|  |  |
| --- | --- |
| 労働組合名 | ＪＡＭ大阪 |

**１．統一要求方針**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 賃上げ要求方針 | | | 職場環境改善の取り組み（働き方改革等） |
| 月　例　賃　金　等 | 【賃上げ要求基準】  ○月例賃金の引き上げ基準：12,000円  　賃金構造維持分を確保した上で、所定内賃金の引き上げを中心に単組の課題を積み上げ、実質賃金の  維持・向上と格差是正に資する「人への投資」を要求する。  【個別賃金要求基準】  ○ＪＡＭ一人前ミニマム基準（単位：円）   |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 所定内  賃　金 | 18歳 | 20歳 | 25歳 | 30歳 | 35歳 | 40歳 | 45歳 | 50歳 | | 175,000 | 187,500 | 218,500 | 249,000 | 275,000 | 295,000 | 315,000 | 335,000 |   【標準労働者（高卒直入者所定内賃金）要求基準】  ○到達基準（全単組が到達すべき水準）：30歳 284,000円、35歳 324,000円  ○目標基準（到達基準に達している単組が目標とすべき水準）：30歳 301,000円、35歳 349,000円  　※目標に達している単組は、「人への投資」として金属労協の方針に準じた要求を行う。  【年齢別最低賃金基準】  ○18歳 175,000円、25歳 189,000円、30歳 199,500円、35歳 220,000円  　※有期雇用労働者の無期転換や中途採用者の採用時賃金の最低規制として整備が求められており、  労働組合の個別賃金水準の一つとして協定化に取り組む。  【平均賃上げ要求基準】  ○16,500円以上（ＪＡＭ賃金構造維持分4,500円＋12,000円）  　※未組織労働者も含めた春闘相場の波及をめざして平均賃上げ要求に取り組む単組の要求基準  【多様な人材（パート・有期雇用労働者、派遣労働者）に対する要求基準】  ○底上げ・底支え・格差是正と均等待遇の実現に向け「誰もが時給1,200円」の実現をめざし取り組む。 | | １　あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざした良質な労働条件と職場環境整備の取り組み   1. ＪＡＭ労働時間指針に沿った労働時間に関する取り組み   　　 ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、労働時間管理の徹底、所定労働時間の短縮、インターバル規制の導入など、  　　　 「労働時間に関する指針」に沿って、総実労働時間の短縮の取り組みを行う。  　　　 ア　総実労働時間に関しては、1,800時間台を目標とし、当面は1,900時間台をめざす。  　　　 イ　所定労働時間に関しては、到達目標基準1,800時間台をめざす。  　　　 ウ　長時間労働の是正に向け、労働時間管理の徹底を図り、ＪＡＭの基準を踏まえた上で、36協定の内容について再  　　　　　 点検を行う。とりわけ、特別条項を付する場合は、当該の職場と労働者の実態を把握した上で、業務改善や要員  　　　　　 配置の変更など職場改善を含む取り組みを進める。  　　　 エ　36協定は免罰効手続きであることを労使で再確認した上で、時間当たり賃金や仕事量・適正人員の点検を行う。   1. 高齢者雇用の取り組み   　　 ・2026年4月2日以降60歳になる女性（男性は2021年）から年金支給年齢は65歳となること、70歳までの就業確保措  　　　 置が努力義務となっていることを踏まえ計画的な対応を検討する。  　　　 ア　「高齢者雇用に関する指針」に沿って定年延長の要求を行い、協議を開始する。  　　　 イ　継続雇用者は早期の組織化を図るとともに、将来の定年延長を見据え段階的に労働条件を改善する。また、パート  タイム・有期雇用労働法等及び最高裁判例に加え今後の動向に留意した対応を図る。また、65歳から70歳までの  雇用については、改正法等の手引きに則り取り組む。   1. 多様性に対応した包摂的な雇用環境の整備   　　 ・パート・有期雇用労働者  　　　 ア　組織化を念頭に、パート・有期雇用労働者の声を踏まえ、点検・改善を図る。  　　　 イ　不合理な待遇差解消のために、正規雇用労働者の労働条件は引き下げず、パート・有期雇用労働者の処遇を引き上  　　　　　 げる。  　　　 ウ　雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえた取り組みを進める。  　　 ・派遣労働者  　　　 ア　派遣労働者の受け入れについては、すべての場合にその理由及び業務、人員、契約期間、契約内容、具体的な職種  　　　　　 などについて労働組合と事前に協議する。  　　　 イ　派遣労働者の導入にあたっては、臨時的・一時的な業務に限定し、人員削減後の要員対策として正規従業員の代替  　　　　　 に派遣労働者等の受け入れは行わない。 |
| 一時金関連 | 春闘交渉時 | ・年間5か月基準または半期2.5か月基準  ・最低到達基準：年間4か月または半期2か月 |
| 季別交渉時 | [夏季・年末]  ・春闘交渉時と同一基準 |

２．要求・回答・統一行動等

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 交渉時期 | 要求日 | 回答日（統一交渉日程含む） | 統一行動等 |
| 春闘時 | ・2月20日 | ・統一回答指定日　3月12日、13日  ・統一交渉ゾーン　第1次：2月21日～3月1日　第2次：3月4日～11日 | 「ＪＡＭ大阪2024年春季生活闘争総決起集会」：3月8日 |
| 夏季 | ・5月23日 | ○一時金を春季生活闘争と切り離して別途取り組む単組は、以下の日程で交渉を展開する。  ・回答指定日　6月13日 | 統一交渉日　6月20日、6月27日 |
| 年末 |  |  |  |

※本表は、大阪府が設定した項目に基づき、作成したものです。従って、各産別等要求方針の全てを記載しているものではありません。また、文言等は主旨の変わらない範囲で編集しています。

※季別（夏季・年末）交渉時の統一要求方針及び要求・回答・統一行動等は、一時金関連のみ記載しています。