|  |  |
| --- | --- |
| 労働組合名 | ＪＥＣ連合大阪地連 |

**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）考え方  　・昨年以上の賃上げに取り組む。具体的には、物価上昇分、生活向上分も加味し、「底上げ」に重点を置き交渉する。  　・2024春闘において、企業規模間における賃上げ額に差異が生じていることを鑑み、中小組合の底上げに取り組む。  （2）底上げの取り組み  　　①ベースアップ要求の取り組み  　　・社会全体の賃金の底上げを行う観点から、定期昇給（賃金カーブ維持）相当分【JEC連合では約2%】の確保を大前提とし、平均所定内賃金の【4%】のベースアップ要求とする（賃金全体では6%）。  ・定期昇給制度を持たない加盟組合は、JEC連合2024賃金労働条件実態調査結果を基本とし、平均定期昇給額の5,500円を定期昇給相当分、賃上げ要求額は平均所定内賃金の4%分にあたる13,000円の合計18,500円を要求し取り組む。  ②初任給の取り組み  「初任給要求水準」を下回る場合は、下記の初任給到達水準の達成をめざし要求として取り組む。   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | |  | 高校(18歳) | 大学(22歳) | 修士(24歳) | | ミニマム水準  ※学歴別初任給(第1四分位) | 170,000円 | 210,000円 | 225,000円 | | 到達水準  ※学歴別初任給(中位数) | 185,000円 | 220,000円 | 245,000円 | | 目標水準  ※学歴別初任給(第3四分位) | 200,000円 | 245,000円 | 270,000円 |   （3）賃金格差是正の取り組み  企業の賃金を点検し、下記の「JEC連合年齢別要求水準」をミニマム→到達→目標のステップでクリアする。   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | 年齢 | ミニマム水準  （第1四分位） | 到達水準  （中位数） | 目標水準  （第3四分位） | | 25歳 | 210,000円 | 230,000円 | 240,000円 | | 30歳 | 235,000円 | 255,000円 | 275,000円 | | 35歳 | 270,000円 | 285,000円 | 325,000円 | | 40歳 | 295,000円 | 320,000円 | 355,000円 | | 45歳 | 325,000円 | 355,000円 | 370,000円 | | 50歳 | 345,000円 | 380,000円 | 420,000円 | | 55歳 | 355,000円 | 390,000円 | 440,000円 |   （4）底支えの取り組み  　・企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結を行う。  　・締結水準は生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し「時給1,250円以上」(到達水準)をめざす。 | | （1）年間総実労働時間1800時間の実現に向けた取り組み  全ての加盟組合で自組織の労働時間の実態を把握した上で、労使間で十分な話し合いの出  来る場を設置するとともに、段階的に労働時間の短縮に取り組む（まずは全ての加盟組合が2025年度  年間総実労働時間を2000時間未満となるように取り組む。）。  （2）年次有給休暇の取り組み  ・初年度付与日数が15日以上となるよう取り組む。  ・完全取得をめざし、一人当たり平均取得日数が10日未満とならないよう取り組む。また、取得日数  5日未満の従業員がいないことを確認する。  （3）長時間労働是正の取り組み  ・適正な労働時間管理を求めると同時に、労使で時間外労働（休日労働を含む）を確認し、長時間の時  間外労働が常態化しないよう求める。  ・36協定を適切に締結し、上限時間を超過しないよう運用の徹底を求める。  ・裁量労働制を導入している組合は、労働者の労働実態を適切に把握し、年次有給休暇の取得奨励や労  働者の健康について配慮がなされるよう求める。  ・勤務間インターバルについては11時間を目標に導入に取り組む。  （4）テレワーク導入・制度点検に向けた取り組み  　　・実施の目的・手続き、対象者、労働諸条件の変更等、労使協議を行い、労使協定を締結したうえで就業規則に規定する。  　　・労働基準関係法令が適用されることから、適正な労働時間の把握、長時間労働の未然防止策と厚生労働省作成のガイドラインを意識しながら、作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策を労使で検討する。  　　・テレワークが普及したことにより、場所や時間に捉われない働き方が定着しつつあり、労働者の心身の休息の確保、また、業務時間外や休暇中でも仕事と離れられず、仕事と私生活の区分があいまいになる課題が顕在化している。メンタルヘルスを含めた健康管理について労使で協議する。  （5）ワーク・ライフ・バランス推進の取り組み  　　・ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通  じて、計画期間、目標、実施方法、体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「ト  ライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざす。  　　・ＪＥＣ連合が示している点検表「ワーク・ライフ・バランス推進に向けたチェック表」に基づき、職  場の実態をチェックした上で、2025春季生活闘争にて一定の前進が図れるように取り組む。  （6）ジェンダー平等・多様性推進の取り組み  多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など様々  な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現する  ため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。 |
| 一時金  関連 | 春闘交渉時 | ミニマム基準を年間4ヶ月とする。 |
| 季別交渉時 | 【夏季・年末】  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 |
| 春闘時 | 2月28日まで | ・先行組合回答ゾーン：3月10日～14日  ・回答ゾーンの山場　：3月11日～13日  ・交渉が難航する場合でも、4月内の決着を目指し、精力的に粘り強く交渉する。 | ― |
| 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。