

## 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	全国ユニオン
方針決定日	2021年1月8日
要求提出日	2021年3月の第1週まで
回答指定期	各自、実情に応じて。

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>(1)格差是正に取り組みます。          中小零細や非正規で働く組合員の多くは、生活の改善を実感できていない。多くの大手企業を中心に2014年以降、ベアが実施されているが、依然として規模間、雇用形態間、男女間などさまざまな格差が存在する。賃金の格差に加え、福利厚生などにも目を向けて是正を求めていく。とりわけ雇用形態による格差や労働契約法の5年ルールによる、労働契約の無期化後にも継続する格差については、社会的に訴えつつ全力で取り組みを進めていく。</p> <p>(2)賃上げは4%の要求を掲げます。          賃金引き上げ幅については、過年度の消費者物価上昇分や企業収益の適正な分配の観点、経済の好循環を実現していく社会的役割と責任を踏まえ、4%以上(定期昇給相当分2%以上+ベア相当分2%以上)の要求を掲げ獲得をめざし、取り組みを進めていく。</p> <p>(3)春闘は労働組合にとって社会的な運動です。          全国ユニオンは、いわば足元である個別の労働条件だけでなく、生活を脅かす労働法制の改悪、格差・貧困、差別、ハラスメント禁止、脱原発、反戦・平和などについても訴えていく。</p>	
<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」	自立して生きられ、かつ、健康で文化的な生活を維持できる時間給「誰でもどこでも時給1500円以上」(年間の総労働時間を2000時間とし年収では1500円×2000時間=300万円以上)を目指す。
○「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」	
○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	正規・非正規の賃金について、基本給・手当・一時金・退職金などの格差について職場実態を把握し、合理性のない格差の是正を求める。とりわけ、判例やガイドラインで明確にされている職務非関連手当については早急に是正を求める。
<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	

(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	①労働時間規制(特別条項付の協定を認めないなどの労働時間適正化点検)の取り組みや、業務終了と次の業務の開始まで一定の間隔を確保するインターバル規制など過重労働対策を進める。 ②8時間働けば生活できる賃金水準の確保を求める。 ③時間外手当の適正な支払いを求める。 ④年次有給休暇取得率向上に向けて取り組む。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	労働契約法20条を活用し、賃金だけでなく一時金、退職金や福利厚生などあらゆる格差を是正させる。とりわけ、職務非関連手当についての格差は、厚生労働省通達に「特段の理由がない限り合理的とは認められない」とある。各ユニオンで職場の通勤手当、食堂の利用、慶弔休暇などを点検し、正規・非正規の格差を是正させる。 また、無期転換後の労働条件について格差が生じている場合は、是正を求めていく。
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	男女平等社会実現に向け、今春闘でも連合の第4次男女平等参画推進計画で確認された3つの目標(①働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)の実現と女性の活躍促進、②仕事と生活の調和、③多様な仲間の結集と労働運動の活性化の達成に向けて取り組みを進めていく。 また、マタハラが起きない環境整備を進め、産前・産後休業及び両立支援(育児・介護休業法など)について、とりわけ非正規労働者が取得できるように取り組む。
■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	
■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	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法</li> <li>・ハラスメント対策と差別禁止</li> <li>・育児や介護と仕事の両立</li> <li>・次世代育成支援対策推進法</li> </ul>	安全かつ安心して働くことができる権利を確認し、上司・同僚以外の顧客などからのハラスメントにも対応するためには、ハラスメント行為そのものを禁止する法規制が必要だ。 引き続き実効性のある法律の制定を求めるとともにすべてのハラスメント行為を禁止する労働協約の締結にも取り組もう。
(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	