

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	生保労連
方 針 決 定 日	2026年1月13日(火)
要 求 提 出 日	【営業職員関係】2026年2月2日(月) 【内勤職員関係】2026年3月2日(月) ※いずれも「要求提出期限日」の位置付け
回 答 指 定 日	【営業職員関係】2026年3月6日(金) 【内勤職員関係】2026年4月6日(月) ※いずれも「回答期限日」の位置付け

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>「組合員の生活の安定・向上」「人への投資」を通じたモチベーション・働きがいの向上」「個人消費の拡大・下支えを通じた『経済の好循環実現』の3つを位置付け、各組合に対する支援のさらなる強化につなげるとともに、労働組合としての社会的役割を一層発揮することをめざす。</p> <p>取組みにあたっては、「人への投資」および「経済の好循環実現」の基本認識に立つとともに、「人への投資」と「生産性向上」の好循環実現をめざす。また、その意義・重要性について、労使で一層の共有をはかる。</p> <p>なお、2026春闘では、「引き続き上昇傾向にある消費者物価への対応」「社会全体の賃上げ・ベアの動きに対応した賃金改善の実現」「『生産性向上』に向けた支援の充実」に取り組む必要がある点を共有した。その上で、「統一要求基準」の方向性として、「全組合が創意工夫をもって『さらなる収入の向上』に最大限取り組む」とし、営業職員関係では、「バストアドバイザー活動」に対する評価を高めることで「実質的な収入の向上」に取り組むこと、内勤職員関係では、引上げ率を目安として掲げ「年間総収入の向上」に取り組むことを11月の機関会議で決定し、「春季方針」決定に先立って経営側へ申し入れた。</p>
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	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	
・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」	
○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	<p>【営業職員関係】</p> <p>(1)営業支援策の充実 厳しい募集環境の下、営業支援策の充実をもって営業職員の業績の安定および実質的な収入の向上をはかるべく、本取組みを引き続き最重要課題として位置付け、取組みを一層強化する。</p> <p>(2)賃金改善 <月例給与> 「実質的な収入の向上」をめざし、諸規定の改善、施策の確保・充実等について最大限効果的な取組みを行う。</p> <p><臨時給与> 各組合は主体性を発揮する中で、「現行水準の確保・向上」をめざして取り組む。</p> <p>【内勤職員関係】</p> <p>諸情勢や組合員の期待・納得感等を総合的に判断し、「組合員の生活の安定・向上」および『人への投資』を通じたモチベーション・働きがいの向上」、さらには「個人消費の拡大・下支えを通じた『経済の好循環実現』」をはかる観点から、創意工夫をもって「年間総収入の向上」に取り組む。 なお、賃金改善は月例給与・臨時給与の双方もしくはいずれかにおいて取り組む ※年間総収入で3%以上(月例給与のみで取り組む場合は5%程度)を引上げ率の目安として提示</p> <p><月例給与> 「現行水準の確保・向上」をはかる。</p> <p><臨時給与> 「現行水準の確保・向上」をはかる。</p> <p><年収制> 「年間総収入の向上」をはかる。</p>
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入	
■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	
■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	
■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	

Ⅲー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	職種・職場ごとに状況が区々となっていることから、職種・職場ごとに実効性を高める取組みを推進する。具体的には、「勤務関連ルールの遵守・徹底」「業務見直しの推進」「意識改革の推進」の3つを一体とした具体的な改善策の協議・実行を中心に、制度・施策の一層の拡充と運営の改善に向けた取組みを推進する。 また、職場におけるジェンダー平等や多様な人材の活躍を一層進めていくとともに、組合員一人ひとりの価値観や働き方に対応していくため、「生産性の高い活動・働き方」と「生活時間の充実」の相乗効果を通じて、「ワークとライフ双方の充実」に向けた取組みを推進する。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	下記の項を参照。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	パート・契約社員の処遇改善は、均等・均衡処遇の観点から重要となっている。「同一労働同一賃金」の考え方を踏まえ、さらなる取組みを推進する。また、同じ職場で働く仲間として、パート・契約社員が働きやすい職場環境の整備に向けた取組みを推進する。
■人材育成と教育訓練の充実	キャリア形成・能力開発に向けた制度の充実については、組合員の働きがいやモチベーションの向上、主体的・自律的なキャリア形成をはかる上で一層重要となる中、「学び・学び直し」の視点も含め、社内制度や会社支援の整備・充実にに向けた取組みを推進する。
■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	60歳以降の就労者が安心と働きがいもてる処遇・働き方の実現に向け、改正高年齢者雇用安定法の趣旨や「同一労働同一賃金」の考え方等を踏まえ、対象職務の拡大や能力向上支援、適正な処遇の実現、多様なニーズに対応した就労環境の整備等に向けた取組みを推進する。また、定年延長、および70歳までの就業機会確保に向けた動向等を引き続き注視しつつ、当該層の職務、処遇、就労環境等に関する実態を把握し、適正な制度運営の実現に取り組む。
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	メンタルヘルスについては、「ストレスチェック制度」の実施が義務付けられていることを踏まえ、衛生委員会等を通じた制度の運用実態の確認を進めるとともに、復職支援体制の整備・拡充を行う等、総合的な取組みを推進する ハラスメント対策については、企業に対して義務付けられているパワーハラスメント防止措置等を踏まえ、テレワーク利用時も含め、安心して働ける職場環境の整備の観点から、各種ハラスメント対策の強化に向けた取組みを推進する。また、カスタマーハラスメントが社会的課題となる中、職場における実態把握や対策方針・マニュアルの策定等、労使で課題解決に向けた取組みを推進する。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	組合員一人ひとりが働きがい・生きがいをもって、充実した職業生活や家庭生活を送ることができるよう、組合員の価値観・ニーズやライフイベント等に応じて、誰もが働き方を柔軟に選択できる制度の整備と、さらなる活用促進に向けた取組みを推進する。 また、フレックスタイム制やテレワーク等の働く時間や場所を柔軟に選択できる制度の整備・拡充が一層進む中、各運用状況を確認の上、コミュニケーションの円滑化をはじめとした職場レベルの課題解決に向けた取組みを推進する。 さらに、働き方を選択しやすくなるよう、制度利用の有無に関わらない公平な人事制度の運用・ルール整備等に向けた取組みを推進する。
■障がい者雇用に関する取り組み	ノーマライゼーション(障がいを持つ者ともたない者が平等に生活できるようにすること)の考え方および改正障害者雇用促進法(差別禁止、合理的配慮の提供義務等)の趣旨等を踏まえ、以下の個別課題に取り組む。 ①雇用・労働条件等の実態およびニーズの把握 ②日常的な困難への配慮(作業環境の整備、必要な支援内容の把握と実施 等) ③長く働き続けるための支援強化 ④関係機関(障がい者支援団体等)や専門家との連携強化
■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	育児や看護、介護、治療等との両立を支援するため、関連法制の動向や組合員ニーズ等を踏まえ、休職・休暇制度の充実のみならず、誰もが働き続けられる環境整備という面からも取組を引き続き推進する。また、育児・介護休業法等の公的制度も含めた制度の周知徹底も含め、さらなる活用促進に向けた実効性ある取組みを推進する。 さらに、超高齢社会を迎え、家族や親族等の介護に対する支援が一層重要性を増していることや、職業生活との両立への社会的ニーズが高まっていることに鑑み、介護や治療等に関する情報提供や、制度を利用しやすい職場環境の整備等の取組みを推進する。
Ⅲー3. ジェンダー平等・多様性の推進	

・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	男女雇用機会均等法および女性活躍推進法等の趣旨や、政府・各界の動きを踏まえ、各組合の対応状況もフォローしつつ、「中期取り組み方針」に沿った取り組みを推進する。加えて、性別を問わずすべての組合員が安心して働ける職場環境の整備に向けた取り組みを推進する。 1. 性別を問わず能力開発・キャリア形成できる環境の整備 2. ポジティブ・アクションの推進 3. 性別を問わず安心して働ける環境の整備 ・LGBTQに関する取り組みの充実 ・性と生殖に関する健康に配慮した取り組みの充実
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	
・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ー5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
・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	