化学･食品･製造等共闘連絡会議

２０１２春季生活闘争　取り組み方針（案）

2012年３月２日現在

共闘	産　別	賃上げ要求について 賃上げの取り組み （要求基準、格差是正の取り組みを含む）	企業内最低賃金 （年齢別最賃） （全従業員対象最賃）	初　任　給	一　時　金	規模間格差是正、中小の取り組み 賃上げの取り組み	非正規労働者の処遇改善	男女平等等参画社会実現に向けた取り組み 女性が働き続けられる環境整備の取り組み	ワーク･ライフ･バランス実現のための取り組み 労働時間短縮、時間外割増率引き上げの取り組み	両立支援の取り組み	ワークルールの取り組み 雇用維持安定の取り組み（60歳以降の雇用確保含む）	その他の取り組み	要　求 提出日	回　答 指定日
化学・食品・製造等共闘連絡会議	ＵＩゼンセン同盟 方針決定日 1月26日	１．基本的考え方 2012統一賃闘においては、格差是正を中心に労働者への分配として１％程度の賃金引上げを前提とし、本部が示す要求基準を基に部会・業種毎に設定する。 １）到達水準 高卒35歳・勤続17年（基本賃金） 260,000円 大卒30歳・勤続 8年（基本賃金） 255,000円 ２）要求基準について ①到達水準を下回る組合の要求 ａ．賃金制度により賃金体系が維持されている組合の要求 賃金体系維持分を確保した上で、格差是正分として一人平均１％基準、少なくとも1,500円以上を要求する。 ｂ．賃金体系維持が不明確な組合 賃金体系維持分の社会的水準に格差是正を含め、一人平均6,000円以上を要求する。 ②到達水準を上回る組合の要求 賃金体系維持分の確保を最低限とする。その上で、賃金に関わる是正を部会毎に設定する。	企業内最低賃金（18歳最低賃金） すべての組合がつぎの金額以上で協定する。可能な組合は高卒初任給の水準で協定する。 18歳最低賃金（基本賃金） 147,500円以上 年齢別最低賃金の協定化 25歳最低賃金 （基本賃金） 169,500円以上 30歳最低賃金 （基本賃金） 195,000円以上 35歳最低賃金 （基本賃金） 231,500円以上 40歳最低賃金 （基本賃金） 249,500円以上	高卒基本賃金 157,000円基準 大卒基本賃金 195,500円基準	少なくとも年間４カ月を確保したうえで、以下の考え方に基づき要求基準を設定する。 ①年間協定する組合の要求月数 年間4.8カ月基準とする。 ②夏期・冬期の各期別に要求する組合の要求月数 夏期2.4カ月基準、冬期2.4カ月基準とする。 ③企業業績の好調なところは、生産性向上の成果配分として積極的に上積みの要求をする。		短時間組合員などの処遇改善 以下の制度について未整備なところは構築に取り組む。また、すでに制度が整備されているところは、その運用の徹底に取り組む。 ・人事処遇制度 ・正社員登用制度 ・教育訓練 ・福利厚生 ・休暇、休職制度、労働時間 ・契約更新時の適切な対応の確認 時間給引き上げ要求基準 各タイプとも賃金表による制度昇給がある場合は、まずは制度に基づく昇給分を確保することとする。賃金表がない場合は、制度昇給分相当を含み正社員に均等・均衡する水準の要求を行う。 タイプA 賃金引上げ額を正社員の均等額とする。正社員の賃金が不明確な場合は、時間当たりの要求規模としては、賃金体系維持分としての30円程度に加え、格差是正分として１％基準、10円程度を要求する。 タイプB 雇用区分間の均等・均衡を考慮して要求額を決定する。賃金表による制度昇給がある場合は、制度昇給＋賃金改善分１％程度とする。 タイプC 要求主旨を踏まえ、20円を目安に要求額を決定する。賃金表による制度昇給がある場合は、制度昇給＋賃金改善分1%程度とする。	男女間格差の是正 性差による差別的取り扱いの禁止、母性の尊重と妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの禁止、そして安心して働き続けることのできる職場環境の整備・改善に取り組む。 ＜具体的な内容＞ 賃金や処遇など、男女間の労働条件格差是正のためにＵＩゼンセン同盟「職場の男女平等指針」にもとづき、職場の点検・整備および労働協約の改定に取り組む。 ①職場点検および労働協約の改定 ②男女間賃金格差の是正	2011～2012年度　総実労働時間短縮方針として確認済 １）所定労働時間短縮 年間所定労働時間が2000時間以上の組合は、年間所定労働時間を2000時間未満とすることを必須項目とする。現制度において、年間所定労働時間が2000時間未満の組合も年間総実労働時間1800時間の実現に向けて取り組む。 ２）時間外労働・休日労働削減 ３）年次有給休暇の取得促進 ４）企業風土、意識改革 ５）年次有給休暇の付与日数拡大・計画的付与導入 ６）休息時間の確保（インターバル規制） ７）時間外労働などの割増率向上	仕事と生活の両立支援 ①次世代育成支援対策推進法による「事業主行動計画」の実施 ②育児・介護休業、短時間勤務制度など両立支援制度の一層の整備・充実	(1)定年年齢 定年を満65歳とする制度を導入する。もしくは定年制度を廃止する。公的年金（報酬比例部分）の受給開始年齢の引上げに合わせて、段階的に65歳まで延長することも可とする。 (2)継続雇用制度との併用について ・60歳以前とは違った働き方（職務、職責、労働時間等）を希望する労働者のために一旦退職し、再度雇用契約を結ぶ継続雇用制度を併用することを当面認める。その場合でも、継続雇用の対象者は希望者全員とする。 ・継続雇用制度の労働条件については、その職務、能力、成果、働き方等を総合的に勘案し、定年延長者との均衡のとれた処遇の実現を目指す。	１．2012～2013年度労災付加給付改定闘争 (1)業務上災害 1)遺族見舞金 ①業務上災害による死亡者の遺族に対する見舞金は、有扶養者の場合、3,200万円とする。 ②無扶養者の場合は有扶養者に準じて改定するものとする。 2)障害見舞金 ①障害１～3級でやむを得ず退職する場合は、遺族見舞金と同額とする。 ②障害等級ごとの見舞金額とは、社会水準や労働基準法の災害補償表などを参考として、基準を設定し、要求する。 (2)通勤途上災害 通勤途上災害による見舞金には、業務上災害と同額を基本的な考え方とし、社会水準に到達していない組合は、当面社会水準の達成を目指すこととする。 ２．総合的な労働条件の課題 労働条件の改善の課題については、改善がすすんでいない、または未整備の組合が取り組む。なお各組合は少なくとも1つ以上の課題に取り組むこととする。 (1)労働協約の見直し (2)男女間格差の是正 (3)仕事と生活の両立支援 (4)管理監督者の範囲の適正化 (5)職場のハラスメント対策 (6)障がい者雇用の促進 (7)ＣＳＲへの取り組み (8)危機管理対応における事業継続計画（ＢＣＰ）の策定	２月末日まで	

共闘	産別	賃上げ要求について				規模間格差是正、中小の取り組み		男女平等等参画社会実現に向けた取り組み	ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み		ワークルールの取り組み	その他の取り組み	要求提出日	回答指定日
		賃上げの取り組み（要求基準、格差是正の取り組みを含む）	企業内最低賃金（年齢別最賃）（全従業員対象最賃）	初任給	一時金	賃上げの取り組み	非正規労働者の処遇改善	女性が働き続けられる環境整備の取り組み	労働時間短縮、時間外割増率引き上げの取り組み	両立支援の取り組み	雇用維持安定の取り組み（60歳以降の雇用確保含む）			
化学・食品・製造等共闘連絡会議	ＪＥＣ連合 方針決定日 1月12日 第６回 中央委員会	① 業績の厳しい企業の労使も含めて、すべての組合が賃金構造を崩さないために現行の賃金カーブの維持に取り組み、賃金を下げないようにします。最低限賃金カーブの維持分は確保し、これ以上の生活水準の低下は許さない交渉を行い、それに加えて新たな配分を追求します。 ② さらに月例賃金の改善では、 ⅰ.賃金水準の引き上げ（ベア） ⅱ.賃金カーブの歪みの是正 ⅲ.諸手当の見直し ⅳ.過去の積み残し分（賃金カットや定昇凍結の復元など）の補てん などの段階を追いつつあらゆる手段を用いて、適正な配分を勝ち取ることに取り組みます。 ③ ①の賃金を下げない取り組みを強めるために、大手を中心に定期昇給に相当する額を公開し共有することにより、全体の底上げを図ると共に定期昇給を持たない中小労組の支援をしていきます。 ④ 定期昇給制度をもたない労組においては、賃金実態を把握し、それに基づき年齢別の賃金水準を会社としっかり確認することが、賃金水準の維持・向上のための必須条件です。賃金水準の維持を図るための要求目安は、厚労省・賃金構造基本統計調査及びＪＥＣ連合賃金実態調査より、１歳・１年間差の水準である5,000円とします。 ⑤ 個別賃金での社会的相場を形成する視点から30歳12年（扶養1人、持家、高卒）および35歳17年（扶養3人、持家、高卒）生産技能職労働者をキーポイントにおいて取り組みます。（先行水準、標準水準、最低水準を2011年賃金・労働条件実態調査等の値を用いる） ⑥ 雇用問題を抱える単組においては、経営再建に向けた労使協議と並行し、現行賃金カーブの維持ならびに生活保障を軸とした要求を作成し、交渉を進めることとします。	１）年齢別最低保障賃金 ライフサイクルに対応する生計費に見合う一定水準の賃金を保障していくために年齢別最低保障賃金の協定化をはかります。具体的には、ライフサイクルに対応するとから、30歳は扶養2人、35歳以降は扶養3人を前提として設定します。 2012春季生活闘争方針では、賃金体系上は年齢別勤続ゼロ年者の初任賃金として位置づけ、協定目標水準は、人事院・標準生計費および総務省・全国消費実態調査をベースに作成された数値を用いました。ただし、20・25歳は単身とし、JEC連合初任給実態調査より20歳は高校卒第1十分位数、25歳は大学卒第1十分位数を用いました。 20歳 158,000円 25歳 194,000円 30歳 202,000円 35歳 228,000円 40歳 252,000円 45歳 282,000円 50歳 317,000円 ２）企業内最低賃金 労使による最低賃金協定の締結を通じて、社会的波及効果を追及していくことがより重要となっていることから、企業内における賃金の底上げを図るとともに、社会的な賃金底上げ（企業内最低賃金の増額は地域最低賃金や法定産別（特定）最低賃金の引き上げに連動・寄与する）を目指し、企業内最低賃金の協定化（現状追認での協定締結も可）を、これまで以上に重視して取り組みます。 協定最低水準は、時間額880円以上とします。	初任給は賃金カーブの起点としてすべての賃金に影響を及ぼすと同時に、人材確保のポイントにもなっていることを踏まえ、初任給における取り組みを重視します。2011年度JEC連合賃金労働条件実態調査では下記の水準となっており、この値を基に水準の確保に取り組みます。 大学院卒＊ 大学卒＊＊ 高校卒＊＊＊ （円） 第1十分位数 206,000 194,000 158,000 中位数 223,000 203,000 167,000 第9十分位数 244,000 220,000 176,000 ＊：修士卒 ＊＊：総合職・一般職の区分のない大学卒 ＊＊＊：生産労働者	一時金の交渉は、まず生活保障を基本とします。その上で業績や成果に応じる部分の変動幅が適正なものとなるような観点から、年間収入に占める割合を重視し、合つまる取り組みます。 ①昨年実績および年間収入の視点を強めて一時金の維持・改善を求めていきます。連合の調査やJEC連合の生計費調査などに基づき、JEC連合として、一時金の年間4ヵ月の水準をミニマム基準とします。	③ ①の賃金を下げない取り組みを強めるために、大手を中心に定期昇給に相当する額を公開し共有することにより、全体の底上げを図ると共に定期昇給を持たない中小労組の支援をしていきます。 ④ 定期昇給制度をもたない労組においては、賃金実態を把握し、それに基づき年齢別の賃金水準を会社としっかり確認することが、賃金水準の維持・向上のための必須条件です。賃金水準の維持を図るための要求目安は、厚労省・賃金構造基本統計調査及びＪＥＣ連合賃金実態調査より、１歳・１年間差の水準である5,000円とします。	「職場で働くすべての労働者を対象に」とした連合方針や連合・パート共闘会議の方針を踏まえ、パートタイム労働法などの関連法規の遵守と職場におけるパートタイム・契約労働者等の均等・均衡待遇、組合員化と処遇改善を図ります。また、均等・均衡待遇実現に向けては時間給の引き上げを、同時に派遣労働者については企業における使用者責任を、求める交渉を行います。 ① 均等・均衡待遇の実現に向け、人事賃金制度の導入、一時金制度の導入、正社員への転換制度の導入、時間外割増率を正社員と同等の支給基準にすること、休日・休暇、通勤手当などの労働条件の整備、手当の整備などに取り組みます。 ② パート労働者だけでなく派遣労働者等の間接労働者を含む非正規労働者の処遇改善に向け、以下のいずれかの引き上げに取り組みます。 ・時間給について絶対額1,000円程度 ・中期的に「県別リビングウェイジ」を上回ることをめざした水準 ③ 総合的な労働条件の向上を求めていきます。また、出来る限り正規社員と同時要求・同時決着がはかられるようにしていきます。 ④ 組織化と労働条件の均等・均衡待遇に向けて、以下のステップで進めていきます。 ⅰ．非正規労働者の待遇改善・組織化に取り組むことを単組の方針に掲げ、組織確認を行う。 ⅱ．現状（人数、労働条件、働き方）の正確な実態把握を行う。実態把握の際、各事業所・職場において職場の代表者となっているかの確認も行う。 ⅲ．取り組む項目を決定し、要求として求め、交渉を行う。	○働く場面での男女共同参画の実現に向けて、労使で話し合いの場を持ち国の掲げる「第3次男女共同参画基本計画」の成果目標の中からいくつかを取り組むことを確認します。 ○各単組の男女別賃金分布の実態把握と改善に向けた取り組みを進めます。 1）賃金データに基づいて男女別の賃金分布を把握し、問題点を点検、改善へ向けた取り組みを進めます。 2）生活関連手当の支給における「世帯主」要件の廃止に取り組みます。 ○改正男女雇用機会均等法の実効性の確保に向けた定着・点検に取り組みます。 1）ポジティブアクションの推進に向けた労使協議を促進します 2）配置や仕事の与え方などで、男女による偏りがないかの点検と是正 ① 昇進・昇格などの基準の運用についての点検と是正 ② 妊娠・出産を理由とする不利益取り扱いの点検と解消に向けた取り組み ③ セクシャル・ハラスメント防止措置の実効性を高める取り組み ○両立支援の促進（改正育児・介護休業法、次世代両立支援対策推進法） 1）両立支援策の拡充の観点から、法を上回る労働協約の改定に取り組む。	①年間総実労働時間1800時間の実現 「年間総実労働時間1800時間」の2012年度までの達成（連合方針）を目指し、「所定労働時間の短縮」「休日労働・時間外労働の削減」「年次有給休暇の増日と取得促進」に取り組みます。 ②1800時間に向けた2012年度末までの取り組み ・年間総実労働時間2000時間を上回る組合をなくします。 ・年次有給休暇の一人当たり平均取得日数10日未満の組合および取得日数5日未満の組合員をなくします。 ③労働時間管理の適正化 36協定（特別条項付協定）の点検と適正化やインターバル規制、そして出退勤管理など、実態を把握し労働時間管理の徹底を図ります。 ④時間外労働の割増率引き上げ 1. 猶予措置のある中小企業も含め、改正労基法に基づく協定を締結し、恒常的な時間外労働の削減を図るため、諸外国と比較しても格段に低い時間外割増率のさらなる引き上げを図ります。 2. 目標基準については、JEC連合の方針である時間外50%、休日100%の実現に努めるとともに、当面は改正労基法に基づき、JEC連合の実態も踏まえ、企業規模にかかわらず、すべての組合において下記のとおりとします。 ⅰ．1カ月1時間～45時間までの時間外割増率35% ⅱ．業務・期間について最低限必要な特別条項付き協定締結を前提として、45時間超の時間外割増率50% ⅲ．休日労働割増率50% ⅳ．深夜労働の割増率50%	○両立支援の促進（改正育児・介護休業法、次世代両立支援対策推進法） 1）両立支援策の拡充の観点から、法を上回る労働協約の改定に取り組む。	①雇用の安定確保 組合員の雇用の安定・確保はもとより、パート等の非正規労働者の安定雇用、新卒者の内定取り消しや派遣社員の雇止めの防止など、労働組合員以外の雇用の安定にも取り組みます。 ②65歳までの雇用確保 希望者全員の雇用延長の完全実施を実現するとともに、2013年以降は年金満額支給開始年齢が65歳となることから、定年65歳制度を視野に入れて労使協議を行い、方向性を確認するとともに継続的な協議の場を確保します。 ③雇用延長者、パート労働者、契約社員の組合員化 雇用延長者、パート労働者、契約社員の雇用の安定、労働条件の維持・向上や職場環境の改善に向け、組合員化を図ります。	＊労働災害・職業病の撲滅やメンタルヘルス対策の推進に向けて、安全衛生管理体制の強化・充実に取り組みます。 ＊退職後の生活を公的年金とあわせて保障していく制度として、退職金・企業年金制度の改善とに引き上げ取り組みます。具体的には、1200万円を最低ラインとし、2100万円を目指します。	2月24日 (金)	第１先行組合回答ゾーン：３月12日（金）～３月18日（日） 第２先行組合回答ゾーン：３月19日（月）～３月25日（日）とし、３月21日または22日を集中回答日 第３回答ゾーン：３月26日（月）～４月13日（金） 遅くとも４月内での決着を目指す。

共闘	産別	賃上げ要求について				規模間格差是正、中小の取り組み		男女平等等参画社会実現に向けた取り組み	ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み		ワークルールの取り組み	その他の取り組み	要求提出日	回答指定日
		賃上げの取り組み （要求基準、格差是正の取り組みを含む）	企業内最低賃金 （年齢別最賃） （全従業員対象最賃）	初任給	一時金	賃上げの取り組み	非正規労働者の処遇改善	女性が働き続けられる環境整備の取り組み	労働時間短縮、時間外割増率引き上げの取り組み	両立支援の取り組み	雇用維持安定の取り組み (60歳以降の雇用確保含む)			
化学・食品・製造等共闘連絡会議	フード連合 方針決定日 1月23日	①すべての組合は、賃金カーブ維持分（体系）を確保する。 ②そのうえで、各組合は自社の賃金水準を検証し、目標水準をめざす。 1）目標水準に満たない組合は、7,000円、またはベア・賃金改善分2,000円を基準とする。 2）目標水準を満たしており、賃金水準の引き上げに取り組まない組合においても、必ず賃金水準等を開示し、以下の要求をする。 ア）パート等の時給引き上げ（定昇込み30円、定昇なし20円） イ）企業内最低賃金協定の締結と引上げ ウ）公的年金受給空白期間への対応 3）賃金制度（定昇等）はあるが目標水準との格差が大きい中小組合は、6,000円、または、ベア・賃金改善分2,000円を基準とする。 4）賃金制度（定昇等）がない中小組合などは、5,000円以上、かつ、賃金制度の確立を要求する。なお、賃金制度の確立における定昇水準は、5,000円以上をめざす。	1)企業内最低賃金（全従業員または組合員対象） ＜到達目標＞ ・月　額　：152,000円以上 ・時間額　：　870円以上 ＜最低到達目標水準＞ ・時間額　：770円以上（法定最賃地域基準 645円 ） (2)年齢別の最低賃金の協定化目標水準（基本賃金） ・18歳（勤続0年）：152,000円（　930円）以上 ・25歳（勤続0年）：177,700円（1,090円）以上 ・30歳（勤続0年）：193,000円（1,180円）以上 ・35歳（勤続0年）：209,900円（1,290円）以上 ・40歳（勤続0年）：226,500円（1,390円）以上		年間６ヵ月を基本とし、最低でも年間平均４ヵ月を確保する。		(1)時間給の引き上げ ①制度にもとづく昇給・昇格があるパート等は30円（定昇込み） ②制度等がないパート等は20円を目安とする。 (2)重点項目を基本に労働条件の均等・均衡処遇改善を行なう。 (3)組織化および組織化に向けた取り組みを推進する。		(1)「時短2000ゼロ」の取り組み ①年間所定労働時間2000時間以上の組合は、2015年３月までに2000時間未満（年間休日数116日以上、１日8時間の場合）の合意をめざした要求とする。 ②年間所定労働時間2000時間未満の組合は、フード連合のスタンダード基準1900時間未満をめざした要求とし、その実現をめざす。 ※年間所定労働時間が法定の最低基準（2080時間）であるなど、これまでの交渉経過や目標達成までは著しく困難と判断する組合は、段階的な短縮を行なっていくこととする。 ただし、2015年３月までに、１年間で最低でも8時間以上（１日）の短縮をはかり、10年以内で2000時間未満とすることを協議し、合意をめざす。 (2)時間外・休日労働の割増率の引き上げ ①時間外労働が月45時間以下の場合は、30%以上 ②時間外労働が月45時間超の場合は、50%以上（３ヵ月を超える１年単位の変形労働時間制は月42時間超を50%以上） ③休日（法定・所定）50%以上		公的年金受給空白期間への対応：特別課題（協約改定闘争（通年含む）） ①希望者全員の再・継続雇用制度を確立する。 ②公的年金（報酬比例部分）の空白期間の賃金・年収の水準の確保について ③65歳までの定年制度を確立する。		２月末	３月14日
	ゴム連合 方針決定日 1月 23～24日 第２回中央委員会	1．賃金カーブ維持へのとりくみ (1)個別賃金へのとりくみ　〔35歳高卒正規入社17年勤続・生産技能職・４人世帯〕 ①賃金体系に基づく体系維持分の確保　自単組における、34歳から35歳への引き上げ額・率を算出して設定 ②引上額の算出が困難な場合　自単組データにおける標準労働者の引き上げ水準を基に設定する。 (2)個別賃金のとりくみが困難な場合 ①平均賃上げ額の確保　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 2．賃金改善へのとりくみ (1)賃金の課題に対するとりくみ ①賃金体系・所定内外手当の見直し　賃金体系・賃金カーブの歪み・各種手当の課題や問題点を抽出し、労使共有化を図り、企業の収益状況を考慮した上でとりくむ ②計画的な賃金改善の実施　計画的に賃金体系の是正を行っている単組においては、確実に実施できるよう労使協議を行う 3．賃金制度確立に向けたとりくみ 労使協議を通じて「必要性の共有化」を図り、制度確立に向けたとりくみを進める	(年齢別最賃) ①中途採用者の初任賃金や組合員の最低生活保障の考え方に立って協定化を図る ②標準労働者の８割程度を目安に設定する (企業内最賃) ①すべての単組において企業内最低賃金の協定化を図る ②最低賃金の引上げに努力する ※各事業所所在地の地域別最低賃金より下回ることがないよう最低賃金協定を検証する ※企業の優位性や労働者の処遇改善に向けて水準の引き上げに努力する	初任給是正が行われた場合、賃金の逆転を発生させないよう体系上の調整を行う	業績の配分や組合員の貢献度を加味し、昨年実績を基に要求水準を設定する 業績低迷やへ企業存続のとりくみを継続している場合は、生活防衛を勘案した水準の確保に向けた設定とする	(特に中小のとりくみを分けることはしない)	①正規従業員への登用制度の整備 直接雇用非正規労働者の「正規社員登用制度」創設に向けて労使協議を行う。既存の制度がある場合は制度内容の公開、また、実態とのかい離点がないか点検を行う。 ②習熟への処遇改善 直接雇用非正規労働者に対しては、正規労働者との均衡（格差の納得性）と習熟への適切な処遇改善として、契約更改時等における賃上げの必要性について労使協議し、昇給ルールの確立に努力する ③福利厚生制度の処遇見直し 事業所内における福利厚生制度に、格差がある場合は均等を前提として是正を推進する（通勤費、制服支給規則、慶弔休暇、福利厚生施設の利用など)。 ④派遣労働者の社会保険への加入状況を確認 雇い入れ時に確認できるよう提案する	①男女間の賃金格差の点検を行う ・男女別賃金分布による問題点の把握 ・生活関連手当の点検と問題点の解消に向けたとりくみ ②男女雇用機会均等法の実効性を点検する	ゴム連合が計画的に進めているWLBのとりくみを推進する ①すべての単組がWLBを推進するための環境整備を行う ②推進計画・実施状況の確認を行い今後のとりくみ課題について労使確認する		定年後の雇用制度再構築へのとりくみ ・現在の高齢者雇用制度の見直しについて労使協議が進められるよう「専門委員会」等の設置を行う	法改正への対応・法遵守のとりくみ 育児・介護休業法　次世代育成支援対策推進法　高年齢者雇用安定法　男女雇用機会均等法 労働基準法等	２月末日まで	集中解決ゾーン ３月15～16日 全単組最終解決日 ３月末まで

共闘	産別	賃上げ要求について 賃上げの取り組み （要求基準、格差是正の取り組みを含む）	企業内最低賃金 （年齢別最賃） （全従業員対象最賃）	初任給	一時金	規模間格差是正、中小の取り組み 賃上げの取り組み	非正規労働者の処遇改善	男女平等等参画社会実現に向けた取り組み 女性が働き続けられる環境整備の取り組み	ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み 労働時間短縮、時間外割増率引き上げの取り組み	両立支援の取り組み	ワークルールの取り組み 雇用維持安定の取り組み (60歳以降の雇用確保含む)	その他の取り組み	要求提出日	回答指定日
化学・食品・製造等共闘連絡会議	紙パ連合 方針決定日 １月 19～20日	・すべての組合は、賃金カーブ維持分を確保した上で到達水準を目指し、所定内賃金を中心に生活改善にとりくむ。 ・到達水準は産業間の格差是正を大前提とし 30歳：253,800円 35歳：291,800円とする。 ・到達水準に達している組合は、賃金カーブ維持分を確保した上で、非正規労働者の処遇改善や福利厚生などを含め、あらゆる労働諸条件を精査し生活改善にとりくむ。 ・賃金水準把握が困難な組合などは、5,000円以上を要求する。		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。	●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。		紙パルプ・紙加工産業に従事するパート労働者など非正規労働者の労働諸条件の実態把握に努めるとともに組織化の推進など、連合方針に準拠しながら処遇改善にむけてとりくみを進める。				高年齢者雇用安定法では、65歳までの継続雇用が義務づけられており、中小企業を対象にした特例措置期間は既に終了している。就業規則で規定している組合や協定を締結していない組合は、制度導入にむけて早急に労使協議を行っていく。 また、2013年以降は老齢厚生年金の支給年齢が段階的に65歳まで繰り上げられる。将来的な労働力の減少に備え、高年齢者の雇用は不可欠であることから、希望者の全員雇用や65歳定年制度の確立にむけて労使協議の場を設置し、十分な論議をおこない制度導入をはかる。	連続休転休暇のとりくみ 連続休転休暇のとりくみは、労働時間短縮につながる最も有効的な手段であり、ワークライフバランスの観点からも、その実現にむけて幅広いとりくみを進めることとし、年末年始、夏季、ゴールデンウィークにおける休転休暇実施を各組合で追求する。	２月29日まで	３月14日
	印刷労連 方針決定日 １月20日 第２回中央委員会	①賃金カーブ維持（定期昇給相当分）・向上と産業間・企業間の格差是正をはかるべく、企業体力、組織事情に応じて更なる賃金改善を行う。 ②賃金カーブの算出が困難な場合は、4,500円+賃金改善分とする。	特に取り組みはしない。	高卒初任給を162,000円（諸手当を含む所定内賃金）以上とする。	年間で基準内賃金の４ヶ月中心とする。季別の場合は、夏季・年末とも基準内賃金の２カ月中心とする。			特に取り組みはしない。	①三六協定の遵守について労使で確認していく。 ②年次有給休暇の取得促進に努める。	育児・介護休業法の100人以下の企業への猶予措置の期限切れへの対応。	希望者全員の65歳までの雇用確保への対応。	改正労働基準法の中小企業への猶予措置の期限切れ対応。	３月上旬までに要求書を提出する。遅くとも３月末までに完了していく。	先行組合回答ゾーンを３月21日～23日とする。
	セラミックス連合 方針決定日 １月20日	○賃金カーブ維持分を必ず確保すると共に、積極的に賃金改善に努めることとする。 賃金改善額：1,000円を基準とする。	○未協定の組合は、正規従業員の企業内最低賃金として新卒初任給を労使協定する。 ○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こととする。 ○全従業員対象の企業内最低賃金を労使協定する。 時間給800円以上を目指す。 ○年令別最低賃金の協定化にむけて努力する。	18才（高卒初任給） 159,000円	＜平成24年年間一時金＞ 組合員平均所定内賃金（平成24年１月現在）の4.80カ月分を基準とする。	・今日までの、産業・規模間格差、さらには企業内の賃金体系上の歪や賃金分布の偏り等考慮し、賃金改善分として、1,000円を基準に上積みを図る。	１．全従業員を対象とした企業内最低賃金の協定化において、現行のパート等非正規従業員の賃金を引上げ改善する。 ２．賃金引上げ額は、時間給対象者は20円、日給対象者は160円、そして月給対象者は3,200円とする。 なお、ミニマム設定を以下の内容とする。 ＜ミニマム：時間給10円以上、日給80円以上、月給1,600円以上＞ ３．その他、労働諸条件（諸手当等含む）についても、均等・均衡待遇の実現へ向けとりくむこととする。	賃金データ（賃金カーブ維持分）の把握と是正のとりくみ	○時間外労働等の割増率改訂 早出・残業　３割以上の率とする 深夜　３割以上の率とする 協定休日　３割５分以上の率とする 法定休日　４割以上の率とする ○労働時間短縮基本目標 総労働時間を短縮するための実行目標を達成して、年間総実労働時間を短縮する。併せて長時間労働による健康障害防止対策を推進する。	2010年６月30日施行の改正育児・介護休業法について、法改正に伴う点検・整備のとりくみを行う。	○雇用維持・確保を前提とする協定化を図る。	○組織率向上のとりくみ	２月29日	三役組合 ３月14日 中央交渉委員会組合 ３月22日 全組合 ４月12日