

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 ○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 ○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	