

2026 春季生活闘争方針

三重一般同盟ではデフレ経済で下がり続けた賃金水準の底上げや生活水準の維持・向上、大手企業との格差是正のため、大幅な賃上げを求め積極的な闘争を展開してきた。

2025 春季生活闘争では、2年連続して5%を超える高水準の賃上げを実現したが、物価上昇に追いつくことができず、依然実質賃金は引き続きマイナス圏で推移している。

2026 春季生活闘争においては賃上げの継続で個人消費が拡大する経済の好循環を構築し、物価上昇以上の賃上げを継続していくことが組合員の希望であり社会からの要請でもある。中小企業労働者が将来への不安を払拭し、安全で安心して暮らしていける社会を実現するため、2023 春季生活闘争から続く大幅な賃上げの継続を求め、労働者の生活維持・向上と「人への投資」による人材の確保と雇用安定・定着、拡大を続ける大手企業との格差是正のため月例賃金にこだわった闘争を展開する。

1. 春季生活闘争を取り巻く状況

(1) 経済情勢

IMFが10月に公表した世界経済の見通しによると、成長率は2025年に3.2%、2026年に3.1%へと鈍化が見込まれている。米国が4月に関税措置を発表したが、各国・地域との協定などによって極端な措置は部分的に緩和された。この状況を踏まえ、多くの国々では2025年の成長見通しが上方修正されたが、依然として残る政策の不確実性や保護主義の拡大などへの懸念が景気減速の要因となっている。

日本経済は緩やかな回復基調にあり、企業収益は製造業において関税による下押しの影響がみられるが、全体としては高水準を維持しており、業況感は全体としては良好な水準を維持している。また、各国の通商政策等の影響を受けて、成長ペースは伸び悩むと考えられるが、その後は、海外経済の緩やかな回復に伴い、成長率を高めていくと見込まれる。

①国内総生産（GDP）

GDP成長率は2025年7-9月期で実質▲0.6%（年率換算▲2.3%）で減少している。年間の名目GDP成長率は令和8年度政府経済見通しで2025年度4.2%（実質1.1%）、2026年度3.4%（実質1.3%）としている。

民間調査機関の予測は名目で2025年度3.89%（実質0.91%）、2026年度2.77%（実質0.80%）としている。

日本銀行は「経済・物価情勢の展望」で実質GDPが2025年度0.7%、2026年度0.7%と予測している。

②消費者物価指数

消費者物価指数は11月総合で前年同月比2.9%の上昇で、2020年を100として113.2となった。

政府見通しは2025年度2.6%、2026年度1.9%で、民間調査機関は2025年度2.74%、2026年度1.81%と予想している。

日本銀行の見通しは2025年度2.7%、2026年度1.8%である。（政府は総合、日本銀行と民間調査機関は生鮮食料品を除く総合）

③消費支出（個人消費）

総務省の家計調査によると10月の消費支出（二人以上の世帯のうち勤労者世帯）は前年同月比で名目0.3%増、実質3.4%減であった。

④為替

2024年6月に1ドルが160円を突破し、その後一時的に落ち着いていたものの、2025年10月日以降、150円台で推移している。12月には日銀の0.75%への利上げとアメリカの0.25%利下げによる金利差縮小への反応は乏しく依然として円安傾向が続いている。今後のドル円相場は、アメリカの景気動向や日米金融政策の行方、アメリカ新大統領の就任などさまざまな要因によって変動性が高まる局面が予想される。

(2)賃金動向

毎月勤労統計調査による労働者の賃金は10月の現金給与総額が前年同月比で2.6%増となった。うち所定内給与は2.6%増で、所定外給与が1.5%増となっている。また、一般労働者では現金給与総額が前年同月比2.7%増となり、所定内給与は2.6%増であった。

実質賃金を年間で見ると前年対比で2023年は▲2.5%で、2024年は▲0.3%であった。2024年10月では前年同月比▲0.7%となっており、引き続きマイナス圏で推移している。

総務省の「家計調査」による二人以上の世帯のうち勤労者世帯の可処分所得の増減を年度毎で推移を見ると前年比実質で2021年▲0.9%（名目▲1.2%）、2022年▲1.3%（名目1.7%）、2023年▲4.8%（名目▲1.2%）、2024年2.3%（名目2.3%）のように推移してきた。2025年10月では▲0.4%（名目3.0%）となっている。

(3)雇用動向

完全失業率の推移は平均で2023年2.6%、2024年2.5%、2025年2.5%（見込み）となっている。2025年11月は2.6%となった。

有効求人倍率は2025年11月に1.18倍で前月と同水準となった。正社員有効求人倍率は0.98倍で前月を0.01ポイント下回った。

また、三重県の有効求人倍率は2025年11月に1.36倍で、前年同月から0.03ポイント増加しているが求人の動きにとりては足踏みが見られる。

日銀短観の雇用人員判断では12月に全規模で「過剰%」－「不足%」は最近で▲38、先行きが▲41となっており、全産業でマイナス幅が拡大し、特に非製造業が▲46で「人手不足感」が顕著となっている。

(4)企業業績

2024年度法人企業統計調査によると企業の収益を示す経常利益は前年に比べ7.5%増加し、企業の利益剰余金（内部留保）は638兆円で前年から約37兆円、6.1%増加した。現金・預貯金は前年に比べ▲0.3%減の301兆円とはなったが、前年の水準を維持している。企業の生み出す付加価値は前年に比べ5%増加し、付加価値から計算した労働生産性（付加価値／従業員数）は817万円で前年から44万円、5.7%増加している。

四半期別の法人企業統計調査では2025年7－9月期は前年同時期と比較して売上高が0.5%増加し、経常利益も19.7%増加している。

12月に発表された日銀短観による業況判断では「良い%」－「悪い%」は全産業全規模集計で9月調査から2ポイント改善してプラス17だった。大企業非製造業はプラス34で変わらず、大企業製造業は15で1ポイント改善した。

(5) 中小企業の状況

2024年度法人企業統計を見ると中小企業（資本金1000万円～1億円未満）の経常利益は前年に比べ14.5%増となり、利益剰余金（内部留保）も4.4%増となっている。

日銀短観で12月の中小企業業況判断は12で9月調査から3ポイント改善している。

同じく短観の雇用人員判断では中小企業で「過剰%」－「不足%」が▲40、先行きも▲44となり大企業に比べ中小企業の方が「人手不足」が顕著となっている。

政策・制度では「賃上げ促進税制」により賃上げや人材育成などに積極的な投資をおこなった中小企業に対しては法人税を優遇するなどの措置が引き続きとられる。

2. 春季生活闘争に対応する労働界の動向

(1) 連合方針

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

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

2025闘争では2年連続5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心感を

持たてこそ、賃金、経済、物価を安定し
ためには、物価を安定させるとともに、
着させ、賃上げの裾野を広げていく必要
3年より拡大に転じた。全体として労働
形態間、男女間の賃金格差是正を進める
と働く貧困層の解消を目指す必要がある。
近年、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる一方、中高年層への配分

た巡航軌道に乗せることができる。その
2025闘争における賃上げの流れを定
がある。また、企業規模間格差は202
側への分配を厚くし、企業規模間、雇用
とともに、中期的に分厚い中間層の復活

を相対的に抑制するなどの傾向がみられた。連合総研「勤労者短観」（2025年4月調査）によると、賃上げが物価上昇に追いついていないと感じる比率が中高年層で相対的に高まっている。賃上げ原資の配分についても、人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含め、労使でしっかりと協議し、すべての働く人の生活向上を目指す必要がある。

<「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方>

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

<賃金要求指標パッケージ>

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

<中小組合の取り組み>

- ①企業規模間格差は2023年より拡大に転じ、人手不足は大企業より深刻である。賃上げと価格転嫁・適正取引における格差の解消を目指し、「Ⅱ. 2026春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」に取り組むとともに、とりわけ中小組合については格差是正分を積極的に要求する。
- ②賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維

持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立を目指し、労使での検討委員会などを設置して協議を進め、定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。

③すべての中小組合は、上記にもとづき、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（上記および「連合の賃金実態」（別紙2））を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、3年前の賃金水準と比べ9%以上（過去3年分の物価上昇率）増えていない場合は、その回復についても求めていく。獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。

④賃上げの結果および企業内最低賃金協定を法定最低賃金引き上げに結びつける。

(2) 大手産別の要求基準状況

春季生活闘争を牽引する自動車、電機、JAMなどの産別労組が加盟する金属労協（JCM）では、賃金引き上げについて、すべての組合で定期昇給などの賃金構造維持分を確保したうえで、12,000円以上の賃上げに取り組むとしている。

「成長と分配の好循環を軌道に乗せ、日本経済の持続的発展につなげていくためには、2023年以降の3年間で定着してきた賃上げの流れを持続可能なものとし、今後も継続していく必要がある。」と提示。また、バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の推進により、「生産性向上と価格転嫁を含む適正取引取り組みを産業全体に浸透させ、産業全体での賃上げにつなげていく」としている。さらに、人材確保・定着の観点から「積極的な賃上げの継続とともに、誰もが活躍できる職場環境整備が重要」として、休日増を含む労働時間の短縮や仕事と家庭の両立支援の整備など、「JC共闘として取り組み、産業全体の労働諸条件改善を目指す」としている。

要求の算出にあたっては、すべての組合員の実質賃金の改善と生産性の高さに見合った配分を要求し、労働分配率の低下に歯止めをかけること。賃上げの裾野を広げ、規模感格差の拡大に歯止めをかけること。国際的に低い賃金水準を引き上げていく。

春季生活闘争での相場形成に主導的な役割を果たす金属労協の要求水準は連合方針と同水準となっているが、加盟産別では組織の状況に沿って昨年以上の要求となっている。

(産別組織の要求基準)

名 称	2025 要求方針	
自動車総連	ベア	12,000円以上
電機連合	ベア	18,000円以上
基幹労連	ベア	15,000円
JAM	ベア	17,000円以上
全電線	ベア	15,000円以上
UAゼンセン	定昇込	6%

3. 春季生活闘争の基本課題

(1) 賃金の底上げと格差是正

日本経済は米国関税政策などの影響が一部に見られ先行に不安があるものの、緩やかな回復傾向にあり、企業業績も底堅く拡大する状況が続いている。2025春季生活闘争は物価上昇に見合う賃上げ（ベア）と格差是正を求める闘争を展開した。連合集計で2年連続で5台%の賃上げを実現したものの物価上昇に追いつかず、個人消費が伸びていない。消費を拡大し日本経済を成長・拡大させるためには賃金の持続的引き上げとその定着が必要である。

2022年から続く円安や原材料価格高騰の影響を受け物価上昇が続き実質賃金がマイナス圏で推移している。家計の負担が増加を続け、働く者が生活を維持することが厳しい状況が続いている。物価上昇が続くなか生産性向上と適正な価格での取引を浸透させ、適正な配分として賃上げを定着させ経済成長と物価上昇の好循環を達成したい。

企業における人手不足感が続き、人材の確保が企業経営上の大きな課題となっている。大企業に比べて財務基盤が弱い中小企業の25年度の賃上げが4.65%（連合集計）と前年を上回ったのは、人材確保を優先したことが大きな要因といえる。人材確保を優先する大企業は初任給の引き上げや25年度と同水準の賃上げを実施する事が考えられる。中小企業としても働く者の賃金を大幅に引き上げるなど、労働条件の規模間格差を是正するなど「人への投資」が不可欠である。

2026春季生活闘争は働く者の生活維持・向上を目指し、物価上昇を上回る賃上げと格差是正を獲得すべく積極的な闘争を展開する。

賃上げによる人件費の増加や原材料費の上昇が続くなか中小企業にとっては賃上げに厳しい状況ではあるが、生産性向上を図り、人材の確保・定着、社員のモチベーションの向上を図るため物価上昇を上回り大企業との格差を是正する大幅な賃上げが必要である。今後の日本経済の成長が賃上げにかかっているといても過言でない状況で世間の賃上げに対する期待は大きい、われわれ中小企業労働者と中小企業にとっては大企業に比べ厳しい状況にある。

2025春季生活闘争において組合員一丸となって賃上げに取り組みむ。

三重一般同盟が賃上げ獲得に臨むスタンスは次のとおり。

- ①働く者の生活水準を維持していくため、物価上昇を上回る賃上げの獲得。
- ②少子化により将来の労働人口減少が懸念されるなか、直面する人手不足に対し、賃上げを始めとする労働条件向上や社員教育の充実など「人への投資」により人材の確保・定着や、将来に向けた人材育成と力量アップを図る。
- ③長年大企業に遅れをとってきた賃金の底上げ、格差是正。
- ④生産性向上による企業業績の拡大と生産性三原則を基本とする公正な配分の確保と継続。
- ⑤賃上げの継続で消費拡大から経済の好循環につなげる。

(2) 持続的な賃上げ

付加価値が少なく労働分配率の高い中小企業が、賃上げを継続していくには、生産性を上げ付加価値を高めることで企業の成長を促し、生産性向上分を適正に分配していくという成長と分配の好循環が条件となる。

交渉の場で今年度の賃上げとともに次年度以降も賃上げを継続していくため、如何に成長し、賃上げの原資を生み出していくかを労使で協議し、実行していくことを求めたい。

企業に設備投資や業務の効率化、社員教育の充実による生産性と付加価値の向上を求め、企業の成長を促し持続的な賃上げにつなげる。特に、中小企業では専門的な人材の確保が難しいことから、従業員教育を充実することで、労働者全体の力量を引き上げ生産性向上につなげていく。

人材を確保する上で大企業に比べ不利な中小企業にとって、「人への投資」として賃金水準の引き上げが不可欠であり、年間休日や残業など働き方についても改善が求められている。また、労働者の日頃の努力や協力を報い働くことへのモチベーションを引き上げるためにも実感できる大幅な賃上げが必要である。

(3) 月例賃金にこだわる

長年、企業は月々の賃上げを避け、業績や生産性の向上分を一時金や手当で配分する姿勢を見せてきた。物価上昇が今後も見込まれることから、家計としては月々の賃金により安定した生活ができることを考え、あくまでも月例賃金の引き上げにこだわった姿勢を貫いていく。

(4) 基準内賃金で交渉

春季生活闘争をはじめとする経済闘争において、基準内賃金ではなく基本給を基準として要求や団体交渉をおこなうと、賃金の上げ幅や一時金の月数が世間相場と比較して過大に評価されることが考えられる。そこで従来から基本給を基準としている組合に対し、「基準内賃金」を基本とした要求や交渉への転換を強く求めたい。

(5) 格差是正

中小企業と大企業の賃金や一時金、その他労働条件や労働環境の格差は年々拡大している。特に2023年からの大幅な賃上げ格差が大きく拡大している。同じ労働者としてこの格差は到底容認できるものではない。また、少子化社会に向け、労働力不足が顕著になるなか大手企業に比べ人材確保が不利な中小企業にとって、労働条件を引き上げ格差是正を行うことは必須の課題であり、働き方改革や職場環境の改善に強力に取り組まなければならない。

また、雇用形態間や男女間の格差是正にも積極的に取り組む。

(6) 中小企業の賃上げで個人消費拡大

2025春季生活闘争では中小労働組合の賃上げは4.65%を引き出した。2年連続しての4%台の賃上げで評価できる水準であったが、残念ながら大企業には及ばず、格差が拡大し実質賃金の引き上げにも至らなかった。

中小企業では円安によるエネルギーや原材料価格の上昇、人手不足など厳しい状況が続いているが、賃上げと経済成長の好循環を達成するためにはGDPの6割を占める個人消費の拡大が不可欠であり、労働者の7割を占める中小企業労働者の賃上げがなくてはならない。

2026春季生活闘争では、物価上昇により家計への負担が増加を続けるなか、物価の動向、世間相場、雇用の維持、労働力の確保・定着、労使関係の安定などを見定めながら、労働者の生活を維持・向上するため、物価上昇を上回る賃上げと大企業との格差是正を求めていく。

(4) 初任給引き上げ

大企業が圧倒的に有利と言われる新卒者採用において優秀な人材確保と賃金の底上げを図るため、すべての賃金の基礎である初任給の引き上げを求める。

(5) 定期昇給分の確保と定昇制度の確立

中小企業の賃上げが少なく、かつ賃金カーブが低く抑えられているのは、定期昇給制度がなかったり定期昇給額が大企業より低いことが最大の原因といえる。

特に中小企業では賃上げ交渉の基礎となる定昇分を低く設定する傾向にある。そのため1年1歳の賃金差が極端に低く抑えられている状況は、経験や能力向上分、企業への貢献度がまったく評価されていないと同然である。大企業の定期昇給分が約2%あることを考慮すると、定期昇給制度の有無に関わらず定期昇給分（賃金体系維持分）として基準内賃金の2%以上を確保した上でベア（賃金改善分）や格差是正を求めていく。また、定期昇給分が確保されていれば要求・交渉でベアに集中することができることから定期昇給制度の整備や確立を求めていきたい。

(6) 働き方改革について

三重一般同盟はワークライフバランス（仕事と生活の調和）の実現に向け労働時間短縮を重点課題として取り組んできたが改善が見られず、引き続き次の課題に積極的に取り組んでいく。また、働き方改革関連法に基づき、法令の遵守を労使で確認、協力して労働時間の縮減、長時間労働の抑制など労働時間管理に徹底的に取り組むとともに、同一労働同一賃金への対応などについても各組合に沿った形で働き方改革を積極的に推進する。

①労働時間短縮

[長時間労働の抑制]

時間外労働時間の短縮

サービス残業の撲滅

労働時間関係法令の遵守の徹底

36協定で定める延長時間や特別条項による上限時間の確認

[総労働時間の縮減]

所定内労働時間の短縮 (1日・年間)

年間休日の見直し (完全週休2日制の導入)

年次有給休暇の取得促進 (年間取得5日の実施)

②仕事と家庭の両立

出産・子育てや介護のため退職することなく仕事と家庭を両立しながら働き続けられる職場の実現に向け、柔軟な働き方ができる環境や制度の整備、職場風土づくりが必要である。

「改正育児・介護休業法」にそった労働協約や就業規則の変更はもちろん、男女とも仕事と育児が両立できるよう、育児休業や産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）が取得しやすい職場環境の整備、申し出のあった出産者や配偶者への育休制度の個別周知、意向確認が法律で義務づけられた。

4. 春季生活闘争の要求基準

2026 春季生活闘争において、物価上昇が続くなか人手不足が顕著なわれわれ中

小企業労働者の賃金水準の引き上げと拮がり続ける大企業との格差是正を求め大幅な賃上げの要求は避けることはできない。

(1) 賃上げの基準

足元で物価上昇が続き実質金利がマイナス圏で推移していることから、物価上昇以上の賃上げが必要となっている。

物価を上回る賃上げと格差是正を求め、月例賃金にこだわり大幅な賃上げを求める要求とする

賃上げ要求基準

6. 0%以上

(定昇相当分2%+ベア3%以上+格差是正1%)

または、

18,000円以上

(定昇相当分6,000円+ベア12,000円以上)

(2) 初任給要求

賃金水準の底上げをはかるためには、すべての賃金の基礎である初任給の引き上げが必須である。本年春季生活闘争では社会水準を確保し基準内賃金の4%以上の引き上げを目指す。

[参考]	連合	18歳高卒初任給	参考目標値	213,300円
	厚労省	18歳高卒初任給	2024年調査	197,500円
		22歳大卒初任給	〃	243,800円

※「令和6年賃金構造基本統計調査」より

(3) 一時金要求基準

年収確保の観点から一時金の要求基準は例年を踏襲したものとする。

一時金要求基準

年間5ヶ月以上(金額で1,500,000円以上)

但し、昨年に要求基準以上の一時金を獲得している組合は実績を踏襲して決定する。

(4) パート組合員要求基準

「同一労働同一賃金」の考え方を踏まえ正社員組合員を意識した基準としたい。2025年度の最低賃金の引き上げが全国平均で6.3%であったことから、賃金水準を底上げと「人への投資」による人材確保・定着に向けた要求とする。

賃上げ要求基準

時間額 7%

一時金要求基準

年間 2ヶ月以上

(5) 働き方改革・ワークライフバランスの同時要求事項

春季生活闘争では賃上げなどの経済交渉とともに労働時間管理をはじめとする労働条件全般の引き上げや働き方改革関連法実施状況などについても、積極的に交渉

のテーブルに乗せていきたい。特に、[長時間労働の抑制]や[総労働時間の縮減]、「仕事と家庭の両立」は労働条件向上と人材確保・定着として労使双方の重要課題であり、同時要求として加盟組合は解決に積極的に取り組む。

(6) 退職金制度

年金支給開始年齢引き上げや支給額引き下げなど年金制度が見直されるなか、定年退職後の生活を維持していくため退職金の引き上げなど制度の整備が重要となってくる。大企業や公務員の退職金と三重一般同盟加盟組合の退職金には大きな格差があり、退職金の大幅な引き上げによる格差是正に取り組む。

退職金制度の拡充と支給額の引き上げを求め、定年退職で当面の到達目標を1,500万円とする。また、中長期的には大企業や公務員の支給水準(大卒標準者2,300万円程度・高卒標準者2,000万円程度)への到達を目指す。

5. 闘争の体制

(1) 賃闘委員会の設置

執行委員で構成する三重一般同盟賃闘委員会を第53回定期大会終了後設置し、闘争の流れに応じてその都度具体策を設定し、加盟組合に指示するとともに、闘争全般の指導推進にあたる。

(2) 闘争の推進

① 賃闘オルグの実施

春季生活闘争に臨む情勢把握と方針の徹底をはかることを目的に、加盟組合執行部を対象とした「賃闘オルグ」を実施する。オルグは、三役を中心に編成し分担して実施する。

② 決起集会の開催

賃闘の盛り上げをはかり全員参加で闘う体制を確立するため、全組合員の動員をおこない「春季生活闘争勝利決起集会」を加盟組合単位に開催する。

開催時期はヤマ場が形成される時期などと連動できるように配慮し、賃闘委員会で決定する。また、連合三重の主催する「決起集会」にも積極参加する。

③ 賃闘情報の発行

闘争状況の集約と伝達が速やかに実施できるよう「三重一般同盟2026春季生活闘争ニュース」を適宜発行する。

(3) 定昇制度の整備への支援

定期昇給制度の整備や確立に対し、賃金制度・体系確立のための情報等の提供や支援を行う。

(4) 闘争スケジュールの設定

次のスケジュールに全加盟組合が歩調を合わせ統一闘争を推進する。

◎要求提出日 2月25日(水)まで

◎回答指定日 3月18日(水)

◎解決目標 3月31日(火)

※回答指定日は大手主要組合の集中回答日