

連合宮城 2026 春季生活闘争方針（案）

2026 春季生活闘争スローガン

**!!! こだわろう! 暮らしの向上
ひろげよう! 仲間の輪**

I. 2026 春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. 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”にしよう

2022 春季生活闘争からスタートした「未来づくり春闘」²は、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道³に乗せることを目標の一つとして位置づけるとともに、中長期的視点から企業の持続的成長、日本全体の生産性向上につながる「人への投資」の重要性を強く訴えてきた。「未来づくり春闘」評価委員会報告書⁴は、「現在は賃金と物価が安定的に上昇する経済に移行するまでの過渡的な状況にあり、2026 年はその実現のための正念場でもある。日本の実質賃金を1%上昇軌道に確実に乗せることを最優先に、労使で春闘に取り組んでいくべき」としている。いまこそ、“新しいステージ”の転換・定着の段階から、実質賃金の持続的な上昇を伴う“賃上げノルム”の確立をめざすときである。物価高やいわゆるトランプ関税の影響など現下の課題も踏まえつつ、中長期的視点から賃上げの大きな流れを継続・拡大し、すべての働く人の生活向上を実現する。

直近3年間で賃上げの動きは加速し、2年連続で5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は依然として低迷している。消費低迷の原因の一つは、物価高からの家計防衛に加え、「自分の賃金がこれからも上がる」という確信が持てない人が多く、消費性向がコロナ禍前を下回ったまま推移していることである⁵。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 ノルムとは、社会の人々が共有する相場観のこと。「日本社会には、物価は動かなくて当たり前、賃金も動かなくて当たり前というノルムが沁みついている。価格と賃金に関する日本のノルムは国際的に異常である」（渡辺努『世界インフレの謎』講談社、2022年）。

² 連合の正式な用語は「春季生活闘争」であるが、組織外への発信に向けて短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざすものである。短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行してきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をめざしている。

³ 巡航軌道の当面のイメージについて、実質経済成長率は潜在成長率見合いの1%程度、消費者物価は政府や日銀が目標としている2%程度、名目賃金の上昇率は物価+マクロの生産性の中期トレンド見合いの3%程度。中期的には産業基盤を強化しマクロの生産性を引き上げ、その改善に見合った賃金アップをはかる。

⁴ 第三者に客観的に評価・課題提起いただくために設置した「未来づくり春闘」評価委員会は、2025年5月以降5回にわたって議論を重ね、2025年9月に報告書を取りまとめた。

連合HP参照（https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/mirai_report.html）。

⁵ 今後5年間で年2%程度以上のペースで賃金所得が「上昇する」と考えているのは2割程度、「今と変わらない」+「低下する」が過半数（内閣府「経済財政白書」2025年7月）

としていくことが、国民経済の安定と経済の好循環を実現するカギとなる。そのためには、賃上げのすそ野を中小企業や労働組合のない企業などに広げ、格差是正を進めることが不可欠である。また、自国優先主義など外的マイナス要因を乗り越えるためにも、国内の消費マインドを喚起できる賃上げが必要不可欠である。

日本社会を安定させ、社会や産業・企業を維持・発展させていくためには、中長期を見据えた「人への投資」が不可欠である。「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤の強化により、日本全体の生産性を引き上げ、交易条件・国際収支を改善し、持続的な生活向上の実現をめざす。

政府の「骨太方針 2025⁶」では「持続的・安定的な物価上昇の下、物価上昇を 1 % 程度上回る賃金上昇をノルムとして定着させる」とし、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進 5 か年計画」などを実行するとしている。“賃上げノルム”の早期定着に向け、政府に対して、具体策の実行と適切なマクロの経済社会運営を求める。

政労使が社会的責任を果たすべく大きな問題意識を共有し、多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心をつくっていかねばならない。連合は、働く仲間の力を結集し社会的うねりをつくりだすべく、先頭に立って運動をけん引する。

2. 「働くことを軸とする安心社会」に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう

1990 年代後半以降、格差の拡大や貧困層の増加が進んできた。名目 GDP は 600 兆円を超えたが、未だ多くの働く人には生活向上の実感がない。また、この間の輸入インフレによる物価高は、総じて生活者と中小企業などに多くの影響を及ぼしている。財務省「法人企業統計」によると、日本全体の経常利益の 6 割を資本金 10 億円以上の大企業が占め、売上高経常利益率も堅調に推移しており、自社の労働者のみならず、取引先や地域社会などを含めた幅広いステークホルダーと共存共栄できる関係づくりも期待されている。適正な分配構造へと転換をはかる必要がある。

労働者への分配については、社会全体の生産性の伸びに応じて賃金を引き上げるとともに賃金の底上げ・格差是正をはかり、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。2025 春季生活闘争の成果と課題を踏まえ、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の前進をはかる。また、誰もが安心・安全に働くことができ、個々人のニーズにあった多様な働き方ができるように、働き方の改善に取り組む。

企業間の取引については、2026 年 1 月 1 日施行の中小受託取引適正化法（以下「取適法」という。）などを踏まえ適切な価格転嫁・適正取引を徹底する。労働組合としても、受発注いずれの立場から、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促すことにより賃上げ等の要求実現に結びつける必要がある。公共サービス分野などにおいても、政府の「骨太方針 2025」なども踏まえて適正な価格改定を求めていく必要がある。また、生活者・労働者の立場から、「良いモノ、良いサービスには値がつく」という意識を持ち、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う必要がある。

こうした分配構造の転換は、企業内の労使関係だけで解決するのは難しい。連合に集

⁶ 「経済財政運営と改革の基本方針 2025 ～『今日より明日はよくなる』と実感できる社会へ～」（2025. 6. 13 閣議決定）

う仲間のつながりも活用しながら、国・地方・産業・企業グループなどの各レベルにおいて、魅力ある産業づくり・産業基盤の強化と適切な価格転嫁・適正取引の重要性などについて情報・意見交換を行い、ビジョンの共有、取引慣行の見直し、適切な価格転嫁に対する消費者への理解促進、ガイドライン作り、国・自治体の支援策の活用・強化などを行っていく必要がある。

こうした点を踏まえ、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解し合いながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。

3. 「みんなの春闘」で労働組合に集う仲間を増やし、集团的労使関係を広げよう

2025 闘争では労働組合の有無による賃上げ格差も広がった。労働組合に集う仲間を増やすとともに、労働組合のない職場への波及力を一層高めなければ、賃上げのすそ野は社会全体に広がらず、働く仲間全体の生活向上は実現できない。多様な働く仲間に向けて「みんなの春闘」を展開し、労働組合だからこそ、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができるという労働組合の存在意義を広く社会にアピールし、仲間を増やし、集团的労使関係を社会に広げていく。

生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ、成果の公正な分配をはかり、積極的な情報発信、法定最低賃金、人事院勧告などを通じて社会に波及させていく。また、より多くの組合が春季生活闘争に結集できるよう、構成組織は、加盟組合の状況をしっかりと把握し、取りこぼしのないよう必要な支援を行う。

産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決していくには、企業労使間の交渉のみならず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠である。中央・地方における政労使会議の開催を求めるとともに、すべての働く仲間を視野に入れ、あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていく。

II. 2026 春季生活闘争の取り組みに向けた基盤整備

1. 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

持続的な賃上げと格差是正が実現できる環境をつくっていくために、適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを強化する。これまでのサプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、働き方も含めた「取引の適正化」とともに、以下の5点を中心に全力で取り組む。

- ①取適法（2026年1月1日施行）の周知徹底をはかるとともに、引き続き「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知強化と浸透に取り組む。連合の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」などを活用して、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促す。企業名の公表を含めた監督行政が強まっており、発注側の立場からも、法令や指針に沿った適切な企業行動を促す。

また、連合は、公正取引委員会や中小企業庁と連携し、構成組織などの要望にもとづき「適切な価格転嫁・適正取引のための出前相談会」を企画する。

- ②労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大をはかるとともに、「中小組合元気派宣言」の好事例などを参考に経営側に積極的な活用を促す。

社内および取引先企業への周知を企業に求める。

- ③構成組織は、加盟組合の取り組み状況や課題を把握し、組織内外の情報・意見交換などに活用する。課題を踏まえて、自主行動計画や業種ガイドラインの改訂・新設などを働きかける。
- ④連合はそのエッセンスを集約し、政府・政党や経営者団体との懇談会などに活用し、機運の醸成と政策反映に結びつける。また、公正取引委員会や中小企業庁の実態調査の結果などを踏まえ、政策効果を検証し、要請活動を行う。
- ⑤地方版政労使会議や連合プラットフォームなどの場を活用し、魅力ある地域づくりと中小企業の役割など幅広い視野で理解を深めるとともに、中小企業などへの各種支援策の周知・活用促進とさらなる拡充に取り組む。

2. 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

賃金が上昇する時代に突入したことを踏まえ、労働組合として自らの賃金実態の把握と分析が一層重要になっている。要求案作りに先立ち組合員の賃金データを収集し、連合宮城や構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的指標との比較などを行い、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差などを具体的に把握する。

また、人材の確保・定着のためには、同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。連合「地域ミニマム運動」への参画と分析結果の活用も重要である。構成組織は、加盟組合による個人別賃金データの収集・分析・課題解決に向けた支援を強化する。同時に、地域における産業別賃金相場の形成を視野に入れて、「地域ミニマム運動」への積極的参画体制を整えるため、連合宮城と連携する。

3. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

政府は、米国・トランプ関税の影響により実質GDPは0.3～0.4%程度下押しされるものの、「米国関税措置を受けた緊急対応パッケージ」⁷などの施策が経済を下支えする中で、2025年度の実質GDPは0.7%程度と見込んでいる⁸。国際貿易や産業構造の変化などによる経済や雇用への影響に備えて、連合は、政策・制度面から要請行動等を行うとともに、大きな影響を受けている構成組織などとも連携をはかりながら、交渉の環境づくりに取り組む。

構成組織や加盟組合においては、労使協議等を通じ、産業や企業の現状と見通しに関する情報や今後の計画などについて十分把握し、必要な対応をはかる。

また、中小企業を取り巻く経営環境が大きく変化していることを踏まえ、労働組合側から、人手不足に対応した設備投資や業務の見直し、公的助成措置や公的職業訓練の活用、課題解決に向けたよろず支援拠点の活用などを提案し、労使で生産性を高め、労働条件を含めたよりよい職場づくりを進める必要がある。

4. 集团的労使関係の輪を広げる取り組み

2026 春季生活闘争がめざすところの実現には、健全な労使関係のもとでの労使交渉が重要であり、春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と必要性を社会にアピールし、連合本部・構成組織・連合宮城が連携し、組合づくり・仲間づくりにつなげて

⁷ 2025.4.25 米国の関税措置に関する総合対策本部決定

⁸ 2025 年度内閣府年央試算

いく。

職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検活動、「組織拡大・強化の取り組み状況調査」結果を踏まえ、過半数労働組合の維持・拡大の徹底を働きかけるとともに、地域の中小・地場企業などにもその重要性を周知し、具体的な組織拡大・強化につなげる。

また、フリーランスや「曖昧な雇用」で働く仲間の声を拾い課題解決につなげる取り組みを進め、すべての働く仲間をまもりつなぎ支え、社会全体の底上げをはかる運動を推進する。

Ⅲ. 2026 春季生活闘争の取り組み内容

1. 賃金要求

(1) 賃上げについての考え方

「未来づくり春闘」のもと、国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていくことをめざしてきたが、この4年間、名目賃金は伸びたものの、物価高によって実質賃金は低下し、日本の賃金の相対的位置も低いままである。主要国の賃金が年1〜2%ずつ上昇していることを踏まえると、日本の実質賃金をわが国全体の生産性の伸びに应运じて継続的に引き上げ、中期的には生産性自体を引き上げることで改善のスピードアップをはかる必要がある。2026年は日本の実質賃金を少なくとも1%程度改善し、賃金における国際的ポジション回復をめざす必要がある。

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要である。2025年度の地域別最低賃金は6.3%（宮城県は6.68%）引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体で見れば高い水準（「法人企業統計」）で推移し、労働分配率も低下が続いている。今こそ未来を見据えて、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。

2025闘争では2年連続5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心感を持ててこそ、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることができる。そのためには、物価を安定させるとともに、2025闘争における賃上げの流れを定着させ、賃上げのすそ野を広げていく必要がある。

低所得層ほど物価上昇の影響が大きく、生活がより苦しくなっており、マクロの個人消費低迷の大きな要因となっている。低所得層ほど消費性向は高いことから、賃金格差の是正は、マクロの消費性向を引き上げ、消費マインドを喚起することにつながる。また、企業規模間格差は2023年より拡大に転じた。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の賃金格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。

近年、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる一方、中高年層への配分を相対的に抑制するなどの傾向がみられた。連合総研「勤労者短観」（2025年4月調査）による

と、賃上げが物価上昇に追いついていないと感じる比率が中高年層で相対的に高まっている。賃上げ原資の配分についても、人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含め、労使でしっかりと協議し、すべての働く人の生活向上をめざす必要がある。

（２）具体的な要求目標とその位置づけ

連合は、わが国の経済社会の全体状況を踏まえ、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、具体的な要求目標の目安を示す。

構成組織は、社会的役割を踏まえ、それぞれの産業状況や賃金水準の現状、直近の経済状況などを加味して要求基準を策定する。また、賃金水準目標を設定し、単組の中期的・段階的な格差是正の取り組みを促進する。

連合宮城は、連合本部の方針を基本に地域の状況を反映し、中小・地場組合の交渉支援と地域レベルでの賃金相場の形成と波及、情報発信に取り組む。

上記の基本的な役割分担を踏まえた上で、連合は、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭に置いた「水準の指標」の目安を示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決めるべき性格のものだからである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」⁹に引き上げることをめざす必要がある。

また、リビングウェッジにおいても、宮城県は関東圏地域と比べ同等水準であることや、人口流出に歯止めをかける観点からも、賃金要求指標パッケージは連合本部（中央）に見劣りしない水準とする。

〈「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方〉

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分＋賃上げ分 （→地域別最低賃金に波及）
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ （→特定最低賃金に波及）

⁹ 賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

〈賃金要求指標パッケージ〉

底上げ	<p>賃上げがあたりまえの社会の実現に向け、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。</p> <p>すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上¹⁰、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現にこだわる。</p> <p>中小労組などは、この間の賃上げ結果や賃金水準を点検し、全体の目安に格差是正分1%以上を加えた6%以上を積極的に要求する。</p>	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差是正
	<p>＜到達目標水準(中位数[全国]¹¹)＞</p> <p>35歳：312,000円</p> <p>30歳：288,000円</p> <p>＜到達目標水準(平均値[宮城])＞</p> <p>35歳：299,000円</p> <p>30歳：276,000円</p>	<p>・有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、<u>経験5年相当で時給1,450円以上をめざす¹²</u>。</p> <p>・地域別最低賃金の引き上げ率(6.68%)を上回る7%以上を目安に賃金引き上げに取り組む。</p>
	<p>＜最低到達水準（第1四分位）¹³＞</p> <p>35歳：257,000円</p> <p>30歳：245,000円</p>	
底支え	<p>・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。</p> <p>・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、<u>時給1,300円以上をめざす¹⁴</u>。</p>	

《参考》格差是正における規模間格差是正（到達目標水準）について

（宮城県）2024年賃金センサス産業計・男女計・企業規模計（10人以上）より

【到達目標水準（平均値[宮城]）】

① 35歳：283,800円 30～34歳 272,800円および35～39歳 294,800円から算出

② 30歳：261,750円 25～29歳 250,700円および30～34歳 272,800円から算出

※上記値に、連合本部同様、2025年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.3%と、2026闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出（百の位切り上げ）

¹⁰ 内閣府の年次試算7月時点（2025年度実質GDP0.7%、消費者物価2.4%）、民間予測フォーキャスト調査11月時点（2025年度実質GDP0.78%、消費者物価（生鮮食料品除く総合）2.75%）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1%弱）を念頭に、国際的に見劣りのする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増などを総合的に勘案。

¹¹ 賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2024年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の中位数を推計し、35歳295,700円、30歳273,400円に2025年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.3%と、2026闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

¹² 賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2024年賃金センサス産業計・高卒男女計・企業規模計の23歳勤続5年の所定内賃金の推計値224,000円に、2025年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.3%と、2026闘争の賃上げ目標率3%を乗じた月額を厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の一般労働者、企業規模計の所定内実労働時間数の全国平均（最新値を含む3年平均）から時給を算出。

¹³ 賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2024年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の第1四分位を推計し、35歳244,300円、30歳232,400円に2025年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.3%と、2026闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

¹⁴ 別紙1「連合リビングウェイジ2025簡易改定版総括表」（単身成人1,270円）、および2024年賃金センサス一般労働者新規学卒者の所定内給与額高校（産業計・男女計・企業規模計）197,500円（時間額1,200円）を総合勘案して算出。

1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ①企業規模間格差は 2023 年より拡大に転じ、人手不足は大企業より深刻である。
賃上げと価格転嫁・適正取引における格差の解消をめざし、「Ⅱ. 2026 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」に取り組むとともに、とりわけ中小組合については格差是正分を積極的に要求する。
- ②賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立をめざし、労使での検討委員会などを設置して協議を進め、定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と連合宮城は連携してこれらの支援を行う。
- ③すべての中小組合は、上記にもとづき、賃金カーブ維持相当分（1 年・1 歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（上記および「賃金実態」（別紙 2））を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。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。獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。
- ④賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、賃金指標パッケージの目標値に格差是正分 1%以上を加えた 18,000 円以上・6%以上を目安とする¹⁵。
- ⑤賃上げの結果および企業内最低賃金協定を法定最低賃金引き上げに結びつける。

2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①2025 年度地域別最低賃金は 6.3%（宮城県は 6.68%）と連合結成以来最大の引き上げとなった。既存者の賃金について、既存者のキャリア評価が適切に処遇に反映されるとともに、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差是正をはかるため、7%を目安に少なくとも地域別最低賃金の引き上げ率を上回る賃金引き上げに取り組む。
- ②有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、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。締結水準については、時給 1,300 円以上をめざす。
- ③有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験 5 年相当で時給 1,450 円以上をめざす。なお、参考資料として、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」のデータにもとづく職種別の経験 5 年相当の時給についても示す。
- ④賃上げの結果および企業内最低賃金協定を法定最低賃金引き上げに結びつける。地域別最低賃金については、1,500 円を通過点として一般労働者の賃金中央値の 6 割水準をめざす。また、産業に必要な人材の確保・定着や労務費等の価格転嫁・適正取引を進め、当該産業の公正競争を担保するためには、企業を超えた産業レ

¹⁵ 連合加盟組合平均賃金水準（約 30 万円）を念頭に 6%以上に相当する金額は 18,000 円以上。内訳：賃金カーブ維持分 4,500 円＋格差是正含む賃上げ分 13,500 円以上。

ベルでの賃金水準形成も重要であり、特定最低賃金の役割を踏まえ、新設・改定に取り組む。

(3) 男女間賃金格差の是正、女性活躍の推進

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な要因である。長時間労働を前提とした働き方や固定的性別役割分担意識を背景とした仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏り、人事制度の運用の結果や女性の幹部社員への登用の遅れにより男女間の賃金格差が生じている。

女性活躍推進法の改正（2025 年）により、2026 年 4 月以降、常時雇用する労働者の数が 101 人以上の企業に「男女間賃金差異」「女性管理職比率」の状況把握・分析、公表が義務づけられる。女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定指針において、「男女の賃金の差異」の積極的な把握の重要性が明記されていることを踏まえ、連合の方針¹⁶にもとづき、企業規模にかかわらず男女の賃金実態の把握・分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

また、今後更新予定の連合のガイドライン¹⁷にもとづき、女性活躍推進法の周知徹底・点検活動を行う。

- 1) 企業規模にかかわらず、すべての職場において女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」の策定を事業主に働きかけるとともに、内容の検討にあたっては労使で取り組む。その際、職場の女性活躍に関する状況の把握・分析を十分に行い、目標や必要な取り組み内容を設定する。
- 2) 職場の女性活躍に関する状況の把握・分析にあたっては、賃金データにもとづいて男女別の賃金分布を「見える化」（賃金プロットなど）し、賃金格差につながる要因を分析する。分析により、仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏りなどの課題を把握した場合には、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- 3) 「男女の賃金の差異」の情報公表にあたっては、事業主に対し、「説明欄」に賃金の差異の要因や是正に向けた取り組みの記載を促す。また、「女性管理職比率」の情報公表にあたっては、「説明欄」に男女別管理職登用比率などの記載を促し、「男女の賃金の差異」の是正、「女性管理職比率」の向上に向けて労使で取り組む。
- 4) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合として Plan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)に積極的に関与する。
- 5) 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り、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため、「世帯主要件」や女性のみ証明書類を提出させることの廃止を求める。
- 6) 一般職・総合職などの雇用管理区分がある企業において、各区分に性別の偏り

¹⁶ 「改正労働施策総合推進法」等を踏まえた労働組合の取り組み（仮）（2026 年 1 月中央執行委員会で提起予定）

¹⁷ 改正女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン（2026 年改定予定）

があり、区分ごとに手当の種類や金額が異なる場合、その差を合理的に説明できないのであれば、間接差別にあたる可能性がある。そのため、手当などの実態を点検し、必要に応じて是正を求める。

(4) 初任給等の取り組み

- 1) すべての賃金の基礎である初任給について社会水準¹⁸を確保する。
- 2) 中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

(5) 一時金

- 1) 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。
- 2) 有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどる中、わが国全体の生産性を高め、「人材の確保・定着」と「人材育成」につなげていくためには、長時間労働に依存した労働慣行からの脱却を含め、職場の基盤整備にかかる取り組みを一層推進することが重要である。

したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人材育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総合的な検討と協議を行う。

また、企業規模によって、法令の適用除外となるか否かが異なるが¹⁹、産業全体での働き方も含めた商慣行の見直しと取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないように、すべての構成組織・組合が積極的に取り組むこととする。

(1) 「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

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、時間外・休日労働の上限規制の遵守徹底はもとより、社会的責任を果たし得る「豊かな生活時間の確保」と、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に取り組む。また、休日増、勤務間インターバル制度の導入、年休取得促進などの長時間労働の是正と労働時間短縮の取り組みを一層推進し、安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮可能な「あるべき労働時間」の実現を同時に追求していく。

その際、「働き方改革関連法」施行後 5 年の見直し論議が進められていることを踏まえ、「働き方改革」の定着および一層の推進を意識した取り組みとする。

同時に、上記の取り組みを進める基盤としての集团的労使関係の重要性を再認識し、過半数代表制の適正運用の取り組みを進める。

¹⁸ 別紙2「連合の賃金実態」参照。

¹⁹ 別紙3「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

【「豊かな生活時間の確保」の取り組み】

- 1) 年次有給休暇の100%取得に向けた取り組み（計画的付与の導入など）
- 2) 休日・深夜労働の抑制（抑制に向けた労使協議など）、年間休日増加などの取り組み
- 3) 労働からの解放の保障（勤務間インターバル制度の導入、いわゆる「つながらない権利」を意識した就業時間外の連絡ルール整備など）

【「あるべき労働時間の実現」の取り組み】

- 1) 36協定の締結・点検・見直し（2024年4月から上限規制が適用された業種を含め、時間外・休日労働は必要最小限にとどめ、原則的上限である「月45時間、年360時間以内」での締結・改訂、特別条項の要否の見直し、それに際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直しなど）
- 2) すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
- 3) 「裁量労働制」や「事業場外みなし」など、みなし労働時間制度の適正運用（労働時間の点検、2024年4月施行制度改正を踏まえた対応（専門業務型裁量労働制における本人同意の徹底、健康・福祉確保措置の充実など））

【過半数代表制の適正運用の取り組み】

- 1) 事業場単位での過半数要件の確認
- 2) 過半数代表者に関する要件・選出手続等の適正な運用の確認
- 3) 非組合員も含めた事業場のすべての労働者の声を踏まえた上での協定締結

（2）すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

1) 有期雇用労働者に関する取り組み

- ①無期転換ルールの周知徹底や、労働条件明示ルール（更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など）を確認する。
- ②無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通算期間5年経過前の無期転換や、正社員転換の促進を進める。

2) 派遣労働者に関する取り組み

- ①派遣労働者について、職場への受入れに関するルール（手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化をはかる。
- ②直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

（3）職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

「同一労働同一賃金」の施行後5年の見直し議論が進められていることを踏まえ、改めて「同一労働同一賃金」に関する法規定の職場への周知と待遇の総点検を行い、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底する。フルタイム無期転換労働者については「同一労働同一賃金」の法の趣旨にもとづき短時間労働者と同様の取り組みを進める。また、待遇差を改善するために正規雇用労

働者の労働条件の引き下げは行わない。

1) 有期・短時間労働者に関する取り組み

- ①正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差を確認する。
- ②（待遇差がある場合）賃金・一時金・退職金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認する。
- ③（不合理な差がある場合）待遇差の是正に向け、労使協議を実施する。その際、有期・短時間労働者の組合加入を進め、その声を踏まえて対応する。
- ④有期・短時間労働者からの求めの有無にかかわらず、当該者に対してフルタイム労働者との待遇差の説明が行われるようルール化する。

2) 派遣労働者に関する取り組み

- ①派遣先労働組合の取り組み
 - a) 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する。
 - b) 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める。
 - c) 食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める。
- ②派遣元労働組合の取り組み
 - a) 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う。
 - b) 待遇決定方式にかかわらず比較対象労働者との間に不合理な格差等がある場合には、是正を求める。
 - c) 有期・短時間である派遣労働者については、上記1)の取り組みについて確認（比較対象は派遣元の正規雇用労働者）

(4) 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みであり、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行うものとする。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせないことを踏まえ、取り組みを推進する。

また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練時間の確保、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行う。あわせて、労働者が能力を発揮し活躍し続けるためにも、教育訓練による能力向上が適切に評価され、処遇改善につながるよう一体的に取り組む。

取り組みにあたっては、各種助成金の活用も含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で十分に協議する。

(5) 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

継続雇用制度の経過措置が終了し、2025年からすべての企業において、労働者が希望すれば65歳まで雇用機会の確保が義務化された。高齢期の労働者が、年齢にかかわ

りなく安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

また、2025年に給付率が引き下げられた（15%→10%）高年齢雇用継続給付は、今後も段階的な縮小が検討されている。同一労働同一賃金の観点も踏まえ、60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、適正な処遇のもとで、健康で安心・安全に働くことができる環境整備に取り組む。

1) 高年齢労働者の雇用確保と適正な処遇の実現

①60歳～65歳までの雇用確保のあり方

- ・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引き上げを基軸に取り組む。
- ・なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引き上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引き上げに向けた検討を行う。

②65歳以降の雇用（就労）確保のあり方

- ・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
- ・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。

③高齢期における処遇のあり方

- ・年齢にかかわらず高いモチベーションを持って働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇を確立する。
- ・「同一労働同一賃金」の法規定対応を確実に実施する（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）。

2) 高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくり

①健康診断等による健康や体力の状況を把握するとともに、それに伴う担当業務のマッチングを実施する。

②働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実を推進する。

③高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と高年齢労働者の特性を考慮した職場環境改善をはかる。

④労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進と安全衛生教育を充実する。

(6) 職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み

217回通常国会において、改正労働安全衛生法が成立したことなどを踏まえ、誰もが安心して働き続けることができる職場環境の実現に向け、以下に取り組む。

- 1) 高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施が事業者の努力義務とされたことを踏まえ、高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備等の導入や、高年齢労働者の特性を考慮した作業の管理など、厚生労働省「高年齢労働者の安全と

健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」にもとづいた対策の充実を求める。

- 2) 各事業場の実情を踏まえたストレスチェック制度につながるよう、集団分析や職場環境改善を含む実施方法や実施体制について、定期的な見直しを行う。また、ストレスチェック制度未導入の50人未満の事業場においては、法施行を待つことなく、制度構築に向け必要な検討を進める。
- 3) 職場における熱中症対策の義務化を踏まえ、熱中症重篤化防止のための報告体制や必要な措置の実施手順について、関係労働者に対する周知徹底に取り組むとともに、作業環境整備や、労働者の健康状態の把握など、「熱中症基本対策要綱」を参考に熱中症対策の強化を求める。

（7）テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、労働時間と生活時間の区別が曖昧となり、長時間労働になりがちな実態を踏まえ、次の考え方をもとに取り組みを行う。

なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

- 1) テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- 2) テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、深夜労働の抑制も含め、適切な労働時間管理を軸とする長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- 3) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

（8）障がい者雇用に関する取り組み

障害者雇用率制度のあり方や、障害者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」²⁰にもとづき、以下に取り組む。

- 1) 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2026年7月から2.7%（国・地方自治体3.0%、教育委員会2.9%）に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。
- 2) 事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。

²⁰ 障害者雇用の促進に向けた連合の考え方（第21回中央執行委員会確認／2021.6.17）

- 3) ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
- 4) 雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

(9) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

- 1) 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
- 2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

(10) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み

- 1) 2024 年 10 月から被用者保険が適用となる企業規模が 51 人以上に拡大されたことを踏まえ、被用者保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。
- 2) 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また被用者保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

(11) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

2026 年 4 月から治療と仕事の両立支援の実施が努力義務化されることを踏まえ、疾病などを抱える労働者が働き続けることができる職場環境整備に向け、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇、疾病の重症化予防の取り組みを推進するため、以下に取り組む。

- 1) 長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、相談窓口の明確化をはかるとともに、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。
- 2) 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための研修を実施するとともに、周知徹底をはかる。

3. 誰もが働きやすい職場の実現

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、ともに働き続けられる、ハラスメントのない職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策を進める。

加えて、男女がともに仕事と生活の調和を実現するためには、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、男性も含めたすべての労働者の労働時間の短縮や仕事と育児・介護等の両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、取り組みを進める。

(1) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、労働協約や就業規則が定めるハラス

メントや差別に関する規定などを確認し、カスタマー・ハラスメントや求職者などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止に向けた取り組みを進める。

- 1) 労働施策総合推進法をはじめとする改正法の施行を見据え、改正労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法で定めるハラスメント対策強化の法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、連合の方針²¹にもとづき、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。
- 2) 今後更新予定の「連合のハラスメント対策ガイドライン²²」にもとづき、法違反がないかなどの点検活動を行う。
- 3) 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 4) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 5) パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
- 6) 性的指向・性自認（SOGI）に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングならびにカミングアウトの強制の防止をはじめとするハラスメント対策やプライバシー保護に取り組むとともに、「連合のガイドライン（性的指向・性自認（SOGI）に関する差別の禁止）」を活用して就業環境の改善などを進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生適用を求める。
- 7) 各ハラスメントの対策指針が定める雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定を検証する。
- 8) ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設など、職場における支援のための環境整備を進める。

（2）育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が措置されているかなどの点検活動を行うとともに、連合の方針²³にもとづき、以下の課題の是正・解決に取り組む。

- 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

²¹ 「改正労働施策総合推進法」等を踏まえた労働組合の取り組み（仮）（2026年1月中央執行委員会で提起予定）

²² ハラスメント対策関連法を職場に活かす取り組みガイドライン～あらゆるハラスメントの根絶に向けて～（第4回中央執行委員会確認／2020.1.23、@RENGO／2020.1.24）（2026年1月中央執行委員会で更新を提起予定）

²³ 「改正育児・介護休業法」「改正次世代育成支援対策推進法」を踏まえた労働組合の取り組み（第13回中央執行委員会確認／2024.10.18）

急に労使協議を行い、労働協約などへの反映を行う。

- 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。
- 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か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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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休暇などを含む）の整備に取り組み、「くるみんプラス」の取得をめざす。
- 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。
- 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。

（3）次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

男女がともに仕事と生活の調和を実現するため、連合の方針²⁴にもとづき、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するよう、企業規模にかかわらず、以下の内容に取り組む。

- 1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作

²⁴ 「改正育児・介護休業法」「改正次世代育成支援対策推進法」を踏まえた労働組合の取り組み（第13回中央執行委員会確認／2024.10.18）

成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。

- 2) 「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

4. 春季生活闘争を通じた、集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み

「集团的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み」²⁵において、周知活動および職場点検活動を継続して進めているが、連合登録人員は 2023 年以降、700 万人を下回っている。

組織拡大は通年の取り組みだが、加盟組合は春季生活闘争の機会をとらまえ、職場討議や労使交渉を活用し、組合員の減少に歯止めをかけ、事業場における過半数維持や組織拡大に転じる取り組みを強化しなければならない。

2026 春季生活闘争を通じ、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲の見直しに取り組み、さらなる組織拡大と健全な労使関係・労使交渉を進める。加えて、組織内外における労働組合の存在意義を高めるとともに、労働組合がない未組織企業の組織化につなげるなど、連合全体で統一的な取り組みの展開が必要不可欠である。2026 春季生活闘争を起点に、以下の取り組みを進める。

- 1) 連合本部・構成組織・地方連合会は、2026 春季生活闘争の機会をとらえて、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進める。
- 2) 構成組織は、加盟組合、事業場単位での過半数要件を満たしているか、徹底した確認を行うとともに、過半数に達していない組織への過半数代表制の適切な運用確認はもとより、組織拡大につなげる対策を講じる。
- 3) すべての労働者の雇用の安定、処遇改善、労働条件の向上、働き方の改善に向けては、非組合員の組織化、非正規雇用で働く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をめざし、組織力強化・交渉力強化につなげる。
- 4) 2) 3) の具体的な取り組みとして、加盟組合は、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲を確認し、現状とそぐわない場合は、雇用形態にかかわらず拡大に向けた改定交渉を行う。その際、労働協約の有効期限（超過していないか）、直近の法改正等も確認し、同様の対応を行う。
- 5) これらの取り組みを進めるにあたっては、連合「組織拡大・強化取り組み状況調査」や各組織が実施した調査結果を踏まえ、連合本部・構成組織・地方連合会が連携し、すべての加盟組合に対して、集团的労使関係、組織拡大の意義を浸透させる取り組みを行う。

5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み

労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、積極的に取り組む責任がある。連合加盟のすべての労働組合は、連合の考え方²⁶を活

²⁵ 集团的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み（第 2 回中央執行委員会確認／2025. 11. 20）

²⁶ ビジネスと人権に関する連合の考え方（第 23 回中央執行委員会確認／2023. 8. 24）

用するなどして、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、それぞれの現場で通年の取り組みを進めていく。

- 1) 労働組合として対応すべき自社に関する人権課題などを検証・確認しつつ、実情に応じてビジネスと人権に関する取り組み方針を策定する。
- 2) 企業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育・研修の実施を求める。
- 3) ビジネスと人権を扱う労使協議機会の確保に努める。具体的には、既存の労使協議の場で扱うことや、必要に応じて委員会や協議機関の設置を求める。
- 4) 企業に対し、人権尊重に関する方針を策定することを働きかける。方針が既にある場合でも、国連指導原則や最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を求める。
- 5) 労使協議などの場を通じ、企業が人権デュー・ディリジェンスの実効ある取り組みを実施するよう働きかける。
- 6) 自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。
- 7) 企業に対し、一連の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの検証と情報公開を求める。

6. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

政策・制度実現の取り組みを、2026 春季生活闘争における運動の両輪として引き続き進める。具体的には、「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現をめざし、以下の政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会・国会審議対応、2026 春季生活闘争における「連合アクション」等を通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

- 1) 現下の経済・社会情勢を踏まえた 2026 年度予算編成と 2026 年度税制改正実現の取り組み（「給付付き税額控除」の仕組み構築など）
- 2) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
- 3) 持続可能で質の高い医療・介護、子ども・子育て支援など社会保障サービスの実現に向けた人材確保と処遇改善の取り組み
- 4) すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けた取り組み
- 5) 働く者のための労働基準関係法制の実現に向けた取り組み
- 6) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- 7) 学校職場における長時間労働の是正と教職員の処遇改善の取り組み

IV. 闘争の進め方

1. 基本的な考え方

1. 基本的な考え方

第2回執行委員会（12月23日）において、連合宮城 2026 春季生活闘争方針（案）を確認し、同日執行委員会の中に「2026 春季生活闘争本部」を設置。

2. 2026 春季生活闘争討論集会の開催

春季生活闘争における賃上げ結果が、最低賃金や人事院勧告に波及することを直視し、官と民の相互理解や連帯が図られる交流の場とする。

春季生活闘争討論集会については、2026年1月27日（火）18時00分～開催する。なお、討論集会では、本部からの提起を受け、また構成組織からの取り組み方針や報告を受け、相互討論ができるよう企画する。

3. 労働相談の実施

全国一斉集中労働相談ホットラインの開催に合わせ、2026年2月17日（火）～18日（水）に開催する。

4. 連合宮城・宮城県経営者協会「労使懇談会」の開催

春季生活闘争におけるヤマ場の前段である2026年3月5日（木）に、連合宮城・宮城県経営者協会「労使懇談会」を開催する。

労使懇談会においては、賃金改善と雇用安定ならびに適正な価格転嫁について強く求めることとする。

5. 要求書の提出

中小組合や地域ユニオンの闘いを重視し、厳しい環境にあっても加盟組織すべてが要求書を提出する事をめざし、遅くとも3月末までに提出することとする。

6. 中小共闘センター幹事会の開催

「企業規模間格差」「雇用形態間格差」の是正、ならびに「働き方改革関連法」や連合が進める「地域ミニマム運動」についての学習会・集会の開催を検討する。

7. 共闘連絡会議の設置、ならびに開催

賃上げと価格転嫁・適正取引における格差解消に向けた取り組みを重点に置き、地域における闘争情報の共有化の推進と、相場波及効果を高めるため共闘連絡会議を設置する。

組織体制としては、中小共闘センター幹事会の機能の一部を代替することとし、中小共闘センター幹事会と合わせ開催する。

8. 情勢を踏まえた世論喚起への取り組み

状況によっては、例年のスタイルでの集会等の開催が困難になる可能性も踏まえ、街頭宣伝やラジオスポットCM、SNSを活用した世論喚起に努めることとする。また、連合宮城HP内の各地域協議会のページを活用し、「地域に顔の見える運動」を進めることとする。

9. 闘争行動

連合全体で持続的な賃上げの機運醸成に向けた「連合アクション」を展開し、労働組合の存在意義のアピール、組合づくり、仲間づくりにつなげていく。連合宮城2026春季生活闘争総決起集会・連合全国一斉アクション中央集会（2月28日）、3.8国際女性デー宮城県集会、すべての働く者の底上げ集会（3月24日）の開催や、「05(れんごう)の日」の取り組みを通じた連合・構成組織・地方連合会が一体となった行動・発信など切れ目のない取り組みを展開する。

以 上