2019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	2019/1/31(木) 第49回中央委員会
要求提出日	統一日は設定していない。全国単組は2月末までに提出
回答指定日	統一日は設定していない。

要求項目	要求内容																																										
(1) 基本的な考え方																																											
<p>2014春季生活闘争から5年連続で月例賃金改善に取り組み、本部加盟組織を中心に月例賃金改善の流れを継続してきているものの、中小企業や有期契約等労働者への波及には至っておらず、「底上げ・底支え」「格差是正」は一部にとどまっている。加えて、2019年4月に施行される『改正労働基準法』をはじめ『働き方改革関連法』の趣旨を強く意識した取り組みの強化が必要との観点から、2019春季生活闘争においても、「底上げ・底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を同時に推し進めるとする連合方針を積極的に受け止める。</p> <p>連合が示す「春季生活闘争の構造の再構築」の必要性については、春季生活闘争の成果を組織内はもとより、組織外にいかにも波及できるかが、労働組合の社会的役割として問われているとの観点から、情報労連としても、個別賃金での要求を含めた必要な検討に着手する。</p> <p>要求水準の検討にあたっては、企業収益は過去最高となっている状況を踏まえるとともに、労働分配率の低下に歯止めをかけ、個人消費の回復による「経済の自律的成長」、働く者のモチベーションの維持・向上のための「人への投資」等を強く意識する必要がある。</p> <p>連合が示した「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』に寄与する取り組みを強化する観点から『2%程度を基準とし、定期昇給相当分を含め4%』を全体の要求水準とし、具体的な要求額等については取り巻く情勢も踏まえつつ、各加盟組合において確立する。</p> <p>中小企業の賃上げと格差是正、有期契約等労働者の均等待遇、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ことや連合「地域ミニマム運動」への参画を通じた地域の賃金相場の形成の重要性について、連合と共通の認識に立つ。</p> <p>しかしながら、情報労連における賃金実態調査(加盟組合の個別賃金データの収集)の集約率は全組織の25%程度となっている。産別としての相場形成に向けては、電気通信業や情報サービス業など、主要産業のさらなる集約率向上への対応を強化し、集約した個別賃金データに基づく主要産業ごとの個別銘柄の最低到達水準・到達目標水準の明示とその社会的共有につなげていく必要があると認識する。</p> <p>「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現への取り組みについては、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した取り組みが必要との観点から、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との連合方針を積極的に受け止める。</p> <p>『改正労働基準法』に伴う取り組みについては、罰則付き時間外労働の上限時間が過労死認定ラインと同水準であることから、法を上回る36協定の締結時間の目安を示すなど、職場段階における対応強化に資する取り組みが必要と認識する。</p>																																											
(2) 賃上げ要求																																											
<p>●月例賃金</p> <p>・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」</p> <p>・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」</p> <p>「賃上げ分」</p>	<p>最低到達目標水準(所定内賃金)</p> <table border="1"> <thead> <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> </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> </tr> <tr> <td>賃金水準</td> <td>161,000円</td> <td>192,000円</td> <td>225,000円</td> <td>258,000円</td> <td>282,000円</td> <td>305,000円</td> </tr> </tbody> </table> <p>めざすべき賃金水準</p> <table border="1"> <thead> <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> </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> </tr> <tr> <td>賃金水準</td> <td>172,000円</td> <td>220,000円</td> <td>270,000円</td> <td>320,000円</td> <td>355,000円</td> <td>378,000円</td> </tr> </tbody> </table> <p>社会全体の賃上げを促す観点から賃金引き上げ2%程度(定期昇給相当分を含め4%)を基準に、加盟組合におけるこれまでの取り組みの総括ならびに取り巻く情勢を踏まえ、「底上げ・底支え」と「格差是正」を最重視した月例賃金改善の要求を確立する。</p> <p>なお、賃金実態調査に参加している加盟組合については、連合方針を踏まえ、個別賃金での要求をめざす。</p>	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	161,000円	192,000円	225,000円	258,000円	282,000円	305,000円	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	172,000円	220,000円	270,000円	320,000円	355,000円	378,000円
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	161,000円	192,000円	225,000円	258,000円	282,000円	305,000円																																					
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	172,000円	220,000円	270,000円	320,000円	355,000円	378,000円																																					
●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>中小企業に対置する加盟組合においては、「底上げ・底支え」「格差是正」を強く意識し、連合が示す社会横断的水準を確保するための指標および情報労連「2018年度モデル賃金」の「最低到達目標水準」「めざすべき水準」等を踏まえ、賃金引き上げに向けた最大限の要求を確立する。</p> <p>賃金制度が未整備となっている組織については、賃金カーブ維持相当分と連合における中小組合の社会横断的水準(2%プラス格差是正分)の合計額10,500円相当を目安に最大限の要求を確立する。</p>																																										
●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)	<p>有期契約等労働者の賃金改善については、連合が示す2019春季生活闘争での高卒初任給の参考値を時給換算した額である1,050円を最低到達目標とし、すでに時給1,050円を超えている場合には、「同一労働同一賃金」の実現を視野に、有期契約等労働者の役割・責任や働き方等に応じた要求を確立する。</p>																																										
●男女間賃金格差の是正																																											

<ul style="list-style-type: none"> ●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ 	<p>ミニマム・セーフティネットとの位置付けのもと、法定地域別最低賃金近傍で働く仲間の底上げをめざし、現行の枠組みを基本に要求する。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ●一時金 ・一時金の要求基準等 	<p>「年間収入の確保・向上」の観点から、前年実績を確保した上で、さらなる上積みをめざす。また、有期契約等労働者については、「同一労働同一賃金」を踏まえ、水準の検討および制度要求の確立に取り組む。</p>
<p>(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ●長時間労働の是正 <p>加盟組合は、すべての働く仲間の「命と健康を守る」観点から、以下の取り組みを強化する。</p> <p>(1)客観的な労働時間の把握に向けた対応 客観的な労働時間の把握に関するルールの確認、業務量の棚卸しや必要な人員体制の見直し等について、労使間で十分に議論を図り、長時間労働に対する健康管理とあわせて、対応の強化につなげる。</p> <p>(2)36協定締結に向けた取り組みの強化</p> <p>①『改正労働基準法』における時間外労働の限度時間については、休日労働を含め月45時間・年360時間以内での締結をめざす。 ②やむを得ず、特別条項付き36協定を締結する場合には、臨時的な事由に限定することとし、その上限時間については長時間労働を是正する観点および過労死認定ラインを意識し、休日労働を含め月75時間以内での締結をめざす。 ③適用猶予や適用除外となっている業務および業種、施行時期が異なる中小企業においても、今次春闘での取り組みを進める。 ④36協定の締結にあたっては、当該組織が事業場ごとに過半数労働組合であるかを確認する。 その上で過半数要件を満たしていない場合、当該事業場に所属する労働組合役員等が過半数代表者に立候補するとともに、過半数労働組合に向けた仲間づくりの取り組みを強化する。</p> <p>(3)年次有給休暇の時季指定義務(5日)への対応 年次有給休暇の取得状況の管理や年度当初等における取得計画の作成などの運用ルールについて労使で明確化を図る。使用者が取得時季を指定する場合は、当該労働者の意見を聴取し、その意見が尊重されるように取り組む。</p> <p>(4)中小企業における月60時間を超える割増率の引き上げへの対応 2023年4月の法施行に先がけ、前倒しで対応を進める。</p> <p>(5)勤務間インターバル制度の導入促進 勤務間インターバル制度の導入に向けては、『改正労働時間等設定改善法』により努力義務となったことから積極的な労使間議論を行う。とりわけ、特別条項付き36協定や裁量労働制を導入している場合は、健康確保の対応措置として本制度の導入を進める。</p> <p>(6)フレックスタイム制における清算期間延長について フレックスタイム制の法改正に伴う清算期間の延長については、管理・運用ルールについて労使で明確化を図る。とりわけ、長時間労働防止の観点から、単月の総労働時間の上限時間について労使で十分に議論する。</p> <p>(7)高度プロフェSSIONAL制度への対応 会社からの高度プロフェSSIONAL制度の導入提案に対しては、当該労使間において慎重に対応する。 導入する場合においては、省令・指針等に基づき、対象者との個別対応状況および健康管理時間の適切な把握、健康確保の措置における勤務間インターバル制度の適用を必須とした上で、労使で厳格な管理・運用を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●均等待遇の実現に向けた取り組み <p>(1)「同一労働同一賃金」への対応強化</p> <p>①正規雇用労働者とパート・有期契約労働者の労働条件の把握を行い、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らし合わせて、不合理な待遇差の有無を確認し、労働条件改善に向けた取り組みを行う。 ②正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差の把握を行うとともに、派遣元への待遇情報の提供を会社に求める。また、福利厚生等においては、利用条件に不利な設定があれば是正を行う。</p> <p>(2)派遣労働者に関する取り組み</p> <p>①事業場ごとに派遣労働者の実態把握を行い、受け入れ起算日の確認など、意見聴取等の取り組み強化と当該派遣労働者への対応を徹底する。 ②派遣労働者の受け入れに関する手続き・受け入れ期間、直接雇用申し込み、期間制限到来時の対応等については、2015年の『改正労働者派遣法』を踏まえ、労使で運用ルールの明確化を図る。</p> <p>(3)『労働契約法』第18条(無期転換ルール)の適正運用に向けて 有期契約労働者に対する無期転換ルールの周知を図るとともに、回避目的の雇止めやクーリング期間の悪用を防止するため、無期転換ルールの運用状況の確認を行う。 また、正規雇用労働者に転換するための制度を整備し、職場対話などを通じて労働条件の改善に向け取り組む。</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ●その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など 	

(4) 男女平等の推進

男女平等の推進および労働関係法令の対応について、連合方針を踏まえ、以下のとおり通年的に取り組む

- ①『女性活躍推進法』『男女雇用機会均等法』の周知徹底、点検の取り組み
- ②あらゆるハラスメント対策や差別禁止に関する対応強化
- ③育児や介護と仕事の両立などの両立支援制度の拡充、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

(5) 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／取引の適正化の取り組み

「サプライチェーン全体の付加価値の適正分配」を強く意識し、「公正取引の推進」「適正な価格転嫁」に向けた交渉の徹底・強化および環境整備に努める。

(6) 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

(1) 障がい者雇用に関する取り組み

職場における障がい者の個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。

(2) 治療と仕事の両立支援の推進に関する取り組み

長期に治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申し出があった場合には、円滑な対応が出来るよう休暇・休業制度について見直しを図り、環境整備の促進につなげる。
また、疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、職場の上司・同僚への周知や理解促進に取り組む。

(3) 『高年齢者雇用安定法』を踏まえた対応

雇用継続制度の導入および高齢者雇用のための環境整備や短時間労働者の社会保険適用拡大の順守状況等の確認など、継続した対応を行う。