

## 2026春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

◎構成組織方針

構 成 組 織 名	紙パ連合
方 針 決 定 日	2026年1月16日
要 求 提 出 日	2026年2月28日
回 答 指 定 日	2026年3月18日

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	<p>紙パルプ・紙加工産業の国内需要は、賃上げによる個人消費拡大の期待やインバウンド需要増加などのプラス要因が見込まれているものの、海外経済の減速や物価上昇による消費者の買い控えをはじめとした景気下振れリスク、人口減少、人手不足などのマイナス要因により、引き続き減少する見込みである。加えて為替相場や地政学リスクに起因する原燃料価格の高止まりなどにより、企業を取り巻く環境は依然として厳しい状況が続いている。このような中、組合員は企業収益の改善につなげるために、様々な会社施策に前向きに協力しており、この厳しい状況を乗り越えるためにも、組合員の働く意欲や活力の高揚をはかることが求められる。</p> <p>今次闘争においても、組合員の日々の懸命な協力・努力に応え、今後の働きがいにつなげるために、賃金を中心に「底上げ」「底支え」「格差是正」を追求し労働諸条件の向上を求めていく。また、顕著な課題である人材の確保・定着へとつなげていく。</p>
<b>II. 基盤整備</b>	<p>・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> <p>持続的な賃上げと格差是正が実現できる環境をつくっていくために、適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを強化する。これまでの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、働き方も含めた「取引の適正化」とともに、加盟組合は以下の2点を中心取り組む。</p> <p>(1)取適法(2026年1月1日)の周知徹底をはかるとともに、引き続き「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知強化と浸透に取り組む。具体的には連合の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」などを活用して自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促す。また、発注側の立場からも、指針に沿って適切な企業行動を促す。</p> <p>(2)労働組合の立場からも政府の進める「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大と実効性強化に取り組む。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」などを反映した対応状況についても把握し、社内および取引先企業への周知を会社に求める。</p> <p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p> <p>目標水準として「産別としてめざすべき水準」「産別ミニマム水準」を設定する。なお、各組合の取り組みやすさを追求し、産業間格差、産業内格差は正を目指とする水準を設定する。</p> <p>・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化</p> <p>・集団的労使関係の輪を広げる取り組み</p>
<b>III-1. 賃金要求</b>	
■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」	
○「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>①すべての組合は、賃金カーブ維持分を確保した上で、実質賃金の向上にむけて賃上げに取り組む。</p> <p>②賃上げの範囲は、月例賃金の改善を念頭に置き所定内賃金とし、取り組みを進めることとする。</p> <p>③賃上げ分として12,000円以上(賃上げ9,000円以上+産業間格差は正分3,000円以上)に取り組むこととし、その実現をめざす。</p> <p>&lt;賃金カーブ維持分の把握可能な組合&gt;</p> <p>○定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)+賃上げ9,000円以上(*1)+産業間格差は正分3,000円以上</p> <p>&lt;賃金カーブ維持分の算定が困難な組合&gt;</p> <p>○定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)5,000円+賃上げ9,000円以上+産業間格差は正分3,000円以上(*2)</p>

○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	Sグループ組合は、上記に加え、産業内格差は正分2,500円以上に取り組むこととし、その実現をめざす。 <賃金カーブ維持分の把握可能な組合> ○定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)+賃上げ9,000円以上+産業間格差は正分3,000円以上+産業内格差は正分2,500円以上 <賃金カーブ維持分の算定が困難な組合> ○定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)5,000円+賃上げ9,000円以上+産業間格差は正分3,000円以上+産業内格差は正分2,500円以上
○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	
■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	女性活躍推進法の改正(2025年)により、2026年4月以降、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業に「男女間賃金差異」「女性管理職比率」の状況把握・分析、公表が義務付けられる。 紙面連合としては、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態を把握し、不合理な待遇があれば是正に取り組むこととする。
■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	初任給は、賃金カーブ形成の出発点であるとともに、賃金要求における賃金カーブ維持分を算定する上でも重要なものであり、初任給協定を行っていない組合や、賃金表などによって初任給を労使確認していない組合は協定化をはかる。
■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	①社会生活を営む上で貴重な生活給の一部(月々の生活費の補填、住宅・教育ローンの返済、耐久消費財の購入、貯蓄など)であり、安定確保に取り組むこととする。 ②生活給の一部として月例賃金を補完することを基本に月数要求とする。 ③会社諸施策に対する組合員の協力・努力への正当な成果還元を踏まえて要求していく。 ④安定確保の観点から、可能な限り年間集約要求に取り組むこととする。 ●年間集約要求とし基準とする賃金の5.0ヵ月を中心とする。

III-2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■「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 ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	豊かに働くことのできる社会をめざし、社会的責任を果たし得る「豊かな生活時間の確保」と安全で健康に働くことができる「あるべき労働時間」の実現を同時に追求していく。具体的には、年間総労働時間短縮の取り組み、休日増、勤務間インターバル制度導入、法定を上回る年休付与など、長時間労働は正と労働時間短縮の取り組みを一層推進していく。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現などは、雇用形態にかかわらず、組織化推進なども含め、引き続き連合方針に準拠しながら取り組みを進める。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	「同一労働同一賃金」に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向けて取り組むこととする。パートタイム・有期雇用労働法については、企業規模に関係なくすべての企業が対象となっていることから、改めてパート・有期雇用労働者と正社員の待遇について実態を把握するとともに、不合理な待遇がある場合は是正に向けて取り組むこととする。
■人材育成と教育訓練の充実	
■60歳以降の高齢期における雇用と待遇に関する取り組み	公的年金の支給開始時期の延長に伴い、60歳以降の安定した生活を確保していくために、賃金をはじめ労働諸条件について制度の充実をはかっていく。 また、生産年齢人口の減少が進む中、高年齢者の雇用は不可欠であり、65歳定年制度の確立、さらには70歳まで就労を希望する労働者の雇用確保も視野に入れながら労使協議の場を設置し十分な論議を行う。また、継続雇用者の組合員化についても、引き続き積極的に取り組みを進めていく。
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■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	
■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	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
III-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	紙パ連合は、職場における不合理な格差有無の確認をはじめ、ジェンダー平等の推進や両立支援の促進、あらゆるハラスメント対策と差別禁止などについて、連合方針も踏まえ取り組みを進める。 ①改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について ②あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ③育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備について
III-4. 集団的労使関係の強化・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-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	