

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	UAゼンセン
方 針 決 定 日	2026年1月22日(第14回中央委員会)
要 求 提 出 日	2026年2月20日
回 答 指 定 日	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>(1)日本経済の持続的成長に向けて、1%程度の実質賃金の上昇を定着させる (2)最低賃金を持続的に引き上げ、働く者全ての賃金底上げをはかる (3)労働時間短縮とキャリア形成支援に労使で取り組み生産性向上をはかる (4)3月内に闘争を集中し、共闘を強化して交渉力を高めていく</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
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>賃金体系がミニマム水準未達の場合は、賃金体系が維持されている組合は体系維持分に加え4%、賃金体系が維持されていない組合は6%に、格差は正分として1%程度を加えて賃金を引き上げる。要求額としては、賃金体系が維持されている組合は体系維持分に加え13,500円、賃金体系が維持されていない組合は18,000円に達するよう積極的に取り組む。</p> <p>賃金水準がミニマム水準を超える場合は、賃金体系が維持されている組合は体系維持分に加え4%基準、賃金体系が維持されてない組合は6%基準に賃金を引き上げることを基本に、部門ごとに実質賃金の向上と格差是正の必要性を踏まえ要求基準を設定する。到達水準以上の組合は、部門の決定に基づき、要求基準のうち、一定部分については総合的な労働条件の改善として要求できるものとする。具体的な対応については本部と部門で確認を行う。</p> <p>【ミニマム水準(基本賃金) 高卒35歳・勤続17年:260,000円 大卒30歳・勤続8年:260,000円 【到達水準(基本賃金) 高卒35歳・勤続17年:275,000円 大卒30歳・勤続8年:280,000円 【目標水準(基本賃金) 高卒35歳・勤続17年:290,000円 大卒30歳・勤続8年:300,000円</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」	上記のとおり
○規模間格差のは是正(中小賃上げ要求)	上記のとおり

<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><短時間(パートタイム)組合員> 制度昇給分に加え、時間額を65円、5%基準で引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分を含めて時間額を85円、7%基準で引き上げる。 経験年数5年程度で時間額が1,450円程度となるよう昇給昇格制度の整備と人材育成を行う。 '同一労働同一賃金'の観点から雇用形態間格差は正が必要な場合は、正社員(フルタイム)組合員以上の要求を行う。特に、正社員(フルタイム)組合員と職務が同じ短時間(パートタイム)組合員に対しては、正社員の賃上げ額(時間換算)を下回らない水準とする。</p> <p><企業内最低賃金> 法定の地域別最低賃金を1割以上上回ることを原則とし、時間額1,500円を2029年までに達成するよう部門、部会ごとに計画的に取り組む。 2026年の要求基準は月額213,000円、時間額1,300円以上とする。地域別には地域別最低賃金、消費者物価の地域差を勘案して算出した金額以上とする。 法定最低賃金遵守とともに社会的な引き上げを促進するために月額設定の場合も時間額表示を行い、必ず協定書を締結する。必要な場合、地域別最低賃金の引き上げにあわせて秋にも交渉を行う。</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>すべての組合で法の算出方法に基づく「男女間の賃金の差異」と「女性管理職比率」の公表内容を確認する。「賃金の差異」の分析には、厚生労働省の「男女間賃金差異分析ツール」や「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」等を活用する。賃金差や管理職比率に差がある場合には要因分析を行ったうえで、性別を問わず希望に応じて能力発揮ができるよう、差異の縮小につながる一般事業主行動計画の取り組みを行うよう求める</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>2026年度採用者の初任賃金については以下の基準で要求する。基準を上回る場合は、平均賃金の賃金引き上げと均衡ある引き上げを行う。 <高卒> 213,000円基準とし、都道府県別に定める企業内最低賃金要求基準以上とする <大卒> 250,000円基準とする</p> <p>※ 年齢別に設定する場合の目安(カッコ内は時間賃金、2025賃金実態調査の第1十分享位水準および企業内最低賃金要求水準などをひまえ算出)</p> <table border="0"> <tr> <td>20歳</td> <td>25歳</td> <td>30歳</td> <td>35歳</td> <td>40歳</td> </tr> <tr> <td>220,000円</td> <td>235,000円</td> <td>245,000円</td> <td>255,000円</td> <td>260,000円</td> </tr> <tr> <td>(1,350 円)</td> <td>(1,440 円)</td> <td>(1,500 円)</td> <td>(1,560 円)</td> <td>(1,590 円)</td> </tr> </table>	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	220,000円	235,000円	245,000円	255,000円	260,000円	(1,350 円)	(1,440 円)	(1,500 円)	(1,560 円)	(1,590 円)
20歳	25歳	30歳	35歳	40歳												
220,000円	235,000円	245,000円	255,000円	260,000円												
(1,350 円)	(1,440 円)	(1,500 円)	(1,560 円)	(1,590 円)												
<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ヵ月を基準に各部門で決定する。 短時間(パートタイム)組合員は、少なくとも年間2ヵ月以上とし各部門で決定する。 正社員(フルタイム)組合員と同視すべき短時間組合員は、正社員(フルタイム)組合員と同じ要求とする ※ 金額は社会水準が年間160万円程度であることを意識し、最低でも100万円以上を確保する</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>一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを実現し、心身ともに健康な生活を送れるよう、年間総実労働時間1,800時間実現を目指し、働き方改革を推進する。2025年度までの取り組みの結果を踏まえ、目標は据え置き、新たに中間目標を設定して、2032年度を期限として取り組む。各部門・部会ごとに2032年度の目標達成を目指し、現状とのギャップを確認した上で計画を策定し、取り組みを推進する。 年次有給休暇については完全取得を目指し、まずは中間目標として取得率80%以上を目指す。また、有給休暇を連続休暇として取得できるようにするためにも、病気休暇をはじめとする多様な休暇制度の充実を図る。 業種や地域ごとの公正労働基準を確保し、労働時間改善を進めるため、各部門で労働組合法第18条に基づく「労働協約の地域的拡張適用」にも取り組む。</p> <p><総実労働時間> 【中間目標】1,900時間 【目標】1,800時間 <所定労働時間> 【中間目標】1,950時間未満、年間休日115日以上 【目標】1,900時間未満、年間休日120日以上 <時間外・休日労働> 【中間目標】250時間以内(休日労働含む) 【目標】150時間以内(休日労働含む) <年次有給休暇取得日数> 【中間目標】新規付与日数の80% 【目標】完全取得</p> <p><健康と安全を守るための重点項目> ・勤務間インターバル規制11時間以上 ・連続勤務の上限12日以下</p> <p>①所定労働時間の短縮 ②時間外・休日労働の規制 ③連続労働の規制 ④深夜労働の規制 ⑤年次有給休暇の完全取得と連続休暇の設定</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</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>すべての組合員が、希望する働き方と能力発揮を実現できるよう、役割や職務、働き方を再構築することにより、労働時間や雇用区分に関わらず活躍できる仕組みと環境を整備する。特に、一時金、退職金(企業年金)についてはすべての組合員に制度化したうえで均等・均衡ある水準を設定する。そのうえで、すべての組合員がワーク・ライフ・バランスに応じて労働時間や働き方を選択できる制度を構築する。</p> <p>①均等・均衡待遇の実現 ②無期転換の推進と多様な正社員制度の活用 ③安全で健康に働くことができる待遇の確保 ④「派遣労働者」の受け入れルールの設定と待遇改善の取り組み</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>職業人生の長期化と生成AIをはじめとする技術革新が進む中、組合員の雇用と労働条件の維持にはキャリア形成支援の強化が欠かせない。自律的なキャリア形成が求められる中、組合員に寄り添う労働組合の役割が重要となっている。労働組合から積極的に働きかけ、企業のキャリア形成支援方針と具体的な施策について労使協議を行う。 生成AIをはじめとするDXは今後の企業経営に必須となることから、労働組合から積極的に活用を促す。その前提として、生産性の向上と雇用労働条件の維持向上を両立させるよう、導入・活用にあたって労使協議の徹底・充実をはかる。</p> <p>(1)すべての組合員に対するキャリア形成支援に向けた労使の取り組み ①キャリア形成・人材育成に関する労使協議の推進 ②キャリア形成を後押しする能力開発支援体制の整備 ③仕事とキャリア形成を両立できる環境整備 ④公的支援の活用 ⑤人的資本に関する情報開示についての確認</p> <p>(2)新しいデジタル技術導入に向けた労使協定の締結</p>

■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	<p>労働生活から安心して退職後生活へ移行するには、少なくとも65歳までの安定的で良質な雇用が必要であり、引き続き取り組みを進める。</p> <p>なお、定年制度改定に関して労使で議論を開始していない加盟組合は、制度改定に関する労使協議体の設置を強く求める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①定年年齢 65歳以上とする。もしくは、定年年齢を廃止する ②退職までの一貫した待遇制度の構築 退職まで一貫し、労働内容、働き方等に応じて均衡ある待遇制度、能力開発制度を整備する。なお、60歳以降の労働条件は60歳以前の内容を引き継ぐことを基本として検討する ③選択できる働き方 60歳時点の労働内容、働き方で退職時まで働くことを原則とし、本人の希望により、意欲や能力に応じて労働内容、働き方の選択ができるようにする ④65歳から70歳までの就業確保について 雇用による就労(定年年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年制の廃止)を基本に対応をはかる
■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"> ①安全衛生管理体制の整備 ②労働衛生対策の推進 ③高年齢労働者の労働災害防止対策の推進
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	介護を行う労働者がテレワークの利用を可能にする
■障がい者雇用に関する取り組み	法定雇用率の達成や合理的配慮の提供を確認するとともに、障がいがあっても安心して働くことのできる職場環境づくり、能力開発やキャリアアップの機会の確保に向け、労働組合としても積極的に取り組む
■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	組合員のニーズ、税制等を考慮して労使で合理的な制度を構築する。パートタイム・有期雇用労働法の正社員(フルタイム)組合員との間における不合理的な待遇差の禁止の原則を踏まえ、労働内容、職責、働き方に応じ、正社員(フルタイム)組合員と均衡ある待遇制度を構築する
■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	就業調整を解消し、能力発揮の機会を広げるため、被用者保険の適用推進の方針について労使で協議・確認し取り組む。あらたに被用者保険に加入する組合員の保険料負担を補うよう、キャリアアップ助成金を活用した一時的な手当の支給を求める
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	労働施策総合推進法により努力義務化された治療と仕事の両立支援について、指針に基づき総合的に取り組みを進める。年10日の病気有給休暇を制度化し、時間単位での取得を可能とする。または、失効年休積立制度の適用事由に私傷病を追加する。更年期において心身に不調が生じた場合でも仕事との両立が可能となるよう、啓発活動などの対応を求める。 不妊治療のために有給の特別休暇や失効年休積立制度の利用が可能となるよう取り組む。休暇は半日単位・時間単位で取得できるようにし、プライバシーの保護に配慮した運用を行うなど、本人のニーズに応じて支援を行う
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>一般事業主行動計画の取り組みが努力義務である100人以下の企業を含め、すべての組合で女性活躍に関する行動計画策定と実行のPDCAに積極的に関与する。労使委員会等により定期的に協議する場を設ける。</p> <p>すべての組合で法の算出方法に基づく「男女間の賃金の差異」と「女性管理職比率」の公表内容を確認する。「賃金の差異」の分析には、厚生労働省の「男女間賃金差異分析ツール」や「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」等を活用する。賃金差や管理職比率に差がある場合には要因分析を行ったうえで、性別を問わず希望に応じて能力発揮ができるよう、差異の縮小につながる一般事業主行動計画の取り組みを行うよう求める。</p> <p>パワハラ・セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントをおこなってはならない旨の方針、行為者に対して厳正に対処する旨の方針、対処の内容を周知・啓発する。カスタマーハラスメントに対する基本方針・対策マニュアルを策定し、従業員や顧客に周知する。また、従業員には定期的に研修を行い、顧客向けにはホームページを通じて基本方針を発信し、理解と協力を求める。</p> <p>ハラスメントに関する相談を受け付けるための窓口を設置し、適切に対応する体制を整える。また、相談者のプライバシーを保護し、相談内容の秘密を保持する業務体制の整備等、実情に応じた必要な措置を講ずる。</p> <p>ハラスメントが発生した場合には、迅速な事実確認をおこない、適切な措置(行為者に対する処分や被害者への配慮等)を講じる。</p> <p>相談者・行為者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知する。また事業主に相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いをされない旨を就業規則等に定め、周知・啓発する。</p> <p>育児・介護休業法の2025年改正に伴い構築した制度の運用状況を確認し、制度の充実に取り組む。仕事と育児の両立支援制度は基準に沿って取り組む。育児休業者が生じる場合の職場への対応は、代替要員の配置を基本とするが、短期間の育児休暇等の場合で代替要員配置が難しい場合は、当該職場の組合員に応援手当を支払う。</p> <p>UAセンセン介護共済への団体加入を会社に求めるとともに、遠距離に居住する家族の介護支援をするための旅費支援制度を創設する。家族の介護を行う労働者には対象家族1人につき年10日の有給介護休暇を付与する。介護休業は対象家族1人につき通算1年とし、介護初期の対応を支援するため、介護認定を得たずに分割して取得できるようになる。雇用保険からの給付に加え、休業中の所得補償に取り組む。短時間勤務制度の適用および時間外・休日労働、深夜労働、転居をともなう転勤の免除は、介護を行う労働者が必要な期間適用する。</p> <p>事業主行動計画の取り組みが努力義務となる100人以下の企業を含め、すべての組合で次世代育成に関する行動計画策定と実行のPDCAに積極的に関与し、「トライくるみ</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 	<ul style="list-style-type: none"> ①人権デュー・ディリジェンスの体制整備の推進 ②企業年金における社会的責任投資の推進 ③GFA(グローバル枠組み協定)締結の推進 ④BCP(事業継続計画)の策定等を促進する取り組み ⑤外国人労働者の就業環境の整備
--	--

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"> ・労災付加給付改定 	<p>労働災害が発生した場合は、使用者責任を明確にするとともに、療養、障害に伴う不利益を補償し、療養中、療養後とも被災前の雇用・労働条件を維持・保障することを原則に対応する。被災労働者および遺族への十分な補償を確保するため、法定給付への上乗せ補償をすべての組合員に制度化する。労災付加給付の要求基準については、社会水準の上位の水準を踏まえ設定する。労災付加給付金額は、雇用形態による差を認めないことを基本とする。</p> <p>①労災付加給付金 a. 業務上災害 (a) 遺族見舞金 有扶養者の場合、3,400万円とする。 扶養により区分がある場合、無扶養者も有扶養者に準じて改定する。 (b) 障害見舞金 障害1~3級でやむを得ず退職する場合は、遺族見舞金と同額とする。障害4等級以下の見舞金額は、原則として労働能力喪失率の比率を基準に設定する。 b. 通勤途上災害 通勤途上災害による見舞金は、業務上災害と同額を基本的な考え方とする。社会水準に到達していない組合は、当面社会水準の達成をめざす。</p> <p>②療養、休業補償 a. 療養補償は全額企業負担 b. 休業補償は平均賃金の全額保障 C. 定年までの身分保障、不利益取り扱いの禁止</p>
---	---

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	JEC連合
方 針 決 定 日	2026年1月15日(木)
要 求 提 出 日	2026年2月27日まで
回 答 指 定 日	3月16日(月)～3月19日(木):先行組合回答ゾーン

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に確実に乗せる年とすべく、2026春闘では引き続き賃上げに全力で取り組み、すべての加盟組合がその実現に強くこだわる。</p> <p>具体的には物価上昇分(生活水準の維持)はもちろんのこと、生活向上分(実質賃金低下への歯止め、人への投資、国際的に見劣りする日本の賃金水準の引き上げなど)も踏まえ、「底上げ」に重点を置いた交渉を行う。</p> <p>2025春闘の結果、企業規模間における格差が生じていることを鑑み、業種別部会の補強的な取り組みに任せることなく、JEC連合全体として、加盟する中小組合の格差は正に向けた取り組みを行う。</p> <p>JEC連合の加盟組合が組合員はもとより、企業内で働くすべての労働者を対象に、働き方を含めた労働諸条件の点検を実施し、処遇改善に取り組む。</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 <p>JEC連合に加盟するすべての組合は、関連子会社や業務委託等で関係する企業の労働組合などと連携し、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分に向け、2026春季生活闘争において、以下の方針を要求に掲げ全力で取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆労使において「パートナーシップ構築宣言」の意義の共有化および取り組みを推進。 ☆「パートナーシップ構築宣言」の定期的な見直し。 ☆社内担当者・取引先への浸透の確認とともに、優越的地位の濫用防止の実効性向上を求める要請等を実施する。 ☆「価格交渉推進月間(例年9月・3月)」における価格協議の実施を確認する。 ☆中小受託事業者からの価格交渉の申出があった場合は、真摯に協議に応じるよう会社に申し入れる。 ☆中小受託事業者における賃金の引上げが可能となるよう、労務費を含む適切な価格転嫁 ・適正取引価格の十分な協議の場を設定するように会社に申し入れる。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ☆すべての加盟組合の賃金水準の底上げ、および社会的な責任の観点から、JEC連合方針として定期昇給(賃金カーブ維持)相当分【約2%】の確保を大前提に、平均所定内賃金の【4%以上】のベースアップ要求とする。(賃金全体では6%以上) ☆JEC連合全体の底上げの取り組みとして、JEC連合要求水準に照らし合わせ「ミニマム水準(第1四分位)」に到達していない組合については、賃金カーブ維持相当分【約2%】を確保した上で、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。(賃金全体では6%+格差是正分) ☆なお、賃金実態がわからない組合については、格差是正分として【1%】を上乗せして要求する。(賃金全体では7%以上) ☆ジョブ型雇用(職務主義型)制度を導入している加盟組合 <ul style="list-style-type: none"> ・職務定義書、職務記述書と実際の職務内容の違いを点検 ・組合員の個別賃金の実態が生計費を十分に賄える水準に到達していない場合は、労使で ・サラリーレンジや制度運用上の課題などについて点検・協議する
・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」	【JEC連合 2026春闘 めざすべき要求水準:高卒 35歳ポイント】																			
	ステップ 1	水準 ミニマム 水準	2026春闘 めざすべき要求水準 330,000円	要求設定の考え方 【すべての組合がクリアしていく水準】 JEC連合賃金労働条件実態調査の第1四分位の水準に、ベースアップ4%を加算し設定																
	ステップ 2	到達 水準	368,000円	【ミニマム水準をクリアしている組合がめざす水準】 JEC連合賃金労働条件実態調査の中位数の水準に、ベースアップ4%を加算し設定																
	ステップ 3	目標 水準	407,000円	【到達水準をクリアしている組合がめざす水準】 JEC連合賃金労働条件実態調査の第3四分位の水準に、ベースアップ4%を加算し設定																
	ステップ 0	参考 水準	298,000円	【ミニマム水準に未達の組合がクリアする水準】 JEC連合賃金労働条件調査の第1十分位の水準に、ベースアップ4%を加算し設定																
○「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>☆定期昇給制度を持たない組合については5,000円を定期昇給相当分とし、賃上げ要求額はJEC連合平均所定内賃金の4%相当にあたる13,000円(323,687円×4% = 12,948円)の合計18,000円以上を要求し取り組む。(賃金全体では6%以上)</p> <p>☆賃金実態がわからない組合については、格差は正分として1%相当にあたる3,500円を上乗せして、合計21,500円以上を要求する。(賃金全体では7%以上)</p>																			
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	<p>☆すべての加盟組合は、関連会社ならびにグループ会社も含めた企業の賃金を点検する。</p> <p>☆点検の結果、賃金労働条件実態調査における平均所定内賃金水準をもとに「ミニマム」→「到達」→「目標」のステップで水準をクリアする。</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>☆企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結を行う。</p> <p>☆締結水準は生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し「時給1,300円以上」をめざす。</p> <p>☆「時給1,300円以上」が難しい場合は、生活保障を軸とした考えに基づき、「2025年連合都道府県別リビングウェイジ」の時間額を下回らないように努める。</p> <p>☆現在、雇用問題を抱える加盟組合は、経営再建に向けた労使協議を行い、政府の雇用支援策なども協議の俎上にのせ、雇用の確保を最優先に全力で取り組む。</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>☆すべての加盟組合は「男女の賃金の差異」の把握の重要性や男女別賃金調査結果を踏まえ、以下のポイントに注意しながら、男女別賃金実態の把握と分析を行うとともに、不合理な格差がある場合は、改善・格差是正に向けて取り組む。</p> <p>《『賃金実態把握・分析で見るべきポイント』》</p> <p>(1) 基本給ベースでの各人賃金の調査 ・制度上の男女間格差はなくとも、評価(昇級・昇格)に差がないか ・仕事の役割・与え方が適正であるか</p> <p>(2) 手当付与状況の確認 ・男女間で付与条件に差がないか 例)家族手当の付与要件に、“世帯主要件”がある、など</p> <p>(3) 産休・育休の取得状況及び取得後の賃金についての確認 ・産休・育休取得中、取得後の不合理な格差がないか</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>☆以下の初任給「到達水準」を下回る場合は、初任給「到達水準」の達成をめざし要求</p> <p>【JEC連合2026春闘 具体的な要求水準】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>考え方</th><th>高校 [18歳]</th><th>大学 [22歳]</th><th>修士 [24歳]</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ミニマム水準 (学歴別初任給 第1四分位)</td><td>190,000円 (181,282円)</td><td>240,000円 (229,770円)</td><td>255,000円 (245,000円)</td></tr> <tr> <td>到達水準 (学歴別初任給 中位数)</td><td>215,000円 (204,900円)</td><td>265,000円 (250,400円)</td><td>280,000円 (266,926円)</td></tr> <tr> <td>目標水準 (学歴別初任給 第3四分位)</td><td>225,000円 (214,975円)</td><td>285,000円 (269,900円)</td><td>300,000円 (287,400円)</td></tr> </tbody> </table>				考え方	高校 [18歳]	大学 [22歳]	修士 [24歳]	ミニマム水準 (学歴別初任給 第1四分位)	190,000円 (181,282円)	240,000円 (229,770円)	255,000円 (245,000円)	到達水準 (学歴別初任給 中位数)	215,000円 (204,900円)	265,000円 (250,400円)	280,000円 (266,926円)	目標水準 (学歴別初任給 第3四分位)	225,000円 (214,975円)	285,000円 (269,900円)	300,000円 (287,400円)
考え方	高校 [18歳]	大学 [22歳]	修士 [24歳]																	
ミニマム水準 (学歴別初任給 第1四分位)	190,000円 (181,282円)	240,000円 (229,770円)	255,000円 (245,000円)																	
到達水準 (学歴別初任給 中位数)	215,000円 (204,900円)	265,000円 (250,400円)	280,000円 (266,926円)																	
目標水準 (学歴別初任給 第3四分位)	225,000円 (214,975円)	285,000円 (269,900円)	300,000円 (287,400円)																	
■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>生活保障・安定年収確保、企業業績の適正な分配の観点から、すべての加盟組合は以下の方針を掲げ取り組む。</p> <p>☆すべての加盟組合 ・生活に必要な年収確保の観点から、一時金のミニマム基準は年間4か月とする。</p> <p>☆業績連動を導入している加盟組合 ・算定式の下限月数は、安定年収確保の観点から、4か月以上へ引き上げることをめざし取り組む。 ・企業業績や付加価値が適正に分配されている制度設計になっているかを点検・検証し必要に応じて改善を求める。</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>☆年間所定内労働時間・年間総実労働時間とともに1800時間の実現 【年間所定内労働時間の削減】1日当たりの削減、年間休日数増 【年間総実労働時間の削減】36協定点検、年休取得促進など ※交替勤務者のリザーブ要員を含む適正な要員配置を検討する まずは全組合員が2026年度年間総実労働時間を2000時間未満をめざす</p> <p>☆年次有給休暇の取り組み 年休の完全取得をめざす、初年度付与日数は15日以上 交替勤務者の「時間単位年休」や「半日年休」取得に向けた環境整備</p> <p>☆勤務間インターバルの導入(目標:11時間) インターバル時間と翌日の労働時間の重複は勤務したことみなす</p> <p>☆テレワーク制度の点検 ルールの整備・点検、長時間労働の防止、健康管理、つながらない権利</p>												
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>○雇用形態間格差の是正に記載の通り</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>■人材育成と教育訓練の充実</p>													
<p>■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</p>	<p>65歳定期延長を基軸とし、引き続き取り組む。 また、高年齢労働者が安心して安全に働く職場環境づくりに取り組む</p> <table border="1" data-bbox="595 938 1287 1198"> <thead> <tr> <th>項目</th><th>定期延長</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>賃金</td><td> <ul style="list-style-type: none"> 60歳以降も高いモチベーションをもって働き続けるために、60歳前後で賃金制度を分断するのではなく、連続した賃金制度の構築に取り組む。 水準については、「働きの価値に見合った水準」にするとともに、賃金カーブの抑制など60歳以前の賃金引下げが基本的に行われないように取り組む。 </td></tr> <tr> <td>一時金</td><td> <ul style="list-style-type: none"> 一時金は賃金の一部であることを踏まえ、60歳以前と同様の基準を用いて支給するように取り組む。 </td></tr> <tr> <td>評価制度</td><td> <ul style="list-style-type: none"> 60歳を機に評価の方法などが相違することが無く、公正な評価が行われ、評価結果が賃金・一時金へ反映される制度が構築されるように取り組む。 </td></tr> <tr> <td>手当 福利厚生</td><td> <ul style="list-style-type: none"> 60歳以前と同様の基準を用いて支給するように取り組む。 </td></tr> <tr> <td>退職金 企業年金</td><td> <ul style="list-style-type: none"> 定期延長に伴い退職金・企業年金制度の見直しを行う場合、65歳定期時の支給金額は60歳定期時の支給金額を上回る制度を設計するように取り組む。 </td></tr> </tbody> </table>	項目	定期延長	賃金	<ul style="list-style-type: none"> 60歳以降も高いモチベーションをもって働き続けるために、60歳前後で賃金制度を分断するのではなく、連続した賃金制度の構築に取り組む。 水準については、「働きの価値に見合った水準」にするとともに、賃金カーブの抑制など60歳以前の賃金引下げが基本的に行われないように取り組む。 	一時金	<ul style="list-style-type: none"> 一時金は賃金の一部であることを踏まえ、60歳以前と同様の基準を用いて支給するように取り組む。 	評価制度	<ul style="list-style-type: none"> 60歳を機に評価の方法などが相違することが無く、公正な評価が行われ、評価結果が賃金・一時金へ反映される制度が構築されるように取り組む。 	手当 福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> 60歳以前と同様の基準を用いて支給するように取り組む。 	退職金 企業年金	<ul style="list-style-type: none"> 定期延長に伴い退職金・企業年金制度の見直しを行う場合、65歳定期時の支給金額は60歳定期時の支給金額を上回る制度を設計するように取り組む。
項目	定期延長												
賃金	<ul style="list-style-type: none"> 60歳以降も高いモチベーションをもって働き続けるために、60歳前後で賃金制度を分断するのではなく、連続した賃金制度の構築に取り組む。 水準については、「働きの価値に見合った水準」にするとともに、賃金カーブの抑制など60歳以前の賃金引下げが基本的に行われないように取り組む。 												
一時金	<ul style="list-style-type: none"> 一時金は賃金の一部であることを踏まえ、60歳以前と同様の基準を用いて支給するように取り組む。 												
評価制度	<ul style="list-style-type: none"> 60歳を機に評価の方法などが相違することが無く、公正な評価が行われ、評価結果が賃金・一時金へ反映される制度が構築されるように取り組む。 												
手当 福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> 60歳以前と同様の基準を用いて支給するように取り組む。 												
退職金 企業年金	<ul style="list-style-type: none"> 定期延長に伴い退職金・企業年金制度の見直しを行う場合、65歳定期時の支給金額は60歳定期時の支給金額を上回る制度を設計するように取り組む。 												
<p>■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み</p>	<p>☆健康診断等による健康や体力の状況把握とそれに伴う担当業務のマッチング ☆労働時間など勤務条件の改善や基礎疾患を抱える者などの健康管理の充実 ☆加齢に伴う転倒や腰痛災害に対する配慮と高年齢者の特性を考慮した職場環境改善 ☆高齢者に限定せず身体機能等の向上に向け「健康づくり」推進と安全衛生教育の充実</p>												
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>テレワークを導入する。またすでに導入している組合については、制度を再点検する際に、次の考え方を基に取り組みを行う。</p> <p>☆実施の目的・手続き、対象者、労働諸条件の変更等、労使協議を行い、労使協定を締結したうえで就業規則に規定する。 ☆情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても明確に規定する。 ☆労働基準関係法令が適用されることから、適正な労働時間の把握、長時間労働の未然防止策と厚生労働省作成のガイドラインを意識しながら、作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策を労使で検討する。 ☆テレワークの普及により、場所や時間に捉われない働き方が定着しつつあり、労働者の心身の休息の確保、また、業務時間外や休暇中でも仕事と離れられず、仕事と私生活の区分があいまいになる課題が顕在化している。メンタルヘルスを含めた健康管理について労使で協議する。</p>												
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>													
<p>■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</p>													
<p>■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</p>													
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<ジェンダー平等・多様性推進に関する取り組み>で記載												
<p>III-3. ジェンダー平等・多様性の推進</p>													

<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>☆ジェンダー平等・多様性推進に関する取り組み 格差の是正、あらゆるハラスメント対策や差別禁止への取り組み ジェンダー・バイアスや固定的性別役割分担意識の払拭 仕事と生活の調和(長時間労働を前提とした働き方の見直し) 仕事と育児・介護等の両立支援制度を利用できる環境整備</p> <p>☆次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組み 次世代育成支援策の内容および実効性をチェック。 職場の実情をチェックした上で、前進が図られるように働きかける。</p> <p>☆男女間の格差是正に向けた取り組み 不合理な格差の改善・是正(賃金、手当の支給条件など)</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

労災付加給付の取り組み	<p>☆すべての加盟組合において労働災害における死亡および障害等級1～14への企業付加補償水準(法定外)として、すべての加盟組合は以下の到達をはかる。なお、通勤途上災害は下記の金額の70%以上にするように取り組む。 【具体的な要求水準】</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>等級</th><th>金額</th><th>等級</th><th>金額</th><th>等級</th><th>金額</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>死亡・1～3級</td><td>3,500</td><td>7級</td><td>1,180</td><td>11級</td><td>420</td></tr> <tr> <td>4級</td><td>1,930</td><td>8級</td><td>950</td><td>12級</td><td>290</td></tr> <tr> <td>5級</td><td>1,660</td><td>9級</td><td>740</td><td>13級</td><td>190</td></tr> <tr> <td>6級</td><td>1,410</td><td>10級</td><td>570</td><td>14級</td><td>110</td></tr> </tbody> </table>						等級	金額	等級	金額	等級	金額	死亡・1～3級	3,500	7級	1,180	11級	420	4級	1,930	8級	950	12級	290	5級	1,660	9級	740	13級	190	6級	1,410	10級	570	14級	110
等級	金額	等級	金額	等級	金額																															
死亡・1～3級	3,500	7級	1,180	11級	420																															
4級	1,930	8級	950	12級	290																															
5級	1,660	9級	740	13級	190																															
6級	1,410	10級	570	14級	110																															
交替勤務者の働き方および待遇の見直し																																				
売り手・買い手双方の視点で、労務費を含めた価格転嫁の取り組みについて、会社としての対応状況を労働組合として確認する。																																				
☆労使での「パートナーシップ構築宣言」の意義の共有および取り組みの推進、宣言の定期的な見直し確認																																				
☆優越的地位の濫用防止の実効性向上の要請(担当者、取引先への周知) ☆価格協議の実施状況の確認(価格交渉推進月間) ☆中小受託事業者における、労務費を含む適切な価格転嫁・適正取引価格の十分な協議の場を設定するように会社に申し入れ ☆中小受託事業者から価格交渉の申出があった場合、真摯に協議に応じるよう要請																																				

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	フード連合
方 針 決 定 日	2026年1月26日
要 求 提 出 日	2026年2月末まで
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>・「経済の自律的成長」と「食品関連産業で働くすべての労働者の相対的地位向上」を実現するために、多様性を尊重しつつ、すべての働く者の立場にたって、「賃金の引き上げ」と「働き方の見直し」を同時に推し進める。</p> <p>・賃金引上げにあたり、以下の2つの観点にもとづき産業間・企業規模間・雇用形態間・男女間などの「格差是正」の実現に向け取り組む。①賃金・物価が安定的に上昇する持続的な経済成長を促進する観点②食品関連産業の賃金相場の「底上げ」につなげ、エッセンシャルワーカーとして働く食品関連産業労働者の待遇を働きの価値に見合った水準へ引き上げることを目指す観点</p> <p>これらを踏まえ、まず、すべての組合が賃金実態把握を行い、その賃金水準の絶対値に応じて、フード連合2024賃金ビジョンの各水準への到達を目指す。加えて、有期・短時間・契約等労働者への取り組みとして、賃金引き上げはもとより、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた待遇の実現にも取り組むこととする。</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・物価の健全なサイクル」を回していく上では、「労務費を含む適正な価格転嫁」が大きな課題となっていることからも、公正な取引関係の構築と健全で安全で働きがいのある職場の実現を同時に推し進められるよう、社会に向けて訴えていく。併せて、職場労使における取り組みも推進していく。</p> <p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p> <p>中小労組支援は、本部を中心に、グループ大手組合および業種別部会・地区協議会と連携し、中小労組春闘推進会議が立案した戦略・戦術を踏まえて積極的に行う。加えてプロツク局を中心に、地域に即した支援として、地方連合会や地方版政労使会議などの情報提供を行う。支援内容は、格差是正や社会的な賃金相場の底上げを図る観点から、賃金実態の把握、定期昇給制度の確立を重点課題とする。</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>働き方の多様化を前提に、互いの多様性を尊重しながら、すべての労働者が自らの事情に応じて働き方を選択し、長く安心して働き続けられる環境づくりを進める。産業や企業の持続可能性を高めるため、個々のニーズに応じた柔軟な働き方を制度として整備し、人材の確保・育成・定着を図る。さらに、法改正を先取りした職場基盤の整備や、法基準を上回る自主的な取り組みを通じて、「すべての労働者の立場に立った働き方の実現」を推進する。</p> <p>・集団的労使関係の輪を広げる取り組み</p> <p>「食における付加価値連鎖(フードバリューチェーン)」の構築」「未組織・未加入労働者の組織化」を並行的に進めることで、食品関連産業の持続的発展と働く者の待遇向上をめざしていく。等</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」	<p>『目標水準』</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">全体</th> <th colspan="2">高卒(標準者)</th> <th colspan="2">大卒(標準者)</th> </tr> <tr> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本賃金</td> <td>312,000</td> <td>357,000</td> <td>264,000</td> <td>304,000</td> <td>344,000</td> <td>396,000</td> </tr> <tr> <td>基準内賃金</td> <td>325,000</td> <td>380,000</td> <td>284,000</td> <td>331,000</td> <td>354,000</td> <td>419,000</td> </tr> </tbody> </table> <p>『到達水準』</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">全体</th> <th colspan="2">高卒(標準者)</th> <th colspan="2">大卒(標準者)</th> </tr> <tr> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本賃金</td> <td>275,000</td> <td>306,000</td> <td>244,000</td> <td>276,000</td> <td>303,000</td> <td>349,000</td> </tr> <tr> <td>基準内賃金</td> <td>292,000</td> <td>330,000</td> <td>262,000</td> <td>300,000</td> <td>314,000</td> <td>367,000</td> </tr> </tbody> </table> <p>『年齢別ミニマム基準』</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th>18歳</th> <th>20歳</th> <th>25歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>40歳</th> <th>45歳</th> <th>50歳</th> </tr> <tr> <th>基本賃金</th> <td>171,000</td> <td>177,000</td> <td>214,000</td> <td>243,000</td> <td>262,000</td> <td>270,000</td> <td>280,000</td> <td>293,000</td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基準内賃金</td> <td>184,000</td> <td>185,000</td> <td>229,000</td> <td>261,000</td> <td>284,000</td> <td>294,000</td> <td>303,000</td> <td>316,000</td> </tr> </tbody> </table> <p>・定期昇給相当分(賃金カーブ維持分):5,000円 ・賃上げ分:フード連合2024賃金ビジョンの達成度に基づき、13,000円程度の各要求基準に取り組む ※定期昇給制度がある場合においても、フード連合賃金ビジョンにおける到達水準に未到達かつ定期昇給金額が5,000円未満の組合は総額で18,000円以上となる要求水準に取り組む。</p>		全体		高卒(標準者)		大卒(標準者)		30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳	基本賃金	312,000	357,000	264,000	304,000	344,000	396,000	基準内賃金	325,000	380,000	284,000	331,000	354,000	419,000		全体		高卒(標準者)		大卒(標準者)		30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳	基本賃金	275,000	306,000	244,000	276,000	303,000	349,000	基準内賃金	292,000	330,000	262,000	300,000	314,000	367,000		18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	基本賃金	171,000	177,000	214,000	243,000	262,000	270,000	280,000	293,000	基準内賃金	184,000	185,000	229,000	261,000	284,000	294,000	303,000	316,000
	全体		高卒(標準者)		大卒(標準者)																																																																													
	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳																																																																												
基本賃金	312,000	357,000	264,000	304,000	344,000	396,000																																																																												
基準内賃金	325,000	380,000	284,000	331,000	354,000	419,000																																																																												
	全体		高卒(標準者)		大卒(標準者)																																																																													
	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳																																																																												
基本賃金	275,000	306,000	244,000	276,000	303,000	349,000																																																																												
基準内賃金	292,000	330,000	262,000	300,000	314,000	367,000																																																																												
	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳																																																																										
	基本賃金	171,000	177,000	214,000	243,000	262,000	270,000	280,000	293,000																																																																									
基準内賃金	184,000	185,000	229,000	261,000	284,000	294,000	303,000	316,000																																																																										
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>・定期昇給制度を確立していない組合は、定期昇給制度の確立に取り組むとともに、総額要求基準として18,000円以上の金額(定期昇給相当額5,000円を含む)を求める。</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>①雇用形態間の格差は正に加え、有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた待遇の実現を重視し、以下のそれぞれに取り組む。 (i) 有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差は正をはかるため、7%を目安に少なくとも地域別最低賃金の引き上げ率を上回る賃金引上げに取り組む。 (ii) フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた待遇の実現に取り組むこととし、賃上げ・昇給等により「経験5年相当で時給1,450円以上」となる制度設計をめざす。</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>①企業規模に関わらず、すべての職場において女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」の策定を事業主に働きかけるとともに、内容の検討にあたっては労使で取り組む。その際、職場の女性活躍に関する状況の把握・分析を十分に行い、目標や必要な取り組み内容を設定する。 ②把握・分析にあたっては、企業規模にかかわらず賃金データにもとづいて男女別の賃金分布を「見える化」(賃金プロットなど)し、賃金格差につながる要因を分析する。分析により、仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏りなどの課題を把握した場合には、改善をはかる。</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>・初任給・若年層への重点配分に偏ることで生じている中高年層の待遇のひずみについても、賃金カーブの維持・是正の観点から公正な原資配分を労使で検討し、持続可能な賃金体系の構築につなげるものとする。 ・企業内最低賃金の協定化 目標水準:時間額 1,300円以上 月額 208,000円以上 ・年齢別最低賃金の協定化 目標水準 (基本賃金) 18歳(勤続0年) 月額208,000円以上 (時間額1,300円以上) 25歳(勤続0年) 月額232,900円以上 (時間額1,460円以上) 30歳(勤続0年) 月額258,800円以上 (時間額1,620円以上) 35歳(勤続0年) 月額270,200円以上 (時間額1,690円以上) 40歳(勤続0年) 月額274,300円以上 (時間額1,710円以上)</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>・一時金の目標基準の達成に向けた取り組み 目標:年間6ヵ月以上 最低目標:年間4ヵ月以上 ・一時金制度の確立および納得性を向上させる施策等の検討 ①一時金制度が確立されていない組合は、一時金制度の確立(最低保障や支給根拠・基準の労働協約化)を行う。 ②一時金制度が確立されている組合は、支給基準の根拠(経営指標など)の検証等、納得性向上に取り組む。</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「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	総合労働条件改善共通課題である「豊かな生活時間の確保とるべき労働時間の実現」に向け、職場の状況に応じて基盤整備に取り組むとともに、年間総実労働時間1800時間の実現に向けて以下の取り組みを展開する。 i 所定労働時間の短縮 ii 割増率の引き上げ iii 年次有給休暇取得率の向上への取り組み
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	i 無期転換ルールの周知徹底や、労働条件明示ルール(更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など)を確認する。無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通算期間5年経過前の無期転換や、正社員転換の促進を進める。 ii 派遣労働者について、職場への受入れに関するルール(手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など)の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	①有期・短時間労働者に関する取り組み i 正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認 ii (待遇差がある場合)賃金・一時金・退職金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認 iii (不合理な差がある場合)待遇差の是正 iv 有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施 ②派遣労働者に関する取り組み i 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する ii 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める iii 食堂・休憩室・更衣室などの福利厚生施設について派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める
■人材育成と教育訓練の充実	職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備を行うとともに、各種助成金の活用を含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。
■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	・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。 ・継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。 ・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。等
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	・厚生労働省「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン(エイジフレンドリーガイドライン)」に基づいた対策の充実を求める。 ・ストレスチェック制度の、集団分析や職場環境改善を含む実施方法や実施体制について、定期的な見直しを行う。また、ストレスチェック制度未導入の50人未満の事業場においても、制度構築に向け必要な検討を進める。 ・熱中症重篤化防止のための報告体制や必要な措置の実施手順について、関係労働者に対する周知徹底に取り組むとともに、「熱中症基本対策要綱」を参考に熱中症対策の強化を求める。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	・実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。 ・テレワークに対しても、労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策を予め労使で検討する。 ・テレワークの内、在宅勤務は水道光熱費等の負担が一定程度発生することから、それらを補填する在宅勤務手当について、企業内の在宅勤務利用状況や職種間における公平性等も考慮した上で導入の検討を進める。等
■障がい者雇用に関する取り組み	・障がい者が安心して働くことができるよう、障害者雇用率の達成とともに、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。 ・事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。等
■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	・企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。等
■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	・2024年10月からの社会保険適用拡大をふまえ、社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。 ・事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	・長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があつた場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。 ・疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該の事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。
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"> ・女性活躍推進に向けた取り組み(実態の把握、女性活躍推進法に関する労使協議等)を行う ・妊娠・出産・育児・介護における不利益取扱い防止に取り組む。また、性別・雇用形態・国籍・年齢・障がいの有無などを含めた各種ハラスメントの防止に向けて、ハラスメント対策関連法に基づく取り組みの推進および運用状況チェック等に取り組む。カスタマーハラスメントや求職者対応など新たな課題にも対応できるようハラスメント防止・差別禁止に関する協議を行う労使協議の場の設置を求める。 ・改正育児介護休業法への対応や次世代育成支援対策法、男女雇用機会均等法等の定着・点検に取り組む。 ・ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合の方針明確化など、啓発的な取り組みを行う
--	--

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 	<ul style="list-style-type: none"> ・15万人フード連合へ向けて、加盟組合を主体とした組織拡大に、業種別部会、地区協議会、および事務局の支援を含め、総がかりの体制で取り組む。
--	---

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 	<ul style="list-style-type: none"> ・連合主催の「ビジネスと人権に関する学習会」について、全加盟組合に対して参加募集を実施
<p>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</p> <p>■働き方と待遇に関する労使話し合いの場の設置促進の取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金制度の確立や賃金改定原資の配分を論議する労使検討委員会の設置

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	日本ゴム産業労働組合連合
方 針 決 定 日	2026年1月9日
要 求 提 出 日	2026年2月28日
回 答 指 定 日	集中解決ゾーン 3月18日～24日 全単組解決期限 3月末日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>「1. 賃金」「2. 一時金」「3. 働き方」の3つを柱として春季生活改善のとりくみを推進していく。</p> <p>1. 賃金 ・定期昇給・カーブ維持分確保を前提に、自社の状況、賃金水準の相対的な位置付けの維持・向上・課題改善、企業収益の適正な分配、社会的な役割など総合的に判断し、方針に掲げる具体的な金額を目安として賃上げを求めていく ・単組毎に目指すべき賃金水準を設定し、到達に向けてとりくむ。また、生活の向上につなげるべく実質賃金改善に向けとりくむ ・個別賃金方式を推進する ・企業内最低賃金の協定化推進、水準引上げ、適用労働者拡大を図る</p> <p>2. 一時金 ・安定した生活を送る上で月例賃金と合わせて欠かすことのできない重要な位置付けであることを認識した上で、自社の業績も踏まえ水準の確保・向上に向けてとりくむ</p> <p>3. 働き方 ワークライフバランスの推進、ジェンダー平等・多様性の推進、非正規雇用労働者の労働条件改善、法改正への対応を主にとりくむ</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>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み 産業間・産業内格差是正に向けては、連合賃金レポートを基にゴム連合賃金目標水準・到達水準・最低水準を設定、また、ゴム連合賃金実数調査得られた各単組の賃金水準を層別することでA～Eの5つのランクを設定し、それらを踏まえながら各単組においても目指すべき賃金水準を検討し、目標達成に向けてとりくみを推進する</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 春季生活改善に向けた事前準備として、企業業績動向、雇用環境動向、労働条件実態を把握することとしており、課題がある場合は必要な対応を図っていく</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	<p>■月例賃金</p> <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」 【ゴム連合賃金目標水準・到達水準・最低水準】 *35歳・高卒正規入社17年勤続・生産技能職・4人世帯 目標水準:359,000円 到達水準:329,000円 最低水準:267,000円</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」 <賃金カーブ維持相当分> 【個別賃金】 モデル賃金または実在者賃金において、34歳から35歳への引き上げ額・率を算出して設定する。引き上げ額の算出が困難な場合、ゴム連合が算出した「基本賃金ピッチ」を参考に設定する 【平均賃金】 賃金体系または実在者賃金に基づく賃金カーブ維持に必要な原資を算出し、平均賃金の引き上げ額・率を設定する。引き上げ額の算出が困難な場合、ゴム連合調査結果による2025年推定賃金カーブ率を参考に設定する <賃上げ分> 賃金の底上げや改善に向けては産業間格差の拡大防止や、実質賃金低下に対する生活防衛、組合員の労働の価値を意識し実質賃金を維持・向上させる観点を踏まえ、「目指すべき賃金水準」を設定し、自社の賃金課題を明確にした上で目標への到達と課題の改善にとりくむ。具体的には「定期昇給+賃金改善10,000円以上」の賃上げを目指したりくむ。</p>
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	産業間、産業内における賃金格差拡大防止とゴム産業で働くことへの魅力を上げる観点から、35歳標準者モデルの所定内賃金額が280,000円以下の単組においては、「定期昇給に加えて賃金改善12,000円以上」の賃上げを目指したりくむ

○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	労働者の生活の底支えのため、全ての単組で企業内最低賃金および年齢別最低賃金の協定化を図り、適用労働者を拡大する
■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	賃金カーブの歪みや各種手当、男女間・雇用形態間の格差などに課題がある単組は、労使共有化を図り、改善に向けたとりくみを進める
■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	中途採用者の初任賃金など最低生活保障の考え方で年齢別最低賃金の協定化を図る
■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	安定した生活を送る上で欠かすことのできない重要な位置付けであることを認識し、自社の業績や今後の動向も踏まえ水準の維持・向上に向けてとりくむ。一時金はローンの返済など生活給の一部として組み込まれていることや、まとまった収入が消費に繋がり経済の回復に寄与することを十分考慮する ・昨年実績を基に、水準の向上・確保に向けてとりくむ ・業績低迷や企業存続へのとりくみを継続している場合は、生活防衛を勘案し、水準の確保に向けた要求を行う ・春年間決定方式を基本にとりくむ

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>・過重労働対策のとりくみ ①36協定の適正な運用管理と協定時間縮減に向けたとりくみ ②特別条項付協定の締結人数・割合を確認し、締結者の削減につとめる ③勤務間インターバル(終業から次の始業まで)の実態を把握し、労働者の休息時間の確保に努める ・総実労働時間縮減のとりくみ ①所定労働時間、所定外労働時間、年休取得の実績・職場実態を把握する。労働時間の偏りを改善するために全体の平均値だけでなく、個人別で実績把握する。 ②年間総実労働時間1800時間台の実現を目指して、ゴム連合のワーク・ライフ・バランス推進方針に掲げた理想形を参考として、要素ごとの課題を明確化する。 ③課題解決に向けて労使で協議し、要素ごとに目標を設定・共有する。 ④自社内に於ける目標数値の周知徹底や、労働生産性の向上を目的に投資を促すなど、目標の達成に向けてとりくむ。 ※特に年休取得については労働者の権利であり、かつ会社の責務であることを踏まえ、取得推進に向けて積極的にとりくむ。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>非正規雇用労働者は企業を発展させていくための重要なパートナーである。また、その労働条件改善は労働組合が目指している「働き甲斐のある職場」、「企業業績及び企業価値の向上」にもつながる。非正規雇用労働者の労働条件を把握した上で、労使で認識を共有化し、社会的責任と役割を踏まえ労働条件改善にとりくむ。</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>非正規雇用労働者の労働条件を把握した上で、労使で認識を共有化し、社会的責任と役割を踏まえ労働条件改善にとりくむ ・正社員への登用制度の整備と教育制度の推進 ・賃金の適正な処遇に向けたとりくみ ・福利厚生制度の均等待遇に向けたとりくみ</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、職場を取り巻く様々な状況を踏まえながら、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練を受けやすい環境整備など、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」に繋がるよう労使で議論する。</p>
<p>■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</p>	<p>公的年金の支給開始年齢が65歳まで引き上げられる中、60歳定年後も健康で安心して生活を送ることができ、かつ、高い意欲をもって働くことができるよう現行の再雇用制度の課題を把握し、改善に向けてとりくむ。</p>
<p>■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み</p>	<p>誰もが安心して働き続けることができる職場環境の実現に向けて、安全や衛生などの観点を考慮し、施設や設備などの職場環境の改善にとりくむ。特に暑熱職場の環境整備については、熱中症対策の観点からも力強く推進する。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>テレワークや時差出勤などに関して、勤務実態を把握し、必要に応じ労使協議を通じた環境の整備にむけたとりくみを行う。</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>障害者雇用促進法改正内容に関し適切な対応がとられているか、春季生活改善のとりくみにて労使で確認を行う。</p>
<p>■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</p>	
<p>■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</p>	<p>社会保険の適用拡大に関し適切な対応がとられているか、春季生活改善のとりくみにて労使で確認を行う。</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>①育児や介護、治療と仕事の両立など、仕事と生活の調和がとれた多様な働き方を支援する各種制度の整備・運用へのとりくみを進めるとともに、すでに運用を開始している制度については課題の有無、実態把握につとめ改善に向けてとりくむ。 ②制度利用が促進される職場風土の醸成、従業員の意識改革にとりくむ。</p>
<p>III-3. ジェンダー平等・多様性の推進</p>	

<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>・女性活躍推進法と男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動の実施。具体的には、昇進、仕事配置・配分における不合理な格差や制度・規則に関し性別によって違いがあるなど男女間で違いがないか、妊娠・出産を理由とした不利益な取り扱いが行われていないかなど、上記法律について周知徹底を行い、合わせて法違反がないかなどの点検活動を行う。</p> <p>・ジェンダー平等・多様性の推進に対する意識改革・職場環境改善に向けたとりくみ</p> <ol style="list-style-type: none"> ①あらゆるハラスメント対策や差別禁止のとりくみに関する労働協約や就業規則が定める規定やガイドラインを確認し、法を上回るようとりくみを進める。 ②多様な方が利用することを前提とした厚生施設や設備などの職場環境について、課題把握および改善にとりくむ。 ③職場内のジェンダー平等・多様性の推進に対する理解を深めるため、情報の周知や制度利用の促進を図る。
--	---

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

--	--

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	紙パ連合
方 針 決 定 日	2026年1月16日
要 求 提 出 日	2026年2月28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>紙パルプ・紙加工産業の国内需要は、賃上げによる個人消費拡大の期待やインバウンド需要増加などのプラス要因が見込まれているものの、海外経済の減速や物価上昇による消費者の買い控えをはじめとした景気下振れリスク、人口減少、人手不足などのマイナス要因により、引き続き減少する見込みである。加えて為替相場や地政学リスクに起因する原燃料価格の高止まりなどにより、企業を取り巻く環境は依然として厳しい状況が続いている。このような中、組合員は企業収益の改善につなげるために、様々な会社施策に前向きに協力しており、この厳しい状況を乗り越えるためにも、組合員の働く意欲や活力の高揚をはかることが求められる。</p> <p>今次闘争においても、組合員の日々の懸命な協力・努力に応え、今後の働きがいにつなげるために、賃金を中心に「底上げ」「底支え」「格差是正」を追求し労働諸条件の向上を求めていく。また、顕著な課題である人材の確保・定着へとつなげていく。</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>持続的な賃上げと格差是正が実現できる環境をつくっていくために、適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを強化する。これまでの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、働き方も含めた「取引の適正化」とともに、加盟組合は以下の2点を中心取り組む。</p> <p>(1)取適法(2026年1月1日)の周知徹底をはかるとともに、引き続き「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知強化と浸透に取り組む。具体的には連合の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」などを活用して自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促す。また、発注側の立場からも、指針に沿って適切な企業行動を促す。</p> <p>(2)労働組合の立場からも政府の進める「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大と実効性強化に取り組む。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」などを反映した対応状況についても把握し、社内および取引先企業への周知を会社に求める。</p> <p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p> <p>目標水準として「産別としてめざすべき水準」「産別ミニマム水準」を設定する。なお、各組合の取り組みやすさを追求し、産業間格差、産業内格差は正を目指とする水準を設定する。</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	
○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>①すべての組合は、賃金カーブ維持分を確保した上で、実質賃金の向上にむけて賃上げに取り組む。</p> <p>②賃上げの範囲は、月例賃金の改善を念頭に置き所定内賃金とし、取り組みを進めることとする。</p> <p>③賃上げ分として12,000円以上(賃上げ9,000円以上+産業間格差は正分3,000円以上)に取り組むこととし、その実現をめざす。</p> <p><賃金カーブ維持分の把握可能な組合></p> <p>○定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)+賃上げ9,000円以上(*1)+産業間格差は正分3,000円以上</p> <p><賃金カーブ維持分の算定が困難な組合></p> <p>○定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)5,000円+賃上げ9,000円以上+産業間格差は正分3,000円以上(*2)</p>

○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	Sグループ組合は、上記に加え、産業内格差は正分2,500円以上に取り組むこととし、その実現をめざす。 <賃金カーブ維持分の把握可能な組合> ○定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)+賃上げ9,000円以上+産業間格差は正分3,000円以上+産業内格差は正分2,500円以上 <賃金カーブ維持分の算定が困難な組合> ○定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)5,000円+賃上げ9,000円以上+産業間格差は正分3,000円以上+産業内格差は正分2,500円以上
○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	女性活躍推進法の改正(2025年)により、2026年4月以降、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業に「男女間賃金差異」「女性管理職比率」の状況把握・分析、公表が義務付けられる。 紙面連合としては、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態を把握し、不合理な待遇があれば是正に取り組むこととする。
■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	初任給は、賃金カーブ形成の出発点であるとともに、賃金要求における賃金カーブ維持分を算定する上でも重要なものであり、初任給協定を行っていない組合や、賃金表などによって初任給を労使確認していない組合は協定化をはかる。
■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	①社会生活を営む上で貴重な生活給の一部(月々の生活費の補填、住宅・教育ローンの返済、耐久消費財の購入、貯蓄など)であり、安定確保に取り組むこととする。 ②生活給の一部として月例賃金を補完することを基本に月数要求とする。 ③会社諸施策に対する組合員の協力・努力への正当な成果還元を踏まえて要求していく。 ④安定確保の観点から、可能な限り年間集約要求に取り組むこととする。 ●年間集約要求とし基準とする賃金の5.0ヵ月を中心とする。

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	豊かに働くことのできる社会をめざし、社会的責任を果たし得る「豊かな生活時間の確保」と安全で健康に働くことができる「あるべき労働時間」の実現を同時に追求していく。具体的には、年間総労働時間短縮の取り組み、休日増、勤務間インターバル制度導入、法定を上回る年休付与など、長時間労働は正と労働時間短縮の取り組みを一層推進していく。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現などは、雇用形態にかかわらず、組織化推進なども含め、引き続き連合方針に準拠しながら取り組みを進める。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	「同一労働同一賃金」に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向けて取り組むこととする。パートタイム・有期雇用労働法については、企業規模に関係なくすべての企業が対象となっていることから、改めてパート・有期雇用労働者と正社員の待遇について実態を把握するとともに、不合理な待遇がある場合は是正に向けて取り組むこととする。
■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	公的年金の支給開始時期の延長に伴い、60歳以降の安定した生活を確保していくために、賃金をはじめ労働諸条件について制度の充実をはかっていく。 また、生産年齢人口の減少が進む中、高年齢者の雇用は不可欠であり、65歳定年制度の確立、さらには70歳まで就労を希望する労働者の雇用確保も視野に入れながら労使協議の場を設置し十分な論議を行う。また、継続雇用者の組合員化についても、引き続き積極的に取り組みを進めていく。
■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	紙パ連合は、職場における不合理な格差有無の確認をはじめ、ジェンダー平等の推進や両立支援の促進、あらゆるハラスメント対策と差別禁止などについて、連合方針も踏まえ取り組みを進める。 ①改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について ②あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ③育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備について
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	
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	印刷労連
方 針 決 定 日	2026年1月16日(金)
要 求 提 出 日	2026年2月12日(木)
回 答 指 定 日	2026年3月18日(水)

要求項目	要求内容
I . 基本的な考え方	<p>印刷労連の2026春季生活闘争は引き続き「日本経済の好循環と企業の成長を確実なものにしよう！」をスローガンに取り組んでいく。そのためには、産別としての果たすべき役割を考え、「賃上げ」「一時金」「労働諸条件改善」の3本柱に加えて、労働環境の整備を求める「総合労働・生活改善闘争」と位置付けていく。</p> <p>春季生活闘争の取り組みの原点は、すべての組合員が自分の働きの価値に見合った配分を受けることにある。適正な分配は自己を高め、さらなる成長を促すことになり、企業の持続的な繁栄にも繋がっていく。さらなる充実した生活を求めていくことも重要である。その点からもGDPの約6割を占める個人消費を維持・拡大していくことを認識しながら取り組んでいく。</p> <p>また、持続的な印刷関連産業を目指し活性化を継続しながら、さらに魅力ある産業に育てるためのけん引役として、印刷労連の全構成組織が要求提出していくことで、春季生活闘争に参画し、団結と闘い抜いていく意思を共有していきたい。</p> <p>(1)【賃上げ】は、連合2026春季生活闘争方針に則り、将来にわたり人財を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくために重要である「人への投資」を念頭におきながら定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保した上で「底上げ」「底支え」「格差是正」について、賃金水準の絶対値にこだわった内容とする。具体的には印刷労連「賃金政策」に示した「目指すべき賃金水準」に照らし合わせ、構成組織毎に目標水準を設定し要求する。また、「企業内最低賃金」の観点から18歳高卒初任給要求に取り組む。</p> <p>(2)【一時金】は、「年間収入」「生活給的要素」「業績配分」のバランスを考慮した内容とする。</p> <p>(3)【労働諸条件改善】は、連合2026春季生活闘争方針に則り、「すべての労働者の立場に立った働き方の改善」を図り、「人財の確保・定着」と「人財育成」に向けた職場の基盤整備を重要視しなければならない。したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人財育成と教育訓練の充実等、「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善に向けて総体的な「労働環境の整備」全般に取り組む。</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>別途、経営者団体および推薦議員への要望を含めて取り組む。</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>印刷産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、賃上げがあたりまえの社会実現に向けて取り組む。すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点から、賃上げ(ベースアップ)分は3%以上を基準とし、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上とする。</p> <p>賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、格差是正分1%以上をえた18,000円以上・6%以上を目安とする。なお、この要求目標は、連合加盟組合平均賃金水準(約30万円)の6%以上に相当する金額であり、18,000円以上の内訳は賃金カーブ維持分4,500円+格差是正含む賃上げ分13,500円以上となる。</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」	昇給のしくみや制度がない組織について ①賃金カーブを維持することは、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持すると いう役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり、定昇制度や昇給のしくみ等「昇給ルール」がない組織は、人事処遇・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会等の設置を申し入れ、昇給ルールの確立に取り組む。 ②定期昇給相当分は各構成組織において算出するが、算出困難な構成組織は、2025年度労働諸条件調査における18~35歳の1歳間格差が5,271円(前年比+237円)であるため、5,300円を定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)として設定する。
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	すべての構成組織は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げを目指す。 要求の組み立ては、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保した上で、2025年労働条件調査結果による年齢別基本賃金四分位表を用いて、最低到達水準(第1四分位水準)をクリアし、到達目標水準(中位・第3四分位水準)を目指す。 具体的な目標水準として30歳(第1四分位:250,190円／中位:265,025円／第3四分位:289,097円)、35歳(第1四分位:270,350円／中位:303,482円／第3四分位:309,967円)とする。 なお、自組織の賃金水準や賃金カーブを精査し、ゆがみや格差の有無等を確認した上で、要求に組み込んでいく。
○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図ニマム基準(企業内最低賃金)として、18歳の第1四分位197,750円を全ての年齢において上回る水準を目指して取り組む。
■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	女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)により改善をはかる。
■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	18歳高卒初任給要求は、2025年度労働諸条件調査における1,000人以上の構成組織を中心とした主要組合※による平均初任賃金が203,600円(前年比+13,700円)となっており、3%分を加えた209,800円とする。なお、既に上回っている組織は現行の初任賃金に3%分を加えて要求する。
■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	「年間収入」「生活給的要素」「業績配分」のバランスを考慮して、年間4.0カ月を基準とするか、「消費拡大」や「業績配分」を鑑み、さらなる上積みを目指す。なお、季別での要求の場合は、それぞれ2.0カ月を基準とする。

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	①年次有給休暇の100%取得に向けた取り組み(計画的付与の導入など) ②休日・深夜労働の抑制(抑制に向けた労使協議など)、年間休日増加などの取り組み ③労働からの解放の保障(勤務間インターバル制度の導入、いわゆる「つながらない権利」を意識した就業時間外の連絡ルール整備など)
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	<p>【有期雇用労働者に関する取り組み】</p> <p>①無期転換ルールの周知徹底や、労働条件明示ルール(更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など)を確認する。 ②無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通常期間5年経過前の無期転換や、正社員転換の促進を進める。</p> <p>【派遣労働者に関する取り組み】</p> <p>①派遣労働者について、職場への受入れに関するルール(手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など)の協約化・ルール化をはかる。 ②直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。</p>
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	<p>①正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差を確認する。 ②(待遇差がある場合)賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認する。 ③(不合理な差がある場合)待遇差の是正に向け、労使協議を実施する。その際、有期・短時間労働者の組合加入を進め、その声を踏まえて対応する。 ④有期・短時間労働者からの求めの有無にかかわらず、当該者に対してフルタイム労働者との待遇差の説明が行われるようルール化する。</p>
■人材育成と教育訓練の充実	<p>教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みであり、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行ふものとする。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や待遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせないことを踏まえ、取り組みを推進する。</p> <p>また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練時間の確保、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行う。あわせて、労働者が能力を発揮し活躍し続けるためにも、教育訓練による能力向上が適切に評価され、待遇改善につながるよう一体的に取り組む。</p> <p>取り組みにあたっては、各種助成金の活用も含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で十分に協議する。</p>
■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	<p>①60歳～65歳までの雇用確保のあり方 ・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引き上げを基軸に取り組む。 ・なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引き上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引き上げに向けた検討を行う。</p> <p>②65歳以降の雇用(就労)確保のあり方 ・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。 ・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。</p> <p>③高齢期における待遇のあり方 ・年齢にかかわりなく高いモチベーションを持って働くことができるよう、働きの価値にふさわしい待遇を確立する。 ・「同一労働同一賃金」の法規定対応を確実に実施する(通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間(パート)・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正)。</p>
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	<p>217回通常国会において、改正労働安全衛生法が成立したことなどを踏まえ、誰もが安心して働き続けることができる職場環境の実現に向け、以下に取り組む。</p> <p>①高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施が事業者の努力義務とされたことを踏まえ、高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備等の導入や、高年齢労働者の特性を考慮した作業の管理など、厚生労働省「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン(エイジフレンドリーガイドライン)」にもとづいた対策の充実を求める。</p> <p>②各事業場の実情を踏まえたストレスチェック制度につながるよう、集団分析や職場環境改善を含む実施方法や実施体制について、定期的な見直しを行う。また、ストレスチェック制度未導入の50人未満の事業場においては、法施行を待つことなく、制度構築に向け必要な検討を進める。</p> <p>③職場における熱中症対策の義務化を踏まえ、熱中症重篤化防止のための報告体制や必要な措置の実施手順について、関係労働者に対する周知徹底とともに、作業環境整備や、労働者の健康状態の把握など、「熱中症基本対策要綱」を参考に熱中症対策の強化を求める。</p>
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	<p>①テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。</p> <p>②テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、深夜労働の抑制も含め、適切な労働時間管理を軸とする長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。</p> <p>③テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。</p>

■障がい者雇用に関する取り組み	<p>①障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2026年7月から2.7%(国・地方自治体3.0%、教育委員会2.9%)に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。</p> <p>②事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。</p> <p>③ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。</p> <p>④雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。</p>
■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	<p>①長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、相談窓口の明確化をはかるとともに、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。</p> <p>②疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対して、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための研修を実施するとともに、周知徹底をはかる。</p>
III-3. ジェンダー平等・多様性の推進	<p>・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> <p>多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、ともに働き続けられる、ハラスメントのない職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策を進める。</p> <p>加えて、男女がともに仕事と生活の調和を実現するためには、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、男性も含めたすべての労働者の労働時間の短縮や仕事と育児・介護等の両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、取り組みを進める。</p> <p>1)あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>①労働施策総合推進法をはじめとする改正法の施行を見据え、改正労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法で定めるハラスメント対策強化の法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、連合の方針にもとづき、事業主が雇用管理上講ずべき措置(防止措置)や配慮(望ましい取り組み)について労使協議を行う。</p> <p>②今後更新予定の「連合のハラスメント対策ガイドライン」にもとづき、法違反がないかなどの点検活動を行う。</p> <p>③同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。</p> <p>④マタニティ・ハラスメントやバタニティ・ハラスメント、ケア(育児・介護)・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。</p> <p>⑤パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。</p> <p>⑥性的指向・性自認(SOGI)に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングならびにカミングアウトの強制の防止をはじめとするハラスメント対策やプライバシー保護に取り組むとともに、「連合のガイドライン(性的指向・性自認(SOGI)に関する差別の禁止)」を活用して就業環境の改善などを進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生の適用を求める。</p> <p>⑦各ハラスメントの対策指針が定める雇用管理上の措置(防止措置)がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定を検証する。</p> <p>⑧ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設など、職場における支援のための環境整備を進める。</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	
・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	

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	セラミックス連合
方 針 決 定 日	2026年1月23日(金)第33回中央委員会
要 求 提 出 日	2月20日(金)まで
回 答 指 定 日	3月17日(火)三役組合中心 3月24日(火)中央交渉委員会組合中心 4月3日(金)全組合

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>○賃上げの流れを継続・拡大し、セラミックス産業で働くすべての人の生活向上を実現する。</p> <p>○産業・企業を発展させていくために、中長期を見据えた「人への投資」と月例賃金の改善を積極的にとりくむ。到達目標の実現およびミニマム到達水準を確認し、産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」のとりくみを強化する。</p> <p>○賃金カーブ維持相当分を確保した上で、賃金の引き上げとして、格差是正分および配分のゆがみは正分等を改善し、すべての働くものの賃金の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に向け、3%以上の上積みにこだわる。</p> <p>○企業内のすべての働くものを対象に、生活の安心・安定につながる企業内最低賃金の協定を締結する。そのうえで、生活をまかなく観点と初職に就く際の観点を重視し、「底支え」として締結水準の設定については、「誰もが1,220円」を意識してとりくむ。</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>持続的な賃上げと格差是正が実現できる環境をつくっていくために、適切な価格転嫁・適正取引にとりくむ。これまでの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、働き方も含めた「取引の適正化」にとりくむ。</p> <p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p> <p>・2026年3月9日(月)「獲得目標」の決定 ・2026年3月18日(水)「獲得基準」の決定 ・構成組織への周知</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>雇用維持・確保のための協定化 ○雇用維持・確保のため、労使間の交渉ルールとして、事前協議の徹底を図る。 ○未協定組合は、協定化もしくはそれに準ずる労使確認の徹底を図る。</p> <p>・集団的労使関係の輪を広げる取り組み</p> <p>組織率向上のとりくみ ○非管理職層(正規従業員・非組合員)に対し、組織化のとりくみを図る。 ○正規労働者以外(直接雇用)に対し、組織化のとりくみを図る。 ○60歳以降の継続雇用者に対し、組織化のとりくみを図る。</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>○各組合は30歳と35歳の個別賃金水準の実態を把握し、ミニマム到達水準を目指す。 ミニマム到達水準を満たす場合は、セラミックス連合到達目標を目指す。</p> <p><30歳 高卒12年勤続(基本賃金)> 到達目標: 255,000円 ミニマム到達水準: 226,000円</p> <p><35歳 高卒17年勤続(基本賃金)> 到達目標: 279,000円 ミニマム到達水準: 249,000円</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>【賃金カーブ維持分が明確でミニマム到達水準に満たない組合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ミニマム到達水準達成に向け、ゆがみや格差の有無などを確認した上で、不足分を要求し賃金水準の底上げ(格差是正)を行う。 ○組合員の賃金実態を把握した上で、どの様な時間軸で到達させるのか等を労使でとりくみ賃金改善を行う。 <p>【賃金カーブ維持分が明確で「セラミックス連合到達目標に満たない組合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○到達目標達成に向け積極的に不足分を要求し賃金水準の底上げ、格差是正に努める。 <p>【到達目標を上回る組合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○賃金体系上的是正やその他手当関連の引き上げ等も含め、上積みを図る。 <p>【過去のとりくみにおいて賃金カーブ維持分を確保出来ていない組合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○賃金カーブを維持出来なかった要因を労使で確認する。 <p>○賃金改定原資の各賃金項目への配分についても労使で確認を進める。</p> <p>○過去の賃金カーブ割れをどの様な時間軸で回復させるのか等、水準維持についても労使でとりくみ賃金改善を行う。</p> <p>※定期昇給制度や昇給ルールがない組合は、賃金制度の確立も視野に入れ、労使での検討委員会等を設置して、どの様な時間軸で賃金制度の確立にとりくむか協議を進める。</p> <p>【個別賃金が不明の組合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○個別賃金水準が不明な組合は、16,000円を基準にとりくむ。 ○2025春季生活交渉における要求額(対前年)以上を基準にとりくむ。 ○ただし、組合員の賃金実態を把握した上で、賃金カーブのプロット図等により個別賃金(30歳高卒12年勤続・35歳高卒17年勤続)の概算算出を行うと共に、その金額等をもとに内外格差の把握と目標水準を明確にし、賃金水準の底上げ、格差是正に努める。
○規模間格差のは是正 (中小賃上げ要求)	<p>【中小(組織人員300人未満)の組合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○賃金カーブ維持分を確保した上で、3%基準の上積みを図る。その上で、格差是正分を加えた総額16,000円・6%以上を基準にとりくむ。 ○業況を判断した上で、2024春季生活交渉における要求額(対前年)以上を基準にとりくむ。
○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><企業内最低賃金></p> <ul style="list-style-type: none"> ○未協定の組合は、正規従業員の新卒初任給を企業内最低賃金として労使協定する。 18歳・高卒 196,000円 ○既に協定化されている組合は、賃上げに対応した増額改定を図る。 「時間給1,220円以上」 既に1,220円に達している組合は「連合方針:1,300円以上」を意識してとりくむ。 ○全従業員対象の企業内最低賃金を労使協定する。 1)「誰もが時間給1,220円」を意識してとりくむ。 2)地域別最低賃金と同額で協定している組織は、80円以上を加味した金額を意識して引き上げをめざす。(ミニマム水準)
■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	○職場における均等待遇実現を含めた総合的な労働条件向上のとりくみを図る。
■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	<p><年齢別最低賃金></p> <ul style="list-style-type: none"> ○未協定の組合は、正規従業員の新卒初任給を基本とし、1年1歳間差の上積み額を設定したものを年齢別最低賃金として労使協定する。 ○公正な賃金、生活できる賃金、および、中途採用者の賃金を底支えする観点からも、年齢別最低到達水準について労使で確認する。 ○既に協定化されている組合は、賃上げに対応した増額改訂を図る。 <p><初任給> 18歳・高卒 196,000円</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	<ul style="list-style-type: none"> ○年間4.80ヵ月基準(令和8年1月現在の組合員平均所定内賃金) ○ミニマム年間4.00ヵ月

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	○「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」のとりくみ ○労働時間の短縮(年間初手労働時間の削減、年間休日の増加、有給休暇取得率の向上等) ○時間外労働等の割増率改定
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けとりくむ。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	「同一労働同一賃金」の施行後5年の見直し議論が進められていることを踏まえ、改めて「同一労働同一賃金」に関する法規定の職場への周知と待遇の総点検を行い、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向けとりくむ。無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関するとりくみを徹底する。フルタイム無期転換労働者については「同一労働同一賃金」の法の趣旨にもとづき短時間労働者と同様のとりくみを進める。また、待遇差を改善するために正規雇用労働者の労働条件の引き下げは行わない。
■人材育成と教育訓練の充実	教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要なとりくみであり、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行うものとする。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や待遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせないことを踏まえ、とりくみを推進する。 また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練時間の確保、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を發揮する機会の確保を行う。あわせて、労働者が能力を発揮し活躍し続けるためにも、教育訓練による能力向上が適切に評価され、待遇改善につながるよう一体的にとりくむ。 とりくみにあたっては、各種助成金の活用も含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で十分に協議する。
■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	継続雇用制度の経過措置が終了し、2025年からすべての企業において、労働者が希望すれば65歳まで雇用機会の確保が義務化された。高齢期の労働者が、年齢にかかわりなく安定的に働く社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。 また、2025年に給付率が引き下げられた(15%→10%)高年齢雇用継続給付は、今後も段階的な縮小が検討されている。同一労働同一賃金の観点も踏まえ、60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、適正な待遇のもとで、健康で安心・安全に働くことができる環境整備にとりくむ。
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	217回通常国会において、改正安全衛生法が成立したことなどを踏まえ、誰もが安心して働き続けることができる職場環境の実現に向けとりくむ。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、労働時間と生活時間の区別が曖昧となり、長時間労働になりがちな実態を踏まえたとりくみを行う。 なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じる。
■障がい者雇用に関する取り組み	障害者雇用率制度のあり方や、障がい者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」にもとづきとりくむ。
■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	1)企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確實に給付が受けられる制度を基本とする。 2)「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。
■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	1)2024年10月から被用者保険が適用となる企業規模が51人以上に拡大されたことを踏まえ、被用者保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。 2)事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないようとりくむ。また被用者保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	2026年4月から治療と仕事の両立支援の実施が努力義務化されることを踏まえ、疾病などを抱える労働者が働き続けることができる職場環境整備に向け、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇、疾病的重症化予防のとりくみなどを推進する。
III-3. 誰もが働きやすい職場の実現	

<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>多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりかいを持って、ともに働き続けられる、ハラスメントのない職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策を進める。加えて、男女がともに仕事と生活の調和を実現するには、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、男性も含めたすべての労働者の労働時間の短縮や仕事と育児・介護等の両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、とりくみを進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○あらゆるハラスメント対策と差別禁止のとりくみ ○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とりくみの推進
--	---

III-4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み

<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 	<p>組織率向上のとりくみ</p> <ul style="list-style-type: none"> ○非管理職層(正規従業員・非組合員)に対し、組織化のとりくみを図る。 ○正規労働者以外(直接雇用)に対し、組織化のとりくみを図る。 ○60歳以降の継続雇用者に対し、組織化のとりくみを図る。
--	--

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

--	--

<p>・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</p>	<p>労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、積極的に取り組む責任がある。連合加盟のすべての労働組合は、連合の考え方を活用するなどして、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、それぞれの現場で通年の取り組みを進めていく。</p> <p>①労働組合として対応すべき自社に関する人権課題などを検証・確認しつつ、実情に応じてビジネスと人権に関する取り組み方針を策定する。</p> <p>②企業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育・研修の実施を求める。</p> <p>③ビジネスと人権を扱う労使協議機会の確保に努める。具体的には、既存の労使協議の場で扱うことや、必要に応じて委員会や協議機関の設置を求める。</p> <p>④企業に対し、人権尊重に関する方針を策定することを働きかける。方針が既にある場合でも、国連指導原則や最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を求める。</p> <p>⑤労使協議などの場を通じ、企業が人権デュー・ディリジェンスの実効ある取り組みを実施するよう働きかける。</p> <p>⑥自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。</p> <p>⑦企業に対し、一連の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの検証と情報公開を求める。</p>
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	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><関連する主な取り組み> 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 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>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</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>・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>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。 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>・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> 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)	<主な取り組み> ・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	<主な取り組み> ・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	<主な取り組み> ・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) ・ハラスマント対策の推進
■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	<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 ・ハラスマ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	