

## 2026春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

◎構成組織方針

構 成 組 織 名	自治労
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年のたたかいでのスタート」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> <ul style="list-style-type: none"> <li>①最重要課題:すべての単組の共通課題である「人員確保」要求</li> <li>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、ハラスマント対策等)」</li> <li>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</li> <li>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)</li> <li>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</li> </ul>
II . 基盤整備	<p>・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引</p> <p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p> <p>・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化</p> <p>・集団的労使関係の輪を広げる取り組み</p>
III-1. 賃金要求	
■月例賃金	<p>○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」</p> <p>○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</p> <p>○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>
	<p>【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)</p> <p>【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</p> <p>【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。</p> <p>【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</p> <p>【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</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方的な導入(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-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使用促進 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待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使用促進 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
<b>III-3. ジェンダー平等・多様性の推進</b>	
・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】</p> <p>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春闇の取り組みにおける女性組合員の積極的な参画</p> <p>【ハラスメント関連】</p> <p>セクハラ、マタハラなどのあらゆるハラスメントの一掃(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)</p> <p>【カスタマーハラスメント対策】</p> <p>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</p>

<b>III-4. 集団的労使関係の強化・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

◎構成組織方針

構 成 組 織 名	運輸労連
方 針 決 定 日	2026年1月28日
要 求 提 出 日	2026年2月12日～16日
回 答 指 定 日	大手・先行組合＝3月中旬、中小組合＝4月第3週 ※2月下旬に開催予定の機関会議にて決定

要求項目	要求内容	
I . 基本的な考え方	2026春闘を通じて、組合員の生活維持・向上を図り、他産業との格差是正に結びつけていくとともに、長時間労働に頼らない賃金制度の確立・改善を図り、国民生活と日本経済を守るためにも、若者や女性の集まる魅力ある産業を実現していく。	
II . 基盤整備	<p>・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引</p> <p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p> <p>・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化</p> <p>・集団的労使関係の輪を広げる取り組み</p>	<p>引き続き適正運賃・料金収受に向けて取り組みを進めるとともに、総労働時間の短縮により削減された時間外労働手当(残業代)の原資を、「生産性向上分」として基本給など賃金の固定部分に組み込んでいくことが求められていることなどから、ベースアップとともに固定給部分の引き上げに全力で取り組む。</p> <p>① 労働者の時間短縮に向けた努力に対しては、賃金の引き上げで報いるよう、ベースアップを含めた固定給部分の引き上げを強く求めることとする。      ② 改善基準通達にある「6割保障給」に基づき設定した「モデル賃金」を参考に、「基礎給」の設定や基準内比率を引き上げるなど、変動給要素の多い賃金体系から、固定給部分に厚くウエイトを置く賃金体系への見直しを図り、賃金制度の改善と充実を進めることとする。      ③ 賃金制度が未整備の組合は、定期昇給要素や基礎給などを備えた賃金制度の確立を図ることとする。      ④ 賃金の引き上げには「標準的運賃」をはじめとした適正運賃・料金の収受など取引条件の改善が欠かせないことから、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」などを参考に企業における施策について労使での協議を進めることとする。      ⑤ 1運行あたりの所要時間が事前に定められていたり、「オール歩合給」など労働時間が管理されずにいる実態も散見されることから、労働時間がカウントされていない賃金制度の場合には、改正労働安全衛生法に則り、実際の労働時間の把握と時間給単価の算出に努め、割増賃金を含む労働時間に応じた賃金が支給されるよう改善を図ることとする。      ⑥ 「6割保障給」の義務化については、引き続き行政へ要請していく。      ⑦ 事務職や作業職、整備職などの自動車運転者以外の職種においても、賃金の底上げに向け、配分を含む賃金制度の見直しについて自動車運転者同様に取り組みを強化することとする。      ⑧ 男女間賃金格差の是正に向け、女性活躍推進法において「男女の賃金の差異」の把握と公表が301人以上の企業に対し義務付けられていますが、2026年4月からは「女性管理職比」の把握と公表も義務化され、さらには対象が101人以上に拡大される。したがって、企業規模に関わらず、賃金分布などの実態を把握したうえで、問題点を点検して改善に向けた取り組みを進めることとする。また、生活関連手当(福利厚生、家族手当などの)の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたるため、「世帯主」要件や女性のみに住民票などの証明書類を提出させることの廃止を求めることがある。併せて、人事評価制度についても公平・公正な制度の策定と運用を求めることがある。</p> <p>① 2026春季生活闘争では、組織拡大を図る重要な機会として、新・組織拡大方針「KAKUDAI 10ヵ年計画」に基づき、中央本部および全国単組、地連・都府県連の目標達成に向けた取り組みを進める。      ② 組織拡大への取り組みと同時に、組織強化を通じた組合員減少への歯止めの取り組みを両輪として推進する。      ③ パート・契約社員等の組織化に取り組む。      ④ グループの関連企業および協力会社の組織化と産別加盟を進める。      ⑤ 第2次組織拡大強化月間等の機会をとらえ、「組織拡大対策会議(本部との共催を含む)」を開催して、拡大目標の設定や取り組みを明確にするとともに、各地域の労政事務所等を訪問し、組織化案件の情報収集に努める。      ⑥ 「組織拡大全国統一行動」は、2026年5月14日(木)を中心に実施する。</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」	個別賃金要求は、他産業との格差を考慮したものとする。なお、18歳高卒初任給の参考目標値は連合方針と同額の213,300円とする。加えて、個別賃金要求方式については、トラック運輸産業の実態を踏まえ、めざすべき賃金水準の設定や具体的な取り組み方法、モデル賃金の「一人前」の定義との関係などについて、他の産別の取り組みを参考にしつつ、労働政策委員会等で議論を重ねていくものとする。
○「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」	平均要求方式としての統一要求基準は、所定内労働時間賃金に、定期昇給(相当)分の1.5%と、他産業および業界内における格差是正分ならびにこの間の物価上昇を勘案し、賃金改善分(含む、格差是正分・物価上昇分)としての5.0%を加えた6.5%を乗じたものとし、賃上げ要求額は、17,300円中心とする。
○規模間格差のは是正 (中小賃上げ要求)	地域実態との隔たりが大きく、地域のベース賃金を基礎として設定する場合の要求額は、ブロック内の直接加盟組合における所定内労働時間賃金の単純平均に、定期昇給(相当)分の1.5%と、賃金改善分(含む、格差は正分・物価上昇分)としての5.0%を加えた6.5%を乗じて算出することとする。
○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	① パート・有期労働者を雇用している職場では「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用するなど、基本給・一時金・その他の待遇のそれぞれについて、正規労働者との間ににおいて当該の待遇の性質および目的に照らして適切と認められるか点検に努め、不合理となる相違が生じないよう取り組むこととする。また、時間給などの賃金引き上げや労働時間短縮など、パート・有期労働者の処遇改善に取り組むこととする。 ② 福利厚生の充実に向けて、働き方に関係なくすべての労働者に適用するよう取り組みを進め、それぞれの組合で必要に応じた職場環境の改善を会社に求めることとする。 ③ 派遣労働者など間接雇用者についても、同様の取り組みを進めることとする。
■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	男女間賃金格差のは是正に向け、女性活躍推進法において「男女の賃金の差異」の把握と公表が301人以上の企業に対し義務付けられているが、2026年4月からは「女性管理職比」の把握と公表も義務化され、さらには対象が101人以上に拡大される。したがって、企業規模に関わらず、賃金分布などの実態を把握したうえで、問題点を点検して改善に向けた取り組みを進めることがある。また、生活関連手当(福利厚生、家族手当など)の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたるため、「世帯主」要件や女性のみに住民票などの証明書類を提出させることの廃止を求めることがある。併せて、人事評価制度についても公平・公正な制度の策定と運用を求めることがある。
■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歳高卒初任給の参考目標値は連合方針と同額の213,300円とします。
■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 一時金の要求額については、年間一括は130万円以上(月数では所定内賃金の5ヵ月以上)とし、夏季一時金の場合は65万円以上(同2.5ヵ月以上)とする。なお、実績額が要求基準を上回っている組合については、他産業水準を勘案した要求額とする。また、実績額が大きく下回る組合においては、地連・都府県連のもとで、実績額と「職種別・年齢階層別年間所得目標額」を基本に、「到達目標」を設定し、確実な前進をめざした要求とするが、この場合、可能な限り地域で統一要求基準を設定することとする。 ② 年間一括が困難な組合においては、少なくとも夏季一時金については同時要求・同時決着とする。 ③ 同時決着が困難な組合については、再交渉の日程を今次交渉の中で明らかにさせ、遅くとも6月末までに解決できるよう取り組むこととする。

### III-2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<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>① 「時短中期方針」の到達実現に向け、各単組は対応企業とともに取り組みを進め、長時間労働に起因する健康被害の防止につなげることとする。 ② すべての組合は、恒常的な時間外労働の削減や、年次有給休暇の取得促進、「完全週休2日制」の導入など職場の実態に基づき労使が協力して総労働時間の短縮を図ることとする。また、特定の業務に従事する労働者に業務が集中し長時間労働となる事態を避けよう、人員の補充や交替勤務の導入などの勤務体制の再構築、あるいは休日日数の増加など、総労働時間の短縮に向けた定期的な労使協議の場の設置をはじめ、それぞれの職場の実態に基づいて、粘り強い取り組みを進めることとする。 ③ 一般則における時間外労働時間の上限は、特別条項付き36協定を締結しても年720時間以内であるとともに、休日労働を含んで月100時間未満、2~6ヵ月平均80時間以内であることが必要である。引き続き一般則の周知に努めることとする。また、一般則の上限時間(年720時間)には法定休日に行った労働(=休日労働)は含まれないことになっている。しかし、労働者の生活と健康の向上上の観点に加え、労働力確保につなげるためにも、休日労働を含んで一般則の上限時間以内に抑えるよう取り組みを進めることとする。なお、法定休日以外の休日は年720時間に含まれるので、未払い賃金が発生しないよう点検することとする。のために、全国の労働基準監督署に設置されている「労働時間相談・支援コーナー」も有効に活用しながら、職場の総労働時間短縮へ向けての取り組みを進めることとする。 ④ 「自動車運転の業務」については2024年4月から上限規制が適用された。しかし、一般則とは違い自動車運転の業務に関しては、特別条項付き36協定を締結する場合の時間外労働の上限は年960時間となり、時間外労働と休日労働についても「月100時間未満」「2~6ヵ月平均80時間以内」とする規制と「時間外労働が月45時間を超えることができる」のは年6ヵ月まで」の規制は適用されない。また、一般則同様に法定休日に行った労働(=休日労働)は含まれないことになっている。 改正改善基準告示と合わせて、トラックドライバーの総労働時間短縮に向けた取り組みを進めることに加え、一般則の適用に向け連合や交運労協、行政・事業者団体を通じて意見反映に努めることとする。 ⑤ 休息期間の確保については、「労働時間等設定改善法」において、勤務間インターバル制度の導入が努力義務として盛り込まれている。したがって、ドライバーをはじめすべての労働者に対して、改正改善基準告示に定められている「継続11時間以上を基本として9時間を下限とする」以上の休息期間の確保はもとより、連合の方針にある11時間の確保をめざすなど、勤務間インターバル制度の導入に向けて取り組むこととする。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>働く者すべての安定した雇用確保に取り組むこととする。</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>「○雇用形態間格差の是正」の項目に同じ</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p></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>① 70歳までの雇用延長を見据えたうえで、すべての組合で65歳までの定年延長に向けて、春闇交渉時を中心に一層の推進に取り組むこととする。 ② 65歳までの定年延長が困難な場合は、将来的な定年の引き上げはもとより、法の趣旨に則り希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入または定年制の廃止に取り組むこととする。 ③ 65歳までの定年延長が確立されている組合は、70歳までの定年の引き上げや定年制の廃止、70歳までの継続雇用制度の導入など法に則り取り組みを進めることとする。 ④ 60歳以降の賃金制度については、モデル賃金を参考にすべての組合で労働者が安心して働き暮らしていくよう、65歳までの賃金設計について労使で協議することとする。</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 荷役作業時の「トラックからの墜落災害」の防止に向けた集中的な周知啓発を図る ② 安全衛生委員会の確立と定期開催の実施および「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知・徹底を図る ③ 第14次労働災害防止計画に基づく安全確保の取り組みを図る ④ 高年齢労働者の労働災害防止の取り組み ⑤ 熱中症対策の取り組み ⑥ 自然災害発生時に組合員の生命と安全を守るため、トラックを止める基準について一定の見解を行政に求める ⑦ 日常の職場点検を徹底し、適正な対策措置を図る ⑧ 労働災害上積み補償制度の充実 ⑨ 定期健康診断(雇入時健康診断および深夜業などの特定業務従事者の健康診断を含む) ⑩ 完全実施と人間ドック受診制度の確立 ⑪ 飲酒運転撲滅に向けた取り組み強化 ⑫ リスクアセスメントの取り組み ⑬ メンタルヘルスケア等の取り組み(ストレスチェックの実施) ⑭ 関連企業・協力会社などを含めたすべての労働者に対する職場環境の改善に向けた安全衛生向上の取り組み</p>

■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	障害者雇用促進法の趣旨を踏まえその対応に努めるとともに、連合を通じ厚生労働省など関係各所に対し、障がい者就労施設等に積極的な仕事の発注や物品の購入を行う企業への優遇措置の拡充や認定制度の創設など、必要な施策を求めるこことする。
■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	制度を持たない企業においては、制度確立や中小企業退職金共済制度への加入または増額を求めるこことする。
■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	
■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	<p>① 女性労働者の雇用安定と拡大を図るため、労働条件の整備や職場環境の改善および法令遵守に向け取り組む。とりわけ育児・介護休業法では、法に定める基準を上回るよう取り組みを進める。</p> <p>② 2025年6月に女性活躍推進法が改正され2026年4月より順次施行される。すべての単組で事業者に対し、101人以上の企業に公表が義務化された「男女の賃金の差異」「女性管理職比率」に加え「女性採用比率」「勤続年数男女差」「労働時間の状況」などの進捗状況について、課題分析を踏まえた行動計画の策定を求め、計画実現に向け取り組むこととする。</p> <p>③ 女性活躍推進法における優良企業の認定(えるぼし認定・プラチナえるぼし認定)の取得に向けた取り組みを進めることとする。</p> <p>④ 運輸労連「第1次ジェンダー平等推進計画」達成に向け取り組みを進めることとする。</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	「・集団的労使関係の輪を広げる取り組み」の項目に同じ
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	私鉄総連
方 針 決 定 日	2026年2月3日
要 求 提 出 日	春闘方針決定後、2月上旬の予定
回 答 指 定 日	連合方針に基づきヤマ場に設定する予定

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>26春闘において、労働集約型産業である私たちの産業は「人」が最大の財産であることから、魅力的な産業を構築するために、最大限の「人への投資」を求めます。「継続した賃上げの定着」を不变なものにするため、月例賃金にこだわって働きに見合った賃金水準を勝ち取り、組合員とその家族の生活を守るため、全ての組合員の力を結集し、総・地連、単組がこれまで以上に連携強化をはかり、産業別統一闘争として全国が一丸となり、職場からたたかいを構築していきます。</p> <p>(1)全ての組合が、要求書提出後すみやかに交渉を開始するとともに、回答(指定)日時の厳守に重点をおき、たたかいを進めます。</p> <p>(2)企業を支える最大の財産は「人」であり「人への投資」の重要性を強く主張するとともに賃上げの流れを継続し、働く者への適正な配分を求める。</p> <p>(3)実質賃金の維持のため「定昇相当分(賃金カーブ維持分)」を確保したうえで、賃金の回復・向上および格差是正をめざし「ペア分(生活維持分+生活回復・向上分)」の要求獲得に取り組みます。</p> <p>(4)年間臨時給は、年間収入の維持・回復・向上に取り組みます。</p> <p>(5)産業別最低賃金の引き上げを求める。</p> <p>(6)非正規雇用労働者の待遇改善に取り組みます。</p> <p>(7)私鉄春闘相場波及のためには、数字での情報共有が極めて重要であり、さらに意思疎通をはかります。</p>
II. 基盤整備	<p>●運賃制度の課題 私鉄総連は、安全対策や要員の確保に向けた労働環境の改善には、適正運賃が必要であることについて事業者と共通認識を持ったうえで、国や地方自治体に対して運賃改定に対する柔軟な対応や、地域社会の理解・許容性の確保、適正運賃と周期的な運賃改定に向けた環境整備を求めていきます。また、学生割引定期券や高齢者割引などについては本来、社会政策として行政が負担すべきものであることから、各要請行動において、関係省庁に補助制度の創設を求めていきます。</p>
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集団的労使関係の輪を広げる取り組み	

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>第2次中期賃金方針をふまえ、引き続き賃金の上げ幅だけでなく、それぞれの賃金水準を段階的に達成できるよう、「賃金の絶対値」をより意識した賃金改善に取り組みます。それぞれの水準については、各調査の過去5年間の移動平均で算出しています。なお、第3次中期賃金方針の策定に向けては、私鉄総連本部内での中期賃金方針検討委員会で引き続き議論を深めています。</p> <p>(1)最低水準／年齢別の推計標準生計費 (人事院勧告「標準生計費」より産労総研が試算) 30歳:190,380円× 35歳:217,684円× 40歳:244,982円</p> <p>(2)平均水準／ポイント年齢別モデル賃金(主要組合・所定内賃金水準) (連合「構成組織の賃金・一時金・退職金」より) 高卒、事務・技術労働者 30歳:280,501円 35歳:320,997円 40歳:352,571円 高卒、生産労働者 30歳:276,302円 35歳:318,696円 40歳:347,210円</p> <p>(3)到達水準／資本金5億円以上・労働者1,000人以上 (中央労働委員会「賃金事情調査」より) 高卒、一般職相当 事務・技術(総合職) 30歳:296,960円 35歳:349,800円 40歳:387,760円 高卒、生産 30歳:269,120円 35歳:313,100円 40歳:346,080円</p> <p>※ 調査によって、回答企業数・集計者数が異なるため、到達水準が平均水準を下回っている数値もあります。</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」 定昇相当分(賃金カーブ維持分) 2.0% プラス ベア分(生活維持分+生活回復・向上分) 15,600円</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 ・昇給ルールの導入	<p>●産業別最低賃金要求</p> <p>①2025年度地域別最低賃金+10%とすること。 ②最低水準165,800円を引き上げること。 ③月額換算に用いる1カ月の労働時間は173.8時間とすること。ただし、労使で確認ができる場合は、当該労使の所定労働時間とすることができます。 ④各都道府県の地域別最低賃金は、原則として本社地を基本とすること。 ⑤協定期間に内に地域別最低賃金が変更になった場合、産業別最低賃金もこれに準拠させること。 ⑥月額換算の計算において、円位未満の端数が生じたときは、円位を単位として切り上げること。</p>
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	<p>●賃上げ要求に付随する引き上げ基準</p> <p>①最低引き上げ額基準 高卒19歳・勤続1年:19,100円 (定昇相当分:3,500円(定額)+ベア分(生活維持分+生活回復・向上分)15,600円) ②高卒18歳初任基本給 180,000円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を15,600円引き上げる。 ③バス運転士25歳初任基本給 192,000円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を15,600円引き上げる。</p>

<p><b>■一時金</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一時金の要求基準等</li> <li>・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</li> </ul>	<p><b>●年間臨時給</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①2025年度の協定月数を堅持すること。</li> <li>②削減を余儀なくされた組合は、回復分を強く要求すること。</li> <li>③年間協定が5カ月に満たない組合は、5カ月とすること。</li> <li>④年間協定が5カ月に達した組合は、昨年実績以上を要求すること。</li> <li>⑤協定は、夏冬別途ではなく、年間協定とすること。</li> </ul> <p><b>●非正規雇用労働者の労働条件改善</b></p> <p>1時間あたり、130円以上を引き上げることを基本とする。 この間の秋闇の取り組み、特に21秋闇の産別統一要求である「非正規雇用労働者の正規雇用化」の早期達成をめざしながら、当面、月例賃金・時間給の引き上げと「底上げ」「底支え」「格差是正」をはかる取り組みを展開し、産業相場の下支えをします。連合の考え方を参考に「時給1,300円以上」の実現をめざしながら、雇用形態間など、格差のは正に向けた取り組みを進めます。</p>
--	---

### III-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p><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></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><b>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</b></p>	
<p><b>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</b></p>	
<p><b>■人材育成と教育訓練の充実</b></p>	
<p><b>■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</b></p>	
<p><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></p>	
<p><b>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</b></p>	
<p><b>■障がい者雇用に関する取り組み</b></p>	
<p><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></p>	
<p><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></p>	
<p><b>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</b></p>	

### III-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>	
--	--

### 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"> <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>	<p>組織強化の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①業種別連絡会の開催</li> <li>②登録人員の適正化</li> <li>③組織統一対策(競合組合対策)</li> </ul>
--	---

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	
2025年秋季年末闘争	III-2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善などの労働条件については、私鉄総連は秋季年末闘争として取り組んでいます。今年度は、1.治療と仕事の両立支援のための環境整備、2.育児介護におけるさらなる環境整備の2点の他産業別統一要求のほか、地連統一要求や単組独自要求を掲げ取り組んでいます。
交通政策要求に関する産業別統一行動	<p>私たちが働く私鉄・バス・ハイタク産業は、国民の生命や財産を運ぶ「公共交通機関」であり、重要かつ必要不可欠な社会インフラです。また、観光貸切バスを含む観光産業は、経済発展や国民の生活を豊かにするという重要な役割を担っています。持続可能な公共交通を構築するために、多くの交通政策課題の解決に向け、今年度も交通政策要求に関する産業別統一行動に取り組みます。</p> <p>私鉄総連は春闘の一環として交通政策要求に関する産業別統一行動を推進します。行動は、①交通政策要求実現地域行動、②交通政策要求実現中央行動、③公共交通利用促進運動全国行動とし、3つの行動を連携させながら、交通政策要求の実現をめざします。</p> <p>●26春闘交通政策要求実現中央行動要請項目/鉄軌道・バス・ハイタク共通の要請</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 地域公共交通ネットワークの維持と再構築</li> <li>2. ライドシェア(白タク)合法化阻止</li> <li>3. 要員確保対策の強化と働く者の健康確保</li> <li>4. 燃料油脂費の高騰対策</li> <li>5. 公共交通利用促進</li> <li>6. 観光立国政策の推進</li> <li>7. 第三者暴力行為やカスタマーハラスメント防止に向けた対策強化、など</li> </ul>

## 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	JR連合
方 針 決 定 日	2026年1月28日
要 求 提 出 日	JR各単組(中核組合)…機関決定後速やかに提出(2/10まで) グループ労組…2月11日から28日までの間
回 答 指 定 日	JR各単組(中核組合)…先行組合回答ゾーン(可能な限りヤマ場に集中) グループ労組…可能な限り3月月内決着回答ゾーン(遅くとも4月末まで)

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>①人財の確保・定着に向けた取り組み</li> <li>②月例賃金を強く意識した賃上げ要求による安定的な生活水準の維持・改善の取り組み</li> <li>③すべての労働条件を点検し、改善を図る総合生活改善の取り組み</li> <li>④有期・短時間・契約等労働者の待遇改善に向けた取り組み</li> <li>⑤多様な事情を抱える人財・多様な人財が活躍できる労働条件・環境整備の取り組み</li> </ul>
II. 基盤整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・JRグループ全体で設定した付加価値の適正分配を通じた労働条件の「底上げ」「底支え」とJRグループ内における企業規模間の「格差是正」</li> <li>・「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」のさらなる浸透や「中小受託取引適正化法」の周知徹底(受発注者間の取引だけでなく、消費者にまで及ぶ価格転嫁や公共サービス分野における価格転嫁の必要性について、社会全体での理解促進を図る取り組みを推進)</li> <li>・パートナーシップ構築宣言の普及拡大</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</li> <li>・JR連合で設定した賃金目標への到達状況を把握するため、全組合員を対象に賃金実態調査を実施し、調査結果を加盟全単組へフィードバック</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化</li> <li>・労使協議を通じたJRグループにおける包括的な人財確保の環境整備</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・集団的労使関係の輪を広げる取り組み</li> <li>・春季生活闘争の機会を捉え、労働組合の存在意義を組織内外へ周知するとともに、組織拡大の取り組みを積極的に推進</li> <li>・事業場単位での過半数要件の確認と過半数代表制の適切な運用確認</li> <li>・非組合員の組織化、非正規雇用労働者の組織化や正社員化、定年延長制度導入。定年再雇用者の組織化</li> <li>・労働協約における組合員範囲の確認と拡大に向けた改定交渉</li> <li>・連合「組織拡大・強化取り組み状況調査」や各組織による各種調査結果を踏まえた取り組み</li> </ul>
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>&lt;必達目標&gt;(高卒男子・所定内)            25歳:259,600円 30歳:299,800円 35歳:336,600円            40歳:380,400円 45歳:390,200円 50歳:410,900円</p> <p>&lt;上位目標水準&gt;(高卒男子・所定内)            25歳:284,500円 30歳:331,900円 35歳:375,300円            40歳:396,400円 45歳:446,000円 50歳:465,100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>月例賃金総額18,000円以上の引き上げ  &lt;内訳&gt;</p> <p>(1)定期昇給</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①定期昇給制度が確立されている単組           <ul style="list-style-type: none"> <li>1)年度初における定期昇給の完全実施</li> <li>2)定期昇給額が僅少である場合は制度改善を合わせて要求</li> </ul> </li> <li>②定期昇給制度が確立されていない単組           <ul style="list-style-type: none"> <li>1)定期昇給制度の確立</li> <li>2)定期昇給相当分(6,000円)の確実な確保</li> </ul> </li> </ul> <p>(2)統一ペア要求</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①12,000円以上</li> <li>②各単組は積極的な上積みを検討し、実態に応じた要求額を設定</li> </ul> <p>(3)諸手当等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・諸手当や制度改革等の原資の確保</li> </ul>

<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>&lt;グループ必達目標賃金&gt;</p> <p>○工務(高卒・所定内) 25歳:248,800円 30歳:270,100円 35歳:334,000円 40歳:391,100円 45歳:396,700円</p> <p>○運輸・陸運(高卒・所定内) 25歳:229,300円 30歳:242,000円 35歳:290,500円 40歳:344,500円 45歳:437,200円</p> <p>○物販(高卒・所定内) 25歳:232,900円 30歳:241,000円 35歳:274,000円 40歳:285,100円 45歳:280,500円</p> <p>○ホテル(高卒・所定内) 25歳:228,000円 30歳:260,900円 35歳:299,300円 40歳:316,900円 45歳:339,700円</p> <p>○一般(高卒・所定内) 25歳:214,900円 30歳:241,300円 35歳:277,100円 40歳:307,600円 45歳:318,700円</p> <p>&lt;グループ上位目標賃金&gt;</p> <p>○工務(高卒・所定内) 25歳:279,200円 30歳:327,100円 35歳:345,800円 40歳:411,300円 45歳:435,500円</p> <p>○運輸・陸運(高卒・所定内) 25歳:314,400円 30歳:305,700円 35歳:308,100円 40歳:349,700円 45歳:443,300円</p> <p>○物販(高卒・所定内) 25歳:248,600円 30歳:256,600円 35歳:359,500円 40歳:327,000円 45歳:302,600円</p> <p>○ホテル(高卒・所定内) 25歳:251,100円 30歳:290,900円 35歳:319,500円 40歳:346,500円 45歳:391,300円</p> <p>○一般(高卒・所定内) 25歳:225,100円 30歳:269,800円 35歳:314,400円 40歳:360,600円 45歳:385,500円</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>・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めざす。 (締結水準は、「時給1,300円以上」) ・有期・短時間・契約等労働者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールの導入に取り組む。なお、昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保したうえで、「働きの価値に見合った水準」を追求する。 ・月給制の有期・短時間・契約等労働者の賃金は、正規雇用労働者との均等待遇の観点から改善を求める。</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>社会水準を意識した初任給の引き上げと賃金カーブ全体の底上げに取り組む。</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>期末手当(夏季手当・年間臨給)については、可能な限り同時要求する。</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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間総実労働時間1,800時間をめざす。</li> <li>・時間外労働に対する割増賃金率について、法定割増賃金率からの引き上げを求める。</li> <li>・勤務間インターバル制度(原則11時間)の導入については、職場の様々な実態を踏まえる必要があることから、導入にあたっては慎重に労使協議を行う。</li> <li>・労働者の健康確保の観点から、労使協議を通じて、すべての労働者の実労働時間を客観的な方法で把握する仕組みの導入や、労働時間把握の適正な運用を確認するルールの策定、月45時間を超え、かつ疲労が蓄積した労働者に対する医師による面接指導の実施に取り組む。</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>&lt;人財の確保・定着にむけた取り組み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使協議を通じて、自社や各グループ内における人財への投資にむけた考え方や取り組みを確認する。また、各グループ内で包括的に人財を確保していくための環境整備に取り組む。</li> <li>・「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」のさらなる浸透や「中小受託引適正化法」の周知徹底に取り組む。また、受発注者間の取引だけでなく、消費者にまで及ぶ価格転嫁や公共サービス分野における価格転嫁の必要性について、社会全体での理解促進を図る取り組みを推進する。</li> <li>・サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を推進するため、「パートナーシップ構築宣言」の普及拡大に取り組む。</li> <li>・副業・兼業については、厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の遵守を大前提に、各社の実態に即した実効性ある労働時間管理や働く者の安全確保が求められる。そのうえで、労働者の知識やスキルの向上、視野の拡大、内外の関係主体間における人的ネットワークの構築・強化など、複数の観点から必要性を十分に吟味して対応する。</li> <li>&lt;有期・短時間・契約等労働者に関する取り組み&gt;</li> <li>・正社員への転換ルール・制度を整備し、また制度の運用状況の点検を通じて、正社員化を希望する者の雇用安定の促進に取り組む。</li> <li>・無期転換ルールの周知徹底や、労働時間明示ルール(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))の確認、無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどは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。</li> </ul>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>同一労働同一賃金の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・均衡待遇実現にむけて取り組む。</p> <p>&lt;有期・短時間労働者に関する取り組み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正規雇用労働者と有期・短時間労働者の労働条件・待遇差の確認</li> <li>・待遇差がある場合は、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</li> <li>・不合理な待遇差がある場合は、待遇差を是正</li> <li>・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</li> <li>・有期・短時間労働者に対するフルタイム労働者との待遇差の説明のルール化</li> </ul> <p>&lt;派遣労働者に関する取り組み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差の確認</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>社員教育や研修等におけるオンラインシステム等の活用により、昇進意欲を持つすべての社員が個々人の置かれた事情に関係なくキャリアステップをめざせる環境の整備に取り組む。</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>希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心・安全に働くことができる環境を整備するため、2025年4月に実施された高年齢者雇用継続給付の給付率引き下げ(15%→10%)も踏まえ、連合方針に基づき取り組む。</p> <p>&lt;60歳～65歳までの雇用確保のあり方&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年延長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。併せて、将来的な65歳への定年延長に向けた検討を行う。</li> </ul> <p>&lt;65歳以降の雇用(就労)確保のあり方&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>&lt;高齢期における待遇のあり方&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢にかかわりなく高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい待遇を確立する。</li> <li>・同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施(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・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正)に取り組む。</li> </ul>
<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>連合方針を踏まえ、制度拡充や対象者拡大に取り組む。</p>

■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	連合方針を踏まえ、制度拡充や対象者拡大に取り組む。
■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	連合方針を踏まえ、制度拡充や対象者拡大に取り組む。
<b>III-3. ジェンダー平等・多様性の推進</b>	
・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むけた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	・女性活躍推進法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に関する取り組み ・育児や介護と仕事の両立にむけた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みの推進 ・治療と仕事の両立の推進に関する取り組み
<b>III-4. 集団的労使関係の強化・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	・春季生活闘争の機会をとらえて職場討議や労使交渉を活用し、労働組合の存在意義を高めるとともに、組織拡大の取り組みを積極的に進める。 ・事業場単位での過半数要件を満たしているか確認を行い、過半数を満たしていない組織への過半数代表制の適切な運用確認・指導を行うとともに、組織拡大につなげる対策を講じる。
<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>	JR連合は、連合等とともに創りあげる「貨上げに向けた社会機運」「ヤマ場に向けた相場形成」に寄与するため、連合が設定する回答ゾーンでの回答・妥結をめざす。

## 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	航空連合
方針決定日	2026年1月21日(火)
要求提出日	
回答指定日	2026年3月17日(火)~19日(木)

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>&lt;位置づけ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・航空関連産業が抱える構造的な課題の顕在化をふまえれば、「人材の確保・育成・定着」に関する問題解決に向けた着実な前進を図る上では正念場</li> <li>・新たな中期労働政策方針の初年度にあたり、その実現に向けた第一歩として、継続的な「人への投資」を起点とした好循環、および労働政策と産業政策との連動による「圧倒的な生産性向上」の深化が一層重要</li> </ul> <p>&lt;めざすもの&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「生活のゆとりの実感」につながる賃金水準の確保と働き方・休み方の改善に向けて、適正取引と価格転嫁を推進し、持続的な労働条件改善を行き渡らせ、「働く仲間が安心して長く働き続けたいと思える産業の実現」をめざす</li> <li>・航空関連産業や社会を取り巻く変化を的確に捉え、ジェンダー平等・多様性推進の取り組みを通じて年代や属性を問わずに「多様な仲間の一人ひとりが自身の強みを発揮し、成長し続けられる職場をつくること」をめざす</li> </ul>
II. 基盤整備	<p>・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引</p> <p>1. 職場環境の総点検:</p> <p>「取直法」に対する理解増進に取り組むとともに、安心して働くことができる職場環境の構築に向けて、「航空連合 適正取引ガイドライン」や「空港グランドハンドリング事業取引適正化ガイドライン」を参考に、自社の職場を点検する。加えて、委託先事業者や働く仲間の協力も得て、同じ空港で働く仲間の職場環境の点検に取り組む。</p> <p>2. 取引実態の把握確認と問題解決へのアプローチ:</p> <p>労使協議を通じて、自社や委託先の取引行為・受委託関係を把握することや、その取引が「空港グランドハンドリング事業取引適正化ガイドライン」に基づいて、適正に実施されているかどうかについて労使で確認する。自社の業務内容や生産体制などに改善が必要な場合は、労使で継続して協議をおこなう。</p> <p>3. 「パートナーシップ構築宣言(※)」の締結:</p> <p>経営側に対し、サプライチェーン全体の付加価値向上、大企業と中小企業の共存共栄を目指し、「発注者」側の立場からサプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携や中小受託事業者との望ましい取引慣行を遵守することを宣言する「パートナーシップ構築宣言」の実施を促す。</p> <p>4. 航空運賃や宿泊料金への転嫁:</p> <p>特に国内線において、ビジネス利用の減少やセール運賃の需要増加を背景に平均単価が上がっていない課題について、関係する労使で協議をおこない、具体的な課題の共有と単価上昇に向けた取り組みについて確認する。人材不足が厳しいホテル関係労使においては、引き続き単価上昇に向けた取り組みについて労使で確認する。</p> <p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p> <p>・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」	ベースアップ4%もしくは12,000円を目安として、各加盟組合において2025春闇を上回る回答の獲得にこだわる。
○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	
■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	(III-3に一部記載) ・住宅手当、通勤手当、家族手当等について、物価・生活費の上昇を踏まえた水準見直しを求める ・深夜・交替制勤務、特殊業務、資格・技能に関わる手当について、業務負荷や専門性の実態に即した改善・新設を検討する ・人材確保が特に困難な職種・分野については、手当による待遇改善も含めた総合的な対策を求める ・非正規労働者を含め、不合理な手当格差の是正に向けた協議・交渉をおこなう ・手当が一時的・場当たり的な対応とならないよう、制度の透明性・持続性の確保を重視する
■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	・年間一時金・賞与について、過去の支給実績や業界動向を踏まえた水準確保を基本に、「年間5ヵ月台」水準の実現をめざし、協議・交渉に取り組む ・すでに「年間5ヵ月台」を達成している加盟組合については、業績や成果に応じた上積みを求める ・生活の安定を確保する観点から、年間一括協定の締結を基本とした協議・交渉をおこなう ・年間賃金水準の安定に資する制度設計(算定基準の明確化等)が未整備の労使は、その具現化に向けた協議・交渉をおこなう ・非正規労働者を含め、貢献度に応じた一時金・賞与の支給・改善について協議・交渉をおこなう
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	・総実労働時間・所定労働時間・時間外労働時間、年間休日数、年次有給休暇の取得実績など、各種データの提供を会社に求め、勤務・休暇に関する実態把握をおこなう。実態把握に際し、可能な場合は、全社・部門別などの平均に加え、個人ごとの実績を把握する。生産体制・人員計画、あるべき生産計画と仕事の棚卸しを進め、総実労働時間の短縮や勤務間インターバル協定の締結(内容の拡大)、公休数増に向けて労使で検討する。 ・未申告の残業である「サービス残業」は隠れた長時間労働につながり、組合員の健康を損ねる可能性があることは当然ながら、コンプライアンスの観点で企業にとっても大きなリスクとなる。労働組合として、テレワーク環境下での状況を含め、正確な実態把握に向けて、職場状況を点検する。 ・勤務・休暇に関する実態を把握した後、航空連合の指針と照らし合わせて改善すべき項目を定め、具体的な施策について検討する。その際に、航空連合「労働条件調査」の結果も参考にする。 ※「労働条件調査」によれば、2024年度の総実労働時間の平均は、常日勤・交代勤務ともに、目標の1855.25時間を大幅に超過(常日勤平均:1,939時間／交代勤務平均:1,887時間) ・長時間労働勤務が多くある職場や休日取得が困難な組織においては、単に数値結果を追うのみではなく、数値達成が困難になっている要因を探し、解決に向けて取り組む。 ・「当面の取り組み」に基づき、加盟組合ごとに必要な取り組みを進める。特に、年間休日数については、ガイドラインとした「120日」は人材の確保に際して相対的な重要性が高まって いることから、夏季休暇等を含まない公休数としての実現に向けて取り組む。
■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	・経営・事業計画などとあわせて要員・採用計画の開示を求め、協議をおこなう。 ・中長期的な人材育成方針や教育訓練計画の策定と着実な実行を求める。 ・OJTなどの訓練実態を点検し、現場や訓練生に負担が生じていないか確認する。 ・外国人材に対して、必要に応じた日本語教育やマニュアルの整備が図る。

■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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2021年に施行された高年齢者雇用安定法の経過措置が2025年3月31日に終了し、2025年4月からは「65歳までの雇用機会の確保」の義務化、「高年齢雇用継続給付の縮小」がされていることから、それぞれの変更点が適切に運用されているか点検し、高年齢者に適した業務、労働時間、働き方に見合った待遇の確保に取り組む。努力義務となっている「70歳までの就業機会の確保」についても、今後さらに少子高齢化が進むことを見すえ、会社の検討状況の確認など、労働組合として先んじた対応をおこなう。</li> <li>・シニア世代の体力面での負担を考慮し、60歳以降の時短勤務の選択など、柔軟な勤務体系を構築する。</li> <li>・65歳以降も働き続けることを見すえて、自己の知識・経験を活かせるキャリア形成支援(研修や相談窓口の設置等)や、長くいきいきと働くための健康管理支援に取り組む。</li> <li>・シニア人材の豊富な知識・経験を職場に伝承できる仕組みを作る。</li> </ul>
■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"> <li>・すべての仲間が安全に作業するための職場の改善・更新に取り組む。</li> <li>・休憩スペースやトイレ、食堂や更衣室なども含めた快適な施設に向けた改善をおこなう。その際には、その施設を利用する組合員以外の意見も可能な限り集約する。</li> <li>・付帯業務の精査、業務の棚卸、本来の業務に集中できる職場環境の整備に取り組む。</li> <li>・「客室乗務員の疲労管理」に関わる国のとりまとめを踏まえ、必要に応じて職場の意見集約や労使協議をおこなう。</li> <li>・職場の仲間がメンタルヘルス不調に陥らないよう、予防する取り組みをおこなうとともに、復職支援の観点から受け入れ体制の確立、また復職後の再発防止に向けた環境整備に取り組む。</li> <li>・労働者50人以上の事業場においては労働者全員に対するストレスチェックの実施が義務付けられていることから、制度の趣旨をふまえ、労働者50人未満の事業場においても、ストレスチェック制度の構築、運用などについて労働組合として積極的に参画し、点検をおこなう。</li> </ul>
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・テレワークについて、未導入の組織においては、制度導入について検討をする。すでに導入している場合は、テレワーク環境下におけるコミュニケーション、労働時間管理や人事評価制度について、適正に実施がされているか点検をおこない、課題がある職場については課題の洗い出しをおこない労使で確認をする。</li> <li>・シフト勤務の職場において、テレワークが可能な業務がある場合は、部分的なテレワークの導入を検討する。</li> </ul>
■障がい者雇用に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が2024年4月より2.5%に引き上げられた(旧制度は2.3%)ことをふまえ、職場における障害者雇用率の把握とその達成に取り組む。また、「障がい者であることを理由とした不当な差別的取り扱いの禁止」、「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、職場環境の整備に取り組む。</li> </ul>
■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・体調不良や疾病を抱えた時に、働き方などを相談できる社内の窓口機能を設置するとともに、そのような状況でも働けるような短時間・短日数勤務制度、休業・休暇制度などを導入する。また、休業した場合、休業中に各種制度や復職について相談できる窓口となる部署の設置や、復職後の職場受け入れ体制を構築する。</li> <li>・厚生労働省「治療と仕事の両立支援ハンドブック」や厚生労働省「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」を参考に、労働協約・就業規則など諸規程を整備する。また、改正労働施策総合推進法の施行により、2026年4月からは事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じることが努力義務化されることを踏まえ、職場の実態を踏まえた適切な対応が取られているか点検をおこなう。</li> <li>・不妊治療に関しては、2022年4月に改正された次世代育成支援対策推進法において追加された「不妊治療と仕事の両立支援について」の認定項目が、加盟組合の取り組みの後押しとなるよう、選定基準を含めて周知をおこなう。</li> </ul>

### III-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>&lt;女性活躍推進&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍推進法の有効期限が 2026年3月31日から2036年3月31日まで延長され、改正法が2026年4月1日より実施されることを踏まえ、法要件に関わる会社の対応状況の点検、ならびに内容の確認をおこなう。具体的には、改正前から義務づけられている事業者行動計画の策定・公表状況のほか、改正により101人以上の企業に新たに義務化される女性管理職比率の情報公表(101人~300人の企業においては、これまで301人以上の企業が対象となっていた男女間賃金差異の公表も義務化)について、労使で確認する。また、法の趣旨をふまえ、女性活躍に関する自社の情報が厚生労働省のデータベースに登録されているか確認するとともに、労働組合の立場から行動計画の策定に積極的に参画する。</li> <li>・女性活躍推進法の改正にともない、「えるぼし」および「プラチナえるぼし」の認定の基準等が見直され、女性の健康支援に関する項目が新しい認定基準に追加される。一般事業主行動計画の策定にあたっては、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に関わる取り組みが推奨されていることを踏まえ、職場におけるヘルスリテラシー向上の取り組みや、生理休暇をはじめとする休暇制度の充実、健康課題を相談しやすい体制づくりなど、職場における女性の健康支援についても議論・検討する。</li> <li>・アンコンシャス・バイアスに基づいた行動様式からの脱却を図るべく、「来客対応は女性」「子供が熱を出した時は妻が迎えに行く」「プロジェクトリーダーは男性が務める」など、これまでの慣習や思い込みで組織運営がされていないか、また性別に偏った業務分担がされていないか職場を点検し、是正する。</li> <li>・職場のジェンダー平等・多様性推進の目的、必要性の認識合わせ、課題に関する議論を労使でおこなう。</li> <li>・女性やシニアなど、当事者の活躍を後押しするために、知識のインプット(勉強会やセミナー)、意見集約などの取り組みを、労使合同だけではなく、労働組合主体でも検討・実施する。</li> <li>・2025年12月に実施した航空連合独自アンケートの結果を踏まえ、人的資本情報開示に関する労使協議を積極的に実施し、男性育休取得率、男女間賃金差異、女性管理職比率の分析、課題設定に取り組む。</li> </ul>
	<p>&lt;多様な人材の活躍推進&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定技能制度(航空分野)によって在留資格を得て国内で就労している人は、2025年6月時点で1,818人(グランドハンドリング 1,791人・航空機整備 27人/フィリピン 800人・ネパール301人・ベトナム198人など)に達しており、国は2028年までに最大4,400人の受入を計画しているほか、2025年12月には「旅客ハンドリング 業務」、「機内食等の運搬・搭降載業務」、「航空燃料取扱業務」の各業務も追加されることになった。このほかにも「技術・人文知識・国際業務」の在留資格により空港業務に従事する外国人材も増加しており、課題の正確な把握と解決に向けて、まずは自社における外国人材の就労状況や今後の見通しについて、労使協議を通じて確認する。</li> <li>・労働施策総合推進法においては、雇用する外国人がその有する能力を有效地に発揮できるよう、職場に適応することを容易にするための措置その他の雇用管理改善を図るとともに、解雇等で離職する場合の再就職援助に努めることを踏まえ、外国人材が働く職場において国籍や言語の違いによる働きづらさがないか点検をおこない、必要な改善を図る。</li> <li>・職場にLGBTQ当事者がいるという前提に立ち、職場の性的指向・性自認(SOGI)の多様性尊重の観点から、施設・設備を含めた職場状況を点検し、必要な是正を図る。</li> </ul> <p>&lt;各種ハラスメント防止に向けた取り組み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・カスタマーハラスメントについて、2026年10月の防止対策の義務化に向けた会社の対応状況の確認や職場の実態を踏まえた労使対話などを通じて、本部・加盟組合それぞれのステージで、より実効性の高い対策の構築を図る。なお、カスタマーハラスメントの「顧客」には、「取引先の担当者」も含まれることから、業務の受委託におけるハラスメントが発生していないか、航空連合適正取引ガイドラインも活用しながら、職場点検をおこなう。また、顧客から労働者への性的指向や性自認に関するハラスメント(SOGI ハラスメント)もカスタマーハラスメントとして防止対策の義務化の対象となるため、ジェンダー平等・多様性推進の取り組みと合わせて、多面的な視点で点検をおこなう。</li> <li>・職場におけるあらゆるハラスメント(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、ケアハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメントなど)が生じていないか、現状を把握するとともに労働組合としての対応方法について構築を図る。</li> </ul>
	<p>&lt;育児や介護と仕事の両立支援&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2025年の育児・介護休業法改正にともない、柔軟な働き方に関する対応が義務化されたことを踏まえ、改正後の自社の運用状況を点検し、適切な運用がおこなわれているかを確認する。</li> <li>・フレックスタイム制度の導入を検討する。すでに導入している場合は、業務の繁閑に合わせて効果的にフレックスタイム制度が運用できるよう、改善を検討する。</li> <li>・育児・介護休業法が改正され、2025年4月1日より順次施行されたことを踏まえ、自社の運用状況を点検するとともに、両立支援制度の拡充の観点から、法を上回る内容への拡充を検討する。</li> <li>・育児休業取得状況の公表義務の対象となる企業が従業員数1,000人超の企業から従業員数300人超の企業に変更されたことを踏まえ、各社の現在の取得状況の確認をおこなうとともに、男性の育児休業取得促進に向けた取り組みを進める。具体的には、各加盟組合において、育児休業の取得を希望しているにも関わらず取得できない男性組合員がいないか点検し、取得できるような職場風土の醸成をおこなう。</li> <li>・両立支援について、組合員が必要な情報(社内制度や自治体の支援制度、法律など)を知ることができるように、周知を工夫する。また、管理職が必要な情報を部下に提供できるよう、職場での情報共有ならびに研修について労使で検討する。</li> <li>・必要な人が必要な時に制度を利用できるよう、制度を利用する当事者、管理職、同僚のそれぞれに求められることについて理解を促し、「お互い様意識」を持つことのできる職場風土を醸成する。同時に、制度を利用しない人が不公平を感じていないかという視点でも点検をおこなう。</li> </ul> <p>&lt;次世代育成支援対策推進法に基づく取り組み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・次世代育成支援対策推進法に定められている一般事業主行動計画について、企業規模を問わず、労使協議を通じて計画期間・目標・実施方法・体制などを確認する。2025年4月1日より認定基準が改正された「プラチナくるみん」、「くるみん」および、「トライくるみん」の各認定制度についても、必要な社内制度の整備など、労使で認識を共有し、取り組む。</li> </ul>

### 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"> <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)の組合員範囲の見直しなど</li> </ul>	<p>航空関連産業の発展と航空連合ビジョン「いつの時代も社会から必要とされ、働く仲間がやりがいを感じ、誇りをもって働く産業」の実現に向けて、運動の土台である組織基盤の強化と民主的な労使関係を軸とした運動を展開する。航空連合ビジョンの実現に向けては、産業内での発言力と影響力を高める強固な組織基盤が不可欠である。「航空連合 組織化方針」(第25期中央委員会確認／2024年1月24日)において確認した継続的な仲間の輪の拡大・組織化を目指して、2026春闘では賃上げや労働条件の改善の成果を積み上げることで労働組合の役割を着実に発揮し、「これまでにないレベルでの仲間の輪の拡大」に挑む契機としていく。</p> <p>組織拡大の実践においては、既存組織の枠を超えたアプローチを強化する必要がある。このため、まず1月21日開催の中央委員会において、「組織化方針」の進捗を加盟組合全体で共有し、今後の取り組みを確認する。その上で、春闘期間を通じて、日々の業務で接点のある委託先や協力会社など、サプライチェーンでつながる職場の状況把握に関して、「航空連合適正取引ガイドライン」も活用しながら取り組んでいくことが重要となる。人手不足による現場の繁忙感は高止まりしており、さまざま問題も顕在化する中、春闘を通じた成果や、労働組合があることによる「雇用の安定」「働きがいの向上」の実感を、産業で働く仲間にも広く発信・波及させていく。現場における「困っている仲間への声かけ」や「労働相談」を通じて潜在的なニーズを把握・改善することで、具体的な組織化に取り組んでいく。</p> <p>多くの仲間と連携することは、組合員の労働条件を守ることに直結し、産業政策と労働政策の実現力を高める土台となる。2026春闘を「航空関連産業全体の春闘」としてリードし、サプライチェーンの隅々までその成果を行き渡らせてことで、航空関連産業で働くすべての仲間を結集し、産業の持続的な発展へつなげていく。</p>
<b>III-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>	
	<p>&lt;安全・品質向上に関する取り組み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・安全・品質を支えているのは「人の力」であるとの認識を労使で共有し、現場実態を踏まえた継続的な協議をおこなう。</li> <li>・業務量や運航規模の拡大に見合った人員配置について、労使で協議をおこなう。</li> <li>・安全・品質に直結する教育訓練、資格取得、技能継承について、中長期的な人材育成計画の策定と着実な実行を求める。</li> <li>・DX や設備投資については、安全性・品質向上への寄与、現場負担の軽減という観点から効果検証をおこないつつ推進する。</li> <li>・繁忙感や疲労の蓄積が安全・品質に影響を及ぼさないよう、働き方・休み方の改善とも連動した取り組みを進める。</li> </ul> <p>&lt;生産性向上に関する取り組み&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本部が中心となる取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>・経営要請を通じ、産業全体で生み出した付加価値の適正な配分に資する公正な取引の実現や、産業全体への波及効果の重要性について経営側に理解を求める。</li> <li>・経営側に対して、産業全体の「圧倒的な生産性向上」に向けて個社で取り組むことができる「人への投資」や、省人化・省力化に向けた技術導入、リスクリング等を進めしていくことの重要性を伝える。</li> <li>・(一社)空港グランドハンドリング協会との産業労使懇談会を開催し、産業労使関係の構築・強化と、待遇改善などを含めた魅力ある業界づくりに向けて取り組む。</li> </ul> </li> <li>2. 加盟組合が中心となる取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>・生産性に関する共通指標を持つことの必要性について、労組から会社に提起する。</li> <li>・生産性に関する議論を進める際には、労使で共通認識が持てる指標に基づいて議論を進める。</li> <li>・業務改善や DX の導入状況、生産性向上の取り組みについて労使で協議をおこなう。</li> <li>・現場の工夫や改善提案が生産性向上につながっているかを検証し、その結果について労使で協議をおこなう。</li> <li>・生産性向上の取り組みをおこなうことで、特定の職種や個人に過度な負担を強いるものとならないよう、業務量や人員配置の状況について労使で点検に取り組む。</li> </ul> </li> </ol>

## 2026春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

◎構成組織方針

構 成 組 織 名	全日本海員組合
方 針 決 定 日	2026年2月17日
要 求 提 出 日	2025年2月下旬
回 答 指 定 日	協約有効期限内妥結を目指す

要求項目	要求内容
I . 基本的な考え方	<p>外航部門:外航船員を確保するため労働環境全般の改善、企業間格差の是正による海運業界全体の水準引上げ、居室設備など船内生活環境の改善、陸上勤務時・海陸間異動に伴う労働諸条件の整備と見直しなどに積極的に取り組む。</p> <p>水産部門:組合員の雇用と生活の安定と若年後継者の確保・育成に向けて労働条件・労働環境の向上に取り組む。</p> <p>国内部門:若年後継者の確保・育成と定着に向けた魅力ある職場の構築と労働諸条件の改善に積極的に取り組む。</p>
II . 基盤整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</li> <li>・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化</li> <li>・集団的労使関係の輪を広げる取り組み</li> </ul>
III-1.賃金要求	
■月例賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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」</li> <li>○「賃金力一括維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</li> </ul>
○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	
■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	国内部門:(内航二団体・全内航)長期乗船時の慰労金改定を図る
■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待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	外航部門、国内部門(大型CF):代替燃料船における乗組員の安全確保や手当の新設を図る
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
III-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	
III-4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
・組織拡大の取り組み ・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約などの)の組合員範囲の見直しなど	
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	交通労連
方 針 決 定 日	2026年1月16日
要 求 提 出 日	原則2月末まで、遅くとも3月末まで
回 答 指 定 日	連合方針を踏まえた交渉ゾーンを設定し、4月末までの解決に向けた闘争の推進に取り組む

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	<p>昨年を上回る賃上げによって実質的な年収を確保したうえで、生活向上をめざす</p> <p>①持続的な「人への投資」 ②労務費を含むコストの価格転嫁・適正運賃・料金の収受、公正取引の徹底 ③産業間の格差是正</p>
<b>II. 基盤整備</b>	<p>・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引</p> <p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p> <p>・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化</p> <p>・集団的労使関係の輪を広げる取り組み</p>
<b>III-1. 賃金要求</b>	<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」</p> <p>○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</p> <p>○トラック部会 現行所定内賃金7.0%以上 (定昇相当分【賃金カーブ維持分】1.5%【3,873円】、賃上げ分【格差是正及び物価上昇分】5.5%以上【14,203円】、合計平均18,000円) 但し、単組、企業及び地域の実態を踏まえた要求を可能とする。</p> <p>○軌道・バス部会 定期昇給相当分(賃金カーブ維持分) + <math>\alpha</math>(社会情勢を考慮した水準)を要求。  <math>\alpha = (1)</math> 物価上昇分 = 2025消費者物価2.7%予測  <math>(2)</math> 地域最賃 = 全国平均で66円引き上げ、平均1,121円  <math>(3)</math> 人への投資 = 働く者のモチベーションの向上、労働力確保  <math>4.5\%(10,700円) + \alpha 2.0\%(4,700円)</math> ※各組合の実態に即した要求</p> <p>○ハイヤー・タクシー部会 月例給に重きを置き6%程度の賃上げをめざす。      ① 定昇相当分(賃金カーブ維持分)として年収の0.29%      ② 実質生活向上分・物価上昇分・格差是正分として年収の3.76%</p> <p>○自校・一般部会 賃金カーブ維持分(定期昇給見合い分)4,500円とベースアップ分(過年度物価上昇分+格差是正1%程度)を踏まえた14,000円</p> <p>○規模間格差のは是正(中小賃上げ要求)</p> <p>月例の個別賃金水準を重視した取り組みを通じて、企業の枠を超えた銘柄(年齢、勤続、職種、熟練度など)ごとの賃金水準や賃金引き上げ額の社会的横断化をめざす。</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	① 非正規雇用労働者の時給引き上げ額の目安 連合は「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、経験5年相当で時給1,450円以上を示している。 ② 長くても採用から3年程度で正社員に登用する制度の確立
■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	女性が活躍できる職場づくりは誰もが働きやすい環境につながり、今後の人材確保の力 ギを握る。策定が努力義務となる100人以下の企業も含め自主的な計画の策定・公表と 着実な実行に労使で取り組まなければならない。
■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	① 産業全体の賃金底上げによる人材確保 ② 業種別職種別企業内最低賃金の確立推進
■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 基本は、年間での要求、賃金と同時要求・同時妥結 ② 臨時給も生活給の一部であり賃金の後払いとしての性格を含むものであることを踏まえた取り組み  ○トラック部会 1人平均110万円中心 ○軌道・バス部会 「年間臨時給として前年実績+αの確保」を要求する。具体的には目標を5.0ヵ月、最低でも3.50ヵ月以上(前年実績3.34ヵ月)とする。また、金額で要求する場合は、前年実績以上を要求する。 ○ハイヤー・タクシー部会 臨時給制度がある場合、前年実績(年間)+年収の1.98% 臨時給制度が無い場合は①定昇相当分+②実質生活向上分・物価上昇分・格差是正分を併せて6% ○自校・一般部会 6ヵ月(最低4ヵ月以上)を獲得目標とし、前年実績がこれを上回る組合の獲得目標は前年実績以上とする)

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 勤務シフトや業務分担の見直し、適正な人員配置による安全対策の強化と生産性の向上、企業業績の拡大に労使一丸となって取り組む ② 「総労働時間が減っても年間総賃金が減らない」賃金体系の構築 ③ 休息期間の協定化や休日増
■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	同一企業内の正社員と非正規社員の間で、①不合理な待遇差の禁止(均衡待遇)、②差別的取扱いの禁止に関する事業主の説明義務の明確化や、労働条件の明示に関するルールの強化を踏まえて処遇改善に取り組まなければならない。
■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 65歳(選択)定年制度の実現と一貫した賃金体系・制度の確立 ② 65歳以降の継続雇用制度導入
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	① 健康起因事故の防止 ② 60歳以上の労災防止 = 全年齢層の安全対策／熱中症対策の強化 ③ ストレスチェック 企業規模に関わらず管理職教育や職場の人間関係づくりなどの予防措置が何よりも重要であり、労働組合が果たすべき役割も大きい。高ストレスの根本的な要因である人員不足の解消に向けた労使協議を進め、過労運転の防止、労働時間の短縮にも繋げていく。
■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	すべての事業主を対象とする『障害者差別禁止指針』と『合理的配慮指針』なども踏まえながら、対応について労使協議を進めていく。
■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	短時間労働者の処遇改善や、仕事と生活の両立のためフルタイム勤務との切り替えが双方にできる短時間正社員制度の確立に取り組む。
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	① 少子高齢化の加速も踏まえ、各企業には、誰もが働きながら必要な検査や十分な治療を先送りすることなく受けられるようにする社会的な責任がある。各職場で人材確保が重要な課題となるなか、雇用形態に関わらず「全ての労働者を対象」に治療の状況に応じた必要な配慮ができる柔軟な制度の整備に積極的に取り組まなければならない。 ② 運転者の健康に起因する事故が後を絶たないことから、道路運送法及び貨物自動車運送事業法が改正され、事業者は疾病運転防止のために医学的知見に基づく措置を講じなければならないことを踏まえ、『健康管理マニュアル』、『脳血管疾患対策ガイドライン』、『心臓疾患対策ガイドライン』などを参考にしながら取り組んでいく。併せて、労連は行政に対して検査等への補助制度の確立を求めていく。
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	① ハラスメントに対する厳正対処の方針明確化と周知・啓発、諸規定の整備とともに、迅速かつプライバシーの保護や被害者への配慮など適切に対応できる相談窓口の設置を厚生労働省の指針等を踏まえて求めていく。 ② カスタマー・ハラスメント対策企業マニュアルを参考に、ハラスメントのない職場づくりに向けた意識啓発、こうした事態を未然に防ぐための職場における対策を積極的に進めなければならない。 ③ LGBT理解増進法(2023年6月施行)を踏まえた性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、いわゆるアウティング(他者による暴露)の防止とプライバシー保護など、誰もが働きやすい職場の実現へ一層取り組んでいく。 ④ 法律で定められた育児・介護に関する各種制度を労働協約に盛り込むことは組合の最低限の責務であり、職場の実態に応じて誰もが利用できる制度の確立など、より魅力ある制度の確立および代替要員の確保・適正な役割分担など職場全体で支える体制の確立に全力をあげる。 ⑤ 次世代法については、努力義務となっている規模の企業であっても組合として積極的に行動計画の策定や取得率の公表を働きかけ、また、その検証を進めながら仕事と子育ての両立支援策の充実に取り組んでいく。
III-4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	

<p>・組織拡大の取り組み        ・「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>① 交渉力を維持し向上させるためには、職場における過半数の維持・確保に向け、組織率を高める不断の努力が不可欠である。ユニオンショップ協定未締結組合は非正規雇用労働者も含む協定の締結に全力を挙げるとともに、協定済みの組合においても、現在の状況に応じた組合員の範囲の見直しに取り組んでいかなければならない。        ② 実質賃金の目減りや、高年齢者雇用継続給付の給付率引き下げを踏まえた待遇改善に取り組むことを訴えて、継続雇用者の組織化を進めていく。</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>	
<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

◎構成組織方針

構 成 組 織 名	JR総連
方 針 決 定 日	2026年1月30日
要 求 提 出 日	2月上旬～2月末
回 答 指 定 日	第一先行組合3月16日～19日、第一先行組合以外3月23日～

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	加盟単組・労連全体で統一要求・統一闘争で2026春闘を取り組む組合員の生活実感にもとづく要求で、ベースアップによる賃上げ、労働条件改善、組織拡大を実現する。 関連企業で働く労連の待遇改善をめざして取り組む。
<b>II. 基盤整備</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</li> <li>・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化</li> <li>・集団的労使関係の輪を広げる取り組み</li> </ul>
<b>III-1. 賃金要求</b>	
■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」	
○「賃金カープ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	連合や交運労協の方針にもとづき、組合員の生活実感もとづき生活維持・改善分として純ペア要求「18,000円」 定期昇給算出困難な組合は「定昇分4,500円+18,000円=22,500円」 格差は正分は必要に応じて単組で設定する
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	統一闘争でつくり出した相乗効果で中小企業で働く組合員の底上げを図る
○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	各単組の実情を鑑みて、連携をはかる
■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	加盟単組では、女性組合員連絡会の場などを活用して、意見交換や要求反映の取り組みを行っている。春闘要求に男女間格差は正の視点を入れて取り組む
■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	人材確保のためにも初任給引き上げは必須であり、連合平均に満たない水準の単組もあることから、実情に合わせて取り組む
■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	加盟単組ごとの判断となり、業績などを勘案するが、年収確保の視点からも交渉をおこなう

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	職場実態に合わせ、36協定を含めて是正に向けた取り組みを加盟単組で日々取り組んでいる
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	経営協議会や団体交渉に加え、日常から労働組合のチェック機能を果たすための取り組み
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	組合員に不利益が生じた際は、交渉で改善を図るが、引き続きチェック機能を発揮して、不当な差別などがおこなれないように取り組む
■人材育成と教育訓練の充実	安全確保の視点からも、育成と訓練は重要な課題であり、加盟単組で会社と協議を引き続き取り組む
■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	定年延長など雇用形態が変化する中、人事賃金制度については加盟単組と連携をとって取り組む
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	労使議論が重要であるため加盟単組の取り組みを共有するなど取り組みを進める
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	労働条件などについては加盟単組ごとで労使議論で決定しているが、その内容を産別内で共有して連携を図っている。
■障がい者雇用に関する取り組み	加盟単組で取り組みを進めている
■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	関連企業で働く労連の実態を把握し、改善すべき点があれば取り組みを進める
■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	
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	具体的な取り組みは、産別・加盟単組の中央委員会で確認 育児・介護などについては環境整備に取り組んできている あらゆるハラスメントを許さない取り組みを加盟単組と連携して取り組む
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	加盟単組で新規・中途採用、未加入者の加入の取り組みを進める
III-5.「ビジネスと人権」に関する取り組み	
・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など	
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	全自交労連
方 針 決 定 日	2026年1月21日
要 求 提 出 日	2026年2月28日
回 答 指 定 日	2026年3月31日

要求項目	要求内容
I . 基本的な考え方	<p>【スローガン】 価値ある仕事に正しい対価！ 賃金格差に終止符を！</p> <p>なくしていいのか 我らの仕事 ハイタクは住民の暮らしを守る最後の砦</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>&lt;価格転嫁に向けた事業者への統一要求&gt; 他産業の賃金や最低賃金の引き上げと物価高騰を見据えれば、大幅な賃金改善は不可避であり、継続的な運賃の改定申請、迎車料金等の設定や引き上げ、冬季割増の設定を要求する。同時に賃上げに向けた公的支援の獲得に労使一体で取り組む。</p> <p>&lt;賃上げに向けた政策要求&gt;</p> <p>①地域公共交通であるタクシーを「公共財」と位置づけ、国・自治体が存続へ責任をもつ体制の確立を求めます。タクシー会社が能率的な経営を行っているにも関わらず、民間の努力のみでは、乗務員の適正な賃金を含む総括原価をまかなえない場合は、公費により補填し、地域住民の足を守る政策の実現を目指します。</p> <p>②迎車料金を收受出来ていない地域では、直ちに迎車料金の設定を求め、すでに迎車料金を設定している地域でも、その引き上げを求める。行政に対しては、空走距離に応じ適切な迎車料金を收受できる制度の検討や、配車アプリの手数料の法的整理を求めます。</p> <p>③運賃改定時の原価計算において、すでにバスでは全産業との賃金格差是正分を原価に含めることができていることから、ハイタクの運賃改定においても、賃金格差是正分を原価に組み込めるよう制度改正を求める。</p> <p>④寒冷地での冬季割増運賃制度の拡充を求める。</p> <p>⑤最低賃金上昇分等を、価格転嫁だけでまかないとすれば、過疎地ほど運賃が高額になってしまい利用者利便を損なうことから、需要が少ない地域の中小タクシー事業者への抜本的支援を求める。</p> <p>・賃金水準競争を強化していくための取り組み</p> <p>&lt;事業者への統一要求&gt;</p> <p>◆運賃や料金の改定に際し、歩合給主体の賃金体系においては不当に労働分配率を改悪する行為は断じて認めない。固定給主体の賃金体系においては基本給のベースアップによる運賃改定効果の適切な反映を要求する。</p> <p>◆アプリ配車手数料や決済手数料など、あらゆる乗務員負担の完全撤廃。</p> <p>◆コロナ禍で生じた賃金激減と人材流出を繰り返さないため、基本給の底上げを求め、固定給主体の生活安定型賃金への転換を求める。</p> <p>&lt;地域公共交通に関する政策要求&gt;</p> <p>①ライドシェア新法阻止に向け、労使一体で取り組むことを求めます。</p> <p>②日本版ライドシェアは本来の趣旨を逸脱した運用を行わず、終了条件の明確化を求める。決して人件費の引き下げに悪用されることがないよう求めます。</p> <p>③政府と自治体に対し地域公共交通維持のための公的支援を強く求め、事業者には、地域の実情に合わせた移動困難解消対策に取り組むことを求めます。</p> <p>④交通事業者や、地方の住民ほど負担の大きい自動車の走行距離税の導入に反対します。</p> <p>⑤観光地におけるオーバーツーリズム対策として、行政の責任の下で、白タクや都市型ハイヤー不適正営業の取り締まり、道路環境の整備、タクシー乗り場の改善と人員の配置による混乱の解消等の対策を求める。</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」	1. タクシー賃金の統一要求は賃金体系にかかわらず、生活維持分と他産業との格差改善分として1人当たり8%以上・月額28,000円以上の賃金改善(運賃改定等による增收分の反映を含む、年間336,000円)を要求する。 2. ハイヤーは歩合給中心の賃金体系の場合、生活維持分と他産業との格差改善分として1人当たり8%以上・月額28,000円以上の賃金改善(運賃改定等による增收分の反映を含む)を要求する。固定給中心の賃金体系の場合、交運労協の要求水準を参考とし、生活維持分と他産業との格差改善分として1人当たり6%以上・月額21,000円以上の賃金改善を要求する。 3. 自教労組賃上げ要求は月額18,000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」	
○規模間格差のは是正 (中小賃上げ要求)	
○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	◆運転者最低賃金の創設に向けて、「地域最賃+200円以上」の時間額で企業内最低賃金を要求する。 ◆全ての職場で65歳以上の定年制を要求する。「同一労働・同一賃金」を基本に嘱託・定期制等、非正規労働者の差別的賃金を許さない労働協約を締結する。
■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	
■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	◆ハイタクA型賃金における一時金の獲得目標は年間100万円以上とする。 ◆ハイヤーの一時金は賃金体系を問わず年間100万円を要求する。 ◆自教労組一時金要求は年間100万円以上とする。

### 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	◆時間外労働60時間超5割増しルールを含めた割増賃金の適正な支払いを求めます。働き方改革関連法や、改正改善基準告示に基づく長時間労働の是正措置を求める、同時に時間外労働の削減により賃金の総支給額が低下しないよう、効率的な勤務時間と休日の設定及び所定内賃金の時間単価(歩合給については支給歩合率)の引き上げを求める。 ◆女性や若者にとっても魅力的な職場にするため、短時間勤務制度の導入などによるワークライフバランスの充実を求める、女性用のトイレ・更衣室の整備など安全で清潔な職場環境の改善を要求します。 ◆休みやすい環境の整備を求める。目先の稼働率向上を優先して離職者が増えればなんの意味もありません。年10日以上の有給休暇が付与されている労働者には、年5日以上の有給休暇を確実に取得させることが使用者の義務です。また、使用者には労働者ごとに「年次有給休暇管理簿」を作成する義務があり、この確実な実施を求める。あわせて、有給休暇の手当改善(仮想営戻方式の導入等)と特別有給休暇の改善、有給休暇が取得しやすい環境の整備を求める。定年退職後に継続雇用となった場合は、勤続年数を通算して年次有給休暇を付与する措置の徹底を要求します。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	事業の休止・廃止や経営権の譲渡など、雇用・労働条件にかかる経営方針の変更については、労働組合と事前に協議し、同意を得てから実行するよう協定の締結を求める。
■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差別禁止と「同一労働・同一賃金」の推進 正社員と有期雇用契約社員(定年後の再雇用者含む)との不合理な差別は禁止されています。正社員と同じ業務内容でありながら雇用形態の違いだけで不当な差別的賃金が支払われることがないよう労働組合としてしっかりと点検を強化し、「同一労働・同一賃金」の原則に照らした改善を求める。「正社員と同じ業務内容」とは、職務内容と責任の程度に差異がないということであり、タクシー職場で乗務員として勤務する場合、労働時間、出勤日数、勤務シフトにおいて明確な差異がなければ「同じ業務内容」として扱う以外にありません。 嘱託・契約社員等の雇用形態にかかわらず、働く仲間全員を労働組合に組織し、団結の強化・拡大を図るためにも、全自交労連として「同一労働・同一賃金」の推進に全力をあげます。
■人材育成と教育訓練の充実	ハイタク・自教労働者の尊厳と心身の健康を守るため、カスタマーハラスメントの防止対策を求める、発生した場合に労働者を守るために対策を求める。具体的にはカスハラ対策の強化が改正労働施策総合推進法に盛り込まれ、カスハラ対策がハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務となることを踏まえ、事業者に対して、カスタマーハラスメント被害者の相談に適切に対応することを求めるとともに、ガイドラインの作成など被害者に対する支援体制の整備を求める。
■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歳までの定年延長と、少なくとも70歳までの安定的な雇用延長を求める。 【高齢者の長期安定雇用に向けた交渉課題】 ①65歳までの定年延長(高齢者雇用安定法の改正により70歳まで就業機会を確保する努力義務が事業者に課されたことも踏まえ、職場や地域の事情によっては70歳定年等も検討。その際は「65歳超雇用促進助成金制度」の活用を促す) ②有期雇用で正社員と同一シフトで働く場合の「同一労働・同一賃金」の実現 ③高齢乗務員の健康状態に配慮した勤務シフト作り(特に深夜勤務の削減) ④健康診断及び日常的な健康管理体制の充実、脳MRI検診の実施 ⑤乗務員の適正な雇用年齢上限の検討(75歳まで等)
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	長く健康で働くよう、会社負担で健康診断の内容を拡充することや、脳MRI検診を実施することを求める。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
III-3. ジェンダー平等・多様性の推進	

<ul style="list-style-type: none"> <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><b>&lt;ジェンダー平等・多様性推進の要求&gt;</b></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、やりがいをもって、ともに働き続けられる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や差別禁止に取り組むことを求めます。</p> <p><b>【育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備】</b>※連合の2026春闘方針より抜粋</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 2025年4月、10月に二段階で施行された改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、確実に反映されていることを点検する。未反映の場合には、早急に労使協議を行い、労働協約などへの反映を行う。</li> <li>2) 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込むべく、労使協議を行う。特に、子に障がいのある場合・医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭などに対して、各種両立支援制度の「利用期間の延長」や「付与日数の増加」など配慮を求める。</li> <li>3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6ヶ月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。</li> <li>4) 育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除などの申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて不利益取り扱いが行われないことを徹底する。</li> <li>5) 育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利とならない運用になっていることを確認する。</li> <li>6) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。</li> <li>7) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。</li> <li>8) 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て、出生時育児休業(産後パパ育休)の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。</li> <li>9) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。</li> <li>10) 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇など(多目的休暇または積立体暇などを含む)の整備に取り組み、「くるみんプラス」の取得をめざす。</li> <li>11) 男女の更年期、生理休暇など、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に向けた取り組みを進める。</li> <li>12) 事業所内保育施設(認可施設)の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。</li> </ol>
--	---

### 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"> <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>	<p>春闘における組織拡大の行動と公共交通を守る宣伝活動</p> <p>①各単組・支部は、職場の未加入者に対し、春闘期間中に組合加入の働きかけを強化します。執行委員会等で具体的な加入拡大目標とオルグ担当を決めて加入促進をはかります。とりわけ正社員の全員加入、嘱託・定時制の加入促進をめざして全力で取り組みます。</p> <p>②地連・地本は、春闘時に地域の全自交未加盟組合や未組織の仲間との交流を可能な限り組織し、学習会への参加や春闘の情報交換、共同行動を重ねて全自交加盟や労組結成を働きかけます。</p> <p>また、アンケート等を通して対象職場の情報を得ながら、地域の賃金相場を伝え、職場課題の解決をサポートして、労働条件改善とともに、「公正競争確保」「同一地域における労働条件統一」の重要性を訴えながら信頼関係を築きます。</p> <p>③春闘期間中に、交運労協やハイタクフォーラムをはじめ幅広い共同行動を展開し、労働条件向上や国・自治体による公共交通を守るための支援策の必要性やライドシェア反対の行動を組織します。</p>
--	---

### III-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み

<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>	
--	--

### 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>◆ライドシェア完全解禁の阻止に向けた労使一体の取り組み ◆地域公共交通の維持存続に向けた取り組み</p>
--	---

## 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	労供労連
方 針 決 定 日	—
要 求 提 出 日	—
回 答 指 定 日	—

要求項目	要求内容
<b>I . 基本的な考え方</b>	労供労連では、春闘を行わず結果を踏まえて次年度要求を各単組にて行う。
<b>II . 基盤整備</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</li> <li>・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化</li> <li>・集団的労使関係の輪を広げる取り組み</li> </ul>
<b>III-1.賃金要求</b>	
■月例賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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」</li> <li>○「賃金力一уп維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賞上げ分」</li> </ul>
○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	
■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	
■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待遇に関する取り組み	
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
III-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	
III-4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
・組織拡大の取り組み ・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の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	