

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	JP労組
方 針 決 定 日	2026年2月13日
要 求 提 出 日	2026年2月中旬
回 答 指 定 日	2026年3月中旬

要求項目	要求内容
I . 基本的な考え方	<p>○組合員の生活を守っていくためには、厳しい経営状況にあっても、連合方針をふまえつつ、年収水準の維持・向上をめざして要求・交渉を組み立てる必要がある。</p> <p>○これまでの①実質賃金の低下に伴う組合員の生活への影響、②新規採用者の確保のための若年層の賃上げに重点をおいてきたことによる中高年層の不満、③一般職の賃金水準の改善に向けた重点配分－等をふまえ、具体的な要求水準を見出し、組合員の年収水準の維持・向上に向けて交渉を展開していく。</p>
II . 基盤整備	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・集団的労使関係の輪を広げる取り組み
III-1.賃金要求	<p>■月例賃金</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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>○(平均賃金方式)連合方針に基づき、正社員5%以上の賃上げ(定期昇給分を含む)を要求していく。</p> <p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</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>○時給制で働く仲間の賃金改善として、2025年度の地域別最低賃金の引上げ額を含めてトータルでの7%への到達をめざしていく。</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>■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>○正社員の一時金については、会社・事業ごとに経営状況や事業を取り巻く環境等が異なるため、会社別に交渉を展開していく</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	
■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	○60歳までの賃金水準を65歳まで維持(賃金カーブのフラット化)をめざす。 ○希望する社員が65歳以降も働き続けることができる制度設計について、取り組みを進めていく。
■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	
・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	○誰もが安心して働き続けることができるよう、組織内の女性フォーラムによる意見も踏まえ、育児や介護等と仕事の両立を可能とする環境整備を求めていく。
III-4. 集団的労使関係の強化・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	○新規採用や未加入者に対し、春闇交渉等で積み上げてきた成果や格差是正の取り組みについて、あらためて周知し組織拡大を進めていく。あわせて、各事業ユニットにおける組織拡大行動を展開していく。
III-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	