

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	紙パ連合
方針決定日	2020年1月16日
要求提出日	2020年2月28日まで
回答指定期	2020年3月12日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>紙パルプ・紙加工産業は、国内外の経済動向や国内需要の減少、高騰している原燃料価格の対応など、依然として厳しく先行き不透明な状況にある。このような中、組合員は企業収益の改善につなげるために、様々な会社施策に前向きに協力をしている。この厳しい状況を乗り切るためには、組合員の働く意欲や活力の高揚をはかることが求められる。</p> <p>今次闘争においても、組合員の日々の懸命な協力・努力に応え、今後の働きがいにつなげるために、賃金を中心に「底上げ」「底支え」「格差是正」を追求し労働諸条件の向上を求め、喫緊の課題である人材の確保・定着へとつなげていく。</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」 ○「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」 ○規模間格差の是正(中小賃上げ要求) ○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	<ul style="list-style-type: none"> すべての組合は、個別の賃金水準を重視し賃金の社会性を追求するとともに、産業の地位向上を目指し、産業としての魅力、働く人のモチベーション向上などにつなげるように取り組むこととする。 目標水準として「産別として目指すべき水準」「産別ミニマム水準」を設定する。なお、各組合の取り組みやすさを追求し、産業間格差、産業内格差是正を目標とする水準を設定する。 各組合は自単組の賃金実態と産別として目指すべき水準、各ステップと比較し賃金改善に取り組むこととする。 <ul style="list-style-type: none"> すべての組合は、賃金カーブ維持分を確保した上で、実質賃金の維持・向上に向けて賃金改善に取り組む。 賃金改善の範囲は、月例賃金の改善を念頭に置き所定内賃金とし、取り組みを進めることとする。 賃金改善分として、底上げ・底支え、格差是正を加味し2,000円以上とする。 ＜賃金カーブ維持分の把握可能な組合＞ 賃金カーブ維持分を確保し、賃金改善分2,000円以上とする。 ＜賃金カーブ維持分の算定が困難な組合＞ 賃金カーブ維持相当分として、5,000円＋賃金改善分2,000円以上の7,000円以上とする。
■ 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	初任給は、賃金カーブ形成の出発点であるとともに、賃金要求における賃金カーブ維持分を算定する上でも重要なものであり、初任給協定を行っていない組合や、賃金表などによって初任給を労使確認していない組合は協定化をはかる。
■ 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	<ul style="list-style-type: none"> 生活給の一部として月例賃金を補完することを基本に月数要求とする。 安定確保の観点から、可能な限り年間集約要求に取り組むこととする。 ＜要求基準＞ <ul style="list-style-type: none"> 年間集約要求: 基準とする賃金の5.0ヵ月を中心とする。 期毎要求: 基準とする賃金の2.5ヵ月を中心とする。

(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><総労働時間短縮の取り組み> すべての労働者にとって、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)をはかるという観点からも、総労働時間短縮の取り組みは重要な課題であり、「紙パ連合の労働時間に関する目標」をもとに取り組みを進める。この取り組みは、労働者の意識改革も必要不可欠であり、そのためには労働組合の役割も大きく、よりよい職場風土にしていくよう取り組む。</p> <p><改正労働基準法に関する取り組み> 改正労働基準法等の施行(2019年4月)およびその一部である時間外労働の上限規制の中小企業への適用開始(2020年4月)にともない、連合方針を踏まえながら①36協定の点検・見直し(限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制、過半数労働組合・過半数代表者のチェック等)および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し、②すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理、③年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等の労使協議の実施および事業場外みなしや裁量労働制の適正な運用に向けた取り組み(労使協定・労使委員会の設置、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況の点検)の徹底をはかる取り組みを進める。</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p><同一労働・同一賃金に関する取り組み> 同一労働同一賃金の法規制が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・有期雇用・派遣労働者の個々の労働条件・待遇毎に、目的・性質を照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理になっていないかを点検するなどの取り組みを進める。</p>
<p>■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</p>	

(4) ジェンダー平等・多様性の推進

<p>・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>	
--	--

(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

--

(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

<60歳以降の継続雇用制度充実および定年延長の取り組み>
 公的年金の支給開始時期の延長に伴って、60歳以降の安定した生活を確保していくために、賃金をはじめ労働諸条件について制度の充実をはかっていく。
 また、労働力人口の減少に備え、高齢者の雇用は不可欠であり、引き続き65歳定年制度の確立に向けても労使協議の場を設置し、十分な論議を行うとともに、継続雇用者の組合員化についても、引き続き積極的に取り組みを進めていく。