

2022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	基幹労連
方 針 決 定 日	2022年2月8日
要 求 提 出 日	検討中
回 答 指 定 日	検討中

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>1. 2年サイクルの労働条件改善に取り組む 中期ビジョン(2017年改)にある、「魅力ある労働条件づくりと産業・企業の競争力強化の好循環(内なる好循環)」と、「日本経済の好循環(外なる好循環)」の二つの好循環を回すという基本理念にもとづいて取り組む。 2年サイクルの「総合改善年度」として「賃金」「一時金」「退職金」「諸割増率関連」「労働時間・休日」「年休付与」「労災・通災付加補償」「ワーク・ライフ・バランス」「65歳現役社会の実現に向けた労働環境の構築」「働く者全てに関する取り組み」などの労働条件全般の改善に取り組む。</p> <p>2. 基幹労連としての一体感を堅持し、部門・部会のみならずもって取り組む 基幹労連の各産業・企業については、業績にバラツキが見られるが、基幹労連全体で一体感のある取り組みを行う。</p> <p>3. 変革が求められているわれわれ産業・企業の持続的な発展・強化に向け、賃金を含めたトータルとしての労働条件改善に取り組む。 以下の観点をふまえ、産業・企業の持続的な発展・強化に向け、全組織が賃金改善に取り組むとともに、トータルとしての労働条件改善を求めていく。 (1) 将来にわたる優秀な人材の確保と定着 (2) 「65歳現役社会の実現」と職場全体の活力発揮 (3) 生産性の向上と働きに見合った成果の配分 (4) With/Afterコロナも見据えたワーク・ライフ・バランスの実現 (5) 基幹産業にふさわしい賃金水準の確保 (6) 企業内最低賃金の締結・引上げと未組織労働者への波及</p> <p>4. 日本経済の好循環 5. 連合・金属労協との連携強化</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	<p>格差改善・労働条件の底上げの取り組み 業種別組合は、業種別組合労働条件改善指針を参考に、労働諸条件全体の底上げに向けて取り組む。部会毎に「当面の目標」を策定しているが、中期ビジョン(2017年改)をふまえて「当面の目標」を検証したうえで、要求を検討する。 総合組合は、「大手追従・大手準拠などの構造の転換」と「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」をふまえて業種別組合の格差改善を後押しし、基幹産業全体で魅力ある産業・企業をめざした取り組みをすすめる。</p>
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>基幹労連としての一体感を堅持し、部門・部会のみならずもって取り組む 基幹労連の各産業・企業については、業績にバラツキが見られるが、基幹労連全体で一体感のある取り組みを行う。 部門・部会は、「賃金」をはじめとする各種項目について、もっとも効果的と判断しうるものとなるよう取り組み方も含めて検討し、環境や産業・企業の状況をふまえ、まとまりをもって取り組む。中央本部は、部門・部会の取り組みを強力に支援する。併せて総合組合は、グループ・関連組合や業種別組合に対し、積極的な支援を行う</p>
(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」	<p>賃金改善 ○基幹労連が一体となって、2022年度・2023年度のなかで2年分の賃金改善要求を行う。 ○要求額は、2022年度3,500円、2023年度3,500円以上を基本とする。 ○具体的には部門・部会のみならずもって要求を行う。 ○条件が整う組合は格差改善にも積極的に取り組む。 ○60歳以降の再雇用者にも、一般社員に準じた賃金改善を求める。なお、この原資については、一般社員とは別財源とする。 ○個別事情により取り組みが困難な組合は相互に認め合う。</p>
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>業種別組合は、業種別組合労働条件改善指針を参考に、労働諸条件全体の底上げに向けて取り組む。部会毎に「当面の目標」を策定しているが、中期ビジョン(2017年改)をふまえて「当面の目標」を検証したうえで、要求を検討する。</p>

<p>○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</p>	<p>企業内最低賃金 具体的には、JC共闘の中期的目標である、月額177,000円程度(時間当たり1,100円程度)の達成に向け計画的に取り組むこととし、引き上げ額は、適用される法定最賃の金額水準をふまえて設定する。 ①企業内最低賃金協定の締結と引き上げ ○企業内最低賃金協定の未締結組合は協定化に取り組み、締結組合は働く者全ての観点から、全従業員への協定範囲の拡大をめざす。 ○企業内最低賃金は、高卒初任給準拠を基本とし、月間の所定労働時間をふまえた時間額を協定に盛り込む。 ○企業内最低賃金の締結と引き上げについては、60歳以降者の実態も考慮して取り組む。 ○要求額は、適用される法定最賃が年率3%の引き上げを想定し、優位性が担保できる水準とする。最低でも、時間額で適用される法定最低賃金+30円以上を基本とする。 ○企業内最低賃金(時間額)引き上げの手段として、時短の取り組みも有効である。 ○年齢別最低賃金は、中期ビジョンで設定している水準をめざす。具体的には18歳の賃金を100として、20歳=105、25歳=120、30歳=130、35歳=140、40歳=150、45歳=160を目標に各組合で設定する。 定期昇給 定期昇給制度が未確立の組合については、定期昇給相当分を確保するとともに、制度化に向け積極的に取り組む。定期昇給制度を確立している組合については、制度の実施確認はもちろんのこと、定期昇給額の引き上げに取り組む。 定昇制度が未確立の状態で行き届く場合の要求額(定期昇給額または相当額・率)は次のとおりとする。 ①標準労働者(35歳・勤続17年)を基準とする場合は、3,700円(年功的要素のみ)とする。 ②平均方式の場合は、平均基準内賃金の2%相当を目安とする。</p>
<p>■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</p>	
<p>■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結</p>	<p>○年齢別最低賃金は、中期ビジョンで設定している水準をめざす。具体的には18歳の賃金を100として、20歳=105、25歳=120、30歳=130、35歳=140、40歳=150、45歳=160を目標に各組合で設定する。 定期昇給</p>
<p>■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</p>	<p>要求基準は、金属労協の「年間5ヵ月分以上を基本」とする考え方をふまえ、要求方式ごとに設定する。構成要素は「生活を考慮した要素」と「成果を反映した要素」とし、「生活を考慮した要素」については年間4ヵ月(額では120~130万円)程度とする。 「成果を反映した要素」について、各要求方式で示した水準以上をめざすことができる組合は、増額に取り組む。 財源の確保については、「組合員平均」または「基準労務構成にもとづく支給財源方式」とする。 1)「金額」要求方式 ○生活を考慮した要素については、120万円ないし130万円とする。成果を反映した要素については、世間相場の動向などをふまえながら40万円を基本に設定する。 2)「金額+月数」要求方式 ○要求は、40万円+4ヵ月を基本とする。 3)「月数」要求方式 ○要求は、5ヵ月を基本とする。 4)業績連動型決定方式 ○業績連動型決定方式については、中期ビジョンの考え方をふまえる。</p>

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■長時間労働の是正	労働時間・休日・休暇 総実労働時間の縮減に向けて、「休める仕組み」を充実させるための取り組みをすすめる。 労働時間・休日については、年間所定労働時間1,800時間台の実現に向けて、「休日増」や「一日の労働時間短縮」等の取り組みについて、部門・部会毎の判断にもとづき要求を設定する。 年休付与日数については、人材確保の観点もふまえ初年度付与日数20日以上を求め、現行の付与日数の増加に向けた取り組みをすすめる。
■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・均衡待遇実現に向けた取り組み	働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支え 組合員はもとより、同じ企業・グループに働く全ての労働者の将来的な「安心・安定」の確立に向けて、連合・金属労協の方針にもとづき取り組みを展開していく。 1) 60歳以降者への取り組みとして以下を取り組む。 ① 60歳以降者の雇用と生活の安心・安定に向け、労働組合として責任を持って対応するためにも、再雇用制度で組合員籍が外れる組合については、60歳以降者の継続した組合員化に向け取り組む ② 福利厚生についても、60歳以前者と異なる制度運用をしている組織は、同一となるよう改善を求める。 2) 直接雇用の非正規雇用で働く労働者への取り組みとして以下を取り組む。 ① 組織化に向けた取り組みを通年で推進するとともに各組合の実態をふまえたうえで、法を上回る改善を求める。 ② 同じ企業に働く非正規雇用で働く労働者に対する、雇用の安心・安定という観点から労働組合として責任をもって対応するためにも契約期間のない社員や正社員化に向け取り組む。 基幹労連中央本部、ならびに総合組合、グループ親組合は、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えの観点からも経営要請など積極的に行動を展開する。
■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	「65歳現役社会の実現」に向けた労働環境の構築 「60歳以降就労に関する考え方」をふまえ、65歳定年の制度導入をめざし取り組みをすすめる。65歳定年延長の検討にあたっては、18～65歳までの一貫した雇用形態、かつ60歳以前から連続した処遇とすることなどについて留意する。 ① 「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。 ② 雇用延長制度におけるモチベーションの向上や職場の一体感の醸成等の課題に対し、制度導入を待たずに取り組める項目については、雇用延長制度の改善も求める。 ③ 要求・交渉や会社提案など、これまでの労使慣行によってさまざまな方法が考えられることから、部門・部会でまとまりをもって取り組みをすすめる。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	コロナ禍において、感染拡大防止を目的に働き方が見直されたが、在宅勤務やフレックスタイム制などの柔軟な働き方については、With/Afterコロナも見据え、環境整備に取り組む。
■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者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	安心して働くことのできる社会の構築に向けた労使の社会的責務の観点やコンプライアンス遵守の観点から、直近に施行・実施された各種法制に対する取り組みを展開する。 「働き方改革関連法」については、2019年8月に発行した「働き方改革関連法の対応に向けた基幹労連の取り組み」にもとづいて対応を行う。 「改正育児・介護休業法」については、2022年4月、10月、2023年4月の3段階で施行されることから、労使で改正内容を理解したうえで、必要な対応をはかる。 「働くことを軸とした安心社会」の実現に向け、引き続き連合・金属労協との連携をはかりながら必要な対応にあたる。
(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	
産業政策、政策・制度への取り組み 「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」は車の両輪の関係にあり、それぞれの取り組みを間断なく取り組むことが相乗効果を生み、好循環につながっていく。カーボンニュートラル、脱炭素社会の実現といった産業政策課題や、税・社会保障問題といった政策・制度課題に対しては、連合や金属労協との連携を強化するとともに、国政フォーラム議員との連携をはかりながら省庁要請等を機動的に配置することで、適時適切にその解決に向けて取り組んでいく。	

※ 昨年の内容については、連合HP (<http://www.jtuc-rengo.or.jp>) で、「主な活動」-「労働・賃金・雇用」-「春季生活闘争」-「2021年春闘」-「構成組織取り組み方針(案)」をご参照ください。