

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	情報労連
方 針 決 定 日	2021/1/28(木) 第51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 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	
『誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、『感染症対策と経済の自律的成長』の両立と『社会の持続性』の実現をめざす』との連合方針を積極的に受け止める。 今次春闘においても、雇用確保を大前提に「働く者の将来不安を払拭し、内需拡大に向けた分配構造の転換につながり得る賃上げ」の取り組みを継続するとともに、日本の抱える構造的な課題やコロナ禍によって明らかとなった社会の脆弱さの克服に向けて、「底支え」「格差是正」を重視し、働きの価値に見合った処遇の実現に向けた取り組みを強化する。 すべての働く仲間の「総合労働環境の改善」をめざす闘いと位置づけ、2021春季生活闘争の取り組みを展開する。	
(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	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」への参画および「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」につながる取り組みの推進に向けて、労使で協議する。
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	すべての加盟組合は、産業・地場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、引き続き、賃金実態の把握を徹底し、「働きの価値に見合った水準」への引き上げにつなげる。
(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」	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 165,000円 196,000円 227,000円 258,000円 282,000円 305,000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 175,000円 223,000円 272,000円 320,000円 357,000円 380,000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」	月例賃金については、定期昇給相当の確保を大前提に、社会的な賃上げの流れを継続するため、2%程度の賃上げをめざす。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	中小企業に対置する加盟組合は、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「2020年度モデル賃金」(最低到達目標水準、めざすべき水準)等を踏まえ、賃金引き上げをめざす。 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)の確保を大前提とした上で、格差是正を含む社会横断的水準(6,000円)を加えた賃金引き上げ(総額10,500円以上)をめざすとともに、定期昇給制度の確立を視野に取り組む。
○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	有期契約等労働者の賃金については、「働き方の価値に見合った水準」の引き上げに向けて、昇給ルールや賃金カーブが描ける制度の導入等をめざす。 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。 企業内最低賃金協定の締結に向けては、当該企業の実態および連合の底上げの到達水準(時給1,100円以上)を踏まえ、要求水準を検討する。
■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	『改正女性活躍推進法』に基づく事業主行動計画策定指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことも踏まえ、男女別の賃金実態を把握し、必要な取り組みにつなげる。
■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	一時金については、「年間収入の確保・向上」の観点から、水準の維持・向上をめざす。

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し	
■長時間労働の是正	時間外労働の上限規制を含む『改正労働基準法』等の職場への定着に向け、36協定の点検・見直し等を図るとともに、情報労連「時短目標」を踏まえ、年間労働時間の縮減や年次有給休暇の取得促進などに取り組む。 テレワークにおける労働時間の適正管理等に取り組むとともに、適切な休息時間の確保に向けた「勤務間インターバル制度」の導入に向けた労使協議を促進する。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組むとともに、とりわけ、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う事業への影響を受けている加盟組合は、政府・自治体等の助成金・補助金などを最大限活用し、有期契約等労働者、障がい者、新卒内定者を含むすべての労働者の雇用の維持・確保を図る。
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	『パートタイム・有期雇用労働法』が2021年4月より、中小企業も含めて完全施行されることを踏まえ、当該職場に働く有期契約等労働者や無期転換労働者の労働条件等を確認し、不合理な待遇差の是正を図るとともに、同じ職場で働く仲間の組織化に取り組む。 なお、賃金・一時金のみならず、各種手当や退職金等についても、制度の目的・性質に照らし、職務や役割、就労の実態を踏まえ、不合理な待遇差の解消に向けた取り組みを進める。
■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歳までの雇用確保については、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、希望者全員の雇用の継続に取り組む。 65歳以降の雇用確保については、『改正高年齢者雇用安定法』における70歳までの就労の努力義務化を踏まえ、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	
■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	すべての加盟組合は、「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備に継続して取り組む。 退職給付制度は、賃金の後払いとしての性格を有することから、企業年金のない加盟組合は、中小企業等で働く労働者の退職給付制度整備に向けて労使で協議する。
(5) ジェンダー平等・多様性の推進	
・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	多様性が受容される社会の実現に向けては、さまざまな違い(性別、年齢、国籍、障がいの有無、就労形態等)を持った人々がお互いを認め、やりがいを持ってともに働き続けられる職場環境の実現とともに、格差の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。また、「育児や介護と仕事」「治療と仕事」の両立に向けた環境整備に取り組む。
(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	