

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 日	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
(1) 基本的な考え方	
○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」にとりくむ。 ○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。	
(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到達目標、および、ミニマム到達水準確保のとりくみ ○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。 1) 35歳(高卒17年勤続)260,000円(セラミックス連合到達目標) 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) 【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】 ○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。 ○組合員の賃金実態を把握した上で、どのよう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。 【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】 ○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。 【到達目標を上回る組合】 ○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。 【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】 ○賃金カーブを維持出来なかった要因を労使で確認する。 ○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。 ○過去の賃金カーブ割れをどのよう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。 ※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、どのような時間軸で賃金制度の確立にとりくむか協議を進める。 【個別賃金が不明の組合】 ○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。 ○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。
●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)	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。 ○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
●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くみを図る。

●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	<企業内最低賃金> ・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。 ・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。 ・全従業員対象の企業内最低賃金を労使協定する。 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 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 <年齢別最低賃金> ・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。 ・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。 ・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。
●一時金 ・一時金の要求基準等	・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) ・ミニマム年間4.00ヵ月
(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> 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。 ・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協定の重要性と内容を理解し、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。 ○長時間労働の是正 ○労働時間の短縮 ○時間外労働の割増率改訂 <均等待遇の実現> ○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 ①パート・有期契約労働者に関するとりくみ ・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。 ・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。 ②派遣労働者に関するとりくみ ・2015年労働者派遣法改正を踏まえ、とりくみを図る。 ・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。	
●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	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。
(4) 男女平等の推進	
○女性活躍推進法、男女雇用機会均等法の定着・点検 ○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 ○育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ○次世代育成支援対策推進法にもとづくとりくみの推進	
(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	
○改正労働基準法に関するとりくみ ○障がい者雇用に関するとりくみ ○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 ○治療と仕事の両立の推進に関するとりくみ ○組織率向上のとりくみ	