

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	労済労連
方 針 決 定 日	2026年1月28日
要 求 提 出 日	3月上旬
回 答 指 定 日	3月下旬

要求項目	要求内容
Ⅰ. 基本的な考え方	
	総合的な労働条件の改善に向けて、「人への投資」を促す賃金引き上げの取り組みを軸に、その時々的重要課題などについて、労済労連に加盟する全単組で積極的・精力的に取り組む。
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	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	・2025 年 10 月 31 日時点で労済労連の組合員籍のある正規職員・社員を対象に賃金実態調査を実施。 ・中央闘争委員会を設置し、共闘体制の構築や有事の際の対応などについて議論する。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
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」	・単組が要求内容を検討するにあたっての参考として、労済労連として設定する30歳・35歳各ポイント所定内賃金(※)を示しています。 ※30歳勤続8年・配偶者+子・借家 / 35歳勤続13年・配偶者+子2名・持家
○「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」	・すべての単組で、賃金カーブ維持分の原資の確保に相当する回答を必ず引き出す ・「賃上げ分 3%以上の原資要求」を全単組が必ず取り組む
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	・労済労連として設定する企業内最低賃金協定の水準は時給1,300円とする。そのうえで、2026春季生活闘争における具体的な要求水準は、各単組が現行協定等の水準をふまえて検討する。
○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	・ジェンダー平等・多様性の推進の取り組みの一環として、女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画の状況確認や、男女の賃金差異の状況に関して各単組が必要と認識する取り組みを検討・実施する。
■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	
■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	・一時金を含めた「年収ベースの維持」にこだわり、取り組みを展開する。

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	・「労済労連『豊かな生活時間とあるべき労働時間の実現に向けた方針』」や各単組が策定した方針から、春季生活闘争ゾーンにおける重点的な取り組み内容を検討したうえで、全単組が必ず取り組みを実施する
■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	・グループ各事業体の「雇用延長」などの対応状況について労使間での意見交換を全単組が必ず実施する。 ・60歳以降の労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりに向けて、各単組は60歳以降の労働者の特性を考慮した職場環境改善に関して、労働災害防止の観点から職場の点検を実施する。 ・点検をふまえ、必要に応じて各単組が必要と認識する取り組みを検討・実施する。
■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	・以下の3点に水準未達がある場合は必ず取り組む。 「①育児のための短時間勤務制度について子が小学校3年生を終えるまでの期間に適用を拡大する」「②障がいのある子を養育する場合は勤務時間を6時間とし、子が満20歳の誕生日後に最初に到達する3月まで認める」「③介護休業制度について、取得可能日数を対象家族一人あたり365日とする」なお、①を達成している単組は「小学校6年生を終えるまでの期間に適用を拡大する」ことを目指して必ず取り組む。 ・そのほか、各単組において、さらなる制度の拡充を目指した取り組みの検討を行う ・「ジェンダー平等・多様性の推進」をテーマとした労使間での意見交換を全単組が必ず実施する。 ・具体的なやり取りの内容は、以下を参考に、各単組の課題認識をふまえて各単組が必要と認識する取り組みを検討・実施する。 ①育児・介護休業法と次世代育成支援対策推進法に関連し、育児休業の取得状況の確認を行ったうえで、さらなる取得促進に向けて労使間でのやり取りを行う。 ②育児・介護休業法改正に伴う措置の運用状況をふまえ、さらなる両立支援策の拡充に向け、労使間でのやり取りを行う。 ③ジェンダー平等・多様性の推進の取り組みの一環として、女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画の状況確認や、男女の賃金差異の状況に関して労使間でのやり取りを行う。 ④ジェンダー平等・多様性の推進の一環として、女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置・配分における男女間格差の実態について単組内で点検を行い、課題認識の共有化に向けて労使間でのやり取りを行う。 ⑤事業体が推進するジェンダー平等・多様性の推進施策に関する内容について労使間でのやり取りを行う。
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	

<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・春季生活闘争期間における処遇改善などの多くの取り組みとともに、その両輪の取り組みとして嘱託・パート等職員・社員の組織化について、対象者がいる場合には必ず取り組みの強化を検討のうえで実施する。なお、取り組みにあたっては、各組織の仲間づくりの対象者について、あらためて再点検・再確認を全単組で行うこととし、例えば非組合員の定義から外れた職員・社員の仲間づくりの取り組みも必要に応じて検討する。
Ⅲー5.「ビジネスと人権」に関する取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・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"> ・「相互尊重の文化」の醸成に向けた取り組みに関して、各単組が必要と認識する各単組の課題について取り上げ、労使で課題認識や改善に向けた文化醸成に関する労使間での意見交換を全単組が必ず実施する