

共 闘	産 別	基本的な考え方		賃上げ要求		非正規労働者の労働条件改善		職場における男女平等の実現		ワーク・ライフ・バランス 社会の実現		ワークルールの 取り組み	その他の 取り組み	要 求 提出日	回 答 指定日
		産業全体の「底上げ・底支え」 「格差是正」の取り組み	月例賃金 ①個別銘柄（年齢ポイント）ごとの 「最低到達水準」「到達目標水準」 ②「賃金カーブ維持相当分（構成組織が設定する場合）」「賃上げ分」	企業内最低賃金 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・一時金の要求基準等	総合的な労働条件改善を求 める【重点項目】の取り組み	賃金の引き上げの取り組み	(男女間賃金格差是正、女性活躍 推進法、改正男女機会均等法、等)	(過重労働対策、時間外 割増率、両立支援、等)						
化 学 ・ 食 品 ・ 製 造 等 共 闘 連 絡 会 議	UAゼンセン 方針決定日 第5回中央 委員会	1)底上げ・格差是正と働き方 改革に重点的に取り組む 2)デフレ懸念と将来不安の解 消に向け賃上げを継続する 3)闘争推進のため「顔の見え る共闘」を強化する	「賃金体系維持分に加え、2% 基準で賃金を引き上げる」こと を基本に、賃金水準別に要求 基準を設定する。 【ミニマム水準未達の組合、水 準不明の組合】 格差是正を強く求め、賃金 体系維持分に加え、2%基準で 賃金を引き上げる。賃金体系維 持分が明確でない場合は、要 求総額として、9,500円または4 %を基準とする。 ※格差是正の観点から、賃金 体系維持分に賃金引き上げ を加えた要求総額が9,500円 または4%基準に満たない場 合は、可能な限り上乘せの 要求をする。 ミニマム水準 (諸手当を除く基本賃金) 高卒35歳・勤続17年 (基本賃金) 240,000円 大卒30歳・勤続8年 (基本賃金) 240,000円 【到達水準未達の組合】 格差是正の必要性を踏ま え、部門ごとに要求基準を設定 する。 具体的な到達水準は以下を 基準に部門で設定する。 高卒35歳・勤続17年 (基本賃金) 255,000円 大卒30歳・勤続8年 (基本賃金) 250,000円 【到達水準以上の組合】 目標水準に向け部門ごとに 要求基準を設定する。	・最低賃金の引き上げ、協定化 ア. 正社員組合員に適用する 最低賃金の協定化 最低賃金額は155,000円(18 歳)を基準とし、単身世帯の生 計費を確保するため163,000 円を目標とする。初任給を下 回る組合員がいない場合は、 初任給を最低賃金額として協 定を結ぶ。なお、都道府県ご との法定最低賃金(自社の月平 均所定労働時間×都道府県 ごとの法定最低賃金額)を下 回ることはないよう確認する。 最低賃金額は平均賃金と 同基準を基本に引き上げる。 ただし、上記水準に未達の場合 は、速やかに達するよう上 乗せして引き上げる。 なお、特定最低賃金の改 正、新設に向け、該当部門が 基幹的労働者の定義と都道 府県ごとの要求基準を決定し 取り組む。	年間5カ月 を基準に各 部門で決定 する。	①一時金 年間2カ月基準 ②退職金制度の構築 ③労災付加給付 正社員と 同一基準 ④無期労働契約、正社員 への転換制度の整備 ⑤不合理な格差の点検、 改善 ⑥人事処遇制度、福利厚 生等の改善 ⑦休暇、休職制度、労働時 間の改善 ⑧雇用管理の改善	①平均賃金の引き上 げ 昇給昇格制度等 により賃金体系維持分 が明確な場合は、賃 金体系維持分に加え、 2%基準で賃金を 引き上げる。賃金体 系維持分が明確でない 場合は、正社員(フル タイム)組合員との 均等・均衡をはかるよ う要求総額を決定す る。 格差是正の必要な 場合は、正社員(フル タイム)組合員以上の 要求を行う。 なお、短時間組合 員の労働内容、働き 方の区分に応じて適 切に要求を設定す る。 ②最低賃金の引き上 げ、協定化 最低賃金額は正社 員の18歳最低賃金額 の時間換算額または は、地域別最低賃金 110%とし、都道府県 ごとに示す金額以上 とする。 最低賃金額は平均 賃金と同基準で引き 上げる。ただし、上記 水準に未達の場合 は、速やかに到達す るよう上乘せして引 き上げる。 なお、特定最低賃 金の改正、新設に向 け、該当部門が基幹 的労働者の定義と都 道府県ごとの要求基 準を決定し、取り組 む。	①男女間賃金格差の是正 ア. 賃金の実態把握を行い、 男女間に大きな格差がある 場合は、その原因を分析し、 合理的理由がない場合は直 ちに是正する。 イ. 家族の扶養に関連して発 生する賃金・福利厚生など の支給要件が住民票上の世 帯主となっている場合はこれ を見直し、「世帯において最 も収入が多いもの」等、扶養 の実態に即した支給要件と する。 ウ. 家族手当、住宅手当など の支給手続きは男女同じと する。 ②職場の男女平等の推進 ア. 結婚・妊娠・出産を契機と する解雇および不利益取り 扱いがないよう取り組み、労 働協約に性による差別的取 り扱いの禁止条項を盛り込 む。 イ. 雇用の全ステージ(募集・ 採用、配置、昇進・昇格、教 育訓練、職種・雇用形態の 変更、定年・解雇・労働契約 の更新)について性別を理 由として差別的取り扱いをし ないよう取り組む。運用に男 女間に偏りがある場合、合理 的理由のないものは改め、 個人々の意欲や適性、能力 を基準としたものにする。 ウ. 募集・採用・昇進・職種の 変更にあたり「転居を伴う転 動に応じることを要件とする」 規定、実態がある場合は、そ の合理性の有無について労 働協約・点検し、間接差別に あたるおそれの強い場合は 是正する。 ③母性保護の強化 ア. 出産する予定の女性に対 し、産前は本人の申し出によ り、産後は申し出を要せず それぞれ8週間(多胎妊娠の 場合は産前14週間)の休暇を 与える。その場合、会社は 会社以外(健康保険など)から 給付される金額を含め所得 の3分の2以上を保障する。 イ. 妊娠中の女性が申し出た ときは、1回の妊娠につき通算 14日のつわり休暇を与え、 その日は勤務したものと扱 う(賃金は全額保障する)。 ④女性活躍推進法の取り組み ア. 法律上努力義務である企 業規模300人以下のところに おいても、現状把握や問題 点・課題抽出のための協議 を行う。 イ. 労使委員会等を定期的に 開催し、女性活躍推進に関 する現状および行動計画の 進捗状況などを労使間で共 有化し、その後の取り組み につなげる。 ウ. 優れた事業主としての認定 を全加盟組合で取得するこ とを目標とする。	<労働時間の短縮、改善> 1)所定労働時間の削減 以下の基準をもとに、部門ごとに業種特性等を勘案し、業界の公正労働 基準としての到達基準、目標基準を定め取り組む。 【到達基準】 年間所定労働時間を2000時間未満とする。 【目標基準】 年間所定労働時間を1900時間未満とする。 2)時間外労働・休日労働削減 ①時間外・休日労働の上限時間 36協定締結指針で定める上限時間の範囲内で、業務の繁忙や時間外・ 休日労働の実績を踏まえ、可能な限り少ない時間数で協定化する。 ※時間外労働は深夜時間帯にかからないようにする。 ※限度時間は所定労働時間を越えた労働時間および休日労働を含むもの とする。 ②特別条項について 特別条項付き時間外・休日労働協定は、締結しないことを原則とする。や むなく締結する場合でも、過労死認定基準に留意し、また、あくまで一時的 突発的な事情への対応として、厚生労働省「時間外労働の限度に関する基 準」の年間の限度時間を目安とし、極力限定した内容とする。 ③割増率 法定の水準を超える割増率での労使協定の締結を進める。なお、月60時 間を超える時間外労働に対する50%以上の割増率について、法の適用除 外となっている中小企業も50%の割増率での労使協定の締結を求める。 ④連続労働時間規制 勤務終了時から翌勤務開始時までは、11時間以上の休息時間を設ける インターバル規制を導入する。休息時間が翌勤務開始後にまで及んだ場合 は、その時間は勤務したものとみなす。なお、具体的取り組みは部門ごとに 業種特性を考慮し検討する。 3)年次有給休暇の取得促進 ①取得の促進、最低取得日数の設定 職場・個人ごとの年休の取得状況や取得計画を定期的に確認し、労使で 取得状況が低い理由を分析し、計画的付与等を活用して取得を促進する。 少なくとも、すべての組合員が5日以上取得日数を取得できるよう取り組 む。なお、付与日数が年5日に満たない組合員については100%消化に取り 組む。 ②最低付与日数 フルタイム組合員の年次有給休暇の初年度付与日数を15日以上とする。 短時間組合員はそれにあわせて比例付与する。 4)不払い(サービス)残業撲滅 ①就業時間の適正な記録と対応 労働者個人ごとの就業実態を正しく把握するために、就業時間の客観的 な記録を残すルールを作る。また、時間外・休日労働を命ずる、時間を申 告、確認するルールを定める。また、不払い(サービス)残業が発生してい ないかを調査などにより労使で確認する場をつくる。 ②労働基準法上の管理監督者の範囲の適正化 管理監督者等の認定の3要件をふまえて、管理監督者の範囲の適正化 にむけた対応をとる。その際、労働条件の不利益変更のないよう対応する。 <仕事と生活の両立支援の取り組み> ①次世代育成支援対策推進法による「事業主行動計画」の策定と実施 すべての組合が次世代育成支援対策推進法にもとづく「事業主行動計 画」の実施状況を確認し、厚生労働省の認定(次世代認定マーク「くるみ ん」)および特別認定マーク「プラチナくるみん」を取得できるよう職場環境 整備をすすめる。 なお、「事業主行動計画」を策定していない場合、または、計画期間が終 了する場合は、組合から会社に働きかけて早急に行動計画を策定する。 ②育児・介護休業、短時間勤務制度など両立支援制度の整備・充実 ア. 育児・介護休業等の申し出、取得を理由とする解雇および不利益取り扱 いがないよう取り組む。 イ. 育児休業の期間は、子が満2歳の誕生日の前日までの間で、本人の申 し出た期間とし、休業の再取得を可能とする。また、父親も育児休業を取 得しやすい環境づくりに取り組む。 ウ. 介護休業期間は、対象家族1人につき通算1年とし、介護状態に関わら ず分割して取得できるようにする。 エ. 小学校3年生までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制 度、家族の介護を行っている労働者が3年以上利用できる短時間勤務制 度の導入に取り組む。 オ. 小学校3年生までの子を養育する労働者、介護を行っている労働者から 申し出があった場合は、時間外・休日労働、深夜労働、転居をともなう転 勤を免除する制度を導入する。 カ. 小学校3年生までの子を養育する労働者に子1人につき年10日の看護 休暇、家族の介護を行う労働者に対象家族1人につき年10日の介護休業 を付与する制度を導入する。 キ. 育児・介護を理由とした失効積立有給休暇の利用が可能となるよう取 組む。 ク. 不妊治療のために特別休暇または失効積立有給休暇の利用が可能と なるよう取り組む。	・障がい者雇用の促進 ①法定雇用率達成の取組み ②差別的取り扱いの点検と 是正 ア. 労働協約・就業規則等の 点検と是正 イ. 人事制度の点検と是正 ③合理的配慮の提供に向け て体制整備の確認 ④苦情処理・紛争解決援助 への対応の確認 ・改正労働者派遣法への対 応 ①派遣先の組合の取組み ア. 組合は、会社(派遣先)が 派遣労働者を受け入れる場 合の労使間のルールを労働 協約で定めることを会社 に求める。会社が派遣契約 を変更する場合や、派遣契 約を更新して派遣期間を延 長する場合も、同様とする。 【法を超える取り組み】 イ. 組合は、派遣労働者に対 するセクハラ及びパワハラ が適切かつ迅速に苦情処 理されることを会社に求め る。【法に基づく取り組み】 ウ. 組合は、派遣労働者に対 する安全衛生教育の実施の 徹底や、派遣元が実施する 健康診断等の安全衛生に 関する措置への必要な協力 や配慮、労災発生時の適切 な対応と再発防止の徹底を 会社に求める。【法に基づく 取り組み】 ②派遣元の組合の取組み ア. 組合は、有期雇用派遣労働 者に対する雇用安定措 置の実効性を高めるため に、派遣労働者が希望する 雇用安定措置を会社に求め る。また、雇用安定措置 の実施による新たな労働条 件の内容が不合理となら ないことを会社に求める。【法 を超える取り組み】 イ. 組合は、派遣労働者に対 する段階的かつ体系的な教 育訓練や希望者に対する キャリア・コンサルティングの 確実な実施を会社に求め る。【法に基づく取り組み】 ウ. 組合は、派遣料金が引き 上げられた場合や派遣労働 者の職務遂行能力の向上 に応じた派遣労働者の賃金 引き上げを会社に求める。 【法に基づく取り組み】 エ. 組合は、派遣労働者に対 する安全衛生教育の実施の 徹底や、健康診断等の結果 に基づき就業上の措置を講 ずる場合には派遣先と必要 な調整を行うこと、労災発 生時の適切な対応と再発防 止の徹底を会社に求める。【法 に基づく取り組み】	・定年制度改 定(65歳への 延長) ・退職金(企業 年金)改定 ・労災付加給 付改定 ・職場のハラ メント対策	2月末日			

共 産 別	基本的な考え方		賃上げ要求		非正規労働者の労働条件改善		職場における男女平等の実現	ワーク・ライフ・バランス 社会の実現	ワークルールの 取り組み	その他の 取り組み	要 求 提出日	回 答 指定日
	産業全体の「底上げ・底支え」 「格差是正」の取り組み	月例賃金 ①個別銘柄(年齢ポイント)ごとの 「最低到達水準」「到達目標水準」 ②「賃金カーブ維持相当分(構成組 織が設定する場合)」「賃上げ分」	企業内最低賃金 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・一時金の要求基準等	総合的な労働条件改善を求 める【重点項目】の取り組み	賃金の引き上げの取り組み	(男女間賃金格差是正、女性活躍 推進法、改正男女機会均等法、等)	(過重労働対策、時間外 割増率、両立支援、等)				
化 学 ・ 食 品 ・ 製 造 等 共 関 連 組 織	J E C 連 合 方針決定日 1月12日	JEC連合は、連合が掲げ る2017春季生活闘争方針の 重点課題である「底上げ・底 支え」「格差是正」「大手追従 ・大手準拠などの構造を転換 する運動」および「賃金水準 の絶対値にこだわる賃金要 求」などを踏襲した上で、賃 金労働条件実態調査による 分析結果や各々の産業が抱 える課題、そして何よりJEC 連合に集うすべての組合員 の生活を第一義に考える	JEC連合に加盟するすべての 組合は、《各企業における 賃金》と《JEC連合2016賃 金労働条件実態調査の結果 》を綿密に比較・分析し組織 内にて議論した上で、《加盟 組合が目指すべき賃金》との 乖離がある場合は、是正に努 めるべくベースアップ要求(俗 に言う賃金表書き換えによる 一律ベースアップ)を含む賃 金引き上げを組み合わせることとする。 またすでに《加盟組合が 目指すべき賃金》以上の水 準となっている加盟組合は、 「経済の自律的成長に向けた 社会的役割と責任」「組合員 の労働条件向上」の観点から ベースアップ要求を検討し、 前向きに賃金引き上げに取り 組むこととする。 上記2点の取り組みを通し てJEC連合全体が、2%程度 の賃金引き上げとなるよう、共 関の精神に基づいて取り組む こととする。	◆2017春季生活闘争では「底 上げ・底支え」の観点から 連合の方針に沿って、37円 の引き上げを目安に要求 することとする。 ◆連合が掲げる、誰もが時給 1,000円以上となるよう取り 組むこととする。 ◆組織化していない再雇用 者、契約社員、パート労働 者等について、労働条件の 維持・向上や処遇改善に向 けられる範囲において取り 組み、今後組織化も含め検 討することとする。	◆一時金のミニマム基準は年 間4ヶ月とする。 ◆一時金の固定部分をもつ加 盟組合においては、固定部 分を4ヶ月以上へ引き上げる 取り組みこととする。 ◆業績連動型一時金制度を 導入している企業において は、一時金水準が決定に至 るプロセスを再確認し適正な 労働者への配分が支払われ ていることを確認するだけ でなく、働く私たちの努力に 対する企業の誠意と姿勢に ついて問うよう取り組みこと とする。	私たちの職場には非正規の 雇用形態を結び共に働く仲 間がいる。こうした仲間に対 して企業内における賃金の 底上げを図るとともに、非正 規で働く仲間のセーフティ ネットとなるよう企業内最低 賃金の協定化を組み合わせる。	◆2017春季生活闘争では 「底上げ・底支え」の観点 から連合の方針に沿って、 37円の引き上げを目 安に要求することとする。 ◆連合が掲げる、誰もが時 給1,000円以上となるよう 取り組みこととする。	男女が共に仕事と生活を両立し ながら働き続けられる環境整備 に向けて、2017春季生活闘争に て取り組むこととする。 ◆2016賃金労働条件実態調査に 基づき、男女別・年齢別賃金の 格差が生じている加盟組合に おいては、同一価値労働・同一 賃金の視点で改善に向け、制 度そのもののあり方について労 使協議に臨むこととする。 ◆育児・介護休業法の改正(平成 29年1月1日施行)にあたり、周 知・点検をはかる。また、育児・ 介護における休業・休暇・短時 間勤務のあり方を組織内できち んと議論し、両立支援策の拡充 の観点から諸制度改定に向け た労使協議に取り組む。 ◆次世代育成支援対策推進法に 基づき作成した行動計画にお ける取り組みの進捗を確認した 上で、育児と仕事が両立できる ための取り組みや男性の育児 休業取得等の取り組みを検討し 「くるみん」・「プラチナくるみん」 の取得が一步でも前進となるよ う、春闘における取り組みを模 索する。 ◆「女性活躍推進法に基づく認定 企業(えるぼし認定企業)」の認 定取得にむけた取組みを労使 にて検討することとする。	ワーク・ライフ・バランスならび に男女共同参画の推進計画 (Rebalance～2020)の実現に 向け、以下の項目について 再点検し2017春季生活闘争 にて改善を模索することとす る。 (1)年間総実労働時間短縮の 取り組み ◆年間総実労働時間2000時 間を上回る組合をなくす。 ◆年間総実労働時間1900時 間未満をめざし労働時間管 理に取り組むこととする。 (2)年次有給休暇取得につ いて 年次有給休暇の一人当 り平均取得日数10日未満の 組合および取得日数5日未 満の組合員をなくすこととす る。 (3)時間外労働の割増率につ いての見直し 企業規模にかかわらず、 すべての加盟組合において 下記の割増率となるよう取り 組むことを方針とする。 ◆1ヵ月1時間～45時間まで の時間外割増率35% ◆特別条項付き協定締結を 前提として、45時間超の時 間外割増率50% ◆休日労働割増率、深夜労 働割増率50%	雇用延長と退職金 誰もが年齢を重ねる ことにより、60歳を迎 える。こうした年齢を 迎えた方々が適正 な評価によって希望 者全員の雇用延長 が実施されることを 確認し取り組みこと とする。 また定年限満65歳 制度について労使 協議を各加盟組合 が行い、労働力の維 持確保の観点から 60歳以降正社員化 をめざした取組み を模索することとす る。 併せて退職後の生 活は、公的年金だけ では非常に厳しい現 状となっています。こ うしたことから退職一 時金の水準の引き 上げ、具体的には平 均支払総額2100万 円を水準とし、ミニマ ム支払水準を総額 1,200万円とする。	2月24日	3月15日

共 産 別	業 別	基本的な考え方	賃上げ要求			非正規労働者の労働条件改善		職場における男女平等の実現 (男女間賃金格差是正、女性活躍推進法、改正男女機会均等法、等)	ワーク・ライフ・バランス 社会の実現 (過重労働対策、時間外割増率、両立支援、等)	ワークルールの 取り組み	その他の 取り組み	要 求 提出日	回 答 指定日																																																																																																																																																																
			月例賃金 ①個別銘柄(年齢ポイント)ごとの 「最低到達水準」「到達目標水準」 ②「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	企業内最低賃金 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・一時金の要求基準等	総合的な労働条件改善を求 める【重点項目】の取り組み	賃金の引き上げの取り組み																																																																																																																																																																						
化 学 ・ 食 品 ・ 製 造 等 共 関 連 格 会 議	フ ード 連 合 方 針 決 定 日 1 月 23 日	<p>月例賃金の引き上げ要求について</p> <p>1)2016春闘からの継続した取り組みとして、すべての組合が今春闘を取り組むにあたって各単組の賃金実態を把握し、賃金水準の「絶対額」に応じた要求をすることを掲げた。</p> <p>2)産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みとして、グループ・部会内の「中小(労働者・組合)」「非正規労働者も含まれた「非正規(組合員・非組合員)」へ、あらゆる手段を用いて取り組みを進めることとした。</p> <p>3)「中小(労働者・組合)」「非正規(組合員・非組合員)」に対する3つのルーティン(決まり事・習慣化)を方針補足にて記載した。</p> <p>●対中小(労働者・組合)に対するルーティン</p> <p>①グループ企業における親企業組合は、グループ中小組合の「春闘要求状況」および「交渉状況」を必ず把握する</p> <p>②グループ企業における親企業組合は、グループ中小組合に対し、グループ企業における資本関係やサプライチェーン関係等も含めた、様々な機会を活用しながら、「要求提出支援」や「交渉支援」、更には「回答・收拾支援」を行う</p> <p>③業種別部会等における大手組合は、管轄中小組合(特にグループ中小組合以外の中小組合)の「春闘状況の把握および支援」に努める(本部との連携を含む)</p> <p>●対非正規(組合員・非組合員)に対するルーティン</p> <p>①組合員、非組合員を問わず、全ての非正規労働者(派遣・高齢者・外国人労働者・障がい者など)の実態把握(採用計画・賃金・労働条件・人員配置等)に努める</p> <p>②全ての組合が「非正規労働者」に対する要求の取り組みを行う</p> <p>③パート、再雇用者、契約社員、嘱託など、雇用形態や雇用区分の呼称を問わず、基本的かつ常時雇用の非正規労働者が在籍する企業における未組織組合は、まず組織化に関する検討委員会を立ち上げる等、何らかの取り組みを開始する</p> <p>※その他の「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みについては中小労組春闘支援対策会議にて検討・実行していくこととしていますが、要求方針に記載していないため割愛します。</p>	<p>(1)賃金の引き上げ すべての組合は、賃金の引き上げに対して、2014春闘から着実に積み重ねてきた取り組みを継続・定着させるとともに前進させる必要があるという観点から、共闘の意義を再認識した上で、一体となって下記の取り組みを展開する。</p> <p>1)すべての組合は、まず賃金実態を把握し、その「賃金水準の絶対値」に応じて、賃金ビジョンにおける「年齢別ミニマム基準」の確保を前提とする「個別賃金」を重視した取り組みを行う。</p> <p>2)定期昇給制度を確立していない組合においては、まず定期昇給制度の確立を求めるとともに、総額要求基準としては「11,000円以上」とする。</p> <p>3)定期昇給制度がすでに確立されている組合は、定期昇給・賃金カーブ維持分を確保した上で、賃金ビジョンにおける「目標水準」「到達水準」達成度に基づき、「6,000円(2%)」程度とした各要求基準(※)に取り組む。</p> <p>※賃金ビジョンの達成度に基づいた各要求基準</p> <p>① 定期昇給制度がすでに確立されているが、賃金ビジョンにおける「到達水準」に満たない組合においては、ベースアップ要求として「6,000円(2%)以上」とする。</p> <p>② 「到達水準」以上ではあるが、賃金ビジョンにおける「目標水準」に満たない組合は、ベースアップ要求として「6,000円(2%)基準」とする。</p> <p>③ 「目標水準」に到達している組合は、定期昇給・賃金カーブ維持相当分を確保した上で、「6,000円(2%)」を基準とした原資の獲得に取り組む。</p> <p>◆賃金ビジョン 各水準 &lt;目標水準&gt;</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5"></th> <th colspan="5">(円)</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="2">高卒(標準者)</th> <th colspan="2">大卒(標準者)</th> <th colspan="2"></th> <th colspan="2"></th> </tr> <tr> <th>全体</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本賃金</td> <td>267,000</td> <td>316,000</td> <td>251,000</td> <td>296,000</td> <td>290,000</td> <td>347,000</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>基準内賃金</td> <td>285,000</td> <td>342,000</td> <td>275,000</td> <td>324,000</td> <td>314,000</td> <td>377,000</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>&lt;到達水準&gt;</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5"></th> <th colspan="5">(円)</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="2">高卒(標準者)</th> <th colspan="2">大卒(標準者)</th> <th colspan="2"></th> <th colspan="2"></th> </tr> <tr> <th>全体</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本賃金</td> <td>238,000</td> <td>276,000</td> <td>230,000</td> <td>268,000</td> <td>267,000</td> <td>314,000</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>基準内賃金</td> <td>256,000</td> <td>301,000</td> <td>250,000</td> <td>295,000</td> <td>287,000</td> <td>342,000</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>&lt;年齢別ミニマム基準&gt;</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10"></th> <th colspan="5">(円)</th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th>18歳</th> <th>20歳</th> <th>25歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>40歳</th> <th>45歳</th> <th>50歳</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本賃金</td> <td>148,000</td> <td>157,000</td> <td>187,000</td> <td>213,000</td> <td>242,000</td> <td>265,000</td> <td>280,000</td> <td>293,000</td> <td></td> </tr> <tr> <td>基準内賃金</td> <td>159,000</td> <td>166,000</td> <td>196,000</td> <td>229,000</td> <td>263,000</td> <td>290,000</td> <td>303,000</td> <td>316,000</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>						(円)							高卒(標準者)		大卒(標準者)						全体	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳		基本賃金	267,000	316,000	251,000	296,000	290,000	347,000				基準内賃金	285,000	342,000	275,000	324,000	314,000	377,000									(円)							高卒(標準者)		大卒(標準者)						全体	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳		基本賃金	238,000	276,000	230,000	268,000	267,000	314,000				基準内賃金	256,000	301,000	250,000	295,000	287,000	342,000														(円)							18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳		基本賃金	148,000	157,000	187,000	213,000	242,000	265,000	280,000	293,000		基準内賃金	159,000	166,000	196,000	229,000	263,000	290,000	303,000	316,000		<p>1)企業内最低賃金協定を締結していない組合</p> <p>①企業内最低賃金協定の締結を要求する。</p> <p>②要求目標は、正規労働者・非正規労働者の賃金実態を検証し、下記の基準を参考にして、企業内最低賃金を締結することを最優先に取り組む。</p> <p>2)企業内最低賃金協定を締結している組合</p> <p>既に企業内最低賃金を締結している組合は下記の企業内最低賃金、年齢別最低賃金の目標水準をめざす。</p> <p>&lt;目標水準&gt;</p> <p>ア)企業内最低賃金の協定化 目標水準： 時間額 940円以上 月額 153,000円以上</p> <p>イ)最低基準：時間額 800円以上 *地域別最低賃金(最低地域宮崎・沖縄)：時間額714円</p> <p>②年齢別最低賃金の協定化 目標水準(基本賃金) 基準内賃金 年収(16ヵ月)</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>18歳(勤続0年)</td> <td>月額153,000円以上</td> <td>時間額 940円以上</td> <td>月額180,400円以上</td> <td>時間額1,100円以上</td> </tr> <tr> <td>25歳(勤続0年)</td> <td>月額199,300円以上</td> <td>時間額1,220円以上</td> <td>月額214,400円以上</td> <td>時間額1,320円以上</td> </tr> <tr> <td>30歳(勤続0年)</td> <td>月額225,500円以上</td> <td>時間額1,380円以上</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>②2017春季生活闘争の場を活用し、「総合労働条件改善共通課題」における新設項目でも掲げている「一時金制度の確立」および納得性を向上させる施策等について検討を進める。</p> <p>※「一時金制度」とは、「業績連動方式」のみを指しているわけではなく、一時金の「最低保障」や「支給基準」等を労働協約にて協定していることを指す</p> <p>&lt;参考：「総合労働条件改善共通課題」における運動課題&gt;</p> <p>1) (一時金制度が確立されていない組合)一時金制度の確立(最低保障や支給根拠・基準の労働協約化)を行う</p> <p>2) (一時金制度が確立されている組合)支給基準の根拠(経営指標などの検証等、納得性向上)に取り組む</p> <p>※「一時金制度」とは、「業績連動方式」のみを指しているわけではなく、一時金の「最低保障」や「支給基準」等を労働協約にて協定していることを指す</p>	18歳(勤続0年)	月額153,000円以上	時間額 940円以上	月額180,400円以上	時間額1,100円以上	25歳(勤続0年)	月額199,300円以上	時間額1,220円以上	月額214,400円以上	時間額1,320円以上	30歳(勤続0年)	月額225,500円以上	時間額1,380円以上			<p>社会環境の大きな変化や取り組みが二極化している現状を鑑み、非正規労働者の処遇・総合労働条件の改善に関して、「非正規共闘方針」を別途策定して取り組みの強化をはかる。</p> <p>1. 雇用安定に向けた取り組み</p> <p>(1)正社員への転換ルールの導入促進・明確化</p> <p>(2)無期労働契約への転換促進など</p> <p>2. 仕事に応じた適正な処遇の確保に向けた取り組み</p> <p>(1)賃金引き上げの取り組み</p> <p>※詳細については右記「●賃金の引き上げの取り組み」項目に記載</p> <p>(2)均等待遇に関する取り組み</p> <p>1)一時金の支給</p> <p>2)福利厚生全般および安全管理に関する取り組み</p> <p>3)社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応</p> <p>4)有給休暇の取得促進</p> <p>5)育児・介護休業の取得における正社員と同様の制度整備</p> <p>6)再雇用者(定年退職者)の処遇に関する取り組み</p>	<p>1)時給の引き上げ</p> <p>時給の引き上げの取り組みは、「底上げ・底支え」「格差是正」と均等待遇の実現をはかるため、次のいずれかの取り組みを展開する。</p> <p>①「誰もが時給1,000円」の実現に向けた時給の引き上げに努める。</p> <p>②時給1,000円超の場合は、40円を目安に要求する。</p> <p>③正社員との均等待遇の実現をはかるため、昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する。昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保した上で、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる内容とする。</p> <p>2)月給の引き上げ</p> <p>月給制の非正規労働者の賃金については、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。</p>	<p>「両立支援の促進に向けた取り組み」の要求方針補足に記載。</p> <p>1)育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向け、2017春季生活闘争方針に掲げる時短などの取り組みとあわせ、「改正育児・介護休業法等に関するフード連合の取り組みについて」にもつぎ、以下の課題に取り組む。</p> <p>①改正育児・介護休業法の周知・点検をはかることも両立支援策の拡充の観点から、これを上回る内容への拡充について労働協約の改定に取り組む。</p> <p>②有期契約労働者へ制度を拡充する。</p> <p>③育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休業、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいてマイナス評価とするなど、不利益取り扱いが行われないよう労使で確認・徹底する。</p> <p>④マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア(介護)・ハラスメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを各企業に働きかける。同時に、妊産婦保護制度や母性健康管理について周知されているか点検し、妊娠・出産およびこれに関わる制度を利用したことによる不利益取り扱いの禁止を徹底する。</p> <p>⑤男女のワーク・ライフ・バランス実現や、女性の就業継続の観点から、男性の育児休業取得促進に取り組む。</p> <p>⑥両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう各企業に働きかける。</p> <p>⑦男女ともに不妊治療と仕事の両立が可能となるよう、取得理由に不妊治療を含めた休暇等(多目的休暇または積立休暇等を含む)の制度整備に取り組む。</p>	<p>食品関連産業を持続的に成長させていくためには、「労働生産性の向上」は避けて通れない課題であり、そのためには「働き方見直し」に着手する必要がある。とりわけ政府・経済界主導で進められてしまう可能性のある「働き方改革」の法改正や規制に対し、労働組合が職場から主体的に改善を進めていくことが肝要であり、「賃金」との関連性をしっかりと整理したうえで、下記の項目に取り組む。</p> <p>&lt;総実労働時間の短縮に向けた取り組み&gt;</p> <p>(1)所定労働時間の短縮</p> <p>(2)割増率の引き上げ</p> <p>(3)労働時間規制の取り組み</p> <p>(4)年次有給休暇取得率向上に向けた取り組み</p> <p>&lt;両立支援の促進に向けた取り組み&gt;</p> <p>(1)育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>(2)次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みの推進</p> <p>(3)治療と職業生活の両立に向けた取り組みの推進</p> <p>&lt;働き方と処遇に関する労使話し合いの場の設置促進の取り組み&gt;</p> <p>※詳細は「その他」に記載</p> <p>&lt;ワークルールの取り組み&gt;</p> <p>※詳細は右記「ワークルールの取り組み」に記載</p>	<p>要求方針内『「働き方見直し」に関する取り組み』に記載</p> <p>&lt;ワークルールの取り組み&gt;</p> <p>(1)雇用形態にかかわらない均等待遇の実現に向けた取り組み</p> <p>(2)有期労働契約に関する取り組み</p> <p>(3)改正労働者派遣法に関する取り組み</p> <p>(4)若者雇用に関する取り組み</p> <p>(5)高齢者雇用に関する取り組み</p>	<p>要求方針内『「働き方見直し」に関する取り組み』に記載</p> <p>&lt;働き方と処遇に関する労使話し合いの場の設置促進の取り組み&gt;</p> <p>(1)従業員50人未満の事業場における安全衛生委員会の設置</p> <p>(2)賃金改定原資の配分を論議する労使検討委員会</p> <p>※名称を問わず、同趣旨を話し合う労使の場が設置されていない組合が対象</p>	<p>2月21日～ 2月28日 (原則)</p>	<p>3月15日</p>
					(円)																																																																																																																																																																								
		高卒(標準者)		大卒(標準者)																																																																																																																																																																									
全体	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳																																																																																																																																																																					
基本賃金	267,000	316,000	251,000	296,000	290,000	347,000																																																																																																																																																																							
基準内賃金	285,000	342,000	275,000	324,000	314,000	377,000																																																																																																																																																																							
					(円)																																																																																																																																																																								
		高卒(標準者)		大卒(標準者)																																																																																																																																																																									
全体	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳																																																																																																																																																																					
基本賃金	238,000	276,000	230,000	268,000	267,000	314,000																																																																																																																																																																							
基準内賃金	256,000	301,000	250,000	295,000	287,000	342,000																																																																																																																																																																							
										(円)																																																																																																																																																																			
		18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳																																																																																																																																																																				
基本賃金	148,000	157,000	187,000	213,000	242,000	265,000	280,000	293,000																																																																																																																																																																					
基準内賃金	159,000	166,000	196,000	229,000	263,000	290,000	303,000	316,000																																																																																																																																																																					
18歳(勤続0年)	月額153,000円以上	時間額 940円以上	月額180,400円以上	時間額1,100円以上																																																																																																																																																																									
25歳(勤続0年)	月額199,300円以上	時間額1,220円以上	月額214,400円以上	時間額1,320円以上																																																																																																																																																																									
30歳(勤続0年)	月額225,500円以上	時間額1,380円以上																																																																																																																																																																											

共 産 別	基本的な考え方		賃上げ要求		非正規労働者の労働条件改善		職場における男女平等の実現	ワーク・ライフ・バランス 社会の実現	ワークルールの 取り組み	その他の 取り組み	要 求 提出日	回 答 指定日
	産業全体の「底上げ・底支え」 「格差是正」の取り組み	①個別銘柄(年齢ポイント)ごとの 「最低到達水準」「到達目標水準」 ②「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	月例賃金	企業内最低賃金 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・一時金の要求基準等	総合的な労働条件改善を求 める【重点項目】の取り組み	賃金の引き上げの取り組み	(男女間賃金格差是正、女性活躍 推進法、改正男女機会均等法、等)				
化学 ・ 食品 ・ 製造等 共 関 連 絡 会 議	ゴム連合 方針決定日 1月23日	<ul style="list-style-type: none"> <li>●目指すべき賃金水準の設定</li> <li>・自社の賃金水準の相対的な位置づけや一般指標、ゴム連合の賃金水準などを基に、各単組が目指すべき賃金水準を設定する。</li> <li>●賃金の課題の明確化</li> <li>・目指すべき賃金水準や一般指標などと自社の賃金カーブ全体を比較して、賃金水準の相対的な位置づけを把握することで、課題を明確化する。</li> <li>●賃金の課題に対するとりくみ</li> <li>・賃金カーブ全体の位置づけに課題がある単組は、企業間格差の是正に向けて底上げ要求を検討する。</li> <li>・賃金カーブの歪みや各種手当、男女間・雇用形態間の格差などに課題がある単組は、労使共有化を図り、改善に向けたとりくみを進める。</li> <li>・目指すべき賃金水準への到達に向けて、環境の変化を考慮した上で計画的に賃金改善を実施する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期昇給・賃金カーブ維持分の確保を前提とする。</li> <li>・企業の社会的な役割と賃金の社会性(相場性・他産別動向)の視点を重視して賃上げにとりくむ必要がある。</li> <li>・賃上げの要求水準については、産業間格差の拡大防止のため、連合方針を踏まえ、所定内賃金の2%程度を基準とする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●企業内最低賃金</li> <li>・すべての単組で企業内最低賃金の協定化を図る。</li> <li>・企業の優位性確保や労働者の処遇を改善するために現行水準の引上げに努力する。</li> <li>●年齢別最低賃金保障</li> <li>・協定化を図る。標準労働者の8割程度を目安に設定する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・昨年実績を基に、水準の向上・確保に向けてとりくむ。</li> <li>・業績低迷や企業存続へのとりくみを継続している場合は、生活防衛を勘案し、水準の確保に向けた要求を行う。</li> <li>・春年間決定方式を基本にとりくむ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・直接雇用の非正規労働者に対する正規社員登用制度の創設を推進する。また、教育機会の均等が促進できるように制度構築に努力する。</li> <li>・正規労働者との均衡(格差の納得性)と習熟への適切な処遇改善の実態把握、昇給ルール確立に努力する。</li> <li>・福利厚生制度の均等を推進する。</li> <li>・育児介護制度や休暇制度等の実態を把握し、問題がある場合は是正する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組合員の賃上げに相応した時給の引き上げに努力する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍推進法にもとづき、女性の活躍状況の把握と課題分析、行動計画策定に労使でとりくむ。</li> <li>・育児介護休業法の改正に伴う就業規則等の改訂を確認していく上での課題について労使で確認し共有する。</li> <li>●過重労働対策</li> <li>・適切に労働時間が管理されているか職場実態を把握し、課題があれば労使で共有化し、解決に向けてとりくむ。</li> <li>・36協定、特別条項付協定の協定内容を点検し、協定時間の縮減に努める。</li> <li>・協定時間目安:36協定 360時間上限、特別条項付協定 750時間を上限とし360時間に近づけるように努力する</li> <li>・特別条項付協定の締結人数・割合を確認し、締結者の削減に努める。</li> <li>●総実労働時間の縮減</li> <li>・所定労働時間、所定外労働時間、年休取得の実績・職場実態を把握する。</li> <li>・労働時間の偏りを改善するため、個人別で実績を把握する。</li> <li>・要素ごとに課題を明確化する。</li> <li>・要素ごとに労使で協議し、目標を設定・共有する。</li> <li>●ワーク・ライフ・バランスを実現するための環境づくり</li> <li>・職場風土の醸成、授業員の意識改革にとりくむ。</li> <li>・各種制度の整備、運用へのとりくみを進める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍推進法、育児介護休業法改正のとりくみに加えて下記の2つのとりくみ</li> <li>●社会保険制度の適用拡大</li> <li>・健康保険・厚生年金保険の加入対象者拡大への自社の対応を確認し、人員状況や賃金などに関する今後の課題について労使で共有する。</li> <li>●有期契約社員の無期転換制度への対応</li> <li>・無期転換制度への対応について労使で協議し、課題に応じて解決を図る。</li> </ul>	2月末まで	集中解決ゾーン3月16日～22日、全単組解決期限3月末日	
紙パ連合 方針決定日 1月20日	<p>紙パルプ・紙加工産業は依然として厳しく先行き不透明な状況にあるが、組合員は企業収益の改善につなげるために、様々な会社諸施策に前向きに協力をしていく。この厳しい状況を乗り切るためには、組合員の働く意欲や活力の高揚をはかることが求められる。</p> <p>今次闘争においても、組合員の日々の懸命な協力・努力に応え、今後の働きがいにつなげるために、賃金を中心に「底上げ・底支え」「格差是正」を追求し、労働諸条件の向上を求めている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての組合は、賃金カーブ維持分を確保した上で、実質賃金の維持・向上に向けて賃金改善に取り組む。</li> <li>・賃金改善の範囲は、月例賃金の改善を念頭に置き、所定内賃金とし取り組みを進めることとする。</li> <li>・賃金改善分として、底上げ・底支え、格差是正を加味し2,000円以上とする。</li> <li>＜賃金カーブ維持分の把握可能な組合＞</li> <li>賃金カーブ維持分を確保し、賃金改善分2,000円以上とする。</li> <li>＜賃金カーブ維持分の算定が困難な組合＞</li> <li>賃金カーブ維持相当分として、5,000円＋賃金改善分2,000円以上の7,000円以上とする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>初任給は、賃金カーブ形成の出発点であるとともに、賃金要求における賃金カーブ維持分を算定する上でも重要なものであり、初任給協定を行っていない組合や、賃金表などによって初任給を労使確認していない組合は協定化をはかる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活給の一部として月例賃金を補完することを基本に月数要求とする。</li> <li>・安定確保の観点から、可能な限り年間集約要求に取り組むこととする。</li> <li>＜要求基準＞</li> <li>●年間集約要求:基準とする賃金の5.0ヵ月を中心とする。</li> <li>●期毎要求:基準とする賃金の2.5ヵ月を中心とする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>紙パルプ・紙加工産業に従事する非正規労働者の労働諸条件の改善については、組織化推進などの継続課題も含め、引き続き連合方針に準拠しながら処遇改善に向けて取り組みを進める。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>すべての労働者にとって、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)をはかるという観点からも、総労働時間短縮の取り組みは重要な課題であり、労働時間短縮を実現するために「紙パ連合の労働時間に関する目標」をもとに取り組みを進める。この取り組みは、労働者の意識改革も必要不可欠であり、そのためには労働組合の役割も大きく、よりよい職場風土にしていくよう取り組む。併せて、不払い残業や過重労働が発生していないかをチェックするなど労働時間管理の徹底を強化し、更には特別条項付36協定の適切な上限時間設定についても労使協議を進めていく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【60歳以降の継続雇用制度充実および定年延長の取り組み】</li> <li>公的年金の支給開始時期の延長に伴って、60歳以降の安定した生活を確保していくために、賃金をはじめ労働諸条件について制度の充実をはかっていく。労働力人口の減少に備え、高齢者の雇用は不可欠であり、引き続き65歳定年制度の確立に向けても、労使協議の場を設置し十分な議論を行う。また、労働組合内の取り組みである継続雇用者の組合員化についても、引き続き積極的に進めていく。</li> </ul>	2月28日まで	3月16日		
印刷労連 方針決定日 1月20日	<p>2017春季生活闘争は「日本経済の好循環に向けた印刷労連の役割」として位置づけ、「賃上げ」「一時金」「労働諸条件改善」の3本柱に加えて「労働環境の整備」を求めた総合的労働条件改善への取り組みとする。</p> <p>1.「賃上げ」は、連合2017春季生活闘争方針に則り、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保したうえで「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる内容とする。また、「企業内最低賃金」の観点から18歳高卒初任給要求に取り組む。</p> <p>2.「一時金」は、「年間収入」「生活給的要素」「業績配分」のバランスを考慮した内容とする。</p> <p>3.「労働諸条件改善」は、連合2017春季生活闘争方針に則り、「職場における男女平等の実現」「ワーク・ライフ・バランス」および「ワークルール」への取り組みを基本としつつ、「労働環境の整備」に取り組む。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)は各構成組織において算出するが、算出困難な構成組織は、2016年度労働諸条件実態調査における18～45歳の1歳間格差が4,192円であるため、4,500円を定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)として設定する。</li> <li>②「底上げ・底支え」を目指す取り組みとして、「生活向上分・消費拡大分」を考慮し2%程度の賃金改善を求める。</li> <li>③連合中小共闘方針における「月例賃金の引き上げ」は、賃金カーブ維持分(4,500円)、連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額(6,000円)を含めて10,500円以上の賃金引き上げを求めているため、上記①プラス②を加えて10,500円に到達しない構成組織は「格差是正分」を要求に加える。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>④ 18歳高卒初任給要求は、2016年度労働諸条件実態調査における1,000人以上の構成組織による単純平均は165,342円となり、2%分を加えると共に数字の繰り上げを行い169,000円とする。尚、既に169,000円を上回っている構成組織は、連合の方針に則り170,100円とする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「年間収入」「生活給的要素」「業績配分」のバランスを考慮して、年間4.0ヵ月を基準とするが、「消費拡大」や「業績配分」を鑑み更なる上積みを目指す。尚、季別での要求の場合は、それぞれ2.0ヵ月を基準とする。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>「職場における男女平等の実現」「ワーク・ライフ・バランス」および「ワークルール」の実現とともに「職場環境の整備」を求めて、各構成組織は以下の項目から選択し労働諸条件要求に加える。尚、要求内容の詳細は「印刷労連2017春季生活闘争 参考資料」を参照に組み立てる。</li> <li>・男女間の賃金格差の是正</li> <li>・男女平等の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「職場における男女平等の実現」「ワーク・ライフ・バランス」および「ワークルール」の実現とともに「職場環境の整備」を求めて、各構成組織は以下の項目から選択し労働諸条件要求に加える。尚、要求内容の詳細は「印刷労連2017春季生活闘争 参考資料」を参照に組み立てる。</li> <li>・両立支援の促進</li> <li>・労働時間に関する協定の見直し</li> <li>・時間外労働割増率の引き上げ</li> <li>・従業員50人未満の事業所における安全衛生委員会の設置</li> <li>・多様な働き方の構築</li> <li>・治療と職業生活の両立支援に関する取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「職場における男女平等の実現」「ワーク・ライフ・バランス」および「ワークルール」の実現とともに「職場環境の整備」を求めて、各構成組織は以下の項目から選択し労働諸条件要求に加える。尚、要求内容の詳細は「印刷労連2017春季生活闘争 参考資料」を参照に組み立てる。</li> <li>・高齢者雇用に関する取り組み</li> </ul>	2月13日～	3月13日～		

共 産 別	基本的な考え方		賃上げ要求		非正規労働者の労働条件改善		職場における男女平等の実現	ワーク・ライフ・バランス 社会の実現	ワークルールの 取り組み	その他の 取り組み	要 求 提出日	回 答 指定日	
	産業界全体の「底上げ・底支え」 「格差是正」の取り組み	月例賃金 ①個別銘柄(年齢ポイント)ごとの 「最低到達水準」「到達目標水準」 ②「賃金カーブ維持相当分(構成組 織が設定する場合)」「賃上げ分」	企業内最低賃金 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・一時金の要求基準等	総合的な労働条件改善を求 める【重点項目】の取り組み	賃金の引き上げの取り組み	(男女間賃金格差是正、女性活躍 推進法、改正男女機会均等法、等)	(過重労働対策、時間外 割増率、両立支援、等)					
化学 ・ 食品 ・ 製造等 共 産 連 絡 会 議	セラミックス 連合 ・ 方針決定日 1月20日 第24回中央 委員会	<p>「経済の自律的成長」に向けた社会的役割と責任、「働くものの労働条件向上」の観点より、賃金引き上げにとりくむ。</p> <p>・到達目標、および、ミニマム到達水準等、めざすべき賃金水準を獲得するため、賃金カーブ維持分を確保した上で、賃金の引き上げとして、格差是正および配分のゆがみ是正等を改善し、すべての働くものの賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に向け、2%を基準に上積みを図る。</p>	<p>①【個別賃金水準について】</p> <p>○各組合は個別賃金水準を検証した上で、ミニマム到達水準を目指す。</p> <p>ミニマム到達水準を満たす場合は、セラミックス連合到達目標を目指す。</p> <p>1)18歳(高卒・初任給)160,000円 2)35歳(高卒17年勤続)260,000円(セラミックス連合到達目標) 3)35歳(高卒17年勤続)240,000円(セラミックス連合ミニマム到達水準)</p> <p>②賃金カーブ維持分、および、個別賃金水準が不明な組合は8,500円を基準としてとりくむ。</p> <p>【賃金カーブ維持分が明確で「ミニマム到達水準240,000円」に満たない組合】</p> <p>○ミニマム到達水準達成に向け不足分を要求し賃金水準の底上げ(格差是正)を行う。</p> <p>○組合員の賃金実態を把握した上で、どのような時間軸で到達させるのか等を労使でとりくみ賃金改善を行う。</p> <p>【賃金カーブ維持分が明確で「セラミックス連合到達目標260,000円」に満たない組合】</p> <p>○到達目標達成に向け積極的に不足分を要求し賃金水準の底上げ(格差是正)に努める。</p> <p>【到達目標を上回る組合】</p> <p>○賃金体系上の是正やその他諸手当関連の引き上げ等も含め、賃金の引き上げ2%を基準に上積みを図る。</p> <p>【過去のとりくみにおいて賃金カーブ維持分を確保出来ていない組合】</p> <p>○賃金カーブを維持出来なかった要因を労使で確認する。その上で、過去の賃金カーブ割れをどのような時間軸で回復させるのか等、水準維持について労使でとりくみ賃金改善を行う。</p> <p>【個別賃金が不明の組合】</p> <p>○賃金カーブのプロット図等により個別賃金(35歳、高卒17年勤続)の概算算出を行うと共に、その金額等により賃金水準の底上げ(格差是正)に努める。</p>	<p>&lt;企業内最低賃金&gt;</p> <p>・未協定の組合は、正規従業員の新卒初任給を企業内最低賃金として労使協定する。</p> <p>・既に協定化されている組合は、賃上げに対応した増額改訂を図る。</p> <p>・全従業員対象の企業内最低賃金を労使協定する。</p> <p>&lt;年齢別最低賃金&gt;</p> <p>・未協定の組合は、正規従業員の新卒初任給を基本とし、1年1歳間差の上積み額を設定したものを年齢別最低賃金として労使協定する。</p> <p>・既に協定化されている組合は、賃上げに対応した増額改訂を図る。</p>	<p>・年間4.80ヵ月基準(平成28年1月現在の組合員平均所定内賃金)</p> <p>・ミニマム年間4.00ヵ月</p>	<p>・均等待遇実現を含めた総合的な労働条件向上のとりくみを図る。</p>	<p>・賃金(時間給)の引上げ30円</p>	<p>・女性活躍促進法に対し、法令遵守点検、および、周知活動を展開する。</p> <p>・改正男女雇用機会均等法に対し、法令遵守点検、および、周知活動を展開する。</p>	<p>・第四次労働時間短縮中期活動方針に基づき、年間所定労働時間の短縮、年間休日の増加、有給休暇取得率の向上等のとりくみを図る。</p> <p>・労働時間管理の協定化、および、協定内容の見直しを図る。</p> <p>・時間外労働等の割増率改訂</p> <p>・両立支援の促進…改正育児・介護休業法について、法令遵守点検を行なうとともに、法定以上の内容への拡充を図る。マタニティハラスメントやケアハラスメントをはじめとする、様々なハラスメントを一元的に防止するとりくみを図ると共に、不利益扱いがないか点検し、対応を図る。次世代育成支援対策推進法への対応を図る。</p>	<p>・2012年改正労働契約法に対し、法令遵守点検、および、周知活動を展開する。</p> <p>・2015年改正労働者派遣法に対し、法令遵守点検、および、周知活動を展開する。</p> <p>・2012年改正高年齢者雇用安定法に対し、法令遵守点検、および、周知活動を展開する。</p>	<p>・組織率向上のとりくみ</p>	2月24日まで	3月15日 三役組合中心 3月21日 中央交渉委員会組合中心 4月6日 全組合