

# 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	フード連合
方 針 決 定 日	2026年1月26日
要 求 提 出 日	2026年2月末まで
回 答 指 定 日	2026年3月18日

要求項目	要求内容																																																																																	
I. 基本的な考え方																																																																																		
・「経済の自律的成長」と「食品関連産業で働くすべての労働者の相対的地位向上」を実現するために、多様性を尊重しつつ、すべての働く者の立場にたって、「賃金の引き上げ」と「働き方の見直し」を同時に推し進める。 ・賃金引上げにあたり、以下の2つの観点にもとづき産業間・企業規模間・雇用形態間・男女間などの「格差是正」の実現に向け取り組む。①賃金・物価が安定的に上昇する持続的な経済成長を促進する観点②食品関連産業の賃金相場の「底上げ」につなげ、エッセンシャルワーカーとして働く食品関連産業労働者の処遇を働きの価値に見合った水準へ引き上げることを目指す観点 これらを踏まえ、まず、すべての組合が賃金実態把握を行い、その賃金水準の絶対値に応じて、フード連合2024賃金ビジョンの各水準への到達を目指す。加えて、有期・短時間・契約等労働者への取り組みとして、賃金引き上げはもとより、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現にも取り組むこととする。																																																																																		
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・物価の健全なサイクル」を回していく上では、「労務費を含む適正な価格転嫁」が大きな課題となっていることから、公正な取引関係の構築と健全で安全で働きがいのある職場の実現を同時に推し進められるよう、社会に向けて訴えていく。併せて、職場労使における取り組みも推進していく。																																																																																	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	中小労組支援は、本部を中心に、グループ大手組合および業種別部会・地区協議会と連携し、中小労組春闘推進会議が立案した戦略・戦術を踏まえて積極的に行う。加えてブロック局を中心に、地域に即した支援として、地方連合会や地方版政労使会議などの情報提供を行う。支援内容は、格差是正や社会的な賃金相場の底上げを図る観点から、賃金実態の把握、定期昇給制度の確立を重点課題とする。																																																																																	
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	働き方の多様化を前提に、互いの多様性を尊重しながら、すべての労働者が自らの事情に応じて働き方を選択し、長く安心して働き続けられる環境づくりを進める。産業や企業の持続可能性を高めるため、個々のニーズに応じた柔軟な働き方を制度として整備し、人材の確保・育成・定着を図る。さらに、法改正を先取りした職場基盤の整備や、法基準を上回る自主的な取り組みを通じて、「すべての労働者の立場に立った働き方の実現」を推進する。																																																																																	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	「食における付加価値連鎖（フードバリューチェーン）の構築」「未組織・未加入労働者の組織化」を並行的に進めることで、食品関連産業の持続的発展と働く者の処遇向上をめざしていく。等																																																																																	
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」	<div>＜目標水準＞</div> <table><tr><th rowspan="2"></th><th colspan="2">全体</th><th colspan="2">高卒（標準者）</th><th colspan="2">大卒（標準者）</th></tr><tr><th>30歳</th><th>35歳</th><th>30歳</th><th>35歳</th><th>30歳</th><th>35歳</th></tr><tr><td>基本賃金</td><td>312,000</td><td>357,000</td><td>264,000</td><td>304,000</td><td>344,000</td><td>396,000</td></tr><tr><td>基準内賃金</td><td>325,000</td><td>380,000</td><td>284,000</td><td>331,000</td><td>354,000</td><td>419,000</td></tr></table> <div>＜到達水準＞</div> <table><tr><th rowspan="2"></th><th colspan="2">全体</th><th colspan="2">高卒（標準者）</th><th colspan="2">大卒（標準者）</th></tr><tr><th>30歳</th><th>35歳</th><th>30歳</th><th>35歳</th><th>30歳</th><th>35歳</th></tr><tr><td>基本賃金</td><td>275,000</td><td>306,000</td><td>244,000</td><td>276,000</td><td>303,000</td><td>349,000</td></tr><tr><td>基準内賃金</td><td>292,000</td><td>330,000</td><td>262,000</td><td>300,000</td><td>314,000</td><td>367,000</td></tr></table> <div>＜年齢別ミニマム基準＞</div> <table><tr><th></th><th>18歳</th><th>20歳</th><th>25歳</th><th>30歳</th><th>35歳</th><th>40歳</th><th>45歳</th><th>50歳</th></tr><tr><td>基本賃金</td><td>171,000</td><td>177,000</td><td>214,000</td><td>243,000</td><td>262,000</td><td>270,000</td><td>280,000</td><td>293,000</td></tr><tr><td>基準内賃金</td><td>184,000</td><td>185,000</td><td>229,000</td><td>261,000</td><td>284,000</td><td>294,000</td><td>303,000</td><td>316,000</td></tr></table>		全体		高卒（標準者）		大卒（標準者）		30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳	基本賃金	312,000	357,000	264,000	304,000	344,000	396,000	基準内賃金	325,000	380,000	284,000	331,000	354,000	419,000		全体		高卒（標準者）		大卒（標準者）		30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳	基本賃金	275,000	306,000	244,000	276,000	303,000	349,000	基準内賃金	292,000	330,000	262,000	300,000	314,000	367,000		18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	基本賃金	171,000	177,000	214,000	243,000	262,000	270,000	280,000	293,000	基準内賃金	184,000	185,000	229,000	261,000	284,000	294,000	303,000	316,000
	全体		高卒（標準者）		大卒（標準者）																																																																													
	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳																																																																												
基本賃金	312,000	357,000	264,000	304,000	344,000	396,000																																																																												
基準内賃金	325,000	380,000	284,000	331,000	354,000	419,000																																																																												
	全体		高卒（標準者）		大卒（標準者）																																																																													
	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳																																																																												
基本賃金	275,000	306,000	244,000	276,000	303,000	349,000																																																																												
基準内賃金	292,000	330,000	262,000	300,000	314,000	367,000																																																																												
	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳																																																																										
基本賃金	171,000	177,000	214,000	243,000	262,000	270,000	280,000	293,000																																																																										
基準内賃金	184,000	185,000	229,000	261,000	284,000	294,000	303,000	316,000																																																																										
○「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」	・定期昇給相当分(賃金カーブ維持分):5,000円 ・賃上げ分:フード連合2024賃金ビジョンの達成度に基づき、13,000円程度の各要求基準に取り組む ※定期昇給制度がある場合においても、フード連合賃金ビジョンにおける到達水準に未到達かつ定期昇給金額が5,000円未満の組合は総額で18,000円以上となる要求水準に取り組む。																																																																																	
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	・定期昇給制度を確立していない組合は、定期昇給制度の確立に取り組むとともに、総額要求基準として18,000円以上の金額(定期昇給相当額5,000円を含む)を求める。																																																																																	

<p>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入</p>	<p>①雇用形態間の格差是正に加え、有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現を重視し、以下のそれぞれに取り組む。 (i)有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差是正をはかるため、7%を目安に少なくとも地域別最低賃金の引き上げ率を上回る賃金引上げに取り組む。 (ii)フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組むこととし、賃上げ・昇給等により「経験5年相当で時給1,450円以上」となる制度設計をめざす。</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>①企業規模に関わらず、すべての職場において女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」の策定を事業主に働きかけるとともに、内容の検討にあたっては労使で取り組む。その際、職場の女性活躍に関する状況の把握・分析を十分に行い、目標や必要な取り組み内容を設定する。 ②把握・分析にあたっては、企業規模にかかわらず賃金データにもとづいて男女別の賃金分布を「見える化」(賃金プロットなど)し、賃金格差につながる要因を分析する。分析により、仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏りなどの課題を把握した場合には、改善をはかる。</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>・初任給・若年層への重点配分に偏ることによって生じている中高年層の処遇のひずみについても、賃金カーブの維持・是正の観点から公正な原資配分を労使で検討し、持続可能な賃金体系の構築につなげるものとする。 ・企業内最低賃金の協定化 目標水準:時間額 1,300円以上 月額 208,000円以上 ・年齢別最低賃金の協定化 目標水準 (基本賃金) 18歳(勤続0年) 月額208,000円以上 (時間額1,300円以上) 25歳(勤続0年) 月額232,900円以上 (時間額1,460円以上) 30歳(勤続0年) 月額258,800円以上 (時間額1,620円以上) 35歳(勤続0年) 月額270,200円以上 (時間額1,690円以上) 40歳(勤続0年) 月額274,300円以上 (時間額1,710円以上)</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>・一時金の目標基準の達成に向けた取り組み 目標:年間6ヵ月以上 最低目標:年間4ヵ月以上 ・一時金制度の確立および納得性を向上させる施策等の検討 ①一時金制度が確立されていない組合は、一時金制度の確立(最低保障や支給根拠・基準の労働協約化)を行う。 ②一時金制度が確立されている組合は、支給基準の根拠(経営指標など)の検証等、納得性向上に取り組む。</p>

Ⅲ-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	総合労働条件改善共通課題である「豊かな生活時間の確保とあるべき労働時間の実現」に向け、職場の状況に応じて基盤整備に取り組むとともに、年間総実労働時間1800時間の実現に向けて以下の取り組みを展開する。 i 所定労働時間の短縮 ii 割増率の引き上げ iii 年次有給休暇取得率の向上への取り組み
<b>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</b>	i 無期転換ルールの周知徹底や、労働条件明示ルール(更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など)を確認する。無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通算期間5年経過前の無期転換や、正社員転換の促進を進める。 ii 派遣労働者について、職場への受入れに関するルール(手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など)の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。
<b>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</b>	①有期・短時間労働者に関する取り組み i 正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認 ii (待遇差がある場合)賃金・一時金・退職金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認 iii (不合理な差がある場合)待遇差の是正 iv 有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施 ②派遣労働者に関する取り組み i 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する ii 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める iii 食堂・休憩室・更衣室などの福利厚生施設について派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める
<b>■人材育成と教育訓練の充実</b>	職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、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、教育訓練を受けやすい環境整備を行うとともに、各種助成金の活用を含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。
<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歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。 ・継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。 ・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。等
<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>	・厚生労働省「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン(エイジフレンドリーガイドライン)」に基づいた対策の充実を求める。 ・ストレスチェック制度の、集団分析や職場環境改善を含む実施方法や実施体制について、定期的な見直しを行う。また、ストレスチェック制度未導入の50人未満の事業場においても、制度構築に向け必要な検討を進める。 ・熱中症重篤化防止のための報告体制や必要な措置の実施手順について、関係労働者に対する周知徹底に取り組むとともに、「熱中症基本対策要綱」を参考に熱中症対策の強化を求める。
<b>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</b>	・実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、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規定する。 ・テレワークに対しても、労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策を予め労使で検討する。 ・テレワークの内、在宅勤務は水道光熱費等の負担が一定程度発生することから、それらを補填する在宅勤務手当について、企業内の在宅勤務利用状況や職種間における公平性等も考慮した上で導入の検討を進める。等
<b>■障がい者雇用に関する取り組み</b>	・障がい者が安心して働くことができるように、障害者雇用率の達成とともに、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。 ・事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。等
<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>	・企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。等
<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>	・2024年10月からの社会保険適用拡大をふまえ、社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。 ・事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。
<b>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</b>	・長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。 ・疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該の事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。
Ⅲ-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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍推進に向けた取り組み(実態の把握、女性活躍推進法に関する労使協議等)を行う</li> <li>・妊娠・出産・育児・介護における不利益取扱い防止に取り組む。また、性別・雇用形態・国籍・年齢・障がいの有無などを含めた各種ハラスメントの防止に向けて、ハラスメント対策関連法に基づく取り組みの推進および運用状況チェック等に取り組む。カスタマーハラスメントや求職者対応など新たな課題にも対応できるようハラスメント防止・差別禁止に関する協議を行う労使協議の場の設置を求める。</li> <li>・改正育児介護休業法への対応や次世代育成支援対策法、男女雇用機会均等法等の定着・点検に取り組む。</li> <li>・ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合の方針明確化など、啓発的な取り組みを行う</li> </ul>
<b>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</b>	
<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・15万人フード連合へ向けて、加盟組合を主体とした組織拡大に、業種別部会、地区協議会、および事務局の支援を含め、総がかりの体制で取り組む。</li> </ul>
<b>Ⅲー5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</b>	
<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>連合主催の「ビジネスと人権に関する学習会」について、全加盟組合に対して参加募集を実施</li> </ul>
<b>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</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■働き方と処遇に関する労使話し合いの場の設置促進の取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金制度の確立や賃金改定原資の配分を論議する労使検討委員会の設置</li> </ul>