

26 国民春闘方針

スローガン

対話と学びあいで仲間を増やし

すべての労働者の大幅賃上げ・底上げを実現しよう

全国労働組合総連合

第 68 回評議員会決定

はじめに

● みんなで一緒に「賃上げ交渉」しよう

賃上げはもとより労働時間短縮の要求実現は、労働者が使用者や政府、富を独占する大企業に対して、要求し力を合わせて交渉することなしに実現させることはできません。労使の力関係を変えるたたかいです。半世紀以上に渡って困難な生活が強いられる労働者をたたかう労働組合に組織化することが最もその解決の早道です。「対話と学びあいで仲間を増やし、すべての労働者の大幅賃上げ・底上げを実現しよう」をスローガンにたたかいます。

ケア労働者の低賃金や公務公共職場の疲弊した状況の打開、戦争をなくし、戦争準備をさせないことは、労働者・国民の生きる権利を守り、その地域に住み続けられる条件をつくることです。一人ひとりの労働者が団結し住民とともに手を取り合ってたたかうこと以外に守ることも充実させることもできません。

26国民春闘は、すべての労働者に、労働組合に入って、みんなで一緒に「賃上げ交渉しよう」をテーマにたたかうことを呼びかけます。めざすは、賃上げ交渉を文化にする最初の春闘です。日本の労働組合組織率は 16.1%（前年比▲0.2 ポイント）と、圧倒的な職場では賃上げ交渉は行われていません。この流れを国民春闘共闘・全労連のすべての組合員の力を引き出し、変える最初の一歩を踏み出す春闘にしましょう。

● ストライキや統一闘争強化「たたかう労働組合のバージョンアップ」が動かしている

国民春闘共闘・全労連のストライキや統一闘争強化などの「たたかう労働組合のバージョンアップ」（①ストライキ、②統一闘争、③仲間増やし）をはかるたたかいが、労働者の生活を守り、日本経済の再生には「賃上げが欠かせない」こと、最低賃金は、「時給 1,500 円をめざす」（2023.8 末）と政府にも言及させるなど、春闘の大きな流れを変えるたたかいを構築してきました。公務・民間の共同のたたかいの推進をはかる中で、公務員賃金（人事院勧告）でも 34 年ぶりの水準をつくり出しました。さらに、ケア労働者の賃金をめぐっては 25 秋闘で、賃上げ・物価上昇に対する医療機関への支援など、「医療・介護等支援パッケージ」1 兆 3649 億円を盛り込ませるとともに、介護報酬を 1 年前倒しの 2026 年 6 月に臨時改定することを公言させました。水準は極めて不十分ですが、たたかいによってつくり出した変化です。

一つは、人間らしい生計費が賄える賃金要求を掲げたたかっている成果です。ここに確信と自信をもって 26 国民春闘に臨みましょう。二つに、「職場での労使交渉による賃上げ」と「社会的な賃金闘争（最低賃金、公契約、公務員やケア労働者の賃上げ）」をともに前進させ労働組合主導の賃上げ闘争をつくりましょう。三つに、単産と地方・地域組織の共同による「地域春闘」の強化でたたかう労働組合の本領を發揮しましょう。

● ケア労働者、非正規労働者の賃上げは急務！

26 国民春闘は、労働組合の存在意義と春闘自体が問われる春闘となります。24・25 春闘と賃金引き上げの流れを作り出したものの実質賃金をプラスに転換することができず労働者の賃上げ実感を得ることができていません。特に、ケア労働者の賃上げと非正規労働者の賃上げは、26 春闘でも特別の対策が必要です。賃上げの水準が問われています。人間らしく暮らせる生計費や専門職などにふさわしい賃金に引き上げさせる決意が私たちに必要です。労使（資）の力関係で決まる賃金原則の形骸化に歯止めをかけ、たたかう労働組合への求心力を高める流れをつくり出すことが必要なときです。

どの職場でも「賃上げ交渉が必要だ」という世論を広げるとともに、ストライキなどで果敢にたたかう労働組合を増やしていきます。職場でも社会的にも労使（資）の力関係を変えて対等にすることをめざし、30 年以上にわたる賃金デフレの流れを変えて、賃金が上がる国へと転換することをめざします。

財界・大企業の意向でいっそう非正規雇用労働者（パート労働者 1667 万人、うち女性は 1219 万人。労働組合組織率は 8.8%）や細切れスポットワークなど無権利な労働者に誘導されています。それを政府が「働き方改革」と称して法律や制度の規制緩和にお墨付きを与え、促進する流れが強められています。

高市政権は、総裁選で「ワークライフバランスという言葉を捨てる」と発言し、首相として「労働時間の規制の緩和の検討」を指示しました。労政審で検討されている裁量労働制やデロゲーションの拡大を念頭に更なる長時間労働を労働者に強いいる構えです。断固として、職場からの運動で阻止し、1 日 7 時間労働の実現など規制強化をめざします。

● 大企業中心の経済・社会からの転換を職場・地域からのたたかい構築で打開する

大企業の内部留保は過去最高を更新し 561 兆円となる一方、労働者の実質賃金は下がり続け、大企業の労働分配率は、過去最低の 37.3% で統計史上最低を更新しています。企業全体の経常利



26国民春闘方針（確定文書）

益は、過去最高を更新し続けています。

物価高騰が労働者の生活に追い打ちをかける中で、労働者が声を上げ、力関係を変えて、賃金が上がる国への転換をはかるのが 26 国民春闘の目標となります。

● 戦争と極右台頭、米国・トランプ政権と高市新政権の横暴に立ち向かう春闘

世界は今、軍事ブロックの対立による緊張の高まりで平和秩序の回復か否かの岐路に立つ、大変緊迫した情勢にあります。ロシアのウクライナ侵攻は長期化し、収束の気配すら見えません。また、イスラエルによるパレスチナ自治区ガザへの攻撃では 6 万 7 千人以上の市民が犠牲となり、国連調査委員会は攻撃を「ジェノサイド（虐殺）」と認定しています。

7 月の参議院選挙を受け、排外主義・移民排斥の拡大とファシスト政党の台頭という日本の政治体制の大きな変化が起きています。アメリカ・トランプ政権による横暴極まりない相互関税等と軍事費拡大の押し付けなど、私たち労働者・国民の生活と職場を直接的にも間接的にも脅かす事態です。

日本では 10 月 21 日、自民党の高市早苗総裁が第 104 代首相に選出され、自民党と日本維新の会による連立政権が発足しました。この政権は戦後日本が培ってきた民主主義を根底から破壊しかねない、極めて危険で国民にとって最悪の政権と言えます。全労連は高市自民・維新政権の暴走を許さず、労働者・国民のいのちとくらしを最優先にする政治への転換を実現するためにたたかいます。

平和と民主主義を守る“たたかう労働組合”が大きくなること、多くの市民、そして世界のたたかう労働者らと連帯を強めることが、この新たな政治情勢に対峙することになります。

丁寧な「対話と学びあい」を労働者の中で責任をもって広げること、地域に出て労働組合が見えるたたかいで役割を果たす、26 国民春闘にしましょう。

● 「対話と学びあい」の推進で仲間を増やして 26 国民春闘を勝利しよう

組合員、労働者との「対話と学びあい」を徹底的に組織するなかで、組合員の自主的・自覚的な参加によるたたかいをつくりましょう。労働者一人の力は限られます。たたかう労働組合があることを示し、労働組合の存在と価値を職場でも社会的にも広げる春闘にしましょう。当事者自らが力を合わせて声をあげれば変えられます。2025 年 10 月に行われた労働運動交流集会（レバカレ 2025）でも示されたように、私たちには、その変化をつくってきた確信と、多くの実践や経験があります。みんなのものにして、たたかう仲間をふやして春闘に勝利することを呼びかけます。

第一章 26 国民春闘 「要求と基調」

1 26 国民春闘での要求基準

◆大幅賃上げ・底上げ要求 ※下線部分は昨年までと異なる要求

① 企業内・産業内最低賃金 時間額 1,700 円以上、月額 255,000 円以上

(※25 国民春闘での要求：時間額 1,500 円以上、月額 225,000 円以上)

② 賃上げ要求 月額 33,000 円以上 * 約 10%以上 要求額を率換算

時間額 250 円以上 * 約 17%以上 要求額を率換算

(※25 国民春闘での要求：月 32,000 円以上・時給 200 円以上 (10%以上))

③ 最低賃金 いますぐ全国一律 1,700 円以上、めざせ 2,000 円

* 「1,500 円以上、めざせ 2,000 円」の意見も多数あるが最低生計費試算調査のエビデンス
を要求根拠として重視し「1,700 円以上」を要求とすることを提案する。

(※25 国民春闘での要求：いますぐ全国一律 1,500 円以上、めざせ 1,700 円)

◆労働時間、働き方に関する 4 つの要求

① 所定労働時間を 1 日 7 時間、週 35 時間をめざす。

② 時間外労働の上限は、週 15 時間、月 45 時間、年 360 時間までとするために、36 協定の特別
条項を廃止すること。

③ 勤務時間インターバルを連続して 11 時間以上とすること。

④ 深夜勤務や変則勤務、対人労働の場合は、労働時間を短縮すること。

◆対使用者と法律制定を政府に求める要求

5月1日メーデーを労働者の権利を守る日として、政府には国民の祝日にする祝日法改正を求
めること。使用者には、職場を休日にするように求めること。

【説明】賃上げ要求(案)の根拠と特徴について

(1) 大幅賃上げ要求

第一に、大幅賃上げ・底上げ要求(案)についてです。賃上げ要求を月額 33,000 円以上（要求額
を率換算すると約 10%以上）時間額 250 円以上（要求額を率換算すると約 17%以上）の引き上
げを求める要求とすることを提案します。

26 国民春闘アンケートの結果は、2026.1.6 第二次集計結果、賃上げ要求額の平均額は月額
33,026 円（前年同期 32,830 円）、時間額も前年をこえる 209.8 円（同 182.8 円）となりました。

26 国民春闘方針（確定文書）

アンケート集約数は 19 単産 114,279 人（前年同期 18 単産 117,273 人）です。月額、時間額ともに昨年を上回り過去最高の賃上げ要求額となっています。

月額要求は、アンケートでの賃上げ要求と賃金不足額が加重平均 51,879 円と前年を 764 円上回り高まっていることなどを踏まえ、月額 33,000 円とすることを提案します。2024 年の賃金構造基本統計調査（厚労省）の平均賃金は 330,400 円（前年 318,300 円・103.8%）でしたので、率換算すると 26 春闘でも前年と同規模の「前年比 10%以上」の賃上げを求める要求となります。

*引き上げ率の計算 $(330,400 \text{ 円} + 33,000 \text{ 円}) \div 330,400 \text{ 円} = 110.0\%$

時間額要求は、アンケート結果では 209.8 円ですが、後述するように最低賃金要求を 1,700 円以上とする提案としました。厚労省の賃金構造統計調査の短時間労働者の平均賃金時給 1,476 円（男性 1,699 円、女性 1,353 円）に不足する約 250 円を要求とすることを提案します。尚、賃上げ要求は額で要求することで相対的に低賃金な若年層や女性労働者の生活を守ることを意識しているものです。平均賃金時給 1,476 円を 250 円引き上げには 17%以上の賃上げを求める要求です。*引き上げ率の計算 $(1,476 \text{ 円} + 250 \text{ 円}) \div 1,476 \text{ 円} = 116.9\%$

率換算を示しているのは、その水準を見る指標として表すと同時に、引き上げ率で要求している組合との要求水準の比較ができるようにするために明示しているものです。

(2) 最低賃金要求

第二に、最低賃金要求について、「いますぐ全国一律 1,700 円以上、めざせ 2,000 円」とすることを提案します。当初、構想案では「職場での議論不足がある」、「1,500 円にも達していない」との意見が強く、「いますぐ全国一律 1,500 円以上、めざせ 2,000 円」を明示して議論してきました。

最低賃金発効日の遅延・分散化の問題もあり、「1,500 円ですら遠く真剣になれない」などの意見はいまも多数あります。しかし、物価高騰を踏まえた最低生計費試算調査の結果は、およそ時間額 1,700 円以上（月労働時間 150 時間での年収は 306 万円）なければ人間らしい生活はできないことを示しています。この科学的な調査根拠を誰もが最低必要な生計費として要求することが最も合理的且つ「1,500 円ではもう足りない」との結集軸をつくることができると言え提案します。物価高騰分を反映した最低生計費試算調査(24~25 年改定分)の結果は参考資料に示す通りです。

(3) 企業内・産業内最低賃金要求

第三に、企業内・産業内最低賃金の要求です。すでに、最低賃金法に基づく最低賃金要求(案)を「時間額 1,700 円以上」として提案しました。企業内・産業内でもこの社会的な水準を下回ることはできません。したがって、「時間額 1,700 円以上、月額 255,000 円以上」とすることを提案します。これでも、年収にすると 306 万円（労働時間月 150 時間換算）の要求です。企業内・産業内の最低賃金で生活できる水準を勝ち取ることは、労働組合としてそこで働くすべての労働者の生活を守るという最も重要な要求であることを強調したいと思います。したがって、要求基準案

26 国民春闘方針（確定文書）

に示したように、これまで同様に賃上げ要求案の一番上位の要求に位置付けたたかうことを提案します。

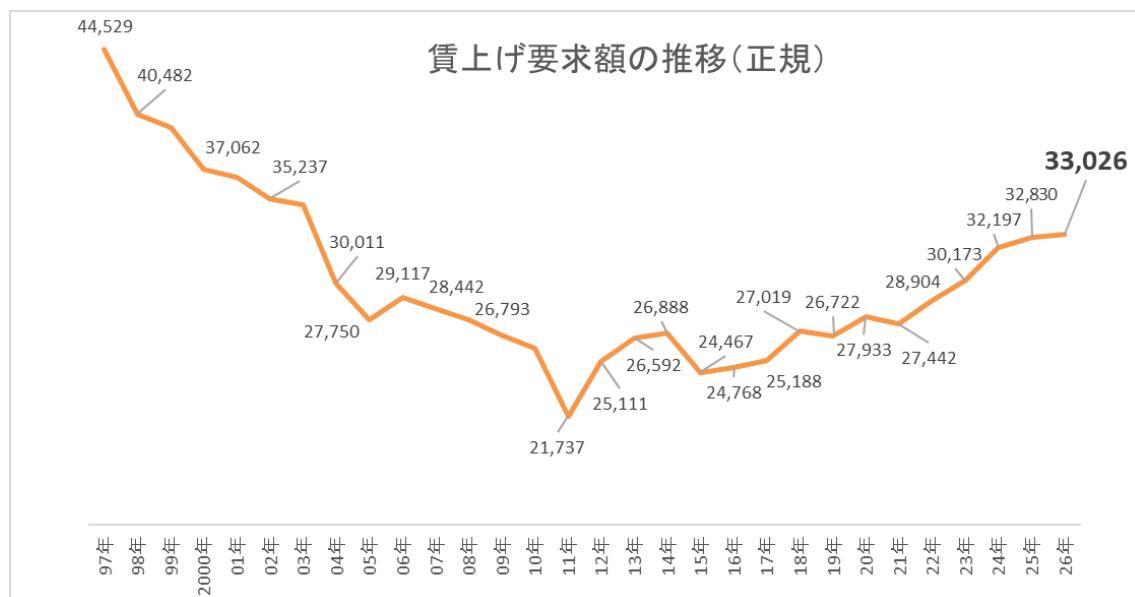
(4) 5月1日メーデーを国民の祝日にする要求

第四に、労働時間、働き方にかかわって、「5月1日メーデーを国民の祝日にするよう求める」ということを初めて要求基準とすることを提案します。5月1日を労働者の祭典の日として、労働者の働く権利と生活を守る記念日として祝日法の改正を求めるなどを要求とします。それぞれの職場でも、5月1日メーデーを休日とする要求を掲げ実現をめざすことを提案します。

【参考】2026年国民春闘「はたらくみんなの要求アンケート」第2次報告より

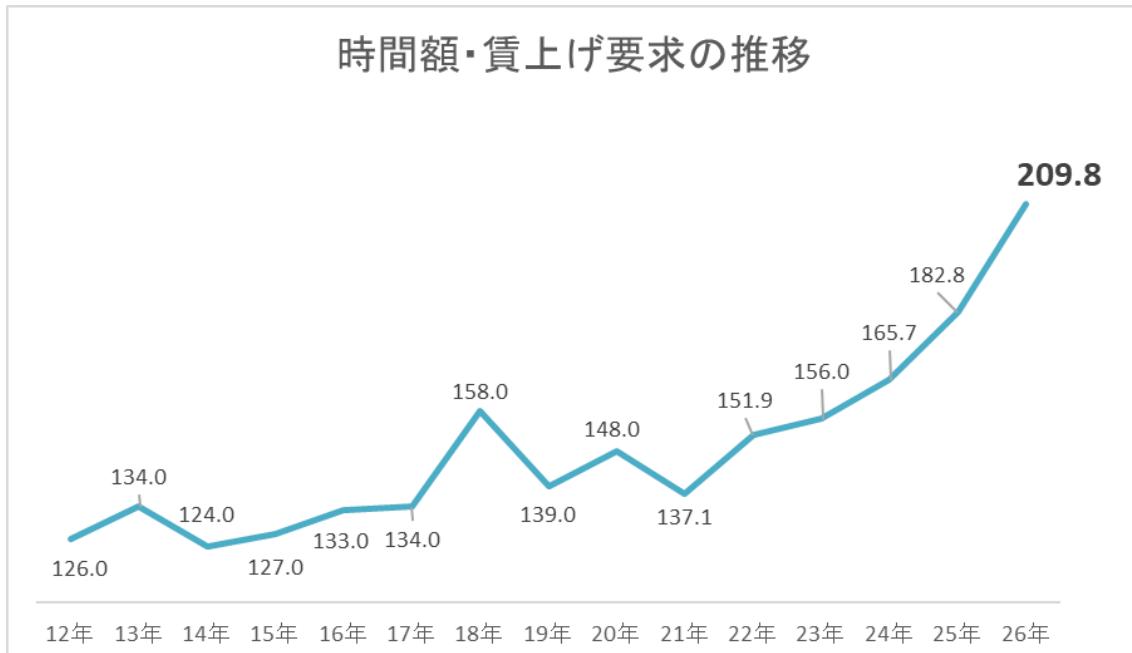
(1) 【月額賃上げ要求額】(正規、非正規) <正規労働者> (n=67,228人)

月額での賃上げ要求で最も多かったのは「1万円」の21.9%で、つづいて「3万円」21.5%、「5万円」18.3%、「2万円」17.1%となっています。賃上げ要求の加重平均額は33,026円となっています。



(2) 【時間額での賃上げ要求額】(n=18,713人)

時間額の賃上げ要求で最も多かったのは「100円」の26.0%で、「400円以上」の24.7%、「200円」18.1%と続いている。時間額での賃上げ要求の加重平均は209.8円で、前年最終集計182.8円を27.0円上回っています。



【参考】最低生計費試算調査の結果

都道府県名	都市名	消費 支出	非消費 支出	非消費 額比率	予備費	最低生計費		年額 (税込)	時間額 150h	ラン ク	最賃 2025年	改定年月
						税抜	税込					
静岡県	静岡市	206,839	58,549	20.47%	20,600	227,439	285,988	3,431,859	1,907	B	1097	2025年7月
京都府	京都市	205,697	58,005	20.41%	20,500	226,197	284,202	3,410,426	1,895	B	1122	2025年7月
東京都	北区	203,757	60,977	21.39%	20,300	224,057	285,034	3,420,407	1,900	A	1226	2025年6月
新潟県	新潟市	198,753	57,009	20.69%	19,800	218,553	275,562	3,306,744	1,837	B	1050	2025年6月
長野県	長野市	204,601	57,295	20.30%	20,400	225,001	282,296	3,387,551	1,882	B	1061	2025年2月
愛知県	名古屋市	192,727	58,979	21.77%	19,200	211,927	270,906	3,250,874	1,806	A	1140	2025年1月
大阪府	大阪市	195,531	58,990	21.53%	19,500	215,031	274,021	3,288,252	1,827	A	1177	2025年1月
岡山県	岡山市	196,114	57,535	21.06%	19,600	215,714	273,249	3,278,988	1,822	B	1047	2025年1月
埼玉県	さいたま市	196,906	58,184	21.18%	19,600	216,506	274,690	3,296,280	1,831	A	1141	2024年10月
福岡県	福岡市	188,477	59,221	22.22%	18,800	207,277	266,498	3,197,981	1,777	B	1057	2024年8月
山口県	山口市	184,796	49,467	18.19%	18,000	202,796	252,263	3,027,156	1,682	B	1043	2024年7月
長崎県	長崎市	180,760	53,339	21.16%	18,000	198,760	252,099	3,025,191	1,681	C	1031	2024年7月
鹿児島県	鹿児島市	195,100	54,096	20.13%	19,500	214,600	268,696	3,224,356	1,791	C	1026	2024年7月
北海道	札幌市	185,798	58,009	22.11%	18,500	204,298	262,307	3,147,684	1,749	B	1075	2024年6月

2 26 国民春闘 4 つの柱の要求と組織建設

26 国民春闘は、柱となる 4 つの要求と組織建設の課題をかけてたたかいます。

要求の一つ目は、労働組合主導のたたかいで、すべての労働者の大幅賃上げ・底上げを実現し、この日本を賃金が上がる国に転換させることです。二つ目は、賃下げなしの労働時間短縮の実現、長時間労働や人手不足の解消をはかり、安定した雇用のもとで、ジェンダー平等を実現し誇りとやりがいをもって働き続けられる職場・地域をつくることです。三つ目は、市場原理で歪められ脆弱化した公共と社会保障を再生・拡充させることです。四つ目は、戦争をやめさせ、軍拡阻止、平和憲法の改悪を止めることです。

この 4 つを実現させるための最大の力は、「組合員の主体的・自覚的な参加による春闘」、「たたかう労働組合の仲間が増えること」、つまり、組織建設の確実な前進にあります。組合員、労働者との「対話と学びあい」をすすめ、すべてのたたかいにジェンダー平等推進を位置づけ、たたかう労働組合のバージョンアップ（①ストライキ、②統一闘争、③仲間づくり）をはかり 26 国民春闘に勝利しましょう。

1. 「みんなで一緒に賃上げ交渉しよう」すべての労働者の大幅賃上げ・底上げの実現へ

（1）「すべての労働者の皆さん！みんなで一緒に賃上げ交渉しよう」で仲間を増やす

職場でも社会的にも、力を合わせて「賃上げ交渉」することの流れをつくる春闘をめざします。組合員にも、未組織の地域の労働者にも広く世論にしていきます。そのなかで、たたかう労働組合の存在意義を社会的に広げ、仲間づくりにつなげます。これを、25 秋季年末闘争の「対話と学びあい」集中期間（11～2 月）から打ち出していく。たたかう労働組合主導による賃上げを



つくり、春闘を労働者に取り戻していく流れを国民春闘共闘・全労連がつくりあげていく提起です。

すべての労働者の賃上げをめざす春闘の機能は、労働組合に結集する労働者のたたかいでより高い賃上げを勝ち取った成果を「世間相場」として、未組織労働者の賃金に波及させる仕組みです。また、産業別的にも、先行する産業でより高い賃上げを勝ち取りその成果を相場として、他の産業に波及させてきました。大企業労組の春闘が、実質賃金をプラ

26 国民春闘方針（確定文書）

スに転換することすらできない要求水準であることや、中小企業が賃上げを抑制することを野放しにしています。その結果、四半世紀以上にも渡る賃金デフレとされる事態をつくっています。この流れを変えるには、労働者自らが、労働組合をつくり、労働組合に加わり、賃上げを要求し、団体交渉して勝ち取る流れをつくることが必要となっています。私たち、たたかう労働組合は、こうした実践をこの間数多くつくりました。この経験を、労働者との「対話と学びあい」を通じて、賃上げ交渉することが日本の労働運動の文化となるように広げる、最初の春闘にしようということを呼びかけます。

非正規労働者への置き換え、より細切れ労働を強いいるスキマバイト、フリーランスなど、低賃金・無権利な労働者へとどんどん導かれています。また、高齢の労働者が低賃金で働くが常識化され、急速に広がっています。2023年には65歳以上の就業者数が914万人と過去最多を更新し、70～74歳の就業率は34%に達しています。65歳から74歳の労働参加率は、2022年時点で男性51.8%、女性33.1%です。低年金の中で働くを得ず、低賃金や悪条件であっても雇用を得ることを優先させられています。日本の低賃金構造は、資本側の意図的な戦略によってつくられています。打開するには、低賃金で働く労働者をたたかう労働組合に組織化して、自ら賃上げを要求し団体交渉で変えていく新たな流れをつくることが必要です。

そのたたかいが「みんなで一緒に賃上げ交渉しよう」です。

(2) たたかう労働組合のパーションアップ、ストライキを背景にたたかおう

たたかう労働組合のパーションアップで、①要求の求心力で仲間を増やす、②ストライキでたたかえる組織になること、③統一闘争への結集で力を合わせられる組織になること、この3点をつくりあげ春闘に勝利しましょう。職場・地域からのボトムアップの運動で、「労働組合主導の春闘」をつくり、生活改善が実感できるすべての労働者の大幅賃上げ・底上げを実現させることをめざします。生計費原則に基づく賃上げ要求の練り上げ、要求の提出、ストライキを背景にしたたたかいのさらなる実践を広げます。マスコミ、SNSを含め社会的にオープンにする発信を強めます。「職場での労使交渉による賃上げ」と「社会的な賃金闘争（最低賃金、公契約、公務員やケア労働者の賃上げ）」をともに前進させ労働組合主導の賃上げ闘争をつくりましょう。

統一闘争と地域春闘の強化でたたかう労働組合の本領發揮をめざします。

国民春闘共闘・全労連のこれまでの春闘の最大の教訓は、「力を合わせること」で前進をはかつてきましたことにあります。統一要求、統一行動、統一ストライキなど、単産や地域の統一闘争への結集を一層強めたたかう労働組合の本領を發揮することで25国民春闘の前進をめざします。

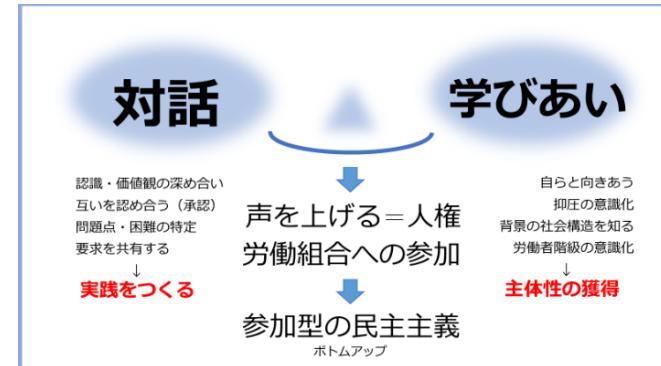
地域春闘の構築は、賃上げでも、労働条件改善でも、公共を守るたたかいで、平和を守る要求でも、職場内のたたかいででは打開できない要求の実現に向けて力を合わせることです。地域組織からの経営者要請、ストライキ行動の相互支援、自治体要請、そして、公務・民間一体でのたたかいをつくりあげましょう。

最低賃金全国一律実現、非正規労働者の力を集める非正規春闘、公共の再生や改憲させないた

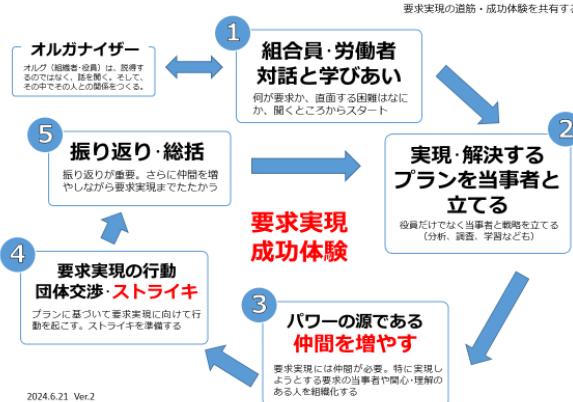
たかいなど、地域組織を軸に「地域春闘」をつくり春闘勝利を手繕りよせましょう。

（3）「対話と学びあい」で仲間を増やして春闘に勝利する

賃上げでも労働条件改善でも要求実現の要は、当事者の強い要求の声と対使用者、対資本との力関係を変える数の力です。組合員の主体的な参加による春闘をつくるには、組合員自らが、是が非でも改善させたいと思う強い要求、強い思いを持つことが出発点となります。「要求対話」→「作戦対話」→「仲間増やし対話」を「困難な生活や職場の現状の背景にはなにがあるのか」「労働組合とはなにか、何ができるのか」などの「対話と学びあい」を26国民春闘でも貫きたたかうこととします。



「対話と学びあい」から「要求の求心力で組織拡大」する概念図



2024.6.21 Ver.2

（4）ケア労働者の大幅賃上げ、女性・非正規労働者の均等待遇の実現

25年春闘で他産業では1万円を超える賃上げとなっているなか、医療職では6,470円と極端に低いまま推移していることがわかります。24春闘で10,161円を記録していますが、これは「ベースアップ評価料」の新設で一時的に加算されたもので、25春闘では例年水準に戻っています。福祉・介護職では、25年春闘

診療報酬（医療）が10年間に渡りマイナス改定されてきた実態

- ▼2012年度：+0.004%（本体+1.379、薬価等-1.375）
- ▼2014年度：+0.1%（本体+0.73、薬価等-0.63）
- ▼2016年度：-0.84%（本体+0.49、薬価等-1.33）
- ▼2018年度：-1.19%（本体+0.55、薬価等-1.74）
- ▼2020年度：-0.46%（本体+0.55、薬価等-1.01）
- ▼2022年度：-0.94%（本体+0.43、薬価等-1.37）
- ▼2024年度：-0.12%（本体+0.88、薬価等-1.00）

※ 2020年から物価は3~4%引きあがっている。

※ 軍事費のために社会保障費を削減してきた事実がある。

で11,156円の賃上げを記録していますが、これも、福祉保育労などの保育労働者の制度改善闘争で24年に公定価格を10.7%引き上げさせ、職場での賃金闘争で経営者と交渉して2万円、3万円といった大幅な賃上げを実現させたことを反映したものです。残念なことに、介護職に限っては、日本医労連の25春闘最終集計でも4,510円（改定率1.92%）と極めて低水準のまま推移しているのが実態です。また、全労連が2024年10月1日～12月31日に6,353人の介護労働者を対象として調査した「介護労働実態調査」では、介護職場の賃金は、月額平均249,585円で、他産

26国民春闘方針（確定文書）

業と比較して 11 万円低いことが明らかになっています。

建交労全国学童保育部会の調査によれば、全国の学童保育所で 20 万人が働き、賃金は、勤続 10 年で平均 19.5 万円と極めて低賃金が続いています。

ケア労働者の大幅賃上げアクションを 25 秋季年末闘争に引き続き継続させ、この春闘で必ず実らせます。26 国民春闘の焦点です（「**9.3 ケア労働者大幅賃上げアクション／スタート集会基調報告（行動提起含む）**」を参照）。同時に、女性労働者と非正規労働者に焦点をあてて春闘への参加、組織化に結びつけることと、「**非正規春闘**」への結集とさらなる前進をめざします。

ケア労働者の賃上げ、処遇改善、組織化めざす「ケア労働者の労働相談ホットライン」を 5 月 31 日(日)に実施することを提案します。公定価格の抜本的な引き上げを求める当事者の声を厚生労働大臣などに向けて集める取り組みを検討します（職場ごとの寄せ書きシート、SNS メッセージなどを検討）。

(5) チェンジ全国一律最低賃金キャンペーン

① 引き続き「チェンジ全国一律最低賃金」キャンペーンに取り組む

2025 年度の最低賃金改定は、63～82 円の引き上げが行われ、加重平均は 1,121 円（前年比 +66 円、+6.3%）となりました。

看過できない問題として発効日の大幅な先送りが急増しました。発効日の先送り・分散化は、最低賃金法の「賃金の最低限を保障することにより、労働者の生活の安定」を図るという生存権保障の精神を没却するもので看過することはできません。また、新たな地域間格差であり、「最低賃金分の賃上げで合理化する」など春闘の形骸化を画策するものと言え、到底認められるものではありません。原則に戻す取り組みと、地域別最低賃金の金額差解消とあわせ、全国一律制度の確立の運動強化が求められます。

全国一律法改正実現への要は、職場・地域からの声が強まること、当事者性を發揮した運動の構築です。最低賃金近傍で働く労働者（正規、非正規、女性、若者、高齢者）が自らたたかうアクションとして「**チェンジ全国一律最低賃金**」キャンペーンに引き続き、取り組みます。

② 最低賃金の新たな要求をこの間の議論を踏まえて「いますぐ全国一律 1,700 円以上、めざせ 2,000 円」とすることを提起する

全国一律最低賃金の水準は、「いますぐ 1,500 円、めざせ 1,700 円」としてきましたが、各地で実施してきた最低生計費試算調査と物価高騰をふまえたバージョンアップをふまると、時給 1,700～1,900 円、月額 26～28 万円程度が必要です。バージョンアップ後も物価上昇が続いているため 2,000 円という目標をかけた組織もあります。

こうした状況をふまえ、最低生計費試算調査等の客観的な資料をもとに「健康で文化的な人間らしい最低限の暮らしを営むことができる水準」を求めつつ、先進国水準をめざしていくため、全国一律最低賃金の水準を「全国一律 1,500 円以上、めざせ 2,000 円」とすることを 25 秋季年末闘争方針で提起しました。春闘で要求する企業内最低賃金額にも連動するため、職場レベルから

26国民春闘方針（確定文書）

企業内最低賃金額とあわせて議論をおこない、26春闘の方針・要求額を決定するとしてきました。

これまでの討議で出された主な意見は3つです。一つは、職場段階での議論不足があり「さらに丁寧な議論が必要」との意見と、二つは、1,500円にも到達しない現状、三つは、最低生計費試算調査の結果を踏まえ、めざす要求として2,000円を掲げる必要があるとする意見です。

この議論を踏まえて、最低生計費試算調査の結果で示される化学的なエビデンスである人間らしい生活に最低必要な賃金を要求することを重視し、「いますぐ全国一律1,700円以上、めざせ2,000円」とすることを提起します。

(6) 公務員賃金の大幅引き上げ、地域手当の地域間格差の解消

人事院は2025年8月7日、2025年勧告を行いました。しかし、物価の高騰など生活悪化を補い改善させる水準ではありません。また、正規と非正規、若年層と中堅・高齢者層、本府省と地方分局、地域や性別などあらゆる格差の解消が求められており、26国民春闘では、全ての公務労働者の生活改善が図られる大幅な賃金引き上げ・底上げを求めていくことが必要です。

非常勤職員を含めたすべての公務労働者の賃金引き上げをめざします。地域手当による賃金の地域間格差の解消を求めるとともに、政府・人事院に本省庁優遇の賃金政策をあらためるよう求めます。3月5日(木)の中央行動では、内閣人事局・人事院前での行動を配置し大幅賃上げを迫ります。労働基本権回復に向けたた「対話と学びあい」をすすめます。

2. 賃下げなしの労働時間短縮の実現、長時間労働や人手不足の解消、安定した雇用の実現でジェンダー平等の実現

(1) 労働時間規制の緩和を狙う労働政策審議会の動き

2025年1月から労政審労働条件分科会は労働時間の規制と労働基準関係法制研究会報告書(2025年1月公表)に記載された「法定基準の調整・代替」(デロゲーション・法規定の適用除外)の容易化をすすめるための労使コミュニケーションの基盤強化などについて議論されています。

デロゲーションの拡大ではなく労働時間の規制強化、法定労働時間は1日7時間・週35時間の実現が求められています。26国民春闘では職場での労働条件改善のひとつに労働時間の短縮を重点項目にするなど、長時間労働の根絶を賃上げとともに求める取り組みが重要です。

(2) 賃下げなしの労働時間短縮でケアの対等性確保とジェンダー平等をすすめる

人間らしい生活、自分で自由に使える時間を確保するためには長時間労働の根絶・労働時間の短縮が必要です。法定労働時間を「1日7時間・週35時間」にすることや、裁量労働制の廃止、労働行政の機能強化などを求める「労働基準法の規制を強化し、長時間労働根絶・労働時間短縮を求める請願署名」(労基法規制強化署名)に取り組み、国会に提出(最終提出5月予定)します。

時間給や日給となっている労働者は労働時間が短縮されれば、賃下げにつながります。職場では時短と同時に賃金引き上げも求めていくことが重要です。7時間働いたら普通に生活できる賃金の実現のため 26 春闘はたたかいます。

過酷な長時間労働をなし、ジェンダー平等の実現をめざすたたかいと結合させます。ジェンダー不平等の現実は、男性が長時間働き家族を経済的に養い、女性は無償労働でケアを担う、悪しき文化にいまも支配されています。長時間労働のは正は、差し迫った課題であり労働組合の優先課題です。

3. 市場原理で歪められ脆弱化した公共と社会保障の再生・拡充を

（1）公共の再生、公務・公共体制や教育、社会保障の充実を

公務職場の人員削減、病院の民営化・独立行政法人化、学校の統廃合、鉄道やバス路線廃止、ライドシェアの導入、郵便料金の値上げなど、公共が切り捨てられてきました。とりわけ、ケア労働者の待遇改善と教員、公務労働者などを含めた人手不足解消は一刻の猶予もないと受け止めたたかいを強化します。「ケア労働者の大幅賃上げアクション」「会計年度任用職員・基幹業務職員などの非正規公務員の雇い止め阻止、待遇改善めざす労働相談ホットライン」など、26 国民春闘では国民春闘共闘・全労連あげてのたたかいを具体化します。

（2）社会保障を充実させ、ケア労働者の労働条件改善を

ケア労働者、とりわけ医療・介護職場で働く労働者の著しい賃金低下が 25 春闘でも明らかになっています。他産業よりも医療職場では賃上げ幅が 5,566 円（1.78%）と低くなっています。また、昨年の年末一時金は前年比マイナス 11 万 3356 円の削減です。全労連の介護労働実態調査によれば、他産業と比較して 11 万円低いことが明らかになっています。また、介護事業場の倒産・閉鎖が相次ぎ、病院も日本病院会などの 6 団体が 1~2 月に実施した調査では、昨年 6~11 月に赤字だった病院は 61% に上るとされます。利用者としても、身近な地域で必要な医療、介護を受けられない、まさに公共の破壊が加速度的に広がっていることが報告されてきています。

医療・介護職場を中心にケア労働者の待遇改善が緊急に必要となっています。4 月に診療報酬、2027 年 4 月に介護報酬の定期改定が予定されますが、それを待たずに臨時の手立てを求める声を強める必要があります。国民負担増ではなく、国の公共を守る責任を明確にしてたたかいます。

国民春闘共闘・全労連は、緊急に医療・介護労働者を中心とする「ケア労働者の大幅賃上げアクション」に取り組みます。

一方、政府・与党は 2022 年度から 2027 年度の 5 年間で 43 兆円の中期防衛力強化をすすめおり、引き続き「軍拡増税でなく公共の再生、社会保障の充実を」をスローガンに掲げたたかいをすすめます。

4. 戦争をやめさせ、軍拡阻止、平和憲法の改悪を止めよう

○平和と憲法を守り、労働者・国民の「差別と分断」に対峙する

政府は、ロシアのウクライナ侵略、イスラエルによるパレスチナ・ガザ地区への人道なき攻撃を口実に、「敵基地攻撃能力」の保有など、武力の放棄を掲げた憲法九条を形骸化する一方で、九条に自衛隊を明記する「明文改憲」をすすめようとしています。

同時に、排外主義、女性蔑視、障がい者や性的マイノリティなどの「差別と分断」に対し、誰もがお互いを認めあい、信頼し協力しあえる社会こそが求められていること示していくことが重要となります。まさにたたかう労働組合の運動そのものが「差別と分断」を持ち込む勢力への対抗軸となります。「対話と学びあい」で仲間を増やし、職場や地域に民主主義を構築していく運動として、26国民春闘の重点課題に位置付けます。

5. 組織建設の前進へ、「労働組合とは」「春闘とは」の大学習運動、組織を強く大きくし、要求実現を

（1）労働組合と春闘の仕組みの重要性を「学びあう」

学習（学びあい）を徹底的に25秋闘から26春闘にかけて強化します。「どうしたら賃金は上げられるか」「労働組合とは、その役割とは」を双方向での学習の場をつくりましょう。そうした中で、労働者教育（大衆教育、民衆教育）の重要性をみんなのものにしていきます。組合員を増やすこと、自覺的な参加をつくることが最も大切であるとの共通認識をつくります。

（2）組合員の自主的・自覺的な参加による強い組織の構築と労働者の組織化

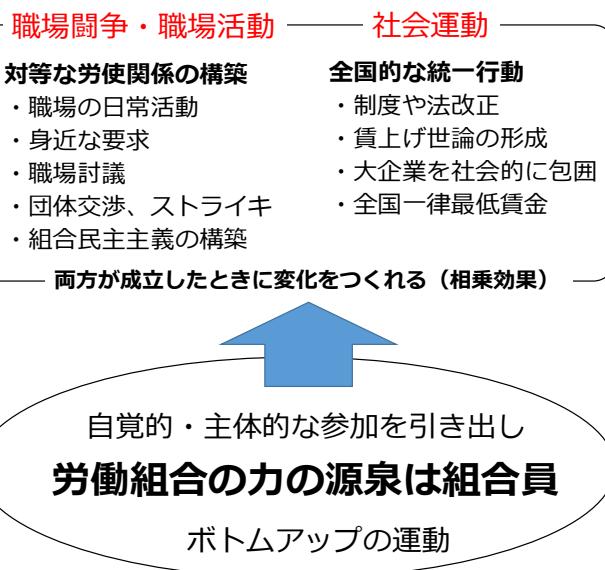
労働組合の力の源泉は組合員にあります。また、要求を実現するには、より多くの仲間の参加が必要で、そのためには、多くのリーダー（オルガナイザー）たちは組合員が声を上げようと立つ上がる動機づけに成功することが必要です。組合員を増やすこと、労働者の自覺的な参加をつくるには、労働組合における民主主義の構築が欠かせません。

これらのことの実現するために「対話と学びあい」を文化にする具体化が必要です。対話を交わし認識を深めながら、労働者階級としての自覚を獲得することで、ともに変革の行動に踏み出す労働者を「対話と学びあい」によって増やすプログラムの実践をすすめます。このような対話をすすめるには、オルガナイザーが労働者への信頼、希望を持つことが条件となります。

2025年10月11～13日に全労連が開催した「労働運動交流集会（Labor Union College、「レバカレ2025」）」は700人を超える参加者で成功しました。国民春闘共闘の仲間も多く参加しました。6月にはレイバーノーツ大会がシカゴで開催されます。参加者の財政支援などを検討します。

組合員の自覚的・主体的な参加による強い組織の構築

- その組合員の主体性や能動的に活動をつくる力が余りにも奪われている。自己責任や成果・評価を背景に競争に依存させられている。組合員が主体的・自覚的につくる組合活動を構築することが喫緊の課題。
- 組合員の関心事、身近な要求を労働組合で解決する成功体験を積み重ねる。組合員1人ひとりが考え、発議でき、行動できる組合組織の環境をつくること、引き出すオルグが重要となる。（＝労働協約締結など）
- 声を上げられない、上げない文化を押し付ける資本の支配は、組合員に向けられている。組合員との「対話と学びあい」がいまほど大切なときはない。



2025.7.26 全労連第67回評議員会 運動方針より

6. ジェンダー平等推進、あらゆるハラスメントと女性や性的マイノリティ差別の根絶をめざすキャンペーン

（1）ジェンダー平等宣言は9単産・27地方組織、67評議員会は女性44.9%に

全労連のジェンダー平等の推進を図るとりくみは、この間、大きな前進をつくってきています。ジェンダー平等宣言は、9単産・27地方組織で採択され、宣言採択へ向けての議論や宣言採択後のとりくみについての議論を積み重ねている組織も増えています。2025年7月に開催した第67回評議員会では、全労連からの要請に応えて多くの単産・地方組織が取り組んだ成果として、代議員の女性参加比率が過去最高の44.9%となり、女性の発言比率も過去最高の36.8%でした。

他方、2025年度の単産・地方組織役員における女性比率は、単産で19.93%、地方組織で18.62%と、依然として男女同数（パリテ）には程遠く、女性比率30%以上に達していない組織が大半です。

（2）すべての課題にジェンダー平等推進を位置付ける

依然70%水準にある男女間の賃金格差について、平均勤続年数、正規・非正規労働者の比率、労働時間、管理職の男女比率などが要因となっており、是正が急務です。最低生計費試算調査を実施した全国28都道府県においても、複数の地方で女性の方が生計費はより多くかかるとの結果も出ています。加えて、家事・育児等の女性の1日当たりの無償労働時間は男性の5.5倍という現状です。労働時間短縮、性別役割分業にもとづくジェンダー差別根絶、ワークライフバランス・ライフワークバランスの尊重が切実な要求となっています。

無意識に女性や性的マイノリティを差別する言動など、社会に潜む無意識の偏見や差別が深刻

26 国民春闘方針（確定文書）

です。その背景にある不平等な社会の構造や法制度、慣習を見直し変えていく必要があります。すべての課題にジェンダー平等推進を位置付けてたたかいます。

(3) あらゆるハラスメントと女性や性的マイノリティ差別の根絶をめざすキャンペーン

25 国民春闘で重点課題として取り組んだ、労働施策総合推進法「改正」、ILO 第 190 号条約批准をめざす取り組みが国会内の情勢を大きく変えたことをふまえ、さらに取り組みを進めます。

26 年通常国会での ILO 第 190 号条約批准承認に向け、条約批准の意義の学習、国会請願署名の取り組みをすすめます。運動を広げるために交流集会を実施します。

(4) 急がれる選択的夫婦別姓制度の実現を掲げてたたかう

選択的夫婦別姓制度は、「人権をまもる」ことにつながる制度です。国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）からも、日本政府に対して何度も、選択的夫婦別姓制度に関する法律改正を行うよう勧告が出されています。国内でも、選択的夫婦別姓制度実現に向けては、多くの市民が声をあげるこれまでにない運動の高まりがあります。2025 年春の通常国会では、立憲民主党が導入のための民法改正案を 4 月 30 日衆議院に提出しました。

高市政権は、旧姓の通称使用に必要な措置を図ることで住民票に旧姓を記載する制度をつくろうとしていますが、人権にかかわる差別的な扱いの改善にはつながりません。

法務省の審議会が制度導入の答申を出して 30 年余り、選択的夫婦別姓制度は世界の趨勢であり、日本での実現が急がれます。

日本の労働者の半分は女性です。世界水準から大きく遅れて選択的夫婦別姓制度が実現していくために改姓せざるを得ない状況が女性の側で約 95% を占めます。自身のアイデンティティを踏みにじられた思いを持ちながら改姓し働いている女性、旧姓使用で様々な場面で困難と不便を感じている女性、選択的夫婦別姓制度がないために事実婚を選ぶなど、制度実現を待っているカップルたちのたたかう労働組合への組織化に取り組み、一緒に制度の実現を求めて行くことが必要です。

全労連女性部は、26 春闘「私のひと言カード」で、「私たちの要求」の 1 つとして、「選択的夫婦別姓制度を創設すること」と掲げ、制度実現を求める女性労働者の声を集め、厚生労働省や内閣府への要請を行います。また、婦団連に結集し、ジェンダー 4 署名と省庁要請にもとりくみます。世論がこれまで以上に高まっている今こそ、選択的夫婦別姓制度実現を求める運動を女性労働者だけのものにせず、全労連全体でたたかい仲間をふやすことは喫緊の課題です。

第二章 4つの要求のたたかい方と組織建設

1 大幅賃上げ・底上げ、非正規労働者の要求前進、社会的賃金闘争の前進をめざして

1. ストライキを背景に生活改善につながる大幅賃上げ・底上げを求める

26 国民春闘は、「賃金が上がる国への転換」めざし、企業主導の見せかけの賃上げではなく、「労使対等決定の復権」めざし、ストライキを構え、労働組合主導の賃上げのたたかいをすすめ、賃金引き上げ・底上げをはかります。

トランプ関税を口実に、財界・政府が推し進める賃金抑制、雇用・生活破壊を許さず、広範な労働者の要求、春闘に対する期待などを 25 春闘以上に総結集することが求められます。私たちのたたかいが、歴史的な賃上げと最低賃金「1,500 円」の流れをつくった確信を共有し、たたかう労働組合のバージョンアップで、物価の高騰を補うだけでなく、さらに生活改善につながるベースアップをめざします。全国、単産・地方(地域)の統一行動への結集を高め、国民春闘・全労連一丸となってたたかいます。

賃上げ要求では、低くおさえられてきた中高年層の賃金是正の要求を積極的に組織し、生計費原則に基づく要求作りをすすめ、すべての仲間の賃上げ実現をめざします。また、最低規制を強める要求をしっかりと掲げてたたかいます。最低賃金の全国一律制の実現、非正規雇用労働者などの低賃金労働者の賃金底上げ、格差のは正、均等待遇を求め、ジェンダー平等社会をつくるたたかいとして重視します。また、春闘で大幅賃上げを実現し、民間・公務の賃上げの好循環をつくります。25 春闘での官民一体での教訓を生かし、会計年度任用職員などを含めた公務労働者の生活改善をはかる大幅賃上げで社会全体の底上げをめざします。

秋季年末闘争で提起した「対話と学びあい推進、仲間増やし集中期間」（11～2月）の取り組みをさらに広げていきます、賃金は、交渉することでこそあげることができます。そのことを、労働者のなかで、丁寧な「対話と学びあい」をすすめ、労働組合に入って、みんなで一緒に「賃上げ交渉しよう」とよびかけ、仲間を増やしながら、26 国民春闘をたたかいます。

(1) 大幅賃上げ・底上げなどの 26 国民春闘の賃上げ要求

① 生計費原則に基づく大幅賃上げ・底上げ要求

- ・企業内・産業内最低賃金 時間額 1,700 円以上、月額 255,000 円以上
- ・賃上げ要求 月額 33,000 円以上・時間額 250 円以上 (月額 10%以上、時間額 17%以上) の賃上げを求める

② 最低賃金要求 いますぐ全国一律1,700円以上、めざせ2,000円

（2）職場での「要求討議、要求づくり」で「仲間増やし」を

- ① 人間らしい生活を可能とする生計費原則に基づく賃金要求の確立に向けて要求討議を重視します。すべての職場での要求提出、団体交渉の実施にこだわった取り組みをすすめます。
- ② 情勢によってはトランプ関税の影響や公定価格などを理由とした低額回答も予想されます。どれだけ組合員・労働者のなかで切実な要求が練り上げられ、生きた要求となるかどうかが26国民春闘の成否を決めます。物価高騰を上回る積極的な賃上げ要求の組織化に取り組みます。
- ③ 組合員とともに未組織の労働者にも春闘要求アンケートでの対話を促進します。また、職場懇談会の実施など、職場での「対話」を重視し、未組織の労働者にも参加をよびかけていきます。
- ④ すべての職場からたたかいをつくるため、みんなが確信をもてる要求を練り上げていきます。要求提出が困難になっている職場でも「職場活動の強化」に焦点をあて、「対話と学びあい」をすすめ、組合員の困難や職場実態から要求をつくるたたかいのスタイル確立に挑戦していきます。

（3）すべての組織でストライキ権を確立し、ストを構えてたたかう

- ① 使用者都合の「賃上げ」では、「若年層と中高年層」「正規雇用労働者と非正規雇用労働者」など、格差と分断を広げることになります。すべての仲間の賃上げを実現する「労働組合主導のたたかい」をすすめ、より困難を強いられる非正規労働者や差別的な低賃金に置かれる女性労働者の賃上げを重視し、とりくみます。
- ② 「労働組合主導のたたかい」をすすめるためには、ストライキなど高い交渉力をもって、対等な労使関係を築き、賃上げを迫ることが必要です。要求出したすべての職場でストライキを構え、納得できない回答にはストライキを決行してたたかう構えを確立していきます。
- ③ 24・25国民春闘でのストライキでたたかった教訓をさらに発展させて、職場では、産別闘争への結集とともに、ストライキを軸に、交渉力を高める戦術議論と実践をつくり要求実現をめざします。そのために、事例交流などもおこないながらストライキに対する不安や疑問を解消し、すべての組織でスト権を確立し、ストライキを構えたたたかいに取り組むよう議論を呼びかけます。産別と地域が一体となって困難な職場への伴走型支援をつよめます。
- ④ 困難な経営の職場でも、どうすれば賃上げできる経営となるのか、その展望を労働者・労働組合に示すよう求めます。
- ⑤ 公務職場でも、ストライキ権確立などすすめるとともに、公務員の労働基本権回復に向けて学習とたたかいを具体化します。

(4) 「ジョブ型賃金（成果主義）」に反対し、すべての労働者の賃上げを

大企業だけでなく、中小企業にも広がりつつある「ジョブ型賃金（成果主義）」に反対し、学習を力に導入を許さないたたかいをすすめます。「ジョブ型賃金（成果主義）」によって、労働者を分断し、格差をつけ、総人件費を抑制する使用者側のねらいを明らかにし、すべての労働者の賃上げで労働者全体の賃金底上げを求めるたたかいを重視していきます。

(5) ケア労働者の大幅賃上げアクションを継続

ケア労働者の大幅な賃上げを勝ち取り、職場をまもり充実させることで、医療、介護、福祉などを守り、公共の再生に資するたたかいを展開します。国民負担増ではなく、国の公共を守る責任を明確にし、たたかいます。25 秋季年末闘争からすすめているケア労働者の大幅賃上げアクションの運動を継続し、ケア労働者など公共性の高い産業での賃金・労働条件の改善を、社会的な賃金闘争として、全体の課題と位置付けて運動を強化します。

(6) 産別や地域の統一闘争への結集を強める

- ① 組合員・職場の要求を出発点に、単産・地域の統一闘争・統一行動への結集を強め、社会的な賃金闘争と職場でのたたかいの強化で要求実現をめざすことができる国民春闘共闘・全労連の強みを生かした取り組みを重視します。特に、地域でストライキ相互支援行動を実施するなど「賃金引き上げ」を可視化し、大幅賃上げ・底上げの流れをつくります。
- ② 自らの要求実現のため、職場内での交渉とともに地域に打って出る取り組みとしてディーセントワーク宣言、地域総行動などに参加し、労働時間規制強化、全国一律最低賃金実現、軍拵でなく社会保障の充実を、消費税減税、憲法・平和などの課題で、地域で横断的なたたかいに取り組みます。

(7) 財界・大企業へ向けた闘争と賃上げに必要な価格転嫁実現を求める取り組み

- ① 財界・大企業に対する取り組みの強化がこれまでにも増して重要になっています。大企業の社会的責任を追及し、史上最高額を更新し続ける内部留保を適切に活用させる必要があることから、ビクトリーマップの作成・配布などの取り組みを具体化します。大企業に働く労働者や関連企業・下請け企業に働く労働者の立ち上がりを促す要求運動の構築も重要です。
- ② 春闘闘争宣言行動を 1 月 14 日(水)に経団連前行動を中心に取り組みます。同時に、2 月 11 日（水・祝）に愛知でおこなわれる「トヨタ総行動」に結集し、「大企業のもうけを労働者・社会に還元せよ！」の声を上げていきます。
- ③ 最低賃金の引き上げへの対応を含め、賃金引き上げに必要な価格転嫁の実現を求め、中小企業庁や自治体などへの要請を実施するとともに、職場段階では企業経営者に対して必要な努力をおこなうよう要求します。また、発注者・荷主、上位企業・大企業に迫っていくたたかいをすすめます。社会保険料負担の減免制度創設、労務費・コスト増分の価格転嫁を阻害

26国民春闘方針（確定文書）

する行為への監督指導の強化、優越的地位の濫用禁止や不当廉売・原価割れ発注の禁止、短納期の規制など公正取引を確立すること、そのために、独占禁止法等を抜本改正することなどを求める「最低賃金全国一律制度と中小企業支援の拡充による経済好循環の実現を求める要請（団体署名）」を広げます。

(8) 地域春闘の前進を

- ① 24・25 国民春闘では、ストライキ支援、最賃運動を軸に地域春闘のたたかいが広がりました。「ストライキなど交渉力を高めてたたかえる組織の構築」の提起を、地方・地域組織でも具体化し、学習会や討論・経験交流をすすめます。
- ② 地域を軸に組合相互の交流をすすめることが、企業主義に陥ることを防ぎ、春闘の本来機能である産業横断的にたたかうことになります。地方・地域組織が事前の経営者要請や当日のストライキ支援まで一貫して行動に参加する取り組みをすすめます。日程調整も含め、統一行動をどうしたら成功させることができるのか、議論することを重視します。
- ③ 自治体キャラバンなどで自治体との交渉・懇談をおこない、自治体の臨時・非正規職員等をはじめ、すべての職員の労働条件改善、ケア労働者賃上げ、最低賃金全国一律の実現、公契約条例の制定（制定自治体では条例運営の適正化）、独自の中小企業支援策の策定や拡充・地域循環型経済振興策等の実施を求めていきます。
- ④ 最低賃金全国一律 1,700 円以上の実現による賃金の底上げとともに、物価の高騰から生活と地域を守る取り組みを位置づけ、労働組合をはじめ、地域の経済団体など広範な団体、商店街や業者などとの対話・懇談運動を地域段階から広げ、自治体や政府に政策転換を求める合意づくりと、一致点に基づく共同行動をすすめます。

(9) 26 国民春闘・中央行動の成功を

26 国民春闘の中央行動を 3 月 5 日(木)に設定し、「すべての労働者の大幅賃上げ・底上げを！」「労基法解体許すな！最低賃金全国一律制実現！」「軍拡・増税ではなく、憲法いかし、社会保障の拡充を！」をスローガンに、「26 春闘勝利！国民的課題の実現を求める旧人事院・厚生労働省前行動(仮称)」と国会請願デモをおこない(予定・交渉中)、最低賃金引き上げと労基法解体阻止を中心的な課題にして国会要請行動に取り組みます。

(10) 26 国民春闘の流れについて

①賃上げ要求の回答集中日は 3 月 11 日、全国統一行動(第 1 波)12 日

26 国民春闘での賃上げ要求の集中回答日を 3 月 11 日(水)、翌日 12 日(木)に統一ストライキをはじめとする全国統一行動をおこない、力の集中とたたかう労働組合の可視化を図ります。

②4.9 全国統一行動（第 2 波）「賃金上げろ！最賃ビッグアクションデー」

3 月 12 日(木)の第 1 波全国統一行動に続き、第 2 波の全国統一行動として、4 月 9 日(木)に

26国民春闘方針（確定文書）

職場・地域からすべての組合員の決起で「賃金上げろ！最賃ビッグアクションデー」に取り組みます。職場での粘り強い賃上げのたたかいをすすめる仲間を激励する結節点としていきます。

また、職場・地域で最低賃金運動と「企業内・産業内最低賃金時間額1,700円以上(月額255,000円以上)」や、公務員の「地域手当の地域間格差解消」を結び付けた議論と運動をすすめます。

最低賃金全国一律の実現を要求するストライキの実施や職場集会、宣伝行動など、最低賃金全国一律と発効日の先送りを許さず大幅引き上げをめざす行動に取り組みます。

③26国民春闘でたたかう仲間の可視化を重視する

企業主導型春闘となる管理春闘が、連合の大手大企業労働組合によってつくられているもとで、たたかう労働組合の「労働組合主導型の賃上げ闘争」を埋没させず、可視化することが重要です。そのことが、「労働組合なら変えられる」「いっしょに声を上げれば変えられる」という希望を労働者・国民につくることにつながります。職場でストを構えたたたかいをすすめつつ、職場外への宣伝等で社会的な世論を広げ、要求実現をめざします。

国民春闘共闘・全労連として、マスメディアに向けての記者会見などを適時おこないながら社会的にたたかいます。

2. 非正規春闘を掲げたたかう

(1) 「非正規春闘」の位置づけと要求を「自ら勝ちとる」ためのたたかい

- ① 国民春闘共闘・全労連は25国民春闘で「非正規春闘」の位置づけを強め、賃上げや安定した雇用の実現、休暇制度の改善など非正規雇用労働者として自らたたかう仲間づくりに奮闘してきました。この間、非正規雇用労働者の要求前進を勝ちとった組織の多くでは、非正規雇用労働者自らが使用者との交渉をはじめとした具体的な取り組みに直接参加するとともに、組織拡大においても自分の周りの非正規雇用労働者に声をかけ加入を勝ちとるなど、「自らの手で」要求を勝ちとってきた経験が生まれています。
- ② 26国民春闘では非正規雇用労働者との対話で要求などを引き出しながら、非正規雇用労働者自身が取り組みの中心となれるような仕掛けづくりを含め要求を明らかにする「要求対話」と、要求を勝ちとるための「作戦対話」をすすめます。
- ③ 発効日の先送りが急増する中で、これまで以上に、賃上げのタイミングも水準も最低賃金改定にあわせるのではなく、生活実態に即して速やかに改善することを求めていきます。当事者の声と行動を結集する戦術論議を重視します。
- ④ 同時に、要求前進には「数の力」が必要なことを組合役員と非正規雇用組合員とで意思統一し、「仲間増やし対話」をすすめ未組織労働者への積極的な働きかけをおこない、たたかう非正規雇用の仲間を増やすことを追求します。また、単組・職場を超えた交渉支援行動なども具体化し、非正規雇用労働者全体の賃金・労働条件、安定した雇用などの底上げをはかります。

(2) ジェンダー問題の当事者としての自覚を高め、要求実現に結びつける

非正規雇用労働者の問題はジェンダー問題でもあることを意識しながら春闘の取り組みをすすめます。正規・非正規間あるいは男女間の賃金格差や、非正規雇用労働者の男女比率、職場における仕事の分担、昇任などを明らかにし、均等待遇を求めていきます。「対話と学び合い」をすすめ、ジェンダー平等推進職場宣言の推進とともに、要求組織や組織拡大につなげていきます。

3. ケア労働者、公務員賃金、公契約など社会的な賃金闘争

(1) ケア労働者の大幅賃上げ

- ① 厚生労働省交渉において、医療・介護・障害報酬の臨時改定を実施し、ケア労働者の賃金水準を大幅に引き上げるよう求めます。加えて、通常国会開会後の2月16日の週を集中期間として、国の責任で「医療・介護・障害報酬の臨時改定」をもとめる街頭宣伝行動を全県の主要ターミナルで実施し、報酬改定に向けた世論を醸成していきます。
- ② 地方自治体の2月議会にむけて陳情・請願行動を各地域で展開します。
- ③ 春闘期にケア労働者が大幅賃上げを求めて実施するストライキを地域の労働組合が結集し支援します。
- ④ ケア労働者の労働と生活の実態を明らかにし、大幅賃上げが必要だと世論づくりに向けて、組織化をめざす「全国いっせい労働相談ホットライン」を5月31日(日)に実施します。加えて、5月を取り組み月間に公定価格の抜本的な引き上げを求める当事者の声を集め厚生労働大臣に取り組みとして、各職場からの寄せ書きシートによる声を集める行動を取り組みます。

(2) 公務員賃金

- ① 非常勤職員を含めたすべての公務労働者の賃金引き上げをめざします。地域手当による賃金の地域間格差の解消を求めるとともに、政府・人事院に本省庁優遇の賃金政策をあらためさせる取り組みを行います。3月5日(木)の中央行動では、内閣人事局・人事院前での行動を配置し大幅賃上げをせります。
- ② 労働基本権回復に向けたた「対話と学びあい」をすすめます。

(3) 公契約闘争など

- ① 公契約条例の制定をめざし政府・関係機関へ働きかける。地方組織においては実態把握などの調査、議会要請などに取り組みます。
- ② 地方自治体における委託事業について、入札企業における賃金水準の公表を求めるとともに、落札要件に「時給2,000円（最賃目標にあわせる）以上」を盛り込むよう働きかけます。

4. チェンジ最低賃金全国一律実現キャンペーン

最低規制の強化を強く求める春闘めざし、企業内、産業内の最低賃金の大幅引き上げ、最低賃金全国一律制の実現をめざします。職場では企業内最低賃金時間額1,700円以上の引き上げを具体化し、職場から最低規制を強めること、当事者の組織化と合わせて取り組みを展開します。

4月9日(木)には職場でのストライキを含む「賃金あげろ！最低賃金ビッグアクションデー」を全国の組合員参加で成功させて、法改正をめざします。

(1) 当事者・組合員との「対話と学びあい」を広げる

全国一律法改正実現への要は、職場・地域からの声を強め、当事者性を発揮した運動の構築です。最低賃金近傍で働く労働者（正規、非正規、女性、若者、高齢者）が自らたたかうアクションとして25春闘期の「チェンジ全国一律最低賃金」キャンペーンに引き続き、取り組みます。

職場では企業内最低賃金の議論を推進し、単産・地方(地域)では学習会・シンポ、最低賃金生活体験や最低生計費試算調査に取り組み、学び、調査・体験をつうじて、運動の担い手を広げていきます。学んだことを力に、請願署名や宣伝、当事者による記者会見など、運動への参加を重視します。引き続き、バージョンアップを含む最低生計費試算調査を推進します。

「対話と学びあい推進、仲間増やし集中期間」(11～2月)の取り組みをふまえ、最低賃金近傍で働く労働者との「1対1」の対話や集まる場を設定し、低賃金のために「あきらめていること」「足りないこと」への気づきを促す対話をすすめることから取り組みます。

(2) 最低賃金全国一律制度創設の世論を広げる

- ① 最低賃金全国一律制度の法改正を求める請願署名（目標25万筆）、地元国会議員への要請、地方議会での意見書採択めざす取り組みが秋季年末闘争から取り組まれています。
- ② 請願署名は、3月5日(木)の「26春闘！中央行動」での提出をめざします（第一次集約：2月末・全労連必着）。「最低賃金全国一律制度と中小企業支援の拡充による経済好循環の実現を求める要請」（第一次集約：4月末・全労連必着）も同様に取り組みます。
- ③ 第2波の全国統一行動として、4月9日(木)に職場・地域からすべての組合員の決起で「賃金あげろ！最賃ビッグアクションデー」に取り組みます。最低賃金全国一律の実現を要求するストライキの実施や職場集会、地域での宣伝行動など、最低賃金全国一律と発効日の先送りを許さず大幅引き上げをめざす行動に取り組みます。
- ④ 「法改正の4つのポイント」での国会議員からの賛同と、最低賃金署名の紹介議員を広げる地元国会議員訪問をすすめ、超党派議連の結成に向けてオルグをすすめ、5月22日(金)の第3次最賃デーで国会議員に参加してもらう学習会に取り組みます。
- ⑤ 発効日先送り問題をはじめ、地域間格差が深刻な事態を引き起こしていることなどを前面

に押し出し、地域での宣伝、マスコミ、SNS 等で全国一律制度を求める世論喚起を図る取り組みをすすめます。

- ⑥ 全国一律最賃制度創設、発効日先送り問題で、弁護士会等との共同の取り組みを検討します。

(3) 「発効日先送り・分散化」是正求める取り組み

2025 年改定では、発効日をこれまでの 10 月 1 日から遅らせる地方が増え、その差は最大 6 カ月となり、同じ最賃額でも年収が大きく異なってしまう新たな地域間格差が顕在化しました。最低賃金法の「賃金の最低限を保障することにより、労働者の生活の安定」を図るという生存権保障の考えをもとに審議会運営をおこない、発効日を法定通りの最短にすること、最低賃金の地域間格差を解消し、全国一律制度を創設することは喫緊の課題となっています。

発効日先送り・分散化の是正を求め、全国一律へ法改正し、「決定において別に定める日があるときは、その日」という規定は削除すること求めていきます。また、現行法下でも、発効日を原則に戻す取り組み、原則をくずさない取り組みを、厚生労働省・中央最低賃金審議会、労働局・地方最低賃金審議会にむけて取り組みます。厚生労働省・中央最低賃金審議会（全員協議会）にむけた団体署名に取り組みます。団体署名(第一次集約：4月末・全労連必着)は、すべての職場によりびかけて、取り組みます。

(4) 「中小企業支援の提言」をバージョンアップし、中小企業団体等との懇談をすすめる

春闘・最低賃金をめぐる情勢や、「価格転嫁と公正取引で中小企業と地域経済の活性化めざす全国一律最賃と賃金引上げに向けた中小企業政策の提言」を活用し、中小企業団体等との懇談を中心、地方ですすめます。

2 労働時間短縮の実現、労基法解体を許さないたたかい

1. 労働基準法解体を許さず、時短を求めるたたかい

高市首相が厚労大臣に指示をした労働時間規制緩和の見直しについて、厚労大臣は審議会で議論していくと発言していますが、すでに労政審労働条件分科会の中で進められています。その内容は、デロゲーションの緩和を法「改正」ではなく、労使の合意（意見聴取も含む）などだけで実施できるようにしようとするもので、狙いは長時間労働であり、そのために形骸化している今の過半数代表制の整備について議論がされています。しかし、政府・財界の思惑通りに議論は進んでおらず、予定通りにまとめができなくなっています。これは私たちの運動で長時間労働根絶、規制強化の声が高まった成果です。

労政審で議論が進まない中、政府は日本成長戦略会議の中に労働市場改革分科会を設置し、労働時間規制緩和の議論を進めることを決定しました。緩和となる結論を出すことが目的であることは見えており、このような分科会は必要ありません。また、労働者の働き方に大きく影響を与える政策を議論するにも関わらず分科会の中で労働者の利益を主張する立場の構成員は一人しかいない（構成員は全員で11人）ことも問題です。3者構成主義の原則も踏みにじる協議は認めるわけにいきません。高市政権とのたたかいがより重要となります。

25 春闘を中心に実施した全労連・国民春闘共闘の労働時間・36 アンケートでは過半数労組が42%、過半数はないため労働者代表（過半数代表者）に立候補して代表者を選出させている労組が43%と多くの労組が労使協議の労働者代表となり、各職場で活躍していることが明らかになりました。しかし、代表の選出方法が使用者の指名など民主的でないのにも関わらず、労組があっても立候補していないなど、課題もあります。組織拡大を追求することはもちろんですが、少数労組としても職場の労働者の要求実現のためすべての職場で過半数代表をめざします。あわせて、長時間労働根絶の観点から36協定の見直しを進め、そのために時間外・休日労働の時間など使用者側に情報提供されることも追及します。（アンケートでは15%が情報提供なし）

労基法解体の動きは高市首相の指示により加速する可能性が高く流動的ですが、労政審労働条件分科会で建議がまとまる前には審議会の会場前での行動でアピールするなど解体を許さない行動を行います。全国各地での街頭宣伝行動も展開します。また、2026年通常国会で労基法「改悪」の法案が出た場合は成立阻止に向け、法改悪のポイントの学習会、学習資材の提供を労働法制中央連絡会を中心に取り組み、国会前行動や、議員要請などを中央・地方で行います。幅広い共同を求め、様々な労働組合との共闘も追求していきます。

2. 貸下げなしの1日7時間、週35時間労働をめざす

（1）職場での時短・人員確保を求める

人間らしい生活、自分で自由に使える時間を確保するためには長時間労働の根絶・労働時間の短縮が必要です。職場では、経営者に労働時間の短縮を求めます。時間外・休日労働の根絶とともに、1日7時間・週35時間よりも所定労働時間が長ければ、短縮を要求し、7時間働いたら普通に生活できる賃金をともに求め、26春闘はたたかいます。

時間給や日給となっている労働者は労働時間が短縮されれば、貸下げにつながります。職場では時短と同時に賃金引き上げも求めていくことが重要です。また、非正規雇用労働者の社会保険の適用拡大が進んでいますが、使用者が週20時間の条件をクリアさせないため労働時間を短縮させたり、労働者自身が短縮し扶養家族にとどまる事例も起きています。賃上げ、社会保障の充実で労働者が自分のスタイルにあった労働時間が選択できるような職場・社会をめざします。

民間も公務も人手不足が原因で長時間労働が蔓延している職場が多く、人員確保は重要な要求です。職場ではどの部署が足りていないのか、組合員や職場の仲間と対話を重ねながら最適な人員数を使用者に求めることも必要です。人員確保には賃金をはじめ待遇の改善も必要であり、春闘のたたかいの中で勝ち取っていきます。

（2）法改定で、時短実現と労働組合の強化・拡大を

政府に対しては、法定労働時間を「1日7時間・週35時間」にすることを求めていきます。裁量労働制の廃止や労働行政の機能強化なども求める「労働基準法の規制を強化し、長時間労働根絶・労働時間短縮を求める請願署名」（労基法規制強化署名）を取り組みます。3月頃に国会議員要請を取り組み、5月に最終の提出行動を行います。

この請願署名を広げるため街頭宣伝行動を労働法制中央連絡会ともに実施し幅広く広め、学習も必要なことから署名用紙の学習面に記載されている学習動画を視聴するなど学習も進めます。各地方や地域でも街頭宣伝・学習会の開催を実施していきます。

職場で時短などを求めてたたかうには労働組合が不可欠です。政府・財界は労組の活性化が重要と言いながら、具体的な提案はありません。それどころか、労組が無くても労使協議ができる労使協議制の仕組みを作ろうとしています。現に、ある大企業では労組潰しが行われ親睦団体が労使協議を行い、社員から意見集約をしています。労組が無くても労働者の意見を吸い上げることはできると労組不要論につながる懸念が生じています。法的な側面からも労組の結成や活発化を求めることが重要です。労働組合の活動を保障するための措置（時間内活動の保障など）や不当労働行為を行う使用者側に対して罰則規定も含めた規制強化を政府に求めた項目も上記の労基法規制強化署名は記載されています。この署名を26春闘では職場や地域で取り組みます。

また職場での労働時間短縮など労働条件を改善する観点から、労組のない職場も含めすべての職場の過半数代表制の制度見直しも含めた議論を進めます。

労働者の祭典メーデーの起源は1日8時間労働の要求です。5月1日は祝日とするよう政府に求めます。職場ではメーデーの重要性を語りながら、使用者に特別休日などを要求していきます。

3. 雇用の安定を求めて

（1）細切れ雇用を許さない

政府は副業・兼業を推進し、「三位一体の労働市場改革」で雇用の流動化を促しています。このままでは不安定・細切れ雇用、低賃金の労働者が増えることが予測できます。「働きたい」という労働者がいる原因は低賃金があり、ダブルワークを行っている労働者の多くは非正規雇用労働者です。スポットワーク（スキマバイト）の労働者が増えています。空いている時間を有効活用する労働者もいますが、正規の仕事がなく、アプリですぐに仕事がみつかるタイミーなどを利用する中高齢者も少なくありません。労働者はアプリ業者から管理され企業からの評価もあり、その評価でその後の仕事に影響があるなど、単なる職業紹介とは違います。また、賃金の立替をアプリ業者がしているなどから禁止されている日雇い派遣の脱法行為であるとの指摘もあります。多くの問題があるスポットワークですが、労働者の権利を守る立場から、法違反がないのか行政の監視の強化を追求し、すべての労働者が安定した雇用となるよう求めていきます。

安定雇用を求める労働者がいる一方で、政府・財界は副業・兼業の1日の通算割増賃金制度の廃止を企んでいます。制度の継続を求めるとともに、確実に割増賃金が支払える制度を求めます。

（2）均等待遇の実現を

労働契約法18条の無期転換ルールの抜本的改正と均等待遇実現を求めていきます。また、2024年4月に労働条件明示ルールが改正され、雇用の更新回数や上限の明示が義務化されたことから「使用者側から提示されたときは労働組合とともに確認し、雇止めを阻止し、よりよい労働条件を求めていこう」と職場で声をかけていくことも必要です。

すべての労働者が正規であるという社会をめざしていきます。短時間勤務の労働者は非正規雇用であることが圧倒的に多く、しかも低賃金です。一般的な就業時間と比べ短時間ではたらく場合も無期雇用契約を原則とし、労働時間以外の賃金・処遇の格差をなくすという「短時間正社員」を制度化するよう職場で要求していくと同時に、法改正を求めていきます。

（3）雇用を守る

厚生労働省は、解雇無効の金銭解決制度の創設に向け、新たな有識者会議を設けることを決めました。これまで度々創設の議論がされてきましたが我々の反対の声に押されて頓挫しています。この制度は裁判で解雇無効の判決を勝ち取ったにも関わらず、雇用者が金銭を支払えば解雇が成立するものです。不当解雇を正当化する制度であり認められません。制度の立法化に反対し、解雇規制の強化を求めていきます。

26 国民春闘方針（確定文書）

「ジョブ型人事」が大企業に導入されていますが、今や中小企業にも広まりつつあります。「ジョブ型人事」の実態は成果・成績主義であり、低評価を受けた労働者が賃下げ、降格、さらには解雇というケースも増えています。「ジョブ型」リストラのたたかいも重要となっています。

トランプ関税の影響で大企業のリストラ策が急増しています。日産の人員削減計画は2万人にのぼります。パナソニック、ルネサスなど雇用の責任を放棄し、自社の利益追求に走る行為は労働者をないがしろにし、人権問題です。すべての雇用を守るため、当該労組や地方・地域組織とも連携していきます。

また、大企業を中心にAIやDXを活用し、効率化を進めています。この技術革新を人減らしではなく、時短や過重労働の軽減に生かすよう求める必要があります。

(4) 外国にルーツを持つ移住労働者の権利を守り、共生社会を

外国人技能実習法が改正され、育成就労制度が2027年4月から実施されます。目的は技能を有する人材を育成するとともに、人材を確保することとなっていますが、現在の制度と変わりがなく、賃金など待遇が改善されるわけではありません。引き続き、人手不足の解消の方法の一つとして、利用されることが予測されます。家族帯同が認められるなど労働者としての権利が守られる制度の改善を求めていきます。

外国にルーツを持つ移住労働者が増え続けている中、2025年の参議院選挙では排外主義が叫ばれ差別と分断が広がることが危惧されています。職場・地域で、差別・分断を許さない立場で対話し、要求を実現するため加入を呼びかけ、ともに働きやすい職場・地域をつくっていきます。

4. 労働安全衛生を職場に根付かせる取り組み

2025年の通常国会において、熱中症防止対策にかかる労働安全衛生規則の条文が新設され、罰則付きで事業者に義務化されました。今や熱中症対策は職場で必須です。暑くなる春までに対策の強化を職場で要求していきます。また職場で対策を進めるとなれば設備投資が必要です。中小企業に対しての補助金など行政の支援制度を求めていきます。

高齢者の労働者が増えていることからも、転倒事故防止など職場の安全対策に向け、安全委員会や衛生委員会を職場で開催し、職場の状況を点検していきます。そもそも、多忙などを理由に委員会が開催されていない職場も多いのが実態です。使用者に開催を追及し、職場の環境改善を労働組合として求めます。

5. あらゆるハラスメントと女性や性的マイノリティ差別の根絶をめざして

誰もが安心していきいきと働く職場づくりをすすめるうえで、職場におけるすべてのハラスメントを根絶することが求められています。しかし、ハラスメントの態様は職場や労働者が置かれている状況によって千差万別であり、きめ細かな対応が求められます。したがって、職場の労

26国民春闘方針（確定文書）

労組合が中心となって、「対話と学びあい」で職場の問題点を明らかにしつつ、ハラスメント被害を受けている個々の組合員・労働者に寄り添いながら解決をはかる以外の道はないこと、職場で働く誰もが被害者にも加害者にもなり得ることなどを職場の共通認識にしながら取り組みを進めます。

(1) 学習推進と職場 WEB アンケートの実施

- ① 25年春闘期に作成した職場学習資料について、取り組みの到達点をふまえた内容にバージョンアップし、26春闘期における学習資材として活用します。
- ② オンラインを活用した職場点検 WEB アンケート（内容としては、ハラスメントや差別の職場実態やその解決に向けた方策などを問う）について、回収目標を3万人分に設定し年内にスタートさせます。

(2) 国会請願署名

26年通常国会での請願採択に向けて年内から取り組みをスタートさせます。なお、請願項目については前回同様、①ILO 第190号条約批准、②包括的ハラスメント暴力禁止法の制定を求めるものとします。なお、前文は情勢をふまえてバージョンアップします。

署名の集約目標は昨年実績の6万筆とします。

(3) 学習交流会の開催

2月12日(木)に、全労連会館2階ホールとオンラインを併用して学習交流集会を開催し、職場からのハラスメント・差別根絶と署名集約に向けた意思統一を行います。

(4) ジェンダー平等推進委員会と共同した取り組み

署名等の取り組み提起とあわせ、ジェンダー平等推進委員会が作成した「ハラスメントをなくす第三者介入ワークショップ学習キット」を活用した職場学習を呼びかけます。

3 公共の再生、公務・公共体制や教育、社会保障の充実を

1. 国民・住民の人権を保障するための公務・公共体制確立

「公共」を切り捨てるとは、憲法で保障されたさまざまな基本的人権の制約につながります。しかし実態は、「行政改革」や「規制緩和」の名の下に、国民生活に密接に関わる分野が切り捨てられ、あるいは市場原理にさらされ、本来すべての国民が享受することのできるはずの公務・公共サービスに格差が生じています。

加えて、自然災害への対応や医療・福祉の充実、教育を受ける権利の保障、地域における公共交通確保などの要求は切実さを増すとともに、子ども食堂やフードバンクなど今日を生きるために必要な支援の重要性が高まっています。

こうした状況を踏まえて、国民・住民に寄り添った公務・公共サービスを実現することが不可欠です。

- ① 国や自治体による公共部門の民営化・独立行政法人化、指定管理者制度導入などの動きに監視を強め、当該職場の仲間を中心に地域住民との連携・共闘を広げながら、制度導入させない世論づくりや取り組みの具体化をすすめます。
- ② 地域の安心・安全を守るために必要な公務・公共の組織や人的体制確保に向け、各単産が取り組む署名への協力や宣伝行動などを地域でも連携・協力を強めます。
- ③ 国内にカジノを設置させないため、設置が予定されている地域とともに反対運動を強めます。
- ④ 誰もがよりよい教育を受ける権利を保障するためにも、教職員の長時間労働解消を求めます。また、教育無償化とともに、社会人となった青年に重い負担を強いいる現在の奨学金制度見直しを求めていきます。
- ⑤ 公共の縮小・破壊に関わる運動が地域住民から提起された際には、地域組織や当該地域にある職場の労働組合からも積極的に参加します。

2. 公務・公共で働く労働者の労働条件・働きがい確保

人事院は2025年8月7日、2025年勧告をおこないました。賃金では、基本給について官民較差が15,014円(3.62%)であるとして、高卒初任給12,300円引き上げ、大卒初任給を12,000円引き上げるとともに、中高年層についても昨年を大きく上回る給与改定額となりました。国民春闘共闘・全労連の最低賃金引き上げなどをはじめとする社会的な賃金闘争の成果です。しかし、物価の高騰など生活悪化を補い改善させる水準ではありません。また、正規と非正規、若年層と中堅・高齢者層、本府省と地方支分部局、地域や性別などあらゆる格差の解消が求められており、

26国民春闘方針（確定文書）

26国民春闘では、全ての公務労働者の生活改善が図られる大幅な賃金引き上げ・底上げを求めていくことが必要です。

- ① すべての公務労働者の大幅賃上げと地域間格差の解消を求めていきます。そのためにも、最低賃金の全国一律制と大幅引き上げの実現、診療・介護報酬などの公的価格の改善、公契約の改善を求める社会的な賃金闘争への結集を全国的に強めていきます。3月5日（木）の中央行動では政府・人事院要請行動や国会請願行動等を実施し、生活改善を実感できる大幅賃上げの実現を求めていきます。
- ② 住民本位の公務・公共サービスを守るためにも、非正規公務員の公募要件を濫用した雇止めを許さないたたかいを全国で展開します。同時に、不安定雇用と差別的な待遇のもとで働く非正規公務員、当事者の組織化を職場と地域が連係して取り組み、無期雇用化と均等待遇の実現、そして正規化をめざす大きなうねりをつくり出していくます。
- ③ 公務や教育、福祉現場での人手不足は深刻です。初任給の引き上げだけではなく、誰もが諸権利を安心して行使できる、余裕を持った人員配置の実現で、長時間過密労働の解消、そして労働時間の短縮を求めていきます。なかでも「定額働き放題」といわれる学校現場では、教職員定数の抜本的改善・教育予算の増額を求める取り組みを全国で広げるとともに、「主務教諭」の創設と特別支援にかかる「給料の調整額」の半減に反対するたたかいを強めます。
- ④ 公務労働者の労働基本権が剥奪されて77年が経過しました。ILOは11度にもわたり、そのすみやかな回復を勧告していますが、日本政府は正面から向き合おうとせず国際的な批判にさらされてきました。労働基本権回復を求めて、全労連公務部会は24年5月にILO要請を行うなど、国内外でのとりくみを強化するなかで、26年1月に政府との「自律的労使関係制度を中心に国家公務員制度に関する幅広い諸課題」を議題にした「意見交換会」が実施されます。「意見交換会」が実効あるものとなるよう政府対応を強めていきます。

労働基本権制約の「代償措置」である人事院勧告は、900万人の労働者の賃金水準にも強い影響を与えるとされており、公務員の賃金抑制は、日本を「賃金の上がらない国」としている要因の一つとされており、引き続き、政府・国会への追及を強めるとともに、非正規公務員の雇用と待遇の改善、長時間労働解消の取り組みなどと結合して、公務労働者に労働基本権を返せ、の国民世論を構築していきます。そのためのシンポジウム開催の準備を進めます。また、海外の公務労組との共同の取り組みを検討していきます。

3. 社会保障制度の拡充

- ① マイナンバーカードの取得を事実上強制する政策に反対し、紙の保険証の継続発行・使用を求める取り組みに結集します。
- ② 「誰もが安心できる年金制度への改善を求める請願署名」の取り組みを強めます。

26 国民春闘方針（確定文書）

- ③ 中央社保協が提起する「介護保険制度の抜本改善、大幅な処遇改善を求める請願署名」の国会請願採択をめざして奮闘します。
- ④ 地域における医療・介護等の廃止・統合等を許さず、住民や地域の労働組合との連携を強化し、地域での運動を展開します。

4. 地域の暮らしや経済と密接に関連する公共

- ① 「食べる農業」の実現や食糧自給率の向上につながる農業政策の見直しと、適切な価格での農産物の安定供給を求めます。
- ② ライドシェア促進などを許さないたかいや地域における交通インフラの維持を求めます。
- ③ 自然災害からの復旧・復興や防災対応について、行政体制の確保を含め政府・自治体の責任を果たすよう追及を強めます。
- ④ 労働時間短縮・長時間労働解消、長時間・遠距離通勤や単身赴任の縮小など労働者の要求実現、各種インフラの整備をはじめとした地域における「公共の再生」で「生活の大部分を完結することのできる、安心して暮らせる地域」づくりなど、労働組合ならではの取り組みによって、CO₂排出削減をはじめとした地球環境を守る取り組みに参画します。

5. 国民生活と地域経済に寄与する税制の実現

- ① 物価高騰と相まって、消費税の負担が国民の生活に重くのしかかっています。25年参議院選挙では消費税減税を求める民意が明確に示されました。消費税の廃止をめざしつつ当面5%への減税を求めるとともに、個人事業主や小規模事業者に増税を課すインボイス制度の中止を求めてたたかいます。3月13日(金)の重税反対統一行動を全国的に成功させるため積極的に結集します。
- ② 税や社会保険料の引き下げを求めるとりくみと、年金・社会保障制度の拡充を求めるとりくみを一体のものとしてたたかいます。憲法第25条にもとづく「最低生活費非課税の原則」にのっとり、課税最低限の所得水準の引き上げを求めるとともに、全額国庫負担による最低年金保障制度の実現や医療・介護保険への公費投入などで、社会保険料の引き下げとケア労働者不足の解消・大幅賃上げを求めていきます。
- ③ 富裕層・大企業優遇の税制をあらためるとともに、内部留保への課税を求めてたたかいます。あわせて軍事費の縮減や防災対策の強化、中小企業支援対策、社会保障拡充など税金の使い方を労働者・国民本位に転換させるため財務金融包囲行動に結集します。

6. 原発をゼロにし、再生可能エネルギーによる持続可能な社会をめざすたたかい

(1) 東京電力福島第一原発事故から15年、福島の真の復興と原発ゼロをめざす運動

2011年3月11日の東京電力福島第一原子力発電所事故から2026年で15年目を迎えます。15年が経っても事故は終息の目途すら立っていません。廃炉のための原子炉内部調査は緒に就いたばかりであり、汚染土壌処理や燃料デブリの取り出しなどは全く進んでいません。8月1日の福島県の発表では、依然として2.4万人が避難生活を強いられています。事故を風化させず、福島の現状を多くの人に知らせていかなければなりません。「地震大国日本に原発はいらない」の声を大きくし、電力会社が進めようとしている原発再稼働・新設を中止させ、原発ゼロをめざす運動をすすめます。

「原発をなくす全国連絡会」では「ふくしま復興共同センター」とともに2025年11月から2026年10月までの期間を「3.11から15年、いっしょに考えよう福島の真の復興と原発のない未来を大運動」と位置づけ、さまざまな運動に取り組みます。2月12日(木)に署名提出行動と、国会要請行動を実施します。「連続学習会」「被災地視察ツアー」「映画上映会」など多彩な運動をすすめ、福島の問題の共有化と原発ゼロをめざす世論をひろげます。

- ① 「原発をなくす全国連絡会」が「福島復興共同センター」と共同で取り組む「3.11から15年、いっしょに考えよう福島の真の復興と原発のない未来を大運動」の諸行動に取り組み、成功をめざします。8月30日(日)に福島市内で開催する2,000人規模の「ふくしま大集会(仮称)」をはじめ、も署名の推進や現地視察ツアーなど、多彩な運動を呼び掛けます。
- ② 「原発ゼロ再生可能エネルギーへの転換を求める請願署名」については、10月までに50万筆達成をめざします。例月の「イレブン行動」に引き続き取り組みます。2月12日(木)に、署名提出院内集会と国会要請行動を行います。
- ③ 3月7日(土)に代々木公園で開催する「フクシマ原発事故から15年 とめよう原発3.7集会」の成功をめざします。政府と電力会社による原発推進の流れを転換させる国民の集会として、「さようなら原発1000万人アクション」など広範な団体とともに「3.7脱原発全国集会実行委員会」を結成し、共同の取り組みとしていきます。毎年行ってきた「原発ゼロ新宿パレード」に代わる15年目の節目の取り組みと位置付けます。
- ④ 東京電力福島第一原発事故による「ALPS処理水」の海洋放出に反対します。「イレブン」行動で「海洋放出の中止を求める署名」に取り組みます。「ALPS処理水」の海洋放出中止と新たな汚染水の発生を抑える抜本対策を政府や東電に求める様々な地域での運動に協力します。

(2) 再生可能エネルギーへの転換と普及をすすめる取り組み

世界各地で豪雨、台風、熱波、干ばつ、森林火災、海面上昇などが大問題になっています。日本

26 国民春闘方針（確定文書）

でも猛暑や豪雨、森林火災が頻発し、農業や水産業にも大きな被害を与え、気候危機の打開はいよいよ待ったなしです。

10～20代の男女16人が、火力発電事業者10社に対して科学が示す1.5°C目標と整合する水準での排出削減の実行を求めた民事訴訟「明日を生きるための若者気候訴訟」の第4回口頭弁論期日が2025年9月17日に名古屋地方裁判所で開かれ、原告2人と弁護団が意見陳述を行いました。ハワイの気候訴訟の判決を担当したウィルソン・元ハワイ州最高裁判所裁判官が裁判を傍聴し、報告会・交流会で原告の若者たちへ応援のメッセージを伝えました。

日本のCO₂排出量は世界の3%で世界第6位、人口ひとりあたりの排出量9トンは先進国平均とほぼ同じ、世界平均の約2倍、途上国の3倍になっており、その責任は大きいものがあります。

気候危機宣言やカーボンニュートラルの実現をめざす自治体が広がっています。2050年までに二酸化炭素排出量の実質ゼロに取り組むことを表明した「ゼロカーボンシティ表明自治体」は、全自治体の66%にのぼる1,188自治体(46都道府県・660市・22特別区・399町・61村。2025.9.30時点)となっています。

原発ゼロと石炭火力ゼロ、再生可能エネルギーへの抜本的転換をせまるとともに、自治体に対しても2050年までのカーボンゼロ実現のための省エネや再生可能エネルギー生産の計画と政策を住民参加型で策定するよう求めていく必要があります。

- ① 「明日を生きるための若者気候訴訟」を支援し、勝利判決をめざします。
- ② 自公政権の「原発はクリーンエネルギー」との主張に対して、原発は決してクリーンエネルギーではないことを組合員の前に明らかにするため、原発問題と再生可能エネルギーの学習を進めます。
- ③ 「再生可能エネルギー」などクリーンエネルギーの導入促進を、政府と自治体、使用者に対して求めていきます。
- ④ 廃棄物処理体制の効率化と脱炭素化、脱プラスチック化の推進について、政府と自治体、使用者に対して求めていきます。

7. 政府のマイナンバー押し付けに反対し、保険証を復活させる

(1) 「マイナンバー制度」の運用拡大と個人情報の一極集中を許さない取り組み

「マイナンバー制度」は、国民全員に番号を付与して個人情報を一元管理する仕組みです。制度の柱は、①国民全員に付与される「マイナンバー」、②取得は任意の「マイナンバーカード」、③マイナンバーを使って様々な行政サービスが利用できる「マイナポータル」の3つです。

本来は社会保障や災害対策などの法定事務か、地方自治体が条例で定める事務での利用を可能とする制度ですが、政府は本来の目的を大きく越え、健康保険、金融機関、免許証、医療機関など個別の諸情報をマイナンバーに一括「紐づけ」することで、住民基本台帳法に定められた四項目（住所・氏名・生年月日・性別）以外の膨大な個人情報を管理・利用しようとしています。

26 国民春闘方針（確定文書）

その狙いは、「デジタル国家構想」「デジタルDX」に個人情報を活用することにあります。企業主導で開発が進められる中で、マイナンバーに集積された個人の行動や健康状態、資産状況など莫大な個人情報が、企業の新たなマーケティングとビジネスの対象とされ、「資源」として活用されることになります。

もう一つの狙いは、金融機関情報との紐づけにより、国民一人一人の所得や資産情報を把握することです。税務当局が収入実態を把握することや、「全世代型社会保障」として、健康保険や介護保険の、所得に応じた給付抑制などにつなげる目的があります。

問題は、国民が個人情報を一元管理されることを望まない中で紐づけの対象が広がり、システム開発と個人情報の利用が進められていることです。

マイナンバーの紐づけ拡大と情報の一極集中管理に反対し、利用拡大を許さない運動を進めます。

- ① 「マイナンバー制度反対連絡会」に結集して学習会や集会などに取り組み、制度の問題点と危険性を多くの人に知らせていく取り組みをすすめます。
- ② 制度の廃止にむけた国会議員への要請、地方自治体への要請などに取り組みます。

(2) 「マイナ保険証」一本化に反対し、保険証を復活させる取り組み

政府はマイナ保険証に一本化するため、2024年12月2日をもって保険証を廃止しました。

マイナ保険証の利用率は2025年8月で34.32%と、昨年12月の25.42ポイントから8.9ポイントしか伸びていません。保険証を廃止すればマイナ保険証の利用が伸びると考えた政府の読みは、完全に外れました。

利用率が伸びない主な原因は、提示するだけで済む従来の保険証に比べて使い勝手が悪いこと、情報の紐づけ誤りや名前や住所の入力誤り、資格情報の無効などトラブルが多いこと、盗難や紛失を恐れて持ち歩きたくない人が多いことなどです。介護施設などではマイナ保険証は預かれないとという問題もあります。

一方で、従来の保険証の有効期限切れが始まっています。2025年7月末に後期高齢者医療の保険証の期限が切れ、対象は約2000万人にのぼります。国民健康保険も約1700万人がすでに期限切れと言われています。マイナ保険証も2025年度中に1580万枚が電子証明書5年の期限切れとなり、カード自体の有効期限10年と合わせて、2780万枚に更新が必要になります。

こうした中で政府は方針変更を繰り返しています。4月には、75歳以上の後期高齢者にはマイナ保険証の有無に関わらず、全員に資格確認書を配布することとし、6月には、有効期限が切れた国民健康保険証でも、3月31日までは使えるようにしました。8月には、後期高齢者も3月31日まで期限切れの保険証を使えることにしました。度重なる方針変更で、利用者も医療現場も混乱しています。

医療現場や介護従事者はもとより、広範な国民が保険証の復活かマイナ保険証との併用を求めています。政府の方針を変更させ、保険者による保険証交付義務と保険証を復活させるため、取

り組みを進めます。

- ① 「保険証の復活を求める」請願署名に、引き続き取り組みます。
- ② 保団連、医団連、中央社保協、高齢期運動協議会、障全協など諸団体と共同をすすめます。
- ③ 「マイナンバー制度反対連絡会」が12月2日に行う「保険証廃止から1年、保険証をもとに戻せ！院内集会&デジタル庁抗議行動」に参加し、成功にむけて取り組みます。
- ④ デジタル庁・厚生労働省への要請書提出行動、抗議行動などに取り組みます。

8. すべての子どもが安心して学ぶことのできる権利の保障を

2012年9月、日本政府は国際人権A規約第13条2項（「権利としての無償教育」）を全て批准し、「幼稚園から大学院まで、すべての教育段階において無償教育を実現する」と国際公約してから13年が経過しましたが、実現には至っていません。

日本の高等教育の学費は高騰し、国立大学では文部科学省からの運営交付金等が削減される中で値上げ実施しています。OECD諸国の中でも日本の教育への公財政支出は下位に位置し、とりわけ高等教育における教育費の家計負担は5割を超え、大きな負担になっています。

政府が進める授業料後払い制度による負担軽減策は、教育ローンの支払いを先送りするだけにすぎず、無償教育に逆行するものです。学費の値上げラッシュは今後地方にも波及する可能性が高く、いまこそ誰もが等しく教育を受ける権利を保障するためにすべての段階での無償教育の実現が急務です。

また、日本学生支援機構は貸与奨学金を返済している労働者に向けて、企業等の奨学金返還支援（代理返済）制度を実施しており、企業側に税制上の優遇措置もあることから、労働組合の要求で、奨学金返済の負担軽減が実現している職場も増えています。

4 政府の改憲策動を止め、憲法がいかされる社会を

1. 改憲勢力から平和憲法を守り、憲法改悪を阻止するたたかい

戦後最悪の反動政権となる危険をはらんだ高市内閣が本格始動しました。「戦争国家」の指針となる安保3文書改定の意向を表明。全閣僚向けの指示書では、労働時間規制の緩和検討を明記するなど、早くも危険な姿を現しました。

違憲とされてきた敵基地攻撃能力の保有や軍事費の2倍化＝国内総生産（GDP）比2%への増額などの大軍拡の方向を示した安保3文書の改定を指示すると表明しました。

更に自民党だけでなく、国民民主、維新、参政党等がこぞって推進を表明し、臨時国会に提出する動きを強めている弾圧立法「スパイ防止法」に反対する運動を緊急に強めることが求められています。これは、参政党の神谷代表が「極左の考え方を持った人たちが浸透工作で社会の中核にがっぷり入っていると思う」「極端な思想の人たちは辞めてもらわないといけない。これを洗い出すのがスパイ防止法です」と明言しているように、市民を監視・選別・弾圧する立法です。絶対に許すわけにはいきません。

いまこそ草の根からの市民運動を広げ、市民と野党の共闘の発展、新たな国民的共同の発展をつくり出すために、あらゆる分野、全国津々浦々で運動と共同を発展させることが喫緊の課題となっています。

- ① 各地で実施される宣伝行動やデモ行進などに積極的に参加し世論に訴える行動を行います。
- ② 職場と地域で平和と憲法の学習に引き続き取り組みます。
- ③ 5月3日(日・祝)に開催される「5.3 憲法集会」の成功をめざします。

2. アジアの軍事的緊張を煽る「戦争国家」づくりを阻止するたたかい

物価高騰のもと、まともな経済政策を示すことができない自民・維新政権は、多くの国民が求める「消費税の減税・廃止」に対して、「財源がない」と背を向けつづけています。一方で、防衛予算（軍事費）には湯水のように税金をつぎ込み、約9兆円にも及び、長距離ミサイル、大型弾薬庫、攻撃用ドローンなどの戦争準備に使われています。その額は教育予算の約2倍、農業予算の約4倍、文化予算の約90倍にも達します。

これまでにないような軍事費の急拡大は、2022年12月に閣議決定された「安保3文書」以降のもので、これにより「敵基地攻撃能力」の保有と5年間で43兆円の軍事費を確保が宣言されました。報道では、3文書のうち「国家防衛戦略」「防衛力整備計画」を来年末にも前倒し改定し、GDP比2%を目標としてきた軍事費のさらなる積み増しが計画されると言われています。ランプ米政権は、日本に対して軍事予算をGDP比3.5%（約21兆円）、または5%（約33兆円）に

26国民戦闘方針（確定文書）

せよと、さらなる大軍拡と米国製兵器の爆買いを求めていきます。

米国いいなりの大軍拡のための軍事費膨張を止めるだけでなく、削減することで私たちの要求を充実させる財源にしていく道を示していく必要があります。安保法制に反対してきた諸団体や生活の充実を願う多くの国民と手をつなぐことが求められています。自民党政治に代わるくらしと平和を守る憲法に基づく新しい政治を実現させる運動についても取り組みます。

- ① 「戦争国家」づくりの現状と問題について明らかにする学習会・地域宣伝等に取り組みます。
- ② 「特定利用」指定された港湾や空港を軍事利用させないたたかい、自衛隊基地の強制化と軍事施設拡張に対する全国のたたかいに連帯して取り組みをすすめます。基地のある自治体当局への要請や懇談に取り組みます。
- ③ 在日米軍基地の機能強化に反対し、抗議行動や監視活動に取り組みます。沖縄での米兵による女性への暴行事件が多発していることと、日本政府が事件を隠蔽したことに強く抗議し、宣伝行動などに取り組みます。在日米軍基地の撤去と日米地位協定の廃止を強く求めます。
1月に行われる名護市長選挙では、全労連として体制を組み单産・地方からの選挙支援を呼びかけます。
- ④ 次期戦闘機の共同開発と殺傷能力を持つ武器の輸出に反対し、日本を「死の商人国家」にさせない取り組みをすすめます。
- ⑤ 防衛省が自治体に対して、住民基本台帳に記載された 18 歳・22 歳に達する人の個人情報 4 項目の提出を求めている問題で、自衛隊名簿提出違憲訴訟など自治体の情報提供に反対して提供を止めさせるたたかいを支援し、連帯して取り組みます。
- ⑥ 小中学生を自衛隊のイベントに動員することや、自治体などの行事に自衛隊が参加しないよう、自治体と防衛省に強く求めます。

3. ヒロシマ・ナガサキ被曝から 80 年、戦争と核兵器のない世界を実現するたたかい

国連は、毎年 9 月 26 日を「核兵器廃絶のための国際デー」と定めています。2025 年の 9 月 26 日、核兵器禁止条約に新たに中央アジアのキルギス共和国が署名して署名国は 95 カ国、西アフリカにあるガーナが批准して批准国は 74 カ国となりました。その他、署名せずに加盟した 4 カ国を加え全体で 99 カ国となり、条約加盟資格のある 197 カ国の過半数に達しました。国際 NGO の核兵器廃絶国際キャンペーン（ICAN）は、「核兵器禁止条約が世界の多数派になった」との声明を発表しました。

世界には核弾頭が 1 万 2000 発以上あり、そのうち約 4,000 発はすぐにでも発射可能な体制に置かれています。パソコンの誤作動で核戦争が起こりかねない状況です。アメリカの科学誌「ブレティン・オブ・ジ・アトミック・サイエンティスツ」（原子力科学者会報）は、ロシアのウク

26 国民春闘方針（確定文書）

ライナ侵攻などの紛争で核兵器が使用される可能性が高まっていることを受けて、世界の終わりまでの残り時間を示す「終末時計」を1秒進めて「残り89秒」としました。1947年に設置された時は「残り7分」だったことからも、核戦争の危機がいかに高くなっているかがわかります。

核兵器は人類の未来は相いれません。核兵器廃絶、核のない世界の実現に向けて反核平和の取り組みをすすめます。日本政府に核兵器禁止条約への参加を求めるべく、

- ① 日本政府に「核兵器禁止条約」への参加を求めるために、日本原水協や非核の政府を求める会に結集して、政府要請や署名行動に取り組みます。
- ② 日本原水協が呼び掛ける「非核の日本キャンペーン」に、引き続き取り組みます。「被爆体験を語り継ぐつどい」「原爆パネル展」などの開催、「日本政府に核兵器禁止条約への参加を求める署名」などに取り組みます。また、核兵器禁止条約への参加を求める自治体意見書採択にむけて地方自治体と議会への働きかけを地域原水協などとともに強めます。
- ③ 被爆者の救済と国家補償を求めて被爆者への援護・連帯を強めます。
- ④ 2026年の「3.1 ビキニデー」成功のため、全力をあげます。
- ⑤ 4月28日から5月9日の日程で、国連本部で開かれる「核不拡散条約（NPT）再検討会議」の成功にむけた諸行動に取り組みます。条約に参加する核保有国に対して、条約の履行を求めるべく、
- ⑥ 8月の広島・長崎をめざして全国で取り組まれる「国民平和大行進」に参加し、「核兵器のない世界の実現」を日本中で訴え、成功をめざします。

4. 差別と分断を持ち込む「排外主義」ではなく、「平等と連帯」の社会をつくるたたかい

参議院選挙では外国人を排除する「排外主義」を煽り、「日本人ファースト」を掲げる参政党などの右派勢力が得票を伸ばしました。その背景には、自公政権の政治への不満や不信があります。「政治は自分を大切にしてくれない」と感じている人たちが「自民や公明には投票したくない」「今の政治を変えてくれそう」との思いから期待を寄せたものと思われます。しかし、「自分は大切にされていない」との思いは物価高騰、雇用不安、低賃金や低年金、脆弱な社会保障などに起因するものです。自公政権の国民生活切り捨て政治こそ原因であり、外国人に責任はありません。

参政党は、女性の社会進出が少子化を招いたとも主張しています。少子化の原因は展望の持てない雇用不安や低賃金、個人の時間を奪う長時間労働、地域経済の衰退など、やはり政治によるものです。悪政を変えずに外国人や女性などを攻撃しても、社会も生活もよくなりません。

参政党の「新日本憲法（構想案）」には「国民主権」と「基本的人権」がなく、個人の尊重、法の下の平等、表現や学問の自由など諸権利もありません。主権は「国家」にあり、国民は国家に「奉仕」する存在です。国民から権利を奪い奉仕の義務を課すのは「大日本帝国憲法」と同じです。天皇制支配のもと無謀な侵略戦争に国民が協力させられ、国内外に多大な犠牲を出したこと

26 国民春闘方針（確定文書）

への反省はありません。日本人も大切にしないのが参政党の「日本人ファースト」です。

外国人別紙と排除の動きが強まっています。埼玉県内で在日クルド人への差別行為が激しくなり、クルド人の子どもが日本人男性に殴られる事件が起きています。また、政府が5月に「不法滞在者ゼロプラン」を公表後、仮放免のクルド人が次々と強制送還されています。

また参政党など右派政党は、臨時国会でスパイ防止法の制定をねらう動きを強めています。スパイ防止法の狙いは、思想や信条による差別を公然化し、権力や政権に反対する人や勢力を弾圧することにあります。参院選では自民、国民民主、維新、参政、保守の各党がそろってスパイ防止法を公約にかかげました。

排外主義で社会に「差別と分断」を持ち込むのではなく、誰もがお互いを認めあい、信頼し協力しあえる関係こそ今求められている社会の姿です。「平等と連帯」に基づく全労連の運動が、「差別と分断」を許さない対抗軸です。「対話と学びあい」で「平等と連帯」に根差した職場と地域を作り、差別と分断を許さない世論と運動を広げます。

- ① 外国人などの弱者やマイノリティの人たちを排除する「排外主義」の危険性や誤りについて、組合員に周知する学習活動に取り組みます。
- ② 侵略戦争を正当化するために、軍の主導で国民の中に中国や朝鮮半島の人たちを差別する思想が浸透していった歴史を踏まえ、外国人への差別や排除ではなく相互信頼と友好関係を築くための学習教育活動をすすめます。
- ③ 「対話と学びあい」で全労連運動を旺盛に展開し、「誰もが生きやすい社会をつくるため、みんなに必要なものは『差別と分断』ではなく『平等と連帯』」の世論を大きく広げます。
- ④ 自民党・日本維新の会・国民民主党・参政党などが成立をめざす「スパイ防止法」法案に反対し、成立阻止のために、その危険な内容について学習会などで組合員に周知とともに、「スパイ防止法反対」の運動をすすめ、世論形成をはかります。

5 組織建設「対話と学びあい」をすすめ、要求の求心力で組織強化・拡大に全力をあげる

「対話と学びあい、仲間増やし集中期間」（11～2月）で仲間を増やして26春闘をたたかうことを徹底して追求するとともに、3月以降の新歓期のとりくみなど組織拡大の成功で、7月の第33回定期大会を増勢で迎えることを目標にすえます。2025年6月現勢の87万人を90万人に到達できるよう、単産、地方組織一体で奮闘します。

2025年10月に開催した労働運動交流集会（レバカレ2025）で学びあつたこと、教訓を共有し、組織的困難の打開にむけた具体化をすすめます。第33回定期大会にむけて、組織建設の新中期計画の中間総括をおこない、全労連の運動と組織づくりの飛躍をめざします。

また、学習教育要綱改定案、「私たちの地方・地域組織の活性化にむけた方針案」の議論と具体化をすすめます。5千人未満の地方組織への支援策を具体化します。

1. 「対話と学びあい」をすすめ、仲間を増やし春闘に勝利しよう

（1）「対話と学びあい推進、仲間増やし集中期間」のとりくみを具体化し、教訓の共有を図り26国民春闘の勝利と組織人員の増勢への転換を図ります

「労働組合に入って一緒に賃上げ交渉しよう」の声かけを広げるとともに、一人ひとりの労働者の困難に寄り添い、職場の労働者の個別の要求（退職強要、ハラスメント、不当配転、育児介護休業、差別、職場環境など）実現にとりくみます。

- ① 「対話と学びあい26春闘実践講座」をレバカレのとりくみを踏まえてストライキ、組織強化、対話、ジェンダー平等をテーマに11月から5月まで、毎月1回開催します。
- ② 春の単産・地方組織強化・拡大交流集会を6月28日(日)～29日(月)に開催し、2025年度のとりくみの振り返りと「100万人全労連」をとりもどすための方針議論をすすめます。

（2）労働相談活動交流会の開催

労働相談活動を通じた組織化を強めるため、ハラスメントの学習と対応の実践などをテーマに労働相談活動交流会を4月16日（木）にオンラインで開催します。

2. 非正規や女性差別の根絶とジェンダー平等の実現

- ① 第67回評議員会以降、5つの地方組織で宣言が採択され、採択組織は10単産・26地組織になりました。ジェンダー平等推進を運動に位置付けることで組織の活性化が進む組織がある一方で、ジェンダー平等推進に関するとりくみ計画のない組織が3割あります（25年6月調査時）。現在進行中の中期計画期間中にすべての組織がジェンダー平等推進の行動計画が

26国民春闘方針（確定文書）

確立するよう、ジェンダー平等推進委員会を中心に支援を強めます。

- ② 第三者介入ワークショップの展開について、実践交流を図りながら全国で 100 か所の開催をめざします。
- ③ 春闘前段の具体化として、会計年度任用職員・期間業務職員などの非正規公務員のための全国いっせい労働相談ホットラインを 12 月 7 日(日)に行います。寄せられた相談をいかし、会計年度任用職員組織化プロジェクトで組織化のとりくみを具体化します。
- ④ 非正規雇用労働者に占める 65 歳以上の割合が高まっており、物価高が続くもとで、高齢者が低賃金で働くなければならない状況が広がっています。雇用の継続、再雇用による低賃金化、労働災害の防止など高齢者の要求を取り上げ、組織化をすすめます。

3. 仲間の力ですべての争議の早期解決めざす

- ① すべての争議の勝利をめざして、東京地評と共に春の争議支援総行動を 5 月にとりくみます。
- ② 単産、地方組織の争議解決の支援を全国の仲間ととりくみます。

4. 中央・都道府県労働委員会対策と労働審判員の任命のとりくみ

- ① 第 39 期中央労働委員会労働者委員の複数獲得をめざす任命闘争の準備をすすめます。全国労働委員会対策会議の 26 年度総会を 4 月 24 日(金)に開催し、候補者の擁立を図り、複数任命実現にむけた共同を広げます。
- ② 労働委員会の活用をすすめるとともに、労働者・労働組合の救済機関として機能するよう、活用のしかたについての学習企画や課題解決についての交流をすすめます。
- ③ 各都道府県労働委員会の労働者委員の公正任命の実現に相互支援を強めます。

5. 全労連共済の推進

全労連共済は、労働組合が行う助け合い運動として組合員とその家族を守り、その規模を拡大するとりくみを進めています。「安価で優位な保障」である共済を組合員に提供することは、組合員の日々を守ると同時に可処分所得を増やす結果になります。

新採を迎える春闘期は最大の共済加入タイミングであり各組合が展開する組織拡大と一体となった共済拡大を旺盛に展開します。

大型台風や豪雨災害、地震における共済での支払は、多くの組合員に自主共済の存在が認知されました。他方、自然災害が相次ぐなか民間火災保険の掛金はこの 5 年で約 4 割もの引き上げとなり、民間保険に加入している組合員の生活を圧迫しています。圧倒的な優位性を持つ火災共済

26 国民春闘方針（確定文書）

を始め、生命共済、医療共済など、どれもが民間保険に比べ優れた内容を持つ各共済会の制度をさらに浸透させ、加入者拡大を進めていきます。そのため、組合機関、執行委員会などで共済を組合運動の重点と位置付け、運動の中心におくことが重要です。また、共済拡大の推進力となる仲間を増やす人を増やし、職場での対話を展開していきます。民間生保における保険加入経路の77%が営業職員によるものであり、ネット等による加入の9.8倍です。対面と接点は労働組合の最も強い点であることは言うまでもありません。

(1) 全労連共済各部会のとりくみ

- ① 全労連共済分担金管理部会に結集する各共済会は「共済プレゼント」、「共済アンケート」、「共済カフェ」など拡大のとりくみを目標設定のうえ展開していきます。本人加入に加え家族加入を重視します。共済学校や説明会の開催はじめ、共済の優位性を前面に押し出した機関紙、HP、動画等での宣伝を強化します。
- ② 全労連共済事業部会は既に1,600件超の加入となっている「自然災害特約推進運動」を加速させ、付帯2,000件を春闘期に達成させていきます。あわせて「組織医療共済キャンペーン」、約2,200の単位共済会での新規加入1件以上をめざします。
- ③ 年金共済の加入を促進させます。政府は物価高騰のなか、「マクロ経済スライド」を連續発動し年金受給者の生活を圧迫しています。「金融経済教育推進機構」の調査では、60歳代の単身世帯のうち金融資産ゼロが27.7%。ゼロを含む200万円未満は42%です。私たちは、公的年金拡充に向けた運動とともに組合員の生涯を守る年金共済のとりくみを強化し、4,000件の早期達成を目指します。

(2) 単産共済会との連携のもと、相互支援、交流、研究活動を充実させます

- ① 第15回共済拡大交流集会を2月15日(日)～16日(月)に開催します。
- ② 第29回加盟単産委員長・書記長懇談会を3月27日(金)に開催します。
- ③ スキルアップ、共済機能強化に向けた事例研究会を春闘期に実施します。

(3) 外圧や保険資本による不当な共済規制を許さないとりくみ

在日米国商工会議所(ACCJ)は日本政府への意見書で「共済は、金融庁の監督下におかれ保険業法が適用されるべき。現行、業務の拡大を認めるべきではない」と要望しています。背景にあるのは、米国保険資本の日本での販路拡大にほかなりません。

国内生損保は、内需縮小や自然災害などで経営が圧迫されるなか共済シェアの奪取を目論んでいます。「外圧と内圧」による共済攻撃を許さない運動を強化していくため、共済研究会始め、諸団体、研究者と研究活動を持ち、理論水準を高めていきます。

6. 女性部の取り組み

日本のジェンダーギャップ指数は未だ改善していません。

女性部は、「一人ぼっちの女性労働者をなくそう」を合言葉に、一言カードや実態調査の結果をもとに仲間を増やして職場要求実現にいかします。女性部独自の春闘チラシで宣伝を強めます。省庁要請や均等室要請には一言カードを提出し要求実現をめざします。

「私が私らしく生きられる」人権尊重の職場づくりのため、引き続き、ILO 第 190 号条約の批准を求めるとともに、実効ある法律制定に向けた運動を行います。

男女の賃金格差はじめ、女性差別の解消に向けたとりくみを行います。改正育児・介護休業法を活用し、職場で男性育休取得の促進や子どもの看護休暇の要件拡大をめざします。

(1) 春闘期のたたかいの具体化

「すべての労働者の大幅賃上げ・底上げ、対話と学びあいを文化に仲間を増やして要求を実現しよう 差別と分断は許さない、ジェンダー平等実現、ハラスメントの根絶」をスローガンに、下記の取り組みを行います。女性部としての 26 国民春闘チラシを作成し宣伝等を強化します。

- ① 12月 14 日(日)に全労連女性部国民春闘討論集会（オンライン併用）を開催し、2種類の実態調査「妊娠・出産・育児に関する実態調査、女性労働者の労働実態及びジェンダー平等・健康実態調査」の報告とグループ討論を行い、春闘要求にいかします。また、省庁要請、職場要求に向けた「ひと言カード」を通して、職場の声を集め、職場や地域の要求実現に取り組みます。
- ② 26 春闘中央行動にあわせて、女性部として「3.5 菜の花行動」に取り組みます。また、1) 3月 5 日(木)に内閣府男女共同参画局要請を行います。2) 厚生労働省要請を行います（日程未定）。
- ③ 春闘懇談会を行います。
- ④ 5月 17 日(日)に、単産地方組織交流集会を開催します。

(2) 包括的ハラスメント禁止法をつくる

- ① 各職場でハラスメントに関する要求を討議し、要求書の作成と提出、春闘での団体交渉を通じて実現を目指します。改訂版「ハラスメント根絶チラシ」を活用します。
- ② ハラスメントなくす第三者介入ワークショッピング学習キットを積極的に活用します。
- ③ 2月 12 日(木)に行う集会に積極的に参加し学びを深めるとともに、ILO 第 190 号条約の批准を求める署名にとりくみます。
- ④ 省庁要請を行います。

(3) 男女の賃金格差解消に向けたとりくみ

- ① 職場で春闘要求に反映するようとりくみます。
- ② 間接差別解消にとりくみます。
- ③ 省庁要請を行います。

(4) 第6次男女共同参画基本計画策定・女性差別撤廃委員会日本審議・勧告の活用

- ① 女性差別撤廃委員会の勧告の実行を政府に求めします。
- ② 内閣府男女共同参画局へ要請を行います。
- ③ 第6次男女共同参画基本計画策定に労働者の実態や声が反映されるよう引き続きとりくみます。
- ④ 3.8国際女性デーの成功をめざします。

7. 青年部の取り組み

- ① 春闘にむけて、青年のつながりづくり、すべての単産・地方組織での青年部確立を支援し、ブロック単位の青年部交流の強化・再建に向けての取り組みを進めます。
- ② 青年のだれもがどこでも生き、安心してはたらける職場環境づくりめざすとともに、生計費調査や最賃生活体験などを通じて、自分たちの生活に必要な賃金水準と労働時間短縮に向けた学習や議論をする機会を作ります。
- ③ 青年春闘交流集会を1月24日(土)に開催し、青年労働者の要求を明らかにするとともに、実現に向けた統一・共同した行動を呼びかけます。情勢にあったテーマでの学習交流会の開催や青年が参加したくなる魅力ある企画づくりと単産や地方組織の垣根を越えて青年がつながりあえることを意識して具体化を進めます。
- ④ 全労連青年部が参加する高校・大学生、青年の雇用と働くルールを求める連絡会（就職連絡会）が11月28日(金)に行う中央行動を成功させ、就職活動ルールの徹底やワーカルールの推進など、全労連の権利手帳を活用した運動を提起して進めます。
- ⑤ 5月31日(日)に都内で開催する若者憲法集会2026の成功に向けて広範な団体と共同し、全国の青年が参加できる取り組みになるよう進めます。
- ⑥ 核兵器廃絶の運動を広げるため、Ring! Link! Zero 実行委員会に結集し、3.1ビキニデー、5月の国民平和大行進、8月の原水爆禁止世界大会、Ring! ! Link! Zero 青年集会などに向けて青年の主体的参加をサポートできる工夫と結集を呼びかけます。

8. 非正規センターの取り組み

26国民春闘方針（確定文書）

正規・非正規の雇用の格差、男女の大きな賃金格差が広がっています。「ジェンダー不平等」であり、解消することが必要です。「誰かがしてくれる」のを待つのではなく、非正規雇用の組合員が自ら立ち上がり運動をつくっていくことを大切に、26国民春闘で要求を掲げてたたかいます。

26国民春闘をスタートに、「それっておかしいと思わない？」非正規格差対話キャンペーン（仮称）をすすめます。正規の組合員、組合役員任せにせず、非正規の組合員が職場のすべての非正規労働者と「対話」を行います。「職場で固定化されている格差」についてどう思うか対話を作り「しょうがない」から「おかしいよね」の共感に変えていきます。26春闘での不合理な格差是正のために、いっしょに取り組みを作ることを呼びかけていきます。

(1) 「対話と学びあい」で仲間を増やし、非正規差別NGを推進する

非正規で働く多くの労働者に組合員になってもらうことで、無期転換逃れの雇止め、正規との不合理な格差、「非正規だから」とした差別・権利のはく奪を許さず「非正規差別NG」をすすめます。全労連提起「対話と学びあい推進、仲間増やし集中期間」（11～2月）に、職場・地域で非正規労働者との「対話」を意識して作ります。非正規センターでも「たたかう労働組合のバージョンアップ」を図ります。非正規労働者に「声を上げていいんだ」「要求していいんだ」と思ってもらえる学習・活動をつくります。

(2) 「非正規で働くなかまの全国交流集会 In 滋賀」の開催

要求実現に向けた運動をどう作っているのか。非正規の日常活動をどう作っているのか。非正規の仲間も怒りの共感・喜びの共感、全国の仲間との交流を求めていきます。全国の仲間と集い運動を交流する場として、非正規で働くなかまの全国交流集会を準備します（6月6日（土）～7日（日）、滋賀県・ピアザ淡海）。オンラインを活用しミニ学習会を開催します。

(3) 非正規の仲間を増やし、「非正規の賃上げなしに終わらない」26春闘をつくる

26国民春闘の賃上げでは、「非正規の賃上げなしに終わらない」26非正規春闘を展開します。26春闘で生活できる賃金（生計費原則）を求めます。職場の非正規の仲間と対話をつくり「職場で困っていること、改善したいこと」に耳を傾け、非正規差別解消、賃金の引き上げ、処遇の改善、ハラスメントの撲滅などの身近な要求をともに解決するたたかいをつくります。

(4) 非正規労働者の均等待遇実現、最低賃金全国一律実現、雇用の安定をめざすたたかい

「同一労働同一賃金の施行5年後の見直しについて」として、パートタイム・有期雇用労働法、派遣労働法、同一労働同一賃金ガイドラインの見直しの審議が労政審職業安定分科会雇用環境均等分科会同一労働同一賃金部会で行われています。ガイドラインの見直しで終わらせずに、実効ある改正をめざし、同一労働同一賃金部会に向けた寄せ書き意見書にとりみます。非正規の仲間

26 国民春闘方針（確定文書）

の声を部会の委員に届けます。議員要請なども検討します。

全労連の「チェンジ全国一律最賃実現キャンペーン」に結集し、全国一律最賃制度実現に向けた運動をつくります。国会議員要請・地方議員要請にも参加し非正規労働者の声を直接届けます。非正規労働者当事者が声をあげ「全国一律最低賃金制度確立」「最低賃金1,500円以上」の要求の見える化を図ります。

（5）公務公共業務の専門性を守るために、地域から「公共の再生」運動に取り組もう

公務労働者の生活を守る大幅賃上げ、長時間過密労働の解消、非正規公務員の待遇改善と正規化を求めます。特に、「ケア労働者大幅賃上げアクション」に結集し、ケア労働の現場で働く非正規労働者の実態を告発し、「利用者の命を守るためにも安定雇用とまともな賃金を」の声を大きく上げていきます。

会計年度任用職員をはじめ公務で働く非正規雇用労働者の待遇改善と雇用の安定を求める、「会計年度任用職員事務処理マニュアル改定」に基づく待遇の改善を自治体に求めるなど、会計年度任用職員制度改革の運動をつくっていきます。

9. 学習・教育活動の強化、教育学習要綱の確定と具体化

すでに提案済みの教育学習要綱について、この間の学習教育プログラムの発展と準備状況を踏まえて修正を加えて次回評議員会に再度示し、7月の第33回定期大会での確認をめざします。

わくわく講座は、対話と学び合いの方針を踏まえて教科書の改訂を進め、地方地域組織を中心とした集団学習の運動の方針提起と合わせて2027年度から新教科書での新講座をスタートさせる。全労連組合員であれば誰でも学べる、新入組合員向けに共通して使える教材、またさらに深い学びに進むことのできる教科書として整備をすすめます。

ゆにきやんの地方開催を具体化し、より身近で受講でき、職場や地域で運動を進めるために集団で受講できるよう2026年度の開催方法を工夫します（詳細は別途案内）。「対話と学びあいスクール」は全労連での運動、経験、教訓を学べる講座としてブロック、単産や地方組織での開催をすすめます。

リーダー養成講座は2027年度開講を目指し準備をすすめます。

10. 外国人労働者連絡会の活動

外国人労働者連絡会の活動を、この間の移住労働者の組織化、労働組合活動の経験の蓄積を共有し、加盟組織で共有しながら、今日の排外主義が強まる日本における労働組合の役割も踏まえ、新しい活動のあり方を探求していきます。

11. レバカレの成功から次へ

700 人の参加で成功した全労連労働運動交流集会（レバカレ 2025）で示された、現場の実践、取り組みの中から「対話と学びあい」を通じて教訓を引き出し、ボトムアップ型の労働組合運動への転換を引き続き推進します。26 国民春闘期には「対話と学びあい 26 春闘実践講座」をオンラインで開催し、現場のたたかいからの教訓化をすすめます。

12. 圧倒的な発信力強化にむけて

- ① 引き続きホームページを軸に情報発信を強化します。
- ② ホームページのアクセス解析活用し、情報発信の改善と最適化を図ります。
- ③ 2025 年 6 月から開始したポッドキャスト番組「ぜんろうれんラジオ」を引き続き配信します。12 月からは、26 国民春闘にあわせたテーマで配信します。
- ⑤ 引き続きメディア講座の開催を図ります。この時期はジェンダー平等表現を学ぶ内容で企画します。

【26国民春闘の行動計画】

11～2月 「対話と学びあい推進、仲間増やし集中期間」

1月01日(木) 能登半島地震2年

1月06日(火) 「働くみんなの要求アンケート」第二次集約日
2026新春宣伝行動

1月07日(水) 2026年新春合同旗開き

1月14日(水) 国民春闘宣言行動、経団連包囲行動

1月16日(金) 国民春闘共闘第1回単産・地方代表者会議

1月21日(水) 全労連第68回評議員会（～22日・完全オンライン）

1月24日(土) 青年部「青年春闘交流集会2026」

1月25日(日) 名護市長選挙(投票日)

1月28日(水) 26国民春闘総決起集会

1月31日(土) <第一次最賃デー>ローカルビッグアクション

2月11日(水) トヨタ総行動

2月15日(日) 第15回共済拡大交流集会（～16日）

2月16日(月)～ 医療・介護・障害福祉サービス報酬の臨時改定を求めるケア労働者アクション
集中期間（21日まで）

2月28日(土) 金属労働者のつどい(東日本・東京上野公園)

3月01日(日) 金属労働者のつどい(西日本・神戸)

3月01日(日) 3.1ビキニデー

3月05日(木) 26国民春闘！中央行動（総決起集会・国会請願デモ行進など）

3月06日(金) 「女性の休日」行動

3月07日(土) フクシマ原発事故から15年 とめよう原発3.7集会（代々木公園）

3月08日(日) 2026年国際女性デー中央大会

3月11日(水) 賃上げ回答集中日

3.11東日本大震災・フクシマ原発事故15年

3月12日(木) 全国統一行動日（ストライキ含む）第一波

3月13日(金) 3.13重税反対全国統一行動

3月25日(水) 全労連単産・地方代表者会議（～26日(木)）

3月27日(金) 共済単産・委員長・書記長会議

4月09日(木) 賃金上げろ！最賃ビッグアクションデー（第2波全国統一行動）

26国民春闘方針（確定文書）

4月16日(木) 労働相談員交流集会

4月24日(金) 全国労働委員会対策会議 26年度総会

5月01日(金) 第97回メーデー

5月03日(日) 5.3憲法大集会

5月17日(日) 女性部単産・地方組織交流集会

5月22日(金) <第三次最賃デー>国会行動・国会議員学習会

5月31日(日) 若者憲法集会

5月 春の争議支援行動

5月31日(日) ケア労働者の労働相談ホットライン

6月06日(土) 非正規ではたらく仲間の全国交流集会 in 滋賀 (～7日(日))

6月12日(金) 2026レイバーノーツ大会・シカゴ (～14日(日))

6月 日() <第四次最賃デー>厚生労働省・中小企業庁要請、宣伝、記者会見

6月24日(水) 国民春闘共闘第2回単産・地方代表者会議

6月28日(日) 春の単産・地方組織強化・拡大交流集会 (～29日(月))

7月25日(土) 全労連第33回定期大会 (～27日・砂防会館)

8月30日(日) 福島原発事故15年福島集会 (パレセいいざか)

以上