

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 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入</p>	<p>○企業内最低賃金の引き上げ、協定化を必須とする 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。 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 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。 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 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当</p>	<p>・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>
<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>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。 高卒 179,000円基準 大卒 220,000円基準</p>
<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>・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。</p>

Ⅲ-2. 「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>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年を目途に実現する総実労働時間を設定し取り組む。</p> <p>< 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</p> <p>< 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)</p> <p>< 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</p> <p>< 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</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>■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>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。</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>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</p>
	<p>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。</p> <p>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</p> <p>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>

<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>

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央値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央値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央値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た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%	50%以上	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

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	フード連合
方針決定日	2023年1月30日
要求提出日	2023年2月未まで
回答指定期	2023年3月15日

要求項目	要求内容																																																																																																						
I. 基本的な考え方																																																																																																							
	<p>・「経済の自律的成長」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」を同時に推し進める。</p> <p>・賃金引上げにあたっては、産業間・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、GDP・賃金・物価が安定的に上昇する経済へと、これまでからステージを転換し未来をつくって行く観点、および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とともに賃金引き上げに取り組む。加えて、パート・有期雇用労働者への取り組みとして、賃金引き上げはもとより、昇給ルール導入等の処遇改善にも取り組むこととする。</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	現在のエネルギー・原材料価格の上昇等により、適正な価格転嫁の実現が極めて重要となっていることも踏まえて、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し進められるよう、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、賃金実態の把握と定期昇給制度の確立を重点課題とする。																																																																																																						
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	・働き方が多様化する中で、様々な事情を抱えた者が働き続けることができるよう、個々人のニーズに合った働き方を整備し、人材の確保・育成・流出の防止をはかる。 ・法対応における先行的な職場の基盤整備や、法を上回る取り組みにより「すべての労働者の立場にたつた働き方の実現」を進める。等																																																																																																						
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	「食における付加価値連鎖(フードバリューチェーン)の構築」「未組織・未加入労働者の組織化」を並行的に進めることで、食品関連産業の持続的発展と働く者の処遇向上をめざしていく。等																																																																																																						
III-1. 賃金要求																																																																																																							
■ 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」	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="9">【年齢別ミニマム基準】 (円)</th> </tr> <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> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">【到達水準】 (円)</th> </tr> <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> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">【目標水準】 (円)</th> </tr> <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>	【年齢別ミニマム基準】 (円)										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	【到達水準】 (円)							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	【目標水準】 (円)							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
【年齢別ミニマム基準】 (円)																																																																																																							
	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																																																																																															
【到達水準】 (円)																																																																																																							
	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																																																																																																	
【目標水準】 (円)																																																																																																							
	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、9,000円(3%)円程度の各要求基準に取り組む</p> <p>※定期昇給制度がある場合においても、フード連合賃金ビジョンにおける到達水準に未到達かつ定期昇給金額が5,000円未満の組合は総額で14,000円となる要求水準を目安とする。</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14,000円以上の金額(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 ・昇給ルールの導入	・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て取り組み(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 180,100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180,100円以上 (時間額1,150円以上)</p> <p>25歳(勤続0年)月額192,900円以上 (時間額1,200円以上)</p> <p>30歳(勤続0年)月額211,400円以上 (時間額1,310円以上)</p> <p>35歳(勤続0年)月額224,600円以上 (時間額1,400円以上)</p> <p>40歳(勤続0年)月額230,900円以上 (時間額1,430円以上)</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"> ・一時金の目標基準の達成に向けた取り組み 目標:年間6ヵ月以上 最低目標:年間4ヵ月以上 ・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>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>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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	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。 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
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	・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および、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、正社員転換の促進などを進める。 ・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。 <有期・短時間労働者に関する取り組み>
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	・正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認 ・(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 ・(不合理な差がある場合)待遇差の是正 ・有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施 <派遣労働者に関する取り組み> ・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 ・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 ・食堂・休憩室・更衣室などの福利厚生施設について派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は是正を求める
■人材育成と教育訓練の充実	職場を取り巻く様々な状況を踏まえながら、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設、教育訓練を受けやすい環境整備など、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。
■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	・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する観点から、定年引上げを基軸に取り組む。 ・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。 ・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、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、等
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	・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。 ・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。 ・テレワークの内、在宅勤務は水道光熱費等の負担が一定程度発生することから、それらを補填する在宅勤務手当について、企業内の在宅勤務利用状況や職種間における公平性等も考慮した上で導入の検討を進める、等
■障がい者雇用に関する取り組み	・障がい者が安心して働くことができるように、障害者雇用率の達成とともに、職場における障がい者の個性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。 ・事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む、等
■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	・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
■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	・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。 ・事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わない取り組み。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	・長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める、等
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	・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 ・妊娠・出産・育児・介護における不利益取扱い防止に取り組む。また、性別・雇用形態・国籍・年齢・障がいの有無などを含めた各種ハラスメントの防止に向けて、2022年4月より中小企業も対象となったハラスメント対策関連法に基づく取り組みの推進および運用状況チェック等に取り組む。 ・改正育児介護休業法(2022年4月・10月、2023年4月の3段階で施行)への対応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「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。 ・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。
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	
■働き方と処遇に関する労使話し合いの場の設置促進の取り組み	・従業員50人未満の事業場における安全衛生委員会の設置 ・賃金制度の確立や賃金改定原資の配分を論議する労使検討委員会の設置

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	日本ゴム産業労働組合連合
方針決定日	2023年1月20日
要求提出日	2023年2月28日
回答指定期	集中解決ゾーン 3月16日～22日 全単組解決期限 3月末日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
<p>【賃金】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期昇給・カーブ維持分確保を前提に、自社の状況、賃金水準の相対的な位置付けの維持・向上、賃金制度の課題改善、企業収益の適正な分配、経済の自律的成長やデフレマインドからの脱却に向けた社会的な役割を果たすことなどを考慮した上で総合的に判断し、賃上げを求めている ・単組毎に目指すべき賃金水準を設定し、到達に向けてとりくむ ・個別賃金方式の推進 ・企業内最低賃金の協定化推進、水準引上げ、適用労働者拡大 <p>【一時金】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安定した生活を送る上で月例賃金と合わせて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た上で、自社の業績も踏まえ水準の確保・向上に向けてとりくむ <p>【ワーク・ライフ・バランスの推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・過重労働の撲滅 ・総実労働時間の縮減、多様な働き方を支える労働環境の整備 ・法改正を見据えた労働環境の整備 <p>【非正規雇用労働者の労働条件改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用形態による不合理な格差の是正に向けたとりくみ ・60歳以降も安心して働けるよう、労使での課題解決に向けたとりくみ <p>【法令遵守】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンスの観点による労働条件の点検活動 ・法改正の趣旨を踏まえた既存の労働条件の見直し 	
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	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	産業間・産業内格差是正に向け、ゴム連合賃金目標水準・到達水準・最低水準を設定。それらを踏まえながら、各単組においても目指すべき賃金水準を検討し、目標達成に向けとりくみを推進
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
■ 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」	【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>○「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><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2022年推定賃金カーブ率を参考に設定する</p> <p><賃上げ分> 食品やエネルギー価格の急騰などにより組合員の生活が厳しさを増す中、生活防衛の為に賃上げにとりくむ必要がある。その上で、生産性の向上と積み上げた利益を適切に人へ投資する好循環を目指し、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を積極的に検討し、連合方針も踏まえながら各単組が主体的に要求水準を設定する ・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・改善のとりにくみを積極的に検討する</p>
<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>・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</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>・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、改善に向けたとりにくみを進める 【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</p>
<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>・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、改善に向けたとりにくみを進める</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>【年齢別最低賃金保障】 ・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>
<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>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・向上に向けてとりにくむ。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がり経済の回復に寄与することを十分考慮する ・昨年実績を基に、水準の向上・確保に向けてとりにくむ ・業績低迷や企業存続へのとりにくみを継続している場合は、生活防衛を勧奨し、水準の確保に向けた要求を行う ・春年間決定方式を基本にとりにくむ</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	【 過重労働対策 】 ・36協定の適正な運用管理と協定時間縮減に向けてとりくむ ・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 ・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
■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	【 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 ・正社員への登用制度の整備と教育制度の推進 ・賃金の適正な処遇に向けたとりくみ ・福利厚生制度の均等待遇に向けたとりくみ
■人材育成と教育訓練の充実	職場を取り巻く様々な状況を踏まえながら、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練を受けやすい環境整備(就業時間内での実施等)など、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」に繋がるよう労使でとりくみを進める
■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	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
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	引き続き感染症リスク回避と新たな働き方に向けたテレワーク、時差出勤等の導入を進めるとともに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
■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	法改正について情報周知を行い、各単組にて既存の労働条件の点検にとりくむ
■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	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	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
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	

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	紙パ連合
方針決定日	2023年1月20日
要求提出日	2023年2月28日まで
回答指定期	2023年3月16日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
紙パルプ・紙加工産業を取り巻く環境はコロナ禍の影響や原燃料価格の高騰もあり、総じてこれまでも増して厳しい状況にある。このような中、組合員は企業収益の改善につなげるために、様々な会社施策に前向きに協力をしており、この厳しい状況を乗り越えるためにも、組合員の働く意欲や活力の高揚をはかることが求められる。 今次闘争においても、組合員の日々の懸命な協力・努力に応え、今後の働きがいにつなげるために、賃金を中心に「底上げ」「底支え」「格差是正」を追求し労働諸条件の向上を求め、喫緊の課題である人材の確保・定着へとつなげていく。	
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	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	目標水準として「産別としてめざすべき水準」「産別ミニマム水準」を設定する。なお、各組合の取り組みやすさを追求し、産業間格差、産業内格差是正を目標とする水準を設定する。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
■ 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」	
○「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」	①すべての組合は、賃金カーブ維持分を確保した上で、実質賃金の維持・向上に向けて賃上げに取り組む。 ②賃上げの範囲は、月例賃金の改善を念頭に置き所定内賃金とし、取り組みを進めることとする。 ③賃上げ分として、4,500円以上とする。 <賃金カーブ維持分の把握可能な組合> ◎賃金カーブ維持分を確保し、賃上げ分4,500円以上とする。 <賃金カーブ維持分の算定が困難な組合> ◎賃金カーブ維持相当分として、5,000円(*3)+ 賃上げ分4,500円以上の9,500円以上とする。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	同上
○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	雇用形態にかかわらず、紙パルプ・紙加工産業に従事する労働者の労働諸条件の改善に向けて、組織化推進などの継続課題も含め、引き続き連合方針に準拠しながら処遇改善に向けて取り組みを進める。
■ 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	
■ 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	
初任給は、賃金カーブ形成の出発点であるとともに、賃金要求における賃金カーブ維持分を算定する上でも重要なものであり、初任給協定を行っていない組合や、賃金表などによって初任給を労使確認していない組合は協定化をはかる。	
■ 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	
・生活給の一部として月例賃金を補完することを基本に月数要求とする。 ・安定確保の観点から、可能な限り年間集約要求に取り組むこととする。 <要求基準> ・年間集約要求:基準とする賃金の5.0ヵ月を中心とする。 ・期毎要求:基準とする賃金の2.5ヵ月を中心とする。	

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	<p><総労働時間短縮の取り組み> すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、労働時間短縮の取り組みによる安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現を同時に追求していく。</p> <p><改正労働基準法に関する取り組み> 「時間外労働の上限規制」については、一部業種(運輸関係など)を除き、企業規模に関係なく全ての企業が対象となっている。このことから改めて労使で点検も行いながら職場への定着に向けた取り組みを進める。なお、2024年4月には運輸部門も対象となることから、各労使において前倒しでの対応も検討していくこととする。</p>
■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	<p><パートタイム・有期雇用労働法に関する取り組み> パートタイム・有期雇用労働法については、企業規模に関係なく全ての企業が対象となっていることから、改めてパート・有期雇用労働者と正社員の待遇について実態を把握するとともに、待遇差がある場合は、その待遇差が不合理ではないか確認を行い、不合理な待遇がある場合は是正に向けて取り組むこととする。</p>
■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	<p><定年延長の取り組み、70歳までの雇用機会確保の取り組みの推進> 公的年金の支給開始時期の延長に伴い、60歳以降の安定した生活を確保していくために、賃金をはじめ労働諸条件について制度の充実をはかっていく。 また、労働力人口の減少が進む中、高齢者の雇用は不可欠であり、引き続き65歳定年制度の確立、更には70歳まで就労を希望する労働者の雇用を確保することが努力義務とされていることから、このことも視野に入れながら労使協議の場を設置し十分な論議を行うとともに、継続雇用者の組合員化についても、引き続き積極的に取り組みを進めていく。</p>
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■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	
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p><ジェンダー平等・多様性推進の取り組み> 紙パ連合は、紙パルプ・紙加工産業に従事する労働者の職場における不合理な格差有無の確認をはじめ、ジェンダー平等の推進や両立支援の促進、あらゆるハラスメント対策と差別禁止などについて、連合方針も踏まえ取り組みを進める。</p> <p>①男女別の賃金実態の把握と是正について 改正女性活躍推進法にもとづく指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことに加え、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ている。紙パ連合としては、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態を把握し、不合理な待遇があれば是正に取り組むこととする。</p> <p>②改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合ガイドラインにもとづき、法違反がないかなどの点検活動を行う。</p> <p>③ハラスメント対策について ハラスメント対策関連法(改正労働施策総合推進法等)で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課せられていることから、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置(防止措置)や配慮(望ましい取り組み)について労使協議を行う。</p> <p>④育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備について 2022年4月1日より施行されている改正育児・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)について点検し、「雇用環境の整備」については複数の措置を行うよう労使協議を行う。また、2022年10月1日施行の出産時育児休業(産後パパ育休)に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容について労使協議を行う。</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	

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	印刷労連
方針決定日	2023年1月20日(金)
要求提出日	2023年2月9日(木)～
回答指定期	2023年3月15日(水)～

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
<p>印刷労連の2023春季生活闘争は引き続き「日本経済の好循環と企業の成長を確実なものにしよう！」をスローガンに、日本経済と企業業績の成長を確実なものとするための印刷労連の果たすべき役割の考えを継続し、「賃上げ」「一時金」「労働諸条件改善」の3本柱に加えて、労働環境の整備を求めた「総合労働・生活改善闘争」と位置付ける。</p> <p>春季生活闘争における取り組みの原点は、すべての組合員が自分の労働に見合った配分を受けることにあり、適正な配分により自己を高め、さらに向上していくことを望んでいる。さらに充実した労働と配分だけではなく、充実した生活を求めていくことも重要である。その点からもGDPの6割を占める個人消費を維持・拡大していくことにかかっていることを認識しながら取り組んでいく。</p> <p>また、持続的な産業の活性化を継続しながら、さらに魅力ある産業に育て、印刷関連産業のけん引役として、印刷労連に加盟する全構成組織(加盟組合)が今次春季生活闘争に参画し取り組んでいくため、団結と闘い抜いていく意思を共有していきたい。</p> <p>(1)「賃上げ」は、連合2023春季生活闘争方針に則り、傷んだ労働条件を回復させるための「人への投資」であることを念頭におきながら定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保したうえで「底上げ」「底支え」「格差是正」について、賃金水準の絶対値にこだわった内容とする。具体的には印刷労連「賃金政策」に示した「目指すべき賃金水準」に照らし合わせ、構成組織(加盟組合)毎に目標水準を設定し要求する。また、「企業内最低賃金」の観点から18歳高卒初任給要求に取り組む。</p> <p>(2)「一時金」は、「年間収入」「生活給要素」「業績配分」のバランスを考慮した内容とする。</p> <p>(3)「労働諸条件改善」は、連合2023春季生活闘争方針に則り、「すべての労働者の立場に立った働き方の改善」を図り、「人財の確保・定着」と「人財育成」に向けた職場の基盤整備を重要視しなければならない。したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人財育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総体的な「労働環境の整備」全般に取り組む。</p>	
・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	別途、経営者団体および推薦議員への要望を含めて取り組む。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	中央闘争委員会と各地方協議会および構成組織(加盟組合)との連携を密にして、取り組みを進める。
III-1. 賃金要求	
■ 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」	印刷産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、すべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ(ベースアップ)分は3%程度を基準とし、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%程度とする。
○「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」	昇給のしくみや制度がない組織について ①賃金カーブを維持することは、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持するという役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり、定昇制度や昇給のしくみなど「昇給ルール」がない組織は、人事処遇・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などの設置を申し入れ、昇給ルールの確立に取り組む。 ②定期昇給相当分は各構成組織(加盟組合)において算出するが、算出困難な構成組織(加盟組合)は、2022年度労働諸条件調査における18～35歳の1歳間格差が4,045円(前年比+109円)であるため、4,000円を定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)として設定する。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	すべての構成組織(加盟組合)は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。要求の組み立ては、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保した上で、2022年労働条件調査結果による年齢別基本賃金四分位表を用いて、最低到達水準(第1四分位水準)をクリアし、到達目標水準(中位・第3四分位水準)をめざす。具体的な目標水準として30歳(第1四分位:211,425円/中位:226,120円/第3四分位:242,186円)、35歳(第1四分位:219,400円/中位:238,600円/第3四分位:261,438円)とする。なお、自組織の賃金水準や賃金カーブを精査し、ゆがみや格差の有無などを確認した上で、要求に組み込んでいく。
○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	①ミニマム基準(企業内最低賃金)として、18歳の第1四分位165,700円を全ての年齢において上回る水準をめざして取り組む。 定昇制度や昇給のしくみなど「昇給ルール」がない組織は、人事処遇・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などの設置を申し入れ、昇給ルールの確立に取り組む。 ①女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)により改善をはかる。
■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	

<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>18歳高卒初任給要求は、2022年度労働諸条件調査における1,000人以上の構成組織(加盟組合)による平均初任賃金が174,100円(前年比+7,623円)となっており、3%分を加えた179,400円とする。なお、既に上回っている組織は現行の初任賃金に3%分を加えて要求する。</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 	<p>「年間収入」「生活給的要素」「業績配分」のバランスを考慮して、年間4.0カ月を基準とするが、「消費拡大」や「業績配分」を鑑み、さらなる上積みをめざす。尚、季別での要求の場合は、それぞれ2.0カ月を基準とする。</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	<p>①36協定の締結・点検・見直し(限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制)および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し</p> <p>②すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底</p> <p>③労働時間制度(裁量労働制や事業場外みなしなど)に関する運用実態の把握および適正運用に向けた取り組み(労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の点検)</p> <p>④年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等に関する取り組み</p> <p>⑤月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%の中小企業への適用開始(2023年4月)に向けた周知徹底および確実な引き上げに向けた取り組み</p>
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	<p>①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および、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、正社員転換の促進などを進める。</p> <p>②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>①正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認</p> <p>②(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>③(不合理な差がある場合)待遇差の是正</p> <p>④有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施</p>
■人材育成と教育訓練の充実	<p>①教育訓練は、労働者の技術・技能等の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にもつながる大切な取り組みであり、労使が話し合いの上で推進すべきものである。特に、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。</p> <p>②付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、職場を取り巻く様々な状況を踏まえながら、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設、教育訓練を受けやすい環境整備など、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。</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>①60歳～65歳までの雇用確保のあり方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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確保し、定年引上げを基軸に取り組む。 ・なお、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>②65歳以降の雇用(就労)確保のあり方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、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。 ・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。 <p>③高齢期における処遇のあり方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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ともに、労働者の安全と健康の確保をはかる。 <p>改正高年齢者雇用安定法の取り組み(70歳まで雇用の努力義務)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施(通常の後継雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間(パート)・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正) ②健康診断等による健康や体力の状況の把握と、それに伴う担当業務のマッチングの実施 ③働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実の推進 ④高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と高齢労働者の特性を考慮した職場環境改善
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	<p>①テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、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。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。</p> <p>②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あらかじめ労使で検討する。</p> <p>③テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。</p>
■障がい者雇用に関する取り組み	<p>①障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2021年3月から2.3%(国・地方自治体2.6%、教育委員会2.5%)に引き上げられたことを踏まえ、障がい者が安心して働くことができるように、障害者雇用率の達成とともに、職場における障がい者の個性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。</p> <p>②事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。</p> <p>③ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。</p> <p>④雇用の安定やキャリア形成の促進をはかるとともに、能力開発の機会を確保するよう取り組む。</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>①正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認</p> <p>②(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>③(不合理な差がある場合)待遇差の是正</p> <p>④有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施</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>①正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認 ②(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 ③(不合理な差がある場合)待遇差の是正 ④有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>①長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。 ②疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。</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 ・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</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 ①女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)により改善をはかる。②合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。③妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をはかる。④改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。⑤事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合としてPlan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)に積極的に関与する。⑥2022年4月1日から、事業主行動計画策定や情報公表義務が101人以上の事業主まで拡大されたことを踏まえ、企業規模にかかわらず、すべての職場で「事業主行動計画」が策定されるよう事業主に働きかけを行う。⑦事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握するよう事業主に働きかける。⑧事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。</p> <p>あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ①ハラスメント対策関連法(改正労働施策総合推進法等)で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドラインにもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置(防止措置)や配慮(望ましい取り組み)について労使協議を行う。②同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。③マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア(育児・介護)・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。④パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。⑤性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生適用を求める。⑥10項目ある雇用管理上の措置(防止措置)がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する⑦ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場における支援のための環境整備を進める。</p> <p>育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ① 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し、「雇用環境の整備」については複数の措置を行うよう労使協議を行う。② 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。③ 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、改正法に定められた「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6カ月未満の日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。④ 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休業、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課等において不利益取り扱いが行われないよう徹底する。⑤ 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。⑥ 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022年10月1日施行の出生時育児休業(産後パパ育休)の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。⑦ 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。⑧ 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇等(多目的休暇または積立休暇等を含む)の整備に取り組む。2022年4月1日施行の「くるみんプラス」の取得をめざす。⑨ 男女の更年期、生理休暇などの課題を点検・把握し、環境整備と制度導入に向けた取り組みを進める。⑩ 事業所内保育施設(認可施設)の設置、継続に取り組む。新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。</p> <p>13)次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進 ① 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」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざす。 ② 「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。</p>
<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>	
	<p>上記以外の労働諸条件で、引き続き取り組みを継続している構成組織(加盟組合)は、要求内容として検討し取り組んでいく。</p>

2023春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成 方針 要求 指 定 日	名	セラミックス連合（副書記長 堀尾純士）
	日	2023年1月27日(金) 第30回中央委員会
	出	2月22日(水)まで
	日	3月17日(金)三役組合中心、3月22日(水)中央交渉委員会組合中心、4月5日(水)全組合

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
<p>○賃上げを継続的に行い、賃金水準の回復をめざすため、それぞれの状況の違いを理解しながら、賃上げにとりくむことを基本に、「人への投資」と「月例賃金の改善」にこだわり、到達目標の実現、および、ミニマム到達水準を確認し、産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」のとり組み強化をする。</p> <p>○賃金カーブ維持相当分を確保した上で、賃金の引き上げとして、格差是正および配分のゆがみ是正等を改善し、すべての働くものの賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に向け、3%程度を基準とし、上積みを図る。</p> <p>○企業内のすべての働くものを対象に、生活の安心・安定につながる企業内最低賃金の協定を締結する。そのうえで、生活をまかなう観点と初職に就く際の観点を重視し、「底支え」として締結水準の設定については、「誰もが1,030円」を意識してとりくむ。</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	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・2023年3月 3日(金)「獲得目標」の決定 ・2023年3月23日(木)「獲得基準」の決定 ・構成組織への周知
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	<p>雇用維持・確保のための協定化</p> <ul style="list-style-type: none"> ○雇用維持・確保のため、労使間の交渉ルールとして、事前協議の徹底を図る。 ○未協定組合は、協定化もしくはそれに準ずる労使確認の徹底を図る。
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	<p>組織率向上のとり組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ○非管理職層(正規従業員・非組合員)に対し、組織化のとり組みを図る。 ○正規労働者以外(直接雇用)に対し、組織化のとり組みを図る。 ○60歳以降の継続雇用者に対し、組織化のとり組みを図る。
III-1. 賃金要求	
■ 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>○各組合は30歳と35歳の個別賃金水準の実態を把握し、ミニマム到達水準を目指す。ミニマム到達水準を満たす場合は、セラミックス連合到達目標を目指す。</p> <p><30歳 高卒12年勤続(基本賃金)> セラミックス連合到達目標: 221,700円 セラミックス連合ミニマム到達水準: 200,000円</p> <p><35歳 高卒17年勤続(基本賃金)> セラミックス連合到達目標: 261,000円 セラミックス連合ミニマム到達水準: 240,000円</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>【賃金カーブ維持分が明確でミニマム到達水準に満たない組合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ミニマム到達水準達成に向け、ゆがみや格差の有無などを確認した上で、不足分を要求し賃金水準の底上げ(格差是正)を行う。 ○組合員の賃金実態を把握した上で、どのような時間軸で到達させるのか等を労使でとり組み賃金改善を行う。 <p>【賃金カーブ維持分が明確で「セラミックス連合到達目標」に満たない組合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○到達目標達成に向け積極的に不足分を要求し賃金水準の底上げ、格差是正に努める。 【到達目標を上回る組合】 ○賃金体系上の是正やその他諸手当関連の引き上げ等も含め、上積みを図る。 【過去のとり組みにおいて賃金カーブ維持分を確保出来ていない組合】 ○賃金カーブを維持出来なかった要因を労使で確認する。 ○賃金改定原資の各賃金項目への配分についても労使で確認を進める。 ○過去の賃金カーブ割れをどのような時間軸で回復させるのか等、水準維持についても労使でとり組み賃金改善を行う。 <p>※定昇制度や昇給ルールがない組合は、賃金制度の確立も視野に入れ、労使での検討委員会等を設置して、どのような時間軸で賃金制度の確立にとりくむか協議を進める。</p> <p>【個別賃金が不明の組合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○個別賃金水準が不明な組合は、11,100円を基準としてとりくむ。 ○ただし、組合員の賃金実態を把握した上で、賃金カーブのプロット図等により個別賃金(30歳高卒12年勤続・35歳高卒17年勤続)の概算算出を行うと共に、その金額等をもとに内外格差の把握と目標水準を明確にし、賃金水準の底上げ、格差是正に努める。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	○11,100円を基準としてとりくむ。

<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><企業内最低賃金> ○未協定の組合は、正規従業員の新卒初任給を企業内最低賃金として労使協定する。 18歳・高卒 167,000円 ○既に協定化されている組合は、賃上げに対応した増額改訂を図る。 「時間給1,030円以上」 既に1,030円に達している組合は「連合方針:1,150円以上」を意識してとりくむ。 ○全従業員対象の企業内最低賃金を労使協定する。 1)「誰もが時間給1,030円」を意識してとりくむ。 2)時間給900円に達していない組合は、時間給900円以上をめざす。 3)地域別最低賃金や特定(産業別)最低賃金を意識し、45円を目安に時間給の引き上げをめざす。</p>
<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>○職場における均等待遇実現を含めた総合的な労働条件向上のとりくみを図る。</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><年齢別最低賃金> ○未協定の組合は、正規従業員の新卒初任給を基本とし、1年1歳間差の上積み額を設定したものを年齢別最低賃金として労使協定する。 ○公正な賃金、生活できる賃金、および、中途採用者の賃金を底支えする観点からも、年齢別最低到達水準について労使で確認する。 ○既に協定化されている組合は、賃上げに対応した増額改訂を図る。 <初任給> 18歳・高卒 167,000円</p>
<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>○年間4.80ヵ月基準(令和5年1月現在の組合員平均所定内賃金) ○ミニマム年間4.00ヵ月</p>
<p>Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</p>	
<p>■長時間労働の是正</p>	<p>すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、すべての労働者が豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、労働時間短縮のとりくみによる安全で健康に働くことができる、職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現とを同時に追求していく。 ○改正労働基準法に関するとりくみ ○労働時間の短縮(年間所定労働時間の短縮、年間休日増、有給休暇取得率の向上等) ○労働時間管理の協定化、および、協定内容の見直し ○時間外労働割増率の改訂</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、すべての労働者の雇用の安定に向けてとりくむ。また、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策等の影響が依然として継続している産業・企業を含め、企業の経営状況について把握するとともに、雇用の維持・確保に向けて労使で協議を行う。 有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者、外国人労働者などの雇用維持についても、同様に労使で協議する。</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>同一労働同一賃金の法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、職場の有期・短時間・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、均等・均衡待遇実現に向けてとりくむ。無期転換労働者についても、法の趣旨にもとづき同様のとりくみを進める。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</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>【基本的な考え方】 ①60歳～65歳までの雇用確保のあり方 ・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進行観点から、定年引上げを基軸にとりくむ。 ・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とりくむ。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。 ②65歳以降の雇用(就労)確保のあり方 ・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるようにとりくむ。 ・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。 ③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共に、労働者の安全と健康の確保をはかる。 【改正高齢者雇用安定法のとりくみ(70歳までの雇用の努力義務)】 ①同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施(通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間(パート)・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正) ②健康診断等による健康や体力の状況の把握と、それに伴う担当業務のマッチング。 ③働く高齢者のニーズへの対応のため、労働時間をはじめとする勤務条件の緩和や健康管理の充実などの推進 ④高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と職場環境改善 ⑤労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進</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>テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、次の考え方をもとにとりくみを行う。なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、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。</p> <p>1)テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、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。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等に当たる取り扱いをしてはならないことにも留意する。</p> <p>2)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あらかじめ労使で検討する。</p> <p>3)テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議が必要な改善を行う。</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>1)障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2021年3月から2.3%(国・地方自治体2.6%、教育委員会 2.5%)に引き上げられたことを踏まえ、障がい者が安心して働くことができるように、障害者雇用率の達成とともに、職場における障がい者の個性に配慮した雇用環境の整備にとりくむ。</p> <p>2)事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しにとりくむ。</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>1)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。</p> <p>2)「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。</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>1)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。</p> <p>2)事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないようとりくむ。また、社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防のとりにくみなどを必要としているため、以下にとりくむ。</p> <p>1)長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。</p> <p>2)疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該の事業場の上司や同僚への周知や理解促進にとりくむ。</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 ・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</p>	<p>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、やりがいを持って、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正すると共に、あらゆるハラスメント対策や差別禁止にとりくむ。</p> <p>また、ジェンダーバイアス(無意識を含む性差別的な偏見)や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が安心して両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、とりくみを進める。</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 ○あらゆるハラスメント対策と差別禁止のとりにくみ ○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基づくとりくみの推進</p>
<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>	