう恐れがあることから、地域間格差を解消し、介護業界全体を支えるためにも介護人材不足を含めた地域事情の課題把握に取り組むこと。
- ② 各自治体が、2024年を初年度とし3カ年計画として策定した「第9期介護保険事業計画」の推進にあたっては、道内各自治体による健康増進事業や認知症施策、介護資格取得にかかる費用助成、介護医療院の新たな開設、高齢者への配食サービスなど、地域包括ケアシステムの深化・推進に取り組む事例なども踏まえ、中長期的な地域の人口動態や介護ニーズの見込み等を精査したうえで、介護サービス基盤や介護現場の生産性の向上を図るための具体的な施策を実行すること。
- ③ ICT支援員の効果的配置について、複数校(4校に1人)を巡回して配置されている場合もあるため、道内の配置状況は、国の配置目標の3割以下にとどまり、全国では下から2番目の26%と不十分な配置となっている。効果的な配置に向けて取り組みを充実させること。特に、支援員が配置されても、月や週あたりに学校へ入る日数が限られており、十分な支援体制とは言い難い。速やかに対応できるICT支援員を配置できるよう、充実を図るとともに支援員の質の向上や育成に関する取り組みを進めること。
- ④ 部活動の社会教育への移行のための必要な予算の確保・拡充等については、自治体の規

模が小さいほど地域移行は厳しい状況にある。道教委によると、現状、札幌市を除く 178 市町村中 84 市町村が何らかの地域クラブ活動を実施している実態にある。指導を行う人員の確保、地域移行した際の生徒の移動手段も必要な予算を確保・拡充するよう、国と道に対して働きかけるとともに、市町村としても地域移行を推進すること。

以 上