

## 2024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	2024年1月23日(第12回中央委員会)
要 求 提 出 日	2024年2月20日
回 答 指 定 日	

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
	1) 賃上げの流れを継続し生活向上を実感できる実質賃金の引き上げをめざす 2) すべての加盟組合が共闘に参加し社会的運動を展開する 3) 労働条件闘争を促進するための環境づくりに取り組む 4) 労働時間短縮をはじめとする労働条件改善を進め生産性向上につなげる
<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	「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を周知するとともに、「パートナーシップ構築宣言」の働きかけに取り組む。そして、中小企業の賃上げ環境の整備に向けた税制支援や助成金の拡充を政策要請するとともに、その活用を企業に働きかけていく。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	すべての加盟組合は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、格差を明確化する。 正社員(フルタイム)組合員については賃金水準別に要求する。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」の考え方に基づく正社員(フルタイム)組合員との格差是正、地域別最低賃金の大幅上昇を踏まえた要求を行う。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	
<b>III-1. 賃金要求</b>	
・要求の考え方	・物価上昇が名目賃金上昇を上回り、実質賃金の減少が続く一方で、経済成長が続き企業業績も全体としては最高益を更新すると見込まれる局面において、物価上昇分を上回る生活向上分としての賃上げを明確に要求していくことが求められている。 ・2023年度の物価上昇率見通しや中期的な労働生産性向上および格差是正を総合的に勘案し賃上げに臨む。 ・組合員に期待に応え、社会的な賃上げの流れをつくるべく、制度昇給等の賃金体系維持分に加えて4%基準(総合計6%基準)の賃金引き上げに取り組むこととし、人への投資、人材不足への対応、格差是正に向け、積極的な要求を行う。
<b>■月例賃金</b>	
○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」	<b>【ミニマム水準未達の組合、水準不明の組合】</b> 賃金体系維持分に加え、4%基準で賃金を引き上げる。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14,500円または6%基準で賃金を引き上げる。 なお、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、積極的に上積み要求に取り組む。 <b>■ミニマム水準…到達水準をめざすために第1ステップとして最低限超えるべき賃金水準(賃金センサスの100~999人規模の組合員層基本給水準を踏まえ算出)</b> 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  <b>【到達水準未達の組合】</b> 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。 <b>■到達水準…すべての加盟組合が到達を目指す社会水準として本部基準をもとに部門ごとに設定(賃金センサスの規模計の組合員層基本給水準を踏まえ算出)</b> 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  <b>【到達水準以上の組合】</b> 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。

○「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
○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>○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(18歳以上)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185,000円、時間額1,120円をもとに、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(165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4%基準で引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分をふくめた総率として時間額を6%基準、総額として70円を目安に引き上げる。 なお、人への投資、人材不足への対応、法定最低賃金の引き上げなどを踏まえ、積極的に上積み要求に取り組む。</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>・すべての組合で法の算出方法に基づく「男女間の賃金の差異」の状況を確認する。不合理な賃金差がある場合には直ちに是正するよう求める。賃金差に事情がある場合でも一般事業主行動計画の取り組みが差異の縮小につながるよう求める。</p> <p>・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 ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	<p>2024年度採用者の初任賃金については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 185,000円基準 大卒 222,000円基準</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>・年間5か月を基準に各部門で決定する。</p> <p>・短時間(パートタイム)組合員は、年間2か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>
<b>Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</b>	
■長時間労働の是正	<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年を目標に実現する総実労働時間を設定し取り組む。</p> <p>&lt;所定労働時間の基準&gt; 【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>&lt;時間外・休日労働の基準&gt; 【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>&lt;年次有給休暇取得日数の基準&gt; 【到達基準】新規付与日数の70% 【目標基準】完全取得</p> <p>&lt;健康と安全を守るための重点項目&gt; ・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>
■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

<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>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)についてはすべ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。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 人事処遇制度の改善</li> <li>② 無期転換制度、正社員登用制度の導入</li> <li>③ 安全で健康に働くことができる待遇の確保</li> <li>④ 労働時間、年次有給休暇の改善と両立支援</li> <li>⑤ 「派遣労働者」の受け入れと処遇改善の取り組み</li> <li>⑥ 労働契約の締結・更新時における労働条件明示事項に関する法改正への対応</li> </ol>
<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・充実はかかる。 また、人的資本の有価証券報告書への開示を踏まえ『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能力開発の強化に取り組む。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 新しいデジタル技術導入に向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、以下の項目に関して、UAゼンセンのモデル協定を参考に、労使協定を締結する。</li> <li>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</li> </ol>
<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>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>
<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>自宅やサテライトオフィスで業務を行うテレワークは、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。対象業務やその他の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>法定雇用率の達成や合理的配慮の提供を確認するとともに、障がいがあっても安心して働くことのできる職場環境づくり、能力開発やキャリアアップの機会の確保に向け、労働組合として積極的に取り組む。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 法定雇用率達成の取り組み</li> <li>② 合理的配慮の提供など就業環境の整備</li> <li>③ 障がい者の定着と活躍にむけた取り組み</li> </ol>
<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>組合員のニーズ、税制等を考慮して労使で合理的な制度を構築する。パートタイム・有期雇用労働法の正社員(フルタイム)組合員との間における不合理な待遇差の禁止の原則を踏まえ、労働内容、職責、働き方に応じ、正社員(フルタイム)組合員と均衡ある処遇制度を構築する。</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>組合員の能力の発揮、生涯にわたる生活の安定の観点から、短時間組合員の被用者保険加入に積極的に取り組む。税・社会保障制度に関して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等を積極的に活用し、賃上げや労働時間の延長を組み合わせることで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>■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。 ・不妊治療のために有給の特別休暇や積立年次有給休暇の利用が可能となるよう取り組む。休暇は半日単位・時間単位で取得できるようにし、プライバシーの保護に配慮した運用を行うなど、本人のニーズに応じて支援を行う。</p>

Ⅲ-3. 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 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・達成と、男女間賃金格差の是正</p> <p>② 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> <p>・企業トップによる社内内外へのメッセージの発信</p> <p>・会社の方針の明確化と社内周知</p> <p>・労働協約や就業規則など社内規定への明記</p> <p>・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</p> <p>・ハラスメント事案対応のルール化と体制整備</p> <p>・従業員アンケートなどによるハラスメントの実態把握</p> <p>・ハラスメントの要因を解消する取り組みの推進</p> <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>
★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み	
<p>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</p>	<p>・企業活動における人権尊重を促進させるため、労使による人権尊重の推進体制の整備、企業による人権デュー・ディリジェンスや苦情処理・救済システムへの参画に向け労使協議を進める。</p> <p>・ガバナンス、人権、労働慣行、環境、公正な事業環境、消費者課題、コミュニティへの参画などの観点から、労使協議会等を活用し、CSRの取り組みおよび情報発信のあり方について協議し、定期的に確認する。</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およびやさしい日本語の使用</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 企業年金における社会的責任投資の推進</p> <p>② GFA(グローバル枠組み協定)締結の推進</p> <p>③ 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>