

## 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
<b>I. 基本的な考え方</b>	
<p>【賃金】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・個別賃金方式の推進</li> <li>・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</li> </ul> <p>【一時金】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> <p>【ワーク・ライフ・バランスの推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・過重労働の撲滅</li> <li>・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</li> <li>・法改正を見据えた労働環境の整備</li> </ul> <p>【非正規雇用労働者の労働条件改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用形態による不合理な格差の是正に向けたとりくみ</li> <li>・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</li> </ul> <p>【法令遵守】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コンプライアンスの観点による労働条件の点検活動</li> <li>・法改正の趣旨を踏まえた既存の労働条件の見直し</li> </ul>	
<b>II. 基盤整備</b>	
・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	
<b>III-1. 賃金要求</b>	
<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>【ゴム連合賃金目標水準・到達水準・最低水準】</p> <p>*35歳・高卒正規入社17年勤続・生産技能職・4人世帯</p> <p>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(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</p>	<p>&lt;賃金カーブ維持相当分&gt;  <b>【個別賃金】</b>          ・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  <b>【平均賃金】</b>          ・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>&lt;賃上げ分&gt;          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          ・昇給ルールを導入</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  <b>【企業内最低賃金協定】</b>          ・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><b>【年齢別最低賃金保障】</b>          ・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"> <li>・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</li> <li>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</li> <li>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</li> <li>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</li> </ul>	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	