

# 2010 統一賃闘

## 1. 要求に際しての取り組み

### (1) 基礎データの収集

水準重視の取り組みをすすめるにあたっては各組合において、定期昇給額や賃金体系維持に必要な手当額など、交渉に資する基礎データについて会社に求める取り組みを強化し、実態の把握に努める。

### (2) 労働条件の回復

2009 年度に、定期昇給の延期や賃金の引き下げ、労働条件の一時凍結などの緊急措置をやむなく行った場合においては、賃金をはじめとする労働条件の回復を優先事項として取り組むこととする。

## 2. 要求の組み立て

### (1) 基本的考え方

賃金体系維持分を確保する。

なお、到達水準に満たない組合は、格差是正を含めた要求とする。

### (2) 水準重視の取り組み

各組合は業種間、規模間格差が拡大している現実をふまえ、自社の賃金水準を把握し格差を明確にすることで改善に取り組む。

### (3) 賃金制度の確立の取り組み

賃金制度の確立は、労働者の生活安定の視点はもとより、制度の透明性を確保し、ルール化することによって働くもののモラルやモチベーションを向上させ、結果として企業業績の向上にも寄与するものである。水準重視の取り組みをすすめるにあたっては、賃金制度が整備されていなければ実態把握ができず、体系維持がされているかの検証ができない。そのためにも賃金体系が未整備の組合においては、制度整備に全力をあげて取り組む。

### (4) 情報の開示

闘争全体への波及力を強化させるため、正社員および短時間組合員などの定期昇給および賃金体系維持原資については、要求提出後速やかにその内容を部会、組合ごとに中闘に集約し、公表することを徹底する。

### (5) 最低賃金協定の取り組み

企業内最低賃金協定は、すべての組合が必ず要求し、締結にむけて取り組む。

## 3. 賃金引上げなどの要求基準

### (1) 正社員の要求

#### 1) 到達水準について

到達水準の具体的条件は、以下を基準に部会ごとに設定することとする。

(参考) 高卒 (基本賃金)

25 歳 勤続 7 年	30 歳 勤続 12 年	<b>35 歳 勤続 17 年</b>	40 歳 勤続 22 年
188,000 円	225,000 円	<b>260,000 円</b>	290,000 円

(参考) 大卒 (基本賃金)

25 歳 勤続 3 年	<b>30 歳 勤続 8 年</b>	35 歳 勤続 13 年	40 歳 勤続 18 年
208,000 円	<b>258,000 円</b>	309,000 円	356,000 円

※ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の全産業規模計の水準を参考とした。

## 2) 要求基準について

### ①到達水準を上回る組合の要求

賃金体系維持分を確保する。

(なお、賃金体系維持が不明確な組合については、連合が示す 1 歳 1 年間差の社会的水準である 5,000 円程度を目安とする。)

### ②到達水準を下回る組合の要求

#### a. 賃金制度により賃金体系が維持されている組合の要求

賃金体系維持分を確保した上で、格差是正を要求する。

#### b. 賃金体系維持が不明確な組合

賃金体系維持分の社会的水準に格差是正を含め、一人平均 5,000 円以上を要求する。

## 3) 初任給の要求基準

賃金体系の出発点として 2010 年度採用者の初任給を以下の金額をめどに協定する。

高卒 基本賃金 155,500 円基準

大卒 基本賃金 193,800 円基準

## 4) 企業内最低賃金 (18 歳最低賃金)

最低生活の保障と企業間の公正競争確保のため、すべての組合がつぎの金額以上で協定する。可能な組合は高卒初任給の水準で協定する。

18 歳最低賃金 (基本賃金) 145,800 円以上

## 5) 年齢別最低賃金の協定化

25 歳最低賃金 (基本賃金) 168,000 円以上

30 歳最低賃金 (基本賃金) 193,000 円以上

35 歳最低賃金 (基本賃金) 229,000 円以上

40 歳最低賃金 (基本賃金) 247,500 円以上

## (2) 短時間組合員などの要求

短時間労働者などの要求については、正社員に準じた取り組みとし、職務、能力に応じた賃金、正社員との時間比例を原則とし、均等、均衡待遇をめざした取り組みとする。

## 1) 要求基準について

### ①平均時給の引き上げ

各タイプとも正社員の要求に準じ、均等・均衡を考慮し引き上げを要求することとする。なお昇給、昇格制度がある場合は、まずは制度にもとづく昇給・昇格分を確保することとする。

タイプA 正社員との均等・均衡を考慮して要求額を決定する。

35～40 円を目安とする。

タイプB 30 円を目安とする。

タイプC 要求主旨を踏まえ要求額を決定する。

	職 務	人材活用のしくみと運用	パート労働法
タイプA	正社員と同じ	正社員と同じ	賃金を正社員と同一の方法で決定する
タイプB	正社員と同じ	正社員と違う	職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する
タイプC	正社員と違う	正社員と違う	

※ 正社員と職務も人材活用のしくみと運用も同じで実質無期雇用の場合はパート労働法で差別禁止

### ②短時間組合員などの最低賃金基準

以下の基準で最低賃金協定を締結する。そのうえで、各組合は都道府県支部と連携し、産業別法定最賃の新設、改定に取り組む

- a. 地域別最低賃金しか設定されていない都道府県 地域別最低賃金×115%以上
- b. 特定（産業別）最低賃金が設定されている都道府県 産業別最低賃金×110%以上
- c. 現状が a、b を上回る場合は、正社員に適用される 18 歳最低賃金の時間換算額

## 4. 実施期と有効期限

実施期は 2010 年 4 月度とし、有効期限は 2011 年 3 月度とする。

# 総合的な労働条件の改善

## <総合的な労働条件の課題の構成>

### 1. 必須課題

つぎにあげる労働条件の改善の課題については、法律改正にかかわる課題であることからすべての加盟組合が取り組むこととする。取り組みの時期については賃上げと同時の解決をめざす。

- (1) 改正労働基準法への対応
- (2) 改正育児・介護休業法への対応

### 2. 選択課題

つぎにあげる労働条件の改善の課題については、改善がすすんでいない、または未整備の組合が取り組む。なお各組合は少なくとも1つ以上の課題に取り組むこととする。取り組みの時期については2010年度内の解決をめざす。

- (1) 短時間組合員などの処遇改善
- (2) 男女間格差の是正
- (3) 労働協約の見直し
- (4) 労働時間短縮と適正管理
- (5) 管理監督者の範囲の適正化
- (6) 仕事と生活の両立支援
- (7) 新型インフルエンザに関する取り組み
- (8) 65歳までの雇用確保
- (9) 障害者雇用の促進
- (10) 職場のハラスメント対策
- (11) CSRへの取り組み