

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	情報労連
方 針 決 定 日	1月30日 第56回中央委員会
要 求 提 出 日	統一日は設定していない。大手加盟組合は2月末までに提出
回 答 指 定 日	大手加盟組合を中心に3月18日を集中回答日に設定

要求項目	要求内容																																																								
I. 基本的な考え方	<p>情報労連がめざす、「誰もが暮らしやすい社会」の実現に向けては、消費マインドを喚起し得る賃上げの継続によって、実質賃金が持続的に上昇する「賃上げノルム」(社会の人々が共有する規範)を確立・定着させ、すべての労働者の生活を向上させなければならない。</p> <p>また、超少子高齢化による生産年齢人口の減少に直面し、多くの産業・企業において人材不足が問題となる中、人材を確保・定着させ生産性を高めるには、中長期を見据えた積極的な「人への投資」を継続的に行うことが不可欠である。そのためには、持続的な賃上げと格差是正の実現およびサプライチェーン全体の成長・発展に向けた取引適正化の取り組みをさらに強化する必要がある。</p> <p>2026春季生活闘争では、すべての労働者の持続的な生活向上に資する「実質賃金」の上昇をめざす。また、適切な価格転嫁・適正取引の促進・定着に向けては、企業の取り組み状況の点検等を通じて、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、労務費を含む価格転嫁等を徹底する。</p> <p>(3) すべての加盟組合が賃上げの流れを維持・拡大すべく積極的な要求を行い、その成果を組合員の生活向上につなげるとともに、労働組合の存在意義を社会に示し、集团的労使関係を社会に広げていかなければならない。</p> <p>情報労連は、2026春季生活闘争において、労働組合の社会的役割と責任を果たし、組合員の期待に応えるため、すべての加盟組合の春季生活闘争への参加・結集を追求するとともに、未組織労働者を含むすべての労働者の「総合労働環境の改善」をめざす。とりわけ、継続的な「賃金改善」「底上げ」「格差是正」「底支え」、そしてすべての働く仲間の立場にたった「働き方の改善」を重点に取り組む。</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	すべての加盟組合は、労使協議会の場などを通じて対置する企業に「パートナーシップ構築宣言」を引き続き促すとともに、『取適法』、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知・浸透を図る。また、価格転嫁・取引適正化に向けた自社の取引状況の確認・点検に取り組む。																																																								
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	すべての加盟組合は、日本の実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、これからの「賃上げノルム」1の確立・定着を意識し、未組織労働者を含むすべての労働者の賃上げの大きな流れの継続・拡大を図るとともに、月例賃金改善を含む労働条件トータルの改善による「底上げ」をめざす。																																																								
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	雇用の原則は、「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態に関わらず、すべての働く仲間の雇用の安定に向けて取り組む。とりわけ、有期契約等労働者においては、無期転換ルールの周知徹底を図るとともに、引き続き、無期転換の促進に向け労使間で協議する。																																																								
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	すべての加盟組合は、組合員の結集を図る観点からも、春季生活闘争と連動した積極的な仲間づくりの取り組みを展開し、集团的労使関係の充実・強化をめざす。																																																								
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」	<table><tr><td colspan="7">最低到達目標水準(所定内賃金)</td></tr><tr><td>年齢</td><td>18歳</td><td>25歳</td><td>30歳</td><td>35歳</td><td>40歳</td><td>45歳</td></tr><tr><td>勤続年数</td><td>0年</td><td>7年</td><td>12年</td><td>17年</td><td>22年</td><td>27年</td></tr><tr><td>賃金水準</td><td>193千円</td><td>216千円</td><td>246千円</td><td>275千円</td><td>296千円</td><td>327千円</td></tr></table> <table><tr><td colspan="7">めざすべき賃金水準(所定内賃金)</td></tr><tr><td>年齢</td><td>18歳</td><td>25歳</td><td>30歳</td><td>35歳</td><td>40歳</td><td>45歳</td></tr><tr><td>勤続年数</td><td>0年</td><td>7年</td><td>12年</td><td>17年</td><td>22年</td><td>27年</td></tr><tr><td>賃金水準</td><td>211千円</td><td>252千円</td><td>303千円</td><td>346千円</td><td>372千円</td><td>396千円</td></tr></table>	最低到達目標水準(所定内賃金)							年齢	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	勤続年数	0年	7年	12年	17年	22年	27年	賃金水準	193千円	216千円	246千円	275千円	296千円	327千円	めざすべき賃金水準(所定内賃金)							年齢	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	勤続年数	0年	7年	12年	17年	22年	27年	賃金水準	211千円	252千円	303千円	346千円	372千円	396千円
最低到達目標水準(所定内賃金)																																																									
年齢	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳																																																			
勤続年数	0年	7年	12年	17年	22年	27年																																																			
賃金水準	193千円	216千円	246千円	275千円	296千円	327千円																																																			
めざすべき賃金水準(所定内賃金)																																																									
年齢	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳																																																			
勤続年数	0年	7年	12年	17年	22年	27年																																																			
賃金水準	211千円	252千円	303千円	346千円	372千円	396千円																																																			
○「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」	継続的かつ積極的な「人への投資」を促すとともに、定期昇給相当分(賃金カーブ維持分)の確保を前提に、過年度物価上昇および物価上昇の見通し等を総合的に勘案し、「3%以上」の月例賃金改善(ベースアップ)の実現に強くこだわり、各単組の状況に応じた、積極的な要求によるさらなる賃上げをめざす。																																																								

○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	全体的な底上げ「3%以上」に、企業規模間格差是正分の1%以上を加えた「4%以上」を要求目安とする。賃金実態の把握ができないなどの事情がある場合は、定期昇給相当分を含め「19,000円以上」を要求目安とする月例賃金改善をめざす。
○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	すべての加盟組合は、未組織労働者を含むすべての働く仲間のセーフティネットである最低賃金協定の充実・強化に向け、「情報労連最低賃金協定」または「企業内最低賃金協定」の締結に取り組む。 また、当該組織と連携し、「2026年度情報労連最低賃金協定」の締結に取り組むこととし、その要求額は、2026年10月に改定される法定地域別最低賃金に上積みする額(2円～10円)とする。 「企業内最低賃金協定」の締結に取り組む組織は、当該企業の実態および連合が掲げる水準(時給1,300円以上)を踏まえ、要求水準を検討する。 有期契約等労働者の賃金については、雇用形態によらない「均等・均衡待遇」実現に向けた取り組みを継続するとともに、雇用形態間格差の実態を踏まえ、2025年度法定地域別最低賃金の引き上げ率6.3%を上回る7%を目安とする。また、連合が掲げる「働きの価値に見合った水準」への引き上げを見据え、賃上げ・昇給などにより、経験5年相当で時給1,450円以上をめざす。
■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	男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識などによる仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなどによりもたらされていることを念頭に、改正『女性活躍推進法』の施行を踏まえ、すべての加盟組合は、男女別の賃金実態の把握を行うとともに、課題を分析し必要な改善につなげる。
■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	
■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	年間収入の向上を図る観点から、一時金の水準引き上げをめざす。 有期契約等労働者については「同一労働同一賃金」の趣旨を踏まえ、その目的・性質に基づく制度の確立に取り組む。

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> <p>・休日増、勤務間インターバル制度導入</p> <p>・年休取得促進など</p>	<p>安全で健康に働くことができる労働時間の実現に向け、引き続き「情報労連・時短目標」を踏まえた労働時間の適正化に取り組む。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>雇用の原則は、「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態に関わらず、すべての働く仲間の雇用の安定に向けて取り組む。</p> <p>とりわけ、有期契約等労働者においては、無期転換ルールの周知徹底を図るとともに、引き続き、無期転換の促進に向け労使間で協議する。</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>「同一労働同一賃金」に関する法規定に基づき、引き続き、雇用形態に関わらず、不合理な待遇差・差別的取り扱いの是正を図る。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>人材育成・教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもとより、企業の持続的な発展を支える重要な取り組みであり、有期契約等労働者も含めた人材育成方針の明確化や教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設など、広く「人への投資」につながる環境整備に向けて労使間で協議する。</p>
<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>	<p>高年齢の労働者が健康で安心して安定的に働くことができる環境整備や役割・責任に応じた処遇構築をめざすとともに、希望者全員が70歳まで「雇用されて就労」できるように取り組む。</p> <p>また、高年齢者雇用継続給付の給付率が2025年4月から引き下げられたことも踏まえ、高年齢の労働者の処遇に関して労使間で協議する。</p>
<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>	
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>職場における障がい者の個性性に配慮した雇用環境の整備を図るとともに、2026年7月に法定障がい者雇用率が引き上がることを踏まえ、その達成に向けて対応を強化する。</p> <p>また、差別的取り扱いの禁止や合理的配慮の提供義務等について、労働協約および就業規則のチェックや見直しなど、必要な対応を行う。</p>
<p>■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</p>	<p>退職給付制度のない加盟組合においては、引き続き、制度の導入に向けて取り組む。また、有期契約等労働者にも、「同一労働同一賃金」の趣旨を踏まえた規定の整備に取り組む。</p>
<p>■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</p>	<p>年金制度改正により、企業規模による社会保険の適用対象が漸次拡大されることを踏まえ、適用者の点検・確認を徹底するとともに、労使合意に基づく短時間労働者への一層の適用拡大に取り組む。</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>治療と仕事の両立に関する意識啓発や相談窓口の明確化など、両立支援の促進が努力義務化されることを念頭におく。柔軟な勤務制度や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組みなどの諸規程の整備を進めるとともに、両立支援に対する職場の理解を促進するための周知等を行う。</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>誰もがその個性と能力を十分に発揮でき、多様性が受容される社会や組織、職場環境の構築に向けて、格差是正とあらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。社会に根強いジェンダー・バイアスや固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和を図るため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向け、以下の取り組みを強化する。</p> <p>i) 改正『女性活躍推進法』、改正『男女雇用機会均等法』の周知徹底および法違反がないかなどの点検活動</p> <p>ii) 改正『ハラスメント対策関連法』の施行を見据え、あらゆるハラスメントへの対策と差別禁止に向けた取り組み</p> <p>iii) 育児や介護と仕事の両立に向けた『育児・介護休業法』を踏まえた点検活動および両立支援制度の拡充ならびに男女ともにすべての労働者が制度を利用できる環境整備</p> <p>iv) 『次世代育成支援対策推進法』に基づく行動計画(計画期間、目標、実施方法等)の実効性向上に向けた労使協議への参画</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>・組織拡大の取り組み</p> <p>・「労働協約」(「労働協約」に代わる賞書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど</p>	<p>すべての加盟組合は、組織化対象者への情報宣伝活動を強化し、総合労働条件改善の取り組みや団体交渉など、労働組合の機能・意義について広く周知を行う。</p> <p>① それぞれの職場に応じた情報宣伝ツールを活用し、会社との交渉状況(要求・交渉・妥結(決着)等)を組合員ヘタ임リーに発信する。</p> <p>② 組織化対象者に対しても組合掲示板など職場の誰もがアクセスできる媒体を活用して春季生活闘争の状況および労働組合の機能・意義を発信し、組織拡大への基盤づくりを行う。</p>
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	人権が尊重された働きがいのある職場づくりと建設的な労使関係の構築・推進をめざす観点から、すべての加盟組合は、労使協議会の場などを通じて対置する企業の方針や取り組みを確認するなど、サプライチェーン全体における「ビジネスと人権」に関する労使間の理解促進を図る。
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	
「つながらない権利(勤務時間外の連絡ルール)」に関する取り組み	デジタル化の進展に伴う働き方の多様化等を踏まえ、①心身の健康維持、②長時間労働の抑制、③生活時間の確保——等の観点から、「つながらない権利(勤務時間外の連絡ルール)」の確立に向けて取り組みます。具体的には、職場の実態を踏まえつつ、『『つながらない権利』導入ガイドライン(仮称)』に基づき労使間で協議する。