

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
回答指定日	

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
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	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
●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。

<p>●企業内最低賃金・初任給</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・協定の締結</li> <li>・適用対象の拡大</li> <li>・協定額の引き上げ</li> <li>・年齢別最低到達水準の協定化</li> <li>・初任給の引き上げ</li> </ul>	<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"> <li>・正社員(フルタイム)組合員</li> </ul> <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"> <li>・短時間(パートタイム)組合員</li> </ul> <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>
<p>●一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一時金の要求基準等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員(フルタイム)組合員</li> </ul> <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"> <li>短時間(パートタイム)組合員</li> </ul> <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"> <li>・人材育成と教育訓練の充実</li> <li>・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備</li> <li>など</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>(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</li> <li>(2) 仕事と生活の両立支援の取り組み             <ul style="list-style-type: none"> <li>① 育児・介護との両立支援制度の整備・充実、離職防止</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>④ 健康経営に関する取り組み</li> <li>⑤ ひとり親の処遇改善の取り組み</li> <li>⑥ 自然災害被災時の休暇の整備</li> </ul> </li> <li>(3) 職場のハラスメント対策</li> <li>(4) 障がい者雇用の促進</li> <li>(5) 派遣労働者の雇用管理の改善に関する取り組み</li> </ul> |
|--|---|

**(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**

（このセクションは現在空欄です）

**(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

## 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																																																																																	
<b>(1) 基本的な考え方</b>																																																																																		
<p>・「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是正に向けた「人への投資」に取り組むこととする。</p> <p>・「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。)</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>																																																																																		
<b>(2) 賃上げ要求</b>																																																																																		
<p>●月例賃金</p> <p>・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> <p>・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」</p> <p>「賃上げ分」</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>&lt;フード連合賃金ビジョン&gt;</p> <table border="1"> <caption>【年齢別ミニマム基準】 (円)</caption> <thead> <tr> <th></th> <th>18歳</th> <th>20歳</th> <th>25歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>40歳</th> <th>45歳</th> <th>50歳</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </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> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <caption>【到達水準】 (円)</caption> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">全体</th> <th colspan="2">高卒(標準者)</th> <th colspan="2">大卒(標準者)</th> </tr> <tr> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </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> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <caption>【目標水準】 (円)</caption> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">全体</th> <th colspan="2">高卒(標準者)</th> <th colspan="2">大卒(標準者)</th> </tr> <tr> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </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> </tr> </tbody> </table>		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		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		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
	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																																																																										
	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																																																																												
	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)	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>																																																																																	
●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	<p>1)企業内最低賃金協定の締結に向けた取り組み</p> <p>①企業内最低賃金協定の締結を要求する。</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>&lt;目標水準&gt;</p> <p>①企業内最低賃金の協定化</p> <p>目標水準 : 時間額 1,050円以上 月額 172,500円以上</p> <p>②年齢別最低賃金の協定化 目標水準 (基本賃金)</p> <p>18歳(勤続0年) 月額172,500円以上 (時間額1,050円以上)</p> <p>25歳(勤続0年) 月額182,300円以上 (時間額1,120円以上)</p> <p>30歳(勤続0年) 月額200,000円以上 (時間額1,230円以上)</p> <p>35歳(勤続0年) 月額215,800円以上 (時間額1,320円以上)</p> <p>40歳(勤続0年) 月額226,200円以上 (時間額1,390円以上)</p>																																																																																	
●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>●一時金 ・一時金の要求基準等</p>	<p>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。 &lt;一時金の目標基準&gt; 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。 &lt;参考:「総合労働条件改善共通課題」における運動課題&gt; 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。</p>
----------------------------	---

### (3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>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</p>	
<p>●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</p>	<p>・退職金の安定確保と増額 &lt;中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備&gt; 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を鑑み、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</p>

### (4) 男女平等の推進

<p>&lt;育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備&gt; 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妊産婦保護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。 &lt;次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みの推進&gt; 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。</p>	
<p>(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</p>	

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

<p>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</p>
--

## 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
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
「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。	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
●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。



## 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	日本ゴム産業労働組合連合
方針決定日	2019年1月21日
要求提出日	2月末日まで
回答指定期	集中解決ゾーン 3月13日～20日 全単組解決期限 3月末日

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>1. 賃金  (1)定期昇給・賃金カーブ維持分の確保。  (2)経済の自律的成長に向けた社会的な役割を果たすこと、自社の賃金水準の相対的な位置付けの維持や底上げ、賃金制度の課題改善に力を入れること、企業収益の適正な分配の観点から賃上げにとりくむ。  (3)賃金の上げ幅のみならず、単組が目指すべき賃金水準を設定し、その到達に向けてとりくむ。  (4)賃金制度の適正な運用確認や、名目賃金の絶対額を意識したとりくみのために、個別賃金方式を推進する。  (5)企業内最低賃金の協定化を推進し、水準の引き上げ、適用労働者の拡大を図る。</p> <p>2. 一時金  一時金は大半が生活費となっているため、安定した生活を送る上で欠かすことのできない重要な位置付けであることを認識し、水準の向上・確保に向けてとりくむ。</p> <p>3. ワーク・ライフ・バランスの実現  (1)労働者の健康確保の観点から過重労働の撲滅にとりくむ。  (2)ゴム連合のワーク・ライフ・バランス推進方針に基づき、総実労働時間の縮減や家庭と仕事の両立など多様な働き方を支える労働環境を整える。</p> <p>4. 非正規労働者の労働条件改善  労働組合が目指している「働き甲斐のある職場」「企業業績及び企業価値の向上」を達成するため、非正規労働者の労働条件改善のとりくみを推進していく。</p> <p>5. 法令遵守へのとりくみ  コンプライアンスの観点による点検活動の継続と法改正の趣旨を踏まえた既存の労働条件の見直しを推進する。</p>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<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>・定期昇給・賃金カーブ維持分の確保を前提とする。  ・社会的な役割と賃金の社会性の観点を重視して賃上げにとりくむ。  ・賃上げの要求水準は、産業間格差の拡大防止のため連合方針を踏まえる。  ・自社の賃金水準の位置付けの把握、名目賃金の絶対額を意識するため個別賃金で要求し、全体像を捉えるため平均賃上額の表示も同時に行う。  【ゴム連合賃金目標水準・到達水準・最低水準】  *35歳・高卒正規入社17年勤続・生産技能職・4人世帯  目標水準:322,000円 到達水準:294,000円 最低水準:244,000円</p>
<p>●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	<p>・賃金カーブ全体の位置付けに課題がある単組は、目指すべき賃金水準への到達および企業間格差の是正に向けて底上げ要求を検討する。</p>
<p>●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</p>	<p>・賃金カーブの歪みや各種手当、男女間・雇用形態間の格差などに課題がある単組は、労使共有化を図り、改善に向けたとりくみを進める。</p>
<p>●男女間賃金格差の是正</p>	<p>・賃金カーブの歪みや各種手当、男女間・雇用形態間の格差などに課題がある単組は、労使共有化を図り、改善に向けたとりくみを進める。</p>
<p>●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>	<p>【企業内最低賃金】  ・すべての単組で企業内最低賃金の協定化を図る。  ・企業の優位性確保や労働者の処遇を改善するために現行水準の引上げに努力する。  【年齢別最低賃金保障】  ・協定化を図る。  ・標準労働者の8割程度を目安に設定する。</p>
<p>●一時金  ・一時金の要求基準等</p>	<p>安定した生活を送る上で欠かすことのできない重要な位置付けであることを認識し、水準の向上・確保に向けてとりくむ。  ①昨年実績を基に、水準の向上・確保に向けてとりくむ。  ②業績低迷や企業存続へのとりくみを継続している場合は、生活防衛を勘案し、水準の確保に向けた要求を行う。  ③春年間決定方式を基本にとりくむ。</p>

### (3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

#### 【ワーク・ライフ・バランスの実現】

働く者の命と健康を守るため過重労働の撲滅にとりくむとともに、育児・介護などの生活と仕事の両立を支援し、メリハリのある働き方や多様な人材の活躍を可能にする制度および職場環境の実現に向けてとりくむ。

##### (1) 過重労働対策

###### ① 36協定の適正な運用管理と協定時間縮減に向けたとりくみ

- ・適切に労働時間が管理されているか職場実態を把握し、課題があれば労使で共有化して解決に向けてとりくむ。
- ・36協定、特別条項付協定の締結内容を点検し、縮減につとめる。

###### ② 特別条項付協定の締結人数・割合を確認し、締結者の削減につとめる。

###### ③ 勤務間インターバルの実態を把握し、労働者の休息時間の確保につとめる。

##### (2) 総実労働時間の縮減

###### ① 所定労働時間、所定外労働時間、年休取得の実績・職場実態を把握する。労働時間の偏りを改善するために個人別の実績を把握する。

###### ② 年間総実労働時間1800時間間に実現を目指して、要素ごとに課題を明確化する。

###### ③ 課題解決に向けた労使協議の実施、目標の設定・共有化。

###### ④ 年次有給休暇取得日数5日未満の者をなくし、更に取得できるとりくみを推進する。

##### (3) ワーク・ライフ・バランスを実現するための環境づくり

###### ① 職場風土の醸成、従業員の意識改革にとりくむ。

###### ② 多様な働き方を支援する各種制度の整備・運用へのとりくみを進める。

#### 【非正規労働者の労働条件改善】

非正規労働者の労働条件を把握した上で、労使で認識を共有化し、社会的責任と役割を踏まえ労働条件改善にとりくむ。

##### (1) 非正規労働者の労働条件の実態把握

同一労働同一賃金の法整備を踏まえ、非正規労働者の労働諸条件を点検し、不合理な格差がないか実態把握を行う。

###### \* 点検項目

###### ① 賃金

###### ② 一時金

###### ③ 福利厚生

###### ④ その他

##### (2) 正社員への登用制度の整備と教育制度の推進

##### (3) 賃金の適正な処遇に向けたとりくみ

##### (4) 福利厚生制度の均等待遇に向けたとりくみ

#### ●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

### (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

### (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

#### 【法令遵守】

最近改正があった労働関係法令について展開し、徹底に向けた啓発を行う。

##### (1) 労働基準法改正

法改正の内容は最低限度を示したものであり、法改正を理由とした36協定時間の延長を行わないこと、業務量の棚卸しや人員体制等の見直しを図り、適正な36協定時間の締結に向けた協議を行うこと、中小企業は割増賃金率の猶予措置廃止について、施行日に係わらず早期の引き上げを行うこと、その他の改正内容についても労使で認識を共有する。

##### (2) パートタイム労働法・労働契約法・労働者派遣法改正

##### (3) 労働安全衛生法改正

## 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	日本紙パルプ紙加工産業労働組合連合会
方針決定日	2019年1月17日～18日
要求提出日	2019年2月28日まで
回答指定期	2019年3月14日

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>紙パルプ・紙加工産業は、国内需要の減少や高騰している原燃料価格の対応など、依然として厳しく先行き不透明な状況にある。このような中、組合員は企業収益の改善につなげるために、様々な会社施策に前向きに協力をしている。この厳しい状況乗り越えるためには、組合員の働く意欲や活力の高揚をはかることが求められる。</p> <p>今次闘争においても、組合員の日々の懸命な協力・努力に応え、今後の働きがいにつなげるために、賃金を中心に「底上げ・底支え」「格差是正」を追求し、労働諸条件の向上を求めていく。</p>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<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>・すべての組合は、賃金カーブ維持分を確保した上で、実質賃金の維持・向上に向けて賃金改善に取り組む。</p> <p>・賃金改善の範囲は、月例賃金の改善を念頭に置き所定内賃金とし、取り組みを進めることとする。</p> <p>・賃金改善分として、底上げ・底支え、格差是正を加味し2,000円以上とする。</p> <p>&lt;賃金カーブ維持分の把握可能な組合&gt; 賃金カーブ維持分を確保し、賃金改善分2,000円以上とする。</p> <p>&lt;賃金カーブ維持分の算定が困難な組合&gt; 賃金カーブ維持相当分として、5,000円+賃金改善分2,000円以上の7,000円以上とする。</p>
<p>●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	<p>●すべての組合は、個別賃金水準を重視し賃金の社会性を追求するとともに、産業の地位向上を目指し、産業としての魅力、働く人のモチベーション向上などにつなげるように取り組むこととする。</p> <p>●目標水準として「産別として目指すべき水準」「産別ミニマム水準」を設定する。なお、各組合の取り組みやすさを追求し、産業間格差、産業内格差是正を目標とする水準を設定する。</p> <p>●各組合は自単組の賃金実態と産別として目指すべき水準、各ステップと比較し賃金改善に取り組むこととする。</p>
<p>●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</p>	<p>紙パルプ・紙加工産業に従事する労働者の労働諸条件の改善については、組織化推進などの継続課題も含め、引き続き連合方針に準拠しながら処遇改善に向けて取り組みを進める。</p>
<p>●男女間賃金格差の是正</p>	
<p>●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>	<p>初任給は、賃金カーブ形成の出発点であるとともに、賃金要求における賃金カーブ維持分を算定する上でも重要なものであり、初任給協定を行っていない組合や、賃金表などによって初任給を労使確認していない組合は協定化をはかる。</p>
<p>●一時金 ・一時金の要求基準等</p>	<p>・生活給の一部として月例賃金を補完することを基本に月数要求とする。</p> <p>・安定確保の観点から、可能な限り年間集約要求に取り組むこととする。</p> <p>&lt;要求基準&gt;</p> <p>●年間集約要求:基準とする賃金の5.0か月を中心とする。</p> <p>●期毎要求:基準とする賃金の2.5か月を中心とする。</p>

### (3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

#### <総労働時間短縮の取り組み>

●すべての労働者にとって、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)をはかるという観点からも、総労働時間短縮の取り組みは重要な課題であり、「紙パ連合の労働時間に関する目標」をもとに取り組みを進める。この取り組みは、労働者の意識改革も必要不可欠であり、そのためには労働組合の役割も大きく、よりよい職場風土にしていくよう取り組む。

#### <長時間労働の是正>

●働き方改革関連法の中で、長時間労働の是正に関わる事項として①残業時間の上限規制、②勤務間インターバル制度の導入促進、③年5日間の年次有給休暇の取得(企業に義務づけ)、④労働時間の客観的な把握(企業に義務づけ)、⑤フレックスタイム制の充実など法制化される。このことから、法改正実施に対応するための労使協議を行うなど取り組みを進める。

●中小企業における猶予期間が設けられている事項(①残業時間の上限規制、②月60時間超の残業の、割増賃金率の適用)については、法改正実施を待たず先行した取り組みとなるよう労使協議を進める。

#### <均等待遇の実現に向けた取り組み>

●紙パルプ・紙加工産業に従事する労働者の労働諸条件の改善については、組織化推進などの継続課題も含め、引き続き連合方針に準拠しながら処遇改善に向けて取り組みを進める。

#### <改正労働基準法に関する取り組み>

●36協定の点検(①休日労働の抑制、②限度時間を超える場合の健康確保措置、③過半数労働組合・過半数代表者のチェック等)

●厚生労働省が発表している、労働時間管理の新ガイドライン等を踏まえた労働時間管理・適正把握の徹底

#### ●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

### (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

### (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

#### <60歳以降の継続雇用制度充実および定年延長の取り組み>

公的年金の支給開始時期の延長に伴って、60歳以降の安定した生活を確保していくために、賃金をはじめ労働諸条件について制度の充実をはかっていく。

また、労働力人口の減少に備え、高齢者の雇用は不可欠であり、引き続き65歳定年制度の確立に向けても労使協議の場を設置し、十分な議論を行うとともに、継続雇用者の組合員化についても、引き続き積極的に取り組みを進めていく。

## 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	印刷情報メディア産業労働組合連合会
方針決定日	2019年1月18日
要求提出日	2019年2月14日～
回答指定日	2019年3月19日～

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>2019春季生活闘争は「働きの価値に見合った処遇を実現し、企業の発展と、魅力ある印刷情報メディア産業をめざそう！」をスローガンに、「経済の自律的成長」と「持続可能な社会」を実現するための印刷労連の果たすべき役割として、「賃上げ」「一時金」「労働諸条件改善」の3本柱に加えて「労働環境の整備」を含めた総合的労働条件改善への取り組みとする。</p> <p>①「賃上げ」は、連合2019春季生活闘争方針に則り、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保したうえで「底上げ・底支え」「格差是正」を求め、賃金水準の絶対値にこだわった要求とする。</p> <p>具体的には「印刷労連・賃金政策」に示した「めざすべき賃金水準」に照らし合わせ、構成組織毎に目標水準を設定し要求する。また、「企業内最低賃金」の観点から18歳高卒初任給要求に取り組む。</p> <p>②「一時金」は、「年間収入」「生活給的要素」「業績配分」のバランスを考慮した内容とする。</p> <p>③「労働諸条件改善」は、連合2019春季生活闘争方針に則り、「すべての労働者の立場に立った働き方の見直し」、「ワークルール」および「男女平等の推進」への取り組みを基本としつつ、「労働環境の整備」全般に取り組む。</p>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<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)全体としての要求水準 印刷産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点を踏まえ、賃上げ(ベースアップ)分は2%程度を基準とし、定期昇給相当分(賃金カーブ維持分)を含め4%程度とする。</p> <p>2)昇給のしくみや制度がない組織について ①連合は、賃金実態が把握できない場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準(約25万円)と賃金カーブ維持分(1年・1歳間差)をベースとし、連合加盟組合平均賃金水準(約30万円)との格差を解消するために必要な額を加えて要求を設定するとしている。すなわち、連合加盟組合平均賃金水準の2%相当額との差額を上乗せした金額6,000円を賃上げ目標金額とし、賃金カーブ維持分4,500円を加え、総額10,500円以上を目安に賃金引き上げを求めている。</p> <p>②印刷労連としては、定期昇給相当分(賃金カーブ維持分)は各構成組織において算出するが、算出困難な構成組織は「印刷労連2018年度労働諸条件調査」における18～35歳の1歳間格差が4,169円(前年比▲23円)であるため、4,500円を定期昇給相当分(賃金カーブ維持分)として設定する。</p> <p>③賃金カーブを維持することは、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持するという役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり、定期昇給制度や昇給のしくみなど「昇給ルール」がない組織は、人事処遇・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などの設置を申し入れ、昇給ルールの確立に取り組む。</p>
<p>●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	<p>※到達目標水準を初設定</p> <p>すべての構成組織は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。</p> <p>要求の組み立ては、定期昇給相当分(賃金カーブ維持分)を確保した上で「印刷労連2018年度労働条件調査結果」による年齢別基本賃金四分位表を用いて、最低到達水準(第1四分位水準)をクリアし、到達目標水準(中位・第3四分位水準)をめざす。</p> <p>具体的な目標水準として30歳(第1四分位:203,205円・中位:214,170円・第3四分位:230,750円)、35歳(第1四分位:213,510円・中位:229,160円・第3四分位:248,230円)とする。</p> <p>なお、自組織の賃金水準や賃金カーブを精査し、ゆがみや格差の有無などを確認した上で、要求に組み込んでいく。</p> <p>①ミニマム基準(企業内最低賃金)として、18歳の第1四分位160,450円を全ての年齢において上回る水準をめざして取り組む。</p> <p>②目標水準の第1基準として、自組織の賃金水準を把握し、諸手当を除いた基本賃金ベースを30歳・35歳の第1四分位をクリアすることを到達水準とした上で、中位を目標水準として要求を組み立てる。第2基準としては、30歳・35歳の中位を到達水準とした上で、第3四分位を目標水準として要求を組み立てる。</p> <p>③中期目標水準として、第3四分位を達成している組織は、連合が示す登録組合および主要組合の30歳・35歳の所定内賃金の平均、中位数を中期的に目指して要求を組み立てる。</p>
<p>●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</p>	該当なし
<p>●男女間賃金格差の是正</p>	該当なし

<ul style="list-style-type: none"> <li>●企業内最低賃金・初任給</li> <li>・協定の締結</li> <li>・適用対象の拡大</li> <li>・協定額の引き上げ</li> <li>・年齢別最低到達水準の協定化</li> <li>・初任給の引き上げ</li> </ul>	<p>初任給 18歳高卒初任給要求は、2018年度労働諸条件調査における1,000人以上の構成組織による平均初任賃金が168,700円(前年比2000円増)となっており、2%分を加えた172,000円とする。なお、既にも上回っている組織は現行の初任賃金に2%分を加えて要求する。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●一時金</li> <li>・一時金の要求基準等</li> </ul>	<p>一時金 「年間収入」「生活給的要素」「業績配分」のバランスを考慮して、年間4.0カ月を基準とするが、「消費拡大」や「業績配分」を鑑み更なる上積みをめざす。尚、季別での要求の場合は、それぞれ2.0カ月を基準とする。</p>
<p><b>(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し</b></p>	
<p>「すべての労働者の立場に立った働き方の見直し」、「ワークルール」および「男女平等の推進」に取り組むとともに「職場環境の整備」を求めて、各構成組織は以下の項目から選択し労働諸条件要求に加える。尚、要求内容の詳細は「印刷労連2019春季生活闘争 参考資料」を参照に組み立てる。</p> <p>◇改正労働基準法に関する取り組み(一部を除き2019年4月1日施行)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.時間外労働の上限規制等(中小企業も同時に取り組む) <ul style="list-style-type: none"> <li>・36協定の締結</li> <li>・過半数労働組合</li> </ul> </li> <li>2.中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の適用猶予廃止 <ul style="list-style-type: none"> <li>・月60時間超の残業の割増賃金率の引き上げ(25%→50%)</li> <li>(大企業は実施済、2023年施行の中小企業も取り組む)</li> </ul> </li> <li>3.労働時間の客観的な把握 <ul style="list-style-type: none"> <li>・健康確保の観点から、すべての労働者を対象とした客観的方法による労働時間の把握義務を規定(改正労働安全衛生法)</li> </ul> </li> <li>4.年次有給休暇の取得促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・年次有給休暇が10日以上以上の労働者に対し、使用者は5日について、毎年時季指定して取得させることを規定</li> </ul> </li> <li>5.フレックスタイム制の清算期間上限延長</li> <li>6.勤務間インターバル制度</li> </ol>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>●その他</li> <li>・人材育成と教育訓練の充実</li> <li>・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備</li> <li>など</li> </ul>	<p>◇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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・パート、有期契約労働者に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>→同一労働同一賃金(2020年4月1日施行、中小企業には2021年4月1日施行)</li> <li>→(無期転換ルールの適正運用</li> </ul> </li> <li>・派遣労働者に関する取り組み</li> <li>・障がい者雇用に関する取り組み</li> <li>・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</li> <li>・治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</li> <li>・女性活躍推進法、男女雇用均等法の周知徹底・点検</li> <li>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み</li> <li>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</li> <li>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</li> <li>・政策・制度実現の取り組み</li> </ul>
<p><b>(4) 男女平等の推進</b></p>	
<p>別途の取り組み。</p>	
<p><b>(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</b></p>	
<p>別途、経営者団体および推薦議員への要望を含め取り組む。</p>	
<p><b>(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</b></p>	
<p>なし</p>	

## 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	セラミックス連合
方針決定日	2019年1月25日(金) 第26回中央委員会
要求提出日	2月22日(金)まで
回答指定期	3月13日(水)三役組合中心、3月19日(火)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>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>○働き方の価値に見合った「賃金水準の絶対額」にこだわり、到達目標の実現、および、ミニマム到達水準の確保等、「賃金水準の追求」ととりくむ。</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、2%程度を基準とし、上積みを図る。</p>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<p>●月例賃金</p> <p>・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> <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>①到達目標、および、ミニマム到達水準確保のとりにくみ</p> <p>○各組合は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>1) 35歳(高卒17年勤続)260,000円(セラミックス連合到達目標)</p> <p>2) 35歳(高卒17年勤続)240,000円(セラミックス連合ミニマム到達水準)</p> <p>【賃金カーブ維持分が明確で「ミニマム到達水準240,000円」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260,000円」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、賃金の引き上げ2%程度を基準に上積みを図る。</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8,600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(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>
●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	○8,600円を基準としてとりくむ。
●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)	<p>雇用形態に関わらず企業内すべての働くものの賃金の底上げにとりくむ。また、「同一労働同一賃金」の法制化に先行してとりくみを模索する。</p> <p>○賃金(時間給)の引き上げにとりくむ。時間給の引き上げ 30円</p>
●男女間賃金格差の是正	○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にくみを図る。

<p>●企業内最低賃金・初任給</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>協定の締結</li> <li>適用対象の拡大</li> <li>協定額の引き上げ</li> <li>年齢別最低到達水準の協定化</li> <li>初任給の引き上げ</li> </ul>	<p>&lt;企業内最低賃金&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>全従業員対象の企業内最低賃金を労使協定する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>1) 時間給850円に達していない組合は、時間給850円以上を目指す</li> <li>2) 既に達成している組合は、「誰もが時間給1,000円」、既に時間給1,000円超の場合は、30円を目安に引き上げを目指す</li> </ul> </li> </ul> <p>&lt;年齢別最低賃金&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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する観点からも、年齢別最低到達水準値について労使で確認する。</li> <li>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。</li> </ul>
---	---

<p>●一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一時金の要求基準等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間4.80ヵ月基準(平成31年1月現在の組合員平均所定内賃金)</li> <li>ミニマム年間4.00ヵ月</li> </ul>
---	--

**(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し**

<p>&lt;長時間労働の是正&gt;</p> <p>健康で働き続けるためと過労死ゼロの実現、「社会生活の時間」の充実を含め、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざし、個々人の状況・ニーズに合った「働き方」の見直しを労使で協議する。</p> <p>・罰則付き時間外労働の上限等、長時間労働の是正に向けた労働基準法改正が行われることの趣旨と意義も踏まえ、36協定の重要性和内容を理解し、適正に締結した上で、労働時間の厳格な管理等、先行して職場の基盤づくりにとりくむ。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○長時間労働の是正</li> <li>○労働時間の短縮</li> <li>○時間外労働の割増率改訂</li> </ul> <p>&lt;均等待遇の実現&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○すべての労働者の雇用の安定と公正な労働条件確保のとりくみ <ul style="list-style-type: none"> <li>①パート・有期契約労働者に関するとりくみ <ul style="list-style-type: none"> <li>・同一労働同一賃金の法整備を踏まえ、労働組合への加入の有無を問わず、職場のパート・有期で働くものの労働諸条件を点検し、とりくみを図る。</li> <li>・有期雇用で働くものについて、労働契約法18条の無期転換ルールの適正運用に向けて、とりくみを図る。</li> </ul> </li> <li>②派遣労働者に関するとりくみ <ul style="list-style-type: none"> <li>・2015年労働者派遣法改正を踏まえ、とりくみを図る。</li> <li>・同一労働同一賃金の法整備において派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が原則とされたことを踏まえ、とりくみを図る。</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	
---	--

<p>●その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成と教育訓練の充実</li> <li>中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備</li> <li>など</li> </ul>	<p>中小企業の維持・発展、非正規労働者の雇用安定に向けて、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。そのため、教育訓練機会の確保や職場での働き方など、様々な状況を踏まえ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、「人への投資」を求める。</p>
--	--

**(4) 男女平等の推進**

<ul style="list-style-type: none"> <li>○女性活躍推進法、男女雇用機会均等法の定着・点検</li> <li>○あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関するとりくみ</li> <li>○育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</li> <li>○次世代育成支援対策推進法にもとづくとりくみの推進</li> </ul>
---

**(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**

**(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**

<ul style="list-style-type: none"> <li>○改正労働基準法に関するとりくみ</li> <li>○障がい者雇用に関するとりくみ</li> <li>○短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関するとりくみ</li> <li>○治療と仕事の両立の推進に関するとりくみ</li> <li>○組織率向上のとりくみ</li> </ul>
--