

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日の病欠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

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" data-bbox="624 869 1270 1133"> <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>ミニマム水準 <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]	ミニマム水準 <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]														
ミニマム水準 <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、一時金のミニマム基準は年間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ないように取り組む。 <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、再雇業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ー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ー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ー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

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	フード連合
方針決定日	2025年1月27日
要求提出日	2025年2月末まで
回答指定期	2025年3月12日

要求項目	要求内容																																																																																	
I. 基本的な考え方	<p>「経済の自律的成長」と「食品関連産業で働く労働者の相対的地位向上」を実現するために、すべての働く者の立場にたつて、「賃金の引き上げ」と「働き方の見直し」を同時に推し進める。</p> <p>・賃金引上げにあたっては、以下の2つの観点にもとづき産業間・企業規模間・雇用形態間などの「格差是正」の実現に向け取り組む。賃金・物価が安定的に上昇する持続的な経済成長を促進する観点、食品関連産業の賃金相場の「底上げ」につなげ、エッセンシャルワーカーとして働く食品関連産業労働者の処遇を働きの価値に見合った水準へ引き上げることを目指す観点、これら2つの観点を踏まえ、まず、すべての組合が賃金実態把握を行い、その賃金水準の絶対値に応じて、フード連合2024賃金ビジョンの各水準への到達を目指す。加えて、有期・短時間・契約等労働者への取り組みとして、賃金引き上げはもとより、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇改善にも取り組むこととする。</p>																																																																																	
II. 基盤整備	<p>・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> <p>「賃金・物価の健全なサイクル」を回していく上では、「労務費を含む適正な価格転嫁」が大きな課題となっていることから、公正な取引関係の構築と健全で安全で働きがいのある職場の実現を同時に推し進められるよう、社会に向けて訴えていく。併せて、職場労使における取り組みも推進していく。</p> <p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p> <p>中小労組支援は、本部を中心に、グループ大手組合および業種別部会・地区協議会と連携し、中小労組春闘推進会議が立案した戦略・戦術を踏まえて積極的に行う。加えてブロック局を中心に、地域に即した支援として、地方連合会や地方版政労使会議などの情報提供を行う。支援内容は、格差是正や社会的な賃金相場の底上げを図る観点から、賃金実態の把握、定期昇給制度の確立を重点課題とする。</p> <p>・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化</p> <p>・働き方が多様化する中で、様々な事情を抱えた者が働き続けることができるよう、個々人のニーズに合った働き方を整備し、人材の確保・育成・流出の防止をはかる。</p> <p>・法対応における先行的な職場の基盤整備や、法を上回る取り組みにより「すべての労働者の立場にたつた働き方の実現」を進める。等</p> <p>・集团的労使関係の輪を広げる取り組み</p> <p>「食における付加価値連鎖（フードバリューチェーン）の構築」「未組織・未加入労働者の組織化」を並行的に進めることで、食品関連産業の持続的発展と働く者の処遇向上をめざしていく。等</p>																																																																																	
III-1. 賃金要求																																																																																		
■ 月例賃金																																																																																		
<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>○「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>＜目標水準＞</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">全体</th> <th colspan="2">高卒(標準者)</th> <th colspan="2">大卒(標準者)</th> </tr> <tr> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本賃金</td> <td>312,000</td> <td>357,000</td> <td>264,000</td> <td>304,000</td> <td>344,000</td> <td>396,000</td> </tr> <tr> <td>基準内賃金</td> <td>325,000</td> <td>380,000</td> <td>284,000</td> <td>331,000</td> <td>354,000</td> <td>419,000</td> </tr> </tbody> </table> <p>＜到達水準＞</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">全体</th> <th colspan="2">高卒(標準者)</th> <th colspan="2">大卒(標準者)</th> </tr> <tr> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本賃金</td> <td>275,000</td> <td>306,000</td> <td>244,000</td> <td>276,000</td> <td>303,000</td> <td>349,000</td> </tr> <tr> <td>基準内賃金</td> <td>292,000</td> <td>330,000</td> <td>262,000</td> <td>300,000</td> <td>314,000</td> <td>367,000</td> </tr> </tbody> </table> <p>＜年齢別ミニマム基準＞</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>18歳</th> <th>20歳</th> <th>25歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>40歳</th> <th>45歳</th> <th>50歳</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本賃金</td> <td>171,000</td> <td>177,000</td> <td>214,000</td> <td>243,000</td> <td>262,000</td> <td>270,000</td> <td>280,000</td> <td>293,000</td> </tr> <tr> <td>基準内賃金</td> <td>184,000</td> <td>185,000</td> <td>229,000</td> <td>261,000</td> <td>284,000</td> <td>294,000</td> <td>303,000</td> <td>316,000</td> </tr> </tbody> </table> <p>・定期昇給相当分(賃金カーブ維持分):5,000円</p> <p>・賃上げ分:フード連合2024賃金ビジョンの達成度に基づき、13,000円程度の各要求基準に取り組む</p> <p>※定期昇給制度がある場合においても、フード連合賃金ビジョンにおける到達水準に未到達かつ定期昇給金額が5,000円未満の組合は総額で18,000円以上となる要求水準に取り組む。</p>		全体		高卒(標準者)		大卒(標準者)		30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳	基本賃金	312,000	357,000	264,000	304,000	344,000	396,000	基準内賃金	325,000	380,000	284,000	331,000	354,000	419,000		全体		高卒(標準者)		大卒(標準者)		30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳	基本賃金	275,000	306,000	244,000	276,000	303,000	349,000	基準内賃金	292,000	330,000	262,000	300,000	314,000	367,000		18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	基本賃金	171,000	177,000	214,000	243,000	262,000	270,000	280,000	293,000	基準内賃金	184,000	185,000	229,000	261,000	284,000	294,000	303,000	316,000
	全体		高卒(標準者)		大卒(標準者)																																																																													
	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳																																																																												
基本賃金	312,000	357,000	264,000	304,000	344,000	396,000																																																																												
基準内賃金	325,000	380,000	284,000	331,000	354,000	419,000																																																																												
	全体		高卒(標準者)		大卒(標準者)																																																																													
	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳																																																																												
基本賃金	275,000	306,000	244,000	276,000	303,000	349,000																																																																												
基準内賃金	292,000	330,000	262,000	300,000	314,000	367,000																																																																												
	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳																																																																										
基本賃金	171,000	177,000	214,000	243,000	262,000	270,000	280,000	293,000																																																																										
基準内賃金	184,000	185,000	229,000	261,000	284,000	294,000	303,000	316,000																																																																										
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>・定期昇給制度を確立していない組合は、定期昇給制度の確立に取り組むとともに、総額要求基準として18,000円以上の金額(定期昇給相当額5,000円を含む)を定める。</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>①雇用形態間の格差是正を実現するため、有期・短時間・契約等労働者の賃金について、生活を賄う観点および初職に就く際の水準と働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げることが重視し、以下のそれぞれに取り組む。</p> <p>(i)時給1,250円以上・月給198,800円以上を確保するとともに、賃上げ分として、正規従業員と同率以上のベースアップ要求に取り組む。</p> <p>(ii)フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組むため、賃上げ・昇給等により「経験5年相当で時給1,400円以上」となる制度設計をめざす。</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>・男女間の賃金格差是正に向けて取り組み(実態の検証・生活関連手当の見直し等)を行う</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>・企業内最低賃金の協定化 目標水準:時間額 1,250円以上 月額 198,800円以上 年齢別最低賃金の協定化 目標水準 (基本賃金) 18歳(勤続0年) 月額198,800円以上 (時間額1,250円以上) 25歳(勤続0年) 月額207,700円以上 (時間額1,290円以上) 30歳(勤続0年) 月額226,400円以上 (時間額1,410円以上) 35歳(勤続0年) 月額245,600円以上 (時間額1,530円以上) 40歳(勤続0年) 月額256,100円以上 (時間額1,590円以上)</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>・一時金の目標基準の達成に向けた取り組み 目標:年間6ヵ月以上 最低目標:年間4ヵ月以上 一時金制度の確立および納得性を向上させる施策等の検討 ①一時金制度が確立されていない組合は、一時金制度の確立(最低保障や支給根拠・基準の労働協約化)を行う。 ②一時金制度が確立されている組合は、支給基準の根拠(経営指標など)の検証等、納得性向上に取り組む。</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>総合労働条件改善共通課題である「豊かな生活時間の確保とあるべき労働時間の実現」に向け、職場の状況に応じて基盤整備に取り組むとともに、年間総実労働時間1800時間の実現に向けて以下の取り組みを展開する。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①所定労働時間の短縮 ②割増率の引き上げ ③年次有給休暇取得率の向上への取り組み
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法 18 条の無期転換ルールの周知徹底および、労働条件明示ルールの改正(2024年4月施行)を踏まえた対応(更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など)、無期転換回避目的の安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間 5 年経過前の無期転換の促進、正社員転換の促進などを進める。 ・派遣労働者について、職場への受入れに関するルール(手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など)の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。
<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><有期・短時間労働者に関する取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認 ・(待遇差がある場合)賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認 ・(不合理な差がある場合)待遇差の是正 ・有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施 <p><派遣労働者に関する取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する ・派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める ・食堂・休憩室・更衣室などの福利厚生施設について派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める。
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備を行うとともに、各種助成金の活用を含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。</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>	<ul style="list-style-type: none"> ・65 歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。 ・継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。 ・65 歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、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。等
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、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規定する。 ・テレワークに対しても、労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策を予め労使で検討する。 ・テレワークの内、在宅勤務は水道光熱費等の負担が一定程度発生することから、それらを補填する在宅勤務手当について、企業内の在宅勤務利用状況や職種間における公平性等も考慮した上で導入の検討を進める。等
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者が安心して働くことができるように、障害者雇用率の達成とともに、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。 ・事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。等
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ・企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。等
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ・2024年10月からの社会保険適用拡大をふまえ、社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。 ・事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。等

Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進に向けた取り組み(実態の把握、女性活躍推進法に関する労使協議等)を行う ・妊娠・出産・育児・介護における不利益取扱い防止に取り組む。また、性別・雇用形態・国籍・年齢・障がいの有無などを含めた各種ハラスメントの防止に向けて、2022年4月より中小企業も対象となったハラスメント対策関連法に基づく取り組みの推進および運用状況チェック等に取り組む。 ・改正育児介護休業法への対応や次世代育成支援対策法、男女雇用機会均等法等の定着・点検に取り組む。 ・ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合の方針明確化など、啓発的な取り組みを行う
★Ⅲ-4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・15フード連合へ向けて、加盟組合を主体とした組織拡大に、業種別部会、地区協議会、および事務局の支援を含め、総がかりの体制で取り組む。
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> 連合主催の「ビジネスと人権に関する学習会」について、全加盟組合に対して参加募集を実施
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	
<ul style="list-style-type: none"> ■働き方と処遇に関する労使話し合いの場の設置促進の取り組み 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員50人未満の事業場における安全衛生委員会の設置 ・賃金制度の確立や賃金改定原資の配分を論議する労使検討委員会の設置

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	日本ゴム産業労働組合連合
方針決定日	2025年1月10日
要求提出日	2025年2月28日
回答指定期	集中解決ゾーン 3月13日～19日 全単組解決期限 3月末日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
「1. 賃金」「2. 一時金」「3. 働き方」の3つを柱として春季生活改善のとりくみを推進していく。	
1. 賃金 ・定期昇給・カーブ維持分確保を前提に、自社の状況、賃金水準の相対的な位置付けの維持・向上・課題改善、企業収益の適正な分配、社会的な役割など総合的に判断し、賃上げを求めていく ・単組毎に目指すべき賃金水準を設定し、到達に向けてとりくむ。また、生活の向上につなげるべく実質賃金改善に向けとりくむ ・個別賃金方式を推進する ・企業内最低賃金の協定化推進、水準引上げ、適用労働者拡大を図る	
2. 一時金 ・安定した生活を送る上で月例賃金と合わせて欠かすことのできない重要な位置付けであることを認識した上で、自社の業績も踏まえ水準の確保・向上に向けてとりくむ	
3. 働き方 ワークライフバランスの推進、ジェンダー平等・多様性の推進、非正規雇用労働者の労働条件改善、法改正への対応を主にとりくむ	
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	価格転嫁チェックリストを活用し、価格転嫁推進状況を労使で確認する
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	ゴム連合賃金実数調査により実態把握を実施。産業間・産業内格差是正に向けては、連合賃金レポートを基にゴム連合賃金目標水準・到達水準・最低水準を設定し、それらを踏まえながら各単組においても目指すべき賃金水準を検討し、目標達成に向けとりくみを推進する
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	春季生活改善に向けた事前準備として、企業業績動向、雇用環境動向、労働条件実態を把握することとしており、課題がある場合は必要な対応を図っていく
・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」	【ゴム連合賃金目標水準・到達水準・最低水準】 *35歳・高卒正規入社17年勤続・生産技能職・4人世帯 目標水準:348,000円 到達水準:317,000円 最低水準:261,000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」	<賃金カーブ維持相当分> 【個別賃金】 モデル賃金または実在者賃金において、34歳から35歳への引き上げ額・率を算出して設定する。引き上げ額の算出が困難な場合、ゴム連合が算出した「基本賃金ピッチ」を参考に設定する 【平均賃金】 賃金体系または実在者賃金に基づく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・率を設定する。引き上げ額の算出が困難な場合、ゴム連合調査結果による2024年推定賃金カーブ率を参考に設定する <賃上げ分> 賃金の底上げや改善に向けては産業間格差の拡大防止の観点や、実質賃金低下に対する生活防衛の観点も強く意識しながら「目指すべき賃金水準」を設定し、自社の賃金課題を明確にした上で目標への到達と課題の改善にとりくむ。具体的には「定期昇給+賃金改善10,000円以上」の賃上げを目指しとりくむ。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	産業間、産業内における賃金格差拡大防止とゴム産業で働くことへの魅力を上げる観点から、35歳標準者モデルの所定内賃金額が280,000円以下の単組においては、「定期昇給に加えて賃金改善12,000円以上」の賃上げを目指しとりくむ
○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	・労働者の生活の底支えのため、全ての単組で企業内最低賃金および年齢別最低賃金の協定化を図り、適用労働者を拡大する

<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>・賃金カーブの歪みや各種手当、男女間・雇用形態間の格差などに課題がある単組は、労使共有化を図り、改善に向けたとりくみを進める</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>・中途採用者の初任賃金など最低生活保障の考え方で年齢別最低賃金の協定化を図る</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>安定した生活を送る上で欠かすことのできない重要な位置付けであることを認識し、自社の業績や今後の動向も踏まえ水準の維持・向上に向けてとりくむ。一時金はローンの返済など生活給の一部として組み込まれていることや、まとまった収入が消費に繋がり経済の回復に寄与することを十分考慮する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昨年実績を基に、水準の向上・確保に向けてとりくむ ・業績低迷や企業存続へのとりくみを継続している場合は、生活防衛を勘案し、水準の確保に向けた要求を行う ・春年間決定方式を基本にとりくむ

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>・過重労働対策のとりくみ ①36協定の適正な運用管理と協定時間縮減に向けたとりくみ ②特別条項付協定の締結人数・割合を確認し、締結者の削減につとめる ③勤務間インターバル(終業から次の始業まで)の実態を把握し、労働者の休息時間の確保に努める</p> <p>・総実労働時間縮減のとりくみ ①所定労働時間、所定外労働時間、年休取得の実績・職場実態を把握する。労働時間の偏りを改善するために全体の平均値だけでなく、個人別で実績把握する。 ②年間総実労働時間1800時間台の実現を目指して、要素ごとに課題を明確化する。 ③課題解決に向けて労使で協議し、目標を設定・共有する。 ④年次有給休暇について、労使で目標設定することや取得しやすい職場環境作りを目指しとりくみを推進する。</p>
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	・非正規雇用労働者は企業を発展させていくための重要なパートナーである。また、その労働条件改善は労働組合が目指している「働き甲斐のある職場」、「企業業績及び企業価値の向上」にもつながる。非正規雇用労働者の労働条件を把握した上で、労使で認識を共有化し、社会的責任と役割を踏まえ労働条件改善にとりくむ。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	非正規雇用労働者の労働条件を把握した上で、労使で認識を共有化し、社会的責任と役割を踏まえ労働条件改善にとりくむ ・正社員への登用制度の整備と教育制度の推進 ・賃金の適正な処遇に向けたとりくみ ・福利厚生制度の均等待遇に向けたとりくみ
■人材育成と教育訓練の充実	・付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、職場を取り巻く様々な状況を踏まえながら、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練を受けやすい環境整備など、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」に繋がるよう労使で議論する。
■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	・公的年金の支給開始年齢が65歳まで引き上げられる中、60歳定年後も健康で安心して生活を送ることができ、かつ、高い意欲をもって働くことができるよう現行の再雇用制度の課題を把握し、改善に向けてとりくむ。 ・また高年齢雇用継続給付の給付率が2025年度に現行の15%から10%に引き下げられることも踏まえながら計画的な対応を検討する。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	・急速に導入が進んだテレワークや時差出勤などに関して、導入後新たに見えてきた課題の有無について実態把握を進め、必要に応じ労使協議を通じた環境の整備にむけたとりくみを行う。
■障がい者雇用に関する取り組み	・障害者雇用促進法改正内容に関し適切な対応がとられているか、春季生活改善のとりくみにて労使で確認を行う。
■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	・社会保険の適用拡大に関し適切な対応がとられているか、春季生活改善のとりくみにて労使で確認を行う。
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	・育児や介護、治療と仕事の両立、または性別の違いや障害の有無など、多様な人の働き方を支援する各種制度の整備・運用へのとりくみを進めるとともに、職場風土の醸成、従業員意識改革にとりくむ。 ・すでに運用を開始している制度については課題の有無、実態把握につとめ改善に向けとりくむ。施設や設備などの職場環境については安全、衛生などの観点も考慮しながら課題把握および改善にとりくむ。
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 ・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>・改正女性活躍推進法と男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動の実施。具体的には、昇進、仕事配置・配分における不合理な格差や制度・規則に関し性別によって違いがないか、妊娠・出産を理由とした不利益な取り扱いが行われていないかなど、上記法律について周知徹底を行い、合わせて法違反がないかなどの点検活動を行う。 ・職場の意識の中で存在する、ジェンダー平等に向けた課題解決にとりくむ。あらゆるハラスメント対策や差別禁止のとりくみに関する労働協約や就業規則が定める規定やガイドラインを確認し、法を上回る禁止規定となるよう更なるとりくみを進めることはもちろん、多様な方が利用することを前提とした厚生施設や仕組みの改善を行い、職場に対するジェンダー平等への理解を深める。</p>
★Ⅲ-4. 集団的労使関係の強化・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>	

Ⅲ-5.「ビジネスと人権」に関する取り組み

・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

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

--	--

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	紙パ連合
方針決定日	2025年1月17日
要求提出日	2025年2月28日まで
回答指定期	2025年3月13日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	紙パルプ・紙加工産業を取り巻く環境は、少子高齢化やデジタル化の加速により、国内需要は新聞用紙・印刷用紙を中心に減少が続く見込みであることや原燃料価格の高止まりなど総じて大変厳しい状況にある。このような中、組合員は企業収益の改善につなげるために、様々な会社施策に前向きに協力しており、この厳しい状況を乗り越えるためにも、組合員の働く意欲や活力の高揚をはかることが求められる。 今次闘争においても、組合員の日々の懸命な協力・努力に応え、今後の働きがいにつなげるために、賃金を中心に「底上げ」「底支え」「格差是正」を追求し労働諸条件の向上を求めていく。また、顕著な課題である人材の確保・定着へとつなげていく。
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	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	目標水準として「産別としてめざすべき水準」「産別ミニマム水準」を設定する。 なお、各組合の取り組みやすさを追求し、産業間格差、産業内格差是正を目標とする水準を設定する。
・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」	
○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	①すべての組合は、賃金カーブ維持分を確保した上で、実質賃金の維持・向上に向けて賃上げに取り組む。 ②賃上げの範囲は、月例賃金の改善を念頭に置き所定内賃金とし、取り組みを進めることとする。 ③賃上げ分として13,000円以上(賃上げ9,000円以上+産業間格差是正分4,000円以上)に取り組むこととし、その実現をめざす。 <賃金カーブ維持分の把握可能な組合> ○定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)+賃上げ9,000円以上+産業間格差是正分4,000円以上 <賃金カーブ維持分の算定が困難な組合> ○定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)5,000円+賃上げ9,000円以上+産業間格差是正分4,000円以上
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	④Sグループ組合は、上記に加え、産業内格差是正分1,500円以上に取り組むこととし、その実現をめざす。 <賃金カーブ維持分の把握可能な組合> ○定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)+賃上げ9,000円以上+産業間格差是正分4,000円以上+産業内格差是正分1,500円以上 <賃金カーブ維持分の算定が困難な組合> ○定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)5,000円+賃上げ9,000円以上+産業間格差是正分4,000円以上+産業内格差是正分1,500円以上

○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	
■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	男女別の賃金実態の把握と是正について 改正女性活躍推進法にもとづく指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことに加え、2022年7月8日から女性活躍推進法の省令が改正され、301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられている。 紙バ達合としては、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態を把握し、不合理な待遇があれば是正に取り組むこととする。
■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	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 ・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	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。 ●年間集約要求:基準とする賃金の5.0カ月を中心とする。 ●期毎要求:基準とする賃金の2.5カ月を中心とする。
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	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 豊かに働くことのできる社会をめざし、社会的責任を果たし得る豊かな生活時間の確保と安全で健康に働くことができるあるべき労働時間の実現を同時に追求していく。 具体的には、年間総労働時間短縮の取り組み、休日増、勤務間インターバル制度導入、法定を上回る年休付与など、長時間労働は正と労働時間短縮の取り組みを一層推進していく。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現などは、雇用形態にかかわらず、組織化推進なども含め、引き続き連合方針に準拠しながら取り組みを進める。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み 「同一労働同一賃金」に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向けて取り組むこととする。パートタイム・有期雇用労働法については、企業規模に関係なくすべての企業が対象となっていることから、改めてパート・有期雇用労働者と正社員の待遇について実態を把握するとともに、不合理な待遇がある場合は是正に向けて取り組むこととする。
■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	定年延長、70歳までの雇用機会確保の取り組みの推進 公的年金の支給開始時期の延長に伴い、60歳以降の安定した生活を確保していくために、賃金をはじめ労働諸条件について制度の充実をはかっていく。 また、生産年齢人口の減少が進む中、高齢者の雇用は不可欠であり、65歳定年制度の確立、さらには70歳まで就労を希望する労働者の雇用確保も視野に入れながら労使協議の場を設置し十分な論議を行う。また、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。
■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	
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>ジェンダー平等・多様性推進の取り組み</p> <p>連合方針では、「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。また、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、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」としている。紙バ連合は、職場における不合理な格差有無の確認をはじめ、ジェンダー平等の推進や両立支援の促進、あらゆるハラスメント対策と差別禁止などについて、連合方針も踏まえ取り組みを進める。</p> <p>(1)男女別の賃金実態の把握と是正について</p> <p>改正女性活躍推進法にもとづく指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことに加え、2022年7月8日から女性活躍推進法の省令が改正され、301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられている。紙バ連合としては、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態を把握し、不合理な待遇があれば是正に取り組むこととする。</p> <p>(2)改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について</p> <p>改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合ガイドラインにもとづき、法違反がないかなどの点検活動を行う。</p> <p>(3)ハラスメント対策について</p> <p>ハラスメント対策関連法(改正労働施策総合推進法など)で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課せられていることから、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置(防止措置)や配慮(望ましい取り組み)について労使協議を行う。</p> <p>(4)育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備について</p> <p>2022年4月1日より施行されている改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置(雇用環境の整備、個別周知、意向確認)について点検し、「雇用環境の整備」については複数の措置を行うよう労使協議を行う。また、2022年10月1日施行の出産時育児休業(産後パパ育休)に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容について労使協議を行う。</p> <p>さらに2024年5月31日より改正、公布された「育児介護休業法」および「次世代育成支援対策法」は、2025年4月1日(「所定外労働時間の制限(残業免除)の対象拡大」「育児のためのテレワーク導入努力義務化」「子の看護休暇見直し」など)、2025年10月1日(「柔軟な働き方を実現するための措置などの事業主義務」など)から順次施行される。したがって労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう労使協議を行う。</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</p> <p>・「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>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>	

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	印刷労連
方針決定日	2025年1月17日(金)
要求提出日	2025年2月3日(月)
回答指定期	2025年3月3日(月)

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>印刷労連の2025春季生活闘争は引き続き「日本経済の好循環と企業の成長を確実なものにしよう！」をスローガンに取り組んでいく。そのためには、産別としての果たすべき役割を考え、「賃上げ」「一時金」「労働諸条件改善」の3本柱に加えて、労働環境の整備を求めた「総合労働・生活改善闘争」と位置付けていく。</p> <p>春季生活闘争の取り組みの原点は、すべての組合員が自分の働きの価値に見合った配分を受けることにある。適正な配分は自己を高め、さらなる成長を促すことになり、企業の持続的な繁栄にも繋がっていく。さらなる充実した生活を求めていくことも重要である。その点からもGDPの約6割を占める個人消費を維持・拡大していくことを認識しながら取り組んでいく。</p> <p>また、持続的な印刷関連産業を目指し活性化を継続しながら、さらに魅力ある産業に育てるためのけん引役として、印刷労連の全構成組織が要求提出していくことで、春季生活闘争に参画し、団結と闘い抜いていく意思を共有していきたい。</p> <p>(1)「賃上げ」は、連合2025春季生活闘争方針に則り、将来にわたり人財を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくために重要である「人への投資」を念頭におきながら定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保した上で「底上げ」「底支え」「格差是正」について、賃金水準の絶対値にこだわった内容とする。具体的には印刷労連「賃金政策」に示した「目指すべき賃金水準」に照らし合わせ、構成組織毎に目標水準を設定し要求する。また、「企業内最低賃金」の観点から18歳高卒初任給要求に取り組む。</p> <p>(2)「一時金」は、「年間収入」「生活給的要素」「業績配分」のバランスを考慮した内容とする。</p> <p>(3)「労働諸条件改善」は、連合2025春季生活闘争方針に則り、「すべての労働者の立場に立った働き方の改善」を図り、「人財の確保・定着」と「人財育成」に向けた職場の基盤整備を重要視しなければならない。したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人財育成と教育訓練の充実等、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総体的な「労働環境の整備」全般に取り組む。</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	別途、経営者団体および推薦議員への要望を含めて取り組む。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	
・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	中央闘争委員会と各地方協議会および構成組織(加盟組合)との連携を密にして、取り組みを進める。
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」	<p>印刷産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、すべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ(ベースアップ)分は3%以上を基準とし、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上とする。</p> <p>賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、格差是正分1%以上を加え、18,000円以上・6%以上を目安とする。なお、この要求目標は、連合加盟組合平均賃金水準(約30万円)の6%に相当する金額であり、18,000円以上の内訳は賃金カーブ維持分4,500円+格差是正含む賃上げ分13,500円以上となる。</p>

<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>昇給のしくみや制度がない組織について ①賃金カーブを維持することは、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持するという役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり、定昇制度や昇給のしくみ等「昇給ルール」がない組織は、人事処遇・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会等の設置を申し入れ、昇給ルールの確立に取り組む。 ②定期昇給相当分は各構成組織において算出するが、算出困難な構成組織は、2024年度労働諸条件調査における18～35歳の1歳間格差が5,034円(前年比+591円)であるため、5,000円を定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)として設定する。</p>
<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>すべての構成組織は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げを目指す。 要求の組み立ては、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保した上で、2024年労働条件調査結果による年齢別基本賃金四分位表を用いて、最低到達水準(第1四分位水準)をクリアし、到達目標水準(中位・第3四分位水準)を目指す。 具体的な目標水準として30歳(第1四分位:246,100円/中位:263,732円/第3四分位:278,075円)、35歳(第1四分位:253,590円/中位:275,970円/第3四分位:293,225円)とする。 なお、自組織の賃金水準や賃金カーブを精査し、ゆがみや格差の有無等を確認した上で、要求に組み込んでいく。</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>ミニマム基準(企業内最低賃金)として、18歳の第1四分位186,175円を全ての年齢において上回る水準を目指して取り組む。</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>女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)により改善をはかる。</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>18歳高卒初任給要求は、2024年度労働諸条件調査における1,000人以上の構成組織を中心とした主要組合※による平均初任賃金が189,900円(前年比+8,800円)となっており、3%分を加えた195,600円とする。なお、既に上回っている組織は現行の初任賃金に3%分を加えて要求する。</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>「年間収入」「生活給的要素」「業績配分」のバランスを考慮して、年間4.0カ月を基準とするが、「消費拡大」や「業績配分」を鑑み、さらなる上積みを目指す。なお、季別での要求の場合は、それぞれ2.0カ月を基準とする。</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 	<ul style="list-style-type: none"> ①年次有給休暇の100%取得に向けた取り組み(計画的付与の導入など) ②休日・深夜労働の抑制(抑制に向けた労使協議など)、年間休日増加などの取り組み ③労働からの解放の保障(勤務間インターバル制度の導入、いわゆる「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など)
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ①無期転換ルールの周知徹底や、労働条件明示ルール(更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など)を確認する。 ②無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通算期間5年経過前の無期転換や、正社員転換の促進を進める。 <p>【派遣労働者に関する取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①派遣労働者について、職場への受入れに関するルール(手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など)の協約化・ルール化をはかる。 ②直接雇用を積極的に受入れよう事業主に働きかけを行う。
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ①正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差を確認する ②(待遇差がある場合)賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認する。 ③(不合理な差がある場合)待遇差の是正に向け、労使協議を実施する。その際、有期・短時間労働者の組合加入を進め、その声を踏まえて対応する。 ④有期・短時間労働者からの求めの有無にかかわらず、当該者に対してフルタイム労働者との待遇差の説明が行われるようルール化する。
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みである。教育訓練は、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行うものとする。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせないことを踏まえ、取り組みを推進する。</p> <p>また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練の時間の確保、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行う。あわせて、労働者が能力を発揮し活躍し続けるためにも、教育訓練による能力向上が適切に評価され、処遇改善につながるよう一体的に取り組む。</p> <p>取り組みにあたっては、各種助成金の活用も含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で十分に協議する。</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>	<ul style="list-style-type: none"> ①60歳～65歳までの雇用確保のあり方 <ul style="list-style-type: none"> ・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実にする観点から、定年引上げを基軸に取り組む。 ・なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。 ②65歳以降の雇用(就労)確保のあり方 <ul style="list-style-type: none"> ・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、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。 ・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、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。 ③高齢期における処遇のあり方 <ul style="list-style-type: none"> ・年齢にかかわらず高いモチベーションを持って働くことができるよう、働き方の価値にふさわしい処遇を確立する。 ・「同一労働同一賃金」の法規定対応を確実に実施する(通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間(パート)・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正)。
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ①テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、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規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。 ②テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、深夜労働の抑制も含め、適切な労働時間管理を軸とする長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。 ③テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>①障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2026年7月から2.7%(国・地方自治体3.0%、教育委員会2.9%)に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。 ②事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。 ③ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。 ④雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。</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>①長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。 ②疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。</p>
<p>Ⅲー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>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、やりがいを持って、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。また、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。 1)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 ①女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)により改善をはかる。 ②合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。 ③妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの有無について検証し、是正をはかる。 ④女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。 ⑤事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合としてPlan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)に積極的に関与する。 ⑥企業規模にかかわらず、すべての職場において「事業主行動計画」を策定するよう事業主に働きかけを行う。 ⑦事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握し、差異の要因を分析するよう事業主に働きかける。 ⑧「男女の賃金の差異」の公表に際しては、「説明欄」に賃金の差異の要因・是正に向けた取り組みの記載を促し、労使で改善に取り組む。 ⑨事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会などを開催する。</p>
	<p>2)あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ①労働施策総合推進法で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドラインにもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置(防止措置)や配慮(望ましい取り組み)について労使協議を行う。 ②同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。 ③マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア(育児・介護)・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。 ④パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。 ⑤LGBT理解増進法が2023年6月に施行されたことから、性的指向・性自認(SOGI)に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングならびにカミングアウトの強制の防止をはじめとするハラスメント対策やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善などを進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生への適用を求める。 ⑥各ハラスメントの対策指針が定める雇用管理上の措置(防止措置)がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定を検証する。 ⑦ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設など、職場における支援のための環境整備を進める</p>

	<p>3)育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>①2025年4月から順次施行される改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、労使協議を行う。</p> <p>②育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込むべく、労使協議を行う。特に、子に障がいのある場合・医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭などに対して、各種両立支援制度の「利用期間の延長」や「付与日数の増加」など配慮を求める。</p> <p>③有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。</p> <p>④育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除などの申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて不利益取り扱いが行われないことを徹底する。あわせて、育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利とならない運用になっていることを確認する。</p> <p>⑤妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。</p> <p>⑥女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022年10月1日施行の出生時育児休業(産後パパ育休)の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。</p> <p>⑦両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。</p> <p>⑧不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇など(多目的休暇または積立休暇などを含む)の整備に取り組み、2022年4月1日施行の「くるみんプラス」の取得をめざす。</p> <p>⑨男女の更年期、生理休暇など、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に向けた取り組みを進める。</p> <p>⑩事業所内保育施設(認可施設)の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。</p> <p>4)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>①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」「プラチナくるみん」の取得をめざす。</p> <p>②「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。</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>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>労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、積極的に取り組む責任がある。連合の考えを活用するなどして、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、連合加盟のすべての労働組合がそれぞれの現場で取り組みを進めていく。</p> <p>①労働組合として対応すべき自社に関する人権課題などを検証・確認しつつ、実情に応じてビジネスと人権に関する取り組み方針を策定する。</p> <p>②企業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育・研修の実施を求める。</p> <p>③ビジネスと人権を扱う労使協議機会の確保に努める。具体的には、既存の労使協議の場で扱うことや、必要に応じて委員会や協議機関の設置を求める。</p> <p>④企業に対し、人権尊重に関する方針を策定することを働きかける。方針が既にある場合でも、国連指導原則や最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を求める。</p> <p>⑤労使協議などの場を通じ、企業が人権デュー・ディリジェンスの実効ある取り組みを実施するよう働きかける。</p> <p>⑥自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。</p> <p>⑦企業に対し、一連の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの検証と情報公開を求める。上記以外の労働諸条件で、引き続き取り組みを継続している構成組織は、要求内容として検討し取り組んでいく。</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>	

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	セラミックス連合
方針決定日	2025年1月24日(金) 第32回中央委員会
要求提出日	2月21日(金)まで
回答指定期	3月14日(金)三役組合中心 3月19日(水)中央交渉委員会組合中心 4月4日(金)全組合

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
<p>○賃上げの流れを定着させ、賃金水準の継続的な引き上げをめざす。その上で、それぞれの状況の違いを理解しあいながら、賃上げにとりくむことを基本に、「人への投資」と「月例賃金の改善」にこだわり、到達目標の実現、および、ミニマム到達水準を確認し、産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」のとりくみ強化をする。</p> <p>○賃金カーブ維持相当分を確保した上で、賃金の引き上げとして、格差是正分および配分のゆがみ是正分等を改善し、すべての働くものの賃金の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に向け、3%以上を基準とし、上積みを図る。</p> <p>○企業内のすべての働くものを対象に、生活の安心・安定につながる企業内最低賃金の協定を締結する。そのうえで、生活をまかなう観点と初職に就く際の観点を重視し、「底支え」として締結水準の設定については、「誰もが1,140円」を意識してとりくむ。</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	持続的な賃上げと格差是正が実現できる環境をつくっていくために、適切な価格転嫁・適正取引にとりくむ。また、これまでの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、働き方も含めた「取引の適正化」にとりくむ。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・2025年3月7日(金)「獲得目標」の決定 ・2025年3月21日(金)「獲得基準」の決定 ・構成組織への周知
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	雇用維持・確保のための協定化 <ul style="list-style-type: none"> ○雇用維持・確保のため、労使間の交渉ルールとして、事前協議の徹底を図る。 ○未協定組合は、協定化もしくはそれに準ずる労使確認の徹底を図る。
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	組織率向上のとりくみ <ul style="list-style-type: none"> ○非管理職層(正規従業員・非組合員)に対し、組織化のとりくみを図る。 ○正規労働者以外(直接雇用)に対し、組織化のとりくみを図る。 ○60歳以降の継続雇用者に対し、組織化のとりくみを図る。
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」	<p>○各組合は30歳と35歳の個別賃金水準の実態を把握し、ミニマム到達水準を目指す。ミニマム到達水準を満たす場合は、セラミックス連合到達目標を目指す。</p> <p><30歳 高卒12年勤続(基本賃金)> セラミックス連合到達目標: 243,000円 セラミックス連合ミニマム到達水準: 216,000円</p> <p><35歳 高卒17年勤続(基本賃金)> セラミックス連合到達目標: 261,000円 セラミックス連合ミニマム到達水準: 240,000円</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」

【賃金カーブ維持分が明確でミニマム到達水準に満たない組合】

○ミニマム到達水準達成に向け、ゆがみや格差の有無などを確認した上で、不足分を要求し賃金水準の底上げ(格差是正)を行う。
○組合員の賃金実態を把握した上で、どのような時間軸で到達させるのか等を労使でとりくみ賃金改善を行う。

【賃金カーブ維持分が明確で「セラミックス連合到達目標に満たない組合】

○到達目標達成に向け積極的に不足分を要求し賃金水準の底上げ、格差是正に努める。

【到達目標を上回る組合】

○賃金体系上の是正やその他諸手当関連の引き上げ等も含め、上積みを図る。

【過去のとりくみにおいて賃金カーブ維持分を確保出来ていない組合】

○賃金カーブを維持出来なかった要因を労使で確認する。

○賃金改定原資の各賃金項目への配分についても労使で確認を進める。

○過去の賃金カーブ割れをどのような時間軸で回復させるのか等、水準維持についても労使でとりくみ賃金改善を行う。

※定昇制度や昇給ルールがない組合は、賃金制度の確立も視野に入れ、労使での検討委員会等を設置して、どのような時間軸で賃金制度の確立にとりくむか協議を進める。

【個別賃金が不明の組合】

○個別賃金水準が不明な組合は、15,000円を基準としてとりくむ。

○ただし、組合員の賃金実態を把握した上で、賃金カーブのプロット図等により個別賃金(30歳高卒12年勤続・35歳高卒17年勤続)の概算算出を行うと共に、その金額等をもとに内外格差の把握と目標水準を明確にし、賃金水準の底上げ、格差是正に努める。

<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>【中小(組織人員300人未満)の組合】 ○賃金カーブ維持分を確保した上で、3%基準の上積みを図る。その上で、格差是正分として1%を基準とした上乘せに努める。 ○業況を判断した上で、2024春季生活交渉における要求額(対前年)以上を基準にとりくむ。</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><企業内最低賃金> ○未協定の組合は、正規従業員の新卒初任給を企業内最低賃金として労使協定する。 18歳・高卒 184,000円 ○既に協定化されている組合は、賃上げに対応した増額改定を図る。 「時間給1,140円以上」 既に1,140円に達している組合は「連合方針:1,250円以上」を意識してとりくむ。 ○全従業員対象の企業内最低賃金を労使協定する。 1)「誰もが時間給1,140円」を意識してとりくむ。 2)地域別最低賃金と同額で協定している組織は、50円以上を加味した金額を意識して引き上げをめざす。(ミニマム水準)</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>○職場における均等待遇実現を含めた総合的な労働条件向上のとりくみを図る。</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><年齢別最低賃金> ○未協定の組合は、正規従業員の新卒初任給を基本とし、1年1歳間差の上積み額を設定したものを年齢別最低賃金として労使協定する。 ○公正な賃金、生活できる賃金、および、中途採用者の賃金を底支えする観点からも、年齢別最低到達水準値について労使で確認する。 ○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。 <初任給> 18歳・高卒 184,000円</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>○年間4.80ヵ月基準(令和7年1月現在の組合員平均所定内賃金) ○ミニマム年間4.00ヵ月</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>すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、すべての労働者が豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、労働時間短縮のとりくみによる安全で健康に働くことができる、職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現とを同時に追求していく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○改正労働基準法に関するとりくみ ○労働時間の短縮(年間所定労働時間の短縮、年間休日増、有給休暇取得率の向上 等) ○労働時間管理の協定化、および、協定内容の見直し ○時間外労働割増率の改定
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けてとりくむ。</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>同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、職場の有期・短時間・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、均等・均衡待遇実現に向けてとりくむ。無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関するとりくみを徹底する。フルタイム無期転換労働者については均等・均衡待遇実現のため法の趣旨にもとづき短時間労働者と同様のとりくみを進める。また、待遇差を改善するために正規雇用労働者の労働条件の引き下げを行わない。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要なとりくみである。教育訓練は、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行うものとする。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせないことを踏まえ、とりくみを推進する。</p> <p>また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練の時間の確保、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行う。あわせて、労働者が能力を発揮し活躍し続けるためにも、教育訓練による能力向上が適切に評価され、処遇改善につながるよう一体的にとりくむ。とりくみにあたっては、各種助成金の活用も含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で十分に協議する。</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>働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。</p> <p>60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備にとりくむ。なお、高齢者雇用継続給付の給付率引き下げ(15%→10%)が2025年4月に迫っていることを踏まえ対応する。</p>
<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>テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、次の考え方をもとにとりくみを行う。</p> <p>なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じる。</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>障害者雇用率制度のあり方や、障がい者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」に基づきとりくむ。</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>①企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。</p> <p>②「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。</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>①2024年10月からの社会保険の適用拡大を踏まえ、社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。</p> <p>②事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないようとりくむ。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>①長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。</p> <p>②疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。</p>

Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ・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>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、やりがいを持って、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とりくむ。</p> <p>また、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とりくみを進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○改正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とりくみ ○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基づくとりくみの推進
★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・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>組織率向上のとりくみ</p> <ul style="list-style-type: none"> ○非管理職層(正規従業員・非組合員)に対し、組織化のとりくみを図る。 ○正規労働者以外(直接雇用)に対し、組織化のとりくみを図る。 ○60歳以降の継続雇用者に対し、組織化のとりくみを図る。
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	
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	