

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	フード連合
方針決定日	2020年1月27日
要求提出日	2020年2月21日～28日
回答指定期	2020年3月11日

要求項目	要求内容																																																																																																						
(1) 基本的な考え方																																																																																																							
<p>・「経済の自律的成長」と「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、「賃金の引き上げ」と「働き方の見直し」を同時に推し進め、すべての働く者の立場にたつて、産業間や企業規模間、雇用形態間などの格差是正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ことで格差是正につなげていく。</p> <p>・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、法対応において、先行的な職場の基盤整備や、法を上回る取り組みを求めていく。</p>																																																																																																							
(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」	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="9">【年齢別ミニマム基準】 (円)</th> </tr> <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>280,000</td> <td>293,000</td> <td></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"> <thead> <tr> <th colspan="6">【到達水準】 (円)</th> </tr> <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"> <thead> <tr> <th colspan="6">【目標水準】 (円)</th> </tr> <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>	【年齢別ミニマム基準】 (円)										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	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	【到達水準】 (円)							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	【目標水準】 (円)							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
【年齢別ミニマム基準】 (円)																																																																																																							
	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	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																																																																																															
【到達水準】 (円)																																																																																																							
	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																																																																																																	
【目標水準】 (円)																																																																																																							
	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																																																																																																	
○「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」	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 																																																																																																						
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	※同上																																																																																																						
○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	<ul style="list-style-type: none"> ・時給1,100円以上を確保するとともに、昇給ルールの導入に関する次のいずれかに取り組む。 ①昇給ルールを導入する。 ②昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 ③水準については、「勤続17年相当で時給1,700円・月給280,500円以上となる制度設計をめざす」 																																																																																																						
■ 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	※通年で取り組むべき課題として、別途、加盟組合に取り組みを示している。																																																																																																						
■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金の協定化 目標水準 : 時間額 1,100円以上 月額 174,600円以上 ・年齢別最低賃金の協定化 目標水準 (基本賃金) 18歳(勤続0年) 月額174,600円以上 (時間額1,100円以上) 25歳(勤続0年) 月額185,200円以上 (時間額1,140円以上) 30歳(勤続0年) 月額203,500円以上 (時間額1,260円以上) 35歳(勤続0年) 月額217,100円以上 (時間額1,340円以上) 40歳(勤続0年) 月額226,700円以上 (時間額1,400円以上) 																																																																																																						
■ 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	・目標: 年間6ヵ月以上、最低目標: 年間4ヵ月以上																																																																																																						

(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	<p>・「豊かな生活時間の確保とあるべき労働時間の実現」に向け、職場の状況に応じて基盤整備に取り組むとともに、年間総実労働時間1800時間の実現に向けて以下の取り組みを展開する。</p> <p>①所定労働時間の短縮 ②割増率の引き上げ ③年次有給休暇取得率の向上</p>
■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現	<p>労働組合への加入の有無を問わず、職場のパート・有期雇用・派遣労働者の労働条件を点検し、以下の取り組みをはかる。なお、無期転換労働者についても、法の趣旨に基づき同様の取り組みを進める。</p> <p>＜パート・有期雇用労働者に関する取り組み＞</p> <p>ア) 正規雇用労働者とパート・有期雇用労働者の労働条件・待遇差の確認 イ) (待遇差がある場合) 個々の労働条件・待遇毎に、目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認 ウ) (不合理な待遇差がある場合) 待遇差の是正 エ) パート・有期雇用労働者の組合加入およびその声を踏まえた労使協議の実施 オ) パート・有期雇用労働者への待遇に関する説明の徹底</p> <p>＜派遣労働者に関する取り組み＞</p> <p>ア) 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認 イ) 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に對する必要な対応を求める ウ) 食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める</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>※通年で取り組むべき課題として、別途、加盟組合に取り組みを示している。</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>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動</p> <p>ア) 男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)により改善をはかる。 イ) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。 ウ) 妊娠出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をはかる。 エ) 改正女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析したうえで、必要な目標や取り組み内容を設定する。 オ) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合として積極的に関与する。</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>ア) 職場の実態を把握したうえで、事業主が雇用管理上講ずべき措置や配慮について労使協議を行う。 イ) セクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。 ウ) パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。 エ) 性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露の防止やプライバシー保護に取り組むとともに、就業環境の改善等を進める。</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>ア) 改正育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。 イ) 有期雇用労働者が制度を取得する場合の要件の撤廃をはかる。 ウ) 育児休業、介護休業等により、不利益取り扱いが行われないよう徹底する。 エ) 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、不利益取り扱いの禁止を徹底する。 オ) 男性の育児休業取得促進に取り組む。 カ) 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求める。 キ) 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の整備に取り組む。 ク) 事業所内保育施設(認可施設)の設置、企業主導型保育施設の設置を求める。</p> <p>・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>ア) 労働組合の方針を明確にしたうえで、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。 イ) 「くるみん」「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。</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>・優越的地位の濫用行為撲滅に向け、加盟組合の営業職組合員を対象に実施した取引慣行アンケートの結果を基に、省庁および業界団体への要請行動をUAゼンセンや地方連合と連携して行う。</p>	
(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	