

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	セラミックス連合
方 針 決 定 日	2026年1月23日(金)第33回中央委員会
要 求 提 出 日	2月20日(金)まで
回 答 指 定 日	3月17日(火)三役組合中心 3月24日(火)中央交渉委員会組合中心 4月3日(金)全組合

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	<p>○賃上げの流れを継続・拡大し、セラミックス産業で働くすべての人の生活向上を実現する。</p> <p>○産業・企業を発展させていくために、中長期を見据えた「人への投資」と月例賃金の改善を積極的にとりくむ。到達目標の実現およびミニマム到達水準を確認し、産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」のとりくみを強化する。</p> <p>○賃金カーブ維持相当分を確保した上で、賃金の引き上げとして、格差是正分および配分のゆがみ是正分等を改善し、すべての働くものの賃金の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に向け、3%以上の上積みにとどまる。</p> <p>○企業内のすべての働くものを対象に、生活の安心・安定につながる企業内最低賃金の協定を締結する。そのうえで、生活をまかなう観点と初職に就く際の観点を重視し、「底支え」として締結水準の設定については、「誰もが1,220円」を意識してとりくむ。</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	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・適正取引にとりくむ。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」にとりくむ。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>・2026年3月9日(月)「獲得目標」の決定</p> <p>・2026年3月18日(水)「獲得基準」の決定</p> <p>・構成組織への周知</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>雇用維持・確保のための協定化</p> <p>○雇用維持・確保のため、労使間の交渉ルールとして、事前協議の徹底を図る。</p> <p>○未協定組合は、協定化もしくはそれに準ずる労使確認の徹底を図る。</p>
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	<p>組織率向上のとりくみ</p> <p>○非管理職層(正規従業員・非組合員)に対し、組織化のとりくみを図る。</p> <p>○正規労働者以外(直接雇用)に対し、組織化のとりくみを図る。</p> <p>○60歳以降の継続雇用者に対し、組織化のとりくみを図る。</p>
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」	<p>○各組合は30歳と35歳の個別賃金水準の実態を把握し、ミニマム到達水準を目指す。ミニマム到達水準を満たす場合は、セラミックス連合到達目標を目指す。</p> <p><30歳 高卒12年勤続(基本賃金)> 到達目標:255,000円 ミニマム到達水準:226,000円</p> <p><35歳 高卒17年勤続(基本賃金)> 到達目標:279,000円 ミニマム到達水準:249,000円</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>【賃金カーブ維持分が明確でミニマム到達水準に満たない組合】</p> <p>○ミニマム到達水準達成に向け、ゆがみや格差の有無などを確認した上で、不足分を要求し賃金水準の底上げ(格差是正)を行う。</p> <p>○組合員の賃金実態を把握した上で、どのような時間軸で到達させるのか等を労使でとりくみ賃金改善を行う。</p> <p>【賃金カーブ維持分が明確で「セラミックス連合到達目標に満たない組合】</p> <p>○到達目標達成に向け積極的に不足分を要求し賃金水準の底上げ、格差是正に努める。</p> <p>【到達目標を上回る組合】</p> <p>○賃金体系上の是正やその他諸手当関連の引き上げ等も含め、上積みを図る。</p> <p>【過去のとりくみにおいて賃金カーブ維持分を確保出来ていない組合】</p> <p>○賃金カーブを維持出来なかった要因を労使で確認する。</p> <p>○賃金改定原資の各賃金項目への配分についても労使で確認を進める。</p> <p>○過去の賃金カーブ割れをどのような時間軸で回復させるのか等、水準維持についても労使でとりくみ賃金改善を行う。</p> <p>※定昇制度や昇給ルールがない組合は、賃金制度の確立も視野に入れ、労使での検討委員会等を設置して、どのような時間軸で賃金制度の確立にとりくむか協議を進める。</p> <p>【個別賃金が不明の組合】</p> <p>○個別賃金水準が不明な組合は、16,000円を基準にとりくむ。</p> <p>○2025春季生活交渉における要求額(対前年)以上を基準にとりくむ。</p> <p>○ただし、組合員の賃金実態を把握した上で、賃金カーブのプロット図等により個別賃金(30歳高卒12年勤続・35歳高卒17年勤続)の概算算出を行うと共に、その金額等をもとに内外格差の把握と目標水準を明確にし、賃金水準の底上げ、格差是正に努める。</p>
<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>【中小(組織人員300人未満)の組合】</p> <p>○賃金カーブ維持分を確保した上で、3%基準の上積みを図る。その上で、格差是正分を加えた総額16,000円・6%以上を基準にとりくむ。</p> <p>○業況を判断した上で、2024春季生活交渉における要求額(対前年)以上を基準にとりくむ。</p>
<p>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入</p>	<p><企業内最低賃金></p> <p>○未協定の組合は、正規従業員の新卒初任給を企業内最低賃金として労使協定する。 18歳・高卒 196,000円</p> <p>○既に協定化されている組合は、賃上げに対応した増額改定を図る。 「時間給1,220円以上」 既に1,220円に達している組合は「連合方針:1,300円以上」を意識してとりくむ。</p> <p>○全従業員対象の企業内最低賃金を労使協定する。 1)「誰もが時間給1,220円」を意識してとりくむ。 2)地域別最低賃金と同額で協定している組織は、80円以上を加味した金額を意識して引き上げをめざす。(ミニマム水準)</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>○職場における均等待遇実現を含めた総合的な労働条件向上のとりくみを図る。</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><年齢別最低賃金></p> <p>○未協定の組合は、正規従業員の新卒初任給を基本とし、1年1歳間差の上積み額を設定したものを年齢別最低賃金として労使協定する。</p> <p>○公正な賃金、生活できる賃金、および、中途採用者の賃金を底支えする観点からも、年齢別最低到達水準値について労使で確認する。</p> <p>○既に協定化されている組合は、賃上げに対応した増額改訂を図る。</p> <p><初任給> 18歳・高卒 196,000円</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>○年間4.80ヵ月基準(令和8年1月現在の組合員平均所定内賃金)</p> <p>○ミニマム年間4.00ヵ月</p>

Ⅲー2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■「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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など 	<p>○「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」のとりくみ</p> <ul style="list-style-type: none"> ○労働時間の短縮（年間初手労働時間の削減、年間休日の増加、有給休暇取得率の向上等） ○時間外労働等の割増率改定
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けてとりくむ。</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>「同一労働同一賃金」の施行後5年の見直し議論が進められていることを踏まえ、改めて「同一労働同一賃金」に関する法規定の職場への周知と待遇の総点検を行い、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向けとりくむ。無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関するとりくみを徹底する。フルタイム無期転換労働者については「同一労働同一賃金」の法の趣旨にもとづき短時間労働者と同様のとりくみを進める。また、待遇差を改善するために正規雇用労働者の労働条件の引き下げは行わない。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要なとりくみであり、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行うものとする。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせないことを踏まえ、とりくみを推進する。</p> <p>また、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、教育訓練時間の確保、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、習得した能力を発揮する機会の確保を行う。あわせて、労働者が能力を発揮し活躍し続けるためにも、教育訓練による能力向上が適切に評価され、処遇改善につながるよう一体的にとりくむ。</p> <p>とりくみにあたっては、各種助成金の活用も含め、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十分に協議する。</p>
<p>■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</p>	<p>継続雇用制度の経過措置が終了し、2025年からすべての企業において、労働者が希望すれば65歳まで雇用機会の確保が義務化された。高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。</p> <p>また、2025年に給付率が引き下げられた（15%→10%）高年齢雇用継続給付は、今後も段階的な縮小が検討されている。同一労働同一賃金の観点も踏まえ、60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、適正な処遇のもとで、健康で安心・安全に働くことができる環境整備にとりくむ。</p>
<p>■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み</p>	<p>217回通常国会において、改正安全衛生法が成立したことなどを踏まえ、誰もが安心して働き続けることができる職場環境の実現に向けとりくむ。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、労働時間と生活時間の区別が曖昧となり、長時間労働になりがちな実態を踏まえたとりくみを行う。</p> <p>なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じる。</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>障害者雇用率制度のあり方や、障がい者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」にもとづきとりくむ。</p>
<p>■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</p>	<p>1) 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。</p> <p>2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。</p>
<p>■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</p>	<p>1) 2024年10月から被用者保険が適用となる企業規模が51人以上に拡大されたことを踏まえ、被用者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。</p> <p>2) 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とりくむ。また被用者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。</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>2026年4月から治療と仕事の両立支援の実施が努力義務化されることを踏まえ、疾病などを抱える労働者が働き続けることができる職場環境整備に向け、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇、疾病の重症化予防のとりくみなどを推進する。</p>

Ⅲー3. 誰もが働きやすい職場の実現

・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	多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、ともに働き続けられる、ハラスメントのない職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策を進める。加えて、男女がともに仕事と生活の調和を実現するためには、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、男性も含めたすべての労働者の労働時間の短縮や仕事と育児・介護等の両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、とりくみを進める。 ○あらゆるハラスメント対策と差別禁止のとりくみ ○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とりくみの推進
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	組織率向上のとりくみ ○非管理職層(正規従業員・非組合員)に対し、組織化のとりくみを図る。 ○正規労働者以外(直接雇用)に対し、組織化のとりくみを図る。 ○60歳以降の継続雇用者に対し、組織化のとりくみを図る。
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	