

②構成組織方針

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	日本ゴム産業労働組合連合
方針決定日	2022年1月20日
要求提出日	2022年2月末
回答指定期	集中解決ゾーン 3月17日～23日 全単組解決期限 3月末日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>【賃金】 「経済の自律的成長」や産業間格差の拡大防止に向けて、不確実性が与える自社への影響を注視し置かれた環境を正しく認識した上で、賃金の底上げや改善にとりくめると判断できる場合、連合方針を踏まえた上で要求水準を設定する。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 定期昇給・カーブ維持分確保を前提 2. 目指すべき賃金水準の設定 3. 賃金課題の明確化と底上げ・賃金改善の計画的な実施 4. 賃金の相対的な位置づけの維持に向けた賃上げ <p>【一時金】 安定した生活を送る上で欠かすことのできない重要な位置付けであること、まとまった収入が消費に繋がりが経済の回復に寄与することを認識し、自社の業績や今後の動向も踏まえ水準の維持・向上に向けてとりくむ。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 昨年実績を基に水準の向上・確保 2. 業績低迷や企業存続へのとりくみを継続している場合は、生活防衛を勘案する <p>【ワーク・ライフ・バランスの推進】 過重労働の撲滅、生活と仕事の両立支援、メリハリのある働き方や多様な人材の活躍を可能にする制度および職場環境の実現に向けてとりくむ。また、テレワークなど感染防止に有効な働き方の導入を継続して推進するとともに、導入済の単組においては新たに見えてきた課題の有無について実態把握を進め 必要に応じ労使協議を通じた環境の整備にむけたとりくみを行う</p> <p>【非正規雇用労働者の労働条件改善】 非正規雇用労働者の労働条件の把握、労使認識の共有化、社会的責任と役割を踏まえ労働条件改善にとりくむ。加えて、60歳定年後も安心して働けるよう、再雇用制度の課題改善にとりくむ。</p> <p>【法令遵守】 改正された労働関係法令の点検、啓発</p>	
(2) 基盤整備	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	
<ul style="list-style-type: none"> ・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	
<ul style="list-style-type: none"> ○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」 ○「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>【ゴム連合賃金目標水準・到達水準・最低水準】 *35歳・高卒正規入社17年勤続・生産技能職・4人世帯 目標水準: 329,000円 到達水準: 299,000円 最低水準: 244,000円</p> <p><賃金カーブ維持相当分> 【個別賃金】 ・モデル賃金または実在者賃金において、34歳から35歳への引き上げ額・率を算出して設定する。 ・引き上げ額の算出が困難な場合、ゴム連合が算出した「基本賃金ピッチ」を参考に設定する。 【平均賃金】 ・賃金体系または実在者賃金に基づく賃金カーブ維持に必要な原資を算出し、平均賃金の引き上げ額・率を設定する。 ・引き上げ額の算出が困難な場合、ゴム連合調査結果による2021年推定賃金カーブ率を参考に設定する。</p> <p><賃上げ分> ・目指すべき賃金水準の設定 ・賃金課題の明確化 ・目指すべき賃金水準への到達と賃金課題の是正 ・計画的な賃金底上げ・改善の実施 ・産業間格差の更なる拡大を防止する観点から、賃金の底上げ・改善のとりくみを検討</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○規模間格差の是正(中小賃上げ要求) 	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金カーブ全体の位置付けに課題がある単組は、目指すべき賃金水準への到達および企業間格差の是正に向けて底上げ要求を検討する
<ul style="list-style-type: none"> ○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 	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金カーブの歪みや各種手当、男女間・雇用形態間の格差などに課題がある単組は、労使共有化を図り、改善に向けたとりくみを進める 【企業内最低賃金協定】 ・労働者の生活の底支えのため、全ての単組で協定化を図り、適用労働者を拡大する
<ul style="list-style-type: none"> ■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 	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金カーブの歪みや各種手当、男女間・雇用形態間の格差などに課題がある単組は、労使共有化を図り、改善に向けたとりくみを進める

<p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 	<p>【年齢別最低賃金保障】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中途採用者の初任賃金など最低生活保障の考え方で協定化を図る
<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>安定した生活を送る上で欠かすことのできない重要な位置付けであることを認識し、自社の業績や今後の動向も踏まえ水準の維持・向上に向けてとらむ。一時金はローンの返済など生活給の一部として組み込まれていることや、まとまった収入が消費に繋がり経済の回復に寄与することを十分考慮する。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 昨年実績を基に、水準の向上・確保に向けてとらむ。 ② 業績低迷や企業存続へのとらみを継続している場合は、生活防衛を勘案し、水準の確保に向けた要求を行う。 ③ 春年間決定方式を基本にとらむ。

(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>【過重労働対策】 ①36協定の適正な運用管理と協定時間縮減に向けたとりくみ ・適切に労働時間が管理されているか職場実態を把握し、課題があれば労使で共有化して解決に向けてとりくむ。 ・36協定、特別条項付協定の締結内容を点検し、縮減につとめる。 ②特別条項付協定の締結人数・割合を確認し、締結者の削減につとめる。 ③勤務間インターバルの実態を把握し、労働者の休息時間の確保につとめる。</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>【非正規雇用労働者の労働条件改善】 非正規雇用労働者の労働条件を把握した上で、労使で認識を共有化し、社会的責任と役割を踏まえ労働条件改善にとりくむ。 (1) 正社員への登用制度の整備と教育制度の推進 (2) 賃金の適正な処遇に向けたとりくみ (3) 福利厚生制度の均等待遇に向けたとりくみ</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>【再雇用制度の課題改善】 公的年金の支給開始年齢が65歳まで引き上げられる中、60歳定年後も安心して生活を送ることができ、かつ、高い意欲をもって働くことができるよう、再雇用制度の課題を把握し改善に向けてとりくむ。</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>感染症のリスクを回避し、安全な職場環境を整備する必要がある中、新たな働き方としてテレワークや時差出勤等の導入が社会的に求められているため、実施の目的、対象者、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、制度導入に向けてとりくむ。</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>	

(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>育児・介護などの生活と仕事の両立を支援し、メリハリのある働き方や多様な人材の活躍を可能にする制度および職場環境の実現に向けてとりくむ。</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

<p>【法令遵守】 法改正後、速やかに対応することを基本とし、春のとりくみでは直近改正があった労働関係法令について展開し、徹底に向けた啓発を行う。 (1)労働基準法改正 (2)育児・介護休業法改正 (3)年金制度改革法 (4)女性活躍推進法適用拡大 (5)労働施策総合推進法適用拡大 (6)高齢者雇用安定法改正</p>
--