

# 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	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	
(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	
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	中小受託取引適正化法(取適法)の周知を進め、適切な価格設定を促進する
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	労働組合の交渉力強化を通じて中小企業の賃上げを底上げする。加えて、公的価格設定の影響をうける医療、介護、保育分野の労働者等の賃上げに向けて政策制度要求との両輪で取り組む
・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ー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、格差是正分として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。 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。  【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
○「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
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	上記のとおり

<div>○雇用形態間格差の是正</div> <div>・企業内最低賃金協定の締結</div> <div>・昇給ルールの導入</div>	<div>&lt;短時間(パートタイム)組員&gt;</div> <div>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。</div> <div>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。</div> <div>「同一労働同一賃金」の観点から雇用形態間格差是正が必要な場合は、正社員(フルタイム)組員以上の要求を行う。特に、正社員(フルタイム)組員と職務が同じ短時間(パートタイム)組員に対しては、正社員の賃上げ額(時間換算)を下回らない水準とする。</div> <div>&lt;企業内最低賃金&gt;</div> <div>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。</div> <div>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。</div> <div>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。</div>															
<div>■男女間賃金格差の是正</div> <div>・「見える化」と問題点の改善</div> <div>・生活関連手当</div>	<div>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</div>															
<div>■初任給等の取り組み</div> <div>・社会水準の確保</div> <div>・年齢別最低到達水準の協定締結</div>	<div>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。</div> <div>&lt;高卒&gt; 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</div> <div>&lt;大卒&gt; 250,000円基準とする</div> <div>※ 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10分位水準および企業内最低賃金要求水準などをふまえ算出)</div> <table><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)												
<div>■一時金</div> <div>・一時金の要求基準等</div> <div>・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</div>	<div>年間5ヵ月を基準に各部門で決定する。</div> <div>短時間(パートタイム)組員は、少なくとも年間2ヵ月以上とし各部門で決定する。</div> <div>正社員(フルタイム)組員と同視すべき短時間組員は、正社員(フルタイム)組員と同じ要求とする</div> <div>※ 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</div>															

### Ⅲー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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・休日増、勤務間インターバル制度導入</li> <li>・年休取得促進など</li> </ul>	<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。</p> <p>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、病欠休暇をはじめとする多様な休暇制度の充実を図る。</p> <p>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>&lt;総実労働時間&gt; 【中間目標】1,900時間 【目 準】1,800時間</p> <p>&lt;所定労働時間&gt; 【中間目標】1,950時間未満、年間休日115日以上 【目 準】1,900時間未満、年間休日120日以上</p> <p>&lt;時間外・休日労働&gt; 【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)</p> <p>&lt;年次有給休暇取得日数&gt; 【中間目標】新規付与日数の80% 【目 標】完全取得</p> <p>&lt;健康と安全を守るための重点項目&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務間インターバル規制11時間以上</li> <li>・連続勤務の上限12日以下</li> </ul> <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・均衡処遇の実現 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処遇改善の取り組み</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施策について労使協議を行う。</p> <p>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</p> <p>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>

<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>	<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、定年制度改革に関して労使で議論を開始していない加盟組合は、制度改革に関する労使協議体の設置を強く求める。</p> <p>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</p> <p>②退職までの一貫した処遇制度の構築 退職まで一貫し、労働内容、働き方等に応じて均衡ある処遇制度、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</p> <p>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けることを原則とし、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</p> <p>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</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>①安全衛生管理体制の整備 ②労働衛生対策の推進 ③高齢労働者の労働災害防止対策の推進</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>介護を行う労働者がテレワークの利用を可能にする</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>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</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>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)組合員と均衡ある処遇制度を構築する</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>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</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>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日の病欠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。</p> <p>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</p>
<p>Ⅲー3. ジェンダー平等・多様性の推進</p>	

<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</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	<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ら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ゼ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、介護認定を待たずに分割して取得できるようにする。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、転居をとまなう転勤の免除は、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」以上の認定をめざす。加えて、不妊治療支援の取り組みを推進する。これにより「ゼロトラ</p>
<p><b>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</b></p>	
<p>・組織拡大の取り組み</p> <p>・「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>	
<p><b>Ⅲー5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</b></p>	
<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>①人権デュー・ディリジェンスの体制整備の推進</p> <p>②企業年金における社会的責任投資の推進</p> <p>③GFA(グローバル枠組み協定)締結の推進</p> <p>④BCP(事業継続計画)の策定等を促進する取り組み</p> <p>⑤外国人労働者の就業環境の整備</p>
<p><b>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</b></p>	
<p>・労災付加給付改定</p>	<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</p> <p>a. 業務上災害</p> <p>(a)遺族見舞金</p> <p>有扶養者の場合、3,400万円とする。</p> <p>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。</p> <p>(b)障害見舞金</p> <p>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表の比率を基準に設定する。</p> <p>b. 通勤途上災害</p> <p>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</p> <p>a. 療養補償は全額企業負担</p> <p>b. 休業補償は平均賃金の全額保障</p> <p>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	自治労
方針決定日	第169回中央委員会(2026年1月29～30日)
要求提出日	2026年2月16～20日を要求書提出ゾーンとし、遅くとも2月末までに提出
回答指定日	2026年3月13日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	春闘を「1年のたたかいのスタート」と位置づけ、2026春闘「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに、組合員の意見や職場の要望を積み上げ、その要求事項をもとにすべての単組で要求・交渉を強化し、最終的に秋の自治体賃金確定闘争につなげる。 2026春闘における取り組みの重点課題は以下の通り。 ①最重点課題:すべての単組の共通課題である「人員確保」要求 ②1単組・1要求:「賃金の運用改善」「働き続けられる職場の実現(長時間労働の是正・適切な労働時間管理、ハラスメント対策等)」 ③ジェンダー平等の観点を踏まえた課題の解決や男女間賃金の格差の解消 ④労務費の適切な価格転嫁の推進(公契約条例の制定の推進、委託料・指定管理料の引き上げ) ⑤2026春闘期での決着をめざし、民間職場等の賃金・労働条件改善をはかる
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	自治体単組は、委託先である公共民間単組と連携し、「委託費等の公共調達における労務費の適切な価格転嫁」を進めるための予算を要求する。あわせて、公契約条例制定の推進に取り組む。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	①組合員の声や職場課題を踏まえた要求づくりと交渉 ・組合員・職場の意見・要望を踏まえた要求書づくりを行う ・健全な労使関係構築のための「労使関係ルールに関する基本要求書」提出の徹底 ・すべての単組における「要求－交渉－妥結(書面化・協約化)」の推進 ②組織化をはじめとした組織基盤の強化 ・新採、会計年度任用職員の組織化と、若年層と女性組合員の組合活動への参画の促進 ・再任用者と役職定年者の組織化 ①・②を踏まえ、「賃金の運用改善」「再任用者の賃金改善」「会計年度任用職員の賃金改善」に取り組む。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	①公共民間職場における雇用継続・保障の確立 ②自治体単組と公共民間単組が連携し、適切な価格転嫁の取り組みの推進
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	組織化をはじめとした組織基盤の強化 ・新採、会計年度任用職員の組織化と、若年層と女性組合員の組合活動への参画の促進 ・再任用者と役職定年者の組織化
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」	【自治体単組】到達目標(ポイント賃金) 30歳 284,200円(国公行(一)3級9号水準) 35歳 311,600円(国公行(一)3級33号水準) 40歳 350,100円(国公行(一)4級28号水準) 45歳 391,200円(国公行(一)5級43号水準) 50歳 411,300円(国公行(一)6級30号水準)
○「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	【公共民間単組】 ①8,000円以上もしくは6%以上の引き上げの実施 ②自治体最低賃金(月給213,100円(国公行(一)1級13号)以上、日給10,655円(月額／20日)以上、時給1,375円(月額／20日／7時間45分)以上)の協約化 【公営競技単組】 2026連合春闘方針を踏まえた要求基準とし、最低でも2025人事院勧告の引き上げ分を基本賃金および一時金(勤勉手当含む)の要求基準を要求する。 【民間交通単組】 2026連合および交運労協春闘方針を踏まえ、5%以上(定期昇給分2%プラス賃上げ分3%以上)の引き上げ
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	【全国一般など地場中小民間単組】 ①「平均賃上げ要求20,500円以上(賃金カーブ維持分4,500円+生活維持・向上分13,000円以上+格差是正・歪み是正分3,000円)」 ②パートタイム(短時間)労働者の時給引き上げ絶対額1,350円以上、または時給120円以上の引き上げ

○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	【会計年度任用職員】 ①自治体最低賃金、国公行(一)1級13号(月給213,000円、日給10,655円、時給1,375円)以上を最低とし、常勤職員との均等・均衡を基本に支給を求める。 ②会計年度任用職員の期末・勤勉手当の支給月数は、常勤職員と同月数とする。 ③給与改定については、常勤職員と同様に遡及改定を行う。 ④給料の格付け(昇給)に上限が設けられている場合は撤廃を求める。また、2級以上への格付けを可能とするよう求める。
■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	ジェンダー平等の観点を踏まえた課題の解決や男女間賃金の格差の解消
■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	【自治体最低賃金】 国公行(一)1級13号(月給213,000円、日給10,655円、時給1,375円)以上 【初任給】 初任給基準については、最低賃金の全国および各都道府県の引き上げの状況や、人材確保等の観点からも、国公8号上位とすること。
■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支給月数を引き上げること ②引き上げの配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと ③勤勉手当への成績率の一時的な導入(再任用含む)・拡大を行わないこと。勤勉手当の成績率の運用については、十分な労使交渉と合意によること。

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	①労働時間を正確に把握できる管理体制の構築(始業・終業時間、休日労働、週休日振替実施状況などの実態把握) ②時間外手当財源の確保と不払い残業の撲滅 ③36協定または36協定に準ずる書面協定の締結 ④条例・規則が定める時間外労働の上限時間の運用状況の点検・改善 ⑤安全衛生委員会における労働時間短縮に関する年間行動計画の策定、毎月の個人別・職場別時間外労働の実態報告 ⑥年次有給休暇の計画的利用促進 ⑦勤務間インターバル制度の導入
<b>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</b>	解雇・雇止め、賃金カット、労働条件改悪の阻止
<b>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</b>	同一労働同一賃金実現のため、会計年度任用職員の労働条件の点検と交渉・協議(とくに、常勤職員と同様の期末・勤勉手当支給月数の実現)
<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>	①定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員(フルタイム、短時間)の働き方や、職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等を積極的に活用する観点から、60歳超の職員と同様に、退職時の職務での任用・級の格付けを継続することを基本とする。 ②一時金の支給月数を常勤職員と同月数となるよう引き上げを求める。
<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>	①労働時間を正確に把握できる管理体制の構築(始業・終業時間、休日労働、週休日振替実施状況などの実態把握) ②時間外手当財源の確保と不払い残業の撲滅 ③36協定または36協定に準ずる書面協定の締結 ④条例・規則が定める時間外労働の上限時間の運用状況の点検・改善 ⑤安全衛生委員会における労働時間短縮に関する年間行動計画の策定、毎月の個人別・職場別時間外労働の実態報告 ⑥年次有給休暇の計画的利用促進 ⑦勤務間インターバル制度の導入 ⑧メンタルヘルス対策の推進
<b>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</b>	①使用者はPCの使用時間の客観的な把握等により労働時間を適切に管理 ②時間外・休日・深夜労働は原則的に行わない ③所定労働時間を超える労働については割増賃金の支給 など
<b>■障がい者雇用に関する取り組み</b>	①自治体の障害者雇用率の算定が、厚生労働省のガイドラインに沿って行われているか点検を行うとともに、計画的な採用を行うこと。 ②障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、障害を理由に会計年度任用職員制度による任用に偏ることのないようにすること。 ③合理的配慮の提供をはじめ、障害者の働きやすい環境を整備すること。
<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>	治療と仕事の両立支援、障害のある職員に対する配慮の視点から、休暇制度・勤務時間制度の改善を求める
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	<b>【ジェンダー平等】</b> ①両立支援の促進、ワークライフバランスの実現にむけた休暇・勤務時間制度の改善 ②男女間賃金格差の点検・把握、改善 ③無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)や固定的性別役割分担意識、LGBTQ+などに関する理解促進(学習会の開催など) ④春闘の取り組みにおける女性組合員の積極的な参画 <b>【ハラスメント関連】</b> セクハラ、マタハラなどのあらゆるハラスメントの一扫(現状把握、研修などの防止対策の強化、窓口設置と相談しやすい体制整備) <b>【カスタマーハラスメント対策】</b> ①「職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査票モデル」を活用した職場別調査(実態調査) ②実態を踏まえた要求、交渉・協議 ③労働施策総合推進法の改正を踏まえた施行を見据え、当局に雇用管理上講ずべき措置などを求める ④庁舎管理規則等の整備 ⑤相談窓口の整備や研修の実施



<b>Ⅲ－4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み</b>	
・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	組織化をはじめとした組織基盤の強化 ・新採、会計年度任用職員の組織化と、若年層と女性組合員の組合活動への参画の促進 ・再任用者と役職定年者の組織化
<b>Ⅲ－5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</b>	
・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	
<b>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</b>	

# 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	生保労連
方 針 決 定 日	2026年1月13日(火)
要 求 提 出 日	【営業職員関係】2026年2月2日(月) 【内勤職員関係】2026年3月2日(月) ※いずれも「要求提出期限日」の位置付け
回 答 指 定 日	【営業職員関係】2026年3月6日(金) 【内勤職員関係】2026年4月6日(月) ※いずれも「回答期限日」の位置付け

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>「組合員の生活の安定・向上」「人への投資」を通じたモチベーション・働きがいの向上」「個人消費の拡大・下支えを通じた『経済の好循環実現』の3つを位置付け、各組合に対する支援のさらなる強化につなげるとともに、労働組合としての社会的役割を一層発揮することをめざす。</p> <p>取組みにあたっては、「人への投資」および「経済の好循環実現」の基本認識に立つとともに、「人への投資」と「生産性向上」の好循環実現をめざす。また、その意義・重要性について、労使で一層の共有をはかる。</p> <p>なお、2026春闘では、「引き続き上昇傾向にある消費者物価への対応」「社会全体の賃上げ・ベアの動きに対応した賃金改善の実現」「『生産性向上』に向けた支援の充実」に取り組む必要がある点を共有した。その上で、「統一要求基準」の方向性として、「全組合が創意工夫をもって『さらなる収入の向上』に最大限取り組む」とし、営業職員関係では、「バーストアドバイザー活動」に対する評価を高めることで「実質的な収入の向上」に取り組むこと、内勤職員関係では、引上げ率を目安として掲げ「年間総収入の向上」に取り組むことを11月の機関会議で決定し、「春季方針」決定に先立って経営側へ申し入れた。</p>
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	
・集团的労使関係の輪を広げる取組み	

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」	
○「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>【営業職員関係】</p> <p>(1)営業支援策の充実            厳しい募集環境の下、営業支援策の充実をもって営業職員の業績の安定および実質的な収入の向上をはかるべく、本取組みを引き続き最重要課題として位置付け、取組みを一層強化する。</p> <p>(2)賃金改善            &lt;月例給与&gt;            「実質的な収入の向上」をめざし、諸規定の改善、施策の確保・充実等について最大限効果的な取組みを行う。</p> <p>&lt;臨時給与&gt;            各組合は主体性を発揮する中で、「現行水準の確保・向上」をめざして取り組む。</p> <p>【内勤職員関係】</p> <p>諸情勢や組合員の期待・納得感等を総合的に判断し、「組合員の生活の安定・向上」および『人への投資』を通じたモチベーション・働きがいの向上」、さらには「個人消費の拡大・下支えを通じた『経済の好循環実現』」をはかる観点から、創意工夫をもって「年間総収入の向上」に取り組む。            なお、賃金改善は月例給与・臨時給与の双方もしくはいずれかにおいて取り組む            ※年間総収入で3%以上(月例給与のみで取り組む場合は5%程度)を引上げ率の目安として提示</p> <p>&lt;月例給与&gt;            「現行水準の確保・向上」をはかる。</p> <p>&lt;臨時給与&gt;            「現行水準の確保・向上」をはかる。</p> <p>&lt;年収制&gt;            「年間総収入の向上」をはかる。</p>
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入	
■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	
■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	

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	職種・職場ごとに状況が区々となっていることから、職種・職場ごとに実効性を高める取組みを推進する。具体的には、「勤務関連ルールの遵守・徹底」「業務見直しの推進」「意識改革の推進」の3つを一体とした具体的な改善策の協議・実行を中心に、制度・施策の一層の拡充と運営の改善に向けた取組みを推進する。 また、職場におけるジェンダー平等や多様な人材の活躍を一層進めていくとともに、組合員一人ひとりの価値観や働き方に対応していくため、「生産性の高い活動・働き方」と「生活時間の充実」の相乗効果を通じて、「ワークとライフ双方の充実」に向けた取組みを推進する。
<b>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</b>	下記の項を参照。
<b>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</b>	パート・契約社員の処遇改善は、均等・均衡処遇の観点から重要となっている。「同一労働同一賃金」の考え方を踏まえ、さらなる取組みを推進する。また、同じ職場で働く仲間として、パート・契約社員が働きやすい職場環境の整備に向けた取組みを推進する。
<b>■人材育成と教育訓練の充実</b>	キャリア形成・能力開発に向けた制度の充実については、組合員の働きがいやモチベーションの向上、主体的・自律的なキャリア形成をはかる上で一層重要となる中、「学び・学び直し」の視点も含め、社内制度や会社支援の整備・充実にに向けた取組みを推進する。
<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>	60歳以降の就労者が安心と働きがいもてる処遇・働き方の実現に向け、改正高年齢者雇用安定法の趣旨や「同一労働同一賃金」の考え方を踏まえ、対象職務の拡大や能力向上支援、適正な処遇の実現、多様なニーズに対応した就労環境の整備等に向けた取組みを推進する。また、定年延長、および70歳までの就業機会確保に向けた動向等を引き続き注視しつつ、当該層の職務、処遇、就労環境等に関する実態を把握し、適正な制度運営の実現に取り組む。
<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>	メンタルヘルスについては、「ストレスチェック制度」の実施が義務付けられていることを踏まえ、衛生委員会等を通じた制度の運用実態の確認を進めるとともに、復職支援体制の整備・拡充を行う等、総合的な取組みを推進する ハラスメント対策については、企業に対して義務付けられているパワーハラスメント防止措置等を踏まえ、テレワーク利用時も含め、安心して働ける職場環境の整備の観点から、各種ハラスメント対策の強化に向けた取組みを推進する。また、カスタマーハラスメントが社会的課題となる中、職場における実態把握や対策方針・マニュアルの策定等、労使で課題解決に向けた取組みを推進する。
<b>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</b>	組合員一人ひとりが働きがい・生きがいをもって、充実した職業生活や家庭生活を送ることができるよう、組合員の価値観・ニーズやライフイベント等に応じて、誰もが働き方を柔軟に選択できる制度の整備と、さらなる活用促進に向けた取組みを推進する。 また、フレックスタイム制やテレワーク等の働く時間や場所を柔軟に選択できる制度の整備・拡充が一層進む中、各運用状況を確認の上、コミュニケーションの円滑化をはじめとした職場レベルの課題解決に向けた取組みを推進する。 さらに、働き方を選択しやすくなるよう、制度利用の有無に関わらない公平な人事制度の運用・ルール整備等に向けた取組みを推進する。
<b>■障がい者雇用に関する取り組み</b>	ノーマライゼーション(障がいを持つ者ともたない者が平等に生活できるようにすること)の考え方および改正障害者雇用促進法(差別禁止、合理的配慮の提供義務等)の趣旨等を踏まえ、以下の個別課題に取り組む。 ①雇用・労働条件等の実態およびニーズの把握 ②日常的な困難への配慮(作業環境の整備、必要な支援内容の把握と実施 等) ③長く働き続けるための支援強化 ④関係機関(障がい者支援団体等)や専門家との連携強化
<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>	育児や看護、介護、治療等との両立を支援するため、関連法制の動向や組合員ニーズ等を踏まえ、休職・休暇制度の充実のみならず、誰もが働き続けられる環境整備という面からも取組を引き続き推進する。また、育児・介護休業法等の公的制度も含めた制度の周知徹底も含め、さらなる活用促進に向けた実効性ある取組みを推進する。 さらに、超高齢社会を迎え、家族や親族等の介護に対する支援が一層重要性を増していることや、職業生活との両立への社会的ニーズが高まっていることに鑑み、介護や治療等に関する情報提供や、制度を利用しやすい職場環境の整備等の取組みを推進する。
Ⅲー3. ジェンダー平等・多様性の推進	

<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</li> <li>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</li> <li>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</li> </ul>	<p>男女雇用機会均等法および女性活躍推進法等の趣旨や、政府・各界の動きを踏まえ、各組合の対応状況もフォローしつつ、「中期取り組み方針」に沿った取り組みを推進する。加えて、性別を問わずすべての組合員が安心して働ける職場環境の整備に向けた取り組みを推進する。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 性別を問わず能力開発・キャリア形成できる環境の整備</li> <li>2. ポジティブ・アクションの推進</li> <li>3. 性別を問わず安心して働ける環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTQに関する取り組みの充実</li> <li>・性と生殖に関する健康に配慮した取り組みの充実</li> </ul> </li> </ol>
<b>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</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織拡大の取り組み</li> <li>・「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</li> </ul>	
<b>Ⅲー5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	
<b>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</b>	

## 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	損保労連
方 針 決 定 日	2026年3月11日
要 求 提 出 日	2026年3月12日
回 答 指 定 日	2026年5月29日

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
	春闘は、適切な成果を勝ち取る賃金交渉にとどまらず、直面する課題や必要な環境整備も含めて労使が健全な危機感の下で徹底的に論議を重ねていくことで、今後、組合員が働きがい・やりがいを実感しながらさらなる付加価値高い働きを実践し、将来の労働諸条件の維持・向上の前提となる産業の健全な成長・発展につなげていくといった好循環を実現することが重要と考えます。 こうした認識のもと、私たちを取り巻く環境の変化と現在の職場の実態をふまえ、「賃金水準の中長期的な維持・向上」および「創造性豊かな働きにつながる環境整備」をめざす取り組みを徹底的に展開します。
<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	Ⅲ-1、「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	・単組の発言力・交渉力の向上を図るべく、共闘の意義を確認したうえで、産別共通の考え方・理念のもと単組が主体的に要求する共闘態勢を構築 ・また、単組が確信を持って策定した要求に対し、経営が誠実に回答しない事態が生じた場合などに産別として単組を支援できる態勢の構築が必要との結論に至り、中央闘争委員会の設置を決定
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	Ⅲ-1、「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	－
<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」	月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、改善を求める
○「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」	前述の要求に包含
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	前述の要求に包含
○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	前述の要求に包含
<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	前述の要求に包含
<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	前述の要求に包含
<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	前述の要求に包含



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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・休日増、勤務間インターバル制度導入</li> <li>・年休取得促進など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・以下の方針にもとづいた取り組みを展開する。</li> <li>■組合員一人ひとりが不安や悩みを抱えることなく仕事と生活の両立ができる環境の実現に向けて、「長時間労働につながる商慣習の見直し」など長時間労働の是正につながる対策を講じるとともに、柔軟な働き方に資する制度の整備や職場風土の醸成、制度利用者を支える職場の負荷の軽減などの支援を求めます。</li> </ul>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>Ⅲ-1.「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。</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>Ⅲ-1.「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・(3)「月例給、時間給、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件の改善に取り組む」とあわせて、以下の方針にもとづいた取り組みを展開する。</li> <li>■組合員一人ひとりが強みを発揮し、仕事の意義や意味を理解して主体的に働くことができる環境の実現に向けて、職場や個々の状況に応じて組合員が主体的に働き方を考え、選択できる職場風土の醸成や、各々の職場のめざす姿やその実現のために取り組むべき施策の趣旨の十分な説明、個々の活躍に向けた丁寧な対話などの効果的な支援を求めます。</li> <li>■組合員一人ひとりが産業を取り巻く環境変化を前向きに捉え、キャリアを着実に形成していくことができる環境の実現に向けて、相談体制の整備やマネージャーからの適切な支援などを求めます。</li> </ul>
<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>	<p>Ⅲ-1.「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。</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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・以下の方針にもとづいた取り組みを展開する。</li> <li>■組合員一人ひとりが不安や悩みを抱えることなく仕事と生活の両立ができる環境の実現に向けて、「長時間労働につながる商慣習の見直し」など長時間労働の是正につながる対策を講じるとともに、柔軟な働き方に資する制度の整備や職場風土の醸成、制度利用者を支える職場の負荷の軽減などの支援を求めます。</li> </ul>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・(3)「月例給、時間給、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件の改善に取り組む」とあわせて、以下の方針にもとづいた取り組みを展開する。</li> <li>■組合員一人ひとりが、多様な個性や価値観を認めながら自らの考えを発信するとともに、組織全体で一丸となって取り組むことに意義を感じることで、職場内や他職場のメンバーとお互いを認めあい、支えあい、働く場所にかかわらず人と人とのつながりを実感できる環境の実現に向けて、「多様性の受容」の推進とコミュニケーションを大切にするマネジメントの実践を求めます。</li> <li>■組合員一人ひとりが不安や悩みを抱えることなく仕事と生活の両立ができる環境の実現に向けて、「長時間労働につながる商慣習の見直し」など長時間労働の是正につながる対策を講じるとともに、柔軟な働き方に資する制度の整備や職場風土の醸成、制度利用者を支える職場の負荷の軽減などの支援を求めます。</li> </ul>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>Ⅲ-1.「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。</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>Ⅲ-1.「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。</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>Ⅲ-1.「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・以下の方針にもとづいた取り組みを展開する。</li> <li>■組合員一人ひとりが不安や悩みを抱えることなく仕事と生活の両立ができる環境の実現に向けて、「長時間労働につながる商慣習の見直し」など長時間労働の是正につながる対策を講じるとともに、柔軟な働き方に資する制度の整備や職場風土の醸成、制度利用者を支える職場の負荷の軽減などの支援を求めます。</li> </ul>
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</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	<p>・以下の方針にもとづいた取り組みを展開する。</p> <p>■組合員一人ひとりが、多様な個性や価値観を認めながら自らの考えを発信するとともに、組織全体で丸となって取り組むことに意義を感じることで、職場内や他職場のメンバーとお互いを認めあい、支えあい、働く場所にかかわらず人と人とのつながりを実感できる環境の実現に向けて、「多様性の受容」の推進とコミュニケーションを大切にするマネジメントの実践を求めます。</p> <p>■組合員一人ひとりが強みを発揮し、仕事の意義や意味を理解して主体的に働くことができる環境の実現に向けて、職場や個々の状況に応じて組合員が主体的に働き方を考え、選択できる職場風土の醸成や、各々の職場のめざす姿やその実現のために取り組むべき施策の趣旨の十分な説明、個々の活躍に向けた丁寧な対話などの効果的な支援を求めます。</p> <p>■組合員一人ひとりが不安や悩みを抱えることなく仕事と生活の両立ができる環境の実現に向けて、「長時間労働につながる商慣習の見直し」など長時間労働の是正につながる対策を講じるとともに、柔軟な働き方に資する制度の整備や職場風土の醸成、制度利用者を支える職場の負荷の軽減などの支援を求めます。</p>
<b>Ⅲ－４. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み</b>	
<p>・組織拡大の取り組み</p> <p>・「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>	—
<b>Ⅲ－５. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</b>	
<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>以下の方針にもとづいた取り組みをあわせて展開する。</p> <p>■組合員一人ひとりが顧客に対してより一層品質の高いサービスや価値の提供ができる環境の実現に向けて、業務の多様化・高度化に応じた業務プロセスの見直しやインフラ整備をすすめその確実な定着を図るなどの業務削減・効率化の推進にくわえ、安定して業務遂行できる体制構築を求めます。</p>
<b>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</b>	
	—

# 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	サービス連合
方 針 決 定 日	2026年1月15日
要 求 提 出 日	2月末日まで
回 答 指 定 日	3月16日～20日(集中交渉期間) 3月末までの決着を目指す

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
2026春季生活闘争の基本認識	何より人財が宝である産業として、将来にむけた人への先行投資の必要性について労使で認識をあわせ、これまでの「防衛的」な賃上げから、日本を牽引する産業に相応しい「前衛的」な労働条件の向上を実現する闘争とする。
<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	これまでの商慣行の見直しをつうじ、労務費を含め適切な価格転嫁と適正な取引にむけ、一層の協議が必要であり、指針をふまえ、労使で認識をあわせる
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の達成にむけては、指標を活用し、ランクアップにむけて着実な取り組みを進める。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	「諸基準」集「II. 人事条項に関する基準」で定めている「6. 雇用の安定的な維持・確保に関する基準」にのっとった対応
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
<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」	【ポイント年齢別最低保障賃金】 18歳:185,000円 26歳:198,500円 20歳:188,500円 30歳:205,000円 22歳:192,000円 35歳:213,500円
○「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」	①すべての加盟組合は、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ、他産業との格差是正を期して6.0%(19,984円)の賃金改善に取り組む。既に達成している加盟組合は、次に連合主要組合モデル、その次に中労委モデルを目指す。  ②人事賃金制度がある加盟組合は、目安として2.0%の賃金カーブ維持分を確保したうえで、実質的な賃金改善分4.0%と合わせた6.0%の改善に取り組む。  ③定昇制度がない加盟組合や定昇見合い分の算出が困難な加盟組合および賃金制度が未整備な加盟組合は、業種ごとに定める賃金カーブ維持分と実質的な賃金改善分を合わせた6.0%改善に取り組む。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	
○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	産業別最低保障賃金:地域別最低賃金における全国加重平均の概ね10%を地域別最低賃金に上乗せした額で設定。
<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	
<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	
	①年収水準の向上を目指し、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ、「指標」を活用し、主体的に4.0ヵ月を意識して水準向上に取り組む。  ②「指標」を活用しない加盟組合の年間支給月数は4.0ヵ月相当とし、既に年間4.0ヵ月を確保している加盟組合は、前年実績以上で到達目標水準を5.5ヵ月以上として取り組む。  ③業績連動一時金を導入している加盟組合は、固定支給分の年間協定化や配分拡大をおこなうこととし、年収水準の向上を目指す。

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	①所定労働時間の短縮 ②年次有給休暇の取得拡大 ③時間外・休日労働の縮減 ④勤務間インターバル制度の導入
<b>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</b>	
<b>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</b>	
<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>	①70歳までの雇用確保 ②60歳以降の労働条件改善
<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>	①ストレスチェックの完全実施と有効活用 ②熱中症対策の強化
<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	①子の看護等休暇および介護休暇の有給化 ②育児・介護のための短時間勤務制度の拡充 ③子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充 ④カスタマーハラスメント対策
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	事業所毎の過半数労働組合を意識し、60歳以降の高年齢者、パート・アルバイト、管理監督者に該当しない管理職の組織化
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	
	外国人労働者の労働環境整備

# 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	全労金
方 針 決 定 日	2026年1月23日
要 求 提 出 日	2026年2月24日
回 答 指 定 日	2026年3月24日

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
全労金2026春季生活闘争は、連合方針や2025年度運動の基調等をベースに、①労金業態で働くすべての労働者の生活向上や、公正処遇、男女間賃金格差の是正をめざし、「人への投資」の実現に取り組む、②全労金組織全体で「統一闘争」「統一取り組み」を展開し、「運動の強化・統一・底上げ」とあわせて、労働組合の組織強化や労働組合の存在意義・価値の向上、及び、社会的波及を意識した運動に取り組む、③「労金業態で取り組む『組織風土改革』」や「ジェンダー平等社会」の実現に向けた取り組みを通じて、すべての労働者が安心して働き続けることができる職場環境の整備に取り組む、④労働金庫事業の健全な発展に向け、労使共通認識のもと、2026年度事業がスタートできるよう取り組む、の4点を基本スタンスとして掲げます。 そのうえで、連合2026春季生活闘争方針を踏まえ、全単組が必ず要求する「統一要求課題」として、①基本賃金の改善、②最低賃金、③年間一時金、に取り組むことを掲げます。	
<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	全労金は、全組合員を対象とした「賃金実態調査(モデル・実在者のポイント年齢別賃金、全数による加重平均等)」を継続して実施します。 また、世代間や男女間、雇用形態間の格差が生じないよう、すべての労働者の雇用形態において賃金改善に取り組めます。
・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	
<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」	○「到達水準」「目標水準」の提示までには至らないが、単組が要求内容を検討するにあたっての参考として、過去5年間実施した全数調査の平均から、ポイント年齢(22、25、30、35、40歳)における水準(第1十分位、第1四分位、中位数、第3四分位、第9十分位、平均)を示しています。
○「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」	○定期昇給維持相当分とは別に、賃金の改善に取り組めます。具体的な要求水準は、連合方針や、この間の賃金実態調査結果等を勘案し、新シニア等級の職員、並びに、管理職を含めたすべての職員を対象範囲として、「定期昇給維持相当分を含め、正職員一人あたり5.3%・16,000円を目安」に単組で判断します。なお、等級間や世代間の格差が生じないよう、全職層の賃金改善に取り組めます。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	関連会社で働く労働者については、業務委託や代理店業務等による安価な労働力の拡大を阻止することとあわせて、金庫の正職員・嘱託等職員との「公正処遇・均等待遇」を実現する観点から、賃金の引き上げに取り組めます。なお、要求水準は、業務内容や役割等に違いがあることから、単組で決定します。
○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	○定期昇給維持相当分とは別に、賃金の改善に取り組めます。具体的な要求水準は、「同一労働同一賃金」「正職員と嘱託等職員における定期昇給維持相当分の差の是正」の他、「底上げ・底支え」「格差是正」の観点から、「定期昇給維持相当分を含め、嘱託等職員一人あたり7%・16,000円以上を目安」に単組で判断します。なお、正職員と一体的な人事・賃金制度を運用している単組については、雇用形態間格差を是正する観点から、正職員と同水準以上を目安に判断する扱いとします。また、定期昇給維持相当分がない場合(個別賃金を含む)は、定期昇給維持相当分を加味して要求します。

<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>○単組が主体的に取り組む課題である「単組独自要求課題」として、「男女間賃金格差の是正」に取り組めます。具体的には、2022年7月に女性活躍推進法が改正され、「男女間賃金差異の公表」が義務化されたことを踏まえ、「男女間賃金の差異公表に係る全労金の考え方」に基づき、金庫・事業体に対し、①金庫ホームページやディスクロージャー誌に賃金格差を公表する、②賃金格差等の数値だけでなく、企業公表の注釈・説明欄に、賃金格差の要因や取り組み内容等を記載する、③単金単組で「総体的な格差要因」等を検証・協議する、ことに取り組めます。</p> <p>○「単組独自要求課題」において、「雇用環境を整備」する観点から、単組が必要と判断する各種制度の改善に取り組むこととしています。</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>■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>① 正職員 中長期的な見通しを含めた金庫・業態を取り巻く様々な環境を見通すとともに、職員がモチベーションを高められ、次年度の事業推進に邁進できる環境を整える観点から、年収水準の維持向上を前提に、単組で要求月数を判断します。</p> <p>② 嘱託等職員 「同一労働同一賃金」に係る法の主旨を踏まえ、すべての雇用形態で年間一時金の制度化に取り組めます。そのうえで、既に制度化または支給実績がある場合は、正職員の要求水準を踏まえ、均等・均衡待遇の観点から、単組で要求月数を判断します。なお、正職員と一体的な人事・賃金制度を運用している単組において、正職員と嘱託等職員で年間一時金の支給月数に違いがある場合は、雇用形態間格差を是正する観点から、年間一時金の引き上げに取り組めます。</p>



Ⅲー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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・休日増、勤務間インターバル制度導入</li> <li>・年休取得促進など</li> </ul>	<p>○誰もが安全に安心して働き続けることができる職場環境を構築する観点から、2026年度時間外・休日労働協定の締結にあたっては、2025年度労働実態を踏まえ、全労金が統一指針を取りまとめます。</p> <p>○具体的には、全労金2026年度時間外・休日労働協定方針として、①年間総労働時間の締結、②年休取得12日以上の設定、③特別条項の対象業務の整理、に取り組むこととします。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>○正職員・関連会社正社員への登用制度について、全労金「労金業態における登用制度に関する統一的な考え方」に基づき、登用基準やルールの見直しに取り組みます。</p> <p>○金庫・関連会社で働くすべての嘱託等労働者について、「一切の条件をつけず、雇用年数が3年を超え(※2026年3月末で3年を含む)無期契約を希望する場合は、期間の定めのない雇用への転換を、金庫・関連会社に申し入れる権利の付与」を実現します。特に、関連会社に対しては、雇い止めや雇用の調整弁とならないよう、対応します。あわせて、有期雇用を自ら選択している労働者が、無期雇用を選択するための障壁になっている要因の解消に加えて、派遣労働者が金庫の直接雇用を選択・希望するための障壁となっている要因の解消に向けて取り組みます。</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>○嘱託等職員(有期雇用)について、労金業態に働くすべての労働者が安全に安心して働き続けることができる環境を整備する観点から、改正「育児・介護休業法」により、有期雇用労働者の勤続1年事由が廃止されたことも踏まえ、私傷病欠勤・休職制度を正職員と同様とすることを求めます。</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処遇に関する取り組み</p>	<p>○「基本賃金の改善」において、定期昇給維持相当分とは別に、賃金の改善に取り組みます。具体的な要求水準・範囲は、「働きの価値に見合った水準へと引き上げる(同一労働同一賃金)」「正職員と嘱託等職員における定期昇給維持相当分の差の是正」「地域別最低賃金の引き上げ」の他、「底上げ」「底支え」「格差是正」の観点から、金庫正職員と同水準以上を目安に、単組で判断します。なお、定期昇給維持相当分がない場合(個別賃金を含む)は、定期昇給維持相当分を加味して要求します。</p> <p>○また、「年間一時金」において、すべての雇用形態で年間一時金の制度化に取り組みます。あわせて、均等・均衡待遇、同一労働同一賃金の観点から、単組で要求月数を判断します。</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>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>○「単組独自要求課題」として、多様な働き方(テレワーク)の実現に向けて取り組みます。具体的には、2025年4月の改正「育児・介護休業法」において、「育児・介護のためのテレワークが努力義務化」されたことを踏まえ、「労働金庫業態における在宅勤務にかかわるガイドライン」を策定しました。また、10月の法改正では、「育児のための柔軟な働き方の措置」としてテレワークが追加され、中央協定を改定しました。しかし、現時点で在宅勤務を実施しているのは3金庫・1事業体と少ない状況にあります。したがって、多様な働き方の実現に向けて、未実施の金庫に積極的な対応を求めます。</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>○嘱託等職員に対する退職金制度については、「同一労働同一賃金ガイドライン」を踏まえ、単組が必要と判断する場合は、年間付与ポイントの改善に取り組みます。</p> <p>○また、短時間金で働く嘱託等職員、再雇用嘱託職員、関連会社で働く労働者についても、在職時の貢献に見合う退職金または退職慰労金等の制度化に取り組みます。</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>	
Ⅲー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</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	<p>《単組独自要求課題》</p> <p>① SOGIE(性的指向・性自認・性表現)に対する差別禁止 全労金「SOGIE(性的指向・性自認・性表現)への取り組み方針」に基づき、就業環境の整備に取り組みます。具体的には、金庫・事業体に対し、労金業態で働くすべての職員・社員が SOGIEに関する差別を受けることなく、安心して働き続けることができる環境整備に向けて、あらゆるハラスメントの根絶や差別の禁止、SOGIEへの理解を深める職員研修や啓発活動の充実、相談体制の整備等を求めます。</p> <p>② ドメスティック・バイオレンス(DV)被害への取り組み ILO第 190号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約と勧告に基づき、職員研修の充実とあわせて、DV被害者を対象とした相談支援機関との連携や積立休暇制度の活用等、具体的な取り組みの検討を求めます。</p> <p>③ 女性職員のキャリアアップ実現に向けた取り組み 女性活躍推進法の主旨を踏まえ、女性職員の働きがい高め、安心して働き続けられる環境を整備するために、女性職員を対象としたキャリアアップ研修の実施や、必要なスキルや経験を積む機会を提供する等、女性活躍推進行動計画で掲げた取り組みが継続的に実践されるよう、具体的な対応を求めます。</p> <p>④ 育児・介護に関する諸制度の取得促進に向けた取り組み 2022年4月、及び、10月の法改正を踏まえ、性別に関わりなく、育児・介護に関連する諸制度の取得促進に取り組みます。具体的には、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画に労働組合として積極的に関わり、男性を含めた育児休暇の取得に繋がる取り組みを通じて、「くるみん」等の認定をめざします。また、「くるみん」取得後は、次世代育成支援行動計画で掲げた取り組みが継続的に実施されるよう運用課題の洗い出しも含めた対応を進めます。あわせて、労働組合は、全労金労働対策活動等において、「配偶者出産休暇」の完全取得に向けた取り組みを展開していることを踏まえ、金庫・事業体にも積極的な対応を求めます。加えて、仕事と介護の両立を図り、安心して働き続けることができる職場環境の整備に取り組むとともに、介護両立支援制度の個別周知・意向確認、及び、早期の情報提供を実施等、金庫・事業体に積極的な対応を求めます。</p>
	<p>《産別の取り組み》</p> <p>① 2022春季生活闘争にて協会に申し入れた、「育児に伴う所定労働時間の短縮措置」の適用範囲の拡大について、全単組で「小学校卒業時までの子」が実現される見込みであることを踏まえ、協議を進めます。また、誰もが働き続けることができる環境整備として「不妊治療と仕事の両立支援」「治療と仕事の両立支援」のガイドラインを踏まえた「諸休暇に関する協定」「私傷病欠勤・休職制度」の改定に向け、協議を進めます。</p> <p>② 誰もが健康で安心して働き続けることができる環境を整備する観点から、2025春季生活闘争で協会に申し入れた、生理休暇制度や更年期休暇制度を一体的に利用できる制度の新設に加えて、介護休暇制度の拡充に向けて、協議を進めます。</p>

#### 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

<p>・組織拡大の取り組み</p> <p>・「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>	<p>○全労金「仲間をひろげる取り組み方針」に基づき、労働金庫における組合員の対象となり得るすべての労働者と連帯し、様々な活動を展開するため、春季生活闘争期間中に「職場から始めよう運動」を通じて、組織強化を図ります。具体的には、連合が展開する「職場から始めよう運動」や「1000万連合の実現」に向けた取り組みも踏まえ、組合加入・未加入に関わらず、嘱託等労働者や正職員再雇用者に対し、全労金・単組の「2026春季生活闘争方針」や交渉状況の説明等、全労金組織全体で統一した対応を進めます。</p> <p>また、嘱託等労働者の不安や、職場環境、業務内容等における意見・要望等を把握し、解決に向けた取り組みにつなげる観点から、対象者へのアンケートの実施、もしくは、職場組織の役員が中心となって対象者全員に対し、ヒアリングを実施します。</p>
---	---

#### Ⅲー5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み

<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>	
---	--

#### 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	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
<b>I. 基本的な考え方</b>	
	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。
<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	・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	
<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」	・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	
<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	・「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
<b>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</b>	
<b>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</b>	
<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>	・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。
<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	・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"> <li>・組織拡大の取り組み</li> <li>・「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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>
<b>Ⅲー5.「ビジネスと人権」に関する取り組み</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	
<b>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</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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</li> </ul>