

## 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	森林労連
方 針 決 定 日	2026年2月28日
要 求 提 出 日	各構成組織で決定
回 答 指 定 日	各構成組織で決定

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
連合の2026春季生活闘争方針を踏まえ、「賃上げ分3%以上、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上」を基本とした要求を掲げ取り組みを進める。	○林業労働者の賃金等労働条件について、国の施策によって他産業並みの処遇確保を求める。 ○総合的労働条件の改善を求める。
<b>II. 基盤整備</b>	
・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	○全職場で要求書を提出し、労使交渉の強化を図る。(林野労組)
・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	○公務労協と連携を図りながら、国会対策などの取り組みを進める。(林野労組)
<b>III-1. 賃金要求</b>	
<b>■月例賃金</b>	
○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」	○賃上げ分3%以上、定昇相当分含め5%以上 ○組合員の生活実態を踏まえ、真に生活改善につながる賃金引き上げを求める。(林野労組)
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	○5%以上+較差是正分1%
○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	
<b>■男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	○特勤勤務手当、通勤手当(自動車等)について、組合員の勤務条件の向上となるよう改善を図ること。(林野労組)
<b>■初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	
<b>■一時金</b> ・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	○一時金及び諸手当の改善を図ること。(林野労組)

Ⅲー2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
<b>■「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</b> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	○不払い残業撲滅のため、厳格な勤務時間管理を徹底すること。(林野労組) ○超過勤務縮減のための体制を確立し、実効ある超過勤務縮減策を実施すること。(林野労組)
<b>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</b>	○非常勤職員について、法律上明確に位置付けることとし、勤務条件等、均等待遇の原則に基づき、関係法令、規則を適用するとともに、通年雇用とする等、雇用の確保を図ること。(林野労組)
<b>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</b>	○非常勤職員の処遇を抜本的に改善すること。また、採用時の賃金単価の改善を図ること。(林野労組)
<b>■人材育成と教育訓練の充実</b>	
<b>■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</b>	○定年引上げまでの間は、2013年の閣議決定に基づき、フルタイムを中心とする職員の希望通りの再任用の実現とあわせ、短時間勤務再任用の勤務日数については、週3日以上とすること。(林野労組) ○再任用職員の、賃金・諸手当の改善、宿舍の貸与等、適切な労働条件を確保すること。
<b>■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み</b>	
<b>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</b>	
<b>■障がい者雇用に関する取り組み</b>	
<b>■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</b>	
<b>■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</b>	
<b>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</b>	
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	○休業制度の内容を拡充するとともに、取得しやすい職場環境の整備を図ること。(林野労組) ○介護休暇の有給化や期間の拡大を図る等、制度内容を充実すること。(林野労組) ○子の看護等休暇について、対象年齢を拡大する等、内容を充実すること。(林野労組)
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	