

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	フード連合
方針決定日	2018年1月28日
要求提出日	2月21日～28日
回答指定日	2018年3月13日

要求項目	要求内容																																																																																																																						
(1) 基本的な考え方																																																																																																																							
・「食品関連産業で働く労働者の相対的地位向上」を実現するために、すべての組合が「賃金の引き上げ」と「働き方の見直し」を同時に推し進め、産業間や企業規模間、雇用形態間などの格差は正に向けた「人への投資」に取り組むこととする。 ・「賃金の引き上げ」にあたっては、賃金実態の把握を前提とし、その賃金水準の絶対値に応じて、フード連合賃金ビジョンの各水準への到達をめざす。(中小労組支援における戦略・戦術の立案を担う中小労組春闘推進会議を設置し、本部・ブロック局と、グループ大手組合および業種別部会が連携することで、「底上げ・底支え」「格差是正」に繋がる支援を展開していく。) ・非正規労働者の処遇・総合労働条件改善については、「賃金の引き上げ」と「働き方の見直し」の取り組みの中心に据え、組織化を含めた取り組みを進めていく。 ・産業や企業の持続可能性を確保する上で、「働き方の見直し」を進めることは重要な課題であり、企業において様々な事情を抱えた者が活躍できるよう、個々人のニーズに合った多様な働き方を整備する必要がある。そのため、総労働時間の削減や両立支援等に加え、罰則付き時間外労働上限規制や勤務間インターバル制度など、法改正の趣旨と意義を踏まえて、法令遵守はもとより、法を上回る取り組みを求めていく。																																																																																																																							
(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」	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、フード連合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に、目標水準、到達水準への到達をめざす。 2)賃金引き上げの要求については、めざすべき水準との乖離を確認した上で賃上げを求める。具体的な水準については、春闘相場の形成と波及をめざし、定期昇給(賃金カーブ維持分)を確保した上で、フード連合賃金ビジョンの達成度に基づき、6,000円程度の各要求基準に取り組む。 3)定期昇給制度を確立していない組合においては、定期昇給制度の確立に取り組むとともに、総額要求基準として11,000円以上の額を求める。 4)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。 <フード連合賃金ビジョン> <table><tr><td colspan="9">【年齢別ミニマム基準】</td><td>(円)</td></tr><tr><td></td><td>18歳</td><td>20歳</td><td>25歳</td><td>30歳</td><td>35歳</td><td>40歳</td><td>45歳</td><td>50歳</td><td></td></tr><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></table> <table><tr><td colspan="7">【到達水準】</td><td>(円)</td></tr><tr><td rowspan="2"></td><td colspan="2">全体</td><td colspan="2">高卒(標準者)</td><td colspan="2">大卒(標準者)</td><td></td></tr><tr><td>30歳</td><td>35歳</td><td>30歳</td><td>35歳</td><td>30歳</td><td>35歳</td><td></td></tr><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></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></tr></table> <table><tr><td colspan="7">【目標水準】</td><td>(円)</td></tr><tr><td rowspan="2"></td><td colspan="2">全体</td><td colspan="2">高卒(標準者)</td><td colspan="2">大卒(標準者)</td><td></td></tr><tr><td>30歳</td><td>35歳</td><td>30歳</td><td>35歳</td><td>30歳</td><td>35歳</td><td></td></tr><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></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></tr></table>	【年齢別ミニマム基準】									(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		【到達水準】							(円)		全体		高卒(標準者)		大卒(標準者)			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		【目標水準】							(円)		全体		高卒(標準者)		大卒(標準者)			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	
【年齢別ミニマム基準】									(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																																																																																																															
【到達水準】							(円)																																																																																																																
	全体		高卒(標準者)		大卒(標準者)																																																																																																																		
	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																																																																																																																	
【目標水準】							(円)																																																																																																																
	全体		高卒(標準者)		大卒(標準者)																																																																																																																		
	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																																																																																																																	
●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 (時給等の引き上げ)	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。 ①高卒初任給等との均等待遇を重視し、1,050円を確保する。 ②すでに時給1,050円超の場合は、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。 ③「都道府県リビングウェイジ」を上回る水準をめざして取り組む。 ④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、「働きの価値に見合った水準」を追求する。																																																																																																																						
●男女間賃金格差の是正																																																																																																																							
●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	1)企業内最低賃金協定の締結に向けた取り組み ①企業内最低賃金協定の締結を要求する。 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。 2)企業内最低賃金協定の目標水準への到達に向けた取り組み <目標水準> ①企業内最低賃金の協定化 目標水準 : 時間額 1,050円以上 月額 172,500円以上 ②年齢別最低賃金の協定化 目標水準 (基本賃金) 18歳(勤続0年) 月額172,500円以上 (時間額1,050円以上) 25歳(勤続0年) 月額182,300円以上 (時間額1,120円以上) 30歳(勤続0年) 月額200,000円以上 (時間額1,230円以上) 35歳(勤続0年) 月額215,800円以上 (時間額1,320円以上) 40歳(勤続0年) 月額226,200円以上 (時間額1,390円以上)																																																																																																																						

●一時金 ・一時金の要求基準等	1)一時金の目標基準の達成に向けた取り組み 賃金ビジョンにおける「一時金の考え方」を基本に、「一時金の目標基準」の達成に向けて取り組む。 また、生活の安定をはかるために、金額ベースでみた年収の水準や配分も視野に入れながら、一定水準以上の一時金を確保する。 ＜一時金の目標基準＞ 目標：年間6ヵ月以上 最低目標：年間4ヵ月以上 ※各組合は組合員が最低でも4ヵ月を確保できるように、最低支給月数の検証を行っていく。 2)一時金制度の確立および納得性向上施策等の検討 2019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の検討を進める。 ＜参考：「総合労働条件改善共通課題」における運動課題＞ ①一時金制度が確立されていない組合は、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。 ②一時金制度が確立されている組合は、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。 ※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。
----------------------------	--

（３）「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

1)労働時間管理の徹底と総実労働時間の短縮 ①労働時間管理の適正化 ②労働時間規制の取り組み（時間外労働の上限規制、勤務間インターバル規制） ③所定労働時間の短縮 ④割増率の引き上げ ⑤年次有給休暇取得率の向上 2)ワークルールの取り組み ①改正労働基準法に関する取り組み ②すべての労働者の雇用安定と公正な労働条件確保の取り組み ③障がい者雇用に関する取り組み ④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 ⑤治療と仕事の両立の推進に関する取り組み ⑥育児と介護と仕事の両立に向けた環境整備 ⑦次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みの推進	
●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	・退職金の安定確保と増額 ＜中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備＞ 1)企業年金のない事業所は、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金は賃金の後払いとしての性格に鑑み、確定給付企業年金（DB）を中心に制度設計を検討する 2)非正規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

（４）男女平等の推進

＜育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備＞ ①改正育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、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。 ②有期契約労働者に対して制度を拡充する。 ③育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申出や取得により、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。 ④妊娠・産後・育児・介護休業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。 ⑤女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの観点から、男性の育児休業取得促進に取り組む。 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企業に働きかける。 ⑦不妊治療と仕事の両立に向け、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。 ⑧事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続を求める。新設が難しい場合は、質の確保された企業主導型保育施設の設置を求める。 ＜次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みの推進＞ ①ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合の方針を明確にし、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制等を確認する。さらに、作成した行動計画の実現による「くるみん」マークおよび「プラチナくるみん」の取得をめざす。 ②「くるみん」マークおよび「プラチナくるみん」を取得した職場において、2017年4月1日施行の改正省令に基づく認定基準の変更も踏まえつつ、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性を高める。	
---	--

（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

賃上げ原資確保には公正な取引関係の構築が不可欠であり、「食」の価値を適正・公正な価格で評価する社会の実現が必要である。あわせて、それぞれの段階で生み出される価値は、健全で安全で働きがいのある職場が基盤にあってこそ生み出されるものである。公正な取引関係の構築と健全で安全で働きがいのある職場の実現を同時に推し進められるよう、職場労使とともに、社会に向けて訴えていく。	
---	--

（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

2)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 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 ②賃金制度の確立や賃金改定原資配分を論議する労使検討委員会の設置 ※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	
--	--