

# 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	全日本海員組合
方 針 決 定 日	2026年2月17日
要 求 提 出 日	2025年2月下旬
回 答 指 定 日	協約有効期限内妥結を目指す

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
	<p>外航部門：外航船員を確保するため労働環境全般の改善、企業間格差の是正による海運業界全体の水準引上げ、居室設備など船内生活環境の改善、陸上勤務時・海陸間異動に伴う労働諸条件の整備と見直しなどに積極的に取り組む。</p> <p>水産部門：組合員の雇用と生活の安定と若年後継者の確保・育成に向けて労働条件・労働環境の向上に取り組む。</p> <p>国内部門：若年後継者の確保・育成と定着に向けた魅力ある職場の構築と労働諸条件の改善に積極的に取り組む。</p>
<b>II. 基盤整備</b>	
・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	
<b>III-1. 賃金要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
<p>○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」</p> <p>○「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>	<p>外航部門(案)：月例賃金5%以上</p> <p>水産部門(案)：(大型漁船)経歴加給額を含めて5%相当額以上、(地区漁船)現行賃金の5%以上</p> <p>国内部門(案)：(内航二団体)5.62%、(全内航)5.68%、(大型CF)5.20%</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 ・昇給ルールの導入	
<b>■ 男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	
<b>■ 初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	
<b>■ 一時金</b> ・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	
<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	国内部門：(内航二団体・全内航)長期乗船時の慰労金改定を図る
<b>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</b>	
<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>	
<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>	外航部門、国内部門(大型CF):代替燃料船における乗組員の安全確保や手当の新設を図る
<b>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</b>	
<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>	
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	
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	