化学･食品･製造等共闘連絡会議

２０１５春季生活闘争　取り組み方針（案）

2015年３月13日現在

共闘	産別	賃上げ要求（月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等）	時短（ワーク･ライフ･バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等）	格差是正：規模間格差の是正	格差是正：非正規労働者の労働条件改善	格差是正：職場における男女平等の実現	格差是正：その他の格差是正	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	ＵＡゼンセン 方針決定日 １月28日 中央委員会	正社員組合員の要求 (1) 要求の考え方 １）実質賃金の維持・向上を第一優先に要求を組み立てる 賃金体系（カーブ）を維持し、それに加えて、物価上昇、生活向上、格差是正、経済の好循環実現への役割等を勘案して賃金引上げ要求を設定する。 物価はより確定的な数値をとるため、これまで過年度物価上昇分を要求してきた。2014年度の物価上昇は3%程度の見通しである。企業業績は全体として最高益を更新する見通しであるが、消費税率引き上げや円安等の影響でばらつきが大きい。本年は物価上昇率が高いことも考慮し生活向上分を統一した数字としては示さない。ただし、体制が整う組合は積極的に上積み要求に取り組むこととする。 具体的には、賃金体系（カーブ）維持分に加えて、3%基準の賃金引上げを基本とし、労働組合の社会的役割として、日本全体の消費回復も見据え、実質賃金の維持・向上に集中的に取り組む。格差是正については、3%基準の引上げを基本に、賃金水準に応じて基準を設定し取り組む。 ２）賃金水準に応じた要求の設定 格差是正を進めるために、賃金水準により区分し要求を設定する。区分に使用する水準は以下のとおりとする。 		高卒35歳 勤続17年	大卒30歳 勤続8年
ミニマム水準（基本賃金） 到達水準をめざすための第１ステップとして最低限超えるべき賃金水準(賃金構造基本統計調査の100～999人規模の組合員層の基本賃金水準を基に算出)	240,000円	240,000円
到達水準（基本賃金） 全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毎に設定（賃金構造基本統計調査の規模計組合員層の基本賃金水準を基に算出）。	255,000円を基本に部門毎に設定	250,000円を基本に部門毎に設定
目標水準（基本賃金） 中期的に目指す賃金水準として、部会（業種）毎に設定し、各部門で決定する賃金水準。	部門毎に設定	部門毎に設定	 ※上記金額は諸手当を除く基本給の金額である。 ３）賃金水準の把握と賃金制度の整備確立 賃金水準の比較なくして、十分な賃上げ交渉はできない。会社にデータの開示を求めるか、組合でアンケート調査等をし、できるかぎり賃金水準の把握を行う。また、賃金制度により体系が維持されているか否かで賃上げ額に大きな差があることを踏まえ、賃金の公正な決定と水準確保のため賃金制度確立の要求・交渉を行う。 ４）基本賃金引上げを重視 物価上昇局面にあることを踏まえ、原則として、ベースアップ等、全組合員が対象となる基本賃金の引上げを重視した要求・交渉を行う。 ５）賃上げと総合労働条件の関係整理の試行的対応 第２次労働条件闘争あり方委員会の中間報告について、部門の検討状況にばらつきがあることを踏まえ、本年度は試行として以下のとおり対応する。 部門の決定にもとづき、到達水準以上の組合は、次に示す要求基準のうち２%を超える部分については、所定労働時間の削減として要求できるものとする。具体的な対応については、本部と部門で確認を行う。 (2) 要求基準 １）平均賃金の引上げ 賃金体系（カーブ）維持分に加え、3%を基準に少なくとも2%以上の賃金引上げを要求する。具体的には賃金水準区分毎に以下のとおりとする。 ①ミニマム水準未達組合 賃金体系維持分 4,500 円に加えて 3%、または、賃金体系維持分も含めて10,500円を基準に賃金引上げを要求する。可能な組合はさらに格差是正分を要求する。 ※連合地域ミニマム年齢別賃金（全産業・男女計）中位数の18歳から45歳の１歳間の平均間差額は4,460円(昨年 4,294円)である。連合全体で4,500円を中小組合の賃金体系維持分としてその確保に取り組んでいる。なお、10,500円は連合中小共闘の要求基準。 ②到達水準未達組合 賃金体系維持分に加え、3%を基準に少なくとも2%以上の賃金引上げを要求することを基本に、部門毎に要求基準を設定する。可能な組合はさらに格差是正分を要求する。 ③到達水準以上組合 賃金体系維持分に加え、3%を基準に少なくとも2%以上の賃金引上げを要求することを基本に、部門毎に目標水準ならびに要求基準を設定する。 ※1 年先輩の同じ条件の労働者の賃金に追いつくために要する引上げ分を賃金体系（カーブ）維持分とする。 ※平均賃金の算定基礎は所定内賃金（時間外・休日手当、深夜割増、通勤手当を除く）とし、少なくとも基本賃金、家族手当、住宅手当、勤務地手当、交替手当を含める。	労働時間の改善 (1) 基本的な考え方 組合員の望むワーク・ライフ・バランス社会を実現するためには、個々人が働き方、休み方を見直すとともに、労使で仕事の内容や進め方を再検討し、労働時間短縮を進めていくことが不可欠である。 連合では、「年間総実労働時間 1800 時間」を目標としている。ＵＡゼンセンとしても、この基本的な考え方を踏まえ、労働時間短縮に積極的に取り組む。 (2) 取り組み内容 １）所定労働時間短縮 ①１日の所定労働時間の短縮や年間休日の増加などにより、年間所定労働時間の短縮に取り組む。 ②１日の中で適切な睡眠時間と休息を確保するため、勤務間インターバル規制を導入する。 ２）時間外労働・休日労働削減 ①職場・個人ごとの労働時間を把握し、人員不足による慢性的な長時間労働が発生している場合は、適正人員が配置されるよう労使協議を行う。 ②36 協定チェックシートなどを活用し、対象業務や事由、対象者の制限等の項目に留意して労使で協議を深め、個々の職場に対応した３６協定を締結する。 ③法定の割増率を超える労使協定の締結を進める。なお、適用除外となっている中小企業の組合も、月 60 時間を超える時間外労働について 50%以上の割増率での労使協定の締結を求める。 ３）年次有給休暇の取得促進 ①職場・個人ごとの取得状況や取得計画を定期的に確認し、労使で取得状況が低い理由を分析する。そして、労使で取得の進まない従業員や職場の管理者に取得の促進を働きかけるなどの対策を講じる。 ②年次有給休暇の付与日数の拡大、計画的付与導入に向けて取り組む。 ４）管理監督者の範囲の適正化 管理監督者等の認定の３要件をふまえて、管理監督者の範囲の適正化にむけた対応をとる。その際、労働条件の不利益変更のないよう対応する。 【管理監督者等認定の３要件】 ①労務管理方針の決定権、指揮権限を有し経営者と一体である ②自己の勤務に自由裁量権をもつ ③その地位に対して特別な給与が支払われている ※「機密事務取扱者（スタッフ職）」については、「経営上の重要事項に関する企画立案の部門に配置され、ラインの管理監督者と同等以上に位置づけられる」ことが要素となっている。②、③の要素については、管理監督者とまったく同じである。 改正次世代育成支援対策推進法への対応と仕事と生活の両立支援の取り組み (1) 基本的考え方 2014 年 4 月に施行された改正次世代育成支援対策推進法により、法律の有効期限が 2025 年 3 月 31 日まで 10 年間延長され、新たな認定制度が創設された。法を活用し、継続して仕事と子育てを両立できる職場環境の整備を進める。 また、「ＵＡゼンセン職場の男女平等と両立支援の指針」に基づき法を上回る内容での協定化を進め、あわせて、働き方の見直し、職場の風土変革などの取り組みを行う。 (2) 取り組み内容 １）次世代育成支援対策推進法による「事業主行動計画」の策定と実施 すべての組合が次世代育成支援対策推進法にもとづく「事業主行動計画」の実施状況を確認し、厚生労働省の認定（次世代認定マーク「くるみん」および特例認定マーク「プラチナくるみん」）を取得できるよう職場環境整備をすすめる。 なお、「事業主行動計画」を策定していない場合、または、計画期間が終了する場合は、組合から会社に働きかけ早急に行動計画を策定する。	賃上げ要求と同じ	短時間組合員等（パートタイマー、契約社員等）の要求 (1) 要求の考え方 １）仕事内容、働き方に応じた正社員との均衡ある要求 改正パートタイム労働法による待遇の原則*を踏まえ、賃金、一時金、退職金等を含め労働条件全体として仕事内容、働き方に応じ、正社員と均衡ある処遇制度を構築する。その上で、賃金の引上げについては正社員と同じ考えにもとづき要求する。なお、正社員との均衡を図るうえで必要な場合は積極的に格差是正を求める。 ＊労働者と正社員の待遇の差は、職務の内容、人材活用のしくみ、その他の事情を考慮して不合理なものであってはならないとする原則（改正パートタイム労働法８条）。 ２）賃金引上げとともに処遇改善に総合的に取り組む 短時間組合員等の処遇改善に向け、次の３つの課題に総合的に取り組む（①、②については、「Ⅲ.総合的な労働条件改善」を参照）。 ①希望する者が一定の条件を満たせば正社員へ移行できる制度の確立。 ②短時間組合員等の能力を育て、能力と成果を評価する処遇制度の整備。 ③法定特定（産業別）最低賃金の新設、改定による地域労働市場の底上げ。 ３）仕事内容、働き方に応じて要求を示す 改正パートタイム労働法、「有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン」を踏まえ、短時間組合員等について３つのタイプに区分し要求内容を示す。 (2) 要求基準 １）平均賃金の引上げ ①正社員と職務の内容が異なる短時間組合員等 ア．昇給制度が導入されている組合 制度にもとづく昇給・昇格分に加え、3%を基準に少なくとも 2%以上で、正社員組合員との均衡を考慮した賃金引上げを要求する。 イ．昇給制度がない組合 昇給・昇格相当の引上げ分を含めて、4%を基準に少なくとも 3%以上で、正社員組合員との均衡を考慮した賃金引上げを要求する（参考基準　パートタイマー時給 40円、契約社員月給 8,000 円の引上げ）。 ②正社員と職務の内容が同じ短時間組合員等 ア．昇給制度が導入されている組合 制度にもとづく昇給・昇格分に加え、3%を基準に少なくとも 2%以上で、正社員組合員との均衡を考慮した賃金引上げを要求する。 イ．昇給制度がない組合 昇給・昇格相当の引上げ分を含めて、4.5%を基準に少なくとも 3.5%以上で、正社員組合員との均衡を考慮した賃金引上げを要求する（参考基準　パートタイマー時給 45 円、契約社員月給 9,000 円の引上げ）。 ③正社員と同視すべき短時間組合員等 パートタイム労働法の規定を踏まえ、正社員組合員と同じ制度、考え方に基づき賃金引上げを要求する。 ※妥結結果の実施日以外に実施される昇給・昇格、水準是正等については、賃上げ要求時点の組合員を対象として算出し、要求・回答に含めて報告する。 ※タイプ別の要求基準の考え方 	①職務が異なる短時間組合員等	②職務が同じ短時間組合員等
制度あり　3%基準 制度なし　4%基準 （昇給分を1%と想定） パートタイマー40円 （算定基礎900円） 契約社員8,000円 （算定基礎200,000円）	制度あり　3%基準 制度なし　4.5%基準 （昇給分を1.5%と想定） パートタイマー45円 （算定基礎950円） 契約社員9,000円 （算定基礎200,000円）	 ２）最低賃金基準 地域別最低賃金の 110%以上、もしくは産業別最低賃金の 105%以上の高い方の水準で協定化する。現行がその水準を上回る場合は、正社員の 18 歳最低賃金の時間換算額で協定化する。最低時給 1,000 円を目指し取り組む。 ３）実施期と有効期限 実施期は2015年4月度とし、有効期限は2016年3月度とする。	男女間格差の是正 (1) 基本的考え方 2014 年７月１日、「男女雇用機会均等法」の指針の改正等が施行された。労働協約・就業規則を点検し、「職場の男女平等と両立支援の指針」に基づき積極的に協約改定等の取り組みを進める。また、政府において「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が検討されていることを踏まえ、女性の活躍に関する定量的目標や計画の策定に向け、労使による検討委員会の設置を求める。 (2) 取り組み内容 １）「男女雇用機会均等法」指針の改正への対応 ①一方の性に対してのみ結婚していることを理由として職種の変更等を行う規定、実態がある場合は是正する。 あわせて、労働協約に性による差別的取り扱いの禁止条項、ならびに、結婚・妊娠・出産を理由とする解雇および不利益取り扱いの禁止条項を盛り込む。また、いわゆるマタニティハラスメント（妊娠を理由とする不利益取り扱い）が起こらないよう意識啓発等の取り組みを行う。 ②募集・採用・昇進・職種の変更にあたり「転居を伴う転勤に応じることを要件とする」規定、実態がある場合は、その合理性の有無について労使協議・点検し、間接差別にあたるおそれの強い場合は是正する。 ③コース別雇用管理区分に関し、厚労省指針の「法に直ちに抵触する例」について労働協約や就業規則を点検し、抵触する場合は直ちに見直す。 a) コース等の新設、変更また廃止（コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針第４の１。以下「指針」と表記） ・一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けること ・一方の性の労働者のみに特別な要件を課すこと ・形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、実際の運用上は男女で異なる取り扱いを行うこと b) コース別雇用管理における労働者の募集または採用(指針第４の２) ・募集または採用に当たり、男女別で選考基準または採用基準を設けること ・募集または採用に当たり、合理的な理由なく転居を伴う転勤に応じることができる者のみを対象とすること、または合理的な理由なく複数ある採用基準の中に転勤要件が含まれていること（いわゆる「ポジティブアクション」を除く） c) コース別雇用管理における配置、昇進、教育訓練、職種の変更等（指針第４の３） ・配置、昇進、教育訓練、職種の変更に当たり、男女別で運用基準に差を設けること（いわゆる「ポジティブアクション」を除く）	障がい者雇用の促進 (1) 基本的考え方 障がい者の雇用率が最低限、法で義務づけられた2.0%以上となるように労使で協議し、取り組む。また、2013 年「障害者雇用促進法」の改正により、精神障がい者の雇用率適用や障がい者の雇用に向けた「合理的配慮措置」の実施が義務付けられることを踏まえ、障がい者雇用の環境整備に向け労使協議を進めていく。 (2) 取り組み内容 労使で次の項目を協議・確認し、障がい者の雇用率が 2.0%以上となるように、会社の取り組みを継続的にチェックしていく。 ①障がい者の採用方針と採用計画数 ②障がい者が働きやすい環境整備 ＣＳＲと事業継続計画（ＢＣＰ）に関する取り組み (1) 基本的考え方 昨今、顧客・消費者の信頼を損なう食品・食材の「誤表示」や「偽装表示」問題が発生している。そして、国際的にサプライチェーン全体での労働基準の確保に対する責任が大きな問題となっている。自分達の職場や雇用を守り、労働条件の維持・改善につなげるためにも、「ＵＡゼンセンＣＳＲ対策指針」にもとづき、企業行動のチェックを進め、労働組合自ら積極的に関与していく。 また、地震・津波・火山噴火などの自然災害、エボラ出血熱や新型インフルエンザのパンデミック（感染症の世界的流行）、大規模停電、大規模システム障害などを想定した、危機管理対応としての事業継続計画の策定にも、労働組合として関与していく。 (2) 取り組み内容 １）ＣＳＲに関し、以下の４項目について取り組む。 ①ＣＳＲ実現に向けた労使協議会の設置・充実 ②コンプライアンス委員会の設置と社内通報窓口（企業内苦情処理）として労働組合を窓口とする取り組み（労使によるチェックの充実） ③国連グローバルコンパクトへの参加	２月末日	

共闘	産　別	賃上げ要求 （月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等）	時短 （ワーク・ライフ・バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等）	格差是正 規模間格差の是正	非正規労働者の労働条件改善	職場における男女平等の実現	その他の格差是正	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	ＵＡゼンセン	2）初任給 2015年度採用者の初任給について以下の基準で要求する。 高卒（基本賃金）　165,000円基準 大卒（基本賃金）　206,000円基準 3）最低賃金 ①企業内最低賃金 152,000円（18歳）で協定を締結する。 なお、各年齢の単身世帯の最低生計費を確保することを念頭に 163,000円を目指すこととする。 ②扶養人数別の最低賃金の基準 扶養人数別に下記の水準以上の最低賃金を確保する。 1人扶養：182,000円（参考年齢：28歳） 2人扶養：199,000円（参考年齢：30歳） 3人扶養：216,000円（参考年齢：36歳） ③従来基準からの移行について これまでの方針にそって年齢別に企業内最低賃金を締結している組合は、現行の協定水準を維持した上で、新基準への移行を目指すこととする。具体的な移行措置等は各部門で設定する。 4）実施期と有効期限 実施期は2015年4月度とし、有効期限は2016年3月度とする。	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父親も育児休業を取得しやすい環境づくりに取り組む。特に、出産後8週間以内および母親の育児休業開始後6ヵ月以降に父親が育児休業を取得できるよう、職場風土の醸成に向けた施策の検討・実施に取り組む。 なお、労使協定で「配偶者が常態として育児休業に係る子を養育できると認められる労働者」を適用除外することは法違反であり直ちに見直す。 ※育児・介護休業法第9条において、父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月までの間に、1年間育児休業を取得可能としている（パパ・ママ育休プラス）。 ②小学校3年生までの子を養育する労働者、家族の介護を行っている労働者が利用できる短時間勤務制度の整備・改善をすすめる（すでに小学校3年生までとなっている場合は、小学校卒業まで）。 ③小学校3年生までの子を養育する労働者、家族の介護を行っている労働者から申し出があった場合は、時間外・休日労働、深夜労働、転居をともなう転勤を免除する制度を導入する（すでに小学校3年生までとなっている場合は、小学校卒業まで）。 ④小学校3年生までの子を養育する労働者に、子1人につき年10日の看護休暇を付与する制度の整備をすすめる（すでに小学校3年生までとなっている場合は、小学校卒業まで）。賃金については、労使協議により決定する。 ⑤要介護状態の対象家族1人につき年10日の介護休暇を付与する制度を導入する。賃金については、労使協議により決定する。 ⑥育児・介護を理由とした失効積立有給休暇の利用が可能となるよう整備する。 ⑦不妊治療のために特別休暇または失効積立有給休暇の利用が可能となるよう整備する。また、不妊治療のための休業制度を整備する。 職場のハラスメント対策 (1) 基本的考え方 職場におけるいじめや嫌がらせなど（ハラスメント）により、心身の不調を訴えたり、離職を余儀なくされたりする労働者の増加が社会問題化している。セクシュアルハラスメントに加え、妊娠・出産を理由とする解雇・雇止めや、嫌がらせなどのマタニティハラスメントもクローズアップされている。上司から部下に対する職権を利用したパワーハラスメントの問題も深刻化している。労働者の人格や尊厳を傷つけ、肉体的、精神的苦痛を与える態度や行為に対しては、未然防止のための対策を講じるとともに、問題が起きた場合の適切な事後措置について労使で取り組む。 (2) 取り組み内容 職場におけるハラスメント防止のために、現在ある相談窓口や問題解決のための体制などがセクシュアルハラスメントに限らず、広くいじめや嫌がらせなど（ハラスメント）に対応できるか以下の点について確認を行い、必要に応じて改善する。 ①労使の方針の明確化およびその周知・啓発 ②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ③職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 ④その他、労使で講ずべき措置 改正高年齢者雇用安定法への対応 (1) 基本的考え方 ＵＡゼンセンは６５歳定年制の確立を基本方針としているが、継続雇用制度とも現実的対応として認めている。継続雇用制度とする場合には、改正法に対応した措置をとる必要がある。 (2) 取り組み内容 1）希望者全員を継続雇用することを労働協約及び就業規則で明文化する。 2）希望者全員の継続雇用制度を導入、年齢の延長をする際に、その適用除外とすることができる就業規則の解雇事由を拡大させない。また、労働協約、就業規則の解雇事由の条項を点検し、解雇事由のあいまいなものは削除する。 3）65歳まで希望者全員を継続雇用することを、年齢を明確にして労働協約、就業規則で明文化する。 4）グループ企業で雇用継続する場合は、移籍先での65歳までの継続雇用、移籍元と移籍先での労働条件の均衡、倒産等により移籍先での雇用が継続できなくなった場合の移籍元での雇用保障を条件とする。	短時間組合員等の処遇改善 (1) 基本的考え方 改正パートタイム労働法、労働契約法、「有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン」を踏まえ、正社員との均等・均衡をはかり、短時間組合員等の処遇改善を総合的に進めていく。特に、改正パートタイム労働法（2015年4月施行）の内容については必ず点検を行う。 (2) 取り組み内容 1）改正パートタイム労働法への対応 ①職務内容と人材活用の仕組みが正社員と同一の有期契約のパートタイム労働者について、正社員との差別的取扱いが禁止された（法第9条）ことを踏まえ、実態を点検し、必要な場合は改善を行う。 ②パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇に相違がある場合、その相違の内容を確認し、不合理と認められる場合は改善を行う（法第8条）。 ③パートタイム労働者を雇い入れた時にパートタイム労働法で規定されている雇用管理の改善措置の内容について、会社が説明の義務を負っていることを確認し、徹底する（法第14条）。 また、パートタイム労働者が説明を求めたことを理由に不利益な取扱いがなされないよう点検を行い、必要な場合は、不利益な取扱いを受けると想起させる言動や行動もしないことを労働協約に定めるなど、改善措置を行う。 事業主が説明することとされる雇用管理の改善措置の内容の例 ・賃金制度について ・教育訓練や福利厚生施設の利用機会について ・社員転換推進措置について ④パートタイム労働者からの相談に適切に対応するために必要な体制整備について会社と確認し、必要に応じて改善を求める（法第16条）。 相談に対応するための体制整備の例 ・相談担当者を決め、相談に対応させる ・事業主自身が相談担当者となり、相談対応を行う 2）有期労働契約から無期労働契約への転換に関する取り組み 有期労働契約組合員の無期労働契約への転換に関し、転換後の処遇制度を整備する。なお、転換については、法律で定められた5年を下回る年限で転換できるよう取り組む。 3）正社員への転換を促進する取り組み ①希望する者が一定の条件を満たせば正社員へ転換できる制度を導入する（パートタイム労働法の義務規定）。 ②正社員に実施する教育訓練のうち、職務の遂行に必要な能力育成に関するものについては、職務内容が同一の短時間組合員に対しても、正社員と同様に実施する（パートタイム労働法の義務規定）。キャリアアップ助成金を積極的に活用し、短時間組合員の能力と意欲に応じて適切な教育訓練を行う。 4）人事処遇制度の改善 ①能力を育て、能力・成果の評価が賃金に反映される人事処遇制度の整備をする。 ②通勤手当を正社員と同様の基準で支給する。 ③一時金、退職金制度を整備する（期末一時金闘争方針、退職金改定闘争方針を参照）。 ④65歳まで雇用を継続できる制度を導入する。 5）福利厚生等の改善 ①給食施設、休憩室、更衣室については正社員と同様に利用できるようにする（パート労働法の義務規定）。 ②慶弔見舞金、食事補助、社員割引制度、健康診断、財形貯蓄制度、施設利用などの福利厚生について、正社員と同様の基準で適用する。 ③災害時の備品の貸与などの安全管理面について、正社員と同様の基準で適用する。 6）休暇、休職制度、労働時間の改善 ①慶弔休暇を正社員と同様の基準で適用する。 ②育児・介護休業、育児・介護短時間制度を適用する。 ③ボランティア休暇制度を適用する。 ④契約労働時間を超える労働は、時間外割増の対象とし、正社員と同様の割増率を適用する。 ⑤年休付与日数は、正社員の所定労働日数との比較により比例付与を行う。 ⑥年次有給休暇の契約期間内の完全取得に向け取得促進制度を整備する（記念日休暇制度、連続休暇制度、欠勤・休職時に年次有給休暇を優先的に取得可能とする制度等）。 7）契約更新時の適切な対応の確認 ①使用者が労働契約の内容について書面により説明する（労働契約法第4条）ことを確認し、必要があれば改善を行う。 ②労働条件の変更は、労働者及び使用者の合意により行う（労働契約法第8条）ことを確認し、必要があれば改善を行う。		④セクシュアルハラスメント対応の運用体制について確認し、労働協約・就業規則等の整備を図る。その際、今回の指針の改正で拡充された以下の点に留意する。 a)セクシュアルハラスメントは同性に対するものも含まれること。 b)事後対応措置にはメンタルヘルス不調への対応も含まれること。 c)放置しておくと職場の就業環境が害されるおそれのある場合、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合についても相談に応じ、予防的に適切な措置を講じる必要があること。 2）男女間賃金格差の是正 ①賃金の実態把握を行い、男女間に大きな格差がある場合は、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。 ②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、扶養の実態に即した支給要件とする。 ③家族手当、住宅手当などの支給手続きは男女同じ扱いとする。 ④仕事の与え方、配置、昇進・昇格の運用について男女間に偏りがある場合、合理的理由のないものは改め、個々人の意欲や適性、能力を基準とした運用にする。 3）女性の職業生活における活躍の推進に関する行動計画策定への関与 政府において「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が検討されていることを踏まえ、女性の活躍に関する定量的目標や計画の策定に向け労使による検討委員会の設置を求める。	④ワーカーズキャピタル責任投資（※）の実施 企業年金や労働組合の罷業資金に関し、連合が策定した「ワーカーズキャピタル責任投資ガイドライン」に沿い運用を行う。 ※ワーカーズキャピタル責任投資： 労働者や事業主が拠出した年金基金などの運用に関し、「雇用への悪影響をおよぼすファンドや児童労働・環境破壊など反社会的な行動を行う企業へは投資しない。また、この趣旨を運用委託先にも求めていく」という考え方。 2）事業継続計画（ＢＣＰ）の策定に際し、労働組合から以下の点を確認する。 ①従業員の労働災害対策・感染防止対策が最大限配慮された勤務体制の確保 ②従業員に過度な負担が掛らないよう最大限配慮した勤務体制の確保 ③従業員に対する災害等における事業継続計画の周知と社内訓練の実施 ④従業員・家族の安否確認体制と緊急連絡網の整備 ⑤帰宅困難者、事業継続のための職場宿直等の取り扱い及び体制整備 ⑥不要不急業務を一時停止した場合の賃金・休暇の取り扱い、等		

共闘	産　別	賃上げ要求 （月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等）	時短 （ワーク･ライフ･バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等）	格差是正 規模間格差の是正	格差是正 非正規労働者の労働条件改善	格差是正 職場における男女平等の実現	格差是正 その他の格差是正	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	ＪＥＣ連合 方針決定日 １月15日 中央委員会	●月例賃金 ○定昇・賃金カーブ維持相当分（２％）の確保 ○過年度物価上昇分などの賃上げ（２％以上） ○格差是正・配分のゆがみの是正（１％を目安） ★JEC連合賃金・労働条件実態調査より 標準者30歳・勤続12年（扶養２人、持家、高卒）生産技能職労働者の所定内賃金 先行水準　（第９十分位）　310,000円 標準水準　（中位数）　274,000円 最低水準　（第１十分位）　242,000円 標準者35歳・勤続17年（扶養３人、持家、高卒）生産技能職労働者の所定内賃金 先行水準　（第９十分位）　366,000円 標準水準　（中位数）　317,000円 最低水準　（第１十分位）　272,000円 ●企業内最低賃金・初任給等 ○企業内最低賃金の協定化（現状追認での協定締結も可）を重視 時給が800円に達していない組合は800円をめざし、800円に達している組合は時給1,000円をめざします。 ○初任給引き上げ 大学院卒　大学卒　高専卒　高校卒 先行水準　（第９十分位）　250,000　231,000　194,000　177,000 標準水準　（中位数）　224,000　205,000　180,000　166,000 最低水準　（第１十分位）　205,000　194,000　166,000　155,000 ○年齢別最低保障賃金 20歳　25歳　30歳　35歳　40歳 163,800　181,500　196,100　207,800　216,600 ●一時金 ○一時金のミニマム要求基準を年間４ヶ月とします。 ○一時金が業績連動方式で固定部分を持つ組合では、固定部分の４ヶ月以上への引き上げに取り組みます。	●総実労働時間短縮の取り組み ○年間総実労働時間2000時間を上回る組合をなくします。 ○年間総実労働時間1900時間未満を目指し労働時間管理に取り組みます。 ○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。 ●労働時間管理強化の取り組み 36協定（特別条項付協定）の点検と適正化や、年次有給休暇取得率の向上、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。 ●時間外割増率引き上げの取組み 猶予措置のある中小企業も含め、改正労働基準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。 ○１カ月１時間～45時間までの時間外割増率　35％ ○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％ ○休日労働割増率　50％ ○深夜労働の割増率　50％	●賃上げの取り組み 定期昇給制度がなく賃金カーブ維持分が算出できない組合では、職場の賃金実態を把握し、実態調査の規模別参考賃金水準をもとに要求を組み立てます。賃金構造維持分の要求目安は、実態調査より、１歳・１年間差の水準である5,000円とし、賃上げ要求は、10,000円以上、さらに賃金水準・格差の状況に応じて2,500円をベースアップ分として要求します。	●格差是正＝均等処遇への取り組み ○均等・均衡処遇の実現に向け、人事処遇制度の導入、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や手当の整備などに取り組みます。 ○非正規労働者の処遇改善に向け、以下のいずれかに取り組みます。 ・時間給について絶対額1,000円をめざす。 ・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 ○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。	●職場における男女平等の実現 ○2014年７月に改正された男女雇用機会均等法に基づいて、以下の点について男女間で偏り等が生じていないか現状把握と原因追求および是正を行います。 1. 配置や業務配分、昇進、昇格などの基準の運用 2. 合理的理由のない、転居を伴う転勤の有無 3. 妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの有無 4. セクシュアル･ハラスメント防止措置の実効性（改正内容の周知含む） ○各組合の賃金データに基づいて男女別・年齢別賃金の「見える化」（賃金プロット手法など）をはかり、格差が生じている場合は同一価値労働・同一賃金の視点で点検し、改善に向けた取り組みを進めます。 ○昇進・昇格、配置や業務配分における男女間格差などの背景と状況を実証的に点検し、積極的な差別是正措置（ポジティブアクション）の導入により改善をはかります。 ○生活関連手当について、世帯主要件の廃止に向けた取り組みを進めます。 ●両立支援の促進 ○マタニティ・ハラスメント防止に向けて、妊産婦保護制度や母性健康管理の知識が周知されているか点検し、不利益取り扱いの禁止を徹底します。 ○育児・介護休業法の周知徹底をはかり、法を上回る内容の拡充、対象者の拡大に取り組みます。 ○育児や介護による休業、休暇、短時間勤務の取得によって人事考課等で不利益取り扱いが行われないよう労使で点検・検証を行います。 ○男女が仕事と生活の役割と責任を平等に分かち合うために、長時間労働の是正や男性の働き方の実態把握、改善に取り組みます。 ○次世代育成支援対策推進法が2015年4月から10年延長になったことを受け、労使で行動計画の策定、実現をはかります。すでに行動計画を策定し「くるみん」マークを取得している職場については、取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性を高めます。	●雇用問題を抱える単組 経営再建に向けた労使協議と並行し、資料としてあげた連合リビングウェイジ・標準生計費・生活保護費を交渉材料として、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、交渉を進めます。	●雇用の安定確保と雇用延長 ○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､派遣社員の雇止めの防止など、組合員以外の雇用の安定にも取り組みます。 ○65歳までの安定した雇用確保 希望者全員の雇用延長の完全実施を実現するとともに、定年65歳制度を視野に入れて労使協議を行い、60歳以降の人事処遇制度を確立し、働きがいのある職場作りに取り組みます。 ○退職金 退職後の生活を公的年金と合わせて保障する制度として、制度の改善と水準の引き上げに取り組みます。また、企業年金の保全状況を確認します。水準として、1200万円を最低ラインとし2100万円をめざします。 ○雇用延長者、契約社員、パート労働者の組合員化 雇用延長者、契約社員、パート労働者の雇用の安定、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。 ●安全衛生・労働災害補償 ○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。特に、労働災害については「JEC連合・安全対策指針」に基づき、取り組みを一層強化します。 ○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、目標の到達をはかります。 ●法改正への対応および法遵守の取り組み 連合の労働者保護ルール改悪阻止の取り組みに積極的に参加するとともに、以下の項目の法令遵守に重点的に取り組みます。 ○労働者派遣法 （2012年10月１日施行） ○労働契約法 （2012年８月10日施行および2013年４月１日施行） ○高年齢者雇用安定法 （2013年８月１日施行）	２月20日まで	３月18日 集中回答日

共闘	産　別	賃上げ要求 （月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等）	時短 （ワーク・ライフ・バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等）	格差是正 規模間格差の是正	非正規労働者の労働条件改善	職場における男女平等の実現	その他の格差是正	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	フード連合 方針決定日 １月26日	●月例賃金（統一闘争要求項目） ①すべての組合は、月例賃金について定期昇給・賃金カーブ維持相当分を確保した上で、ベースアップ要求に取り組む。 ②要求基準としては、「実質賃金の確保」や「格差是正」、これまでの「賃金の復元」等を総合的に勘案し、「２％（6,000円）以上」とする。（ミニマム基準） ③賃金ビジョンにおける「年齢別ミニマム基準」の確保を最優先とした上で、「到達水準」に満たない組合は、計画的かつ出来る限り早期に達成を目指すべく、更なる月例賃金引き上げに取り組む。 ④昇給ルールが確立されていない非正規労働者については、賃金ビジョンにおける「企業内最低賃金の目標水準」である「時間額880円」を確保するとともに、40円を目安に時給の引き上げを求めていく。 ※2015春闘では非正規労働者の時間給引上げを「統一闘争要求項目」へ繰り上げました。 ※（3）様々な格差是正にも同様の内容を記載しています。 補足： ＜算定基礎額（平均ベース全体）＞ 295,974円×ベア率2.0％＝5,919円 ⇒ 6,000円 なお、これまでの労使慣行等の事情にて、定期昇給相当分も含めた「総額要求方式」にて交渉せざるをえない単組における要求の基本的な考え方としては、原則として「自単組の賃金カーブ維持分にベア額6,000円を加える」こととなるが、参考値として総額要求の目安を下記に示す。 参考：＜算定基礎額（平均ベース全体）＞ 295,974円×カーブ維持分1.87％＝5,535円（※） 上述のベア額6,000円＋カーブ維持分5,535円＝11,535円 ⇒ 12,000円 ※または「2014春闘後の定期昇給相当額（全体・加重平均）5,559円」でも同様 ○中小労組における要求の目安 定期昇給制度がない、もしくは賃金カーブ維持相当分そのものが低い中小労組については、格差是正の観点からベア率を「3.0％」として算出した下記基準を目安に取り組むこととする。 ＜算定基礎額（平均ベース300人未満）＞ 247,013円×（300人未満カーブ維持分1.44％＋3.0％）≒10,967円 ⇒ 11,000円 フード連合2014年賃金実態調査　回帰分析による年齢別基準内賃金 ＜全体・１人当たり１歳間差額＞　5,456円（間差率1.87％） ＜目標水準＞　※フード連合　賃金ビジョンより　（円） 全体：30歳 35歳 基本賃金　267,000　316,000 基準内賃金　285,000　342,000 高卒（標準者）：30歳 35歳 基本賃金　251,000　296,000 基準内賃金　275,000　324,000 大卒（標準者）：30歳 35歳 基本賃金　290,000　347,000 基準内賃金　314,000　377,000 ＜到達水準＞　（円） 全体：30歳 35歳 基本賃金　238,000　276,000 基準内賃金　256,000　301,000 高卒（標準者）：30歳 35歳 基本賃金　230,000　268,000 基準内賃金　250,000　295,000 大卒（標準者）：30歳 35歳 基本賃金　267,000　314,000 基準内賃金　287,000　342,000 ＜年齢別ミニマム基準＞　（円） 基本賃金 18歳 20歳 25歳 30歳 35歳 40歳 45歳 50歳 148,000 157,000 187,000 213,000 242,000 265,000 280,000 293,000 基準内賃金 18歳 20歳 25歳 30歳 35歳 40歳 45歳 50歳 159,000 166,000 196,000 229,000 263,000 290,000 303,000 316,000 ●企業内最低賃金 ①企業内最低賃金の協定化 ア）到達目標　：時間額 880円以上　月額　153,000円以上 イ）最低目標水準：時間額 780円以上 ＊地域別最低賃金（最低地域宮崎・沖縄他）：時間額677円 ②年齢別最低賃金の協定化　到達目標水準　（基本賃金） 18歳(勤続0年)　月額153,000円以上　（時間額　940円以上） 25歳(勤続0年)　月額179,800円以上　（時間額1,100円以上） 30歳(勤続0年)　月額196,500円以上　（時間額1,210円以上） 35歳(勤続0年)　月額210,600円以上　（時間額1,290円以上） 40歳(勤続0年)　月額222,900円以上　（時間額1,370円以上） ●一時金 賃金ビジョンにおける「一時金の考え方」を基本に、「一時金の目標基準」達成へ向けて取り組む。また、 生活の安定を図るために、年収の水準（下記参照）も視野に入れながら、一定水準以上の一時金を確保する。＜目標基準＞ ○目標：年間　６ヵ月以上　○最低目標：年間　４ヵ月以上 参考：年収の目標基準（目安）　※フード連合賃金ビジョンより 基本賃金 年収(16ヵ月)　基準内賃金 年収(16ヵ月) 全体30歳　267,000　4,272,000　285,000　4,560,000 全体35歳　316,000　5,056,000　342,000　5,472,000 高卒30歳　251,000　4,016,000　275,000　4,400,000 高卒35歳　296,000　4,736,000　324,000　5,184,000 大卒30歳　290,000　4,640,000　314,000　5,024,000 大卒35歳　347,000　5,552,000　377,000　6,032,000	●総実労働時間の短縮 (1) 所定労働時間の短縮 「総実労働時間」のベースである「所定労働時間の短縮」は、2008年9月より「時短2000ゼロ」として取り組んできた。 2015春闘は「新3ヶ年計画の最終交渉機会」であることから、特に『所定労働時間2000時間以上の組合』において取り組みの強化をはかるものとする。 ＜要求方針＞ ①年間所定労働時間2000時間以上の組合は、将来の段階的な短縮も含め、2000時間未満の合意をめざした要求に取り組む。 なお、取り組みの際は、これまでの取り組みをしっかりと総括した上で、業種別部会や労連等と連携を取るとともに、様々な交渉支援ツールを活用し、粘り強く交渉を行うものとする。 ②年間所定労働時間2000時間未満の組合は、各々の組織の実態を踏まえた上で、「総実労働時間の短縮」の他の項目も含めた重層的な取り組みの中で、所定労働時間の更なる短縮へ取り組む。 なお、取り組む際の目安としては、労働協約改定共通課題における「年間所定労働時間の目標水準」とする。 ＜労働協約改定共通課題：年間所定労働時間の目標水準＞ １）到達目標　：1800時間未満 ２）スタンダード基準　：1900時間未満 ３）ミニマム基準　：2000時間未満 (2)　割増率の引き上げ ①時間外労働が月45時間以下　：30％以上 ②時間外労働が月45時間超　：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 ④深夜労働　：50％以上 (3) 労働時間規制の取り組み 労働時間の上限規制（特別条項付き三六協定）を行い、その範囲内に収まることを徹底する。また、インターバル規制（終業と始業の間の睡眠、食事などの生活時間を確保）等を設けるなど、健康を確保する観点から過重労働を是正する取り組みを推進する。 (4) 年次有給休暇取得率の向上に向けた取り組み 各々の実態をしっかりと把握した上で、労働協約改定共通課題における「年次有給休暇取得率の目標水準」を目安に様々な取り組みを行うこととする。 ＜労働協約改定共通課題：年次有給休暇取得率の目標水準＞ １）到達目標　：付与日数の80％以上 ２）スタンダード基準　：付与日数の65％以上（又は12日以上/1人平均） ３）ミニマム基準　：付与日数の50％以上（又は10日以上/1人平均） ＜到達水準＞　※フード連合賃金ビジョンより　（円） 全体：30歳 35歳 基本賃金　238,000　276,000 基準内賃金　256,000　301,000 高卒（標準者）：30歳 35歳 基本賃金　230,000　268,000 基準内賃金　250,000　295,000 大卒（標準者）：30歳 35歳 基本賃金　267,000　314,000 基準内賃金　287,000　342,000 ＜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	①すべての組合は、月例賃金について定期昇給・賃金カーブ維持相当分を確保した上で、ベースアップ要求に取り組む。 ②要求基準としては、実質賃金の確保や格差是正、これまでの賃金の復元等を総合的に勘案し、「２％（6,000円）以上」とする。 ③賃金ビジョンにおける「年齢別ミニマム基準」の確保を最優先とした上で、「到達水準」に満たない組合は、計画的かつ出来る限り早期に達成を目指すべく、更なる月例賃金引き上げに取り組む。 ※（1）賃上げ要求と同様の内容（④非正規を除く）を記載しています。 定期昇給制度がない、もしくは賃金カーブ維持相当分そのものが低い中小労組については、格差是正の観点からベア率を「3.0％」として算出した下記基準を目安に取り組むこととする。 ＜算定基礎額（平均ベース300人未満）＞ 247,013円×（300人未満カーブ維持分1.44％＋3.0％）≒10,967円 ⇒ 11,000円 ＜賃金カーブ維持分（300人未満・１人当たり１歳間差額）＞ 3,649円（間差率1.44％） フード連合2014年賃金実態調査　回帰分析による年齢別基準内賃金より	●時間給の引き上げ 昇給ルールが確立されていない非正規労働者については、賃金ビジョンにおける「企業内最低賃金の目標水準」である「時間額880円」を確保するとともに、40円を目安に時給の引き上げを求めていく。 補足： ○昇給ルールが確立されていない非正規労働者 同じ職場で働くパートタイム労働者（≒時給制）として、組合員・非組合員を問わず要求の対象とする。 なお、昇給ルールが確立されている（≒月給制）非正規労働者については、連合非正規共闘方針と同様の扱いとして、正規社員との均等・均衡処遇の観点から、統一闘争要求項目の①・②・③と同様の改善を求める。 ○「時間額880円」の確保 「底上げ」・「格差是正」のために「賃金の絶対額」にこだわる取り組みとして、2015春季生活闘争方針（案）の「共通要求課題」における「企業内最低賃金の協定化」の到達目標である「時間額880円」を下回っている非正規労働者について、時給を880円以上へ引き上げる要求を行う。 なお、その際は「2014年度地域別最低賃金改定額（全国加重平均16円引き上げ）」等を参考に交渉を行うとともに、すでに到達している非正規労働者については、連合が目標水準として掲げる「誰もが時給1,000円※」をめざした取り組みを行う。 ※「全国最低800円」「全国平均1,000円」をめざすという「雇用戦略対話」にて確認された（2010年6月+A163日政労使合意・2013年8月国会にて失効していない旨、現政府に確認済） ○時給の引き上げ「40円を目安」の根拠 上述の「企業内最低賃金の協定化」における「到達目標（880円以上）」に「賃金カーブ維持分（300人未満）」と、中小労組と同様の「ベア率（3.0％）」を乗じて算出した。 880円×（300人未満賃金カーブ維持分1.44％＋ベア率3.0％）＝39.1円 ⇒ 40円 ●均等処遇を求める取り組み 非正規労働者の雇用安定および均等・均衡処遇に関して、下記の通り総合的な労働条件の改善に取り組む。 ＜2015重点項目＞ 〈雇用安定に関する項目〉 ①正社員への転換ルールの導入促進・明確化 ②無期労働契約への転換促進 〈均等・均衡処遇に関する項目〉 ①昇給ルールの導入・明確化 ②一時金の支給 ③正社員と同様の時間外割増の適用 ④無期契約転換後における均等・均衡処遇の確保 ⑤福利厚生全般および安全管理に関する取り組み ⑥社会保険の適用促進 ⑦年次有給休暇の取得促進	職場における男女平等および両立支援の取り組み (1) 男女間の賃金格差の是正の取り組み ①配置や職務内容が男女で異なり、結果として女性の昇進・昇格が遅れることなど、男女間の賃金格差の背景と状況を点検する。また、女性に対する研修の実施や女性の少ない部署への優先配置など、ポジティブアクションを推進するよう、労使協議を進める。 ②各単組の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る。 ③生活関連手当の支給等（福利厚生,家族手当）にあたっては、住民票上・戸籍上の「世帯主」あるいは筆頭者を支給要件しないよう「世帯主」要件の廃止に取り組む。 (2) 職場における男女平等の取り組み ①配置や仕事の与え方などの男女偏差の点検と是正 ②昇進・昇格基準等の運用における男女偏差の点検と是正 ③マタニティハラスメント防止の取り組み （妊娠・出産を理由とする不利益取扱いの点検と解消など） ④セクシュアル・ハラスメント防止措置の実効性担保 (3) 両立支援促進への取り組み ①仕事と生活の両立支援の促進に向けた労働組合の方針明確化 ②改正育児・介護休業法の定着に向けた取り組み ③労使協議による次世代育成支援対策推進法行動計画の策定		●ワークルールの取り組み ＜労働関係法令の遵守の徹底（現行内容および改正内容）＞ ①労働者派遣法（2012年10月1日施行） ②労働契約法(2012年8月10日および2013年4月1日施行) ③高年齢者雇用安定法(2013年4月1日施行) ④次世代育成支援対策推進法（2014年中から2015年まで施行予定） ⑤パートタイム労働法(2015年4月1日施行予定) ⑥労働安全衛生法（2015年中から2017年まで施行予定） ⑦男女雇用機会均等法施行規則（2015年7月1日施行予定） ⑧障害者雇用促進法（2016年中から2018年まで施行予定） ⑨有期雇用労働者等特別措置法（2015年4月1日施行予定） ●職場における労働安全衛生の取り組み (1)職場における安全衛生総点検活動の実施 (2)50人未満の事業場における安全衛生委員会の設置 (3)メンタルヘルス対策の充実・強化の取り組み ●春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み 未組織労働者の処遇改善につながる運動を展開し、労働運動の社会化の推進をはかることは労働組合の使命である。そして産業および労使の健全な発展のために集団的労使関係を構築する必要性があることを訴えることは、とりわけ食の安全・安心の関心が高まっている昨今において非常に重要な取り組みである。これらの観点から組織化および組織化に向けた取り組みを推進する。とりわけ非正規労働者については、同じ職場で働くなかまという観点から重点課題として、「継続雇用者（再雇用者）」も含めた取り組みを行う。 ●労働協約改定共通課題の取り組み 春闘期間中の交渉が、年間の中心的な労使交渉の場となっている中小組合等は、2014年度労働協約改定共通課題で提起した次の課題（共通要求課題との重複を除く）について春闘期間に集中して取り組む。 ＜2014年度労働協約改定共通課題（共通要求課題との重複を除く）＞ ①65歳までの雇用確保（定年延長含む） ②退職金の安定と増額 ③労・通災特別保障の充実	２月最終週 （原則）	３月18日

共闘	産　別	賃上げ要求 （月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等）	時短 （ワーク･ライフ･バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等）	格差是正 規模間格差の是正	格差是正 非正規労働者の労働条件改善	格差是正 職場における男女平等の実現	格差是正 その他の格差是正	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	ゴム連合 方針決定日 １月26日～27日 第２回中央委員会	定昇・賃金カーブの維持分の確保を前提とし、過年度物価上昇に伴い実質賃金が低下傾向にあること、労働生産性を考慮した企業収益の適正な分配、経済の好循環を実現していく社会的役割を踏まえ、自社の企業動向を勘案した上で２％以上を目安に積極的に賃上げを求めていく。 1-1. 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賃金体系または実在者賃金に基づく昇給金額の確保 34歳から35歳への引上げ額・率を算出して設定する ②引上げ額の算出が困難な場合 ゴム連合全数調査結果による単組の「基本賃金ピッチ」を参考に設定する (2) 個別賃金のとりくみが困難な場合 ①賃金カーブ維持に必要な原資を算出し、平均賃上げ額・率を設定 また、労使で賃金水準の認識を共有する観点から、標準者賃金・賃上げ額を表示する 1-2. 賃金改善へのとりくみ 下記(1) (2) として2%以上の賃上げ要求とする。原紙の配分は各単組の賃金政策に委ねる (1) 賃金底上げのとりくみ 所定内賃金2%以上の賃上げ要求とする。 ①各賃金項目の配分方法を明確にして要求内容を組み立てる ②賃金カーブ維持分に底上げの原資を加算し、個別賃金において賃上げ金額を設定する (2) 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・格差の是正・各種手当の課題や問題点を抽出し、労使の共有化を図り、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 計画的に賃金改善を行っている単組においては、環境の変化も考慮してとりくみを推進する ③初任給是正による昇給調整 初任給の是正が行われた場合は、賃金の逆転を発生させないよう体系上の調整を行う 1-3. 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」を図るとともに、制度確立に向け労使検討委員会等の設置に努力する 1-4. 最低賃金へのとりくみ (1) 企業内最低賃金 すべての単組において企業内最低賃金の協定化を図る。適用労働者の拡大を図り、現行水準の引き上げに努力する。 (2) 年齢別最低保障 中途採用者の初任賃金･組合員の最低生活保障の考え方に立って協定化を図る。 協定化に際しては、標準労働者の８割程度を目安に設定する。 2. 一時金 (1) 自社の企業業績を反映させる部分や組合員の貢献度を加味して、昨年実績を基に要求水準を設定する。 (2) 春年間決定方式を基本にとりくむ	3. ワークライフバランスの実現 (1) 過重労働対策－労働時間規制のとりくみ ①適切に労働時間が管理されているか職場実態を把握し、課題があれば労使で共有化して、解決に向けてとりくむ ②36協定、特別条項付協定の締結内容を点検し、協定時間の縮減に努める ③特別条項付協定の締結人数・割合を確認し、締結者の削減に努める (2) ワークライフバランス推進計画・実施状況の確認を行う	賃上げ要求に含む。	①正規従業員への登用制度の整備と教育制度の推進 直接雇用非正規労働者の「正規社員登用制度」創設に向けて推進する 能力開発機会に格差がある場合は、教育機会の均等が促進できるよう制度構築に努力する ②賃金の適切な処遇に向けたとりくみ 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（契約更新時に適正な評価を反映できる仕組み）の実態把握、昇給ルールの確立に努力する。 また、物価上昇局面にあることから組合員の賃金底上げに相応した時給の引き上げに努力する 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）。また、育児介護制度や休暇制度等においても処遇の実態を把握し、問題がある場合は是正を促す	(1) 男女間の賃金格差是正と均等法の定着点検 ①改正男女雇用機会均等法の定着・点検　連合の「チェックシート」にもとづき均等法の定着・点検を行う ②男女別の賃金分布による問題点の把握と改善 ③生活関連手当の点検と解消に向けたとりくみ ④マタニティハラスメントの防止 ⑤改正育児・介護休業法の定着		(1) 改正高齢者雇用安定法の点検と是正 (2) 改正労働契約法の点検と是正 (3) 限度時間を超える時間外労働における割増賃金率の引き上げ（継続的なとりくみ）企業規模に関わらずすべての労使が労働協約改定を図る	２月末日まで	集中解決ゾーン３月19～20日 全単組解決期限３月末日
	紙パ連合 方針決定日 １月16日	・すべての組合は、賃金カーブ維持分を確保した上で、実質賃金の低下につながらないように、到達水準を目指し、所定内賃金を中心に生活改善に取り組む。 ・要求方式は個別賃金要求方式または平均賃上げ要求方式とする。 ・到達水準は産業間の格差是正を鑑み、連合登録組合の高卒生産職の所定内賃金の中位とする。 30歳：254,900円　　35歳：289,000円とする。 ＊賃金カーブ維持分の把握可能な組合は、賃金カーブ維持分を確保し、生活改善分2,000円以上とする。 ＊賃金カーブ維持分の算定が困難な組合は、5,000円（格差是正分含）＋ 生活改善分2,000円以上の7,000円以上とする。 ＊要求における生活改善の範囲は、月例賃金の改善を念頭に置いた上で、所定内賃金を基本とするが、あらゆる労働諸条件を精査し、取り組みを進めることとし、その内容は各組合に一任する。 ○初任給協定の取り組み 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。 ○一時金の取り組み 要求の基本的な考え方と方針 ①社会生活を営む上で貴重な生活給の一部（月々の生活費の補填、住宅・教育ローンの返済、耐久消費財の購入、貯蓄など）であり、安定確保に取り組むこととする。 ②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。 ③会社諸施策に対する組合員の協力・努力への正当な成果還元を踏まえて要求していく。 ④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。 要求方式・基準 ①一時金の年間集約を基本に月数要求とする。 ②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。	すべての労働者にとって、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）をはかるという観点からも、総労働時間短縮の取り組みは重要な課題であり、労働時間短縮を実現するために「紙パ連合の労働時間に関する目標」をもとに取り組みを進める。 ○紙パ連合の労働時間に関する目標 2012年時点におけるＨグループの年間休日や年間所定労働時間等の平均値を参考に、次の通り目標を設定する。 (1) 年間所定内労働時間 工　場　常昼　1845時間以内　交替　1820時間以内 本　社　　1800時間以内 (2) 年間休日数 工　場　常昼　112日以上　　交替　106日以上 本　社　　118日以上 (3) 年次有給休暇の取得促進 取得日数年間14日以上（段ボール加工部門は９日以上） (4) 時間外労働の削減 36協定の遵守および時間外労働のさらなる削減を進める。　年間240時間以内 (5) ワークライフバランスの観点から、連続休転休暇などの休暇制度の導入	・平均賃上げ要求方式に取り組む場合においては、生活改善分として消費者物価上昇分(*1)を加味し2,000円以上とする。 また、紙パ連合Ｓグループ１年・１歳間差が4,425円（生産労働者・所定内賃金）であることから、社会水準である5,000円(*2)を追求していくことで、格差是正をはかっていくこととする。 ＊賃金カーブ維持分の把握可能な組合は、賃金カーブ維持分を確保し、生活改善分2,000円以上とする。 ＊賃金カーブ維持分の算定が困難な組合は、5,000円（格差是正分含）＋ 生活改善分2,000円以上の7,000円以上とする。 ＊要求における生活改善の範囲は、月例賃金の改善を念頭に置いた上で、所定内賃金を基本とするが、あらゆる労働諸条件を精査し、取り組みを進めることとし、その内容は各組合に一任する。	紙パルプ･紙加工産業に従事する非正規労働者の労働諸条件の改善については、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。			○60歳以降の継続雇用制度充実および定年延長の取り組み 公的年金の支給開始時期の延長に伴って、65歳までの安定した生活を確保していくために、賃金を含めた労働諸条件について制度の充実をはかっていく。 また、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、引き続き65歳定年制度の確立に向けても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。	２月28日まで	３月19日

共闘	産　別	賃上げ要求 （月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等）	時短 （ワーク･ライフ･バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等）	格差是正 規模間格差の是正	格差是正 非正規労働者の労働条件改善	格差是正 職場における男女平等の実現	格差是正 その他の格差是正	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	印刷労連 方針決定日 １月23日	①月例賃金 賃金体系の維持分を確保したうえで、物価上昇分（経済の好循環実現）を２％とし、企業収益の適正配分の中で、生活向上分、格差是正、底上げなど考慮できる組織は「＋α」をしていく。尚、賃金体系の維持分の確保、物価上昇分（経済の好循環実現）として４％をミニマム要求基準とする。 印刷労連ミニマム要求基準7,850円　（賃金体系維持分3,300円+物価上昇分（２％）4,550円） これに加え+α（格差是正、底上げ分）として+2,650円を要求すると10,500円（連合中小要求基準）となる。 ②一時金 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ヶ月中心とする。尚、業績が回復してきた組織は更なる増額を目指す。個別方式についても同月数。	以下の内容について、各構成組織で選択して要求を作成する。 1.長時間労働の抑制 ①時間外労働の上限規制 ②休息時間（勤務間インターバル）規制の導入 ③年次有給休暇の取得促進 ④時間外労働割増率の改善 2.労働関係法改正への対応 ①高齢者の雇用安定等に関する法律の一部改正への対応 ②育児休業、介護休業等で育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律への対応 ③労働安全衛生法改正への対応	①個別賃金水準　35歳標準労働者300,000円（厚労省賃金構造基本統計調査製造業、35歳標準労働者を基本とする） ②賃金体系維持分3,300円+物価上昇分4,550円+格差是正分2,650円（印刷労連賃金調査からの試算）	本部方針はなし。取り組みについては各構成組織に委ねる。	本部方針はなし。取り組みについては各構成組織に委ねる。	なし	なし	３月上旬までには要求書を提出していく。遅くとも３月末日までには完了していく。	３月16日（月）～21日（土・祝）に回答ゾーンを設定していく。回答ゾーンでの設定が難しい組織は４月中旬までに設定する。
	セラミックス連合 方針決定日 １月23日 第22回中央委員会	●月例賃金 ・賃金の引き上げ２％基準 ・個別賃金到達目標18歳(高卒初任給)160,000円、35歳(高卒17年勤続)260,000円 ・賃金カーブ維持分および個別賃金水準が不明な組合は、8,500円を基準にとりくむ。 ●一時金 組合員平均所定内賃金(平成27年１月現在)の年4.80カ月分を基準とする。(ミニマム年4.0カ月) ●企業内最低賃金 ・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。 ・全従業員対象の企業内最低賃金の協定化。(時給給の引き上げ30円) ・年令別最低賃金の協定化。 ●諸手当の改善 賃金体系上の是正やその他諸手当関連の引き上げにとりくむ。	●ワーク・ライフ・バランスの実現 ・労働時間の短縮…第四次労働時間短縮中期活動方針に沿ってとりくむ。(年間所定労働時間の短縮。年間休日の増加。有給休暇取得率の向上。他) ・労働時間管理の協定化および協定内容の見直し。 ・時間外労働等の割増率引き上げ。 ・両立支援の促進…改正育児・介護休業法への対応と内容の拡充。次世代育成支援対策推進法への対応。	・ミニマム到達水準35歳(高卒17年勤務)240,000円に満たない組合は、1,000円を基準に賃金水準の底上げ(格差是正)を行う。 ・賃金カーブ維持分および個別賃金水準が不明な組合は、8,500円を基準にとりくむ。	・賃金（時間給）の引上げ30円。 ・均等処遇実現を含めた総合的な労働諸条件向上のとりくみを図る。	・改正男女雇用均等法に対し、法令遵守点検、および、周知活動を展開する。		・ワークルールのとりくみ。(改正労働者派遣法、改正高年齢者雇用安定法、改正労働契約法) ・組織率向上のとりくみ。	２月26日(木)まで	３月18日(水)三役組合中心 ３月24日(火)中央交渉委員会組合中心 ４月９日(木)全組合