|  |  |
| --- | --- |
| 労働組合名 | ＵＡゼンセン大阪府支部 |

**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 | 【正社員組合員】(1)ミニマム水準未達組合、水準不明組合　賃金体系維持分に加え、4％基準で賃金を引き上げる。賃金体系が維持されていない組合は、賃金体系維持を含め14,500円または6％基準で賃金を引き上げる。加えて人への投資、人材不足への対応、格差是正に向け、積極的に上積み要求に取り組む。(2)賃金水準に応じた要求の設定

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 高卒35歳勤続17年 | 大卒30歳勤続8年 |
| ミニマム水準 | 240,000円 | 240,000円 |
| 到達水準 | 255,000円を基本に部門ごとに設定 | 255,000円を基本に部門ごとに設定 |
| 目標水準 | 部門ごとに設定 | 部門ごとに設定 |

(3)初任給　高卒（基本賃金）185,000円基準、大卒（基本賃金）222,000円基準。【短時間組合員】

|  |  |
| --- | --- |
| 制度昇給分が明確な場合 | 制度昇給分が明確でない場合 |
| 制度昇給分に加え4％基準で時間給を引き上げる | 制度昇給分を含めた要求総額として6％基準、総額として時間あたり70円を目安に引き上げる |

人への投資、人材不足への対応、法定最低賃金の引き上げなどを踏まえ、積極的に上積み要求に取り組む。雇用形態間格差是正が必要な場合は正社員組合員以上の要求を行う。昇給制度が未整備の場合は、別途制度導入を要求する。昇給制度について正社員との格差是正が必要な場合は、制度改善を含めて要求を行う。 | 1.労働時間の短縮、改善(1)所定労働時間の短縮【到達基準】2,000時間未満、休日115日以上【目標基準】1,900時間未満、休日120日以上(2)健康確保のための労働時間の上限規制等①時間外・休日労働 【到達基準】250時間以内（休日労働含む）【目標基準】150時間以内（休日労働含む）②連続労働の規制　勤務間インターバル（連続11時間以上）、休憩時間の規制、連続勤務日の上限③深夜労働の規制　原則3連続日まで(3)年次有給休暇の完全取得と連続休暇の設定①年次有給休暇の完全取得 ②連続休暇の設定　1年につき少なくとも7日間2.総合的な労働条件の改善(1)退職金（企業年金）改定定期採用者60歳定年扱い退職金水準2,000万円基準とし、部門ごとに決定する。短時間組合員へも正社員組合員との均衡等を考慮し、労使で合理的な制度を構築する。正社員組合員と同視すべき短時間組合員については、正社員組合員と同一の制度とする。　など(2)労災付加給付改定雇用形態による差を認めないことを基本とする。遺族見舞金:3,400万（有扶養者）※無扶養者も有扶養者に準じて改定障害見舞金：障害1～3級（退職）遺族見舞金と同額　など(3)定年制度改定（65歳への延長）定年年齢65歳以上もしくは定年年齢の廃止、退職までの一貫した処遇制度構築、選択できる働き方　など(4)あらゆる就業形態における公正処遇の実現人事処遇制度の改善、無期転換制度、正社員登用制度の導入、安全で健康に働くことのできる待遇の確保、労働時間・年次有給休暇の改善と両立支援、「派遣労働者」の受入れと処遇改善、労働契約の締結・更新時における労働条件明示事項に関する法改正への対応(5)職場のジェンダー平等男女間賃金格差の是正、女性活躍推進法にもとづく一般事業主行動計画の策定・達成、職場のジェンダー平等、「世帯主要件」の見直し(6)仕事と生活の両立支援育児・介護との両立支援制度の整備・充実・離職防止、育児休業取得促進に向けた環境整備、母体保護の強化、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策定・達成、ひとり親の処遇改善　など(7)デジタル技術革新への対応と人材育成強化の取り組み包括的な労使協定の締結、人材育成強化　など(8)障がい者雇用の促進(9)外国人労働者の就業環境の整備規則・規定の点検と多言語化及びやさしい日本語の使用、法令順守及び企業の講ずべき措置に関する協議、多文化が共生する職場づくり(10)CSR（企業の社会的責任）に関する取り組み人権デュー・ディリジェンスの体制整備、企業年金における社会的責任投資、GFA締結の推進　など(11)職場のハラスメント対策　あらゆるハラスメントについて、トータルな対策を整備(12)安全で健康な職場づくり安全衛生に関する協議の場の設置、心と体の健康確保、法改正への対応、安全で健康な職場づくり |
| 一　時　金　関　連 | 賃金闘争時 | 【正社員組合員】・4カ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。・年間5カ月を基準に各部門で決定する。（業績連動型）・4カ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か月分程度、標準的な業績の場合に5カ月分程度（年間4～6カ月程度）となるよう算式を設計する。6カ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。【短時間組合員】・「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カ月）を前提に、労働内容、働き方、その他の事情を踏まえ正社員組合員と不合理な格差がないよう設定する。・年間2カ月以上とし各部門で決定する。正社員組合員と同視すべき短時間組合員は、正社員組合員と同じ要求とする。 |
| 期別交渉時 | 【上記春闘時と同一】 |

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 |
| 賃金闘争 | ・原則2月20日までとする。 | ・Aグループ：3月13日まで・Bグループ：3月21日まで ・Cグループ：3月31日まで | 中央闘争委員会　第1回：1月23日　第2回：3月7日　第3回：4月4日　　　　　　　　第4回：5月22日 |
| 夏期 | （製造産業部門）6月支給…5月10日まで 7月支給…6月10日まで（流通部門）6月7日まで（総合サービス部門） | （製造産業部門）6月支給…5月度内 7月支給…6月度内（流通部門）6月28日まで（総合サービス部門）7月26日まで | （製造産業部門）集中解決日　6月支給…5月度内 7月支給…6月度内（流通部門）統一交渉期間　 6月20日～6月28日（総合サービス部門）集中集約日　要求5月24日　解決6月21日　最終7月26日 |
| 冬期 | （製造産業部門）11月10日まで（流通部門）11月8日まで（総合サービス部門） | （製造産業部門）11月末まで（流通部門）11月29日まで（総合サービス部門）11月29日まで | （製造産業部門）集中解決日　11月度内（流通部門）統一交渉期間　11月21日～11月29日（総合サービス部門）集中集約日　要求11月5日　解決11月29日 |

※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、一時金関連のみを記載しています。