

今後の日本経済を左右する労働条件・賃金闘争へ

実質賃金の再浮上で組合員の生活を守る

第12回中央委員
会議案(要旨)

UAゼンセン第12回中央委員会

とき 2024年1月23日(火)午後1時30分開会
ところ 神戸市中央区「神戸国際会館こくさいホール」
提出議案 第1号議案「2024労働条件闘争方針について」
第2号議案「ホテル・レジャー産業政策について」

第1号議案 2024労働条件闘争方針について(要旨)

I. 2024労働条件闘争方針の基本姿勢 賃上げを継続し
実質賃金引き上げを

◇2024労働条件闘争方針の基本的考え方

(1) 賃上げの流れを継続し生活向上を実感できる実質賃金の引き上げを目指す

今次闘争では、賃金と物価の好循環を定着させるとともに、生活向上を実感できる実質賃金の引き上げを実現する必要がある。そのためには、物価上昇分に、経済の成長と生産性向上に見合う生活向上分を加えて賃金を引き上げなければならない。そして、産業間・規模間・雇用形態間の格差是正にも取り組む。

(2) すべての加盟組合が共闘に参加し社会的運動を展開する

UAゼンセンとして情報発信を強化し、世論喚起に取り組み、賃上げの社会的流れをけん引する役割を果たす。けん引する力の基礎は統一的運動であり、統一と団結の力を最大限発揮できるように運動を進める。

(3) 労働条件交渉を促進するための環境づくりに取り組む

賃金と物価の好循環を定着させるためには、企業規模に関わらず、原材料価格上昇や賃上げ分を適切に価格転嫁し、適正な価格で販売できる公正取引の確立が欠かせない。そのために、中小企業の賃上げ環境の整備へ向けた税制支援や助成金の拡充を政策要請し、その活用を企業に働きかける。さらに、本部、部門、都道府県支部、加盟組合が連携し、政府、地方自治体、業界団体へ要請行動等を行い、持続的賃上げへ向けた環境整備を進める。また、年々深刻化する「年収の壁」による就業調整問題について、被用者社会保険の加入拡大に労使で取り組む。

(4) 労働時間短縮をはじめとする労働条件改善を進め生産性向上につなげる

人手不足が深刻化するなか、労働条件改善を人への投資として生かし、生産性向上に結びつけることが重要。いまある職場で変化に対応しながら能力を発揮し安心して働けるよう、多様な属性、さまざまな課題を持つ組合員の声を適切に反映する。とくに、2025年の労働時間短縮の中期的目標の達成へ向けて、部門・部会ごとの共闘を強化する。

II. 2024賃金闘争 賃金と物価の好循環で
組合員の生活の向上へ

1. 要求の考え方

(1) 活力ある経済と生活向上を実感できる実質賃金の引き上げを目指す

2023賃金闘争で動き出した賃金と物価の好循環を2024闘争において定着させることが重要。物価が継続的に上昇するなかで、生活を維持していくためには、物価を上回る賃金引き上げが必要最低限の条件である。個人消費を支え、経済の安定的な成長をはかるため、生産性の向上をふまえた生活向上分としての賃金引き上げが必要となる。

これらの状況をふまえ、組合員の期待に応え、社会的な賃上げの流れをつくるべく、制度昇給等の賃金体系維持分に加えて4%基準(総合計6%基準)の賃金引き上げに取り組む。また、人への投資、人材不足への対応、格差是正へ向け、積極的な要求を行う。

ポイント 賃上げの流れを一步前進させる

2024賃金闘争では、来年も含め3年連続で物価が上昇し、実質賃金がマイナスとなる見通しのもと、2023賃金闘争より、もう一步力強い要求を行う。

【参考】〈2023賃金闘争要求水準〉制度昇給等の賃金体系維持分に加えて4%程度、合計6%程度の賃金引き上げを目指す。

(2) 産業間、規模間、雇用形態間の格差是正に積極的に取り組む

すべての加盟組合で賃金実態調査もしくは簡易的な賃金水準比較の方法等の手段によって賃金水準を把握し、格差を明確化する。正社員組合員は賃金水準別に要求する。短時間組合員は「同一労働同一賃金」の考え方にもとづき、正社員組合員との格差是正や地域別最低賃金の大幅上昇をふまえ要求を行う。

(3) 企業内最低賃金の協定化を進める

企業内最低賃金の協定締結に全加盟組合で取り組み、業種ごとに公正労働基準(最低基準)の確立を進める。また、未組織労働者の波及へ向け、法定の特定最低賃金の改正・新設に取り組む。

(4) 賃金体系維持分を明確にした要求を行う

働きがいと納得感を持って仕事に取り組むために、評価にもとづく公正な賃金制度を整備する。また、均等・均衡ある賃金表、昇給・昇格制度の構築を行い、賃金体系維持分を明確にした要求を行う。さらに、賃金体系が維持されていない組合(Y区分)から賃金体系が維持された組合(X区分)への移行を進める。

2. 平均賃金引き上げ要求基準

(1) 正社員(フルタイム)組合員の平均賃金引き上げ

【ミニマム水準未達の組合、賃金水準不明の組合】

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、賃金体系維持分を含め1万4500円または6%基準で賃金を

引き上げる。なお、人への投資、人材不足への対応、産業間・規模間格差是正へ向け、積極的に上積み要求に取り組む。

【到達水準未達の組合】

実質賃金の向上と格差是正の必要性をふまえ、部門ごとに各部会・業種の置かれた環境に応じた要求基準を設定する。

【到達水準以上の組合】

実質賃金の向上を旨とする要求趣旨をふまえながら、目標水準へ向け部門ごとに要求基準を設定する。

	高卒35歳・勤続17年	大卒30歳・勤続8年
ミニマム水準(基本賃金) 最低限超えるべき賃金水準	240,000円	240,000円
到達水準(基本賃金) すべての加盟組合が到達を目指す社会水準	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(基本賃金) 中期的に目指す賃金水準	部門ごとに設定	部門ごとに設定

(2) 短時間(パートタイム)組合員の平均賃金引き上げ

制度昇給分に加え、時間額を4%基準で引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分を含めた総額として時間額を6%基準、総額として70円を目安に引き上げる。なお、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ふまえ、積極的に上積み要求に取り組む。とくに、新規採用者と既存者との適切な賃金差が維持されるよう、採用賃金の上昇分は一律全員に適用し賃金の底上げをはかるよう取り組む。また、「同一労働同一賃金」の観点から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組合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。

3. 最低賃金等要求基準

(1) 最低賃金要求基準

最低賃金(18歳以上)は、必要生計費、連合リビングウエッジ、法定最低賃金、加盟組合の実態、そして今次要求の考え方をふまえ、月額18万5000円、時間額1120円をもとに、消費者物価の地域差を勘案して各都道府県別に算出した金額以上とする。なお、月の所定労働時間が平均的な労働時間(165時間)を超える場合、所定労働時間に比例して増額した金額を月額とする。また、「法定最低賃金×110%」に達していない場合は、まずその水準を目指す。

(2) 正社員組合員の初任賃金要求基準

次の基準で要求する。基準を上回る場合は、平均賃金の賃金引き上げと均衡ある引き上げを行う。①高卒:18万5000円基準②大卒:22万2000円基準。なお、初任賃金要求額は最低賃金要求額を下回らないものとする。

III. 2024年期末一時金闘争 すべての組合員に
一時金の制度化を

1. 要求の考え方

一時金は、季節賃金の確保と公正配分の実現、ならびに企業業績貢献への意欲向上とチームワークの醸成等を目的とし、労働内容や働き方に関わらず、全組合員について制度化する。

2. 要求基準

年間5カ月を基準に各部門で決定。短時間組合員は、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。

IV. 労働時間の短縮・改善 年間総実労働時間
1800時間の達成へ

一人ひとりがワーク・ライフ・バランスに応じて働き、心身ともに健康に生活することのできる労働時間として、年間総実労働時間1800時間の実現を目指す。働き方の特性に応じた取り組みを推進する。以下の到達基準および目標基準、重点項目をふまえ、部門、部会ごとに2025年を目途に実現する総実労働時間を設定し取り組む。

また、時間外・休日労働の上限規制が2024年4月から適用される業務においては、規制内容をふまえ、より健康に働くことができる環境づくりへ向け、方針に沿って労使交渉を進める。改善へ向けては、企業内の働き方改革に加え、取引慣行等に課題がある場合は是正を求める。

【所定労働時間の基準】

【到達基準】2000時間未満、年間休日115日以上

【目標基準】1900時間未満、年間休日120日以上

【時間外・休日労働の基準】

【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)

【年次有給休暇取得日数の基準】

【到達基準】新規付与日数の70%

【目標基準】完全取得

【健康と安全を守るための重点項目】

・勤務間インターバル規制11時間以上

・連続勤務の上限12日以下

V. 総合的な労働条件の改善 組合員の声を聴き
多様な課題解決を

1. 退職金(企業年金)改定

(1) 基本的考え方

引退後、退職後の安心できる生活のため、税制や資金運用上の利点をふまえ、雇用形態や働き方に関わらず、退職金(企業年金)を適切に制度化する。

（2）正社員組合員の要求

「定期採用者60歳定年扱い退職金（企業年金）水準2000万円」を基準とし、部門ごとに決定する（勤続年数は部門ごとに設定）。退職後に安心できる生活を保障していく観点から、物価上昇分を考慮して、退職金の実質的価値を維持するように引き上げに取り組む。

（3）短時間組合員の要求**①要求の考え方**

退職金（企業年金）について、組合員のニーズ、税制等を考慮して労使で合理的な制度を構築するものとする。パートタイム・有期雇用労働法の正社員組合員との間における不合理な待遇差の禁止の原則をふまえ、労働内容、職責、働き方に応じ、正社員組合員と均衡ある処遇制度を構築する。

②要求内容

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（パートタイム・有期雇用労働法上の「通常の労働者」）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。

（4）退職金（企業年金）制度の設計

①勤続年数による制限は勤続3年未満まで②退職事由による不利益取り扱いの廃止③定年制度改定（定年延長）時の退職金の設定と受け取り時期④企業年金の導入と運営

2. 労災付加給付改定**（1）基本的な考え方**

労働災害が発生した場合は、使用者責任を明確にするとともに、療養、障害に伴う不利益を補償し、療養中、療養後とも被災前の雇用・労働条件を維持、保障することを原則に対応する。加えて、被災労働者および遺族への十分な補償を確保するため、法定給付への上乘せ補償をすべての組合員に制度化する。労災付加給付の要求基準については、社会水準の上位の水準をふまえ設定する。労災付加給付金の金額は、雇用形態による差を認めないことを基本とする。

（2）要求内容**①労災付加給付金****ア. 業務上災害****◇遺族見舞金**

有扶養者の場合、3400万円。扶養により区分がある場合、無扶養者も有扶養者に準じて改定する。

◇障害見舞金

障害1～3級でやむを得ず退職する場合は、遺族見舞金と同額とする。障害4等級以下の見舞金額は、原則として労働能力喪失表の比率を基準に設定する。

イ. 通勤途上災害

通勤途上災害による見舞金は、業務上災害と同額を基本的な考え方とする。社会水準に到達していない組合は、当面社会水準の達成を旨とすることとする。

②療養、休業補償**ア. 療養補償は全額企業負担****イ. 休業補償は平均賃金の全額保障****ウ. 定年までの身分保障、不利益取り扱いの禁止****3. 定年制度改定（65歳への延長）****（1）基本的な考え方**

少なくとも、65歳までの定年制度改定（65歳への延長）を導入する。定年制度改定に関して労使で議論を開始していない加盟組合は、制度改定に関する労使協議体の設置を強く求める。

（2）要求内容**①定年年齢…定年年齢は65歳以上とする。もしくは、定年年齢を廃止する。**

②退職までの一貫した処遇制度の構築…退職まで一貫し、労働内容、働き方等に応じて均衡ある処遇制度、能力開発制度を整備する。なお、60歳以降の労働条件は60歳以前の内容を引き継ぐことを基本として検討する。

③選択できる働き方…60歳時点の労働内容、働き方で退職時まで働けることを原則とし、本人の希望により、意欲や能力に応じて労働内容、働き方の選択ができるようにする。

④65歳から70歳までの就業確保…65歳から70歳までの就業確保については、雇用による就労（定年年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年年齢の廃止）を基本に対応をはかる。

4. あらゆる就業形態における公正処遇の実現（パートタイム・有期雇用・派遣労働者に対する均等・均衡処遇の取り組み）**（1）基本的な考え方**

雇用形態を問わず、能力を育て、能力・成果の評価が公正に賃金に反映される人事処遇制度の整備に取り組む。とくに、一時金、退職金（企業年金）についてはすべての組合員に制度化したうえで均等・均衡ある水準を設定する。

（2）取り組み内容

①人事処遇制度の改善②無期転換制度、正社員登用制度の導入③安全で健康に働くことができる待遇の確保④労働時間、年次有給休暇の改善と両立支援⑤「派遣労働者」の受け入れと処遇改善の取り組み⑥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の推進**（1）基本的な考え方**

「JAゼンセン職場における男女平等と両立支援の指針」「性的指向・性自認に関する職場における取り組み指針」にもとづき、協約改定等の取り組みを進める。また、女性活躍推進法にもとづく行動計画の策定・達成について労働組合として積極的に関与する。

（2）取り組み内容

①女性活躍推進法にもとづく一般事業主行動計画の策定・達成と、男女間賃金格差の是正②職場のジェンダー平等の推進③賃金・福利厚生などにおける「世帯主要件」の見直し

6. 仕事と生活の両立支援の取り組み**（1）基本的な考え方**

ワーク・ライフ・バランスの推進につながる取り組みを総合的に進める。育児・介護との両立支援については「職場における男女平等と両立支援の指針」にもとづき、労働協約の改定に取り組む。妊娠、出産、育児、介護、治療など、ライフステージの変化への対応はもとより、災害対策、ひとり親支援など、困難な環境下でも生活と仕事が両立できる環境整備を行う。

（2）取り組み内容

①育児・介護との両立支援制度の整備・充実、離職防止②母性保護の強化③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④ひとり親の処遇改善の取り組み⑤治療と職業生活の両立支援制度の整備・充実⑥柔軟な働き方の推進⑦災害休暇等の整備

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**（1）基本的な考え方**

デジタル、ロボット、人工知能（AI）等の革新的新技術の導入が生産性の向上と雇用労働条件の維持向上を両立させるよう労使協議の徹底・充実をはかる。また、人的資本の有価証券報告書への開示をふまえ『職場における学び・学び直し促進ガイドライン』や人材開発支援助成金などの公的支援を活用し、年齢や雇用形態等に関わらず、すべての組合員に対する能力開発の強化に取り組む。

（2）具体的な取り組み

①新しいデジタル技術導入へ向けた包括的な労使協定の締結②すべての組合員に対する人材育成強化へ向けた労使の取り組み

8. 障がい者雇用の促進**（1）基本的な考え方**

法定雇用率の達成や合理的配慮の提供を確認するとともに、障がいがあっても安心して働くことのできる職場環境づくり、能力開発やキャリアアップの機会の確保へ向け、労働組合として積極的に取り組む。

（2）取り組み内容

①法定雇用率達成の取り組み②合理的配慮の提供など就業環境の整備③障がい者の定着と活躍へ向けた取り組み

9. 外国人労働者の就業環境の整備**（1）基本的な考え方**

国籍に関わらず同じ雇用区分であれば同一の労働条件であることはもとより、技能実習生であっても日本人と同等かそれ以上の労働条件を設定する必要がある。法令に則った言語や宗教・慣習などの相違を乗り越えて協働体制を構築するためにも、人権尊重を一層意識した就業環境の整備が重要である。国際的に「ビジネスと人権」に対する課題認識が高まっていることもふまえ、労働組合として取り組みを進める。

（2）取り組み項目

①規則・規定の点検と多言語化およびやさしい日本語の使用②法令順守および企業の講ずべき措置に関する協議③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**（1）基本的な考え方**

SDGs（持続可能な開発目標）の達成へ向けた企業の取り組みやビジネスと人権に関する国際機関および政府のガイドラインをふまえ、CSRに関する取り組みを強化する。また、多発する豪雨、台風や伝染病の流行などと併せて、想定されている巨大地震や火山噴火に備え、BCP（事業継続計画）の策定等を企業に働きかける。

（2）取り組み項目

①人権デュー・ディリジェンスの体制整備の推進②企業年金における社会的責任投資の推進③GFA（グローバル枠組み協定）締結の推進④CSRの情報発信と労使協議の推進⑤BCP（事業継続計画）の策定等を促進する取り組み

11. 職場のハラスメント対策**（1）基本的な考え方**

企業のあらゆる活動において、国籍、性、性的指向や性自認、宗教、出身地、信条等を理由とした差別的取り扱いがあってはならない。職場におけるハラスメントは労働者の人権を侵害する重大問題であると認識し、顧客や取引先からの暴力、悪質なクレーム等の著しい迷惑行為を含め、職場におけるあらゆるハラスメントについて、トータルな対策を整備するよう労使で取り組む。

（2）取り組み内容

①企業トップによる社内外へのメッセージの発信②会社の方針の明確化と社内周知③労働協約や就業規則など社内規定への明記④相談窓口や対応責任者の選任、外部専門機関との連携など相談体制の整備⑤ハラスメント事案対応のルール化と体制整備⑥従業員アンケートなどによるハラスメントの実態把握⑦ハラスメントの要因を解消する取り組みの推進

12. 安全で健康な職場づくり**（1）基本的な考え方**

働くことで命を落としたり、心身の健康を害したりすることは絶対にあってはならない。また、職業生活における安全や健康のリスクは事業場規模に関係するものではない。労働災害撲滅には、すべての職場において労使協議のできる安全管理体制を整備し、日々の安全衛生活動を確実に進めていくことが不可欠である。労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりを労使で積極的に取り組む。化学物質の管理方法については法改正により自律的管理へと大きく変更となることから、労使で計画的に取り組むを進める。

（2）取り組み内容

①法律を上回る安全衛生の取り組みの推進②法改正への対応③安全で健康な職場づくりの推進

【補足】「人権デュー・ディリジェンス」とは？

企業が、自社の事業活動に関係した権利侵害が起きないよう、ステークホルダーとの対話や協議を行い、サプライチェーン等の関係企業と協働して人権の状況を点検し、人権侵害の予防・撲滅に継続的に取り組むしくみ。

**VI. 闘争の進め方 全加盟組合の団結で 統一闘争を前進させる**

原則、すべての加盟組合が闘争へ参加する。
◇統一賃上げ闘争（統一闘争）…統一賃上げ闘争（統一闘争）に登録する組合は、指令、統制、妥結権を中央闘争委員会に集約する。
◇賃上げ闘争…2023労働条件闘争で賃上げ闘争に参加した組合は、統一賃上げ闘争（統一闘争）への参加を推進するとともに、賃上げ闘争に登録することを可とする。
◇統一闘争、賃上げ闘争以外の賃金闘争…やむを得ない理由があり、2024年5月末を越えての解決となることが明らかな組合は「賃金闘争」参加とする。
【主な闘争スケジュール】
①要求書の提出…原則2月20日（火）までとする。
②具体的な闘争日程…闘争グループおよびストライキ戦術・時間外拒否闘争などの闘争戦術については中央闘争委員会で決定する。