|  |  |
| --- | --- |
| 労働組合名 | 全国一般大阪地方労組 |

**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 | 【正規労働者】〇平均賃上げ要求　20,500円以上※定昇相当分（年齢１歳・勤続１年当たりの定期昇給相当額）：4,500円＋生活維持・向上分：12,500円以上＋格差是正分3,500円以上〇付帯要求　「物価手当」や「インフレ手当」など、物価高に配慮した特別な手当も要求【時間給労働者】〇時給　絶対額：1,300円以上、または時給110円以上の引上げ | １．雇用の安定・確保に向けた取り組み　　　職場での賃金・労働条件の改悪を許すことなく、高度プロフェッシュナル制度の導入に反対し制度の廃止を求めていくとともに、解雇の金銭解決制度の導入と裁量労働制の拡大に反対し、労働者保護の視点に立った法整備と職場での処遇改善を推しすすめていく。　　　また、現行の労働協約の点検と合理化や、労働条件の変更については、「事前協議・同意約款」の協定化を重点課題として取り組んでいく。２．労働時間短縮の取り組みと年次有給休暇、勤務間インターバル制度について　　　すべての労働者の働き方の見直しを図るため、労働者の健康確保の観点から、全組合員の実労働時間を客観的な方法で把握できるしくみを、各職場において導入する必要がある。　　　年次有給休暇の付与日数は、入社初年度10日、勤続1年15日、勤続1年につき2日増、最高25日を要求していくとともに、職場の取得状況を点検・改善し完全取得を目指していく。また、勤務間インターバル規制の協定化（原則11時間）を団体交渉で要求していく。３．すべての仲間が安心してはたらきつづけるために　　　60歳以降も希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心・安全に働くことができる環境整備に取り組むとともに、退職金の6割以上を企業財務と切り離して積み立てることを基本に交渉していく。その他、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備や、テレワークの実施にあたり実施の目的、対象者、手続き、労働諸条件の変更事項など、労使協議を行い労使協定を締結した上で就業規則に規定する取り組みも進めていく。４．均等・均衡待遇の実現による格差是正に向けた取り組み　　　有期契約労働者に対する無期転換ルールの周知徹底と実態把握などの取り組みや、正規雇用労働者とパート・有期で働く者の労働条件・待遇差を確認し不合理になっていないか説明を求めていくなどの取り組みを進めていく。　　　また、職場に雇用されている派遣労働者の就業実態の把握に努めるとともに、派遣労働者の「同一労働・同一賃金」に向けた処遇改善をはかっていく。５．あらゆるハラスメント対策と雇用管理上講ずべき防止措置、差別禁止の取り組みについて　　　ハラスメント相談窓口を設置する際には、ハラスメント委員に労働組合の執行部を入れるなどの要求を推進するとともに、特にセクハラの未然防止に努めるよう徹底していく。　　　また、カスハラ対策やLGBTの理解促進などの取り組みを行い、就業環境の改善などを進めていく。６．男女が安心して働き続けられる職場づくりと差別禁止の取り組み　　　育児・介護休業法が改正され両立支援制度が拡充されたことについて、複数の制度を選択できるように労使で協議をすることを検討するとともに、女性活躍推進の取り組みについても加速させていく。 |
| 一　時　金　関　連 | 春闘交渉時 | 【年間一時金】〇基準内賃金の６ヶ月以上（最低でも４ヶ月以上）　※様々な要因から経営が厳しい職場については、協議のうえ実態に合わせた額を要求 |
| 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 | ２月末まで | ＜先行組合回答ゾーン＞　3月10日(月)～14日(金)＜3月内決着集中回答ゾーン＞ |  |
| 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。