

## 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 | セラミックス連合（副書記長 堀尾純土）                           |
| 方針決定日 | 2024年1月26日(金) 第31回中央委員会                       |
| 要求提出日 | 2月22日(木)まで                                    |
| 回答指定期 | 3月14日(木)三役組合中心、3月22日(金)中央交渉委員会組合中心、4月5日(金)全組合 |

| 要求項目                              | 要求内容  |
|-----------------------------------|---|
| <b>I. 基本的な考え方</b>                 | <p>○賃上げを継続的に行い、賃金水準を着実に引き上げていき、それぞれの状況の違いを理解しあいながら、賃上げにとりくむことを基本に、「人への投資」と「月例賃金の改善」にこだわり、到達目標の実現、および、ミニマム到達水準を確認し、産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」のとりくみ強化をする。</p> <p>○賃金カーブ維持相当分を確保した上で、賃金の引き上げとして、格差是正分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、3%以上を基準とし、上積みを図る。</p> <p>○企業内のすべての働くものを対象に、生活の安心・安定につながる企業内最低賃金の協定を締結する。そのうえで、生活をまかなう観点と初職に就く際の観点を重視し、「底支え」として締結水準の設定については、「誰もが1,080円」を意識してとりくむ</p> |
| <b>II. 基盤整備</b>                   |   |
| ・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 |   |
| ・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"> <li>・2024年3月11日(月)「獲得目標」の決定</li> <li>・2024年3月22日(金)「獲得基準」の決定</li> <li>・構成組織への周知</li> </ul>   |
| ・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化       | <p>雇用維持・確保のための協定化</p> <p>○雇用維持・確保のため、労使間の交渉ルールとして、事前協議の徹底を図る。</p> <p>○未協定組合は、協定化もしくはそれに準ずる労使確認の徹底を図る。</p>   |
| ・集团的労使関係の輪を広げる取り組み                | <p>組織率向上のとりくみ</p> <p>○非管理職層(正規従業員・非組合員)に対し、組織化のとりくみを図る。</p> <p>○正規労働者以外(直接雇用)に対し、組織化のとりくみを図る。</p> <p>○60歳以降の継続雇用者に対し、組織化のとりくみを図る。</p>   |
| <b>III-1. 賃金要求</b>                |   |
| <b>■ 月例賃金</b>                     |   |
| ○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」  | <p>○各組合は30歳と35歳の個別賃金水準の実態を把握し、ミニマム到達水準を目指す。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>&lt;30歳 高卒12年勤続(基本賃金)&gt;</p> <p>セラミックス連合到達目標:225,900円</p> <p>セラミックス連合ミニマム到達水準:206,500円</p> <p>&lt;35歳 高卒17年勤続(基本賃金)&gt;</p> <p>セラミックス連合到達目標:266,300円</p> <p>セラミックス連合ミニマム到達水準:247,200円</p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p>○「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」</p>              | <p>【賃金カーブ維持分が明確でミニマム到達水準に満たない組合】</p> <p>○ミニマム到達水準達成に向け、ゆがみや格差の有無などを確認した上で、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、どの様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、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。</p> <p>○賃金改定原資の各賃金項目への配分についても労使で確認を進める。</p> <p>○過去の賃金カーブ割れをどの様な時間軸で回復させるのか等、水準維持についても労使でとりくみ賃金改善を行う。</p> <p>※定昇制度や昇給ルールがない組合は、賃金制度の確立も視野に入れ、労使での検討委員会等を設置して、どの様な時間軸で賃金制度の確立にとりくむか協議を進める。</p> <p>【個別賃金が不明の組合】</p> <p>○個別賃金水準が不明な組合は、12,500円を基準としてとりくむ。</p> <p>○ただし、組合員の賃金実態を把握した上で、賃金カーブのプロット図等により個別賃金(30歳高卒12年勤続・35歳高卒17年勤続)の概算算出を行うと共に、その金額等をもとに内外格差の把握と目標水準を明確にし、賃金水準の底上げ、格差是正に努める。</p> |
| <p>○規模間格差の是正<br/>(中小賃上げ要求)</p>                       | <p>○12,500円を基準としてとりくむ。</p>   |
| <p>○雇用形態間格差の是正<br/>・企業内最低賃金協定の締結<br/>・昇給ルールの導入</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。<br/>18歳・高卒 174,000円</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。<br/>「時間給1,080円以上」<br/>既に1,080円に達している組合は「連合方針:1,200円以上」を意識してとりくむ。</p> <p>○全従業員対象の企業内最低賃金を労使協定する。<br/>1)「誰もが時間給1,080円」を意識してとりくむ。<br/>2)地域別最低賃金と同額で協定している組織は、50円以上を加味した金額を意識して引き上げをめざす。(ミニマム水準)</p>   |
| <p>■男女間賃金格差の是正<br/>・「見える化」と問題点の改善<br/>・生活関連手当</p>    | <p>○職場における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>■初任給等の取り組み<br/>・社会水準の確保<br/>・年齢別最低到達水準の協定締結</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>○公正な賃金、生活できる賃金、および、中途採用者の賃金を底支える観点からも、年齢別最低到達水準値について労使で確認する。</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>&lt;初任給&gt;<br/>18歳・高卒 174,000円</p>   |
| <p>■一時金<br/>・一時金の要求基準等<br/>・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</p> | <p>○年間4.80ヵ月基準(令和6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><b>Ⅲ-2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</b></p>             |  |
| <p>■長時間労働の是正</p>                                     | <p>すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、すべての労働者が豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、労働時間短縮のとりくみによる安全で健康に働くことができる、職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現とを同時に追求していく。</p> <p>○改正労働基準法に関するとりくみ</p> <p>○労働時間の短縮(年間所定労働時間の短縮、年間休日増、有給休暇取得率の向上 等)</p> <p>○労働時間管理の協定化、および、協定内容の見直し</p> <p>○時間外労働割増率の改訂</p>   |

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>       | <p>雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、すべての労働者の雇用の安定に向けてとらぐ。また、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策等の影響が依然として継続している産業・企業を含め、企業の経営状況について把握するとともに、雇用の維持・確保に向けて労使で協議を行う。<br/>有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者、外国人労働者などの雇用維持についても、同様に労使で協議する。</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>同一労働同一賃金の法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、職場の有期・短時間・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、均等・均衡待遇実現に向けてとらぐ。無期転換労働者についても、法の趣旨にもとづき同様のとらぐを進める。</p>   |
| <p>■人材育成と教育訓練の充実</p>               | <p>教育訓練は、労働者の技術・技能等の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にもつながる重要なとらぐであり、労使が話し合いの上で推進すべきものである。特に、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。<br/>付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、職場を取り巻く様々な状況を踏まえながら、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設、教育訓練を受けやすい環境整備など、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。</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>【基本的な考え方】<br/>①60歳～65歳までの雇用確保のあり方<br/>・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に確保する観点から、定年引上げを軸にとらぐ。<br/>・継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるようとらぐ。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。<br/>②65歳以降の雇用(就労)確保のあり方<br/>・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるようにとらぐ。<br/>・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。<br/>③高齢期における処遇のあり方<br/>・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よう、働きの価値にふさわしい処遇の確立と共に、労働者の安全と健康の確保をはかる。<br/>【改正高齢者雇用安定法のとらぐ(70歳までの雇用の努力義務)】<br/>①同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施(通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間(パート)・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正)<br/>②健康診断等による健康や体力の状況の把握と、それに伴う担当業務のマッチング。<br/>③働く高齢者のニーズへの対応のため、労働時間をはじめとする勤務条件の緩和や健康管理の充実などの推進<br/>④高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と職場環境改善<br/>⑤労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進</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>テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、次の考え方をもとにとらぐを行う。なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じる。<br/>1)テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等に当たる取り扱いをしてはならないことにも留意する。<br/>2)テレワークに対しても、労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。<br/>3)テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議が必要な改善を行う。</p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>   | <p>1)障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2024年4月から2.5%(国・地方自治体2.8%、教育委員会2.7%)に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備にとりくむ。<br/>2)事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しにとりくむ。<br/>3)ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。<br/>4)雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するようとりくむ。</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>1)企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。<br/>2)「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。</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>1)社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。<br/>2)事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないようとりくむ。また、社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。</p>  |
| <p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>  | <p>疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防のとりくみなどを必要としているため、以下にとりくむ。<br/>1)長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。<br/>2)疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。</p>  |
| <p><b>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</b></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<br/>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み<br/>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備<br/>・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>多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正すると共に、あらゆるハラスメント対策や差別禁止にとりくむ。<br/>また、ジェンダーバイアス(無意識を含む性別差別的な偏見)や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が安心して両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、とりくみを進める。<br/>○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<br/>○あらゆるハラスメント対策と差別禁止のとりくみ<br/>○育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備<br/>○次世代育成支援対策推進法に基づくとりくみの推進</p>                               |
| <p><b>★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み</b></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><b>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</b></p>  |  |
|  |  |