

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	自動車総連
方 針 決 定 日	2026年1月15日
要 求 提 出 日	2026年2月18日
回 答 指 定 日	2025年3月**日

要求項目	要求内容																					
I. 基本的な考え方	<p>積み上げてきた賃金引き上げと物価上昇のサイクルを今後も持続可能なものへと前進させ、全年代で物価上昇を上回る実質賃金の引き上げを目指すことが極めて重要である。産業の永続的な発展に向けた魅力向上、中小組合の底上げ・底支え、基幹産業としての社会的責任・役割といった観点も重視し、各組合が自社の賃金課題の解決や自らが目指すべき賃金水準、さらには魅力ある労働諸条件の実現に向け、力強く取り組みを推進する。</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>																					
III-1. 賃金要求																						
■月例賃金	<p>○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> <p>○「賃金カープ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</p> <p>○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p> <p>個別ポイント賃金は、技能職若手労働者(若手技能職)、および技能職中堅労働者(中堅技能職)とし、各組合の目指すべき賃金水準の実現と規模間格差の拡大防止に向けて、それぞれの状況を踏まえて要求する。</p> <p><目指すべき賃金水準></p> <table> <thead> <tr> <th></th> <th>技能職若手労働者</th> <th>技能職中堅労働者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>賃金センサスプレミア (第1基準)</td> <td>341,400円</td> <td>425,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業プレミア (第2基準)</td> <td>315,000円</td> <td>360,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業アドバンス (第3基準)</td> <td>293,000円</td> <td>335,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業目標 (第4基準)</td> <td>274,000円</td> <td>309,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業スタンダード(第5基準)</td> <td>256,000円</td> <td>287,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業ミニマム (第6基準)</td> <td>246,000円</td> <td>270,000円</td> </tr> </tbody> </table> <p><平均賃金の取り組み> 【一般組合員】</p> <p>○賃金カープ維持分を含む絶対額を強く意識した賃金引き上げの考え方を踏まえた上で、自社の魅力向上に向け、自ら目指すべき賃金水準や賃金課題の解決を目指す。</p> <p>○すべての組合員の労働の価値および生活水準の低下を防ぐことを前提とした主体的な要求構築を行う。</p> <p>【非正規雇用で働く仲間】</p> <p>○同じ職場で働く仲間として、同一価値労働同一賃金の考え方に基づき、非正規雇用で働く労働者においても正社員に見合った賃金引き上げや労働諸条件改善を求めていく。なお、賃金引き上げにあたっては、企業内最低賃金の取り組みと合わせて対応することで波及効果の創出へと繋げていく。</p> <p>○中小組合においては、全年代での実質賃金の向上を見据えた地域別最低賃金の上昇や物価上昇を上回る賃金引き上げ、規模間格差の拡大防止に向けた底上げ、底支えの観点なども総合的に勘案し、賃金カープ維持分を確保した上で、賃金改善分12,000円以上の実現にこだわる。</p>		技能職若手労働者	技能職中堅労働者	賃金センサスプレミア (第1基準)	341,400円	425,000円	自動車産業プレミア (第2基準)	315,000円	360,000円	自動車産業アドバンス (第3基準)	293,000円	335,000円	自動車産業目標 (第4基準)	274,000円	309,000円	自動車産業スタンダード(第5基準)	256,000円	287,000円	自動車産業ミニマム (第6基準)	246,000円	270,000円
	技能職若手労働者	技能職中堅労働者																				
賃金センサスプレミア (第1基準)	341,400円	425,000円																				
自動車産業プレミア (第2基準)	315,000円	360,000円																				
自動車産業アドバンス (第3基準)	293,000円	335,000円																				
自動車産業目標 (第4基準)	274,000円	309,000円																				
自動車産業スタンダード(第5基準)	256,000円	287,000円																				
自動車産業ミニマム (第6基準)	246,000円	270,000円																				

<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>協定未締結のすべての組合は、必ず新規締結に向けて要求を行う。 ○既に締結している組合は、それぞれの状況を踏まえ着実に取り組みの前進を図る。 ① 各組合の目標すべき企業内最低賃金に向けた締結額の引き上げに積極的に取り組む。 ・18歳の最低賃金要求は「214,000円以上」とする。 ・「214,000円以上」の要求が困難な場合は、18歳の最低賃金要求を「200,000円以上」とする。 ・締結額の引き上げに向けては、高卒初任給に準拠した水準での協定化を目指す。 ② 締結対象の拡大に向けては、非正規雇用で働く仲間への対象拡大を目指して取り組む。 ○特定最低賃金の金額改正へ波及することも踏まえ、各組合がそれぞれの地域で自動車産業の魅力向上に向けて、各組合・各地域の実態に応じて①②の優先順位を決定する。なお、特定最低賃金の審議については時給換算で行われることから、月額のみに限らず時給換算も念頭に検討を行う。</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>■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>○年齢に応じた組合員の生活を守るという生活の安心・安全の観点から、年齢別最低保障賃金の協定化に取り組む。 ○取り組みにあたっては、自組合における賃金実態の課題を抽出した上で、基準を下回る水準で働く組合員をなくすよう取り組む。</p> <p>20歳 205,000円 25歳 228,000円 30歳 246,000円 35歳 270,000円 40歳 284,500円 45歳 290,000円 50歳 297,000円 55歳 301,500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5ヶ月を基準とする。基準を下回る場合は、最低でも昨年獲得実績以上とする。 ○要求の基礎は、賃金引き上げ後の基準内賃金とする。 ○最低保障制度を確立することとし、水準については40%以上とする。</p>

III-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 ・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>	<p><年間休日増の取り組み> ○2024年時点で休日数121日の組合は2027年までに5日増の126日を目指すこととする。 ○2024年時点で休日数121日未満の組合は現状の休日数から5日増を目指すこととする。なお、5日増を達成した組合については、休日数の格差是正のために引き続き休日数126日を目指して取り組む。 ○可能な限り早期に5日増を目指すこととするが、単年で5日の要求が難しい場合には年度ごとの段階的な達成に向けて取り組む。 ○なお、2026年総合生活改善の取り組み方針に掲げて取り組みを進めることとするが、各労連・組合の実情も考慮の上、活動の実効性を高めるために春の取り組み、もしくは秋の取り組み(通年含む)で労使交渉を行うこととする。 (働き方の改善/生産性向上の取り組み) ○すべての職場で誰もが働きやすい職場環境の実現や生産性向上などに資する労使協議・提言に取り組み、働き方の改善に向け強力に推進する。 (総労働時間短縮の取り組み) ○「SMILE12」の「共通ガイドライン」「部門別ガイドライン」に基づき、労働時間の削減や年休取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、総労働時間の短縮に取り組む。 ○とりわけ、36協定の特別延長時間(年間・月間)については、上限の引き下げにこだわりを持って取り組む。 (参考) SMILE12共通ガイドライン(抜粋) ○1,952時間達成組合は、現在の所定労働時間が後退することのないように目標設定を行い、さらなる前進に向けて取り組みを推進する。 ○1,952時間未達組合は、1,952時間の達成に向けて引き続き取り組む。 ○業務負荷や人員配置など、職場実態を労使で共有し、課題を解決することで、時間外労働時間の削減に取り組む。 ○各労使で締結した限度時間を超えた時間外労働を行わせる際、必ず事前協議を行い、所定外労働時間の削減や組合員の健康確保に向けた会社の取り組みを都度確認する。 ○自動車総連36協定締結方針に沿った36協定を締結し、運用を徹底する。とりわけ特別条項を締結する場合は、「1年間720時間」「1ヶ月80時間」を上限とし、協約改定・更新のタイミングでは、次表に示す対応基準に沿って、計画的・継続的な引き下げを図る。現状の締結水準 対応基準、720時間以下～540時間超の組合「540時間」に引き下げる。 540時間以下～360時間超の組合 目標時間に引き下げる。 ○2024年現在の休日数から5日増を目指として取り組みを進め、人材の定着・確保に向けた産業の魅力向上を目指す。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>雇用に関わる経営対策の取り組み (正社員登用制度の促進、無期契約への転換) ○人材の確保という観点からも、正社員登用のより積極的な促進を労使協議で求める。また、正社員登用人数の実績確認を定期的に行う。 ○改正労働契約法18条に基づく無期転換ルールに沿い、別に定める取り組み方針に則り、本人の希望がある場合は、無期契約への確実な転換(正社員化が望ましい)を図る。 (コンプライアンスの取り組み) ○雇入れ時の労働条件の明示や不合理・違法な雇止めの防止、クーリング期間の悪用防止など、改正労働契約法をはじめとした各種法令の趣旨に沿った制度・運用となっているか、労働組合としてチェック機能を果たす。 (労働組合への定期的な報告体制の整備) ○労働市場の動向や企業内の在籍状況、今後の採用計画や人員見通しなどを定期的に労働組合に報告するよう、経営に対し体制の整備を求める。 ○非正規雇用で働く仲間の個々の就労状況に対する取り組みとして、誰が、どこに、いつまで、どのような待遇で働いているのか、現状を把握できるよう仕組みを構築する。 (非正規雇用で働く仲間の過度な拡大に繋がらない取り組み) ○非正規雇用で働く仲間の比率については、職種や職場の状況などによって異なり、一概には判断できないが、職場の実態を踏まえた労使協議を重ねることにより、個別労使または事業場労使でその上限比率について一定のガイドラインを作りに向けた取り組みを行う。 (改正労働者派遣法への対応) ○別に定める取り組み方針に基づき、一層の関与・対応力を高めると同時に、派遣労働者については、「臨時的・一時的な雇用である」という原則を労使で確認するとともに、必要以上の拡大は認めないとするスタンスを堅持する。</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>「同一価値労働同一賃金」に基づく労働諸条件の改善 ○物価上昇の下での実質賃金確保や、産業・企業の魅力向上の観点から、同じ職場で働く仲間として、非正規雇用で働く労働者について、正社員に見合った賃上げや労働諸条件改善を求めていく。 ○非正規雇用で働く仲間(直接雇用)に対しては、一般組合員との関連性を強く意識し、自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。一時金が設定されている場合は、一般組合員に準じた取り組みを行う。 ○「2025年労働諸条件改善の取り組み方針」に基づき、雇用形態毎の待遇(賃金制度、手当、福利厚生等)差の実態把握を行う。とりわけ、待遇に差を設けることの合理性・納得性が見出しがち手当・福利厚生等について、不合理な待遇差がある場合は優先的に是正に向けた取り組みを進める。 ○非正規雇用で働く仲間(間接雇用)に対しても、自動車総連の取り組み方針に基づき、正社員に見合った賃上げや労働諸条件改善を求めていく。</p>

■人材育成と教育訓練の充実	<能力開発・スキルアップ制度の充実> 直接、間接雇用に限らず、能力やスキルの向上に繋がる施策を労使協議で求めるとともに、実施の把握とフォローを行う。
■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	
■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	
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)の組合員範囲の見直しなど	<組織化に向けた取り組み> ○非正規雇用で働く仲間の取り組みの基盤をより確かなものとするため、総合生活改善の取り組みと並行し、直接雇用の定年後再雇用者や有期契約従業員(期間従業員を含む)、パートタイマーの組織化に向け、第7次組織拡大中期計画に沿った取り組みを着実に進める。 ○無期転換に関する取り組みを機に、労働協約・組合規約の内容を把握するとともに、無期転換者の確実な組織化を図る。
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	<人権デュー・ディリジェンスの取り組み> ○人権デュー・ディリジェンス(人権DD)は、企業活動における人権侵害を撲滅するため、企業が最大限の仕組みづくりと継続的な努力を行うことであることから、労使双方で取り組みを進めていく必要がある。 ○ひとたび人権問題が発生すれば企業活動が立ち行かなくなるばかりか、部品調達リスクなどによりグローバルサプライチェーン全体に影響が波及することであることから、産業全体で人権DDの取り組みを進めていく必要がある。 ○強靭なサプライチェーンを維持するため、すべての業種で国内・海外問わず事業における取引実態やグローバルサプライチェーンの状況などが確認できる窓口や委員会を労使で立ち上げ、労働組合としても積極的に関与し、チェック機能を果たす。 ○職場内においては多様な働く仲間にも着目し、すべての人が安心して働ける職場環境を目指し、課題がある場合は解決に向けて積極的に取り組む。 ○取り組み時期にあたっては、総合生活改善の労使協議の場にこだわらず、各組合の状況に応じて、会社側と十分な論議・確認ができるタイミングで設定することとする。
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	

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	電機連合
方 針 決 定 日	2026年1月27日
要 求 提 出 日	2026年2月19日まで
回 答 指 定 日	2026年3月18日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>■賃金は組合員の生活の基盤であり、実質賃金を引き上げ、すべての人の生活向上をめざす。</p> <p>■国際的に見劣りする日本の賃金を中期的に引き上げる。</p> <p>■電機産業全体の労働時間あたりの付加価値に見合った報酬額へと引き上げる。</p> <p>■「人への投資」を一層強化し、モチベーションを維持・向上させる。</p> <p>■統一闘争の取り組みを通じて、相場形成の役割を積極的に果たし日本全体への波及につなげる。</p> <p>■適正な価格転嫁・適正取引をより一層徹底し、生産性向上や企業の体質強化による付加価値の拡大に取り組む。</p> <p>↓</p> <p>組合員の大きな期待に応えるとともに、日本を牽引するリーディング産業としての役割を果たし、すべての労働者への社会的な波及と経済への好循環を確かなものとするため、積極的な賃金水準の引き上げに取り組む</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>①加盟組合と連携した「適正な価格転嫁の取り組み」の推進 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(2023年11月)を活用し、理解を深めるとともに、労使協議などにて発注者および受注者として採るべき行動、求められる行動についての理解が各加盟組合企業のサプライチェーン全体に波及するよう、会社への働きかけに努める。また、「付加価値の適正循環(価格転嫁)の状況に関する調査」の結果をふまえ、課題解決に取り組むとともに、個別企業労使の取り組み領域を超える課題については、産別労使交渉や政党・省庁・工業会との協議を通じて、解決を働きかける。 ②「パートナーシップ構築宣言」の周知徹底 ③中小受託取引適正化法(取適法)の周知徹底</p>
・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	○定年後再雇用者、多様な正社員、パートタイム労働者・有期契約労働者や部下なし管理職(専門職)などの組合員化に取り組むとともに、それらの非組合員を含めた職場との意見交換を行う。また、労働組合のないグループ会社がある場合は、組織化に対する理解促進に向け、社員会・従業員会との日常的な情報交換会ならびに経営層・労務担当者との定期的な意見交換会の場の設定などの取り組みを推進する。

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」 ○「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>【統一要求基準】 ○開発・設計職基幹労働者賃金(基本賃金)[スキル・能力基準:『レベル4』30歳相当]水準改善額(引き上額)18,000円以上 賃金体系維持を図ったうえで、現行個別賃金水準の改善(登録した現行水準(要求ベース)の水準改善)を行う。 【統一目標基準】 ○製品組立職基幹労働者賃金(基本賃金)[スキル・能力基準:『レベル4』35歳相当] 「開発・設計職基幹労働者賃金」の水準改善額に見合った額 賃金体系維持を図ったうえで、現行個別賃金水準の改善(登録した現行水準(要求ベース)の水準改善)を行う。 ○各労働条件に段数の基準を定め「政策指標」とし、各加盟組合が産別内の立ち位置を検証するために「ベンチマーク指標」を作成する。</p>
○規模間格差のは是正 (中小賃上げ要求)	<p>賃金水準のは是正・産業内格差改善の取り組み 賃金水準のは是正・産業内格差改善に向けた取り組みを積極的に推進。また、闘争のみならず通年の取り組みとして賃金制度の改定、計画的な改善などを行う組合は、それぞれ主体的な取り組みを行う。</p>
○雇用形態間格差のは是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	<p>【統一要求基準】産業別最低賃金(18歳見合い) 18歳見合いの水準として213,000円以上に改善する。 18歳以上のすべての労働者(60歳以降の定年延長、雇用延長者を含む)に適用を原則。 ○さまざまな雇用・就労形態で働く労働者の待遇改善 パートタイム労働者、有期契約労働者などの直接雇用の労働者の賃金は開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善をめざす。また、この水準を上回る水準を確保を確保するとともに、正規労働者との均等・均衡のとれた待遇を確立する。</p>
■男女間賃金格差のは是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	<p>○職場点検活動により職場の実態を把握とともに、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定・進捗について労使協議を行うなど、雇用や人事待遇のすべてにおいて、男女の機会均等と公正な待遇制度の確立・運用に向けた取り組みを推進する。 ○企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差は正に向けて取り組む。</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>【統一目標基準】 ○高卒初任給 213,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、13,000円の引き上げを念頭に設定)。 ○大卒初任給 276,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、13,000円の引き上げを念頭に設定)。 ○25歳最低賃金(基本賃金) 215,500円以上の水準に改善する(現行水準に対して、13,000円の引き上げを念頭に設定)。 産業別最低賃金(18歳見合い)と25歳最低賃金を直線で結ぶことを基本とし、年齢別最低賃金として協定する。 ○40歳最低賃金(基本賃金) 258,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、13,000円の引き上げを念頭に設定)。 年齢別最低賃金を40歳まで年齢ごとに設定し、協定する。</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>【統一要求基準】 「夏冬型年間協定方式」を基本とし平均で年間5ヵ月分を中心とする。「産別ミニマム基準」は、年間4ヵ月分とする。 パートタイム労働者・有期契約労働者などの直接雇用の労働者の一時金は、正規労働者に見合った水準に引き上げる取り組みを行う。</p>

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	<ul style="list-style-type: none"> ○36協定特別条項限度時間の引き下げ ・1年の限度時間は、政策目標基準640時間以下の締結へ向けて、計画的かつ、実効的な方策の検討を行う ○勤務間における休息時間の確保 ・すべての組合員を対象とした勤務間インターバル制度や深夜労働時間規制の導入に取り組み、必要な休息時間の確保に取り組む ・休息時間は、連続 11 時間をめざす ・業務時間外の連絡ルールの整備など運用面の検討を行う ○産業医等による面接指導の徹底 ○労働時間管理の徹底 ○所定労働時間の適正化 ・1日の所定労働時間の引き下げについて労使協議の実施 ○年休取得の促進 ○交替・変則勤務者の働き方に関する環境整備 ・所定労働時間 ・個別事情への配慮 ・労使協議体制の確立
■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	<ul style="list-style-type: none"> ○パートタイム労働者・有期契約労働者の労働諸条件の向上 ○定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の組織化の推進
■人材育成と教育訓練の充実	<ul style="list-style-type: none"> ○自律的なキャリア形成につながる意識改革 ○リスクリソースを含む能力開発環境の整備(AIツールの導入における、AIリテラシー向上に向けた教育体系の整備を含む) ○習得した能力を発揮できる機会の提供 ○学びに必要な時間や費用の確保
■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	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用の安定と雇用確保に関する取り組み ○処遇改善の取り組み ○勤務形態や働き方にに関する環境整備 ○組合員化に向けた取り組み
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○60歳以降の雇用安定・処遇改善に向けた取り組み ・安全衛生につながる職場環境整備
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○柔軟な働き方に関する制度の導入や環境整備 ・柔軟な働き方に資する制度の導入 ・すべての労働者に配慮した職場環境の整備
■障がい者雇用に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○職場の理解促進と合理的配慮に向けた環境整備 ○障がい者の雇用率等の確認と定着支援
■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	<ul style="list-style-type: none"> ○ヘルスリテラシー向上の取り組み ・ヘルスリテラシーに関する理解促進の取り組み ・相談体制の整備 ・職場環境整備
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 ・あらゆるハラスマ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	<ul style="list-style-type: none"> ○ポジティブ・アクションの推進 ○SOGIに関する理解促進と職場環境整備 ○政策目標基準への到達に向けた取り組み(仕事と育児の両立支援、看護休暇等) ○障がい児等を家族にもつなど個別事情をふまえた取り組み ○仕事と介護の両立支援(政策目標基準見直し)

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	
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	○人権デュー・ディリジェンスの取り組み 引き続き理解の促進を図るとともに、労使協議などにて「人権デュー・ディリジェンス」を実施するためのプロセスへの参画に向けた会社への働きかけに努める
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	
	○職場における生産性向上の取り組み推進 ○組織内のコミュニケーション強化に向けた体制の構築 ○柔軟な働き方に関する制度の導入や環境整備 ・創造性を高める働き方に資する職場環境の整備(意図的な余白時間の設定)

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	JAM
方 針 決 定 日	第47回中央委員会(2026年1月16日)
要 求 提 出 日	2026年2月24日
回 答 指 定 日	2026年3月xx日、xx日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>1. すべての単組は、賃金の絶対額を重視し賃金水準にこだわった要求を追求する。自らの賃金水準のポジションを確認した上で、JAM一人前ミニマム基準・標準労働者の要求基準に基づき、あるべき水準を設定する。平均賃上げ要求に取り組まざるを得ない単組においても、30歳または35歳の賃金実態把握を進め、あるべき水準を議論し、配分交渉や賃金水準の参考値の検討など個別賃金要求に向け段階的な取り組みを進める。なお、あるべき水準は、物価上昇により実質の水準が低下することに留意し設定する。</p> <p>2. JAMは、格差拡大に歯止めをかける実質生活の維持・向上と、あるべき水準との乖離の是正をめざす。世界に見劣りする日本の賃金の回復や2023年以降さらに拡大した格差の是正や低下した実質賃金の回復などを含め単組の課題を積み上げて要求を組み立てる。具体的には、賃金構造維持分を確保した上で、所定内賃金の引き上げを中心に17,000円以上の「人への投資」を要求する。</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>[JAM本部の取り組み]</p> <p>(1) 取適法(令和8年1月1日施行)の周知徹底をはかるとともに、政府の適正な取引実現に向けた取り組みの浸透と推進を図り、経営者に対する価格転嫁に向けた要請書を配布する。</p> <p>(2) 単組による適正な価格交渉に向けた要請・協議状況、企業の取引実態に関する調査について単組に展開し、実態把握と課題の明確化を行なう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①春闘時における単組の価格交渉への関与状況に関する調査 ②価格交渉や価格転嫁の実態と業績・賃上げとの関連性に関する調査 <p>(3) JAM「対応マニュアル」や連合「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」について活用促進と周知活動に向けて配布する。</p> <p>(4) 春季生活闘争を契機に、通年で活用する「価格転嫁によって持続的なものづくり産業発展を目指す」ポスターを作成する。</p> <p>(5) 関係省庁や業界団体に対し取引環境の実態を反映した要請行動や意見交換を実施する。</p> <p>(6) 連合・JCM・ものづくり国会議員懇談会・政党などと連携して、適切な価格転嫁・適正な取引の実現に向けた取り組みを展開する。</p> <p>[地方JAMの取り組み]</p> <p>(1) 経営者に対する価格転嫁に向けた要請書提出・労使協議に向けて単組を支援する。</p> <p>(2) 単組における適正な価格交渉に向けた好事例・課題について実態把握を行なう。</p> <p>(3) JAM「対応マニュアル」や連合「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」の活用促進に向けた研修会や単組への説明を実施する。</p> <p>(4) 取引環境改善に向けた取適法(令和8年1月1日施行)の概要、「パートナーシップ構築宣言」の登録促進に向けたセミナーの開催(基礎知識研修)を図る。</p> <p>(5) 地方連合や地方の政労使会議などで適切な価格転嫁・適正な取引の浸透を図るとともに、各種地方連合集会などにおけるアピール行動を実施する。</p> <p>[単組の取り組み]</p> <p>(1) すべての単組が企業に対して価格転嫁に向けた要請書の手交と説明・協議を行なう。</p> <p>(2) JAM「対応マニュアル」や連合「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」を活用して、企業の取引環境を点検し、労使で共有する。</p> <p>(3) 価格転嫁に向けた価格交渉状況を労使協議などで確認し、実態把握・課題を明確化する。</p> <p>(4) 取適法(令和8年1月1日施行)の周知徹底、政府による諸施策について理解・遵守するよう要請する。特に「パートナーシップ構築宣言」の登録については、自社だけでなく、サプライチェーン全体のパートナーシップ構築に向けて取引関係企業の双方に登録するよう会社に要請・協議する。</p>

・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	準備期間の取り組み (1)単組の取り組み ①準備期間も含めた春季生活闘争スケジュールの確認 ②単組の賃金実態・賃上げ結果及び外部データの把握・分析 ③個別賃金要求方式への移行検討 ④単組の要求段階における職場討議・研修会の徹底 (単組の課題と春季生活闘争の役割など、運動の原点に立ち返って組合員と共有する) ⑤統一要求日における要求提出の集中
・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	
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」	標準労働者:高卒直入者・所定内賃金 到達基準 30歳 316,000 35歳 355,000 目標基準 30歳 332,000 35歳 379,000
○「賃金カープ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	JAMの賃金要求の考え方に基づき、中小未組織労働者も含めた春闘相場の波及をめざし、平均賃上げ要求に取り組まざるを得ない単組の要求基準はJAMの賃金構造維持分4,500円に17,000円以上を加え「人への投資」として21,500円以上とする。 加えて、賃金プロット図を利用した賃金実態の把握分析、賃金構造維持分の算出や、賃金データを把握していない単組においても、18歳、30歳、35歳の現行水準・回答・確定水準の実在者の把握など、地方JAMと連携し、賃金水準にこだわった取り組みを進める。
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	JAM一人前ミニマム基準 18歳 196,000 20歳 208,500 25歳 239,500 30歳 270,000 35歳 295,000 40歳 311,000 45歳 323,000 50歳 335,000
○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	(1)企業内最低賃金について次の順で協定化に取り組む。 ①18歳以上企業内最低賃金協定を締結していない単組では、18歳以上企業内最低賃金協定の締結。 ②年齢別最低賃金協定を締結していない単組では、標準労働者(一人前労働者)の賃金カープを基にした年齢別最低賃金協定の締結。 ③有期・短時間・契約等労働者も対象とする全従業員最低賃金協定の締結。 (2)法定最低賃金引き上げの動向を踏まえ、法定最低賃金と企業内最賃の差が100円に満たない場合は、直ちに引き上げを要求する。協定額決定基準は次の通りとする。 ①18歳正規労働者月例賃金を、所定労働時間で除した時間額とする。 ②実在者がいない場合は、実能力カープより18歳正規労働者月例賃金の推計値を用いる。 ③18歳未満の労働者に対する適用ルールについては別途定めるようとする。 また、地方JAMは、特定最低賃金に関わらない業種も含めすべての単組の最賃協定集約を実施するとともに企業内最低賃金を点検し、必要があれば引き上げを求める。
■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	中途入社者、男女、雇用形態、高齢者雇用、地域間などの企業内賃金格差や40代、50代の賃金低下、直近の賃上げ原資配分による変化については、課題の掘り起こしを行い、従業員全員の賃金実態の把握、分析を進めた上で、優先順位を付け要求根拠とし、個別賃金要求の取り組みにつなげる。
■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	年齢別最低賃金は個別賃金水準の一つとして協定化に取り組む。 18歳 196,000 25歳 208,000 30歳 216,000 35歳 236,000
■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	月例賃金の引き上げを重視した上で、家計における教育費、住宅ローンをはじめとする経常的な支出を担う度合、将来に対する備え(貯蓄)など、一時金の必要性に留意し、生活防衛の観点から、一時金水準の確保・向上をめざし、要求基準を次の通りとする。 (1)年間5ヶ月基準または半期2.5ヶ月基準の要求とする。 (2)最低到達基準として、年間4ヶ月または半期2ヶ月とする。

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	ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、労働時間管理の徹底、所定労働時間の短縮、インターバル規制の導入など、「労働時間に関する指針」に沿って、総実労働時間の短縮の取り組みを行う。また、総実労働時間の短縮は、あるべき「暮らし方」を満たす所定内賃金の水準と合わせて検討する。高市内閣が発足し、時代に逆行する「労働時間規制の緩和」の議論がだされているが、安易な規制緩和が行われないよう連合と連携して取り組む。 ①総実労働時間に関しては、1800時間台を目標とし、当面は1900時間台をめざす。 ②所定労働時間に関しては、到達目標基準1800時間台をめざす。休日日数など業種や商慣習による偏りがあることに留意し、サプライチェーンやグループ全体の取り組みを強化する。 ③長時間労働の是正に向け、労働時間管理の徹底を図り、JAMの基準を踏まえた上で、36協定の内容について再点検を行う。とりわけ、特別条項を付する場合は、当該の職場と労働者の実態を把握した上で、業務改善や要員配置の変更など職場改善を含む取り組みを進める。 ④法定労働時間(労基法32条)は、1週40時間・1日8時間労働であり、36協定(労基法36条)は免罰的効力を発生させる手続きであることを労使で再確認した上で、時間当たり賃金や仕事量・適正人員の点検を行う。
■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	①定年延長の要求を行い、協議を開始②継続雇用者の組織化と労働条件を改善③60歳超の賃金データの集約 【高齢者雇用指針】 60歳～65歳までの雇用確保のあり方 ○定年延長 ○定年延長を見据えた継続雇用者への対応 (1)組合員化 (2)希望者全員の雇用確保 (3)賃金について ○労働諸条件については60歳時点と同様かつ働きやすい職場環境の整備 「65歳以降の雇用確保のあり方」 65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会確保は原則として、希望者全員の「雇用確保」、個々の労働者の体力、健康状態、意思が反映される働き方の選択肢を設ける。 「高齢期における処遇のあり方」 労働者の安全と健康を確保した上で、年齢にかかわりなく高いモチベーションをもって働くことができる働きの価値にふさわしい処遇とする。
■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-3. ジェンダー平等・多様性の推進	

<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>2025年労働協約取り組み方針を基本に、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、各種労働条件及び職場環境整備に取り組む。</p>
III-4. 集団的労使関係の強化・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 	
III-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	

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	基幹労連
方 針 決 定 日	2026年2月4日
要 求 提 出 日	
回 答 指 定 日	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>魅力ある労働条件づくりと産業・企業の競争力強化の好循環(内なる好循環)と「日本経済の好循環(外なる好循環)」の二つの好循環を回すという基本理念にもとづき、引き続き取り組みを進め、基幹産業で働く人々とその家族の幸せを追求していく。</p> <p>AP26春季取り組みにおいては、連合・金属労協との連携をはかりながら、引き続き「結果」にこだわり、実質賃金の維持・向上はもとより、労働条件の改善と底上げにつなげていけるよう一層奮起する。</p> <p>1.2年サイクルの労働条件改善に取り組む</p> <p>2年サイクルの「総合改善年度」として「賃金」「一時金」「退職金」「諸割増率関連」「労働時間・休日」「年休付与」「労災・通災付加補償」「ワーク・ライフ・バランス(WLB)」「65歳現役社会の実現に向けた労働環境の構築」「働く者全てに関する取り組み」などの労働条件全般の改善に取り組む。ただし、「賃金改善」については、物価上昇局面が継続していることや、先行き不透明な経済情勢をふまえて、AP26・27は単年度で取り組む。</p> <p>2.基幹労連としての一体感、および部門・部会のまとまりをもって取り組む</p> <p>3.生産性の向上と働きに見合った成果の配分</p> <p>4.取り組みの具体的検討にあたって</p> <p>取り組み項目や取り組み内容の具体的な検討にあたっては、AP25春季取り組みの評価と課題、および連合・金属労協の方針をふまえ、継続的な「人への投資」並びに経済の好循環や人材の確保・定着などを総合的に勘案する。</p> <p>(1)生活の安心・安定に向けた実質賃金の維持・向上</p> <p>(2)「働きたい」「働き続けたい」と思える労働条件の構築</p> <p>1)基幹産業にふさわしい賃金水準の確保</p> <p>2)働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現</p> <p>3)格差改善・労働条件底上げの取り組み</p> <p>4)「65歳現役社会の実現」と職場全体の活力発揮</p> <p>5)企業内最低賃金の締結・引き上げと未組織労働者への波及</p> <p>5.日本経済の好循環</p> <p>6.連合・金属労協との連携強化</p>
1.2年サイクルの労働条件改善に取り組む	<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>○サプライチェーン全体での共存共栄関係を構築することが、日本経済の持続的な成長に不可欠であることから、「パートナーシップ構築宣言」の推進と拡大ならびに実効性の確保に向けて取り組む。</p> <p>○労働組合としては、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えにつながる取り組みにより、社会的役割を果たしていく。</p> <p>○物価上昇を上回る賃上げを実現するためには事業者において賃上げの原資確保が必要であり、サプライチェーン全体で適切な価格転嫁を定着させる「構造的な価格転嫁」の実現をはかっていく必要がある。こうした考えのもと、2026年1月に「下請け代金支払い遅延等防止法(下請法)」が「中小受託取引適正化法(取適法)」へと改正されることから、関係資料等への掲載や声掛けなど、加盟組合・構成組織への周知をはかる。</p> <p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p> <p>○基幹労連の各産業・企業においては、業績にバラツキが見られるが、全体としての相乗効果を発揮するため、基幹労連全体で一体感のある取り組みを行う。</p> <p>○部門・部会は、基幹労連の方針のもとで部門や部会でまとまりをもった取り組み方を検討し、取り巻く環境・企業の状況をふまえて成果につながる取り組みを展開する。</p> <p>○中央本部は、力強いリーダーシップを発揮し、部門・部会の取り組みを強力に支援する。あわせて総合組合は、グループ・連絡組合や業種別組合に対し、積極的な支援を行う。また、十分な情報共有など、中央本部・県本部・加盟組合の連携を深めて取り組みを支援する。</p> <p>○「実質賃金の維持」「経済の成長成果の配分」「相場賃金の確保」という3つの原則もふまえながら、金属産業トップクラスの維持・確保に向け取り組む。</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>○労働組合としては、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えにつながる取り組みにより、社会的役割を果たしていく。</p> <p>・集団的労使関係の輪を広げる取り組み</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」	

○「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>【賃金改善】</p> <p>○要求水準は、連合・金属労協の方針もふまえつつ、消費者物価や経済成長といった基本的因素に加え、継続した「人への投資」、並びに経済の好循環や人材の確保・定着を総合的に判断し、基幹労連として相乗効果を生むべく、全体が一体感を持って取り組める水準とする。</p> <p>○要求額は、15,000円とする。</p> <p>○なお、部門・部会ごとの置かれた状況の違いを相互に認識したうえで、一定の柔軟な設定を認め合うこととする。ただし、部門・部会のまとまりのもとで取り組むことを徹底する。</p> <p>○具体的な配分にあたっては、基本賃金項目への配分をめざしつつ、初任給の大幅な上昇における賃金カーブの変化や働く者全ての活力発揮の観点もふまえ、課題解決に向けて、最も効果的なものとなるように取り組む。</p> <p>【定期昇給】</p> <p>○定期昇給制度が未確立の組合については、定期昇給相当分を確保するとともに、制度化に向け積極的に取り組む。定期昇給制度を確立している組合については、制度の実施確認はもちろんのこと、定期昇給額の引き上げに取り組む。</p> <p>①標準労働者(35歳・勤続17年)を基準とする場合は、3,700円(年功的要素のみ)とする。</p> <p>②平均方式の場合は、平均基準内賃金の2%相当を目安とする。</p>
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	<p>【格差改善・労働条件の底上げ】</p> <p>○中期ビジョンのもと、「トータルでみた労働条件の納得性」を追求し、着実な取り組みを進め、「賃金」「退職金」等の業種別部会ごとの当面の目標をふまえ、部門・部会のまとまりをもって、相乗効果を発揮する取り組みを進める。</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>【企業内最低賃金】</p> <p>○企業内最低賃金協定の未締結組合は協定化に取り組み、締結組合は働く者全ての観点から、全従業員への協定範囲の拡大をめざす。</p> <p>○企業内最低賃金は、高卒初任給を基本とする。なお、月間の所定労働時間をふまえた時間額を協定に盛り込む。</p> <p>○企業内最低賃金の締結と引き上げについては、60歳以降者の実態も考慮して取り組む。</p> <p>○要求額は、適用される法定最低賃金が年率5%以上引き上げられることを想定し、優位性が担保できる水準とする。2025年度の地域別最低賃金の改定額をふまえて、時間額で適用される法定最低賃金+70円を基本とする。</p> <p>○35歳以上者の所定内賃金で実態把握を行い、JCミニマム最低到達水準(35歳24万円)未達の場合には、必要な取り組みを行う。</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	
■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>○年齢別最低賃金は、中期ビジョンで設定している水準をめざす。具体的には18歳の賃金を100として、20歳=105、25歳=120、30歳=130、35歳=145、40歳=155、45歳=165を目標に各組合で設定する。</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>○基幹労連として要求基準を示し、業種別部会でのまとまりを重視した要求を行う。</p> <p>○中期ビジョンの「基幹産業にふさわしい水準として5ヵ月(160万円程度)以上の確保」および「生活を考慮した要素としての4ヵ月(120~130万円)確保」とする考え方をふまえるものとする。</p> <p>○要求方式を含めた基本的な考え方については、各業種別部会の検討にもとづき取り組みを進める。</p> <p>財源の確保については、「組合員平均」または「基準労務構成にもとづく支給財源方式」とする。</p> <p>1)「金額」要求方式 世間相場の動向や成果を反映した要素などをふまえながら、160万円を基本に設定する。厳しい状況においても、生活を考慮した要素としての120~130万円を確保するものとする。</p> <p>2)「金額+月数」要求方式 要求は、40万円+4ヵ月を基本とする。</p> <p>3)「月数」要求方式 要求は、5ヵ月を基本とする。</p> <p>4)業績連動型決定方式 業績連動型決定方式については、中期ビジョンの考え方をふまえる。</p>

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	<ul style="list-style-type: none"> ○長時間労働の是正、所定労働時間の短縮、年休取得(失効年休ゼロ)促進、勤務間インターバルの確保など、各企業労使で働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを推し進める。 ○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。 ○育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応とあわせ、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、部門・部会のまとまりで様々な角度から検討する。 ○総実労働時間の縮減に向けて、「休める仕組み」を充実させるための取り組みを進める。 ○労働時間・休日については、中期ビジョンの考え方をふまえ、年間所定労働時間1,800時間台や年間休日125日以上の実現に向けて、「休日増」や「一日の労働時間短縮」等の取り組みについて、部門・部会ごとの判断にもとづき要求を設定する。 ○年休付与日数については、人材確保の観点もふまえ初年度付与日数20日以上を求め、現行の付与日数の増加に向けた取り組みを進める。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○組合員はもとより、同じ企業・グループに働く全ての労働者の将来的な「安心・安定」の確立に向けて、連合・金属労協の方針にもとづき取り組みを展開していく。 ○60歳以降者への取り組み <ul style="list-style-type: none"> ①60歳以降者の雇用と生活の安心・安定に向け、労働組合として責任を持って対応するためにも、再雇用制度で組合員籍が外れる組合については、60歳以降者の継続した組合員化に向け取り組む。 ②福利厚生についても、60歳以前者と異なる制度運用をしている組織は、同一となるよう改善を求める。 ○直接雇用の非正規雇用で働く労働者への取り組み <ul style="list-style-type: none"> ①組織化に向けた取り組みを年次で推進するとともに各組合の実態をふまえたうえで、法を上回る改善を求める。 ②同じ企業に働く非正規雇用で働く労働者に対する、雇用の安心・安定という観点から労働組合として責任をもって対応するためにも契約期間のない社員や正社員化に向け取り組む。 ○基幹労連中央本部、ならびに総合組合、グループ親組合は、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えの観点からも経営要請など積極的に行動を展開する。
■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待遇に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ○2025年度から公的年金の支給開始年齢が65歳へ引き上げられたことをふまえ、「60歳以降就労に関する考え方」をもとに、全加盟組合において65歳定期の制度導入をめざし取り組みを進める。「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。 ○65歳定期延長の検討にあたっては、18~65歳までの一貫した雇用形態、かつ60歳以前から連続した待遇とすることなどについて留意する。 ○雇用延長制度におけるモチベーションの向上や職場の一体感の醸成などの課題に対し、制度導入を待たずに取り組める項目については、雇用延長制度の改善も求める。 ○「高年齢雇用継続給付の見直し」については、2025年度から60歳となる労働者への最大給付率が15%から10%に縮小されたことから、必要な対応をはかる。 ○要求・交渉や会社提案など、これまでの労使慣行によってさまざまな方法が考えられることから、部門・部会でまとまりをもって取り組みを進める。
■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	<ul style="list-style-type: none"> ○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。 ○育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応とあわせ、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、部門・部会のまとまりで様々な角度から検討する。

III-3. ジェンダー平等・多様性の推進

<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。 ○育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応とあわせ、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、部門・部会のまとまりで様々な角度から検討する。 ○2026年4月からは、女性活躍推進法の改正によって、「男女間賃金差異」の公表義務の対象範囲が、労働者数301人以上の企業から101人以上の企業へと拡大されるとともに、新たに「女性管理職比率」の公表も義務化されるため、関係資料等への掲載や声掛けなど、加盟組合・構成組織への周知をはかる。
III-4. 集団的労使関係の強化・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 	
III-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"> ○「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」は車の両輪の関係にあり、それぞれの取り組みを間断なく取り組むことが相乗効果を生み、好循環につながる。 ○各種の産業政策課題、政策・制度課題に対しては、連合や金属労協との連携を強化するとともに、国政フォーラム議員との連携をはかりながら省庁要請などを機動的に配置することで、適時適切にその解決に向けて取り組む。

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	全電線
方 針 決 定 日	2026年1月30日
要 求 提 出 日	2026年2月24日
回 答 指 定 日	2026年3月18日

要求項目	要求内容
I . 基本的な考え方	<p>「生活の安心・安定をめざす」ための『総合生活改善闘争』と位置づけ、所得の向上による消費拡大、産業・企業の基盤強化と健全な発展、魅力向上、ひいては「経済の自律的成長」と「社会の持続性の実現」につなげていく。そして、連合・JCM方針を踏まえるなかで、とりまく諸情勢や産業実態を十分に勘案し、「全電線中期基本政策」「2025年春季闘争総括」「2025年度運動方針補強」に基づき、「雇用の維持・確保」「賃金」「年間一時金」「退職金」「労働諸条件および働く環境の改善」「生活環境の改善と産業政策の実現」に取り組む。</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>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に向けて、「適切な価格転嫁」「適正取引」の取り組みを進めていくこととする。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」をはじめ、経済産業省の「金属産業取引適正化ガイドライン」や電線工業会の「電線業界の取引適正化のための(取引適正化ガイドライン)」を推進する。</p> <p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p> <p>○中央戦術委員会を設置し、各交渉に向けて開催していく。具体的な闘争戦術について十分な論議を行い、闘争の充実・前進を図るとともに、有効かつ適切な戦術配置を決定する。</p> <p>○中央闘争委員会を設置し、適切な闘争指導を行うとともに、中央戦術委員会で決定された方針・対策の徹底を図る。</p> <p>○各ブロック委員長会議を適宜開催し、闘争指令の徹底、意志結集などを図っていくとともに、各ブロック単組が共通認識のもとで闘争が推進できるよう十分な情報交換と論議を行っていく。</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>○雇用の維持・確保を、最優先すべき最大の課題と位置づけ、雇用の安定に向けて、継続的な取り組みを推進する。</p> <p>○日常からの経営対策を行うこととし、事業の再編など事業構造改革に伴う会社提案に對しては、事前協議を大前提に労使協議体制を強化していく。</p> <p>・集団的労使関係の輪を広げる取り組み</p>
III-1. 賃金要求	
■月例賃金	<p>○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> <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>○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</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>○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>○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>○電線産業にふさわしい賃金水準の自らめざすべき賃金水準の実現に向けて取り組む。</p> <p>「目標水準」:350,000円以上 「到達水準」:333,000円以上 「最低水準」:266,000円以上</p> <p>全ての単組において、実質生活の維持・向上、賃金の社会性などの観点から「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図ったうえで、15,000円以上の賃金改善に取り組む。</p> <p>○企業内最低賃金については、18歳の位置づけで協定化を図るとともに、具体的な水準については到達闘争としてJCMの「最低到達目標」とする214,000円以上の早期実現に向けて、計画的な引き上げに取り組むこととする。</p> <p>○初任給など若年層への配分が大きくなる一方、中高年層への配分を相対的に抑制するなどの課題が見られる場合は、改善に向けて労使で協議することとする。</p> <p>○公平・公正な賃金制度の確立を図り環境整備を進めるとともに、年齢別最低賃金について検証を含めた取り組みを行う。</p> <p>○賃金構造維持分については、事前確認に向けた取り組みを行う。</p> <p>「男女の賃金の差異」の把握と公表が101人以上の企業に義務化されたことを踏まえ、企業規模にかかわらず全単組の労使において共有するなかで、問題点の改善と格差是正に向けて取り組むこととする。</p> <p>個別賃金強化や将来の電線関連産業を担う人材の確保・定着の観点から、賃金管理の出发点であることを重視し、18歳高卒正規入社初任給に取り組むこととする。</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>○要求基準は、「生活保障部分(固定部分)」と「成果反映部分(変動部分)」を併せて5カ月以上とする。 ○産別ミニマム基準は「平均原資年間4カ月」とする。</p>
---	--

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	○年間総実労働時間の到達目標である1,800時間の達成に向けて、まずは当面の目標である1,900時間台の定着を推進。 ○年間休日125日と1日の所定労働時間7.5時間をめざした所定内労働時間の短縮、時間外労働の削減および休暇取得の推進。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	雇用の安定をはじめ職場での安全確保、公正な労働条件の確保など労使協議の充実を図るなかで対応していくこととする。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	正社員との不合理な待遇差がないか点検することとする。
■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	○60歳以降も働くことを希望する方が安全に安心して働き続けられる環境づくりに向けて、既に65歳までの定年延長について導入されている単組もあることや、定年の引き上げ、定年廃止、賃金水準など「同一価値労働同一賃金」の観点から均衡・均等待遇の実現をめざし取り組む。 ○定年延長に伴う退職金の取り扱いについては、現行制度と比較して60歳到達時点での不利益が生じない制度とすることを前提に、60歳以降も積み上げられるよう取り組む。
■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	○「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画については、労働組合が参画するとともに、引き続き行動計画における実施状況のフォローを行うなど、諸制度のさらなる充実を図ることとする。また、すべての単組において労使で行動計画策定の取り組みを行い、内容の点検・充実に取り組むこととする。 ○仕事と家庭の両立支援を図るために「次世代育成支援対策推進法」への対応については、一般事業主行動計画策定には労働組合が参画するとともに、引き続き行動計画における実施状況のフォローを行うなど、諸制度のさらなる充実を図ることとする。また、すべての単組において労使で行動計画策定の取り組みを行い、内容の点検・充実に取り組むこととする。
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	
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	JCMの「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応のポイント」を踏まえ、労使委員会等を設置し、人権デュー・ディリジェンスのプロセスへの参画に向けて、取り組みを進めていくこととする。
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	