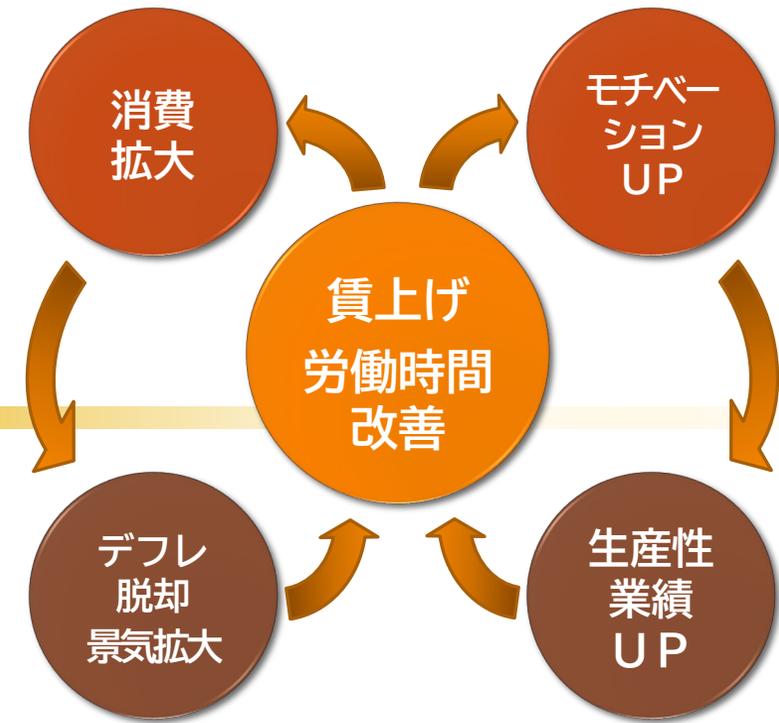


第10回中央委員会



第1号議案

2022労働条件闘争方針について

2022労働条件闘争方針

1. 2022労働条件闘争の基本姿勢

2. 2022賃金闘争

3. 2022年期末一時金闘争

4. 労働時間の短縮・改善

5. 総合的な労働条件の改善

(1)退職金(企業年金)改定

(2)労災付加給付改定

(3)定年制度改定(65歳への延長)

(4)あらゆる就業形態における公正処遇の実現

(5)職場のジェンダー平等の推進

(6)仕事と生活の両立支援の取り組み

(7)職場のハラスメント対策

(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

(10)デジタル技術革新への対応と

人材育成強化の取り組み

(11)CSR(企業の社会的責任)に関する取り組み

(12)安全で健康な職場づくり

6. 闘争の進め方

(1)2022賃金闘争の進め方

(2)2022賃金闘争以外の労働条件改善の進め方



2022労働条件闘争の基本姿勢

「ウィズコロナ」「ポストコロナ」時代の社会・経済構造の変化に対応しながら、**雇用や労働条件の維持向上**に着実に取り組む

- 全体としての景況感は上向きだが休業の影響を受けた業種を中心に雇用不安を抱えるなど、依然として回復の緒につかない業種もあり、回復度合いの違いは大きい。
- 特異な前年度闘争においてもベアを含め一定の前進があった一方、労働環境は毀損された。こうした労働環境の復元をめざし、**労働条件向上の流れを継続**する。
- **社会的責任**を自覚した連帯と自律的役割を重視し、加盟組合とUAゼンセンが**連動した統一的運動**を進める。

1. 生活水準を維持し組合員の努力に総合的な労働条件向上で報いる
2. 組合員が安全で健康に働くことのできる職場環境をつくる
3. 組合員が一丸となった闘争体制をつくる



2022賃金闘争 ～要求の考え方～

1) 組合員の生活向上を求めて賃金引き上げに取り組む

- 社会的目標 : 賃金の引き上げを継続 → 経済成長、物価上昇 → 労働の価値向上 → 生活水準の向上
- 労働組合の役割 : 生活水準維持、組合員の努力に報いる賃金引き上げ、格差是正、生活水準向上の取り組み。

UAゼンセン全体として、賃金体系維持分に加え2%基準の賃金引き上げを要求

- 具体的な要求策定の基準について
 - 正社員（フルタイム）組合員 : 賃金水準別に提示する
 - 短時間（パートタイム）組合員 : 正社員（フルタイム）組合員との均等・均衡を踏まえた格差是正を意識した基準を提示する

※有期契約のフルタイム組合員については、正社員組合員との労働内容、働き方の相違等を踏まえ、要求を行う。



賃金闘争 要求の考え方

2) 企業内最低賃金の引き上げ、協定化を必須とする

- **企業内最低賃金**を必ず協定し、業種ごとに公正労働基準（最低基準）の確立を進める。
- 未組織労働者への波及に向け法定の**特定最低賃金の改正・新設**に取り組む。

3) 賃金水準及び賃金体系維持原資を明確にする

- 全ての加盟組合で**個別賃金を把握**する⇒ 賃金実態調査等を活用する
- **賃金体系維持原資**を明確にする
 - 賃金体系が維持された組合（X区分）： 賃金実態調査等により体系維持原資を明確にする
 - 賃金体系が維持されていない組合（Y区分）： 賃金体系が維持された組合（X区分）への移行を進める



正社員（フルタイム）組合員の要求基準

賃金水準別に要求基準を設定

ミニマム水準未達の組合、水準不明の組合

- 賃金体系維持分 + 2% 基準
- 9,500円 または 4% 基準

※業種の実態を踏まえて部門ごとに賃金体系維持分を定める場合は、定めた体系維持分に加え、2%基準で賃金を引き上げる。

到達水準未達の組合

- 格差是正の必要性を踏まえ、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

- 目標水準に向け部門ごとに要求基準を設定する。
- 部門の決定に基づき、到達水準以上の組合は一定部分を総合的な労働条件の改善として要求できる。



短時間（パートタイム）組合員の要求基準

雇用形態間格差是正に取り組む

要求基準

格差是正が必要な場合は正社員組合員以上の要求

- **制度昇給分 + 2%以上**

制度昇給が明確でない場合は**4%基準**

総額として時間あたり**40円を目安**で要求

- 正社員と同視すべき短時間組合員については正社員と同様に要求

※採用時期の違いにより昇給のタイミングが異なることや法定最低賃金の上昇などの要素は、年間を通じた処遇改善の成果を踏まえ要求・妥結にあたって明確にする。



企業内最低賃金・初任賃金

最低賃金要求基準

月 額 **173,000円**（月間所定労働時間163時間以下の場合）

時間額 **1,060円**（月間所定労働時間163時間換算）

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。

正社員（フルタイム）組合員初任賃金要求基準

高 卒 **174,000円** 基準

大 卒 **217,000円** 基準

※ 基準を上回る場合は平均賃金の引き上げと均衡ある引き上げを行う。



2022年期末一時金闘争

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

	正社員（フルタイム）組合員	短時間（パートタイム）組合員
要求の考え方	4ヵ月分は必要生計費を補填する 「季節賃金」として必ず確保 + 企業業績に対する「成果配分」を要求	制度化（最低2ヵ月）を前提 正社員（フルタイム）と 不合理な格差がないよう設定
要求基準	年間 5ヵ月を基準 に 各部門で決定する	年間 2ヵ月以上 とし各部門で決定 正社員と同視すべき短時間組合員は 正社員（フルタイム）と同様の要求

- 最低保障月数：平均月数の85%以上、平均月数が年間4ヵ月以下の場合は90%以上とする。
- 算定基礎賃金：基本賃金、家族手当、勤務地手当を算定基礎とし、その他の手当も算定基礎に含めている組合はその手当を含めるものとする。



労働時間短縮・改善

コロナ禍は、多くの職場において働き方の変化をもたらした。
この変化を、これまでめざしてきた望ましい働き方を実現する契機ととらえ、より一層労働時間短縮の取り組みを前進させる。

- 年間総実労働時間**1,800時間の実現**をより具体的に推進するために、**働き方の特性に応じた取り組み**を検討し、着実に成果を出すことをめざす。
- 各部会は以下に示す基準を参考に、**2025年を目途に実現する総労働時間を設定**し取り組む。

	年間所定労働時間・休日		時間外	年次有給休暇	重点項目
到達基準	2,000h未満	115日以上	250h以内	10日	<ul style="list-style-type: none"> ・インターバル11時間以上 ・連続勤務規制12日以下
目標基準	1,900h未満	120日以上	150h以内	完全取得	



退職金（企業年金）改定

- 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。
- 外部保全と適切な資金準備のため、企業年金化を進める。
- 短時間組合員については、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踏まえ、労働内容、職責、働き方に応じ、正社員組合員と均衡ある退職金制度を構築する。

正社員（フルタイム）組合員

定期採用者 60歳定年扱い

退職金（企業年金）水準 **2,000万円**

要求基準を超えている場合はこれまでの物価上昇分を考慮して実質的価値を維持するよう取り組む

短時間（パートタイム）組合員

正社員（フルタイム）との均衡等を考慮し合理的な制度を構築

正社員（フルタイム）組合員（パート・有期法上の「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（フルタイム）組合員と同一の制度とする



労災付加給付改定

- 労働災害が発生した場合は、使用者責任の明確化、療養、障害にともなう不利益を補償、療養中、療養後の被災前の雇用・労働条件を維持・保障、被災労働者および遺族への十分な補償を確保に留意する。
- 労災付加給付金額は、**雇用形態による差を認めない**ことを基本とする。

1. 労災付加給付金

- 遺族見舞金： **3,400万円**（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
障害4等級以下 原則として労働能力喪失表の比率を基準

2. 療養、休業補償

- ①療養補償は全額企業負担（保険支給外の通院費、症状固定後の療養費など）
- ②休業補償は平均賃金の全額保障
- ③定年までの身分保障、不利益取扱いの禁止



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

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。

④ 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、雇用による就労を基本に対応をはかる。



総合的な
労働条件の
改善

あらゆる就業形態における公正処遇の実現

取り組み内容

人事処遇
制度の改善

均衡・均等
手当、教育訓練
福利厚生制度

労働時間
休日・休暇
制度等

無期転換制
正社員登用
制度の導入

派遣労働者
の処遇改善

社会保険の
適用拡大

総合的な
労働条件の
改善

職場のジェンダー平等の取り組み

取り組み内容

職場の
ジェンダー
平等の推進

男女間
賃金格差の
是正

女性の活躍
定着にむけ
た取り組み

女性活躍推進法の行動計画策定・届出等の
取り組み義務の対象が、従業員301人企業
から101人以上企業に拡大することに対応
(2022年4月1日施行)



仕事と生活の両立支援の取り組み

- 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。
- 有期雇用労働者の育児・介護休業取得に際して勤続要件が廃止される（2022年4月1日施行）、男性組合員の「産後パパ育休」（子の出生後8週間以内に4週間取得できる新制度、2022年10月1日施行）などといった法改正へ確実に対応する

育児・介護
との
両立支援

母性保護の
強化

子どもを
産み育て
やすい就業
環境整備

ひとり親の
処遇改善の
取り組み

治療と
職業生活の
両立支援

柔軟な
働き方の
推進

災害休暇等
の整備



職場のハラスメント対策

企業トップ
による
メッセージ発信

会社方針の
明確化と
周知

社内規定
への明記

相談体制
の整備

対応の
ルール化と
体制整備

ハラスメント
の
実態把握

要因を
解消する
取組推進

障がい者雇用の促進

法定雇用率
2.3% 達成の
取り組み

障がい者への
合理的配慮
の提供確認

障がい者の
定着と活躍に
向けた取組み

- 障害者職業生活相談者の選任
- 相談体制の整備、外部専門機関との連携
- 学習会の開催
- テレワークへの対応



U Aゼンセンの**多くの加盟組合企業で外国人を雇用している**なか、SDGsをはじめ、国際的に「人権」に対する課題認識は高まっている。

U Aゼンセンの示すすべての指針や考え方は、**労働者の国籍にかかわらず取り組む**ものである。しかし、言語や宗教、慣習などの相違を乗り越えて外国人労働者との協働体制を構築するためには、人権尊重を一層意識した就業環境の整備が重要である。法令順守はもとより、2025中期ビジョンの実現に向け、労働組合として役割を果たす。

規則・規定の点検と多言語化

- 就業規則等の点検・見直し
- 労働者の言語に対応した多言語化とその周知

法令順守および企業の 講ずべき措置に関する協議

- 「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」にもとづく就業環境整備

多文化が共生する職場づくり

- 雇用する労働者の言語・宗教・慣習に関する理解を深め、業務を遂行することが可能となるよう、教育や交流の機会をつくるよう求める。



総合的な
労働条件の
改善

デジタル技術革新への対応と 人材育成強化の取り組み

- 新しいデジタル技術導入に向けた包括的な労使協定の締結
- 人材育成強化に向けた労使の取り組み

総合的な
労働条件の
改善

CSRに関する取り組み

- CSRの情報発信と労使協議の推進
- 企業年金における社会的責任投資の推進
- サプライチェーンにおける人権尊重の監視とグローバル枠組み協定の締結の取り組み
- 事業継続計画（BCP）の策定等の取り組み



安全で健康な職場づくり

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係るものではない。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**。

法律を上回る安全衛生の 取り組みの推進

- 安全衛生に関する協議の場の設置
- 心と体の健康確保の取り組み

法改正への対応

- 化学物質管理の見直しに対する対応
- 脳・心臓疾患の労災認定基準見直しに対する対応

安全で健康な 職場づくりの推進

- 安全衛生水準向上の取り組み
- 健康経営に関する取り組み



2022賃金闘争の進め方

2022賃金闘争への参加・不参加登録

- 原則、**すべての加盟組合が闘争へ参加**する。
- 合理化対策中、組織整備中などの組合はその内容を当該組合と個別に精査の上、中央闘争委員会で確認し、不参加組合とする。

闘争の枠組みへの登録

- 【統一賃上げ闘争（統一闘争）】 指令、統制、妥結権を中央闘争委員会に集約
- 【賃上げ闘争】 2021労働条件闘争で賃上げ闘争に参加した組合は、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】

組合員一人ひとりが参加を実感できる取り組み

- 組合員一人ひとりの参加にむけたスケジュールの策定
- 参加を実感できる多様な取り組み

