

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	JEC連合
方針決定日	2020年1月16日(木) 第14回中央委員会
要求提出日	2020年2月28日(金)
回答指定期	2020年3月11日(水)

要求項目	要求内容																								
(1) 基本的な考え方																									
JEC連合に加盟するすべての組合は、各企業における賃金とJEC連合2019年賃金労働条件実態調査の結果を綿密に比較・分析し、賃金カーブの歪みや加盟組合が重点的に取り組むべき項目を含む『賃金引き上げ』(いわゆるベースアップの取り組み)に向け、連合方針である2%程度を意識した上で取り組むこととします。																									
(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」	昨年度JEC連合が組織確認した「JEC連合年齢別ポイント基準」到達にむけて、その取り組みの2年目である本年度は、この基準をより多くの加盟組合が基準到達するよう、加盟組合だけでなく、関係会社ならびにグループ会社の点検を含む各社がポイント基準到達となるよう、あらゆる形での賃金引き上げ要求を検討し取り組むこととします。また数年を掛けてこの基準となるよう取り組む場合は、必ず達成目標の年限をきちんと交渉において明確化し、その実現に向け取り組むこととします。 《JEC連合年齢別ポイント基準》(単位:円) <table border="1"> <tr> <td>年齢</td> <td>基本給</td> <td>年齢</td> <td>基本給</td> <td>年齢</td> <td>基本給</td> </tr> <tr> <td>25歳</td> <td>210,000</td> <td>40歳</td> <td>300,000</td> <td>55歳</td> <td>380,000</td> </tr> <tr> <td>30歳</td> <td>240,000</td> <td>45歳</td> <td>330,000</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>35歳</td> <td>270,000</td> <td>50歳</td> <td>360,000</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> ※2018年賃金労働条件実態調査に基づき、その中位数をベースに賃金カーブを昨年設定したもの。なお2019年労働条件実態調査における高卒平均値がほぼ踏襲されている。	年齢	基本給	年齢	基本給	年齢	基本給	25歳	210,000	40歳	300,000	55歳	380,000	30歳	240,000	45歳	330,000			35歳	270,000	50歳	360,000		
年齢	基本給	年齢	基本給	年齢	基本給																				
25歳	210,000	40歳	300,000	55歳	380,000																				
30歳	240,000	45歳	330,000																						
35歳	270,000	50歳	360,000																						
○「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」																									
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	人事賃金制度において定期昇給制度を持たない加盟組合は、賃金引き上げ 6,000円および、定期昇給相当として 5,000円を設定し、合計 11,000円の要求に取り組むこととします。																								
○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	JEC連合は、私たちの職場で働くすべての仲間の生活の安心と安定について議論を深めた上で、すべての働く者の時給をミニマム 900円とし、さらにそれを上回る地域別最低賃金・業種別特定最低賃金を勧奨し時給1,100円以上を目指した取り組みを実施することとします。また「労働組合の社会的役割」の観点において全加盟組合が、職場で働くすべての仲間を対象とした企業内最低賃金の協定化を視野に入れ取り組むこととします。																								
■ 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	2019賃金労働条件実態調査に基づき、男女別の格差が生じている加盟組合においては、充分その実態を把握した上で、是正に取り組むこととします。																								
■ 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	各社の人事賃金制度における初任給が以下の基準となるよう、点検し取り組むこととします。 高校(18歳): 170,000円 大学(22歳): 210,000円 修士(24歳): 230,000円																								
■ 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	①一時金のミニマム基準は年間4ヶ月とします。 ②一時金の固定部分をもつ加盟組合においては、固定部分を4ヶ月以上へ引き上げることを目指し取り組むこととします。 ③業績連動型一時金制度を導入している企業においては、同業他社ならびに内部留保や地域間格差等、充分比較検討した上で、制度が適正な設定となっているか検証することとします。																								

(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>①私たちが目指す姿は、年間所定内労働時間1,800時間(月150時間×12か月)の実現です。そうした中、加盟組合がこの目標に向け、計画的に実現に向けた方向性となるよう検討・協議・要求等取り組むこととします。</p> <p>②年間総実労働時間が2,000時間を超える労働となっている加盟組合は、『早急な対応が必要』との見解を企業に示した上で、「罰則付き時間外労働の上限規制」の観点からも年間総実労働時間の削減に向け取り組むこととします。</p> <p>③長時間の所定外労働が常態化しないよう、36協定の点検(「月45時間、年360時間以内」の原則適用、休日労働の抑制、インターバル・健康確保措置など)に取り組むこととします。また加盟組合は、すでに昨年施行された労働基準法の改正を企業に対し法令遵守の徹底ならびに適正な労働時間管理が行なわれているか、2020春季生活闘争においても再度確認することとします。</p> <p>④みなし労働時間制を導入している事業所は、事業場外労働および裁量労働制の適正運用に向けた点検(労使協定・労使委員会、インターバル・健康確保措置の実施状況、労働時間の把握など)に取り組むこととします。</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」は、2020年4月の法改正によって使用者はきちんと均等・均衡待遇となるよう点検整備をすることが義務づけられます。そうした中、未だ不合理な条件のままの就労となっていることが一部の加盟組合に散見されています。こうしたことから、JEC連合加盟組合は各社における再雇用者を含むすべての働く者の手当や諸制度を点検した上で、不合理な条件となっている点の改善を強く促します。</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>	

(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>①育児・介護・治療における休業・休暇・短時間勤務のあり方を組織内できちんと議論し、両立支援策の拡充の観点から諸制度改定に向け取り組むこととします。</p> <p>②加盟組合は各企業における次世代育成支援対策推進法に基づき作成した行動計画の進捗を確認することとします。また、「くるみん」「プラチナくるみん」の取得認定にむけ労使で取り組みを検討することとします。</p> <p>③「女性活躍推進法に基づく認定企業(えるぼし認定企業)」となるよう、組織内にて認知度を高めた上で、取得に向け労使で取り組みを検討することとします。</p> <p>④JEC連合が示している点検表「Rebalance2020男女共同参画/ワーク・ライフ・バランス推進計画 推進制度(就業規則・労使協定)の整備に向けて(チェック表)」に基づき、加盟組合が職場の実情をチェックした上で、2020春季生活闘争にて一定の前進が図れるよう取り組むこととします。</p> <p>⑤豊かな生活を営む上で安心して働くことのできる職場環境は、なくてはならない存在であると考えます。こうした安心して働くことのできる職場は、誰もが尊重され誇りをもって働くことができる職場でなくてはなりません。2020春季生活闘争においては、こうした環境となるよう、職場におけるセクシュアルハラスメント(SOGII)についてのハラスメント含む)、マタニティハラスメント、パワーハラスメントなどすべてのハラスメントへの対応について、取り組むと共に2020年春に施行される法律の対応がきちんと網羅されていることを点検確認することとします。</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>加盟組合は、関連子会社や業務委託等で関係する企業の労働組合と企業間における取引の適正化に関して情報共有した上で、2020春季生活闘争における連携を検討し取り組むこととします。</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

<p>～60歳以降の労働条件向上に向けた取り組み～</p> <p>①社会保険料の負担増や消費税の増税等相俟って、60歳～65歳までの年金不支給となる世代の生活は、困窮を極めます。こうしたことから60歳以降の生活維持確保の観点から定年限を含む生活設計と企業の社会的姿勢について問うと共に、加盟組合組織内にて充分検討の上、2020春季生活闘争にて60歳以降の従業員の賃金引き上げに取り組むこととします。</p> <p>②こうした取り組みに関して、広く意見を反映させる必要があることとあわせて、今後の春季生活闘争において60歳以降の従業員の組織化が必須となってきます。こうしたことから、各加盟組合において再雇用者等の組織化(準組織化)について議論を深め前向きに検討することとします。</p> <p>③JEC連合は、現在の私たち働く者を取り巻く環境の変化や今後の社会保障制度の変化、そして何より私たちが年金支給までの間、安心して生活できる社会を考えた結果、定年限を満65歳まで引き上げることはひとつの手段として必要と考えます。こうしたことから、2020春季生活闘争において各加盟組合が組織にて議論を行い、60歳以降の正社員化をめざした労働組合としての取り組みを模索することとします。</p> <p>④退職後の生活は、公的年金だけでは非常に厳しい現状となっています。こうしたことから定年退職金の引き上げに向けミニマム基準1,200万円、平均支払総額水準2,100万円を水準として取り組むこととします。</p>
