

1. 2026春季生活闘争に臨む各産別の方針と課題

(1) 連合山形各産別春季生活闘争方針

① U A ゼンセン山形県支部

2026春季生活闘争各産別方針

構成組織名	U A ゼンセン山形県支部	
報告者氏名・役職	氏名：出利葉 康隆	役職名：支部長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	<p>U A ゼンセンは2025闘争方針で「日本全体として物価上昇率を1%程度上回る賃金水準の上昇を定着させることが必要との認識を社会全体で共有する」ことを提起した。そして、政府が2025骨太方針に「日本経済全体で1%程度の実質賃金上昇を定着させ、国民の所得と経済全体の生産性を向上させる」ことを明記した。U A ゼンセンには社会を動かす力とともに責任があることを自覚し、引き続き賃上げの社会的流れをけん引する役割を果たしていく。</p> <p>最低賃金を持続的に引き上げ、働く者すべての賃金底上げをはかる。</p> <p>労働時間短縮とキャリア形成支援に労使で取り組み生産性向上をはかる。</p> <p>山形県支部所属加盟組織については、本部、各部門、部会ごとの方針に則り推進していき、出来るだけ早期（3月中）または7. 4月中の解決を目指す。</p>	
II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・%） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	<p>1. 賃金体系がミニマム水準未達の場合は、賃金体系が維持されている組合は体系維持分に加え4%、賃金体系が維持されていない組合は6%に、格差是正分として1%程度を加えて賃金を引き上げる。要求額としては、賃金体系が維持されている組合は体系維持分に加え13,500円、賃金体系が維持されていない組合は18,000円に達するよう積極的に取り組む。賃金水準がミニマム水準を超える場合は、賃金体系が維持されている組合は体系維持分に加え4%基準、賃金体系が維持されていない組合は6%基準に賃金を引き上げることを基本に、部門ごとに実質賃金の向上と格差是正の必要性を踏まえ要求基準を設定する。</p> <p>到達水準以上の組合は、部門の決定に基づき、要求基準のうち、一定部分については総合的な労働条件の改善として要求できるものとする。</p> <p>2. 平均月数年間5カ月を基準に各部門で決定する*。 短時間（パートタイム）組合員は、少なくとも年間2カ月以上とし各部門で決定する。正社員（フルタイム）組合員と同視すべき短時間組合員は、正社員（フルタイム）組合員と同じ要求とする。</p> <p>※ 金額は社会水準が年間160万円程度であることを意識し、最低でも100万円以上を確保する。</p> <p>最低保障月数</p>	

	<p>平均月数の85%以上を最低保障月数とする。なお、平均月数が年間4カ月以下の場合は90%以上とする。</p> <p>3. 企業内最低賃金</p> <p>法定の地域別最低賃金を1割以上上回ることを原則とし、時間額1,500円を2029年までに達成するよう部門、部会ごとに計画的に取り組む。</p> <p>2026年の要求基準は月額213,000円、時間額1,300円以上とする。地域別には地域別最低賃金、消費者物価の地域差を勘案して算出した<別表>の金額以上とする。</p> <p>法定最低賃金遵守とともに社会的な引き上げを促進するために月額設定の場合も時間額表示を行い、必ず協定書を締結する。必要な場合、地域別最低賃金の引き上げにあわせて秋にも交渉を行う。</p>
<p>Ⅲ. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について</p> <p>1. 労働基準法改正に伴う取り組みなど。</p> <p>2. 長時間労働の是正対応など</p>	<p>1.</p> <p>2. 所定労働時間短縮と休日増</p> <p>部門、部会ごとに2032年の到達をめざし設定した目標と現状の乖離を確認し、達成に向け取り組む。</p> <p>健康確保のための労働時間の上限規制等</p> <p>① 時間外・休日労働の規制</p> <p>a. 労働時間把握の徹底（すべての組合の取り組み）</p> <p>管理・監督者を含めた全労働者について、労働時間の客観的な記録を管理するルールならびに時間外・休日労働、実際の労働時間を確認するルールを定める。実際に時間外・休日労働が発生する場合のルールづくりを行い（事前に組合への通知や協議等を求める等）、36協定が適切に運用されているか定期的に点検する。また、不払い（サービス）残業について労使で確認する場をつくり、発生している場合は、撲滅に向けた対策を会社に求める。</p> <p>b. 36協定の適正運用（すべての組合の取り組み）</p> <p>苑 限度時間については、U Aゼンセン労働政策で定める上限時間の範囲内で業務の繁忙や時間外・休日労働の実績を踏まえ、可能な限り少ない時間数で協定化する。</p> <p>②連続労働の規制</p> <p>a. 勤務間インターバル規制</p> <p>24時間につき最低でも連続11時間以上の休息時間を設ける（24時間あたりの拘束時間は13時間が上限）。休息時間が翌勤務開始後にまでおよんだ場合、その時間は勤務したものとみなす。なお、産業や業務の特性からインターバル規制が難しい場合は、できるだけ直近に代償休息を取得する等、代替措置を設ける。</p>

<p>IV・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分について</p> <p>1. 中小受託取引適正化法への対応・取り組みなど。</p> <p>2. その他</p>	<p>原材料、エネルギー、労務費等のコスト上昇をサプライチェーン全体で適正に分担するには適正な価格転嫁が必要であるが、いまだ十分には進んでいない。</p> <p>自ら働く企業が、サプライチェーンも含めて、人権を尊重し、中核的労働基準をはじめとする法令を順守し、地域社会と地球環境に責任を持って活動する組織となることをめざす。企業が社会的責任をより高いレベルで十分果たすよう、労働組合として積極的に経営に関与していく。</p>
<p>V. ジェンダー平等・多様性の推進</p> <p>1. 男女間賃金格差是正</p> <p>2. ハラスメント対策</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>1. すべての組合で法の算出方法に基づく「男女間の賃金の差異」と「女性管理職比率」の公表内容を確認する。「賃金の差異」の分析には、厚生労働省の「男女間賃金差異分析ツール」や「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」等を活用する。賃金差や管理職比率に差がある場合には要因分析を行ったうえで、性別を問わず希望に応じて能力発揮ができるよう、差異の縮小につながる一般事業主行動計画の取り組みを行うよう求める。</p> <p>2. 職場のジェンダー平等の推進</p> <p>a. 結婚・妊娠・出産を契機とする解雇および不利益取り扱いがないよう取り組み、労働協約に性による差別的取り扱いの禁止条項を盛り込む。</p> <p>b. 雇用の全ステージ（募集・採用、配置、昇進・昇格、教育訓練、職種・雇用形態の変更、定年・解雇・労働契約の更新）について、性別、性的指向、性自認を理由として差別的取り扱いをしないよう取り組む。</p> <p>ハラスメント対策の推進</p> <p>労働施策総合推進法および事業主が講ずべき措置等に関する指針ならびに顧客等からの著しい迷惑行為への対応に関する指針等に基づき、取り組む。</p> <p>a. 事業主方針の明確化およびその周知・啓発</p> <p>パワハラ・セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントをおこなってはならない旨の方針、行為者に対して厳正に対処する旨の方針、対処の内容を周知・啓発する。</p> <p>カスタマーハラスメントに対する基本方針・対策マニュアルを策定し、従業員や顧客に周知する。また、従業員には定期的に研修を行い、顧客向けにはホームページを通じて基本方針を発信し、理解と協力を求める。</p> <p>b. 相談体制の整備</p> <p>ハラスメントに関する相談を受け付けるための窓口を設置し、適切に対応する体制を整え</p> <p>3. 妊娠、出産、育児、介護などライフステージの変化への</p>

	<p>対応はもとより、健康課題への対応、災害対策、ひとり親支援など、困難な環境下でも希望に応じて生活と仕事が両立できる環境整備を総合的に進める。</p> <p>育児・介護との両立支援の充実に向けて「職場における男女平等と両立支援の指針」（2025年度第4回中央執行委員会で改正予定）に基づき労働協約の改定に取り組む。</p>
<p>VI. 2025～2026年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<p>組合員の生活は、消費者物価（総合）は足元では前年比3%弱で推移しており、2025年度平均（生鮮食品を除く総合）では、日本銀行、民間調査37機関平均ともおよそ2.7%と見込んでいる。名目賃金は2%程度の上昇が続いているが、物価の上昇が上回る状況が続き、一部の月を除き3年以上実質賃金のマイナスが続いている。一方で、2025年度の地域別最低賃金は前年度より66円、6.3%上昇し1,121円となり、2025賃金闘争時に最低賃金額を確認している加盟組合のうち、短時間組合員に関して8割、正社員組合員に関して3割が改定後の地域別最低賃金を下回る事態となっている。実質賃金が3年以上低下を続けているため、暮らし向きにゆとりがなくなってきている。</p> <p>企業業績について、上場企業の2026年3月期純利益合計は当初減益が見込まれたが、4～9月期の集計では5年連続の増益となった。通期でも上方修正する企業が増えている。企業全体としては、利益剰余金（内部留保）が600兆円を超え、さらに増え続けており、企業体力は全体として十分あると言える。</p>
<p>VII. 統一要求日</p>	<p>2月 20日（金）</p>
<p>VIII. その他</p>	<p><短時間（パートタイム）組合員></p> <p>制度昇給分に加え、時間額を65円、5%基準で引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分を含めて時間額を85円、7%基準で引き上げる。経験年数5年程度で時間額が1,450円程度となるよう昇給昇格制度の整備と人材育成を行う。</p> <p>「同一労働同一賃金」の観点から雇用形態間格差是正が必要な場合は、正社員（フルタイム）組合員以上の要求を行う。特に、正社員（フルタイム）組合員と職務が同じ短時間（パートタイム）組合員に対しては、正社員の賃上げ額（時間換算）を下回らない水準とする。地域最賃の110%の要求を目指す。</p>

	<p><初任賃金></p> <p>2026年度採用者の初任賃金については以下の基準で要求する。基準を上回る場合は、平均賃金の賃金引き上げと均衡ある引き上げを行う。</p> <p><高卒> 213,000円基準とし、都道府県別に定める企業内最低賃金要求基準以上とする</p> <p><大卒> 250,000円基準とする</p> <p>※ 初任賃金引き上げに伴う原資は賃上げ要求原資とは別に設定する。</p>
--	--

②電機連合山形地域協議会

2026春季生活闘争各産別方針

構成組織名	電機連合山形地域協議会	
報告者氏名・役職	氏名：柿崎隆英	役職名：議長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点 等	<p>電機連合はこれまで継続した賃金水準引き上げに取り組み、2023年闘争以降は積極的な「人への投資」を要求に掲げ、多くの加盟組合で大幅な賃金水準引き上げを実現することができました。しかしながら、日本の実質賃金は、物価上昇が続く影響で前年同月比マイナス傾向が続き、改善されるまでには至っていません。また、電機連合の生活実態調査では、月例賃金の増減は、「増えた」が73.1%となり、昨年と比べ5ポイント増加していますが、賃上げ額の評価をみると、「生活水準維持に不十分」が昨年同様に約3割、赤字世帯は依然として2割超と高い状況となっています。このことから、これまで継続して賃金水準引き上げを実現してきた電機連合加盟組合員においても、生活が向上したと実感する状況には至っていないことが伺えます。電機産業が日本のリーディング産業として、日本の成長をけん引するためにも、これまで継続して取り組んできた賃金水準の引き上げを基軸とした「人への投資」を一層強化し、従業員のモチベーションを維持・向上させることが重要です。</p> <p>電機連合は今次闘争の意義を、「積極的な『人への投資』を持続し、継続的に実質賃金を向上させ、経済の好循環を確かなものとする」と位置づけ、闘争を推進します。</p>	
II. 「底上げ」「底支え」 「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	<p>統一要求基準（賃上げ）</p> <p>要求方式は、「職種基準による個別賃金要求方式」を基本とし、「開発・設計職基幹労働者賃金」を統一要求基準、「製品組立職基幹労働者賃金」を統一目標基準とする統一対応型とします。</p> <p>昇進・昇格昇給額は、定期昇給、ベースアップとは切り離し、賃金体系を維持する要素の一つに位置づけます。各組合は、定期昇給（相当）分とともに賃金体系維持分として確保することとします。</p> <p>① 賃金要求について 賃金体系の維持（現行個別賃金水準の確保）を図ったうえで、賃金水準の改善を行うこととします。具体的には現行個別賃金水準の改善〔登録した現行水準（要求ベース）の水準改善〕を行うこととします。</p> <p>② 水準改善額（引上額） 18,000円以上とします。</p> <p>産業別最低賃金（18歳見合い）</p> <p>パートタイム労働者、有期契約労働者などの直接雇用の労働者を含めた企業内のミニマム基準の底上げをめざすとともに、電機産業の入り口賃金として高卒初任給に準拠させていく取り組みを、加盟組合全体で進めていきます。</p> <p>また、産業別最低賃金（18歳見合い）を企業内最低賃金として協定することにより特定最低賃金の取り組みに連動させ、未組織労働者を含む電機労働者全体の賃金の底上げと公正処遇確立に向けても継続的に取り組むこととします。</p> <p>① 18歳見合いの水準として213,000円以上に改善します。</p> <p>なお、18歳以上のすべての労働者（60歳以降の定年延長・雇用延長者を含</p>	

	<p>む) に適用することを原則とします。</p> <p>一時金</p> <p>「夏冬型年間協定方式」を基本とし、「賃金所得の一部としての安定的確保要素」と「企業業績における成果の配分要素」を総合的に勘案して、平均で年間5ヵ月分を中心とすることとします。</p> <p>なお、「安定的確保要素」のうち生計費の固定的支出分(生活保障要素)に該当する部分を「産別ミニマム基準」とし、年間4ヵ月分を確保することとします。</p>
<p>Ⅲ. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について</p> <p>1. 労働基準法改正に伴う取り組みなど。</p> <p>2. 長時間労働の是正対応など</p>	<p>少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や技術革新の進展が労働需要の変化をもたらすなど、私たちを取り巻く環境は大きく変化しています。</p> <p>2026年闘争は、人口構造の変化や労働力不足への対応で、限られた人材が心身ともに健康で安全に、いきいきとやりがいを持って働き続けることができる環境が、一層重要になっていることから、実現に向けて労働時間を量・質それぞれの側面で確保するための取り組みを推進することとします。</p> <p>2024年度の年間総実労働時間は、電機連合直加盟組合(一括加盟構成組合を含む)の平均で1953.4時間となり、総実労働時間は直近のピークであった2016年度以降、減少傾向にあるものの、日本の平均総実労働時間と比べて22.6時間多い状況にあることに加え、電機連合が目標とする1,800時間程度との乖離は依然として大きい状況です。</p> <p>① 36協定特別条項限度時間の引き下げ</p> <p>特別条項の限度時間における1ヵ月80時間以下の締結徹底と、到達している組合はさらなる引き下げに向けて取り組むこととします。また、1年の限度時間は、政策目標基準640時間以下の締結へ向けて、2024年闘争からの取り組みであることもふまえながら、計画的かつ、実効的な方策の検討を行うこととします。</p> <p>② 勤務間における休息時間の確保</p> <p>1) 健康および福祉などに必要な休息時間を確保するため、すべての組合員を対象とした勤務間インターバル制度や深夜労働時間規制の導入に取り組み、必要な休息時間の確保に取り組むこととします。</p> <p>2) 休息時間は、連続11時間をめざすものとします。なお、11時間よりも短い時間を定める場合も、通勤や食事、身支度等に必要な時間を加味したうえで、6時間の睡眠時間を確保できる連続した休息時間を確保することとします。</p> <p>① 所定労働時間の適正化</p> <p>1) 1日の所定労働時間7時間45分以下の徹底と、さらなる引き下げについて検討を行うこととします。</p> <p>2) 所定労働時間が8時間の組合は、15分以上の短縮またはそれに相当する年間休日増に取り組むこととします。</p> <p>② 年休取得の促進</p> <p>年間の年休取得目標の設定や一斉年休・長期休暇の設定に加え、長期休暇の取得が可能な体制づくりを行うなど、年休取得の促進に効果的な施策の導入・実施に取り組むこととします。</p>

<p>IV・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分について</p> <p>1. 中小受託取引適正化法への対応・取り組みなど。</p> <p>2. その他</p>	<p>電機連合は、政府が2016年9月に公表した「未来志向型の商取引慣行に向けて」をふまえ、2017年から「付加価値の適正循環」の取り組みを本格的に推進しています。</p> <p>近年では、2023年11月に内閣府および公正取引委員会より発信された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の公表を受け、労務費の適切な価格転嫁により賃金水準の引き上げに資する環境整備を行うこと、加盟組合企業のサプライチェーン全体や日本経済全体の継続的發展に向けた取り組みを推進することを目的に、価格転嫁にフォーカスした活動を実施してきました。</p> <p>2026年開争では電機連合の総力を活かし「付加価値の適正循環の取り組み」として、中堅・中小労組も含めた加盟組合全体への大幅な水準の賃上げの波及に向けて、引き続き以下の活動を進めていきます。</p> <p>①加盟組合と連携した「適正な価格転嫁の取り組み」の推進 各組合において、内閣官房および公正取引委員会による「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(2023年11月)を活用し、理解を深めるとともに、労使協議などにて発注者および受注者として採るべき行動、求められる行動についての理解が各加盟組合企業のサプライチェーン全体に波及するよう、会社への働きかけに努めることとします。</p> <p>また、「付加価値の適正循環(価格転嫁)の状況に関する調査」の結果をふまえ、課題解決に取り組むとともに、個別企業労使の取り組み領域を超える課題については、産別労使交渉や政党・省庁、工業会との協議を通じて、解決を働きかけます。</p> <p>②「パートナーシップ構築宣言」の周知徹底 電機連合は「パートナーシップ構築宣言」について、産別労使交渉であらためてその意義を徹底します。加盟組合は自社の宣言を働きかけるとともに、国内外での取引実態の把握や、自社が適切な付加価値の確保に努めているかどうかを確認します。課題が確認された場合は、電機連合は、産別労使交渉や政党・省庁、工業会との協議を通じて、解決を働きかけます。</p> <p>③中小受託取引適正化法(取適法)の周知徹底 電機連合は2026年1月1日から「中小受託取引適正化法(取適法)」について、法改正内容について各種広報物や政策研究会などを通じて周知していきます。また、「付加価値の適正循環(価格転嫁)の状況に関する調査」において、法対応にあたり課題の有無を把握します。加盟組合は、自社が趣旨を理解し法対応の状況を確認します。課題が確認された場合、電機連合は産別労使交渉や政党・省庁、工業会との協議を通じて、解決を働きかけます。</p>
<p>V. ジェンダー平等・多様性の推進</p> <p>1. 男女間賃金格差是正</p> <p>2. ハラスメント対策</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>女性活躍推進法の改正により、2026年4月1日から従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」および「女性管理職比率」の情報公表が義務づけられます。</p> <p>電機連合が行う各種調査結果では、男女間における賃金差異がみられるとともに、労働時間および育児休業制度などの利用状況について、性別による偏りがみられることから、「女性活躍推進法の改正に対する電機連合の考え方と取り組み」(2025年12月)に基づく取り組みを行うこととします。</p> <p>※ 女性活躍推進法の改正に対する電機連合の考え方と取り組み(2025年12</p>

	<p>月)</p> <p>(1) 基本的な考え方</p> <p>まずは労使で法改正の内容を理解するとともに、組織の現状・実態を把握することとします。さらに実効性ある取り組みにつなげるためにも職場の状況把握・課題分析の段階から労働組合が積極的に関与する体制をつくることが重要です。また、行動計画の定期的な進捗確認を行い、必要があれば見直しの検討などが必要です。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 企業規模にかかわらず男女の賃金の差異、女性管理職比率を把握すること。 2. 男女間における職場の実態・課題の把握や分析を行い、差異の根本的な要因の解消に向けて計画的な取り組みを行うこと。 3. 行動計画について、策定が努力義務となっている 100 人以下の企業も含め、すべての企業で策定すること。 4. 職場の実態・課題の把握や分析を定期的に行い、状況に応じて把握項目や行動計画の見直しを行うこと。 5. 効果的な取り組みのためには組織全体の理解のもと進めることが重要であることから組合員・従業員に対して取り組み方針の周知やトップリーダー（経営層など組織方針に影響を及ぼす方等）によるメッセージの発信を行うこと。 6. 女性活躍にも資する働き方改革の取り組みを一層推進すること。 7. 優良企業認定（えるぼし認定）を取得するよう積極的に取り組むこと。 <p>育児・介護関連</p> <p>出産・育児、家族の介護や看護により離職することなく、就業を継続することができるための環境整備はもちろんのこと、就業を継続した場合にも望むキャリアを実現できる環境整備が求められます。また、障がい児や医療的ケア児は、子の年齢で発達段階を区切ることができないことが多く、多様な事情に応じた個別の対応が求められることから、「改正育児・介護休業法、次世代法に対する電機連合の考え方と取り組み」（2024 年）に基づき、働き方の選択肢を拡充するなど制度のさらなる整備に取り組む必要があります。</p> <p>2025 年については、国の要介護・要支援認定者数が増加傾向にあるのに加え、団塊の世代全員が後期高齢者となり約 54 万人増加することで、全人口の約 18% となりました。加えて、仕事をしながら家族等の介護に従事する者（ビジネスケアラー）は 300 万人を超えると推計され、仕事と介護の両立支援の重要性はさらに高まることから、さまざまな事情をもつ労働者が仕事との両立を図り、いきいきとやりがいをもって働ける職場環境に向けた整備を行うこととします。</p>
<p>VI. 2025～2026 年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<p>中堅組合企業 11 社の 2025 年度通期業績見通しは、売上高合計は全体で減少となりますが、多くの企業で増益を見込んでいます。特に営業利益は前年度比 6.4% 増となり、営業利益率は 2024 年度の 7.8% から 2025 年度は 8.4% に改善する見通しです。また、多くの企業で上方修正を実施しており、財務の安全性を示す経営指標である自己資本比率と DE レシオも引き続き安定しています。加盟組合企業全体の業績見通しは、売上高 0.9% 減、営業利益 8.1% 増の見通しです。</p>

	<p>電機産業全体の労働時間あたりの付加価値（国内総生産）は、中期的に伸びていますが、時間あたりの雇用者報酬額は横ばいとなっており、付加価値に見合った報酬額へと引き上げる必要があります。</p> <p>※中關組合</p> <p>パナソニックグループ労連、日立グループ連合、三菱電機労連、 全富士通労連、東芝グループ連合、NECグループ連合、 村田製作所グループ労連、シャープグループ労連、富士電機グループ連合、 OKIグループ連合、安川グループユニオン、明電舎</p>
<p>VII. 統一要求日</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 要求提出は2月19日（木） ・ 集中回答日の設定については連合・金属労協（JCM）において調整することになっています。本案は、集中回答日が3月18日に設定された場合の日程です。 <p>※実質的な交渉開始を2月第4週とし、2月24日～27日を第一次交渉ゾーン、3月2日～6日を第二次交渉ゾーン、3月9日～13日を第三次交渉ゾーンとして設定し、回答指定日に向けた追い込みを図ります。</p>
<p>VIII. その他</p>	

③ J A M南東北山形県連絡会

2026春季生活闘争各産別方針

構成組織名	J A M南東北 山形県連絡会	
報告者氏名・役職	氏名：長瀬 義明	役職名：事務局長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	<p>2026年春季生活闘争では、すべての組合員が生活向上を実感でき、「格差拡大に歯止めをかける」賃上げに粘り強く取り組む。誰一人取り残すことのないよう実態を分析し、交渉状況の共有を進め共闘体制を強化する。</p> <p>J A Mは、「組合員との対話」「あるべき賃金水準」「価値を認めあう社会への実現」にこだわり、実質賃金を向上し、分配構造を転換させ、人材不足に直面するものづくりの持続可能性を確実なものとする。</p>	
II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	<p>1. 賃金引き上げ 賃金構造維持分：4,500円（J A M平均） 賃金改善分：17,000円 平均賃上げ要求に取り組まざるを得ない単組の要求基準はJ A Mの賃金構造維持分4,500円に17,000円以上を加え「人への投資」として21,500円以上。</p> <p>2. 一時金要求 年間5ヶ月基準または半期2.5ヶ月基準 最低到達基準年間4ヶ月、半期2ヶ月基準</p> <p>3. 企業内最低賃金協定 特定最低賃金（産業別）との関係を重視し、企業内最低賃金協定基準を次の通りとする。</p> <p>(1) 企業内最低賃金について協定化に取り組む。 ①18歳以上企業内最低賃金協定を締結していない単組では、18歳以上企業内最低賃金協定の締結。 ②年齢別最低賃金協定を締結していない単組では、標準労働者（一人前労働者）の賃金カーブを基にした年齢別最低賃金協定の締結。 ③有期・短時間・契約等労働者も対象とする全従業員最低賃金協定の締結。</p> <p>(2) 法定最低賃金引き上げの動向を踏まえ、法定最低賃金と企業内最賃の差が100円に満たない場合は、直ちに引き上げを要求する。</p>	
III. 「すべての労働者の立場に立った働き方」の改善について 1. 労働基準法改正に伴う取り組みなど。 2. 長時間労働の是正対応	<p>1. あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざした良質な労働条件と職場環境整備の取り組み</p> <p>(1) J A M労働時間指針に沿った労働時間に関する取り組み ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、労働時間管理の徹底、所</p>	

<p>など</p>	<p>定労働時間の短縮、インターバル規制の導入など、「労働時間に関する指針」に沿って、総実労働時間の短縮の取り組みを行う。</p> <p>①総実労働時間に関しては、1800 時間台を目標とし、当面は 1900 時間台をめざす。</p> <p>②所定労働時間に関しては、到達目標基準 1800 時間台をめざす。休日日数など業種や商慣習による偏りがあることに留意し、サプライチェーンやグループ全体の取り組みを強化する。</p> <p>③長時間労働の是正に向け、労働時間管理の徹底を図り、JAMの基準を踏まえた上で、36 協定の内容について再点検を行う。特別条項を付する場合は、当該の職場と労働者の実態を把握した上で、業務改善や要員配置の変更など職場改善を含む取り組みを進める。</p> <p>④法定労働時間(労基法 32 条)は、1 週 40 時間・1 日 8 時間労働であり、36 協定(労基法 36 条)は免罰的効力を発生させる手続きであることを労使で再確認した上で、時間当たり賃金や仕事量・適正人員の点検を行う。</p>
<p>IV・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分について</p> <p>1. 中小受託取引適正化法への対応・取り組みなど。</p> <p>2. その他</p>	<p>JAMが取り組む産業政策として、「労働」と「製品」の価値が適正に評価されることをめざし、すべての単組が適切な価格転嫁・適正な取引の実現による賃上げとその原資の確保を図る。</p> <p>【JAM本部の取り組み】</p> <p>(1) 取適法(令和8年1月1日施行)の周知徹底をはかるとともに、政府の適正な取引実現に向けた取り組みの浸透と推進を図り、経営者に対する価格転嫁に向けた要請書を配布する。</p> <p>(2) 単組による適正な価格交渉に向けた要請・協議状況、企業の取引実態に関する調査について単組に展開し、実態把握と課題の明確化を行なう。</p> <p>①春闘時における単組の価格交渉への関与状況に関する調査</p> <p>②価格交渉や価格転嫁の実態と業績・賃上げとの関連性に関する調査</p> <p>【地方JAMの取り組み】</p> <p>(1) 経営者に対する価格転嫁に向けた要請書提出・労使協議に向けて単組を支援する。</p> <p>(2) 単組における適正な価格交渉に向けた好事例・課題について実態把握を行なう。</p> <p>(3) 取引環境改善に向けた取適法(令和8年1月1日施</p>

	<p>行)の概要、「パートナーシップ構築宣言」の登録促進に向けたセミナーの開催(基礎知識研修)を図る。</p> <p>【単組の取り組み】</p> <p>(1)すべての単組が企業に対して価格転嫁に向けた要請書の手交と説明・協議を行なう。</p> <p>(2)JAM「対応マニュアル」や連合「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」を活用して、企業の取引環境を点検し、労使で共有する。</p> <p>(3)価格転嫁に向けた価格交渉状況を労使協議などで確認し、実態把握・課題を明確化する。</p> <p>(4)取適法(令和8年1月1日施行)の周知徹底、政府による諸施策について理解・遵守するよう要請する。特に「パートナーシップ構築宣言」の登録については、自社だけでなく、サプライチェーン全体のパートナーシップ構築に向けて取引関係企業の双方に登録するよう会社に要請・協議する。</p>
<p>V. ジェンダー平等・多様性の推進</p> <p>1. 男女間賃金格差是正</p> <p>2. ハラスメント対策</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>男女間賃金格差</p> <p>女性活躍推進法の「男女の賃金差異」の情報公開義務対象が2026年4月より101人以上の企業に拡大されること、アンコンシャスバイアスを払拭し、時代の変化に即した対応が望まれることを踏まえ、実態把握と格差の要因分析など「男女間賃金格差検討委員会報告書」及び「男女間賃金格差レポート」に基づく取り組みを継続的に進めていく。具体的な対応については、女性だけの問題と捉えることなく男女お互いの認識のもとに協議し、女性参加による意見反映を重視し、積極的に労働組合が関与して労使の議論を進める。</p>
<p>VI. 2025～2026年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<p>全体として回復基調であるが、企業物価は高止まりしており、多くの中小企業では、エネルギー、原材料価格、労務費の上昇を吸収できず収益を圧迫している。日本の製造業は、中小企業・サプライヤーが良質の部品を納めることで成り立っている。その中小企業・サプライヤーが事業存続の危機にあり、ひいては当該産業存続の危機に直結する。中期的な事業継続や産業の維持発展に必要な人材確保には、労働条件の「底上げ」「格差是正」は不可欠である。持続可能なものづくりのためには、取引環境を改善し、賃上げ分を含めた価格転嫁を実現する必要がある。</p>
<p>VII. 統一要求日</p>	<p>2月24日(火)</p>
<p>VIII. その他</p>	

④自動車総連

2026春季生活闘争各産別方針

構成組織名	自動車総連	
報告者氏名・役職	氏名：小檜山 康浩	役職名：山形地方協議会議長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	<ul style="list-style-type: none"> 生活不安の払拭と日本経済の持続的成長の実現には、過去3年間で積み上げてきた賃金引き上げと物価上昇のサイクルを今後も持続可能なものへと前進させ、全年代で物価上昇を上回る実質賃金の引き上げを目指すことが極めて重要である。 賃金は「労働の対価」であり、働く者の生活の安心・安定に繋がるものであると同時に、経済や社会基盤を支えるもの。また、自動車産業が生み出した付加価値に相応しい賃金であるもの 	
II. 「底上げ」「底支え」 「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	<p>1. 賃上げ（金額・％）</p> <p>①定期昇給分</p> <ul style="list-style-type: none"> 賃金カーブ維持分を含む絶対額を強く意識した賃金引き上げの考え方を踏まえた上で、自社の魅力向上に向け、自ら目指すべき賃金水準や賃金課題の解決を目指す。 すべての組合員の労働の価値および生活水準の低下を防ぐことを前提とした主体的な要求構築を行う。 <p>②賃金改善分</p> <ul style="list-style-type: none"> 中小組合においては、全年代での実質賃金の向上を見据えた地域別最低賃金の上昇や物価上昇を上回る賃金引き上げ、規模間格差の拡大防止に向けた底上げ・底支えの観点なども総合的に勘案し、賃金カーブ維持分を確保した上で、<u>賃金改善分 12,000 円以上の実現にこだわる。</u> <p>2. 一時金（金額・月数）</p> <ul style="list-style-type: none"> 年間一時金は、年間賃金の重要な一部として、水準の引き上げに取り組む。 要求にあたっては、企業業績が過度に反映されない長期安定の観点と、組合員の一年間の努力・頑張り・成果に対する成果配分の観点を踏まえる。また、賃金との同時決定と夏冬型・年間月数方式を堅持する。 <u>年間5ヵ月を基準</u>とする。基準を下回る場合は、最低でも昨年獲得実績以上とする。（要求の基礎は、賃金引き上げ後の基準内賃金とする。） 最低保障制度を確立することとし、水準については40%以上とする。 	

	<p>3. 企業内最賃協定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業内最低賃金の取り組みは、全体の底上げ・底支え、格差是正につながるものであり、自動車産業で働くすべての労働者のセーフティネットの観点から、継続して取り組むことが必要である。 ・ 地域別最低賃金が大幅に引き上がり続けている状況において、各地域における特定最低賃金との優位性の有無を念頭に、特に企業内最低賃金協定の新規締結、および地域別最低賃金との優位性の確保にこだわることとする <p>○取り組み基準</p> <p>①各組合の目指すべき企業内最低賃金に向けた締結額の引き上げに積極的に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 18歳の最低賃金要求は「214,000円以上」とする。 ・ 「214,000円以上」の要求が困難な場合は、18歳の最低賃金要求を「200,000円以上」とする。 ・ 締結額の引き上げに向けては、高卒初任給に準拠した水準での協定化を目指す。 <p>②締結対象の拡大に向けては、非正規雇用で働く仲間への対象拡大を目指して取り組む。</p>
<p>Ⅲ. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について</p> <p>1. 労働基準法改正に伴う取り組みなど。</p> <p>2. 長時間労働の是正対応など。</p>	<p>1. 労働基準法改正に伴う取り組みなど。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ すべての職場で誰もが働きやすい職場環境の実現や生産性向上などに資する労使協議・提言に取り組み、働き方の改善に向け強力に推進する。 <p>2. 長時間労働の是正対応など</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自動車総連の総労働時間は減少傾向にあるが、依然として高いことや、直近の36協定締結状況を踏まえ、「SMILE12」のガイドラインを念頭に、総労働時間短縮の取り組みを着実に進めるとともに、36協定における特別延長時間の引き下げにこだわって取り組む。 ・ 「SMILE12」の「共通ガイドライン」「部門別ガイドライン」に基づき、労働時間の削減や年休取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、総労働時間の短縮に取り組む。 ・ 36協定の特別延長時間（年間・月間）については、上限の引き下げにこだわりを持って取り組む。

<p>IV・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分について</p> <p>1. 中小受託取引適正化法への対応・取り組みなど。</p> <p>2. その他</p>	<p>1. 中小受託取引適正化法への対応・取り組みなど。</p> <p>基本方針</p> <ul style="list-style-type: none"> 産業全体で生み出した付加価値は中小企業も含めて適正に分配されるべきであり、賃金引き上げの原資を捻出できる環境整備が不可欠であることから、グッドサイクル運動を通じて、労務費を中心とした価格転嫁の促進や、生産性向上を阻む商習慣などの課題解決にも取り組み、産業全体の底上げ・下支えを図る。 <p>基盤整備に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> 価格転嫁の進展と賃金引上げ額に相関があることは明白であり、中小を含む産業全体の発展に向け、労務費のみならず、金型管理費、輸送費なども含めた適正な価格転嫁の実現と賃金の引き上げは確実に進めていく必要がある。 働く者の持続的な賃金引上げや労働諸条件の改善、自社の成長に繋がる人・設備・技術開発などへの投資が積極的に行えるための源泉確保に向け、適正な価格転嫁の取り組みを強化する。 <p>具体的な取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> 取引関係における受発注双方が抱える課題の解決に向け、本音で困りごとを話し合える環境の整備や今起きている取引課題の解決に向け、「グッドサイクル運動」の方針に基づき、総連・労連・各組合、それぞれの立場で取り組みを推進する
<p>V. ジェンダー平等・多様性の推進</p> <p>1. 男女間賃金格差是正</p> <p>2. ハラスメント対策</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	
<p>VI. 2025～2026年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<p>自動車産業を取り巻く環境</p> <ul style="list-style-type: none"> 米国の関税政策により、自動車・同部品に対する関税率は当初の27.5%から15%に引き下げられたものの、見直し前の2.5%からは6倍の関税率であることから、経営に与える影響は深刻である。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 加えて、米国への輸出品生産の主要国である近隣のカナダやメキシコなどにおいては、日本を上回る25%の関税率が課せられ、海外生産品にも甚大な影響が及んでいる。 ・ 米国に対する輸出の減少が懸念されることから、内需拡大に向けた税制改正などの経済対策の必要性が増している。 ・ メーカー11社における2025年度の通期見通しは、増収増益0社、増収減益4社、減収増益0社、減収減益5社。 ・ 部品企業64社（自動車総連速報対象組合）における2025年度の通期見通しは、増収増益7社、増収減益2社、減収増益12社、減収減益13社。 ・ 2026年3月期連結業績予想（通期見通し）も、全社が営業利益ベースで減益ないし赤字を見込んでいる。 ・ 下期に入り中国系半導体メーカーの供給停滞といった新たな問題も生じており、先行きは依然として不透明な状況
VII. 統一要求日	2月 18日（水）までとする※主要組合
VIII. その他	<p>年間休日増の取り組み</p> <p>基本的な考え方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 誰もが働きやすい職場環境の実現と自動車産業が選ばれる産業とするために、他産業と比較して劣後している年間休日数について、他産業と同等以上に引き上げるべく、自動車総連全体で統一して取り組む。 ・ 他産業の労働条件との優位性確保、および職場のニーズを踏まえ、休日増実現時は祝日への割り振りを優先的に検討する。 <p>取り組み基準</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年間休日5日増を以下の基準の通り求めていくことで、産業の魅力向上の足掛かりとし、人材の定着・確保に繋げていく。 ・ 現在休日数121日の組合は2027年までに5日増の126日を目指すこととする。 ・ 休日数121日未満の組合は現状の休日数から5日増を目指すこととする。なお、5日増を達成した組合については、休日数の格差是正のために引き続き休日数126日を目指して取り組む。

⑤交通労連山形県支部

2026春季生活闘争各産別方針

構成組織名	交通労連山形県支部	
報告者氏名・役職	氏名：吉田 文隆	役職名：事務局長
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	I. 昨年を上回る賃上げによって、実質的な年収を確保した上で生活向上を目指す。 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 II. 取適法（中小受託取引適正化法）の意義を踏まえた取り組みの推進。	
II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	【賃金】 ①定昇もしくは定昇相当分の確立・確認 ②社会規範となりつつある「人への投資」「価格転嫁」「公正取引」の流れを確かなものとし、生活向上・格差是正を目指す ③月例の個別賃金水準を重視し、賃金水準や賃金引上げ額の社会的横断化を目指す 【臨時給】 ①基本は、年間での要求で賃金と同時要求・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 ・賃金：定昇相当分 1.5% (3,873 円) +格差是正・物価上昇分 5.5%以上 (14,203 円) =7.0%以上（合計平均 18,000 円） ・一時金：一人平均 110 万円中心 ○軌道・バス部会 ・賃金：定昇相当分 4.5% + α 2.0% (α = 物価上昇分、地域最賃、人への投資を考慮) =4.5% (10,700 円) + 2.0% (4,700 円) =6.9% (15,400 円) ・一時金：年間 5.0 カ月（最低でも 3.50 ヶ月） ○ハイヤー・タクシー部会 月例給に重きを置き 6.00%程度の賃上げをめざす ・賃金：定昇相当分 年収の 0.29% +生活向上, 物価上昇, 格差是正分として年収の 3.76% ・一時金：制度有 前年年間実績 + 年収の 1.98% 制度無 賃金と合わせて 6.00%	

	<p>○自校・一般部会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃 金：定昇相当分 4,500 円 +ベースアップ分（過年度物価上昇分+格差是正 1%程度）14,000 円=18,500 円 ・一時金：年間 6.0 カ月
<p>Ⅲ. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について</p> <p>1. 労働基準法改正に伴う取り組みなど。</p> <p>2. 長時間労働の是正対応など。</p>	<p>I. 労働時間短縮の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>II. 労働諸条件の要求</p> <ul style="list-style-type: none"> ①健康起因事故の防止 ②60 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治療と職業生活の両立支援 ④65 歳（選択）定年制度の実現と一貫した賃金体系・制度も確立 ⑤通勤手当の見直し <p>Ⅲ. 深刻な人手不足の背景には、長時間労働に対する求職者の敬遠があり、このことが長時間労働の常態化・深刻化を招く悪循環となっている。産業の特性として総労働時間の一律的な短縮は困難であり、労働時間短縮と年収確保の両立が難しい業界である。加えて、人手不足による止むを得ない連続勤務なども見受けられるが、「年間総労働時間2,000 時間」の目標を掲げつつ、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まなければならない。</p>
<p>Ⅳ・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分について</p> <p>1. 中小受託取引適正化法への対応・取り組みなど。</p> <p>2. その他</p>	<p>2026 春季生活闘争をとりまく環境も先行き不透明だが、食料、燃油、光熱費などの生活必需品の高騰や税・社会保険料の引き上げ（さらに2026年4月分給与から子ども・子育て支援金の徴収開始）により賃金、臨時給が目減りしてきたなか、雇用確保を基本に安心・安定した職場、生活の確保を求める組合員の期待は高い。</p> <p>2025年度の生鮮食品を除く消費者物価は引き続きプラス 2.7%程度（2024年度実績+2.7%）と見込まれる一方、女性や高齢者による労働参加の増加ペースが鈍化して労働需給の引き締まりが進み、賃金の上昇圧力は強まって</p>

	<p>いくとみられる。こうしたことから、コスト上昇に見合う適正運賃・料金の収受によって、持続的な「人への投資」、賃金の底上げによる経済の好循環の実現と、産業間の格差是正が求められている。改正下請法（略称＝中小受託取引適正化法／取適法）の施行日を2026春季生活闘争に間に合うよう2026年1月に前倒す国会修正が行われたことなどの社会情勢を踏まえ、中小だからと諦めることなく、「人への投資」「価格転嫁」「公正取引」を徹底するよう訴えていく。</p>
<p>V. ジェンダー平等・多様性の推進</p> <p>1. 男女間賃金格差是正 2. ハラスメント対策 3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・カスタマーハラスメント対策 ・改正育児・介護休業法への対応
<p>VI. 2025～2026年度の業績見通し、雇用情勢等</p>	<p>交通運輸産業は、経済・社会活動を支えるインフラとしての社会的使命を担う一方で、行き過ぎた規制緩和による過大な企業間競争が産業の疲弊、労働諸条件の低下を招き人手不足に拍車をかける悪循環となっている。コロナ禍の影響を大きく受けた旅客輸送をはじめとして、人手不足が常態化して供給不足に陥っているが、労務費の運賃・料金への転嫁は進んでいない。公正競争確保のための競争ルールの整備が重要であることは言うまでもなく、交通運輸産業で働く仲間の労働条件の維持・向上に不可欠である『産業別最低賃金制度』の新設に向けた取り組みを展開しているが、労使合意の難しさや都道府県単位が前提の制度と事業実態の乖離なども指摘されており、新設の障壁となっている。連合・交運労協との連携をはかりながら、特定（産業別）最低賃金制度の新設に向けて制度上の課題について検討していくが、まずはその前提となる「業種別職種別企業内最低賃金の制度確立」に向けて取り組む。</p>
<p>VII. 統一要求日</p>	<p>原則として2月末まで（遅くとも3月末）</p>
<p>VIII. その他</p>	

⑥自治労山形県本部

2026春季生活闘争各産別方針

構成組織名	自治労	
報告者氏名・役職	氏名：佐藤茂雄	役職名：執行委員長代行
I. 産別基本方針概要 地方組織方針・特徴点等	<p>連合春闘に連帯・結集しつつ、以下の課題を重点に取り組んでいく。</p> <p>【中央本部方針】</p> <p>① 職場実態を踏まえ、すべての単組が人員要求</p> <p>② 「賃金の運用改善」「働き続けられる職場の実現」の1単組1要求</p> <p>③ ジェンダー平等の観点から、男女間賃金の格差の解消に向け職場点検を通じて要求・交渉</p> <p>④ 公共サービスに携わる民間労働者の賃上げ原資の確保、物価高による行政運営にかかる経費の増大への対応として、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた適切な対応を推進</p> <p>【加えて地方組織方針】</p> <p>①賃金引上げ・維持改善として、組合員生活実態調査アンケートをもとに具体的要求額を算出し要求とともに、賃金カーブや職種・性別等の格差是正の取り組み</p> <p>②職場の人員配置と退職発生の実態を踏まえ、2026年4月採用の状況確認とともに2027年採用に向けた人員確保について要求・交渉の実施</p> <p>③窓口開閉時間など労働時間短縮、休暇制度等の権利拡充の取り組み</p> <p>④あらゆるハラスメント防止措置やカスタマーハラスメント対策の要求</p> <p>⑤非正規雇用の処遇改善</p>	
II. 「底上げ」「底支え」「格差是正」要求内容 1. 賃上げ（金額・％） ①定期昇給分 ②賃金改善分 2. 一時金（金額・月数） 3. 企業内最賃協定 ①金額・引き上げ額など	<p>具体の地域要求額（各単組からの集計）は集計中。</p> <p>なお、中央本部要求水準は次のとおり。</p> <p>2006 給与構造改革により引き下げられた4.8%と、2015 給与制度の総合的見直しにより引き下げられた2.0%を加えた6.8%に、2025年度賃金実態調査における実在者中央値に乗じて算出したもの。</p> <p>35歳 311,600円（国公行(一)3-33水準） 40歳 350,100円（国公行(一)4-28水準）</p> <p>2. 一時金 生活水準の維持・改善が図られるよう月数の引上げ及び期末手当への割合を重視した要求</p>	

	<p>3. 「自治体最低賃金」目標額 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</p>
<p>Ⅲ. 「すべての労働者の立場に立った働き方の改善について</p> <p>1. 労働基準法改正に伴う取り組みなど。 2. 長時間労働の是正対応など。</p>	<p>1. 想定される法改正をもとにした学習会の開催と、労働時間短縮に逆行する改正ポイントについて反対 2. 長時間労働の是正（要求項目）</p> <p>① 生命と権利を守るため、労働時間、休憩時間、情報機器ガイドラインに基づく休憩取得の実態、時間外労働・サービス労働、休日労働・振替・代休や各種休暇取得状況など実態を明らかにし、具体的要求を追求 ② 厚労省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」順守させる取り組み ③ 時間外労働の職場点検活動から、完全支給と割増率引き上げ ④ 窓口開庁時間の短縮、準備作業・事後作業の勤務時間内対応 ⑤ 振替休の適正な運用 ⑥ 36 協定の締結やその見直しを通じた時間外労働の縮減と、法令等の遵守など労働安全衛生委員会の活動 ⑦ 既存の休暇制度の拡充と、ニーズの高い育児休業、子の看護休暇、介護休暇制度の改善</p>
<p>Ⅳ. サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分について</p> <p>1. 中小受託取引適正化法への対応・取り組みなど。 2. その他</p>	<p>公共サービスに携わる民間労働者の賃上げ原資の確保、物価高による行政運営にかかる経費の増大への対応として、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた適切な対応を推進（指定管理料・委託料の上乗せ）</p>
<p>Ⅴ. ジェンダー平等・多様性の推進</p> <p>1. 男女間賃金格差是正 2. ハラスメント対策 3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備</p>	<p>1. 公表されている男女間賃金の格差と、不利益取り扱いがないか職場点検を通じて要求・交渉 2. ハラスメント対策</p> <p>① 実態調査、対応方針・マニュアルの策定、相談窓口の整備と研修の実施などカスハラ対策の具体化 ② セクハラ、パワハラ、マタハラ、ケアハラ等の防止措置の状況点検と対応を追求 ③ ハラスメント発生時、関係者プライバシーに配慮した適切な対応の要求</p> <p>3. 育児・介護と仕事の両立に向けた環境整備 子の看護休暇の拡充や親の看護への拡大、男性の育樹休</p>

	業制度活用の促進、不妊治療を取得しやすい環境整備
VI. 2025～2026 年度の業績見通し、雇用情勢等	資格職などの専門職を筆頭に全体的な人員不足。募集をかけても応募者が少ない、合格者の辞退、転職の増加に歯止めがかからない状況。メンタル不調者の発生による実働人員の減も課題。
VII. 統一要求日	2月5日（木）
VIII. その他	