

連合・金属労協の2020年春季労使交渉要求・日程等一覧

連合	2020年	2019年																												
連合	<p>2020 春季生活闘争の取組み内容</p> <p>1. 基本的な考え方</p> <p>(1) 賃金要求に対する考え方</p> <p>世界経済・日本経済の状況については「I. 2020 春季生活闘争を取り巻く情勢」（「2020 春季生活闘争方針」参照）のとおりだが、加えて、家計の状況を見ると、社会保険料負担の上昇が賃上げによる雇用者報酬増を上回る一方で、社会保障をはじめとする将来不安が一向に解消されないため、収入の増加分の大部分が貯蓄に回る等、極めて防衛的な行動となっている。</p> <p>働く者の将来不安を払拭し、「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためには「人への投資」が不可欠であり、分配構造の転換につながり得る賃上げが必要である。すべての企業労使は日本経済の一端を担うという社会的役割と責任を強く意識し、すべての働く者の労働諸条件の改善につなげていかなければならない。</p> <p>したがって、2020 春季生活闘争においては、社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する取組みを強化する観点から、月例賃金にこだわり、賃上げの流れを継続・定着させる。加えて、中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金の「格差是正」の取組みの実効性を高めるためにも、働きの価値に見合った賃金の絶対額にこだわり、名目賃金の最低到達水準の確保と目標水準への到達、すなわち「賃金水準の追求」に取り組んでいく。</p> <p>なお、今次闘争より、広く社会全体に賃上げを促す観点と企業内で働くすべての労働者のセーフティネットを強化していく観点、加えて中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げていく観点から、「底上げ」「底支え」「格差是正」を次のとおり再定義する。</p> <p><目的と要求の考え方></p> <table border="1" data-bbox="172 936 734 1115"> <thead> <tr> <th></th> <th>目的</th> <th>要求の考え方</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>底上げ</td> <td>産業相場や地域相場を引き上げていく</td> <td>定昇相当分+引上げ率 (→地域別最低賃金に波及)</td> </tr> <tr> <td>格差是正</td> <td>企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する</td> <td>・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達を目指す ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める</td> </tr> <tr> <td>底支え</td> <td>産業相場を下支えする</td> <td>企業内最低賃金協定の締結、水準の引上げ (→特定(産業別)最低賃金に波及)</td> </tr> </tbody> </table> <p><連合・構成組織・地方連合会の取組み></p> <table border="1" data-bbox="172 1160 734 1467"> <thead> <tr> <th></th> <th>連合</th> <th>構成組織</th> <th>地方連合会</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>底上げ</td> <td>様々な指標を総合勘案し、「定昇相当分+引上げ率」で提示</td> <td>連合方針を踏まえて要求方針を検討</td> <td>連合方針を踏まえて要求方針を検討</td> </tr> <tr> <td>格差是正</td> <td>「企業規模間格差是正に向けた目標水準」および「雇用形態間格差是正に向けた目標水準」を設定</td> <td>↑</td> <td>①連合リビングウェイをクリアする(別紙1参照) ②各県の地域ミナム第1十分位以下をなくす(別紙2参照) ③連合方針を目指す</td> </tr> <tr> <td>底支え</td> <td>企業内のすべての労働者を対象に企業内最低賃金協定を締結する際の目指す水準を設定</td> <td>↑</td> <td>↑</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 賃金水準闘争を強化していくための体制整備</p> <p>中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げ、企業内の男女間賃金格差を是正していくためには、賃金実態の把握と賃金制度の確立が不可欠である。</p> <p>構成組織は、加盟組合の個別賃金データの収集とその分析・課題解決策に向けた支援を強化する。</p> <p>加えて、産業相場、地場相場を引き上げ、産業内や地域の未組織労働者への波及効果を高めるためにも、地方連合会との連携を一層強め、地域における賃金相場の形成に向けて、「地域ミナム運動」へ積極的に参画する体制を整える。</p> <p>「賃金水準」闘争の広がりを確認していくためには、一定の評価軸が必要であり、定量的・定性的に把握できる仕組みをあらたに設定する。</p> <p>(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現</p> <p>全産業・製造業・非製造業のいずれも人手不足感がさらに深刻となっており、個別企業労使にとって「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が従来以上に重要課題となる中、2020 年は「働き方改革関連法」が本格的な施行を迎えることとなる。「時間外労働時間の上限規制」の中小企業への適用、「同一労働同一賃金」への対応など法令遵守はもちろんのこと、有期・短時間・契約等で働く者の雇用の安定、65歳から70歳までの就業機会確保と60歳以降の処遇のあり方への対応、職場の安全対策、安心して育児・介護・治療と仕事が両立できるワーク・ライフ・バランスの実現など、公務・民間、企業規模、雇用形態にかかわらず、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みを整え、安心・安全で働きがいのある職場の構築に取り組んでいく。</p>		目的	要求の考え方	底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+引上げ率 (→地域別最低賃金に波及)	格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達を目指す ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める	底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引上げ (→特定(産業別)最低賃金に波及)		連合	構成組織	地方連合会	底上げ	様々な指標を総合勘案し、「定昇相当分+引上げ率」で提示	連合方針を踏まえて要求方針を検討	連合方針を踏まえて要求方針を検討	格差是正	「企業規模間格差是正に向けた目標水準」および「雇用形態間格差是正に向けた目標水準」を設定	↑	①連合リビングウェイをクリアする(別紙1参照) ②各県の地域ミナム第1十分位以下をなくす(別紙2参照) ③連合方針を目指す	底支え	企業内のすべての労働者を対象に企業内最低賃金協定を締結する際の目指す水準を設定	↑	↑	<p>2019 春季生活闘争の取組み内容</p> <p>1. 基本的な考え方</p> <p>(1) 賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争の強化</p> <p>1) 「底上げ・底支え」「格差是正」の取組みの継続と賃金の絶対値の重視</p> <p>現時点の日本経済の先行きは、通商問題の動向や地政学的リスク、相次いだ自然災害の被害とその復旧・復興コスト等、国内・海外要因の影響を受けつつも、緩やかな成長が見込まれており、企業収益は過去最高を更新している。一方、労働分配率は低下を続け、実質賃金も横ばいとなっており、個人消費については上向きが見られるものの、回復に向けた勢いは依然として見られない。</p> <p>働く者のモチベーションを維持・向上させていくためには「人への投資」が不可欠であり、すべての企業労使は日本経済の一端を担うという社会的役割と責任を意識し、すべての働く者の労働条件の改善をはからなければならない。</p> <p>GDPの6割を占める個人消費が回復しなければ、「経済の自律的成長」という社会目標は達成され得ない。</p> <p>したがって、2019 春季生活闘争においても、月例賃金の引上げにこだわり、賃上げの流れを継続・定着させる。とりわけ、未だ届いていない中小組合や非正規労働者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」の取組みの実効性を高めるためにも、働きの価値に見合った賃金の絶対額にこだわり、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」に取り組んでいく。加えて、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引上げ、適用労働者の拡大によって、法定最低賃金の改善に波及させ、「誰もが時給1,000円」の実現を図ることが重要である。</p> <p>その上で、賃上げ要求については、社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取組みを強化する観点を踏まえ、2%程度を基準とし、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め4%程度とする。</p> <p>2) 賃金の実態把握と相場形成に向けて</p> <p>中小組合の賃上げと格差是正、非正規労働者の均等待遇、男女間賃金格差の是正を実現していくためには、賃金実態の把握と賃金制度の確立が不可欠である。なお、格差是正の取組みの実効性を担保していくには、より多くの組合が要求根拠を明確にして要求することが肝要であると同時に、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」の継続と定着が必要であることに留意する。</p> <p>構成組織は、加盟組合の個別賃金データを収集し、各組合の賃金実態把握、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を労使で確認した上で、「地域ミナム運動」を活用した最低到達水準の確保と到達目標水準の確認などに向けた支援を強化するとともに、連合「地域ミナム運動」への参画を通じて、地域における賃金相場の形成に積極的に参画していく。</p> <p>各組合は、組合員の賃金実態調査をもとに、「賃金水準や賃金カーブのゆがみやひずみの有無」「構成組織が設定する最低到達水準あるいは到達目標水準との差の有無」などを確認し、目標水準を明確にする。その上で、賃金カーブ維持相当分を含め賃金改善に必要な総原資の確保のみならず、その配分についても要求・交渉を進める。</p> <p>3) 取引の適正化の推進</p> <p>中小企業の賃上げ原資確保には取引の適正化の推進が不可欠であり、「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」が必要であることを、職場労使、経営者団体とともに社会全体に訴えていく。取引の適正化の推進について、中小企業庁が示す「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」の共有や連合が作成する「公正な取引を実現しよう」等のパンフレットを活用し、企業内労使の建設的な議論を進めるとともに、中小企業経営者団体および行政機関と連携し、社会全体に対する情報発信による世論形成を図る。</p> <p>加えて、働く者は同時に消費者でもある。一人ひとりが倫理的な消費行動を日々実践していくことも持続的な社会に向けた大切な営みであり、消費者教育の推進とともに、働く者の立場から社会に呼びかけていく。</p> <p>(2) 「すべての労働者の立場にたった働き方」実現への取組み</p> <p>人手不足が深刻さを増し、働き方改革関連法が成立した中、個別企業労使にとって「人材の確保・定着」と「人材育成」に職場の基盤整備が従来以上に重要課題となる。特に、長時間労働の是正や「同一労働同一賃金」の実現は産業実態に適合した取組みが必要となるため、産業全体として実現したい姿を共有した上で進めることが重要である。またその際には、企業規模や特定の業種によって取組みの濃淡や負担感の偏在が生じないようにする必要がある。</p> <p>あわせて、非正規労働者の雇用安定、安心して育児・介護・治療と仕事の両立を可能とするなどのワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組みも必要である。</p> <p>2. 具体的な要求項目</p> <p>(1) 賃上げ要求</p> <p>1) 月例賃金</p> <p>①すべての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引上げを目指す。要求の組</p>
		目的	要求の考え方																											
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+引上げ率 (→地域別最低賃金に波及)																												
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達を目指す ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める																												
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引上げ (→特定(産業別)最低賃金に波及)																												
	連合	構成組織	地方連合会																											
底上げ	様々な指標を総合勘案し、「定昇相当分+引上げ率」で提示	連合方針を踏まえて要求方針を検討	連合方針を踏まえて要求方針を検討																											
格差是正	「企業規模間格差是正に向けた目標水準」および「雇用形態間格差是正に向けた目標水準」を設定	↑	①連合リビングウェイをクリアする(別紙1参照) ②各県の地域ミナム第1十分位以下をなくす(別紙2参照) ③連合方針を目指す																											
底支え	企業内のすべての労働者を対象に企業内最低賃金協定を締結する際の目指す水準を設定	↑	↑																											

2020年

(4)働き方も含めた「サブライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」
中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資を確保していくためには、「取引の適正化」の推進が不可欠である。

とりわけ「働き方改革関連法」の改正事項が大企業から先行適用される中、大企業等による長時間労働是正をはじめとした取組みが、下請け等中小企業への「しわ寄せ」とならないように取組みを進めることが重要である。加えて、2019年10月の消費税増税分を確実に取引価格に転嫁できるよう、職場労使を含め連合全体で取り組むとともに、経営者団体および関係省庁と連携し社会全体に訴えていく。

さらに、働く者は同時に消費者でもある。一人ひとりが倫理的な消費行動を日々実践していくことも持続的な社会に向けた大切な営みであり、消費者教育の推進とともに、働く者の立場から社会に呼びかけていく。

2. 具体的な要求項目

(1)賃上げ要求

1)月例賃金

①すべての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引上げを目指す。要求の組み立ては、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保した上で、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」にこだわる内容とする(「底上げ」「格差是正」)。

同時に、すべての組合は、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保するため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。なお、取組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定(産業界)最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえる(「底支え」)。
具体的な要求指標は、下表のとおりとする。

<2020 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ>

底上げ	社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する取組みを強化する観点から、2%程度とし、定期昇給分(定昇維持相当分)を含め4%程度とする	
	企業規模間格差	雇用形態間格差
格差是正	目標水準	・昇給ルールを導入する ・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする ・水準については、「勤続17年相当で時給1,700円・月給280,500円以上となる制度設計を目指す」
	最低到達水準	35歳：287,000円 30歳：256,000円
	最低到達水準	35歳：258,000円 30歳：235,000円 企業内最低賃金協定1,100円以上
底支え	・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する ・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1,100円以上」を目指す	

②すべての構成組織は、月例賃金にこだわり、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」に取り組む。

それぞれの産業において目指すべき賃金水準を設定した上で、自組織の中小組合や有期・短時間・契約等で働く者が自らの賃金の「働きの価値に見合った水準」への到達を追求し得る要求を設定する。

③すべての組合は、組合員の個人別賃金実態を把握し、賃金水準や賃金カーブを精査してゆがみや格差の有無などを確認した上で、これを改善する取組みを行う。また、獲得した賃金改定原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。賃金制度が未整備の組合は、構成組織の指導のもと、制度の確立・整備に向けた取組みを強化する。

④中小組合の取組み(企業規模間格差是正)は次のとおりとする。

a)すべての中小組合は、賃金カーブ維持相当分(1年・1歳間差)を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標(上記①および別紙3「連合の賃金実態」参照)を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。

b)賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準(約25万円)と賃金カーブ維持分(1年・1歳間差)をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準(約30万円)との格差を解消するために必要な額を加えて、引上げ要求を設定する。

すなわち、連合加盟組合平均賃金水準の2%相当額との差額を上乗せした金額6,000円を賃上げ目標金額とし、賃金カーブ維持分4,500円を加え、総額10,500円以上を目安に賃金の引上げを求める。

c)賃金カーブ維持分の確保

賃金カーブを維持することは、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり、必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、当面は定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。

2019年

み立ては、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保した上で、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」にこだわる内容とする。

②構成組織はそれぞれの産業ごとの個別銘柄の最低到達水準・到達目標水準を明示し、社会的共有に努める。組合は、組合員の個別賃金実態を把握し、賃金水準や賃金カーブを精査してゆがみや格差の有無などを確認した上で、これを改善する取組みを行う。

③賃金制度が未整備の組合は、構成組織の指導のもと、制度の確立・整備に向けた取組みを強化する。

④月給制の非正規労働者の賃金については、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。

2)規模間格差の是正(中小組合の社会横断的水準の確保)

企業数の99.7%を占め、全従業員約7割を雇用する中小企業の経営基盤の安定とそこで働く労働者の労働条件の向上及び人材の確保・育成は、日本経済の健全かつ持続的な発展にとって不可欠である。中小組合の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」を進める観点からも、月例賃金の引上げにこだわり、働きの価値に見合った賃金水準の確保に向けた取組みを強化する。

①賃金の絶対額を重視した月例賃金の引上げ

a)すべての中小組合は、賃金カーブ維持相当分(1年・1歳間差)を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標(下記枠囲み参照)とを比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。

社会横断的水準を確保するための指標

○指標-1 月例賃金の試算(300人未満規模・平均)

- ・2018「地域ミニマム運動」
集計データ (39.6歳、14.2年) 254,847円(前年252,791円)
- ・2018中小共闘集計 (加重30.7万人) 247,688円(前年251,141円)
(単純3,114組合) 239,864円(前年240,593円)

○指標-2 連合全体の月例賃金(2018「賃金・一時金・退職金調査」速報値より)

<生産・事務技術労働者計(所定内賃金)> (単位:円)

分類	30歳		35歳	
	平均	中位数	平均	中位数
主要組合	271,690	269,200	311,813	309,300
登録組合	平均	259,788	296,724	
	中位数	258,102	294,400	

○指標-3 2018「地域ミニマム運動」集計における年齢別最低保障賃金の目標値

- ・30歳：202,500円(前年199,900円) (300人未満・第1四分位)
- ・35歳：213,600円(前年213,700円)

b)賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準(約25万円)と賃金カーブ維持分(1年・1歳間差)をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準(約30万円)との格差を解消するために必要な額を加えて、引上げ要求を設定する。

すなわち、連合加盟組合平均賃金水準の2%相当額との差額を上乗せした金額6,000円を賃上げ目標金額とし、賃金カーブ維持分4,500円を加え、総額10,500円以上を目安に賃金の引上げを求める。

②賃金カーブ維持分の確保

賃金カーブを維持することは、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり、必ずこれを確保する。

賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、当面は定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。

3)雇用形態間格差の是正(非正規労働者の社会横断的水準の確保)

時給引上げの取組みは、非正規労働者の労働諸条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と正規労働者との均等待遇の実現を図る観点から、次のいずれかに取り組む。

- ①高卒初任給等との均等待遇を重視し、時給1,050円を確保する。
- ②すでに時給1,050円超の場合は、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。
- ③「都道府県別リビングウェイジ」を上回る水準を目指して取り組む。
- ④昇給ルールの導入・明確化の取組みを強化する。昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保した上で、「働きの価値に見合った水準」を追求する。

4)男女間賃金格差の是正

男女間賃金格差は、男女の勤続年数や管理職比率の差異が主要因となっており、これは仕事の配置や配分、教育・育成、性別役割分担意識などによる男女の偏りが、男女の働き方全体の結果指標にあらわれるものである。すべての組合は、女性活躍推進法にもとづく状況把握項目であることを踏まえ、男女別の賃金実態の把握を行い、職場における男女間賃金格差の是正に向けて取組みを進める。

①組合は、賃金データにもとづいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し

2020年	2019年
<p>⑤雇用形態格差差は正に向けた取組みは次のとおりとする。</p> <p>a) 有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、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目指す。締結水準については、時給1,100円以上を目指す。</p> <p>b) 有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールの導入に取り組む。なお、昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととし、水準については、「勤続17年相当で時給1,700円・月給280,500円以上」となる制度設計を目指す。</p> <p>2) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正</p> <p>男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。</p> <p>改正女性活躍推進法にもとづく指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことを踏まえ、男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差差は正に向けた取組みを進める。</p> <p>①賃金データにもとづいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し、「見える化」(賃金プロット手法等)を図るとともに、問題点を改善する。</p> <p>②生活関連手当(福利厚生、家族手当等)の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため、廃止を求める。</p> <p>3) 初任給等の取組み</p> <p>①すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。 18歳高卒初任給の参考目標値……174,600円</p> <p>②中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結を目指す。</p> <p>4) 一時金</p> <p>①月例賃金の引上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保を図ることとする。</p> <p>②有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応を図ることとする。</p> <p>(2) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し</p> <p>健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、超少子高齢化・人口減少が進むわが国の社会構造を踏まえ、「社会生活の時間」の充実を含めワーク・ライフ・バランス社会の実現と個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方について総合的な検討と協議を行う。</p> <p>1) 長時間労働の是正と均等待遇の実現</p> <p>構成組織は、「働き方改革関連法」(時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金等)が施行されたことを踏まえ、それぞれの産業全体の働き方の見直しの方向感を方針等の策定により示し、各組合の実践を通じて、職場と産業全体の基盤を強化する。なお、企業規模によって、施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かは異なるが、取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないように、すべての構成組織・組合が同時に取組みを行う(別紙4「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照)。</p> <p>2) 人材育成と教育訓練の充実</p> <p>中小企業の維持・発展、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。教育訓練機会の確保や職場での働き方など、様々な状況を踏まえ付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、広く「人への投資」を求めていく。</p> <p>3) 中小企業、パート・有期・派遣で働く労働者等の退職給付制度の整備</p> <p>①企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。</p> <p>②「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、パート・有期・派遣で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備を図る。</p> <p>4) ワークルールの取組み</p> <p>すべての職場におけるディーセント・ワークの実現、ワーク・ライフ・バランスの推進、コンプライアンスの徹底を図る観点から取組みを進める。取組みにあたっては別紙5「2020春季生活闘争 職場点検チェックリスト」なども活用する。</p> <p>なお、労働関係法令には企業規模が一定の人数に満たない場合、あるいは業種によって、義務を免除する、あるいは努力義務とする条項や、特別措置が適用される条項があるが、とりわけ別紙4「人数規模により対応が異なる労働関係法令」に記載の内容については、企業規模にかかわらず取組みを進めることとする。</p> <p>①働き方改革の職場への定着に向けた取組み</p> <p>a) 改正労働基準法に関する取組み</p> <p>改正労働基準法等の施行(2019年4月)およびその一部である時間外労働の上限規制の中小企業への適用開始(2020年4月)を踏まえ、①36協定の点検・見直し(限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制、過半数労働組合・過半数代表者のチェック等)および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し、②すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正</p>	<p>て「見える化」(賃金プロット手法など)を図るとともに問題点を点検し、改善へ向けた取組みを進める。</p> <p>②生活関連手当(福利厚生、家族手当など)の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたるので、廃止を求める。また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止とされているため、見直しを行う。</p> <p>5) 企業内最低賃金および初任給</p> <p>①すべての組合は、企業内最低賃金を産業の公正基準を担保するにふさわしい水準で要求し、協定化を図る。また適用労働者の拡大を目指す。なお、取組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定(産業別)最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえる。</p> <p>②中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結を目指す。</p> <p>③すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。 18歳高卒初任給の参考目標値……172,500円</p> <p>6) 一時金</p> <p>月例賃金の引上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保を図ることとする。</p> <p>(2) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し</p> <p>健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、超少子高齢化・人口減少が進むわが国の社会構造を踏まえ、「社会生活の時間」の充実を含めワーク・ライフ・バランス社会の実現と個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方について総合的な検討と協議を行う。</p> <p>1) 長時間労働の是正と均等待遇の実現</p> <p>構成組織は、働き方改革関連法(時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金等)が施行されることを踏まえ、それぞれの産業全体の働き方の見直しの方向感を方針等の策定により示し、各組合の実践を通じて、職場と産業全体の基盤を強化する。なお、企業規模によって、施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かは異なるが、取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないように、すべての構成組織・組合が同時に取組みを行う。</p> <p>2) 人材育成と教育訓練の充実</p> <p>中小企業の維持・発展、非正規労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。教育訓練機会の確保や職場での働き方など、様々な状況を踏まえ付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、広く「人への投資」を求めていく。</p> <p>3) 中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備</p> <p>①企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金は賃金の後払いとしての性格に鑑み、確定給付企業年金(DB)を中心に制度設計を検討する。</p> <p>②非正規労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備を図る。</p> <p>4) ワークルールの取組み</p> <p>すべての職場におけるディーセント・ワークの実現、ワーク・ライフ・バランスの推進、コンプライアンスの徹底を図る観点から取組みを進める。なお、労働関係法令には企業規模が一定の人数に満たない場合、あるいは業種によって、義務を免除する、あるいは努力義務とする条項や、特別措置が適用される条項があるが、とりわけ「人数規模により対応が異なる労働関係法令」に記載の内容については、企業規模にかかわらず取組みを進めることとする。</p> <p>①改正労働基準法に関する取組み</p> <p>罰則付き時間外労働の上限規制を先取りした取組みに加えて、労働時間規制の実効性を高めるべく、「①36協定の点検(休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置、過半数労働組合・過半数代表者のチェック、36協定の周知状況等)」、②労働時間管理の新ガイドライン等を踏まえた労働時間管理・適正把握の徹底、③事業場外みなしおよび裁量労働制の適正運用に向けた点検(労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況)」を行う。</p> <p>②すべての労働者の雇用安定と公正な労働条件確保の取組み</p> <p>雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、法令遵守はもとより、法令を上回る取組みを進める。</p> <p>a) パート・有期契約労働者に関する取組み</p> <p>ア) 同一労働同一賃金の法整備を踏まえ、労働組合への加入の有無を問わず、職場のパート・有期で働く者の労働諸条件を点検し、以下の取組みを図る。</p> <ol style="list-style-type: none"> 正規雇用労働者とパート・有期で働く者の労働条件・待遇差の確認 (待遇差がある場合) 個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認 (不合理な差がある場合) 待遇差の是正 パート・有期雇用労働者の組合加入およびその声を踏まえた労使協議の実施 <p>イ) 有期雇用で働く者について、労働契約法18条の無期転換ルールの適正運用に向けて、以下の取組みを図る。</p> <ol style="list-style-type: none"> 有期契約労働者に対する無期転換ルールの周知 無期転換ルールの運用状況の確認(無期転換権の行使状況、無期

2020年	2019年
<p>な管理の徹底、③年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等の労使協議の実施および事業場外みなしや裁量労働制の適正な運用に向けた取組み(労使協定・労使委員会・健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況の点検)の徹底を図る。</p> <p>※「改正労基法等(時間外労働の上限規制、年次有給休暇等)のポイントと労働組合の取組み」(2018年9月21日第14回中央執行委員会確認)を参照。</p> <p>b) 同一労働同一賃金に関する取組み 同一労働同一賃金の法規定が2020年4月より施行されることを踏まえ、すべての労働組合は、職場のパート・有期雇用・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、労働条件を点検し、以下の取組みを図る。なお、無期転換労働者についても、法の趣旨にもとづき同様の取組みを進める。</p> <p>ア) パート・有期雇用労働者に関する取組み i 正規雇用労働者とパート・有期で働く者の労働条件・待遇差の確認 ii (待遇差がある場合) 賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認 iii (不合理な差がある場合) 待遇差の是正 iv パート・有期雇用労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施 v パート・有期雇用労働者への待遇に関する説明の徹底</p> <p>イ) 派遣労働者に関する取組み 同一労働同一賃金の法整備において派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が原則とされたことを踏まえ、以下の取組みを図る。 ＜派遣先労働組合の取組み＞ i 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する ii 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める iii 食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める ＜派遣元労働組合の取組み＞ i 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う ii 待遇決定方式にかかわらず比較対象労働者との間に不合理な格差等がある場合には、是正を求める iii 有期・パートである派遣労働者については、上記(1)の取組みについて確認(比較対象は派遣元の正規雇用労働者) iv 派遣労働者の組合加入およびその声を踏まえた労使協議の実施 v 派遣労働者への待遇に関する説明の徹底</p> <p>※「同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取組み」(【パート・有期編】2018年12月20日第17回中央執行委員会確認、【労働者派遣編】2019年4月18日第21回中央執行委員会確認)を参照。</p> <p>② すべての労働者の雇用の安定に向けた取組み 雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、すべての労働者の雇用の安定に向け、以下の取組みを図る。</p> <p>a) 有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法18条の無期転換ルールの内容周知や、無期転換回避目的の雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間5年経過前の無期転換の促進などを進める。</p> <p>b) 派遣労働者について、職場への受入れに関するルール(手続き、受け入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など)の協約化・ルール化を図るとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。</p> <p>③ 高齢となっても安心して安全に働き続けられる環境整備の取組み 意欲ある高齢者が生きがい・やりがいを持って働くことのできる環境の整備に向け、以下の取組みを図る。</p> <p>a) 同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施(通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降のパート・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正)</p> <p>b) 働く高齢者のニーズへの対応のため、労働時間をはじめとする勤務条件の緩和や健康管理の充実などの推進</p> <p>c) 高齢に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と職場環境改善</p> <p>d) 労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進</p> <p>④ 障がい者雇用に関する取組み a) 障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が、2021年3月までに2.3%(国・地方自治体2.6%、教育委員会2.5%)に引き上げられることを踏まえ、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境を整備したうえで、障害者雇用率の達成に取り組む。</p> <p>b) 事業者の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」についても、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。</p> <p>※「改正障害者雇用促進法」に関する連合の取組みについて(2015年8月27日第23回中央執行委員会確認)を参照。</p> <p>⑤ 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取組み 2016年10月より501人以上の企業等における短時間労働者に対する社会保険の適用が拡大されたことを踏まえ、a) 社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認するとともに、b) 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないことを確認す</p>	<p>転換ルール回避目的の更新上限の設定や雇止め、クーリング期間の悪用がないかの確認)</p> <p>iii. 無期転換の促進(通算期間5年経過前の無期転換の制度化など)</p> <p>iv. 有期雇用労働者の組合加入およびその声を踏まえた無期転換後の労働条件の対応</p> <p>b) 派遣労働者に関する取組み ア) 2015年労働者派遣法改正を踏まえ、以下の取組みを図る。 i. 派遣可能期間の期間制限に関する確実な意見表明 ii. 事業主に対して派遣労働者から直接雇用申込みを受けた場合には積極的に受け入れるよう働きかけ iii. 派遣労働者の職場への受け入れに関するルール(手続き、受け入れ人数、受け入れ期間、期間制限到来時の対応など)の協約化・ルール化 イ) 同一労働同一賃金の法整備において派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が原則とされたことを踏まえ、以下の取組みを図る。(派遣元労働組合の取組み) i. 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する ii. 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める iii. 食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める(派遣元労働組合の取組み) i. 有期・パートである派遣労働者については、上記②a)イ)に沿って取組みの実施(比較対象は派遣元の正規雇用労働者) ii. 派遣労働者の組合加入およびその声を踏まえた労使協議の実施</p> <p>③ 障がい者雇用に関する取組み 2018年4月より障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が2.2%(国・地方自治体2.5%、教育委員会2.4%)に引き上げられたことを踏まえ、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境を整備した上で、障害者雇用率の達成に取り組む。また、事業者の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」「合理的配慮の提供義務」「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」についても、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。</p> <p>④ 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取組み 2016年10月より501人以上の企業等における短時間労働者に対する社会保険の適用が拡大されたことを踏まえ、a) 社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認するとともに、b) 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないことを確認する。</p> <p>また、2017年4月からは500人以下の民間企業についても、労使合意にもとづく短時間労働者への適用拡大が可能となったことを踏まえ、c) 500人以下の企業において短時間労働者へ社会保険を適用するよう事業主に求めるなどの取組みを進める。</p> <p>⑤ 治療と仕事の両立の推進に関する取組み 疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、病気の重症化予防の取組みなどを必要としている。とりわけ、長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。さらに、疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、受け入れる事業場の上司や同僚への周知や理解促進に取り組む。</p> <p>(3) 男女平等の推進 性別にかかわらず人権の尊重の観点から、あらゆるハラスメント対策や差別禁止の取組み、仕事と生活の調和を図るため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備など、雇用における男女平等の実現、均等待遇に向けた取組みを推進する。また、連合が作成したガイドラインや連合の考え方を活用して以下のとおり取り組む。</p> <p>なお、労働関係法令には企業規模が一定の人数に満たない場合、あるいは業種によって、義務を免除する、あるいは努力義務とする条項や、特別措置が適用される条項があるが、とりわけ「人数規模により対応が異なる労働関係法令」に記載の内容については、企業規模にかかわらず取組みを進めることとする。</p> <p>1) 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等の周知徹底・点検 雇用における男女平等の実現に向けて、女性活躍推進法や男女雇用機会均等法の法改正と、職場における実効性の向上のため、周知徹底と定着・点検の取組みを行う。また、以下の課題に取り組むにあたり、労使交渉・協議では、できる限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、改善を求めていく。</p> <p>① 女性の昇進・昇格の遅れ、配置や仕事の配分が男女で異なることなど、男女間格差の状況について点検・労使協議を行い、積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)により改善を図る。</p> <p>② 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないかどうか点検し、是正を図る。</p> <p>③ 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正を図る。</p> <p>④ 女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。策定にあたっては、各事業所の状況にもとづいて、現状を把握・分析し、必要な目標や取組み内容を設定する。</p> <p>⑤ 行動計画が着実に進展しているか、P.D.C.Aに積極的に関与する。</p>

2020年	2019年
<p>る。</p> <p>また、2017年4月からは500人以下の民間企業についても、労使合意にもとづく短時間労働者への適用拡大が可能となったことを踏まえ、c)500人以下の企業において短時間労働者へ社会保険を適用するよう事業主に求めるなどの取組みを進める。</p> <p>⑥治療と仕事の両立の推進に関する取組み 疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取組みなどを必要としている。とりわけ、長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。さらに、疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該の事業場の上司や同僚への周知や理解促進に取り組む。（「治療と職業生活の両立支援に向けた取組み指針」（2016年11月10日第14回中央執行委員会確認）参照）</p> <p>(3) ジェンダー平等・多様性の推進 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、ともに働き続けられる職場を実現するため、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。また、ジェンダーバイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和を図るため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、連合のガイドラインや考え方・方針を活用するなどして取組みを進める。</p> <p>なお、労働関係法令には企業規模が一定の人数に満たない場合、あるいは業種によって、義務を免除する、あるいは努力義務とする条項や、特別措置が適用される条項があるが、とりわけ別紙4「人数規模により対応が異なる労働関係法令」に記載の内容については、企業規模にかかわらず取組みを進めることとする。</p> <p>1) 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドライン（年内に作成予定）にもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。</p> <p>①女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善を図る。</p> <p>②合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正を図る。</p> <p>③妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正を図る。</p> <p>④改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取組み内容を設定する。</p> <p>⑤事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合としてPlan（計画）・Do（実行）・Check（評価）・Action（改善）に積極的に関与する。事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。</p> <p>2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取組み 職場のハラスメントの現状を把握するとともに、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取組みを進める。</p> <p>①ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）について、連合のガイドライン（年内に作成予定）にもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取組み）について労使協議を行う。</p> <p>②同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。</p> <p>③マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。</p> <p>④パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取組みを事業主に働きかける。</p> <p>⑤性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウトティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。</p> <p>⑥ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場における支援のための環境整備を進める。</p> <p>3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 連合の方針等にもとづき、以下の課題に取り組む。</p> <p>①育児・介護休業法の周知・点検を図るとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。</p> <p>②有期契約労働者が制度を取得する場合の要件の撤廃を図る。</p> <p>③育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課等において不利益取り扱いが行われないよう徹底する。</p> <p>④妊産婦保護制度や母性健康管理について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。</p> <p>⑤女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、男性の育児休業取得促進に取り組む。</p>	<p>⑥関連する法律や女性活躍推進法にもとづき策定された行動計画の内容について、学習会の場を設置するなど周知を図る。</p> <p>2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取組み 職場のハラスメントをめぐる現状と課題を踏まえ、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策や差別禁止に向けた取組みの検討や周知徹底を行うとともに、労使協議を進める。</p> <p>①職場の実態を把握し、ハラスメントに関する問題がないかチェック機能を積極的に働かせるため、事業主が講ずべき措置も含めたハラスメント対策について協議を行う。</p> <p>②同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメント防止措置の実効性が担保されているか検証する。</p> <p>③マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取組みを各企業に働きかける。</p> <p>④「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取組みガイドライン」を活用し、就業環境の改善等に取り組む。</p> <p>⑤ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者の職場における支援のための環境整備を進める。具体的には、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度などを設ける等の配慮とする。</p> <p>3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 「改正育児・介護休業法等に関する連合の取組みについて」などに基づき、以下の課題に取り組む。</p> <p>①改正育児・介護休業法の周知・点検を図るとともに、両立支援策の拡充の観点から、これを上回る内容への拡充について労働協約の改定に取り組む。</p> <p>②有期契約労働者に対して制度を拡充する。</p> <p>③育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課等においてマイナス評価とするなど、不利益取り扱いが行われないよう労使で確認・徹底する。</p> <p>④妊産婦保護制度や母性健康管理について周知されているか点検し、妊娠・出産およびこれに関わる制度を利用したことによる不利益取り扱いの禁止を徹底する。</p> <p>⑤女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの観点から、男性の育児休業取得促進に取り組む。</p> <p>⑥両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう各企業に働きかける。</p> <p>⑦不妊治療と仕事の両立に向け、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の制度整備に取り組む。</p> <p>⑧事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組む。新設が難しい場合は、認可施設と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置に取り組む。</p> <p>4) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取組みの推進</p> <p>①ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合の方針を明確にし、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認する。さらに、作成した行動計画の実現による「くるみん」マーク、および「プラチナくるみん」の取得を目指す。</p> <p>②「くるみん」マークおよび「プラチナくるみん」を取得した職場において、2017年4月1日施行の改正省令にもとづく認定基準の変更も踏まえつつ、その後の取組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性を高める。</p> <p>3. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取組み」 すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」に向けて、政策・制度実現の取組みを春季生活闘争における労働諸条件改善の取組みとともに運動の両輪として推し進める。</p> <p>具体的には、「2019年度 重点政策実現の取組み方針」を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた政策課題について、政府・政党への働きかけ、審議会・国会審議対応、街宣活動などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。</p> <p>(1) 企業間における公正・適正な取引関係の確立に向けた取組み</p> <p>(2) 税による所得再分配機能の強化に向けた取組み</p> <p>(3) パワーハラスメントをはじめとするあらゆるハラスメント対策の法制化と差別禁止に向けた取組み</p> <p>(4) 医療・介護・保育サービスの人材確保に向けた取組み</p> <p>(5) 子ども・子育て支援の充実と待機児童の解消等の財源確保に向けた取組み</p> <p>(6) 教育の機会均等実現に向けた教育の無償化・奨学金の拡充に向けた取組み</p>

2020年	2019年
<p>⑥両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。</p> <p>⑦不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の整備に取り組む。</p> <p>⑧事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。</p> <p>4) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取組みの推進</p> <p>①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図ることで「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得を目指す。</p> <p>②「くるみん」・「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上を図る。</p> <p>3. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取組み」</p> <p>「2020年度 重点政策実現の取組み」を春季生活闘争の労働諸条件改善の取組みとともに運動の両輪として引き続き推し進める。</p> <p>「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた政策課題について、政府・政党への働きかけ、審議会・国会審議対応、街宣活動などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。</p> <p>(1) 企業間における公正・適正な取引関係の確立に向けた取組み</p> <p>(2) 税による所得再分配機能の強化に向けた取組み</p> <p>(3) すべての人が安心して働き暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取組み（年金、医療・介護、子ども・子育て支援など）</p> <p>(4) 労働者保護のための消滅時効改正に向けた取組み</p> <p>(5) 意欲ある高齢者が安心して働くことのできる環境整備に向けた取組み</p> <p>(6) 改正法の施行を見据えた女性活躍推進とハラスメント対策のさらなる取組み</p> <p>(7) 教育の機会均等実現に向けた教育の無償化・奨学金の拡充に向けた取組み</p>	

連合の2020年交渉の主な日程

2019年 12月 17日	第1回戦術委員会
19日	第1回中央闘争委員会
2020年 1月 21日	第2回戦術委員会
23日	第2回中央闘争委員会
2月 3日	2020 春季生活闘争 闘争開始宣言中央総決起集会
18日	第3回戦術委員会
20日	第3回中央闘争委員会
3月 3日	2020 春季生活闘争・政策制度 要求実現中央集会
5日	第4回戦術委員会
9～13日	第1 先行組合回答ゾーン【ヤマ場：3月10～12日】
16～20日	第2 先行組合回答ゾーン
21～31日	3月 月内決着集中回答ゾーン

2019年妥結結果（連合調べ）

1. 平均賃金方式（5,405組合）（集計組合員数による加重平均）	5,997円 2.07%
2. 個別賃金方式・ベア分（1組合あたり単純平均）	
①35歳（199組合）	1,808円 【改定前賃金水準 273,312円】
②30歳（192組合）	1,656円 【改定前賃金水準 239,546円】
3. 個別賃金方式・定昇込み（1組合あたり単純平均）	
①35歳（166組合）	6,920円 【改定前賃金水準 262,350円】
②30歳（138組合）	7,919円 【改定前賃金水準 226,854円】

2020年	2019年
<p>金属労働</p> <p>I. 賃金・労働諸条件の引上げ・改善</p> <p>1. 賃金</p> <p>(1) 賃金の引上げ、底上げ・格差是正</p> <p>国際環境が激変する中で、経済・産業情勢は大変厳しい状況にある。だからこそ、基本賃金の引き上げを軸とする賃金・労働諸条件の引き上げに強力に取り組む、生活の安定と向上、産業の新たな発展基盤の確立、経済の持続的成長に向けた「人への投資」を継続的に行っていくなくてはならない。</p> <p>そのためには、「生産性運動三原則」に基づき、マクロ経済の状況を反映して形成される「社会的相場」を意識しつつ、その中で産業動向や労働力需給などの諸要素を加味し、賃上げ額や賃金水準を決定していくことが重要である。JC共闘として、マクロの生産性向上に見合った賃金への配分、消費者物価の上昇を踏まえた実質賃金確保という考え方を基本として総合的に判断し、共闘全体で賃上げ要求を行う。各産別は、JC共闘の闘争方針の下、それぞれの状況を踏まえ、具体的な賃上げ要求を決定する。</p> <p>とりわけ、中小労組の底上げ・格差是正に向け、賃上げ獲得組合の拡大、賃上げ額および賃金水準での社会的相場形成に力を注ぐ。「労働の価値」に相応しい賃金水準を実現するため、より多くの中小組合において、あるべき賃金水準や賃金制度を検討し、労使合意を図り、具体化を進めるよう計画的な取組みを促進する。</p> <p>・定期昇給など賃金構造維持分を確保した上で、3,000円以上の賃上げに取り組む。</p> <p>・賃金の底上げ・格差是正および日本の基幹産業にふさわしい賃金水準確立の観点から、35歳相当・技能職の個別（銘柄別）賃金について、以下の水準への到達を目指す。</p> <p>目標基準：各産業をリードする企業の組合が目指すべき水準</p>	<p>I. 賃金・労働諸条件の引上げ・改善</p> <p>1. 賃金</p> <p>(1) 賃金の引上げ、底上げ・格差是正</p> <p>「強固な日本経済」は「強固な金属産業」から、「強固な金属産業」は「強固な現場」から、「強固な現場」は働く者の生活の安心・安定から生まれる、との観点に立って、「生産性運動三原則」の実践による「人への投資」の拡充と社会的相場形成を実現すべく、JC共闘全体で賃上げ要求を行う。JC共闘の闘争方針の下、各産別はそれぞれの状況を踏まえ、具体的な賃上げ要求を決定する。</p> <p>とりわけ、消費者物価上昇率が1%程度で推移していることを踏まえた実質賃金維持、賃上げ獲得組合の拡大、上げ幅とともに賃金水準での社会的相場形成による中小労組の底上げ・格差是正に力を注いでいく。</p> <p>・定期昇給など賃金構造維持分を確保した上で、3,000円以上の賃上げに取り組む。</p> <p>・賃金の底上げ・格差是正および日本の基幹産業にふさわしい賃金水準確立の観点から、35歳相当・技能職の個別（銘柄別）賃金について、以下の水準への到達を目指す。</p> <p>目標基準：各産業をリードする企業の組合が目指すべき水準 基本賃金 338,000円以上 到達基準：全組合が到達すべき水準 基本賃金 310,000円以上 最低基準：全組合が最低確保すべき水準 到達基準の80%程度 (248,000円程度)</p> <p>*基本賃金は、所定内賃金から各種手当（家族手当、住宅手当、地域手当、出向手当など）を除いた賃金</p> <p>*目標基準、到達基準は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における製造業・生産労働者・男子・高校卒以上・企業規模1,000人以上のそれぞれ</p>

2020年	2019年
<p>基本賃金 338,000円以上 到達基準：全組合が到達すべき水準 基本賃金 310,000円以上 最低基準：全組合が最低確保すべき水準 到達基準の80%程度 (248,000円程度)</p> <ul style="list-style-type: none"> *基本賃金は、所定内賃金から各種手当(家族手当、住宅手当、地域手当、出向手当など)を除いた賃金 *目標基準、到達基準は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における製造業・生産労働者・男子・高校卒以上・企業規模1,000人以上のそれぞれ第9十分位、第3四分位の数値を参考にしながら、金属労協で設定している <p>・各組合は、金属労協や産別の示す賃金分布などの指標によって賃金水準の位置づけを確認し、賃金水準を重視した要求・交渉によって、必要な改善に取り組む。</p> <p>・初任給については、人材確保・定着や全体の賃上げ、法定最低賃金の引上げなどを踏まえ、従来以上に積極的な引き上げが行われるよう、産別の方針に基づき取り組む。</p> <p>(2) 賃上げ原資の確保と賃金制度の確立</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃上げに関しては、賃金表の書き換えなど、賃金制度上の反映を行う。 ・生産性向上の適正な成果配分という観点から、賃上げ原資を確実に確保する。組合員の納得感の得られる公正な分配が行われるよう留意するとともに、賃金制度上、配分構造に歪みが見られる場合は、その見直しについても、検討を進めていく。 ・賃金制度が未整備の組合は、賃金制度の確立や賃金構造維持分確保のための仕組みづくりに取り組む。 ・中小組合を中心として、あるべき賃金水準や賃金制度を検討し、労使合意を図り、計画的に具体化を図る。 ・有期雇用労働者が契約期間のみ「期間の定めがないもの」に変更する場合や、多様な正社員に転換する場合などにおいても、同一価値労働同一賃金を基本とした一般的な正社員との均等・均衡待遇が確保されるように取り組む。 	<p>れ第9十分位、第3四分位の数値を参考にしながら、金属労協で設定している</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各組合は、賃金実態を点検し、産業間・産業内における賃金水準の位置づけを把握して、必要な改善に取り組む。 ・格差是正に向けて、各組合がJC共闘内における賃金水準の位置づけを確認できるよう、データの整備を目指す。 ・初任給については、人材確保や全体の賃上げ、法定最低賃金の引上げなどを踏まえ、従来以上に積極的な引き上げが行われるよう、産別の方針に基づき取り組む。 <p>(2) 賃上げ原資の確保と賃金制度の確立</p> <p>賃上げに際しては、生産性向上の適正な成果配分という観点から、賃上げ原資を確実に確保するとともに、生涯生活設計の観点からも、また職場全体のモチベーションを高める観点からも、組合員の納得感の得られる公正な分配が行われる必要がある。</p> <p>賃金制度が未整備の場合や賃金構造維持分が明確でない場合には、賃上げを明確に確保できず、また賃金水準を維持できない可能性もあることから、賃金制度を確立し、賃金構造維持分を明確にするように取り組む。</p> <p>労働契約法に基づく有期雇用労働者の無期転換については、金属労協では、一般的な正社員への転換を基本としているが、契約期間のみ「期間の定めがないもの」に変更する場合や多様な正社員に転換する場合などにおいても、同一価値労働同一賃金を基本とした一般的な正社員との均等・均衡待遇が確保されるよう賃金・労働諸条件を整備することが重要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃上げに関しては、賃金表の書き換えなど、賃金制度上の反映を行う。 ・生産性向上の適正な成果配分という観点から、賃上げ原資を確実に確保する。組合員の納得感の得られる公正な分配が行われるよう留意するとともに、賃金・処遇制度上、配分構造に歪みが見られる場合は、その見直しについても、検討を進めていく。 ・賃金制度が未整備の組合は、賃金制度の確立や賃金構造維持分確保のための仕組みづくりに取り組む。 ・非正規労働者が、有期雇用から契約期間のみ「期間の定めがないもの」に変更する場合や多様な正社員に転換する場合などにおいても、同一価値労働同一賃金を基本とした一般的な正社員との均等・均衡待遇が確保されるように取り組む。
<p>2. JCミニマム運動</p> <p>企業内最低賃金協定は、従業員の生活の安心・安定を確保するのみならず、非正規雇用で働く者への適用や、特定最低賃金への波及などを通じて、金属産業で働く者全体の賃金の底上げ・格差是正に寄与するものであり、労働組合の社会的責任を果たすものである。企業内最低賃金協定の全組合締結と水準の引上げに取り組んでいく。</p> <p>企業内最低賃金協定の水準は、高卒初任給準拠を基本とする。2022年度には、地域別最低賃金の全国加重平均が1,000円程度、とりわけ、東京都、神奈川県では1,100円程度となるが見込まれるため、当面、少なくともこれに抵触しない水準として月額177,000円程度(時間あたり1,100円程度)をJC共闘の中期的目標とし、各産別でその達成を目指して計画的に取り組んでいく。</p> <p>特定最低賃金は、産業の魅力を高めて人材を確保する観点、労使の社会的使命として未組織労働者や非正規雇用で働く労働者の処遇改善を図る観点、産業内の公正競争確保を通じたバリューチェーン全体の健全な発展を促す観点などから、取組みを一層強化する必要がある。日本の基幹産業である金属産業の労働の価値にふさわしい賃金水準を確保するため、当該産業労使のイニシアティブを発揮しながら、特定最低賃金の金額改正と新設に取り組む。</p> <p>金属産業で働く35歳の勤労者の賃金水準を明確に下支えし、その水準以下で働くことをなす運動として、「JCミニマム(35歳)」に取り組む。生計費の実態や生活保護水準、課税最低限、小規模事業所の賃金実態などに基づき、「JCミニマム(35歳)」の水準を設定する。</p> <p>(1) 企業内最低賃金協定の全組合締結と水準の引上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金協定の全組合締結を目指し、未締結組合は協定締結に取り組む。 ・非正規労働者を含めた協定の締結を目指す。 ・企業内最低賃金協定は、高卒初任給準拠を基本とする。各産別は、JC共闘の上記中期的目標の達成を目指して、計画的に取り組んでいく。 ・特定最低賃金の申出に用いる協定は、当年度における地域別最低賃金の改定後の水準を想定し、特定最低賃金の金額改正を牽引する水準で締結を図る。 ・特定最低賃金への波及のため、時間額を併記する。 <p>(2) 特定最低賃金の水準引上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すべての特定最低賃金について金額改正に取り組むとともに、産業・地域の状況に応じて新設を検討する。 ・企業内最低賃金協定に準拠した水準への引上げを目指す。 ・地域別最低賃金に対する水準差を維持・拡大するため、地域別最低賃金の引上げ額以上の引上げ額を確保する。 ・特定最低賃金の意義・役割について理解を深めるため、当該産業・企業の労使で話し合いの場を持つなどの取組みを行う。 ・労使協議や労働組合の働きかけによって、事業所内の契約社員、期間従業員、パート労働者や、派遣労働者、請負労働者に対する特定最低賃金の周知徹底に取り組む。 ・特定最低賃金の金額が地域別最低賃金と接近し、その引上げが困難となっている場合には、適用業種や適用対象者の見直しを含め、あり方を検討する。 <p>(3) 「JCミニマム(35歳)」の取組み</p>	<p>2. JCミニマム運動</p> <p>(1) 企業内最低賃金協定の全組合締結と水準の引上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金協定の全組合締結を目指し、未締結組合は協定締結に取り組む。 ・非正規労働者を含めた協定の締結を目指す。 ・企業内最低賃金協定は、高卒初任給準拠を基本とし、月額164,000円以上の水準に取り組む。引上げ額は、月額2,000円以上とする。 ・特定最低賃金の申出に用いる協定は、当年度における地域別最低賃金の改定後の水準を想定し、特定最低賃金の金額改正を牽引する水準で締結を図る。 ・特定最低賃金への波及のため、時間額を併記する。 <p>(2) 特定最低賃金の水準引上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すべての特定(産業別)最低賃金について金額改正に取り組むとともに、産業・地域の状況に応じて新設を検討する。 ・企業内最低賃金協定に準拠した水準への引上げを目指す。 ・地域別最低賃金に対する水準差を維持・拡大するため、地域別最低賃金の引上げ額以上の引上げ額を確保する。 ・特定最低賃金の意義・役割について理解を深めるため、当該産業・企業の労使で話し合いの場を持つなどの取組みを行う。 ・特定最低賃金の金額が地域別最低賃金と接近し、その引上げが困難となっている場合には、適用業種や適用対象者の見直しを含め、あり方を検討する。 ・労働組合として、非正規労働者に対する特定最低賃金の周知徹底に取り組む。 <p>(3) 「JCミニマム(35歳)」の取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「JCミニマム(35歳)」の水準は、基本賃金で月額21万円とする。 ・各組合は、賃金実態を把握し、この水準を下回っている場合には、必要な是正を図り、これ以下をなすよう取り組む。金属労協としても、状況の把握を行うこととする。 <p>3. 一時金</p> <p>組合員の努力に報い、適正な成果配分を獲得するため、一時金は「年間5ヵ月分以上」を基本として取り組む。金属産業の業績は、全体として改善していることから、「年間5ヵ月分以上」を基本として掲げてきた重みを踏まえ、その着実な確保に努める。</p> <p>一時金は年間総賃金に占める比重が大きく、生活設計に大きな影響を及ぼす。生計費の固定支出に相当する年間4ヵ月分を最低獲得水準と位置づけて、企業業績に関わらず、確実に確保するよう取り組む。また、年間収入の安定を図るため、年間協定を基本とする。</p> <p>一時金への配分が賃上げの抑制につながることをないように留意する。また、一時金が恒常的に高水準となっている場合には、原資を賃金に振り向けることなどについても検討課題とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年間5ヵ月分以上を基本とする。年間5ヵ月分以上を基本としてきた重みを踏まえて取り組む。

2020年	2019年
<p>・「JCミニマム(35歳)」の水準は、基本賃金で月額21万円とする。</p> <p>・各組合は、賃金実態を把握し、この水準を下回っている場合には、必要な是正を図り、これ以下をなくすよう取り組む。金属労協としても、状況の把握を行うこととする。</p> <p>3.一時金 「年間5ヵ月分以上」を基本として掲げてきた重みを踏まえ、その着実な確保に努める。</p> <p>また、一時金は年間総賃金に占める比重が大きく、生活設計に大きな影響を及ぼすことから、生計費の固定支出に相当する年間4ヵ月分を最低獲得水準と位置づけて、企業業績に関わらず、確実に確保するように取り組む。</p> <p>・年間5ヵ月分以上を基本とする。年間5ヵ月分以上を基本としてきた重みを踏まえて取り組む。</p> <p>・最低獲得水準として、年間4ヵ月分以上を確保する。</p> <p>4.「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し</p> <p>(1)労働時間の短縮</p> <ul style="list-style-type: none"> 年間総実労働時間1,800時間の実現を目指す。 完全週休2日制(週休日、国民の祝日とその振替休日、その他の休日、を休日とする)を基本に、年間所定労働時間1,800時間台の実現に向けて、1日あたりの所定労働時間の短縮や休日日数の増加に取り組む。 長時間労働の解消に向け、所定外労働(時間外・休日労働)の削減を図る。 36協定の限度時間の引下げや特別条項の限度時間の引下げとその厳格な運用に取り組む。 時間外労働の上限規制の対象時間には、所定労働時間を超えて法定労働時間までの時間および法定休日を含める。 時間外労働割増率を50%以上とする対象時間には、所定労働時間を超えて法定労働時間までの時間および法定休日以外の休日を含める。 年次有給休暇は、付与日数の拡大に取り組む。 年次有給休暇の完全取得を目指しつつ、早期に年休切捨ゼロ(年休カットゼロ)の実現を図る。 仕事の進め方の見直しによって、作業量の抜本的な削減に取り組むとともに、働き方の見直し、職場の意識・風土の改革に取り組む。 在宅勤務については、適正な労働時間管理を行うとともに、安全衛生の確保やコスト負担の明確化、コミュニケーションの円滑化を図る。 労働時間等設定改善法に基づき労使で設置する「労働時間等設定改善委員会」を、積極的に活用する。 短納期発注や発注内容の不当な変更・やり直しなど長時間労働につながる商慣行の見直し、適正取引の確立を促進し、バリューチェーン全体での長時間労働は正に取り組む。 <p>(2)働き方改革関連法への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働基準法上、時間外労働の限度時間の適用除外とされている新商品・新技術の研究開発業務についても、労使で他の業務と同様の限度時間を設定する。 将来的に他の業務・業種に準じた労働時間規制の適用が見込まれている自動車運転業務、建設事業などについては、労使で設定している限度時間の着実な引下げを図っていく。 高度プロフェッショナル制度は導入せず、労使で他の業務と同様の限度時間を設定する。 60時間を超える時間外労働の割増率については、2023年まで猶予措置が維持される中小企業についても、直ちに50%以上に引き上げる。 フレックスタイムの清算期間について、1ヵ月を超え、3ヵ月以内に延長する場合は、業務量の多い時期に集中的に長時間労働とならないように、労使で慎重に協議して対応する。 使用者に義務付けられる5日間の年次有給休暇の取得については、従業員の時季指定権の尊重を前提に、個人ごとの計画取得や労使協定による計画取得についても促進する。 労働時間を客観的に把握する仕組みを導入し、労働時間管理の徹底に取り組む。 産業や職場の特性を踏まえ、勤務間インターバル制度をはじめとして、勤務間の休息時間を確実に確保できる仕組みの構築を労使で検討する。 医師による面接指導の対象となる労働時間に達した場合、対象者への労働時間に関する情報が適切に通知されるようにする。 <p>(3)仕事と家庭の両立支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 出産・育児、看護・介護、病気治療による退職を防止するため、両立支援制度の充実とともに、制度の周知や利用しやすい職場環境の整備、相談体制の整備に取り組む。併せて、労働組合の相談体制を強化する。 育児休業に関し、所得保障の充実や職場の理解促進、職場の協力的体制の構築に取り組む。併せて、労働組合の相談体制を強化する。 組合員のニーズや地域の実情に応じて、「企業主導型保育事業助成金」などを活用した事業所内保育施設の設置に取り組む。必要な場合には、グループ企業や近隣の企業と共同設置を行うよう、働きかける。 子を望む組合員の不妊治療のための休暇制度の導入に取り組む。 育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度と看護休暇・介護休暇の半日取得や時間単位取得に関し、「流れ作業方式による製造業務」「交替制勤務による製造業務」を対象とするよう、職場の実態に応じて労使で主体的に判断を行って 	<p>・最低獲得水準として、年間4ヵ月分以上を確保する。</p> <p>4.「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し</p> <p>(1)労働時間の短縮</p> <ul style="list-style-type: none"> 年間総実労働時間1,800時間の実現を目指す。 完全週休2日制(週休日、国民の祝日とその振替休日、その他の休日、を休日とする)を基本に、年間所定労働時間1,800時間台の実現に向けて、所定労働時間の短縮を進める。 長時間労働の解消に向け、所定外労働(時間外・休日労働)の削減を図る。 36協定の限度時間の引下げや特別条項の限度時間の引下げとその厳格な運用に取り組む。 時間外・休日労働に関する上限規制、割増率の規定については、所定労働時間を超えて法定労働時間までの時間、法定休日以外の休日も含め、すべて対象とする。 年次有給休暇は、付与日数の拡大に取り組む。 年次有給休暇の完全取得を目指しつつ、早期に年休切捨ゼロ(年休カットゼロ)の実現を図る。 仕事の進め方の見直しによって、作業量の抜本的な削減に取り組むとともに、働き方の見直し、職場の意識・風土の改革に取り組む。 在宅勤務については、適正な労働時間管理を行うとともに、安全衛生の確保やコスト負担の明確化、コミュニケーションの円滑化を図る。 労働時間等設定改善法に基づき労使で設置する「労働時間等設定改善委員会」を、積極的に活用する。 短納期発注や給付内容の不当な変更・やり直しなど長時間労働につながる商慣行の見直し、適正取引の確立を促進し、バリューチェーン全体での長時間労働は正に取り組む。 <p>(2)働き方改革関連法への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 時間外労働の上限規制が2020年に施行される中小企業についても、労使で他の規模の企業と同様に限度時間を設定する。 労働基準法上、時間外労働の限度時間の適用除外とされている新商品・新技術の研究開発業務についても、労使で他の業務と同様の限度時間を設定する。 将来的に他の業務・業種に準じた労働時間規制の適用が見込まれている自動車運転業務、建設事業などについては、労使で設定している限度時間の着実な引下げを図っていく。 高度プロフェッショナル制度は導入せず、労使で他の業務と同様の限度時間を設定する。 60時間を超える時間外労働の割増率については、2023年まで猶予措置が維持される中小企業についても、直ちに50%以上に引き上げる。 フレックスタイムの清算期間について、1ヵ月を超え、3ヵ月以内に延長する場合は、業務量の多い時期に集中的に長時間労働とならないように、労使で慎重に協議して対応する。 使用者に義務付けられる5日間の年次有給休暇の取得については、従業員の時季指定権の尊重を前提に、個人ごとの計画取得や労使協定による計画取得についても促進する。 労働時間を客観的に把握する仕組みを導入し、労働時間管理の徹底に取り組む。 産業や職場の特性を踏まえ、勤務間インターバル制度をはじめとして、勤務間の休息時間を確実に確保できる仕組みの構築を労使で検討する。 医師による面接指導の対象となる労働時間に達した場合、対象者への労働時間に関する情報が適切に通知されるようにする。 <p>(3)仕事と家庭の両立支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 出産・育児、看護・介護、病気治療による退職を防止するため、両立支援制度の充実とともに、制度の周知や利用しやすい職場環境の整備、相談体制の整備に取り組む。併せて、労働組合の相談体制を強化する。 育児休業に関し、所得保障の充実や職場の理解促進、職場の協力的体制の構築に取り組む。併せて、労働組合の相談体制を強化する。 組合員のニーズや地域の実情に応じて、「企業主導型保育事業助成金」などを活用した事業所内保育施設の設置に取り組む。必要な場合には、グループ企業や近隣の企業と共同設置を行うよう、働きかける。 子を望む組合員の不妊治療のための休暇制度の導入に取り組む。 育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度と看護休暇・介護休暇の半日取得に関し、「流れ作業方式による製造業務」「交替制勤務による製造業務」を対象とするよう、職場の実態に応じて労使で主体的に判断を行って <p>5.60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善、退職金・企業年金</p> <p>(1)60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 特別支給の老齢厚生年金の支給対象年齢者についても、働くことを希望する者全員に、少なくとも65歳までの雇用を確保する。 若者への技術・技能の継承・育成なども含め、60歳以前の豊富な経験に基づく技術・技能を発揮できる仕事を基本としていく。その上で、健康・体力面での個人差やワーク・ライフ・バランスの観点も踏まえ、働き方の選択肢を確保する。

2020年	2019年
<p>いく。</p> <ul style="list-style-type: none"> 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に参画し、実施状況や職場の実態・課題を継続的に点検するため、労使協議の場を設置し、組合員の意見反映を行う。「行動計画」の策定が努力義務とされている従業員100人以下の企業についても、行動計画を策定する。 <p>5. 60歳以降の雇用の安定と処遇改善、退職金・企業年金</p> <p>(1) 60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 特別支給の老齢厚生年金の支給対象年齢の者についても、働くことを希望する者全員に、少なくとも65歳までの雇用を確保する。 若者への技術・技能の継承・育成なども含め、60歳以前の豊富な経験に基づく技術・技能が発揮できる仕事を基本としていく。その上で、健康・体力面での個人差やワーク・ライフ・バランスの観点から踏まえ、働き方の選択肢を確保する。 体力の変化に応じた職場環境の整備や安全衛生対策、健康管理・体力維持への支援を充実させる。 「同一価値労働同一賃金」を基本として、60歳以前の世代との均等・均衡待遇を確保し、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を求めていく。とりわけ、退職金が支給されていること、公的給付（特別支給の老齢厚生年金や高齢雇用継続給付）があることを理由とする賃金・処遇の引下げがないよう取り組む。 60歳以降の就労者についても、組合員とする。 60歳以降の就労者についても、60歳以前の組合員の賃上げを踏まえた賃上げに取り組む。 70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする高齢者雇用安定法改正に向けた動向を踏まえ、金属労協として、65歳以降の雇用のあり方などに関して具体的な検討を深めていく。 <p>(2) 退職金・企業年金</p> <ul style="list-style-type: none"> 各産別の考え方にに基づき、退職金・企業年金の引上げに取り組む。 企業年金を安定的に確保するため、企業年金資産について、労働組合としてのチェックを行う。 確定給付型の退職金・企業年金から、確定拠出年金に転換する場合は、等価転換を原則とし、元本保証型の運用を前提にしたとしても、従来の退職金・企業年金水準を確保できるよう制度設計を行う。 リスク分担型企業年金に移行する場合は、リスクが従業員に偏ることがないように、慎重な制度設計を行うとともに、リスク対応掛金については、「将来発生するリスク」の満額が迅速に拠出されるようにする。 <p>6. 男女共同参画推進をはじめとするダイバーシティへの対応強化</p> <p>(1) ダイバーシティを尊重した職場環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 誰もがいきいきと働くことのできるダイバーシティ（多様性）を尊重した職場環境の整備を図り、労働組合の相談体制の強化に取り組む。 「女性活躍推進法」に基づく「行動計画」の策定に参画し、実施状況を継続的に点検するため、労使協議の場を設置し、職場の実態・課題を踏まえた組合員の意見反映を行う。行動計画策定が今後101人以上の企業に義務化されることを踏まえ、すべての企業で策定するよう取り組む。 「女性活躍推進法」に基づく「行動計画」の策定や実施状況の確認などを通じて、人事・処遇や賃金の男女間格差の有無について労使で点検し、課題解決に取り組む。 労働基準法では女性に対し、母性保護のため、妊娠や出産・授乳機能などに有害な化学物質が発散する場所での就業、重量物を取り扱う業務を禁止している。職場全体でこうした規制に対応し、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めることで、女性や高齢者の職域拡大、雇用拡大につなげていく。 政府のガイドライン「性自認および性的志向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン」などを参考にしつつ、LGBTへの理解促進のための研修などの取組みを進める。 障がい者雇用の促進と障がいの者に対する「合理的配慮」の提供によって、障がいの者が働きやすい職場環境が整備されているかどうか、点検し、改善に取り組む。また、障がいの者個人ごとに、その能力を発揮できる仕事の開発ができるような体制づくりに向け、検討を進める。 外国人技能実習生や特定技能の在留資格で就業する場合に義務づけられている日本人が従事する場合の報酬と同等額以上」の確保や労働諸条件、安全衛生教育の状況について、労働組合としてもチェックできる体制整備を図る。 <p>(2) 差別や暴力、ハラスメントの根絶</p> <ul style="list-style-type: none"> 人種、性別、出身国、年齢、障がい、性的指向および性自認、役職、職務、雇用形態などをはじめ、あらゆる要因に起因する差別、暴力、ハラスメントの根絶に向け、実効性の高い予防措置や事後の対応など、対策の強化を企業に求めるとともに、労働組合の相談体制の強化に取り組む。 <p>7. 安全衛生体制の強化、労働災害の根絶と労災付加補償の引上げ</p> <p>(1) 安全衛生体制の強化、労働災害の根絶</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働災害の根絶に向け、OSHMS（労働安全衛生マネジメントシステム）の考え方を基本に、外部の専門家なども活用しつつ、危険予知（KY）活動、リスクアセスメント、ヒヤリ・ハット活動、安全衛生委員会など、労働災害ゼロ職場に向けた日常活動をさらに徹底していく。 技術革新に伴う新規技術を積極的に活用することにより、安全衛生対策の一層の強化を図る。 基本的人権やメンタルヘルス確保の観点から、従業員のプライバシーや会社の 	<ul style="list-style-type: none"> 「同一価値労働同一賃金」を基本として、60歳以前の世代との均等・均衡待遇を確保し、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を求めていく。とりわけ、退職金の支給や公的給付（特別支給の老齢厚生年金や高齢雇用継続給付）を前提とせず、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を基本としていく。 60歳以降の就労者についても、組合員とする。 60歳以降の就労者についても、60歳以前の組合員の賃上げを踏まえた賃上げに取り組む。 金属労協として、70歳までの雇用確保を図る高齢者雇用安定法改正に向けた動向を踏まえ、具体的な検討を深めていく。 <p>(2) 退職金・企業年金</p> <ul style="list-style-type: none"> 各産別の考え方にに基づき、退職金・企業年金の引上げに取り組む。 企業年金を安定的に確保するため、企業年金資産について、労働組合としてのチェックを行う。 確定給付型の退職金・企業年金から、確定拠出年金に転換する場合は、等価転換を原則とし、元本保証型の運用を前提にしたとしても、従来の退職金・企業年金水準を確保できるよう制度設計を行う。 リスク分担型企業年金に移行する場合は、リスクが従業員に偏ることがないように、慎重な制度設計を行うとともに、リスク対応掛金については、「将来発生するリスク」の満額が迅速に拠出されるようにする。 <p>6. 男女共同参画推進をはじめとするダイバーシティへの対応強化</p> <p>(1) ダイバーシティを尊重した職場環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 誰もがいきいきと働くことのできるダイバーシティ（多様性）を尊重した職場環境の整備を図り、労働組合の相談体制の強化に取り組む。 「女性活躍推進法」に基づく「行動計画」の策定に参画し、実施状況や職場の実態・課題を継続的に点検するため、労使協議の場を設置し、組合員の意見反映を行う。行動計画策定が努力義務とされる300人以下の企業においても、策定するよう取り組む。 「女性活躍推進法」に基づく「行動計画」の策定や実施状況の確認などを通じて、人事・処遇や賃金の男女間格差の有無について労使で点検し、課題解決に取り組む。 労働基準法では女性に対し、母性保護のため、妊娠や出産・授乳機能などに有害な化学物質が発散する場所での就業、重量物を取り扱う業務を禁止している。職場全体でこうした規制に対応し、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めることで、女性や高齢者の職域拡大、雇用拡大につなげていく。 政府のガイドライン「性自認および性的志向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン」などを参考にしつつ、LGBTへの理解促進のための研修などの取組みを進める。 障がい者雇用の促進と障がいの者に対する「合理的配慮」の提供によって、障がいの者が働きやすい職場環境が整備されているかどうか、点検し、改善に取り組む。 障がい者個人ごとに、その能力を発揮できる仕事の開発ができるような体制づくりに向け、検討を進める。 外国人技能実習生に関して義務づけられている「日本人が従事する場合の報酬と同等額以上」の確保や労働諸条件、安全衛生教育の状況について、労働組合としてもチェックできる体制整備を図る。 <p>(2) 差別や暴力、ハラスメントの根絶</p> <ul style="list-style-type: none"> 人種、性別、出身国、年齢、障がい、性的志向および性自認、役職、職務などをはじめ、あらゆる要因に起因する差別、暴力、ハラスメントの根絶に向け、実効性の高い予防措置など、対策の強化を企業に求めるとともに、労働組合の相談体制の強化に取り組む。 <p>7. 安全衛生体制の強化、労働災害の根絶と労災付加補償の引上げ</p> <p>(1) 安全衛生体制の強化、労働災害の根絶</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働災害の根絶に向け、OSHMS（労働安全衛生マネジメントシステム）の考え方を基本に、外部の専門家なども活用しつつ、危険予知（KY）活動、リスクアセスメント、ヒヤリ・ハット活動、安全衛生委員会など、労働災害ゼロ職場に向けた日常活動をさらに徹底していく。 雇用形態に関わりなく、安全衛生教育の徹底に取り組む。 過労死・過労自殺の根絶に向けて、長時間労働の是正による疲労蓄積の防止や、ハラスメントの防止による心理的負荷の軽減に取り組むとともに、メンタルヘルス対策や相談体制の整備などによって、健全で安心できる職場環境づくりに取り組む。 受動喫煙防止対策や、ストレスチェック制度が努力義務とされている事業場（50人未満）についても、実施されるよう取り組む。 海外事業所における労働安全衛生管理体制や労働災害の状況を確認し、必要な改善に取り組む。 <p>(2) 労災付加補償の引上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働災害による死亡ならびに障害等級1～3級の付加補償水準は、3,400万円以上とし、未達のところにおける取組みを強化する。なお、障害等級4級以下についても、これを踏まえて引上げに取り組む。 通勤途上災害についても、労災に準じて取り扱うよう、取り組む。 非正規労働者についても、正社員と同等の付加補償を求める。 <p>II. 非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善</p> <p>1. 労使交渉・労使協議の基盤整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 非正規労働者の採用・受け入れについては、労使協議を徹底する。

2020年

- 保有する個人情報の保護、労働時間外の業務連絡への対応を制限する「つながらない権利」などについて、検討を進めていく。
- ・雇用形態に関わりなく、安全衛生教育の徹底に取り組む。
 - ・過労死・過労自殺の根絶に向けて、長時間労働の是正による疲労蓄積の防止や、ハラスメントの防止による心理的負荷の軽減に取り組むとともに、メンタルヘルス対策や相談体制の整備などによって、健全で安心できる職場環境づくりに取り組む。
 - ・受動喫煙防止対策や、ストレスチェック制度が努力義務とされている事業場（50人未満）についても、実施されるよう取り組む。
 - ・海外事業所における労働安全衛生管理体制や労働災害の状況を確認し、必要な改善に取り組む。

(2) 労災付加補償の引上げ

- ・労働災害による死亡ならびに障害等級1～3級の付加補償水準は、3,400万円以上とし、未達のところにおける取組を強化する。なお、障害等級4級以下についても、これを踏まえて引上げに取り組む。
- ・通勤途上災害についても、労災に準じて取り扱うよう、取り組む。
- ・非正規雇用で働く労働者についても、正社員と同等の付加補償を求める。

II. 非正規労働者の雇用と賃金・労働諸条件の改善

1. 労使交渉・労使協議の基盤整備

- ・非正規雇用での採用・受入れについては、労使協議を徹底する。
- ・非正規雇用で働く労働者の組織化の取組を、さらに強化する。
- ・非正規雇用における賃金・労働諸条件の引上げに取り組む基盤整備として、実態・課題の掌握に努める。

2. 非正規雇用で働く労働者の正社員への転換促進

<直接雇用>

- ・契約社員、期間従業員、パート労働者などについて、正社員への転換を促進する。
- ・労働契約法による有期雇用から無期雇用への転換については、一般的な正社員を基本とし、職務経歴や職務遂行能力を踏まえた適切な処遇を行う。
 - ＊対象者の実態把握を踏まえ、円滑な転換の仕組みづくりに向けて、労使協議を進める。
 - ＊契約社員、期間従業員、パート労働者などに対して、制度の周知徹底を図るとともに、雇止めが発生しないよう、経営側に対する注意喚起を行う。
 - ＊短時間正社員や勤務地、職種を限定する正社員の働き方に転換する場合には、一般的な正社員への転換を可能な制度とする。
 - ＊転換後にどのような雇用形態であっても、同一価値労働同一賃金を基本とし、一般的な正社員との均等・均衡待遇が確立されるよう、制度整備、運用のチェックを図る。

<派遣労働者>

- ・登録型派遣に関しては、派遣元から派遣労働者の派遣先での直接雇用の依頼があった場合、派遣元と派遣労働者との雇用契約が終了した場合に、正社員としての直接雇用を積極的に検討するよう、働きかける。

3. 賃金・労働諸条件の引上げ

<直接雇用>

- ・正社員と非正規雇用で働く労働者の「同一価値労働同一賃金」の確立に向け、金属労協の「第3次賃金・労働政策」に基づき、取り組む。当面、非正規雇用に関する賃金表の作成を図るとともに、労働諸条件全般にわたって、企業が客観的・具体的に合理的な説明のできない格差の解消を図っていく。
- ・同様に、有期雇用から、契約期間のみ「期間の定めがないもの」に変更する場合や、多様な正社員に転換する場合などにおいても、同一価値労働同一賃金を基本とした一般的な正社員との均等・均衡待遇が確保されるように取り組む。
- ・非正規雇用における賃金・労働諸条件の引上げに取り組む。各産別における賃上げ要求基準や企業内最低賃金の引上げ要求基準、底上げ・格差是正の観点から、非正規雇用に関しても賃上げ基準を設定する。
- ・福利厚生を含めた労働諸条件全般の均等・均衡待遇に取り組む中で、とりわけ正社員との均等・均衡を踏まえた年次有給休暇付与日数の確保と完全取得の実現を目指し、年休切捨ゼロ（年休カットゼロ）を早期に実現する。

金属労協「第3次賃金・労働政策」で提唱する非正規労働者と正社員の「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇のあり方

- ・非正規労働者の賃金制度整備、賃金表の作成。
- ・非正規労働者の賃金表において、習熟による職務遂行能力の向上を賃金に反映。
- ・未経験の非正規労働者の入口賃金は、高卒直入の正社員の初任給と同水準以上。
- ・その後の賃金水準については、知識・技能、負担、責任、ワーキング・コンディションを判断基準に、非正規労働者と正社員とのバランスをチェック。
- ・退職金、労災補償、福利厚生、教育訓練など、労働諸条件全般にわたって、均等・均衡を確立。

4. 働き方改革関連法への対応

2019年

- ・非正規労働者の組織化の取組をさらに強化する。
- ・非正規労働者の賃金・労働諸条件の引上げに取り組む基盤整備として、非正規労働者の実態・課題の掌握に努める。

2. 非正規労働者の正社員への転換促進

<直接雇用>

- ・契約社員、期間従業員など非正規労働者について、正社員への転換を促進する。
- ・労働契約法による有期雇用から無期雇用への転換については、一般的な正社員を基本とし、職務経歴や職務遂行能力を踏まえた適切な処遇を行う。
 - ＊対象者の実態把握を踏まえ、円滑な転換の仕組みづくりに向けて、労使協議を進める。
 - ＊非正規労働者に対して、制度の周知徹底を図るとともに、雇止めが発生しないよう、経営側に対する注意喚起を行う。
 - ＊短時間正社員や勤務地、職種を限定する正社員の働き方に転換する場合には、一般的な正社員への転換を可能な制度とする。
 - ＊転換後にどのような雇用形態であっても、同一価値労働同一賃金を基本とし、一般的な正社員との均等・均衡待遇が確立されるよう、制度整備、運用のチェックを図る。

<派遣労働者>

- ・登録型派遣に関しては、派遣元から派遣労働者の派遣先での直接雇用の依頼があった場合、派遣元と派遣労働者との雇用契約が終了した場合に、正社員としての直接雇用を積極的に検討するよう、働きかける。

3. 賃金・労働諸条件の引上げ

<直接雇用>

- ・正社員と非正規労働者の「同一価値労働同一賃金」の確立に向け、金属労協の「第3次賃金・労働政策」に基づき、取り組む。当面、非正規労働者の賃金表の作成を図るとともに、労働諸条件全般にわたって、企業が客観的・具体的に合理的な説明のできない格差の解消を図っていく。
- ・同様に、有期雇用から、契約期間のみ「期間の定めがないもの」に変更する場合や多様な正社員に転換する場合などにおいても、同一価値労働同一賃金を基本とした一般的な正社員との均等・均衡待遇が確保されるように取り組む。
- ・未組織労働者を含めた非正規労働者の賃金・労働諸条件の引上げに取り組む。各産別における賃上げ要求基準や企業内最低賃金の引上げ要求基準、底上げ・格差是正の観点を踏まえ、非正規労働者についても賃上げ基準を設定する。
- ・福利厚生を含めた労働諸条件全般の均等・均衡待遇に取り組む中で、とりわけ正社員との均等・均衡を踏まえた年次有給休暇付与日数の確保と完全取得の実現を目指し、年休切捨ゼロ（年休カットゼロ）を早期に実現する。

金属労協「第3次賃金・労働政策」で提唱する非正規労働者と正社員の「同一価値労働同一賃金」を基本とした均等・均衡待遇のあり方

- ・非正規労働者の賃金制度整備、賃金表の作成。
- ・非正規労働者の賃金表において、習熟による職務遂行能力の向上を賃金に反映。
- ・未経験の非正規労働者の入口賃金は、高卒直入の正社員の初任給と同水準以上。
- ・その後の賃金水準については、知識・技能、負担、責任、ワーキング・コンディションを判断基準に、非正規労働者と正社員とのバランスをチェック。
- ・退職金、労災補償、福利厚生、教育訓練など、労働諸条件全般にわたって、均等・均衡を確立。

4. 働き方改革関連法への対応

<直接雇用>

- ・一般的な正社員と非正規労働者との間に、賃金・労働諸条件の不合理的な差があるかどうかを点検し、不合理的な差があれば是正に取り組む。
- ・契約期間のみ「期間の定めがないもの」に変更する場合や多様な正社員についても、同様に点検と必要な是正に取り組む。

<派遣労働者>

- ・一般的な正社員と派遣社員との賃金・労働諸条件の確認など、経営への働きかけを強める。

5. 関係法令に対応した取組み

- ・法令に基づき、労働組合として以下の対応を行っていく。
 - ＊非正規労働者に適用される就業規則の作成・変更の届出の際に添付する労働組合の意見聴取に対し、十分な対応を行う（労働基準法第90条）。
 - ＊同一事業場における3年を超える労働者派遣受け入れに際しての労働組合に対する意見聴取に対し、十分な対応を行う（労働者派遣法第40条の2第4項）。
- ・法令に基づく企業の対応に関し、労働組合として以下の点検を行っていく。
 - ＊有期雇用労働者やパートタイム労働者の労働諸条件が、期間の定めがあることやパートタイム労働者であることにより不合理なものとなっていないかどうかのチェックを行う（短時間・有期雇用労働法第8～12条）。
 - ＊派遣元に対し、派遣先の賃金水準の情報提供が実施されているかどうかのチェックを行う（労働者派遣法第40条の3）。
 - ＊派遣労働者に対し、派遣先の募集情報の周知が適切に実施されているかどうか

2020年	2019年
<p><直接雇用></p> <ul style="list-style-type: none"> 一般的な正社員と非正規雇用で働く労働者との間に、賃金・労働諸条件の不合理な待遇差があるかどうかを点検し、不合理な差があれば是正に取り組む。 契約期間のみ「期間の定めがないもの」に変更する場合や多様な正社員についても、同様に点検と必要な是正に取り組む。 <p><派遣労働者></p> <ul style="list-style-type: none"> 一般的な正社員と派遣社員との賃金・労働諸条件の確認など、経営への働きかけを強める。 <p>5. 関係法令に対応した取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> 法令に基づき、労働組合として以下の対応を行っていく。 <ul style="list-style-type: none"> *非正規雇用に関して適用される就業規則の作成・変更の届出の際に添付する労働組合の意見聴取に対し、十分な対応を行う（労働基準法第90条）。 *同一事業場における3年を超える労働者派遣受け入れに際しての労働組合に対する意見聴取に対し、十分な対応を行う（労働者派遣法第40条の2第4項）。 法令に基づく企業の対応に関し、労働組合として以下の点検を行っていく。 <ul style="list-style-type: none"> *有期雇用労働者やパートタイム労働者の労働諸条件が、期間の定めがあることやパートタイム労働者であることにより不合理なものとなっていないかどうかのチェックを行う（短時間・有期雇用労働法第8～12条）。 *派遣元に対し、派遣先の賃金水準の情報提供が実施されているかどうかのチェックを行う（労働者派遣法第40条の3）。 *派遣労働者に対し、派遣先の募集情報の周知が適切に実施されているかどうかのチェックを行う（労働者派遣法第40条の5）。 	<p>かのチェックを行う（労働者派遣法第40条の5）。</p>

金属労協の2020年交渉の主な日程

2019年12月16日	第1回戦術委員会
18日	第1回中央闘争委員会
2020年1月20日	第2回戦術委員会
	第2回中央闘争委員会
21日	闘争推進集会
2月19日	要求提出期限日
21日	第3回戦術委員会
	第3回中央闘争委員会
3月6日	第4回戦術委員会
4月2日	第6回戦術委員会

2019年妥結結果（金属労協調べ）

- 賃上げの回答引き出し状況（組合数のみ）

賃金構造維持分確保	2,288 組合
賃上げ獲得	1,693 組合
賃金構造維持分確保できず	22 組合
回答・集約組合数計	2,684 組合

※賃金制度上、定期昇給が確保されている組合を含む
- 個別賃金水準（35歳技能職、単純平均）

引上げ後水準（436組合）	280,937 円
---------------	-----------

※平均賃上げ方式で取り組み、個別賃金水準が示された組合も含む
- 平均賃上げ（賃金構造維持分除く）

単純平均（1,573組合）	1,471 円
加重平均（995,492人）	1,309 円