

27 国民春闘方針（構想案）

スローガン

<27 春闘>

対話と学びあいでの仲間を増やし、
平和と民主主義が大切にされる社会と大幅賃上げ・底上げの実現で、
すべての労働者の生活と権利を守ろう

もくじ ****

I はじめに

II 運動の基調 ～27 国民春闘における要求の柱とそれを実現するための組織建設～

III 27 国民春闘での要求基準

- ◆改憲阻止、平和な社会の実現
- ◆大幅賃上げ・底上げ要求
- ◆労働時間、働き方

IV たたかいの到達と情勢

V 具体的な取り組み

- 1、「戦争国家」づくりと改憲策動を止め、憲法がいかされる平和な社会を
- 2、誰でも、どこでも、どんな仕事でも誇りをもって 働き、安心して暮らせるだけの賃金水準の実現を
- 3、労働者のいのちと健康が守られ、安心して働き続けられる職場をめざす
- 4、すべての国民の権利を守る「公共」の実現を
- 5、一人ひとりの労働者がつながり自覚的にたたかう

【27 国民春闘の行動計画】

I はじめに

1、27 国民春闘に対するかまえ

(1) 国民春闘は、さまざまな産別と地域の労働組合が統一闘争を配置し、未組織労働者や地域住民なども巻き込みながら、労働者の賃上げと生活改善をはじめとした要求を実現するという役割を持っています。「大幅賃上げを実現してほしい」「働きがいのある仕事がしたい」「ジェンダー平等など個人が尊重される社会であってほしい」「安心・安全な社会・地域を実現してほしい」といった要求はすべての労働者が持っている要求です。

私たちが毎日普通の生活を送ることができるのは、幸福追求権を定めた憲法 13 条や生存権を定めた 25 条があるからです。また、労働組合が賃金引き上げをはじめとした労働条件改善を要求・交渉できるのは、表現の自由を定めた憲法 21 条や労働基本権を保障する憲法 28 条があるからに他なりません。そして憲法で保障された基本的人権が守られ戦争のない社会が続いているのは、市民と労働者の不断の努力によるたたかいがあったからです。

しかし、現在の状況をみると高市政権の下で、成長戦略を進めるとして、最低賃金について「2020 年代に全国平均 1,500 円」とされていたものが「遅くとも 2030 年代前半できる限り早期に全国平均 1,500 円を達成する」と大幅に後退させられたり、労働基準法を「解体」し使用者にとって安上がりで使い勝手のよい労働者をつくろうとしています。

さらに、高市首相は、軍事費の拡大や自衛隊基地の強靱化、軍需産業を成長戦略 17 分野のひとつとするなど「戦争する国づくり」を進める一方で、2027 年春頃には憲法改正発議のメドを立てたいとするなど、この国の形を大きく変えようとしています。

こうした状況をふまえれば、憲法改悪にストップをかけ平和な社会をつくること、生活改善につながる大幅賃上げをはじめとした労働条件改善を実現することの 2 点が 27 春闘における中心的な課題となります。そしてそれらを実現することが将来に希望の持てる社会への道を開くことにつながります。

先述した春闘の意義・役割に照らせば、憲法改悪阻止と大幅賃上げなど労働条件改善の課題をすべての組合員にとって「一致する要求」にし「自分ごと」としてたたかえるようにしていく必要があります。そのために職場で働くすべての労働者との「対話と学びあい」が不可欠となっています。「対話」は一方的な押しつけではなく、お互いが同じ目線で疑問や意見を出し合い、一緒に考え、理解を深めていくことが重要です。そしてそのことを労働組合の「見える化」や、ジェンダー平等の実現につなげ、一緒にたたかう仲間・自覚的にたたかう仲間を増やし、すべての労働者が賃上げ交渉することをめざします。

そうした労働組合組織の基礎を固め、要求書の提出・交渉の実施など賃上げをはじめとする「一致する要求」の実現に向けて運動を積み上げることはもちろん、要求実現にとって重要な局面では、スト権という労働者・労働組合が持っている武器を最大限活用してたたかうことを呼びかけます。

(2) 高市首相は 2026 年 4 月 12 日におこなわれた自民党大会で、憲法改正が党是であると強調し

「憲法改正の発議について、『なんとか目途が立った』と言える状態で、来年の党大会を迎えたい」と発言しました。自民党は公約で自衛隊の明記を掲げているとともに、2012 年にとりまとめた憲法草案では国防軍の創設が盛り込まれていることをふまえれば、自民党が狙う憲法改正は、当面「戦争できる国づくり」に必要な憲法 9 条「改正」や緊急事態条項が中心であると言えます。27 年 4 月には統一地方選挙が実施されることとあわせて考えれば、憲法改悪や「戦争する国づくり」にストップをかける取り組みは 27 春闘における重要課題と言えます。

2026 年 2 月の解散・総選挙以降、武器輸出の全面解禁、憲法審査会の常態化、国家情報会議の設置、国旗損壊処罰法の成立などが数の力を背景に進められ、10 月 5 日から始まったの臨時国会では国会議員定数の削減法案が提出されるなど、「戦争する国づくり」やもの言えぬ社会への転換が進められています。他方、戦没者追悼式典では首相の式辞から「反省」という言葉がなくなり「戦争の惨禍を繰り返させない」とするなど、戦争責任をあいまいにするなどの姿勢をとっています。

高市首相はアメリカとイスラエルによるイランへの攻撃について批判せず、ICC の所長を制裁対象としたことに対しても「大変残念」とコメントするにとどまるなど、法を無視し力による支配を進めようとするトランプ大統領のいいなりとも言える姿勢をとり続けています。

こうした中、高市政権は武器輸出の全面解禁や、自衛隊基地の強靱化、「敵基地攻撃能力」を持つ長射程ミサイルの配備など「戦争準備」を進めています。7 月に閣議決定された日本成長戦略では、17 の戦略分野の 1 つに防衛産業が位置づけられ、小型無人航空機（ドローン）を防衛省が大量に取得することや、「新しい戦い方」に対応できる生産・技術基盤の確保、航空・宇宙、AI・半導体などのデュアルユース（軍民両用）の分野で、防衛省の運用ニーズを踏まえた戦略的投資を官民一体で実行することが盛り込まれるなど、「経済成長」の名目のもとでの軍拡も進められています。

イスラエルによるガザへの侵攻は 2025 年 10 月の停戦発効から一年が経過したものの、断続的な攻撃が続いています。他方、ロシアによるウクライナ攻撃は開始から 4 年半、アメリカとイスラエルによるイランへの攻撃は 8 月末で半年が経過しました。どちらの戦闘でも戦闘員はもとより、女性や子どもも含めて多くの民間人が犠牲となっており、ひとたび戦争が起きれば、日常生活が大きく破壊されることは明らかです。また、中東情勢を原因とするナフサ不足などの影響は、原材料価格の上昇や生産コストの増大など中小・零細企業の経営に大きな影響を与えており、そのことが労働者の労働条件改善の足かせにもなっています。

(3) 厚生労働省が 7 月 31 日に発表した 26 春闘結果は、平均 18,167 円（前年比△462 円）、率にして 5.18%（前年比△0.34 ポイント）とされ、「妥結額は 2 年連続して 18,000 円台、賃上げ率は 3 年連続して 5% 台であり、高水準の賃上げ」と評価しています。他方で 26 年度最低賃金改定をめぐって、「骨太方針 2026」では、最低賃金について「遅くとも 2030 年代前半できる限り早期に全国平均 1,500 円を達成する」と「骨太方針 2025」で掲げた「2020 年代に全国平均 1,500 円」という目標を大幅に後退させた結果、今年度の最低賃金額は全国加重平均で 1177 円となりました。引き上げ額は過去最高だった昨年の 66 円を 10 円下回る結果となりましたが、全労連が各地で取り組んでいる最低生計費調査の結果に照らせば、最低でもあと 600 円程度の引き上げがなければ、

人間らしい生活が送れない水準となっています。

加えて「骨太方針 2026」では「2029 年度までの間で、日本経済全体で、実質賃金で年 1 %程度の上昇を賃上げのノルム（社会通念）として我が国に定着させる」としていますが、2026 年中には 18,000 品目を超える食料品が値上げされるとともに、電気・ガス料金の政府支援が終了するなどの状況をふまえれば、今後実質賃金はマイナスとなる可能性があることが指摘されています。

政府は 9 月の月例経済報告で、国内の景気判断を「緩やかに回復」という見方を 25 カ月連続で維持しました。しかし、大企業は 650 兆円を超える内部留保をためこみ、自社株買いによる株主への分配を増加させつつ「黒字リストラ」をおこなう一方で、労働分配率は 2020 年以降下がり続け 47.3%となるなど労働者に犠牲を強いています。そうした下で、2024 年における貧困線は 2021 年から 11 万円上がって 127 万円となり、相対的貧困率は 15%となっているなど、貧富の格差が大きく広がっています。したがって 27 春闘ではこうした利益優先・株主優先の姿勢を変えさせ、労働者の賃金を大幅に引き上げることによってこの国の経済を立て直していくことが求められています。

とどまるところを知らない物価高騰が労働者・国民の生活を直撃している下だからこそ、この間の最低生計費試算調査の結果に確信を持ち、生計費原則に基づく大幅賃上げを要求し、誰でも、どこでも、どんな仕事でも誇りを持って働き、安心して暮らせる賃金水準への引き上げを実現しましょう。また、中東情勢の影響による原材料価格の高騰によって、中小企業のコスト負担が大きくなっていることをふまえれば、中小零細企業の経営を後押しするための国や自治体による支援の強化についても労働組合として取り組むことが求められています。

Ⅱ 【運動の基調】

～27 国民春闘の要求の柱とそれを実現するための組織建設～

1、平和と憲法を守りきり、憲法をいかす政治への転換をはかる

(1)「はじめに」でも述べたように、私たちが仕事にやりがいを感じながら普通に働き、安心して日々の生活を送ることができることや、労働組合として労働条件をはじめとした諸要求の実現に向けた運動ができるのは、憲法で保障された基本的人権と戦争のない社会が土台にあるからであり、これを守ることは労働者としてあるいは市民としての最大の課題だと言っても過言ではありません。

26 年に入ってから、戦争や憲法改悪反対を求めるペンライトデモが全国各地に広がり、これまでそうした行動に参加してこなかった若者や女性など多様な市民がデモカレンダーなどを見て参加するケースが増えました。労働組合としての呼びかけがなくても自主的・自覚的に参加している組合員も少なくありません。また、こうした集会の成功には労働組合組織が大きな役割を果たしています。

職場では「労働組合が平和や憲法の課題にとりくむべきではない」という意見がありますが、

NHK が 2025 年に実施した世論調査では、今後日本が大切にすべきなのはどんな社会かという質問に対して「戦争のない平和な社会」が 75.4%とトップであったことからみても、「戦争はいやだ」という要求は多くの組合員が一致できるはずです。また、各単産が掲げる反戦スローガンは「労働者として（仕事で）戦争に加担しない」という決意がこめられています。したがって、労働者の権利や生活、仕事と戦争との関係についての対話をきっかけに、戦争のない社会をつくるために労働組合ができること・やるべきことなどについて意見や疑問を出し合いながら、平和や憲法課題に取り組む必要性について理解を深め、街頭宣伝・署名行動などの実践につなげます。あわせて、重要な局面では労働組合としてストライキを含む統一行動でたたかう必要性に確信が持てるよう「対話と学びあい」を進めます。

(2) 現在の日本国憲法では、11 条に規定されている基本的人権の保障をはじめとして、思想・信条の自由（19 条）、表現の自由（21 条）、生存権（25 条 1 項）、教育を受ける権利（26 条 1 項）、労働基本権（28 条）などが定められており、私たちの日々の生活や労働条件、労働組合活動などが保障される根拠となっています。

しかし、国旗国歌法による内心の自由の侵害、生計費原則を軽視した最低賃金や低年金、医療・介護施設の廃止・縮小など不十分な社会保障、公務員労働者の労働基本権剥奪など、憲法で定められた基本的人権が完全実施されているというにはほど遠い状況です。さらに、2012 年 4 月に自民党がとりまとめた「日本国憲法改正草案」では、12 条で「自由及び権利には責任及び義務が伴うことを自覚」することが必要だとされ、基本的人権を「侵すことのできない永久の権利」と位置づけている現行憲法の 97 条は削除するとしています。また、21 条は「公益及び公の秩序を害することを目的とした活動を行い、並びにそれを目的として結社をすることは、認められない」と表現の自由を制限し、28 条では公務員の労働基本権の「全部又は一部を制限することができる」とされています。

高市首相が来年春に狙う憲法改正発議は 9 条改悪と緊急事態条項が念頭に置かれていると指摘されていますが、自民党が「党是」として掲げる憲法「改正」が可能だということになれば、9 条だけでなくさまざまな国民の基本的人権が奪われる危険性があります。

しかし、こうした内容について、職場ではまだまだ理解が十分ではない部分もあることから、憲法学習や「対話と学びあい」では、自分の仕事や生活を思い浮かべながら「人としての権利は守られているのか」などを話してもらうことをきっかけに、現行憲法で保障された権利の内容について理解を深めるとともに、それが自分自身の労働や生活、労働組合活動にどう関わりがあるのかを考え、議論し、確認することが求められています。そして、労働者・国民の基本的人権を守り発展させる立場からも憲法改悪を許さないこと、現行憲法で保障された基本的人権の完全実施を求め、労働組合・労働者としてあるいはひとりの市民として、それぞれが自主的・自覚的に運動を進めていく必要があります。

2、誰でも、どこでも、どんな仕事でも誇りを持って働き、安心して暮らせる賃金水準の実現をめざす

(1) 26 春闘の賃上げ要求アンケートの結果は、月額要求で 33,026 円、時間額要求で 209.8 円

と、いずれも 25 年の結果を上回るとともに、賃上げ集計でも各組織の粘り強いたたかいによって、33 年ぶりに 12,000 円を超えて加重平均 12,386 円・3.81%となるなどの到達点を築きました。一方で 26 春闘要求アンケートは、少なくない単組で旺盛に取り組みが進められたものの、集約状況は 198,958 人分（前年比△6,591 人分）となり、20 万人には届きませんでした。また、要求書の提出状況は 63.4%、要求提出組合のうち回答引き出しは 83.1%、妥結・収拾は 48.2%にとどまっています。

こうした状況になったのは、職場の繁忙や役員の世代交代、組合員数の減少などによって労働組合組織が十分に機能しなかったという側面もあると考えられます。しかし、「はじめに」でも述べたとおり、労働組合が使用者に要求書を提出し交渉できることは、憲法に保障されたかけがえない権利です。労働者の声を拾い上げて「一致する要求」として練り上げ、その実現を求めて権利を行使することが、労働組合の役割であり組合員に対する責任です。また、そうした取り組みを役員任せにするのではなく、一人ひとりの組合員が「労働条件が悪いからよいところへ転職するのではなく、自分の好きな仕事・職場で働き続けられるよう労働条件・職場環境を実現しよう」という立場で自主的・自覚的に参加し「自らの要求は自らの手で実現する」ことができるような労働組合運動をつくることが重要です。

要求実現に向けて大切なのは、その要求にこだわり、最後まであきらめずにたたかうことです。誰かに押しつけられた要求、自分の声が全く反映されていない要求ではなく、一人ひとりの組合員が「どうしても勝ちとりたい」と思える要求を確立するためには、誰もが確信の持てる要求を練り上げるために徹底的な要求論議をおこなうことです。そのためのツールとして要求アンケートを活用するとともに、自分たちの賃金水準や生計費を把握する調査などを行い、それを材料にして賃金が上がらないのはなぜか、現在の賃金水準で十分と言えるのか、なぜ賃上げが必要なのかなどについて、昼休みや退勤後の時間も使いながら、「対話と学びあい」を進めることとします。

また、練り上げた要求を実現するためには、要求書の提出・交渉などをやりきることも重要です。組合員の期待と信頼にきちんと応えるためにも、最低でも要求書の 100%提出をめざし、単産として要求書の統一提出日や指定回答日を設定すること、要求書提出や回答引き出しに向けた交渉には、役員だけでなく多くの組合員の参加を組織し、職場の総意としての要求であることを示し、誠実な回答を引き出すなどの工夫を図るとともに、回答内容を分析し、納得できる回答が得られるまで粘り強く交渉を積み上げます。また、そうした取り組みの結果をニュースなどで組合員に知らせる（各組織でのとりくみを交流する）などして、3 月に設定する全労連・国民春闘共闘の集中回答日、改憲の重要局面における「全国統一行動」「ストライキ」に向けての機運を高めます。

産別の違いを超え統一闘争に結集してたたかうことは、すべての労働者の賃金水準を同時に引き上げることや労働条件にかかわる制度要求の実現につなげることはもちろん、4 月以降に議論・確定される最低賃金や公務員賃金にも反映されること、ひいては消費や内需の拡大につながるなど大きな影響があります。さらに、統一回答日を設定し多くの組織が回答を引き出すことは、春闘相場を形成し、まだ交渉が決着していない組織におけるたたかいを励ますことにつながります。ストライキはすべての組合員の総意を示し、要求実現をせまる労働者にとって最大の武器ですが、その効果を発揮するためには団結が不可欠であることから、「対話と学びあい」によって一人ひと

りの理解を深め、確信を持ってストライキに立ち上がれる条件をつくることが求められます。

また、春闘をたたかう上では、産別を超えた共同を地域で展開することも重要です。この間も全国各地でおこなわれたストライキに、他の産別や地域の労働組合の仲間が応援に駆けつけ、そこでたたかう労働者や職場の労働者を勇気づけ、ひいては労働組合への加入も勝ちとっています。引き続き、地域組織が軸となって支援体制をつくり、地域から 27 春闘を展開します。

賃上げの 4 月実施をめざし、2 月の要求書提出以降 3 月の集中回答日までに回答の引き出しを重視します。賃上げは基本給の引き上げにこだわり、集中回答日時点で納得できる回答が得られなければ、4 月以降も交渉等を継続するとともに、賃金引き上げは 4 月に遡って実施するよう追及します。

ケア労働者の賃上げをめぐるっては、医療・介護・障害福祉の各報酬改定に合わせておこなわれており、多くのパート労働者の賃金引き上げも最低賃金改定後におこなわれています。しかし、労働者の生活改善は待ったなしであり、さまざまな理由で回答を引き延ばしたり、実施時期を正規雇用労働者や他の産業より遅くすることは許されません。各種の報酬や最低賃金改定の施行時期を待つことなく、使用者に具体的な回答を示させるよう追及を強めます。

政府が進める「三位一体の労働市場改革」では「一人ひとりが自らのキャリアを選択する、築き上げる」時代へ移行するための方策のひとつとして、ジョブ型賃金（職務給）の導入が掲げられています。しかしこれは言い換えれば、賃金・処遇の向上を労働者の自己責任に転嫁するものであり、労働者を競争させることで、物言わぬ労働者・安上がりな労働者づくりを進めようとするものに他なりません。したがって、生計費原則を重視した「8 時間ふつうに働けばまともに暮らせる賃金」の確保、「賃金水準の底上げと企業内最賃協定の締結・改善」「誰もが納得できる賃金決定の仕組み」を求めています。

(2) 10 月 1 日から発効した同一労働同一賃金のガイドラインは、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間の不合理な格差解消に向けた大きな足がかりとなるとともに、ジェンダー平等の実現や女性労働者の賃金引き上げにもつながります。人手不足問題と相まった仕事上で求められる役割の高まりや、物価高騰が進む中での家計の担い手としての責任など非正規労働者や女性労働者が置かれている状況をふまえれば、すべての職場で同一労働同一賃金を実現するとともに、非正規雇用労働者の大幅賃上げを勝ちとる必要があります。また、春闘期は有期雇用労働者の雇用確保にとっても重要な時期です。すべての労働者が無期雇用で安心して働ける社会をめざします。とりわけ会計年度任用職員については、指定管理者制度の導入などを理由にした一方的な雇い止めを許さないたたかいを強化することも求められます。

非正規雇用労働者の多くが女性であること、ハラスメント根絶やジェンダー平等の実現が急務になっていることをふまえ、職場内における性別や雇用形態による賃金格差などを明らかにしながら、女性・非正規労働者の要求組織を進め、運動の「見える化」をはかることで質・量ともに大きな組織と運動を構築します。

加えて、性別、年齢層、雇用形態、地域、企業規模、業種・職種、マジョリティとマイノリティなどを理由とする賃金・労働条件でのあらゆる格差解消に向けても、「対話と学びあい」の実践を通じて組織化と運動を進めます。

(3) 大企業による下請け単価の切り下げや、突然の取引停止、納入業者への負担強要などが行われ、中小零細企業が価格転嫁できない状況が続いてきた結果、労働者の賃金水準も大企業と中小企業の間に大きな格差が生まれています。さらに、現在は中東情勢を理由にしたコスト負担の増大なども指摘されています。日本の企業の99%が中小企業であり、労働者の7割が雇用されていることから、すべての労働者の賃上げや地域経済の活性化を実現するためには、中小企業に対する効果的な支援策が求められます。経済団体や事業主との懇談を全国で進めるとともに、地方自治体・議会に対する共同の働きかけなどを呼びかけます。

加えて、内部留保の活用や大企業優遇税制をあらためるとともに、人件費の価格転嫁をあたりまえのこととしておこなうなど、大企業の社会的責任を果たすよう求めます。

3、労働者のいのちと健康、基本的人権が守られ、安心して働き続けられる職場をめざす

(1) 人手不足の下で深刻さを増している長時間労働、増え続けるハラスメントを原因とする過労死（精神障害）、年々増加する高齢層の労災事故、地球温暖化による熱中症リスクの高まりや自然災害など、「働く」ことに対するリスクは年々高まっています。しかし、職場では労働安全衛生委員会がまともに開催されない、労働組合として労働安全衛生の取り組みが不十分といった状況が散見されます。誰もが健康で安全に働ける職場づくりは労働組合活動の基本でもあります。したがって、単産や地方組織では労働安全衛生を担当する部署の確立や担当者の配置も追求しながら、職場環境、労働環境などに関心が持てる・敏感になれるための学習等を進めます。

(2) 現在、労働政策審議会では、高市政権下における重要政策として、裁量労働制拡大、変形労働時間制の規制緩和にむけた議論が進められており、年明けの通常国会にも労働基準法「改正」案が提出されると想定されます。また、労使協議によって労働基準法の適用を除外する制度も火種を残しています。

人間らしい生活を送るためには、使用者に現行の1日8時間労働を遵守させることはもちろん、1日7時間・週35時間労働を実現することが必要です。使用者にとって都合の良い「働かせることのできるルール」ではなく、労働者のいのちと健康が守られる「働くルール」の実現にむけて取り組みを進めます。

(3) 職場や社会における男女間の格差は、賃金格差や管理職割合の不均衡をはじめとして依然深刻です。また、子どもを産み育てながら働き続けられるための制度や環境の整備が求められています。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・バランスの実現、ハラスメント根絶、選択的夫婦別姓の実現、両立支援制度の拡充など、誰もが安心して働ける職場環境の実現と不平等な社会の構造や法制度、慣習を見直し変えていくための取り組みを進めます。

4、すべての国民の権利を守る「公共」の実現を

(1) 高市政権は軍事費を増大させる一方で、「現役世代の負担軽減」を掲げて世代間の分断をあいながら、介護保険の利用料2割負担の対象拡大や高齢者医療費の原則3割負担などを狙うと

ともに、子ども子育て支援金の創設、OTC 類似薬の患者負担など社会保障の切り捨て、自己責任の押し付けを進めています。

また、厚生労働省は「新たな地域医療構想」として、医療機関の再編・集約化などをさらに進めようとしています。医療関係の人材不足とも相まって、医療機関の倒産や休廃業、介護事業者の倒産は過去最多の水準となっており、地域における医療・介護は崩壊寸前の状況になっています。憲法 25 条 2 項が定める「社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努める」国の責任を放棄するものに他なりません。誰でも、どこでも、いつでも必要なサービスを受けられる社会保障の充実を求めています。

(2) 7 月 28 日に発生した「令和 8 年度熊本地震」、8 月 13 日に発生した「令和 8 年 8 月千葉豪雨」、その後も石川、富山、福井、神奈川など全国各地がこれまでにない規模の自然災害に見舞われています。しかし、災害発生時への対応では、避難所にエアコンが設置されておらず熱中症のリスクがある、職員が対応できないため避難指示を見送ったなど、住民のいのちや健康を守るための体制は不十分だと言わざるを得ません。地球温暖化が進む中でさらに自然災害が深刻さを増すと想定される中で、自治体労働者などの増員や防災体制の確立など、安全・安心のまちづくりを求めていくことが必要です。

また、自然災害発生の背景にある気候危機について、原発ゼロ、再生可能エネルギーへの転換を求める国民的な共同を広げます。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、省エネ・CO2 削減可能な事業所設備への切り替え、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、地球環境を守る取り組みに参画します。

(3) 「令和 7 年版高齢社会白書」によれば、労働力人口に占める 65 歳以上の高齢者は 13.6% となっていますが、非正規雇用労働者のうち 60 歳以降は高齢者が占める割合が高く、高齢者世帯の所得階層別分布では 150～200 万円がもっとも多くなっています。こうした状況の背景には、年金だけでは暮らせないため、収入を確保するために体力等に応じて働かざるを得ない高齢者が多いことがうかがえますが、これは高齢者層だけの問題ではありません。マクロ経済スライドの導入など年金改悪が進められ、低賃金で働かされている現役労働者、とりわけ女性労働者にとっても、安心して生活できる老後を迎えるためには年金制度の改善が必要です。また、深刻になっている経済格差を解消するため、所得の再配分機能を果たせる社会保障制度の実現を求め、署名などに力を入れていきます。

5、一人ひとりの労働者がつながり、要求実現に向け自覚的にたたかう

(1) 各組織で会議のすすめ方や「対話と学びあい」の促進など、要求実現をめざすボトムアップ型の運動・組織作りが進められています。各単産・地方組織では組織拡大に向けてさまざま工夫を凝らしながら拡大に向けた取り組みをおこなっており、前年比で純増になった組織もありますが、全体としては増加傾向にはありません。言うまでもなく労働組合の力は「数」であることが

ら、職場・地域で「仲間増やし」の取り組みを進めます。

あわせて、「数」と同時に一緒にたたかう仲間も増やすとりくみを進めます。

職場の繁忙などもあり、雑談もしにくいという声もありますが、だからこそ多くの労働者は話しかけられること、話を聞いてもらうことを待っているのではないのでしょうか。こちらが身構えて話をしにいかなくても、廊下ですれ違う、トイレで一緒になるなどコミュニケーションのチャンスはたくさんあります。それをきっかけに日常の雑談など身近な話題でつながることが重要です。また、労働組合としての集まりが一方的な主張・押しつけにならないように少人数グループで対話するなどして、全員が話しやすい環境を作ることも大切です。

ちょっとした雑談を「対話と学びあい」に発展させ、労働者どうしが手をつなぐ（団結する）ことの必要性和要求への確信を深めることを意識して進めます。また、すべての労働者との対話にふさわしく、未対話を残さないために「マッピング」手法の活用など工夫しながら進めます。

(2) 労働者のつながりを職場内から産別の枠を超えて地域へ広げます。

26 春闘では、要求討議を軸に組合役員が職場へ足を運び、仲間との対話を重ねながら要求をつくり上げるボトムアップ型の運動づくりが広がるなど、職場内の仲間づくりが進みました。他方でストライキや会計年度任用職員の雇い止めを許さないたたかいなどの取り組みでは、地域単位での支援行動が取り組まれ、組織の活性化や拡大がはかられたり、ケア労働者の「労働相談ホットライン」では地域の相談体制が産別を超えて確立されました。また、結集が弱い組織へオルグを繰り返すことで相談ごとが地域労連に持ち込まれるようになるといった教訓が生まれています。

27 春闘では単産と地域が連携して、単産地方組織が地方・地域組織への結集を強められるようにするとともに、地方・地域組織ではボトムアップ型の運動を追求し、地域から産別の垣根をこえたつながりを強めます。

(3) 職場や労働組合の場における心理的安全性を確立し、誰もが自由に意見を表明できる、声を上げられることが「あたりまえ」の職場と労働組合をつくります。

Ⅲ 27 春闘での基本要 求

◆改憲阻止、平和な社会の実現

- ・ 基本的人権の侵害につながる憲法改悪反対、民主的な社会の実現
- ・ いのちや人権を踏みにじるすべての暴力・戦争反対、戦争を経済成長の手段にするな
- ・ 企業経営や地域経済に影響を与える戦争・戦闘の即時中止を

◆大幅賃上げ・底上げ要求

- ・ 企業内・産业内最低賃金 時給 1,800 円以上、月 270,000 円以上
- ・ 賃上げ要求 月 34,000 円以上・時給 400 円以上（10%以上）の賃上げを求める
- ・ 最低賃金 いますぐ全国一律 1,800 円以上、めざせ 2,000 円

- ※ 2025 年賃金構造基本統計調査 平均 340,600 円（前年 330,400 円）
- ※ // 1 時間あたり賃金 男女計 1,518 円、男 1,769 円、女 1,418 円
- ※ 最低生計費試算調査結果（2026 年 7 月現在）最低は 1,840 円（青森市）

◆労働時間、働き方

- ・ 1 日 7 時間、週 35 時間労働の実現（賃下げなしの時短）
- ・ 裁量労働制廃止、変形労働時間制の見直し反対
- ・ ハラスメントのない職場、ジェンダー平等社会の実現
- ・ すべての労働者の無期雇用実現
- ・ メーデーの休日化

【27 国民春闘の行動計画】

<2026 年>

10 月 1 日(木)を中心に各地方改定日にあわせて最低賃金改定周知宣伝行動

10 月 9 日(金) IL0 第 190 号条約の請願採択をめざす意思統一集会

10 月 16 日(金) 国民春闘共闘委員会 2027 年総会

10 月 18 日(日) 第 22 回介護・ヘルパーネット総会

10 月 22 日(木) 26 秋の組織強化・拡大交流会

10 月 23 日(金) 「チェンジ全国一律最低賃金キャンペーン」学習交流集会

10 月 24 日(土) 災害対策全国交流集会 2026・新潟（25 日(日)）

10 月 24 日(土) 非正規センター第 19 回総会

10 月 29 日(木) いのちまもる総行動

10 月 30 日(金) 労働法制中央連絡会総会

11 月 3 日(火) 11.3 憲法大行動

11 月 5 日(木) 「働くみんなの要求アンケート」第一次集約日

11 月 5 日(木) 26 秋のジェンダー平等推進交流集会

11 月 6 日(金) 定額働かせ放題 NO! 時短を求める一斉アクション

11 月 8 日(日) 全国保育大集会

11 月 14 日(土) 第 71 回はたらく女性の中央集会 in 石川（～15 日）

11 月 20 日(金) 学習教育担当者会議

11 月 23 日(月・祝) 中央社保協「第 17 回地域医療を守る運動全国交流集会」

11 月 25 日(水) 2026 年国民春闘討論集会（～26 日(木)）

11 月 26 日(木) メディア講座Ⅳ「記者会見を戦略に組み込む」

11 月 28 日(土) 婦団連第 53 回総会

11 月 28 日(土) 2025 年日本平和大会 in 神奈川（～29 日(日)）

12月2日(火) 秋の争議支援総行動
12月4日(金) 秋のグリーンウェーブ集結行動・中央収穫祭
12月6日(日) 非正規公務員労働相談ホットライン
12月10日(木) 就職連絡会中央行動
12月11日(金) 地方・地域組織を活性化するための交流集会
12月11日(金) いのちと健康全国センター第29回総会
12月11日(金) 保険証廃止2年 院内集会・省庁抗議行動(予定)
12月12日(土) 青年春闘交流集会
12月13日(日) 女性部27春闘討論集会

<2027年>

1月6日(水) 新春宣伝行動2027
1月6日(水) 新春合同旗開き2027
1月7日(木) 「働くみんなの要求アンケート」第二次集約日
1月14日(水) 国民春闘宣言行動・経団連包囲行動
1月20日(水) 全労連第69回評議員会(～21日(木))
1月27日(水) 27国民春闘総決起集会
1月27日(水) 公務部会・公務労組連絡会臨時総会

2月6日(土) ローカルビッグアクション・第一次最賃デー

3月1日(月) 3.1ビキニデー
3月3日(水) 医労連中央行動
3月4日(木) 27春闘!中央行動・総決起集会・国会請願デモ行進
3月8日(月) 2027年国際女性デー中央大会
3月11日(木) 3.11東日本大震災16年
3月10日(水) 賃上げ回答集中日
3月11日(木) 全国統一行動日(ストライキ含む)
3月12日(金) 重税反対全国統一行動
3月24日(水)～25日(木) 単産地方組織代表者会議

5月1日(土) 第98回メーデー
5月3日(月) 5.3憲法大集会

以 上