

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	JEC連合
方針決定日	2019年1月17日
要求提出日	2019年2月22日
回答指定日	2019年3月13日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
「2019春季生活闘争方針」をJEC連合に集うすべての加盟組合が、その目的や意味合いをしっかりと理解し、共闘の精神に基づいて、方針に沿った春季生活闘争要求ならびに交渉の実現に向けて、最大限努力し取り組むこととします。また、JEC連合に集う組合員だけでなく、各々の企業に属するすべての働く仲間の生活の向上を目的に、取り組むこととします。	
(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」	JEC連合に加盟するすべての組合は、各企業における賃金とJEC連合2018賃金労働条件実態調査の結果を綿密に比較・分析し、賃金カーブの歪みや加盟組合が重点的に取り組むべき項目を含む『賃金引き上げ』(いわゆるベースアップの取り組み)に向け、連合方針である2%程度を意識した上で、「賃金水準の追求」にこだわり、以下の要求に取り組むこととします。 ①【JEC連合ミニマム基準の必達】 JEC連合は、全組合員が基準内賃金160,000円以上となるようミニマム基準を設定し、この基準を下回る組合員をなくすよう全加盟組合が取り組むこととします。また各企業における非正規労働者(再雇用契約も含む)の時給も同様に1,067円以上の設定となるよう、協定化も視野に入れ取り組むこととします。 ②【JEC連合の年齢別ポイント基準の到達にむけて】 各企業における賃金が、ポイント基準に到達するよう賃金引き上げ要求を検討し取り組むこととします。また数年を掛けてこの基準となるよう取り組む場合は、必ず達成目標の年限をきちんと交渉において明確化し、その実現に向け取り組むこととします。 年齢 基本給 年齢 基本給 年齢 基本給 25歳 210,000 40歳 300,000 55歳 380,000 30歳 240,000 45歳 330,000 35歳 270,000 50歳 360,000 ③【①と②をすでに達成している加盟組合について】 すでに各企業における賃金が①ならびに②に到達している加盟組合は、「経済の自律的成長に向けた社会的役割と責任」、労働組合の運動の源泉である「組合員の生活向上」の観点から各々が目指すべき賃金に向け、賃金引き上げ要求を前向きに検討し、取り組むこととします。なお具体的にはベースアップ6,000円以上の要求実施を検討することとします。 ④【定昇がなく賃金改善を図る加盟組合について】 人事賃金制度において定期昇給制度を持たない加盟組合は、③にある賃金引き上げ6,000円および、定期昇給相当として5,000円を設定し、合計11,000円の要求に取り組むこととします。 ⑤【雇用問題を抱える加盟組合】 雇用問題を抱える加盟組合においては、経営再建に向けた労使協議を最優先とし、連合リビンぐウェイジ(2018年8月公表)・標準生計費などを交渉材料として、現行賃金カーブの維持ならびに生活保障を軸とした要求を作成し、取り組むこととします。
●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)	
●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	各社の人事賃金制度における初任給が以下の基準となるよう、点検し取り組むこととします。 高校(18歳):170,000円 大学(22歳):210,000円 修士(24歳):230,000円
●一時金 ・一時金の要求基準等	1)一時金のミニマム基準は年間4ヶ月とします。 2)一時金の固定部分をもつ加盟組合においては、固定部分を4ヶ月以上へ引き上げることをめざし取り組むこととします。 3)業績連動型一時金制度を導入している企業においては、同業他社ならびに内部留保や地域間格差等、充分比較検討した上で、制度が適正な設定となっているか検証することとします。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

労使にて所定内労働時間の設定が労働基準法に遵守されているかを再度確認した上で、以下の取り組みについて、2019春季生活闘争において取り組むこととします。

- 1) 私たちが目指す姿は、年間所定内労働時間1,800時間(月150時間×12ヶ月)の実現です。そうした中、加盟組合がこの目標に向け、計画的に実現に向けた方向性となるよう検討・協議・要求等取り組むこととします。
- 2) 年間総実労働時間が2,000時間を超える労働となっている加盟組合は、『早急な対応が必要』との見解を企業に示した上で、「罰則付き時間外労働の上限規制」の観点から、年間総実労働時間の削減に向け取り組むこととします。
- 3) 長時間の所定外労働が常態化しないよう、36協定の点検(「月45時間、年360時間以内」の原則適用、休日労働の抑制、インターバル・健康確保措置など)に取り組むこととします。また、加盟組合は2019年4月に改正労働基準法が施行されることから、企業に対し法令遵守の徹底ならびに適正な労働時間管理が行なわれているか、春季生活闘争において確認することとします。
- 4) みなし労働時間制を導入している事業所は、事業場外労働および裁量労働制の適正運用に向けた点検(労使協定・労使委員会、インターバル・健康確保措置の実施状況、労働時間の把握など)に取り組むこととします。

●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. 育児・介護・治療における休業・休暇・短時間勤務のあり方を組織内できちんと議論し、両立支援策の拡充の観点から諸制度改定に向け取り組むこととします。
2. 加盟組合は各企業における次世代育成支援対策推進法に基づき作成した行動計画の進捗を確認することとします。また、「くるみん」「プラチナくるみん」の取得認定にむけ労使で取り組みを検討することとします。
3. 「女性活躍推進法に基づく認定企業(えるぼし認定企業)」となるよう、組織内にて認知度を高めた上で、取得に向け労使で取り組みを検討することとします。
4. 男女共同参画推進室が示している点検表に基づき、加盟組合が職場の実情をチェックした上で、2019春季生活闘争にて一定の前進が図れるよう取り組むこととします。

(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

加盟組合は、関連子会社や業務委託等で関係する企業の労働組合と企業間における取引の適正化に関して情報共有した上で、2019春季生活闘争における連携を検討し取り組むこととします。

(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

1. 60歳以降の雇用について

- 1) 誰もが年齢を重ねることにより、60歳を迎えます。こうした年齢を迎えた方々が適正な評価によって希望者全員の雇用延長が実施されることを確認し取り組むこととします。
- 2) 社会保険料の負担増や消費税の増税等相俟って、60歳～65歳までの年金不支給となる世代の生活は、困窮を極めます。こうしたことから60歳以降の生活維持確保の観点から定年限を含む生活設計と企業の社会的姿勢について問うと共に、加盟組合組織内にて充分検討の上、2019春季生活闘争にて60歳以降の再雇用者の賃金引き上げに取り組むこととします。
- 3) JEC連合は、現在の私たち働く者を取り巻く環境の変化や今後の社会保障制度の変化、そして何より私たちが年金支給までの間、安心して生活できる社会を考えた結果、定年限を満65歳まで引き上げることはひとつの手段として必要と考えます。こうしたことから、2019春季生活闘争において各加盟組合が組織にて議論を行い、60歳以降の正社員化をめざした労働組合としての取り組みを模索することとします。