

## 2026春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

◎構成組織方針

構成組織名	JAM
方針決定日	第47回中央委員会(2026年1月16日)
要求数提出日	2026年2月24日
回答指定期	2026年3月xx日、xx日

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	<p>1. すべての単組は、賃金の絶対額を重視し賃金水準にこだわった要求を追求する。自らの賃金水準のポジションを確認した上で、JA-M一人前ミニマム基準・標準労働者の要求基準に基づき、あるべき水準を設定する。平均賃上げ要求に取り組まざるを得ない単組においても、30歳または35歳の賃金実態把握を進め、あるべき水準を議論し、配分交渉や賃金水準の参考値の検討など個別賃金要求に向け段階的な取り組みを進める。なお、あるべき水準は、物価上昇により実質の水準が低下することに留意し設定する。</p> <p>2. JAMは、格差拡大に歯止めをかける実質生活の維持・向上と、あるべき水準との乖離の是正をめざす。世界に見劣りする日本の賃金の回復や2023年以降さらに拡大した格差の是正や低下した実質賃金の回復などを含め単組の課題を積み上げて要求を組み立てる。具体的には、賃金構造維持分を確保した上で、所定内賃金の引き上げを中心に17,000円以上の「人への投資」を要求する。</p>
<b>II. 基盤整備</b>	<p>・サプライチェーン全体で生み出したした付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引</p> <p><b>JAM本部の取り組み</b></p> <p>(1) 取適法(令和8年1月1日施行)の周知徹底をはかるとともに、政府の適正な取引実現に向けた取り組みの浸透と推進を図り、経営者に対する価格転嫁に向けた要請書を配布する。</p> <p>(2) 単組による適正な価格交渉に向けた要請・協議状況、企業の取引実態に関する調査について単組に展開し、実態把握と課題の明確化を行なう。</p> <p>①春闘時における単組の価格交渉への関与状況に関する調査</p> <p>②価格交渉や価格転嫁の実態と業績・賃上げとの関連性に関する調査</p> <p>(3) JAM「対応マニュアル」や連合「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」について活用促進と周知活動に向けて配布する。</p> <p>(4) 春季生活闘争を契機に、通年で活用する「価格転嫁によって持続的なものづくり産業発展を目指す」ポスターを作成する。</p> <p>(5) 関係省庁や業界団体に対し取引環境の実態を反映した要請行動や意見交換を実施する。</p> <p>(6) 連合・JCM・ものづくり国会議員懇談会・政党などと連携して、適切な価格転嫁・適正な取引の実現に向けた取り組みを展開する。</p> <p><b>【地方JAMの取り組み】</b></p> <p>(1) 経営者に対する価格転嫁に向けた要請書提出・労使協議に向けて単組を支援する。</p> <p>(2) 単組における適正な価格交渉に向けた好事例・課題について実態把握を行なう。</p> <p>(3) JAM「対応マニュアル」や連合「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」の活用促進に向けた研修会や単組への説明を実施する。</p> <p>(4) 取引環境改善に向けた取適法(令和8年1月1日施行)の概要、「パートナーシップ構築宣言」の登録促進に向けたセミナーの開催(基礎知識研修)を図る。</p> <p>(5) 地方連合や地方の政労使会議などで適切な価格転嫁・適正な取引の浸透を図るとともに、各種地方連合集会などにおけるアピール行動を実施する。</p> <p><b>【単組の取り組み】</b></p> <p>(1) すべての単組が企業に対して価格転嫁に向けた要請書の手交と説明・協議を行なう。</p> <p>(2) JAM「対応マニュアル」や連合「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」を活用して、企業の取引環境を点検し、労使で共有する。</p> <p>(3) 価格転嫁に向けた価格交渉状況を労使協議などで確認し、実態把握・課題を明確化する。</p> <p>(4) 取適法(令和8年1月1日施行)の周知徹底、政府による諸施策について理解・遵守するよう要請する。特に「パートナーシップ構築宣言」の登録については、自社だけでなく、サプライチェーン全体のパートナーシップ構築に向けて取引関係企業の双方に登録するよう会社に要請・協議する。</p>

・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	準備期間の取り組み (1)単組の取り組み ①準備期間も含めた春季生活闘争スケジュールの確認 ②単組の賃金実態・賃上げ結果及び外部データの把握・分析 ③個別賃金要求方式への移行検討 ④単組の要求段階における職場討議・研修会の徹底 (単組の課題と春季生活闘争の役割など、運動の原点に立ち返って組合員と共有する) ⑤統一要求日における要求提出の集中
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集団的労使関係の輪を広げる取り組み	
<b>III-1.賃金要求</b>	
■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」	標準労働者:高卒直入者・所定内賃金 到達基準 30歳 316,000 35歳 355,000 目標基準 30歳 332,000 35歳 379,000
○「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」	JAMの賃金要求の考え方に基づき、中小未組織労働者も含めた春闘相場の波及をめざし、平均賃上げ要求に取り組まざるを得ない単組の要求基準はJAMの賃金構造維持分4,500円に17,000円以上を加え「人への投資」として21,500円以上とする。 加えて、賃金プロット図を利用した賃金実態の把握分析、賃金構造維持分の算出や、賃金データを把握していない単組においても、18歳、30歳、35歳の現行水準・回答・確定水準の実在者の把握など、地方JAMと連携し、賃金水準にこだわった取り組みを進める。
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	JAM一人前ミニマム基準 18歳 196,000 20歳 208,500 25歳 239,500 30歳 270,000 35歳 295,000 40歳 311,000 45歳 323,000 50歳 335,000
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	(1)企業内最低賃金について次の順で協定化に取り組む。 ①18歳以上企業内最低賃金協定を締結していない単組では、18歳以上企業内最低賃金協定の締結。 ②年齢別最低賃金協定を締結していない単組では、標準労働者(一人前労働者)の賃金カーブを基にした年齢別最低賃金協定の締結。 ③有期・短時間・契約等労働者も対象とする全従業員最低賃金協定の締結。 (2)法定最低賃金引き上げの動向を踏まえ、法定最低賃金と企業内最賃の差が100円に満たない場合は、直ちに引き上げを要求する。協定額決定基準は次の通りとする。 ①18歳正規労働者月例賃金を、所定労働時間で除した時間額とする。 ②実在者がいない場合は、実能力カーブより18歳正規労働者月例賃金の推計値を用いる。 ③18歳未満の労働者に対する適用ルールについては別途定めるようとする。 また、地方JAMは、特定最低賃金に関わらない業種も含めすべての単組の最賃協定集約を実施するとともに企業内最低賃金を点検し、必要があれば引き上げを求める。
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	中途入社者、男女、雇用形態、高齢者雇用、地域間などの企業内賃金格差や40代、50代の賃金低下、直近の賃上げ原資配分による変化については、課題の掘り起こしを行い、従業員全員の賃金実態の把握、分析を進めた上で、優先順位を付け要求根拠とし、個別賃金要求の取り組みにつなげる。
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	年齢別最低賃金は個別賃金水準の一つとして協定化に取り組む。 18歳 196,000 25歳 208,000 30歳 216,000 35歳 236,000
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	月例賃金の引き上げを重視した上で、家計における教育費、住宅ローンをはじめとする経常的な支出を担う度合、将来に対する備え(貯蓄)など、一時金の必要性に留意し、生活防衛の観点から、一時金水準の確保・向上をめざし、要求基準を次の通りとする。 (1)年間5カ月基準または半期2.5カ月基準の要求とする。 (2)最低到達基準として、年間4カ月または半期2カ月とする。

### III-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

■「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 ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、労働時間管理の徹底、所定労働時間の短縮、インターバル規制の導入など、「労働時間に関する指針」に沿って、総実労働時間の短縮の取り組みを行う。また、総実労働時間の短縮は、あるべき「暮らし方」を満たす所定内賃金の水準と合わせて検討する。高市内閣が発足し、時代に逆行する「労働時間規制の緩和」の議論がだされているが、安易な規制緩和が行われないよう連合と連携して取り組む。 ①総実労働時間に関しては、1800時間台を目標とし、当面は1900時間台をめざす。 ②所定労働時間に関しては、到達目標基準1800時間台をめざす。休日日数など業種や商慣習による偏りがあることに留意し、サプライチェーンやグループ全体の取り組みを強化する。 ③長時間労働の是正に向け、労働時間管理の徹底を図り、JAMの基準を踏まえた上で、36協定の内容について再点検を行う。とりわけ、特別条項を付する場合は、当該の職場と労働者の実態を把握した上で、業務改善や要員配置の変更など職場改善を含む取り組みを進める。 ④法定労働時間(労基法32条)は、1週40時間・1日8時間労働であり、36協定(労基法36条)は免罰的効力を発生させる手続きであることを労使で再確認した上で、時間当たり賃金や仕事量・適正人員の点検を行う。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	
■人材育成と教育訓練の充実	
■60歳以降の高齢期における雇用と待遇に関する取り組み	①定年延長の要求を行い、協議を開始②継続雇用者の組織化と労働条件を改善③60歳超の賃金データの集約 【高齢者雇用指針】 60歳～65歳までの雇用確保のあり方 ○定年延長 ○定年延長を見据えた継続雇用者への対応 (1)組合員化 (2)希望者全員の雇用確保 (3)賃金について ○労働諸条件については60歳時点と同様かつ働きやすい職場環境の整備 「65歳以降の雇用確保のあり方」 65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会確保は原則として、希望者全員の「雇用確保」、個々の労働者の体力、健康状態、意思が反映される働き方の選択肢を設ける。 「高齢期における待遇のあり方」 労働者の安全と健康を確保した上で、年齢にかかわりなく高いモチベーションをもって働くことができる働きの価値にふさわしい待遇とする。
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■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	
■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	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
III-3. ジェンダー平等・多様性の推進	

<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</li> <li>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</li> <li>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</li> </ul>	2025年労働協約取り組み方針を基本に、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、各種労働条件及び職場環境整備に取り組む。
<b>III-4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織拡大の取り組み</li> <li>・「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</li> </ul>	
<b>III-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	
<b>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</b>	