

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	基幹労連
方針決定日	2026年2月4日
要求提出日	
回答指定日	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>魅力ある労働条件づくりと産業・企業の競争力強化の好循環(内なる好循環)と「日本経済の好循環(外なる好循環)」の二つの好循環を回すという基本理念にもとづき、引き続き取り組みを進め、基幹産業で働く人々とその家族の幸せを追求していく。</p> <p>AP26春季取り組みにおいては、連合・金属労協との連携をはかりながら、引き続き「結果」にこだわり、実質賃金の維持・向上はもとより、労働条件の改善と底上げにつなげていけるよう一層奮起する。</p> <p>1.2年サイクルの労働条件改善に取り組む</p> <p>2年サイクルの「総合改善年度」として「賃金」「一時金」「退職金」「諸割増率関連」「労働時間・休日」「年休付与」「労災・通災付加補償」「ワーク・ライフ・バランス(WLB)」「65歳現役社会の実現に向けた労働環境の構築」「働く者全てに関する取り組み」などの労働条件全般の改善に取り組む。ただし、「賃金改善」については、物価上昇局面が継続していることや、先行き不透明な経済情勢をふまえて、AP26・27は単年度で取り組む。</p> <p>2.基幹労連としての一体感、および部門・部会のまとまりをもって取り組む</p> <p>3.生産性の向上と働きに見合った成果の配分</p> <p>4.取り組みの具体的な検討にあたって</p> <p>取り組み項目や取り組み内容の具体的な検討にあたっては、AP25春季取り組みの評価と課題、および連合・金属労協の方針をふまえ、継続的な「人への投資」並びに経済の好循環や人材の確保・定着などを総合的に勘案する。</p> <p>(1)生活の安心・安定に向けた実質賃金の維持・向上</p> <p>(2)「働きたい」「働き続けたい」と思える労働条件の構築</p> <p>1)基幹産業にふさわしい賃金水準の確保</p> <p>2)働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現</p> <p>3)格差改善・労働条件底上げの取り組み</p> <p>4)「65歳現役社会の実現」と職場全体の活力発揮</p> <p>5)企業内最低賃金の継続・引き上げと未組織労働者への波及</p> <p>5.日本経済の好循環</p> <p>6.連合・金属労協との連携強化</p>
1.2年サイクルの労働条件改善に取り組む	<p>・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</p> <p>○サプライチェーン全体での共存共栄関係を構築することが、日本経済の持続的な成長に不可欠であることから、「パートナーシップ構築宣言」の推進と拡大ならびに実効性の確保に向けて取り組む。</p> <p>○労働組合としては、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えにつながる取り組みにより、社会的役割を果たしていく。</p> <p>○物価上昇を上回る賃上げを実現するためには事業者において賃上げの原資確保が必要であり、サプライチェーン全体で適切な価格転嫁を定着させる「構造的な価格転嫁」の実現をはかっていく必要がある。こうした考え方のもと、2026年1月に「下請け代金支払い遅延等防止法(下請法)」が「中小受託取引適正化法(取適法)」へと改正されることから、関係資料等への掲載や声掛けなど、加盟組合・構成組織への周知をはかる。</p> <p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p> <p>○基幹労連の各産業・企業においては、業績にバラツキが見られるが、全体としての相乗効果を発揮するため、基幹労連全体で一体感のある取り組みを行う。</p> <p>○部門・部会は、基幹労連の方針のもとで部門や部会でまとまりをもった取り組み方を検討し、取り巻く環境・企業の状況をふまえて成果につながる取り組みを展開する。</p> <p>○中央本部は、力強いリーダーシップを発揮し、部門・部会の取り組みを強力に支援する。あわせて総合組合は、グループ・連連組合や業種別組合に対し、積極的な支援を行う。また、十分な情報共有など、中央本部・県本部・加盟組合の連携を深めて取り組みを支援する。</p> <p>○「実質賃金の維持」「経済の成長成果の配分」「相場賃金の確保」という3つの原則もふまえながら、金属産業トップクラスの維持・確保に向け取り組む。</p> <p>・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化</p> <p>○労働組合としては、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えにつながる取り組みにより、社会的役割を果たしていく。</p> <p>・集団的労使関係の輪を広げる取り組み</p>
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」	

<p>○「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」</p>	<p>【賃金改善】 ○要求水準は、連合・金属労協の方針もふまえつつ、消費者物価や経済成長といった基本的因素に加え、継続した「人への投資」、並びに経済の好循環や人材の確保・定着を総合的に判断し、基幹労連として相乗効果を生むべく、全体が一体感を持って取り組める水準とする。 ○要求額は、15,000円とする。 ○なお、部門・部会ごとの置かれた状況の違いを相互に認識したうえで、一定の柔軟な設定を認め合うこととする。ただし、部門・部会のまとまりのもとで取り組むことを徹底する。 ○具体的な配分にあたっては、基本賃金項目への配分をめざしつつ、初任給の大幅な上昇における賃金カーブの変化や働く者全ての活力発揮の観点もふまえ、課題解決に向けて、最も効果的なものとなるように取り組む。</p> <p>【定期昇給】 ○定期昇給制度が未確立の組合については、定期昇給相当分を確保するとともに、制度化に向け積極的に取り組む。定期昇給制度を確立している組合については、制度の実施確認はもちろんのこと、定期昇給額の引き上げに取り組む。 ①標準労働者(35歳・勤続17年)を基準とする場合は、3,700円(年功的要素のみ)とする。 ②平均方式の場合は、平均基準内賃金の2%相当を目安とする。</p>
<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>【格差改善・労働条件の底上げ】 ○中期ビジョンのもと、「トータルでみた労働条件の納得性」を追求し、着実な取り組みを進め、「賃金」「退職金」等の業種別部会ごとの当面の目標をふまえ、部門・部会のまとまりをもって、相乗効果を発揮する取り組みを進める。</p>
<p>○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</p>	<p>【企業内最低賃金】 ○企業内最低賃金協定の未締結組合は協定化に取り組み、締結組合は働く者全ての観点から、全従業員への協定範囲の拡大をめざす。 ○企業内最低賃金は、高卒初任給を基本とする。なお、月間の所定労働時間をふまえた時間額を協定に盛り込む。 ○企業内最低賃金の締結と引き上げについては、60歳以降者の実態も考慮して取り組む。 ○要求額は、適用される法定最低賃金が年率5%以上引き上げられることを想定し、優位性が担保できる水準とする。2025年度の地域別最低賃金の改定額をふまえて、時間額で適用される法定最低賃金+70円を基本とする。 ○35歳以上者の所定内賃金で実態把握を行い、JCミニマム最低到達水準(35歳24万円)未達の場合には、必要な取り組みを行う。</p>
<p>■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</p>	
<p>■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</p>	<p>○年齢別最低賃金は、中期ビジョンで設定している水準をめざす。具体的には18歳の賃金を100として、20歳=105、25歳=120、30歳=130、35歳=145、40歳=155、45歳=165を目標に各組合で設定する。</p>
<p>■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</p>	<p>○基幹労連として要求基準を示し、業種別部会でのまとまりを重視した要求を行う。 ○中期ビジョンの「基幹産業にふさわしい水準として5ヵ月(160万円程度)以上の確保」および「生活を考慮した要素としての4ヵ月(120~130万円)確保」とする考え方をふまえるものとする。 ○要求方式を含めた基本的な考え方については、各業種別部会の検討にもとづき取り組みを進める。 財源の確保については、「組合員平均」または「基準労務構成にもとづく支給財源方式」とする。 1)「金額」要求方式 世間相場の動向や成果を反映した要素などをふまえながら、160万円を基本に設定する。厳しい状況においても、生活を考慮した要素としての120~130万円を確保するものとする。 2)「金額+月数」要求方式 要求は、40万円+4ヵ月を基本とする。 3)「月数」要求方式 要求は、5ヵ月を基本とする。 4)業績連動型決定方式 業績連動型決定方式については、中期ビジョンの考え方をふまえる。</p>

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	<ul style="list-style-type: none"> ○長時間労働の是正、所定労働時間の短縮、年休取得(失効年休ゼロ)促進、勤務間インターバルの確保など、各企業労使で働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを推し進める。 ○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。 ○育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応とあわせ、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、部門・部会のまとまりで様々な角度から検討する。 ○総実労働時間の縮減に向けて、「休める仕組み」を充実させるための取り組みを進める。 ○労働時間・休日については、中期ビジョンの考え方をふまえ、年間所定労働時間1,800時間台や年間休日125日以上の実現に向けて、「休日増」や「一日の労働時間短縮」等の取り組みについて、部門・部会ごとの判断にもとづき要求を設定する。 ○年休付与日数については、人材確保の観点もふまえ初年度付与日数20日以上を求め、現行の付与日数の増加に向けた取り組みを進める。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○組合員はもとより、同じ企業・グループに働く全ての労働者の将来的な「安心・安定」の確立に向けて、連合・金属労協の方針にもとづき取り組みを展開していく。 ○60歳以降者への取り組み <ul style="list-style-type: none"> ①60歳以降者の雇用と生活の安心・安定に向け、労働組合として責任を持って対応するためにも、再雇用制度で組合員籍が外れる組合については、60歳以降者の継続した組合員化に向け取り組む。 ②福利厚生についても、60歳以前者と異なる制度運用をしている組織は、同一となるよう改善を求める。 ○直接雇用の非正規雇用で働く労働者への取り組み <ul style="list-style-type: none"> ①組織化に向けた取り組みを年次で推進するとともに各組合の実態をふまえたうえで、法を上回る改善を求める。 ②同じ企業に働く非正規雇用で働く労働者に対する、雇用の安心・安定という観点から労働組合として責任をもって対応するためにも契約期間のない社員や正社員化に向け取り組む。 ○基幹労連中央本部、ならびに総合組合、グループ親組合は、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えの観点からも経営要請など積極的に行動を展開する。
■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	<ul style="list-style-type: none"> ○2025年度から公的年金の支給開始年齢が65歳へ引き上げられたことをふまえ、「60歳以降就労に関する考え方」をもとに、全加盟組合において65歳定年の制度導入をめざし取り組みを進める。「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。 ○65歳定年延長の検討にあたっては、18~65歳までの一貫した雇用形態、かつ60歳以前から連続した待遇とすることなどについて留意する。 ○雇用延長制度におけるモチベーションの向上や職場の一体感の醸成などの課題に対し、制度導入を待たずに取り組める項目については、雇用延長制度の改善も求める。 ○「高年齢雇用継続給付の見直し」については、2025年度から60歳となる労働者への最大給付率が15%から10%に縮小されたことから、必要な対応をはかる。 ○要求・交渉や会社提案など、これまでの労使慣行によってさまざまな方法が考えられることから、部門・部会でまとまりをもって取り組みを進める。
■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	<ul style="list-style-type: none"> ○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。 ○育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応とあわせ、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、部門・部会のまとまりで様々な角度から検討する。

III-3. ジェンダー平等・多様性の推進

<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進 	<ul style="list-style-type: none"> ○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。 ○育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応とあわせ、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、部門・部会のまとめで様々な角度から検討する。 ○2026年4月からは、女性活躍推進法の改正によって、「男女間賃金差異」の公表義務の対象範囲が、労働者数301人以上の企業から101人以上の企業へと拡大されるとともに、新たに「女性管理職比率」の公表も義務化されるため、関係資料等への掲載や声掛けなど、加盟組合・構成組織への周知をはかる。
--	--

III-4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み

<ul style="list-style-type: none"> ・組織拡大の取り組み ・「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 	
---	--

III-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み

<ul style="list-style-type: none"> ・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 	
--	--

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

	<ul style="list-style-type: none"> ○「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」は車の両輪の関係にあり、それぞれの取り組みを間断なく取り組むことが相乗効果を生み、好循環につながる。 ○各種の産業政策課題、政策・制度課題に対しては、連合や金属労協との連携を強化するとともに、国政フォーラム議員との連携をはかりながら省庁要請などを機動的に配置することで、適時適切にその解決に向けて取り組む。
--	--