

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	紙パ連合
方針決定日	2021年1月21日
要求提出日	2021年2月28日まで
回答指定期	2021年3月18日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
紙パルプ・紙加工産業は、国内需要の減少に加えてコロナ禍によるテレワーク推進に伴うペーパーレス化の加速など、これまでも増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しており、この厳しい状況を乗り越えるためにも、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。 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。	
(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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	目標水準として「産別としてめざすべき水準」「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。
(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」	<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」「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> <ul style="list-style-type: none"> ◎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> <ul style="list-style-type: none"> ◎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。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	同上
○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	雇用形態にかかわらず、紙パルプ・紙加工産業に従事する労働者の労働諸条件の改善に向けて、組織化推進などの継続課題も含め、引き続き連合方針に準拠しながら処遇改善に向けて取り組みを進める。
■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。 	

(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	<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。</p> <p><改正労働基準法に関する取り組み> 「時間外労働の上限規制」については、一部業種(運輸関係など)を除き、企業規模に関係なく全ての企業が対象となっている。このことから改めて労使で点検も行いながら職場への定着に向けた取り組みを進める。なお、2024年4月には運輸部門も対象となることから、各労使において前倒しでの対応も検討していくこととする。</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><パートタイム・有期雇用労働法に関する取り組み> パートタイム・有期雇用労働法については、2021年4月からは企業規模に関係なく全ての企業が対象となる。このことを踏まえ、改めてパート・有期雇用労働者と正社員の待遇について、チェックリストなどを活用し総点検を行い実態把握に取り組むこととする。点検の結果待遇差がある場合は、その待遇差が不合理ではないか確認し、合理性がない待遇がある場合は是正に向けて取り組むこととする。</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	<p><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。</p> <p>また、労働力人口の減少が進む中、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、更には改正高年齢者雇用安定法(2021年4月施行)では、70歳まで就労を希望する労働者の雇用を確保することが努力義務となることから、これも視野に入れながら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。</p>
■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	

(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	
---	--

(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

--