

2021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	基幹労連
方針決定日	2021年2月9日
要求提出日	検討中
回答指定期	検討中

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
1. 2年サイクルの労働条件改善に取り組む AP21春季取り組みは、「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」を好循環させていくという基本理念に産業・労働政策中期ビジョン(2017年改)をふまえて2年サイクルにおける「個別改善年度」の取り組みとして、「年間一時金」と「格差改善」を主要な取り組みとし、継続的な「人への投資」に向けた取り組みを推進する。	
2. 基幹労連としての一体感の堅持を行い、部門・部会のみならずもって取り組む AP21春季取り組みにおいて、賃金改善に取り組む組合は、AP20春季取り組みの方針にもとづき、部門・部会のみならずもって成果につながる取り組みを展開することとする。	
3. 「魅力ある労働条件づくりと産業・企業の競争力強化の好循環」と「日本経済の好循環」の追求 (1) 賃金をはじめとしたトータルとしての労働条件底上げによる職場全体の活力発揮と人材確保・定着 (2) ワーク・ライフ・バランスの実現と生産性の向上をめざした「働く者を基軸とした働き方改革」 (3) 経済の自律的成長のために労使で社会的責任を果たす	
4. 「65歳現役社会」の実現に向けた労働環境の構築 「65歳現役社会」の実現に向けては、AP18春季取り組みにおいて定年年齢の65歳への延長を視野に基幹労連一体となって取り組みをスタートさせた。この間、定年年齢を65歳へ延長した組合や「労使話し合いの場」での労使議論をふまえて、会社提案を受ける組合があるなど着実に前進が図られている状況にある。今後引き続き2021年度から「65歳定年制度の導入」をめざし、労使話し合いの場において積極的な対応を行う必要がある。また、その取り組みに資するものとして、現行の雇用延長制度におけるモチベーションの向上や職場の一体感の醸成等の課題に対し、現行制度の改善も求めていくことも必要である。 一方で新型コロナウイルス感染症拡大の影響による経営状況の悪化や議論不足などにより、2021年度からの実施が困難な組合があるのも事実であることも認識した上で、今後取り組みを進める必要がある。	
5. 連合・金属労協との連携強化 基幹労連としても、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えに向けて、連合・金属労協の取り組みとの連携強化をはかりながら取り組みを展開していく。	
(2) 基盤整備	
・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	「大手追従・大手準拠などの構造の転換」「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」、業種別組合の格差改善を後押しし基幹労連全体で魅力ある産業・企業を目指した取り組みを進める。 格差改善の取り組みは、職場活力の維持・向上、現場力の強化や採用力の強化という観点からも、これまで以上に注力していく必要がある。中期ビジョンのもと、「トータルでみた労働条件の納得性」を追求し、着実な取り組みを進める。「賃金」「退職金」等の業種別部会ごとの当面の目標をふまえて、部門・部会のみならずもって、相乗効果を発揮する取り組みを進める。
(3) 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」	1) 賃金改善 AP21春季取り組みで賃金改善に取り組む組合は、AP20春季取り組み方針にもとづくものの現下の状況に鑑み、要求額は2021年度3,000円を基本とし、部門・部会のみならずもって取り組む。具体的な配分にあたっては、基本賃金項目への配分をめざしつつ、課題解決の観点もふまえて、最も効果的なあり方を各組合で追求する。そのうえで、産業・企業のおかれた厳しい状況により取り組みが困難な組合については、個別判断を尊重する。 加えて60歳以降者についても、60歳以前者のAP春季取り組み成果が適切に反映されるよう取り組む。 2) 定期昇給 定期昇給については、制度の実施およびその確認、または定期昇給相当分を確保する。定期昇給制度未確立または未整備な組合については、制度化ないし整備に取り組む。定期昇給制度未確立または未整備の状態で取り組む場合の定期昇給額または相当額・率は次のとおりとする。 ① 標準労働者(35歳・勤続17年)を基準とする場合は3,700円(年功的要素のみ)とする。 ② 平均方式の場合は、平均基準内賃金の2%相当を目安とする。

<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>総合組合については、「大手追従・大手準拠などの構造の転換」「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」、業種別組合の格差改善を後押しし基幹労連全体で魅力ある産業・企業を目指した取り組みを進める。 格差改善の取り組みは、職場活力の維持・向上、現場力の強化や採用力の強化という観点からも、これまで以上に注力していく必要がある。中期ビジョンのもと、「トータルでみた労働条件の納得性」を追求し、着実な取り組みを進める。「賃金」「退職金」等の業種別部会ごとの当面の目標をふまえ、部門・部会のみならず、相乗効果を発揮する取り組みを進める。</p>
<p>■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</p>	<p>①企業内最低賃金協定の締結と引き上げ ○未協定組合は協定化に取り組む。 ○企業内最低賃金は、高卒初任給準拠を基本とする。 ○優秀な人材を確保・定着させる観点から賃金改善要求相当額をふまえた水準に取り組む。 ○月間の所定労働時間をふまえた時間額を協定に盛り込む。 ○年齢別最低賃金は、中期ビジョンで設定している水準をめざす。具体的には18歳の賃金を100として、20歳＝105、25歳＝120、30歳＝130、35歳＝140、40歳＝150、45歳＝160を目標に各組合で設定する。 ○企業内最低賃金の締結と引き上げについては、60歳以降者の実態も考慮して取り組む。 ○JC共闘の中期的目標に向けて、企業内最低賃金の今後のあり方について部門・部会でまとまって議論を進める。 ②「JCミニマム(35歳)」の確立 ・35歳以上者の所定内賃金で実態把握を行うとともに、JCミニマム最低到達水準(35歳21万円)未達の場合には、必要な取り組みを行う。</p>
<p>■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>	<p>要求基準は、金属労協の「年間5ヵ月分以上を基本」とする考え方をふまえ、要求方式ごとに設定する。要求方式を含めた基本的な考え方については、各業種別部会の検討にもとづき取り組みを進める。 1)「金額」要求方式 ○生活を考慮した要素については、120万円ないし130万円とする。成果を反映した要素については、世間相場の変動などをふまえながら40万円を基本に設定する。 2)「金額+月数」要求方式 ○要求は、40万円+4ヵ月を基本とする。 3)「月数」要求方式 ○要求は、5ヵ月を基本とする。 4)業績連動型決定方式 ○業績連動型決定方式については、中期ビジョンの考え方をふまえる。</p>
<p>(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し</p>	
<p>■長時間労働の是正 ■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</p>	<p>【「働く者を基軸とした働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスの実現】 長時間労働の是正、所定労働時間の短縮、年休取得(失効年休ゼロ)促進、男女共同参画、両立支援も含め、各企業労使で「働く者を基軸とした働き方改革」を推し進める。特に、ワーク・ライフ・バランス実現の最も基礎を成す極めて重要な取り組みとして、年間総実労働時間1,800時間の実現をめざす。 「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行い、設置済みの組合は、年間総実労働時間縮減に向けた必要な取り組みを推進する。取り組み内容については、業種別もしくは個別組合の状況に則して改善を行うこととするが、「所定外労働の適正化」「有給休暇取得率の向上(失効年休ゼロ等)」について、職場実態や社会動向をふまえ、実現に向けた取り組み内容を労使で認識共有したうえで、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、部門・部会のみならず様々な角度から検討する。加えて、コロナ禍をきっかけに多くの企業で実施されているテレワーク(在宅勤務)などの柔軟な働き方への対応については、浮かび上がった課題への対応に加え、労働時間管理などワークルールの徹底に向けた取り組みを進める。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み ■職場における均等待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>【働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支え】 組合員はもとより、同じ企業・グループに働く全ての労働者の将来的な「安心・安定」の確立に向けて、連合・金属労協の方針にもとづき取り組みを展開する。 1)60歳以降者への取り組みとして以下に取り組む。 ①60歳以降者の雇用と生活の安心・安定に向け、労働組合として責任を持って対応するためにも、再雇用制度で組合員籍が外れる組合については、60歳以降者の継続した組合員化に向け取り組む ②福利厚生についても、60歳以前者と異なる制度運用をしている組織は、同一となるよう改善を求め。 2)直接雇用の非正規雇用で働く労働者への取り組みとして以下に取り組む ①組織化に向けた取り組みを通年で推進するとともに各組合の実態をふまえたうえで、法を上回る改善を求め。 ②同じ企業に働く非正規雇用で働く労働者に対する、雇用の安心・安定という観点から労働組合として責任をもって対応するためにも契約期間のない社員や正社員化に向け取り組む。 基幹労連中央本部ならびに総合組合、グループ親組合は、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えの観点からも経営要請など積極的に行動を展開する。</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

【65歳定年制度の導入をめざす】

「65歳現役社会」の実現に向けては、「60歳以降就労に関する考え方」をふまえ、2021年度から「65歳定年制度の導入」をめざして、労使話し合いの場において積極的な対応を行う。

しかしながら取り巻く状況等により2021年度からの制度導入が困難なことも考えられるが、2021年度の60歳到達者から年金支給開始年齢が65歳となることに鑑みると早期に制度導入をめざし議論を進める必要がある。

65歳定年制度の検討にあたっては、60歳以前から連続した処遇とし、公的給付に頼らずとも、一時金を含めて、働き方に見合う処遇とすることなどについて留意する。

①労使話し合いの場が未設置の組合は、労使話し合いの場の設置を求める。

②すでに労使議論が深まった組合は一貫した雇用形態となる新たな制度導入を求める。

③「65歳定年制度の導入」に向けた議論を進めながら、現行の雇用延長制度におけるモチベーションの向上や職場の一体感の醸成等の課題に対し、制度導入を待たずに取り組める項目については、現行制度の改善も求める。

④要求・交渉や会社提案など、これまでの労使慣行によってさまざまな方法が考えられることから、部門・部会でまとまりをもって取り組みを進める。

(5) 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>【「働く者を基軸とした働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスの実現】</p> <p>ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、部門・部会のまとまりで様々な角度から検討する。</p> <p>【労働法制への対応】</p> <p>安心して働くことのできる社会の構築に向けた労使の社会的責務の観点やコンプライアンス遵守の観点から、直近に施行・実施された各種法制に対する取り組みを展開する。</p> <p>具体的には、「改正高年齢者雇用安定法」への対応として、まずは「65歳定年延長」を実施したうえで、65歳以降の働き方について基幹労連として課題整理を行う。また、「働き方改革関連法」については、2019年8月に発行した「働き方改革関連法に向けた基幹労連の取り組み」にもつき対応を行う。「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、連合との連携を図り対応にあたる。</p>
(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	
<p>【産業政策、政策・制度への取り組み】</p> <p>「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」は車の両輪の関係にあり、それぞれの取り組みを間断なく取り組むことが相乗効果を生み、好循環につながる。</p> <p>各種の産業政策課題、政策・制度課題に対しては、連合や金属労協との連携を強化するとともに、国政フォーラム議員との連携をはかりながら省庁要請等を機動的に配置することで、適時適切にその解決に向けて取り組む。</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>○希望者全員が65歳まで就労が可能となる制度の確立にむけて取り組む。</p> <p>○2021年4月には70歳までの雇用機会の確保が努力義務とする改正高年齢者雇用安定法が施行を控えているため、その前段の取り組みを進める。</p>
<p>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</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 	
(5) 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>○サービス連合「両立支援・男女平等社会の実現にむけた統一対応」について、引き続き統一対応達成にむけ、以下の重点事項を定めて取り組む。</p> <p>①子の看護休暇および介護休暇制度の有給化</p> <p>②各加盟組合が「男女平等推進計画」で定めた具体的な取り組み項目に重点的に取り組む。また、職場における男女平等の実現にむけて、職場における男女平等と男女間の賃金格差や女性の職業生活における活躍の推進(女性活躍推進法)の定着・点検などにも取り組む。</p>
(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	
<p>○組織拡大への取り組み</p> <p>○政策制度実現にむけた取り組み</p>	