

2020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	2020/1/30(木) 第50回中央委員会
要求提出日	統一日は設定していない。本部加盟組織は2月末までに提出
回答指定期	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>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、との連合方針を積極的に受け止める。</p> <p>本部加盟組織を中心に月例賃金の引き上げや処遇改善を図っているものの、有期契約等労働者や加盟組合全体への広がりには至っていないことから、今次春闘においても、有期契約等労働者および中小企業で働く労働者を中心に、すべての働く仲間の「総合労働環境の改善」をめざす闘いを強化する。</p> <p>私たちが対置する産業には多くの未組織企業や未組織労働者が存在しており、産業全体に寄与する取り組み強化が求められていることから、今次春闘における成果をすべての職場や地域での集団的労使関係の拡大につなげていく。</p> <p>すべての加盟組合は、社会全体に賃上げを促し、内需拡大による経済の好循環を生み出す観点から、月例賃金の引き上げにこだわった取り組みを強化する(「底上げ」)とともに、一時金を含む年間収入の向上をめざすものとする。</p> <p>要求にあたっては、連合が掲げる「底支え」「格差是正」実現に向け、有期契約等労働者および中小企業で働く労働者の賃金改善を重視した対応を行う。</p> <p>加えて、すべての加盟組合は、産業・地域相場の引き上げや未組織労働者への波及効果を高めるためにも、賃金実態の把握を徹底するとともに、賃金の絶対額(賃金水準の追求)にこだわった取り組みを一層強化する。</p> <p>情報労連最低賃金は情報労連に集うすべての働く仲間のミニマム・セーフティネット(「底支え」)である、との位置づけのもと、法定地域別最低賃金近傍で働く仲間の底上げをめざし、加盟組合に対置するすべての企業との労連最賃協定締結に向けた取り組みを強化する。</p> <p>「すべての労働者の立場にたった働き方」実現に向けては、「人材確保・定着」が、特に中小企業における経営上の大きな不安定要素となっていることから「時間外労働時間の上限規制」の中小企業への適用や「同一労働同一賃金」への法的対応はもとより、働き方改革の実践と定着に向けた労使一体となった取り組みを強化する。</p> <p>取り組みにあたっては、有期契約等労働者などあらゆる雇用形態で働く者の意見等を集約するとともに、当該労働者の組織化・加入促進を積極的に進める。</p> <p>サプライチェーン全体での成長・発展に向けては生み出した付加価値の適正分配が不可欠であり、また、働き方改革の取り組みが取引企業への「しわ寄せ」とならない取り組みが重要であるとの認識のもと、すべての加盟組合は、消費税率引き上げに伴う適正な価格転嫁および働き方改革のしわ寄せ防止も含め、受発注関係にある企業との「取引の適正化」の推進に取り組む。</p>																																											
(2) 賃上げ要求																																											
■ 月例賃金																																											
○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>最低到達目標水準(所定内賃金)</p> <table border="1"> <tr> <td>年齢</td> <td>18歳</td> <td>25歳</td> <td>30歳</td> <td>35歳</td> <td>40歳</td> <td>45歳</td> </tr> <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> </table> <p>めざすべき賃金水準</p> <table border="1"> <tr> <td>年齢</td> <td>18歳</td> <td>25歳</td> <td>30歳</td> <td>35歳</td> <td>40歳</td> <td>45歳</td> </tr> <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> </table>	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																																					
○「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>月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。</p> <p>要求水準については2%程度(定期昇給相当分を含め4%程度)とし、「底上げ」「底支え」「格差是正」を最重視した月例賃金改善の要求を確立する。なお、連合方針を踏まえ、賃金実態の把握を徹底するとともに、可能な限り個別賃金での要求をめざす。</p>																																										
○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、連合が示す「規模間格差是正に向けた目標水準」および情報労連「2019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、企業規模間格差是正の観点から賃金引き上げに向けた最大限の要求を確立する。</p> <p>賃金制度が未整備の組織については、賃金カーブ維持分(1年・1歳間差)4,500円に加え、連合が示した中小企業の社会横断的水準(2%プラス企業規模間格差是正分)6,000円を賃上げ分として、合計額10,500円を目安に要求額を設定する。</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>有期契約等労働者の賃金改善については、連合の要求指標である最低到達水準「時給1,100円以上」をめざし、役割・責任や働き方等を踏まえ、昇給ルールや賃金カーブが描ける制度の導入等の要求確立をめざす。</p>																																										
■ 男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連																																											
■ 初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結																																											
■ 一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	<p>「年間収入の確保・向上」の観点から、さらなる上積みを図る。</p> <p>また、有期契約等労働者については、「同一労働同一賃金」の趣旨を踏まえ、一時金の目的・性質に基づく制度の確立に取り組む。</p>																																										

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>中小企業における「時間外労働時間の上限規制」の適用(2020年4月)を踏まえ、すべての加盟組合は以下の取り組みを徹底する。</p> <p>①「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえ、すべての労働者の客観的な労働時間の把握と適正な管理を行う。</p> <p>②36協定の締結にあたっては、「情報労連・時短目標」で掲げる最低到達目標の達成を意識し労使協議を徹底する。やむを得ず36協定特別条項を締結する際の「特別の事情」は臨時的なものに限定し、事前協議手続きにおいて厳格に運用する。締結に際し業務量や手順・手法の改善を前提とし、必要な人員体制の見直し等について協議を行う。なお、適用猶予や適用除外となっている業種および職種についても、労働者の安全と健康の確保の観点から今春闘での取り組みを進める。</p> <p>年次有給休暇の取得促進に向け、運用ルールについて労使で明確化を図るとともに、取得実績の把握・管理を徹底し、取得5日未満者をなくすよう取り組みを継続する。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取り組む。また、現にある休日を出勤日とした上で有給休暇を充てる等、法の趣旨を踏まえない労働条件の不利益変更とならないよう会社と協議を徹底する。</p> <p>勤務間インターバル制度に関する法改正(導入の努力義務化)を踏まえ、終業時刻から始業時刻の現状等の労使共有や十分な休息時間の確保の協議など、導入に向けて積極的な対応を行う。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、健康確保措置として本制度の導入を進める。</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>『パートタイム・有期雇用労働法』が2020年4月(中小企業は2021年4月)より施行されることを踏まえ、労働組合への加入の有無を問わず、職場のパート・有期契約労働者の労働条件を把握し、労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして、正社員との不合理な待遇差の有無について確認する。</p> <p>中小企業に対置する加盟組合についても法施行に先がけ、前倒しで対応を進める。</p> <p>パート・有期契約労働者からの意見収集とあわせて、組織化を積極的に推進する。</p> <p>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、無期転換ルールの運用状況(回避目的の雇止め、クーリング期間の悪用等)の確認を行う。あわせて、正社員に転換するための制度を整備する。</p>
<p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) ジェンダー平等・多様性の推進

<ul style="list-style-type: none"> ・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法 	<p>性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが多様性を認め合い、ともに働き続けられる職場を実現するとともに、ジェンダー・バイアス(無意識を含む差別的な偏見)や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和のとれた環境を実現するため、以下の取り組みを進める。</p> <p>①『女性活躍推進法』および『男女雇用機会均等法』の周知徹底、点検</p> <p>②あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>③性別等によらず、すべての労働者が育児や介護との両立支援制度を利用できる環境の整備</p> <p>④『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>
---	--

(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

すべての加盟組合は、自社の働き方改革を進めた結果、取引先が不利益となる取引や長時間労働の誘発が懸念される要請等、「しわ寄せ」を発生させない対応を会社に求める。

あわせて、「しわ寄せ」が現場で発生していないか確認し、実態があれば対置企業より取引先への申し入れを含め、対応を求める。

また、『消費税転嫁対策特別措置法』に基づき、消費税率引き上げ分の減額や買いたたき、役務提供要求など、下請け企業による消費税の転嫁を阻害する行為が発生しないよう会社と対応する。

(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) 高齢者雇用に関する取り組み

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整備に向けては、「同一労働同一賃金」(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・有期契約労働者との間の不合理な格差の是正)の対応を実施するとともに、働く高齢者のニーズを踏まえ、労働時間をはじめとする勤務条件の緩和や職場環境の改善、健康管理の充実等に取り組む。

(2) 障がい者雇用に関する取り組み

『障害者雇用促進法』に基づく法定雇用率の引き上げ(2021年3月までに民間企業で2.3%)を踏まえ、職場における障がい者の個性に配慮した雇用環境を整備するとともに、法定雇用率の達成に取り組む。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点検・見直しを行う。

(3) 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、円滑な対応ができるよう休暇・休業制度について見直しを図り、環境整備を促進する。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。