

## 2022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	2022年1月20日(第10回中央委員会)
要求提出日	2022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)生活水準を維持し組合員の努力に総合的な労働条件向上で報いる 2)組合員が安全で健康に働くことのできる職場環境をつくる 3)組合員が一丸となった闘争体制をつくる	
(2) 基盤整備	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	
(3) 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」	【ミニマム水準未達の組合、水準不明の組合】 賃金体系維持分に加え、2%基準で賃金を引き上げる。賃金体系が維持されていない組合は、賃金体系維持分を含め9,500円または4%基準で賃金を引き上げる。 ミニマム水準(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、部門ごとに各部会・業種のおかれた環境に応じた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ごとに設定 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】 目標水準にむけ部門ごとに要求基準を設定する。
○「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」	
○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、協定化を必須とする 最低賃金は、前年要求基準を基本に、2021賃金闘争の結果や標準生計費の状況、最低賃金引き上げ率、連合リビンクウェイジなどを考慮し月額173,000円、時間額は月額を平均的な労働時間で除した1,060円をもとに、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平均的な労働時間を超える場合、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%以上の時間額を引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分を含めた要求総率として4%基準、総額として時間あたり40円を目安に引き上げる。 雇用形態間の不合理な格差の是正にむけて要求する手当についても総額に含める。 体系維持原資(制度昇給分)などの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。昇給制度が未整備の場合は、別途制度導入を要求する。 正社員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	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ないよう、円滑な復職にむ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 ・年齢別最低到達水準の協定締結	2022年度採用者の初任賃金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 174,000円基準 大卒 217,000円基準

<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・一時金の要求基準等</li><li>・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・年間5ヵ月を基準に各部門で決定する。</li><li>・短時間(パートタイム)組合員は、年間2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。</li></ul>
--	--

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>年間総実労働時間1,800時間の確立をより具体的に推進するために、働き方の特性に応じた取り組みを検討し、着実に成果を出すことをめざす。各部会は以下に示す到達基準および目標基準を参考に、2025年を目途に実現する総実労働時間を設定し取り組む。  「労働時間把握の徹底」および「36協定の適正運用」を全加盟組合が取り組むことに加え、過労死等にかかわる重大な労働災害を防止するために「健康と安全を守るための重点項目」を設定し、確実に推し進める。さらには、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>&lt;所定労働時間の基準&gt;  【到達基準】2,000時間未満、年間休日115日以上  【目標基準】1,900時間未満、年間休日120日以上</p> <p>&lt;時間外・休日労働の基準&gt;  【到達基準】250時間以内(休日労働含む)  【目標基準】150時間以内(休日労働含む)</p> <p>&lt;年次有給休暇取得日数の基準&gt;  【到達基準】10日または新規付与日数平均の半数にあたる日数以上  【目標基準】完全取得</p> <p>&lt;健康と安全を守るための重点項目&gt;  ・勤務間インターバル規制11時間以上  ・連続勤務規制12日以下</p> <p>① 所定労働時間の短縮  ② 時間外・休日労働の規制  ③ 連続労働の規制  ④ 深夜労働の規制  ⑤ 年次有給休暇の完全取得と連続休暇の設定</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</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 人事処遇制度の改善  ② 均等・均衡手当、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  ⑥ 社会保険の適用拡大についての取り組み</p>
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>① 定年年齢は65歳以上とする。もしくは、定年年齢を廃止する。  ② 退職までの一貫した処遇制度の構築  ③ 選択できる働き方  ④ 65歳から70歳までの就業確保については、雇用による就労(定年年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年制の廃止)を基本に対応をはかる。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>通勤負担の軽減等がワーク・ライフ・バランスの促進につながることから、積極的な活用を求める。対象業務やその他ルールを明確にしたうえで、組合員が希望に応じて活用できるよう求める。</p>
<p>■その他  ・人材育成と教育訓練の充実  ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など</p>	<p>○デジタル技術革新への対応と人材育成強化の取り組み  ○障がい者雇用の促進  ○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  ・柔軟な働き方の推進  ・災害休暇等の整備</p>

(5) 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  ・女性の活躍・定着にむけた取り組み  ○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  ・母性保護の強化  ・子どもを産み育てやすい就業環境整備  ○職場のハラスメント対策  ○外国人労働者の就業環境の整備</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>○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  ○安全で健康な職場づくり</p>
--