

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	JEC連合
方針決定日	2022年1月13日(木) 第16回中央委員会
要求提出日	2022年2月28日(月)まで
回答指定期	2022年3月15日(火)～3月17日(木)を回答ゾーンのヤマ場とし、3月16日(水)を集中回答日とする

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
産業独自の情勢やコロナ禍の影響を踏まえつつ、雇用の維持・確保を大前提に、「底支え」「格差是正」に重点を置きつつも、総体的には企業業績も改善傾向にあり、地域別最低賃金も大幅に上昇していることから、賃上げの流れを継続・定着させ、連合方針である2%程度を意識し、「底上げ」に積極的に取り組むこととする。 JEC連合の全加盟組合は、組合員はもとより、企業内で働くすべての労働者を対象に、働き方を含めた労働諸条件の点検を実施し、処遇改善に取り組むこととする。	
(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	加盟組合は、2022春季生活闘争において、労使協議会等で「パートナーシップ構築宣言」の意義を共有し、さらに関連子会社や業務委託等で関係する企業の労働組合などと連携し、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向け取り組む。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	
(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」	<p>【年齢別目標水準】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・加盟組合は、関連会社ならびにグループ会社も含めた企業の賃金を点検する。 ・点検の結果が下記の「年齢別目標水準※」より下回る場合には、格差是正に向け、年齢別目標水準に到達する要求とし取り組む。 <p><JEC連合年齢別目標水準>(基本給)</p> <p>25歳:210,000円、30歳:240,000円、35歳:270,000円、40歳:300,000円 45歳:330,000円、50歳:360,000円、55歳:380,000円</p> <p>※年齢別目標水準については、JEC連合賃金・労働条件実態調査モデル賃金調査の基本給(高卒の中間値)を25歳:210,000円を基準として設定。25歳～50歳の年齢ピッチ(1歳間較差)を6,000円、50歳～55歳の年齢ピッチを4,000円としたもの。住宅手当、家族手当、役職手当は含んでいない。</p> <p>【賃金:最低到達水準】</p> <p>「年齢別目標水準」を下回る加盟組合については、生活するうえで最低限の暮らしを守るという観点から、連合の最低到達水準額を参考に、最低到達水準をクリアするように取り組む。</p> <p><連合賃金指標パッケージ></p> <p>最低到達水準 30歳:243,750円、35歳:266,250円 目標水準 30歳:259,000円、35歳:289,000円</p> <p>※ジョブ型雇用制度を導入している加盟組合は、賃金カーブがない等のジョブ型雇用の性質を十分に理解したうえで、生活するうえで最低限の暮らしを守るという観点から、連合の最低到達水準額を参考に、水準額を上回る職位になるよう、教育も含め労使で検討する。</p>
○ 「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"> ・年齢別目標水準に到達している加盟組合は、企業業績が改善傾向にあり、地域別最低賃金も大幅に上昇していることから、定期昇給相当分を確保し、社会全体の賃金を「底上げ」する観点から、連合方針である2%程度の賃上げを意識し取り組む。 ・定期昇給制度を持たない加盟組合は、JEC連合2021賃金労働条件実態調査結果を基本とし、平均定期昇給額の5,000円を定期昇給相当分、賃上げ要求額は平均所定内賃金の2%分にあたる6,000円の合計11,000円を要求し取り組む。
○ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結を行う。 ・生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、企業内最低賃金の水準引き上げを行う。 ・締結水準は時給1,150円以上をクリアするように取り組む。
■ 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	改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことを踏まえ、職務や職種、さらには住宅手当や扶養手当等の属人手当の付与状況等も含めて、男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題がある場合は、改善と格差是正に向けた取り組みを進める。
■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・加盟組合は、関連会社ならびにグループ会社も含め企業の初任給を点検する。 ・また、点検の結果、初任給が以下の「初任給目標水準」より下回る場合は、格差是正に向け、初任給目標水準の達成を目指し要求として取り組む。 <p><JEC連合初任給目標水準></p> <p>高校(18歳):175,000円、大学(22歳):215,000円、修士(24歳):235,000円</p>

<p>■一時金</p> <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>一時金についても、年収に大きく影響を与えることから、重要な取り組みであり、生活保障の観点、安定年収確保の観点、企業業績の適正な分配の観点から、以下の方針を掲げ取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生活に必要な年収確保の観点から、一時金のミニマム基準は年間4ヶ月とする。 ・一時金の固定部分をもつ加盟組合は、安定年収確保の観点から、固定部分を4ヶ月以上へ引き上げることを目指し取り組む。 ・業績連動型一時金制度が導入されている加盟組合は、企業業績や付加価値が適正に分配されている制度設計になっているか点検・検証し必要に応じて改善を求める。
---	---

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>連合は「働くことを軸とする安心社会」を目指し、「豊かな生活時間とあるべき労働時間の実現に向けた対応」を掲げている。加盟組合は、仕事と生活の調和の実現にむけ、「年間総実労働時間1800時間」を目指し、2022春季生活闘争で、労使間の十分な話し合いができる場の設置も含め、以下の方針に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年間所定内労働時間1800時間となるよう取り組む。 1日7.5時間×240日＝1800時間 年間所定労働＝365日－104日(週休2日×52週)－国民の休日－夏季休暇－正月休暇＝240日 ・年次有給休暇の初年度付与日数が15日以上となるよう取り組む。 ・年次有給休暇の完全取得を目指し、一人当たり平均取得日数10日未満とならないよう取り組む。また、取得日数5日未満の従業員がいないことを確認する。 ※勤続年数が短い(付与日数が少ない)組合員の積立休暇への影響も考慮し、上記取り組みを進め、すでに付与日数が上限の組合員は最低でも10日以上取得をクリアする。 ・時間外労働等の割増率が、企業規模にかかわらず、すべての加盟組合において下記の割増率となるよう取り組む。 <p><時間外労働等割増率要求方針> 時間外労働 ～45時間未満 → 35% 45時間超(特別条項締結前提) → 50% 60時間超え(中小除く) → 60% 深夜労働 22:00～翌5:00 → 50% 休日労働 → 50%</p> <ul style="list-style-type: none"> ・適正な労働時間管理を求めると同時に、労使で時間外労働(休日労働を含む)を確認し、長時間の時間外労働が常態化しないよう求める。 ・36協定を適切に締結し、上限時間を超過しないよう運用の徹底を求める。 ・裁量労働制を導入している組合は、労働者の労働実態を適切に把握し、年次有給休暇の取得奨励や労働者の健康について配慮がなされるよう求める。 ・勤務間インターバルについては11時間を目標に導入に取り組む。
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・現在、雇用問題を抱える加盟組合は、経営再建に向けた労使協議を行い、政府の雇用支援策や、これまで蓄えてきた内部留保についても協議の組上に載せ、雇用の確保を最優先に全力で取り組む。 ・そのうえで、企業ではたらくすべての労働者の賃金について、現行の賃金カーブの維持を基本としつつ、生活保障を軸とした考えに基づき、最低でも2021年に更新された連合都道府県別リビングウェッジの最低賃金を下回らないように努める。
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	
<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>	<p>①60歳～65歳までの雇用確保について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・希望者全員が65歳まで安心して働き続けることができるよう取り組む。 ・賃金、一時金、福利厚生等の労働条件が60歳以前よりも大幅に落ち込む状況、また雇用と年金の接続を確実に確保し、65歳定年延長に取り組む。 ・再雇用制度が多く導入されている実態から、60歳前後で同じ仕事を継続する再雇用制度の場合は、実質的に定年延長と同様の効果が得られるような制度の検討を行い、将来的な65歳定年延長に向けた検討を行う。 ・総合的にこれら課題を実現するためにも、早期の組合員化の取り組みを行う。 <p>②60歳～65歳までの賃金について</p> <p>【定年延長】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・60歳前後で賃金制度を分断するのではなく、連続した賃金制度の構築に取り組む。水準については、「働きの価値に見合った水準」にするとともに、賃金カーブの抑制など60歳以前の賃金引下げが基本的に避けられるよう取り組む。 <p>【再雇用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年金受給年齢の引き上げ、また高齢者雇用継続給付金の縮減(2025年)の観点から、均等・均衡のとれた賃金制度構築に取り組む。 ※再雇用制度設計時の手取り額をベースに賃金の引き上げに取り組む <p>③60歳～65歳までの一時金・手当(諸要求)について</p> <p>【定年延長】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・60歳以前と同様の基準、均等・均衡のとれた基準を用いて支給されるよう取り組む。 <p>【再雇用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・算定基準となる賃金について上記の取り組みを達成したうえで、一時金は賃金の一部であることを踏まえ、また手当についても60歳以前と同様の基準を用いて支給されるよう取り組む。 <p>④65歳以降の雇用(就労)確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・改正高齢者雇用安定法(2021年4月施行)を踏まえて、65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供は、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。 ・労働者の体力や健康状態、その他本人を取り巻く環境が多様となることから、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。 <p>⑤高齢期における処遇のあり方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立と労働者の安全と健康の確保をはかる。 ・高齢期における処遇のあり方について広く意見を反映させることから、再雇用者の組合員化を行う <p>⑥退職金制度の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・60歳時の定年退職金は下表の金額を水準として引上げに取り組む。 ・定年延長に伴い退職金・企業年金制度の見直しを行う場合、65歳定年時の支給金額は60歳定年時の支給金額を上回る制度を設計するよう取り組む。 ・再雇用労働者は、60歳定年時点で一度退職金が支給されるが、そのことのみを理由に対象外とするのではなく、同一労働同一賃金の観点から、退職金制度の意義・目的に照らした制度の再点検に取り組む。
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>テレワークを導入する、またすでに導入している組合については、制度を再点検する際に、次の考え方を基に取り組みを行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更等、労使協議を行い、労使協定を締結したうえで就業規則に規定する。 ・情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても明確に規定する。 ・労働基準関係法令が適用されることから、適正な労働時間の把握、長時間労働の未然防止策と厚生労働省作成のガイドラインを意識しながら、作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策を労使で検討する。 ・感染リスク低減を目的とするテレワークを推奨する場合には、テレワーク導入に適さない業種や職種に従事する労働者について、感染リスクを回避した環境の整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じる。

<p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	
<p>(5) ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護・治療・不妊治療における休業制度や短時間勤務制度について両立支援の観点から諸制度整備に向け取り組む。 ①2022年4月1日施行の改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置(雇用環境の整備、個別周知、意向確認)について、導入に向けて取り組む。 ②男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022年10月1日施行の出生時育児休業(産後パパ育休)の整備に取り組む。 ・加盟組合は各企業における次世代育成支援対策推進法に基づき作成した行動計画の進捗を確認し、「トライくるみん」(2022年4月1日施行)、「くるみん」「プラチナくるみん」の取得にむけ労使で取り組む。 ・改正女性活躍推進法に基づく認定企業(えるぼし認定企業)の取得認定にむけ労使で取り組む。(2022年4月1日から事業主行動計画策定や情報公表義務が101人以上の事業主まで拡大) ・多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。 ・JEC連合が示している点検表「Rebalance2020男女共同参画／ワーク・ライフ・バランス推進計画／推進制度(就業規則・労使協定)の整備に向けて(チェック表)」に基づき、職場の実情をチェックした上で、2022春季生活闘争にて一定の前進が図れるよう取り組む。
<p>(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</p>	
<p>※安全衛生・労働災害補償</p> <p>・労働災害における死亡および障害等級1～14への企業付加補償水準(法定外)として、以下の到達をはかる。なお、通勤途上災害は下記の金額の70%をクリアし、100%に取り組む。</p> <p><企業付加補償給与水準(法定外)></p> <p>死亡・1～3級:3,500万円、4級:1,930万円、5級:1,660万円、6級:1,410万円、7級:1,180万円、8級:950万円、9級:740万円、10級:570万円、11級:420万円、12級:290万円、13級:190万円、14級:110万円</p>	