

## 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	労済労連
方針決定日	2020年1月28日
要求提出日	2020年3月2日～6日(予定)
回答指定期	2020年3月23日～27日(予定)

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
■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」	≪正規職員・社員≫事業体の状況に応じて柔軟かつ積極的に取り組みを行う。到達水準と2%程度の賃金引上げを意識し、具体的な取り組み水準は単組で判断 ◆到達水準:30歳 329,737円・35歳 374,664円 ≪嘱託・パート職員・社員≫最低到達水準として時給1,100円を設定のうえ2%程度の賃金引上げを意識し要求を行う
○「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:必ず確保
○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	全単組が時給1,100円以上をめざす
■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	
■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	
■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	年収ベースの維持
<b>(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し</b>	
■長時間労働の是正	通年での取り組みを前提とし、労基法改正後の運用状況の確認等を実施。 勤務間インターバル制度の検討、36協定の締結・運用状況の見直し
■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現	課題解決に向けた取り組みを精力的にすすめる
■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	
<b>(4) ジェンダー平等・多様性の推進</b>	
・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	
<b>(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</b>	
<b>(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</b>	
育児のための短時間勤務制度・介護休業制度等の拡充、 治療と職業生活の両立支援策、ジョブリターン制度 仲間づくりの取り組み	