

2020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	2020年1月30日(第8回中央委員会)
要求提出日	2020年2月20日
回答指定期	

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
1) 家計改善と経済の持続的成長に向けて実質賃金の引き上げをおこなう 2) 働き方改善と生産性向上の好循環に向け総合的に労働条件改善を図る 3) 「顔の見える共闘」、「けじめある闘争」を推進する	
(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」	【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、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) 255,000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 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	・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。 最低賃金は、必要生計費を基本に最低賃金の現状を踏まえ月額169,000円、時間額は月額を平均的な労働時間164時間で除した1,030円を基に、消費者物価の地域差を勘案して各都道府県別に算出した金額以上とする。月の所定労働時間が164時間を超える場合、所定労働時間に比例して増額した金額を月額とする。なお、法定最低賃金×110%に達していない場合は、まずその水準をめざす。 ・短時間(パートタイム)組合員の平均賃金引き上げ 制度昇給分に加え、2%基準で時間額を引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分をふくめた要求総額として4%基準で引き上げる。 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(フルタイム)組合員と同視すべき短時間(パートタイム)組合員は、正社員(フルタイム)組合員と同様に要求する。
■ 男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	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。
■ 初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	2020年度採用者の初任給について以下の基準で要求する。基準を上回る場合は、平均賃金の引き上げと均衡ある引き上げを行う。 高卒 170,000円基準 大卒 212,000円基準
■ 一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	・年間5.0か月を基準に各部門で決定する。 ・短時間(パートタイム)組合員は、年間2.0か月以上とし各部門で決定する。正社員(フルタイム)組合員と同視すべき短時間組合員は、正社員(フルタイム)組合員と同じ要求とする。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>フルタイムで働く場合の公正労働基準として、年間総実労働時間1,800時間の確立をめざすとともに、多様な休暇、時間調整制度を充実させる。一人ひとりがワーク・ライフ・バランスに応じて働き、心身ともに健康でゆとりある暮らしが営める労働時間と働き方をめざす。</p> <p>① 所定労働時間の削減</p> <p>【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</p> <p>【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</p> <p>② 時間外・休日労働の規制 ③ 連続労働の規制 ④ 年次有給休暇の完全取得と連続休暇の設定 ⑤ 深夜労働の規制</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>同一労働同一賃金に関する法改正を踏まえ、個々の待遇ごとに点検・見直しを行い、是正に取り組む。あらゆる就業形態の待遇について均等・均衡をはかり、総合的に処遇改善を進めていく。当該労働者が組合員でない場合であっても法令順守の観点から労働組合が関与し、職場の協力体制やコミュニケーションが低下しかねないような、法改正の趣旨に沿わない実態がある場合には、会社に対し改善を働きかける。</p> <p>① 人事処遇制度、雇用管理の改善 ② 均等・均衡な手当、教育訓練、福利厚生制度の整備 ③ 労働時間、休日・休暇制度等の改善 ④ 無期転換制度、正社員登用制度の導入 ⑤ 「派遣労働者」の処遇改善の取り組み</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>○定年制度改定(65歳への延長) ○デジタル技術革新への対応と人材育成強化の取り組み ○安全で健康な職場づくり ○仕事と生活の両立支援の取り組み ・治療と職業生活の両立支援制度の整備・充実 ・ひとり親の処遇改善の取り組み ・災害休暇等の整備 ○障がい者雇用の促進</p>

(4) ジェンダー平等・多様性の推進

<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法</p>	<p>○職場のジェンダー平等の推進 ・職場のジェンダー平等の推進 ・母性保護の強化 ・女性活躍推進法の取り組み ○職場のハラスメント対策 ○仕事と生活の両立支援の取り組み ・育児・介護との両立支援制度の整備・充実、離職防止 ・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</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

--

(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>○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</p>
--