

2023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	2023年1月18日(第11回中央委員会)
要求提出日	2023年2月20日
回答指定期	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
1)組合員の生活を守り実質賃金が向上する賃上げに取り組む 2)デフレマインドを転換する社会的な賃上げに向け、統一的運動の力を発揮する 3)人への投資として労働条件改善を生産性向上につなげる 4)すべての加盟組合が共闘に参加し交渉力強化に取り組む 5)労働条件交渉を促進する社会環境づくりに取り組む	
II. 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	適正な価格転嫁や「パートナーシップ構築宣言」の働きかけに取り組む。取引適正化と価格転嫁対策、税制支援や助成金の拡充等について政策要請を強力に進めていく。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	賃金実態調査もしくは簡易的な賃金水準比較の方法等の手段によって賃金水準を把握し、格差を明確化し取り組む。 正社員(フルタイム)組合員については賃金水準別に、短時間(パートタイム)組合員については「同一労働同一賃金」の考え方を踏まえ正社員(フルタイム)組合員との格差是正を意識した基準を提示する。なお、有期契約のフルタイム組合員については、各組合において正社員組合員との労働内容、働き方の相違等を踏まえ、要求を行う。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化 ・集団的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
・要求の考え方	<ul style="list-style-type: none"> ・組合員の暮らしを守るため、産業、職種、雇用形態にかかわらず、すべての組合員の実質賃金が安定的に向上する賃上げに取り組む。 ・個人消費を支え経済の安定的な成長を実現し、組合員の生活の向上をはかるため、生産性の向上を踏まえた実質賃金の引き上げが必要である。 ・人への投資、人材不足への対応、産業間・規模間・雇用形態間格差是正に引き続き積極的に取り組んでいく。 ・以上の点等を総合的に勘案し、組合員の期待に応え、社会的な賃上げの流れをつくるため、制度昇給等の賃金体系維持分に加えて4%程度、合計6%程度の賃金引き上げをめざす。
■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>【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、3%以上賃金を引き上げる。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5%以上賃金を引き上げる。 加えて、人への投資、人材不足への対応、産業間・規模間格差是正に向け、積極的に1%程度の上積み要求に取り組む。</p> <p>■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</p> <p>【到達水準未達の組合】 実質賃金の向上と格差是正の必要性を踏まえ、部門ごとに各部会・業種の置かれた環境に応じた要求基準を設定する。</p> <p>■到達水準 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</p> <p>【到達水準以上の組合】 実質賃金の向上をめざすとの要求趣旨を踏まえながら、目標水準にむけ部門ごとに要求基準を設定する。</p>
○「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」	上記の通り
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	上記の通り

<p>○雇用形態間格差の是正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入 	<p>○企業内最低賃金の引き上げ、協定化を必須とする</p> <p>最低賃金は、必要生計費、連合リビングウエッジ、法定最低賃金、加盟組合の実態、そして今次要求の考え方を踏まえ、月額179,000円、時間額1,100円を基に、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。</p> <p>なお、月の所定労働時間が平均的な労働時間(163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。また、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ものとする。</p> <p>○短時間(パートタイム)組合員の平均賃金引き上げ</p> <p>制度昇給分に加え、時間額を5%以上引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、時間額を制度昇給分をふくめた総率として5%以上、総額として50円を目安に引き上げる。</p> <p>加えて、人への投資、人材不足への対応として積極的に1%程度の上積み要求に取り組む。</p>
<p>■男女間賃金格差の是正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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。 ・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。
<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>2023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。</p> <p>高卒 179,000円基準 大卒 220,000円基準</p>
<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 	<ul style="list-style-type: none"> ・年間5ヵ月を基準に各部門で決定する。 ・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。

Ⅲ-2. 「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

一人ひとりがワーク・ライフ・バランスに応じて働き、心身ともに健康に生活することのできる労働時間をめざす。年間総実労働時間1,800時間の実現に向け、働き方の特性に応じた取り組みを推進する。以下の到達基準および目標基準、重点項目を踏まえ、部門、部会ごとに2025年を目標として実現する総実労働時間を設定し取り組む。

< 所定労働時間の基準 >

【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

< 時間外・休日労働の基準 >

【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)

< 年次有給休暇取得日数の基準 >

【到達基準】新規付与日数の70%

【目標基準】完全取得

< 健康と安全を守るための重点項目 >

- ・勤務間インターバル規制11時間以上
- ・連続勤務の上限12日以下

- 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

■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み、に記載の通り

■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

雇用形態を問わず、能力を育て、能力・成果の評価が公正に賃金に反映される人事処遇制度の整備に取り組む。特に、一時金、退職金(企業年金)については全ての組合員に制度化したうえで均等・均衡ある水準を設定する。なお、定年後に有期および短時間勤務で再雇用された者については、定年前(通常の労働者)の働き方との均等・均衡をはかる。

① 人事処遇制度の改善

・都道府県働き方改革推進支援センターの職務分析・職務評価の活用などにより、雇用形態間で均等・均衡のとれた人事処遇制度の整備に取り組む。

・職務の遂行に必要な能力育成に資する教育訓練については、「パートタイム・有期雇用労働者」に対しても「通常の労働者」と同様に実施する。能力の向上が評価され、意欲に応じてキャリアアップが可能な人事処遇制度を構築する。

・雇用形態や働き方に関わらず、全組合員について、一時金、退職金(企業年金)制度を導入する。労働内容や働き方が異なる場合は、均衡のとれた水準を設定する

② 無期転換制度、正社員登用制度の導入

・有期労働契約が通算3年を超えて更新された場合は、労働者の申し込みにより、契約期間に関連する部分以外の労働条件は維持したまま、無期労働契約に転換できるように取り組む。

・希望する者が一定の条件を満たせば「通常の労働者」へ転換できる制度を整備する。制度がある場合は、活用状況を確認し、必要に応じて改善を求める。

③ 安全で健康に働くことができる待遇の確保

・労働時間の長さにかかわらず、すべての労働者に対して健康診断の実施を求める。

・職場内での安全管理に必要な措置および給付については、「通常の労働者」と同様の基準で適用する

④ 労働時間、年次有給休暇の改善と両立支援

・年休付与日数は、「通常の労働者」の付与日数に対する、労働基準法に定める比率での比例付与を行い、完全取得にむけ取得促進制度を整備するよう取り組む。「通常の労働者」に対し勤続6か月未満で付与する場合には「パートタイム・有期雇用労働者」に対しても同時期に付与する。

・契約労働時間を超える労働は、時間外割増の対象とし、「通常の労働者」と同様の割増率を適用する。

・「パートタイム・有期雇用労働者」の妊娠・出産、介護にあたり不利益取り扱いやハラスメントが行われないよう取り組む。労働契約上は有期雇用でも、契約更新が行われないことが明確でない限り育児・介護休業の申し出ができることを周知し、希望に応じて取得できるよう取り組む。

⑤ 「派遣労働者」の受入れと処遇改善の取り組み

・労働組合の社会的責任として、派遣元および派遣先の労働組合とともに、法の趣旨に沿った適切な運用を会社に求める。

・派遣先労働組合は、派遣労働者を受け入れる場合の会社から労働組合への通知義務および労使協議の実施等について労働協約でルールを定めることを会社に求める。自社の労働者と派遣労働者との間で、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。

・派遣元労働組合は組合員からの聞き取り等で実態を確認し、課題があれば改善を求める。また、派遣先に労働組合がある場合は連携して取り組む

④ 社会保険の適用拡大の取り組み

組合員の生涯にわたる生活の安定の観点から適用拡大に取り組む。組合員に正確な情報を伝えるとともに、キャリアアップ助成金を積極的に活用し、賃上げや労働時間の延長を組み合わせ、手取り収入の減少を補うよう、労使で対応を協議する。

<p>■人材育成と教育訓練の充実</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 デジタル、ロボット、人工知能(AI)等の革新的新技術はコロナ禍を経て大きく進展し、労働の内容や社会のあり方に変化をもたらしている。新技術の導入が生産性の向上と雇用労働条件の維持向上を両立させるよう労使協議の徹底・充実をはかる。 また、人的資本開示の法制化に向けた動きも踏まえ『職場における学び・学び直し促進ガイドライン』や人材開発支援助成金などの公的支援を最大限活用し、年齢や雇用形態等にかかわらず、すべての組合員に対する教育訓練の強化に労使が協働して取り組む。</p> <p>① 新しいデジタル技術導入にむけた包括的な労使協定の締結 デジタル技術革新等による業務改革に労使で取り組むため、産業、企業の状況を踏まえ必要に応じて、UAゼンセンのモデル協定を参考に、労使協定を締結する。 ② すべての組合員に対する人材育成強化にむけた労使の取り組み ・人材育成方針の明確化と環境整備 ・教育訓練休暇の制度化 ・個々の組合員に対する能力開発支援の取り組み</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 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 退職まで一貫し、労働内容、働き方等に応じて均衡ある処遇制度、能力開発制度を整備する。なお、60歳以降の労働条件は60歳以前の内容を引き継ぐことを基本として検討する。 ③ 選択できる働き方 60歳時点の労働内容、働き方で退職時まで働けることを原則とし、本人の希望により、意欲や能力に応じて労働内容、働き方の選択ができるようにする。 ④ 65歳から70歳までの就業確保について 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に求める。</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>① 法定雇用率達成の取り組み 法定雇用率達成にむけ、障がいがあっても働きやすい職場環境整備に向けた方針の明確化と、具体的な採用計画の作成、その実績について確認を行う。 ② 合理的配慮の提供など就業環境の整備 労働条件や人事制度において、障がい者であることを理由にした差別的取り扱いに該当する規定がないか確認する。合理的配慮の提供が滞りなく実施されるよう事業主に求め、実施状況を確認する。 ③ 障がい者の定着と活躍にむけた取り組み 多様な障がい者と健常者が協力して能力を発揮できるよう、障がいの特性や職業能力、必要な配慮等を理解するための学習会を開催する。精神・発達障がい者の定着に向け、厚生労働省の「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を活用する。 障害者職業生活相談者(障がい者5人以上の事業主は義務)を選任するとともに、障がい者からの要望に対応するための体制を確認し、障害者職業・生活支援センター等の外部機関との連携構築などの整備を求める。 社内にテレワーク制度がある場合は、障がい者についても制度が適用されるよう環境整備を行う</p>
<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>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み、に記載の通り</p>
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み、に記載の通り</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>・年10日の病欠有給休暇を制度化し、時間単位での取得を可能とする。また、本人もしくは家族の伝染病により出勤が望ましくないときに、必要な期間だけ取得できる有給の伝染病休暇を制度化する。 ・「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」(厚生労働省)にもとづき、産業界との連携を含む総合的な取り組みを進める。</p>
<p>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</p>	

<p>・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</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	<p>○ 職場のジェンダー平等の推進</p> <p>① 男女間賃金格差の是正</p> <p>② 女性活躍推進法にもとづく一般事業主行動計画の策定・達成</p> <p>③ 職場のジェンダー平等の推進</p> <p>○ 職場のハラスメント対策</p> <p>以下の7点を含めた、企業としてのトータルな対策を実施するよう労使協議を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業トップによる社内外へのメッセージの発信 ・会社の方針の明確化と社内周知 ・労働協約や就業規則など社内規定への明記 ・相談窓口や対応責任者の選任、外部専門機関との連携など相談体制の整備 ・ハラスメント事案対応のルール化と体制整備 ・従業員アンケートなどによるハラスメントの実態把握 ・ハラスメントの要因を解消する取り組みの推進 <p>○ 仕事と生活の両立支援の取り組み</p> <p>① 育児・介護との両立支援制度の整備・充実、離職防止</p> <p>② 母性保護の強化</p> <p>③ 次世代育成支援対策推進法にもとづく事業主行動計画の策定・達成</p> <p>④ ひとり親の処遇改善の取り組み</p>
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>■労災付加給付改定</p>	<p>労働災害が発生した場合は、使用者責任を明確にするとともに、療養、障害にともなう不利益を補償し、療養中、療養後とも被災前の雇用・労働条件を維持、保障することを原則に対応する。加えて、被災労働者および遺族への十分な補償を確保するため、法定給付への上乗せ補償をすべての組合員に制度化する。労災付加給付の要求基準については、社会水準の上位の水準を踏まえ設定する。労災付加給付金額は、雇用形態による差を認めないことを基本とする。</p>
<p>■外国人労働者の就業環境の整備</p>	<p>① 規則・規定の点検と多言語化</p> <p>② 法令順守および企業の講ずべき措置に関する協議</p> <p>③ 多文化が共生する職場づくり</p>
<p>■CSR(企業の社会的責任)に関する取り組み</p>	<p>① 人権デュー・ディリジェンスの体制整備の推進</p> <p>② 企業年金における社会的責任投資の推進</p> <p>③ GFA(グローバル枠組み協定)締結の推進</p> <p>④ CSRの情報発信と労使協議の推進</p> <p>⑤ BCP(事業継続計画)の策定等を促進する取り組み</p>
<p>■安全で健康な職場づくり</p>	<p>① 法律を上回る安全衛生の取り組みの推進</p> <p>② 法改正への対応(化学物質による労働災害防止のための新たな規制について)</p> <p>③ 安全で健康な職場づくりの推進</p>