

第 28 回中央委員会
議 案



と き／2012年2月10日（金）

ところ／大阪産業創造館

UI ゼンセン同盟

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. 開会のあいさつ
2. 議長・書記の選出
3. 議長就任のあいさつ
4. 会長のあいさつ
5. 来賓のあいさつ
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 2012 労働条件闘争方針について…………… 1～24p
 - 第2号議案 2012 年期末一時金闘争方針について…………… 57～62p
 - 第3号議案 2012～2013 年度労災付加給付(法定外給付)
改定闘争方針について…………… 63～69p
 - 第4号議案 65 歳定年制に向けた闘争方針について…………… 70～72p
 - 第5号議案 第23回参議院議員選挙必勝決議…………… 73p
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

2012 労働条件闘争参考資料

・簡易原資計算表	……………	25p
・交渉を進めるための基礎知識	……………	26～28p
・賃上げ交渉Q&A	……………	29～44p
・賃金とは	……………	45～47p
・定期昇給とベースアップについて	……………	48～50p
・組合ニュース例	……………	51～53p
・賃金改定協定書のモデル	……………	54～55p
・統一闘争報告(相談)の流れ	……………	56p

2012労働条件闘争方針について

I. 取り巻く情勢

1. 労働者を取り巻く情勢

(1) 雇用情勢

2011年10月の完全失業率は4.5%、特に若年層においては、15～24歳7.8%、25～34歳5.4%と深刻な状況にある。また、有効求人倍率も改善傾向にあるものの、その水準は0.67倍台（10月）と依然厳しい状況にある。

(2) 賃金水準の推移

毎月勤労統計の現金給与総額は、ピーク時の1997年と2009年を比較すると、一般労働者で5.1%減、2010年はわずかながら増加に転じたものの、短時間労働者を含む全体で11.8%減（1997年対比）となっており、依然としてピーク時賃金との比較では減少した状態が続いている。

(3) 可処分所得の減少

賃金水準の低下に併せ、家計調査に基づく可処分所得（全国・2人以上）も1997年から大きく減少している。（1997年：497.0千円 ⇒ 2010年：430.0千円）。この間、税制面では1997年の消費税引き上げ（3⇒5%）、2007年の定率減税の全廃や、社会保険関係では2000年の介護保険制度の導入、2003年の総報酬制の導入、2004年からの厚生年金保険料の段階的引き上げ（2017年まで毎年実施）のほか、高齢化に伴う健康保険料の引き上げなどにより、可処分所得は減少し、勤労者生活に大きな傷みを伴ってきた。更に少子高齢化に伴う社会保障と税の一体改革や、東日本大震災からの復興に伴う復興税の導入などが論議されており、今後更なる勤労者への負担増が避けて通れない状況にある。

(4) UIゼンセン同盟の賃金実態

UIゼンセン同盟加盟組合の賃金水準は、2010年の賃金構造基本統計調査（賃金センサス）産業規模計の賃金水準を100として比較すると、98.4と依然として2ポイント程度低く、特に300人未満では92.3と約8ポイント程度低くなっている（2011年賃金実態調査）。

2. 労働生産性と企業収益の状況

日本の経済成長はバブル崩壊以降成長となったが、労働生産性は賃金がピーク時だった1997年と2010年を比較すると、14.3%上昇している（毎月勤労統計調査・四半期別GDP統計より連合総研が算出）にもかかわらず、賃金水準が低下しているのは先進国の中でも日本だけである。

また、企業収益の業況は、2011年4～6月期の（金融・保険業除く）を見ると製造業、非製造業ともに売上高・経常利益は減収減益となっている（財務省：法人企業統計調査結果）。また、帝国データバンクが2011年10月5日に発表した景気動向調査によると、2011年度の業績見通しは有効回答企業数11,028社の内、三割超が売上高、経常利益ともに下方修正し、その要因については五割が「内需不振」を挙げており、次いで「東日本大震災の影響」を要因としている。

一方、伊藤忠経済研究所が2011年9月21日に発表した調査結果によると、2011年3月期の民間非金融法人企業の流動性資金（現預金+株式以外の証券、時価ベース）は前年を10.9兆円上

回り 250 兆円を超えた。これに対し、有利子負債は減少傾向にあり、企業による手元流動性資金の積み上げと有利子負債圧縮のトレンドが指摘されている。

II. 連合 2012 春季生活闘争「中小共闘方針」(要旨)

1. 2012 春季生活闘争「中小共闘」の基本的な考え方

(1) 2012 春季生活闘争方針を踏まえた取り組み

生活の向上、消費の拡大、デフレからの脱却を目指す2012春季生活闘争方針を踏まえ、かつ、魅力的な中小企業の実現に向けて中小共闘を展開する。

(2) 格差是正と月例賃金を中心とした取り組み

- 1) 中小にあっては、人材こそが最大の財産であり、人財確保に資する労働諸条件の整備が企業の生き残りの要件であるとの認識を基に闘争を進める。
- 2) 中小においては、月例賃金のみならず一時金、退職金などについて、より大きな格差が存在する。しかしながら、すべての生活の基礎である「月例賃金の改善・引き上げ」にこだわる闘争を進める。
- 3) 賃金要求をするにあたって、組合員の賃金実態を把握することが不可欠である。単組は、賃金の実態調査をもとに格差の把握と目標水準を明確にし、説得力のある要求・交渉を進めることとし、産別の地方組織と地方連合会が連携してこれの支援を行う。
- 4) 賃金カーブ維持には定昇制度の役割が重要である。定昇制度などの昇給ルールがない組合は、賃金・人事制度の確立を視野において、当面は定昇制度の確立に取り組むこととし、産別の地方組織と地方連合会は連携してこれの支援をする。
- 5) 組合員の賃金実態を基に、公正な賃金、生活できる賃金を実現するために、最低賃金を要求・交渉し、協定化を図る。
- 6) 賃金カーブの維持は、労働力の価値を保障することであり、これにより勤労意欲が維持できるという役割を果たしている。一般的には内転原資である賃金カーブ維持原資は、コスト論と切り離して、本旨にしたがって確認する。

(3) 共闘体制の強化・拡充

- 1) 中小組合（組合員300人未満）を擁するすべての産別は、中小共闘方針を春季生活闘争方針に盛り込み、総がかりで中小共闘を展開する。
- 2) 産別の責任ある指導と支援、地域での水準を重視した“地場共闘”の取り組みを両翼として運動を進める。
- 3) 相場形成と結果を波及させるため5つの共闘連絡会議と連携を深め、中小共闘として効果的に情報を発信し、中小のみならず地場、非正規へとつながる体制を強化する。

2. 到達水準目標値の設定

組合員の賃金水準の低下を防ぎ改善をめざすには、引き上げ幅だけの取り組みでは不十分であり、到達すべき水準を参考指標として設定する。

(1) 連合・中小共闘として示す水準値

参考とする指標は、これまで地域ミニマム運動で集約された300人未満規模の個別賃金データの中位数とする。

「UI ゼンセン同盟運動の基本」より

2. 闘う体制

(1) UI ゼンセン同盟統一闘争

私たちは、賃金・労働時間・労働協約など、社会的あるいは産業・業種の公正労働基準確立のために共通する重要な改善要求については、必要に応じ取り組み課題を設定し、UI ゼンセン同盟の全組合が参加し、組織された闘争、すなわち UI ゼンセン同盟統一闘争を進めます。

統一闘争は、産業・業種の労働組合の組織力を背景に、公正労働基準の確立を求める闘争です。統一闘争は、統一要求・交渉・行動・妥結によって組み立てられます。UI ゼンセン同盟統一闘争は、指令・統制・妥結権を中央機関に集約することを原則とし、加盟組合の自主性をも尊重しつつ、最大限の相乗効果をあげるため、団結の力をもって交渉に臨みます。交渉決裂の場合はそれぞれの組合がストライキに入って、要求の実現をはかります。

もちろん、闘争の内容や目標によっては、UI ゼンセン同盟統一闘争の枠内において、産業・業種別に闘争を組織し、部会または都道府県支部に、指令・統制・妥結権を委譲して闘う場合もあります。

2. 要求に際しての取り組み（加盟組合の取り組み）

(1) 基礎データの収集

水準重視の取り組みをすすめるにあたっては各組合において、組合員の賃金分布や代表的な賃金水準、定期昇給額や賃金体系維持に必要な手当額など、また交渉に資する基礎データについて会社と確認するなど、実態把握を通じて事前に課題を明らかにする。

(2) 労働条件の回復

これまでに賃金カットや労働諸条件の一時凍結などの緊急措置をやむなく行っていた組合においては、賃金をはじめとする労働諸条件の回復を優先事項として取り組むこととする。

(3) 交渉力の強化に向けて

交渉力を強化するために、次のことに取り組む。

- ・要求（案）の策定に際しては、統一闘争のもとで、部会・都道府県支部と連携して取り組む。
- ・要求内容および交渉状況などについては、速やかに組合員に情報伝達できる体制を構築しておく。
- ・同一業種・地域の組合との連帯を強化するために、部会・都道府県支部の諸会議、共闘会議などを通じて、お互いの要求内容や状況を共有化する。
- ・要求（案）の決定は限られた役員で決定するのではなく、多くの組合員が参加するなかで決定する。
- ・団体交渉を開催するたびに、またヤマ場では動きのあるたびに、組合員に情報を伝達する。
- ・交渉に際しては、事前にスト権を確立するとともに交渉権限の委任を受けたものが団体交渉に臨む。
※ 妥結権は UI ゼンセン同盟の中央闘争委員長が持つ。
- ・UI ゼンセン同盟の中央闘争委員会が設定した日程に合わせて交渉を行い、連帯を強化する。
- ・常に、部会・都道府県支部および近隣組合などとの連絡を密にする。
- ・回答状況および解決内容は速やかに、部会・都道府県支部に申請し、波及効果をはかる。

(4) 賃金制度の確立の取り組み

賃金制度の確立は、労働者の生活安定の視点はもとより、制度の透明性を確保し、ルール化することによって働くもののモラルやモチベーションを向上させ、結果として企業業績の向上にも

寄与するものである。水準重視の取り組みをすすめるにあたっては、賃金制度が整備されていない場合は実態把握も難しく、体系維持の検証も困難である。賃金体系が未整備な組合においては、本部・部会・都道府県支部と連携して制度整備に全力をあげて取り組む。

(5) 事業所内未組織労働者の労働条件の把握

組合員・非組合員、直接雇用労働者・間接雇用労働者にかかわらず、パート・有期契約・派遣・請負労働者等の労働条件、労働関係法令（労働者派遣法・パート労働法など）の遵守状況などを把握する。

3. 要求の組み立て

(1) 基本的考え方

2012 統一賃闘においては、格差是正を中心に労働者への分配として 1%程度の賃金引上げを前提とし、本部が示す要求基準を基に部会・業種毎に設定する。

(2) 部会別賃金水準の設定

各部会は到達水準を基準に所属組合の実態に合わせた水準を設定し、具体的な要求内容を示す。加盟組合は業種間、規模間格差が拡大している現実をふまえ、自社の賃金水準を把握し格差を明確にすることで改善に取り組む。

(3) 情報の開示

闘争全体への波及力を強化するため、正社員および短時間組合員などの定期昇給および賃金体系維持原資および要求内容などについて、要求書提出後速やかにその内容を部会を通じて、中間に集約し、公表することを徹底する。

(4) 最低賃金協定の取り組み

地域別最低賃金は 2011 年度改定+7 円・1.0%増（全国加重平均）となり、2007 年度以降 5 年間で 64 円増と年々大きく前進している。これに対し特定最低賃金（産業別最低賃金）の伸びは小さく、その相対的な位置づけが低下してきている。しかし、特定最低賃金は、同一産業で働く者の公正労働基準の確立の観点からも波及効果は大きく、その基となる企業内最低賃金協定の重要性が従来以上に増してきている。また、特定最低賃金が全都道府県・全業種で設定されている状況にはなく、その設置の基礎としても重要である。したがって、すべての組合が必ず企業内最低賃金協定の締結にむけて取り組むこととする。

4. 要求内容

(1) 到達水準（本部到達水準）

下記のとおり、本部が設定した年齢・勤続ポイントでの金額を到達水準とする。

高卒35歳・勤続17年 260,000円（基本賃金）

高卒40歳・勤続22年 290,000円（基本賃金）

<参 考>

○ 高 卒

25 歳 勤続 7 年	30 歳 勤続 12 年	45 歳 勤続 27 年
185,000 円	225,000 円	315,000 円

○ 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
205,000 円	255,000 円	305,000 円	355,000 円
45 歳 勤続 23 年			
395,000 円			

※ 賃金センサス（賃金構造基本統計調査）基本賃金・規模計 2006～2010 年の平均

○ 地方部会参考値

各組合が自社の水準を計る上での参考値とする。

	高卒 35 歳・勤続 17 年	高卒 40 歳・勤続 22 年
地方部会参考値 A ※1	245,000 円	270,000 円
地方部会参考値 B ※2	235,000 円	260,000 円

※1：賃金センサス（賃金構造基本統計調査）基本賃金・100～999 人の直近 5 年の平均金額。

※2：地方部会 2011 年賃金実態調査の基本賃金平均額（単純平均）。

(2) 正社員組合員の要求基準

1) 賃金制度により賃金体系が確立している組合の要求

①本部到達水準に到達している組合は、自社の賃金体系維持分を確保した上で、体系および格差是正の一部 2,500 円を基準として要求する。

②本部到達水準に未到達の組合は、自社の賃金体系維持分を確保した上で、自社の賃金体系維持分と中小の賃金体系維持相当分（4,500 円）との差額に格差是正の一部 2,500 円を基準とした額を上乗せして要求する。

2) 賃金制度が確立していない組合の要求

中小の賃金体系維持相当分（4,500 円）に格差是正の一部 2,500 円を基準とした額を上乗せして（7,000 円）を要求する。

3) 賃金体系が未確立な組合は、定期昇給制度等の制度確立を要求する。

4) 初任給の要求基準

賃金体系の出発点として、2012 年度採用者の初任給を下記の金額をめどに協定する。

学 歴	要求基準	* 地方部会現平均
高 卒	158,000 円	* 156,500 円
大 卒	196,000 円	* 192,000 円

*2011 年地方部会賃金実態調査より

5) 企業内最低賃金（18 歳最低賃金）と年齢別最低賃金の協定化

最低生活の保障と企業間の公正競争確保のため、すべての組合が下記の金額以上で協定する。尚、可能な組合は 18 歳最低賃金を高卒初任給の水準で協定する。

年 齢	基本賃金	年 齢	基本賃金
18 歳	147,500 円	35 歳	231,500 円
25 歳	169,500 円	40 歳	249,500 円
30 歳	195,000 円		

*UI ゼンセン同盟 2011 年賃金実態調査データ（実在者）における各年齢の第 1 四分位で設定

(3) 短時間組合員などの要求

1) 短時間組合員などの処遇改善

交渉の前段において、パート労働法（2007 年改正）により義務化されている点、努力義務とされている点を中心に制度点検を行い、現状の問題点を把握することが重要である。その上で、以下の制度について未整備なところは構築に取り組む。

また、すでに制度が整備されているところは、その運用の徹底に取り組む。

○ 人事処遇制度

①本人の能力を育て、発揮し、その評価結果が賃金に繋がる人事処遇制度を整備する。

②通勤手当を正社員と同様の基準で支給する。

③有期雇用であっても正社員との均等・均衡をはかるため、契約更新などにより少なくとも65歳まで雇用を継続できる制度とする。

○正社員登用制度

すべての組合で、希望する者が一定の条件を満たせば「正社員」へ転換できる制度を導入する。(改正パート労働法の義務規定)

○教育訓練

「正社員」に実施する教育訓練で、職務の遂行に必要な能力を付与するものについては、職務内容が同一の短時間組合員などに対して、「正社員」と同様に実施する。(改正パート労働法義務規定)

その他、短時間組合員の能力と意欲に応じて適切な教育訓練を行う。

○福利厚生

①給食施設、休憩室、更衣室については「正社員」と同様に利用できるようにする。(改正パート労働法義務規定)

②慶弔見舞金、食事補助基準、社員割引制度、健康診断の法定項目を超える部分、財形、施設利用などの福利厚生について正社員との均衡を考慮し適用する。

○休暇、休職制度、労働時間

①慶弔休暇を正社員と同様の付与基準で適用する。

②育児・介護休業、育児・介護短時間制度を適用する。

③ボランティア休暇制度を適用する。

④契約労働時間を超える労働は、時間外割増の対象とする。正社員が法定割増率を上回る場合は、正社員と同様とする。

⑤年休付与日数は、正社員との所定日数による比例付与とする。

○契約更新時の適切な対応の確認

①使用者は労働契約の内容について確実に説明する。(労働契約法第4条)

②労働条件の変更は、労働者及び使用者の合意により行う。(労働契約法第8条)

2) 時間給引き上げ要求基準について

連合が掲げる「職務や人材活用の仕組みが正社員と同じ働き方の短時間組合員は1歳・1年間差の30円と格差是正分としての1%、職務や人材活用の仕組みが正社員と異なる働き方の短時間組合員は20円」を踏まえた要求規模とする。

各タイプとも賃金表による制度昇給がある場合は、まずは制度に基づく昇給分を確保することとし、賃金表がない場合は、制度昇給相当分を含み正社員に均等・均衡する水準の要求を行う。なお、過年度昇給分、格差是正分等は賃金改善分に含む。

①平均時給の引き上げ

タイプA 賃金引き上げ額を正社員と均等の額とする。

正社員の賃金が不明確な場合、時間当たりの要求規模としては、賃金体系維持分としての30円程度に加え、格差是正分として1%基準、10円程度を要求する。

タイプB 雇用区分間の均等・均衡を考慮して要求額を決定する。

賃金表による制度昇給がある場合は、制度昇給+賃金改定分1%程度とする。

タイプC 要求主旨を踏まえ、20円を目安に要求額を決定する。

賃金表による制度昇給がある場合は、制度昇給＋賃金改定分1%程度とする。

	職 務	人材活用のしくみと運用	パート労働法
タイプA	正社員と同じ	正社員と同じ	賃金を正社員と同一の方法で決定する
タイプB	正社員と同じ	正社員と違う	職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する
タイプC	正社員と違う	正社員と違う	

※ 正社員と職務も人材活用のしくみと運用も同じで実質無期雇用の場合はパート労働法で差別禁止

②短時間組合員などの最低賃金基準

以下の基準で最低賃金協定を締結する。そのうえで、各組合は都道府県支部と連携し、特定（産業別）最低賃金の新設、改定に取り組む。

- a. 地域別最低賃金しか設定されていない都道府県：地域別最低賃金×115%以上
- b. 特定（産業別）最低賃金が設定されている都道府県：特定（産業別）最低賃金×110%以上
- c. 現状が a、b を上回る場合は、正社員に適用される18歳最低賃金の時間換算額

5. 実施期と有効期限

実施期は2012年4月度とし、有効期限は2013年3月度とする。

[2] 総合的な労働条件の改善

1. 地方部会必須項目

- (1) 有給休暇の積立・保存制度の新設と既存制度改善の取り組み

2. 選択項目

- (1) 労働協約の見直し
- (2) 男女間格差の是正
- (3) 仕事と生活の両立支援
- (4) 管理監督者の範囲の適正化
- (5) 職場のハラスメント対策
- (6) 障害者雇用の促進
- (7) CSR（企業の社会的責任）への取り組み
- (8) 危機管理対応における事業継続計画（BCP）の策定

ファッション労連の方針に記載

IV. ファッション労連の2012労働条件闘争方針

[1] 2012統一賃上げ交渉について

<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

7,000 円を基準として要求する。

ただし、必ず個別引上げ額表によって要求原資の計算を行うこととする。

(2) 定昇制度のある組合＝定昇＋賃金改善分

賃金体系維持分 (4,500 円) を確保した上で、体系是正・格差是正の一部として**1%または 2,500 円を基準として要求する。**

ただし、4,500 円未満の定昇の場合は、7,000 円を基準として要求する。

(3) 定昇制度のあるなしに関わらず、組織事情により労連方針で要求することが困難な組合は、事務局と相談の上、たとえ 1%でも要求書を提出して統一交渉に参加する。

2. 要求提出日

2月29日(水)までとする。

3. 解決日

統一交渉日程に基づき3/14(水)～3/31(土)を集中解決ゾーンとする。

最終解決日は、3月31日(土)までとする。

1. 要求の基本的考え方

(1) UIゼンセン同盟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雇用不安や勤労者生活の痛みの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、これに体系是正・格差是正の一部、および手当などの制度改訂原資を加えて**7,000円を基準として要求する。**

(5) 18歳以上企業内最低賃金を労使協定とすることを目指す。

(6) 派遣社員(FA)・臨時・パートタイム組合員の処遇改善、男女の賃金格差是正の取り組み、賃上

げとともに取組む課題について UI ゼンセン同盟方針を基本とする。

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、体系是正・格差是正の一部、および手当などの制度改訂原資として 1%または 2,500 円を基準として要求する。

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 7,000 円を基準として算出した金額とする。

なお、全ての組合が必ず個別引上げ額表によって要求原資の計算を行い、その結果を踏まえて要求することとする。

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（18 歳最低賃金）

最低生活の保障と企業間の公正競争確保のため、すべての組合がつぎの金額以上で協定する。可能な組合は高卒初任給の水準で協定する。

・ 18 歳最低賃金（基本賃金）147,500 円以上

(2) 年齢別最低保障賃金の基準

単身者（基本賃金）		有扶養者（基本賃金+家族手当）	
新年齢	金額	新年齢	金額
18 歳（単身）	147,500 円以上	25 歳（扶養 1 人）	169,500 円以上
		30 歳（扶養 2 人）	195,000 円以上
		35 歳（扶養 3 人）	231,500 円以上
		40 歳（扶養 3 人）	249,500 円以上

「年齢別最低保障の基本的考え方」

高卒主体の組合は、18 歳（高卒）の初任給が組合員の企業内最低賃金となる。

18 歳以上企業内最低賃金を要求し労使協定することは、法定の特定（産業別）最低賃金ならびに地域別最低賃金の改定（引上げ）の参考とされ、ひいては未組織労働者の賃金引上げに資するものである。

年齢別最低保障は、企業が採用にあたって生活を脅かすような低い賃金決定をなくすことと同時に組合員（または、今後組合員になるであろう人達）にとって最低の保障金額を設定する大切な取り組みである。18 歳以上企業内最低賃金と年齢別最低保障賃金については全組合が協定化に取り組むこととする。

(3) 初任給

初任給の要求は次の基準とする。

単位：円

学 歴	基 準	備 考
高 卒	158,000 円	現行初任給と基準額を勘案して要求を検討する。
大 卒	196,000 円	

(4) 目標・到達水準

	高卒 35 歳・勤続 17 年	高卒 40 歳・勤続 22 年
社会水準にある組合	260,000 円	290,000 円
社会水準と格差のある組合	245,000 円	270,000 円

(5) 個別引き上げ額表

新 年 齢	一般職	総合職
19	6,000	
20	6,000	
21	6,000	
22	6,000	
23	6,200	6,800
24	6,200	6,800
25	6,200	6,800
26	6,400	7,000
27	6,400	7,000
28	6,400	7,000
29	6,500	7,100
30	6,500	7,100
31	6,500	7,100
32	6,600	7,200
33	6,600	7,200
34	6,600	7,200
35	6,600	7,200
36	6,900	7,500
37	6,900	7,500
38	7,100	7,700
39	7,100	7,700
40	7,200	7,800
41	7,200	7,800
42	7,200	7,800
43	7,200	7,800
44	7,200	7,800
45	7,300	7,900
46	7,300	7,900
47	7,300	7,900
48	7,300	7,900
49	7,300	7,900
50	7,400	8,000
51	7,400	8,000
52	7,400	8,000
53	7,600	8,200
54	7,600	8,200
55	7,600	8,200
56	7,700	8,300
57	7,700	8,300
58	7,700	8,300
59	7,700	8,300

(6) 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。

(7) 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・UI ゼンセン同盟も約 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。

(8) 諸手当について

手当の改定については、要求規模との関係から基本賃金の引上げに重点をおくものとする。

① 家族手当

社会水準は一人扶養で 15,000 円、二人扶養で 20,000 円、三人扶養で 25,000 円程度と見ることが出来る。相対的に低位にある組合は上積みをはかる。

② その他の手当

交替手当および勤務地、住宅、教育等諸経費の地域間格差にかかわる手当についても各組合で現行水準を勘案し決定する。

(9) 家族・世帯手当の条文改定

① 家族・世帯手当の特定設定（第一扶養者を、配偶者・妻等の特定条文）のある組合は、特定条文の廃止に取り組む。

② 子供の年齢による支給制限をしているところは、22 歳もしくは大学卒業までの条文改定に取り組む。

(10) 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。

(11) 臨時・パートタイム労働者（組合員）の賃金要求

昇給・昇格制度が未整備の場合は 40 円を基準に要求する。

(12) 実施期と有効期限

実施期は 2012 年 4 月度とし、有効期限は 2013 年 3 月度とする。

5. 賃金に関わる男女差別の是正

(1) 賃金の男女格差の是正

「初任給の男女差」「男女別賃金表」「男女別賃上げ配分」などは労働基準法第 4 条違反であるのでただちに是正する。

(2) 家族の扶養に関連して発生する賃金・福祉等の男女差別の是正

① 家族の扶養についての定義の改善

「世帯主」「有扶養者」などの定義が、配偶者や家族を扶養する女性に不利な内容になって

いる場合は、賃金については労働基準法第4条、福利厚生については男女雇用機会均等法に違反することになるので、以下を参考に改善する。

参考

<見直すべき定義例>

「配偶者を有する戸籍筆頭者」

「社会通念上の世帯主」

「住民票の世帯主」

※ これらの定義は家族の扶養の実態とは関係なく、一般的には男性が優先的に登録されることが多い。

<望ましい定義例>

「所得税法上の有扶養者」

「世帯において最も収入が多い者」

「主として本人の収入により生計を維持する親族（有扶養者）をもつ者」

(3) 男女別の規定・手続きの改善

- ① 世帯主・非世帯主別の賃金表で、男性には妻がいれば無条件に世帯主用賃金が支給されるのに、女性には夫の収入証明を求めたり、女性の収入が夫より高額の場合でも世帯主用賃金が支給されない場合は男女同一の基準・手続きにする。
- ② 家族手当、世帯（主）手当、教育手当、住宅手当など諸手当について、男女別規定や男女別の手続き・運用がある場合はこれをなくす。
- ③ 寮、社宅、保養所など施設利用について、男女別規定や男女別の手続き・運用がある場合はこれをなくす。
- ④ 住宅・教育資金の融資・補助や財形貯蓄奨励金などの資産形成への助成制度について、男女別規定や男女別の手続き・運用がある場合はこれをなくす。
- ⑤ 永年勤続表彰や慶弔給付制度について、男女別規定や男女別の手続き・運用がある場合はこれをなくす。
- ⑥ 男女の均等な機会と待遇の確保のため、現状を分析し、問題点を洗い出し、ポジティブ・アクション（積極的男女平等促進施策）を事業主に要求するなど改善に取り組む。

[2] 総合的な労働条件の改善

1. 地方部会必須項目

(1) 有給休暇の積立・保存制度の新設・既存制度改善の取り組み

1) 基本的考え方

- ① 年次有給休暇の取得率が高まらない理由の一つとして、病気等の為に有給休暇を留保する傾向がある。ILO132号条約や欧米の法制では「年次有給休暇には病気の期間を含まない」とされており、年次有給休暇とは別に病気有給休暇制度が法制化されているが、日本では法制化に至っていない。
- ② 近年では、新型インフルエンザ等の高感染性疾病の流行や成人病の増加など、病気に対する社会不安は増大している。一方では、核家族化が進み、私傷病だけではなく家族の看護・介護への必要性も増加している。

- ③ このような状況から、病気有給休暇制度や看護・介護有給休暇制度の確立が困難な場合の対応策として、失効する年次有給休暇を積み立てて、私傷病をはじめ家族の看護・介護・育児などに利用できる制度の創設をはかる。
- ④ また、東日本大震災による大津波によって被災された地域に、多くのボランティアが復旧・復興支援に携わり社会的に評価を受けていることから、このような社会貢献活動参加への使用を可能とすることが望ましい。
- ⑤ 今年度の要求も、制度を持っていない組合の制度化要求だけでなく、既存制度の充実を含めた要求とする。
- ⑥ 制度新設にあたり、1年毎の積立限度日数は5日程度を基準としている。これは本来の年次有給休暇取得を阻害する要因に繋がりにくい事に配慮するためである。

2) 制度の実態と地方部会の組合の状況

- ① 労働事情調査（04年）によると、年次有給休暇は2年間で時効がかかるが、福利厚生施策として、時効によって消滅した年次有給休暇を一定日数積み立てて、特定の事由が生じた場合に利用できる制度を導入している企業は、調査報告企業の約60%あり、1,000人以上の企業では74%となっている。制度のある企業で1年当たりの限度日数は10日であり、積立の最高日数は40日である。使用目的の制限有り無しは半数である。使用目的は、病気療養が97%、看護・介護が50%、災害20%、妊娠障害18%、リフレッシュが12%である。取得順位については、年次有給休暇を先に取得させる企業が50%である。
- ② UIゼンセン同盟本部の福祉調査（2006年実施）によると、製造グループ（繊維関連・化学）では54組合が制度ありと回答があり、流通サービスグループ（流通・フード・生総）では48組合が制度ありとの回答があった。UIゼンセン同盟本部の分析では、報告のあった組合の約6割が制度化されていると分析している。しかし、中小組合の報告は皆無ともいえるので、多くの中小組合は制度化がなされていないと受け取られている。保存日数の上限は、1年当たり5日、上限40日とする場合が多いとしている。
- ③ 地方部会は、前期（2009年10月）執行委員組合・業種委員組合を中心に制度の状況を調査した。96組合から報告がなされ、なんらかの積立制度のある組合は53組合あった。制度のない組合は43組合である。

<制度ある組合の使用目定別内容は>

- a. 病気（私傷病など）のみが、22組合
- b. 私傷病・介護・育児が、4組合
- c. 介護のみが、2組合
- d. 私傷病・介護が、14組合
- e. 私傷病・看護・介護・災害・ボランティア他、複数利用可能が、6組合
- f. 私傷病入院・ボランティアなどが、3組合

<単年度積立日数については>

- a. 5日積立が23組合
- b. 10日積立が4組合
- c. 20日積立が12組合
- d. 消滅する全日数積立が7組合
- e. 2～3日積立が3組合
- f. その他が3組合

<保有限度日数については>

- a. 15日限度が1組合
- e. 50日限度が4組合

- b. 20日限度が 8 組合
- c. 30日限度が 12 組合
- d. 40日限度が 13 組合
- f. 60日限度が 8 組合
- g. 60日以上が 7 組合

- ④ 1回に使用可能な日数は、5日以上から一週間であり、長期療養（一ヵ月）も使用可能とした組合もある。
- ⑤ 報告組合に限られるため、部会所属組合全体を表したものではないが、中小組合の多くが制度の確立はなされていないと予想される。

3) 具体的な要求内容

①制度の新設（年次有給休暇とは別に「有給休暇積立・保存制度」を制度化する）

- a. 単年度毎の積立日数（5日程度を基準）
- b. 積立限度日数（20～60日程度を基準）
- c. 使用目的
私傷病、家族の看護・介護・育児、ボランティア等
- d. 協約への追加
「失効年次有給休暇の積立・保存」項目を追加する
- e. 労使協定の締結
「協定（案）」に基づき協定化（資料参照 …… P.16～18）

②既存制度の改善

- a. 単年度毎の積立日数の見直し、改善
- b. 積立限度日数の見直し、改善
- c. 使用目的の拡大
私傷病に限定している場合は、家族の看護・介護・育児への拡大、およびボランティア等の社会貢献活動参加への拡大。

4) 交渉の進め方

- ① 2012 労働条件闘争と同時要求、同時解決を原則とする。

<有給休暇の積立・保存制度の新設・既存制度改善の取り組み 資料>

※ 労働協約の追加（案）

第〇〇条（失効年次有給休暇の積立）

1. 会社は組合員が私傷病・看護・介護で休業し、組合員が申し出た場合、制度で定める日数の範囲内で有給休暇を与える。
2. 組合員が有給休暇として使用できる日数は、各年に付与された年次有給休暇のうち未使用で時効により消滅する日数を累計した日数とする。
3. 有給休暇を取得した日は当日労働したものとする。

※ 有給休暇積立・保存制度に関する協定（案）

〇〇〇株式会社（以下「会社」という）と〇〇〇労働組合とは、有給休暇積立・保存に関して、次のとおり協定する。

第1条（定義）

1. 有給休暇積立・保存制度とは、法の定めにより付与される有給休暇のうち、使用せずに消滅する有給休暇を積立・保存する制度をいう。
2. この制度による休暇を有給休暇積立・保存制度とし、この休暇は労働基準法で定める年次有給休暇とは別扱いとする。

第2条（目的）

この制度は、従業員の福利厚生の一環として使用することを目的とする。

第3条（対象者）

この制度の対象者は、年次有給休暇が発生する従業員を全員とする。

第4条（積立日数）

年間の積立日数および合計積立日数は、次のとおりとする。

1. 時効により消滅する年次有給休暇のうち、1年に〇〇日を限度に自動的に積み立てる。
※5日または、年度内で失効する日数
2. 積立できる合計日数は、〇〇日を限度とする。
※40日（20～60日の範囲）

第5条（使用目的）

この制度は、本人の申し出により、その必要日数を使用する。

1. 私傷病により休業する場合

私傷病により、連続して〇〇日以上休業が必要なとき

※5日～7日

2. 看護・介護で休業する場合

配偶者・父母・子女・配偶者の父母が〇〇日以上入院・加療し、家族の看護・介護が必要
なとき

※5日～7日

3. 育児休業の対象期間で、育児のために休業が必要な場合

4. 天災地変その他これに類する災害により、休業が必要な場合

5. その他（労使で協議し確認した休業、例えば、ボランティア活動・自己啓発・独立準備など）

第6条（休暇の取り扱い）

この制度の適用を受けて、休暇を取得した場合は有給扱いとし、減額の対象としない。

第7条（休暇の優先）

この制度の休暇の優先使用は、本人の選択とする。

〇〇〇〇年 〇〇月 〇〇日

〇〇〇〇〇〇株式会社

代表取締役社長 〇〇〇〇〇〇 印

〇〇〇〇〇〇労働組合

執行委員長 〇〇〇〇〇〇 印

<要求内容の詳細・解説>

【失効・積立保存制度のない組合】

1. 「年次有給休暇は、2年の消滅時効にかかり、前年分が繰り越されてくるので、最大40労働日」の記載の通り、2年間で時効にかかる年次有給休暇日のうちで、未消化の年次有給休暇を積み立てる制度が、現在ない組合。

<労基法39条>

使用者は、雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければなりません。

6箇月経過後の1年間に10労働日で、その後継続勤務年数1年ごとに一定の労働日が加算され、20労働日が限度となります。年次有給休暇は、2年の消滅時効にかかり、前年分が繰り越されてくるので、最大で40労働日となります。

2. 「使用目的」項目について

(1) 私傷病により休業する場合

私傷病により欠勤する場合に、この積立有給休暇を使用できることとする。

私傷病の日数については連続して休業が必要な場合に、本人の申し出に基づき認める。連続休業の日数については、5日以上の場合が一般的といえる。また、会社側からは診断書の提出や会社が許可した場合などの条件をつける場合があるが、組合としては本人が申し出た場合については認めるように交渉する。

「私傷病休職制度」とは別に扱う。

(2) 看護・介護で休業する場合

対象家族については、「配偶者・子女・父母・配偶者の父母・扶養の家族」がUIゼンセン同盟の方針でもある。

看護・介護の日数については、5日以上入院・加療の家族の看護・介護が必要な場合とし、「育児・介護休業法」の適用前に使用する。

(3) 育児休業の場合は対象期間で必要な場合とする。

※ 育児・介護休業の所得保障として、この制度を活用できるようにする。

(4) 天変地異（天災・火災・地震など）により、本人の責に帰さない事由により休業が必要な場合に使用できるようにする。

(5) ボランティア休暇など

UIゼンセン同盟は「ボランティア休職制度」の要求方針を策定している。下記の内容を参考として、この制度を使用できるようにする。

- | | |
|----------------|--|
| (1) 対象活動 | 地域において、ボランティアないし社会貢献活動を行うために休暇を取得する場合。 |
| (2) 対象者 | 勤続2年以上の者とする。 |
| (3) 休暇期間 | 休暇は年間12日以内 |
| (4) 休暇期間中の労働条件 | 有給休暇とする。 |

【失効・積立保存制度のある組合】

1. 病欠有給休暇制度のある組合は、現行制度を確認のうえ積立日数の拡大等に取り組む。
2. 私傷病など限定された制度の組合は、それ以外の制度の拡大に取り組む。
3. ボランティア休暇、自己啓発、独立準備などの制度のある組合は制度内容を確認し制度拡大に取り組む。

2. 選択項目

(1) 労働協約の見直し

1) 基本的な考え方

労働協約は、労使で合意に達した部分を個別的に締結（労使協定）し、順次積み重ねていくことにより整備され、締結しただけで効力を発揮するものではない。立派な協約をもっていても組合員に周知されていなければ、労働協約に反する職場実態に陥りかねないため、締結した労働協約を組合員に周知徹底をはかるとともに、日常から職場点検活動に取り組むことが重要である。

2) 具体的な内容

今年度の取組みも、労働協約に照らした職場点検を通じて、次の協約整備の課題を浮上させ、UIゼンセン同盟労働協約標準案へのレベルアップを目指す。

① 所属組合の取り組み

- a. 現状、暫定協約である組合については本協約化に向けて取り組む
- b. 争議協定の整備に向けて取り組む

② 部会、都道府県支部としての取り組み

第10回定期中央委員会で提示し、全所属組合に配布した「中小労組のための労働協約標準案」を基本に、未整備の組合に対して大阪府支部・ファッション労連が連携して対応する。

(2) 男女間格差の是正

1) 基本的な考え方

労働者が性による差別を受けることなく、均等な機会および待遇が保障された上で、だれもが個性・能力を十分に発揮でき、働く人々が願望する良好な職場をつくることが重要である。

その実現のために、性差による差別的取り扱いの禁止、母性の尊重と妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止、そして安心して働き続けることのできる職場環境の整備・改善に取り組む。

2) 具体的な内容

賃金や処遇など、男女間の労働条件格差是正のためにUIゼンセン同盟「職場の男女平等指針」にもとづき、職場の点検・整備および労働協約の改定に取り組む。

① 職場点検および労働協約の改定

UIゼンセン同盟「職場の男女平等指針」にもとづき職場点検および労働協約改定を行う。

- a. 労働協約に性による差別的取り扱いの禁止条項を入れる。

例：（性による差別的取り扱いの禁止）

「雇用における均等な機会および待遇の保証をめざし、募集・採用、賃金、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、退職、定年および解雇などに関して、性別を理由とする差別的取り扱いをしない。」

- b. 労働協約に、結婚・妊娠・出産を理由とする解雇、および不利益取り扱いの禁止条項を入れる。
- c. 結婚・妊娠・出産を理由とする解雇および不利益取り扱いがないか確認し、ある場合はただちに解消する。
- d. 間接差別に該当する事実がないか確認し、あれば是正措置を講ずる。（間接差別の具体的内容については、「職場の男女平等指針」を参照）
- e. 「仕事の与え方」「配置、昇進・昇格」などで男女間に偏りがある場合、合理的理由のないものは改め、個々人の意欲や適性、能力を基準とした運用にする。
- f. コース別雇用管理が労働者の意欲と能力の発揮を阻害しないよう、転勤の有無などによ

るコース区分が実態として業務上合理性のない場合は改善する。また、入社から一定期間経過後、コース区分を自ら決定できたり、コース転換をしやすいするなど、労働者のニーズに合った運用に改める。

- g. セクシュアル・ハラスメント防止について、男女が対象になるように見直すとともに、防止と事後の適正な措置についての体制を点検し、あれば是正措置を講ずる。

② 男女間賃金格差の是正

a. 賃金格差の分析・是正

賃金実態を把握し、男女間に大きな格差がある場合は、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. 世帯主要件の是正

家族の扶養に関連して発生する賃金・福祉等の支給要件が「世帯主」となっている場合はこれを見直す。その際、扶養の実態に即した支給要件とする。

c. 家族手当、住宅手当などの支給手続き

家族手当、住宅手当などの支給手続きにあたっては男女同じ扱いとする。

(3) 仕事と生活の両立支援

1) 基本的な考え方

労働者一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、個々の生活や地域社会へのかかわりなどを大切にする、メリハリのある充実したライフスタイルの実現が求められている。そのために、仕事と生活を両立させ、健やかに生き活きと暮らすことができる本当の意味での豊かさの実現に向け、両立支援制度などの整備・充実に取り組むことが重要である。法改正に先駆けて労使での協議をすすめるとともに、協定内容の充実や働き方の見直し、また職場の風土変革などの取り組みをすすめる。

2) 具体的な内容

① 次世代育成支援対策推進法による「事業主行動計画」の公表・周知・届出

※ 一般事業主行動計画

従業員の仕事と子育ての両立を支援するための、雇用環境の支援等について事業主が策定する計画。

a. 「事業主行動計画」の実施状況の確認と職場環境整備

次世代育成支援対策推進法にもとづく「事業主行動計画」の実施状況を確認するとともに、厚生労働省の認定が取得できるよう職場環境整備をすすめる。

b. 「事業主行動計画」の公表・周知・届出

「事業主行動計画」を策定していない場合は、組合から会社に働きかけ早急に策定する。
(常用雇用する労働者が100人以下の場合は法律上努力義務だが、UIゼンセン同盟では、全ての加盟組合で取り組む)

c. 次期行動計画の策定

次世代育成支援対策推進法は2005年4月1日から2015年3月31日まで効力がある法律で、この10年間は一つの行動計画が終了した後も、次の行動計画を策定する義務があることから、第1期、または第2期行動計画が終了する場合、その対象組合は会社に対して次期行動計画を策定するよう積極的に働きかける。

② 育児・介護休業、短時間勤務制度など両立支援制度の一層の整備・充実

- a. 父親の子育てへのかかわりを支援
 - (a) 父親が母親とともに育児休業を取得できるよう、制度の周知や意識啓発のための経営トップ宣言・研修、教育・広報などで取得しやすい環境づくりに取り組む。
 - (b) 出産後 8 週間以内および母親の育児休業開始後 6 ヶ月頃以降に父親が交代して育児休業を取得できるよう、職場風土の醸成に向けた施策検討・実施に取り組む。
- b. 短時間勤務制度の整備・改善

小学校 3 年生まで（すでに小学校 3 年生まで協定している場合は、小学校卒業まで）の子を養育する労働者、および家族の介護を行っている労働者が利用できる短時間勤務制度の整備・改善をすすめる。
- c. 時間外・休日労働、深夜労働、転居をともなう転勤を免除する制度

小学校 3 年生まで（すでに小学校 3 年生まで協定している場合は、小学校卒業まで）の子を養育する労働者、および家族の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、転居をともなう転勤を免除する制度を導入する。
- d. 子 1 人につき年 10 日の看護休暇の整備・改善

会社は、小学校 3 年生まで（すでに小学校 3 年生まで協定している場合は、小学校卒業まで）の子を養育する労働者に、子 1 人につき年 10 日の看護休暇を付与する制度の整備・改善をすすめる。賃金については、労使協議の上決定する。
- e. 要介護状態の家族 1 人につき年 10 日の介護休暇を付与する制度

会社は、労働者の申し出により、要介護状態の対象家族 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。賃金については、労使協議の上決定する。
- f. 失効積立有給休暇の適用拡大

育児・介護休業の所得保障として、育児・介護を理由とした失効積立有給休暇の利用が可能となるよう改正をすすめる。
- g. 不妊治療のための休暇・休業の制度化

不妊治療のために特別休暇または失効積立有給休暇を取得できるようにする。また、不妊治療のために休業ができるようにする。

※ 従業員 100 人以下の企業においても、3 歳までの子を養育する労働者に対する短時間勤務制度と所定外労働の免除制度、および介護休暇制度（要介護状態の対象家族が 1 人でもいれば、年 5 日、2 人以上であれば年 10 日）の創設が 2012 年 7 月 1 日から義務化される。

(4) 管理監督者範囲の適正化

1) 基本的な考え方

管理監督者などの範囲について、労基法 41 条 2 項に定める原則、および厚生労働省通達、判決をふまえて、以下の 3 要件全てに合致する労働者以外は管理監督者・機密事務取扱者（スタッフ職）とはせず、労働時間管理対象者とする。詳しくは、「管理監督者・スタッフ職の時間外労働等への対策指針」（2009 年 1 月 27 日 UI ゼンセン同盟第 7 回中央委員会確認）に沿った対応とする。

2) 具体的な内容

下記 3 要件をふまえて、労働時間規定適用除外者の範囲に関する点検、および労使協議を行い、適正化にむけた対応をとる。その際に、下記 3 要件以外に現在の該当者の実労働時間や役職手当

などに含まれる時間外労働手当のみなし時間などにも十分留意し、労働時間規定を適用することによって、役職手当などや月例賃金・一時金・退職金などの報酬に関わる内容が、一切減額されることのないよう確認し対応する。

【管理監督者等認定の3要件】

- ① 労務管理方針の決定権、指揮権限を有し経営者と一体である（※注）
- ② 自己の勤務に自由裁量権をもつ
- ③ その地位に対して特別な給与が支払われている

※注：「機密事務取扱者（スタッフ職）」については、「経営上の重要事項に関する企画立案の部門に配置され、ラインの管理監督者と同等以上に位置づけられる」ことが要素となる。②、③の要素については、管理監督者とまったく同じである。

（5）職場のハラスメント対策

1）基本的な考え方

昨今、セクシュアルハラスメントとあわせて、職場におけるいじめや嫌がらせなど（ハラスメント）により離職を余儀なくされたり、心身の不調を訴える労働者の増加が社会問題化している。とりわけ職場の上司から部下に対する職権を利用したパワーハラスメントの問題が深刻化している。労働者の人格や尊厳を傷つけ、肉体的・精神的苦痛を与える態度や行為に対しては、未然防止のための対策を講じるとともに、問題が発生した場合の適切な事後措置について労使での取り組みが必要である。

2）具体的な内容

職場におけるハラスメント防止のために、現在ある相談窓口や問題解決のための体制などがセクシュアルハラスメントに限らず、広くいじめや嫌がらせなど（ハラスメント）に対応できるかを労使で確認し、必要ならば方針の強化、体制の充実を行う。

- ① 労使の方針の明確化、およびその周知・啓発
- ② 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ④ その他、労使で講ずべき措置

（6）障害者雇用の促進

1）基本的な考え方

「改正障害者雇用促進法」の段階的な施行を踏まえ、雇用率が1.8%となるように労使で取り組む。なお、2010年7月からの改正は以下のとおり。

- ① 「障害者雇用納付金制度」の対象は常用雇用労働者201人以上の事業主（2015年4月からは101人以上に拡大）。
- ② 短時間労働（週所定労働時間20時間以上30時間未満）障害者雇用率制度の対象となり、0.5カウントとして計算される。
- ③ 業種毎に設定されている除外率の10%引き下げ。

2）具体的な内容

労使協議会で次の項目を協議・確認する。そのうえで、障害者の雇用率が1.8%以上となるように、会社の取り組みを継続的にチェックしていく。

- ① 改正法の影響
- ② 障害者の採用方針と採用計画数

（7）CSR（企業の社会的責任）への取り組み

1) 基本的な考え方

CSR への取り組みは、自分たちの職場や雇用を守り、労働条件の維持・改善に繋げるためにも、労働組合が自ら積極的に関与して行く。

2) 具体的な内容

チェックリストを活用して以下の4項目の中から1項目を取り組む。

- ① CSR実現に向けた労使協議会の設置・充実
- ② コンプライアンス委員会の設置と社内通報窓口（企業内苦情処理）として労働組合を窓口とする取り組み（労使双方によるチェックの充実）
- ③ 国連グローバルコンパクトの締結
- ④ ワーカーズキャピタル責任投資（※）への取り組み

退職金に関係する企業年金などの運用に関し、連合が策定した「ワーカーズキャピタル責任投資ガイドライン」に沿って労使協議を行う。また、労働組合の罷業資金についても取り組む。

※ワーカーズキャピタル責任投資

労働者や事業主から拠出した年金基金などの運用に関し、「短期的なリターンを追求するあまり、企業の合併・買収など雇用への悪影響を及ぼすファンドや児童労働・環境破壊など反社会的な行動を行う企業へは投資しない。また、この趣旨を運用委託先にも求めて行く。」という運用（責任投資）を行い、企業や団体の健全な発展を促し、公正なルールに基づいた持続可能な社会形成を目指す運用方法。

(8) 危機管理対応における事業継続計画（BCP）の策定

1) 基本的な考え方

将来起こり得る、首都圏の直下型地震、東海・東南海・南海地震などの発生を想定し、防災・減災機能について点検、再構築を行う事が重要である。具体的には、地震・津波・火山噴火などの自然災害、新型インフルエンザをはじめとするパンデミック（感染症の世界的流行）、大規模停電、大規模システム障害などを想定し、危機管理対応としての事業継続計画（BCP）を策定しておくべきである。特に、従業員が災害時の際、事業継続の為に勤務することからも、従業員の安全を第一優先させる事や、就業規則、労働安全衛生等に関わる事項も多い事から、事業継続計画の検討段階から労働組合も参画する事や意見が反映できるよう、労使で充分協議する必要がある。

2) 具体的な取り組み事項

事業継続計画の策定に際し、労働組合から以下の項目を確認する。

- ① 従業員の労働災害対策・感染防止対策が最大限配慮された勤務体制の確保
- ② 従業員に過度な負担が掛からないよう、最大限考慮した勤務体制の確保
- ③ 従業員に対しての、災害時における事業継続計画の周知と社内訓練の実施
- ④ 従業員・家族の安否確認体制と緊急連絡網の整備
- ⑤ 帰宅困難者に対する、事業継続のための宿舎等の取り扱い、および体制整備
- ⑥ 不要不急業務の停止における、賃金・休暇の取り扱い等

[3] 交渉の進め方

1. 2012統一賃上げ交渉の進め方

(1) 交渉日程

- ① 要求書の提出は、部会統一要求書にもとづき2月29日までとする。
- ② 要求書提出以降の具体的日程については、その都度労連事務局より連絡する。
なお、本部方針に基づく組織体制（ストライキ権確立）がとれない組合は、闘争グループごとの集中決着日前に解決、若しくは解決可能な回答を引き出すようにする。
- ③ 大衆行動などについては、UIゼンセン中闘方針に従い推進する。

(2) 闘争体制

- ① UIゼンセン中闘方針に従い、「団体交渉重視・平和・自主解決」を基本とし、闘争は「集中決着方針」で進め、統一闘争の成果を高める。
- ② 要求書の提出、スト権確立投票の実施、争議行為の開始、中止または妥結の指令などについては、労連に連絡の上、部会の申請によってUIゼンセン中央闘争委員長が行う。

(3) 交渉日程

- ① 闘争のヤマ場を含む具体的日程については中央闘争委員会の決定にもとづき、後日連絡する。
- ② 団体交渉重視・平和・自主解決の努力にもかかわらず、経営側に誠意がみられないときは、36協定の破棄（時間外拒否）、労働委員会提訴またストライキを含むあらゆる戦術をもって対処する。その場合は、労連事務局で個別に対応する。

(4) 妥結申請

全組合とも、妥結前に必ず労連を通じUIゼンセン同盟大阪府支部・平岡支部長に申請し、中央闘争委員長（UIゼンセン同盟中央闘争委員会委員長 落合清四）の承認を得てから妥結する。

2. 総合的な労働条件の改善の進め方

- (1) 要求書提出は、統一賃上げ交渉の要求書と同時とするが、賃上げ交渉に支障をきたす場合は労連事務局と協議する。
- (2) 解決時期は、統一賃上げ交渉と同時解決とするが、解決に至らない場合は4月末時点で交渉結果と今後の予定について労連事務局に集約するものとする。

以 上

2012労働条件闘争

参 考 資 料

簡易原資計算表

新		一般職			新		総合職		
年齢	勤続	賃上げ額	人員	原資額	年齢	勤続	賃上げ額	人員	原資額
18歳	0年								
19歳	1年	6,000							
20歳	2年	6,000							
21歳	3年	6,000							
22歳	4年	6,000			22歳	0年			
23歳	5年	6,200			23歳	1年	6,800		
24歳	6年	6,200			24歳	2年	6,800		
25歳	7年	6,200			25歳	3年	6,800		
26歳	8年	6,400			26歳	4年	7,000		
27歳	9年	6,400			27歳	5年	7,000		
28歳	10年	6,400			28歳	6年	7,000		
29歳	11年	6,500			29歳	7年	7,100		
30歳	12年	6,500			30歳	8年	7,100		
31歳	13年	6,500			31歳	9年	7,100		
32歳	14年	6,600			32歳	10年	7,200		
33歳	15年	6,600			33歳	11年	7,200		
34歳	16年	6,600			34歳	12年	7,200		
35歳	17年	6,600			35歳	13年	7,200		
36歳	18年	6,900			36歳	14年	7,500		
37歳	19年	6,900			37歳	15年	7,500		
38歳	20年	7,100			38歳	16年	7,700		
39歳	21年	7,100			39歳	17年	7,700		
40歳	22年	7,200			40歳	18年	7,800		
41歳	23年	7,200			41歳	19年	7,800		
42歳	24年	7,200			42歳	20年	7,800		
43歳	25年	7,200			43歳	21年	7,800		
44歳	26年	7,200			44歳	22年	7,800		
45歳	27年	7,300			45歳	23年	7,900		
46歳	28年	7,300			46歳	24年	7,900		
47歳	29年	7,300			47歳	25年	7,900		
48歳	30年	7,300			48歳	26年	7,900		
49歳	31年	7,300			49歳	27年	7,900		
50歳	32年	7,400			50歳	28年	8,000		
51歳	33年	7,400			51歳	29年	8,000		
52歳	34年	7,400			52歳	30年	8,000		
53歳	35年	7,600			53歳	31年	8,200		
54歳	36年	7,600			54歳	32年	8,200		
55歳	37年	7,600			55歳	33年	8,200		
56歳	38年	7,700			56歳	34年	8,300		
57歳	39年	7,700			57歳	35年	8,300		
58歳	40年	7,700			58歳	36年	8,300		
59歳	41年	7,700			59歳	37年	8,300		
一般職計			人	円	合計			人	円
								人	円

	平均 基準内賃	一人平均					
		基本賃金		諸手当		合計	
		額	率	額	率	額	率
一般職		円	%	円	%	円	%
総合職		円	%	円	%	円	%
合計		円	%	円	%	円	%

春季労働条件交渉を進めるための基礎知識

UI ゼンセン同盟統一闘争とはどのようなものですか？

UI ゼンセン同盟は産業別労働組合として、組合員の労働条件の維持・改善を行なうことを目的に全加盟組合が統一した闘争を進める戦術を展開しています。統一する項目は、**要求内容、闘争の時期（要求日・解決日・スト設定日）、スト権確立、妥結水準**などです。全国の労働組合が一斉に交渉し相乗効果を高めるものです。

さらに、統一闘争では、妥結権、スト指令権は UI ゼンセン同盟中央闘争委員長に集約することになっていますので、賃闘妥結の際は必ず UI ゼンセン同盟都道府県支部・部会に妥結申請を行ないます。特にストライキ等の争議行為は、中央闘争委員会の指示に基づきます。

統一賃闘関係書類は下記があります

1. 要求書

地方部会統一要求書が都道府県支部より配付されますので、これを使用します。

2. ストライキ通告書

スト権投票を行い、スト権を集約した後、ストライキ通告書を会社へ提出、通告します。地方部会統一スト通告書が都道府県支部より配付されますので、これを使用します。

3. 妥結申請書

UI ゼンセン同盟都道府県支部より配布されます。妥結にあたっては、妥結申請書に記入し、都道府県支部へ FAX、連絡し妥結承認を得ます。

労働組合は集団的労使関係の当事者であり、交渉する権利がある

労働組合の団結権、団体交渉権、団体行動権は憲法で保障された権利です。その労働三権を使用し、経営側と交渉、集団的に労働条件を決定して行きます。集団的とは、個々人の労働条件を、組合として全員を対象に、組合が個人に代わって交渉、労働条件の契約を結ぶことです。

上記の基本を踏まえれば、会社に対しては、労働条件についてのあらゆる事項について交渉する権利があります。

賃闘では、組合の要求決定の機関手続きをしっかりと踏まえるといった取り組みもさることながら、会社とは労使対等の立場で団体交渉を行ない、個々人の賃金決定の配分（個々人の労働条件の決定）まで交渉する権利があります。

団体交渉と労使協議会の違いは何か

賃闘などの重要な労働条件の交渉は、団体交渉で行ないます。団体交渉は、憲法（28条）、労組法によって規定された正当なものですので、万が一、争議行為を行った場合に合法であるという裏付けにもなるとともに、地方労働委員会へ不当労働行為の救済申し立て等の事態になる場合も想定し、団体交渉で行ないます。

そういう点で労使協議会とは区別されます。労使協議会は労使の自主的協議の場で、定期的に開催し、経営状況の認識共有や苦情処理など日常発生する問題の解決の場、労使の信頼関係確立の場です。

団体交渉、労使協議会それぞれの付議事項は労働協約に定められています。

団体交渉の種類としては、単社単組交渉、集団交渉（同一業種・同一地域の範囲で労使双方が連合して行なう。特に中小労組に有効）、連合交渉があります。

団体交渉における注意点はなにか

1. 団体交渉の申し入れ、交渉委員の確認をする。

団体交渉の申し入れは、労働協約に基づき「交渉日時」「場所」「交渉事項」「交渉メンバー」を確認し行ないます。また、会社側交渉委員を確認します。交渉委員は労使とも決定権のあるメンバーが出席することが必要です。なお、上部団体であるファッション労連事務局員や UI ゼンセン同盟書記局員が交渉に出席することは労組法で認められています。

2. 会社には団体交渉応諾義務がある。

労組法7条2号には、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと」は不当労働行為とされ禁止しています。重要で、急な日程が入ったなどの場合は仕方ありませんが、何週間や何ヵ月も先のぼしすることは正当な理由がない限り違法です。

3. 団体交渉はなるべく就業時間中に行なう。

深夜や徹夜交渉は、思ったほど効果が上がらず、また、組合員に必ずしも好感を持たれないものです。交渉は就業時間中に行なうのが良いでしょう。労組法2条2号では、「労働者が就業時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく」とあり、団体交渉、労使協議会は就業時間中の開催・賃金カットはしない旨を協定しておく良いでしょう。

4. 団体交渉上の注意点

- (1) 団体交渉の前には、必ず交渉委員の意志を合わせておきます。また、この点は誰が発言するなど役割分担と交渉をどう持って行くか打ち合わせをします。
- (2) 労使着席し、協議事項に入るまえに、書記（記録）は誰が行ない、議事録を作成することを労使確認します。記録にあたっては、特に重要なやりとりについては、その区切りごとにハッキリ確認します。
- (3) 会社から組合に有利な発言が出たときには、即座に確認します。
- (4) 会社から回答が出たら、内容と根拠をくわしく聞き、職場で説明できるようにします。
- (5) 会社から重要な新提案があったり、予想外の事態となった場合は、すぐ休憩をとり組合としての意志を統一します。賃上げ交渉の場で、賃金制度の変更（実質賃下げ）、合理化提案が出されたときは、賃闘の協議事項にはならないこと主張し、即答は避け、ファッション労連事務局に連絡します。
- (6) 会社からの回答を拒否するときは、どの点で拒否なのかよく説明します。
- (7) 団体交渉の決裂という最悪の事態は出来るだけ避け、なるべく次回の交渉へとつなぐようにします。
- (8) 団体交渉終了後には、全員そろって退席します。たとえ個人的な話しであっても、数人が残って会社側の人達と話していることは、統一を乱す恐れがあります。

事務折衝

事務折衝は、会社側事務局（会社側窓口）と組合実務担当者（書記長が多い）が、賃上げ交渉をスムーズに進めるため、①組合から提示を求めた自社の賃金実態、経営状況の資料のやりとり、②団交スケジュールの確認、③団体交渉メンバーの確認、④組合の団体交渉申し書提出、⑤交渉議事録の擦りあわせ、⑥争議協定の確認等を行ないます。

争議行為

争議行為には、ワッパン・ハマギ闘争、時間外労働拒否闘争（36 協定破棄）、ストライキ等がありますが、その実施については必ずファッション労連事務局に連絡し、UI ゼンセン同盟大阪府支部の指導に基づき行ないます。

※ ストライキ実施までの流れ、スト権確立投票用紙の例等は、毎年、部会で発行している「統一賃上げ交渉参考資料」を参照ください。

賃上げ交渉Q & A

賃上げに関する事項

質問 1

毎年、なぜ賃上げをしなければならないのか？

私たちの会社は、定期昇給制度もしっかりしていない中小企業です。よく、社長から、「毎年、毎年、なぜ組合は賃上げを要求するのか？」と質問されます。どう答えれば良いのでしょうか？

答え：1－①

生活の維持・向上のために必要です。

私たちは、働くことで得る賃金で生活する賃金労働者です。私たちにとって賃金は生きていくうえで、また、生活を維持していくうえで大切なものです。

そういった賃金ですが、賃金水準が、世間に比べてずば抜けて高いのであるならば、1年や2年賃上げが無くとも生活に問題は無いかもしれません。しかし、そういったことはまずありません。反対に、今の賃金が守られるだけでは生活を維持できない理由があるのです。

私たちは、毎年一歳ずつ年齢が増えていきます。同時に、結婚、子供の入学や進学、交際範囲が広がるなど、年齢の高まりに応じて生活にかかる費用（生計費）が増えていきます。この生計費の増加を支えるのが定期昇給ですが、定期昇給もなく、ベースアップもないとなれば、今の生活水準を引き下げるしかありません。

年齢の高まりにより、それぞれの年齢に応じた生活水準を維持して行くだけでも賃金の引上げは必要なのです。

答え：1－②

従業員のやる気を向上させ、生産性を高めるために必要です。

働く者にとっては、昇給は「やりがい」でもあります。1年間一生懸命働いて、昇給無しでは、やる気をなくすことは確実です。仕事に対するモラルが低下していき結局は、会社全体で「働く意識」が下がり、生産性や業績にも影響します。

答え：1－③

同業他社や世間一般の賃金との格差を広げないために必要です。

賃金には「同一労働、同一賃金」という考え方があります。同じ仕事ならば、同じ賃金であるべきだという考え方ですが、例えば、同じような仕事をしている同業他社の賃金と比べて、自社が著しく低い賃金だという場合、働く者にとっては納得できませんし、会社にとっても良い人材を採用できず、デメリットになります。また、世間並みの賃金水準（社会水準という）はほしいですし、会社としても社会的責任があります。「あの会社は、賃上げも無しで労働条件も悪く、社員もすぐ辞める。」などというような話しが広まるとは、経営的にデメリットです。

答え：1-④の1

もし、定昇もベアもなければ、先輩のもらっていた賃金に追いつかなくなる。

もう一つ、毎年賃上げをしなければならない理由としては、逆に賃上げがなかったらどうなるのかということを考えて見ます。

ここに、社員3人の会社があるとします。Aさん、Bさん、Cさんです。3人は同じような能力を持っており、評価は同じとします。

Aさん 34歳 賃金 30万円

Bさん 35歳 賃金 31万円

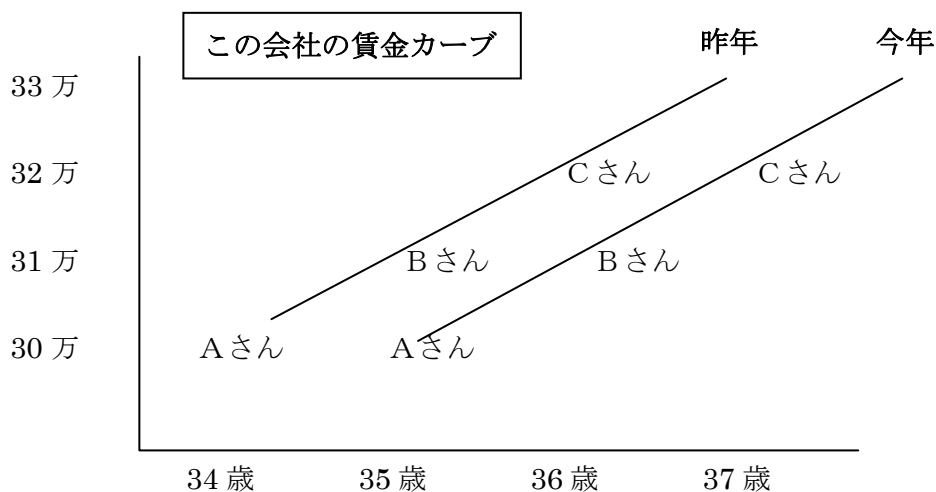
Cさん 36歳 賃金 32万円

今年、もしも、賃上げ0円（定昇もベアも無し）となってしまうとしましょう。ということは給与の金額は同じです。しかし、年齢は1歳、勤続は1年上がりますので、下記のようになり、34歳だったAさんは、1年たっても、能力の同じBさんが35歳のときもらっていた賃金に追いつかないということが起こります。

Aさん 35歳 賃金 30万円（1年働いても、賃金アップ無しとなった）

Bさん 36歳 賃金 31万円（1年働いても、賃金アップ無しとなった）

Cさん 37歳 賃金 32万円（1年働いても、賃金アップ無しとなった）



上記の図を見てください。昨年と今年の賃金カーブを比べて見ますと、3人とも、1歳経過しても、同額の賃金となってしまいました。繰り返しになりますが、本来ならば、Aさんは35歳になったら、能力も評価も同じならば、昨年のBさんの賃金になるはずですが、したがって、定期昇給もベースアップも無しということは、賃下げと同じなのです。

また、この場合は、本来の賃金カーブを維持するためには、1年1歳あたり、ひとり10,000円の金額が必要ですし、生活向上分としての要求、ベースアップ1%を加えれば、単純に計算した場合、平均賃金が31万円なので、その1% (3,100円) をプラスした13,100円の賃上げが必要です。

答え：1-④の2

賃上げがあっても金額が低いと、先輩のもらっていた賃金に追いつかなくなる。

さらにもう一つ、賃上げがあっても、賃金カーブが維持出来る金額が無いと、先輩のもらっていた賃金に追いつかなくなります。先ほどの会社を例にします。

Aさん 34歳 賃金 30万円

Bさん 35歳 賃金 31万円

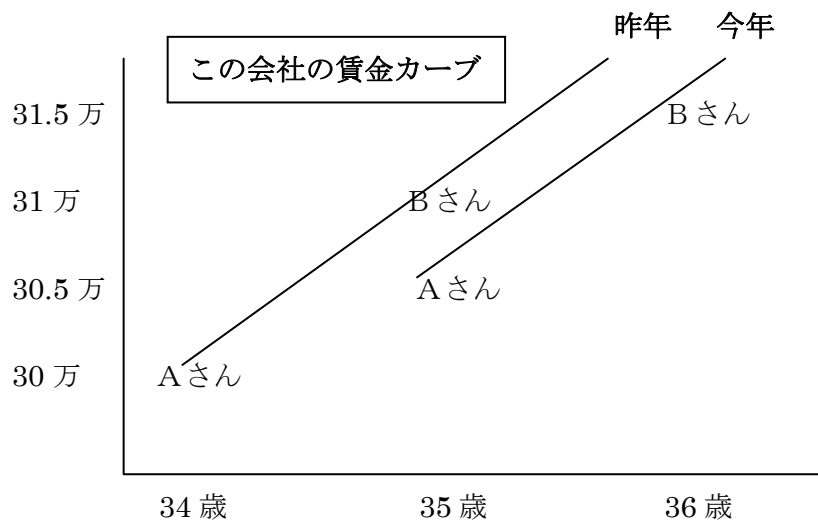
Cさん 36歳 賃金 32万円

今年、もしも、賃上げが全員 5,000円となったとしましょう。年齢は1歳、勤続は1年上がりますので、下記のようになり、34歳だったAさんは、1年たっても、能力の同じBさんが35歳のときもらっていた賃金に追いつかないということが起こります。

Aさん 35歳 賃金 30.5万円 (昨年のBさんは31万円もらっていた)

Bさん 36歳 賃金 31.5万円 (昨年のCさんは32万円もらっていた)

Cさん 37歳 賃金 32.5万円



上記は、非常に簡単な例ですが、労働省が毎年行っている調査でも賃金水準自体が低下しているため、「賃金カーブが寝てくる」という現象が起きています。

地方部会の所属組合は、ほとんどが中小組合で、定期昇給制度がキチンとされていないところが多く、毎年の賃上げを行わなければ、賃金水準自体が下がっていき、個人別で見れば先輩の賃金に追いつかない事態が起ったり、自社の全体的な賃金カーブが寝ていってしまいます。ですから、賃上げが必要なのです。

質問2

会社は、JC（金属労協：鉄鋼労連、電機連合、自動車総連などが加盟する。賃上げ相場をリードする）の賃上げ報道をみて、「大手はベアなしだ。大手も厳しいのに、中小のうちが賃上げをしなければならないのか」といいます。どうすれば良いでしょうか。

答え：2

J C大手の主要組合は、個別賃金を決定する方式をとっている組合があり、会社は、その組合の結果を新聞報道で見て、一人平均で定期昇給も含めて **0 円**だと誤解をしているようです。

大手企業の多くは、人事制度もキチンとしており、賃金制度も従業員に公開されどという仕組みで昇給するのか決まっています。必ず1年経てば給与が上がる「定昇制度」があります。それとは別に、少しでも生活を良くしたい、従業員の賃金を世間並みに上げたい、物価が上がった、給与も上げたいなどで、賃金表にある金額そのものを書き換えるのがベースアップです。

現在、大手組合の多くは、賃金要求・解決を個別賃金方式という方法で行っています。例えば、35歳の賃金をいくら引き上げるかという方式で、結果、35歳の賃金をいくら引き上げたかというベースアップ分だけが、新聞報道されているのです。

賃金改定の内容を調べると、標準者では、34歳から35歳になる時に定期昇給がありますから、賃上げの内容＝定期昇給＋ベースアップは、昨年でも標準者の賃金で **7,000～8,000 円**くらいアップしています。また、日本の企業の一人平均定期昇給は、おおむね **2%程度**あります。

もう一点は、大手との賃金格差です。毎月の給与だけでなく、一時金の支給額を含めた年間賃金で見ると、さらに大きな格差があることがわかります。自社はどうでしょうか？賃金水準は同じですか？比べて見てください。（連合主要組合の平均の賃金水準は、部会発行の賃関参考資料参照）賃金改定は、報道される内容だけではなく、どういった賃金水準にあるのかといった点からの検討も必要です。

もう一点加えると、例えば、大手が組合員全員500円のベースアップだとしましょう。30,000人の企業では15,000,000万円が必要です。20人の企業だと10,000円です。賃上げの原資自体の規模が違うこともわかります。

個別賃金方式とは

個別賃金を改定するとは、ある属性（年齢や勤続年数、職種、学歴、熟練度など）に位置する労働者の賃金を改定することです。例えば、高校を卒業しすぐ入社、35歳勤続17年であり生産現場で働く人は、標準的に昇格をすれば、現在、5等級（賃金表の上での等級）に位置しているとします、その5等級の賃金を3,000円アップさせる（賃金表を書き換えることベースアップという）ことをいいます。5等級を3,000円あげれば、あとはほかの等級も一定のルールで3,500円、4,000円というふうになります。個別賃金方式とは、要求の時から、各等級のベースアップをいくら改定するのかを決めて行います。賃金制度がしっかりしており、定期昇給もある（金額も世間並みにある）ことが前提です。

質問3

会社は、「業績が悪いので、賃上げは出来ない」の一点張りです。組合としては納得出来ませんが、どう交渉を進めれば良いでしょうか。

答え：3

会社の業績（決算書）は示されましたか？。経営数値を何も開示せず、どういふ原因でどう業績が悪いのかを具体的に説明しないで、一方的に賃上げを拒むような場合は絶対に、それを受け入れてはなりません。

まず、お互いの経営に対する共通認識のもと、話し合いによって解決する気持ちが経営者にあるのかどうかを確認することが必要です。組合との話し合いによって平和的に解決したいのであれば、組合員の納得のためにも、経営数値の開示と今後の経営ビジョンを示すことが不可欠であることを主張します。

また、経営状況の説明として、売上高や経常利益だけを口頭で簡単に説明されただけでは不十分です。「賃上げが出来ない」ような状況では深刻といわざるを得ません。過去5年間分の決算書と費目明細書などを開示するよう求めてください。

組合反論の例

①「経営状況が、悪い、悪いというだけでは、具体的な状況がさっぱり分からない。そんな理由で賃上げ無しとは、組合執行部としては絶対に認められないし、毎日一生懸命に働いている組合員に説明すらできない。」

②「組合員は、一生懸命働いているし、経費についても節約し努力している。良い時は先の見通しが分からないので押さえている。業績が悪いのであれば会社の決算書を開示していただきたい。我々も組合員に対して説明もしなければならない。」

③「業績を良くするには、経営者としてのしっかりした経営計画（経営ビジョン）と従業員のやる気を起こさせる賃上げが必要だ。経営についてビジョンを示してほしい。」

質問4

会社から決算内容（決算書や費目明細書）は示されましたが、赤字のようです。会社は「賃上げなど、とても出来ない」と主張しています。どう交渉を進めれば良いでしょうか。

答え：4

私たちの毎月の賃金は、一時金のように毎年の企業業績にある程度左右されるような一年限りのものではなく、生活を支える基本となるものですから、賃金水準を含めて、中・長期的に対処することが求められます。したがって、今期が赤字だからといって簡単に、大切な賃金引き上げをしないというのは納得できません。赤字だからといって、すぐに人件費を押さえようというのは、場当たりの安易な発想であり、根本的な解決にはならないということを会社に主張してください。

また、決算内容ですが、団体交渉の中でキチンと会社説明を求める必要があります。

大きなポイントは4つです。「赤字になった原因は何か?」、「経営全体でムダなお金を使っていないか?」、「こうなった経営責任をどうとるのか?」、「今後、どう対処をしていくのか?」、です。このことは、経営側に明らかな落ち度がなかったとしても、経営悪化の原因と責任をハッキリさせておくべきです。そうしなければ、来年度からもなりゆきの経営が続き、同じことの繰り返しとなってしまう恐れがあるからです。

赤字になる原因として、製品が売れずに売上が下がったなどがあげられますが、なぜそうなったのか、ムダ使いはしていないかを追求する必要があります。「結局使わないコンピュータや機械を買ったり、ムダな投資をしていないか」、「不動産など、本業とは関係のないところに使っていないか」「使わない倉庫など、遊んでいる資産はないか」、「諸経費のムダ使いがないか」、などです。経営責任については、「赤字になる前にどういう努力をしたのか」、「社長や専務の給与はいくらか、役員報酬がどうなっているのか」などです。今後どう対処していくのかについては、経営計画を文書で示させ、本当に賃上げが出来ないのかを追求します。

団体交渉を何度も行なっても賃上げ回答が出ない場合は、必ず、ファッション労連に相談してください。団交にファッション労連事務局員や UI ゼンセン書記局が出席するということも解決への有効な手段ですし、まったく会社に誠意が見られない場合は、争議行為や地方労働委員会への提訴などの方法があります。具体的な進め方については、ファッション労連本部へ相談してください。

今後の経営対策については、賃上げ交渉とは別に労使協議会などで継続的に行ないます。その時には、業務改善に向けて組合も提案をし、生産性向上や意識向上など、みんなで会社を良くするという、会社を盛り立てる運動を行いましょう。

最後に、もしも、企業体力においても、経営見通しにおいても大きな問題があるとするならば、賃金引き下げや希望退職募集などの合理化提案が出されるかもしれません。合理化発生に備えることも含め、ファッション労連本部と相談し進めてください。

質問5

私たちの組合では、春の交渉で賃上げと一時金の両方を決めています。近年、会社の業績も悪く、会社は、「賃上げは低くする代わりに一時金は昨年並みを支給したい」と交渉条件の提示をしてきました。どう対処すれば良いでしょうか。

答え：5

会社は賃上げも一時金も同じ人件費と考える傾向にありますが、毎月の賃金の持つ性格と、一時金の持つ性格を考えると判断基準が長期的か短期的かという点において大きな違いがあります。したがって、賃金改定交渉は、私たちの生活を支える基本として、賃金水準を意識した中・長期的な取り組みが必要です。毎年、あるいは、夏、冬と期ごとに仕切り直せる一時金交渉とはきちんと分けて対応する必要があります。

しかし、現実の交渉の中では、質問のようなケースが見られます。

賃上げは基本給に反映され、時間外労働の割増賃金（残業代）、退職金、一時金の算定の基礎に繰り込まれます。ですから、会社は、賃上げを押さえ、単年度の支払で済む（将来に渡る負担が少ない）という面から交渉条件を出しているようです。

どう対処していくかですが、今後も会社として業況がどうなるかわからないのであるならば、組合としては、賃上げは春に交渉をして、夏期一時金は夏に、冬期一時金は冬に分けてその都度交渉をするという方法があります。その都度の交渉の手間はかかりますが、一時金は短期的な業績が反映される面が大きいことを考えれば都度の業績による適格な交渉が労使双方で可能という面があります。

質問の内容では、賃上げをどのくらい低くするのがわかりませんが、程度の問題ということもあります。例えば、ベアはゼロ円で定期昇給のみしか実施しないとか、さらには、賃金規定で規定されている定期昇給すら半分しか実施しないなどというような場合は、ベアゼロ、賃下げ提案ですので、絶対に安易に妥協してはなりません。

一時金の UI ゼンセン同盟の基本的考え方は、季節賃金分で年間4ヵ月プラス成果配分として4.8ヵ月の要求としており、年間4.0ヵ月は季節賃金の一部として確保する方針で取り組んでいます。12ヵ月分の給与と4ヵ月の季節一時金分の最低16ヵ月分は欲しいということです。現実に私たちの生活では、毎月の生活費の赤字分やローンの支払に一時金を使い、何とか生活が保てています。しかし、近年は一時金の妥結金額も残念ながら下がってきており、私たちの年収という点では、低下することが起り得ます。ベアゼロや賃下げは論外ですが、年収を著しく下げないという視点も考慮し、交渉を進めてください。

質問6

賃上げと労働時間短縮を同時に要求したところ、会社は「本来ならば両方とも出来ないが、今年は、賃上げをする代わりに、時短は出来ないということで了解して欲しい」と、賃上げと時短を交換条件とするような回答を出してきました。どう交渉を進めれば良いのでしょうか？

答え：6

賃上げと時短を交換条件に提示するという事は、賃金も時短もコストであるとする経営者の主張するところではあります。このことを全面的に否定することではありませんが、その論議をするには、今の賃金水準、今の労働時間の実態を認識することが前提です。すなわち、賃金においても労働時間においても世間と比べてどのような水準にあるのかを無視した論議はないということです。現在、賃金と労働時間両方をとって見ても世間に比べすごく高い（条件が良い）企業は私たちの業界にはほとんどありません。賃金も労働時間のいずれもが改善しなければならない実態にあるのです。

そもそも賃上げ、賃金に関する事と時短に関わる年間休日増加や就業時間の短縮は、まったく別の性格のものです。私たちが生活を営む上で必要不可欠である賃金と、家族といっしょにすごし、身体ならびに精神的な疲労を癒し、そして仕事にがんばるというための休日とは別なものなのです。したがって、交渉においては、「賃上げは賃上げの交渉テーブルで行う」、「時短は時短の交渉テーブルで行う」というように、別交渉としてください。経営側より賃上げと時短を交渉条件として回答された場合は、まず、賃上げについて労使合意してから、時短を決めるという整理の仕方もあります。

現在、私たちの働く環境は、バブル経済崩壊以降、企業のリストラで人員削減が進み、日本全体でも職場では過重な労働となっている傾向があります。過労死や過労自殺も深刻な社会問題です。連合の調査でも、人員削減を伴う雇用調整のあった職場では6割の人が「業務負担の増加」をあげています。衣料卸売業ではサービス残業があるという実態、また、衣料製造業は小ロットで納期が急な生産などで、職場が忙しくなる傾向にあります。そういった実態は改善しなければならない課題ではないでしょうか。また、今後、高齢化が一層進むという状況、共働きが当たり前となるような状況では、介護・育児についても、男女の性別に関係なく、仕事と家庭を両立していく必要があります。労働時間や休日に対するニーズが高まると思われるし、私たち労働組合の目指す「ゆとり・豊かさ」のためにも、労働時間の短縮は必要なのです。

質問7

私たちの会社は、従業員40名の中小の縫製会社ですが、賃上げ交渉のときに、会社から「今年の春から成果主義の賃金制度に変更し、成果を出した者は手厚く処遇する。定期昇給は廃止したい」と賃金制度変更の提案が突然出されました。どう対処すれば良いでしょうか。

答え：7

賃金（賃金制度）は組合員にとって最も大切なものです。賃金制度を変更するのに1～2週間の検討では充分とは言えませんし、賃上げ交渉の場にそのような提案を行うのは、駆け引き目当ての不誠実な対応であると言えます。賃金制度を変更するには、労使で研究会を設置するなどして、具体的に仕事の内容を分析することや、金額が世間に比べて適正かどうか、個人別にどう変わるのかを示したうえでの全員の了解（民主的手続き）など様々な面での検討が必要です。まず、1年以上の討議が必要だと考えます。したがって、答えとしては、賃上げ交渉とは別なものとし、きちんと賃上げを解決してから、後日に賃金制度変更について話し合うやり方にしてください。

なぜ、賃上げと賃金制度変更は性格が違うのかというと、賃上げは、賃金の原資（給与全体のお金）を増やそうということです。一方、賃金制度の変更は、賃金の配分（どのような人に、いくら支払うのかの仕組み）を変えようということです。で性格が違います。

また、会社提案に無理はないでしょうか？

第一点目は、「成果主義に変える」とありますが、従業員数の少ない企業においては、一人ひとりの成果を分けて評価できるようなメリハリをもって仕事が分担されているのか？という点です。車のセールスマンなど自分の実力で売り上げを達成できるような仕事ならまだしも、縫製業ではどうメリハリをつけるのでしょうか。職場はチームワークでまわっています。経営者は、みんなが互いに協力をして仕事を完結させることを望んでいないのでしょうか？この点もきちんと経営者の考えを確認することが重要です。

第二点目は、「定期昇給は廃止したい」という点です。定期昇給とは、定期的に賃金が上がることです。例えば年1回、4月には昇給がありますが、これは、年齢が1歳あがり年齢給が増えた、とか、評価でAを取ったので号俸が上がったなどです。その昇給は就業規則や賃金規定に示されたルールできまります。定期昇給は、自分の今後の賃金がどうなっていくのかを想定できる（将来設計の基礎となる）重要なものです。一気に定期昇給を廃止しようというのは、従業員の働くやる気を無くすだけでメリットはありません。

第三点目は、うがった見方をしますと、会社は質問のような賃金制度に変更して、本当に従業員が気持ち良く働き、業績もあがり、成長していくと思っているのでしょうか？というのは、単に人件費を減らしたいというのが目的ではないのかということです。もし、そうだとしたら、組合としては絶対に安易に了解してはいけません。それは安易なコスト削減だけで将来につながる道とは思えないからです。

質問8

私は組合役員になって、まだ半年です。UIゼンセン同盟の賃上げを会社にどう説明すれば良いでしょうか？基本的なところを教えてください。

答え：8

UI ゼンセン同盟の賃上げ交渉は、統一賃闘とういつちんとうと言い、全国の組合が賃上げの要求内容、闘争の時期（要求日・交渉日・解決日・ストライキ設定日）、妥結水準などで全組合が統一して行います。これは、UI ゼンセン同盟における交渉の仕方の一つで統一闘争と言います。統一闘争とは、会社によってさまざまな水準にある労働条件について、全国の UI ゼンセン同盟加盟の労働組合が同じ要求をし、同じ時期に交渉をし、同じ内容で解決をするという方法で、要するに、みんなで要求を揃える、一斉に交渉し解決することによって相乗効果を高めようという方法です。そのために、統一賃闘では、交渉を個々の労使の間だけにゆだねるのではなく、UI ゼンセン同盟に中央闘争委員会をつくり、交渉の妥結権やストライキの実施の判断を UI ゼンセン同盟の中央闘争委員会（UI ゼンセン同盟会長が委員長）に集中させ、組合の交渉をバックアップします。

こういった、全国の組合が統一したなかでの要求だということと、統一賃闘のスケジュール（統一交渉日や回答指定日、集中決着日など）も守るよう説明し、UI ゼンセン同盟全体の取り組みだということを言ってください。

地方部会は、中小の労働組合中心で定期昇給制度のないところもありますので、日本の企業全体の傾向として定期昇給はおおむね 2%程度あることを考え、3%以上という要求にしています。また、私たちの産業は低迷が続いています。組合員の収入もギリギリのところであり、生活を守る賃上げが必要なのです。

さらに、**地方部会**が要求で示している賃金の水準は、加盟組合の賃金の調査を元にしたもので、他産業に比べ決して高いというものではありません。

質問 9

私たちの組合は、組合員 120 名の中小组合ですが、組合員から、「組合の賃上げ要求金額と妥結金額が離れすぎているのではないか、乖離かいりしているのではないか?」、また、「要求をはじめから低く設定すれば良いのではないか」という質問があります。どう答えれば良いでしょうか?

答え：9

要求と妥結の乖離^{かいり}の質問ですが、UI ゼンセン同盟の統一賃闘は、連合の要求方針を基本とし組み立てられ、地域・中央での各機関会議を経て、UI ゼンセン同盟中央委員会で決定されます。その内容をもって、全国の組合が統一して要求します。言わば、UI ゼンセン同盟という産業別労働組合に働く仲間全体の主張である訳です。

交渉の結果として、要求と妥結の乖離が発生することがあります。しかし、労使が団体交渉にて、互いの主張で交渉し、知恵を出し合い、妥結点を見出した結果ですので、要求と妥結の差すなわち乖離が発生することがおかしい事であるとは、単純には言えません。組合は賃上げを主張し、会社は賃上げ抑制を主張するのは当たり前のことです。連合がベースアップを主張し、日本経団連がベースアップゼロを主張する構図と同じです。

もう一点の「はじめから低い要求をすれば良いのではないか」という質問ですが、自分の組合のことだけを考えればそれも可能かもしれません。しかし多くの組合がそのような要求をすることにより、いわゆる要求時点での世間相場形成を低くしてしまうこととなります。質問 8 にもありますが、私たちと同じ産業に働く他の組合員のためにも要求は UI ゼンセン同盟の要求通り、力を合わせて取り組む（共闘）必要があります。

また、本当に低い要求で良いのか？ということを考えてください。一つは、定期昇給制度がしっかりしていない会社では毎年賃上げをしないと、賃金カーブが寝ていってしまいます（質問 1 参照）し、自社の賃金水準は世間に比べてそんなに良いのでしょうか？。繰り返しですが、賃金は私たちの生活にとって大切なものです。要求と妥結の乖離という現象面だけをとったり、または、会社の業績が悪そうだから要求も低く抑え目にしようという考えは単純すぎますので、上記のことを、その組合員さんへ説明してください。

質問 10

組合員から、「賃上げが少ないので、組合費を引き下げたらどうか？」と質問されました。どう答えれば良いでしょうか？

答え：10

組合費は、組合を運営するために集めているものですので、会社から支給される給与の賃上げ額が低いからといって、引き下げるのは理屈がありません。組合費を下げれば、いままでの組合運営が出来なくなるということですから、その分組合の力を下げることにつながります。それが、組合員みんなのために良いことなのでしょうか？また、組合費については、労働組合の運営のために自主的に、労働組合の機関で決定されなければなりませんので簡単に判断することではありません。加えて、組合の資産は、もしも、労使紛争となりストライキに突入した場合、会社から給与は払われませんので、組合から支払う資金や企業合理化が発生した時の弁護士費用などのために必要となります。組合費は組合の力の源であるということを説明してください。

団体交渉でのQ&A

質問 11

私は、組合役員になって、まだ半年です。初めての賃上げ交渉ですが、労働組合交渉委員としてどのような心積もりで団体交渉に臨んだらよいですか？

答え：11

団体交渉の前には、必ず、組合内で事前に協議・話し合い・打ち合わせをして組合交渉委員の意志を統一して団体交渉に臨みましょう。意志統一されずに交渉に臨むと主張が食い違い、その食い違いを会社側に逆手にとられて組合側にとっては不利に交渉が進んでしまう場合があります。まず、組合交渉委員の意志統一を図ることです。

また、どのような心積もりで、とありますが、自分が組合員の代表であるという気持ちで臨んでください。

質問 12

会社側の交渉委員である人事部長が欠席していますがどうしたらよいですか？

答え：12

交渉前に労使お互いの交渉委員名を通告し、出席予定者が欠席になる場合は至急連絡し合います。交渉の際にも出席予定者が出席しているかを確認し、欠席理由(組合員の大事な労働条件を決定する重要な交渉に出席できない程の理由は何か)を明確にします。欠席の理由如何によっては労働組合として抗議します。

質問 13

会社側のどの交渉委員に決定を迫ったらよいですか？

答え：13

最初に誰に決定権があるのか確認することです。決定権がない交渉委員に交渉事項の決定を迫っても仕方ありません。誰が決定権を持っているかによって交渉の進め方が違ってきます。社長に決定権があるのであれば、組合としては社長の出席を求めることです。

質問 14

会社側に誠意がみられない場合はどうしたらよいですか？

答え：14

組合が主張する根拠は組合員全員の真剣な討議の末、決定している訳ですし、組合員の期待を背負っています。この重みのある主張に対して精一杯応えるのが経営者の姿勢であり、礼儀です。例えば、前から決まっていた団体交渉の日程を、他の用事が入ったからと、当日に変更したり、交渉のなかで、組合をバカにするような発言をしたりする経営者に対しては、感情的になってはいけませんが、真剣に怒ることも必要です。

質問 15

団体交渉で、自分の発言に自信が持てないときはどうしたらよいですか？

答え：15

中途半端な言い方は避けるべきです。会社側に間違って解釈されたり、誤解を招くことになりかねません。また、確信のない発言は付け込まれる材料になりますので細心の注意が必要です。したがって、例えば、数値データなどで確信が持てない時には、「細かい数値については、今、手元に資料がないので、のちほど持ってきますが、傾向としては〇〇〇です。」とか、「次回の団体交渉までに調べます」というように即答をさけてください。

質問 16

会社側から交渉事項以外の提案(合理化他)があった場合、どのように対処したらよいですか？

答え：16

質問 7 を参照ください。答えとしては、賃上げ交渉事項以外のことですから今交渉での話し合いはできないときちんと断ることで。本来交渉すべき事項が話し合われず、交渉外の事項が本題となってしまう恐れがあります。

また、思わぬ提案があった場合は動揺してしまいがちなので、それを断ち切るためにも、この交渉での協議はできないと明言すべきです。合理化や賃金制度の変更（実質賃下げ）等が提案された場合は、即答を避け、ファッション労連本部へ連絡・相談します。

質問 17

賃上げ交渉中に、会社から新たな展開の回答がありました。どうしたらよいですか？

答え：17

直ちに休憩を取って意思統一を行ってください。交渉とはお互いがどの程度譲歩できるかの闘いであり、駆け引きです。提案内容がどの程度、組合にとって有利なのか、落とし穴はないのか、また、交渉委員のなかでも受け止め方がまちまちです。その為に一度、休憩をとる必要が出てくるわけです。

質問 18

会社から、次の発言がありました。どう答えれば良いでしょうか？

「組合員はそんなに望んでいないよ」

「君ならわかってもらえると思ったのに」

「社長が忙しくて予定が立たないのだ。団体交渉を 2 週間先にしてくれ」

答え：18

「組合員はそんなに望んでいないよ」

組合の要求は組合大会・中央大会・執行委員会などの機関で決定した組合員の総意だと言うことを主張してください。特定の個人の意見を要求してはなりません。

「君ならわかって貰えると思ったのに」

上記の発言は、うがった見方をすれば、組合役員を会社のいいように懐柔しようとも取れる発言で、不謹慎です。交渉委員は組合員から選ばれた組合員の代表であり、一個人ではありません。常にみんなの代表であることを忘れないで下さい。

「社長が忙しくて予定が立たないのだ。団体交渉を2週間先にしてくれ」

組合交渉委員も多忙の中、交渉に臨んでいます。組合が団体交渉を申入れて、会社と合意の上で日程を決めているのですから、抗議すべきです。2週間も交渉を先延ばしした場合、賃闘のスケジュールに影響もするでしょう。社長の都合がつかないのならば、社長から専務などに決定権を委任させて、専務を決定権がある会社の代表として交渉を進めるべきです。また、団体交渉そのものを拒否するような発言は不当労働行為にあたります。

質問 19

労使の主張が食い違い、交渉が難航しています。どう進めれば良いでしょうか？

答え：19

交渉が膠着状態に陥った場合、まず、それまでの交渉の経過を労使で確認し、なにか、労使間で見解を異にするのかを明らかにしてください。そして、見解を異にする背景にある、お互いに譲れない事情を確認してください。

そこまで確認したら、団体交渉を打ち切り、次回の日程を決めて改めて交渉を行います。そして、交渉経過をファッション労連本部へ連絡・相談し、次回の団交までに組合としての戦術を練ってください。

また、ファッション労連事務局員や UI ゼンセン同盟書記局が団体交渉に出席することも有効な方法です。

組合の主張が全く受け入れられない場合は、ストライキや 36 協定破棄などの争議行為の実施も視野に入れ、UI ゼンセン同盟統一闘争の日程に沿って準備を進めてください。

さらに、何回も何回も団体交渉を重ねたが、合意点に達しない場合は、公的な第三者の判断を仰ぐために地方労働委員会へ提訴するという方法もあります。この場合も進め方については、ファッション労連本部と相談してください。

質問 20

交渉がある程度進んだらどうしたらよいですか？

答え：20

交渉の方向性を出していこうとするときは、強行論者とまとめ役の役割分担をあらかじめ決めておき、会社側がまとめ役の方に同調するよう仕向けることがポイントです。交渉が白熱してくると闘争的な相手よりソフトな相手に対し、安堵感を感じるものです。しかし、重要なのは、強硬論者もまとめ役も主張の内容は基本的には一緒のことを言っているということです。

質問 21

納得のいかない会社回答に対してはどう対処したらよいですか？

答え：21

会社回答に対してはまず、その根拠を確認することが必要です。根拠がない曖昧なものは追及します。到底、理解や納得のいかない場合は差し戻すことや退席してしまうことがあってもよいのです。

質問 22

納得のいく回答の場合はどうしたらよいですか？

答え：22

即断せず、ひとまず休憩をとり、検討します。そしてファッション労連本部に連絡後、再開し受諾します。

質問 23

会社から有利な発言があった場合はどうしたらよいですか？

答え：23

必ず確認をとっておくことが重要で議事録に記載することです。後々の交渉の中で「言った」「言わない」ということになるのを防ぐためです。

質問 24

交渉と交渉の節目に一人二人が呼び止められた場合はどうしたらよいですか？

答え：24

全員で揃って退場し、立ち話をせず、速やかに控室等に移動します。たとえ個人的な話であっても、数人が残って会社側の人達と話しをしていることは、統一を乱す恐れがあります。

質問 25

妥結に至ったのですが、執行部の一部に不満が残っています。どうすれば良いでしょうか？

答え：25

長い交渉の末、ようやく妥結までに至ったのですから、労使お互いに結果を尊重しましょう。たとえ交渉中にケンカに近い状況や、尾を引きそうな交渉があったとしても、あとくされを残さないようにしましょう。お互いに今後に向け、協力し合う姿勢を示し、組合も精いっぱいの結果を良い方向に評価しましょう。

しかし、その執行部の不満がどのようなものかについては、内容をきちんと組合で協議し、今後の課題としましょう。

賃金とは

〔1〕賃金の基本的な考え方

賃金とは何か？生活するために必要な収入のことだ、とってしまえばそれまでですが賃金の整備に取り組もうという時には、賃金の持つ意味を知っておくことは大事なことです。

賃金には一般的に次の三つの性格があるといわれています。

- ① 労働力の再生産費用
- ② 労働市場における需給価格
- ③ 付加価値の労働者への配分

(1) 労働力の再生産とは・・・

簡単に言えば、労働者にとっての賃金とは生活に要する費用、つまり※生計費ということですが。

生計費は毎日の生活を支え、明日への労働の活力を養ったり、結婚して子供をもうけ、次の時代の労働力を養育するための費用ですから、労働力の再生産費用ということになります。

※ 生計費とは

ここでいう生計費とは、標準的な生活水準を保つのに必要な費用であって、実際にかかった実態生活費ではありません。

(2) 労働市場における需給価格

労働市場というのは、そういう市場があって毎日売買されているわけではありませんが、働く者とその労働力を買う使用者（会社）が、賃金、労働時間、福利厚生、その他労働条件で雇用契約をする仕組みのことです。

原則的には、労働力が余っている（供給過剰）なら賃金は上昇しづらいし、逆に人手不足（需要過剰）なら賃金は大きく上昇する傾向にあります。有効求人倍率や失業率などがこの指標となります。

(3) 付加価値の労働者への配分

労使が一生懸命働いて生まれた会社の利益は、いろいろな方面へ配分されます。例えば、設備などへの投資、株主への配当、そして従業員の賃金などが主なものといえます。

生まれた利益（付加価値）が大きいほど、つまり生産性が高いほど、従業員への配分＝賃金も大きく（高く）ならなければなりません。したがって、一定の社会水準の付加価値を生むのは、企業の社会的責任でもあります。

これらの要素をふまえて、賃金をどうしていくかを決めるのが賃上げ交渉です。従って労使の考え方や交渉力によって、賃金は大きく左右されることになります。

〔2〕個別賃金と平均賃金

(1) 個別賃金

賃金は、例えば勤続年数や年齢によって異なるばかりではなく、仕事の内容（職種）、勤務する地域、仕事に対する能力、扶養家族の人数などによってマチマチです。従って、賃金が高いか低いかを論じる時は、条件の同じ者を比べて判断しなくてはなりません。個別賃金は勤続年数・年齢・学歴・職務など一定の条件を決め、そのポイントの平均や

実態中位・標準モデルで表します。

(2) 平均賃金

ある集団の一人一人の賃金を合計（総額賃金）し、集団の人数で割ったものをさします。

賃上げ交渉などで「一人平均〇,〇〇〇円」と表示されるものです。

また、労務構成（一般職・総合職の人数、平均年齢、平均勤続など）によって左右されますから、金額だけでは賃金の高低は比べられません。

— 個別と平均 —

賃金の高さを比較する場合は個別賃金がわかりやすく、会社の労務コストは平均賃金や総額賃金を見ればわかりやすい。

従って、一人一人にとっては個別賃金が、会社にとっては平均賃金がより関心の高いものとなります。

〔3〕賃金の決定要素

それでは賃金はどのように決定されるでしょうか。

賃金決定の要素はたくさんありますが、次が主なものといえます。

(1) 総額賃金の決定要素

- ① 生計費 = 労働力の再生産費用
- ② 世間相場 = 労働市場における需給価格
- ③ 生産性 = 付加価値の労働者への配分

賃金交渉の時にこれら3つの要素を十分理解し、会社と交渉していくこと（交渉力）が大切です。

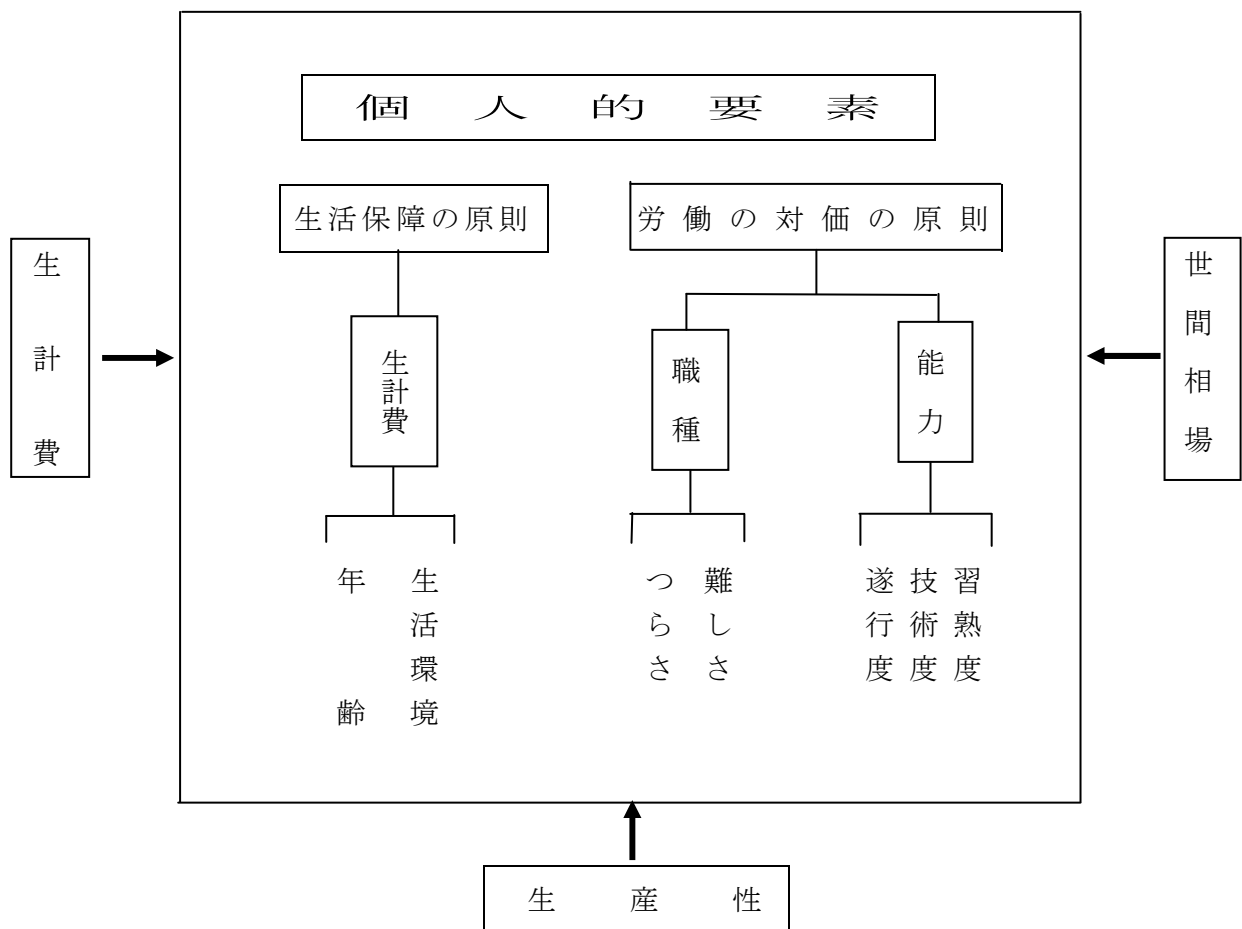
(2) 個別賃金の決定要素

賃上げ交渉で増額する総額賃金の規模が決まったら、次はそれを個人別に分けなければなりません。（原資を配分するという。）

個別賃金の公正な決定要素には、生活保障と労働対価の原則にたち次のようなものがあります。

- ① 生計費 …… 生計費は家族の生活を支えるものです。従って、勤続や能力にかかわらず、年齢や家族構成、生活環境などが異なれば異なります。
- ② 職種 …… 仕事には「つらさ」と「難しさ」の二つの面があります。「つらさ」とは肉体的、環境的に負担が多いということで、「難しさ」とは、求められる技能や知識の度合いが高いということです。
- ③ 能力 …… 遂行度、技術度、習熟度に応じた賃金も公平さを保つためには、大事な要素です。これらは人事考課で評価され、職能等級によって示されるのが一般的です。

以上の賃金決定の要素を図に表すとおよそ次のようになります。



これらの要素をどう評価し、決定づけていくかがその会社の人事・賃金政策であり、それを数値で具体化したものが賃金体系です。この賃金体系を確立することが大切であり、そこに働く者が公正・公平さを感じ、働きがいをもてることが大切です。

〔4〕社会情勢の変化

- ① 高度成長経済から低成長経済へ
- ② 少子・高齢社会への移行
- ③ 技術革新の進展
- ④ 公正・平等の意識

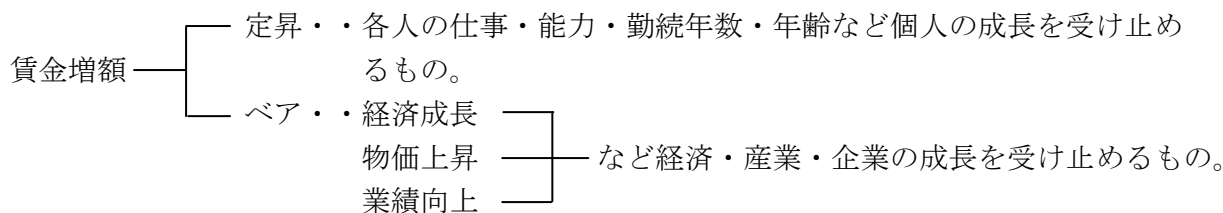
〔5〕賃金改善目標と方向（賃金の総合的評価）

賃金を考える場合、その高さだけではなく、賃金体系（制度）はどうか。その内容に不合理はないか、どのような形で賃金が支払われているか。水準はどうか等々、総合的に判断しなければなりません。

つまり、賃金は体系、支払形態、水準、諸手当そして一時金も含めて総合的に評価することが大切です。

定期昇給とベースアップについて

定期昇給（定昇）とかベースアップ（ベア）という言葉がよく出てきますが、その考え方を図に示すと概略以下のようになります。



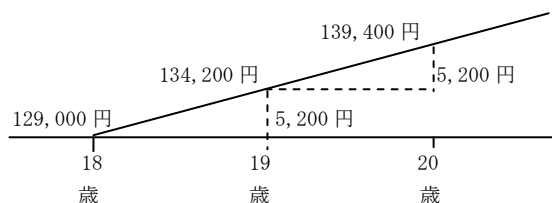
〔1〕 定期昇給とは

定昇とは1年（1才）ごとに定期的に上昇する額のことを言います。

それは、年齢の高まりによる生計費の上昇に対応する部分と、経験・習熟による職務遂行能力の向上に対する部分との2本建てとしている所が一般的です。

（1）定昇額

高卒初任給（18才）は、129,000円と仮定します。19才は134,200円、20才は139,400円です。つまり1年（1才）ごとに定期的に5,200円が上昇します。定期的に上昇する額が定昇額（ここでは5,200円）です。



（2）ポイントとポイント賃金

正常入社の人で18才、19才、20才・・・のそれぞれの年齢をポイントといい、その年齢の賃金をポイント賃金といいます。

上記の例では、20才のポイント賃金は、139,400円です。

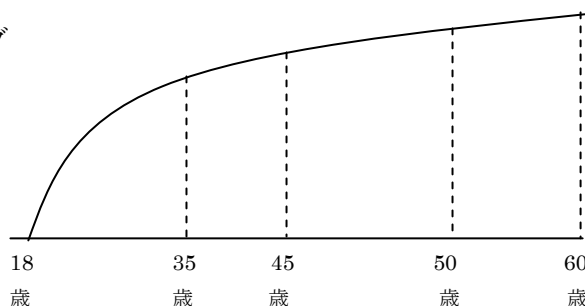
（3）賃金カーブ

このポイントをつないだ線を賃金カーブといいます。

（4）カーブが寝る

日本の会社では一般的に若年から中年にかけて定昇額は大きく、中年以降は定昇額はだんだん小さくなっています。

つまり、賃金カーブは若年から中年にかけて勢いよく上昇しますが中年以降は序々にゆるやかになります。これを賃金カーブが寝るといいます。



(5) 評価額の定昇

賃金の実際の額は人によりマチマチであります。

同じ歳でも勤続年数が違えば賃金も違うし同期の桜でも評価によって違って来るからです。

なぜ違ってしまうのか？

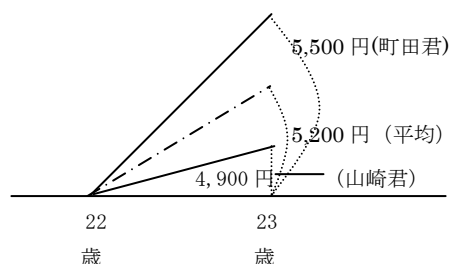
それは定昇額が違うからです。

(例)

町田君と山崎君は高卒で同期の入社。

しかし、1年たった時の評価が町田君はA、山崎君はCでした。

この会社の評価別定昇額は右の表の通りなので、2人の間には600円の差がついてしまいます。



	A	B	C
19	5,500	5,200	4,900
20	5,500	5,200	4,900
	⋮	⋮	⋮

(6) 正常入社者・標準者・標準者カーブ・モデル賃金

学校を卒業しすぐに入社したもの（正常入社者）で平均の評価（町田君の会社ならB評価）を取り続けている人のことを標準者といいます。

一般的に賃金カーブといえは標準者のカーブのことで、標準者賃金とかモデル賃金と呼ばれています。

(7) 実在者・実態賃金

現実には長年同じ評価を取り続ける人はマレですから標準賃金の上下に多くの人がいるわけで、これらの実際の賃金をことを「実在者の実態賃金」といいます。

[2] ベースアップとは

ベアとはベースレート（賃金表）・アップの略で、賃金表そのものを書き換えることであり、賃金表の中を移動する定昇とは性格も異なり明確に区分されなければなりません。

またベアは、全員を対象とし、賃金の決定要素を基に労使の交渉で決定するもので賃金の水準を上昇させるものであります。

つまりベアとは賃金表の書き換えであり、賃金表をどう書き換えるのかが重要になってきます。自社の賃金問題を分析し、課題の克服に向けた賃金改定を行うことが重要です。

(1) ベア額（次ページ図を参照して下さい。）

Aのカーブで、18才の人が1年たって19才になった時4,000円上昇しました・・・これが定昇ですが、もし、定昇もベアもない場合はCカーブになり、19才になっても給与は、150,000円であり賃金水準は全く上がりません。定昇をまず確保した上で、各々のポイント賃金を引き上げた額をベア額といいます。

今年の高卒初任給（18才）は

150,000円で定昇は4,000円だとします。

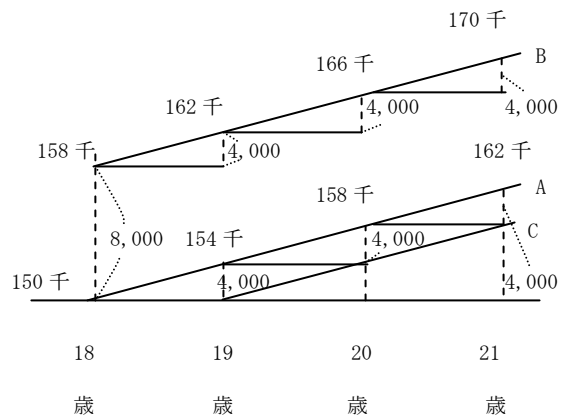
..... Aのカーブ

来年の高卒初任給は158,000円に改定され、定昇は同じ4,000円とします。

..... Bのカーブ

BのカーブはAのカーブと比べると各ポイントとも8,000円上昇します。この8,000円上昇がベアです。

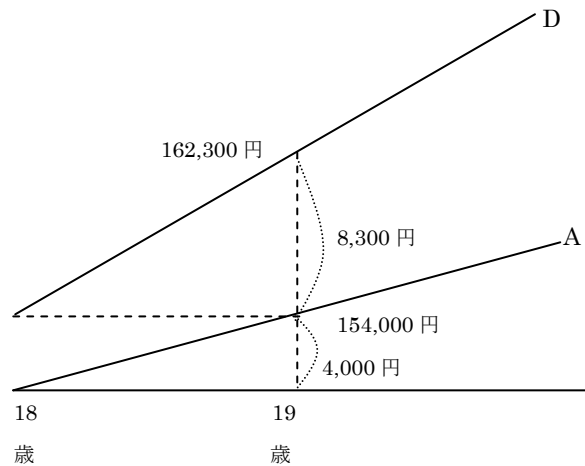
賃金カーブ全体を底上げする「ベースをアップする」だからベアといいます。



(2) 賃上げ額の内訳

Aのカーブに対し、来年の18才初任給を158,000円とし、定昇も1年につき4,300円に改定したとします。 Dのカーブ

18才の高橋君は来年19才になり定昇で4,000円アップして154,000円になることが決まっています。賃上げ交渉の結果、定昇4,000円、ベア8,300円の合計12,300円引き上げられ、新しい賃金は162,300円となります。



(3) カーブが立つ

このように定昇額を改定すると、DはAと比べて年齢が上になるほど開いてきます。これをDカーブが立つといいます。

組合ニュース

ファッション労連
〇〇〇〇 労働組合

交渉速報

2012年2月21日発行
第105号

賃上げ交渉の要求書提出

組合員1人当たり 7,500円
(2.838%)

基礎賃金（組合員1人あたり）	264,234円		
平均年齢	34.8歳	平均勤続	10.9年
前年妥結	5,900円		(2.284%)
高卒初任給	6,000円引き上げ	158,000円	
大卒初任給	6,800円引き上げ	196,000円	
最低引き上げ額	5,000円とすること。		

組合は2月21日の第1回団体交渉で経営側に対し、上記内容の要求書を提出しました。要求の主旨としては、社会水準をふまえ賃金カーブ是正を考慮したベースアップと定期昇給の原資計算方法、35歳の中間ポイント賃金の設定、UIゼンセン同盟ファッション労連の方針による統一闘争であること等を説明しました。

団体交渉では、経営側の質問に応える形となりましたが、組合側からは会社の業績と新入社員の状況を質問し、今後の交渉日程と最終交渉日を3月14日までに終了することを相互に確認し、第1回団体交渉を終了しました。

次回の第2回団体交渉は3月5日に、数字回答を受けるところから始める予定です。

組 合 ニ ュ ー ス

ファッション労連
〇〇〇〇 労働組合

交渉速報

2012年3月6日発行
第106号

第1次回答出る

組合員1人当たり 6,000円
(2.270%)

基礎賃金（組合員1人あたり）	264,234円	
要 求	7,500円	（2.838%）
前年妥結	5,900円	（2.284%）

第2回団体交渉は、昨日3月5日に行われました。

経営側は業績説明の中で、今期の決算見通しが減収となることを理由に「7,500円の賃上げはできない」ことを強調し、賃上げ額6,000円、率2.270%を提示しました。

組合は社会的水準の確保について、経営者としてどう考えるのかを質問しましたが、業界の景気低迷からわが社も容易に抜け出せず、水準も相対的に上げられない実情だと説明がありました。また同業他社の企業倒産にもふれ、今は淘汰される時期であり、我慢の時であると、協力を求めてきました。

前回の一時金を含む組合員の年収の落ち込みを見たとき、わたしたちは相当我慢強くなっているとはいえ、賃金水準の確保は企業のポリシーの問題でもあり、しっかりした考え方が必要であるとの意見を交換し第2回団体交渉を終了しました。

みなさん、ともにがんばりましょう。次回は3月14日の予定です。

組 合 ニ ュ ー ス

ファッション労連
〇〇〇〇 労働組合

交渉速報

2012年3月15日発行
第107号

賃上げ交渉妥結する

組合員1人当り 6,400円
(2.422%)

基礎賃金（組合員1人あたり）	264,234円
要 求	7,500円 （2.838%）
前年妥結	5,900円 （2.284%）
高卒初任給	5,000円引き上げ 157,000円
大卒初任給	5,800円引き上げ 195,000円
最低引き上げ額	5,000円とすること。

組合は3月14日の夜6時から執行委員会を開き、前回の団体交渉の回答を再確認し、対策を話し合いました。経営側は業績不振を理由に「7,500円は出せない」「企業存続が再優先」という姿勢を崩さず、組合の「最低限度の社会的責任」とは平行線のまま、じりじりと終局を迎えました。

同7時から第4回目の団体交渉に入り、2回の休憩をはさんで、粘り強い交渉の上、上積み回答を引き出し、上記妥結となりました。組合は経営側に対し、来期の業績向上の具体的プランを次回の労使協議会で発表することを約束し、また組合に対してはあらゆるセクションでの創意工夫と協力を求め、お互いに良い会社にする方向性を確認しあって交渉し、最後にファッション労連本部に解決内容を報告後、賃上げ交渉をすべて終了しました。

執行部、職場委員の皆様、大変ご苦労さまでした。

賃金改定協定書のモデル例(定昇込平均要求の場合)

〇〇〇〇年度賃金改定に関する協定書

〇〇〇〇株式会社（以下、会社）と UI ゼンセン同盟ファッション労連〇〇〇〇労働組合（以下、組合）は、〇〇〇〇年度賃金改定に関し、下記のとおり協定する。

記

1. 賃上げ額

〇〇〇〇年〇月度 基準内賃金に対し、組合員一人当たり平均で、〇,〇〇〇円 〇.〇〇%（基本賃金改定原資として〇,〇〇〇円 〇.〇〇%、諸手当改定原資として〇〇〇円 〇.〇〇%）引上げる。

2. 賃上げ算定基礎賃金

基本給、家族手当、住宅手当、勤務地手当とする。

3. 最低賃金と最低保障

(1) 企業内最低賃金

18歳以上基本賃金を 〇〇〇,〇〇〇円とする。

(2) 年齢別最低保障賃金

18歳基本賃金を 〇〇〇,〇〇〇円とする。

25歳 扶養1人 基本賃金プラス家族手当で 〇〇〇,〇〇〇円とする。

35歳 扶養3人 基本賃金プラス家族手当で 〇〇〇,〇〇〇円とする。

4. 初任給

高卒初任給 〇,〇〇〇円引上げ〇〇〇,〇〇〇円とする。

短大卒初任給 〇,〇〇〇円引上げ〇〇〇,〇〇〇円とする。

大卒初任給 〇,〇〇〇円引上げ〇〇〇,〇〇〇円とする。

5. 最低引上げ額

組合員最低引上げ額は〇,〇〇〇円とする。

6. 諸手当について

家族手当

扶養1人 ○○○円引き上げ、○○,○○○円とする。

扶養2人 ○○○円引き上げ、○○,○○○円とする。

扶養3人 ○○○円引き上げ、○○,○○○円とする。

7. 派遣社員組合員の賃上げ額

○○○○年○月度 基準内賃金に対し、組合員一人当たり平均で、○,○○○
円 ○.○○%引上げる。

8. パートタイム組合員の賃上げ額

○○○○年○月度 時間給に対し、一人平均○○円 ○.○○%引上げる。

9. 配分

配分については、別途労使協議決定する。

10. 実施時期と有効期限

賃金改定は○○○○年4月度より実施することとし、有効期限は○○○○
年○月○日までとする。

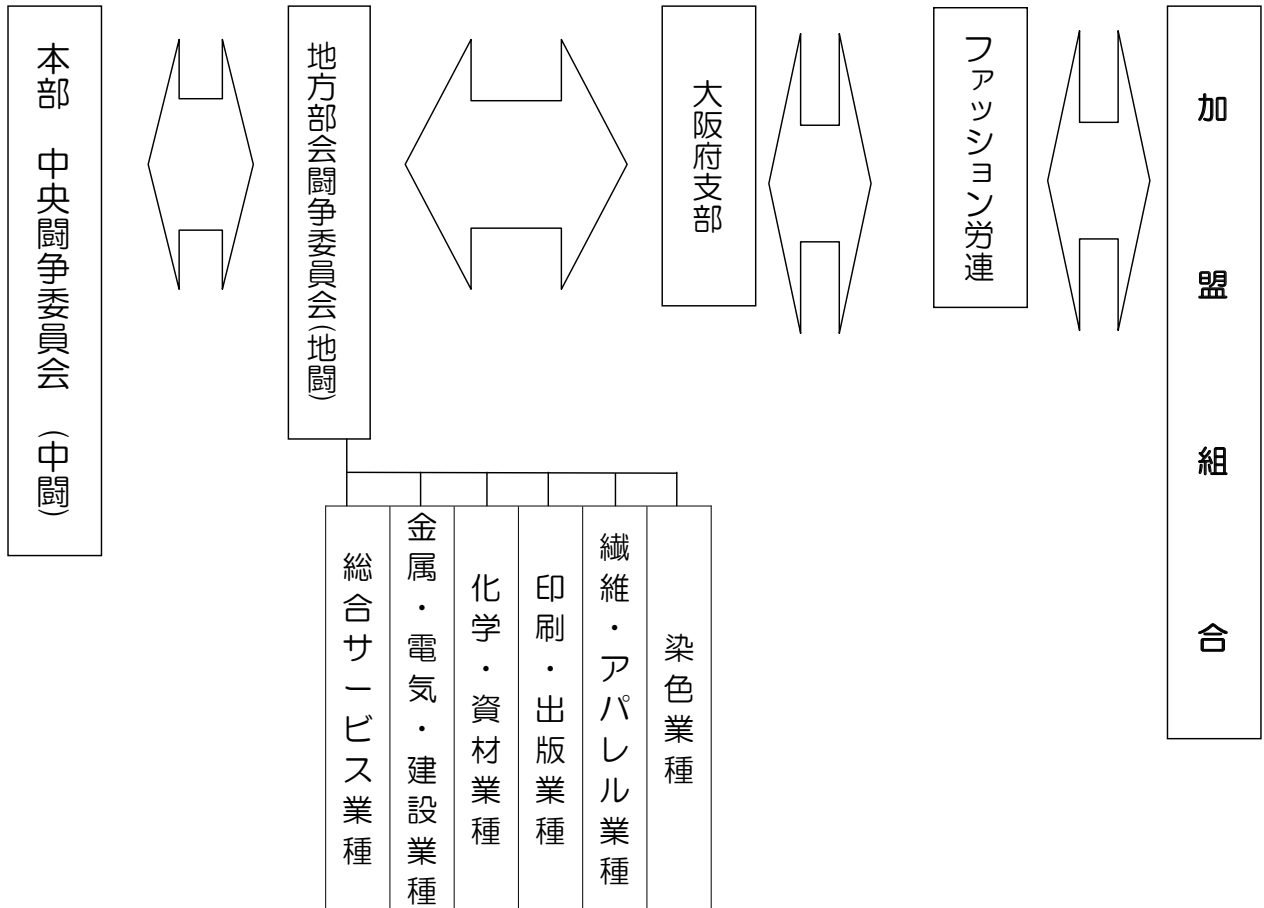
以 上

○○○○年 ○月○日

○ ○ ○ ○ 株 式 会 社
取 締 役 社 長 ○ ○ ○ ○ 印

UI ゼンセン同盟ファッション労連
○ ○ ○ ○ 労働組合
中央執行委員長 ○ ○ ○ ○ 印

統一闘争報告(相談)の流れ



【賃闘と春闘】

賃闘は賃金引き上げ闘争の略。かつて旧同盟系組合は、賃金引き上げ交渉一本にしぼり込み、闘争を組んでいた。

これに対して、春闘とは、春季闘争の略で、旧総評系組合が使用していた用語。これは賃上げ要求に加え、各種要求(政治的要求も含む)も同時に行う闘争形態で、スト権などが代表的。連合は、結成当時から春季生活闘争と銘打って、政策・制度も含め、闘争を組んでいるが、かつての春闘とは闘争形態も含め、違った形となっている。

【統一闘争】

企業別労働組合のワケを越え、各組合組織の強弱を補充しあい、同一産業の労働者の社会的公正な労働条件維持のため、全加盟組合が要求内容、闘争の時期や交渉、スト権の確立、妥結などを統一して進めていく闘争方針。

UIゼンセン同盟統一闘争の指令権限は、すべて中央闘争委員長(会長)に集約、妥結、ストライキの突入・中止などは、中央闘争委員長の承認が必要となっている。

【妥結と解決】

賃上げ闘争など統一闘争を進めるとき、必ず中央闘争委員会を設置し、闘争の充実と強化をはかると同時に、中央闘争委員長(会長)に妥結承認と争議指令権を集約する体制を固める。したがって、統一闘争では加盟組合は、中央闘争委員長の承認・了解なしに妥結することは、できない。これに対して、解決とは、闘争参加組合の労使間の交渉で、労使合意に達した段階のこと。つまり、中央闘争委員長の承認と了解がなされていない状態を言う。

第 2 号 議 案

2012年期末一時金闘争方針について

1. 2012年期末一時金闘争の基本的考え方と要求内容

(1) 基本的な考え方

ファッション労連は、従来から期末一時金を、毎月の必要生計費を補填する「季節賃金」と、期間業績に対する「成果配分」との合算と捉えている。このうち期間業績に左右されない「季節賃金」部分を基本として重視しており、これを年間4カ月と捉えている。

したがって、世間並みの企業業績にある組合は社会水準の獲得を目指し、それ以上に業績が好調なところは積極的に上積みを求め、たとえ赤字企業であっても企業の社会的責任として少なくとも年間4カ月は確保し、組合員の努力と期待に応えるべく積極的に取り組まなければならないと考える。

今次2012年期末一時金闘争においてもこの考え方にに基づき、これに成果配分を加えて社会水準（月数）の獲得を目指した要求をおこなう。

— 参 考 —

連合の集計結果による社会水準と情勢判断

※2010年冬期の支給実績（加重平均、以下同様）は2.11カ月（前年同期比+0.03カ月）

※2011年夏期は2.06カ月（同▲0.02カ月）

※年間（夏冬型）は、4.41カ月（前年比0.03カ月）と、ほぼ前年並みを確保した。

震災によるマイナス面が懸念されたが、2010年度の企業業績が回復傾向であった事が現われた結果と言える。

リーマンショックを契機とした深刻な世界同時不況からアジアを中心とした海外経済の成長を取り込む形で日本経済は着実に持ち直しをみせていた矢先の3月11日、東日本大震災が日本を襲った。死者、行方不明者合わせて2万人近くに上り、原発事故の収束に今なお追われるという、これまで経験したことのない未曾有の大災害であった。

本格的な復興にはまだまだ時間がかかると見られるが、足元ではサプライチェーンが寸断され、大きく生産量が落ち込んだ製造業も、当初の予定より早期の復旧を果たし、東北三県で現れ始めた復興需要の広がりにも期待がかかる。

震災の痛手から立ち直りつつある日本企業だが、一方では頼みとなる外需が減速しており、欧州の信用不安は収束の兆しが見えないばかりか、米国景気も失速懸念を抱えつつ停滞が続いている。

このように、外需と経済対策に依存した経済の拡大は、自立性を持った景気回復とは言い難く、今後は所得や雇用の増加、国内消費の拡大などを中心に自律的な経済循環を創り出すことが急務である。そのためには政府による本格的な復興支援と同様に、企業による勤労者への配分重視の姿勢が社会的に求められている。

(2) 要求内容

1) 要求基準

加盟組合の業種、収益状況が多岐にわたっていることを踏まえ、少なくとも年間4カ月を確保したうえで、以下の考え方に基づき要求基準を設定する。

①年間協定する組合の要求月数は、原則として年間4.8カ月基準とする。

②夏期・冬期の各期別に要求する組合については、夏期2.4カ月基準、冬期2.4カ月基準とする。

③なお最低でも季節賃金相当分を確保する要求(2.0カ月)とする。

④企業業績の好調なところは、生産性向上の成果配分として積極的に上積み要求をする。

2) 配分

配分については、労使協議決定し、以下の基準とする。

①獲得月数が年間4カ月(期別で2カ月)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。

②獲得月数が年間4カ月(期別で2カ月)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) 算定基礎賃金

基本賃金、家族手当、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めるものとする。

(3) 業績連動型一時金への対応

1) 業績連動型一時金に対する基本的考え方

①業績連動型一時金は、適切に制度設計し運用すれば、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なる。しかも企業業績に対する従業員の意欲をより高め、組織の活力を喚起させる効果も期待できる。ただし制度設計にあたっては次の点に留意する必要がある。

②制度設計の留意点

ここ数年のように商品特性や市場環境等の事情により、年度ごとの業績の格差が大きく、協定で決めたルールの想定外となる場合がある。そうした場合のために業績に対する責任の大きさ、つまり影響力を分析し、必要に応じて固定部分と業績変動部分の割合を検討し設計することが重要である。

2) 業績連動型一時金を導入する際には、以下の条件を満たすものとする。

①業績連動の方式は、労使合意事項とし、毎年見直し確認をはかること。

②標準的な利益水準で5カ月となるよう設計し、下限4カ月とすること。

③一時金が継続的に年間6カ月を超える場合は、標準的な利益で5カ月水準となるよう賃金、その他の労働条件改善を進め適切に成果配分をはかること。また、業績連動の結果一時金の水準が著しく低下した場合は、その是非、算式の見直し等について必ず団体交渉の席上で確認することとする。

※(P61~62参照)

2. 派遣社員(FA)・臨時・パートタイム労働者等(組合員)の基本的考え方と要求内容

社員組合員に準じた取り扱いを原則とし、具体的には各組合で決定することとします。配分にあたっては最低でも90%以上を目標とする。

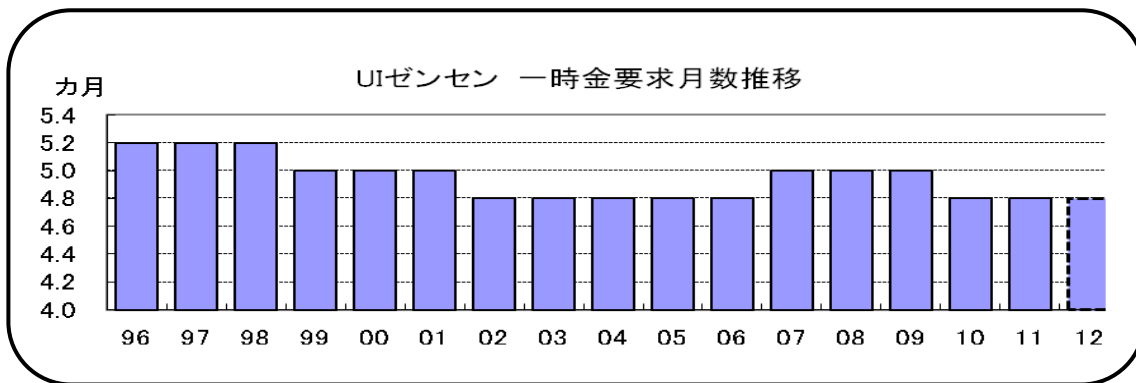
3. 雇用延長された労働者の期末一時金

高齢者雇用安定法が改正（2013年4月以降65歳まで）され、多くの組合で年金満額支給年齢との空白を生じないように再雇用、継続雇用等の雇用保障制を確立してきた。既に雇用保障制度を確立した組合でも、一時金の取り決めがある組合はその取り決めによるものとし、取り決めが未締結の組合は早期に労使協議のうえ決定する。

4. 闘いの進め方

- (1) 2012 労働条件闘争と同時に取り組むところについては、賃上げ要求書と同時に要求書を提出し、解決目標は2012年4月末までとする。
- (2) 2012 労働条件闘争とは別に取り組むところについては、解決目標について設定するが、次のことを基本とする。
 - 1) 夏期については2012年6月上旬までに要求し、2012年6月末を解決目標とする。
 - 2) 冬期については2012年11月上旬までに要求し、2012年11月末を解決目標とする。
- (3) 派遣社員（FA）・臨時・パートタイム労働者等の取り組みについては、上記を基本に各組合ごとに決定する。
- (4) ストライキなど具体的な闘争戦術については、各組合の交渉状況を把握しつつ、個別に対応する。なお、争議行為に際しては必ず事前に労連事務局と協議して決定することとする。

以 上



<参 考> 一時金の社会水準

区分	夏期			冬期			夏期			冬期		
	支給 月数 (カ月)	金額(円)	対前年 同期比 (%)	支給 月数 (カ月)	金額(円)	対前年 同期比 (%)	支給 月数 (カ月)	金額(円)	対前年 同期比 (%)	支給 月数 (カ月)	金額(円)	対前年 同期比
	①連合(加重平均) 3,500~3,600社(2,100~2,200千人)						【年間】					
05年	2.33	707,157		2.31	681,613		4.78	1,485,438				
06	2.38	735,220		2.42	734,127		4.88	1,563,333				
07	※2.36	712,924	(2.34)	※2.40	699,247	(2.39)	4.94	1,498,677				
08	※2.34	702,561	(2.34)	※2.46	704,607	(2.40)	4.98	1,534,252				
09	2.03	619,031		※2.09	626,239	(2.51)	4.28	1,370,339				
10	2.12	622,452		※2.11	623,280	(2.08)	4.36	1,399,564				
11	※2.06	642,672	(2.08)				4.41	1,475,705				
	※2007年より集計組合に大きな変動があり、経年比較には注意が必要。各年の同一組合の前年月数は、()。											
	②厚生労働省・主要企業:1,000人以上(加重平均) 350~360社						③厚生労働省・中小企業:300人未満(単純平均) 約4,200社					
06年		841,817	2.9		841,854	2.5	1.80	445,008	2.4	1.94	476,925	2.8
07		843,779	2.3		845,119	1.5	1.85	457,235	1.2	1.95	480,115	0.4
08		842,270	-0.3		831,813	-0.6	1.85	455,594	-0.6	1.90	463,995	-3.2
09		710,844	-14.3		726,933	-12.6	※2009年より中堅・中小の妥結結果の公表中止					
10		711,890	0.15		831,813	-0.6						
11		747,187	4.96									
	④厚生労働省・中堅企業:300~999人以下(単純平均)約1,600社						⑤中央労働委員会・大企業:1,000人以上(加重平均)210~220社					
05年	2.00	546,742	3.1	2.11	569,390	2.3	2.5	858,400	11.1	2.4	827,800	4.0
06	2.09	563,492	2.7	2.18	586,153	2.5	2.6	897,800	4.6	2.4	830,700	0.4
07	2.14	574,530	1.8	2.19	592,945	1.1	2.6	881,900	-1.8	2.5	865,300	4.2
08	2.15	576,576	-0.2	2.18	584,586	-2.2	2.6	915,300	3.8	2.5	870,800	0.6
09	※2009年より中堅・中小の妥結結果の公表中止						2.3	813,800	-11.1	2.3	793,600	-8.9
10							2.4	822,700	1.1			
	⑥日本経団連・大手企業:500人以上(加重平均) 約200社						⑦東京都産業労働局・全規模(加重平均) 750~780社					
06年		883,695	2.9		884,072	2.5	2.37	774,487	2.3	2.42	799,187	1.5
07		910,286	3.0		892,318	0.9	2.44	804,195	2.5	2.47	813,300	1.4
08		909,519	-0.1		889,064	-0.4	2.44	786,361	0.0	2.42	788,362	-0.9
09		753,500	-17.2		755,628	-15.1	2.09	671,606	-13.3	2.20	698,284	-11.3
10		757,638	0.6				2.19	705,722	1.2	2.22	704,809	-0.8
11		791,106	4.4				2.10	659,457	-0.1			

業績連動型賞与制度の最新実態

労務行政研究所調査：モデル賃金・賞与実態調査の付帯調査「業績連動型賞与制度」より

※ 業績連動型賞与制度の定義：あらかじめ決められた一定のシステムや算定式に基づき、部門・会社といった組織業績に応じて賞与原資を決定する制度。—例えば、「固定的（最低保障）部分を4ヵ月とし、企業業績連動部分の賞与原資は営業利益の7%（ただし、最高2.5ヵ月まで）とする」等のケースであり、単に個人の人事考課（査定）によって賞与を配分するものは除いている。

1. 導入率

回答のあった116社のデータより、「制度を導入している」企業は35.2%となった。集計（回答）企業は年によって異なるものの、導入率の推移は2000年度16.7%、2001年度23.5%、2004年度32.8%、2007年度41.8%と着実に増えてきたが今回は4割を下回った。業種業態にもよるが、2008年秋のリーマンショック以降の経済環境の厳しさから、業績対応部分を繁栄しづらくなっているものと思われる。

業績連動型賞与制度の導入状況

— (社)、% —

区 分	全 産 業				製造業	非製造業	
	規模計	1000人以上	300～999人	300人未満			
合 計	(244) 100.0	(116) 100.0	(72) 100.0	(56) 100.0	(127) 100.0	(117) 100.0	
導入している	35.2	44.0	25.0	30.4	39.4	30.8	
導入していない	64.8	56.0	75.0	69.6	60.6	69.2	
「導入している」 =100.0	全従業員（世紀社員）	87.2	84.3	83.3	100	84.0	91.7
	管理職に限定	5.8	7.8	5.6		6.0	5.6
	その他	7.0	7.8	11.1		10.0	2.8

[注]「その他」は“組合員”“上級職と部長・課長”など。

2. 賞与原資における固定部分（最低保障分）の設定状況

賞与原資における固定部分（最低保障部分）の設定状況をたずねたところ、一般従業員では57.9%、管理職では50.0%が「設定している」結果となった。一般従業員については、業績に連動するシステムをとりながらも賞与の“生活補填部分”も残している企業が主流といえる。一方管理職については、“生活補填部分”としての賞与は考慮しない企業が半数である。

固定部分（最低保障部分）を年間月数で設定している企業の内、一般従業員の場合は「4ヵ月台」に43.3%、「3ヵ月台」に30.0%が集中し、3～4ヵ月台が7割超を占める。管理職の場合は一般従業員よりも下方に分布はシフトし、「3ヵ月台」が最も多く44.0%。次いで「4ヵ月台」36.0%で、3～4ヵ月台が8割を占める。平均は一般従業員が年間3.3ヵ月、管理職が3.4ヵ月であった。

企業業績が伸び悩むなかで、実態として賞与に占める固定部分の割合が多く、業績部分の比率が相対的に少なくなっていることがうかがえる。

3. 賞与原資における上限の設定状況

業績連動型賞与に固定部分を設ける一方で、業績が好調な場合には計算上算出した金額をそのまま原資にするのではなく、一定の上限を求める企業もある。

上限を「設定している」企業は、一般従業員では26.3%（07年調査34.5%）、管理職では20.5%（同31.1%）といずれも2割台にとどまり、固定部分に比べると設定企業は少ないことが分かる。

上限の設定内容をみると一般従業員、管理職とも6～7ヵ月台に約8割が集中している。上限の平均月数は一般従業員で年間6.3ヵ月、管理職で同6.2ヵ月である。

賞与原資における固定部分（最低保障部分）と上限の設定状況

— (社)、% —

区 分	一般従業員							管理職					
	全 産 業				製造業	非製造業	全 産 業				製造業	非製造業	
	規模計	1000人以上	300～999人	300人未満			規模計	1000人以上	300～999人	300人未満			
固定部分	合 計	(76) 100.0	(43) 100.0	(17) 100.0	(16) 100.0	(44) 100.0	(32) 100.0	(72) 100.0	(40) 100.0	(16) 100.0	(16) 100.0	(41) 100.0	(31) 100.0
	設定有	57.9	58.1	70.6	43.8	63.6	50.0	50.0	45.0	75.0	37.5	53.7	45.2
	設定無	42.1	41.9	29.4	56.3	36.4	50.0	50.0	55.0	25.0	62.5	46.3	54.8
上限	合 計	(76) 100.0	(43) 100.0	(17) 100.0	(16) 100.0	(44) 100.0	(32) 100.0	(73) 100.0	(41) 100.0	(16) 100.0	(16) 100.0	(41) 100.0	(32) 100.0
	設定有	26.3	32.6	23.5	12.5	34.1	15.6	20.5	22.0	25.0	12.5	24.4	15.6
	設定無	73.7	67.4	76.5	87.2	65.9	84.4	79.5	78.0	75.0	87.5	75.6	84.4

[注] 業績連動部分を含めた賞与原資の総額について聞いた。

賞与原資の固定部分と上限の設定内容（年間の支給月数で設定している場合）— (社)、%—

区 分	一般従業員		管 理 職	
	固定部分	上 限	固定部分	上 限
合 計	(30) 100.0	(10) 100.0	(25) 100.0	(9) 100.0
1ヵ月台			4.0	
2ヵ月台	26.7		12.0	
3ヵ月台	30.0		44.0	
4ヵ月台	43.3		36.0	
5ヵ月台		20.0	4.0	22.2
6ヵ月台		40.0		44.4
7ヵ月台		40.0		33.3
平均(ヵ月)	3.3	6.3	3.4	6.2
最高(ヵ月)	4.1	7.2	5.0	7.2
最低(ヵ月)	2.0	5.0	1.8	5.0

[注] 調査では「支給月数」そのものの回答。算定基礎は企業によって異なり“基本給”とは限らない。

第 3 号 議 案

2012～2013年度 労災付加給付(法定外給付) 改定闘争方針について

1. 要求の基本的な考え方

- (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）に基づき、被災者、遺族に対し各種の補償、給付がなされるが、法律に基づく給付水準は充分とは言えない。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事を基本とし、制度が未整備な組合も含めて、すべての所属組合が取り組むものとする。また、短時間労働者についても、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。
- (3) 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到達に向けて取り組む。障害見舞金も同様に社会水準への到達を目指すものとする。
- (4) 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。
- (5) 職場の安全衛生については労使共通の重要課題であり、事後の補償だけではなく、安全且つ安心して働ける職場環境づくりに積極的に取り組まなければならない。

2. 社会水準

- (1) 労務行政研究所の調査（2009年10月）によると、遺族見舞金（制度）の推移は下表に示すとおりとなっている。

区 分	業務上災害	通勤途上災害
死亡遺族補償	3,161 万円	1,887 万円

- (2) 業務上災害では 8 年続けて 3,100 万円台、通勤途上災害では 6 年続けて 1,800 万円台と、ともに安定的に推移している。

3. 要求内容

(1) 業務上災害

1) 遺族見舞金

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、無扶養者とも 3,200 万円以上とする。

2) 障害見舞金

- ①業務上災害による傷病により障害が残った者に対しては定年まで雇用を保障する。
- ②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。
- ③障害等級の見舞金額は、別表の通りとする。

(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し、社会水準に到達し

ていない組合は、当面社会水準の確保を目指すこととする。

(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の法律に基づく給付を含め、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ご扱いは、通常通り勤務しているものとして取扱う。

(4) 障害が残った者の取り扱い

業務上災害、通勤途上災害による傷病で療養治癒したが、障害が残った者の取り扱いは次のとおりとする。

- 1) 定年まで雇用保障を原則とする。
- 2) 労働条件やその他の処遇については、本人が不利益にならないように十分な措置を取るものとする。

(5) 適用基準

- 1) 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者に適用する。
- 2) 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、「労災付加給付共済」等への加入促進を会社に求めている。

(7) 実施時期と有効期限

- 1) 実施時期は各組合の改定時期とする。
- 2) 有効期間は 2 年を原則とする。

4. 闘いの進め方

- (1) 要求提出日および解決日は、原則として 2012 統一賃闘と同時要求、同時解決とする。
- (2) 賃上げ闘争とは、時期をずらして取組んでいる組合は、改定時期にあわせて要求提出、および解決日を設定する。
- (3) 闘争体制は、UI ゼンセン同盟大阪府支部・労連事務局と連携して取組むものとする。

【要求基準】

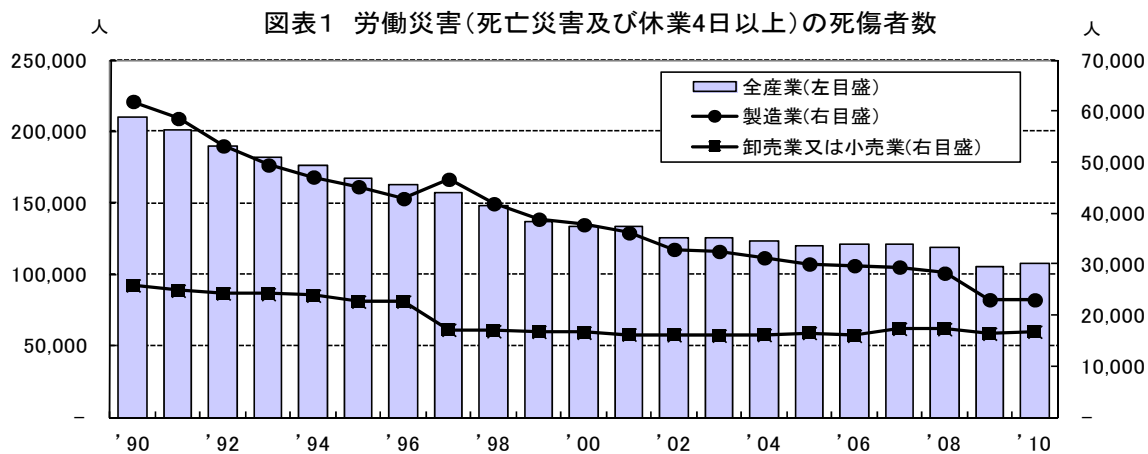
(金額単位：万円)

区分	遺族見舞金		区分	障害給付金														
	有扶養	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	
業務上災害	3200	3200	雇用継続	2270	2170	2100	1430	1190	980	820	590	460	350	260	200	130	80	
			退職有扶	3200	3200	3200	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
			退職無扶	3200	3200	3200	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
通勤途上災害	3200	3200	雇用継続	2270	2170	2100	1430	1190	980	820	590	460	350	260	200	130	80	
			退職有扶	3200	3200	3200	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
			退職無扶	3200	3200	3200	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
指数	100	100	—	雇71 退100	雇68 退100	雇66 退100	45	37	31	26	18	14	11	8	6	4	3	

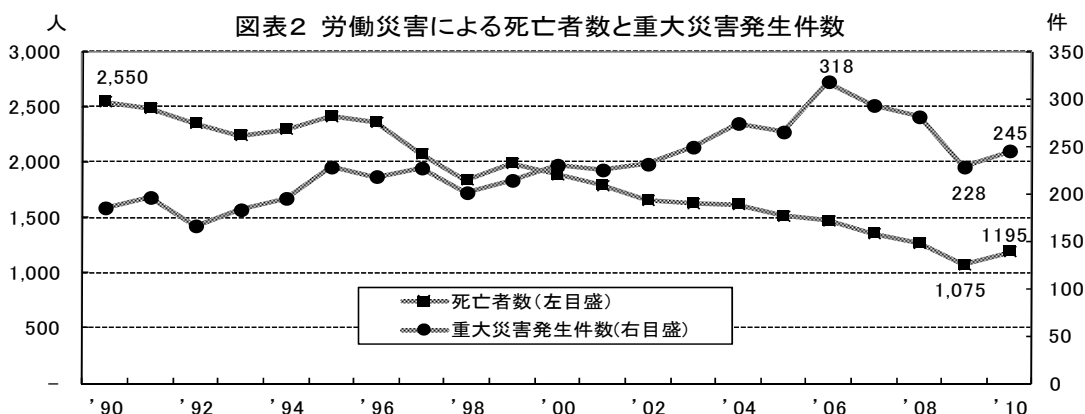
注) 指数は遺族補償額を100とした場合の数値

- ※ 障害1～3級で退職する場合は3200万円（遺族見舞金と同額）とする。
通勤途上災害の場合も業務上災害と同額を基本とする。

1. 労働災害の発生状況推移と労災付加給付の発生状況



※労働災害は、全産業および製造業では減少傾向が続いているが、流通業では横ばいか若干増加の傾向にある。



※年々減少を続けてきた労働災害による死亡者数は、2010年に11年振りに増加となった。また、一時に3人以上の死傷者を伴う重大災害も同様に4年振りに増加に転じた。

図表3 労災付加給付制度の導入状況

(%)

区分	全産業			製造業	非製造業
	規模計	1,000人以上	300~999人		
業務上災害	49.3	63.2	45.8	61.9	37.1
通勤途上災害	38.4	53.9	36.1	48.7	28.4

資料出所：労務研究所「2009年労災法定外補償に関する水準調査（主要企業）」

図表4 労災付加給付 死亡遺族補償額の分布

(%)

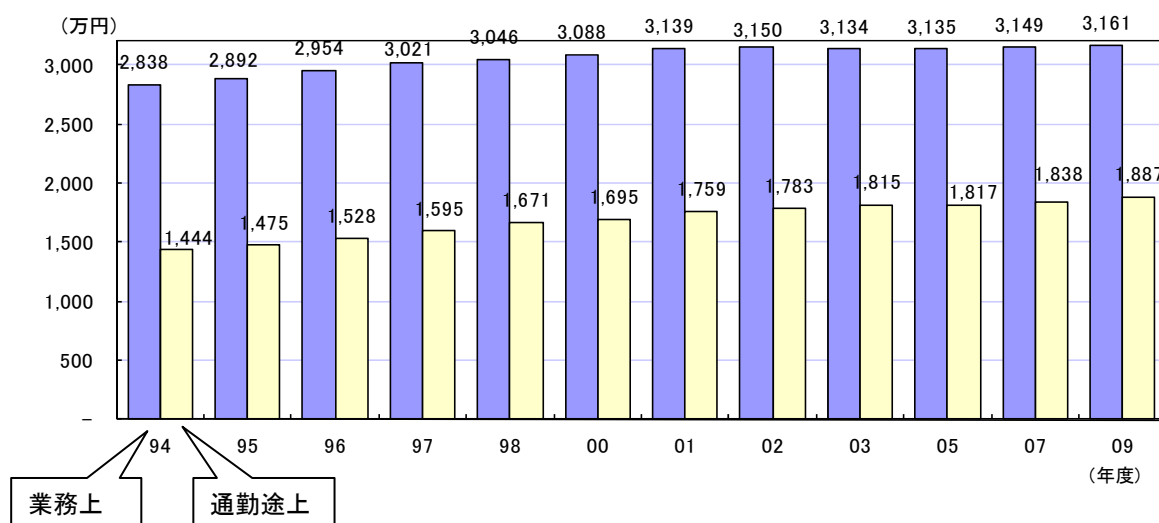
区 分	業務上災害			通勤途上災害		
	有扶・無扶別に設定		区別なく 一律設定	有扶・無扶別に設定		区別なく 一律設定
	有扶養者	無扶養者		有扶養者	無扶養者	
500万円未満					0.6	1.0
500万～900万円台				2.2	6.7	4.1
1,000 " 1,400 "	0.5	2.4	1.1	10.0	39.4	15.0
1,500 " 1,900 "	1.0	2.9	1.6	55.0	35.6	48.7
2,000 " 2,400 "	2.4	30.5	6.5	15.0	13.3	9.8
2,500 " 2,900 "	8.6	22.9	7.6	8.3	2.2	4.1
3,000 " 3,400 "	73.3	33.3	72.8	7.2	0.6	13.5
3,500 " 3,900 "	5.2	3.8	7.1	0.6	0.6	2.6
4,000万円以上	9.0	4.3	3.3	1.7	1.1	1.0
平均(万円)	3,227	2,716	3,085	1,896	1,542	1,838
前回(07年)平均(万円)	3,195	2,700	3,093	1,838	1,496	1,838

図表5 労災付加給付制度の補償額の推移

(万円)

区 分	死亡 遺族補償	障 害 補 償					
		退 職			退職・非退職の区別なく一律		
		1級	2級	3級	1級	2級	3級
業務上災害	2001年度	3,139	3,181	3,144	2,961	2,889	2,795
	02	3,150	3,184	3,141	2,940	2,873	2,787
	03	3,134	3,171	3,127	2,900	2,809	2,721
	05	3,135	3,175	3,128	2,917	2,848	2,765
	07	3,149	3,189	3,146	2,964	2,902	2,818
	09	3,161	3,204	3,159	2,962	2,910	2,839
通勤途上災害	2001年度	1,759	1,692	1,677	1,871	1,822	1,756
	02	1,783	1,742	1,719	1,771	1,726	1,673
	03	1,815	1,742	1,719	1,863	1,808	1,752
	05	1,817	1,735	1,707	1,894	1,846	1,792
	07	1,838	1,793	1,769	1,842	1,801	1,749
	09	1,887	1,855	1,830	1,844	1,806	1,758

注) 遺族補償は、図表4の「有扶・無扶別に設定」の有扶養者と「一律設定」の補償額を加重平均したもの。
資料出所：図表4・5ともに労務研究所「業務・通勤災害の法定外補償調査」(2009年10月)



図表6 労災付加給付 障害等級別補償額（有扶養者）

区 分		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	
業務上 災害	退職	金額	3,240	3,183	3,159	2,011	1,682	1,403	1,200	786	625	468	351	246	168	103
	(α)	指数	100.0	99.3	98.6	62.8	52.5	43.8	37.5	24.5	19.5	14.6	11.0	7.7	5.2	3.2
	非退職	金額	2,070	2,042	2,012	1,326	1,113	921	768	565	445	335	250	175	123	80
	(b)	指数	100.0	98.6	97.2	64.1	53.8	44.5	37.1	27.3	21.5	16.2	12.1	8.5	5.9	3.9
退職・非退職別 格差 (b/α)			64.6	64.2	63.7	65.9	66.2	65.6	64.0	71.9	71.2	71.6	71.2	71.1	73.2	77.7
通勤 途上 災害	退職	金額	1,855	1,846	1,830	1,150	963	805	692	462	367	281	215	148	103	65
	(α)	指数	100.0	99.5	98.7	62.0	51.9	43.4	37.3	24.9	19.8	15.1	11.6	8.0	5.6	3.5
	非退職	金額	1,122	1,109	1,094	695	597	498	422	305	245	187	142	99	70	46
	(b)	指数	100.0	98.8	97.5	61.9	53.2	44.4	37.6	27.2	21.8	16.7	12.7	8.8	6.2	4.1
退職・非退職別 格差 (b/α)			60.5	60.1	59.8	60.4	62.0	61.9	61.0	66.0	66.8	66.5	66.0	66.9	68.0	70.8

(参考表)

区 分		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
労基法 (法定保障・日数)	日数	1,340	1,190	1,050	920	790	670	560	450	350	270	200	140	90	50
	指数	100.0	88.8	78.4	68.7	59.0	50.0	41.8	33.6	26.1	20.1	14.9	10.4	6.7	3.7
自賠償保険 (万円)	日数	3,000	2,590	2,219	1,889	1,574	1,296	1,051	819	616	461	331	224	139	75
	指数	100.0	86.3	74.0	63.0	52.5	43.2	35.0	27.3	20.5	15.4	11.0	7.5	4.6	2.5
労働能力喪失率 (%)		100	100	100	92	79	67	56	45	35	27	20	14	9	5

(注) 労働能力喪失率とは、後遺障害によって被害者の「お金を稼ぐ能力」がどれだけ減少したのかも割合

図表7 労災付加給付 業務上災害と通勤途上災害の補價格差

区 分	死亡 遺族 補償	区 分	障 害 補 償													
			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
有扶養	58.8	退職	57.9	58.0	57.9	57.2	57.3	57.4	57.7	58.8	58.7	60.0	61.3	60.2	61.3	63.1
無扶養	56.8	非退職	54.2	54.3	54.4	52.4	53.6	54.1	54.9	54.0	55.1	55.8	56.8	56.6	56.9	57.5
一 律	60.6	一 律	62.3	62.1	61.9	63.9	64.3	64.4	65.3	66.0	67.3	67.3	69.2	68.7	68.6	70.3

資料出所：図表6・7ともに労務研究所「業務・通勤災害の法定外補償調査」（2009年10月）

2. 労災付加給付のUIゼンセン同盟の水準

部会名	業務上災害遺族補償(有扶養)											
	組合数	0	1000万未満	1000～1499万	1500～1999万	2000～2499万	2500～2999万	3000～3199万	3200万	3201～3499万	3500～	平均額
繊維関連	33	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	1 3%	32 97%	0 0%	0 0%	3,194
化学	33	0 0%	1 3%	0 0%	1 3%	7 21%	3 9%	8 24%	11 33%	2 6%	0 0%	2,747
流通	65	1 2%	2 3%	5 8%	4 6%	7 11%	5 8%	7 11%	19 29%	12 18%	3 5%	2,643
フード・サービス	32	0 0%	2 6%	7 22%	0 0%	2 6%	5 16%	3 9%	10 31%	2 6%	1 3%	2,413
生活・総合	20	1 5%	1 5%	0 0%	1 5%	2 10%	2 10%	5 5%	10 50%	1 5%	1 5%	2,636
地方	18	0 0%	0 0%	1 6%	0 0%	1 6%	1 6%	1 6%	10 56%	3 17%	1 6%	3,083
UIゼンセン計	201	2 1%	6 3%	13 6%	6 3%	19 9%	16 8%	21 10%	92 46%	20 10%	6 3%	2,752

部会名	通勤途上災害遺族補償(有扶養)											
	組合数	0	500万未満	500～999万	1000～1499万	1500～1599万	1600万	1601～1999万	2000～2499万	2500～2999万	3000～	平均額
繊維関連	33	0 0%	1 3%	0 0%	2 6%	1 3%	22 67%	3 9%	2 6%	0 0%	2 6%	1,676
化学	32	0 0%	1 3%	5 16%	3 9%	4 13%	9 28%	4 13%	2 6%	2 6%	2 6%	1,554
流通	64	1 2%	1 2%	3 5%	6 9%	4 6%	2 3%	2 3%	15 23%	9 14%	21 33%	2,268
フード・サービス	31	1 3%	0 0%	5 16%	5 16%	4 13%	0 0%	2 6%	5 16%	5 16%	4 13%	1,790
生活・総合	20	1 5%	1 5%	3 15%	1 5%	1 5%	1 5%	2 10%	4 20%	2 10%	4 20%	1,871
地方	18	1 6%	0 0%	1 6%	2 11%	1 6%	7 39%	4 22%	0 0%	1 6%	1 6%	1,566
UIゼンセン計	198	4 2%	4 2%	17 9%	19 10%	15 8%	41 21%	17 9%	28 14%	19 10%	34 17%	1,875

(注) 平均額は単純平均で、単位は「万円」

資料出所：UIゼンセン同盟「2010年度労働条件実態統一調査」(2010年6月)

65歳定年制に向けた闘争方針について

1. 取り巻く情勢

- (1) わが国の高齢化は諸外国でも例を見ない急速なテンポで進行しており、65歳以上の人口は現状でも約4人に1人、20年後3人に1人の割合まで進むとみられている。加えて高齢化と少子化が同時進行していることで、労働力人口は今後百万人単位で減少すると予測され、労働者一人当たりの生産性を上げるとともに、労働力人口のすそ野を広げることが経済成長には欠かすことができない要素である。
- (2) 急速に進展する少子高齢化社会において社会保障給付費が増大していく中、1994年、2000年に「60歳引退社会」に代わる「65歳現役社会」の実現を目的とした年金改革が実施され、2001年度から定額部分の支給開始年齢の段階的引き上げが開始、2013年度からは報酬比例部分の引き上げも始まる。いよいよ60歳以降、働かなければ無収入となってしまう期間が発生することとなる。
- (3) 政府も2004年に高年齢者雇用安定法を改正し、65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年の廃止」や「定年引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置を講じるよう義務付けた。2011年6月1日現在、従業員31人以上の企業約13万8千社のうち、95.7%の企業で高年齢者雇用確保措置が実施済であるが、継続雇用制度の導入が82.6%と圧倒的であり、中でも希望者全員が65歳まで働ける制度を確立している企業は47.9%と半数にも満たない。
現在、厚生労働省の審議会において、継続雇用制度における対象基準に関する労使協定を廃止する方向で議論されてはいるが、連合は高年齢者雇用安定法上の「法に基づく労使協定」ではなく、対象者を希望者全員とした労働組合法上の労働協約に改定することを求めている。
UIゼンセン同盟としても国政や連合に対し、65歳定年制の法整備に向けた政策面での取り組み強化を求めて行く。
- (4) UIゼンセン同盟の多くの加盟組合においても、継続雇用制度が導入されているが、希望者全員が対象となるのは1/3にも満たない。一方、2011年度組合員意識調査結果では、男性正社員の約8割は60歳以降の就労を希望しており、高い勤労意欲がうかがえる。また、その就労を希望する理由は「働かなければ暮らしていけない」等の経済的なものが上位を占め、年金の満額受給まで働くことを切望している。
- (5) 少子高齢化社会は高齢者比率が高まり不可避免的に社会的負担を増大させるということの反面、労働力人口の減少により高齢者の労働能力に期待が高まるという二つの側面を持っている。高齢者層の雇用は企業の社会的責任としても積極的に取り組む課題である。

2. 65歳定年制導入に対する基本的な考え方

- (1) 公的年金支給開始年齢引上げへの対応は、社会全体で取り組むべき課題との意見もあるが、私たちは労働組合の立場から働く者の希望が適えられる社会の構築に向けて取り組まなければならない。そのためには希望者全員の雇用の場を確保し、収入の空白期間を無くすことによ

て、生活するための収入を確保しなければならない。このことは雇用形態の違いにかかわらず保障されるべきことであるから、すべての労働者に対し雇用の確保を求めていく。

- (2) 当面の取り組みとして、2013年3月末までに希望者全員の雇用確保を前提とした継続雇用（再雇用）制度の実現に向けた取り組みを進めることとする。
- (3) また、可能なところは、早期に65歳定年制（段階的な延長含）に向けて取り組むこととし、遅くとも報酬比例部分受給開始年齢が65歳となる2025年度までには、UIゼンセン同盟のすべての加盟組合で希望者全員が65歳までの雇用が保障される制度（65歳定年制含）の構築が必要である。

3. 具体的な取り組み

- (1) 雇用保障制度（継続雇用制度・再雇用制度）の確立
 - 1) すべての組合が65歳までの雇用確保に向けた専門委員会（労使協議の場）を設置する。
 - 2) 現在、60歳（定年）以降の継続雇用について、制度化されていないところは早急に制度化をはかり、労使協定を締結する（2011年4月以降、300人以下の事業所であっても協定化が義務付けとなった）。
 - 3) 高年齢者雇用安定法では、「継続雇用制度」の導入に当たって労使協定の締結により対象者の基準を定めることが認められているが、2013年4月以降、無年金期間が生ずることを踏まえて、継続雇用の対象者に基準を定めているところは、希望者全員が就労可能な制度の構築をはかる。
 - 4) すでに希望者全員が就労可能な「継続雇用制度」を確立しているところ、および可能なところは、報酬比例部分受給開始年齢が65歳となる2025年を見据えて、65歳定年制（段階的な延長含）を視野に入れた取り組みを進めることとする。

4. 継続雇用にともなう労働諸条件について

- (1) 賃金・人事処遇制度に対する基本的な考え方
 - 1) 賃金
 - ①職務・役割に変更がない場合は、60歳以前と変わらないことを基本とする。
 - ②職務・役割に変更がある場合は、労働時間を考慮した上で、労働者に不利益が生じない制度を設計する。その際、賃金水準は少なくとも必要生計費および賃金の社会水準を保障する。（必要生計費：総務省家計調査によると約28万円）
 - 2) 退職金制度
 - ①退職金の支給時期は、定年時を基本とする。
 - ②定年延長および継続雇用制度の導入に際して、最低限現行退職金の実質水準を維持すること。
 - 3) 高年齢者の能力開発
 - ①本人の技能、経験を生かして早い時期から適正配置、人事の再評価などを行ない、個人差を考慮しつつ働きがいのもてる弾力的な人事管理を行なうべきである。
 - ②そのために、生涯計画としての教育・訓練制度、能力開発、ローテーションを含む職場編成の改善、設備や作業環境の改善を進めることが大切である。
 - ③併せて、健康管理、自己啓発の努力など、企業の人事管理体制の整備とともに、労働者自

らの意識改革をともなう自発的な努力も必要である。

5. 闘争の進め方

(1) 闘争体制

UIゼンセン同盟中央執行委員会の指導にもとづき、原則として部会ごとに闘争を組織し、地方部会、大阪府支部、ファッション労連と連携して取り組むこととする。

(2) 要求内容

1) 65歳までの雇用保障制度の確立に向けた、専門委員会（労使協議会）の設置

2) 具体的な要求項目

①65歳定年制（段階的な定年延長含）の確立

②定年制の廃止

③継続雇用（再雇用）制度における、希望者全員の雇用保障制度の確立

3) 賃金・人事処遇制度、および退職金規定等の整備

(3) 闘争日程

ファッション労連は、具体的には闘争日程を明示しないが、2013年3月末日を解決の目途として取り組むものとする。

以上

第 2 3 回参議院議員選挙必勝決議

第 23 回参議院選挙は 2013 年 7 月に施行される。2007 年 7 月に初当選した「かわい たかのり」議員がこの選挙で改選を迎えることとなる。

当選以来「かわい たかのり」議員は、国会活動や地方議員との連携、加盟組合へのオルグ活動などを積極的に展開し、現在は議員運営委員会理事、参議院国対副委員長、厚生労働委員会委員に就任し、私達の職場の声を国政の場で訴え、雇用・労働問題、年金・医療問題など幅広く、政策・制度要求の実現に向けて真摯に取り組んでいる。

また、UI ゼンセン同盟政策懇話会を通じて、私たちが抱える政策課題への対応や、先の東日本大震災に対しても、被災地を訪問し地元組合員の方々との意見交換や被災地の復旧・復興に全力を尽くすなど、この 4 年余りの間、常に私達の先頭に立って活躍してきた。

UI ゼンセン同盟は第 10 回定期大会（2011 年 9 月 7 日・8 日開催）において、次期参議院比例代表選挙の組織内候補者として、現職の「かわい たかのり」議員を擁立し総力を挙げて闘うことを確認した。

私達は、労使交渉だけでは克服できない様々な政策課題や、組合員の要望に応えることのできる体制を作るべく、従来から政治活動に取り組んできた。

選挙まで残された期間は既に 2 カ年を切っている。ここに、ファッション労連の仲間の力を結集し、一致団結して「かわい たかのり」の必勝を期し、全力を挙げて闘うことを誓う！

以上、決議する。

2012 年 2 月 10 日

UI ゼンセン同盟ファッション労連
第 28 回 中 央 委 員 会

