

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	全国ユニオン
方 針 決 定 日	2025年12月6日
要 求 提 出 日	3月以降、各組織の実情に応じて
回 答 指 定 日	3月以降、各組織の実情に応じて

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>(1)中小・非正規労働者の大同団結で賃上げ・格差是正を実現しよう！ (2)物価上昇を上回る賃金引き上げを目指そう！ (3)差別・排外主義を許さず、格差是正・底上げに取り組もう！ (4)ストライキ権を確立して交渉に挑もう！ (5)社会的な運動としての春闘に取り組もう！</p> <p>①労働組合が大同団結により、職場、地域、社会に中小・非正規労働者の声を届け、物価上昇を上回る賃上げ、あらゆる格差の是正を実現しよう。②昨年の賃上げ実績と物価上昇を上回り、生活向上が実感できる賃金引き上げに取り組もう。③「平等」と「連帯」は労働組合の基本。すべての働く者との連帯によって、あらゆる格差・差別に対峙していく。④生活を支え・維持するための要求実現に向けて、各組織でストライキ権を確立して交渉に挑もう。⑤いわば足元である個別の労働条件だけでなく、生活を脅かす労働法制の改悪阻止、格差・貧困・差別の解消、脱原発、反戦・平和などについても訴えていく。</p>
II. 基盤整備	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・集団的労使関係の輪を広げる取り組み <p>企業内最低賃金の取組み 医療・介護・福祉分野の組織化の強化</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」	時給1500円、年収300万円
○「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)	要求基準は6%(格差は正分含む)
○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	要求基準は7%(格差は正分含む)
■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	
■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	
■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	年間6ヶ月(夏・冬3ヶ月ずつ)。非正規、とりわけ正社員であったときには支給されていた年再雇用者に対しても支給を求める。

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	
■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	具体的な取り組みとして以下を例示 ・社内の性別役割分業についてチェックする (例:営業は男性、営業事務は女性、お茶出しなどは女性など) ・社内での賃金を集約し男女間の賃金格差をチェックする。また支給額だけでなく賃上げ額などについても男女間での格差を確認する。 ・結婚休暇や家族手当の支給など社内の結婚・家族に関する福利厚生や手当について同性同士のカップルも含めるよう求める。
■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	定年年齢の引き上げ、同一価値労働・同一賃金の要求、65歳以上の就業機会の確保
■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	ハラスメント防止協定の締結
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ど	介護分野での組合加入の呼びかけ
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	