

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	基幹労連
方針決定日	2019年2月6日
要求提出日	2019年2月8日
回答指定期	2019年3月14日(予定)

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>①AP19春季取り組みは、「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」を好循環させていくことを基本理念とする。</p> <p>②2年サイクルにおける「個別改善年度」の取り組みとして「年間一時金」と「格差改善」を主要な取り組みとする。</p> <p>③賃金改善に取り組む組合は、AP18春季取り組み経過や評価と課題(総括)に基づき部門・部会のみならず、またりをもつて取り組みを展開する。</p>	
(2) 賃上げ要求	
<p>●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」</p>	<p>1) 賃金改善</p> <p>① 要求の考え方 ○職場全体の活力発揮を促すべく、生活の安心・安定や働きがい・やりがいの向上に資する、賃金改善を求めていく。</p> <p>② 要求内容 ○AP19春季取り組みで賃金改善に取り組む組合は、AP18春季取り組み経過や評価と課題(総括)にもとづき、要求額は2019年度3,500円以上を基本とする。</p> <p>2) 定期昇給 ① 制度的な定期昇給の実施およびその確認、または定期昇給相当分を確保する。 ② 定期昇給制度未確立または未整備な組合については、制度化ないし整備に取り組む。 ③ 定期昇給制度未確立または未整備の状態に取り組む場合の2019年度の定期昇給額または相当額・率は次のとおりとする。 ○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。 ○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。</p>
<p>●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	<p>①月例賃金 ○格差改善の観点を基本に、条件の整う組合はその実現にむけて取り組む。要求設定にあたっては、業種別部会ごとに定めた「当面の目標」をふまえ、各業種別部会や個別組合の実情に応じて改善額を設定する。</p> <p>②労災通災付加補償 ○労働災害付加補償の死亡弔慰金3,400万円 ○通勤途上災害補償1,700万円 ○障害等級1級以下の総合水準への到達</p> <p>③職場活力の維持・向上、現場力の強化や採用力の強化という観点から、これまで以上に注力していく。</p> <p>④業種別部会でまとまりをもった取り組みをすすめる、相乗効果を発揮させるべく、「業種別組合労働条件改善指針」を活用し、各組合の課題解決につながるよう取り組む。</p>
<p>●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</p>	<p>1) 働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支え ○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」の確立にむけて、連合・金属労協方針にもとづき取り組みを展開していく。 ○直接雇用の非正規労働者については、組織化にむけた取り組みを通年で推進するとともに、同一労働同一賃金の観点から以下の取り組みを進める。具体的には、「労使話し合いの場」や「別途申し入れ」も含め、各組合の実態に応じて対応可能な方策で取り組む。 ・AP春季取り組みにおける賃金改善をふまえた改善 ・労災通災付加補償における正社員同等の取り扱いにむけた改善 ・福利厚生も含めた労働条件の不合理的な相違がないことの確認と必要な改善 ・労契法改正により2018年4月以降、無期転換雇用となる有期労働者の対応。(労働組合としては処遇改善にも努めるなど、法以上の対応に取り組む。)</p> <p>○派遣労働者については、2015年9月の労働者派遣法改正により、同一事業所で3年を超えて受け入れる場合、過半数労働組合への意見聴取が義務化されたこと等から、基幹労連が2015年12月に発行した「労働者派遣法に関する留意点」にもとづいて対応を行う。</p> <p>○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>●男女間賃金格差の是正</p>	

<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 	<ul style="list-style-type: none"> ①未締結組合は協定化をはかる ②「企業内最低賃金は高卒初任給準拠を基本とし、金属労協方針と同様の月額164,000円以上の水準をめざし取り組む。具体的には月額2,000円以上の引き上げとする。 ③年齢別最低賃金は、18歳の賃金を100として、20歳=105、25歳=120、30歳=130、35歳=140、40歳=150、45歳=160を目標に各組合で設定する。 ④35歳以上者の所定内賃金で実態把握を行うとともに、JCミニマム最低到達水準(35歳21万円)未達の場合には、必要な取り組みを行う。
<ul style="list-style-type: none"> ●一時金 ・一時金の要求基準等 	<ul style="list-style-type: none"> ①「金額要求方式」120万円ないし130万円とする。成果を反映した要素については、世間相場の動向などをふまえながら、40万円を基本に設定。 ②「金額+月数」40万円+4か月を基本 ③「月数」5か月を基本 ④「業績連動方式」中期ビジョン(2017改)の考え方をふまえる。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

1) 格差改善の取り組み

① 月例賃金

○格差改善の観点を中心に、条件の整う組合はその実現にむけて取り組む。要求設定にあたっては、業種別部会ごとに定めた「当面の目標」をふまえ、各業種別部会や個別組合の実情に応じて改善額を設定する。

② 労働時間・休日・休暇

○年間所定労働時間1,800時間台の実現

○年次有給休暇は、初年度付与を20日以上

③ 諸割増率

○所定休日も含めた休日労働割増率 40%

○特別条項における努力義務への対応として、1ヵ月45時間を超える時間外労働割増率30%

○1ヵ月60時間を超える時間外労働割増率50%以上

2) 「働く者を基軸とした働き方改革」による長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現

○長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。

○設置済みの組合は、年間総実労働時間縮減に向けた必要な取り組みを推進する。取り組み内容については、「所定外労働の適正化」「有給休暇取得率の向上(失効年休ゼロ等)」について、職場実態や社会動向を踏まえ、実現に向けた取り組み内容を労使で認識共有した上で行う。

●その他

- ・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

(4) 男女平等の推進

1) 「働く者を基軸とした働き方改革」による長時間労働の是正とワーク・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た取り組みの観点として、育児や介護、男女共同参画、家庭や地域への参画、休息時間の確保やメンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、様々な角度から検討する。

(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

① 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」の確立にむけて取り組みを展開する。

○交渉組合からの求めに応じ、本部および総合組合・グループ親組合より、個別経営に対する要請行動を行う。

○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。

○グループ会社(組合)をもつ業種別組合においても、同様の支援を行う。

(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

1) 「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築を求める。

○「60歳以降就労に関する考え方」をふまえ、2021年度から該当者に適用できる制度導入をめざし取り組みをすすめる。

○すでに労使議論が深まっており、先行して具体要求できる組合は一貫した雇用形態となる新たな制度導入を求める。

○制度導入を待たずに取り組める項目については、現行制度の改善も求めていく。

○労使話し合いの場が未設置の組合は、労使話し合いの場の設置を求める。

2) 60歳以降者への対応

○60歳以降者の雇用と生活の安心・安定にむけ、労働組合として責任をも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むけ取り組む。

○福利厚生等においても、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。

3) 退職金

○中期ビジョンで65歳以降の生計費をふまえた退職金のガイドラインとして定めた2,500万円(60歳・勤続42年／高卒技能労働者)に向けて取り組む。