

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	
	<p>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。</p> <p>2026春闘における取り組みの重点課題は以下の通り。</p> <p>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</p> <p>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)」</p> <p>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</p> <p>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)</p> <p>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</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	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	<p>①組合員の声や職場課題を踏まえた要求づくりと交渉</p> <p>・組合員・職場の意見・要望を踏まえた要求書づくりを行う</p> <p>・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</p> <p>・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</p> <p>②組織化をはじめとした組織基盤の強化</p> <p>・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</p> <p>・再任用者と役職定年者の組織化</p> <p>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。</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>①公共民間職場における雇用継続・保障の確立</p> <p>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</p>
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	<p>組織化をはじめとした組織基盤の強化</p> <p>・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</p> <p>・再任用者と役職定年者の組織化</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>【自治体単組】到達目標(ポイント賃金)</p> <p>30歳 284,200円(国公行(一)3級9号水準)</p> <p>35歳 311,600円(国公行(一)3級33号水準)</p> <p>40歳 350,100円(国公行(一)4級28号水準)</p> <p>45歳 391,200円(国公行(一)5級43号水準)</p> <p>50歳 411,300円(国公行(一)6級30号水準)</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>【公共民間単組】</p> <p>①8,000円以上もしくは6%以上の引き上げの実施</p> <p>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</p> <p>【公営競技単組】</p> <p>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。</p> <p>【民間交通単組】</p> <p>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</p>
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>【全国一般など地場中小民間単組】</p> <p>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)」</p> <p>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</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	【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	
■「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
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	解雇・雇止め、賃金カット、労働条件改悪の阻止
■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)
■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。
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	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
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	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
■障がい者雇用に関する取り組み	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。
■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	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	【ジェンダー平等】 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 【ハラスメント関連】 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) 【カスタマーハラスメント対策】 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

Ⅲ－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	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－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

②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。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・部会のみ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	
・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	○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。 ○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。 ○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。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	○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。 ○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。 ○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・関連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。 ○「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。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	○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。
・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」	

<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>【賃金改善】 ○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要素に加え、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。 ○要求額は、15,000円とする。 ○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。 ○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】 ○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。 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。 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>
<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>【格差改善・労働条件の底上げ】 ○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>
<p>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入</p>	<p>【企業内最低賃金】 ○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。 ○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。 ○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。 ○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。 ○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>
<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>
<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>○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。 ○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。 ○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。 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。 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。 2)「金額+月数」要求方式 要求は、40万円+4ヵ月を基本とする。 3)「月数」要求方式 要求は、5ヵ月を基本とする。 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"> ・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>○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進する。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>○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。</p> <p>○60歳以降者への取り組み</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>○直接雇用の非正規雇用で働く労働者への取り組み</p> <p>①組織化に向けた取り組みを通年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。</p> <p>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。</p> <p>○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。</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処遇に関する取り組み</p>	<p>○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歳定年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。</p> <p>○65歳定年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処遇とすることなどについて留意する。</p> <p>○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。</p> <p>○「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。</p> <p>○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。</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>■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>	<p>○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。</p> <p>○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。</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>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>
<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>	
<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>Ⅲー5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</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>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>○「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。</p> <p>○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。</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	JP労組
方 針 決 定 日	2026年2月13日
要 求 提 出 日	2026年2月中旬
回 答 指 定 日	2026年3月中旬

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	<p>○組合員の生活を守っていくためには、厳しい経営状況にあっても、連合方針をふまえて、年収水準の維持・向上をめざして要求・交渉を組み立てる必要がある。</p> <p>○これまでの①実質賃金の低下に伴う組合員の生活への影響、②新規採用者の確保のための若年層の賃上げに重点をおいてきたことによる中高年層の不満、③一般職の賃金水準の改善に向けた重点配分等をふまえ、具体的な要求水準を見出し、組合員の年収水準の維持・向上に向けて交渉を展開していく。</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	○現在の労働力構成を念頭にいた新規採用者の確保と離職防止のみならず、不本意労働を解消するための正社員登用およびコース転換の拡大を求めている。
・集团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>○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</p>	○(平均賃金方式)連合方針に基づき、正社員5%以上の賃上げ(定期昇給分を含む)を要求していく。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	
<p>○雇用形態間格差の是正</p> <p>・企業内最低賃金協定の締結</p> <p>・昇給ルールを導入</p>	○時給制で働く仲間の賃金改善として、2025年度の地域別最低賃金の引上げ額を含めてトータルでの7%への到達をめざしていく。
■男女間賃金格差の是正	
<p>・「見える化」と問題点の改善</p> <p>・生活関連手当</p>	
■初任給等の取り組み	
<p>・社会水準の確保</p> <p>・年齢別最低到達水準の協定締結</p>	
■一時金	
<p>・一時金の要求基準等</p> <p>・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</p>	○正社員の一時金については、会社・事業ごとに経営状況や事業を取り巻く環境等が異なるため、会社別に交渉を展開していく

Ⅲー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	
■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	○60歳までの賃金水準を65歳まで維持(賃金カーブのフラット化)をめざす。 ○希望する社員が65歳以降も働き続けることができる制度設計について、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	○誰もが安心して働き続けることができるよう、組織内の女性フォーラムによる意見も踏まえ、育児や介護等と仕事の両立を可能とする環境整備を求めていく。
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	○新規採用や未加入者に対し、春闘交渉等で積み上げてきた成果や格差是正の取組みについて、あらためて周知し組織拡大を進めていく。あわせて、各事業ユニットにおける組織拡大行動を展開していく。
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	

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	電力総連
方 針 決 定 日	2026年1月22日
要 求 提 出 日	2026年2月18日
回 答 指 定 日	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	連合の中核産別の役割を果たすために、2025春季生活闘争の勢いを止めることなく、雇用の確保を大前提として、賃金の引き上げをはじめとする将来を見据えた「人への投資」に積極的に取り組むとともに、電力関連産業で働くすべての者が安全で安心して働くことができる魅力ある労働条件や労働環境の整備に向け一体となって取り組む。
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	ートナーシップ構築宣言を推進し、労務費を含めた適切な価格転嫁や取引の適正化、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、取り組む。 労務費を含む適切な価格転嫁についても、各構成総連で開催される労使懇談会や個別オ ルグ等を活用するなど、交渉環境の整備をはかる。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	賃金実態を把握し賃金カーブ維持分に必要な原資の算出を行うとともに、賃金カーブの歪みや年齢間・男女間の賃金分布の偏りなど課題把握を行う。また、過去の賃金カーブと比較して、賃金水準が経年的に低下しているなどの要因の検証も十分に行う。 業種別部会・連絡会ごとの定期昇給相当分の情報開示を加盟組合の要求案策定前に行い、電力総連内の相場形成に努める。なお、その他の加盟組合においても、構成総連内に対して情報開示に努める。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	加盟組合は、企業の経営状況や経営計画などを確実に把握したうえで、経営基盤の安定に向けた労使協議を行うとともに、雇用安定や人材の確保・育成・定着の重要性について、労使の共通認識を醸成していく。 加盟組合は、雇用安定に資する条項の整備に向けて、人事条項に関する事項について確認するとともに、労働協約の締結、整備・充実に取り組む。
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	各企業が雇用しているパートタイム労働者・有期契約労働者について、労働条件などの実態把握、ニーズを把握するための対話活動などを実施し、当該者および労使の三者で共通認識をはかり、労働条件向上と組織化に向けた取り組み。
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」	ミニマム水準 18歳 164,700円 20歳 174,300円 25歳 198,300円 30歳 237,900円 35歳 314,000円 40歳 360,500円 45歳 387,800円 50歳 392,700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」	賃金カーブ維持分の確保を大前提に、3%以上の月例賃金引き上げに取り組む。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	ミニマム水準および目標水準Ⅰに到達していない加盟組合は、1%以上の格差是正分を上乗せした金額を要求する。また、3年前の賃金水準と比べ9%以上(過去3年分の物価上昇率)増えていない場合は、その回復についても求めていく。
○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	地域別最低賃金を考慮しつつ、時間額「地域別最低賃金 + 80円以上」をめざす。
■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といった男女間格差の実態について点検を行い、積極的な改善措置(ポジティブ・アクション)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	少子化により、新卒労働市場において人材獲得競争が激化しているなかで、電力関連産業を持続的に発展させていくうえでは、技術・技能の維持・継承が不可欠であり、産業を安定的に支える人材を確保できるよう、電力総連の目標水準の到達に向け各加盟組合で要求額を決定し、初任給引き上げ要求を行う。

<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none">・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>年間賃金の一部として安定した生活を支える生活給部分をベースとして、次により要求を行う。</p> <p>(1)要求水準 年間4ヵ月をベースとし、職場実態や組合員の貢献・努力、過去の妥結実績、社会情勢などをふまえ、4ヵ月に上積みをはかった要求を行う。</p> <p>(2)要求・妥結方式 賞与・一時金は、年間賃金の一部として位置づけ、年間収入の安定をはかるため、夏冬型による年間要求・年間妥結を基本とする。</p> <p>(3)冬季分の扱い 冬季分については、賃金引き上げ後のベースを使用し、夏季分に準じた扱いとする。</p> <p>(4)支給日 夏季分は6月上旬、冬季分は12月上旬とする。</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	・労働時間に関する労使協議の充実 ・年間所定労働時間短縮の取り組み ・年次有給休暇の取得向上などの取り組み ・36協定の適切な締結 ・所定外労働時間の削減などの取り組み ・時間外割増率の引き上げなどの取り組み
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	電力関連産業が持続的に発展していくためには、そこで働く者の雇用不安の払拭と人材の確保・育成・定着が重要であり、構成総連・加盟組合が総合力を発揮して諸課題の解決に向けて取り組む。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	継続雇用制度を導入している場合は、同一労働同一賃金に関する法改正の趣旨をふまえ、通常の労働者との均等・均衡待遇の実現に向けて取り組む。 同じ職場で働く仲間として、組合員が否かにかかわらず、労働契約法・労働者派遣法および同一労働同一賃金に関する法改正の趣旨をふまえ、正社員とパート・有期・派遣で働く者との均等・均衡待遇の実現に向けて取り組む。
■人材育成と教育訓練の充実	教育訓練機会の確保・充実、教育訓練の時間の確保など、雇用形態に関わらず付加価値創造の源泉である人への投資につながるよう取り組む。
■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	継続雇用制度を導入している場合は、同一労働同一賃金に関する法改正の趣旨をふまえ、通常の労働者との均等・均衡待遇の実現に向けて取り組む。 定年延長を導入する場合は、その処遇について60歳前後で連続した制度となるよう取り組む。なお、65歳まで定年年齢を引き上げる場合には、労働者自身が60歳から65歳までの間で定年年齢を選択できる仕組みづくりを考慮する。
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	働きやすい職場の創出をはじめ、作業環境、能力開発、健康管理、付与業務の確保など、高年齢者の意欲向上や、エイジフレンドリーガイドラインをふまえた安全衛生確保など、就業環境の整備に向けて取り組む。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	テレワークの適切な導入・運用に関する取り組み方針をふまえ、労使委員会等をつうじて検討を行い、過重労働など安全衛生面に十分配慮しつつ、職場実態に即した環境整備を進める。
■障がい者雇用に関する取り組み	ダイバーシティ(多様性)を尊重した職場環境の実現に向け、障がい者に対する差別がないか、働きやすい環境への配慮が十分になされているか、相談体制の整備等が行われているかなど職場実態の把握に努めるとともに、必要に応じて職場環境の改善に取り組む。
■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	退職金制度が確立されていない加盟組合は、中小企業退職共済制度を活用するなど、早期の制度確立に取り組む。また、制度が確立されている加盟組合は、電力総連のクリア水準である「1,550万円以上」の確保をめざすとともに、さらなる充実に取り組む。
■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	長期にわたる治療が必要な疾病を抱える労働者が、職場の理解不足・支援不足によって離職したり、業務によって疾病を増悪させることのないよう、適切な治療を受けながら働き続けられる環境整備に取り組む。また、プライバシーに配慮しつつ、職場の理解促進に取り組む。 就業場所の変更、作業転換、労働時間の短縮などの配慮や「両立支援プラン」の策定、時間単位休暇や短時間勤務制度の充実など、対象者の状況に応じた柔軟な対応が可能となるよう取り組む。 休業(休職)者の職場復帰に向け、「職場復帰支援プラン」の策定や試し出社制度の導入に取り組むほか、メンタルヘルス不調による休職者が復職と休業を繰り返す場合においては、医療機関によるリワークプログラム(職場復帰・職場定着の支援を目的としたリハビリテーションプログラム)の活用や、欠員時の職場対応ルールの確立など、支援体制の拡充に向けて取り組む。 やむを得ない事情により離職せざるを得ない場合においては、再就職・再雇用制度の導入や運用の充実にに向けて取り組む。
■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を抱える労働者が、職場の理解不足・支援不足によって離職したり、業務によって疾病を増悪させることのないよう、適切な治療を受けながら働き続けられる環境整備に取り組む。また、プライバシーに配慮しつつ、職場の理解促進に取り組む。 就業場所の変更、作業転換、労働時間の短縮などの配慮や「両立支援プラン」の策定、時間単位休暇や短時間勤務制度の充実など、対象者の状況に応じた柔軟な対応が可能となるよう取り組む。 休業(休職)者の職場復帰に向け、「職場復帰支援プラン」の策定や試し出社制度の導入に取り組むほか、メンタルヘルス不調による休職者が復職と休業を繰り返す場合においては、医療機関によるリワークプログラム(職場復帰・職場定着の支援を目的としたリハビリテーションプログラム)の活用や、欠員時の職場対応ルールの確立など、支援体制の拡充に向けて取り組む。 やむを得ない事情により離職せざるを得ない場合においては、再就職・再雇用制度の導入や運用の充実にに向けて取り組む。
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>育児休業を取得できる子の年齢については、法において原則1歳まで(保育所に入所できない場合は最長2歳まで延長可能)とされているが、希望する時期に保育所へ入所できない実態や、入所時期が主に4月であることをふまえ、3歳の年度末までの取得をめざす。子の看護等休暇については、法改正により対象や取得事由が拡大されたことをふまえ、制度の実効性向上とさらなる拡充に向けて取り組む。また、時間単位取得については、労働時間の途中で取得を認める取り扱いとなるよう取り組む。</p> <p>職場のニーズや地域事情に応じて、グループ企業との共同設置も視野に、事業所内託児所の設置に取り組む。</p> <p>次世代育成支援対策推進法の趣旨に基づき、行動計画の実施状況を点検・フォローするとともに、職場実態に即した行動計画の更新に取り組む。なお、義務化の対象外である100人以下の加盟組合においても、行動計画策定等の取り組みを推進する。</p> <p>「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定する「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」制度については、働きやすい職場環境の整備に加え、人材確保や公共調達における優遇措置があることもふまえ、認定取得に向けて取り組む。</p> <p>女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、出生時育児休業(産後パパ育休)の整備など、男性の育児参画の促進に取り組む。</p> <p>女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況などが優れた企業を厚生労働大臣が認定する「えるぼし・プラチナえるぼし」制度については、誰もが働きやすい労働環境を整備するという観点に加え、人材の確保や公共調達における優遇措置があることをふまえ、認定取得に向けた取り組みをつうじてさらなる環境整備を進める。</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>36協定の締結にあわせて、事業場単位での過半数要件や過半数代表制に関する要件・選出手続き等の運用が適正に行われているか確認し、事業場のすべての労働者の声をふまえたうえでの協定締結となるよう取り組む。なお、労働組合が事業場単位でも過半数代表を維持し続けることができるよう、ユニオンショップ協定の締結や組合員範囲の拡大などにも取り組む。</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	情報労連
方 針 決 定 日	1月30日 第56回中央委員会
要 求 提 出 日	統一日は設定していない。大手加盟組合は2月末までに提出
回 答 指 定 日	大手加盟組合を中心に3月18日を集中回答日に設定

要求項目	要求内容																																																								
I. 基本的な考え方	<p>情報労連がめざす、「誰もが暮らしやすい社会」の実現に向けては、消費マインドを喚起し得る賃上げの継続によって、実質賃金が持続的に上昇する「賃上げノルム」(社会の人々が共有する規範)を確立・定着させ、すべての労働者の生活を向上させなければならない。</p> <p>また、超少子高齢化による生産年齢人口の減少に直面し、多くの産業・企業において人材不足が問題となる中、人材を確保・定着させ生産性を高めるには、中長期を見据えた積極的な「人への投資」を継続的に行うことが不可欠である。そのためには、持続的な賃上げと格差是正の実現およびサプライチェーン全体の成長・発展に向けた取引適正化の取り組みをさらに強化する必要がある。</p> <p>2026春季生活闘争では、すべての労働者の持続的な生活向上に資する「実質賃金」の上昇をめざす。また、適切な価格転嫁・適正取引の促進・定着に向けては、企業の取り組み状況の点検等を通じて、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、労務費を含む価格転嫁等を徹底する。</p> <p>(3) すべての加盟組合が賃上げの流れを維持・拡大すべく積極的な要求を行い、その成果を組合員の生活向上につなげるとともに、労働組合の存在意義を社会に示し、集团的労使関係を社会に広げていかなければならない。</p> <p>情報労連は、2026春季生活闘争において、労働組合の社会的役割と責任を果たし、組合員の期待に応えるため、すべての加盟組合の春季生活闘争への参加・結集を追求するとともに、未組織労働者を含むすべての労働者の「総合労働環境の改善」をめざす。とりわけ、継続的な「賃金改善」「底上げ」「格差是正」「底支え」、そしてすべての働く仲間の立場にたった「働き方の改善」を重点に取り組む。</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	すべての加盟組合は、労使協議会の場などを通じて対置する企業に「パートナーシップ構築宣言」を引き続き促すとともに、『取適法』、「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・浸透を図る。また、価格転嫁・取引適正化に向けた自社の取引状況の確認・点検に取り組む。																																																								
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	すべての加盟組合は、日本の実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、これからの「賃上げノルム」1の確立・定着を意識し、未組織労働者を含むすべての労働者の賃上げの大きな流れの継続・拡大を図るとともに、月例賃金改善を含む労働条件トータルの改善による「底上げ」をめざす。																																																								
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	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、雇用形態に関わらず、すべての働く仲間の雇用の安定に向けて取り組む。とりわけ、有期契約等労働者においては、無期転換ルールの周知徹底を図るとともに、引き続き、無期転換の促進に向け労使間で協議する。																																																								
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	すべての加盟組合は、組合員の結集を図る観点からも、春季生活闘争と連動した積極的な仲間づくりの取り組みを展開し、集团的労使関係の充実・強化をめざす。																																																								
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」	<table><tr><td colspan="7">最低到達目標水準(所定内賃金)</td></tr><tr><td>年齢</td><td>18歳</td><td>25歳</td><td>30歳</td><td>35歳</td><td>40歳</td><td>45歳</td></tr><tr><td>勤続年数</td><td>0年</td><td>7年</td><td>12年</td><td>17年</td><td>22年</td><td>27年</td></tr><tr><td>賃金水準</td><td>193千円</td><td>216千円</td><td>246千円</td><td>275千円</td><td>296千円</td><td>327千円</td></tr></table> <table><tr><td colspan="7">めざすべき賃金水準(所定内賃金)</td></tr><tr><td>年齢</td><td>18歳</td><td>25歳</td><td>30歳</td><td>35歳</td><td>40歳</td><td>45歳</td></tr><tr><td>勤続年数</td><td>0年</td><td>7年</td><td>12年</td><td>17年</td><td>22年</td><td>27年</td></tr><tr><td>賃金水準</td><td>211千円</td><td>252千円</td><td>303千円</td><td>346千円</td><td>372千円</td><td>396千円</td></tr></table>	最低到達目標水準(所定内賃金)							年齢	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	勤続年数	0年	7年	12年	17年	22年	27年	賃金水準	193千円	216千円	246千円	275千円	296千円	327千円	めざすべき賃金水準(所定内賃金)							年齢	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	勤続年数	0年	7年	12年	17年	22年	27年	賃金水準	211千円	252千円	303千円	346千円	372千円	396千円
最低到達目標水準(所定内賃金)																																																									
年齢	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳																																																			
勤続年数	0年	7年	12年	17年	22年	27年																																																			
賃金水準	193千円	216千円	246千円	275千円	296千円	327千円																																																			
めざすべき賃金水準(所定内賃金)																																																									
年齢	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳																																																			
勤続年数	0年	7年	12年	17年	22年	27年																																																			
賃金水準	211千円	252千円	303千円	346千円	372千円	396千円																																																			
○「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」	継続的かつ積極的な「人への投資」を促すとともに、定期昇給相当分(賃金カーブ維持分)の確保を前提に、過年度物価上昇および物価上昇の見通し等を総合的に勘案し、「3%以上」の月例賃金改善(ベースアップ)の実現に強くこだわり、各単組の状況に応じた、積極的な要求によるさらなる賃上げをめざす。																																																								

○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	全体的な底上げ「3%以上」に、企業規模間格差是正分の1%以上を加えた「4%以上」を要求目安とする。賃金実態の把握ができないなどの事情がある場合は、定期昇給相当分を含め「19,000円以上」を要求目安とする月例賃金改善をめざす。
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入	すべての加盟組合は、未組織労働者を含むすべての働く仲間のセーフティネットである最低賃金協定の充実・強化に向け、「情報労連最低賃金協定」または「企業内最低賃金協定」の締結に取り組む。 また、当該組織と連携し、「2026年度情報労連最低賃金協定」の締結に取り組むこととし、その要求額は、2026年10月に改定される法定地域別最低賃金に上積みする額(2円～10円)とする。 「企業内最低賃金協定」の締結に取り組む組織は、当該企業の実態および連合が掲げる水準(時給1,300円以上)を踏まえ、要求水準を検討する。 有期契約等労働者の賃金については、雇用形態によらない「均等・均衡待遇」実現に向けた取り組みを継続するとともに、雇用形態間格差の実態を踏まえ、2025年度法定地域別最低賃金の引き上げ率6.3%を上回る7%を目安とする。また、連合が掲げる「働きの価値に見合った水準」への引き上げを見据え、賃上げ・昇給などにより、経験5年相当で時給1,450円以上をめざす。
■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	男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識などによる仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなどによりもたらされていることを念頭に、改正『女性活躍推進法』の施行を踏まえ、すべての加盟組合は、男女別の賃金実態の把握を行うとともに、課題を分析し必要な改善につなげる。
■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	
■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	年間収入の向上を図る観点から、一時金の水準引き上げをめざす。 有期契約等労働者については「同一労働同一賃金」の趣旨を踏まえ、その目的・性質に基づく制度の確立に取り組む。

Ⅲー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	安全で健康に働くことができる労働時間の実現に向け、引き続き「情報労連・時短目標」を踏まえた労働時間の適正化に取り組む。
■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、雇用形態に関わらず、すべての働く仲間の雇用の安定に向けて取り組む。 とりわけ、有期契約等労働者においては、無期転換ルールの周知徹底を図るとともに、引き続き、無期転換の促進に向け労使間で協議する。
■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」に関する法規定に基づき、引き続き、雇用形態に関わらず、不合理な待遇差・差別的取り扱いの是正を図る。
■人材育成と教育訓練の充実	人材育成・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とより、企業の持続的な発展を支える重要な取り組みであり、有期契約等労働者も含めた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、広く「人への投資」につながる環境整備に向けて労使間で協議する。
■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	高年齢の労働者が健康で安心して安定的に働くことができる環境整備や役割・責任に応じた処遇構築をめざすとともに、希望者全員が70歳まで「雇用されて就労」できるように取り組む。 また、高年齢者雇用継続給付の給付率が2025年4月から引き下げられたことも踏まえ、高年齢の労働者の処遇に関して労使間で協議する。
■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	職場における障がい者の個性性に配慮した雇用環境の整備を図るとともに、2026年7月に法定障がい者雇用率が引き上がることを踏まえ、その達成に向けて対応を強化する。 また、差別的取り扱いの禁止や合理的配慮の提供義務等について、労働協約および就業規則のチェックや見直しなど、必要な対応を行う。
■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	退職給付制度のない加盟組合においては、引き続き、制度の導入に向けて取り組む。また、有期契約等労働者にも、「同一労働同一賃金」の趣旨を踏まえた規定の整備に取り組む。
■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	年金制度改正により、企業規模による社会保険の適用対象が漸次拡大されることを踏まえ、適用者の点検・確認を徹底するとともに、労使合意に基づく短時間労働者への一層の適用拡大に取り組む。
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	治療と仕事の両立に関する意識啓発や相談窓口の明確化など、両立支援の促進が努力義務化されることを念頭におく。柔軟な勤務制度や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組みなどの諸規程の整備を進めるとともに、両立支援に対する職場の理解を促進するための周知等を行う。
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	誰もがその個性と能力を十分に発揮でき、多様性が受容される社会や組織、職場環境の構築に向けて、格差是正とあらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。社会に根強いジェンダー・バイアスや固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和を図るため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向け、以下の取り組みを強化する。 i) 改正『女性活躍推進法』、改正『男女雇用機会均等法』の周知徹底および法違反がないかなどの点検活動 ii) 改正『ハラスメント対策関連法』の施行を見据え、あらゆるハラスメントへの対策と差別禁止に向けた取り組み iii) 育児や介護と仕事の両立に向けた『育児・介護休業法』を踏まえた点検活動および両立支援制度の拡充ならびに男女ともにすべての労働者が制度を利用できる環境整備 iv) 『次世代育成支援対策推進法』に基づく行動計画(計画期間、目標、実施方法等)の実効性向上に向けた労使協議への参画
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」に代わる賞書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど	すべての加盟組合は、組織化対象者への情報宣伝活動を強化し、総合労働条件改善の取り組みや団体交渉など、労働組合の機能・意義について広く周知を行う。 ① それぞれの職場に応じた情報宣伝ツールを活用し、会社との交渉状況(要求・交渉・妥結(決着)等)を組合員ヘタ임リーに発信する。 ② 組織化対象者に対しても組合掲示板など職場の誰もがアクセスできる媒体を活用して春季生活闘争の状況および労働組合の機能・意義を発信し、組織拡大への基盤づくりを行う。
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	人権が尊重された働きがいのある職場づくりと建設的な労使関係の構築・推進をめざす観点から、すべての加盟組合は、労使協議会の場などを通じて対置する企業の方針や取り組みを確認するなど、サプライチェーン全体における「ビジネスと人権」に関する労使間の理解促進を図る。
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	
「つながらない権利(勤務時間外の連絡ルール)」に関する取り組み	デジタル化の進展に伴う働き方の多様化等を踏まえ、①心身の健康維持、②長時間労働の抑制、③生活時間の確保——等の観点から、「つながらない権利(勤務時間外の連絡ルール)」の確立に向けて取り組みます。具体的には、職場の実態を踏まえつつ、『『つながらない権利』導入ガイドライン(仮称)』に基づき労使間で協議する。

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	全国ガス労働組合連合会
方針決定日	2026年1月30日
要求提出日	2026年2月20日
回答指定日	終息目標については、3月内決着に向けて努力し、4月10日(金)までに決着

要求項目	要求内容															
I. 基本的な考え方	<p>◆賃金・物価が安定的に上昇する経済・社会の実現や誰一人取り残されることのない包摂的な社会の構築に向けて、地域の活性化や賃金の社会性を踏まえた取り組みを進めていく。</p> <p>◆取り組み項目については、「賃金」「一時金」「最低賃金」「主体的取り組み項目」の「4本柱」の構成とする。また、産別内でも引き下げられた労働諸条件を元に戻していない単組、相対的に水準の低い単組が存在していること、特に近年は規模間格差、産業間格差が拡大している実態を踏まえ、「復元・底上げ・底支え」を強く意識し、格差拡大の動きを反転させる取り組みを強力に進め、最後まで粘り強く取り組む。その際には、働く仲間への波及効果も強く意識し、「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」取り組みを進める。</p> <p>◆生産性三原則を踏まえ、付加価値の拡大に向けた組合員の頑張りと成果を具体的に示すことができる単組は、主体的な判断のもと、成果の公正分配を求めていく。</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	◆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。															
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>◆加盟組合の賃金データを収集・分析し、その結果等をフィードバックした。</p> <p>◆加盟組合役員向けに賃金水準等に関する勉強会をオンラインで実施した。</p> <p>◆加盟組合の直近3年の賃金改善率と物価上昇率を踏まえた実質賃金の動向を分析し、その結果をフィードバックした。</p>															
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	◆産業別最低賃金(企業内最低賃金)について、引き続き新規の協定化に取り組むとともに、金額の引き上げ、さらには適用範囲の拡大を積極的に進めていく。															
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	◆パート・有期雇用労働者等やグループ全体で働く仲間の取り組みについては、単組の実態に応じた取り組みを進めていく。															
III-1. 賃金要求																
■月例賃金	◆生活保障、実質賃金を上昇させる観点を踏まえ、それぞれの実態に応じた賃金要求を行うこととし、各単組の主体的な判断のもと、月例賃金の復元・改善・維持といった賃金に関する取り組みに加え、賃金水準の維持・向上をはかっていくうえでのベースとなる賃金制度・体系の導入・整備・見直しに向けた取り組みを行う。															
○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」	<table><tr><td><到達目標水準></td><td>高卒満30歳</td><td>295,000円</td><td>35歳</td><td>240,000円</td></tr><tr><td><参考水準></td><td>高卒満30歳</td><td>250,000円</td><td>35歳</td><td>281,000円</td></tr><tr><td><最低到達水準></td><td>高卒満30歳</td><td>202,500円</td><td>35歳</td><td>251,400円</td></tr></table>	<到達目標水準>	高卒満30歳	295,000円	35歳	240,000円	<参考水準>	高卒満30歳	250,000円	35歳	281,000円	<最低到達水準>	高卒満30歳	202,500円	35歳	251,400円
<到達目標水準>	高卒満30歳	295,000円	35歳	240,000円												
<参考水準>	高卒満30歳	250,000円	35歳	281,000円												
<最低到達水準>	高卒満30歳	202,500円	35歳	251,400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」																
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	◆中小規模組合については、格差是正の実現に強くこだわり、賃金改善に取り組む。															
○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	◆産業別最低賃金 月額179,000円															
■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	◆各単組は、男女間の賃金差異の実態を把握し、勤続年数や管理職比率等で説明できない不合理な差異が存在する場合は、その是正に取り組む。															
■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	◆各単組は、技術・技能の伝承等、ガスをはじめとする関連産業の持続的な成長・発展に向けた人材の安定的な確保に向け、採用市場の動向等を踏まえ、単組実態に応じて初任給の引き上げに取り組む。															

<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>◆前年実績月数の堅持を基本としつつ、各単組の状況を加味した要求を行う。</p>
---	--

Ⅲー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	
■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	
■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	
Ⅲー4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
・組織拡大の取り組み ・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど	
Ⅲー5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など	
その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入	

	<ul style="list-style-type: none">◆ 人事処遇制度に関する項目◆ 諸手当に関する項目◆ 労働協約の整備・充実に関する項目◆ 労働時間に関する項目◆ 仕事と家庭の両立支援に関する項目◆ 安全・衛生・健康のための体制・制度の確立・充実に関する項目◆ 人材の確保・定着と人材育成に関する項目◆ ダイバーシティを尊重し誰もが活躍できる職場の実現に関する項目◆ 企業内福利厚生制度に関する項目◆ 60歳以降の充実した働き方・暮らし方に向けた諸制度に関する項目◆ 企業の持続的な成長・発展に向けた取り組みに関する項目◆ 働く仲間の職場環境・労働環境に関する項目◆ 労働関係法制への対応に関する項目◆ 組織活性化、コミュニケーションの充実に関する項目
--	--

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

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
昨年に引き続き物価上昇を上回る全職員の月例給引上げ	一律6%以上の賃上げ要求
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	水道・下水道関連業務請負事業者の契約金額等引上げ
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	若年層のみならず、中堅・ベテラン層職員も含めた全職員の賃金引上げ(全職員への配分を前提とした引き上げ)
・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	未加入職員の加入促進と役員のなり手不足解消に向けた人の輪をつくる
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」	6%以上
○「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」	
○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	再任用職員の月例給引上げ及び一時金(ボーナス)支給月数の引上げ
■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-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1600時間労働に向けた労働時間短縮(1日の正規勤務時間7時間30分へ)
■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	会計年度任用職員の雇用確保と正規職員への登用
■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	再任用職員の処遇改善と均等待遇実現 60歳超正規職員の賃金改善
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	全事業所における安全衛生委員会の設置と定例的な委員会開催
■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	女性職員の幹部職員への登用拡大や技術系職種の女性採用拡大 ハラスメント防止委員会などの設置と、ハラスメント発生時の対応強化 ワークライフバランスの実現とそのための制度拡充
Ⅲ-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	未加入職員の加入促進、労働組合の魅力の発信など環境整備(要求事項ではない)
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

②構成組織方針

構 成 組 織 名	メディア労連
方 針 決 定 日	2026年 2月 17日
要 求 提 出 日	2026年 2月 18日
回 答 指 定 日	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	連合 2026春季生活闘争方針を社会値と位置づけ、賃上げと制度改善を柱とする。
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	業界の市場規模としては横ばいまたは縮小の傾向にあるが、生産性の向上を推進することによって財務的な余力は確保できていると読み解いている。そのような中で業界内に適正な取引が行き渡り、広く労働者に分配されるように取り組みを行っていく。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	賃金改善要求の根拠としては、生産性の向上をもたらす労働価値に重きを置くことを基本として進めていく。加盟組合の多くは、知識や経験が十分でない若い執行部で構成されているため、賃上げ交渉に役立つ知識やノウハウを学ぶ機会を設け、交渉力の強化を図る。さらに、業界全体で賃上げの声を広げることが重要であることから、加盟組合間で情報を共有し、産別全体での連携を一層強化していく。
・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-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」	加盟各組合の経営側の状況を踏まえつつ、「底上げ」「底支え」「格差是正」にこだわる。具体的には、賃金カーブを維持した上で、ベアも目指す取り組みを強く展開していく。
○「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」	産別としては、賃金改善目標となる金額やパーセンテージは掲げない。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	連合の賃金実態をものさしとし、その水準の到達プラスαの賃金改善を求める。
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入	全ての時給労働者は1,300円超となるよう賃金改善を要求する。請負契約などその他の契約労働者は契約実態を踏まえて要求する。
■ 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	職場における男女間賃金格差の実態把握のために賃金データの調査・集約を進める。
■ 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	人材の確保や賃金総体の引き上げのために、賃金の基礎となる初任給の引き上げに取り組む。
■ 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	経営環境を踏まえつつ、前年実績以上を目指す。

Ⅲー2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■「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	有給休暇の付与日数や勤務間インターバル制度の有無を点検し、必要な制度要求を進めていく。また、有給休暇の取得促進の取り組みについても継続して推進していく。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	経営環境の悪化を理由に安易な解雇などが生じていないか、点検を継続する。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	雇用形態の違いによる不合理な労働条件の点検・改善に引き続き取り組む。
■人材育成と教育訓練の充実	研修など人材育成に資する制度の整備や、さらなる充実を求めている。
■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	定年制度は労使間で検討・議論すべき項目も多いため、導入まで時間を要すると予想されることから、65歳定年制度が未導入の組合については、中長期的な取り組みで導入を目指す。
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	改正労働安全衛生法に基づき、ストレスチェックの導入や熱中症への対策が着実に実施されるか点検する。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	制度未導入の組合については、制度の導入や環境整備を求めている。
■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	企業年金の未導入組合においては、退職給付制度の整備を求めている。
■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	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	「積立休暇」「介護休暇」「看護休暇」といった一定の目的に特化した休暇、また休職制度の導入やさらなる充実に取り組む。
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	ダイバーシティ関連の声に対応する担当者を配置している組合については、引き続き課題抽出のための情報収集と経営への働きかけを進める。
Ⅲー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	加盟各組合の実情に応じて組織拡大に取り組んでいく。
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	放送業界では、特定の著名人を巡る人権問題が相次ぎ、社会的に大きな注目を集めている。各組合においては「相談・通報窓口」および「研修制度・職場単位の勉強会」に関する制度や仕組みを把握し、それらが十分に機能しているかを分析する。その結果を踏まえ、課題点を明確化し、解消に向けた改善を求めている。
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	森林労連
方 針 決 定 日	2026年2月28日
要 求 提 出 日	各構成組織で決定
回 答 指 定 日	各構成組織で決定

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
連合の2026春季生活闘争方針を踏まえ、「賃上げ分3%以上、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上」を基本とした要求を掲げ取り組みを進める。	○林業労働者の賃金等労働条件について、国の施策によって他産業並みの処遇確保を求める。 ○総合的労働条件の改善を求める。
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り組み	○全職場で要求書を提出し、労使交渉の強化を図る。(林野労組)
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	○公務労協と連携を図りながら、国会対策などの取り組みを進める。(林野労組)
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」	○賃上げ分3%以上、定昇相当分含め5%以上 ○組合員の生活実態を踏まえ、真に生活改善につながる賃金引き上げを求める。(林野労組)
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	○5%以上+較差是正分1%
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	
■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	○特勤勤務手当、通勤手当(自動車等)について、組合員の勤務条件の向上となるよう改善を図ること。(林野労組)
■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	○一時金及び諸手当の改善を図ること。(林野労組)

Ⅲー2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■「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	○不払い残業撲滅のため、厳格な勤務時間管理を徹底すること。(林野労組) ○超過勤務縮減のための体制を確立し、実効ある超過勤務縮減策を実施すること。(林野労組)
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	○非常勤職員について、法律上明確に位置付けることとし、勤務条件等、均等待遇の原則に基づき、関係法令、規則を適用するとともに、通年雇用とする等、雇用の確保を図ること。(林野労組)
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	○非常勤職員の処遇を抜本的に改善すること。また、採用時の賃金単価の改善を図ること。(林野労組)
■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	○定年引上げまでの間は、2013年の閣議決定に基づき、フルタイムを中心とする職員の希望通りの再任用の実現とあわせ、短時間勤務再任用の勤務日数については、週3日以上とすること。(林野労組) ○再任用職員の、賃金・諸手当の改善、宿舍の貸与等、適切な労働条件を確保すること。
■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ー3. ジェンダー平等・多様性の推進	
・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	○休業制度の内容を拡充するとともに、取得しやすい職場環境の整備を図ること。(林野労組) ○介護休暇の有給化や期間の拡大を図る等、制度内容を充実すること。(林野労組) ○子の看護等休暇について、対象年齢を拡大する等、内容を充実すること。(林野労組)
Ⅲー4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
・組織拡大の取り組み ・「労働協約」「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど	
Ⅲー5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など	
その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入	