

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
(1) 基本的な考え方	
<p>1. 賃金</p> <p>(1)定期昇給・賃金カーブ維持分の確保。</p> <p>(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つけること、企業収益の適正な分配の観点から賃上げにとりくむ。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p> <p>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</p> <p>(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。</p> <p>(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</p> <p>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</p> <p>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>	
(2) 賃上げ要求	
<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>・定期昇給・賃金カーブ維持分の確保を前提とする。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>【ゴム連合賃金目標水準・到達水準・最低水準】</p> <p>*35歳・高卒正規入社17年勤続・生産技能職・4人世帯</p> <p>目標水準:322,000円 到達水準:294,000円 最低水準:244,000円</p>
●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	・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。
●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)	・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。
●男女間賃金格差の是正	・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>●企業内最低賃金・初任給</p> <p>・協定の締結</p> <p>・適用対象の拡大</p> <p>・協定額の引き上げ</p> <p>・年齢別最低到達水準の協定化</p> <p>・初任給の引き上げ</p>	<p>【企業内最低賃金】</p> <p>・すべての単組で企業内最低賃金の協定化を図る。</p> <p>・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。</p> <p>【年齢別最低賃金保障】</p> <p>・協定化を図る。</p> <p>・標準労働者の8割程度を目安に設定する。</p>
<p>●一時金</p> <p>・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。</p> <p>①昨年実績を基に、水準の向上・確保に向けてとりくむ。</p> <p>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。</p> <p>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