

## 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	JEC連合
方 針 決 定 日	2026年1月15日(木)
要 求 提 出 日	2026年2月27日まで
回 答 指 定 日	3月16日(月)～3月19日(木):先行組合回答ゾーン

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>四半世紀に及び慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に確実に乗せる年とすべく、2026春闘では引き続き賃上げに全力で取り組み、すべての加盟組合がその実現に強くこだわる。</p> <p>具体的には物価上昇分(生活水準の維持)はもちろんのこと、生活向上分(実質賃金低下への歯止め、人への投資、国際的に見劣りする日本の賃金水準の引き上げなど)も踏まえ、「底上げ」に重点を置いた交渉を行う。</p> <p>2025春闘の結果、企業規模間における格差が生じていることを鑑み、業種別部会の補強的な取り組みに任せることなく、JEC連合全体として、加盟する中小組合の格差是正に向けた取り組みを行う。</p> <p>JEC連合の加盟組合が組合員はもとより、企業内で働くすべての労働者を対象に、働き方を含めた労働諸条件の点検を実施し、処遇改善に取り組む。</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	<p>JEC連合に加盟するすべての組合は、関連子会社や業務委託等で関係する企業の労働組合などと連携し、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に向け、2026春季生活闘争において、以下の方針を要求に掲げ全力で取り組む。</p> <p>☆労使において「パートナーシップ構築宣言」の意義の共有化および取り組みを推進。</p> <p>☆「パートナーシップ構築宣言」の定期的な見直し。</p> <p>☆社内担当者・取引先への浸透の確認とともに、優越的地位の濫用防止の実効性向上を求める要請等を実施する。</p> <p>☆「価格交渉推進月間(例年9月・3月)」における価格協議の実施を確認する。</p> <p>☆中小受託事業者からの価格交渉の申出があった場合は、真摯に協議に応じるよう会社に申し入れる。</p> <p>☆中小受託事業者における賃金の引上げが可能となるよう、労務費を含む適切な価格転嫁</p> <p>・適正取引価格の十分な協議の場を設定するように会社に申し入れる。</p>
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>☆すべての加盟組合の賃金水準の底上げ、および社会的な責任の観点から、JEC連合方針として定期昇給(賃金カーブ維持)相当分【約2%】の確保を大前提に、平均所定内賃金の【4%以上】のベースアップ要求とする。(賃金全体では6%以上)</p> <p>☆JEC連合全体の底上げの取り組みとして、JEC連合要求水準に照らし合わせ「ミニマム水準(第1四分位)」に到達していない組合については、賃金カーブ維持相当分【約2%】を確保した上で、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。(賃金全体では6%+格差是正分)</p> <p>☆なお、賃金実態がわからない組合については、格差是正分として【1%】を上乗せして要求する。(賃金全体では7%以上)</p> <p>☆ジョブ型雇用(職務主義型)制度を導入している加盟組合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職務定義書、職務記述書と実際の職務内容の違いを点検</li> <li>・組合員の個別賃金の実態が生計費を十分に賄える水準に到達していない場合は、労使で</li> </ul> <p>サラリーレンジや制度運用上の課題などについて点検・協議する</p>
・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」	【JEC連合 2026 春闘 めざすべき要求水準:高卒 35 歳ポイント】																			
	ステップ	水準	2026春闘 めざすべき要求水準	要求設定の考え方																
	ステップ 1	ミニマム水準	330,000円	【すべての組合がクリアしていく水準】 JEC連合賃金労働条件実態調査の第1四分位の水準に、ベースアップ4%を加算し設定																
	ステップ 2	到達水準	368,000円	【ミニマム水準をクリアしている組合がめざす水準】 JEC連合賃金労働条件実態調査の中央値の水準に、ベースアップ4%を加算し設定																
	ステップ 3	目標水準	407,000円	【到達水準をクリアしている組合がめざす水準】 JEC連合賃金労働条件実態調査の第3四分位の水準に、ベースアップ4%を加算し設定																
○「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」	ステップ 0	参考水準	298,000円	【ミニマム水準に未達の組合がクリアする水準】 JEC連合賃金労働条件調査の第1十分位の水準に、ベースアップ4%を加算し設定																
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	☆定期昇給制度を持たない組合については5,000円を定期昇給相当分とし、賃上げ要求額はJEC連合平均所定内賃金の4%相当にあたる13,000円(323,687円×4% = 12,948円)の合計18,000円以上を要求し取り組む。(賃金全体では6%以上) ☆賃金実態がわからない組合については、格差は正分として1%相当にあたる3,500円を上乗せして、合計21,500円以上を要求する。(賃金全体では7%以上)																			
○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	☆企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結を行う。 ☆締結水準は生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し「時給1,300円以上」をめざす。 ☆「時給1,300円以上」が難しい場合は、生活保障を軸とした考えに基づき、「2025年連合都道府県別リビングウェッジ」の時間額を下回らないように努める。 ☆現在、雇用問題を抱える加盟組合は、経営再建に向けた労使協議を行い、政府の雇用支援策なども協議の俎上にのせ、雇用の確保を最優先に全力で取り組む。																			
■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	☆すべての加盟組合は「男女の賃金の差異」の把握の重要性や男女別賃金調査結果を踏まえ、以下のポイントに注意しながら、男女別賃金実態の把握と分析を行うとともに、不合理な格差がある場合は、改善・格差是正に向けて取り組む。  ≪賃金実態把握・分析で見るとべきポイント≫ (1)基本給ベースでの各人賃金の調査 ・制度上での男女間格差はなくとも、評価(昇級・昇格)に差がないか ・仕事の役割・与え方が適正であるか (2)手当付与状況の確認 ・男女間で付与条件に差がないか 例)家族手当の付与要件に、“世帯主要件”がある、など (3)産休・育休の取得状況及び取得後の賃金についての確認 ・産休・育休取得中、取得後の不合理な格差がないか																			
■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	☆以下の初任給「到達水準」を下回る場合は、初任給「到達水準」の達成をめざし要求  【JEC連合2026春闘 具体的な要求水準】 <table><tr><td>考え方</td><td>高校 [18 歳]</td><td>大学 [22 歳]</td><td>修士 [24 歳]</td></tr><tr><td>ミニマム水準 (学歴別初任給 第1四分位)</td><td>190,000 円 (181,282 円)</td><td>240,000 円 (229,770 円)</td><td>255,000 円 (245,000 円)</td></tr><tr><td>到達水準 (学歴別初任給 中央値)</td><td>215,000 円 (204,900 円)</td><td>265,000 円 (250,400 円)</td><td>280,000 円 (266,926 円)</td></tr><tr><td>目標水準 (学歴別初任給 第3四分位)</td><td>225,000 円 (214,975 円)</td><td>285,000 円 (269,900 円)</td><td>300,000 円 (287,400 円)</td></tr></table>				考え方	高校 [18 歳]	大学 [22 歳]	修士 [24 歳]	ミニマム水準 (学歴別初任給 第1四分位)	190,000 円 (181,282 円)	240,000 円 (229,770 円)	255,000 円 (245,000 円)	到達水準 (学歴別初任給 中央値)	215,000 円 (204,900 円)	265,000 円 (250,400 円)	280,000 円 (266,926 円)	目標水準 (学歴別初任給 第3四分位)	225,000 円 (214,975 円)	285,000 円 (269,900 円)	300,000 円 (287,400 円)
考え方	高校 [18 歳]	大学 [22 歳]	修士 [24 歳]																	
ミニマム水準 (学歴別初任給 第1四分位)	190,000 円 (181,282 円)	240,000 円 (229,770 円)	255,000 円 (245,000 円)																	
到達水準 (学歴別初任給 中央値)	215,000 円 (204,900 円)	265,000 円 (250,400 円)	280,000 円 (266,926 円)																	
目標水準 (学歴別初任給 第3四分位)	225,000 円 (214,975 円)	285,000 円 (269,900 円)	300,000 円 (287,400 円)																	
■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	生活保障・安定年収確保、企業業績の適正な分配の観点から、すべての加盟組合は以下の方針を掲げ取り組む。  ☆すべての加盟組合 ・生活に必要な年収確保の観点から、一時金のミニマム基準は年間4か月とする。  ☆業績連動を導入している加盟組合 ・算定式の下限月数は、安定年収確保の観点から、4か月以上へ引き上げること をめざし取り組む。 ・企業業績や付加価値が適正に分配されている制度設計になっているかを点検・検証し必要に応じて改善を求める。																			

Ⅲー2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善													
<b>■「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</b> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	☆年間所定内労働時間・年間総実労働時間ともに1800時間の実現 【年間所定内労働時間の削減】1日当たりの削減、年間休日数増 【年間総実労働時間の削減】36協定点検、年休取得促進など ※ 交替勤務者のリザーブ要員を含む適正な要員配置を検討する まずは全組合員が2026年度年間総実労働時間を2000時間未満をめざす  ☆年次有給休暇の取り組み 年休の完全取得をめざす、初年度付与日数は15日以上 交替勤務者の「時間単位年休」や「半日年休」取得に向けた環境整備  ☆勤務間インターバルの導入（目標：11時間） インターバル時間と翌日の労働時間の重複は勤務したこととみなす  ☆テレワーク制度の点検 ルールの整備・点検、長時間労働の防止、健康管理、つながらない権利												
<b>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</b>	○雇用形態間格差の是正に記載の通り												
<b>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</b>													
<b>■人材育成と教育訓練の充実</b>													
<b>■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</b>	65歳定年延長を基軸とし、引き続き取り組む。 また、高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりに取り組む <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th><th>定年延長</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>賃金</td><td>・60歳以降も高いモチベーションをもって働き続けるために、60歳前後で賃金制度を分断するのではなく、連続した賃金制度の構築に取り組む。 ・水準については、「働きの価値に見合った水準」にするとともに、賃金カーブの抑制など60歳以前の賃金引下げが基本的に行われぬように取り組む。</td></tr> <tr> <td>一時金</td><td>・一時金は賃金の一部であることを踏まえ、60歳以前と同様の基準を用いて支給するように取り組む。</td></tr> <tr> <td>評価制度</td><td>・60歳を機に評価の方法などが相違することが無く、公正な評価が行われ、評価結果が賃金・一時金へ反映される制度が構築されるように取り組む。</td></tr> <tr> <td>手当 福利厚生</td><td>・60歳以前と同様の基準を用いて支給するように取り組む。</td></tr> <tr> <td>退職金 企業年金</td><td>・定年延長に伴い退職金・企業年金制度の見直しを行う場合、65歳定年時の支給金額は60歳定年時の支給金額を上回る制度を設計するように取り組む。</td></tr> </tbody> </table>	項目	定年延長	賃金	・60歳以降も高いモチベーションをもって働き続けるために、60歳前後で賃金制度を分断するのではなく、連続した賃金制度の構築に取り組む。 ・水準については、「働きの価値に見合った水準」にするとともに、賃金カーブの抑制など60歳以前の賃金引下げが基本的に行われぬように取り組む。	一時金	・一時金は賃金の一部であることを踏まえ、60歳以前と同様の基準を用いて支給するように取り組む。	評価制度	・60歳を機に評価の方法などが相違することが無く、公正な評価が行われ、評価結果が賃金・一時金へ反映される制度が構築されるように取り組む。	手当 福利厚生	・60歳以前と同様の基準を用いて支給するように取り組む。	退職金 企業年金	・定年延長に伴い退職金・企業年金制度の見直しを行う場合、65歳定年時の支給金額は60歳定年時の支給金額を上回る制度を設計するように取り組む。
項目	定年延長												
賃金	・60歳以降も高いモチベーションをもって働き続けるために、60歳前後で賃金制度を分断するのではなく、連続した賃金制度の構築に取り組む。 ・水準については、「働きの価値に見合った水準」にするとともに、賃金カーブの抑制など60歳以前の賃金引下げが基本的に行われぬように取り組む。												
一時金	・一時金は賃金の一部であることを踏まえ、60歳以前と同様の基準を用いて支給するように取り組む。												
評価制度	・60歳を機に評価の方法などが相違することが無く、公正な評価が行われ、評価結果が賃金・一時金へ反映される制度が構築されるように取り組む。												
手当 福利厚生	・60歳以前と同様の基準を用いて支給するように取り組む。												
退職金 企業年金	・定年延長に伴い退職金・企業年金制度の見直しを行う場合、65歳定年時の支給金額は60歳定年時の支給金額を上回る制度を設計するように取り組む。												
<b>■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み</b>	☆健康診断等による健康や体力の状況把握とそれに伴う担当業務のマッチング ☆労働時間など勤務条件の改善や基礎疾患を抱える者などの健康管理の充実 ☆加齢に伴う転倒や腰痛災害に対する配慮と高齢者の特性を考慮した職場環境改善 ☆高齢者に限定せず身体機能等の向上に向け「健康づくり」推進と安全衛生教育の充実												
<b>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</b>	テレワークを導入する、またすでに導入している組合については、制度を再点検する際に、次の考え方を基に取り組みを行う。  ☆実施の目的・手続き、対象者、労働諸条件の変更等、労使協議を行い、労使協定を締結したうえで就業規則に規定する。 ☆情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても明確に規定する。 ☆労働基準関係法令が適用されることから、適正な労働時間の把握、長時間労働の未然防止策と厚生労働省作成のガイドラインを意識しながら、作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策を労使で検討する。 ☆テレワークの普及により、場所や時間に捉われない働き方が定着しつつあり、労働者の心身の休息の確保、また、業務時間外や休暇中でも仕事と離れられず、仕事と私生活の区分があいまいになる課題が顕在化している。メンタルヘルスを含めた健康管理について労使で協議する。												
<b>■障がい者雇用に関する取り組み</b>													
<b>■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</b>													
<b>■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</b>													
<b>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</b>	<ジェンダー平等推進・多様性推進に関する取り組み>で記載												
Ⅲー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>	<p>☆ジェンダー平等・多様性推進に関する取り組み 格差の是正、あらゆるハラスメント対策や差別禁止への取り組み ジェンダー・バイアスや固定的性別役割分担意識の払拭 仕事と生活の調和(長時間労働を前提とした働き方の見直し) 仕事と育児・介護等の両立支援制度を利用できる環境整備</p> <p>☆次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組み 次世代育成支援策の内容および実効性をチェック。 職場の実情をチェックした上で、前進が図られるように働きかける。</p> <p>☆男女間の格差は正に向けた取り組み 不合理な格差の改善・是正(賃金、手当の支給条件など)</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																															
<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>																															
Ⅲー5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み																															
<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>																															
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																															
労災付加給付の取り組み	<p>☆すべての加盟組合において労働災害における死亡および障害等級1～14への企業付加補償水準(法定外)として、すべての加盟組合は以下の到達をはかる。なお、通勤途上災害は下記の金額の70%以上にするように取り組む。 【具体的な要求水準】</p> <table><tr><td>等級</td><td>金額</td><td>等級</td><td>金額</td><td>等級</td><td>金額</td></tr><tr><td>死亡・1～3級</td><td>3,500</td><td>7級</td><td>1,180</td><td>11級</td><td>420</td></tr><tr><td>4級</td><td>1,930</td><td>8級</td><td>950</td><td>12級</td><td>290</td></tr><tr><td>5級</td><td>1,660</td><td>9級</td><td>740</td><td>13級</td><td>190</td></tr><tr><td>6級</td><td>1,410</td><td>10級</td><td>570</td><td>14級</td><td>110</td></tr></table>	等級	金額	等級	金額	等級	金額	死亡・1～3級	3,500	7級	1,180	11級	420	4級	1,930	8級	950	12級	290	5級	1,660	9級	740	13級	190	6級	1,410	10級	570	14級	110
等級	金額	等級	金額	等級	金額																										
死亡・1～3級	3,500	7級	1,180	11級	420																										
4級	1,930	8級	950	12級	290																										
5級	1,660	9級	740	13級	190																										
6級	1,410	10級	570	14級	110																										
交替勤務者の働き方および処遇の見直し	<p>売り手・買い手双方の視点で、労務費を含めた価格転嫁の取り組みについて、会社としての対応状況を労働組合として確認する。</p> <p>☆労使での「パートナーシップ構築宣言」の意義の共有および取り組みの推進、宣言の定期的な見直し確認</p> <p>☆優越的地位の濫用防止の実効性向上の要請(担当者、取引先への周知)</p> <p>☆価格協議の実施状況の確認(価格交渉推進月間)</p> <p>☆中小受託事業者における、労務費を含む適切な価格転嫁・適正取引価格の十分な協議の場を設定するように会社に申し入れ</p> <p>☆中小受託事業者から価格交渉の申出があった場合、真摯に協議に応じるよう要請</p>																														