|  |  |
| --- | --- |
| 労働組合名 | 新聞労連近畿地連 |

**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 | (1)物価高騰に伴う実質可処分所得の減少を食い止め、安心して生活できる賃金水準を得るため会社に定期昇給制度がある組合はベースアップと合計して５％以上の賃金改善を求め、定期昇給制度がない組合はベースアップ５％以上を要求する。(2)定期昇給制度を維持し、定昇の切り下げ、凍結を認めない。(3)労連加盟組合水準や地場の産業水準に及ばない組合は１万円以上の賃上げを要求する。　参考）労連平均３５歳モデル賃金（サンプル２０社）は３４万５８００円（２０２３年夏時点）(4)手当の切り下げなど実質的な賃下げにつながる提案は、合理的な理由がない限り認めない。単年度収支が前年度大幅減や赤字であっても、財務諸表等を精査し会社の支払い能力が十分あれば、不利益変更提案には応じない。既に切り下げられた手当などについても回復を要求する。(5)夜間・深夜割増や所定労働時間などを法律の最低基準まで引き下げる提案には反対する。(6)手当カットなどの不利益変更と抱き合わせの交渉や回答には断固反対の姿勢を取り、それぞれ切り離して交渉する。(7)介護や育児などの事情で勤務時間に制限がある社員にも配慮した賃金制度を要求する。(8)新入社員の確保、若手社員の定着を促すため、初任給の改善など若手社員の賃金改善を要求する。(9)定年延長や再雇用で働く６０歳超の社員への不当な待遇格差を是正するよう要求する。６０歳以降　　　も６０歳以前と同じ業務量や業務内容の場合は不合理な賃金減額を許さない。(10)雇用形態間格差の是正に向けて非正規社員や無期転換社員の大幅賃上げを要求する。(11)本社社員と関連会社社員との労働条件の不合理な格差の是正に向けた取り組みを進める。 | (1)従業員の安全確保、人手不足への対応、ワークライフバランスの実現を念頭に、働く人たちの生活にマッチした制度の維持、構築、よりよい制度への変更、使いやすい運用を実行させる。今まで獲得してきた働き方や心身の健康に関する制度の縮小を許さず、がん検診の補助、人間ドック制度の拡充などを求める。(2)長時間労働を是正させ、ディーセントワーク（人たるに値する文化的生活）実現に向けて、「11時間の勤務間インターバル制度」の早期導入、労働過密を改善する人員配置を要求するとともに、誰もが働きやすい職場を目指す。(3)育児・要介護・医療的ケア児を持つ家族も、治療中の疾病や後遺症がある仲間も、誰もが安心して働き続けることができる職場を目指す。(4)ハラスメントに対する経営側の姿勢を明白にさせ、被害者の立場にたった相談窓口になるよう充実させる。窓口での被害の聞き取り時、職場においてなど２次被害が起きないよう十分な配慮を求める。性的マイノリティーの仲間への配慮を求め、あらゆるハラスメントを許さない労働環境を実現する。形式的に窓口を設置するだけにとどまらず、周知徹底や活用方法などの検討を進め、実効性あるものにさせる。(5)労基法施行規則改定に伴う専門業務型裁量労働制の労使協定変更に伴い、制度が今まで以上に使いにくく、労働者に不利なものにならないよう、細心の注意を払って交渉を進める。裁量制は組合が労使協定締結に応じなければ運用できないので、組合がイニシアティブを持ち、自信を持って交渉にあたる。 |
| 一　時　金　関　連 | 春闘交渉時 |  |
| 季別交渉時 |  |

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 | 第１次統一行動日：2月29日 | 第２次統一行動日：3月7日第３次統一行動日：3月14日第４次統一行動日：3月21日第５次統一行動日：3月27日～28日 | 第６次統一行動日：4月4日～5日（春闘最後の山場と位置づけ、決着を図る。） |
| 夏季 |  |  |  |
| 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、各産別等の統一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。