

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	UAゼンセン
方針決定日	2025年1月16日(第13回中央委員会)
要求提出日	2025年2月20日
回答指定期	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
(1) 実質賃金の上昇を定着させ日本経済を持続的な成長軌道に乗せる (2) 中小組合の賃金水準を底上げし格差拡大に歯止めをかける取り組みを強化する (3) 短時間組合員の労働条件改善を加速させる (4) 働き方改革と人材投資に労使で取り組み生産性向上をはかる (5) すべての加盟組合の共闘への参加を促進し、闘争への個別的な支援を強化する	
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	企業に対し「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
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	賃上げ環境の整備と交渉力強化に向け、支援を強化する加盟組合を定め、賃金水準確認、賃金体系維持原資の確認、交渉時期の前倒しに向けて、調査をもとに個々の組合ごとの状況に応じた支援を進める。
・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	
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」	賃金体系が維持されている組合は賃金体系維持分に加え4%基準、賃金体系が維持されていない組合は6%基準で賃金を引き上げる。ただし、要求額としては、格差は正分を含めて、賃金体系が維持されている組合は賃金体系維持分に加え12,500円、賃金体系が維持されていない組合は17,000円に達するよう積極的に取り組む。 賃金水準がミニマム水準を超える場合は、賃金体系が維持されている組合は賃金体系維持分に加え4%基準、賃金体系が維持されていない組合は6%基準に賃金を引き上げることを基本に、部門ごとに実質賃金の向上と格差是正の必要性を踏まえ、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。 到達水準以上の組合は、部門の決定に基づき、要求基準のうち、一定部分については総合的な労働条件の改善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。 【ミニマム水準(基本賃金)】 高卒35歳・勤続17年:250,000円 大卒30歳・勤続8年:250,000円 【到達水準(基本賃金)】 高卒35歳・勤続17年:265,000円 大卒30歳・勤続8年:270,000円 【目標水準(基本賃金)】 高卒35歳・勤続17年:280,000円 大卒30歳・勤続8年:290,000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」	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	○短時間(パートタイム)組合員の賃金引き上げ 制度昇給分に加え、時間額を60円、5%基準で引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分を含めて時間額を80円、7%基準で引き上げる。 「同一労働同一賃金」の観点から雇用形態間格差是正が必要な場合は、正社員(フルタイム)組合員以上の要求を行う。特に、正社員(フルタイム)組合員と職務が同じ短時間(パートタイム)組合員に対しては、正社員の賃上げ額(時間換算)を下回らない水準設定とする。 ○企業内最低賃金要求基準 企業内最低賃金(18歳以上)は、地域別最低賃金の全国平均が早期に1,500円(月額247,500円)となることを意識して、月額195,000円、時間額1,180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。

<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>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>■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>2025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、平均賃金の賃金引き上げと均衡ある引き上げを行う。 高卒 195,000円基準 大卒 234,000円基準</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>○要求の考え方 季節賃金の確保と公正配分の実現、ならびに企業業績貢献への意欲向上とチームワークの醸成等を目的とし、労働内容や働き方にかかわらず、全組合員について制度化する。年間一時金のうち4ヵ月分は必要生計費を補てんする「季節賃金」として必ず確保し、加えて企業業績に対する「成果配分」を要求する。 短時間(パートタイム)組合員の要求基準については、「同一労働同一賃金ガイドライン」を踏まえ、一時金の制度化(最低2ヵ月)を前提に、労働内容、働き方、その他の事情を踏まえ正社員(フルタイム)組合員と不合理な格差がないよう設定する。正社員(フルタイム)組合員と同視すべき短時間(パートタイム)組合員は、正社員(フルタイム)組合員と同じ要求とする。</p> <p>○要求基準 ・年間5ヵ月を基準に各部門で決定する。 ・短時間(パートタイム)組合員は、年間2ヵ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>

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■「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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>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年を目途に実現する総実労働時間を設定し取り組む。</p> <p><所定労働時間の基準></p> <p>【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><時間外・休日労働の基準></p> <p>【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><年次有給休暇取得日数の基準></p> <p>【到達基準】新規付与日数の70% 【目標基準】完全取得</p> <p><健康と安全を守るための重点項目></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ol style="list-style-type: none"> 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</p>	<p>「■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>
<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"> ① 人事処遇制度の改善 ② 無期転換制度、正社員登用制度の導入 ③ 安全で健康に働くことができる待遇の確保 ④ 労働時間、年次有給休暇の改善と両立支援 ⑤ 「派遣労働者」の受け入れと処遇改善の取り組み
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>生成AIをはじめとするDXは今後の企業経営に必須となることから、労働組合から積極的に活用を企業に促す。その前提として、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、導入・活用にあたって労使協議の徹底・充実をはかる。</p> <p>また、組合員の能力育成が生産性向上と雇用労働条件の維持向上の要であることから、労働組合から積極的に働きかけ、人材育成方針と具体的施策について労使協議を行う。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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、UAゼンセンのモデル協定を参考に、労使協定を締結する。 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 ・公的教育訓練や助成金の活用を行う
<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>	<p>労働生活から安心して退職後生活へ移行するには、少なくとも65歳までの安定的で良質な雇用が必要であり、引き続き取り組みを進める。</p> <p>なお、定年制度改定に関して労使で議論を開始していない加盟組合は、制度改定に関する労使協議体の設置を強く求める。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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。
<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に求める。</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>

<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>賃上げが働く意欲を向上させ、意欲に応じて働くことができるよう、「年取の壁」による就業調整問題の解消に取り組む。組合員への個別説明を促進するとともに、キャリアアップ助成金を活用した被用者保険加入を進め、制度見直しについて政府への働きかけを行うしていく。</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日の病気が有給休暇を制度化し、時間単位での取得を可能とする。または、失効年休積立制度の適用事由に私傷病を追加する。「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)に基づき、産業界との連携を含む総合的な取り組みを進める。そのほか、更年期において心身に不調が生じた場合でも仕事との両立が可能となるよう、啓発活動などの対応を求める。 ・不妊治療のために有給の特別休暇や失効年休積立制度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>
<p>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<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>・女性活躍推進法における一般事業主行動計画の取り組みが努力義務である100人以下の企業を含め、すべての組合で女性活躍に関する行動計画策定と実行のPDCAに積極的に関与する。労使委員会等により定期的に協議する場を設ける。 ・職場におけるハラスメント(以下、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント)は、労働者の個人としての尊厳や人格を不当に傷つける重大な人権問題であると認識し、顧客や取引先からの暴力や悪質なクレーム等の著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント)も含め、あらゆるハラスメントに対するトータルな対策を整備するよう労使で取り組む。 ・育児・介護休業法を含む法改正への対応、介護との両立支援制度の整備・充実、男女ともに育児と仕事を両立できる制度の充実、母性保護の強化 ・次世代育成支援対策推進法における事業主行動計画の取り組みが努力義務となる100人以下の企業を含め、すべての組合で次世代育成に関する行動計画策定と実行のPDCAに積極的に関与し、「トライくるみん」以上の認定をめざす。加えて、不妊治療支援の取り組みを進めることにより「プラス」認定をめざす。</p>
<p>★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み</p>	
<p>・組織拡大の取り組み ・「労働協約」「労働協約」に代わる賞書や組合規約などの組合員範囲の見直しなど</p>	
<p>Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</p>	
<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>SDGs(持続可能な開発目標)の達成に向けた企業の取り組みや、サプライチェーンなどにおける企業の人権尊重に関するUAゼンセンの考え方および政府のガイドラインを踏まえ、CSRに関する取り組みを強化する。 また、多発する豪雨、台風や伝染病の流行などと併せて、想定されている巨大地震や火山噴火に備え、BCP(事業継続計画)の策定等を企業に働きかける。</p> <p>①人権デュー・ディリジェンスの体制整備の推進 ②企業年金における社会的責任投資の推進 ③GFA(グローバル枠組み協定)締結の推進 ④BCP(事業継続計画)の策定等を促進する取り組み</p>
<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>	
<p>■労災付加給付改定</p>	<p>労災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、障害に伴う不利益を補償し、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。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>①労災付加給付金 a. 業務上災害 (a)遺族見舞金 有扶養者の場合、3,400万円とする。 扶養により区分がある場合、無扶養者も有扶養者に準じて改定する。 (b)障害見舞金 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。障害4等級以下の見舞金額は、原則として労働能力喪失表の比率を基準に設定する。 b. 通勤路上災害 通勤路上災害による見舞金は、業務上災害と同額を基本的な考え方とする。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めざす。</p> <p>②療養、休業補償 a. 療養補償は全額企業負担 b. 休業補償は平均賃金の全額保障 c. 定年までの身分保障、不利益取り扱いの禁止</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 ②法令順守および企業の講ずべき措置に関する協議 ③多文化が共生する職場づくり ④行政の補助を含めた外部機関の活用を求める</p>

■安全で健康な職場づくり

①法律を上回る安全衛生の取り組みの推進
②安全で健康な職場づくりの推進