

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	フード連合
方針決定日	2022年1月31日
要求提出日	2022年2月末まで
回答指定期	2022年3月16日

要求項目	要求内容																																																																																	
(1) 基本的な考え方																																																																																		
<p>・「経済の自律的成长」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、すべての働く者の立場にたつて、「賃金の引き上げ」と「働き方の見直し」を同時に推進する。</p> <p>・賃金引き上げにあたっては、産業間や企業規模間、雇用形態間などの「格差是正」の実現に向け取り組む。そして、食品関連産業の賃金相場の「底上げ」につなげ、エッセンシャルワーカーとして働く食品関連産業労働者の処遇を働きの価値に見合った水準へ引き上げることを目指す観点から、まず、定期昇給制度の確立はもとより、定期昇給(賃金カーブ維持分)を確保する。その上で、フード連合賃金ビジョンの各水準への到達を目指す取り組みを中心として、各組合が抱える課題に応じた手当などの制度改定、パート・有期雇用労働者の処遇改善等、賃金引き上げにつながる原資獲得に取り組むこととする。なお、足元で顕在化しているエネルギー・原材料価格の高騰については、産業内における価格転嫁が企業論理のみによって整理されることの無いよう、賃金引き上げとの両立を図っていく。</p>																																																																																		
(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	公正な取引関係の構築と健全で安全で働きがいのある職場の実現を同時に推進められるよう、職場労使とともに、社会に向けて訴えていく。																																																																																	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	中小労組支援における戦略・戦術の立案を担う中小労組春闘推進会議を設置し、本部・地域ブロックと、グループ大手組合および業種別部会が連携することで、「底支え」「格差是正」につながる支援を展開していく。支援内容は、格差是正や社会的な賃金相場の底上げを図る観点から、賃金実態の把握と賃金制度の確立を重点課題とする。																																																																																	
(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」	<p>【年齢別ミニマム基準】 (円)</p> <table border="1"> <thead> <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>265,000</td> <td>280,000</td> <td>293,000</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> <p>【到達水準】 (円)</p> <table border="1"> <thead> <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> <p>【目標水準】 (円)</p> <table border="1"> <thead> <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>		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	265,000	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		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		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
	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	265,000	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																																																																										
	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																																																																												
	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」	<p>・定期昇給相当分(賃金カーブ維持分): 5,000円</p> <p>・賃上げ分: 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。</p>																																																																																	
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	・定期昇給制度を確立していない組合は、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(定期昇給相当額5,000円を含む)を求める。																																																																																	
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入	・パート・有期雇用労働者の賃金について、生活を賄う観点と初職に就く際の社会水準を重視し、時給1,150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1,750円・月給288,500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	・男女間の賃金格差是正に向けた取り組み(実態の検証・生活関連手当の見直し等)を行う																																																																																	
■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	<p>・企業内最低賃金の協定化 目標水準: 時間額 1,150円以上 月額 175,600円以上</p> <p>・年齢別最低賃金の協定化 目標水準(基本賃金)</p> <p>18歳(勤続0年)月額175,600円以上(時間額1,150円以上)</p> <p>25歳(勤続0年)月額191,000円以上(時間額1,190円以上)</p> <p>30歳(勤続0年)月額207,700円以上(時間額1,290円以上)</p> <p>35歳(勤続0年)月額221,800円以上(時間額1,380円以上)</p> <p>40歳(勤続0年)月額229,000円以上(時間額1,420円以上)</p>																																																																																	
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	<p>・一時金の目標基準の達成に向けた取り組み 目標: 年間6か月以上 最低目標: 年間4か月以上</p> <p>・一時金制度の確立および納得性を向上させる施策等の検討</p> <p>①一時金制度が確立されていない組合は、一時金制度の確立(最低保障や支給根拠・基準の労働協約化)を行う。</p> <p>②一時金制度が確立されている組合は、支給基準の根拠(経営指標など)の検証等、納得性向上に取り組む。</p>																																																																																	

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■長時間労働の是正	<p>総合労働条件改善共通課題である「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。</p> <p>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への取り組み</p>
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	<p>・有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法 18 条の無期転換ルールの周知徹底や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の影響等を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間 5 年経過前の無期転換の促進などを進める。</p> <p>・派遣労働者について、職場への受入れに関するルール(手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など)の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。</p>
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	<p><有期・短時間労働者に関する取り組み></p> <p>・(待遇差がある場合)賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・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>・(不合理な差がある場合)待遇差の是正 等</p> <p><派遣労働者に関する取り組み></p> <p>・正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する</p> <p>・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、事業主に対する必要な対応を求める 等</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>・65 歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実にを行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。</p> <p>・継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。</p> <p>・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。等</p>
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	<p>・実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。</p> <p>・テレワークに対しても、労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策を予め労使で検討する。</p> <p>テレワークを推進し、通勤時の公共交通機関の混雑等を緩和することは、テレワークが難しい業種・業態で働く方々の感染リスク低減につながる点についても留意する。等</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><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></p> <p>・企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。等</p> <p><短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み></p> <p>・社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。 等</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</p> <p>・ハラスメント対策と差別禁止</p> <p>・育児や介護と仕事の両立</p> <p>・次世代育成支援対策推進法</p>	<p>・女性活躍推進に向けた取り組み(実態の把握、女性活躍推進法に関する労使協議等)を行う</p> <p>・ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合の方針明確化など、啓発的な取り組みを行う</p> <p>・改正育児介護休業法や次世代育成支援対策法、男女雇用機会均等法等の定着・点検に取り組む</p> <p>・妊娠・出産・育児・介護における不利益取扱いや、各種ハラスメントの防止に取り組む</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	