

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	日本ゴム産業労働組合連合
方針決定日	2025年1月10日
要求提出日	2025年2月28日
回答指定期	集中解決ゾーン 3月13日～19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	
「1.賃金」「2.一時金」「3.働き方」の3つを柱として春季生活改善のとりくみを推進していく。	
1.賃金 ・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・課題改善、企業収益の適正な分配、社会的な役割など総合的に判断し、賃上げを求めていく ・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。また、生活の向上につなげるべく実質賃金改善に向けとりくむ ・個別賃金方式を推進する ・企業内最低賃金の協定化推進、水準引上げ、適用労働者拡大を図る	
2.一時金 ・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	
3.働き方 ワークライフバランスの推進、ジェンダー平等・多様性の推進、非正規雇用労働者の労働条件改善、法改正への対応を主にとりくむ	
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、適切な価格転嫁・適正取引	価格転嫁チェックリストを活用し、価格転嫁推進状況を労使で確認する
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	ゴム連合賃金実数調査により実態把握を実施。産業間・産業内格差是正に向けては、連合賃金レポートを基にゴム連合賃金目標水準・到達水準・最低水準を設定し、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	春季生活改善に向けた事前準備として、企業業績動向、雇用環境動向、労働条件実態を把握することとしており、課題がある場合は必要な対応を図っていく
・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:348,000円 到達水準:317,000円 最低水準:261,000円
○「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」	<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2024年推定賃金カーブ率を参考に設定する <賃上げ分> 賃金の底上げや改善に向けては産業間格差の拡大防止の観点や、実質賃金低下に対する生活防衛の観点も強く意識しながら「目指すべき賃金水準」を設定し、自社の賃金課題を明確にした上で目標への到達と課題の改善にとりくむ。具体的には「定期昇給+賃金改善10,000円以上」の賃上げを目指しとりくむ。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	産業間、産業内における賃金格差拡大防止とゴム産業で働くことへの魅力を上げる観点から、35歳標準者モデルの所定内賃金額が280,000円以下の単組においては、「定期昇給に加えて賃金改善12,000円以上」の賃上げを目指しとりくむ
○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	・労働者の生活の底支えのため、全ての単組で企業内最低賃金および年齢別最低賃金の協定化を図り、適用労働者を拡大する

<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>・中途採用者の初任賃金など最低生活保障の考え方で年齢別最低賃金の協定化を図る</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経済の回復に寄与することを十分考慮する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昨年実績を基に、水準の向上・確保に向けてとりくむ ・業績低迷や企業存続へのとりくみを継続している場合は、生活防衛を勘案し、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くむ

Ⅲー2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	<p>・過重労働対策のとりくみ ①36協定の適正な運用管理と協定時間縮減に向けたとりくみ ②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 ③勤務間インターバル(終業から次の始業まで)の実態を把握し、労働者の休息時間の確保に努める</p> <p>・総実労働時間縮減のとりくみ ①所定労働時間、所定外労働時間、年休取得の実績・職場実態を把握する。労働時間の偏りを改善するために全体の平均値だけでなく、個人別で実績把握する。 ②年間総実労働時間1800時間台の実現を目指して、要素ごとに課題を明確化する。 ③課題解決に向けて労使で協議し、目標を設定・共有する。 ④年次有給休暇について、労使で目標設定することや取得しやすい職場環境作りを目指しとりくみを推進する。</p>
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	・非正規雇用労働者は企業を発展させていくための重要なパートナーである。また、その労働条件改善は労働組合が目指している「働き甲斐のある職場」、「企業業績及び企業価値の向上」にもつながる。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。
■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	・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」に繋がるよう労使で議論する。
■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	・公的年金の支給開始年齢が65歳まで引き上げられる中、60歳定年後も健康で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現行の再雇用制度の課題を把握し、改善に向けてとりくむ。 ・また高年齢雇用継続給付の給付率が2025年度に現行の15%から10%に引き下げられることも踏まえながら計画的な対応を検討する。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	・急速に導入が進んだテレワークや時差出勤などに関して、導入後新たに見えてきた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	・障害者雇用促進法改正内容に関し適切な対応がとられているか、春季生活改善のとりくみにて労使で確認を行う。
■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	・社会保険の適用拡大に関し適切な対応がとられているか、春季生活改善のとりくみにて労使で確認を行う。
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	・育児や介護、治療と仕事の両立、または性別の違いや障害の有無など、多様な人の働き方を支援する各種制度の整備・運用へのとりくみを進めるとともに、職場風土の醸成、従業員意識改革にとりくむ。 ・すでに運用を開始している制度については課題の有無、実態把握につとめ改善に向けとりくむ。施設や設備などの職場環境については安全、衛生などの観点も考慮しながら課題把握および改善にとりくむ。
Ⅲー3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<p>・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と男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動の実施。具体的には、昇進、仕事配置・配分における不合理な格差や制度・規則に関し性別によって違いがないか、妊娠・出産を理由とした不利益な取り扱いが行われていないかなど、上記法律について周知徹底を行い、合わせて法違反がないかなどの点検活動を行う。 ・職場の意識の中で存在する、ジェンダー平等に向けた課題解決にとりくむ。あらゆるハラスメント対策や差別禁止のとりくみに関する労働協約や就業規則が定める規定やガイドラインを確認し、法を上回る禁止規定となるよう更なるとりくみを進めることはもちろん、多様な方が利用することを前提とした厚生施設や仕組みの改善を行い、職場に対するジェンダー平等への理解を深める。</p>
★Ⅲー4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
<p>・組織拡大の取り組み ・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど</p>	

Ⅲ-5.「ビジネスと人権」に関する取り組み

・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

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

--	--