

2019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	UAゼンセン
方針決定日	2019年1月30日(第7回中央委員会)
要求提出日	2月末日
回答指定期	

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
1)生産性向上に見合う実質賃金引き上げを定着させ、底上げ、格差是正を進める 2)賃上げと働き方の改善の好循環をつくり、人材育成を強化する 3)「顔の見える共闘」、「けじめある闘争」を強化、推進する	
(2) 賃上げ要求	
●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、賃金体系維持分を含めた要求総額として9,500円または4%を基準とする 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て、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本に部門で設定 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】 目標水準に向けて部門ごとに要求基準を設定する
●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	上記のとおり
●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)	・平均賃金の引き上げ 制度昇給分に加え、2%基準で賃金を引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、正社員(フルタイム)組合員の要求に準ずる。 正社員(フルタイム)組合員との均等・均衡を考慮し、格差是正が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。正社員(パートタイム労働法上の「通常の労働者」と同視すべき短時間組合員については、パートタイム労働法の規定を踏まえて正社員と同様に要求する。
●男女間賃金格差の是正	①賃金の実態把握を行い、男女間に格差がある場合は、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。 ②家族(配偶者)手当や住宅手当等、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。また、支給手続きも男女同じとする。 ③育児・介護休業によってキャリア形成が阻害されることの無いよう、円滑な復職に向けた支援の充実をはかる。

<ul style="list-style-type: none"> ●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ 	<p>①企業内最低賃金の引き上げ、協定化を必須の取り組みとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正社員(フルタイム)組合員 <p>最低賃金額(18歳以上)は、月額161,000円を基準に、生計費の地域差を勘案して都道府県ごとに算出した金額以上とする(ただし、地域別最低賃金の月額換算額の110%が昨年基準の155,000円を下回る道府県については、155,000円以上とする)。基本賃金に地域手当を加えた金額での要求も可とする。</p> <p>要求基準の金額を超えている場合は、平均賃金と均衡ある引き上げを行い、高卒初任給を最低賃金額として協定を結ぶ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間(パートタイム)組合員 <p>最低賃金額は正社員(フルタイム)組合員の18歳最低賃金額の時間換算額、または、地域別最低賃金110%とし、都道府県ごとに示した別表に示す金額以上で協定化する。要求基準の金額を超える場合も、平均賃金と均衡ある引き上げを行う。</p> <p>②初任給の引き上げ</p> <p>2019年度採用者の初任給について以下の基準で要求する。</p> <p>高卒(基本賃金)167,000円基準 大卒(基本賃金)208,000円基準</p>
<ul style="list-style-type: none"> ●一時金 ・一時金の要求基準等 	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員(フルタイム)組合員 <p>年間5.0ヵ月を基準に各部門で決定する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 短時間(パートタイム)組合員 <p>年間2ヵ月を要求する。</p> <p>正社員と同視すべき短時間組合員は正社員と同じ要求とする。</p>

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

長時間労働の是正

1) 所定労働時間の削減

年間所定労働時間は1,900時間未満、年間休日120日以上をめざし、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 2,000時間未満、年間休日 115日以上

【目標基準】

年間所定労働時間 1,900時間未満、年間休日 120日以上

2) 時間外・休日労働の規制

① 時間外・休日労働の限度時間

UAゼンセン労働政策で定める上限時間の範囲内で業務の繁閑や時間外・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。

通常の場合：1日3時間以内、1ヵ月45時間以内(休日労働2日以内)、1年360時間以内(休日労働含む)

変形労働時間制度の場合：1日3時間以内、1ヵ月42時間以内(休日労働2日以内)、1年320時間以内(休日労働含む)

家族的責任を有する労働者の場合：1日2時間以内、1ヵ月24時間以内(休日労働2日以内)、1年150時間以内(休日労働含む)

② 特別条項付の36協定

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、通常予見することのできない業務量の大幅な増加や一時的突発的な事情(あらかじめ具体的な事例を特定しておく)に限定し、1ヵ月の上限時間は80時間未満、週1日の休日は必ず確保する。年間では通常の限度時間を目安とし、それを超える時間で協定せざるを得ない場合は速やかに改善する。

限度時間を超える場合の健康確保措置は、代償休日や特別休暇(年次有給休暇を除く)および医師による面接指導を含めることとする。

③ 時間外・休日労働の確認

実際に時間外・休日労働が発生する場合のルールづくりを行い(事前に組合への通知や協議等を求める等)、36協定が適切に運用されているか点検する。また、限度時間を超えて時間外・休日労働が発生する場合は、過重労働の防止や健康確保の観点から、組合の事前同意を原則とし、通常予見することのできない業務量の大幅な増加や一時的突発的な事情の場合のみ認める。

④ 割増率

時間外50%、休日100%、深夜50%を目標とし、当面、時間外35%、休日50%、深夜40%をめざす。なお、時間外・休日労働が1ヵ月45時間を超える場合の時間外割増率は50%とする。

⑤ 不払い労働の撲滅

3) 連続労働の規制

① 勤務間インターバル規制

24時間につき最低でも連続11時間以上の休息時間を設ける(24時間あたりの拘束時間は13時間が上限)。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、産業や業務の特性からインターバル規制が難しい場合は、できるだけ直近に代償 休息期間をとる等、代替措置をとる。

② 休憩時間の規制

休憩時間は労働基準法どおりを基本とし、不必要に休憩時間を長くすることで拘束時間が長時間にならないようにする。なお、深夜労働の場合の仮眠時間は適切に設定する。

③ 連続勤務日の上限

休日出勤がある場合でも、連続勤務日は12日を限度とする。

4) 年次有給休暇の完全取得と連続休暇の設定

① 年次有給休暇の完全取得

ア. 年次有給休暇の最低付与日数は勤続6ヵ月で年15日以上(目標20日)とする。

イ. 年次有給休暇の完全取得に向けて、5日を残して計画的にあらかじめ取得日を決定するよう取り組む。そして、すべての組合員が取得日数5日以上(付与日数が5日未満の場合は完全取得)となるよう取り組む。

ウ. 年次有給休暇が10日以上付与される組合員のうち、付与日から1年以内に取得日数が5日に満たない者に対し、残りの日数を使用者が時季指定する場合には、次のルールづくりを行う。

・あらかじめ従業員の意見を聴取する方法を明確にし、それを最大限尊重する。

・使用者による時季指定日を使用者が変更せざるを得ない場合は、組合および本人の同意を条件とする。

エ. 年次有給休暇のうち未利用の日数については、積立て、本人の申し出により利用できるようにする。なお、治療、看護、育児、介護等に使用する場合は、積立年次有給休暇を優先的に使用できるようにする。

② 連続休暇の設定

年次有給休暇を含め、1年につき少なくとも7日間(UAゼンセン労働政策では2週間としている)の連続休暇を設定する。

5) 深夜労働の規制

深夜時間帯に所定労働時間を設定する勤務については、交替制を原則とし、深夜専従勤務は避ける。

深夜労働は、原則3連続日までとする。ただし、深夜労働日後に2日連続休日(または、48時間連続の非労働時間)が取得できる場合は5連続日まで可とする。

深夜時間帯に所定労働時間を設定する場合は、原則時間外労働を行わせない。

均等待遇の実現に向けた取り組み

- 1) 人事処遇制度、福利厚生等の改善
- ① 能力を育て、能力・成果の評価が公正に賃金に反映される人事処遇制度の整備に取り組む。
 - ② 「短時間・有期雇用労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」で示されている手当全般については記載内容に基づき確認し、必要な場合は改善する。なお、特殊作業手当、精皆勤手当、通勤手当、食事手当、無事故手当については、最高裁判決により正社員と同じ職務内容の有期フルタイム労働者には同様に支払うこととされたことから必ず取り組む。
 - ③ 期末一時金、退職金(企業年金)制度を導入するよう取り組む。
 - ④ 職務の遂行に必要な能力育成に資する教育訓練については、短時間労働者等に対しても正社員と同様に実施するよう取り組む(パートタイム労働法第11条→パート・有期法第11条)。助成金等を積極的に活用し、適切な教育訓練が行われるよう取り組む。
 - ⑤ 65歳まで雇用を継続できる制度を導入するよう取り組む。定年後再雇用者については、少なくとも職務関連の賃金は定年前と均等・均衡のとれたものとなるよう取り組む。
 - ⑥ 給食施設、休憩室、更衣室については正社員と同様に利用できるようにし(パートタイム労働法第12条→パート・有期法第12条により義務化)、その他の施設についても同様に利用できるように取り組む。
 - ⑦ 慶弔見舞金、社員割引制度、健康診断、財形貯蓄制度などについて、正社員と同様の基準で適用するよう取り組む。
 - ⑧ 職場内での安全管理に必要な措置および給付については、正社員と同様の基準で適用するよう取り組む。
- 2) 無期労働契約、正社員への転換制度の整備
- 3) 休暇、休職制度、労働時間の改善
- 4) 雇用管理の改善
- 5) 派遣労働者の処遇改善の取り組み

- | | |
|--|---|
| <p>●その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など | <ul style="list-style-type: none"> (1) デジタル技術革新への対応と人材育成強化の取り組み (2) 仕事と生活の両立支援の取り組み <ul style="list-style-type: none"> ① 育児・介護との両立支援制度の整備・充実、離職防止 ② 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 ③ 病気が有給休暇、治療と職業生活の両立支援制度の整備・充実 ④ 健康経営に関する取り組み ⑤ ひとり親の処遇改善の取り組み ⑥ 自然災害被災時の休暇の整備 (3) 職場のハラスメント対策 (4) 障がい者雇用の促進 (5) 派遣労働者の雇用管理の改善に関する取り組み |
|--|---|

(4) 男女平等の推進

- ① 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、労働協約に性別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。
- ウ. 募集・採用・昇進・職種の変更にあたり「転居をともなう転勤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使協議・点検し、間接差別にあたるおそれの強い場合は是正する。
- ② 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)。
- ③ 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(えるぼし認定)を取得するよう取り組む。
- エ. 行動計画の見直しにあたっては、労使委員会等で成果と課題を共有し、新たな行動計画の策定について協議を行う。

(5) 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／取引の適正化の取り組み

（このセクションは空欄です）

(6) 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

- ・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
- ・CSR(企業の社会的責任)に関する取り組み