

# 第36回中央委員会 議案



と き／2020年2月14日（金）

ところ／大阪産業創造館

UA ゼンセン

ファッション産業関連労働組合連合会

<http://www.kk-ap.co.jp/fashion/>

# — 中央委員会次第 —

1. 開会あいさつ

2. 議長・書記の選出

3. 議長就任あいさつ

4. 会長あいさつ

5. 来賓あいさつ

6. 資格審査・議事日程の報告

7. 中央委員会成立宣言

8. 議案

第1号議案 2020 労働条件闘争方針について ..... 1～29p

第2号議案 2020 年期末一時金闘争方針 ..... 30～32p

第3号議案 2020～2021 年度労災付加給付改定闘争 ..... 33～35p

第4号議案 2020～2021 年度労働時間短縮闘争方針 ..... 36～43p

9. 議長降壇のあいさつ

10. 閉会のあいさつ

11. ガンバロー三唱

# 第1号議案 2020労働条件闘争方針について

## I. 取り巻く情勢

### 1. 組合員の生活と労働条件

#### (1) 物価の上昇基調続くが伸びが鈍る

2018年度の消費者物価指数は、総合が0.7%、生鮮食品を除く総合が0.8%上昇した。2019年度も上昇傾向が続いている。ただし、直近の2019年11月では総合が0.5%、生鮮食品を除く総合が0.5%と、消費税引き上げ後、上昇率は低くなっている。

2019年度の消費者物価指数の上昇率は政府が0.6%（総合）、民間が0.63%（生鮮食品を除く総合）と予測している。2020年度は政府が0.8%、民間は0.59%と予測している。

#### (2) 実質賃金は全体として回復していない

一般労働者の名目賃金は2015年度以降上昇傾向にあるが、物価が上昇しているため実質ベースでは2017年度以降前年マイナスの傾向となり、2019年に入っても前年比賃マイナスの月が続いている。であった。ただし、一般労働者の所定内労働時間が減少しているため、2018年度における時間当たり名目・実質賃金は、パートタイム労働者と同時に上昇している。

#### (3) 消費の伸びは依然として鈍い

個人消費（民間最終消費支出）は2019年7-9月期（1次速報）ベースでは名目0.7%、実質0.5%増であり、伸びが弱い。今回の景気拡大期（2012年第4四半期以降）を見ると全体のGDPが8%以上伸びているのに対し、個人消費は3%程度の伸びにとどまっている。

#### (4) 雇用情勢は堅調、人手不足が続く

フルタイムの2018年度の有効求人倍率は全国平均で1.52倍、完全失業率は2.4%となっており、2019年度に入り、若干の変動はあるものの雇用情勢は堅調である。パートタイムの有効求人数・求職者数および有効求人倍率はともに上昇している。

パートタイム等の就業者の中でもっと働きたいと考えている追加就労希望就業者が180万人、失業者が190万人、非労働力人口の中で働きたいと考えているが今は仕事を探していない就業可能非求職者などの潜在労働力人口が40万人、合計で約410万人の「未活用労働者」がいる。人材不足が続く中、「未活用労働者」の活用が課題となっている。

#### (5) 企業規模間、雇用形態間賃金格差が縮まっていない

高卒35歳標準労働者の所定内賃金を比較すると、大企業と中小企業で36,500円の差がある（連合「賃金レポート2019」）。短時間労働者の時間あたり賃金は上昇しているが、雇用形態間の賃金格差は依然として大きい。例えば、30歳代前半の正社員と有期フルタイム社員、短時間社員の所定内賃金差は100：56：53、年間賃金では100：46：42となっている。一時金により差が広がっている。

パートタイム・有期雇用労働法や労働契約法、労働者派遣法が改正され（2020年4月1日施行、中小企業はパート・有期法のみ2021年4月1日施行）、法に基づき同一労働同一ガイドラインが示され、その取り組みが課題となっている。長時間労働の是正は不十分

一般労働者の年間総実労働時間は2017年2,026時間（前年比+2時間）であり、1990年代半ば以降、減少の傾向は見られない。週60時間以上の就業者も、依然として1割以上の水準となっている。また、有休取得率は51%となったが、依然低水準が続いている。

**(6) 一時金水準は社会水準に達していない**

UAゼンセン加盟組合の正社員（フルタイム）組合員の2018年年間一時金妥結月数は（加重平均）4.06ヵ月と連合集計の4.92ヵ月と依然低位にある。また短時間（パートタイム）に一時金制度があると答えた組合は41.5%、契約社員では47.5%と半分に満たない。

**(7) 長時間労働の是正は道半ば**

一般労働者の年間総実労働時間は2018年2,010時間（前年比＝13時間）と減少したものの依然2,000時間を超えている。有給休暇取得率は52.4%（前年差＋1.3%）と4年連続で増加したが半分程度の取得である。

**(8) 65歳以上定年企業は増加の傾向**

定年制の廃止および65歳以上定年企業の割合は20.7%（前年比＋1.1%）であり、企業規模が小さいほど導入率は高くなっている。60歳以降本人の希望に応じて働き続けられる環境整備が課題である。

**(9) 退職金（企業年金）、労災付加給付の状況**

退職金（企業年金）についても水準格差が大きく、労災付加給付制度に関しては制度そのものがない組合もまだ多い。さらに、短時間組合員は正社員よりも制度整備が遅れており、早急な対応が求められる。

**(10) パワーハラスメント防止の法制化が進む**

職場での「いじめ・嫌がらせ」に関する都道府県労働局への相談は、2018年度は全体の相談件数の25.6%を占め、7年連続のトップとなった。こうした中、2019年5月に労働施策総合推進法が改正され、企業はパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務が新しく課せられる。

**(11) デジタル技術革新が働き方に影響を与え始めている**

デジタル技術の進展が働き方に与える影響はますます大きくなり、厚生労働省は、働く現場でAIなどを活用するための課題の一つとして労使のコミュニケーションの重要性をあげている。

**(12) 国際的に大きく遅れている日本のジェンダー平等**

国連が定めた「持続可能な開発目標（SDGs）」に「ジェンダー平等の実現」が掲げられる中、世界経済フォーラムが公表している2018年ジェンダー・ギャップ指数では、日本は149か国中110位と世界の中でも格差の大きな国となっている。そのような中、2019年5月には女性活躍推進法が改正され、事業主行動計画の策定義務が企業規模101人以上に拡大されるとともに、女性活躍に関する情報公表の強化等が図られた。

**(13) 安全で健康な職場への注目が高まる**

厚生労働省の調査による2018年の労働災害発生状況をみると、死亡災害は前年を下回り過去最低の909人（7.1%減少）となったが、休業4日以上死傷災害の発生件数は3年連続で前年を上回り、127,329人（5.7%増）となっており、安全衛生活動の強化が課題となっている。また、健康増進法の改正が2020年4月に全面施行され、職場での受動喫煙防止も求められている。

**(14) 育児・介護と仕事の両立問題は依然として深刻**

育児をしている雇用者は827万2千人（2012年調査比＋161万人）、介護をしている雇用者は299万9千人（2012年調査比＋60万人）と増加している。その一方で、過去5年間に「出産・育児のため」離職した者は102万5千人（2012年調査比－23万人）、過去1年間に「介護・看護のため」に離職した者は9万9千人（2012年調査比－2万人）にのぼり、育児・介護と仕事の両立は喫緊の課題である。

### (15) 障がい者の法定雇用率引き上げが続く

障がい者の法定雇用率は2018年に2.2%に引き上げられ、2021年4月までには2.3%に引き上げられることが決定している。また、「精神障がい者の雇用」、「合理的配慮の提供」も法的に義務化されており、障がい者が長く定着できる職場づくりが課題となっている。

### (16) サプライチェーンに対する配慮、SDGsへの企業の取り組みが進む

CSRに関する取り組みは、法令順守や社会貢献活動などに加え、人権、労働、公正取引、サプライチェーンに対する配慮、ステークホルダー（利害関係者）との協働など、大きく変化している。また、グローバル企業を中心に、国連のSDGs（持続可能な開発目標）の達成に向けて自社の事業を見直す動きも進んでいる。

## 2. 経済・産業の状況

### (1) 経済の成長は続いているが先行き懸念が高まる

実質GDPの伸び率は2017年度1.9%に対し、2018年度は0.3%となった。2019年度の実質GDPの予測は、政府が+0.9%、日銀が+0.6%、民間（ESPフォーキャスト調査）が+0.87%となっている。最新の内閣府の月例経済報告では、輸出の弱さや通商問題など海外経済の動向、消費税率引き上げ後の消費者マインドなどについて留意が必要と指摘している。

### (2) 企業収益は全体としては過去最高も製造業が減益傾向

2018年度の法人企業統計によると企業の経常利益は前年比+0.4%と9年連続の増益となり、設備投資額も+8.1%増加し、それぞれ過去最高を更新した。2019年度の予想経常利益は金融を除く全産業で+3.5%を見込んでいる。非製造業が12.6%の増益となっている一方で、製造業は4.5%の減益となっており、輸出関連企業を中心に厳しい予想となっている。

### (3) 実質賃金の伸びは実質生産性の伸びに追いついていない

2012年末から始まった今回の景気拡大局面において、実質賃金の伸びは実質生産性の伸び（この間に約4%上昇）に追いついておらず、結果としてGDP統計ベースの労働分配率（時間当たり実質賃金/時間当たり生産性）は低下している。2015年度以降、パートタイマーの賃金時間額の上昇、一般労働者の名目賃金の上昇と労働時間の減少等により、時間当たり実質賃金は上昇しているが、労働分配率の長期低下傾向に歯止めがかかったとは言えない。

## 3. 消費税率引き上げ後の反動減対策が重要

政府・日銀は、消費税率引き上げが消費者物価に与える影響を2019年度、2020年度ともに+0.5%、一方で幼児・高等教育無償化による影響を▲0.4%～▲0.3%と見込んでいる。結果、全体として+0.1%～+0.2%の影響が想定される。

政府の経済対策にはキャッシュレス決済ポイント還元やプレミアム付商品券発行・税制支援などがあるが、それらは時限措置である。2014年4月の消費税引き上げの後には、個人消費の反動減に加えて実質賃金の低下による下押しもあり、2014年度はマイナス成長となった。消費税増税の負の影響を抑える観点からも、賃金引き上げが必要とされている。

## 4. 2020 労働条件闘争の基本的考え方

### (1) 実質生産性の伸びを基準に実質賃金を引き上げる

日本経済全体の生産性向上にみあう実質賃金の引き上げを行うことが公正な配分であり、内外需のバランスのとれた経済成長とデフレ脱却、賃金格差の是正、さらなる生産性向上の促進につながっていく。

実質の生産性向上の伸び率と消費者物価の伸び率を踏まえ、2%を基準に賃金水準の引き上げを要求する。

### (2) 雇用形態間の均等・均衡処遇、企業規模間・産業間格差是正に取り組む

「同一労働同一賃金」に向けた法改正を踏まえ、雇用形態間での均等・均衡処遇の取り組みをさらに進める。複数の雇用形態が存在する場合には必ず個々の待遇ごとに内容を確認し、不合理な格差と認められる可能性がある場合には是正に向けて取り組む。

正社員（フルタイム）組合員については賃金水準別の要求基準を示し、底上げ、および企業規模間・産業間格差是正に取り組む。

短時間（パートタイム）組合員については、正社員（フルタイム）組合員との均等・均衡、最低賃金要求基準を意識した要求を行う。また、採用時期の違いにより昇給のタイミングが異なることや法定最低賃金の上昇などの要素を適切に考慮し、年間を通じた処遇改善の成果も踏まえ闘争を進める。

有期契約のフルタイム組合員については、正社員（フルタイム）組合員との労働内容、働き方の相違等を踏まえ、要求を行う。

### (3) 企業内最低賃金の引き上げ、協定化を必須の取り組みとする

企業内最低賃金を必ず協定し、業種ごとに公正労働基準（最低基準）の確立を進める。未組織労働者への波及にむけ法定の特定最低賃金の改正・新設に取り組む。

### (4) 賃金体系維持分を明確にした要求を行う

働きがいと納得感を持って仕事に取り組むために、評価に基づく公正な賃金制度を整備する。均等・均衡ある賃金表、昇給昇格制度の構築を行い、賃金体系維持分を明確にした要求を行う。賃金体系維持分が不明確な組合（Y区分）から賃金体系を確立した組合（X区分）への移行を進める。Y区分のうち賃金体系維持分を明記している組合は、内容を確認し、積極的にX区分への変更を進めていく。

## II. UAゼンセン2020労働条件闘争方針

### 1. 要求に際しての取り組み（すべての加盟組合の取り組み）

#### (1) 賃金水準（実態）の把握

賃金水準（実態）を把握することにより、社会水準との比較が可能となるとともに、自社の賃金についての問題点や課題が明確になっていく。すべての加盟組合で、自社の賃金水準（実態）の把握に取り組む。

賃金水準（実態）を把握するためには、会社から賃金データを入手する必要があるが、会社からデータを入手出来ない場合は、組合員へアンケートを行うなどの方法で把握する。組合員の賃金データがすべて把握できない場合でも、賃金水準の簡易的な比較を活用すれば、自社の賃金水準を推計することができる。少なくとも自社の賃金水準の推計を行い、要求を組み立てる。

また、男女間の賃金格差についても、すべての組合が点検を行わなければならない。男女間の賃金格差は高齢に至るほどその差が拡大する傾向にあり、制度面の点検だけでなく、運用面での課題も抽出して是正していかなければならない。

## (2) 賃金制度の確立・整備

毎年の交渉において体系維持原資の確保が進まず、賃金水準が低下し、社会水準との格差が拡大している組合がある。また、交渉の場の設定もできていない組合や交渉するも解決できていない組合も少なくない。賃金水準の低下を防ぎ、水準の引き上げをはかっていくために、賃金制度が未整備の組合においては、賃金制度の整備・構築を必ず要求する。今年度中の取り組みが困難な場合は労使検討の場を設置することを要求し、賃金制度確立に向けた最低限の取り組みを行う。

## (3) 賃金体系維持原資の確認と報告

賃金制度が整備され、定期昇給が労使間で確認・協約化されている場合は、定期昇給の実施は約束事であり、その実施は交渉項目には該当しない。その場合、賃上げ交渉の前段において賃金体系維持原資（定期昇給+昇格昇給分）を確認し、U Aゼンセンの指示に従い、報告する。

賃金体系維持原資は、労務構成などにも影響されるが、あまりにも少額な場合は、内容確認および制度の点検・見直しが必要となる。

また、賃金体系維持分が不明確な組合（Y 区分）として登録している組合でも、賃金体系維持分がわかっているケースがある。個別に内容を確認し、賃金体系維持分が確立している組合（X 区分）への変更を進めていく。

## (4) 企業内最低賃金の協定化

企業内最低賃金の協定化はその産業で働く者の優位性を下支えするとともに、同一産業・同一業種内での公正労働基準として特定最低賃金の調査審議への波及効果は大きく、その役割と責務を見据えた取り組みが求められる。各組合は企業内最低賃金の協定に取り組む。

# 2. 賃上げ要求基準

## (1) 要求の考え方

U Aゼンセン 2020 闘争方針に基づき、製造産業部門では実質賃金の維持・向上のために過年度の物価上昇分、経済成長（実質 GDP）の伸びを踏まえた生活向上分を総合的に勘案し賃金水準の引き上げに取り組む。

その上で、社会水準の獲得を目指し、各組合の賃金水準に応じて格差是正に取り組むこととし、これらを反映した要求を行う。

## (2) 水準の設定

正社員組合員に対し、ミニマム・到達・目標の3つの賃金水準（諸手当を除く基本賃金）を以下の通り設定する。

### 1) **ミニマム水準**（手当を除く基本賃金） <三部門共通に設定>

到達水準をめざすために最低限超えるべき賃金水準を、ミニマム水準として統一的に示す。

（賃金センサスの100～999人規模の組合員層の基本賃金水準を基に設定）

※賃金センサス：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

高卒 35 歳・勤続 17 年標準者（基本賃金） 240,000 円

大卒 30 歳・勤続 8 年標準者（基本賃金） 240,000 円

※標準者とは、学校卒業後すぐに就職し、同一の会社に継続勤務して標準的な昇給・昇進をした労働者のこと。

(参考) 基本賃金 (ミニマム水準 賃金センサス 100~999 人 5年平均を基に設定)  
高卒 (基本賃金)

25 歳勤続 7 年	30 歳勤続 12 年	40 歳勤続 22 年	45 歳勤続 27 年
<u>190,000</u>	<u>215,000</u>	265,000	290,000

大卒 (基本賃金)

25 歳勤続 3 年	35 歳勤続 13 年	40 歳勤続 18 年	45 歳勤続 23 年
<u>210,000</u>	280,000	320,000	355,000

※昨年度から高卒 25 歳勤続 7 年、30 歳勤務 12 年、及び大卒 25 歳勤続 3 年が 5,000 円増額となっている。

(参考) 所定内賃金 (ミニマム水準 賃金センサス 100~999 人 5年平均を基に設定)  
高卒 (所定内賃金)

25 歳勤続 7 年	30 歳勤続 12 年	35 歳勤続 17 年	40 歳勤続 22 年	45 歳勤続 27 年
205,000	240,000	275,000	305,000	330,000

大卒

25 歳勤続 3 年	30 歳勤続 8 年	35 歳勤続 13 年	40 歳勤続 18 年	45 歳勤続 23 年
230,000	270,000	315,000	360,000	400,000

2) **到達水準** (手当を除く基本賃金) <本部基準をもとに部門毎に設定>

すべての加盟組合が到達をめざす社会水準として設定する。

(賃金センサスの規模計の組合員層の基本賃金水準を基に算出)

高卒 35 歳・勤続 17 年標準者 (基本賃金) 255,000 円

大卒 30 歳・勤続 8 年標準者 (基本賃金) 255,000 円

(参考) 基本賃金 (到達水準 賃金センサス規模計 5年平均を基に設定)  
高卒 (基本賃金)

25 歳勤続 7 年	30 歳勤続 12 年	40 歳勤続 22 年	45 歳勤続 27 年
195,000	225,000	285,000	315,000

大卒 (基本賃金)

25 歳勤続 3 年	35 歳勤続 13 年	40 歳勤続 18 年	45 歳勤続 23 年
<u>215,000</u>	300,000	350,000	390,000

※昨年度から高卒 25 歳勤続 7 年が 10,000 円増額となっている。

(参考) 所定内賃金 (到達水準 賃金センサス規模計 5年平均を基に設定)  
高卒 (所定内賃金)

25 歳勤続 7 年	30 歳勤続 12 年	35 歳勤続 17 年	40 歳勤続 22 年	45 歳勤続 27 年
<u>215,000</u>	250,000	290,000	325,000	355,000

大卒（所定内賃金）

25歳勤続3年	30歳勤続8年	35歳勤続13年	40歳勤続18年	45歳勤続23年
235,000	<u>290,000</u>	345,000	400,000	445,000

※昨年度から高卒25歳勤続7年、及び大卒30歳勤続8年が5,000円増額となっている。

3) **目標水準**（手当を除く基本賃金） <部会・業種で検討し、部門で設定>

目標水準は、到達水準を上回る組合のための指標として、産業内水準の向上・産業間格差是正などを考慮し、中長期の目標として部門水準を示し、各業種で検討する。

<部門目標水準>

高卒35歳 勤続17年標準者（基本賃金） 280,000円

（賃金センサス 製造業 規模計 第3四分位を基に設定）

大卒30歳 勤続8年標準者（基本賃金） 285,000円

（賃金センサス 製造業 1,000人以上 第3四分位を基に設定）

<衣料・スポーツ業種の目標水準>

大卒30歳 勤続8年標準者（基本賃金） 300,000円

（所定内賃金） 340,000円

衣料・スポーツ部会所属18組合の賃金データ（大卒の実態賃金・モデル賃金含む）から非管理職中位（第2四分位）の実態賃金データ上位5組合の基本賃金・所定内賃金の平均数値を設定

(3) **要求基準**

賃金体系（カーブ）維持分に加え、1%以上の賃金引上げ、到達水準との格差是正を含め2%基準の要求を行う。

賃金水準がミニマム水準を下回る組合、または水準が不明な組合の具体的な要求基準は各業種にて定める。

なお、賃金体系維持が確立していない組合は、賃金体系（カーブ）維持相当分の社会水準として4,500円を目指しつつ、業種の実態を踏まえて設定する。

※連合地域ミニマム年齢別賃金（全産業・男女計）中位数の18歳から45歳の1年・1歳間差の平均は4,393円（昨年4,478円）となっており、連合では4,500円を中小組合の賃金体系維持分としてその確保を目指している。

1) 賃金水準がミニマム水準を下回る組合、または水準が不明な組合

①賃金体系維持が確立している組合

賃金体系（カーブ）維持分とは別に、賃金引上げ1%以上に、格差是正を含め2%を要求する。

②賃金体系維持が確立していない組合

賃金体系（カーブ）維持相当分を1.5~2%ととらえ、賃金引上げを1%以上、格差是正を含め3.5%以上4%を要求する。

※部門のミニマム水準を下回る組合、または水準が不明な組合のうち、賃金体系維持が確立していない組合での2016~2019年闘争での妥結実績が1.59%、3,599円となっている。

<衣料・スポーツ業種の業種別要求内容>

①賃金体系維持が確立している組合

賃金体系（カーブ）維持分とは別に、5,000円または2%を要求する。

②賃金体系維持が確立していない組合

賃金体系（カーブ）維持相当分を含め、8,700円または3.5%を要求する。

2) 賃金水準がミニマム水準を上回り、到達水準を下回る組合

①賃金体系維持が確立している組合

賃金体系（カーブ）維持分とは別に、賃金引上げ 1%以上に、格差是正を含め 2%を基準に要求する。

②賃金体系維持が確立していない組合

賃金体系（カーブ）維持相当分に賃金引上げ 1%以上を加え 3%以上、格差是正を含め 4%を基準に要求する。

3) 賃金水準が到達水準を上回る組合

①賃金体系維持が確立している組合

賃金体系（カーブ）維持分とは別に、賃金引上げ 1%以上を要求する。

②賃金体系維持が確立していない組合

賃金体系（カーブ）維持相当分に賃金引上げ 1%以上を加え、3%を基準に要求する。

(4) 初任給について

2020 年度採用者の初任給について以下の基準で要求する。

1) 高卒（基本賃金） 170,000円基準

2) 大卒初任給（基本賃金） 212,000円基準

※昨年度から高卒は 3,000 円、大卒は 4,000 円増額となっている。

(5) 企業内最低賃金基準

1) 最低賃金基準

最低賃金は、必要生計費を基本に最低賃金の現状を踏まえ月額が169,000円、時間額は月額を平均的な労働時間 164 時間で除した 1,030 円を基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【別表】。月の所定労働時間が 164 時間を超える場合、月額は所定労働時間に比例して増額した金額とする。なお、法定最低賃金×110%に達していない場合は、まずその水準をめざす。要求額は通勤手当・時間外手当は除いて原則対象者全員に支払われる賃金項目を足した金額で要求基準を満たすものとする。

※下線部は昨年度から 8,000 円増額となっている。

2) 年齢別最低保障賃金

25 歳（単身者） 169,000円以上とする。

30 歳（2 人扶養） 199,000 円以上とする。

35 歳（3 人扶養） 216,000 円以上とする。

40 歳（3 人扶養） 234,000円以上とする。

※昨年度から 25 歳は 6,000 円、40 歳は 4,000 円増額となっている

【別表】

都道府県ごとの企業内最低賃金基準

都道府県	地域別最低賃金	消費者物価指数 比率※1	地域別最低賃金 ×110%	企業内最低賃金基準		
				時間賃金 基準 ※2	月例賃金 164時間の場合	月例賃金 173.8時間の場合
北海道	861	99.6	948	1,026	168,300	178,400
青森	790	98.6	869	1,016	166,700	176,600
岩手	790	98.8	869	1,018	167,000	177,000
宮城	824	98.6	907	1,016	166,700	176,600
秋田	790	98.3	869	1,013	166,200	176,100
山形	790	100.6	869	1,036	170,000	180,100
福島	798	99.7	878	1,027	168,500	178,500
茨城	849	97.8	934	1,008	165,400	175,200
栃木	853	98.3	939	1,013	166,200	176,100
群馬	835	96.1	919	991	162,600	172,300
埼玉	926	101.3	1,019	1,044	171,300	181,500
千葉	923	100.2	1,016	1,033	169,500	179,600
東京	1,013	104.4	1,115	1,076	176,500	187,100
神奈川	1,011	104.3	1,113	1,074	176,200	186,700
新潟	830	98.8	913	1,018	167,000	177,000
富山	848	98.9	933	1,019	167,200	177,200
石川	832	100.4	916	1,034	169,600	179,800
福井	829	99.3	912	1,024	168,000	178,000
山梨	837	98.4	921	1,014	166,300	176,300
長野	848	96.9	933	999	163,900	173,700
岐阜	851	97.1	937	1,001	164,200	174,000
静岡	885	98.2	974	1,012	166,000	175,900
愛知	926	98.1	1,019	1,011	165,900	175,800
三重	873	98.6	961	1,016	166,700	176,600
滋賀	866	99.6	953	1,027	168,500	178,500
京都	909	100.7	1,000	1,038	170,300	180,500
大阪	964	99.9	1,061	1,030	169,000	179,100
兵庫	899	100.5	989	1,035	169,800	179,900
奈良	837	96.8	921	998	163,700	173,500
和歌山	830	99.9	913	1,029	168,800	178,900
鳥取	790	98.8	869	1,018	167,000	177,000
島根	790	99.6	869	1,027	168,500	178,500
岡山	833	98.2	917	1,012	166,000	175,900
広島	871	99.0	959	1,021	167,500	177,500
山口	829	98.8	912	1,018	167,000	177,000
徳島	793	99.4	873	1,025	168,100	178,200
香川	818	98.4	900	1,014	166,300	176,300
愛媛	790	98.4	869	1,014	166,300	176,300
高知	790	99.3	869	1,023	167,800	177,800
福岡	841	96.8	926	998	163,700	173,500
佐賀	790	96.9	869	999	163,900	173,700
長崎	790	100.1	869	1,031	169,100	179,200
熊本	790	98.6	869	1,016	166,700	176,600
大分	790	97.1	869	1,001	164,200	174,000
宮崎	790	96.2	869	991	162,600	172,300
鹿児島	790	96.2	869	991	162,600	172,300
沖縄	790	98.4	869	1,014	166,300	176,300

※1 総務省「小売物価統計調査(構造編)調査結果 10大費目別消費者物価地域差指数(持家の帰属家賃を除く総合)」2016～2018年の3ヵ年平均値

※2 1030円×消費者物価地域差指数を基準とする。地域別最低賃金×110%を下回る場合は、まず、その水準をめざす。

※3 164時間は平均的な所定内労働時間(「賃金構造基本統計調査における所定内実労働時間数」)。173.8時間は法定週40時間の場合の月平均所定内時間。

## (6) 短時間組合員（パートタイム組合員）の賃金引上げ

### 1) 要求設定の考え方

正社員（フルタイム）組合員との均等・均衡を考慮し、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。

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）組合員と同様に要求する。

### 2) 要求基準

#### ①平均賃金の引き上げ

制度昇給分に加え、2%基準で時間賃金を引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分をふくめた要求総額として40円または4%基準で引き上げる。

※2019年UAゼンセン賃金実態調査の全国平均賃金1,018円（2019年10月時点集計）であり、4%は40円程度の金額となる。

## (7) 実施期および有効期限

実施期は2020年4月度（賃金月度）とし、賃金協定の有効期限は2021年3月度（賃金月度）までとする。

### 3. 賃上げ要求に関する確認事項

#### (1) 賃金体系維持の判別（X区分・Y区分）について

賃金体系（カーブ）維持とは、賃金制度が確立されており、その上でその賃金制度に基づき、昇進・昇級を含めて賃金昇給があり、各社の賃金体系（カーブ）が維持されていることをいう。

賃金体系（カーブ）維持分の大きさは、各社の制度や労務構成によって異なるが、その大きさに関わらず、制度的な昇給があり、毎年賃金が改定される組合はX区分とみなす。

一方、制度的な昇給が明確でなく、賃金体系（カーブ）維持分と賃金引上げ分を区別なく要求・交渉する組合はY区分とみなす。

なお、成果主義的賃金制度により、毎年の評価によって、個々人の賃金が上下する場合でも、一定のルールに基づいた昇給が実施される場合はX区分とする。

要求時点で賃金体系（カーブ）維持分が確定しない場合でも、妥結時点で賃金体系（カーブ）維持分を確認できる場合はX区分とする。

#### (2) 算定基礎について

賃金引上げの算定基礎は所定内賃金（時間外・休日手当、深夜割増、通勤手当を除く）とし、少なくとも基本賃金、家族手当、住宅手当、勤務地手当、交替手当を含めることを基本とする。

#### (3) 配分について

原則、基本賃金を中心に配分することとする。

#### (4) 企業内最低賃金の協定化について

産業別・業種別の最低賃金である特定最低賃金を作り上げるためには、企業内最低賃金の協定化が必要である。企業内最低賃金協定は「賃金の最低額に関する定め」として金額が明確に示されており、労使双方の記名押印があるものとする。なお、賃金協定等で企業内での最低賃金が水準としてわかる場合でも、最低賃金額を明確に表記することが必要である。また、月額で表記する場合は月間所定労働時間を併記し、都道府県毎の法定最低賃金を下回る事のないよう確認する。

※従来、賃金協定等で企業内での最低賃金が水準としてわかる場合、特定最低賃金の調査審議では企業内最低賃金の協定を結んでいることと同様の扱いを受けていたが、近年、法定最低賃金改定に伴う申請書類の審査が厳格化され、調査審議上、最低賃金額を明確に表記しなくてはならなくなっている。

※金額を明確に表記できない場合、初任給協定の一例として「初任給は〇〇〇,〇〇〇円とする。なお、上記金額を18才以上における最低賃金と定める。また、月間所定労働時間は〇〇〇時間である。」と下線部を併記することなどが挙げられる。

### 4. 要求・交渉・闘争態勢について

(1) 部門は要求・交渉・妥結に当たって、闘争委員会を設置し取り組む。その取り組みは原則として「UAゼンセン統一闘争方針」に沿って行う。

(2) 要求内容の策定については、本部・部門の闘争方針により、タテ組合は部門と連携して策定にあたり、ヨコ組合は都道府県支部・部門と連携して策定にあたる。

(3) 同業種や地域の組合と連携を強めるために、フォーラムや業種共闘会議・地域共闘会議等を通じて、闘争方針や要求・交渉内容の共有化をはかる。

(4) 交渉時期には部門共闘連絡会を設置し、部門全体の連携を強化するとともに、闘争参加組合の

交渉促進を図る。

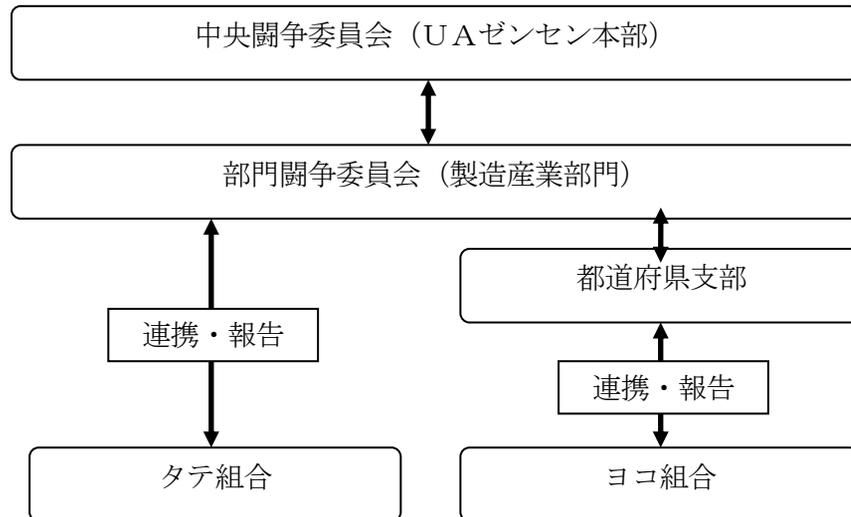
- (5) スト権を事前に確立して、組合員から「交渉三権」(交渉権・団体行動権・妥結権)の委任を受けて交渉に臨むことを基本とする。

なお、団体行動権・妥結権については、その権限を中央闘争委員長に移譲する。

- (6) 闘争日程については、事前に登録した闘争区分に従って設定し、交渉状況(回答状況)について、タテ組合は部門と連携・報告を密にし、ヨコ組合は都道府県支部・部門と連携・報告を密にする。

- (7) 組織事情等により、統一闘争に参加できない組合は、タテ組合は部門と、ヨコ組合は都道府県支部・部門と十分協議して決定する。

- (8) 要求から妥結申請の流れ



## 5. 総合的な労働条件の改善

1. 均等・均衡処遇の取り組み〔必須課題〕
2. その他の労働条件改善の取り組み〔選択課題〕

各組合点検の上、未整備の課題について、1つ以上は取り組むこととする。

- (1) 職場のハラスメント対策
- (2) デジタル革新への対応と人材育成強化の取り組み
- (3) 職場ジェンダー平等の推進
- (4) 安全で健康な職場づくり
- (5) 仕事と生活の両立支援の取り組み
- (6) 障がい者雇用の促進
- (7) CSR(企業の社会的責任)に関する取り組み

### 3. 定年延長への取り組み

UAゼンセン製造産業部門は、今後に向けた組合員の働く環境の整備と、社会的な役割を果たすべく、第6回定期中央委員会(2017年9月15日開催)において65歳定年延長方針を決定した。

方針では2021年3月末までに65歳への定年延長の実施ができるよう、要求は2018年3月末までに行うことを原則とし、遅くとも2019年3月末までに行うこととしている。各組合はこのスケジュールに従って、着実に闘争を進めるものとする。

### Ⅲ.ファッション労連の2020労働条件闘争方針

#### 1. 賃金交渉について

##### <要求のポイント>

#### 1. 要求基準

(1) 定昇制度のない組合＝平均賃上げ要求基準

賃金体系（カーブ）維持分を含め、9,500円基準または4%を基準に賃金引上げを要求する。

(2) 定昇制度のある組合＝定昇＋ベア（賃金引上げ分）

賃金体系（カーブ）維持分とは別に、5,000円基準または2%を基準に賃金引上げを要求する。

※ただし、定昇が4,500円未満の場合は、9,500円を基準として要求する。

(3) 短時間組合員（パートタイマー・契約社員など）

昇格昇給分に加えて2%を基準に賃金引上げを要求する。

昇格昇給分が明確ではない場合、正社員（フルタイム）組合員の要求に準じ、制度昇給も含めた要求総額として4%基準を引き上げる要求をする。

#### 2. 要求提出日

2月20日（木）までを基本とする。

#### 3. 解決日

統一交渉日程に基づき3/11（水）～3/31（火）を集中解決ゾーンとする。  
最終解決日は、3月31日（火）までとする。

#### 1. 要求の基本的考え方

(1) UA ゼンセンの要求方針を基本とし、統一労働条件闘争として取組むこととする。

(2) 現行の賃金体系（カーブ）を維持すると同時に大手企業との格差是正分として最大限の交渉を行なうこととする。

(3) 定期昇給制度のある組合と定期昇給制度がない組合に分けて要求の組み立てを行なうものとする。

(4) 定期昇給制度があっても極めて少なくかつ賃金水準が低い場合、人員構成が偏っていて体系維持原資の算出が不可能な組合の場合は、定期昇給相当分の社会水準が4,500円程度であるので、これに従前の規模間格差是正、および手当などの制度改訂原資、ベアを加えて9,500円または4%を基準として要求する。

(5) 企業内最低賃金を労使協定することを目指す。

## 2. 要求方式

要求方式は、平均賃上げ要求方式とする。

ただし、明確な定昇制度がある組合は、賃金体系維持分（4,500 円）を確保した上で、従前の規模間格差是正、ベアを加えて **2%** を基準に賃金引上げを要求する。

## 3. 要求基準

### (1) 平均賃上げ要求基準

#### ① 定昇込平均要求基準

定昇制度が確立されていない組合、もしくは、定昇の事前確認が難しい組合、従来通り定昇込みで要求する組合は、組合員一人あたりの基準内賃金（基本賃金、家族手当、住宅手当、勤務地手当）に対し 4% または **9,500 円** を基準として算出した金額とする。

#### ② 定期昇給の確認

各組合は、体系を維持できる原資確保を前提に、定昇の内容、規模を予め確認することとする。  
定昇の内容については事前に労連事務局へ報告すること。

## 4. 個別賃金水準

### (1) 企業内最低賃金

最低賃金は、必要生計費を基本に最低賃金の現状を踏まえ月額は 169,000 円、時間額は月額を平均的な労働時間 164 時間で除した 1,030 円を基に消費者物価指数の地域差を勘案して各都道府県別に算出した金額とする。【別表】。月の所定内労働時間が 164 時間を超える場合、月額は所定労働時間に比例して増額した金額とする。なお、法定最低賃金×110%に達していない場合は、まずその水準を目指す。要求額は通勤手当・時間外手当は除いて原則対象者全員の支払われる賃金項目を足した金額で要求基準を満たすものとする。

※下線部は昨年から 8,000 円増額となっている。

### (2) 年齢別最低保障賃金

25 歳（単身者）	<u>169,000 円</u> 以上とする
30 歳（2 人扶養）	199,000 円以上とする
35 歳（3 人扶養）	216,000 円以上とする
40 歳（3 人扶養）	<u>234,000 円</u> 以上とする

※昨年度から 25 歳は 6,000 円、40 歳は 4,000 円増額となっている。

### (3) 初任給

高卒 170,000 円を基準とする。

大卒 212,000 円を基準とする。

※昨年度から高卒は 3,000 円、大卒は 4,000 円増額となっている。

### (4) 到達水準

すべての加盟組合	高卒 35 歳・勤続 17 年	大卒 30 歳・勤続 8 年
手当を除く基本賃金	255,000 円	<u>250,000 円</u>

※下線部は昨年度から 5,000 円増額となっている。

## (5) 最低引上げ額

在籍中の組合員は最低でも初任給引上げ額以上の賃金引上げを行う。

## (6) 要求にあたってのベア・定昇の考え方

定昇制度が確立しており、交渉をベア中心に展開する組合は、定昇の事前確認が要求・交渉のスタートとなる。必ず、事前に、確定した定昇（もしくは事前に確定しなくとも試算した定昇）の内容、規模を労使確認する。また、定昇の水準については、各社、賃金制度や労務構成の違いによりバラツキはやむを得ないが、その水準が適切か否かについては検証する必要がある。

定昇の確立、賃金制度の整備は、現在の賃金水準はもとより、将来の賃金水準の傾向を想定できる賃金決定基準と仕組みを整備することであり、組合員の「将来生活設計の基礎」になる重要なものである。よって、定昇制度の未整備な組合は、定昇制度の必要性を経営に認識させ、定昇の確立、賃金制度の整備を求める取り組みを行う。なお、定昇が確立されるまでは、定昇相当分として連合・UA ゼンセンも約 4,500 円として運動を進めている点を踏まえ、4,500 円と考えることとする。

## (7) 派遣社員（FA）組合員の要求基準

派遣社員（FA）組合員の要求については、社員組合員の要求基準に準じて対処する。

## (8) 臨時・パートタイム労働者（組合員）の賃金要求

正社員との均等・均衡待遇を目指す要求を行うこととし、昇格昇給分に加えて 2%を基準に賃金引上げを要求する。また、格差是正の必要な場合は、正社員組合員以上の要求を行う。

## (9) 実施期と有効期限

実施期は 2020 年 4 月度（賃金月度）とし、賃金協定の有効期限は 2021 年 3 月度（賃金月度）までとする。

## 2. 総合的な労働条件の改善

総合的な労働条件は、すべての加盟組合が毎年、点検しなければならない項目であり、改善が進んでいない課題を自ら抽出してそれぞれが取り組まなければならない。

2020 闘争では必須課題はすべての加盟組合が取り組むこととし、選択課題については、各組合にて点検の上、未整備の課題について少なくとも 1 つ以上は取り組むこととする。なお、取り組みの時期については 2020 年度内の解決を目指すものとする。

また、部門全体としてより成果をあげるため、要求内容や取り組み結果について、タテ組合は部門、ヨコ組合は都道府県支部を通じて部門へ報告するものとし、その内容を部門内で共有していく。

### [必須課題] 均等・均衡処遇の取り組み

2018 年 6 月 29 日に成立した働き方改革関連法により、正社員との均等均衡処遇の実現に向け、パート法や労契法、派遣法を改正し、不合理な待遇差を解消するための規定の整備や待遇に関する説明義務が強化された。製造産業部門では法令順守の観点から、組合員、非組合員に関わらず、これらの課題を「均等・均衡処遇の取り組み」として進める。

※なお、働き方改革関連法のうち改正労働基準法等の対応については、これまでは「労働時間の短縮、改善」として取り組みを進めたが、本年度から労働時間短縮闘争の一部として取り組みを進める。

## (1) 基本的考え方

同一労働同一賃金に関する法改正を踏まえ、個々の待遇ごとに点検・見直しを行い、是正に取り組む。「働き方改革関連法への対応（その2）」（2019年度第4回中央執行委員会（2019年1月10日）確認）「同（その3）」（2020年度第2回中央執行委員会（2019年10月31日）確認）に基づき取り組む。

まずは、製造産業部門所属組合企業で多数従事している定年後再雇用者の処遇について、正社員との均衡を実現する。さらに、その他の就業形態の待遇についても均等・均衡をはかり、総合的に処遇改善を進めていく。当該労働者が組合員でない場合であっても法令順守の観点から労働組合が関与し、法改正の趣旨に沿って会社に対し改善を働きかける。

※上記の考え方にのっとり、組合員に限らない取り組みとして、以下「パートタイム・有期雇用労働者」「派遣労働者」という表現を使用する。

※以下に使用する「通常の労働者」とは、同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）を指す。「通常の労働者」の中にも、総合職、一般職、限定正社員など様々な雇用管理区分が考えられるが、それら全ての「通常の労働者」との間で不合理な待遇差を解消する必要がある。

※取り組み項目毎に関連する法律を併記し、特に同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）については【別表】として概要を掲載し、法律上の具体的な対応を示した。

## (2) 取り組み内容

### 1) 人事処遇制度、福利厚生等の改善

- ① 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。  
【別表】①・②
- ② 65歳まで雇用を継続できる制度を導入する。定年後再雇用者については、少なくとも職務関連の賃金は定年前と均等・均衡のとれたものとなるよう取り組む。【別表】①
- ③ 「パートタイム・有期雇用労働者」を雇い入れた際の説明義務（事業主が講ずる雇用管理の改善等に関する措置の内容）を会社が果たすよう徹底する。〔パート・有期法14条〕
- ④ 「パートタイム・有期雇用労働者」から、「通常の労働者」との待遇差の内容やその理由について説明を求められた場合の説明義務が十分に果たされるよう、会社が使用する資料の内容や説明対応者などを確認し、必要に応じて改善を求める。また、労働者からの求めの有無にかかわらず、雇い入れ時や面談、研修会等の機会に処遇制度についての理解を促進する機会を設けるよう求める。説明資料は当該労働者に交付するよう求める。〔パート・有期法14条〕
- ⑤ 「パートタイム・有期雇用労働者」からの相談に適切に対応するために必要な体制整備について会社と確認したうえで労働組合も関与できるようにし、必要に応じて改善を求める。〔パート・有期法16条〕

### 2) 均等・均衡な手当・教育訓練・福利厚生制度の整備（「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（以下「同一労働同一賃金ガイドライン」）への対応）

- ① 「同一労働同一賃金ガイドライン」で示されている手当全般については記載内容に基づき確認し、必要に応じて改善する。【別表】③・④・⑤
- ② 期末一時金、退職金（企業年金）制度を導入する。【別表】⑥
- ③ 職務の遂行に必要な能力育成に資する教育訓練については、「パートタイム・有期雇用労働者」に対しても「通常の労働者」と同様に実施する。〔パート・有期法11条、及び【別表】⑦〕助成金等を積極的に活用し、適切な教育訓練が行われるよう取り組む。
- ④ 給食施設、休憩室、更衣室については「通常の労働者」と同様に利用できるようにし〔パート・有期法12条〕、その他の施設についても同様に利用できるよう取り組む。【別表】⑦
- ⑤ 慶弔見舞金、社員割引制度、健康診断、財形貯蓄制度などについて、「通常の労働者」と同様の基準で適用するよう取り組む。【別表】⑦
- ⑥ 職場内での安全管理に必要な措置および給付については、「通常の労働者」と同様の基準で適用する。【別表】⑧

### 3) 労働時間・休日、休暇制度等の改善

- ① 勤続1年未満の労働者を含めたすべての労働者に、育児・介護休業および育児・介護短時間勤務制度を適用するよう取り組む。また、希望する者が取得できているか労使で確認する。〔育児・介護休業法6条〕
- ② 慶弔休暇、ボランティア休暇等、各種休暇制度、病気休職制度について、「通常の労働者」と同様の基準で適用するよう取り組む。【別表】⑦
- ③ 年休付与日数は、「通常の労働者」の所定労働日数との比較により比例付与を行い、完全取得に向け取得促進制度を整備するよう取り組む。〔パート・有期法8・9条〕
- ④ 契約労働時間を超える労働は、時間外割増の対象とし、「通常の労働者」と同様の割増率を適用するよう取り組む。【別表】④

### 4) 無期転換制度、正社員登用制度の導入

- ① 有期労働契約が通算3年を超えて更新された場合は、労働者の申し込みにより、契約期間に関連する部分以外の労働条件は維持したまま、無期労働契約に転換できるように取り組む。「有期労働契約の無期労働契約転換への対応について」（2016年度第3回常任中央執行委員会（2016年4月6日）確認）を参照。
- ② 無期転換の進捗状況を確認し、希望者が適切に無期転換できているか、周知方法や運用に不備がないか点検し、必要に応じて改善を求める。〔パート・有期法13条〕
- ③ 希望する者が一定の条件を満たせば「通常の労働者」へ転換できる制度の導入に取り組む〔パート・有期法13条〕。制度がある場合は、活用状況を確認し、必要に応じて改善を求める。短時間とフルタイム、転勤ありと転勤なしなど、働き方に区分を設けている場合は区分間の転換制度を設ける。

### 5) 派遣労働者の処遇改善の取り組み

派遣労働者を受け入れる労働組合は「働き方改革関連法への対応について（その3）」（2020年度第2回中央執行委員会（2019年10月31日）確認）に基づき取り組みを進める。

【別表】 同一労働同一賃金ガイドラインの概要

	同一労働同一賃金ガイドライン	解 説
①全般	正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。	定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮される。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。
②基本給	<p>通常の労働者と同一の能力または経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力または経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力または経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。</p> <p>通常の労働者と同一の業績または成果を有する短時間・有期雇用労働者には、業績または成果に応じた部分につき、通常の労働者と同一の支給をしなければならない。また、業績または成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。 なお、基本給とは別に、労働者の業績または成果に応じた手当を支給する場合も同様である。</p> <p>通常の労働者と同一の勤続年数である短時間・有期雇用労働者には、勤続年数に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。</p> <p>通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した短時間・有期雇用労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。</p>	「①職業経験・能力に応じて」、「②業績・成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給しようとする場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。
③役職手当	役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。	役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の役職・責任に就く有期雇用労働者・パートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。 また、役職の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。
④その他手当	そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精皆勤手当、正社員の所定労働時間を超過して同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中で食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。	同様の手当…特殊作業手当（同様の作業の場合）、特殊勤務手当（同様の勤務の場合）、精皆勤手当（同一の業務内容の場合）、通勤手当、地域手当、単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）、時間外手当（同一の時間外、休日、深夜労働を行った場合には、同一の割増率等で支給をしなければならない。）
⑤家族手当・住宅手当等	家族手当、住宅手当等はガイドライン案には示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。	

⑥一時金 (賞与)	ボーナス(賞与)であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。	問題となる例…会社の業績などへの労働者の貢献に応じて支給している場合、通常の労働者には業績等への貢献に関わらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。
⑦福利厚生 ・教育訓練	食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。	
	病気休職については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。	
	法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。	
⑧その他	教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。	
	通常の労働者と同じ業務環境にあるパート・有期雇用労働者には同じ安全管理措置・給付をしなければならない。	

#### [選択課題] その他の取り組み 7項目

選択課題については、各組合にて点検の上、未整備の課題について少なくとも1つ以上は取り組むこととする。具体的な取り組みについては、【巻末資料】UAゼンセン2020労働条件闘争方針 総合的な労働条件の改善に基づき進めていく。

- (1) 職場のハラスメント対策
- (2) デジタル革新への対応と人材育成強化の取り組み
- (3) 職場のジェンダー平等の推進
- (4) 安全で健康な職場づくり
- (5) 仕事と生活の両立支援の取り組み
- (6) 障がい者雇用の促進
- (7) CSR(企業の社会的責任)に関する取り組み

#### IV. 定年延長の取り組み

UAゼンセン製造産業部門は、今後に向けた組合員の働く環境の整備と、社会的な役割を果たすべく、第6回定期中央委員会(2017年9月15日開催)において65歳定年延長方針を決定した。

方針では2021年3月末までに65歳への定年延長の実施ができるよう、要求は2018年3月末までに行うことを原則とし、遅くとも2019年3月末までに行うこととしている。各組合はこのスケジュールに基づき、着実に闘争を進めるものとする。

以 上



# 2020労働条件闘争 参 考 資 料



## （１）職場のハラスメント対策

### 1) 基本的考え方

企業のあらゆる活動において、国籍、性、性的指向や性自認、宗教、出身地、信条等を理由とした差別的取り扱いがあってはならない。多様な労働者が誇りを持って働くことができるように、顧客や取引先からの暴力、悪質なクレーム等の著しい迷惑行為を含め、職場におけるあらゆるハラスメントについて、トータルな対策を整備するよう労使で取り組む。

### 2) 取り組み内容

以下の7点を含めた、企業としてのトータルな対策を実施するよう労使協議を行う。必要に応じて労働組合独自で研修やアンケートを実施する。

- ① 企業トップからのメッセージの発信
- ② ガイドラインや終業規則などの社内ルールの作成
- ③ 従業員アンケートによるハラスメントの実態把握
- ④ 管理職研修・従業員研修の実施
- ⑤ 会社の方針についての社内周知
- ⑥ 相談窓口や対応責任者を定めるなどの相談・解決の場の設置
- ⑦ 行為者に対する再発防止研修

## （２）デジタル革新への対応と人材育成強化の取り組み

### 1) 基本的考え方

デジタル技術革新は生産性向上と人材不足の解消、生活の改善に寄与すると期待される一方、雇用や労働条件への悪影響もあると懸念されている。また、新たな技術の導入は、労働者の新たなスキルを必要とするため、従業員への継続した能力開発が重要となる。労働組合として業務改革や人材育成にも積極的に関与し、取り組みを進めていく。

### 2) 具体的な取り組み

#### ① デジタル技術革新等の導入に向けた生産性三原則の再確認

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、労使で生産性三原則（①雇用の維持・拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な配分）の精神の再確認を行う。

#### 革新的新技術導入に向けた労使確認（例）

デジタルネットワーク、ロボット、人工知能等の革新的新技術の進展は、労働の内容ならびに社会のあり方を大きく変える可能性がある。少子高齢、人口減少の日本社会にあって、私たちは、革新的新技術を有効に活用し、生産性の向上と雇用労働条件の維持向上を両立させ、一人ひとりが心豊かに生きていくことのできる持続可能な社会をつくるよう取り組む。

1. 革新的新技術の導入は、労使協議のうえ実施し、その運用（個人情報やAI・ロボットの取り扱いを含む）に関しても労使で協議を行う。
2. 革新的新技術の導入にあわせて、労使協議のうえ、従業員一人ひとりの能力開発を強化し、必要な場合は雇用維持を前提に職務転換、配置転換等を行う。
3. 革新的新技術の導入に伴う生産性の向上に関しては、労使協議のうえ、株主、従業員、消費者等の関係者に適正な分配を行う。

#### ② 人材育成強化に向けた労使の取り組み

##### a. 能力開発計画の作成と運用

組合員一人ひとりの能力開発計画を作成し、労使協議においてPDCAサイクルにも

とづき運用を確認する（厚生労働省「事業内職業能力開発計画の作成」を参照）。

b. 教育訓練休暇の制度化

短期教育訓練休暇については有給とし、年に5日以上取得できるものとし、時間単位での取得も可能とする。長期教育訓練休暇については6ヵ月以上取得できるものとする。

### (3) 職場のジェンダー平等の推進

#### 1) 基本的考え方

「職場における男女平等と両立支援の指針」（2017年度第2回中央執行委員会（2016年10月28日）確認）や「性的指向・性自認に関する職場における取り組み指針」（2020年度第2回中央執行委員会（2019年10月31日）確認）に基づき、積極的に協約改定等の取り組みを進める。また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく行動計画の推進について労働組合として関与する。

※ジェンダーとは「社会的・文化的に形成された性別」のことをいい、生まれつきの生物学的性別とは異なる概念。国連の「持続可能な開発目標（SDGs）」17の目標のうち5番目として「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられている。

#### 2) 取り組み内容

##### ① 職場のジェンダー平等の推進

- a. 結婚・妊娠・出産を契機とする解雇および不利益取り扱いがないよう取り組み、労働協約に性による差別的取り扱いの禁止条項を盛り込む。
- b. 雇用の全ステージ（募集・採用、配置、昇進・昇格、教育訓練、職種・雇用形態の変更、定年・解雇・労働契約の更新）について、性別、性的指向、性自認を理由として差別的取り扱いをしないよう取り組む。
- c. 募集・採用・昇進・職種の変更にあたり「転居をともなう転勤に応じることを要件とする」規定、実態がある場合は、その合理性の有無について労使協議・点検し、間接差別にあたるおそれの強い場合は是正する。

##### ② 男女間賃金格差の是正

- a. 「男女間賃金格差是正に向けた取り組みの手引書」（2018年度第2回中央執行委員会（2017年10月24日）確認）に基づいて賃金の実態把握を行い、男女間に格差がある場合は、その原因を分析し、合理的理由がない場合は直ちに是正する。
- b. 家族（配偶者）手当や住宅手当等、家族の扶養に関連して発生する賃金・福利厚生などの支給要件が住民票上の世帯主となっている場合はこれを見直し、「世帯において最も収入が多いもの」等、扶養の実態に即した支給要件とする。また、支給手続きも男女同じとする。
- c. 育児・介護休業によってキャリア形成が阻害されることの無いよう、円滑な復職に向けた支援の充実をはかる。

##### ③ 母性保護の強化

- a. 出産する予定の女性に対し、産前は本人の申し出により、産後は申し出を要せずそれぞれ8週間（多胎妊娠の場合は産前14週間）の休暇を与える。その場合、会社は会社以外（健康保険など）から給付される金額を含め所得の3分の2以上を保障する。
- b. 妊娠中の女性が申し出たときは、1回の妊娠につき通算14日のつわり休暇を与え、その日は勤務したものとして扱う（賃金は全額保障する）。

##### ④ 女性活躍推進法の取り組み

- a. 法律上努力義務となる100人以下の企業においても、計画策定に向けて現状把握や問題

点・課題抽出のための協議を行う。

- b. 労使委員会等を定期的に開催し、女性活躍推進に関する現状および行動計画の進捗状況などを労使間で共有し、新たな行動計画の策定等の取り組みにつなげる
- c. 優れた事業主としての認定（えるぼし、プラチナえるぼし（仮称））を取得するよう取り組む。

#### **(4) 安全で健康な職場づくり**

##### 1) 基本的考え方

働くことで命を落としたり、心身の健康を害したりすることは絶対にあってはならない。労働災害撲滅に向けて「2020年度安全衛生活動計画」（2019年度第9回中央執行委員会（2019年8月6日）確認）」を策定し、安全衛生最優先の職場づくりに取り組んでいるが、その推進のためにはすべての職場において労使協議のできる安全管理体制の整備が不可欠である。そして、健康増進法改正（2020年4月全面施行）による受動喫煙防止対策など、安全で健康に働くことができる職場づくりを目指して、安全衛生活動に積極的に取り組む。

##### 2) 取り組み内容

###### ① 安全衛生に関する協議の場の設置

組合員が参画を広げ、安全と健康を第一とする職場をつくるため、安全衛生委員会等の設置義務がない50人未満10人以上の事業場においても、安全衛生に関する協議の場の設置を求める。

###### ② 安全で健康な職場づくりの推進

###### a. 安全衛生水準向上の取り組み

労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格ISO45001が2018年3月に発行され、その翻訳規格JISQ45001が2018年9月に制定された。自主的かつ継続的な安全衛生活動の推進と安全衛生水準向上に向け、マネジメントシステムの導入や安全衛生優良企業の認定を企業に働きかけ、労使で取り組んでいく。

###### b. 受動喫煙防止の取り組み

2020年4月より改正健康増進法が全面施行となる。「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」（令和元年7月1日 基発0701 第1号）に基づき、安全衛生委員会など労使で協議を行う場を設け、受動喫煙防止対策を推進するための計画を策定するとともに、従業員に周知を行う。受動喫煙防止対策の担当部署を設け、受動喫煙防止に係る相談対応などを実施する。特に、喫煙可能な場所に20歳未満の労働者や妊娠している労働者が立ち入らないよう措置を講じる。

###### c. 健康経営に関する取り組み

労働者の健康を企業活動の一つの目標とする「健康経営」を行うように経営側へ働きかけ、健康に配慮した職場をつくる。厚生労働省「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（厚生労働省1988年9月）等を参照し、労使で取り組む。また、「健康経営銘柄」「健康経営優良法人認定制度」（いずれも経済産業省が実施）の認定に向けた取り組みを求める。

#### **(5) 仕事と生活の両立支援の取り組み**

##### 1) 基本的考え方

仕事と生活の両立支援の取り組みを総合的に進める。特に、介護離職が問題になっていることを踏まえ、取り組みを行う。また、厳しい生活状況にあるひとり親家庭への支援を行う。さらに、治療と職業生活の両立支援、自然災害被災時への対応を進める。

## 2) 取り組み内容

### ① 育児・介護との両立支援制度の整備・充実、離職防止

#### a. 相談窓口の設置、情報提供

育児・介護支援の窓口、担当者を設置し、企業としての育児・介護支援制度の周知、保育所や介護保険制度の利用案内等の情報提供を行う。社内アンケート等を行い介護の実態を把握し、対応を行うとともに、セミナー等を実施する。

#### b. 育児・介護休業、短時間勤務

育児休業の期間は、子が満2歳の誕生日の前日までの間で、本人の申し出た期間とし、休業の再取得を可能とする（取得に関し勤続要件は課さない）。また、父親も育児休業を取得しやすい環境づくりに取り組む。雇用保険からの給付に加え、休業中の所得保障に取り組む。

介護休業可能日数は対象家族1人につき通算1年とし、介護状態に関わらず分割して取得できるようにする。雇用保険からの給付に加え、休業中の所得保障に取り組む。なお、介護準備のために介護休業が使用できるよう、対象家族については介護認定をまたずに要介護状態に応じて判断できるよう運用する。

小学校3年生までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度、家族の介護を行っている労働者が3年以上の期間、利用できる短時間勤務制度の導入に取り組む。

#### c. 時間外・休日労働、深夜労働、転居をとまなう転勤の免除

小学校3年生までの子を養育する労働者、介護を行っている労働者から申し出があった場合は、時間外・休日労働、深夜労働、転居をとまなう転勤を免除する制度を導入する。

#### d. 各種休暇制度の整備

小学校3年生までの子を養育する労働者に子1人につき年10日の看護休暇、家族の介護を行う労働者に対象家族1人につき年10日の介護休暇を付与する制度を導入する。休暇は有給とし、時間単位の取得を可能とする。加えて、育児・介護を理由とした積立年次有給休暇の利用が可能となるよう取り組む。

2日以上有給の配偶者出産休暇を設ける。また、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける。

#### e. その他

遠距離に居住する家族の介護支援をするため、旅費支援制度を創設する。

### ② 次世代育成支援対策推進法による「事業主行動計画」の策定と実施

すべての組合が次世代育成支援対策推進法に基づく「事業主行動計画」の実施状況を確認し、厚生労働省の認定（次世代認定マーク「くるみん」および特例認定マーク「プラチナくるみん」）を取得できるよう職場環境整備をすすめる。

「事業主行動計画」を策定していない場合、または、計画期間が終了する場合は、組合から会社に働きかけて早急に行動計画を策定する。

### ③ 治療と職業生活の両立支援制度の整備・充実

年10日の病気有給休暇を制度化し、時間単位での取得を可能とする。

上記のほか、「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2016年2月）に基づき、職場における取り組みを進める。

不妊治療のために特別休暇または積立年次有給休暇の利用が可能となるよう取り組む。なお、休暇取得の際には、プライバシーの保護に配慮した運用を行い、本人のニーズに応じて支援を行う。

### ④ ひとり親の処遇改善の取り組み

労使もしくは組合に相談窓口を設置し、行政の施策、社員区分の転換制度、社会保険の適用等必要な情報を個別に案内できる体制を確立する。

家族手当について、短時間（パートタイム）組合員に対しても正社員（フルタイム）組合

員に対する支払基準に該当する場合は支払うようにする。

⑤ 災害休暇等の整備

自然災害被災時において、家屋の被害やライフラインの損壊等による日常生活の著しい支障や交通手段の途絶等により出退勤が適当でないと認められる場合に使用できる有給の災害休暇（年5日以上）を設ける。加えて、積立年次有給休暇を利用できるようにする。

**(6) 障がい者雇用の促進**

1) 基本的考え方

障がい者の法定雇用率は2021年4月までには、2.3%に引き上げられることが決定しており、達成に向けて取り組む。また、「合理的配慮の提供」の実施状況を確認するとともに、障がい者の定着と活躍に向けた環境整備に向け取り組む。

2) 取り組み内容

① 法定雇用率達成の取り組み

法定雇用率達成に向け、障がい者の採用方針と具体的な採用計画数、その実績について、確認を行う。雇用義務がありながら障がい者雇用の実績がない場合は、障害者雇用推進者を選任し、ハローワークや地域障害者職業センター等の支援機関に相談を行い、具体的な対策を取る。

② 障がい者への合理的配慮の提供の確認

労働条件や人事制度において、障がい者であることを理由にした差別的取り扱いに該当する規定がないか確認する。

合理的配慮の提供（障がい者が職場で働くにあたっての支障を改善するための措置）が滞りなく実施されるよう事業主にもとめ、実施状況を確認する。

③ 障がい者の定着と活躍に向けた取り組み

職場の理解を深めるため、障がいの特性や職業能力、必要な配慮等に関する学習会を開催する。

障害者職業生活相談者（障がい者5人以上の事業主は義務）を選任するとともに、障がい者からの要望に対応するための体制を確認し、障害者職業・生活支援センター等の外部機関との連携構築などの整備を求める。

**(7) CSR（企業の社会的責任）に関する取り組み**

1) 基本的考え方

CSRに関する考えは、法令順守や社会貢献に加え、人権、労働、公正取引、ステークホルダー（利害関係者）との協働など、持続可能な社会づくりを旨とした課題へと拡大している。また、SDGs（持続可能な開発目標）の達成に向けた企業の昨今の取り組みを踏まえ、CSRに関する取り組みを強化する。

また、多発する自然災害に備え、事業継続計画（BCP）の策定等を企業に働きかける。

2) 取り組み内容

① CSRの情報発信と労使協議の推進

ガバナンス、人権、労働慣行、環境、公正な事業環境、消費者課題、コミュニティの参画などの観点から、労使協議会を活用して、CSRの取り組みおよび情報発信のあり方について協議し、定期的にモニタリングする。

② 企業年金における社会的責任投資の推進

確定給付企業年金については、運用の基本方針に社会的責任投資の考えを入れるよう取り

組む。また、確定拠出年金については、投資商品にESG投資（責任投資）を組み入れる。

- ③ サプライチェーンの監視とグローバル枠組み協定（GFA）の締結の取り組み  
企業は、サプライチェーンにおける人権や労働基本権の順守等を監視する取り組みを行う。国際レベルで協定するGFAの締結に取り組む。

- ④ 事業継続計画（BCP）の策定等の取り組み  
自然災害等で事業が休止し、サプライチェーンが寸断されることによる国民生活や経済への影響を最小限にとどめるため、事業継続計画（BCP）が未策定な場合にはその策定を、策定されている場合にも定期的な見直しを企業に働きかける。

被災時の従業員への出勤（休業）指示などについて、事業継続計画（BCP）のなかで事前に明確にしておく。

※ESG投資とは、環境（Environmental）、社会（Social）、ガバナンス（Corporate Governance）の非財務情報を考慮した社会的責任投資。

※グローバル枠組み協定（GFA）とは、多国籍企業の労使と国際産業別労働組合（GUS）が締結する中核的労働基準の順守や労働基本権の尊重を柱とする協定。

## 【参考】

### UAゼンセンの考え方 ～2020 労働条件闘争方針（案）より抜粋～

#### 労働条件闘争の基本的考え方

- 1) 家計維持と経済の持続的成長に向けて実質賃金の引き上げをおこなう

日本経済は米中貿易摩擦などの影響による輸出減少や消費税率引き上げ後の消費減退等、景気悪化リスクが高まっている。こういった時だからこそ、労働者の家計を維持し内需主導の経済成長を持続させるために、着実な賃上げが必要である。

日本経済全体の生産性向上にみあう実質賃金の引き上げを行うことが公正な配分であり、内外需のバランスのとれた経済成長とデフレ脱却、賃金格差の是正につながる。持続的な経済、企業の発展のカギは労働者の生活向上と能力向上であり、そのための人への投資を求めている。

- 2) 働き方改善と生産性向上の好循環に向け総合的な労働条件改善を図る

労働時間短縮・改善、65歳定年、「同一労働同一賃金（均等・均衡処遇）」等を着実に進め、生産性向上とともに人材不足対策にもつなげていく。

また、ハラスメントや受動喫煙対策をはじめ、安全で健康な職場づくりに取り組む。働き方に大きな影響を与えるデジタル技術革新への対応と人材育成の取り組みもさらに広げる。なお、中小企業を中心に各種助成金を積極的に活用させる。

- 3) 「顔の見える共闘」、「けじめある闘争」を推進する

闘争で最大限の結果を出すべく、すべての加盟組合が地域、業種のいずれかの共闘組織に参加し闘争を進める。共闘参加組合が本部・部門方針に基づき自らの要求基準、行動スケジュール、妥結目標等について論議し合意する「顔の見える共闘」を推進する。

そのために、賃金体系維持原資や賃金水準を確認するとともに、「けじめある闘争」として3月内に決着できるよう前進をはかる。賃金闘争以外の項目についても、UAゼンセン全体として集約時期を設定し交渉の促進をはかる。

#### 賃金闘争の要求基準（正社員（フルタイム）組合員）

##### 【ミニマム水準未達の組合、水準不明の組合】

格差是正を強く求め、賃金体系維持分に加え、2%基準で賃金を引き上げる。賃金体系維持分が明確でない場合は、賃金体系維持分を含めた要求総額として9,500円または4%を基準とする。

格差是正の観点から、賃金体系維持分を含めた要求総額が9,500円または4%に満たない場合は可能な限り上乗せの要求をする。なお、業種の実態を踏まえて部門ごとに体系維持分を定

める場合は、定めた体系維持分に加え、2%基準で賃金を引き上げる。

**【到達水準未達の組合】**

格差是正の必要性を踏まえ、部門ごとに要求基準を設定する。

**【到達水準以上の組合】**

目標水準にむけ部門ごとに要求基準を設定する。

部門の決定に基づき、到達水準以上の組合は要求基準のうち、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おこなう。

**連合の考え方 ～連合 2020 春季生活闘争方針（案）より抜粋～**

**（1）賃金要求に対する考え方**

世界経済については米中間通商問題やイギリスのEU離脱をめぐる混乱の影響など脆弱性と下方リスクが懸念され、その影響を受ける日本経済も輸出や生産に弱さがみられる。内部留保を示す企業の現金・預金額が史上最高を更新し続ける一方で、民間企業設備投資額はほぼ横ばい、労働分配率は2015年以降上昇傾向にはあるものの水準が回復したと言えるまでには至っていない。

2019年10月1日に消費税が8%から10%に引き上げられた。年度途中での引き上げであるが、今後、消費者物価（総合）に影響を与えるものと予想される。家計の状況を見ると、社会保険料負担の上昇が賃上げによる雇用者報酬増を上回る一方で、社会保障をはじめとする将来不安が一向に解消されないため、収入の増加分の大部分が貯蓄に回る等、極めて防衛的な行動となっている。

働く者の将来不安を払拭し、「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためには「人への投資」が不可欠であり、分配構造の転換につながり得る賃上げが必要である。すべての企業労使は日本経済の一端を担うという社会的役割と責任を強く意識し、すべての働く者の労働諸条件の改善につなげていかなければならない。

したがって、2020春季生活闘争においては、社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から、月例賃金にこだわり、賃上げの流れを継続・定着させる。加えて、中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金の「格差是正」の取り組みの実効性を高めるためにも、働きの価値に見合った賃金の絶対額にこだわり、名目賃金の最低到達水準の確保と目標水準への到達、すなわち「賃金水準の追求」に取り組んでいく。

なお、今次闘争より、広く社会全体に賃上げを促す観点と企業内で働くすべての労働者のセーフティネットを強化していく観点、加えて中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を、「働きの価値に見合った水準」へと引上げていく観点から、「底上げ」「底支え」「格差是正」を次の通り再定義する。

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	<b>定昇相当分+引き上げ率</b> (→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・ <b>社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす</b> ・ <b>男女間格差については、職場実態を把握し、改善に努める</b>
底支え	産業相場を下支えする	<b>企業内最低賃金協定の締結、水準引き上げ</b> (→特定(産業別)最低賃金に波及)

## (2) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現

全産業・製造業・非製造業のいずれも人手不足感が深刻となっており、個別企業労使にとって「人材の確保・定着」と「人材育成」にむけた職場の基盤整備が従来以上に重要課題となる中、2020年は、働き方改革関連法が本格的な施行を迎えることとなる。「時間外労働時間の上限規制」の中小企業への適用、「同一労働同一賃金」への対応など法令順守はもちろんのこと、有期・短時間・契約等で働く者の雇用の安定、65歳から70歳までの就業機会確保と60歳以降の処遇のあり方への対応、職場の安全対策、安心して育児・介護・治療と仕事が両立できるワーク・ライフ・バランスの実現など、公務・民間、企業規模、雇用形態にかかわらず、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みを整え、安心・安全で働きがいある職場の構築に取り組んでいく。

## (3) 働き方も含めた「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」

中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資を確保していくためには、「取引の適正化」の推進が不可欠である。

とりわけ「働き方改革関連法」の改正事項が大企業から先行実施される中、大企業等による長時間労働是正をはじめとした取り組みが、下請け等中小企業への「しわ寄せ」とならないよう取り組みを進めることが重要である。加えて、2019年10月の消費税増税分を確実に取引価格に転嫁できるよう、職場労使を含め連合全体で取り組むとともに、経営者団体および関係省庁と連携し社会全体に訴えていく。

さらに、働く者は同時に消費者でもある。一人ひとりが倫理的な消費行動を日々実践していくことも持続的な社会に向けた大切な営みであり、消費者教育の推進とともに、働く者の立場から社会に呼びかけていく。

以 上

## 第2号議案 2020年期末一時金闘争方針

2020年期末一時金闘争の年間の取り組みについて方針を決定する。なお、期別（夏期・冬期）交渉における詳細な方針は、期別に闘争委員会で確認する。

### 1. 取り組みの基本

- (1) UAゼンセンの方針を基本に、部門・業種特性や従前の取り組み経緯などを踏まえて要求し、交渉を進める。
- (2) 期末一時金は必要生計費を補填する季節賃金として、その用途からも組合員にとって欠かすことの出来ない重要な役割を持っている。組合員の生活を守るという視点にたった取り組みを行う。また、企業の生産性向上に対する成果配分部分については、その公正な分配を求める。
- (3) 要求は社会水準獲得を前提として設定するが、少なくとも季節賃金部分である年間4ヵ月確保の考え方に立った要求とする。
- (4) 業績連動型一時金は、適切に設計・運用すれば、付加価値の労働者への配分をルール化し「公正配分の原則」を具体化する制度ともなる。しかし、一方で、算式によって支給水準が自動的に決まることとなるため、導入にあたっては十分な検討が必要である。

業績連動型一時金を導入する場合は、「生計費視点からの安定的一時金水準確保」と「業績に応じた適正な成果配分」の両立を基本に、下限値の設定や指標反映のあり方などについて検討整理した上で算定式を設定する。また、導入後も運用状況を確認し、必要があれば算定式や水準設定などの見直しに取り組む。

### 2. とりまく情勢について

#### (1) 経済・産業の状況

##### 1) マクロ経済の動きは堅調

実質 GDP の伸び率は 2014 年度以降プラスの伸びで推移し、2018 年度は+0.3%。2019 年度の予測は、政府が+0.9%、日銀が+0.6%、民間（ESP フォーキャスト調査）が+0.87%で、引き続きプラス成長が見込まれる。

##### 2) 企業収益は過去最高に

法人企業統計によれば、2018 年度の企業の経常利益は前年度比+0.4%と 9 年連続の増益となり、比較が可能な 1960 年度以降で最大であった。国内の設備投資額も前年度比+8.1%とリーマンショック直前の 2007 年度の水準を上回り、2001 年度以降では過去最大となった。企業の内部留保額（利益準備金+繰越利益剰余金+積立金）は 463 兆円と過去最高に膨らんでおり、特に、利益から株主への配当などを差し引いた利益剰余金（金融業、保険業を除く）は 251 兆円と前年度より 10.6%増え、7 年連続で過去最高を更新している。なお、2019 年度の予測営業利益は製造業が-2.8%と米中貿易摩擦の激化が業績見通しに影を落としている。

#### (2) 一時金の状況

連合集計による2019年の連合の年間月数は4.86ヵ月、夏期月数は2.45ヵ月となり共にリーマンショック前の水準まで回復してきた。UAゼンセンの水準は平均で年間4ヵ月程度であり、規模間、業種間格差が大きい。全体としての企業収益が最高益にある中で、配分が十分であるとはいえない。

### 3. 要求内容

#### (1) 要求基準

- 1) 社会水準の獲得を前提に、年間で要求する組合の要求月数は年間5.0ヵ月基準とする。  
夏期・冬期の期別で要求する組合については各期2.5ヵ月基準とする。
- 2) 企業業績の状況などから社会水準を前提した要求が困難な場合でも、最低限季節賃金部分として年間4ヵ月（期別2ヵ月）以上の確保を目指して要求を組み立てる。
- 3) 企業業績の成果配分として上積み可能な組合は、積極的に上積み要求を行う。
- 4) 上記基準に寄り難い事情がある場合は、個別に部門・都道府県支部・労連と連携をとり対応を図る。
- 5) 短時間組合員等の期末一時金についてはUAゼンセンの要求基準に基づき、「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。

#### (2) 算定基礎賃金および配分

##### 1) 算定基礎賃金

基本賃金、家族手当（世帯手当）、勤務地手当を算定基礎とする。なお、現行前記以外の手当を算定基礎に含めているところは、現行通りその手当を含むものとする。

##### 2) 配分

- a. 獲得月数が年間4ヵ月（期別2ヵ月）を超えるところは、少なくとも85%以上を最低保障月数とする。
- b. 獲得月数が年間4ヵ月（期別2ヵ月）以下のところは、少なくとも90%以上を最低保障月数とする。

##### 3) 支給日

- ・夏期で6月支給の場合は6月12日まで、7月支給の場合は7月10日までを基本とする。
- ・冬期の場合は12月11日までを基本とする。

##### 4) 配分基準

配分基準は労使協議決定する。

### 4. 交渉日程および戦術

#### (1) 要求書提出

- 1) 労働条件闘争と同時に取り組む場合は2月末日までを基本とする。
- 2) 夏期で6月支給の場合は5月10日まで、7月支給の場合は6月10日までを基本とする。
- 3) 冬期の場合は11月10日までを基本とする。

#### (2) 解決目標

期別で取り組む場合は集中解決日を設け、共闘による相乗効果で成果を上げることを目指す。

- 1) 労働条件闘争と同時に取り組む場合は4月末までを基本とする。
- 2) 夏期は5月（6月支給の場合）と6月（7月支給の場合）に集中解決日を設け、遅くとも月度内に解決することを基本とする。
- 3) 冬期は11月に集中解決日を設け、遅くとも月度内に解決することを基本とする。

(3) 具体的な交渉スケジュールおよび戦術は期別に定める。なお、解決に際しては、労連から都道府県支部を經由して部門に必ず連絡し、承認を得ることを原則とする。

(4) 各組合の交渉状況により、ストライキなどの闘争戦術についても視野に入れ、個別に対応する。なお、争議行為に際しては、必ず事前に部門・都道府県支部と協議する。

以 上

### 【参考】UAゼンセンの考え方 ～UAゼンセン2020 労働条件闘争方針（案）より抜粋～

#### 正社員組合員の要求の考え方

一時金は、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。

#### 業績連動型一時金の適切な設計

一定の算式により一時金を決定する業績連動型一時金は、適切に設計、運用すれば、公正配分を具体化する制度となる。ただし、算式は、労使合意事項とし、毎年点検し確認する。算定基礎賃金の4ヵ月分を季節賃金として最低限確保し、過去の実績や中期経営計画などを踏まえ、業績に応じた変動部分は0～2ヵ月分程度、標準的な業績の場合に5ヵ月分程度（年間4ヵ月～6ヵ月程度）となるよう算式を設計する。一時金が6ヵ月を継続的に超える場合は、賃金その他の労働条件改善を優先する。

業績による変動部分を決定する指標は、営業利益等の経営の実績数値を示すものを基本とする。売上、利益の予算達成率など、計画の達成度を指標とする場合は、計画策定段階から労働組合として関与し、適切な計画であることを確認する。

## 第3号議案 2020～2021年度労災付加給付改定闘争方針

### 1. 取り組みの基本

- (1) 労働者が業務上または通勤途上の事故による傷病、死亡の場合、法律（労働基準法、労働者災害補償保険法）にもとづき、被災者、遺族に対し各種の補償、給付がなされるが、法律にもとづく給付水準は十分とはいえない。そのため被災労働者および遺族の生存権の補償として、法定給付に付加して、企業が独自に上積みして給付する制度がとられており、これは企業の福祉として重要な労働条件の一つである。
- (2) 労働災害への補償として、業種や企業規模、業績、働き方の違いなどによる差は認められないことを基本とし、制度が未整備な組合も含めて、全組合が積極的に取り組むものとする。
- (3) 特に短時間組合員等については、制度化されていない組合が多いことや制度化されていても正社員組合員よりも給付水準が下回っている実態にある。被災労働者および遺族の生存権の補償は、雇用区分に関わらず同一であり、正社員組合員と同様の取り扱いとすることの協定化に向けて取り組む。
- (4) 業務上災害の遺族見舞金は、主要組合において社会水準に達しているが、そこに到達していない組合については社会水準達成へ向けて取り組む。障害見舞金も同様に社会水準の到達を目指すものとする。
- (5) 通勤途上災害の遺族・障害見舞金は、業務上災害と同額を基本的な考え方とするが、第三者行為の措置等の実態を踏まえて基準を設定し、要求する。

### 2. 社会水準

労務研究所の調査（119社、2018年7月）によると、遺族見舞金は業務上災害で3,262万円（扶養加算含む）、通勤途上災害は1,975万円（扶養加算含む）となっている。労務行政研究所の2016年度調査によると、遺族見舞金は業務上災害で3,286万円（有扶養者のみ）、通勤途上災害は1,978万円（有扶養者）となっている。主要産別の要求基準は3,400万円になっている。

### 3. 要求内容

- (1) 業務上災害
  - 1) 遺族見舞金
    - ①業務上災害による死亡者の遺族に対する見舞金は、有扶養者の場合、3,400万円とする。
    - ②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ものとする。
  - 2) 障害見舞金
    - ①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。
    - ②障害4等級以下の見舞金額は、社会水準や労働基準法の災害補償表などを参考として要求する。
- (2) 通勤途上災害

通勤途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。

【参考】

製造産業部門傷害見舞金 モデル (業務上災害・通勤途上災害)

等級	死亡	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級	12級	13級	14級
退職	3,400	3,400	3,400	3,400	2,110	1,774	1,475	1,250	606	478	360	268	187	130	84
非退職	—	2,040	2,040	2,040	1,266	1,065	885	750							

※障害4等級以下の見舞金額は、社会水準として 2016 年労政時報調査における「業務災害の障害等級別法定外補償額(有扶養者)」の等級間格差の比率を基準に設定した。

繊維素材・化学素材業種 モデル

[業務上災害]

遺族弔慰金		障害見舞金													
有扶養・ 区分なし	無扶養	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級	12級	13級	14級
3,400	2,550	1,700	1,700	1,700	1,310	1,125	955	800	645	500	385	285	200	130	70

※1～3級の退職は遺族弔慰金と同額

[通勤途上災害]

遺族弔慰金		障害見舞金													
有扶養・ 区分なし	無扶養	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級	12級	13級	14級
1,700	1,275	215	215	215	130	130	130	130	55	55	55	55	15	15	15

※1～3級で退職は遺族弔慰金と同額 4～14級の退職は通勤途上災害(非退職)の2倍

(3) 休業療養中の者の取り扱い

- ①療養のため休業する期間、およびその後の30日間の雇用は完全保障する。
- ②月例賃金については減収が生じないように労働者災害補償保険法など法律にもとづく給付を含め、100%保障した額を支給する。
- ③賃金、期末一時金、退職金にかかわる勤続年数の算定や福利厚生の手配は、通常通り勤務したものと取り扱う。

(4) 障害が残った者の取り扱い

業務上、通勤途上災害により、療養後、障害が残った者の取り扱いは次の通りとする。

- ①定年までの雇用を保障することを原則とする。
- ②労働条件やその他の処遇について、不利益にならないよう十分な措置を取るものとする。

(5) 適用基準

労働者災害補償保険法によって業務上災害および通勤途上災害として認定を受けたものに適用する。障害等級の適用についても同法によって認定された障害等級を適用する。

(6) 給付の保全

対象者が発生した場合の給付を確実なものとするために、「労災付加給付共済」(U Aゼンセン生活応援・共済事業局で随時加入受付) などへの加入促進を会社に求めていく。

(7) 実施期と有効期限

実施期は業種・闘争グループで設定し、有効期間は2年間を原則とする。

4. 闘争日程・闘争態勢

闘争日程および闘争態勢については、業種・闘争グループごとに設定するものとする。加盟組合は労連・都道府県支部・部門と連携して設定する。

5. 要求および解決の報告

(1) 要求内容の策定については、労連・都道府県支部・部門と連携して策定にあたる。

(2) 全体として交渉の促進を図るため、交渉の取り組み状況を、部門として集約する。遅くとも2021年8月末までには、要求の有無および要求内容を、労連は都道府県支部を経由して部門に報告する。

(3) 解決内容は、労連は都道府県支部を経由して部門に報告する。

以 上

**【参考】U Aゼンセンの考え方 ～U Aゼンセン2020 労働条件闘争方針(案)より抜粋～**

**正社員組合員の要求の考え方**

労働災害が発生した場合は、療養、障害にともなう不利益を補償し、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。加えて、被災労働者および遺族への補償として、法定給付への上乗せ補償を制度化する。

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。

## 第4号議案 2020～2021年度労働時間短縮闘争方針

### 1. 取り組みの基本

- (1) 日本が人口減少、少子高齢化が進む中で持続可能で活力ある社会をつくるために、過労死につながる長時間労働や不払い残業等を撲滅し、ワーク・ライフ・バランスがとれ、より能力の発揮できる働き方が社会的にも求められている。
- (2) ワーク・ライフ・バランスの実現は、労働者にとっては心身ともに豊かで充実した生活を送ることができるだけでなく、職場における仕事の進め方が見直されることで、業務の効率化や多様な働き方が広がることにつながり、社会全体の持続的成長や次世代育成支援につながるといったメリットもある。ワーク・ライフ・バランスを推進することは労働者のみならず、企業にとっても労働者の効果的な能力発揮が可能となり、労働者と企業の希望がそれぞれ達成される「WIN-WIN」社会の実現につながる。労使一体となった取り組みが必要である。
- (3) 「一億総活躍社会」の実現を目指し、労働者の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、一人ひとりがより良い将来の展望を持てるよう「働き方改革関連法」が施行された。2020年4月1日より時間外労働の上限規制が全ての企業に適用されることを踏まえ、コンプライアンスの観点からまずは労使で法令順守に努め、その上で法律はあくまでも最低基準であることを労働組合として認識し、法律を上回る取り組みを進めていくことで職場のさらなる環境整備につなげていくことが重要である。
- (4) 2018年の一般労働者の年間総実労働時間は2,004時間（前年比-12時間）と減少したものの高止まりしている（厚生労働省「毎月勤労統計調査」）。また、年次有給休暇の取得率は51.1%（前年比+0.7%）と微増したが、依然半分程度にとどまっている（厚生労働省「就労条件総合調査」）。
- (5) UAゼンセン労働条件統一実態調査結果によると、製造産業部門加盟組合の2018年度の年次有給休暇取得率は58.5%（前年比+4.0%、3年前比+6.1%）、平均取得日数は11.0日（前年比+0.9日、3年前比+1.2日）といずれも向上している。また、勤務間インターバル制度も2018年までに15組合が導入し、労働時間の改善に向けた取り組みが進みつつある。
- (6) 一方、2019年度の年間所定労働時間の平均は1910.5時間であるが、2,000時間を超えている組合も15.9%ある。2018年度の年間総実労働時間の平均は1927.7時間（3年前比-1.5時間）と横ばい。しかし、年間総実労働時間を把握できていない組合もあり、目標達成に向け、まずは全ての組合が自組織の労働時間の実態を把握し、課題を明らかにした上で、それぞれが段階的に年間総実労働時間の短縮に取り組むことが不可欠である。
- (7) すべての組合が取り組む必須項目として「労働時間の把握」を行ない、自らの課題を明確にする。その上で、「働き方改革関連法への対応（法令順守）」「年次有給休暇の取得促進」「不払い残業撲滅」に取り組む。適正な労働時間管理の徹底をはかる。

そのうえで、各組合の実態に合わせて取り組む選択項目を効果的に選択し、労働時間短縮を推進する。

### 2. 2020～2021年度到達目標

すべての組合で自組織の労働時間の実態を把握した上で、年間総実労働時間1,800時間の実現に向け、段階的に年間総実労働時間の短縮に取り組む。

- (1) 2022年3月末日までに、年間所定労働時間2,000時間以上の組合をなくす。
- (2) 2022年3月末日までに、年間総実労働時間を1,900時間未満とする。

【参考】連合「年間総実労働時間1,800時間の実現に向けた時短方針」（2007年確認）

連合1,800時間モデル

1日所定	年間休日	年間所定	時間外労働	年休取得	総実労働時間
7.5時間	125日	1,800時間	150時間	150時間	1,800時間

①年間所定労働時間 1800時間

1日7.5時間×240日=1,800時間

年間所定労働日=365日-104日（週休2日）-国民の祝日-夏期休暇-正月休暇=240日

②年次有給休暇の最低付与日数20日、最高付与日数25日以上

③時間外労働等の割増率 時間外50%、休日100%、深夜50%以上

④時間外労働の規制 年間150時間以内、  
休日労働（所定休日）の回数規制 4週間で1回以内

### 3. 要求・取り組み内容

#### (1) すべての組合が取り組む必須項目

##### 1) 働き方改革関連法への対応（法令順守）

2019年度から働き方改革関連法により、労働時間の上限規制が実施された。これにより、時間外労働（休日労働含まず）の上限が、原則月45時間、年間360時間となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを越えることが出来なくなった（中小企業への適用は2020年4月）。法律はあくまでも最低基準であり、労働時間短縮に向けて、法律を上回る取り組みを進めていく。

##### ①時間外・休日労働の限度時間（36協定）

限度時間については、UAゼンセンで定める上限時間の範囲内で業務の繁閑や時間外・休日労働の実績を踏まえ、可能な限り少ない時間数で協定化する。

※この場合の「時間外労働」は労働協約等で定める所定外労働を指し、「休日労働」は労働協約等で定める所定休日に行われた労働を指す。

	1日	1ヵ月	1年
通常の場合	3時間以内	45時間以内 (休日労働2日以内)	360時間以内 (休日労働含む)
変形労働時間制度の場合	3時間以内（注1）	42時間以内 (休日労働2日以内)	320時間以内 (休日労働含む)
家族的責任を有する労働者 (注2)の場合	2時間以内	24時間以内 (休日労働2日以内)	150時間以内 (休日労働含む)

(注1) 1日の所定労働時間が9時間以上の場合は、24時間につき連続11時間以上の勤務間インターバルを確保するため、休憩時間を含めた1日の拘束時間は13時間以内とする。

(注2) 少なくとも以下の者を含む。

- ・小学校3年生以下の子を養育する労働者
- ・要介護状態にある家族を介護する労働者。家族は、原則として配偶者、子供、本人の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母とする。なお、同居や扶養の条件はつけないものとする

##### ②特別条項付の36協定（臨時的な特別の事情がある場合）

特別条項付の時間外・休日労働協定は、締結しないことを原則とする。

やむなく締結する場合でも、通常予見することのできない業務量の大幅な増加や一時的突発的な事情（あらかじめ具体的な事例を特定しておく）に限定し、1ヵ月の上限時間は80時間未満、週1日の休日は必ず確保する。

## 2) 労働時間の実態把握

年間所定労働時間、所定外・休日労働時間、年休取得時間、諸休暇・休業取得時間、欠勤時間を算出し、個々人の年間総実労働時間の提出を会社に求める。

働き方改革関連法（改正労働安全衛生法）では、全ての労働者を対象に、労働時間を原則客観的な方法で把握することを使用者に義務付けている。

## 3) 年次有給休暇の取得促進

①年次有給休暇の最低付与日数は勤続6ヵ月で年15日以上（目標20日）とする。

②年次有給休暇の完全取得に向けて、5日を残して計画的にあらかじめ取得日を決定するよう取り組む。そして、すべての組合員が取得日数5日以上（付与日数が5日未満の場合は完全取得）となるよう取り組む。

③年次有給休暇が10日以上付与される組合員のうち、付与日から1年以内に取得日数が5日に満たない者に対し、残りの日数を使用者が時季指定する場合には、次のルールづくりを行う。

- ・あらかじめ従業員の意見を聴取する方法を明確にし、それを最大限尊重する。
- ・使用者による時季指定日を使用者が変更せざるを得ない場合は、組合および本人の同意を条件とする。

④年次休暇年間取得計画の作成、本人、上司、管理部署それぞれが共有するなどして年次有給休暇が取りやすい職場風土を作り、年間取得率を向上させる。

## 4) 不払い残業撲滅

労働者個人ごとの就業実態を正しく把握するために、就業時間の客観的な記録を残すことを原則とする。その上で、不払い残業が発生していないかを別の記録（出退門記録やパソコンの起動時間など）との突合せや調査などによって労使で確認するルールを作る。

万が一、不払い残業の実態があった場合は直ちに是正する。また、再発防止について労使協議を行う。

## (2) 各組合の実態に合わせて取り組む選択項目

### 1) 所定労働時間削減

年間所定労働時間が2000時間を上回る組合は、2022年3月末日までに年間所定労働時間2,000時間以下とする。

### 2) 休息時間の確保（勤務間インターバル規制）

24時間につき最低でも連続11時間以上の休息時間を設ける（24時間あたりの拘束時間は13時間が上限）休息時間が翌勤務開始後にまで及んだ場合はその時間は勤務したものとみなす。なお、産業や業務の特性からインターバル規制が難しい場合は、できるだけ直近に代償休息期間をとる等、代替措置をとる。

### 3) 割増率

時間外50%、休日100%、深夜50%を目標とし、当面、時間外35%、休日50%、深夜40%をめざす。なお、時間外・休日労働が1ヵ月45時間を超える場合の時間外割増率は50%とする。

#### 4) 積立年次有給休暇の活用

年次有給休暇のうち未利用の日数については積立て、本人の申し出により利用できるようにする。なお、治療、看護、育児、介護等に使用する場合は、積立年次有給休暇を優先的に使用できるようにする。

#### 5) その他

上記の闘争方針（１）すべての組合が取り組む必須項目、及び（２）各組合の実態に合わせて取り組む選択項目１）～４）の他に、【巻末資料】UAゼンセン労働政策に示している項目について、加盟組合の実態を踏まえ選択的に取り組みを進める。

### 4. 闘争日程・闘争態勢

闘争日程および闘争態勢については、業種・闘争グループごとに設定するものとする。タテ組合は部門と、ヨコ組合は都道府県支部・部門と連携して設定する。

### 5. 要求および解決の報告

（１）要求内容の策定については、労連・都道府県支部・部門と連携して策定にあたる。

（２）全体として交渉の促進を図るため、交渉の取り組み状況を、労連として集約する。遅くとも2021年8月末までには、要求の有無および要求内容を、労連を経由して部門に報告する。

（３）解決内容は、労連から都道府県支部を経由して部門に報告する。

以上

#### 【巻末資料】「UAゼンセン労働政策」に示しているUAゼンセンの考え方

（闘争方針（１）必須項目、及び（２）選択項目１）～４）の項目は除く）

##### 心身ともに健康でワーク・ライフ・バランスのある生活を保障する労働時間と働き方

一人ひとりがワーク・ライフ・バランスに応じて働き、心身ともに健康で、ゆとりある暮らしを営むことのできる労働時間と働き方をめざす。

年間総実労働時間 1800 時間の公正労働基準の確立をめざすとともに、多様な休暇、時間調整制度を充実させる。市場競争の中で、労働強化の圧力が絶えずかかることを踏まえ、労働時間の上限規制を強固なものとする。

##### （１）ワーク・ライフ・バランスを支える多様な休暇、時間調整制度

家族的責任、治療、教育、自己実現、余暇などと仕事が両立できるよう、一人ひとりのワーク・ライフ・バランスを支える多様な休暇、時間調整制度を整備する。また、一定期間連続して職場を離れ心身の健康を回復するために連続休暇制度を整備する。

##### 1) 連続休暇の設定と年次有給休暇の完全取得

##### ①連続休暇の設定

年次有給休暇を含め、1年につき少なくとも2週間（当面7日とする）は連続休暇を設定する。なお、年次有給休暇の本来の目的は一定期間連続して職場を離れ心身の健康を回復することであり、ILO条約においては、少なくとも2週間は連続で取得することとしている。

## ②未取得年次有給休暇の積立制度

年次有給休暇のうち未利用の日数については、積立て、本人の申し出により利用できるようにする。なお、治療、看護、育児、介護等に使用する場合は、積立年休を優先的に使用できるようにする。

### 2) 病気の際の休暇保障の充実

健康経営の観点および年次有給休暇取得促進の観点から、私傷病の際には、欠勤ではなく、休暇、休職により切れ目なく労働義務を免除するよう、病氣有給休暇、私傷病休職を制度化する。

### 3) 多様な休暇、時間調整制度

家族的責任、治療、教育、自己実現、余暇などと仕事が両立できるよう、多様な休暇、時間調整制度を整備する。

#### 【各種休暇、時間調整制度等の基準】

休暇の種類	要件等	内容	賃金保障	
健康関連	年次有給休暇	勤続6ヵ月以上（勤続6ヵ月未満で権利付与することを妨げない）	年20日とする。当面は15日以上とする	全額
	積立有給休暇制度	本人の申し出。なお、病気、看護、育児、介護等に使用する場合は、積立年休を優先的に使用できるようにする	積立てた未消化の年次有給休暇日数	全額
	連続休暇	勤続6ヵ月以上（勤続6ヵ月未満で権利付与することを妨げない）	年次有給休暇を含め年2週間（当面7日）	—
	病氣休暇	業務外の傷病の治療・療養のため申し出たとき	年10日、時間単位可	全額
	生理休暇	生理日の就業が著しく困難な女性が申し出たとき	必要な期間	全額
	伝染病休暇	本人もしくは家族の伝染病により出勤が望ましくないとき	必要な期間	全額
	私傷病休職	業務外の傷病により出勤できず、各種休暇で対応できないとき	勤続5年未満1年 勤続5年以上2年 結核性疾患、難病、生活習慣病は各2倍の期間	—
家族的責任関連	子ども看護休暇	小学校3年生までの子を養育する者で子供の看護の必要があるとき	年10日、時間単位可	全額
	産前産後休業	出産する予定の女性で、産前は本人が申し出たとき 産後は申し出不要	それぞれ8週間 多胎妊娠産前14週	健康保険からの支給含め2/3以上有給
	通院休暇	妊娠中、産後1年以内の女性が申し出たとき 妊娠23週まで 妊娠24週～35週 妊娠36週～出産	4週間に1回 2週間に1回 1週間に1回	全額
	つわり休暇	妊娠中の女性が申し出たとき	1回の妊娠につき14日限度	全額
	育児休業	2歳未満の子を養育する者で、育児休業の取得を申し出たとき	本人の申出期間 分割可	—
	育児時間	生後満1年に達しない子を育てる者が申し出たとき	1日2回、1回につき45分	全額
	休暇の種類	要件等	内容	賃金保障
家族的責任関連	育児短時間勤務	小学校3年生までの子を養育する者が申し出たとき	1日6時間以下	—
	不妊治療休暇	不妊治療のために申し出たとき	必要な期間	全額
	配偶者出産休暇	配偶者が出産し、申し出たとき	2日	全額
	介護休暇	家族の介護を目的として申し出たとき	一人につき年10日、時間単位可	全額
	介護休業	家族の介護を目的として申し出たとき	通算1年分割可	—
	介護短時間勤務	家族の介護を目的として申し出たとき（3年以上の期間）	1日6時間以下	—
	慶弔休暇	本人の結婚 子、兄弟姉妹の結婚 父母、配偶者、子の死亡 祖父母、兄弟姉妹、配偶者父母死亡 配偶者の兄弟姉妹、同居親族死亡 別居で3親等以内の者死亡	7日 3日 喪主7日、5日 喪主5日、3日 喪主4日、2日 1日	全額

	転居転勤休暇	①単身赴任 ②家族同伴赴任 ③単身赴任後家族を呼び寄せるとき	4日 7日 4日	全額
	災害休暇	居宅または実家が天災地変により災害を受けたとき、交通機関が不通のとき	必要な期間	全額
社会的責任関連	ボランティア休職	社会貢献活動を目的として申し出たとき	必要な期間	—
	ボランティア休暇	社会貢献活動を目的として申し出たとき	年12日	—
	教育訓練休職	自己啓発を目的として申し出たとき	必要な期間	—
	教育訓練休暇	自己啓発を目的として申し出たとき	必要な期間	—
	公職就任休職	公職就任のために申し出たとき	必要な期間	—
	公民権行使休暇	選挙権その他公民としての権利行使のために申し出たとき	必要な期間	全額
	裁判休暇	裁判員、証人、鑑定人、参考人等として出頭するとき	必要な期間	全額

※賃金保障が空欄の休暇、休職については、個別労使協議により決定する。

## (2) 健康確保のための労働時間の上限規制等

心身の健康確保のため、時間外・休日労働、連続労働、深夜労働等について基準を定め、確実に規制を行う。特に、時間外・休日労働協定は労働組合に拒否権があることを自覚し取り組む。そして、割増率を国際水準まで引き上げるとともに、不払い労働を撲滅する。

### 1) 連続労働の限度

#### ①休憩時間の規制

休憩時間は労働基準法どおりを基本とし、不必要に休憩時間を長くすることで拘束時間が長時間にならないようにする。ただし、深夜労働の場合の仮眠時間は別途、適切に設定する。

#### ②連続勤務日の上限

週休1日が法定休日とされている趣旨を踏まえ、休日出勤がある場合でも、連続勤務日は12日を限度とする。

### 2) 深夜労働の規制

人間の生体リズムは日中に活動し、深夜に睡眠をとるようになっている。リズムに逆らい深夜に労働することは、健康面、安全面、生活面において多くの負担やリスクを伴う。深夜労働は極力抑制するよう取り組む。

深夜労働は、労働基準法においては午後10時から午前5時までとなっているが、過去の闘争の経緯や諸外国の状況、また、早朝勤務のリスク等を踏まえ、午後10時から午前6時までの深夜時間帯に行う労働とする。

#### ①連続深夜勤務日数

深夜労働は、原則3連続日までとする。

ただし、深夜労働日後に2日連続休日（または、48時間連続の非労働時間）が取得できる場合は5連続日まで可とする。

#### ②時間外労働の禁止

深夜時間帯に所定労働時間を設定する場合は、原則時間外労働を行わせない。

#### ③交替制の原則

深夜時間帯に所定労働時間を設定する勤務については、交替制を原則とし、深夜専従勤務は避ける。

#### ④本人同意

深夜時間帯に所定労働時間を設定する勤務に就く場合、および可能性がある場合は、採用時に就業規則等（始業・終業の時刻、交替制の就業時転換に関する事項は就業規則の絶対記載事項）を周知し、本人の同意を得る。勤務の変更等で新しく就く場合も原則として本人の同意を得る。

#### ⑤健康診断と日勤への転換

労働安全衛生規則第45条にもとづき、深夜勤務への配置換えの際および6ヵ月以内ごとに1回、定期的に、定期健康診断と同じ項目の健康診断を行い、有所見者は、医師との面談のうえ、深夜の労働を日勤に変更する。

※なお、安全衛生規則上の対象者は、深夜業（午後10時から午前5時までの間に業務に従事）を1週に1回以上又は1月に4回以上行う労働者とされている。

#### ⑥深夜労働を行う場合の就業環境の整備

- ・警備体制の強化、常夜灯の設置など、深夜勤務時の安全・防犯対策に十分な措置を講ずる
- ・送迎バスの運行、公共交通機関の運行時間に配慮した勤務時間の設定、従業員駐車場の防犯灯の整備等、通勤の安全確保対策を行う
- ・防犯上の観点から、女性労働者の深夜の一人作業をさせない
- ・急病の場合に休息できる場所およびその対応方法を整備する

※深夜時間帯の前後に短時間しか勤務時間がかからない場合は、①～④の規制については、準じて対応することとする。

#### 3) 家族的責任を有する労働者の免除、短縮

家族的責任を有する労働者が申し出た場合については、変形労働時間制、深夜労働の免除、時間外・休日労働の免除または短縮を認める。育児・介護短時間勤務を認められた労働者については本人の申し出の有無にかかわらず免除する。

#### 4) 時間外、休日、深夜割増賃金の設定

##### ①割増賃金の算定時間

所定（契約上の）労働時間を超えた労働に対して時間外割増、所定（契約上の）休日に労働した場合に休日割増を支払う。そして、午後10時～午前6時に労働した場合に深夜割増を支払う。時間外、休日労働が深夜労働に及んだ場合は、時間外割増、休日割増に加えて深夜割増を支払う。

#### 5) 不払い労働の撲滅

##### ①休日振替のルール整備

休日振替は、労働協約・就業規則にもとづき、本人の同意を得たうえで、振替えた休日の日を特定して行う。そして、法にもとづき不払い労働が発生しないよう支払いルールを明確にする。

##### ②管理監督者の範囲の適正化

労働基準法上の要件を踏まえて、管理監督者の範囲を適正に定める。

#### (3) ワーク・ライフ・バランスを促進する労働時間制度の活用

ワーク・ライフ・バランスを促進するために、「闘争方針」及び上記「(2) 健康確保のための労働時間の上限規制等」を前提に、フレックスタイムやテレワークを活用していく。変形労働時間制や裁量労働制は法にもとづき慎重に対応し、事業場外労働のみなし労働時間制は極力導入しない。

##### 1) フレックスタイムの促進

フレックスタイムは労働時間管理を前提に、始業・終業時刻を労働者の裁量にゆだねるしくみである（労働基準法第32条の3参照）。「闘争方針」及び上記「(2) 健康確保のための労働時間の上限規制等」を前提に、可能な職場で積極的に導入を進める。その際、労使協定により、コアタイムを個人ごとに変更したり、日によって変更したりするなど、職場の実態に応じて工夫を行う。

##### 2) テレワークの促進

テレワークとは、通常の勤務場所ではなく、自宅やサテライトオフィス等で労働を行うことであ

り、通勤の負担を軽減する等のメリットがある。テレワークを行う場合は、通信等により労働時間管理を行い、「闘争方針」及び上記「(2) 健康確保のための労働時間の上限規制等」を前提に活用を行う。みなし労働によるテレワークは導入しない。週に1日、2日から実験的に導入し、ルールの検証、整備を行う。

### 3) 変形労働時間制は時間外・休日労働の削減が前提

変形労働時間制度は特定した日、週について一定の範囲で法定労働時間の上限を緩和するものである(労働基準法第32条の2、4参照)。実施する場合は、時間外・休日労働時間を削減することを前提に、「闘争方針」及び上記「(2) 健康確保のための労働時間の上限規制等」を踏まえ、労使協定を締結する。

労働者の生活設計を考え、労働日、労働時間は変形期間開始の2週間前までに特定し労働者に通知する。特定した日、労働時間の変更は原則認めず、変更する場合は、時間外・休日労働として対応する。

※ただし、1年単位の変形労働時間制で対象期間を1ヵ月以上の期間に区分する場合は、法律上、各期の初日の30日前までに労働日、労働時間を労使協定により定めなくてはならない。

### 4) 事業場外労働のみなし労働時間制は極力導入しない

労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合に、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなすことができる(労働基準法第38条の2参照)。休日労働、深夜労働の割増賃金の支払いは必要である。

しかし、事業場外労働においても、通信等により労働時間管理が可能となっている実態を踏まえ、極力みなし労働時間は適用しない。適用する場合でも、可能な限り労働時間管理を行い、実態を踏まえてみなし労働時間を労使で協定する。そして、勤務実態とみなし労働時間のかい離が大きい場合、「闘争方針」及び上記「(2) 健康確保のための労働時間の上限規制等」が順守できない場合は、速やかに改善し、改善できない場合は、みなし労働時間の適用を中止する。

### 5) 裁量労働制は厳格に運用

裁量労働制とは、遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねることのできる業務に携わる労働者について、労働時間の計算を実労働時間ではなく、みなし労働時間により行うことを認める制度である(労働基準法第38条の3、4参照)。代償休日や年次有給休暇の取得促進等の健康・福祉確保措置が義務付けられ、その前提として勤務実態の把握が必要とされている。休日労働、深夜労働の割増賃金の支払いは必要である。

裁量労働制を導入する場合は、法に定められた手続きにもとづいた労使合意を前提とする。個人への適用は、本人同意とし、同意しない場合に不利益な取扱いはしない。みなし労働時間は勤務実態を踏まえて労使で協議決定する。

そして、勤務実態とみなし労働時間とのかい離が大きい場合、「闘争方針」及び上記「(2) 健康確保のための労働時間の上限規制等」が順守できない場合は、速やかに改善し、改善できない場合は、裁量労働制の適用を中止する。

