

# 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	基幹労連
方針決定日	2025年2月5日
要求提出日	検討中
回答指定期	検討中

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
	1. 2年サイクルの労働条件改善に取り組む 2. 基幹労連としての一体感を堅持し、部門・部会のみとまりをもって取り組み、相乗効果を発揮する 3. 格差改善・労働条件底上げの取り組み 4. 基幹産業にふさわしい労働条件の確保と優秀な人材の確保・定着 5. 生産性の向上と働きに見合った成果の配分 6. 生活の安心・安定に向けた実質賃金の維持・向上 7. 「65歳現役社会の実現」と職場全体の活力発揮 8. 働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現 9. 企業内最低賃金の締結・引き上げと未組織労働者への波及 10. 日本経済の好循環 11. 連合・金属労協との連携強化
<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、適切な価格転嫁・適正取引	◇サプライチェーン全体での共存共栄関係を構築することが、日本経済の持続的な成長に不可欠であることから、「パートナーシップ構築宣言」の推進と拡大ならびに実効性の確保に向けて取り組む。 ◇働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えにつながる取り組みにより、社会的役割を果たしていく。 ◇中央本部・総合組合は、「大手追従・大手準拠などの構造の転換」と「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」をふまえて業種別組合の格差改善に向け強力に後押ししていく。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	◇基幹労連の各産業・企業については、業績にバラツキが見られるが、基幹労連全体で一体感のある取り組みを行う。 ◇「実質賃金の維持」「経済の成長成果の配分」「相場賃金の確保」という3つの原則もふまえながら、金属産業トップクラスの維持・確保に向け取り組む。 ◇部門・部会は、まとまりをもって成果につながる取り組みを展開し、中央本部は、部門・部会の取り組みを強力に支援する。あわせて総合組合は、グループ・関連組合や業種別組合に対し、積極的な支援を行う。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	労働組合としては、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えにつながる取り組みにより、社会的役割を果たしていく。
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
<b>III-1. 賃金要求</b>	
<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」	
○「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」	【賃金改善】 ◇要求水準は、連合・金属労協の方針もふまえつつ、消費者物価や経済成長といった基本的要素に加え、継続した「人への投資」、並びに経済の好循環や人材の確保・定着を総合的に判断し、基幹労連として相乗効果を生むべく、全体が一体感を持って取り組める水準とする。 ◇要求額は、15,000円とする。 【賃金カーブ維持相当分】 ◇標準労働者(35歳・勤続17年)を基準とする場合は、3,700円(年功的要素のみ)とする。 ◇平均方式の場合は、平均基準内賃金の2%相当を目安とする。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	◇具体的な要求額は、業種別部会ごとに定めた「当面の目標」をふまえ、各業種別部会の改善額を設定する。なお、改善額は平均賃金の1%を目安として取り組むこととする。 ◇その他の労働条件項目についても、格差改善の取り組みは、職場活力の維持・向上、現場力の強化や採用力の強化という観点からも、強力に推し進めていく必要がある。中期ビジョン(2023年改)のもと、「トータルでみた労働条件の納得性」を追求し、着実な取り組みを進める。

<p>○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>	<p>【企業内最低賃金】          ◇企業内最低賃金協定の未締結組合は協定化に取り組み、締結組合は働く者全ての観点から、全従業員への協定範囲の拡大をめざす。          ◇企業内最低賃金は、高卒初任給準拠を基本とする。なお、月間の所定労働時間をふまえた時間額を協定に盛り込む。          ◇企業内最低賃金の締結と引き上げについては、60歳以降者の実態も考慮して取り組む。          ◇要求額は、適用される法定最低賃金が年率5%以上引き上げられることを想定し、優位性が担保できる水準とする。2024年度の地質と特質の改定額をふまえて、最低でも時間額で適用される法定最低賃金+70円以上を基本とする。          【定期昇給】          ◇定期昇給制度が未確立の組合については、定期昇給相当分を確保するとともに、制度化に向け積極的に取り組む。</p>
<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>■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>◇年齢別最低賃金は、中期ビジョンで設定している水準をめざす。具体的には18歳の賃金を100として、20歳=105、25歳=120、30歳=130、35歳=145、40歳=155、45歳=165を目標に各組合で設定する。</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>◇基幹労連として要求基準を示し、業種別部会でのまとまりを重視した要求を行う。          ◇中期ビジョンの「基幹産業にふさわしい水準として5ヵ月(160万円程度)以上の確保」および「生活を考慮した要素としての4ヵ月(120~130万円)確保」とする考え方をふまえるものとする。          ◇要求方式を含めた基本的な考え方については、各業種別部会の検討にもとづき取り組みを進める。          ◇財源の確保については、「組合員平均」または「基準労務構成にもとづく支給財源方式」とする。          ①「金額」要求方式          世間相場の動向や成果を反映した要素などをふまえながら、160万円を基本に設定する。厳しい状況においても、生活を考慮した要素としての120~130万円を確保するものとする。          ②「金額+月数」要求方式          要求は、40万円+4ヵ月を基本とする。          ③「月数」要求方式          要求は、5ヵ月を基本とする。          ④業績連動型決定方式          業績連動型決定方式については、中期ビジョンの考え方をふまえる。</p>

Ⅲ-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>◇総実労働時間の縮減に向けて、「休める仕組み」を充実させるための取り組みを進める。</p> <p>◇労働時間・休日については、中期ビジョンの考え方をふまえ、年間所定労働時間1,800時間台や年間休日125日以上の実現に向けて、「休日増」や「一日の労働時間短縮」等の取り組みについて、部門・部会毎の判断にもとづき要求を設定する。</p> <p>◇年休付与日数については、人材確保の観点もふまえ初年度付与日数20日以上を求め、現行の付与日数の増加に向けた取り組みを進める。</p>
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	<p>◇組合員はもとより、同じ企業・グループに働く全ての労働者の将来的な「安心・安定」の確立に向けて、連合・金属労協の方針にもとづき取り組みを展開していく。</p> <p>◇60歳以降者への取り組みとして以下を取り組む。</p> <p>①60歳以降者の雇用と生活の安心・安定に向け、労働組合として責任を持って対応するためにも、再雇用制度で組合員籍が外れる組合については、60歳以降者の継続した組合員化に向け取り組む</p> <p>②福利厚生についても、60歳以前者と異なる制度運用をしている組織は、同一となるよう改善を求める。</p> <p>◇直接雇用の非正規雇用で働く労働者への取り組みとして以下を取り組む</p> <p>①組織化に向けた取り組みを通年で推進するとともに各組合の実態をふまえたうえで、法を上回る改善を求める。</p> <p>②同じ企業に働く非正規雇用で働く労働者に対する、雇用の安心・安定という観点から労働組合として責任をもって対応するためにも契約期間のない社員や正社員化に向け取り組む。</p>
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	
■人材育成と教育訓練の充実	
■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>◇2025年度には公的年金の支給開始年齢が65歳となることをふまえ、「60歳以降就労に関する考え方」をもとに、全加盟組合において65歳定年の制度導入をめざし取り組みを進める。</p> <p>◇65歳定年延長の検討にあたっては、18～65歳までの一貫した雇用形態、かつ60歳以前から連続した処遇とすることなどについて留意する。なお、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。</p> <p>◇雇用延長制度におけるモチベーションの向上や職場の一体感の醸成等の課題に対し、制度導入を待たずに取り組める項目については、雇用延長制度の改善も求める。</p>
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■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	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	<p>◇ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行うとともに、育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応とあわせ、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、部門・部会のまとまりで様々な角度から検討する。</p>
Ⅲ-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</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>◇ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行うとともに、育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応とあわせ、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、部門・部会のまとまりで様々な角度から検討する。</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>・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>	
<p><b>Ⅲー5.「ビジネスと人権」に関する取り組み</b></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>◇金属労協の「2025年闘争の推進」にある具体的取り組みの人権デュー・ディリジェンスの対応については、2022年9月に金属労協が策定した「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応のポイント」を活用して理解活動を進めていく。</p>
<p><b>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</b></p>	
<p>・産業政策、政策・制度への取り組み</p>	<p>◇「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」は車の両輪の関係にあり、それぞれの取り組みを間断なく取り組むことが相乗効果を生み、好循環につながる。          ◇各種の産業政策課題、政策・制度課題に対しては、連合や金属労協との連携を強化するとともに、国政フォーラム議員との連携をはかりながら省庁要請等を機動的に配置することで、適時適切にその解決に向けて取り組む。</p>