

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	JEC連合
方針決定日	2023年1月12日(木) 第17回中央委員会
要求提出日	2023年2月28日(火)まで
回答指定期	2023年3月14日(火)～16日(木)を回答ゾーンのヤマ場とし3月15日(水)を集中回答日とする

要求項目	要求内容												
I. 基本的な考え方													
2023春季生活闘争の考え方	<p>産業独自の情勢やコロナ禍の影響を踏まえつつ、雇用の維持・確保を大前提に、「底上げ」「格差是正」「底支え」全てに重点をおいて取り組むこととする。なかでも特に「底上げ」に関しては、これまでの賃上げの流れを継続・定着させるだけではなく、物価上昇を加味して、これまで以上の賃上げを行う必要がある。</p> <p>JEC連合の全加盟組合が組合員はもとより、企業内で働くすべての労働者を対象に、働き方を含めた労働諸条件の点検を実施し、処遇改善に取り組むこととする。</p> <p>①【雇用・最低規制】 雇用の維持・確保を前提にすべての労働者の底支えを安心・安定した生活は、雇用の維持・確保が前提となり、最低限の生活を確保するため、すべての働く仲間の最低規制を重視します。</p> <p>②【賃上げ】 生活の維持・向上のため、物価上昇分も加味した「賃上げ要求」に取り組む 物価上昇によって私たちの生活は苦しくなっており、賃上げへの期待はこれまで以上に大きくなっています。2023春季生活闘争は賃金が物価に追いつかない状況とならないよう、物価上昇分を含めた賃上げに取り組めます。</p> <p>③【格差是正】 中小組合や有期・短時間・契約等で働く仲間の賃金を「働きの価値に見合った水準」へ規模間・雇用形態間、男女間など、格差是正の取り組みは進んできたものの、依然として格差があります。「働きの見合った水準」になっているか検証し、格差是正に取り組めます。</p> <p>④【労働諸条件】 すべての労働者の働き方を含めた労働諸条件の点検を実施し、処遇改善に取り組む 賃上げのみならず、企業内で働く全ての労働者の労働諸条件の点検と処遇改善に取り組めます。</p> <p>⑤【共闘体制】 「共闘」の精神を重視し、一体感をもって春闘にのぞむ 春闘交渉を進めるにあたって、JEC連合、業種別部会、地方連絡会など様々な場面で情報交換を行い、「共闘」の精神を重視します。また各業種別部会の連携を強化するため、「共闘会議」を開催します。</p>												
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	加盟組合は、2022春季生活闘争において、労使協議会等で「パートナーシップ構築宣言」の意義を共有し、さらに関連子会社や業務委託等で関係する企業の労働組合などと連携し、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に向け取り組む。												
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>2023春季生活闘争については、賃金・労働諸条件の要求は以下の3段階のステップを設定し、単組の水準を検証する中で、次のステップに進むことができるよう交渉を行う。</p> <p>【JEC連合 要求水準の考え方】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>水準</th> <th>要求の考え方</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ステップ1</td> <td>ミニマム水準</td> <td>JEC連合賃金労働条件実態調査の第1四分位の水準を参考に設定（全ての組合がクリアしていく水準）</td> </tr> <tr> <td>ステップ2</td> <td>到達水準</td> <td>JEC連合賃金労働条件実態調査の中位数の水準を参考に設定（ミニマム水準をクリアしている組合が目指す水準。JEC連合がこれまで掲げてきた目標水準にあたる）</td> </tr> <tr> <td>ステップ3</td> <td>目標水準</td> <td>JEC連合賃金労働条件実態調査の第3四分位の水準を参考に設定（ミニマム・到達水準をクリアしている組合が目指す水準。JEC連合がこれまで掲げてきた目標水準を上回る水準）</td> </tr> </tbody> </table>		水準	要求の考え方	ステップ1	ミニマム水準	JEC連合賃金労働条件実態調査の第1四分位の水準を参考に設定（全ての組合がクリアしていく水準）	ステップ2	到達水準	JEC連合賃金労働条件実態調査の中位数の水準を参考に設定（ミニマム水準をクリアしている組合が目指す水準。JEC連合がこれまで掲げてきた目標水準にあたる）	ステップ3	目標水準	JEC連合賃金労働条件実態調査の第3四分位の水準を参考に設定（ミニマム・到達水準をクリアしている組合が目指す水準。JEC連合がこれまで掲げてきた目標水準を上回る水準）
	水準	要求の考え方											
ステップ1	ミニマム水準	JEC連合賃金労働条件実態調査の第1四分位の水準を参考に設定（全ての組合がクリアしていく水準）											
ステップ2	到達水準	JEC連合賃金労働条件実態調査の中位数の水準を参考に設定（ミニマム水準をクリアしている組合が目指す水準。JEC連合がこれまで掲げてきた目標水準にあたる）											
ステップ3	目標水準	JEC連合賃金労働条件実態調査の第3四分位の水準を参考に設定（ミニマム・到達水準をクリアしている組合が目指す水準。JEC連合がこれまで掲げてきた目標水準を上回る水準）											
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	現在、雇用問題を抱える加盟組合は、経営再建に向けた労使協議を行い、政府の雇用支援策や、これまで蓄えてきた内部留保についても協議の俎上へのせ、雇用の確保を最優先に全力で取り組む。												
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み													

Ⅲ-1.賃金要求																																	
<p>■月例賃金</p> <p>○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>	<p>・加盟組合は、関連会社ならびにグループ会社も含めた企業の賃金を点検する。 ・点検の結果、JEC連合年齢別賃金要求水準を下回る場合は、ミニマム→到達→目標のステップで水準クリアをめざし要求として取り組む。 ・ジョブ型雇用制度を導入している加盟組合は賃金カーブがない等のジョブ型雇用の性質を十分に理解したうえで、JEC連合の年齢別水準要求額を参考に水準額を上回る職務につけるよう教育も含め労使で検討する。</p> <p>≪ J E C 連合年齢別賃金要求水準 (高卒：基本賃金) ≫ (円) ←</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年齢 ←</th> <th>ミニマム水準 ← (第1四分位) ←</th> <th>到達水準 ← (中位数) ←</th> <th>目標水準 ← (第3四分位) ←</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>25歳 ←</td> <td>205,000 ←</td> <td>210,000 ←</td> <td>220,000 ←</td> </tr> <tr> <td>30歳 ←</td> <td>225,000 ←</td> <td>240,000 ←</td> <td>255,000 ←</td> </tr> <tr> <td>35歳 ←</td> <td>250,000 ←</td> <td>270,000 ←</td> <td>290,000 ←</td> </tr> <tr> <td>40歳 ←</td> <td>280,000 ←</td> <td>300,000 ←</td> <td>330,000 ←</td> </tr> <tr> <td>45歳 ←</td> <td>305,000 ←</td> <td>335,000 ←</td> <td>360,000 ←</td> </tr> <tr> <td>50歳 ←</td> <td>335,000 ←</td> <td>365,000 ←</td> <td>395,000 ←</td> </tr> <tr> <td>55歳 ←</td> <td>345,000 ←</td> <td>375,000 ←</td> <td>415,000 ←</td> </tr> </tbody> </table>	年齢 ←	ミニマム水準 ← (第1四分位) ←	到達水準 ← (中位数) ←	目標水準 ← (第3四分位) ←	25歳 ←	205,000 ←	210,000 ←	220,000 ←	30歳 ←	225,000 ←	240,000 ←	255,000 ←	35歳 ←	250,000 ←	270,000 ←	290,000 ←	40歳 ←	280,000 ←	300,000 ←	330,000 ←	45歳 ←	305,000 ←	335,000 ←	360,000 ←	50歳 ←	335,000 ←	365,000 ←	395,000 ←	55歳 ←	345,000 ←	375,000 ←	415,000 ←
年齢 ←	ミニマム水準 ← (第1四分位) ←	到達水準 ← (中位数) ←	目標水準 ← (第3四分位) ←																														
25歳 ←	205,000 ←	210,000 ←	220,000 ←																														
30歳 ←	225,000 ←	240,000 ←	255,000 ←																														
35歳 ←	250,000 ←	270,000 ←	290,000 ←																														
40歳 ←	280,000 ←	300,000 ←	330,000 ←																														
45歳 ←	305,000 ←	335,000 ←	360,000 ←																														
50歳 ←	335,000 ←	365,000 ←	395,000 ←																														
55歳 ←	345,000 ←	375,000 ←	415,000 ←																														
<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」</p>	<p>・経済再生の道筋をつけていくため、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)の確保を大前提に、社会全体の賃金を「底上げ」する観点から、連合方針である平均所定内賃金の3%程度を意識して要求に取り組む。 ・生活の維持・改善の観点から、物価上昇分の確保に取り組む。 ・定期昇給制度を持たない加盟組合は、JEC連合2022賃金労働条件実態調査結果を基本とし、平均定期昇給額の5,500円を定期昇給相当分、賃上げ要求額は平均所定内賃金の3%にあたる9,000円の合計14,500円を要求し取り組む。</p>																																
<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>企業規模間については、「年齢別目標水準」を額で示し、その水準への到達をめざす</p>																																
<p>○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</p>	<p>・企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結を行う。 ・生活を脅かす観点と初職に就く際の観点を重視し、企業内最低賃金の水準引き上げを行う。 ・締結水準は時給1,160円以上を必ずクリアする。 ・企業で働くすべての労働者の賃金は、現行の賃金カーブの維持を基本としつつ、生活保障を軸とした考えに基づき、最低でも2021年に更新された連合都道府県別リビングウェッジの最低賃金を下回らないように努める。</p> <p>≪ J E C 連合企業内最低賃金 (時給締結) 要求水準 ≫ (円) ←</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>計算式 ←</th> <th>時給締結水準 ←</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ミニマム水準 ← ※学歴別初任給第1四分位 ←</td> <td>165,000/150時間 ← =1,100 ←</td> <td>1,100 ←</td> </tr> <tr> <td>到達水準 ← ※学歴別初任給 中位数 ←</td> <td>175,000/150時間 ← =1,160 ←</td> <td>1,160 ←</td> </tr> <tr> <td>目標水準 ← ※学歴別初任給 第3四分位 ←</td> <td>180,000/150時間 ← =1,200 ←</td> <td>1,200 ←</td> </tr> </tbody> </table>		計算式 ←	時給締結水準 ←	ミニマム水準 ← ※学歴別初任給第1四分位 ←	165,000/150時間 ← =1,100 ←	1,100 ←	到達水準 ← ※学歴別初任給 中位数 ←	175,000/150時間 ← =1,160 ←	1,160 ←	目標水準 ← ※学歴別初任給 第3四分位 ←	180,000/150時間 ← =1,200 ←	1,200 ←																				
	計算式 ←	時給締結水準 ←																															
ミニマム水準 ← ※学歴別初任給第1四分位 ←	165,000/150時間 ← =1,100 ←	1,100 ←																															
到達水準 ← ※学歴別初任給 中位数 ←	175,000/150時間 ← =1,160 ←	1,160 ←																															
目標水準 ← ※学歴別初任給 第3四分位 ←	180,000/150時間 ← =1,200 ←	1,200 ←																															
<p>■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</p>	<p>改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことを踏まえ、職務や職種、さらには住宅手当や扶養手当等の属人手当の付与状況等も含めて、男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題がある場合は、改善と格差是正に向けた取り組みを進める。</p>																																
<p>■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>	<p>・加盟組合は、関連会社ならびにグループ会社も含め企業の初任給を点検する。 ・点検の結果、JEC連合初任給要求水準を下回る場合は、ミニマム→到達→目標のステップで水準クリアをめざし要求として取り組む。</p> <p>≪ J E C 連合初任給要求水準 ≫ (円) ←</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>高校 (18歳) ←</th> <th>大学 (22歳) ←</th> <th>修士 (24歳) ←</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ミニマム水準 ← ※学歴別初任給第1四分位 ←</td> <td>165,000 ←</td> <td>205,000 ←</td> <td>220,000 ←</td> </tr> <tr> <td>到達水準 ← ※学歴別初任給 中位数 ←</td> <td>175,000 ←</td> <td>215,000 ←</td> <td>235,000 ←</td> </tr> <tr> <td>目標水準 ← ※学歴別初任給 第3四分位 ←</td> <td>180,000 ←</td> <td>225,000 ←</td> <td>250,000 ←</td> </tr> </tbody> </table>		高校 (18歳) ←	大学 (22歳) ←	修士 (24歳) ←	ミニマム水準 ← ※学歴別初任給第1四分位 ←	165,000 ←	205,000 ←	220,000 ←	到達水準 ← ※学歴別初任給 中位数 ←	175,000 ←	215,000 ←	235,000 ←	目標水準 ← ※学歴別初任給 第3四分位 ←	180,000 ←	225,000 ←	250,000 ←																
	高校 (18歳) ←	大学 (22歳) ←	修士 (24歳) ←																														
ミニマム水準 ← ※学歴別初任給第1四分位 ←	165,000 ←	205,000 ←	220,000 ←																														
到達水準 ← ※学歴別初任給 中位数 ←	175,000 ←	215,000 ←	235,000 ←																														
目標水準 ← ※学歴別初任給 第3四分位 ←	180,000 ←	225,000 ←	250,000 ←																														
<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>	<p>2023春季生活闘争は、賃金に関して、定期昇給相当分を確保した上で、物価上昇も含め、月例賃金の水準を引き上げる取り組みを重視することとした。 一時金に関しても、年収に大きく影響を与えることから、重要な取り組みであり、生活保障の観点、安定年収確保の観点、企業業績の適正な分配の観点から、以下の方針を掲げ取り組む。 ・生活に必要な年収確保の観点から、一時金のミニマム基準は年間4ヶ月とする。 ・一時金の固定部分をもつ加盟組合は、安定年収確保の観点から、固定部分を4ヶ月以上へ引き上げることを目指し取り組む。 ・業績連動型一時金制度が導入されている加盟組合は、企業業績や付加価値が適正に分配されている制度設計になっているか点検・検証し必要に応じて改善を求める。</p>																																

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

連合は「働くことを軸とする安心社会」をめざし、「豊かな生活時間とあるべき労働時間の実現に向けた対応」を掲げている。加盟組合は、仕事と生活の調和の実現にむけ、「年間総実労働時間1800時間」をめざし、2023春季生活闘争で、労使間の十分な話し合いができる場の設置も含め、以下の方針に取り組む。

- ・年間所定内労働時間、年間総実労働時間ともに1800時間となるよう取り組む。
1日7.5時間×240日＝1800時間
年間所定労働＝365日-104日(週休2日×52週)-国民の休日-夏季休暇-正月休暇＝240日
- ・年次有給休暇の初年度付与日数が15日以上となるよう取り組む。
- ・年次有給休暇の完全取得をめざし、一人当たりの取得日数が10日未満とならないよう取り組む。また、取得日数5日未満の従業員がないことを確認する。
(勤続年数が短い(付与日数が少ない)組合員の積立休暇への影響も考慮し、上記取り組みを進め、すでに付与日数が上限の組合員)
- ・時間外労働等の割増率が、企業規模にかかわらず、すべての加盟組合において下記の割増率となるよう取り組む。
- ・2023年4月より中小企業も月60時間超の時間外労働で法定割増賃金率50%以上になることから、必ず法定の割増率を上回るよう取り組む。
- ・適正な労働時間管理を求めると同時に、労使で時間外労働(休日労働を含む)を確認し、長時間の時間外労働が常態化しないよう求める。
- ・36協定を適切に締結し、上限時間を超過しないよう運用の徹底を求める。
- ・裁量労働制を導入している組合は、労働者の労働実態を適切に把握し、年次有給休暇の取得奨励や労働者の健康について配慮がなされるよう求める。
- ・勤務間インターバルについては11時間を目標に導入に取り組む。

◀時間外労働等割増率要求方針▶

割増区分		要求方針	法定	2022 実態調査 割増率平均
時間外労働	～45 時間未満	35%	25%以上	27.7
	45 時間超 (特別条項締結前 提)	50%		29.2
	60 時間超え (中小除く)	60%	50%以上	50.2
深夜労働	22:00～翌 5:00	50%	25%以上	37.2
	休日労働	50%	35%以上	36.0

※割増率調査、時間外労働 60 時間超えは法定 50%を超えている単組の平均データ

■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

■人材育成と教育訓練の充実

■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

①60歳～65歳までの雇用確保について
・希望者全員が65歳まで安心して働き続けることができるよう取り組む。
・賃金、一時金、福利厚生等の労働条件が60歳以前よりも大幅に落ち込む状況、また雇用と年金の接続を確実に確保し、65歳定年延長に取り組む。
・再雇用制度が多く導入されている実態から、60歳前後で同じ仕事を継続する再雇用制度の場合は、実質的に定年延長と同様の効果が得られるような制度の検討を行い、将来的な65歳定年延長に向けた検討を行う。
・総合的にこれら課題を実現するためにも、早期の組合員化の取り組みを行う。

②60歳～65歳までの賃金について
【定年延長】
・60歳前後で賃金制度を分析するのではなく、連続した賃金制度の構築に取り組む。水準については、「働きの価値に見合った水準」にするとともに、賃金カーブの抑引など60歳以前の賃金引下げが基本的に行われないよう取り組む。
【再雇用】
・年金支給年齢の引き上げ、また高齢者雇用継続給付金の縮減(2025年)の観点から、均等・均衡のとれた賃金制度構築に取り組む。
※再雇用制度設計時の手取り額をベースに賃金の引き上げに取り組む

③60歳～65歳までの一時金・手当(諸要求)について
【定年延長】
・60歳以前と同様の基準、均等・均衡のとれた基準を用いて支給されるよう取り組む。
【再雇用】
・算定基準となる賃金について上記の取り組みを達成したうえで、一時金は賃金の一部であることを踏まえ、また手当についても60歳以前と同様の基準を用いて支給されるよう取り組む。

④65歳以降の雇用(就労確保)
・改正高齢者雇用安定法(2021年4月施行)を踏まえて、65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供は、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
・労働者の体力や健康状態、その他本人を取り巻く環境が多様となることから、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。

⑤高齢期における処遇のあり方
・年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立と労働者の安全と健康の確保をはかる。
・高齢期における処遇のあり方について広く意見を反映させることから、再雇用者の組合員化を行う

⑥退職金制度の取り組み
・点検の結果、JEC連合60歳定年時退職金要求水準を下回る場合は、ミニマム到達→目標のステップで水準クリアをめざし要求として取り組む。
・定年延長に伴い退職金・企業年金制度の見直しを行う場合、65歳定年時の支給金額は60歳定年時の支給金額を上回る制度を設計するよう取り組む。
・再雇用労働者は、60歳定年時時点で一度退職金が支給されるが、そのことのみを理由に対象外とするのではなく、同一労働同一賃金の観点から、退職金制度の意義・目的に照らした制度の再点検に取り組む。

◀60 歳定年時退職金要求水準▶ (万円)

	定年実態水準
ミニマム水準	
※定年実態水準 第1四分位	1,700
到達水準	
※定年実態水準 中位数	2,000
目標水準	
※定年実態水準 第3四分位	2,300

■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

テレワークを導入する、またすでに導入している組合については、制度を再点検する際に、次の考え方を基に取り組みを行う。

- ・実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更等、労使協議を行い、労使協定を締結したうえで就業規則に規定する。
- ・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明確に規定する。
- ・労働基準関係法令が適用されることから、適正な労働時間の把握、長時間労働の未然防止策と厚生労働省作成のガイドラインを意識しながら、作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策を労使で検討する。
- ・感染リスク低減を目的とするテレワークを推奨する場合には、テレワーク導入に適さない業種や職種に従事する労働者について、感染リスクを回避した環境の整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じる。

■障がい者雇用に関する取り組み

■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

■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

■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進

・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
 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
 ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

・JEC連合「ジェンダー平等推進計画」は全加盟組合が取り組む。
 ・女性活躍推進法の省令が改正され、301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられたことも踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行い、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。
 ・2022年4月1日施行の改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）が行われているか点検するとともに、2022年10月1日施行の出生時育児休業（産後パパ育休）取得環境の整備に取り組む。
 ・ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみんな」「くるみんな」「プラチナくるみんな」の取得をめざす。
 ・多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。
 ・JEC連合が示している点検表「ワーク・ライフ・バランス推進に向けたチェック表」に基づき、職場の実情をチェックした上で、2023春季生活闘争にて一定の前進が図れるよう取り組む。

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

・労働災害における死亡および障害等級1～14への企業付加補償水準(法定外)として、以下の到達をはかる。なお、通勤途上災害は下記の金額の70%をクリアし、100%に取り組む。

《企業付加補償給付水準（法定外）》

等級	金額（万円）	等級	金額（万円）	等級	金額（万円）
死亡・1～3級	3,500	7級	1,180	11級	420
4級	1,930	8級	950	12級	290
5級	1,660	9級	740	13級	190
6級	1,410	10級	570	14級	110