

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	全国ガス労働組合連合会
方針決定日	2020年1月31日
要求提出日	2020年2月28日
回答指定期	終息目標については、3月内決着に向けて努力し、4月10日(金)までに決着

要求項目	要求内容															
(1) 基本的な考え方																
<p>◆ 経済の自律的成長に向け、所得の向上による消費拡大をはかることが必要であり、適正な所得の分配や底上げを実現することが、包摂的な社会の構築に資することから、地域の活性化や賃金の社会性を踏まえた取り組みを進めていく。</p> <p>◆ 取り組み項目については、「賃金」「一時金」「最低賃金」「主体的取り組み項目」の「4本柱」の構成とする。また、産別内でも労働諸条件が維持できていない単組や相対的に水準の低い単組があることを踏まえ、「復元・底上げ・底支え」を強く意識し、格差拡大の動きを反転させる取り組みを強力に進めていく。格差是正の観点からは、働く仲間への波及効果も意識した取り組みを進める。</p> <p>◆ 生産性向上の取り組みは、生産性三原則を大前提としたうえで、生産性向上に取り組む意義・目的や達成イメージについて、労使が共通認識を持ち、それぞれの立場で進めていくものである。そのうえで、付加価値の拡大に向けた組合員の頑張りや成果を具体的に示すことができる単組は、主体的な判断のもと、成果の公正分配を求めていくこととする。</p>																
(2) 賃上げ要求																
<p>■ 月例賃金</p> <p>○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> <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> <p>○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p> <p>○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>	<p>◆ 中期的な観点も含めた幅広い視点から、それぞれの実態に応じた賃金要求を行うこととし、各単組の主体的な判断のもと、月例賃金の復元・改善・維持といった賃金に関する取り組みに加え、賃金水準の維持・向上をはかっていくうえでのベースとなる賃金制度・体系の導入・整備に向けた取り組みを行う。</p> <table border="1"> <tr> <td><到達目標水準></td> <td>高卒満30歳</td> <td>279,000円</td> <td>35歳</td> <td>328,000円</td> </tr> <tr> <td><参考水準></td> <td>高卒満30歳</td> <td>243,000円</td> <td>35歳</td> <td>273,000円</td> </tr> <tr> <td><最低到達水準></td> <td>高卒満30歳</td> <td>202,500円</td> <td>35歳</td> <td>251,400円</td> </tr> </table>	<到達目標水準>	高卒満30歳	279,000円	35歳	328,000円	<参考水準>	高卒満30歳	243,000円	35歳	273,000円	<最低到達水準>	高卒満30歳	202,500円	35歳	251,400円
<到達目標水準>	高卒満30歳	279,000円	35歳	328,000円												
<参考水準>	高卒満30歳	243,000円	35歳	273,000円												
<最低到達水準>	高卒満30歳	202,500円	35歳	251,400円												
<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</p>																
<p>■ 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>																
<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>	◆ 前年実績月数維持を基本としつつ、各単組の状況を加味した要求を行う。															
(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																
■ 均等待遇(同一労働同一賃金)の実現																
<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

◆ 各単組が実態に応じて主体的に取り組む。

①諸手当に関する項目、②企業の健全な成長・発展に向けた取り組みに関する項目(経営情報[経営ビジョン等]の確認、電力・ガスシステム改革への対応状況の確認、グループ経営の状況の確認、組合員への影響・期待の確認ならびに意見提言、生産性向上に向けた取り組み等)、③企業内福利厚生制度に関する項目、④人事処遇制度に関する項目(職能資格制度や人事考課制度の整備・見直し、育児・介護・治療と仕事の両立の推進に関する制度の整備・充実、不慮の事故・災害に備えた諸制度の整備・充実等)、⑤人材の確保・定着と人材育成に関する項目、⑥安全・衛生・健康のための体制・制度の確立・充実に関する項目、⑦誰もが活き活きと働くことのできる職場環境の整備(ダイバーシティの実現に向けた取り組み)に関する項目、⑧60歳以降の充実した働き方・暮らし方に向けた諸制度に関する項目、⑨労働時間に関する項目(労働時間短縮、労働時間管理の適正化、ワーク・ライフ・バランスの推進等)、⑩労働協約の締結、整備・充実に関する項目、⑪働く仲間の職場環境・労働環境に関する項目(同一労働同一賃金の実現に向けた不合理な待遇差に関する取り組み、働く仲間の職場環境・労働環境の把握・改善、労働者派遣法への対応、有期労働契約[無期転換ルール]に関する取り組み、連携強化に向けた取り組み等)、⑫労働関係法制への対応に関する項目(労働基準法、育児・介護休業法、確定拠出年金法、年金機能強化法、労働安全衛生法、職業安定法、障害者雇用促進法、女性活躍推進法、祝日法、労働者派遣法への対応等)、⑬組織活性化、コミュニケーションの充実に関する項目