

2024春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	自動車総連
方針決定日	2023年1月11日
要求提出日	2023年2月14日
回答指定期	2023年3月**日

要求項目	要求内容																					
I. 基本的な考え方																						
<ul style="list-style-type: none"> 自動車産業は我が国の基幹産業であり、総合生活改善の取り組み結果が日本経済に与える影響は大きいことから、自動車総連に集う全ての組合が日本経済の牽引に向けて取り組みを進める。 足元の物価上昇を踏まえれば、働く者の生活を守ることは喫緊の課題となっている。今次取り組みの重要性を十分理解し、働く者の実質生活および労働の価値の維持・向上に向け、力強く取り組む必要がある。 以上のことを全ての組合で認識を合わせ、積極的な賃金引き上げを行い、役割と責任を果たす。 自動車産業、各企業、そして働く者の課題解決や前年より動き出した価格転嫁を含む企業間取引の適正化の流れを中小まで波及させ、労使で徹底した議論を行うことで、産業・企業・職場の競争力向上と働く者の総合的な底上げ・底支え、格差是正(*1)及び働きがいの向上を図り、自動車産業全体の魅力向上と持続的な発展に繋げていく。 																						
II. 基盤整備																						
<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配/取引の適正化 	<ul style="list-style-type: none"> 企業規模が小さい中小組合ほど、賃金引き上げの獲得に至らなかった組合や要求から大きく乖離した回答になった組合があったことを踏まえ、強靱なサプライチェーンの維持・向上や自動車産業全体で魅力を高めていくためにも、明示的な協議の確実な実施や労務費の価格転嫁が行える環境整備や課題解決に積極的に取り組む。 取り組みにあたっては、自動車総連が掲げる「価格転嫁を含む企業間取引の適正化」の方針に基づき、総連、各労連、各組合それぞれの立場を踏まえ、取り組みを推進する。 																					
<ul style="list-style-type: none"> 賃金水準闘争を強化していくための取り組み 	<ul style="list-style-type: none"> 具体的な戦術や解決目標等を決定するため、三役及び中央執行委員で構成する「中央戦術委員会」を設置する。 組織内外の情勢を見極め、自動車総連としての有効な戦術等を中央戦術委員会に提案していくため、三役で構成する戦術会議を設置する。 業種別部会を適時開催し、業種ごとの共闘強化に向けた情報交換や課題論議を行い、共闘効果を高めるとともに、総連本部として業種を越えた共闘体制を工夫し、総連全体の共闘強化に繋げていく。 																					
<ul style="list-style-type: none"> 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化 																						
<ul style="list-style-type: none"> 集团的労使関係の輪を広げる取り組み 																						
III-1. 賃金要求																						
■ 月例賃金																						
<ul style="list-style-type: none"> 〇個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 	<ul style="list-style-type: none"> 〇個別ポイント賃金は、技能職若手労働者(若手技能職)及び技能職中堅労働者(中堅技能職)とし、各組合の目指すべき賃金水準に向けて、それぞれの状況を踏まえて要求する。 <p><目指すべき賃金水準></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>技能職若手労働者</th> <th>技能職中堅労働者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>賃金センサスプレミア (第1基準)</td> <td>341,400円</td> <td>396,900円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業プレミア (第2基準)</td> <td>282,000円</td> <td>328,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業アドバンス (第3基準)</td> <td>270,000円</td> <td>308,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業目標 (第4基準)</td> <td>253,000円</td> <td>284,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業スタンダード(第5基準)</td> <td>232,000円</td> <td>262,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業ミニマム (第6基準)</td> <td>223,000円</td> <td>247,000円</td> </tr> </tbody> </table>		技能職若手労働者	技能職中堅労働者	賃金センサスプレミア (第1基準)	341,400円	396,900円	自動車産業プレミア (第2基準)	282,000円	328,000円	自動車産業アドバンス (第3基準)	270,000円	308,000円	自動車産業目標 (第4基準)	253,000円	284,000円	自動車産業スタンダード(第5基準)	232,000円	262,000円	自動車産業ミニマム (第6基準)	223,000円	247,000円
	技能職若手労働者	技能職中堅労働者																				
賃金センサスプレミア (第1基準)	341,400円	396,900円																				
自動車産業プレミア (第2基準)	282,000円	328,000円																				
自動車産業アドバンス (第3基準)	270,000円	308,000円																				
自動車産業目標 (第4基準)	253,000円	284,000円																				
自動車産業スタンダード(第5基準)	232,000円	262,000円																				
自動車産業ミニマム (第6基準)	223,000円	247,000円																				
<ul style="list-style-type: none"> 〇「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」 	<ul style="list-style-type: none"> <平均賃金の取り組み> 【一般組合員】 〇自動車産業は我が国の基幹産業であり、自動車総連として役割と責任を果たしていかなければならない。また、深刻化する人手不足や物価上昇による実質賃金の低下から組合員の生活を守るためにも、積極的な賃金引き上げを行う必要がある。 〇取り組みにあたっては、賃金カーブ維持分を含めた絶対額を強く意識した賃金引き上げを目指すこととする。その上で、全ての組合で物価上昇や実質賃金の低下から組合員の生活を守ること、目指すべき賃金水準(あるべき姿)を早期に実現させることを強く意識して取り組むこととする。 【非正規雇用で働く仲間】 〇物価上昇の下での実質賃金確保や、産業・企業の魅力向上の観点から、同じ職場で働く仲間として、非正規雇用で働く労働者について、正社員に見合った賃上げや労働諸条件改善を求めていく。 																					

<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>○企業規模が小さい中小組合ほど、賃金引き上げの獲得に至らなかった組合や要求から大きく乖離した回答になった組合があったことを踏まえ、強靱なサプライチェーンの維持・向上や自動車産業全体で魅力を高めていくためにも、明示的な協議の確実な実施や労務費の価格転嫁が行える環境整備や課題解決に積極的に取り組む。 ○取り組みにあたっては、自動車総連が掲げる「価格転嫁を含む企業間取引の適正化」の方針に基づき、総連、各労連、各組合それぞれの立場を踏まえ、取り組みを推進する。</p>
<p>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入</p>	<p>(1)協定未締結の全ての組合は、必ず新規締結に向けて要求を行う。 (2)既に締結している組合は、それぞれの状況を踏まえ着実に取り組みの前進を図る。 ①各組合の目指すべき企業内最低賃金に向けた締結額の引き上げに積極的に取り組む。 ・18歳の最低賃金要求は「180,000円以上」とする。なお「180,000円以上」の目標設定が困難な場合は、173,000円以上を目指して取り組むこととする。 ・締結額の引き上げに向けては、高卒初任給に準拠した水準での協定化を目指す。 なお、取り組みにあたっては、JCMの中期的目標を目指し計画的に取り組む。 ②締結対象の拡大に向けては、非正規雇用で働く仲間への対象拡大を目指して取り組む。 ①②を同時並行的に進めることとするが、締結額については、特定最低賃金の金額改正へ波及することも踏まえ、各組合の実態に応じて優先順位を決定する。</p>
<p>■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当</p>	<p>○自動車産業、各企業、そして働く者の課題解決や前年より動き出した価格転嫁を含む企業間取引の適正化の流れを中小まで波及させ、労使で徹底した議論を行うことで、産業・企業・職場の競争力向上と働く者の総合的な底上げ・底支え、格差是正(企業間格差に留まらず、社内の賃金・働き方・制度における雇用形態間格差、男女間格差、職種・資格間格差など)及び働きがいの向上を図り、自動車産業全体の魅力向上と持続的な発展に繋げていく。</p>
<p>■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結</p>	<p>○年齢に応じた組合員の生活を守るという生活の安心・安全の観点から、年齢別最低保障賃金の協定化に取り組む。 ○取り組みにあたっては、自組合における賃金実態の課題を抽出した上で、基準を下回る水準で働く組合員をなくすよう取り組む。 ○高齢者の雇用確保の観点から、50歳、55歳の年齢別最低保障賃金を新設する。 20歳 183,000円 25歳 201,500円 30歳 223,000円 35歳 247,000円 40歳 260,500円 45歳 265,500円 50歳 273,000円(新) 55歳 275,000円(新)</p>
<p>■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</p>	<p>○年間5か月を基準とする。基準を下回る場合は、最低でも昨年獲得実績以上とする。要求の基礎は、賃金引き上げ後の基準内賃金とする。 ○最低保障制度を確立することとし、水準については40%以上とする。</p>
<p>Ⅲー2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</p>	
<p>■長時間労働の是正</p>	<p>○1,952時間達成組合は、現在の所定労働時間が後退することのないように目標設定を行い、さらなる前進に向けて取り組みを推進する。 ○1,952時間未達成組合は、1,952時間の達成に向けて引き続き取り組む。 ○業務負荷や人員配置など、職場実態を労使で共有し、課題を解決することで、時間外労働時間の削減に取り組む。 ○各労使で締結した限度時間を超えた時間外労働を行わせる際、必ず事前協議を行い、所定外労働時間の削減や組合員の健康確保に向けた会社の取り組みを都度確認する。 ○自動車総連36協定締結方針に沿った36協定を締結し、運用を徹底する。とりわけ特別条項を締結する場合は、「1年間720時間」「1ヵ月80時間」を上限とし、協約改定・更新のタイミングでは、次表に示す対応基準に沿って、計画的・継続的な引き下げを図る。 現状の締結水準 対応基準 720時間以下～540時間超の組合 ㊦40時間」に引き下げる 540時間以下～360時間超の組合 ㊧標準時間に引き下げる 360時間以下の組合 ㊨</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p><正社員登用制度の促進、無期契約への転換> ○人材の確保という観点からも、正社員登用のより積極的な促進を労使協議で求める。また、正社員登用人数の実績確認を定期的に行う。 ○改正労働契約法18条に基づく無期転換ルールに関し、別に定める取り組み方針に則り、本人の希望がある場合は、無期契約への確実な転換(正社員化が望ましい)を図る。 <能力開発・スキルアップ制度の充実> ○直接・間接雇用に限らず、能力やスキルの向上に繋がる施策を労使協議で求めるとともに、実施の把握とフォローを行う。 <コンプライアンスの取り組み> ○雇入れ時の労働条件の明示や不合理・違法な雇止め防止、クーリング期間の悪用防止等、改正労働契約法をはじめとした各種法令の趣旨に沿った制度・運用となっているか、労働組合としてチェック機能を果たす。 <労働組合への定期的な報告体制の整備> ○労働市場の動向や企業内の在籍状況、今後の採用計画や人員見直し等を定期的に労働組合に報告するよう、経営に対し体制の整備を求める。 ○非正規雇用で働く仲間の個々の就労状況に対する取り組みとして、誰が、どこに、いつまで、どの様な処遇で働いているのか、現状を把握できるよう仕組みを構築する。 <非正規雇用で働く仲間の過度な拡大に繋がらない取り組み> ○非正規雇用で働く仲間の比率については、職種や職場の状況等によって異なり、一概には判断できないが、職場の実態を踏まえた労使協議を重ねることにより、個別労使または事業場労使でその上限比率について一定のガイドライン作りに向けた取り組みを行う。 <改正労働者派遣法への対応> ○別に定める取り組み方針【*2】に基づき、一層の関与・対応力を高めると同時に、派遣労働者については、「臨時的・一時的な雇用である」という原則を労使で確認するとともに、必要以上の拡大は認めないというスタンスを堅持する。</p>

<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>○物価上昇の下での実質賃金確保や、産業・企業の魅力向上の観点から、同じ職場で働く仲間として、非正規雇用で働く労働者について、正社員に見合った賃上げや労働諸条件改善を求めていく。○非正規雇用で働く仲間(直接雇用)に対しては、一般組合員との関連性を強く意識し、自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求する。一時金が設定されている場合は、一般組合員に準じた取り組みを行う。 ○「2023年労働諸条件改善の取り組み方針」に基づき、雇用形態毎の待遇(賃金制度、手当、福利厚生等)差の実態把握を行う。とりわけ、待遇に差を設けることの合理性・納得性が見出しにくい手当・福利厚生等について、不合理な待遇差がある場合は優先的に是正に向けた取り組みを進める。 ○非正規雇用で働く仲間(間接雇用)に対しても、自動車総連の取り組み方針に基づき、正社員に見合った賃上げや労働諸条件改善を求めていく。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>○産業変革期を乗り切るための新たな働き方を推し進め、業務効率化による生産性向上や人材育成につなげ産業の魅力を高めていく。</p>
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>○高齢者の雇用確保の観点から、50歳、55歳の年齢別最低保障賃金を新設する。 ○人材の確保・定着やジェンダー共同・多様性推進社会の実現に向け、女性や高齢者にとどまらず、自動車産業で働く全ての仲間がお互いを認め合い、自分らしくいきいきと働き続けられる職場環境の実現に向けて取り組む。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>○産業の変革期や新たな働き方を推し進めるとともに、全ての職場で誰もが働きやすい職場環境の実現や生産性向上などに資する労使協議・提言に取り組む。 ・デジタルツールの導入や更なる活用に向けた環境整備や業務の効率化に向けた積極的活用(DXやWEB会議などの導入に向けたインフラ整備と活用に向けた育成や促進に向けた環境整備など)</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>○産業の変革期や新たな働き方を推し進めるとともに、全ての職場で誰もが働きやすい職場環境の実現や生産性向上などに資する労使協議・提言に取り組む。 ・多様な働き手、働き方への対応など(ジェンダー、高齢者、障がい者、LGBT、育児・介護・治療との両立など) ○職場内においては多様な働く仲間にも着目し、全ての人が安心して働ける職場環境を目指し、課題がある場合は解決に向けて積極的に取り組む。</p>
<p>■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備</p>	
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>○産業の変革期や新たな働き方を推し進めるとともに、全ての職場で誰もが働きやすい職場環境の実現や生産性向上などに資する労使協議・提言に取り組む。 ・多様な働き手、働き方への対応など(ジェンダー、高齢者、障がい者、LGBT、育児・介護・治療との両立など) ○職場内においては多様な働く仲間にも着目し、全ての人が安心して働ける職場環境を目指し、課題がある場合は解決に向けて積極的に取り組む。</p>
<p>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	
<p>★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み</p>	
<p>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</p>	<p>○強靱なサプライチェーンを維持するため、全ての業種で国内・海外問わず事業における取引実態やグローバルサプライチェーンの状況などが確認できる窓口や委員会を労使で立ち上げ、労働組合としても積極的に関与し、チェック機能を果たす。 ○職場内においては多様な働く仲間にも着目し、全ての人が安心して働ける職場環境を目指し、課題がある場合は解決に向けて積極的に取り組む。 ○取り組み時期にあたっては、総合生活改善の労使協議の場にこだわらず、各組合の状況に応じて、会社側と十分な論議・確認ができるタイミングで設定することとする。</p>
<p>その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入</p>	

2024春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	電機連合
方針決定日	2024年1月25日
要求提出日	2024年2月15日まで
回答指定期	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<ul style="list-style-type: none"> ■組合員の生活を守るためにも実質賃金を向上させる必要がある。 ■国際的に見劣りする日本の賃金を中期的に引き上げるため、2023年闘争の大幅な賃金水準引き上げを一過性のものとし、継続した賃金水準引き上げに取り組む。 ■電機産業全体の労働時間あたりの付加価値に見合った報酬額へと引き上げる。 ■労務費の適正な価格転嫁を進めるなど賃金水準引き上げに向けた環境整備に取り組む。 ■賃金水準の引き上げを基軸とした「人への投資」をより一層強化し、モチベーションの維持・向上、産業・企業の魅力向上による人材の確保・定着を図り、現場力、企業競争力の強化につなげていく必要がある。 ■賃金水準引き上げにより可処分所得を増やし消費を支え、経済への好循環に結びつける。 <p style="text-align: center;">↓</p> <p>賃金水準引き上げに対する組合員の大きな期待に応えるとともに、日本を牽引するリーディング産業としての役割を果たすべく、働くすべての労働者への社会的な波及と経済への好循環に向けて、昨年を上回る積極的な賃金水準の引き上げに取り組む</p>
II. 基盤整備	
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配/取引の適正化	<ul style="list-style-type: none"> ○適正な価格転嫁の取り組み ・各組合において、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(2023年11月)を活用し、理解の促進を図るとともに、労使協議などにて発注者および受注者として採るべき行動/求められる行動についての理解が各加盟組合企業のサプライチェーン全体に波及するよう、会社への働きかけに努める。 ○付加価値の適正循環の取り組み 「適正な価格転嫁の取り組み」と連携し、「人材育成」「適正取引の規制強化」「研究開発や設備投資の促進」に資するテーマを取り上げ、政策面からも「付加価値の適正循環」を促進する。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
■月例賃金	
○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」	<ul style="list-style-type: none"> 【統一要求基準】 ○ 開発・設計職基幹労働者賃金(基本賃金)[スキル・能力基準:『レベル4』30歳相当]水準改善額(引上額)13,000円以上 賃金体系維持を図ったうえで、現行個別賃金水準の改善[登録した現行水準(要求ベース)の水準改善]を行う。 【統一目標基準】 ○ 製品組立職基幹労働者賃金(基本賃金)[スキル・能力基準:『レベル4』35歳相当] 「開発・設計職基幹労働者賃金」の水準改善額に見合った額 賃金体系維持を図ったうえで、現行個別賃金水準の改善[登録した現行水準(要求ベース)の水準改善]を行う。 ○各労働条件に数段の基準を定め「政策指標」とし、各加盟組合が産別内の立ち位置を検証するために「ベンチマーク指標」を作成する。
○「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」	
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	賃金水準の是正・産業内格差改善の取り組み 賃金水準の是正・産業内格差改善に向けた取り組みを積極的に推進。また、闘争のみならず通年の取り組みとして賃金制度の改定、計画的な改善などを行う組合は、それぞれ主体的な取り組みを行う。

<p>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入</p>	<p>【統一要求基準】産業別最低賃金(18歳見合い) 18歳見合いの水準として184,500円以上に改善する。 18歳以上のすべての労働者(60歳以降の定年延長、雇用延長者を含む)に適用を原則。 ○さまざまな雇用・就労形態で働く労働者の処遇改善 パートタイム労働者、有期契約労働者などの直接雇用の労働者の賃金は開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善をめざす。また、この水準を上回る水準を確保を確保するとともに、正規労働者との均等・均衡のとれた処遇を確立する。</p>
<p>■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当</p>	
<p>■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結</p>	<p>【統一目標基準】 ○高卒初任給 185,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、9,000円の引き上げを念頭に設定)。 ○大卒初任給 241,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、9,000円の引き上げを念頭に設定)。 ○25歳最低賃金(基本賃金) 198,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、11,000円の引き上げを念頭に設定)。 産業別最低賃金(18歳見合い)と25歳最低賃金を直線で結ぶことを基本とし、年齢別最低賃金として協定する。 ○40歳最低賃金(基本賃金) 245,000円以上の水準に改善する(現行水準に対して、11,000円の引き上げを念頭に設定)。 年齢別最低賃金を40歳まで年齢ごとに設定し、協定する。</p>
<p>■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</p>	<p>【統一要求基準】 「夏冬型年間協定方式」を基本とし平均で年間5ヵ月分を中心とする。「産別ミニマム基準」は、年間4ヵ月分とする。 パートタイム労働者・有期契約労働者などの直接雇用の労働者の一時金は、正規労働者に見合った水準に引き上げる取り組みを行う。</p>

Ⅲ-2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>○36協定特別条項限度時間の引き下げ ・特別条項の1年の限度時間は、2024年闘争から変更する政策目標標準640時間以下での締結に向けて計画的に取り組む。 ○所定労働時間の適正化 ・1日の所定労働時間は7時間45分以下を徹底することとし、さらなる引き下げについて検討を行う。 ○年休取得の促進</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>○パートタイム・有期契約労働者の労働諸条件の向上 ○定年後再雇用者、無期契約労働者、パートタイム・有期契約労働者の組織化の推進</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>・「同一価値労働同一賃金」の観点から、働き方の多様化に対応した均等・均衡処遇の実現をめざす。 ・直接雇用の労働者の賃金は、産業別最低賃金(18歳見合い)の適用を図り、開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善をめざす。また、この水準を上回る水準を確保するとともに、正規労働者と均等・均衡のとれた処遇を確立することとする。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>○リスキリングを含むキャリア形成支援の取り組み ・自律的なキャリア形成につながる意識改革 ・リスキリングを含む能力開発環境の整備 ・習得した能力を発揮できる機会の提供 ・学びに必要な時間や費用の確保</p>
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>・60歳以降の雇用の安定に取り組むとともに、やりがい・働きがいを感じられる労働条件の実現をめざす。 ・賃金は開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善を図ることとし、60歳到達前と均等・均衡のとれた処遇をめざす。 ・多様な勤務形態やテレワーク、フレックスタイム等の柔軟な働き方が選択できる制度を構築することとする。 ・安全衛生体制の確立や高齢者の体力状況の把握、安全衛生教育に取り組むこととする。また、高齢者に限らず、一人ひとりの健康増進に関する取り組みを行うこととする。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>○職場の理解促進と合理的配慮に向けた環境整備 ○障がい者の雇用率等の確認と定着支援</p>
<p>■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備</p>	
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	

Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進 	<ul style="list-style-type: none"> ○政策目標基準への到達に向けた取り組み ・ポジティブ・アクションの推進 ○SOGIIに関する理解促進と職場環境整備 ・SOGIIに関する差別を禁止する旨の方針を策定し、労働協約などに明記する。 ・SOGIIに関する理解促進を目的として、管理職を含む全従業員を対象とした研修や教育を実施する。 ・トイレや服装、健康診断への配慮などの職場環境整備について検討を行う。 ・同性パートナーの福利厚生・各種手当や休暇等の取り扱いについて、性的指向や性自認にかかわらず申請・利用できる制度としていくよう取り組む。 ○政策目標基準への到達に向けた取り組み ・柔軟な働き方の ・育児短時間勤務 ・子ども看護休暇 ・妊娠・出産(本人または配偶者)の申出をした労働者に対する個別周知と休業取得の意向確認 ・介護短時間勤務等 ・介護休業等制度に関する周知 ・介護との両立支援制度の利用が円滑に行われるための環境の整備 ・両立支援制度に関する定期的な情報提供 ○障がい児等をもつ家族など個別事情をふまえた取り組み ・労働者に対して定期的かつ効果的なタイミングで両立支援制度・福利厚生制度等の周知や情報提供を行う。 ・家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合やひとり親であるなどの個別事情に関する本人の意向を確認し、その意向をふまえて、制度を柔軟に適用・運用するなどの配慮をする。
★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など 	
その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入	
	<ul style="list-style-type: none"> ○すべての労働者の立場にたった働き方改革の継続 ・職場における業務効率化や生産性の向上 ・組織内の連携強化に向けた体制の構築 ○柔軟な働き方に関する制度の導入や環境整備 ・柔軟な働き方に資する制度の導入 ・すべての労働者に配慮した職場環境の整備 ○ヘルスリテラシー向上の取り組み 産後うつや更年期症状・障害、月経関連の症状・疾病などライフステージを通じて直面しうる健康課題を含め、健康に関するさまざまな情報を入手、理解して、適切な対応をしていること(ヘルスリテラシー)ができるよう、すべての労働者のヘルスリテラシーの向上と相談しやすい環境の整備を行うこととします。

2024春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	JAM
方針決定日	第43回中央委員会(2024年1月19日)
要求提出日	2024年2月20日
回答指定期	2024年3月xx日、xx日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
<p>1. すべての単組は、賃金の「底上げ」「底支え」「格差是正」に向け、賃金の絶対額を重視し、賃金水準にこだわった要求を追求する。自らの賃金水準のポジションを確認した上で、JAM一人前ミニマム基準・標準労働者の要求基準に基づき、あるべき水準を設定し要求する。平均賃上げ要求に取り組まざるを得ない単組においても、特に、30歳または35歳の賃金実態を把握する取り組みを強化し、すべての単組が一人前労働者、標準労働者の賃金水準の検討が行われるように取り組む。配分交渉や賃金水準の参考値の検討など個別賃金要求に向け、段階的に取り組みを進める。</p> <p>2. 賃上げ分を3%以上、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上の賃上げを目安とする。一として、過年度物価上昇に対する実質生活の維持・向上、中長期的に低下し世界に見劣りする日本の賃金の回復、あるべき水準との乖離は正に向け、JAMは、「底上げ」「底支え」「産業内及び企業内の格差是正」を進め、分配構造の転換を図る。具体的には、賃金構造維持分を確保した上で、所定内賃金の引き上げを中心に、単組の課題を積み上げ12,000円を基準とし、実質賃金の維持・向上と格差是正に資する「人への投資」を要求する。</p>	
II. 基盤整備	
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配/取引の適正化	<p>1. JAM本部の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> (1)「価格転嫁まったなし総行動」および「価格転嫁緊急対策本部」の継続 (2)企業経営者に対する価格転嫁に向けた要請書の作成・配布 (3)「対応マニュアル」の活用促進と実態調査の継続、周知活動ポスターの作成 (4)取引関連法の遵守と周知活動の継続 (5)関係省庁や業界団体に対し取引環境の実態を反映した要請行動の実施 ※各業界の実態に合わせた具体的な政策・制度要求の検討 (6)連合・JCM・ものづくり国会議員懇談会・関係省庁・業界団体・政党などと連携 <p>2. 地方JAMの取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> (1)企業経営者に対する価格転嫁に向けた要請書提出に向けた単組支援 (2)「対応マニュアル」の活用促進に向けた研修会(実践研修)や単組への説明・推進 (3)単組の取り組み状況と企業の行動内容などの情報収集 (4)取引環境改善に向けた下請法などのセミナーの開催(基礎知識研修) (5)「パートナーシップ構築宣言」の登録促進に向けた活動 (6)各種集会などにおけるアピール行動の実施 <p>3. 単組の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> (1)すべての単組が企業経営者に対する価格転嫁に向けた要請書を提出 (2)すべての単組が「対応マニュアル」に基づく職場の実態を把握し、自単組にふさわしい取り組みを展開 (3)価格転嫁に向けた、価格交渉の状況を労使協議などで確認し実態を把握 (4)すべての単組が、取り組みの成果や課題について地方JAMへ報告 (5)「パートナーシップ構築宣言」の登録に向けた要請を実施 (6)単年度の取り組みではなく、自社における取引環境の改善が実現され、PDCAサイクルが定着するよう継続的な取り組み
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>準備期間の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> (1)単組の取り組み <ul style="list-style-type: none"> ①準備期間も含めた春季生活闘争スケジュールの確認 ②単組の賃金実態及び外部データの把握・分析 ③個別賃金要求方式への移行検討 ④単組の要求段階における職場討議・研修会の徹底 (単組の課題と春季生活闘争の役割など、運動の原点に立ち返って組合員と共有する) ⑤統一要求日における要求提出の集中
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	

Ⅲ-1.賃金要求	
■月例賃金	
○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」	標準労働者・高卒直入者・所定内賃金 到達基準 30歳 284,000 35歳 324,000 目標基準 30歳 301,000 35歳 349,000
○「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」	平均賃上げ要求基準 JAMの賃金構造維持分4,500円に12,000円を加え「人への投資」として16,500円以上 加えて、賃金プロット図を利用した賃金実態の把握分析、賃金構造維持分の算出や、賃金データを把握していない単組においても、18歳、30歳、35歳の現行水準・回答・確定水準の実在者の把握など、賃金水準にこだわった取り組みを進める。
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	JAM一人前ミニマム基準 18歳 175,000 20歳 187,500 25歳 218,500 30歳 249,000 35歳 275,000 40歳 295,000 45歳 315,000 50歳 335,000
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	(1)企業内最低賃金について次の順で協定化に取り組む。 ①18歳以上企業内最低賃金協定を締結していない単組では、18歳以上企業内最低賃金協定の締結 ②年齢別最低賃金協定を締結していない単組では、標準労働者(一人前労働者)の賃金カーブを基にした年齢別最低賃金協定の締結 ③有期・短時間・契約等労働者も対象とする全従業員最低賃金協定の締結 (2)法定最低賃金引き上げの動向を踏まえ、法定最低賃金と企業内最賃の差が100円に満たない場合は、直ちに引き上げを要求する。協定額決定基準は次の通りとする。 ①18歳正規労働者月例賃金を、所定労働時間で除した時間額とする。 ②実在者がいない場合は、実態カーブより18歳正規労働者月例賃金の推計値を用いる。 ③18歳未満の労働者に対する適用ルールについては別途定めるようにする。 ④地方JAMは、特定最低賃金に関わらない業種も含めすべての単組の最賃協定集約を実施する。
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	3. 企業内賃金格差の是正 中途入社者、男女、雇用形態、高齢者といった企業内賃金格差については、課題の掘り起こしを行い、従業員全員の賃金実態の把握、分析を進めた上で、優先順位を付け要求根拠とし、個別賃金要求の取り組みにつなげる。特に、ジェンダー平等の観点から男女間の賃金格差については、女性活躍推進法で、大手企業の「男女の賃金差異」の情報公開が義務化されたこと、アンコンシャスバイアスを払拭し、時代の変化に即した対応が望まれることを踏まえ、実態把握と格差の要因分析など第30回中央委員会では報告された「男女間賃金格差問題に関するまとめ」に基づく取り組みを継続的に進めていく。
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	年齢別最低賃金は個別賃金水準の一つとして協定化に取り組む。 18歳 175,000 25歳 189,000 30歳 199,500 35歳 220,000
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	月例賃金の引き上げを重視した上で、家計における教育費、住宅ローンをはじめとする経常的な支出を担う度合、将来に対する備え(貯蓄)など、一時金の必要性に留意し、生活防衛の観点から、一時金水準の確保・向上をめざし、要求基準を次の通りとする。 (1)年間5カ月基準または半期2.5カ月基準の要求とする。 (2)最低到達基準として、年間4カ月または半期2カ月とする。

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■長時間労働の是正	<p>(1)JAM労働時間指針に沿った労働時間に関する取り組み ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、労働時間管理の徹底、所定労働時間の短縮、インターバル規制の導入など、「労働時間に関する指針」に沿って、総実労働時間の短縮の取り組みを行う。また、総実労働時間の短縮に向けて、あるべき「暮らし方」を満たす所定内賃金の水準について合わせて検討する。</p> <p>①総実労働時間に関しては、1800時間台を目標とし、当面は1900時間台をめざす。 ②所定労働時間に関しては、到達目標基準1800時間台をめざす。 ③長時間労働の是正に向け、労働時間管理の徹底を図り、JAMの基準を踏まえた上で、36協定の内容について再点検を行う。とりわけ、特別条項を付する場合は、当該の職場と労働者の実態を把握した上で、業務改善や要員配置の変更など職場改善を含む取り組みを進める。 ④法定労働時間(労基法32条)は、1週40時間・1日8時間労働であり、36協定(労基法36条)は免罰効手続きであることを労使で再確認した上で、時間当たり賃金や仕事量・適正人員の点検を行う。 ⑤地方JAMは、36協定を集約し点検を行う。</p>
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	
■人材育成と教育訓練の充実	
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	<p>①定年延長の要求を行い、協議を開始②継続雇用者の組織化と労働条件を改善③60歳超の賃金データの集約</p> <p>【高齢者雇用指針】 60歳～65歳までの雇用確保のあり方</p> <p>○定年延長 ○定年延長を見据えた継続雇用者への対応</p> <p>(1)組合員化 (2)希望者全員の雇用確保 (3)賃金について</p> <p>○労働諸条件については60歳時点と同様かつ働きやすい職場環境の整備</p> <p>「65歳以降の雇用確保のあり方」 65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会確保は原則として、希望者全員の「雇用確保」、個々の労働者の体力、健康状態、意思が反映される働き方の選択肢を設ける。</p> <p>「高齢期における処遇のあり方」 労働者の安全と健康を確保した上で、年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができる働き方の価値にふさわしい処遇とする。</p>
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	<p>テレワークの導入については、「テレワークの導入を検討にするにあたっての留意点」を参照し、新型コロナウイルス感染症の対応として、実施された緊急的なテレワークの導入・実施と恒久的なテレワークの導入・実施を切り分けて対応を図ることとする。</p>
■障がい者雇用に関する取り組み	
■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進 	<p>2023年労働協約取り組み方針を基本に、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、各種労働条件および職場環境整備に取り組む。</p>

★Ⅲ-4.「ビジネスと人権」の取り組み	
・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など	
その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入	

2024春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	基幹労連
方針決定日	2024年2月7日
要求提出日	検討中
回答指定期	検討中

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
<p>1. 2年サイクルの労働条件改善に取り組む 中期ビジョン(2023年改)にある、「魅力ある労働条件づくりと産業・企業の競争力強化の好循環(内なる好循環)」と、「日本経済の好循環(外なる好循環)」の二つの好循環を回すという基本理念にもとづいて取り組む。 そのもとで「好循環」の考え方の根幹は「人への投資」である。われわれが将来にわたって魅力ある産業・企業であり続けるためには、常に適切かつ積極的な「人への投資」が不可欠である。 2年サイクルの「総合改善年度」として「賃金」「一時金」「退職金」「諸割増率関連」「労働時間・休日」「年休付与」「労災・通災付加補償」「ワーク・ライフ・バランス」「65歳現役社会の実現に向けた労働環境の構築」「働く者全てに関する取り組み」などの労働条件全般の改善に取り組む。</p> <p>2. 基幹労連としての一体感を堅持し、部門・部会のみとまりをもって取り組み、相乗効果を発揮する 基幹労連の各産業・企業については、業績にバラツキが見られるが、基幹労連全体で一体感のある取り組みを行う。 部門・部会は、「賃金」をはじめとする各種項目について、産別方針のもとでまとまりを持って取り組み方も含めて検討し、最も効果的と判断しうるものとなるよう、時々の環境や産業・企業の状況をふまえ、取り組む。</p> <p>3. 将来にわたる優秀な人材の確保・定着 高技能・長期能力蓄積型産業である基幹産業にとって、優秀な人材の確保・定着は至上命題である。特に、業種別組合は総合組合に比べ、人材の確保・定着に苦慮している状況にあり、労働条件の底上げの取り組みがますます重要となっている。 人材の確保・定着に向け、基幹産業で働く者が希望と誇りを持って「働きたい」「働き続けたい」と思ってもらうためにも、それにふさわしい労働環境や労働条件の構築が必要不可欠である。</p> <p>4. 基幹産業にふさわしい賃金水準の確保 5. 生産性の向上と働きに見合った成果の配分 6. 生活の安心・安定に向けた実質賃金の維持・向上 7. 「65歳現役社会の実現」と職場全体の活力発揮 8. 働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現 9. 企業内最低賃金の締結・引き上げと未組織労働者への波及 10. 日本経済の好循環 11. 連合・金属労協との連携強化</p>	
II. 基盤整備	
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配/取引の適正化	総合組合として、「大手追従・大手準拠などの構造の転換」と「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」をふまえて業種別組合の格差改善を後押しし、基幹産業全体で魅力ある産業・企業をめざした取り組みを進める。 業種別組合については、賃金・退職金等、部会毎に「当面の目標」を策定しているが、中期ビジョンをふまえて「当面の目標」を検証したうえで、要求を検討する。また、業種別組合労働条件改善指針を参考に、労働諸条件全体の底上げに向けて取り組む。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	基幹労連の各産業・企業については、業績にバラツキが見られるが、基幹労連全体で一体感のある取り組みを行う。 部門・部会は、「賃金」をはじめとする各種項目について、産別方針のもとでまとまりを持って取り組み方も含めて検討し、最も効果的と判断しうるものとなるよう、時々の環境や産業・企業の状況をふまえ、取り組む。 中央本部は、部門・部会の取り組みを強力に支援する。あわせて総合組合は、グループ・関連組合や業種別組合に対し、積極的な支援を行う。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	労働組合としては、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えにつながる取り組みにより、社会的役割を果たしていく。
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	

Ⅲ-1.賃金要求	
■月例賃金	
○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」 ○「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」	賃金改善 ○基幹労連が一体となって、2024年度の賃金改善要求を行う。 ○要求額は、2024年度12,000円以上とする。なお、2025年度についてはAP25方針で提示する。 ○具体的には、過去の取り組み経過や産業の取り巻く環境等を勘案し、部門・部会のみを重視して要求を行う。 ○条件が整う組合は格差改善にも積極的に取り組む。
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	格差改善・労働条件の底上げの取り組み 業種別組合については、賃金・退職金等、部会毎に「当面の目標」を策定しているが、中期ビジョンをふまえて「当面の目標」を検証したうえで、要求を検討する。また、業種別組合労働条件改善指針を参考に、労働諸条件全体の底上げに向けて取り組む。
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入	企業内最低賃金 ○企業内最低賃金協定の未締結組合は協定化に取り組み、締結組合は働く者全ての観点から、全従業員への協定範囲の拡大をめざす。 ○企業内最低賃金は、高卒初任給準拠を基本とし、月間の所定労働時間をふまえた時間額を協定に盛り込む。 ○企業内最低賃金の締結と引き上げについては、60歳以降者の実態も考慮して取り組む。 ○要求額は、適用される法定最低賃金が年率4～5%の引き上げを想定し、優位性が担保できる水準とする。2023年度の地賃改定額をふまえて、時間額で適用される法定最低賃金+50円以上を基本とする。 ○企業内最低賃金(時間額)引き上げの手段として、時短の取り組みも有効である。 定期昇給 定期昇給制度が未確立の組合については、定期昇給相当分を確保するとともに、制度化に向け積極的に取り組む。定期昇給制度を確立している組合については、制度の実施確認はもちろんのこと、定期昇給額の引き上げに取り組む。 定期昇給制度が未確立の状態で行う場合の要求額(定期昇給額または相当額・率)は次のとおりとする。 ①標準労働者(35歳・勤続17年)を基準とする場合は、3,700円(年功的要素のみ)とする。 ②平均方式の場合は、平均基準内賃金の2%相当を目安とする。
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	○年齢別最低賃金は、中期ビジョンで設定している水準をめざす。具体的には18歳の賃金を100として、20歳=105、25歳=120、30歳=130、35歳=145、40歳=155、45歳=165を目標に各組合で設定する。
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	基幹労連として要求基準を示し、業種別部会でのまとまりを重視した要求を行う。 中期ビジョンの「基幹産業にふさわしい水準として5ヵ月(160万円程度)以上の確保」および「生活を考慮した要素としての4ヵ月(120～130万円)確保」とする考え方をふまえるものとする。 要求方式を含めた基本的な考え方については、各業種別部会の検討にもとづき取り組みを進める。 財源の確保については、「組合員平均」または「基準労務構成にもとづく支給財源方式」とする。 1)「金額」要求方式 ○世間相場の動向や成果を反映した要素などをふまえながら、160万円を基本に設定する。厳しい状況においても、生活を考慮した要素としての120～130万円を確保するものとする。 2)「金額+月数」要求方式 ○要求は成果を反映した要素などをふまえ、40万円+4ヵ月を基本とする。 3)「月数」要求方式 ○要求は、5ヵ月を基本とする。 4)業績連動型決定方式 ○業績連動型決定方式については、中期ビジョンの考え方をふまえる。

Ⅲ-2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>労働時間・休日・休暇 総実労働時間の縮減に向けて、「休める仕組み」を充実させるための取り組みを進める。 労働時間・休日については、中期ビジョンの考え方をふまえ、年間所定労働時間1,800時間台や年間休日125日以上の実現に向けて、「休日増」や「一日の労働時間短縮」等の取り組みについて、部門・部会毎の判断にもとづき要求を設定する。 年休付与日数については、人材確保の観点もふまえ、現行の付与日数の増加に向けた取り組みを進める。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>組合員はもとより、同じ企業・グループに働く全ての労働者の将来的な「安心・安定」の確立に向けて、連合・金属労協の方針にもとづき取り組みを展開していく。 1)60歳以降者への取り組みとして以下を取り組む。 ①60歳以降者の雇用と生活の安心・安定に向け、労働組合として責任を持って対応するためにも、再雇用制度で組合員籍が外れる組合については、60歳以降者の継続した組合員化に向け取り組む ②福利厚生についても、60歳以前者と異なる制度運用をしている組織は、同一となるよう改善を求める。 2)直接雇用の非正規雇用で働く労働者への取り組みとして以下を取り組む ①組織化に向けた取り組みを通年で推進するとともに各組合の実態をふまえたうえで、法を上回る改善を求める。 ②同じ企業に働く非正規雇用で働く労働者に対する、雇用の安心・安定という観点から労働組合として責任をもって対応するためにも契約期間のない社員や正社員化に向け取り組む。 基幹労連中央本部、ならびに総合組合、グループ親組合は、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えの観点からも経営要請など積極的に行動を展開する。</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>「65歳現役社会の実現」に向けた労働環境の構築 2025年度には公的年金の支給開始年齢が65歳となることをふまえ、「60歳以降就労に関する考え方」をもとに、全加盟組合において65歳定年の制度導入をめざし取り組みを進める。 65歳定年制度の検討にあたっては、18～65歳までの一貫した雇用形態、かつ60歳以前から連続した処遇とすることなどについて留意する。 ①「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。 ②雇用延長制度におけるモチベーションの向上や職場の一体感の醸成等の課題に対し、制度導入を待たずに取り組める項目については、雇用延長制度の改善も求める。 ③要求・交渉や会社提案など、これまでの労使慣行によってさまざまな方法が考えられることから、部門・部会でまとまりをもって取り組みを進める。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	
<p>■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備</p>	
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応と併せ、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、部門・部会のまとまりで様々な角度から検討する。</p>

Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進 	<p>働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現</p> <p>ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応と併せ、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、部門・部会のまとまりで様々な角度から検討する。</p>
★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など 	<p>金属労協の「2024年闘争の推進」にある具体的取り組みの人権デュー・ディリジェンス(以下、人権DD)の対応については、2022年9月に金属労協が策定した「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応のポイント」を活用して理解活動を進めていく。</p>
その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入	
<ul style="list-style-type: none"> ・産業政策、政策・制度への取り組み 	<p>「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」は車の両輪の関係にあり、それぞれの取り組みを間断なく取り組むことが相乗効果を生み、好循環につながる。</p> <p>各種の産業政策課題、政策・制度課題に対しては、連合や金属労協との連携を強化するとともに、国政フォーラム議員との連携をはかりながら省庁要請等を機動的に配置することで、適時適切にその解決に向けて取り組む。</p>

2024春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	全電線
方針決定日	2024年1月30日
要求提出日	2024年2月20日
回答指定期	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	電線関連産業は、現代社会の神経・血管である生命線を供給し、より豊かで心地よい未来へとつなぐ重要な役割を担っており、その社会的責任を果たすために、「生産性運動三原則」に基づき、労使で生産性を向上させる努力をしてきたことから、成果の公正な分配としての「人への投資」を求めていくため、2024年春季闘争ではこれらの観点に立ち、所得の向上による消費拡大、産業・企業の基盤強化と健全な発展、魅力向上、ひいては「経済の自律的成長」と「社会の持続性の実現」につなげるべく、「生活の安心・安定をめざす」ための『総合生活改善闘争』と位置づけ、連合・JCM 方針を踏まえるなかで、とりまく諸情勢や産業実態を十分に勘案し、「雇用の維持・確保」「賃金」「年間一時金」「退職金」「労働諸条件および働く環境の改善」「生活環境の改善と産業政策の実現」に取り組む。
II. 基盤整備	
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配/取引の適正化	付加価値の適正循環の実現に向けては、経済産業省の「金属産業取引適正化ガイドライン」や電線工業会の「電線業界の取引適正化のために(取引適正化ガイドライン)」を推進する。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	○中央戦術委員会を設置し、各交渉に向けて開催していく。具体的な闘争戦術について十分な論議を行い、闘争の充実・前進を図るとともに、有効かつ適切な戦術配置を決定する。 ○中央闘争委員会を設置し、適切な闘争指導を行うとともに、中央戦術委員会で決定された方針・対策の徹底を図る。 ○各ブロック委員長会議を適宜開催し、闘争指令の徹底、意志結集などを図っていくとともに、各ブロック単組が共通認識のもとで闘争が推進できるよう十分な情報交換と論議を行っていく。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	○雇用の維持・確保を、最優先すべき最大の課題と位置づけ、雇用の安定に向けて、継続的な取り組みを推進する。 ○日常からの経営対策を行うこととし、事業の再編など事業構造改革に伴う会社提案に対しては、事前協議を大前提に労使協議体制を強化していく。
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
■ 月例賃金	
○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」	○「電線産業にふさわしい賃金水準」の自らめざすべき賃金水準の実現に向けて、取り組む。 「目標水準」:304,000円以上 「到達水準」:279,000円以上 「最低水準」:223,000円以上
○「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」	○賃金改善 全ての単組において、実質生活の維持・向上、賃金の社会性などの観点から「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図ったうえで、10,000円以上の賃金改善に取り組む。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	○企業内最低賃金については、18歳の位置づけで協定化を図るとともに、具体的水準については到達闘争として、193,000円以上をめざすこととし、各単組の実態に応じ、計画的に引き上げに取り組む。 ○公平・公正な賃金制度の確立を図り環境整備を進めるとともに、年齢別最低賃金について検証を含めた取り組みを行う。 ○賃金構造維持分については、事前確認に向けた取り組みを行う。
■ 男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	○「男女の賃金の差異」の把握と公表が301人以上の企業に義務化されたことを踏まえ、企業規模にかかわらず全単組の労使において共有するなかで、取り組む。

<p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 	<p>○賃金管理の出発点であることを重視し、18歳高卒正規入社 初任給に取り組む。</p>
<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応 	<p>○要求基準は、「生活保障部分(固定部分)」と「成果反映部分(変動部分)」を併せて5カ月中心とする。</p> <p>○産別ミニマム基準は「平均原資年間4カ月」とする。</p>
<p>Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</p>	
<p>■長時間労働の是正</p>	<p>○年間総実労働時間の到達目標である1,800時間の達成に向けて、まずは当面の目標である1,900時間台の定着を推進。</p> <p>○年間休日125日と1日の所定労働時間7.5時間をめざした所定内労働時間の短縮、時間外労働の削減および休暇取得の推進。</p> <p>○時間外労働の上限規制が2024年4月以降、工作物の建設の事業等は災害時における復旧および復興の事業を除き、原則通りに適用されることを踏まえ、是正に取り組む。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>○雇用の安定と職場の安全確保、公正な労働条件の確保、および受け入れ時の対応など、労使協議の充実を図り、春季闘争期間中も含め、通年で取り組む。</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>○同一労働同一賃金の法整備に伴い、正社員との間に不合理な待遇差が無いが、経営側に確認するなどチェック・フォローに取り組む。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>○60歳以降も働くことを希望する方が安全に安心して働き続けられる環境づくりに向け、既に65歳までの定年延長について導入されている単組もあることや、定年の引き上げ、定年廃止、賃金水準など「同一価値労働同一賃金」の観点から均衡・均等待遇の実現をめざし取り組む。</p> <p>○定年延長に伴う退職金の取り扱いについては、現行制度と比較して60歳到達時点で不利益が生じない制度とすることを前提に、60歳以降も積み上げられるよう取り組む。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	
<p>■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備</p>	
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	
<p>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進 	<p>○「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画については、すべての単組で策定され、行動計画における諸制度のさらなる充実に向け、単組の主体的判断のもと取り組む。</p> <p>○次世代育成支援、介護・看護については更なる制度の充実に向け取り組む。</p>
<p>★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など 	<p>○JCMの「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応のポイント」を踏まえ、労使委員会等の設置に向けて取り組む。</p>
<p>その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入</p>	