

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	JEC連合
方針決定日	2025年1月9日(木) 第19回中央委員会
要求提出日	2025年2月28日(水)まで
回答指定期	回答ゾーンの山場 2025年3月11日(火)～13日(木)

要求項目	要求内容												
I. 基本的な考え方	<p>四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる年とすべく、2025春闘では引き続き賃上げに全力で取り組む。具体的には物価上昇分(生活水準の維持)はもちろんのこと、生活向上分(実質賃金低下への歯止め、人への投資、国際的に見劣りする日本の賃金水準の引き上げなど)も踏まえ、「底上げ」に重点を置いた交渉を行う。</p> <p>2024春闘の結果、企業規模間における賃上げ額に差異が生じていることを鑑み、業種別部会の補強的な取り組みに任せることなく、JEC連合全体として、加盟する中小組合の格差是正に向けた取り組みを行う。</p> <p>JEC連合の加盟組合が組合員はもとより、企業内で働くすべての労働者を対象に、働き方を含めた労働諸条件の点検を実施し、処遇改善に取り組む。</p>												
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	<p>加盟組合は、関連子会社や業務委託等で関係する企業の労働組合などと連携し、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に向け、2025春季生活闘争において、以下の取り組みを要求に掲げ全力で取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆労使において「パートナーシップ構築宣言」の意義の共有化および取り組み推進 ☆「パートナーシップ構築宣言」の定期的な見直し ☆社内担当者・取引先への浸透の確認 ☆「価格交渉促進月間(例年9月・3月)」における価格協議の実施の確認 ☆下請事業者からの価格交渉の申出があった場合は、真摯に協議に応じるように会社に申し入れる ☆下請事業者における賃金の引上げが可能となるよう、取引価格の十分な協議の場を設定するように会社に申し入れる 												
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>賃金・労働諸条件の要求は以下の3段階のステップを設定し、自単組の水準を検証する中で、次のステップに進むことができるよう交渉を行う。</p> <p>【JEC連合 要求水準の考え方】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>水準</th> <th>要求の考え方</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ステップ1</td> <td>ミニマム水準</td> <td>JEC連合賃金労働条件実態調査の第1四分位の水準を参考に設定(全ての組合がクリアしていく水準)</td> </tr> <tr> <td>ステップ2</td> <td>到達水準</td> <td>JEC連合賃金労働条件実態調査の中央値の水準を参考に設定(ミニマム水準をクリアしている組合が目指す水準。JEC連合がこれまで掲げてきた目標水準にあたる)</td> </tr> <tr> <td>ステップ3</td> <td>目標水準</td> <td>JEC連合賃金労働条件実態調査の第3四分位の水準を参考に設定(ミニマム・到達水準をクリアしている組合が目指す水準。JEC連合がこれまで掲げてきた目標水準を上回る水準)</td> </tr> </tbody> </table>		水準	要求の考え方	ステップ1	ミニマム水準	JEC連合賃金労働条件実態調査の第1四分位の水準を参考に設定(全ての組合がクリアしていく水準)	ステップ2	到達水準	JEC連合賃金労働条件実態調査の中央値の水準を参考に設定(ミニマム水準をクリアしている組合が目指す水準。JEC連合がこれまで掲げてきた目標水準にあたる)	ステップ3	目標水準	JEC連合賃金労働条件実態調査の第3四分位の水準を参考に設定(ミニマム・到達水準をクリアしている組合が目指す水準。JEC連合がこれまで掲げてきた目標水準を上回る水準)
	水準	要求の考え方											
ステップ1	ミニマム水準	JEC連合賃金労働条件実態調査の第1四分位の水準を参考に設定(全ての組合がクリアしていく水準)											
ステップ2	到達水準	JEC連合賃金労働条件実態調査の中央値の水準を参考に設定(ミニマム水準をクリアしている組合が目指す水準。JEC連合がこれまで掲げてきた目標水準にあたる)											
ステップ3	目標水準	JEC連合賃金労働条件実態調査の第3四分位の水準を参考に設定(ミニマム・到達水準をクリアしている組合が目指す水準。JEC連合がこれまで掲げてきた目標水準を上回る水準)											
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	<ul style="list-style-type: none"> ☆企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結を行う。 ☆締結水準は生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し「時給1,250円以上」を目指す。 ☆時給1,250円以上が難しい場合は、生活保障を軸とした考えに基づき、最低でも2024年連合都道府県別リビングウェイジの最低賃金を下回らないように努める。 ☆現在、雇用問題を抱える加盟組合は、経営再建に向けた労使協議を行い、政府の雇用支援策なども協議の俎上にのせ、雇用の確保を最優先に全力で取り組む。 												

<p>・集团的労使関係の輪を広げる取り組み</p>	<p>JEC連合 2025春季生活闘争の進め方</p> <p>《JEC連合》 ☆連合の共闘連絡会議に参加・連携して進める。 ☆業種別部会間の情報共有のため、JEC連合としての「共闘会議」を開催する。 ☆2025年1月から2月にかけて地連地区別ブロック単位で情報交換会議を実施する。</p> <p>《業種別部会》 ☆JEC連合の方針に結集することを基本に、各業種の業界動向および労働条件を把握し、部会方針の作成等により、加盟組合が積極的な取り組みとなるよう進める。</p> <p>《加盟組合》 ☆JEC連合の方針、産別として目指す方向性や、春季生活闘争の社会的な役割を認識し、業界動向や経営状況を踏まえ、充分論議した上で主体的に判断し取り組む。</p> <p>《加盟組合のサポートについて》 ☆部会・政策局・組織局と連携しながらJEC連合全体で取り組む。</p>																																
<p>Ⅲ-1.賃金要求</p>																																	
<p>■月例賃金</p>																																	
<p>○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」</p>	<p>☆加盟組合は、関連会社ならびにグループ会社も含めた企業の賃金を点検する。 ☆点検の結果、賃金労働条件実態調査モデル賃金における基本賃金水準をミニマム→到達→目標のステップで水準をクリアする。 ☆ジョブ型雇用(職務主義型)制度を導入している加盟組合は、賃金カーブがない等の制度の性質を十分に理解したうえで、JEC連合の年齢別水準要求額を参考に、生計費としての必要水準を意識した職務給設定や職務に付けるための教育を労使で検討する。</p> <p style="text-align: center;">【JEC連合年齢別要求水準】 (円)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>年齢</th> <th>ミニマム水準 (第1四分位)</th> <th>到達水準 (中位数)</th> <th>目標水準 (第3四分位)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>25歳</td> <td>210,000</td> <td>230,000</td> <td>240,000</td> </tr> <tr> <td>30歳</td> <td>235,000</td> <td>255,000</td> <td>275,000</td> </tr> <tr> <td>35歳</td> <td>270,000</td> <td>285,000</td> <td>325,000</td> </tr> <tr> <td>40歳</td> <td>295,000</td> <td>320,000</td> <td>355,000</td> </tr> <tr> <td>45歳</td> <td>325,000</td> <td>355,000</td> <td>370,000</td> </tr> <tr> <td>50歳</td> <td>345,000</td> <td>380,000</td> <td>420,000</td> </tr> <tr> <td>55歳</td> <td>355,000</td> <td>390,000</td> <td>440,000</td> </tr> </tbody> </table>	年齢	ミニマム水準 (第1四分位)	到達水準 (中位数)	目標水準 (第3四分位)	25歳	210,000	230,000	240,000	30歳	235,000	255,000	275,000	35歳	270,000	285,000	325,000	40歳	295,000	320,000	355,000	45歳	325,000	355,000	370,000	50歳	345,000	380,000	420,000	55歳	355,000	390,000	440,000
年齢	ミニマム水準 (第1四分位)	到達水準 (中位数)	目標水準 (第3四分位)																														
25歳	210,000	230,000	240,000																														
30歳	235,000	255,000	275,000																														
35歳	270,000	285,000	325,000																														
40歳	295,000	320,000	355,000																														
45歳	325,000	355,000	370,000																														
50歳	345,000	380,000	420,000																														
55歳	355,000	390,000	440,000																														
<p>○「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」</p>	<p>☆社会全体の賃金の底上げを行う観点から、JEC連合方針として定期昇給(賃金カーブ維持)相当分【JEC連合では約2%】の確保を大前提とし、平均所定内賃金の【4%以上】のベースアップ要求とする。(賃金全体では6%以上) ☆JEC連合全体の底上げの取り組みとして、JEC連合要求水準に照らし合わせ「ミニマム水準(第1四分位)」に到達していない組合については、賃金カーブ維持相当分を確保した上で、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。(賃金全体では6%+格差是正分) ☆なお、賃金実態がわからない組合については、格差是正分として【1%】を上乗せして要求する。(賃金全体では7%)</p>																																
<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>☆JEC連合全体の底上げの取り組みとして、JEC連合要求水準に照らし合わせ「ミニマム水準(第1四分位)」に到達していない組合については、賃金カーブ維持相当分を確保した上で、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。(賃金全体では6%+格差是正分)</p> <p>☆加盟組合は、関連会社ならびにグループ会社も含めた企業の賃金を点検する。 ☆点検の結果、賃金労働条件実態調査モデル賃金における基本賃金水準をミニマム→到達→目標のステップで水準をクリアする。 ☆ジョブ型雇用(職務主義型)制度を導入している加盟組合は、賃金カーブがない等の制度の性質を十分に理解したうえで、JEC連合の年齢別水準要求額を参考に、生計費としての必要水準を意識した職務給設定や職務に付けるための教育を労使で検討する。</p>																																
<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>☆企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結を行う。</p>																																

<p>■男女間賃金格差の是正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当 	<p>「男女の賃金の差異」の把握の重要性や男女別賃金調査結果(JEC連合2024年賃金・労働条件実態調査報告)を踏まえ、以下のポイントに注意しながら、男女別賃金実態の把握と分析を行うとともに、不合理な格差がある場合は、改善・格差是正に向けた取り組みを進める。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>①基本給ベースでの各人賃金の調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・制度上での男女間格差はなくとも、評価(昇級・昇格)に差がないか ・仕事の役割・与え方が適正であるか <p>② 手当付与状況の確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女間で付与条件に差がないか 例)家族手当の付与要件に、世帯主要件があるなど <p>③ 産休・育休の取得状況及び取得後の賃金についての確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産休・育休取得中、取得後の不合理な格差がないか </div>																
<p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 	<p>☆加盟組合は、関連会社ならびにグループ会社も含め企業の初任給を点検する。 ☆また、点検の結果、初任給が以下の「初任給到達水準」より下回る場合は、初任給到達水準の達成をめざし要求として取り組む。 ☆なお、初任給引き上げに伴い、既存在籍者との賃金の逆転現象が発生する場合は、要求とは別枠原資による是正を求める。</p> <p>【具体的な要求水準】 (円)</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>考え方</th> <th>高校 [18 歳]</th> <th>大学 [22 歳]</th> <th>修士 [24 歳]</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ミニмум水準 <small>(学歴別初任給 第1四分位)</small></td> <td>170,000 <small>(170,000)</small></td> <td>210,000 <small>(206,600)</small></td> <td>225,000 <small>(224,600)</small></td> </tr> <tr> <td>到達水準 <small>(学歴別初任給 中位数)</small></td> <td>185,000 <small>(181,480)</small></td> <td>220,000 <small>(220,000)</small></td> <td>245,000 <small>(241,240)</small></td> </tr> <tr> <td>目標水準 <small>(学歴別初任給 第3四分位)</small></td> <td>200,000 <small>(195,748)</small></td> <td>245,000 <small>(244,900)</small></td> <td>270,000 <small>(267,175)</small></td> </tr> </tbody> </table>	考え方	高校 [18 歳]	大学 [22 歳]	修士 [24 歳]	ミニмум水準 <small>(学歴別初任給 第1四分位)</small>	170,000 <small>(170,000)</small>	210,000 <small>(206,600)</small>	225,000 <small>(224,600)</small>	到達水準 <small>(学歴別初任給 中位数)</small>	185,000 <small>(181,480)</small>	220,000 <small>(220,000)</small>	245,000 <small>(241,240)</small>	目標水準 <small>(学歴別初任給 第3四分位)</small>	200,000 <small>(195,748)</small>	245,000 <small>(244,900)</small>	270,000 <small>(267,175)</small>
考え方	高校 [18 歳]	大学 [22 歳]	修士 [24 歳]														
ミニмум水準 <small>(学歴別初任給 第1四分位)</small>	170,000 <small>(170,000)</small>	210,000 <small>(206,600)</small>	225,000 <small>(224,600)</small>														
到達水準 <small>(学歴別初任給 中位数)</small>	185,000 <small>(181,480)</small>	220,000 <small>(220,000)</small>	245,000 <small>(241,240)</small>														
目標水準 <small>(学歴別初任給 第3四分位)</small>	200,000 <small>(195,748)</small>	245,000 <small>(244,900)</small>	270,000 <small>(267,175)</small>														
<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>一時金は、年収に大きく影響を与えることから、重要な取り組みであり、生活保障の観点、安定年収確保の観点、企業業績の適正な分配の観点から、以下の方針を掲げ取り組む。</p> <p>☆生活に必要な年収確保の観点から、一時金のミニмум基準は年間4ヵ月とする。 ☆業績連動型一時金の算定式の下限月数は、安定年収確保の観点から、4ヵ月以上へ引き上げることを目指し取り組む。また、企業業績や付加価値が適正に分配されている制度設計になっているか点検・検証し必要に応じて改善を求める。</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>○年間総実労働時間1800時間の実現に向けた取り組み</p> <p>JEC連合加盟組合は、仕事と生活の調和の実現にむけ、「年間所定内労働時間・年間総実労働時間1800時間」をめざし、2025春季生活闘争で、以下の方針を掲げ取り組む。</p> <p>☆全ての加盟組合で自組織の労働時間の実態を把握した上で、年間所定内労働時間・年間総実労働時間ともに1800時間の実現に向け、各事業所の労使で十分な話し合いの出来る場を設置する。(労働時間管理委員会など)</p> <p>【年間所定内労働時間の削減に向けて】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1日当たりの所定内労働時間の削減ができないか ・年間休日数を増やすことができないか <p>【年間総実労働時間の削減に向けて】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・36協定特別条項の見直し(「月45時間、年360時間以内」を原則に締結する) ・年次有給休暇の取得率向上(病気休暇、付与日数の増加) ・交替勤務者のリザーブ要員を含む適正な要員配置を検討する <p>☆また、現時点では1800時間の水準と乖離する単組が多い(2024賃金実態調査の結果より)ことから、まずは段階的に労働時間の短縮を目指し、全組合員が2025年度年間総実労働時間を2000時間未満となるように労使で取り組む。</p> <p>[52.14(1年間の週数)×40(1週間の法定労働時間)-80(年休10日取得の時間) ÷ 2,000時間]</p> <p>○長時間労働の是正 その他取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆適正な労働時間管理を求めると同時に、労使で時間外労働(休日労働を含む)を確認し、長時間の時間外労働が常態化しないよう求める。 ☆36協定を適切に締結し、上限時間を超過しないよう運用の徹底を求める。 ☆裁量労働制を導入している組合は、労働者の労働実態を適切に把握し、年次有給休暇の取得奨励や労働者の健康について配慮がなされるよう求める。 ☆勤務間インターバルについては11時間を目標に導入に取り組む。 ☆「つながらない権利※」を意識した就業時間外の連絡ルール整備に取り組む(※ 勤務時間外や休日に、仕事上のメールや電話への対応を拒否する権利のこと) <p>○年次有給休暇の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆年次有給休暇の初年度付与日数が15日以上となるよう取り組む。 ☆年次有給休暇を失効させない(完全取得※)ことを目指し、一人当たりの取得日数が10日未満とならないよう取り組む。また、取得日数5日未満の従業員がいないことを確認する。 <p>※年次有給休暇の取得は、付与された日数を取得するのが基本ではあるが、積立年休に積み増しができる状況であれば、積立日数もそれに含める。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>☆企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結を行う。</p> <p>☆締結水準は生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し「時給1,250円以上」を目指す。</p> <p>☆時給1,250円以上が難しい場合は、生活保障を軸とした考えに基づき、最低でも2024年連合都道府県別リビングウェイジの最低賃金を下回らないように努める。</p> <p>☆現在、雇用問題を抱える加盟組合は、経営再建に向けた労使協議を行い、政府の雇用支援策なども協議の俎上にのせ、雇用の確保を最優先に全力で取り組む。</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>■人材育成と教育訓練の充実</p>	

<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>60歳以降の雇用に向けた取り組みについては、2022年1月に承認された「60歳以降の雇用に関する基本方針」に則り、65歳定年延長を基軸とし引き続き取り組む。また、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりに取り組む。</p> <p>① 60歳～65歳までの雇用確保について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・希望者全員が65歳まで安心して働き続けることができるよう取り組む。 ・賃金、一時金、福利厚生等の労働条件が60歳以前よりも大幅に落ち込む状況、また雇用と年金の接続を確実にを行う観点から、65歳定年延長に取り組む。 <p>・再雇用制度が多く企業の導入されている実態から、60歳前後で同じ仕事を継続する再雇用制度の場合は、実質的に定年延長と同様の効果が得られるような制度の検討を行い、将来的な65歳定年延長に向けた検討を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総合的にこれら課題を実現するためにも、早期の組合員化の取り組みを行う。 <p>② 60歳～65歳までの賃金について</p> <p>【定年延長】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・60歳前後で賃金制度を分断するのではなく、連続した賃金制度の構築に取り組む。水準については、「働きの価値に見合った水準」にするとともに、賃金カーブの抑制など60歳以前の賃金引下げが基本的に行われぬように取り組む。 <p>【再雇用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年金受給年齢の引き上げ、また高年齢雇用継続給付金の縮減(2025年)の観点から、均等・均衡のとれた賃金制度構築に取り組む。 <p>※再雇用制度設計時の手取り額をベースに賃金の引き上げに取り組む</p> <p>③ 60歳～65歳までの一時金・手当(諸要求)について</p> <p>【定年延長】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・60歳以前と同様の基準、均等・均衡のとれた基準を用いて支給されるよう取り組む。 <p>【再雇用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・算定基準となる賃金について上記の取り組みを達成したうえで、一時金は賃金の一部であることを踏まえ、また手当についても60歳以前と同様の基準を用いて支給されるよう取り組む。 <p>④ 65歳以降の雇用(就労)確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・改正高年齢者雇用安定法(2021年4月施行)を踏まえて、65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供は、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。 ・労働者の体力や健康状態、その他本人を取り巻く環境が多様となることから、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。 <p>⑤ 高齢期における処遇のあり方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立と労働者の安全と健康の確保をはかる。 ・高齢期における処遇のあり方について広く意見を反映させることから、再雇用者の組合員化を行う <p>⑥ 退職金制度の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定年延長に伴い退職金・企業年金制度の見直しを行う場合、65歳定年時の支給金額は60歳定年時の支給金額を上回る制度を設計するように取り組む。 ・再雇用労働者は、60歳定年時点で一度退職金が支給されるが、そのことのみを理由に対象外とするのではなく、同一労働同一賃金の観点から、退職金制度の意義・目的に照らした制度の再点検に取り組む。 <p>⑦ 高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康診断等による健康や体力の状況の把握とそれに伴う担当業務のマッチング、労働時間など勤務条件の改善や基礎疾患を抱える者などの健康管理の充実に取り組む。 ・加齢に伴う転倒や腰痛災害に対する配慮と高年齢者の特性を考慮した職場環境改善に加え、高齢者に限定せず身体機能等の向上に向け「健康づくり」推進と安全衛生教育の充実に取り組む。
<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>テレワークを導入する、またすでに導入している組合については、制度を再点検する際に、次の考え方を基に取り組むを行う。</p> <p>☆実施の目的・手続き、対象者、労働諸条件の変更等、労使協議を行い、労使協定を締結したうえで就業規則に規定する。</p> <p>☆情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても明確に規定する。</p> <p>☆労働基準関係法令が適用されることから、適正な労働時間の把握、長時間労働の未然防止策と厚生労働省作成のガイドラインを意識しながら、作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策を労使で検討する。</p> <p>☆テレワークが普及したことにより、場所や時間に捉われない働き方が定着しつつあり、労働者の心身の休息の確保、また、業務時間外や休暇中でも仕事と離れられず、仕事と私生活の区分があいまいになる課題が顕在化している。メンタルヘルスを含めた健康管理について労使で協議する。</p>

<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>☆多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。</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>■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>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>☆ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」「くるみん」「ブラチナくるみん」の取得を目指す。 ☆JEC連合が示している点検表「ワーク・ライフ・バランス推進に向けたチェック表」に基づき、職場の実情をチェックした上で、2025春季生活闘争にて一定の前進が図れるよう取り組む。</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>○ジェンダー平等・多様性推進に関する取り組み ☆多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。 ☆ジェンダー・バイアス(無意識を含む性差別的な偏見)や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、連合のガイドラインや考え方・方針を活用するなどして取り組みを進める。</p> <p>○ワーク・ライフ・バランス推進の取り組み ☆ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」「くるみん」「ブラチナくるみん」の取得を目指す。 ☆JEC連合が示している点検表「ワーク・ライフ・バランス推進に向けたチェック表」に基づき、職場の実情をチェックした上で、2025春季生活闘争にて一定の前進が図れるよう取り組む。</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」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど</p>	<p>高齢期における処遇のあり方について広く意見を反映させることから、再雇用者の組合員化を行う</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>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>	

○労災付加給付の取り組み

☆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、以下の到達をはかる。なお、通勤途上災害は下記の金額の70%以上にするように取り組む。

【具体的な要求水準】

(万円)

等級	金額	等級	金額	等級	金額
死亡・1～3級	3,500	7級	1,180	11級	420
4級	1,930	8級	950	12級	290
5級	1,660	9級	740	13級	190
6級	1,410	10級	570	14級	110

○時間外労働割増率の取り組み

☆時間外労働等の割増率については、企業規模にかかわらず、すべての加盟組合において下記の割増率を目指して取り組む。

割増区分	時間	2.5倍割増 要求方針	法定
		割増率	割増率
時間外労働	～45時間未満	35%	25%以上
	45時間超 (特別案件締結前提)	50%	
	60時間超え	60%	50%以上
深夜労働	22:00～翌5:00	50%	25%以上
休日労働		50%	35%以上