

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	全国ガス労働組合連合会
方 針 決 定 日	2026年1月30日
要 求 提 出 日	2026年2月20日
回 答 指 定 日	終息目標については、3月内決着に向けて努力し、4月10日(金)までに決着

要求項目	要求内容															
I. 基本的な考え方	<p>◆賃金・物価が安定的に上昇する経済・社会の実現や誰一人取り残されることのない包摂的な社会の構築に向けて、地域の活性化や賃金の社会性を踏まえた取り組みを進めていく。</p> <p>◆取り組み項目については、「賃金」「一時金」「最低賃金」「主体的取り組み項目」の「4本柱」の構成とする。また、産別内でも引き下げられた労働諸条件を元に戻していない単組、相対的に水準の低い単組が存在していること、特に近年は規模間格差、産業間格差が拡大している実態を踏まえ、「復元・底上げ・底支え」を強く意識し、格差拡大の動きを反転させる取り組みを強力に進め、最後まで粘り強く取り組む。その際には、働く仲間への波及効果も強く意識し、「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」取り組みを進める。</p> <p>◆生産性三原則を踏まえ、付加価値の拡大に向けた組合員の頑張りと成果を具体的に示すことができる単組は、主体的な判断のもと、成果の公正分配を求めていく。</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	◆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て、「適切な価格転嫁」「適正取引」の取り組みを進めていく。															
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>◆加盟組合の賃金データを収集・分析し、その結果等をフィードバックした。</p> <p>◆加盟組合役員向けに賃金水準等に関する勉強会をオンラインで実施した。</p> <p>◆加盟組合の直近3年の賃金改善率と物価上昇率を踏まえた実質賃金の動向を分析し、その結果をフィードバックした。</p>															
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	◆産業別最低賃金(企業内最低賃金)について、引き続き新規の協定化に取り組むとともに、金額の引き上げ、さらには適用範囲の拡大を積極的に進めていく。															
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	◆パート・有期雇用労働者等やグループ全体で働く仲間の取り組みについては、単組の実態に応じた取り組みを進めていく。															
III-1. 賃金要求																
■月例賃金	◆生活保障、実質賃金を上昇させる観点を踏まえ、それぞれの実態に応じた賃金要求を行うこととし、各単組の主体的な判断のもと、月例賃金の復元・改善・維持といった賃金に関する取り組みに加え、賃金水準の維持・向上をはかっていくうえでのベースとなる賃金制度・体系の導入・整備・見直しに向けた取り組みを行う。															
○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」	<table><tr><td><到達目標水準></td><td>高卒満30歳</td><td>295,000円</td><td>35歳</td><td>840,000円</td></tr><tr><td><参考水準></td><td>高卒満30歳</td><td>250,000円</td><td>35歳</td><td>81,000円</td></tr><tr><td><最低到達水準></td><td>高卒満30歳</td><td>202,500円</td><td>35歳</td><td>251,400円</td></tr></table>	<到達目標水準>	高卒満30歳	295,000円	35歳	840,000円	<参考水準>	高卒満30歳	250,000円	35歳	81,000円	<最低到達水準>	高卒満30歳	202,500円	35歳	251,400円
<到達目標水準>	高卒満30歳	295,000円	35歳	840,000円												
<参考水準>	高卒満30歳	250,000円	35歳	81,000円												
<最低到達水準>	高卒満30歳	202,500円	35歳	251,400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」																
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	◆中小規模組合については、格差是正の実現に強くこだわり、賃金改善に取り組む。															
○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	◆産業別最低賃金 月額179,000円															
■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	◆各単組は、男女間の賃金差異の実態を把握し、勤続年数や管理職比率等で説明できない不合理な差異が存在する場合は、その是正に取り組む。															
■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	◆各単組は、技術・技能の伝承等、ガスをはじめとする関連産業の持続的な成長・発展に向けた人材の安定的な確保に向け、採用市場の動向等を踏まえ、単組実態に応じて初任給の引き上げに取り組む。															

<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>◆前年実績月数の堅持を基本としつつ、各単組の状況を加味した要求を行う。</p>
---	--

Ⅲー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	
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	
■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処遇に関する取り組み	
■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	

	<ul style="list-style-type: none">◆ 人事処遇制度に関する項目◆ 諸手当に関する項目◆ 労働協約の整備・充実に関する項目◆ 労働時間に関する項目◆ 仕事と家庭の両立支援に関する項目◆ 安全・衛生・健康のための体制・制度の確立・充実に関する項目◆ 人材の確保・定着と人材育成に関する項目◆ ダイバーシティを尊重し誰もが活躍できる職場の実現に関する項目◆ 企業内福利厚生制度に関する項目◆ 60歳以降の充実した働き方・暮らし方に向けた諸制度に関する項目◆ 企業の持続的な成長・発展に向けた取り組みに関する項目◆ 働く仲間の職場環境・労働環境に関する項目◆ 労働関係法制への対応に関する項目◆ 組織活性化、コミュニケーションの充実に関する項目
--	--