

2026春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

| | |
|-----------|-----------------------|
| 構 成 組 織 名 | UAゼンセン |
| 方 針 決 定 日 | 2026年1月22日(第14回中央委員会) |
| 要 求 提 出 日 | 2026年2月20日 |
| 回 答 指 定 日 | |

| 要求項目 | 要求内容 |
|---|--|
| I. 基本的な考え方 | |
| (1)日本経済の持続的成長に向けて、1%程度の実質賃金の上昇を定着させる (2)最低賃金を持続的に引き上げ、働く者全ての賃金底上げをはかる (3)労働時間短縮とキャリア形成支援に労使で取り組み生産性向上をはかる (4)3月内に闘争を集中し、共闘を強化して交渉力を高めていく | |
| II. 基盤整備 | |
| ・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 | 中小受託取引適正化法(取適法)の周知を進め、適切な価格設定を促進する |
| ・賃金水準闘争を強化していくための取り組み | 労働組合の交渉力強化を通じて中小企業の賃上げを底上げする。加えて、公的価格設定の影響をうける医療、介護、保育分野の労働者等の賃上げに向けて政策制度要求との両輪で取り組む |
| ・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化 | |
| ・集团的労使関係の輪を広げる取り組み | |
| III-1. 賃金要求 | |
| ■月例賃金 | |
| ○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 | 賃金体系がミニマム水準未達の場合は、賃金体系が維持されている組合は体系維持分に加え4%、賃金体系が維持されていない組合は6%に、格差是正分として1%程度を加えて賃金を引き上げる。要求額としては、賃金体系が維持されている組合は体系維持分に加え13,500円、賃金体系が維持されていない組合は18,000円に達するよう積極的に取り組む。 賃金水準がミニマム水準を超える場合は、賃金体系が維持されている組合は体系維持分に加え4%基準、賃金体系が維持されていない組合は6%基準に賃金を引き上げることを基本に、部門ごとに実質賃金の向上と格差是正の必要性を踏まえ要求基準を設定する。到達水準以上の組合は、部門の決定に基づき、要求基準のうち、一定部分については総合的な労働条件の改善として要求できるものとする。具体的な対応については本部と部門で確認を行う。 【ミニマム水準(基本賃金)】 高卒35歳・勤続17年:260,000円 大卒30歳・勤続8年:260,000円 【到達水準(基本賃金)】 高卒35歳・勤続17年:275,000円 大卒30歳・勤続8年:280,000円 【目標水準(基本賃金)】 高卒35歳・勤続17年:290,000円 大卒30歳・勤続8年:300,000円 |
| ○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」 | 上記のとおり |
| ○規模間格差の是正(中小賃上げ要求) | 上記のとおり |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|----------|----------|----------|-----|-----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <div>○雇用形態間格差の是正</div> <div>・企業内最低賃金協定の締結</div> <div>・昇給ルールの導入</div> | <div><短時間(パートタイム)組合員></div> <div>制度昇給分に加え、時間額を65円、5%基準で引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分を含めて時間額を85円、7%基準で引き上げる。</div> <div>経験年数5年程度で時間額が1,450円程度となるよう昇給昇格制度の整備と人材育成を行う。</div> <div>「同一労働同一賃金」の観点から雇用形態間格差是正が必要な場合は、正社員(フルタイム)組合員以上の要求を行う。特に、正社員(フルタイム)組合員と職務が同じ短時間(パートタイム)組合員に対しては、正社員の賃上げ額(時間換算)を下回らない水準とする。</div> <div><企業内最低賃金></div> <div>法定の地域別最低賃金を1割以上上回ることを原則とし、時間額1,500円を2029年までに達成するよう部門、部会ごとに計画的に取り組む。</div> <div>2026年の要求基準は月額213,000円、時間額1,300円以上とする。地域別には地域別最低賃金、消費者物価の地域差を勘案して算出した金額以上とする。</div> <div>法定最低賃金遵守とともに社会的な引き上げを促進するために月額設定の場合も時間額表示を行い、必ず協定書を締結する。必要な場合、地域別最低賃金の引き上げにあわせて秋にも交渉を行う。</div> | | | | | | | | | | | | | | | |
| <div>■男女間賃金格差の是正</div> <div>・「見える化」と問題点の改善</div> <div>・生活関連手当</div> | <div>すべての組合で法の算出方法に基づく「男女間の賃金の差異」と「女性管理職比率」の公表内容を確認する。「賃金の差異」の分析には、厚生労働省の「男女間賃金差異分析ツール」や「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」等を活用する。賃金差や管理職比率に差がある場合には要因分析を行ったうえで、性別を問わず希望に応じて能力発揮ができるよう、差異の縮小につながる一般事業主行動計画の取り組みを行うよう求める</div> | | | | | | | | | | | | | | | |
| <div>■初任給等の取り組み</div> <div>・社会水準の確保</div> <div>・年齢別最低到達水準の協定締結</div> | <div>2026年度採用者の初任賃金については以下の基準で要求する。基準を上回る場合は、平均賃金の賃金引き上げと均衡ある引き上げを行う。</div> <div><高卒> 213,000円基準とし、都道府県別に定める企業内最低賃金要求基準以上とする</div> <div><大卒> 250,000円基準とする</div> <div>※ 年齢別に設定する場合の目安(カッコ内は時間賃金、2025賃金実態調査の第10分位水準および企業内最低賃金要求水準などをふまえ算出)</div> <table><tr><td>20歳</td><td>25歳</td><td>30歳</td><td>35歳</td><td>40歳</td></tr><tr><td>220,000円</td><td>235,000円</td><td>245,000円</td><td>255,000円</td><td>260,000円</td></tr><tr><td>(1,350円)</td><td>(1,440円)</td><td>(1,500円)</td><td>(1,560円)</td><td>(1,590円)</td></tr></table> | 20歳 | 25歳 | 30歳 | 35歳 | 40歳 | 220,000円 | 235,000円 | 245,000円 | 255,000円 | 260,000円 | (1,350円) | (1,440円) | (1,500円) | (1,560円) | (1,590円) |
| 20歳 | 25歳 | 30歳 | 35歳 | 40歳 | | | | | | | | | | | | |
| 220,000円 | 235,000円 | 245,000円 | 255,000円 | 260,000円 | | | | | | | | | | | | |
| (1,350円) | (1,440円) | (1,500円) | (1,560円) | (1,590円) | | | | | | | | | | | | |
| <div>■一時金</div> <div>・一時金の要求基準等</div> <div>・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</div> | <div>年間5ヵ月を基準に各部門で決定する。</div> <div>短時間(パートタイム)組合員は、少なくとも年間2ヵ月以上とし各部門で決定する。</div> <div>正社員(フルタイム)組合員と同視すべき短時間組合員は、正社員(フルタイム)組合員と同じ要求とする</div> <div>※ 金額は社会水準が年間160万円程度であることを意識し、最低でも100万円以上を確保する</div> | | | | | | | | | | | | | | | |

Ⅲー2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

| | |
|---|---|
| <p>■「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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など | <p>一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを実現し、心身ともに健康な生活を送れるよう、年間総実労働時間1,800時間実現を目指し、働き方改革を推進する。2025年度までの取り組みの結果を踏まえ、目標は据え置き、新たに中間目標を設定して、2032年度を期限として取り組む。各部門・部会ごとに2032年度の目標達成を目指し、現状とのギャップを確認した上で計画を策定し、取り組みを推進する。</p> <p>年次有給休暇については完全取得を目指し、まずは中間目標として取得率80%以上を目指す。また、有給休暇を連続休暇として取得できるようにするためにも、病欠休暇をはじめとする多様な休暇制度の充実を図る。</p> <p>業種や地域ごとの公正労働基準を確保し、労働時間改善を進めるため、各部門で労働組合法第18条に基づく「労働協約の地域的拡張適用」にも取り組む。</p> <p><総実労働時間> 【中間目標】1,900時間 【目 準】1,800時間</p> <p><所定労働時間> 【中間目標】1,950時間未満、年間休日115日以上 【目 準】1,900時間未満、年間休日120日以上</p> <p><時間外・休日労働> 【中間目標】250時間以内(休日労働含む) 【目 標】150時間以内(休日労働含む)</p> <p><年次有給休暇取得日数> 【中間目標】新規付与日数の80% 【目 標】完全取得</p> <p><健康と安全を守るための重点項目></p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務間インターバル規制11時間以上 ・連続勤務の上限12日以下 <p>①所定労働時間の短縮 ②時間外・休日労働の規制 ③連続労働の規制 ④深夜労働の規制 ⑤年次有給休暇の完全取得と連続休暇の設定</p> |
| <p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p> | |
| <p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p> | <p>すべての組合員が、希望する働き方と能力発揮を実現できるよう、役割や職務、働き方を再構築することにより、労働時間や雇用区分に関わらず活躍できる仕組みと環境を整備する。特に、一時金、退職金(企業年金)についてはすべての組合員に制度化したうえで均等・均衡ある水準を設定する。そのうえで、すべての組合員がワーク・ライフ・バランスに応じて労働時間や働き方を選択できる制度を構築する。</p> <p>①均等・均衡処遇の実現 ②無期転換の推進と多様な正社員制度の活用 ③安全で健康に働くことができる待遇の確保 ④「派遣労働者」の受け入れルールの設定と処遇改善の取り組み</p> |
| <p>■人材育成と教育訓練の充実</p> | <p>職業人生の長期化と生成AIをはじめとする技術革新が進む中、組合員の雇用と労働条件の維持にはキャリア形成支援の強化が欠かせない。自律的なキャリア形成が求められる中、組合員に寄り添う労働組合の役割が重要となっている。労働組合から積極的に働きかけ、企業のキャリア形成支援方針と具体的施策について労使協議を行う。</p> <p>生成AIをはじめとするDXは今後の企業経営に必須となることから、労働組合から積極的に活用を促す。その前提として、生産性の向上と雇用労働条件の維持向上を両立させるよう、導入・活用にあたって労使協議の徹底・充実をはかる。</p> <p>(1)すべての組合員に対するキャリア形成支援に向けた労使の取り組み</p> <p>①キャリア形成・人材育成に関する労使協議の推進 ②キャリア形成を後押しする能力開発支援体制の整備 ③仕事とキャリア形成を両立できる環境整備 ④公的支援の活用 ⑤人的資本に関する情報開示についての確認</p> <p>(2)新しいデジタル技術導入に向けた労使協定の締結</p> |

| | |
|----------------------------------|--|
| ■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 | <p>労働生活から安心して退職後生活へ移行するには、少なくとも65歳までの安定的で良質な雇用が必要であり、引き続き取り組みを進める。</p> <p>なお、定年制度改革に関して労使で議論を開始していない加盟組合は、制度改革に関する労使協議体の設置を強く求める。</p> <p>①定年年齢 65歳以上とする。もしくは、定年年齢を廃止する</p> <p>②退職までの一貫した処遇制度の構築 退職まで一貫し、労働内容、働き方等に応じて均衡ある処遇制度、能力開発制度を整備する。なお、60歳以降の労働条件は60歳以前の内容を引き継ぐことを基本として検討する</p> <p>③選択できる働き方 60歳時点の労働内容、働き方で退職時まで働けることを原則とし、本人の希望により、意欲や能力に応じて労働内容、働き方の選択ができるようにする</p> <p>④65歳から70歳までの就業確保について 雇用による就労(定年年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年制の廃止)を基本に対応をはかる</p> |
| ■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み | <p>①安全衛生管理体制の整備</p> <p>②労働衛生対策の推進</p> <p>③高齢労働者の労働災害防止対策の推進</p> |
| ■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み | 介護を行う労働者がテレワークの利用を可能にする |
| ■障がい者雇用に関する取り組み | 法定雇用率の達成や合理的配慮の提供を確認するとともに、障がいがあっても安心して働くことのできる職場環境づくり、能力開発やキャリアアップの機会の確保に向け、労働組合としても積極的に取り組む |
| ■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 | 組合員のニーズ、税制等を考慮して労使で合理的な制度を構築する。パートタイム・有期雇用労働法の正社員(フルタイム)組合員との間における不合理な待遇差の禁止の原則を踏まえ、労働内容、職責、働き方に応じ、正社員(フルタイム)組合員と均衡ある処遇制度を構築する |
| ■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み | 就業調整を解消し、能力発揮の機会を広げるため、被用者保険の適用推進の方針について労使で協議・確認し取り組む。あらたに被用者保険に加入する組合員の保険料負担を補うよう、キャリアアップ助成金を活用した一時的な手当の支給を求める |
| ■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み | <p>労働施策総合推進法により努力義務化された治療と仕事の両立支援について、指針に基づき総合的に取り組みを進める。年10日の病欠有給休暇を制度化し、時間単位での取得を可能とする。または、失効年休積立制度の適用事由に私傷病を追加する。更年期において心身に不調が生じた場合でも仕事との両立が可能となるよう、啓発活動などの対応を求める。</p> <p>不妊治療のために有給の特別休暇や失効年休積立制度の利用が可能となるよう取り組む。休暇は半日単位・時間単位で取得できるようにし、プライバシーの保護に配慮した運用を行うなど、本人のニーズに応じて支援を行う</p> |
| Ⅲー3. ジェンダー平等・多様性の推進 | |

| | |
|---|---|
| <p>・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p> | <p>一般事業主行動計画の取り組みが努力義務である100人以下の企業を含め、すべての組合で女性活躍に関する行動計画策定と実行のPDCAに積極的に関与する。労使委員会等により定期的に協議する場を設ける。</p> <p>すべての組合で法の算出方法に基づく「男女間の賃金の差異」と「女性管理職比率」の公表内容を確認する。「賃金の差異」の分析には、厚生労働省の「男女間賃金差異分析ツール」や「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」等を活用する。賃金差や管理職比率に差がある場合には要因分析を行ったうえで、性別を問わず希望に応じて能力発揮ができるよう、差異の縮小につながら一般事業主行動計画の取り組みを行うよう求める。</p> <p>パワハラ・セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントをおこなってはならない旨の方針、行為者に対して厳正に対処する旨の方針、対処の内容を周知・啓発する。カスタマーハラスメントに対する基本方針・対策マニュアルを策定し、従業員や顧客に周知する。また、従業員には定期的に研修を行い、顧客向けにはホームページを通じて基本方針を発信し、理解と協力を求める。</p> <p>ハラスメントに関する相談を受け付けるための窓口を設置し、適切に対応する体制を整える。また、相談者のプライバシーを保護し、相談内容の秘密を保持する業務体制の整備等、実情に応じた必要な措置を講ずる。</p> <p>ハラスメントが発生した場合には、迅速な事実確認をおこない、適切な措置（行為者に対する処分や被害者への配慮等）を講じる。</p> <p>相談者・行為者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知する。また事業主に相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いをされない旨を就業規則等に定め、周知・啓発する。</p> <p>育児・介護休業法の2025年改正に伴い構築した制度の運用状況を確認し、制度の充実に取り組む。仕事と育児の両立支援制度は基準に沿って取り組む。育児休業者が生じる場合の職場への対応は、代替要員の配置を基本とするが、短期間の育児休暇等の場合で代替要員配置が難しい場合は、当該職場の組合員に応援手当を支払う。</p> <p>UAゼンセン介護共済への団体加入を会社に求めるとともに、遠距離に居住する家族の介護支援をするための旅費支援制度を創設する。家族の介護を行う労働者には対象家族1人につき年10日の有給介護休暇を付与する。介護休業は対象家族1人につき通算1年とし、介護初期の対応を支援するため、介護認定を待たずに分割して取得できるようにする。雇用保険からの給付に加え、休業中の所得補償に取り組む。短時間勤務制度の適用および時間外・休日労働、深夜労働、転居をとまなう転勤の免除は、介護を行う労働者が必要な期間適用する。</p> <p>事業主行動計画の取り組みが努力義務となる100人以下の企業を含め、すべての組合で次世代育成に関する行動計画策定と実行のPDCAに積極的に関与し、「トライくるみ」以上の認定をめざす。加えて、不妊治療支援の取り組みを進めることにより「ペアワーク」以上の認定をめざす。</p> |
| <p>Ⅲー4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み</p> | |
| <p>・組織拡大の取り組み</p> <p>・「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範囲の見直しなど</p> | |
| <p>Ⅲー5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</p> | |
| <p>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</p> | <p>①人権デュー・ディリジェンスの体制整備の推進</p> <p>②企業年金における社会的責任投資の推進</p> <p>③GFA(グローバル枠組み協定)締結の推進</p> <p>④BCP(事業継続計画)の策定等を促進する取り組み</p> <p>⑤外国人労働者の就業環境の整備</p> |
| <p>その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入</p> | |
| <p>・労災付加給付改定</p> | <p>労働災害が発生した場合は、使用者責任を明確にするとともに、療養、障害に伴う不利益を補償し、療養中、療養後とも被災前の雇用・労働条件を維持・保障することを原則に対応する。被災労働者および遺族への十分な補償を確保するため、法定給付への上乗せ補償をすべての組合員に制度化する。労災付加給付の要求基準については、社会水準の上位の水準を踏まえ設定する。労災付加給付金額は、雇用形態による差を認めないことを基本とする。</p> <p>①労災付加給付金</p> <p>a. 業務上災害</p> <p>(a)遺族見舞金</p> <p>有扶養者の場合、3,400万円とする。</p> <p>扶養により区分がある場合、無扶養者も有扶養者に準じて改定する。</p> <p>(b)障害見舞金</p> <p>障害1～3級でやむを得ず退職する場合は、遺族見舞金と同額とする。障害4等級以下の見舞金額は、原則として労働能力喪失表の比率を基準に設定する。</p> <p>b. 通勤途上災害</p> <p>通勤途上災害による見舞金は、業務上災害と同額を基本的な考え方とする。社会水準に到達していない組合は、当面社会水準の達成をめざす。</p> <p>②療養、休業補償</p> <p>a. 療養補償は全額企業負担</p> <p>b. 休業補償は平均賃金の全額保障</p> <p>c. 定年までの身分保障、不利益取り扱いの禁止</p> |