

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	情報労連
方針決定日	2022/1/27(木) 第52回中央委員会
要求提出日	統一日は設定していない。大手加盟組合は2月末までに提出
回答指定期	大手加盟組合を中心に3月16日を集中回答日として設定

要求項目	要求内容																																										
(1) 基本的な考え方																																											
<p>「経済の後追いではなく、経済・社会の活力の原動力となる『人への投資』を積極的に求める『未来づくり春闘』を展開していく」との連合方針を積極的に受け止めた上で、「社会全体の底上げ」が極めて重要との認識にたち、今次春闘においても、雇用の確保を前提に「賃金改善」の流れを継続し、「底上げ」「底支え」「格差是正」、「働き方の改善」を重点に、すべての働く仲間の「総合労働環境の改善」をめざす闘いと位置づけ、取り組みを展開します。</p>																																											
(2) 基盤整備																																											
<ul style="list-style-type: none"> ・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>すべての加盟組合は、対する企業の「パートナーシップ構築宣言」や「ホワイト物流」推進運動への参画など、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つながり得る取り組みを推進する。</p>																																										
<ul style="list-style-type: none"> ・賃金水準闘争を強化していくための取り組み 	<p>すべての加盟組合は、月例賃金改善を含む労働条件トータルの改善をめざし、年収の維持・向上に向けた取り組みを強化する。</p>																																										
(3) 賃上げ要求																																											
■ 月例賃金																																											
<ul style="list-style-type: none"> ○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>最低到達目標水準(所定内賃金)</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>年齢</td> <td>18歳</td> <td>25歳</td> <td>30歳</td> <td>35歳</td> <td>40歳</td> <td>45歳</td> </tr> <tr> <td>勤続年数</td> <td>0年</td> <td>7年</td> <td>12年</td> <td>17年</td> <td>22年</td> <td>27年</td> </tr> <tr> <td>賃金水準</td> <td>167,000円</td> <td>196,000円</td> <td>227,000円</td> <td>258,000円</td> <td>282,000円</td> <td>305,000円</td> </tr> </table> <p>めざすべき賃金水準(所定内賃金)</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>年齢</td> <td>18歳</td> <td>25歳</td> <td>30歳</td> <td>35歳</td> <td>40歳</td> <td>45歳</td> </tr> <tr> <td>勤続年数</td> <td>0年</td> <td>7年</td> <td>12年</td> <td>17年</td> <td>22年</td> <td>27年</td> </tr> <tr> <td>賃金水準</td> <td>178,000円</td> <td>226,000円</td> <td>275,000円</td> <td>320,000円</td> <td>357,000円</td> <td>380,000円</td> </tr> </table>	年齢	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	勤続年数	0年	7年	12年	17年	22年	27年	賃金水準	167,000円	196,000円	227,000円	258,000円	282,000円	305,000円	年齢	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	勤続年数	0年	7年	12年	17年	22年	27年	賃金水準	178,000円	226,000円	275,000円	320,000円	357,000円	380,000円
年齢	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳																																					
勤続年数	0年	7年	12年	17年	22年	27年																																					
賃金水準	167,000円	196,000円	227,000円	258,000円	282,000円	305,000円																																					
年齢	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳																																					
勤続年数	0年	7年	12年	17年	22年	27年																																					
賃金水準	178,000円	226,000円	275,000円	320,000円	357,000円	380,000円																																					
<ul style="list-style-type: none"> ○「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>定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)の確保を前提に、賃上げの流れを継続し「人への投資」を積極的に促すため、2%程度の賃上げをめざす。</p>																																										
<ul style="list-style-type: none"> ○規模間格差の是正(中小賃上げ要求) 	<p>連合が示す「企業規模間格差是正に向けた目標水準」および情報労連「2022年度モデル賃金」等を踏まえ、賃金引き上げをめざす。 賃金制度が未整備の加盟組合については、連合が掲げる賃金カーブ維持分(4,500円)の確保を大前提に、連合加盟組合平均水準の2%相当との差額を上乗せした金額(6,000円)を加えた賃金引き上げ(総額10,500円以上)をめざすとともに、定期昇給制度の確立に取り組む。</p>																																										
<ul style="list-style-type: none"> ○雇用形態間格差の是正 <ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入 	<p>企業内最低賃金協定の締結に向けては、当該企業の実態および連合の底上げの到達水準(時給1,150円以上)を踏まえ、要求水準を検討する。 有期契約等労働者の賃金については、「働きの価値に見合った水準」への引き上げをめざすとともに、賃金カーブが掲げる昇給ルールを導入に取り組む。</p>																																										
<ul style="list-style-type: none"> ■男女間賃金格差の是正 <ul style="list-style-type: none"> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当 	<p>すべての加盟組合は、男女別を含む賃金実態を把握・分析し、必要な問題点の改善につなげる。</p>																																										
<ul style="list-style-type: none"> ■初任給等の取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 																																											
<ul style="list-style-type: none"> ■一時金 <ul style="list-style-type: none"> ・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>「年間収入の確保・向上」の観点から、水準の維持・向上をめざす。 有期契約等労働者は、「同一労働同一賃金」の趣旨を踏まえ、その目的・性質に基づく制度の確立に取り組む。</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	「情報労連時短目標」を踏まえ、引き続き、労働時間の適正化に向けて取り組む。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組むこととし、とりわけ、新型コロナウイルス感染症の影響が継続している加盟組合は、政府・地方自治体等の助成金・補助金などを最大限活用し、雇用の維持・確保を図る。 また、今後の事業を展望した、人材育成方針の明確化や教育訓練機会の確保など、雇用の安定に資する環境整備に取り組む。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	雇用形態に関わらず、不合理な待遇差の是正を図るとともに、同じ職場で働く労働者の仲間づくりに取り組む。
■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	65歳までの雇用確保については、引き続き、雇用と年金の接続を確実にする観点から、希望者全員の雇用の継続に取り組むとともに、65歳以降においても、『改正高年齢者雇用安定法』の70歳までの就労の努力義務化を踏まえ、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
■テレワーク導入にあたっての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、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	企業年金のない加盟組合においては、退職給付制度の整備に向けて取り組む。 今後の社会保険の適用拡大(企業規模の段階的拡大)を踏まえ、短時間労働者の労使合意に基づく適用拡大に取り組む。

(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	『改正女性活躍推進法』および『男女雇用機会均等法』の周知徹底と点検活動を行うとともに、ポジティブ・アクションに取り組む。 ハラスメント対策関連法(改正労働施策総合推進法等)に基づき、あらゆるハラスメント対策と差別禁止に取り組む。 育児や介護と仕事の両立に向けては、『改正育児・介護休業法』で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置を踏まえ、環境整備に取り組む。
---	--

(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

情報労連最低賃金協定の締結に向けては、当該組織と連携し、法定最賃近傍で働く仲間の底上げに向けて取り組む。