

## 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	サービス連合
方 針 決 定 日	2026年1月15日
要 求 提 出 日	2月末日まで
回 答 指 定 日	3月16日～20日(集中交渉期間) 3月末までの決着を目指す

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
2026春季生活闘争の基本認識	何より人財が宝である産業として、将来にむけた人への先行投資の必要性について労使で認識をあわせ、これまでの「防衛的」な賃上げから、日本を牽引する産業に相応しい「前衛的」な労働条件の向上を実現する闘争とする。
<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	これまでの商慣行の見直しをつうじ、労務費を含め適切な価格転嫁と適正な取引にむけ、一層の協議が必要であり、指針をふまえ、労使で認識をあわせる
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の達成にむけては、指標を活用し、ランクアップにむけて着実な取り組みを進める。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	「諸基準」集「II. 人事条項に関する基準」で定めている「6. 雇用の安定的な維持・確保に関する基準」にのっとり対応
・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>	
○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」	【ポイント年齢別最低保障賃金】 18歳:185,000円 26歳:198,500円 20歳:188,500円 30歳:205,000円 22歳:192,000円 35歳:213,500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」	①すべての加盟組合は、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ、他産業との格差是正を期して6.0%(19,984円)の賃金改善に取り組む。既に達成している加盟組合は、次に連合主要組合モデル、その次に中労委モデルを目指す。  ②人事賃金制度がある加盟組合は、目安として2.0%の賃金カーブ維持分を確保したうえで、実質的な賃金改善分4.0%と合わせた6.0%の改善に取り組む。  ③定昇制度がない加盟組合や定昇見合い分の算出が困難な加盟組合および賃金制度が未整備な加盟組合は、業種ごとに定める賃金カーブ維持分と実質的な賃金改善分を合わせた6.0%改善に取り組む。
○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	産業別最低保障賃金:地域別最低賃金における全国加重平均の概ね10%を地域別最低賃金に上乗せした額で設定。
<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	
	①年収水準の向上を目指し、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ、「指標」を活用し、主体的に4.0ヵ月を意識して水準向上に取り組む。  ②「指標」を活用しない加盟組合の年間支給月数は4.0ヵ月相当とし、既に年間4.0ヵ月を確保している加盟組合は、前年実績以上で到達目標水準を5.5ヵ月以上として取り組む。  ③業績連動一時金を導入している加盟組合は、固定支給分の年間協定化や配分拡大をおこなうこととし、年収水準の向上を目指す。

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	①所定労働時間の短縮 ②年次有給休暇の取得拡大 ③時間外・休日労働の縮減 ④勤務間インターバル制度の導入
<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>	①70歳までの雇用確保 ②60歳以降の労働条件改善
<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>	①ストレスチェックの完全実施と有効活用 ②熱中症対策の強化
<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	①子の看護等休暇および介護休暇の有給化 ②育児・介護のための短時間勤務制度の拡充 ③子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充 ④カスタマーハラスメント対策
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	事業所毎の過半数労働組合を意識し、60歳以降の高年齢者、パート・アルバイト、管理監督者に該当しない管理職の組織化
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	
	外国人労働者の労働環境整備