＜目　次＞

2026 春闘スローガン…2

26 春闘での重点的な取り組み…3

全国ユニオン 26 春闘方針…4

1. 格差・不合理を改善しよう！…9
（1）フリーランス
（2）フリーシフト
（3）休業手当の計算方法
（4）地域別・企業内最低賃金

2. 非正規の賃上げで均等待遇を実現しよう！…10
（1）正規に定昇制度があり、非正規にはない！
（2）正規にも非正規にも定昇がない！
（3）職場に非正規しかいない！
(4)賃金以外も含めて格差をチェックしよう！
（5）職務非関連の格差を是正しよう！

3. 安定した高齢期の雇用を実現しよう！…11
(1)定年年齢の引き上げを求めよう！
(2)安定した定年後の労働条件を確保するため計画的に取り組もう！
(3)同一「価値」労働、同一賃金に取り組もう！

4. 昨年に引続き 26 春闘でも取り組みを継続しよう！…11
（1）ひとつでも多くの職場で、組合員が職場でひとりでも春闘に取り組もう！
（2）労働契約法の無期転換権を行使させないための雇止めと闘おう！
（3）雇用安定措置を確実に実施させて安定した雇用を実現しよう！
（4）通期交通費支給を始めとした派遣労働者に対する格差について点検し是正を求めよう！

5. 2026 春闘アピール…13

資料 1：要求書（例）…14
資料 2：労働協約（例）…15
資料 3：職場のハラスメントに関する労働協約（例）…17
資料 4:人数規模簿により対応が異なる労働関係法令…19
資料 5：地域別最低賃金　全国一覧…22

2026 春闘スローガン

1. 定昇込みで6%以上、非正規は7%以上かつ物価上昇を上回る賃上げを獲得しよう！
2. 中小・非正規労働者の大同団結で賃金・労働条件の向上を実現しよう！
3. スト権を確立して労働条件の向上を目指そう！
4. 賃金・労働条件の底上げに取り組むとともに雇用形態間などの格差是正を実現しよう！
5. 働き方に関わらずジェンダー平等を実現しよう！
6. 「職場のハラスメントに関する労働協約」を締結し、職場のハラスメントを撲滅しよう！
7. 長時間労働を是正し、ワークライフバランスを確立しよう！
8. どこでも誰でも時給 1500 円以上を実現しよう！

26 春闘での重点的な取り組み

安心して年齢を重ねることができる社会を実現するため
医療・介護・福祉現場の労働条件向上と
組織化に取組もう！

日本の総人口は 2024 年 10 月 1 日現在で 1 億 2380 万人。そのうち 65 歳以上人口は 3624 万人で、総人口に占める割合（高齢化率）は 29.3％と約 3 割となっている。

日本社会の高齢社会が進む一方、介護・福祉労働者の賃金・労働条件は向上がみられない。

全国ユニオンの 25 春闘のまとめをみても介護・福祉分野の賃上げを始めとした回答・妥結状況は他に比べてもとりわけ低くなっている。この間、交渉に当たった企業の中には、本来であれば介護労働者の賃金水準を向上させるために設けられたはずの「処遇改善加算」を上乗せすることで、やっと地域別最低賃金を上回るという施設もあった。

たしかに介護報酬を超えた賃上げは事実上できない。しかし、政府はその介護報酬について物価上昇に対応して引き上げないばかりか、訪問介護に関しては引き下げた。まさに国の施策が介護労働者の賃金を抑制する要因になっているのだ。

介護労働者に適切な賃上げが実現できない現状の日本社会では、私たちは安心して年齢を重ねていくことすらできないと言わざるを得ない。すべての国民・市民が安心して老後を迎えることができる社会を実現するためにも、介護・福祉分野の賃金・労働条件の向上は不可欠である。

全国ユニオンは、これまでも介護・福祉分野の組織化と賃金・労働条件の向上に取り組んできた。さらに介護報酬の引き上げを含めた労働条件の改善について、厚生労働省との交渉を実施する。同時に賃金・労働条件の交渉を実現するため、すでに全国ユニオンに加盟している既存の介護・福祉分野の職場での交渉に引き続き力を入れていくとともに、未組織の介護・福祉現場の労働者に呼びかけて、労働組合の結成に取り組んでいく。

26 春闘で介護・福祉労働者が長期的に安心して働ける職場環境の実現に取り組むことで、日本に暮らすすべての人が安心して年齢を重ねることができる社会の実現を目指していく。

全国ユニオン 26 春闘方針

■基本的考え方

(1)中小・非正規労働者の大同団結で賃上げ・格差是正を実現しよう！

厚生労働省の発表した「令和６年労働組合基礎調査」によると、労働組合の推定組織率(雇用者数に占める労働組合員数の割合)は 16.1％で、前年より 0.2 ポイント低下している。パートタイム労働者についてみると 0.6 ポイント上昇しているものの 14.9％に止まっている。

また、民営企業の労働組合員数（単位労働組合）は 869 万 5000 人で、前年に比べて 2000 人増となっているが、企業規模別にみると 1000 人以上規模が 587 万 5000 人(全体の 67.6％)と６割以上を占め、300～999 人規模が 107 万 9000 人(同 12.4％)、100～299 人規模が 53 万 3000 人(同 6.1％)などと規模が小さくなるほど、組合に加入している人は少なくなっていることがわかる。

労働組合を結成しなければ、春闘交渉の土俵を作ることさえできない。中小・非正規労働者による労働組合を結成し、さらに労働組合が大同団結により、職場、地域、社会に中小・非正規労働者の声を届け、物価上昇を上回る賃上げ、あらゆる格差の是正を実現しよう。

(2)物価上昇を上回る賃金引き上げを目指そう！

大手企業を中心に賃金の引き上げが行われる中で規模間・雇用形態間の格差の拡大が指摘されている。また、賃上げが物価の上昇に追いついていない。

働く者一人ひとりが生活向上を実感できる賃金の引き上げは不可欠であり、個別企業・産業に関わらず社会的な要請である。

昨年の賃上げ実績と物価上昇を上回り、生活向上が実感できる賃金引き上げに取り組もう。

残業を見込んだ賃金ではなく、法定労働時間である 1 日 8 時間・1 週 40 時間働けば安心して生活できる賃金水準の確保を求めていこう。

(3)差別・排外主義を許さず、格差是正・底上げに取り組もう！

雇用形態、性別、地域など格差はいたるところに存在する。昨今では差別・排外主義者によって国籍や人種による差別的な発言が公然と行われている。「平等」と「連帯」は労働組合の基本だ。すべての働く者との連帯によって、あらゆる格差・差別に対峙していこう。また、働くことで将来が描ける社会の実現を目指して、賃金・労働条件の底上げに取り組もう。

(4)ストライキ権を確立して交渉に挑もう！

実施するか否かは各職場・各組織での判断によるものではあるが、ストライキは春闘交渉において、要求を獲得する最大の武器である。生活を支え・維持するための要求実現に向けて、各組織でストライキ権を確立して交渉に挑もう。

(5)社会的な運動としての春闘に取り組もう！

全国ユニオンは、いわば足元である個別の労働条件だけでなく、生活を脅かす労働法制の改悪阻止、格差・貧困・差別の解消、脱原発、反戦・平和などについても訴えていく。

また、これ以上、雇用劣化を招かないためにも労働法制の改悪には、徹底して反対をしていく。

■具体的な要求項目

⑴賃上げについて

①賃上げ率は６％以上、非正規は 7%以上を目指そう！

すべての労働者の生活改善のため率にして、格差是正分を含めて６％（定期昇給相当分２％＋ベースアップ３％以上＋格差是正分１％以上）以上、額にして 1 万 8000 円以上の賃上げを目指す。

非正規労働者については格差是正分として１％上乗せした７％の賃上げを目指す。

②最低到達目標～年収 300 万円以上を目指そう！

自立して生きられ、かつ、健康で文化的な生活を維持できる時間給「誰でもどこでも時給 1500 円以上」（フルタイム勤務は年間の総労働時間を 2000 時間とし年収では 1500 円×2000 時間＝300 万円以上）を目指す。

その上で月額の最低到達目標は 26 万 5500 円に設定した。

※1 カ月（31 日）の法定労働時間の上限は 177 時間（1 カ月（31 日）÷1 週間(7 日)×40 時間)。求めている最低時給 1500 円に 177 時間をかけて算出した。

③格差是正～職務非関連格差は早急に是正を求めよう！

有期・パート法を活用し、賃金だけでなく一時金、退職金や福利厚生などあらゆる格差を是正させる。とりわけ、職務非関連手当についての格差は、厚生労働省通達に「特段の理由がない限り合理的とは認められない」とある。各ユニオンで職場ごとに通勤手当、食堂の利用、慶弔休暇などを点検し、正規・非正規の格差を早急に是正させていこう。また、無期転換後の労働条件について格差が生じている場合も是正を求め、同一価値労働同一賃金の実現を目指していく。

また、自治体で採用されている会計年度任用職員についても賃上げの実施による格差是正を求めていく。

⑵一時金について

①夏・冬 3 カ月ずつで年間 6 カ月を目指そう！

格差を是正し、所得アップを実感するため、一時金の要求基準は年間６カ月（夏季一時金３カ月、年末一時金３カ月）とする。

②雇用形態による不支給を是正しよう！

雇用形態に関わらず一時金の支給を求めよう。とりわけ、定年前に一時金が支給されていたにもかかわらず、定年再雇用後に支払われていない場合は、積極的に支給を求めていこう。

⑶最低賃金の引き上げに取り組もう！

しかし、世界的にみると日本の最低賃金は低額であり、貧困に歯止めをかけ、非正規労働者を始めとした底上げ・底支えとするには不十分だ。

各地方組織とも連携して、最低賃金の引き上げを求める運動を進めていこう。
また、各ユニオンの職場で企業内最低賃金についても要求の検討を進めていこう。

⑷評価制度による賃金決定～賃金表の２～４%以上アップで書き換えを求めよう！

昨今では、人事評価で賃上げが決まる企業も増えている。賃上げ交渉の余地がないと考えがちだが、賃金表があれば賃金表の書き換え（ベースアップ）は要求できる。また、そもそも制度導入の目的が人件費抑制であれば、長期的にみて賃金の引き下げや低賃金の固定化が予想されるだけに、制度の廃止・撤廃も視野に入れて交渉を進める必要がある。その際、不当に低位な評価をさせないためにも評価の基準・過程・結果について公開させる。

⑸正規・非正規の賃上げ～７%以上を目指そう！

最低賃金が 65 円引き上げられているが、まだ格差を是正するには至っていない。春闘では、さらに格差是正分（１%）を上乗せした７%以上の賃上げを目指そう。

⑹労使協定、労働協約も点検しよう！

法令順守に加え就業規則、労使協定及び労働協約の全般的なチェックや見直しを行う。

⑺ハラスメントを防止する労働協約の締結を目指そう！

職場内での労働組合の権利に関する協定、すべてのハラスメント行為を禁止する労働協約の締結にも取り組もう（資料として労働協約例を掲載）。

⑻職場におけるジェンダー平等を実現しよう！

男女平等社会実現に向け、今春闘でも連合のジェンダー平等推進計画で確認された３つの目標「①働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の実現と女性の活躍促進、②仕事と生活の調和、③多様な仲間の結集と労働運動の活性化」の達成に向けて取り組みを進めていく。

＜具体的な取り組み例＞

・社内の性別役割分業についてチェックする
　（例：営業は男性、営業事務は女性、お茶出しなどは女性など）
・社内での賃金を集約し男女間の賃金格差をチェックする。また支給額だけでなく賃上げ額などについても男女間での格差を確認する。
・結婚休暇や家族手当の支給など社内の結婚・家族に関する福利厚生や手当について同性同士のカップルも含めるよう求める。

⑼安心して働き続けられる定年後の就業を確保しよう！

企業の差別的なフリーハンドでの労働条件低下を許さない、本人の意思を尊重した定年再雇用の労働条件を確保、定年年齢の引き上げや廃止などに取り組もう。同時に、当たり前となっている定年再雇用後の賃金減額についても見直し、同一価値労働同一賃金を徹底しよう。

一方、高齢法で努力義務となっている 65 歳以降の就業確保については、安定した雇用・労働条件を求めていこう。

(10) 長時間労働の是正、ワーク･ライフ･バランスの実現しよう！

①昨年よりも短い時間での 36 協定の締結を目指す。

②定額働かせ放題ともいわれた高度プロフェッショナル制度が職場で導入されれば、際限のない長時間労働が合法化され、過労死が自己責任とされることは十分に考えられる。高度プロフェッショナル制度を職場で導入させないよう取り組む。

③労働時間規制（特別条項付の協定を認めないなどの労働時間適正化点検）の取り組みや、業務終了と次の業務の開始まで一定の間隔を確保するインターバル規制など過重労働対策を進める。

④時間外・休日労働の割増が適切に支払われているかチェックし、不払いがあれば是正し、過去に遡って時間外・休日割増の支払いを求める。

⑤在宅勤務での労働時間管理の徹底を求め、労働時間が長時間化しないよう取り組む。

⑥年次有給休暇取得率向上に向けて取り組む（取得日数が 5 日未満は違法)。

■組織化に向けた取り組み

(1) 医療・介護・福祉で働く労働者

医療・介護・福祉の職場においては、賃金を含めた労働条件の引上げに加えて、未組織職場の組織化にも取り組む。

(2) 国籍や出身国に関わらない労働者

全国ユニオンは、国籍にかかわらず日本で働く者を仲間として迎え入れてきた。差別・排外主義を排し、26 春闘では引き続き日本以外にルーツを持つ労働者を仲間とする取り組みを進める。

(3) 業務委託・フリーランス

業務委託・フリーランスについては、その労働者性について確認しつつ、組織化に取り組む。

(4) 農業労働者及び技能実習生

各地に広がっている農業労働者、技能実習生についても労働条件の向上を目指し組織化の対象として取り組みを進める。

■社会的労働運動としての 26 春闘の取組み

(1) 行政交渉の実施に取り組む

春闘期に、実情に合わせて地域ごとに指導の促進、予算決定などを含めた行政交渉を実施し、以下の不合理な格差の解消を求める。

①フリーシフト

休業手当の不支給を違法として指導できないフリーシフトの撲滅を目指す。

②休業手当の計算方法

「平均賃金の 6 割」とすることで、実際の支給の４～５割に留まる不合理な休業手当の計算方法の改善を求める。

③フリーランス

フリーランスに対するフリーランス法を超えた権利の拡大、セーフティー・ネットの拡大を求める。

⑵ その他

①解雇の金銭解決制度を許さない運動に取り組む
②雇用によらない働き方の拡大阻止に取り組む
③どこでもだれでも最低賃金 1500 円以上の実現を目指す
④地域ネットワークを構築し、リビングウェイジ（生活保障賃金条例）の制定に取り組む
⑤タクシードライバーの労働条件低下を誘引し、かつ、タクシー業界と市民の移動手段を根底から破壊する「ライドシェア」について反対する
⑥春闘の取り組みを通じて、各ユニオンで性的指向・性自認、国籍、障がいの有無、年齢などを超えた多様な仲間づくりに取り組む
⑦春闘アクション＆厚労省交渉を行う
⑧春闘と連携し、各ユニオンの争議支援に取り組む
⑨差別排外主義を許さず、職場・地域・社会に連帯・協同を訴える
⑩社会的な運動とし、改憲阻止の運動に取り組む。また、平和な社会を維持・形成していくための反戦、脱原発に取り組む。

■闘いの進め方

・各ユニオンは３月２日までに春闘要求提出等の取り組みを全国ユニオンに報告する。
・各ユニオンは 3 月の第 1 週までに要求提出を目指す。
・36 協定締結の拒否やストライキ権を行使して要求の実現をはかる。
・社会的労働運動と位置づけられた課題で、①地域宣伝や集会、②労働局や厚生労働省などへの要請・交渉などを行う。
・全国ユニオンとして連携した春闘申し入れや組合員による従業員代表選への立候補など「行動する春闘」の展開で各職場から社会的なうねりをつくる。
・実効性のある法律の制定を求めるとともにすべてのハラスメント行為を禁止する労働協約の締結にも取り組む。

■当面の主な春闘日程

⑴ 全国ユニオン

2025 年 12 月 6 日（土）全国ユニオン 26 春闘セミナー
2026 年 2 月 13 日（金）全国ユニオン 26 春闘決起集会
2026 年 2 月 26 日（木）全国ユニオン春闘要請行動

⑵ 連合

2026 年２月５日（木）闘争開始宣言 2.5 中央集会、
２月 28 日（土）連合全国アクション 2.28 中央集会
３月５日（木）連合アクション 3.5 街頭アピール行動
４月７日（火）4.7 中小組合支援共闘集会

1. 格差･不合理を改善しよう！

今年の地域別最低賃金は全国で例年以上に引き上げられた。しかし、依然として正規・非正規の格差、さらに「業務委託」などとされて働いている人の「報酬」と「賃金」の格差は埋められていない。近年まれにみる物価上昇は、とりわけ低所得者層の生活を圧迫している。格差・不合理を是正することで大幅な賃上げを実現していこう。

（１）フリーランス

労働契約に近い働き方をしている、あるいは委託契約を偽装して働いている場合でも、フリーランスであるということで、多くの社会保障の対象から除外されている。昨今では、アプリなどを介したギグワークも広がっている。また、雇用でありながら請負などを偽装する事例もある。自己責任として片づける風潮を打破し、働き方を問わず、働く者が等しく社会的な保護の対象とすべく求めていく。

（２）フリーシフト

現行の労働基準法では、使用者に対する休業手当の支給義務は、就労を予定していたが、就労をさせることができなかった日に対して支給するとされている。このため、就業日・就業時間を決めずに定期的に就労を継続する「フリーシフト」は休業手当が支給されなくても、労働基準監督署は指導ができないことがコロナ渦によって明らかになった。こうした、不合理な法制度の変更の取り組みを進めていく。

（３）休業手当の計算方法

休業手当の基礎となる「平均賃金」の計算は、直近 3 カ月に支給された賃金の合計を暦日日数で除して算出した 1 日分の額の 6 割を、就労を予定していた日に対して支給することが労働基準法で定められている。しかし、法律どおりの計算方法では実質的な金額は、通常の賃金の 4～5 割になってしまう。これでは、特に低賃金化が進んでいる非正規労働者などは生活できない。

60%を上回ることは問題ではないので、各職場で 100%の支給を求めて取り組むとともに、この不合理な計算方法についても改善を求めていく。

（４）その他の格差・差別

男女間での業務の偏りはないか、「日本人は正規・日系人は非正規」など国籍・人種による差別が恒常化していないか、など不合理な格差を改めてチェックし是正を求めていく。

（５）地域別・企業内最低賃金

各地ごとに適用される地域別最低賃金に加え、企業内で働くすべての人を対象とする「企業内最低賃金」を要求しよう。実現できれば、事実上アップした地域別最低賃金の上乗せとなり、底上げ・格差是正につながる。各組織・ユニオンの交渉力の見せどころでもある。各組織・各職場で積極的に検討を進め、要求に反映していこう。

2. 非正規の賃上げで均等待遇を実現しよう！

正規労働者にのみ定昇とベースアップが実施されると、同じ職場で働く正規労働者と非正規労働者の格差が広がってしまうことにもなりかねない。
均等待遇の実現は全国ユニオン設立時から取り組んできた課題である。均等待遇に一歩でも近づくための取り組みを進め、同一価値労働同一賃金の実現を目指そう。

正規と非正規の割合などによっても、取り組みが変わることもあり得る。以下をヒントに各職場で議論して春闘の要求づくりに反映させてください。

（１）正規に定昇制度があり、非正規にはない！

正規労働者には定昇制度があっても、非正規労働者には定期昇給制度がないことが一般的になっている。雇用形態に関わらず、同じ割合での定期昇給の確保が求められる。

当面の対応としては、ベースアップの原資を非正規の賃上げに充当することを検討しよう。定期昇給の原資しか確保できない場合は、定期昇給の原資配分を正規と非正規でどう配分するかを組合内、そして会社と議論していくことが求められる。

（２）正規にも非正規にも定昇がない！

中小企業には定期昇給制度がないことも少なくない。この場合、確保できた全体の賃上げの原資をどう配分するかがポイントになる。

１年だけでは、正規と非正規の格差を是正することはできないだろう。しかし、できるだけ格差を是正する観点での配分を求めていこう。

（３）職場に非正規しかいない！

最近では、職場内が非正規だけ、という職場も増えている。全国ユニオンの賃上げ要求基準は「すべての労働者の生活改善のために率にして６％（定期昇給相当分２％＋ベースアップ４％）以上、額にして１万 8000 円以上」である。非正規だけの職場であれば「６％以上」の賃上げを基本に要求の検討を進めよう。しかし、例えば時給 1200 円の非正規労働者の６％は 72 円。月 177 時間働いても１万 2744 円のアップにとどまる。スローガンで掲げる「どこでもだれでも 1500 円以上」をめざすとともに、企業内最低賃金についても検討しよう。

（４）賃金以外も含めて格差をチェックしよう！

時給制であれば収入を安定させるため、月給制への移行を要求する、あるいは一時金（ボーナス）が出ていないのであれば支給を要求するなども考えられる。また、正規労働者に支給されていて、非正規労働者に支給されていない手当がないかについてもチェックしよう。

また、福利厚生や私傷病による休業期間、育児・介護休業の利用などについても正規と非正規で不合理な格差がないかをチェックしよう。

（５）職務非関連の格差を是正しよう！

通勤交通費などいわゆる職務非関連の格差の有無をチェックし、正規・非正規で支給に差がある場合は是正を求めよう。

3. 安定した高齢期の雇用を実現しよう！

高齢社会が進む中、26 春闘でも格差是正を目指し、粘り強く取り組みを進めていく。

（１）定年年齢の引き上げを求めよう！

年金の支給開始年齢は 65 歳に引き上げられる一方、法定の定年年齢は依然とし 60 歳のままとなっている。その半面で日本は人手不足が続いている。高齢者が支給開始年齢まで安心して就業することは、社会にとっても会社にとっても有益であるはずだ。職場内で議論を進め定年年齢を年金の支給開始年齢である 65 歳に引き上げるよう求めていこう。

（２）安定した定年後の労働条件を確保するため計画的に取り組もう！

現在 65 歳までの雇用確保措置として、多くの企業で「再雇用制度」が導入されている。

しかし、定年によりいったん退職し、改めて労働契約を締結する「再雇用制度」では、フルタイムでの就業を希望している者に対して「週 2 日のパート勤務」などが提案されることもあるなど、多くの問題点がある。

組合員らが希望に反した労働条件が提案されることがないよう、定年退職を迎える数年前からに、計画的に再雇用制度について春闘の要求事項として取り組んでいこう。

（３）同一価値労働、同一賃金に取り組もう！

定年前後の労働条件に格差がある場合、定年を挟んだ自身の働き方を比較して合理性が争われる。つまり、まったく同じ仕事をしていれば、多くの格差が違法と判断される。このため、企業によっては大幅な格差を生じさせるため定年前後で微妙に労働条件を変えるケースもある。

こうした脱法に対抗するためには、各職場での業務負荷を勘案し、同一価値労働、同一賃金を意識して取り組んでいこう。

4. 26 春闘でも取り組みを継続しよう！

26 春闘でも、格差是正を目指し、粘り強く取り組みを進めていく。

（１）ひとつでも多くの職場で組合員が職場でひとりでも春闘に取り組もう！

全国ユニオンに加盟する中小零細企業の職場支部・分会の中には賃上げなど考えられないという企業も少なくない。しかし、春闘要求は賃上げに止まらない。休暇の増加、労働時間の短縮、休憩室・ロッカーの整備、ハラスメント窓口の設置･充実など､賃金以外の労働条件や労働環境の整備も春闘要求になる。また、正規・非正規で異なる取り扱いをしているのであれば、その是正を求める要求も必要である。非正規労働者の労働条件の向上に取り組む全国ユニオンの春闘は、まさにあらゆる格差是正の実現に向けた歩みを進めるものである。

各ユニオン内、職場内で議論を重ね、ひとつでも多くの職場でたとえ職場に組合員が一人でも春闘交渉を実施していこう。

なお、外資系などで賃上げの時期が 4 月以外という企業は、4 月は賃金以外の項目を要求し、時期がきたら賃上げの要求を行うことなども検討しよう。

一時金についても、夏・冬で別々に要求を提出するだけでなく、春闘一括、夏冬一括、冬夏一括、など要求の提出・妥結の時期は様々だ。

各職場の実態に応じた要求の内容・提出時期を検討しよう。

（２）労働契約法の無期転換権を行使させないための雇止めと闘おう！

有期契約で 5 年を超えて契約を更新した場合、改正労働契約法に基づく無期転換権を行使できる。これにより、一定程度、労働契約の無期化が進んだとの評価がある一方、無期化を避けるために契約更新の回数に上限を設けるなど、「無期化逃れ」をする企業もある。脱法的な雇止めを行使させず、一人でも安定した雇用を実現できるよう取り組みを進めよう。

また契約期間が無期になっても、労働条件は有期契約のときのまま、というケースもある。無期転換後の労働条件についても春闘交渉の中で積極的に労働条件の交渉・均等待遇を求めていこう。

（３）雇用安定措置を確実に実施させて安定した雇用を実現しよう！

就業３年を迎える派遣労働者に対する雇用安定措置の確実に実施して安定した雇用を実現するとともに、労働契約期間が無期になった派遣労働者の労働条件の確保、違法な派遣に対しては派遣先の雇用責任を求める取り組みを実施していこう。

（４）通勤交通費支給を始めとした派遣労働者に対する格差について点検し是正を求めよう！

厚生労働省のパンフレットなどでも特段の事情がない場合、派遣労働者に通勤交通費を支給しないことは違法と示されているが、依然として支給されていない、支給されていても全額ではない、事例が散見される。

また通勤交通費として、明確に別途支給されていれば非課税となるが、そうでない場合は課税されてしまう。このため、通勤交通費が支給されている正社員の通勤交通費は非課税なのに、支給されていない派遣労働者は課税されてしまうという不合理な状況に陥っている。

ただでさえ、賃金を始めとした労働条件に格差があるのに、国・政府はそれを助長するような現状を放置し続けている。

さらに、派遣労働者の均等待遇については、派遣先で同様の仕事をする労働者の賃金水準と合わせる「派遣先均等待遇方式」が原則であるはずが、例外として設けられたはずの厚生労働省が提示する賃金水準以上であれば均等待遇であるとする「労使協定方式」が一般化している。

派遣労働者の均等待遇実現に向けて、このような現状を改善するため、ＮＰＯ派遣労働ネットワーク（理事長・中野麻美弁護士）とも連携した取り組みを進めていく。

◆2026 春闘アピール◆

全国ユニオンは、これまでも各組織で春闘に取り組んできましたが、初めて25 春闘の結果をまとめて公表しました。連合の 2025 春季生活闘争結果(最終)をみると、平均賃金方式での加重平均（規模計）は 1 万 6356 円・5.25%、300 人未満の中小組合についても 1 万 2361 円・4.65%となっていますが、全国ユニオンの 25 春闘結果をみると、賃上げ額で 1 万円を超えたのは全体の 3 分の 1 に留まりました。全国ユニオンが組織する職場は、経営基盤がぜい弱な中小零細企業が多く、組合員には非正規雇用も多く、連合の集計結果とは著しく乖離しています。格差も拡大し、昨今の物価高も相まって生活苦に苦しむ実態が浮かび上がっています。

私たちが働く目的は必ずしも賃金だけではありませんが、賃金によって日々の生活を維持し、将来を見通しています。その賃金や労働条件の向上を求めて会社との交渉を行う「春闘」は、働く者一人ひとりの生活を守る営みとして、労働組合が取り組む最重要課題です。

また少子・高齢社会の進展により、介護が必要な高齢者の増加が見込まれるにもかかわらず、介護・福祉労働者の賃金・労働条件は他の産業に比べて著しく低く、世代を超えた社会保障や医療・介護・福祉従事者の賃金・労働条件の改善が不可欠なのに、介護報酬は上がらず、訪問介護については引き下げが行われています。

安心して年齢を重ねることができる社会保障の実現と合わせて、介護保険制度の改善を求めるとともに、医療・介護・福祉労働者の組織化にも力を入れていきましょう。

先の参院選では、財政を度外視した「手取りを増やす」などの政策に注目が集まりました。加えて、排外主義を前面に訴えた右派政党の躍進、そして誕生した高市政権は、就任あいさつで「ワークライフバランスを捨てる」と発言。労働政策についても前政権が目標として掲げた最低賃金の引き上げ「2020 年代中に 1500 円とする」を撤回するだけでなく、労働時間規制の緩和と解雇の金銭解決にまで言及しています。

加えて、いわゆる台湾有事に関しては、集団的自衛権を行使する「存立危機事態になり得る」と国会で答弁し、日中関係の悪化を招いています。が、高市政権の支持率は約 60%と高水準になっています（時事通信：12 月調査)。

差別・排外主義は、戦争への道に繋がっています。平和なくして労働運動はありません。全国ユニオンの各組織には、日本以外にルーツを持つ労働者の仲間が多く加入しています。個別の賃金・労働条件に止まらず、各職場で反戦・平和の土台となる差別・排外主義をなくす取り組みは労働組合だからこそできます。

労働組合の組織率は低下し、差別・排外主義が台頭する中での 26 春闘です。

一つひとつの職場で春闘が持っている社会的な役割について意識し、全国ユニオンは明るく・激しく・楽しく運動を広めていきましょう！

資料１

〇〇〇〇株式会社
代表取締役社長　〇〇〇〇殿

全国コミュニティ・ユニオン連合会
会長　山岡直明
〇〇労働組合〇〇支部・分会
執行委員長　〇〇〇〇（印）
支部・分会長　〇〇〇〇

要求書（例）

〇〇労働組合〇〇支部（分会）は 26 春季生活闘争にあたり、以下について要求します。組合員の実情を十分理解の上、誠意をもって応えるよう要求します。

１．賃金引き上げについて
①正社員について月例賃金を６％以上（月額１万 8000 円以上）引き上げること
②定年再雇用者を含む非正規労働者について、格差是正のため①を１％を上回る７％以上（時給 118 円以上）を引き上げること
③正社員に支給されているが、非正規労働者に支給されていない〇〇手当について、正社員と同額の〇〇円を支給すること。
④時間当たり賃金について、地域・産業別最低賃金＋〇円とする企業内最低賃金協定を締結すること
⑤評価による賃上げ額について、個々の評価結果を開示し、その評価となった理由・根拠を各組合員に説明すること
２．一時金について
一時金は年間で基準内賃金の６カ月（夏季３か月、年末３か月）とすること

３．正規・非正規の格差是正について
正規と非正規で、①支給されている各種手当、②一時金、③退職金、④福利厚生、⑤私傷病休業などあらゆる労働条件や福利厚生を点検し、不合理な格差がある場合は是正すること

４．労働時間について
①36 協定の時間外労働時間について昨年より〇時間短い時間、休日出勤について〇日少ない日数で協定を締結すること
②終業時刻から次の始業時刻までの間は〇時間以上の間隔を確保すること
③全組合員の年次有給休暇の取得率を〇％以上とすること
５．高年齢者の労働条件について（定年延長の場合）

①定年年齢を 65 歳に引き上げること
②当該組合員が希望した場合は 65 歳以上 70 歳まで雇用を継続すること。なお、65 歳以上の労働条件については組合と協議して決定すること

５．高年齢者の労働条件について（再雇用の場合）
①60 歳定年再雇用後の労働条件については、当該組合員の希望を勘案して決定すること
②週４日以上でフルタイム勤務の場合は、賃金を月給制とすること
③手当、一時金、福利厚生など 60 歳未満の労働条件と比較して不合理な格差を設けないこと
④当該組合員が希望した場合は 65 歳以上 70 歳まで雇用を継続すること。なお、65 歳以上の労働条件については組合と協議して決定すること

資料２

労働協約（例）

株式会社○○（以下、「会社」という）と○○労働組合（以下、「組合」という）とは、健全な労使関係の確立を目的として、下記のとおり労働協約を締結する。

記

１．ユニオンショップ協定
会社に雇用された労働者は、次に該当する者以外は組合員とする。
①○○長以上の管理職
② その他、会社と組合が協議して決定した者

２．組合活動の保障
会社は、組合役員及び組合員が正当な組合活動を行ったことを理由として不利益な取り扱いをしない。

３．組合活動の原則
組合活動は、原則として労働時間外に行うものとする。ただし、団体交渉、労使の協議、組合の会議への出席など、会社が了承した場合においてはこの限りではない。

４．組合活動に関する就業時間中の例外
会社は、就業時間中であっても、業務に支障を来さない限りにおいて、組合員への電話の取り次ぎ、面会、郵便物の取り次ぎを認める。

５．事務用品等の利用
会社は、業務に支障を来さない限りにおいて、組合に事務用品の使用、電話、

コピー、ファックス、パソコン（ネットワークを含む）の使用を認める。

６．施設利用

会社は、業務に支障を来さない限りにおいて、労働組合に会議室の利用を認める。

７．組合掲示板の貸与

会社は、組合に組合掲示板を貸与し、会社内の見やすい場所に組合掲示板を設置することを認める。

８．組合事務所の貸与

会社は、組合に対して組合事務所を貸与する。

９．チェックオフ

会社は、組合費等の給与控除（チェックオフ）を実施し、組合の指定した金融口座に振り込む。

１０．事前協議制

会社は、組合員の解雇、配置転換、労働条件の変更、あるいは、組合員の労働条件に影響を及ぼす事業所閉鎖などを行う場合には、事前に組合と協議し、労使双方の同意のうえで実施する。

年　　月　　日

（会社）　○○○○○○・・・・・・・・・・

株式会社○○○○ 代表取締役　○○○○

（組合）　○○○○○○・・・・・・・・・・

○○○○労働組合 執行委員長　○○○○

以 上

資料３

職場のハラスメントに関する労働協約（例）

（目的）

第１条 本協約は、職場におけるあらゆるハラスメントを禁止及び防止するために会社及び従業員等が遵守するべき事項及び職場のハラスメントに関する事項について定める。

（定義）

第２条 職場のハラスメントとは、以下各号のひとつに以上に該当する行為をいう。法律上に定義のあるものについては、原則として当該法律によるものとする。

（１） 従業員等に対して精神的・身体的苦痛を与えるすべての行為

（２） 性別・国籍・障がい・性的指向・性自認・年齢・出身・宗教・思想など業務を遂行する上で関係のないことにより格差・差別を生じさせる行為及び揶揄する行為

（３） 職場のハラスメント行為を目撃すること

（４） その他、職場環境を悪化させるすべての行為

２ 前項の「職場」とは、従業員等が業務を遂行するすべての場所をいい、また就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

３ 本規定における「従業員等」とは、雇用形態を問わず会社が使用するすべての者に加え、請負の従業員、出入りの業者、顧客等を含む職務上接するすべての者を対象とし、第１項各号に該当する職場のハラスメントに遭遇する可能性のあるすべての者を含むものとする。

（禁止行為）

第３条 すべての従業員等及び取締役は、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、第２条第１項各号に定める職場のハラスメントに該当する行為をしてはならない。

２ 従業員等及び取締役は、他の従業員等が職場のハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

（懲戒）

第４条 職場のハラスメントに該当する事実が認められた場合は被害者の人権に配慮し、必要に応じて行為者に対して異動及び就業規則第△章第△～〇条に基づき懲戒処分を行う。

（相談及び苦情への対応）

第５条 職場のハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は本社及び各事業場の人事担当者（以下「相談窓口担当者」）に加え、〇〇ユニオンの担当者とする。会社は相談窓口担当者を変更した都度、社内及び〇〇ユニオン

に周知する。
2　会社は、ハラスメント相談に対応するためのマニュアルを作成するとともに、相談窓口担当者に対し１年に１回必要な研修を実施する。
3　従業員等は職場のハラスメントに関する相談及び苦情を窓口担当者及び〇〇ユニオンに申し出ることができる。
4　相談窓口担当者及び〇〇ユニオンは、上記３項の申し出があった場合、被害者の要望に応じて関係者に聴取を行うなどの事実確認を行う。聴取を求められた従業員等は、原則として正当な理由なくこれを拒むことはできないものとする。
5　4 項の聴取結果については、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告し、就業環境を改善するために必要な措置を講じるため、〇〇ユニオンと結果について分析し協議する。
6　相談及び苦情への対応にあたっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに相談をしたこと、または 事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いは行わない。
7　何人も職場のハラスメントに関する苦情・相談等に関して知り得た情報をみだりに第三者に漏洩してはならない。
（予防及び再発防止の義務）
第６条 管理者及び相談担当者は、部課内で職場のハラスメントが行われないよう管理・教育を徹底する義務を負う。
2　相談担当者は、職場のハラスメントに関する苦情・相談の処理の他、職場のハラスメント防止のため周知・啓発、調査、パンフレットの作成・配布などを行う。
3　人事部長は、職場のハラスメントの事案が生じた場合は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。
4　前各項の実施に当たって、会社は〇〇ユニオンと協力してこれを行う。

年　　月　　日

（会社）　〇〇〇〇〇〇・・・・・・・・・・
株式会社〇〇〇〇 代表取締役　〇〇〇〇
（組合）　〇〇〇〇〇〇・・・・・・・・・・
〇〇〇〇労働組合 執行委員長　〇〇〇〇

以　上

資料４

人数規模により対応が異なる労働関係法令

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第 40 条	労働時間及び休憩の特例（週 44 時間制）	常時 10 人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客業　※労基則第 25 条の 2 第 1 項 なお、休憩については、労基則第 32 条に規定有り
	第 89 条	就業規則の作成・届出義務	常時 10 人以上の事業場	
	第 37 条・附則第 138 条	1 ヵ月につき 60 時間を超える時間外労働部分の割増率 50%の適用猶予措置（2023 年 3 月 31 日まで）	常時 300 人以下の事業主（事業によって例外有り）	①資本金の額または出資の総額が 3 億円以下である事業主 ※小売業またはサービス業を主たる事業とする事業主については 5,000 万円以下、卸売業を主たる事業とする事業主については 1 億円以下である事業主 ②常時使用する労働者の数が 300 人以下である事業主 ※小売業を主たる事業とする事業主については労働者の数が 50 人以下、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については労働者の数が 100 人以下である事業主
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務	雇用形態の如何を問わず、常態として 50 人以上の事業場	
		産業医の選任義務		
		安全衛生委員会の設置義務		
		ストレスチェックの実施義務		
障害者雇用促進法		法定雇用率（2.3%）以上の障害者を雇用する義務	常時 43.5 人以上の事業主	除外率制度あり
法令		概要	人数規模	業種等の条件

女性活躍推進法	下記①～④の義務 ①女性の活躍に関する状況把握、課題分析 ②原則として、2つの区分ごとに1項目以上（計2項目以上）を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 ③行動計画を策定した旨の労働局への届出 ④2つの区分から、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上情報公表	常時301人以上の事業主	常時300人以下の事業主には左記 （②・④ともに1項目以上）についての努力義務が課されている ※2022年4月1日より101人以上に義務の対象拡大 左記の「2つの区分」とは、 ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
次世代育成支援対策推進法	仕事と子育ての両立に関する計画期間、目標、目標を達成するための対策の内容と実施時期を定めた行動計画の策定と、策定した旨の労働局への届出、一般への公表、労働者への周知の義務	常時101人以上の事業主	常時100人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている
労働施策総合推進法	パワー・ハラスメントに関する雇用管理上の措置（防止措置）義務	右記以外の事業主	中小事業主（小売業50人以下、サービス業100人以下、卸売業100人以下、その他の業種300人以下等）には左記についての努力義務が課されている ※2022年4月1日より義務の対象拡大
社会保険の適用拡大	短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大	常時501人以上の事業所。500人以下の事業所は労使合意により適用 ※2022年10月より101人以上、2024年10	以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大 ①週20時間以上の所定労働時間 ②月額賃金8.8万円以上 ③雇用期間の見込みが1年以上 ※2022年10月より2か月以上に引き下げ ④学生でないこと

		月より 51 人以上に適用拡大（国・地方公共団体に属する事業所は人数規模に関係なく適用）	

資料５

地域別最低賃金　全国一覧

都道府県名	最低賃金時間額【円】		引上げ額【円】	引上げ率【%】	発効日
北海道	1,075	（1,010）	65	6.4	令和7年10月4日
青　森	1,029	（953）	76	8.0	令和7年11月21日
岩　手	1,031	（952）	79	8.3	令和7年12月1日
宮　城	1,038	（973）	65	6.7	令和7年10月4日
秋　田	1,031	（951）	80	8.4	令和8年3月31日
山　形	1,032	（955）	77	8.1	令和7年12月23日
福　島	1,033	（955）	78	8.2	令和8年1月1日
茨　城	1,074	（1,005）	69	6.9	令和7年10月12日
栃　木	1,068	（1,004）	64	6.4	令和7年10月1日
群　馬	1,063	（985）	78	7.9	令和8年3月1日
埼　玉	1,141	（1,078）	63	5.8	令和7年11月1日
千　葉	1,140	（1,076）	64	5.9	令和7年10月3日
東　京	1,226	（1,163）	63	5.4	令和7年10月3日
神奈川	1,225	（1,162）	63	5.4	令和7年10月4日
新　潟	1,050	（985）	65	6.6	令和7年10月2日
富　山	1,062	（998）	64	6.4	令和7年10月12日
石　川	1,054	（984）	70	7.1	令和7年10月8日
福　井	1,053	（984）	69	7.0	令和7年10月8日
山　梨	1,052	（988）	64	6.5	令和7年12月1日
長　野	1,061	（998）	63	6.3	令和7年10月3日
岐　阜	1,065	（1,001）	64	6.4	令和7年10月18日
静　岡	1,097	（1,034）	63	6.1	令和7年11月1日
愛　知	1,140	（1,077）	63	5.8	令和7年10月18日
三　重	1,087	（1,023）	64	6.3	令和7年11月21日
滋　賀	1,080	（1,017）	63	6.2	令和7年10月5日
京　都	1,122	（1,058）	64	6.0	令和7年11月21日
大　阪	1,177	（1,114）	63	5.7	令和7年10月16日
兵　庫	1,116	（1,052）	64	6.1	令和7年10月4日
奈　良	1,051	（986）	65	6.6	令和7年11月16日
和歌山	1,045	（980）	65	6.6	令和7年11月1日
鳥　取	1,030	（957）	73	7.6	令和7年10月4日
島　根	1,033	（962）	71	7.4	令和7年11月17日
岡　山	1,047	（982）	65	6.6	令和7年12月1日
広　島	1,085	（1,020）	65	6.4	令和7年11月1日
山　口	1,043	（979）	64	6.5	令和7年10月16日
徳　島	1,046	（980）	66	6.7	令和8年1月1日
香　川	1,036	（970）	66	6.8	令和7年10月18日
愛　媛	1,033	（956）	77	8.1	令和7年12月1日
高　知	1,023	（952）	71	7.5	令和7年12月1日
福　岡	1,057	（992）	65	6.6	令和7年11月16日
佐　賀	1,030	（956）	74	7.7	令和7年11月21日
長　崎	1,031	（953）	78	8.2	令和7年12月1日
熊　本	1,034	（952）	82	8.6	令和8年1月1日
大　分	1,035	（954）	81	8.5	令和8年1月1日
宮　崎	1,023	（952）	71	7.5	令和7年11月16日
鹿児島	1,026	（953）	73	7.7	令和7年11月1日
沖　縄	1,023	（952）	71	7.5	令和7年12月1日
全国加重平均	1,121	（1,055）	66	6.3	－

※　括弧内の数字は改定前の地域別最低賃金額