

# 2024春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	情報労連
方針決定日	1月30日 第54回中央委員会
要求提出日	統一日は設定していない。大手加盟組合は2月末までに提出
回答指定期	大手加盟組合を中心に3月14日を集中回答日として設定

要求項目	要求内容																																																																
<b>I. 基本的な考え方</b>																																																																	
	<p>現下の物価上昇により生活への影響は厳しさを増す中、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換を進めるためには、国際的にも見劣りする日本の賃金の持続的な引き上げによって生活向上を図り、分配と成長の好循環を生み出すことが不可欠である。</p> <p>また、多くの産業・企業で人材不足が顕著となる中、「人材を確保・定着」させ、生産性を高めていくためには、「人への投資」を継続的かつ積極的に行う必要がある。とりわけ、中小企業や有期契約等で働く仲間の賃金を引き上げるためにも、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や労務費を含む価格転嫁など、働き方も含めた取引の適正化に向けた環境整備の対応強化が必要である。</p> <p>上記の認識の下、2024春季生活闘争を未組織労働者も含むすべての労働者の「総合労働環境の改善」をめざす闘いと位置づけ、「賃金改善」の流れを継続し、「底上げ」「格差是正」「底支え」、そして、すべての働く仲間の立場にたった「働き方の改善」を重点に取り組みを展開することとし、すべての加盟組合は労働組合の役割を果たし組合員の期待に応えるため、春闘への参加・結集を追求する。</p>																																																																
<b>II. 基盤整備</b>																																																																	
・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/取引の適正化	<p>すべての加盟組合は、対置する企業の「パートナーシップ構築宣言」への参画をはじめ、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や、労務費を含めた適切な価格転嫁等、働き方も含めた「取引の適正化」につながり得る取り組みの推進に向け、労使協議会の場等を通じて対置する企業の現状や課題を把握するとともに、取引の適正化についての働きかけを強化する。</p> <p>中央本部は、『下請中小企業振興法』に基づく「振興基準」改正の趣旨や「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」などを踏まえた取引の適正化について対置する企業に要請を行う。</p>																																																																
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>すべての働く仲間の生活を持続的に向上させるべく、月例賃金改善を含む労働条件トータルの改善による継続的な「底上げ」をめざし、年収の向上に向けた取り組みを強化する。</p>																																																																
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	<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、雇用形態に関わらず、すべての働く仲間の雇用の安定に向けて取り組む。とりわけ、有期契約労働者においては、2024年4月から無期転換ルールの周知徹底、労働条件明示ルールの改正が行われることを踏まえた対応を強化するとともに、引き続き正社員転換の促進に向け、労使間で協議する。</p>																																																																
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	<p>すべての加盟組合は、春闘交渉の前進に向けた組合員の結集を図る観点からも、春闘と連動した積極的な仲間づくりの取り組みを展開し、集团的労使関係の充実・強化をめざす。</p>																																																																
<b>III-1. 賃金要求</b>																																																																	
<b>■ 月例賃金</b>																																																																	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="8">最低到達目標水準(所定内賃金)</th> </tr> <tr> <th>年齢</th> <th>18歳</th> <th>25歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>40歳</th> <th>45歳</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>勤続年数</td> <td>0年</td> <td>7年</td> <td>12年</td> <td>17年</td> <td>22年</td> <td>27年</td> <td></td> </tr> <tr> <td>賃金水準</td> <td>172千円</td> <td>202千円</td> <td>230千円</td> <td>258千円</td> <td>283千円</td> <td>310千円</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="8">めざすべき賃金水準(所定内賃金)</th> </tr> <tr> <th>年齢</th> <th>18歳</th> <th>25歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>40歳</th> <th>45歳</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>勤続年数</td> <td>0年</td> <td>7年</td> <td>12年</td> <td>17年</td> <td>22年</td> <td>27年</td> <td></td> </tr> <tr> <td>賃金水準</td> <td>180千円</td> <td>228千円</td> <td>278千円</td> <td>325千円</td> <td>361千円</td> <td>384千円</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	最低到達目標水準(所定内賃金)								年齢	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳		勤続年数	0年	7年	12年	17年	22年	27年		賃金水準	172千円	202千円	230千円	258千円	283千円	310千円		めざすべき賃金水準(所定内賃金)								年齢	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳		勤続年数	0年	7年	12年	17年	22年	27年		賃金水準	180千円	228千円	278千円	325千円	361千円	384千円	
最低到達目標水準(所定内賃金)																																																																	
年齢	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳																																																											
勤続年数	0年	7年	12年	17年	22年	27年																																																											
賃金水準	172千円	202千円	230千円	258千円	283千円	310千円																																																											
めざすべき賃金水準(所定内賃金)																																																																	
年齢	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳																																																											
勤続年数	0年	7年	12年	17年	22年	27年																																																											
賃金水準	180千円	228千円	278千円	325千円	361千円	384千円																																																											
○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	<p>月例賃金改善については、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)の確保を前提に、3%以上(定期昇給相当分を含め5%以上)とし、各単組の置かれた状況等を踏まえ、前年を上回る賃上げをめざす。</p>																																																																

<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>中小企業に対置する加盟組合は、連合「企業規模間格差是正に向けた目標水準」、および情報労連「2024春闘・賃金水準指標」等を踏まえ、賃金の引き上げをめざす。 なお、賃金制度が未整備の加盟組合については、連合が掲げる賃金カーブ維持分(4,500円)の確保を大前提に、連合加盟組合平均賃金水準の3%に企業規模間格差是正分を加えた10,500円以上を賃上げ目標とし、総額15,000円以上の賃金引き上げをめざすとともに、定期昇給制度の確立に取り組む。</p>
<p>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入</p>	<p>すべての加盟組合は、最低賃金協定を未組織労働者も含めたすべての働く仲間のセーフティネットと位置づけ、最低保障賃金の引き上げに向け、「情報労連最低賃金協定」もしくは「企業別最低賃金協定」の締結に取り組む。 情報労連最低賃金協定の締結に向けては、当該組織と連携し、法定最賃近傍で働く仲間の底上げに向けて取り組むこととし、2024年10月に改定される法定最低賃金に加算する上積額(1円～9円)を要求する。 企業内最低賃金協定の締結をめざす組織は、当該企業の実態および連合が掲げる水準(時給1,200円以上)を踏まえ、要求水準を検討する。 有期契約等労働者の賃金については、連合が掲げる水準「勤続17年相当で時給1,795円・月給296,000円以上」を参考に、「働きの価値に見合った水準」への引き上げをめざし、賃金カーブが掲げる昇給ルールの導入に取り組む。</p>
<p>■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当</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によりもたらされていることを念頭に、『女性活躍推進法』の省令改正の趣旨を踏まえ、すべての加盟組合は、男女別の賃金実態の把握を行うとともに、課題を分析し、必要な改善につなげる。</p>
<p>■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結</p>	
<p>■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</p>	<p>年間収入の向上を図る観点から、水準の引き上げをめざす。 有期契約等労働者の一時金については、「同一労働同一賃金」の趣旨を踏まえ、その目的・性質に基づく制度の確立に取り組む。</p>
<p><b>Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</b></p>	
<p>■長時間労働の是正</p>	<p>安全で健康に働くことができる労働時間の実現に向け、引き続き「情報労連・時短目標」を踏まえた労働時間の適正化に取り組む。とりわけ、2019年4月に改正された労働基準法の適用猶予となっていた業務(建設事業、自動車運転業務、医師等)について、2024年3月31日で終了することから、新たな上限規制の適用開始に向け、実態の点検と必要な対応を行う。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</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、雇用形態に関わらず、すべての働く仲間の雇用の安定に向けて取り組む。とりわけ、有期契約労働者においては、2024年4月から無期転換ルールの周知徹底、労働条件明示ルールの改正が行われることを踏まえた対応を強化するとともに、引き続き正社員転換の促進に向け、労使間で協議する。</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>「同一労働同一賃金」に関する法規定に基づき、引き続き、雇用形態に関わらず、不合理な待遇差・差別的取り扱いの是正を図るとともに、同じ職場で働く労働者の仲間づくりに取り組む。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>人材育成・教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みとして、有期契約等労働者も含めた人材育成方針の明確化や教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設等、広く『人への投資』につながる環境整備に向けて労使間で協議する。</p>
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>高齢期の労働者がやりがいを持ち、健康で安心して安定的に働くことができる環境をめざすとともに、希望者全員が70歳まで「雇用されて就労」できるように取り組む。また、高年齢者雇用継続給付の給付率が2025年4月から引き下げられることを踏まえ、高齢期の処遇に関する計画的な対応に向けて労使間で協議する。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>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ならびに法定障がい者雇用率の達成に向けて対応を強化する。また、差別的取り扱いの禁止や合理的配慮の提供義務等について、労働協約および就業規則のチェックや見直しを行い、必要な対応を行う。</p>
<p>■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備</p>	<p>退職給付制度のない加盟組合においては、引き続き制度の導入に向けて取り組む。また、有期契約等労働者にも「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえた規程の整備に取り組む。</p>

<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	<p>社会保険の適用拡大を踏まえ、適用者の点検・確認を徹底するとともに、労使合意に基づく短時間労働者への一層の適用拡大に取り組む。</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者のために、引き続き、柔軟な勤務制度や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組みなど諸規程の整備を進めるとともに、両立支援に対する職場の理解を促進するための周知等に努める。</p>
<p><b>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</b></p>	
<p>・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 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	<p>誰もがその個性と能力を十分に発揮できる多様性が受容される社会や組織、職場環境の構築に向けて、格差是正とあらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組むとともに、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、以下の取り組みを強化する。 i)『改正女性活躍推進法』および『男女雇用機会均等法』の周知徹底および法違反がないかなどの点検活動 ii)『ハラスメント対策関連法』に基づく労働組合としてのチェック機能の強化をはじめ、あらゆるハラスメント対策と差別禁止に向けた取り組み iii)育児や介護と仕事の両立に向けた『改正育児・介護休業法』に基づく点検活動をはじめ、両立支援制度の拡充および男女ともにすべての労働者が制度を利用できる環境整備 iv)『次世代育成支援対策推進法』に基づく行動計画(計画期間、目標、実施方法等)の実効性向上に向けた労使協議への参画</p>
<p><b>★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み</b></p>	
<p>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</p>	<p>人権が尊重された働きがいのある職場づくりと建設的な労使関係の構築・推進をめざす観点から、すべての加盟組合は、労働組合が重要なステークホルダーとして労使協議会の場等を通じて対置する企業の方針や取り組みを確認するなど、「ビジネスと人権」に関する労使間での理解促進を図る。</p>
<p><b>その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入</b></p>	
<p>「つながらない権利(勤務時間外の連絡ルール)」の確立に関する取り組み</p>	<p>デジタル化の進展による働き方の多様化等を踏まえ、①心身の健康維持、②長時間労働の抑制、③生活時間の確保——等の観点から、「つながらない権利(勤務時間外の連絡ルール)」の確立に向けて取り組みます。具体的には、職場の実態を踏まえつつ、次の事項を参考に労使間で協議する。 ○使用者、従業員ともに勤務時間外のメール送付等の原則禁止 ○原則外(緊急性の高いもの等)の場合の扱い ○従業員が勤務時間外におけるメールや電話等に、原則対応する必要がないこと、および対応しなかったことを理由に人事評価等において不利益扱いしないことの確保 ○勤務時間外における社内システムへのアクセス制限 ○時間外・休日・深夜労働に対する使用者による許可制の徹底 ○勤務間インターバルの確保 ○年次有給休暇の取得促進 ○長時間労働等を行う労働者への注意喚起</p>