

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 日	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	
○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。 ○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。 ○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。	
(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」	○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。 ＜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 ＜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
○「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」	【賃金カーブ維持分が明確で「ミニマム到達水準に満たない組合」】 ○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。 ○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。 【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」】 ○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。 【到達目標を上回る組合】 ○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。 【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】 ○賃金カーブを維持出来なかった要因を労使で確認する。 ○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。 ○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。 ※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。 【個別賃金が不明の組合】 ○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。 ○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。
○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	＜企業内最低賃金＞ ・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 ・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。 ・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。
■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	＜年齢別最低賃金＞ ・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。 ・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。 ・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。 ＜初任給＞ 18歳・高卒 161,000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	・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) ・ミニマム年間4.00ヵ月

(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くむ - 労働時間の短縮 - 時間外労働等の割増率改訂
■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現	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。
■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	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。
(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	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。 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。 - 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とりくみ - 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	
- 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 - 組織率向上のとりくみ	