

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	基幹労連
方 針 決 定 日	2020年2月5日
要 求 提 出 日	検討中
回 答 指 定 日	検討中

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
1. 2年サイクルの労働条件改善に取り組む 2年サイクル運動を基本に置いたうえで、過去の取り組みをふまえ基幹労連として統一的な取り組みを基本としつつ、もっとも効果的と判断しうるものとなるよう取り組み方も含め検討し、時々の業種・業態の状況を見極めて、部門・部会でまとまりをもって取り組むことを互いに認め合うという、一定の收れんの結果として確認してきた考えのもと、中期ビジョンをふまえて取り組むこととする。 具体的には、「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」を好循環させていくという基本理念にもとづき、労働条件全般を2年間にわたって総合的に改善していくことをめざす「総合改善年度」として「賃金」「一時金」「退職金」「諸割増率関連」「労働時間・休日」「年休付与」「労災・通災付加補償」「ワーク・ライフ・バランス」「65歳現役社会の実現にむけた労働環境の構築」「働く者全てに関する取り組み」などの労働条件全般の改善に取り組む。 2. 基幹労連としての一体感の堅持を行い、部門・部会のまとまりをもって取り組む AP20春季取り組みについては、「総合改善年度」として、基幹労連全体で一体感のある取り組みを行なう必要がある。そのうえで、各産業・企業の状況をふまえ、部門・部会のまとまりをもって、「人への投資」にむけた取り組みを展開する。 3. 「魅力ある労働条件づくりと産業・企業の競争力強化の好循環」と「日本経済の好循環」の追求 (1) 賃金をはじめとしたトータルとしての労働条件底上げによる職場全体の活力発揮と人材確保・定着 (2) ワーク・ライフ・バランスの実現と生産性の向上をめざした「働く者を基軸とした働き方改革」 (3) 経済の自律的成長のために労使で社会的責任を果たす 4. 「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築 「65歳現役社会」の実現にむけては、AP18春季取り組みにおいて「定年年齢の65歳への延長」を視野に基幹労連一体となって取り組みをスタートさせた。その中で、制度導入に向けた課題は多岐にわたるため、十分な労使検討の時間が必要であることから、これまでの取り組みにおいて、多くの組合で「労使話し合いの場」を設置し、労使議論を進めてきた。 また、この間に一部の組合では、「労使話し合いの場」での労使議論をふまえ、会社から65歳までの定年延長の制度提案を受けるなど「65歳現役社会」の実現にむけ前進がはかられている。今後2021年度から65歳定年制度の導入をめざし、議論を深めていかなければならない。 5. 連合・金属労協との連携強化 基幹労連としても、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えにむけて、連合・金属労協の取り組みと連携強化をはかりながら、取り組みを展開していく。	
(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) 賃金改善 ① 要求の考え方 ○日本経済が停滞状態にあり、基幹労連の各産業・企業業績に跛行性が見られる中においても、以下の観点から、相乗効果を発揮すべく一体感のある取り組みを展開する。 ○将来にわたる優秀な人材確保・定着と職場全体の活力向上に向けて各組合の課題認識をふまえた取り組みや格差改善を追求することを基本とする。 ② 要求内容 ○基幹労連一体となって、2020年度・2021年度の中で2年分の賃金改善要求を行う。 ○要求額は、「2020年度3,000円、2021年度3,000円以上を基本」とする。 2) 定期昇給 ① 制度的な定期昇給の実施およびその確認、または定期昇給相当分を確保する。 ② 定期昇給制度未確立または未整備な組合については、制度化ないし整備に取り組む。 ③ 定期昇給制度未確立または未整備の状態に取り組む場合の2020、2021年度の定期昇給額または相当額・率は次のとおりとする。 ○標準労働者(35歳・勤続17年)を基準とする場合は3,700円(年功的要素のみ)とする。 ○平均方式の場合は、平均基準内賃金の2%相当を目安とする。
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	【格差改善・労働条件の底上げの取り組み】 ○総合組合については、「大手追従・大手準拠などの構造の転換」と「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」という観点をふまえて業種別組合の格差改善を後押しし、基幹産業全体で魅力ある産業・企業をめざした取り組みをすすめる。 ○業種別組合については、賃金・退職金等、部会毎に「当面の目標」を策定しているが、中期ビジョンをふまえて「当面の目標」を検証したうえで、要求を検討する。取り組みに際しては、業種別組合労働条件改善指針を参考に、労働諸条件全体の底上げをはかる。とりわけ、「速やかに改善すべき3項目」(①年次有給休暇初年度付与日数、②時間外・休日割増率、③労災・通災付加補償)を基本に労働諸条件の具体的な改善項目の検討にあたり、労使話し合いの場を積極的に活用し、獲得成果を高めていく。
○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	
■ 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	

■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	【最低賃金】 ① 企業内最低賃金協定の締結と引き上げ ○未協定組合は協定化に取り組む。 ○企業内最低賃金は、高卒初任給率拠を基本とする。 ○優秀な人材を確保・定着させる観点から賃金改善要求相当額をふまえた水準に取り組む。 ○月間の所定労働時間をふまえた時間額を協定に盛り込む。 ○年齢別最低賃金は、中期ビジョンで設定している水準をめざす。具体的には18歳の賃金を100として、20歳＝105、25歳＝120、30歳＝130、35歳＝140、40歳＝150、45歳＝160を目標に各組合で設定する。 ○企業内最低賃金の締結と引き上げについては、60歳以降者の実態も考慮して取り組む。 ○JC共闘の中期目標にむけて、企業内最低賃金協定の今後のあり方について部門・部会でまとまって議論を進める。 ②「JCミニマム(35歳)」の確立 ○35歳以上者の所定内賃金で実態把握を行うとともに、JCミニマム最低到達水準(35歳21万円)未達の場合には、必要な取り組みを行う。
■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	金属労協の「年間5ヵ月分以上を基本」とする考え方をふまえ、要求方式ごとに設定する。 ①「金額」要求方式 生活を考慮した要素:120万円ないし130万円 成果を反映した要素:40万円を基本に設定 ②「金額＋月数」要求方式:40万円＋4ヵ月を基本 ③「月数」要求方式:5ヵ月を基本 ④業績連動方式:中期ビジョンの考え方をふまえる。
(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	「働く者を基軸とした働き方改革」による長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現 ○長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。 ○設置済みの組合は、年間総実労働時間縮減に向けた必要な取り組みを推進する。取り組み内容については、「所定外労働の適正化」「有給休暇取得率の向上(失効年休ゼロ等)」について、職場実態や社会動向を踏まえ、実現に向けた取り組み内容を労使で認識共有した上で行う。 ○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みの観点として、育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応と併せ、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、部門・部会のまとまりで様々な角度から検討する。
■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現	【働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支え】 ○同じ企業・グループに働く全ての労働者の将来的な「安心・安定」の確立にむけて、連合・金属労協方針にもとづき取り組みを展開していく。 ○直接雇用の非正規労働者への取り組みについては、組織化にむけた取り組みを通年で推進するとともに各組合の実態をふまえたうえで、法を上回る改善を求める。 ○同じ企業に働く非正規労働者に対する、雇用の安心・安定という観点から労働組合として責任をもって対応するためにも契約期間のない社員や正社員化にむけ取り組む。 ○中央本部、ならびに総合組合、グループ親組合は、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えの観点からも経営要請など積極的に行動を展開する。 【労働法制への対応】 ○安心して働くことのできる社会の構築にむけた労使の社会的責務の観点やコンプライアンス遵守の観点から、直ちに施行・実施された各種法制に対する取り組みを展開する。 ○「働き方改革関連法」(改正労働基準法・改正パート・有期法・改正派遣法)については、2019年8月に発行した「働き方改革関連法の対応に向けた基幹労連の取り組み」に基づいて対応を行う。「働くことを軸とした安心社会」の実現にむけ、引き続き連合との連携をはかり対応にあたる。
■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	
(4) ジェンダー平等・多様性の推進	
・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	「働く者を基軸とした働き方改革」による長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現 ○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みの観点として、育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応と併せ、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど様々な角度から検討する。
(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	
○「大手追従・大手準拠などの構造の転換」と「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」という観点をふまえて格差改善を後押しし、基幹産業全体で魅力ある産業・企業をめざした取り組みをすすめる。 ○交渉組合からの求めに応じ、本部および総合組合・グループ親組合より、個別経営に対する要請行動を行う。 ○総合組合は、グループ・関連組合や業種別組合に対し積極的な支援を行う。 ○グループ会社(組合)をもつ業種別組合においても、同様の支援を行う。	

(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

【65歳定年延長制度の導入をめざす】

1) 65歳定年制度の導入をめざす

○「60歳以降就労に関する考え方」をふまえ、2021年度から65歳定年制度の導入をめざし取り組みをすすめる。

○「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。

○すでに労使議論が深まって、先行して具体要求できる組合は一貫した雇用形態となる新たな制度導入を求める。

○65歳定年制度の導入にむけた議論を進めながら、現行の雇用延長制度におけるモチベーションの向上や職場の一体感の醸成等の課題に対し、制度導入を待たずに取り組める項目については、現行制度の改善も求める。

2) 60歳以降者への対応

○60歳以降者の雇用と生活の安心・安定にむけ、労働組合として責任をもって対応するためにも、再雇用制度で組合員籍が外れる組合については、60歳以降者の継続した組合員化にむけ取り組む。

○福利厚生等においても、60歳以前者と異なる制度運用をしている組織は、同一となるよう改善を求める。

【退職金】

○中期ビジョンで65歳以降の生計費をふまえた退職金のガイドラインとして定めた2,500万円(60歳・勤続42年／高卒技能労働者)に向けて取り組む。

【労災通災付加補償】

①現行水準に留まることなく世間相場トップクラスの補償水準の確保にむけ着実な前進をはかる。

②総合組合の水準に達していない組合は、水準の確保にむけ着実な前進をはかる。

○労働災害付加補償の死亡弔慰金3,400万円

○通勤途上災害補償1,700万円

○障害等級1級以下の総合水準への到達