

## 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	労済労連
方針決定日	2021年1月28日(木)
要求提出日	2021年3月1日～5日(予定)
回答指定期	2021年3月24日～27日(予定)

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<b>(2) 基盤整備</b>	
・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	
<b>(3) 賃上げ要求</b>	
<b>■月例賃金</b>	
○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」	≪正規職員・社員≫事業体の状況や労使間課題の状況等に応じて柔軟かつ積極的に取り組みを行う。到達水準と2%程度の賃金引上げを意識し、具体的な取り組み水準は単組で判断 ◆到達水準:30歳 329,737円・35歳 374,664円≪嘱託・パート職員・社員≫最低到達水準として時給1,100円を設定のうえ2%程度の賃金引上げを意識し要求を行う
○「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」	賃金カーブ維持相当分:必ず確保
○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	全単組が時給1,100円以上をめざす
<b>■男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
<b>■初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
<b>■一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	
	年収ベースの維持

#### (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	「労済労連『豊かな生活時間とあるべき労働時間の実現に向けた方針』」より、「年次有給休暇の確実な取得と各種休暇制度等の充実」「管理監督者を含むすべての労働者の労働時間管理」「36協定の適切な締結と運用の徹底」「安全な職場の構築」の取り組みを重点的取り組み項目として設定したうえで、春季生活闘争の収束後も引き続き取り組みを行う。
■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	課題解決・前進に向けた取り組みを引き続き展開する。
■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	改正高年齢者雇用安定法の2021年4月の施行を見据え、雇用による就業である「70歳までの定年引上げ」「70歳までの継続雇用制度の導入」「定年廃止」について、労使間の意見交換に着手する。
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	作業環境の整備をはじめ、経費負担のルールや労働時間管理の方法など、テレワークの実施に関する労使間ルールの確認・整備について実施する。
■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	改正された育児・介護休業法施行規則等の2021年1月の施行をふまえ、春闘の時期を待たずに事業体の対応について確認し、必要に応じて対応を行う。
---	--

#### (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

- ・育児のための短時間勤務制度・介護休業制度等の拡充
- ・治療と職業生活の両立支援策
- ・ジョブリターン制度
- ・仲間づくりの取り組み