

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	JEC連合
方針決定日	2020年1月14日(木) 第15回中央委員会
要求提出日	原則として2021年2月26日(金)まで
回答指定期	3月17日(水)を集中回答日とする

要求項目	要求内容																								
(1) 基本的な考え方																									
<p>JEC連合の2021春季生活闘争は、産業独自の情勢やコロナ禍の影響を踏まえつつ、雇用の維持・確保を大前提に、賃上げの流れを継続し、中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げることが念頭に、連合方針である2%程度を意識したうえで、要求に取り組むこととする。</p> <p>JEC連合の全加盟組合は、組合員はもとより、企業内で働くすべての労働者を対象に、働き方を含めた労働諸条件の点検を実施し、処遇改善に取り組むこととする。</p>																									
(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	加盟組合は、2021春季生活闘争において、労使協議会等で「パートナーシップ構築宣言」の意義を共有し、さらに関連子会社や業務委託等で関係する企業の労働組合などと連携し、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向け取り組む。																								
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備																									
(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」	<p>《JEC連合年齢別目標水準》 (円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年齢</th> <th>基本給</th> <th>年齢</th> <th>基本給</th> <th>年齢</th> <th>基本給</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>25歳</td> <td>210,000</td> <td>40歳</td> <td>300,000</td> <td>55歳</td> <td>380,000</td> </tr> <tr> <td>30歳</td> <td>240,000</td> <td>45歳</td> <td>330,000</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>35歳</td> <td>270,000</td> <td>50歳</td> <td>360,000</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	年齢	基本給	年齢	基本給	年齢	基本給	25歳	210,000	40歳	300,000	55歳	380,000	30歳	240,000	45歳	330,000			35歳	270,000	50歳	360,000		
年齢	基本給	年齢	基本給	年齢	基本給																				
25歳	210,000	40歳	300,000	55歳	380,000																				
30歳	240,000	45歳	330,000																						
35歳	270,000	50歳	360,000																						
○「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>・年齢別目標水準に到達している加盟組合は、経済再生の道筋をつけていくためにも、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)の確保を大前提に、産業全体の「底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化しつつ、社会全体の賃金を「底上げ」する観点から、連合方針である2%程度の賃上げを意識し取り組む。</p> <p>・定期昇給制度を持たない加盟組合は、JEC連合2020賃金労働条件実態調査結果を基本とし、平均定期昇給額の5,000円を定期昇給相当分、賃上げ要求額は平均所定内賃金の2%にあたる6,000円の合計11,000円を要求し取り組む。</p>																								
○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 ・昇給ルールを導入	<p>底支えの取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結を行う。 ・生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、企業内最低賃金の水準引き上げを行う。 ・締結水準は時給1,100円以上をめざし取り組む。 																								
■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もと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を踏まえ、男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。																								
■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	<p>・加盟組合は、関連会社ならびにグループ会社も含め企業の初任給を点検する。</p> <p>・また、点検の結果、初任給が以下の「初任給目標水準」より下回る場合は、格差是正に向け、初任給目標水準の達成をめざし要求として取り組む。</p> <p>《JEC連合初任給目標水準》 (円)</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>高校(18歳) : 170,000</td> <td>大学(22歳) : 210,000</td> <td>修士(24歳) : 230,000</td> </tr> </tbody> </table>	高校(18歳) : 170,000	大学(22歳) : 210,000	修士(24歳) : 230,000																					
高校(18歳) : 170,000	大学(22歳) : 210,000	修士(24歳) : 230,000																							

<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>2021春季生活闘争は、賃金に関して、定期昇給相当分を確保した上で、社会基盤を強化する観点から、月例賃金の水準を重視した取り組みを進めることとした。</p> <p>一時金についても、年収に大きく影響を与えることから、重要な取り組みであり、生活保障の観点、安定年収確保の観点、企業業績の適正な分配の観点から、以下の方針を掲げ取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生活に必要な年収確保の観点から、一時金のミニマム基準は年間4ヶ月とする。 ・一時金の固定部分をもつ加盟組合は、安定年収確保の観点から、固定部分を4ヶ月以上へ引き上げることを目指し取り組む。 ・業績連動型一時金制度が導入されている加盟組合は、企業業績や付加価値が適正に分配されている制度設計になっているか点検・検証し必要に応じて改善を求める。
--	---

(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

加盟単組は、仕事と生活の調和の実現にむけ、「年間総実労働時間1800時間」をめざし、2021春季生活闘争で、労使間の十分な話し合いができる場の設置も含め、以下の方針に取り組む。

・年間所定内労働時間1800時間となるよう取り組む。

1日7.5時間×240日＝1800時間

年間所定労働＝365日-104日(週休2日×52週)-国民の休日-夏季休暇-正月休暇＝240日

・年次有給休暇の初年度付与日数が15日以上となるよう取り組む。

・年次有給休暇の完全取得をめざし、一人当たり平均取得日数10日未満とならないよう取り組む。また、取得日数5日未満の従業員がいないことを確認する。

・時間外労働等の割増率が、企業規模にかかわらず、すべての加盟組合において下記の割増率となるよう取り組む。

《時間外労働等割増率要求方針》

		要求方針
割増区分	時間	割増率
時間外労働	～45 時間未満	35%
	45 時間超(特別条項締結前提)	50%
	60 時間超え(中小除く)	60%
深夜労働	22:00～翌 5:00	50%
	休日労働	50%

・適正な労働時間管理を求めると同時に、労使で時間外労働(休日労働を含む)を確認し、長時間の時間外労働が常態化しないよう求める。

・36協定を適切に締結し、上限時間を超過しないよう運用の徹底を求める。

・裁量労働制を導入している加盟単組は、労働者の労働実態を適切に把握し、年次有給休暇の取得奨励や労働者の健康について配慮がなされるよう求める。

・勤務間インターバルについては11時間を目標に導入に取り組む。

■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

・現在、雇用問題を抱える加盟組合は、経営再建に向けた労使協議を行い、政府の雇用支援策や、これまで蓄えてきた内部留保についても協議の俎上に載せ、雇用の確保を最優先に全力で取り組む。

・そのうえで、企業ではたらくすべての労働者の賃金について、現行の賃金カーブの維持を基本としつつ、生活保障を軸とした考えに基づき、最低でも連合都道府県別リビングウェッジの最低賃金を下回らないように努める。

■職場における均等待遇実現に向けた取り組み

■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

JEC連合はこれまでの連合での議論を加味し、取り組み方針とする。加盟単組は2021春季生活闘争において、以下の方針を基本に労使間で協議を行い取り組む。

① 60歳～65歳までの雇用確保

・希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に進める観点から、「定年引上げ」を基軸に取り組む。

・継続雇用制度の場合は、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて将来的な65歳への定年年齢の引上げについて検討を行う。

② 65歳以降の雇用(就労)確保

・改正高齢者雇用安定法(2021年4月施行)を踏まえて、65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供は、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるよう取り組む。

・労働者の体力や健康状態、その他本人を取り巻く環境が多様となることから、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。

③ 高齢期における処遇のあり方

・年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働き方の価値にふさわしい処遇の確立と労働者の安全と健康の確保をはかる。

・継続雇用労働者の賃金は、同一労働同一賃金の観点から、60歳以前と均等・均衡のとれた制度とする。なお、2025年から「高齢者雇用給付」の縮減が予定されていることを踏まえて検討をすすめる。

・65歳へ定年引上げの労働者の賃金は、60歳前後での賃金制度を分断せず、連続した賃金制度を構築する。なお、導入にあたり、賃金水準について賃金カーブの抑制など60歳以前の賃金引き下げが基本的には行われないよう留意する。

・高齢期における処遇のあり方について広く意見を反映させることから、再雇用者の組織化を行う。

④ 退職金制度の取り組み

・定年引上げに伴う退職金制度の見直しを行う場合、旧定年での退職金額を下回らないことを前提に65歳定年時の制度を設計する。

・継続雇用労働者は、同一労働同一賃金の観点から、退職金制度の意義・目的に照らして検討する。なお、60歳時の定年退職金は以下の金額を水準として引上げに取り組む。

《60歳定年時退職金水準》

(万円)

ミニマム基準 : 1,300	支払総額水準 : 2,100
----------------	----------------

<p>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</p>	<p>今後、テレワークを導入する際には、次の考え方を基に取り組みを行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更等、労使協議を行い、労使協定を締結したうえで就業規則に規定する。 ・情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても明確に規定する。 ・テレワークの実施にあたり、労働基準関係法令が適用されることから、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策を労使で検討する。 ・感染リスク低減を目的とするテレワークを推奨する場合には、テレワーク導入に適さない業種や職種に従事する労働者について、感染リスクを回避した環境の整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じる。
<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 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護・治療における休業制度や短時間勤務制度について両立支援の観点から諸制度整備に向け取り組む。 ・なお、2021年1月より「育児・介護休業法施行規則等」が改正され、「子の看護休暇・介護休暇」が時間単位で取得できるようになったことから、就業規則(労働協約)の改定を確認する。 ・加盟組合は各企業における次世代育成支援対策推進法に基づき作成した行動計画の進捗を確認する。また、「くるみん」・「ブラチナくるみん」の取得認定にむけ労使で取り組む。 ・「女性活躍推進法に基づく認定企業(えるぼし認定企業)」となるよう、組織内にて認知度を高めた上で、取得に向け労使で取り組みを検討する。 ・2020年6月に労働施策総合推進法の改正(中小企業は2022年4月)が行われ、企業の職場におけるハラスメント防止対策の強化と、ハラスメント防止措置が義務化になった。加盟単組は企業のハラスメント防止の周知や対策が適切にされていることを確認し、早期にハラスメント防止に関する規定の追記や、相談窓口の設置などを求める。 ・JEC連合が示している点検表「Rebalance2020男女共同参画／ワーク・ライフ・バランス推進計画／推進制度(就業規則・労使協定)の整備に向けて(チェック表)」に基づき、職場の実情をチェックした上で、2021春季生活闘争にて一定の前進が図れるよう取り組む。
---	--

(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

・労働災害における死亡および障害等級1～14への企業付加補償水準(法定外)として、以下の到達をはかる。なお、通勤途上災害は下記の金額の70%をクリアし、100%に取り組む。

《企業付加補償給付水準(法定外)》

等級	金額(万円)	等級	金額(万円)	等級	金額(万円)
死亡・1～3級	3,500	7級	1,180	11級	420
4級	1,930	8級	950	12級	290
5級	1,660	9級	740	13級	190
6級	1,410	10級	570	14級	110