

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ヵ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ヵ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>
--

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	<ul style="list-style-type: none"> ・「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。 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
■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</p> <p>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</p> <p>ウ) (不合理な待遇差がある場合) 待遇差の是正</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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	
<ul style="list-style-type: none"> ・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>・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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>オ) 男性の育児休業取得促進に取り組む。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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	

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>

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	日本ゴム産業労働組合連合
方針決定日	2020年1月21日
要求提出日	2月末日まで
回答指定期	集中解決ゾーン 3月12日～18日 全単組解決期限 3月末日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>1. 賃金</p> <p>(1) 定期昇給・賃金カーブ維持分の確保。</p> <p>(2) 賃金の底上げや改善に向けて、「目指すべき賃金水準」を設定し、自社の賃金の課題を明確にした上で目標への到達と課題の改善にとりくむ。</p> <p>(3) 社会全体で賃上げの流れが継続する中、「経済の自律的成長」「社会の持続性」の実現に向けてのこと、および産業間格差の拡大防止のためにも要求水準は連合方針を踏まえる。</p> <p>(4) 賃金制度の適正な運用確認や、名目賃金の絶対額を意識したとりくみのために、個別賃金方式を推進する。</p> <p>(5) 企業内最低賃金協定化の推進、適用労働者の拡大、地域別最低賃金以上の水準設定と企業の優位性確保のための引き上げに努力する。</p> <p>2. 一時金</p> <p>一時金は大半が生活費となっているため、安定した生活を送る上で欠かすことのできない重要な位置付けであることを認識し、水準の向上・確保に向けてとりくむ。</p> <p>3. ワーク・ライフ・バランスの推進</p> <p>(1) 労働者の健康確保の観点から過重労働の撲滅にとりくむ。</p> <p>(2) ゴム連合のワーク・ライフ・バランス推進方針に基づき、総実労働時間の縮減や家庭と仕事の両立など多様な働き方を支える労働環境を整える。</p> <p>4. 非正規雇用労働者の労働条件改善</p> <p>労働組合が目指している「働き甲斐のある職場」「企業業績及び企業価値の向上」を達成するため、非正規雇用労働者の労働条件改善のとりくみを推進していく。</p> <p>5. 法令遵守へのとりくみ</p> <p>コンプライアンスの観点による点検活動の継続と法改正の趣旨を踏まえた既存の労働条件の見直しを推進する。</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」	【ゴム連合賃金目標水準・到達水準・最低水準】 *35歳・高卒正規入社17年勤続・生産技能職・4人世帯 目標水準:322,000円 到達水準:296,000円 最低水準:244,000円
○ 「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」	<賃金カーブ維持相当分> 【個別賃金】 ・モデル賃金または実在者賃金において、34歳から35歳への引き上げ額・率を算出して設定する。
○ 規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	・賃金カーブ全体の位置付けに課題がある単組は、目指すべき賃金水準への到達および企業間格差の是正に向けて底上げ要求を検討する
○ 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	・賃金カーブの歪みや各種手当、男女間・雇用形態間の格差などに課題がある単組は、労使共有化を図り、改善に向けたとりくみを進める 【企業内最低賃金協定】 ・労働者の生活の底支えのため、全ての単組で協定化を図り、適用労働者を拡大する
■ 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	・賃金カーブの歪みや各種手当、男女間・雇用形態間の格差などに課題がある単組は、労使共有化を図り、改善に向けたとりくみを進める
■ 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	【年齢別最低賃金保障】 ・中途採用者の初任賃金など最低生活保障の考え方で協定化を図る
■ 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	安定した生活を送る上で欠かすことのできない重要な位置付けであることを認識し、水準の向上・確保に向けてとりくむ。 ① 昨年実績を基に、水準の向上・確保に向けてとりくむ。 ② 業績低迷や企業存続へのとりくみを継続している場合は、生活防衛を勧告し、水準の確保に向けた要求を行う。 ③ 春年間決定方式を基本にとりくむ。

(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>【ワーク・ライフ・バランスの推進】 働く者の命と健康を守るため過重労働の撲滅にとりむとともに、育児・介護などの生活と仕事の両立を支援し、メリハリのある働き方や多様な人材の活躍を可能にする制度および職場環境の実現に向けてとりむ。 (1) 過重労働対策 ①36協定の適正な運用管理と協定時間縮減に向けたとりくみ ・適切に労働時間が管理されているか職場実態を把握し、課題があれば労使で共有化して解決に向けてとりくむ。 ・36協定、特別条項付協定の締結内容を点検し、縮減につとめる。 ②特別条項付協定の締結人数・割合を確認し、締結者の削減につとめる。 ③勤務間インターバルの実態を把握し、労働者の休息時間の確保につとめる。 (2) 総実労働時間の縮減 ①所定労働時間、所定外労働時間、年休取得の実績・職場実態を把握する。労働時間の偏りを改善するために個人別の実績を把握する。 ②年間総実労働時間1800時間台に実現を目指して、要素ごとに課題を明確化する。 ③課題解決に向けた労使協議の実施、目標の設定・共有化。 ④年次有給休暇取得日数5日未満の者をなくし、更に取得できるとりくみを推進する。 (3) ワーク・ライフ・バランスを実現するための環境づくり ①職場風土の醸成、従業員の意識改革にとりくむ。 ②多様な働き方を支援する各種制度の整備・運用へのとりくみを進める。</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>【非正規雇用労働者の労働条件改善】 非正規雇用労働者の労働条件を把握した上で、労使で認識を共有化し、社会的責任と役割を踏まえ労働条件改善にとりくむ。 (1) 正社員への登用制度の整備と教育制度の推進 (2) 賃金の適正な処遇に向けたとりくみ (3) 福利厚生制度の均等待遇に向けたとりくみ</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>	

(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>	
---	--

(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>【法令遵守】 最近改正があった労働関係法令について展開し、徹底に向けた啓発を行う。 (1) 労働基準法改正 大企業は法施行後の対応状況を確認する。中小企業は法対応に向けた協議を行い、割増賃金率の猶予措置廃止は施行日に係らず早期の引き上げを行う。 (2) パートタイム労働法・労働契約法・労働者派遣法改正 (3) 労働安全衛生法改正 (4) 労働者派遣法改正 (5) 労働契約法改正 (6) 女性活躍推進法改正</p>

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	紙パ連合
方針決定日	2020年1月16日
要求提出日	2020年2月28日まで
回答指定期	2020年3月12日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
紙パルプ・紙加工産業は、国内外の経済動向や国内需要の減少、高騰している原燃料価格の対応など、依然として厳しく先行き不透明な状況にある。このような中、組合員は企業収益の改善につなげるために、様々な会社施策に前向きに協力をしている。この厳しい状況を乗り切るためには、組合員の働く意欲や活力の高揚をはかることが求められる。 今次闘争においても、組合員の日々の懸命な協力・努力に応え、今後の働きがいにつなげるために、賃金を中心に「底上げ」「底支え」「格差是正」を追求し労働諸条件の向上を求め、喫緊の課題である人材の確保・定着へとつなげていく。	
(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」	<ul style="list-style-type: none"> すべての組合は、個別の賃金水準を重視し賃金の社会性を追求するとともに、産業の地位向上を目指し、産業としての魅力、働く人のモチベーション向上などにつなげるように取り組むこととする。 目標水準として「産別として目指すべき水準」「産別ミニマム水準」を設定する。なお、各組合の取り組みやすさを追求し、産業間格差、産業内格差是正を目標とする水準を設定する。 各組合は自単組の賃金実態と産別として目指すべき水準、各ステップと比較し賃金改善に取り組むこととする。
○「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"> すべての組合は、賃金カーブ維持分を確保した上で、実質賃金の維持・向上に向けて賃金改善に取り組む。 賃金改善の範囲は、月例賃金の改善を念頭に置き所定内賃金とし、取り組みを進めることとする。 賃金改善分として、底上げ・底支え、格差是正を加味し2,000円以上とする。 <賃金カーブ維持分の把握可能な組合> 賃金カーブ維持分を確保し、賃金改善分2,000円以上とする。 <賃金カーブ維持分の算定が困難な組合> 賃金カーブ維持相当分として、5,000円+賃金改善分2,000円以上の7,000円以上とする。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	
○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	雇用形態にかかわらず、紙パルプ・紙加工産業に従事する労働者の労働諸条件の改善に向けて、組織化推進などの継続課題も含め、引き続き連合方針に準拠しながら処遇改善に向けて取り組みを進める。
■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	
■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	初任給は、賃金カーブ形成の出発点であるとともに、賃金要求における賃金カーブ維持分を算定する上でも重要なものであり、初任給協定を行っていない組合や、賃金表などによって初任給を労使確認していない組合は協定化をはかる。
■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	<ul style="list-style-type: none"> 生活給の一部として月例賃金を補完することを基本に月数要求とする。 安定確保の観点から、可能な限り年間集約要求に取り組むこととする。 <要求基準> ・年間集約要求: 基準とする賃金の5.0ヵ月を中心とする。 ・期毎要求: 基準とする賃金の2.5ヵ月を中心とする。

(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><総労働時間短縮の取り組み> すべての労働者にとって、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)をはかるという観点からも、総労働時間短縮の取り組みは重要な課題であり、「紙パ連合の労働時間に関する目標」をもとに取り組みを進める。この取り組みは、労働者の意識改革も必要不可欠であり、そのためには労働組合の役割も大きく、よりよい職場風土にしていくよう取り組む。</p> <p><改正労働基準法に関する取り組み> 改正労働基準法等の施行(2019年4月)およびその一部である時間外労働の上限規制の中小企業への適用開始(2020年4月)にともない、連合方針を踏まえながら①36協定の点検・見直し(限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制、過半数労働組合・過半数代表者のチェック等)および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し、②すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理、③年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等の労使協議の実施および事業場外みなしや裁量労働制の適正な運用に向けた取り組み(労使協定・労使委員会の設置、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況の点検)の徹底をはかる取り組みを進める。</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p><同一労働・同一賃金に関する取り組み> 同一労働同一賃金の法規制が2020年4月(中小企業は2021年4月)より施行されることを踏まえ、労働組合への加入の有無を問わず、職場のパート・有期雇用・派遣労働者の個々の労働条件・待遇毎に、目的・性質を照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理になっていないかを点検するなどの取り組みを進める。</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>	
--	--

(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

<60歳以降の継続雇用制度充実および定年延長の取り組み>
 公的年金の支給開始時期の延長に伴って、60歳以降の安定した生活を確保していくために、賃金をはじめ労働諸条件について制度の充実をはかっていく。
 また、労働力人口の減少に備え、高齢者の雇用は不可欠であり、引き続き65歳定年制度の確立に向けても労使協議の場を設置し、十分な論議を行うとともに、継続雇用者の組合員化についても、引き続き積極的に取り組みを進めていく。

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	印刷情報メディア産業労働組合連合会(印刷労連)
方針決定日	2020年1月17日
要求提出日	2020年2月13日～
回答指定期	2020年3月16日～

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>2020春季生活闘争は引き続き「働きの価値に見合った処遇を実現し、企業の発展と、魅力ある印刷情報メディア産業をめざそう！」をスローガンに、「経済の自律的成長」と「持続可能な社会」を実現するための印刷労連の果たすべき役割として、「賃上げ」「一時金」「労働諸条件改善」の3本柱に加え「労働環境の整備」を求めた総合的労働条件改善への取り組みとする。</p> <p>(1)「賃上げ」は、連合2020春季生活闘争方針に則り、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保した上で「底上げ・底支え」「格差是正」について、賃金水準の絶対値にこだわった内容とする。具体的には印刷労連「賃金政策」に示した「目指すべき賃金水準」に照らし合わせ、構成組織毎に目標水準を設定し要求する。また、「企業内最低賃金」の観点から18歳高卒初任給要求に取り組む。</p> <p>(2)「一時金」は、「年間収入」「生活給的要素」「業績配分」のバランスを考慮した内容とする。</p> <p>(3)「労働諸条件改善」は、連合2020春季生活闘争方針に則り、「すべての労働者の立場に立った働き方の見直し」を図り、「人材育成・教育訓練の充実」や「ワークルール」および「ジェンダー平等・多様性の推進」への取り組みを基本としつつ、「労働環境の整備」全般に取り組む。</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」	全体としての要求水準 印刷産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点で踏まえ、賃上げ(ベースアップ)分は2%程度を基準とし、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め4%程度とする。
○「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」	昇給のしくみや制度がない組織について ① 賃金カーブを維持することは、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する という役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり、定昇制度や昇給のしくみなど「昇給ルール」がない組織は、人事処遇・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などの設置を申し入れ、昇給ルールの確立に取り組む。 ② 定期昇給相当分は各構成組織において算出するが、算出困難な構成組織は、2018年度労働諸条件調査における18～35歳の1歳間格差が4,283円(前年比+91円)であるため、4,500円を定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)として設定する。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	賃上げの具体的な要求水準 すべての構成組織は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。 要求の組み立ては、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保した上で、2019年労働条件調査結果による年齢別基本賃金四分位表を用いて、最低到達水準(第1四分位水準)をクリアし、到達目標水準(中位・第3四分位水準)をめざす。 具体的な目標水準として30歳(第1四分位:206,761円/中位:220,226円/第3四分位:237,750円)、35歳(第1四分位:219,210円/中位:234,070円/第3四分位:244,743円)とする。 なお、自組織の賃金水準や賃金カーブを精査し、ゆがみや格差の有無などを確認した上で、要求に組み込んでいく。
○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	ミニマム基準(企業内最低賃金)として、18歳の第1四分位160,700円を全ての年齢において上回る水準をめざして取り組む。 昇給ルールの導入 定昇制度や昇給のしくみなど「昇給ルール」がない組織は、人事処遇・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などの設置を申し入れ、昇給ルールの確立に取り組む。
■ 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	初任給 18歳高卒初任給要求は、2019年度労働諸条件調査における1,000人以上の構成組織による平均初任賃金が170,125円(前年比+1,425円)となっており、2%分を加えた173,000円とする。なお、既に上回っている組織は現行の初任賃金に2%分を加えて要求する。
■ 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	一時金 「年間収入」「生活給的要素」「業績配分」のバランスを考慮して、年間4.0ヶ月を基準とするが、「消費拡大」や「業績配分」を鑑み更なる上積みを目指す。なお、季別での要求の場合は、それぞれ2.0ヶ月を基準とする。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

■長時間労働の是正	改正労働基準法に関する取り組み ① 36協定の点検・見直し。 ② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底。 ③ 年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等の労使協議の実施。
■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現	同一労働同一賃金に関する取り組み ① 正規雇用労働者とパート・有期で働く者の労働条件・待遇差の確認。 ② 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た取り組み。
■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	高齢となっても安心して安全に働き続けられる環境整備の取り組み ① 同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施(通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降のパート・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正)。

(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	すべての労働者の雇用の安定に向けた取り組み ・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 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・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取り組みの推進
---	---

(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

別途、経営者団体および推薦議員への要望を含めて取り組む。	
------------------------------	--

(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

--	--

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	セラミックス連合
方針決定日	2020年1月24日(金) 第27回中央委員会
要求提出日	2月21日(金)まで
回答指定期	3月13日(金)三役組合中心、3月19日(木)中央交渉委員会組合中心、4月6日(月)全組合

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>○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、すなわち「賃金水準の追求」にとりくむ。</p> <p>○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、格差是正分および配分のゆがみ是正分等を改善し、すべての働くものの賃金の「底上げ」「格差是正」の実現に向け、2%程度とし、上積みを図る。</p> <p>○企業内のすべての働くものの生活の安心・安定につながる企業内最低賃金の協定を締結する。そのうえで、生活をまかなう観点と初職に就く際の観点を重視し、「底支え」として締結水準の設定については「誰もが1,000円」を意識してとりくむ。</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」	<p>○各組合は30歳と35歳の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。</p> <p><30歳 高卒12年勤続(基本賃金)> セラミックス連合到達目標: 220,000円 セラミックス連合ミニマム到達水準: 200,000円</p> <p><35歳 高卒17年勤続(基本賃金)> セラミックス連合到達目標: 260,000円 セラミックス連合ミニマム到達水準: 240,000円</p>
○「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」	<p>【賃金カーブ維持分が明確で「ミニマム到達水準に満たない組合」】</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>【賃金カーブ維持分が明確で「セラミックス連合到達目標に満たない組合」】</p> <p>○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。</p> <p>【到達目標を上回る組合】</p> <p>○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。</p> <p>【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】</p> <p>○賃金カーブを維持出来なかった要因を労使で確認する。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>※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。</p> <p>【個別賃金が不明の組合】</p> <p>○個別賃金水準が不明な組合は、8,500円を基準としてとりくむ。</p> <p>○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(30歳高卒12年勤続・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。</p>
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	○8,500円を基準としてとりくむ。
○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	<p><企業内最低賃金></p> <p>・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。 18歳・高卒 161,000円</p> <p>・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。 「時間給1,000円以上」 既に1,000円に達している組合は「連合方針: 1,100円以上」を意識してとりくむ。</p> <p>・全従業員対象の企業内最低賃金を労使協定する。 1) 「誰もが時間給1,000円」を意識してとりくむ。 2) 時間給850円に達していない組合は、時間給850円以上をめざす。 3) 地域別最低賃金や特定(産業別)最低賃金を意識し、30円を目安に時間給の引き上げをめざす。</p>
■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	○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。
■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	<p><年齢別最低賃金></p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p><初任給> 18歳・高卒 161,000円</p>
■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	<p>・年間4.80ヵ月基準(令和2年1月現在の組合員平均所定内賃金)</p> <p>・ミニマム年間4.00ヵ月</p>

(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>	<ul style="list-style-type: none"> ・改正労働基準法等の施行(2019年4月)およびその一部である時間外労働の上限規制の中小企業への適用開始(2020年4月)を踏まえ、36協定の重要性和内容を理解し、適正に締結した上で、労働時間の厳格な管理等、職場の基盤づくりにとりくむ ・労働時間の短縮 ・時間外労働等の割増率改訂
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>・同一労働同一賃金の法規定が2020年4月より施行されることを踏まえ、職場のパート・有期雇用・派遣労働者、および、再雇用者を含む働くものの労働条件(手当、諸制度など)を点検し、不合理な条件となっている点について改善をはかる。</p>
<p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>・中小企業の維持・発展、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、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、広く「人への投資」を求める。</p>

(4) ジェンダー平等・多様性の推進

<ul style="list-style-type: none"> ・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>多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、共に働き続けられる職場を実現するため、あらゆるハラスメント対策や、差別禁止にとりくむ。</p> <p>また、ジェンダーバイアス(無意識を含む性差別的な偏見)や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、とりくみを進める。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1)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 2)あらゆるハラスメント対策と差別禁止のとりにくみ 3)育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 4)次世代育成支援対策推進法に基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

<ul style="list-style-type: none"> ○働き方改革の職場への定着に向けたとりくみ ○すべての労働者の雇用安定に向けたとりくみ ○高齢となっても安心して安全に働き続けられる環境整備のとりにくみ ○障がい者雇用に関するとりくみ ○短時間労働者に対する被用者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 ○組織率向上のとりにくみ
--