

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	医薬化粧品産業労働組合連合会(薬粧連合)
方針決定日	2025年12月21日
要求提出日	加盟組織ごとに異なる。
回答指定日	加盟組織ごとに異なる。

要求項目	要求内容	
I. 基本的な考え方	<p>薬粧連合の綱領に掲げる「働く者の基本的権利を守り、健全な労使関係を構築して労働生産性の向上に寄与するとともに、雇用の安定と労働条件の維持・改善につとめる」ことは、労働組合として重要な取り組みである。この取り組みを通じて「医薬・化粧品産業の健全な発展」と「働く仲間の暮らしと人々の生活向上」の実現を目指していく。</p> <p>産業の特性として景気動向等の社会情勢ではなく、各社の製品の特許期間や新薬開発の状況等の影響を大きく受けるという特徴がある。そのため、全体としての機運向上の目的で目標数値の設定はするものの、最終的な要求の内容、団体交渉や労使協議といった形式、交渉・協議の時期など、加盟組合と企業の労使関係を尊重し、個別労使間での現状や課題に沿って進めることを基本とする。</p>	
II. 基盤整備	<p>・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</p> <p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p> <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> <p>・集団的労使関係の輪を広げる取り組み</p>	<p><関連する主な取り組み></p> <p>2026春の取り組み方針への取直法対応に関するパートの追加、CMO委員会での適切な価格転嫁・適正取引に関する議論</p> <p>特に経営層や人事等だけではなく、交渉担当者レベルへの周知徹底を掲げている。</p> <p>企業と加盟組合との間で行う労使交渉・協議のみを春の取り組みとするのではなく、薬粧連合の方針策定から、加盟組合による個別の取り組みや経過報告、取り組み結果の共有及び検証まで、という一連の流れ全体を薬粧連合の春の取り組みと位置づけ、「労働条件の維持・改善による豊かさの向上」を目指す。加盟組織間の情報交換のプラットフォームを設置し、交渉状況や有益な取り組み等を相互にタイムリーに共有することで底上げを</p> <p>単年の取り組みのみとせず、中長期的な視点で、雇用の安定や従業員のやりがい、働きがいにつながる賃金制度の構築、賃金改定の進め方、労使間の交渉・協議の方法などを検討していく。</p> <p>春の取り組み方針において、賃上げだけではなく、社員のキャリア開発支援・人材育成の項目を取り上げ、好事例の共有を行うことで、組合員のエンプロイアビリティーの向上に取</p> <p><関連する主な取り組み></p> <p>加盟組織の単組フォロー・労使協議サポートの強化、加盟組織経営層・人事等とのコミュニケーションの拡大、産別未加盟組織とのコミュニケーション</p>
III-1. 賃金要求		
■月例賃金	賃金の取り組み(全般)	
○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」	個別銘柄毎の水準は設定していない。 賃金実態情報として年齢毎の水準は提示しているが、全体での到達目標として設定はしていない。	
○「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」	賃金カーブ維持相当分:2%、賃上げ分:3%、合わせて5%以上。	
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	<p><主な取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金実態が把握できないなどの事情がある組織、規模の小さな組織への賃上げ目安額の提示 ・個別組織の労使協議支援 	
○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	<p><主な取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金実態調査での「見える化」 ・男性育休の取得促進、育介法改正への対応 ・柔軟な働き方が可能な制度整備 	
■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><主な取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金実態調査での「見える化」 	
■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	-	

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	<主な推進項目> ・勤務間インターバルの導入を含む検討の推進 ・総労働時間短縮の推進、労働時間管理、36協定・特別条項の取扱いの適正化 ・年次有給休暇取得率の向上
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	<主な推進項目> ・社内でのキャリア形成に関連する制度整備(社内リクルート制度、社内兼業制度) ・社外でのキャリア形成に関連する制度整備(兼業・副業) ・育児・介護・治療と仕事の両立支援
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	下記、60歳以降の雇用と待遇に関する取り組み参照
■人材育成と教育訓練の充実	<主な推進項目> ・社内でのキャリア形成に関連する制度整備(社内リクルート制度、社内兼業制度) ・社外でのキャリア形成に関連する制度整備(兼業・副業) ・人的資本経営を踏まえた労使協議の推進
■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	<主な推進項目> ・定年延長／廃止を含む60歳以降の安定的な雇用確保に向けた取り組み・検討の推進 ・シニア人材のキャリア形成の支援 ・同一労働同一賃金のチェック
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	<主な推進項目> ・健康増進に関する取り組み(健診、メンタルヘルスの取組みなどに関する協議支援) ・ハラスメント対策の推進
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	<主な取り組み> ・春の取り組みでの推進 ・テレワークの導入状況等の情報共有
■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	<主な推進項目> ・育児・介護・治療と仕事の両立支援
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	<主な取り組み> ・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知と点検活動の実施 ・ハラスメント対策の推進と精神保健顧問による個別支援 ・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-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など	<主な取り組み> ・加盟組織の組織拡大の取り組み ・産別未加盟組織とのコミュニケーション
--	--

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	<主な取り組み> ・取適法に関する記載の追加 ・人権デューデリジェンスに関する記載の追加 ・CMO委員会での議論
----------------------------------	---

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

--	--