

## 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	UAゼンセン
方針決定日	2022年1月20日(第10回中央委員会)
要求提出日	2022年2月20日
回答指定期	

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
1)生活水準を維持し組合員の努力に総合的な労働条件向上で報いる 2)組合員が安全で健康に働くことのできる職場環境をつくる 3)組合員が一丸となった闘争体制をつくる	
(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	
・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」	【ミニマム水準未達の組合、水準不明の組合】 賃金体系維持分に加え、2%基準で賃金を引き上げる。賃金体系が維持されていない組合は、賃金体系維持分を含め9,500円または4%基準で賃金を引き上げる。 ミニマム水準(基本賃金) 高卒35歳・勤続17年(基本賃金) 240,000円 大卒30歳・勤続8年(基本賃金) 240,000円 【到達水準未達の組合】 格差是正の必要性を踏まえ、部門ごとに各部会・業種のおかれた環境に応じた要求基準を設定する。具体的な到達水準は以下を基本に部門ごとに設定 高卒35歳・勤続17年(基本賃金) 255,000円 大卒30歳・勤続8年(基本賃金) 255,000円 【到達水準以上の組合】 目標水準にむけ部門ごとに要求基準を設定する。
○「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)	上記のとおり
○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	・企業内最低賃金の引き上げ、協定化を必須とする 最低賃金は、前年要求基準を基本に、2021賃金闘争の結果や標準生計費の状況、最低賃金引き上げ率、連合リビンぐウェイジなどを考慮し月額173,000円、時間額は月額を平均的な労働時間で除した1,060円をもとに、消費者物価の地域差を勘案して各都道府県別に算出した金額以上とする。月の所定労働時間が平均的な労働時間を超える場合、所定労働時間に比例して増額した金額を月額とする。なお、法定最低賃金×110%に達していない場合は、まずその水準をめざす。 ・短時間(パートタイム)組合員の平均賃金引き上げ 制度昇給分に加え、2%以上の時間額を引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分を含めた要求総率として4%基準、総額として時間あたり40円を目安に引き上げる。 雇用形態間の不合理な格差の是正にむけて要求する手当についても総額に含める。 体系維持原資(制度昇給分)などの格差是正が必要な場合は正社員(フルタイム)組合員以上の要求を行う。昇給制度が未整備の場合は、別途制度導入を要求する。 正社員組合員と同視すべき短時間(パートタイム)組合員は、正社員(フルタイム)組合員と同様に要求する。
■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	①賃金の実態把握を行い、男女間に格差がある場合は、その原因を分析し、合理的理由がない場合は直ちに是正する。 ②家族(配偶者)手当や住宅手当等、家族の扶養に関連して発生する賃金・福利厚生などの支給要件が住民票上の世帯主となっている場合はこれを見直し、「世帯において最も収入が多いもの」等、扶養の実態に即した支給要件とする。また、支給手続きも男女同じとする。 ③育児・介護休業によってキャリア形成が阻害されることのないよう、円滑な復職にむけた支援の充実をはかる。
■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	2022年度採用者の初任賃金について以下の基準で要求する。基準を上回る場合は、平均賃金の引き上げと均衡ある引き上げを行う。 高卒 174,000円基準 大卒 217,000円基準

<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・一時金の要求基準等</li><li>・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・年間5ヵ月を基準に各部門で決定する。</li><li>・短時間(パートタイム)組合員は、年間2ヵ月以上とし各部門で決定する。正社員(フルタイム)組合員と同視すべき短時間組合員は、正社員(フルタイム)組合員と同じ要求とする。</li></ul>
--	--

(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>年間総実労働時間1,800時間の確立をより具体的に推進するために、働き方の特性に応じた取り組みを検討し、着実に成果を出すことをめざす。各部会は以下に示す到達基準および目標基準を参考に、2025年を目途に実現する総実労働時間を設定し取り組む。</p> <p>「労働時間把握の徹底」および「36協定の適正運用」を全加盟組合が取り組むことに加え、過労死等にかかわる重大な労働災害を防止するために「健康と安全を守るための重点項目」を設定し、確実に推し進める。さらには、一人ひとりがワーク・ライフ・バランスに応じて働き、心身ともに健康でゆとりある暮らしが営める労働時間と働き方をめざす。</p> <p>&lt;所定労働時間の基準&gt;                  【到達基準】2,000時間未満、年間休日115日以上                  【目標基準】1,900時間未満、年間休日120日以上</p> <p>&lt;時間外・休日労働の基準&gt;                  【到達基準】250時間以内(休日労働含む)                  【目標基準】150時間以内(休日労働含む)</p> <p>&lt;年次有給休暇取得日数の基準&gt;                  【到達基準】10日または新規付与日数平均の半数にあたる日数以上                  【目標基準】完全取得</p> <p>&lt;健康と安全を守るための重点項目&gt;                  ・勤務間インターバル規制11時間以上                  ・連続勤務規制12日以下</p> <p>① 所定労働時間の短縮                  ② 時間外・休日労働の規制                  ③ 連続労働の規制                  ④ 深夜労働の規制                  ⑤ 年次有給休暇の完全取得と連続休暇の設定</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	
<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>同一労働同一賃金に関する法改正を踏まえ、個々の待遇ごとに点検・見直しを行い、是正に取り組む。あらゆる就業形態の待遇について均等・均衡をはかり、総合的に処遇改善を進めていく。当該労働者が組合員でない場合であっても法令順守の観点から労働組合が関与し、職場の協力体制やコミュニケーションが低下しかねないような、法改正の趣旨に沿わない実態がある場合には、会社に対し改善を働きかける。</p> <p>① 人事処遇制度の改善                  ② 均等・均衡手当、教育訓練、福利厚生制度の整備                  ③ 労働時間、休日・休暇制度等の改善                  ④ 無期転換制度、正社員登用制度の導入                  ⑤ 「派遣労働者」の処遇改善の取り組み                  ⑥ 社会保険の適用拡大についての取り組み</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>① 定年年齢は65歳以上とする。もしくは、定年年齢を廃止する。                  ② 退職までの一貫した処遇制度の構築                  ③ 選択できる働き方                  ④ 65歳から70歳までの就業確保については、雇用による就労(定年年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年制の廃止)を基本に対応をはかる。</p>
<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>通勤負担の軽減等がワーク・ライフ・バランスの促進につながることから、積極的な活用を求める。対象業務やその他ルールを明確にしたうえで、組合員が希望に応じて活用できるよう求める。</p>
<p>■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</p>	<p>○デジタル技術革新への対応と人材育成強化の取り組み                  ○障がい者雇用の促進                  ○仕事と生活の両立支援の取り組み                  ・治療と職業生活の両立支援制度の整備・充実                  ・ひとり親の処遇改善の取り組み                  ・柔軟な働き方の推進                  ・災害休暇等の整備</p>

(5) ジェンダー平等・多様性の推進

<p>・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</p>	<p>○職場のジェンダー平等の推進                  ・職場のジェンダー平等の推進                  ・女性の活躍・定着にむけた取り組み                  ○仕事と生活の両立支援の取り組み                  ・育児・介護との両立支援制度の整備・充実、離職防止                  ・母性保護の強化                  ・子どもを産み育てやすい就業環境整備                  ○職場のハラスメント対策                  ○外国人労働者の就業環境の整備</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>○退職金(企業年金)改定                  ○労災付加給付改定                  ○CSR(企業の社会的責任)に関する取り組み                  ○安全で健康な職場づくり</p>
--

## 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
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>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。</p> <p>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。</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	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	
<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」	<p><b>【年齢別目標水準】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>&lt;JEC連合年齢別目標水準&gt;(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><b>【賃金:最低到達水準】</b></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>&lt;連合賃金指標パッケージ&gt;</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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
○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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
<p><b>■ 男女間賃金格差の是正</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「見える化」と問題点の改善</li> <li>・生活関連手当</li> </ul>	<p>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。</p>
<p><b>■ 初任給等の取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会水準の確保</li> <li>・年齢別最低到達水準の協定締結</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>&lt;JEC連合初任給目標水準&gt;</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"><li>・一時金の要求基準等</li><li>・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</li></ul>	<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"><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li></ul>
--	---

(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"><li>・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</li><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li></ul> <p>&lt;時間外労働等割増率要求方針&gt; 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"><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li></ul>
<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"><li>・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。</li><li>・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。</li></ul>
<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"><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li></ul> <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"><li>・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。</li></ul> <p>【再雇用】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li></ul> <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"><li>・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。</li></ul> <p>【再雇用】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li></ul> <p>④65歳以降の雇用(就労)確保</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・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。</li></ul> <p>⑤高齢期における処遇のあり方</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・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</li></ul> <p>⑥退職金制度の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li></ul>
<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"><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li></ul>

<p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成と教育訓練の充実</li> <li>・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</li> </ul>	
<p>(5) ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>・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。</li> <li>・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)</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
<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>&lt;企業付加補償給与水準(法定外)&gt;</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>	



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	フード連合
方針決定日	2022年1月31日
要求提出日	2022年2月末まで
回答指定期	2022年3月16日

要求項目	要求内容																																																																																	
<b>(1) 基本的な考え方</b>																																																																																		
<p>・「経済の自律的成长」と「食品関連産業で働く労働者の相対的地位向上」を実現するために、すべての働く者の立場にたつて、「賃金の引き上げ」と「働き方の見直し」を同時に推進する。</p> <p>・賃金引き上げにあたっては、産業間や企業規模間、雇用形態間などの「格差是正」の実現に向け取り組む。そして、食品関連産業の賃金相場の「底上げ」につなげ、エッセンシャルワーカーとして働く食品関連産業労働者の処遇を働きの価値に見合った水準へ引き上げることを目指す観点から、まず、定期昇給制度の確立はもとより、定期昇給(賃金カーブ維持分)を確保する。その上で、フード連合賃金ビジョンの各水準への到達を目指す取り組みを中心として、各組合が抱える課題に応じた手当などの制度改定、パート・有期雇用労働者の処遇改善等、賃金引き上げにつながる原資獲得に取り組むこととする。なお、足元で顕在化しているエネルギー・原材料価格の高騰については、産業内における価格転嫁が企業論理のみによって整理されることの無いよう、賃金引き上げとの両立を図っていく。</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	公正な取引関係の構築と健全で安全で働きがいのある職場の実現を同時に推進されるよう、職場労使とともに、社会に向けて訴えていく。																																																																																	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	中小労組支援における戦略・戦術の立案を担う中小労組春闘推進会議を設置し、本部・地域ブロックと、グループ大手組合および業種別部会が連携することで、「底支え」「格差是正」につながる支援を展開していく。支援内容は、格差是正や社会的な賃金相場の底上げを図る観点から、賃金実態の把握と賃金制度の確立を重点課題とする。																																																																																	
<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」	<p>【年齢別ミニマム基準】 (円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>18歳</th> <th>20歳</th> <th>25歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>40歳</th> <th>45歳</th> <th>50歳</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本賃金</td> <td>148,000</td> <td>157,000</td> <td>187,000</td> <td>213,000</td> <td>242,000</td> <td>265,000</td> <td>280,000</td> <td>293,000</td> </tr> <tr> <td>基準内賃金</td> <td>159,000</td> <td>166,000</td> <td>196,000</td> <td>229,000</td> <td>263,000</td> <td>290,000</td> <td>303,000</td> <td>316,000</td> </tr> </tbody> </table> <p>【到達水準】 (円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">全体</th> <th colspan="2">高卒(標準者)</th> <th colspan="2">大卒(標準者)</th> </tr> <tr> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本賃金</td> <td>238,000</td> <td>276,000</td> <td>230,000</td> <td>268,000</td> <td>267,000</td> <td>314,000</td> </tr> <tr> <td>基準内賃金</td> <td>256,000</td> <td>301,000</td> <td>250,000</td> <td>295,000</td> <td>287,000</td> <td>342,000</td> </tr> </tbody> </table> <p>【目標水準】 (円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">全体</th> <th colspan="2">高卒(標準者)</th> <th colspan="2">大卒(標準者)</th> </tr> <tr> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本賃金</td> <td>267,000</td> <td>316,000</td> <td>251,000</td> <td>296,000</td> <td>290,000</td> <td>347,000</td> </tr> <tr> <td>基準内賃金</td> <td>285,000</td> <td>342,000</td> <td>275,000</td> <td>324,000</td> <td>314,000</td> <td>377,000</td> </tr> </tbody> </table>		18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	基本賃金	148,000	157,000	187,000	213,000	242,000	265,000	280,000	293,000	基準内賃金	159,000	166,000	196,000	229,000	263,000	290,000	303,000	316,000		全体		高卒(標準者)		大卒(標準者)		30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳	基本賃金	238,000	276,000	230,000	268,000	267,000	314,000	基準内賃金	256,000	301,000	250,000	295,000	287,000	342,000		全体		高卒(標準者)		大卒(標準者)		30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳	基本賃金	267,000	316,000	251,000	296,000	290,000	347,000	基準内賃金	285,000	342,000	275,000	324,000	314,000	377,000
	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳																																																																										
基本賃金	148,000	157,000	187,000	213,000	242,000	265,000	280,000	293,000																																																																										
基準内賃金	159,000	166,000	196,000	229,000	263,000	290,000	303,000	316,000																																																																										
	全体		高卒(標準者)		大卒(標準者)																																																																													
	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳																																																																												
基本賃金	238,000	276,000	230,000	268,000	267,000	314,000																																																																												
基準内賃金	256,000	301,000	250,000	295,000	287,000	342,000																																																																												
	全体		高卒(標準者)		大卒(標準者)																																																																													
	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳																																																																												
基本賃金	267,000	316,000	251,000	296,000	290,000	347,000																																																																												
基準内賃金	285,000	342,000	275,000	324,000	314,000	377,000																																																																												
○ 「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(賃金カーブ維持分): 5,000円</p> <p>・賃上げ分: フード連合賃金ビジョンの達成度に基づき、6,000円程度の各要求基準に取り組む。</p>																																																																																	
○ 規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	・定期昇給制度を確立していない組合は、定期昇給制度の確立に取り組むとともに、総額要求基準として11,000円以上の額(定期昇給相当額5,000円を含む)を求める。																																																																																	
○ 雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入	・パート・有期雇用労働者の賃金について、生活を賄う観点と初職に就く際の社会水準を重視し、時給1,150円以上を確保するとともに、昇給ルールの導入に関する次のいずれかに取り組む。①昇給ルールを導入する。②昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。③水準については、「勤続17年相当で時給1,750円・月給288,500円以上となる制度設計をめざす」																																																																																	
■ 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	・男女間の賃金格差是正に向けた取り組み(実態の検証・生活関連手当の見直し等)を行う																																																																																	
■ 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>・企業内最低賃金の協定化 目標水準: 時間額 1,150円以上 月額 175,600円以上</p> <p>・年齢別最低賃金の協定化 目標水準 (基本賃金)</p> <p>18歳(勤続0年)月額175,600円以上 (時間額1,150円以上)</p> <p>25歳(勤続0年)月額191,000円以上 (時間額1,190円以上)</p> <p>30歳(勤続0年)月額207,700円以上 (時間額1,290円以上)</p> <p>35歳(勤続0年)月額221,800円以上 (時間額1,380円以上)</p> <p>40歳(勤続0年)月額229,000円以上 (時間額1,420円以上)</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>・一時金の目標基準の達成に向けた取り組み 目標: 年間6か月以上 最低目標: 年間4か月以上</p> <p>・一時金制度の確立および納得性を向上させる施策等の検討</p> <p>①一時金制度が確立されていない組合は、一時金制度の確立(最低保障や支給根拠・基準の労働協約化)を行う。</p> <p>②一時金制度が確立されている組合は、支給基準の根拠(経営指標など)の検証等、納得性向上に取り組む。</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	<p>総合労働条件改善共通課題である「豊かな生活時間の確保とあるべき労働時間の実現」に向け、職場の状況に応じて基盤整備に取り組むとともに、年間総実労働時間1800時間の実現に向けて以下の取り組みを展開する。</p> <p>①所定労働時間の短縮 ②割増率の引き上げ ③年次有給休暇取得率の向上への取り組み</p>
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	<p>・有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法 18 条の無期転換ルールの周知徹底や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の影響等を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間 5 年経過前の無期転換の促進などを進める。</p> <p>・派遣労働者について、職場への受入れに関するルール(手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など)の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。</p>
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	<p>&lt;有期・短時間労働者に関する取り組み&gt;</p> <p>・(待遇差がある場合)賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認</p> <p>・(不合理な差がある場合)待遇差の是正 等</p> <p>&lt;派遣労働者に関する取り組み&gt;</p> <p>・正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する</p> <p>・派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める 等</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>・65 歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実にを行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。</p> <p>・継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。</p> <p>・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、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。等</p>
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	<p>・実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、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規定する。</p> <p>・テレワークに対しても、労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策を予め労使で検討する。</p> <p>テレワークを推進し、通勤時の公共交通機関の混雑等を緩和することは、テレワークが難しい業種・業態で働く方々の感染リスク低減につながる点についても留意する。等</p>
■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	<p>&lt;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&gt;</p> <p>・企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。等</p> <p>&lt;短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み&gt;</p> <p>・社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。 等</p>
(5) ジェンダー平等・多様性の推進	
<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法</p> <p>・ハラスメント対策と差別禁止</p> <p>・育児や介護と仕事の両立</p> <p>・次世代育成支援対策推進法</p>	<p>・女性活躍推進に向けた取り組み(実態の把握、女性活躍推進法に関する労使協議等)を行う</p> <p>・ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合の方針明確化など、啓発的な取り組みを行う</p> <p>・改正育児介護休業法や次世代育成支援対策法、男女雇用機会均等法等の定着・点検に取り組む</p> <p>・妊娠・出産・育児・介護における不利益取扱いや、各種ハラスメントの防止に取り組む</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	

## ②構成組織方針

### 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	日本ゴム産業労働組合連合
方針決定日	2022年1月20日
要求提出日	2022年2月末
回答指定期	集中解決ゾーン 3月17日～23日 全単組解決期限 3月末日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p><b>【賃金】</b> 「経済の自律的成長」や産業間格差の拡大防止に向けて、不確実性が与える自社への影響を注視し置かれた環境を正しく認識した上で、賃金の底上げや改善にとりくめると判断できる場合、連合方針を踏まえた上で要求水準を設定する。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期昇給・カーブ維持分確保を前提</li> <li>2. 目指すべき賃金水準の設定</li> <li>3. 賃金課題の明確化と底上げ・賃金改善の計画的な実施</li> <li>4. 賃金の相対的な位置づけの維持に向けた賃上げ</li> </ol> <p><b>【一時金】</b> 安定した生活を送る上で欠かすことのできない重要な位置付けであること、まとまった収入が消費に繋がりが経済の回復に寄与することを認識し、自社の業績や今後の動向も踏まえ水準の維持・向上に向けてとりくむ。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 昨年実績を基に水準の向上・確保</li> <li>2. 業績低迷や企業存続へのとりくみを継続している場合は、生活防衛を勘案する</li> </ol> <p><b>【ワーク・ライフ・バランスの推進】</b> 過重労働の撲滅、生活と仕事の両立支援、メリハリのある働き方や多様な人材の活躍を可能にする制度および職場環境の実現に向けてとりくむ。また、テレワークなど感染防止に有効な働き方の導入を継続して推進するとともに、導入済の単組においては新たに見えてきた課題の有無について実態把握を進め 必要に応じ労使協議を通じた環境の整備にむけたとりくみを行う</p> <p><b>【非正規雇用労働者の労働条件改善】</b> 非正規雇用労働者の労働条件の把握、労使認識の共有化、社会的責任と役割を踏まえ労働条件改善にとりくむ。加えて、60歳定年後も安心して働けるよう、再雇用制度の課題改善にとりくむ。</p> <p><b>【法令遵守】</b> 改正された労働関係法令の点検、啓発</p>	
(2) 基盤整備	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</li> </ul>	
(3) 賃上げ要求	
■ 月例賃金	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○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」</li> <li>○「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」</li> </ul>	<p>【ゴム連合賃金目標水準・到達水準・最低水準】 *35歳・高卒正規入社17年勤続・生産技能職・4人世帯 目標水準: 329,000円 到達水準: 299,000円 最低水準: 244,000円</p> <p>&lt;賃金カーブ維持相当分&gt; 【個別賃金】 ・モデル賃金または実在者賃金において、34歳から35歳への引き上げ額・率を算出して設定する。 ・引き上げ額の算出が困難な場合、ゴム連合が算出した「基本賃金ピッチ」を参考に設定する。 【平均賃金】 ・賃金体系または実在者賃金に基づく賃金カーブ維持に必要な原資を算出し、平均賃金の引き上げ額・率を設定する。 ・引き上げ額の算出が困難な場合、ゴム連合調査結果による2021年推定賃金カーブ率を参考に設定する。</p> <p>&lt;賃上げ分&gt; ・目指すべき賃金水準の設定 ・賃金課題の明確化 ・目指すべき賃金水準への到達と賃金課題の是正 ・計画的な賃金底上げ・改善の実施 ・産業間格差の更なる拡大を防止する観点から、賃金の底上げ・改善のとりくみを検討</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金カーブ全体の位置付けに課題がある単組は、目指すべき賃金水準への到達および企業間格差の是正に向けて底上げ要求を検討する</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○雇用形態間格差の是正</li> <li>・企業内最低賃金協定の締結</li> <li>・昇給ルールの導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金カーブの歪みや各種手当、男女間・雇用形態間の格差などに課題がある単組は、労使共有化を図り、改善に向けたとりくみを進める</li> <li>【企業内最低賃金協定】</li> <li>・労働者の生活の底支えのため、全ての単組で協定化を図り、適用労働者を拡大する</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■男女間賃金格差の是正</li> <li>・「見える化」と問題点の改善</li> <li>・生活関連手当</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金カーブの歪みや各種手当、男女間・雇用形態間の格差などに課題がある単組は、労使共有化を図り、改善に向けたとりくみを進める</li> </ul>

<p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会水準の確保</li> <li>・年齢別最低到達水準の協定締結</li> </ul>	<p>【年齢別最低賃金保障】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中途採用者の初任賃金など最低生活保障の考え方で協定化を図る</li> </ul>
<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一時金の要求基準等</li> <li>・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</li> </ul>	<p>安定した生活を送る上で欠かすことのできない重要な位置付けであることを認識し、自社の業績や今後の動向も踏まえ水準の維持・向上に向けてとらむ。一時金はローンの返済など生活給の一部として組み込まれていることや、まとまった収入が消費に繋がり経済の回復に寄与することを十分考慮する。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 昨年実績を基に、水準の向上・確保に向けてとらむ。</li> <li>② 業績低迷や企業存続へのとらみを継続している場合は、生活防衛を勘案し、水準の確保に向けた要求を行う。</li> <li>③ 春年間決定方式を基本にとらむ。</li> </ol>

(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>【過重労働対策】                  ①36協定の適正な運用管理と協定時間縮減に向けたとりくみ                  ・適切に労働時間が管理されているか職場実態を把握し、課題があれば労使で共有化して解決に向けてとりくむ。                  ・36協定、特別条項付協定の締結内容を点検し、縮減につとめる。                  ②特別条項付協定の締結人数・割合を確認し、締結者の削減につとめる。                  ③勤務間インターバルの実態を把握し、労働者の休息時間の確保につとめる。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	
<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>【非正規雇用労働者の労働条件改善】                  非正規雇用労働者の労働条件を把握した上で、労使で認識を共有化し、社会的責任と役割を踏まえ労働条件改善にとりくむ。                  (1) 正社員への登用制度の整備と教育制度の推進                  (2) 賃金の適正な処遇に向けたとりくみ                  (3) 福利厚生制度の均等待遇に向けたとりくみ</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>【再雇用制度の課題改善】                  公的年金の支給開始年齢が65歳まで引き上げられる中、60歳定年後も安心して生活を送ることができ、かつ、高い意欲をもって働くことができるよう、再雇用制度の課題を把握し改善に向けてとりくむ。</p>
<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>感染症のリスクを回避し、安全な職場環境を整備する必要がある中、新たな働き方としてテレワークや時差出勤等の導入が社会的に求められているため、実施の目的、対象者、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、制度導入に向けてとりくむ。</p>
<p>■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</p>	

(5) ジェンダー平等・多様性の推進

<p>・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</p>	<p>育児・介護などの生活と仕事の両立を支援し、メリハリのある働き方や多様な人材の活躍を可能にする制度および職場環境の実現に向けてとりくむ。</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>【法令遵守】                  法改正後、速やかに対応することを基本とし、春のとりくみでは直近改正があった労働関係法令について展開し、徹底に向けた啓発を行う。                  (1)労働基準法改正                  (2)育児・介護休業法改正                  (3)年金制度改正法                  (4)女性活躍推進法適用拡大                  (5)労働施策総合推進法適用拡大                  (6)高齢者雇用安定法改正</p>
--

## 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	紙パ連合
方針決定日	2022年1月21日
要求提出日	2022年2月28日まで
回答指定期	2022年3月17日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>紙パルプ・紙加工産業を取り巻く環境は多くの他産業同様にコロナ禍の影響を受け、更に原燃料価格の高騰も加わり、総じてこれまでも増して厳しい状況にある。このような中、組合員は企業収益の改善につなげるために、様々な会社施策に前向きに協力しており、この厳しい状況を乗り越えるためにも、組合員の働く意欲や活力の高揚をはかることが求められる。</p> <p>今次闘争においても、組合員の日々の懸命な協力・努力に応え、今後の働きがいにつなげるために、賃金を中心に「底上げ」「底支え」「格差是正」を追求し労働諸条件の向上を求め、喫緊の課題である人材の確保・定着へとつなげていく。</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	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	目標水準として「産別としてめざすべき水準」「産別ミニマム水準」を設定する。なお、各組合の取り組みやすさを追求し、産業間格差、産業内格差は正を目標とする水準を設定する。
(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」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての組合は賃金カーブ維持分を確保した上で、実質賃金の維持・向上に向けて賃金改善に取り組む。</li> <li>・賃金改善の範囲は、月例賃金の改善を念頭に置き所定内賃金とし、取り組みを進めることとする。</li> <li>・賃金改善分として、「底上げ」「格差是正」を加味し2,000円以上とする。</li> <li>&lt;賃金カーブ維持分の把握可能な組合&gt;</li> <li>◎賃金カーブ維持分を確保し、賃金改善分2,000円以上とする。</li> <li>&lt;賃金カーブ維持分の算定が困難な組合&gt;</li> <li>◎賃金カーブ維持相当分として、5,000円+賃金改善分2,000円以上の7,000円以上とする。</li> </ul>
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	同上
○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	雇用形態にかかわらず、紙パルプ・紙加工産業に従事する労働者の労働諸条件の改善に向けて、組織化推進などの継続課題も含め、引き続き連合方針に準拠しながら処遇改善に向けて取り組みを進める。
■ 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	
■ 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	
初任給は、賃金カーブ形成の出発点であるとともに、賃金要求における賃金カーブ維持分を算定する上でも重要なものであり、初任給協定を行っていない組合や、賃金表などによって初任給を労使確認していない組合は協定化をはかる。	
■ 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	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活給の一部として月例賃金を補完することを基本に月数要求とする。</li> <li>・安定確保の観点から、可能な限り年間集約要求に取り組むこととする。</li> <li>&lt;要求基準&gt;</li> <li>・年間集約要求: 基準とする賃金の5.0ヵ月を中心とする。</li> <li>・期毎要求: 基準とする賃金の2.5ヵ月を中心とする。</li> </ul>	

(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>&lt;総労働時間短縮の取り組み&gt; すべての労働者にとって、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)をはかるという観点からも、総労働時間短縮の取り組みは重要な課題であり、「紙パ連合の労働時間に関する目標」をもとに取り組みを進める。</p> <p>&lt;改正労働基準法に関する取り組み&gt; 「時間外労働の上限規制」については、一部業種(運輸関係など)を除き、企業規模に関係なく全ての企業が対象となっている。このことから改めて労使で点検も行いながら職場への定着に向けた取り組みを進める。なお、2024年4月には運輸部門も対象となることから、各労使において前倒しでの対応も検討していくこととする。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	
<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>&lt;パートタイム・有期雇用労働法に関する取り組み&gt; パートタイム・有期雇用労働法については、2021年4月から企業規模に関係なく全ての企業が対象となっていることから、改めてパート・有期雇用労働者と正社員の待遇について実態を把握するとともに、待遇差がある場合は、その待遇差が不合理ではないか確認を行い、不合理な待遇がある場合は是正に向けて取り組むこととする。</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>&lt;60歳以降の継続雇用制度充実および定年延長の取り組み&gt; 公的年金の支給開始時期の延長に伴って、60歳以降の安定した生活を確保していくために、賃金をはじめ労働諸条件について制度の充実をはかっていく。 また、労働力人口の減少が進む中、高齢者の雇用は不可欠であり、引き続き65歳定年制度の確立、更には70歳まで就労を希望する労働者の雇用を確保することが努力義務(改正高齢者雇用安定法(2021年4月施行))とされていることから、このことも視野に入れながら労使協議の場を設置し十分な論議を行うとともに、継続雇用者の組合員化についても、引き続き積極的に取り組みを進めていく。</p>
<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>■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</p>	

(5) ジェンダー平等・多様性の推進

<p>・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</p>	<p>&lt;ジェンダー平等・多様性推進の取り組み&gt; 紙パ連合は、紙パルプ・紙加工産業に従事する労働者の職場における格差是正をはじめ、ジェンダー平等の推進や両立支援の促進、あらゆるハラスメント対策と差別禁止等について、連合方針も踏まえ取り組みを進める。</p> <p>①男女別の賃金実態の把握について 改正女性活躍推進法にもとづく指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されていることを踏まえ、男女別の賃金実態把握に取り組むこととする。</p> <p>②改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合ガイドラインにもとづき、法違反がないかなどの点検活動を行う。</p> <p>③ハラスメント対策について ハラスメント対策関連法(改正労働施策総合推進法等)で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日より中小企業も対象(現在は努力義務)となることから、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置(防止措置)や配慮(望ましい取り組み)について労使協議を行う。</p> <p>④育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備について 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)が、2022年4月1日より施行されることを踏まえ、労使協議を行う。また、2022年10月1日施行の出産時育児休業(産後パパ育休)などへの対応について、各労使において確認を行う。</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

--



## 2022春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

<b>構成組織名</b>	印刷情報メディア産業労働組合連合会(印刷労連)
<b>方針決定日</b>	2022年1月21日
<b>要求提出日</b>	2022年2月10日～
<b>回答指定期</b>	2022年3月18日～

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>印刷労連の2022春季生活闘争は引き続き「日本経済の好循環と企業の成長を確実なものにしよう！」をスローガンに、日本経済と企業業績の成長を確実なものとするための印刷労連の果たすべき役割の考えを継続し、「賃上げ」「一時金」「労働諸条件改善」の3本柱に加えて、労働環境の整備を求めた「総合労働・生活改善闘争」と位置付ける。</p> <p>春季生活闘争における取り組みの原点は、すべての組合員が自分の労働に見合った配分を受けることにあり、適正な分配により自己を高め、さらに向上していくことを望んでいる。さらに充実した労働と配分だけではなく、充実した生活を求めていくことも重要である。その点からもGDPの6割を占める個人消費を維持・拡大していくことにかかっていることを認識しながら取り組んでいく。</p> <p>(1)「賃上げ」は、連合2022春季生活闘争方針に則り、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保したうえで「底上げ」「底支え」「格差是正」について、賃金水準の絶対値にこだわった内容とする。具体的には印刷労連「賃金政策」に示した「目指すべき賃金水準」に照らし合わせ、構成組織毎に目標水準を設定し要求する。また、「企業内最低賃金」の観点から18歳高卒初任給要求に取り組む。</p> <p>(2)「一時金」は、「年間収入」「生活給的要素」「業績配分」のバランスを考慮した内容とする。</p> <p>(3)「労働諸条件改善」は、連合2022春季生活闘争方針に則り、「すべての労働者の立場に立った働き方の見直し」を図り、「人材育成・教育訓練の充実」や「健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロ」の実現、「社会生活の時間」の充実を含めた「ワーク・ライフ・バランス社会」の実現、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方など、職場の基盤整備に向けての取り組みを基本としつつ、「労働環境の整備」全般に取り組む。</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	別途、経営者団体および推薦議員への要望を含めて取り組む。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	
<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」	印刷産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、賃上げ(ベースアップ)分は2%程度を基準とし、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め4%程度とする。
○「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」	昇給のしくみや制度がない組織について ①賃金カーブを維持することは、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持するという役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり、定昇制度や昇給のしくみなど「昇給ルール」がない組織は、人事処遇・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などの設置を申し入れ、昇給ルールの確立に取り組む。 ②定期昇給相当分は各構成組織において算出するが、算出困難な構成組織は、2021年度労働諸条件調査における18～35歳の1歳間格差が3,936円(前年比+354円)であるため、4,000円を定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)として設定する。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	賃上げの具体的な要求水準 すべての構成組織は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。 要求の組み立ては、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保した上で、2021年労働条件調査結果による年齢別基本賃金四分位表を用いて、最低到達水準(第1四分位水準)をクリアし、到達目標水準(中位・第3四分位水準)をめざす。 具体的な目標水準として30歳(第1四分位:209,900円/中位:219,254円/第3四分位:241,732円)、35歳(第1四分位:215,900円/中位:234,404円/第3四分位:264,687円)とする。 なお、自組織の賃金水準や賃金カーブを精査し、ゆがみや格差の有無などを確認した上で、要求に組み込んでいく。
○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	ミニマム基準(企業内最低賃金)として、18歳の第1四分位165,500円を全ての年齢において上回る水準をめざして取り組む。 定昇制度や昇給のしくみなど「昇給ルール」がない組織は、人事処遇・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などの設置を申し入れ、昇給ルールの確立に取り組む。
■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	女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)により改善をはかる。
■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	18歳高卒初任給要求は、2021年度労働諸条件調査における1,000人以上の構成組織による平均初任賃金が166,477円(前年比+3,523円)となっており、2%分を加えた173,400円とする。なお、既に上回っている組織は現行の初任賃金に2%分を加えて要求する。
■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	「年間収入」「生活給的要素」「業績配分」のバランスを考慮して、年間4.0カ月を基準とするが、「消費拡大」や「業績配分」を鑑み更なる上積みをめざす。尚、季別での要求の場合は、それぞれ2.0カ月を基準とする。

(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	<p>①36協定の締結・点検・見直し(限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制)および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し。</p> <p>②すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底。</p> <p>③年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等の労使協議の実施および事業場外みなしや裁量労働制の適正な運用に向けた取り組み(労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況の点検)の徹底。</p>
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	<p>①有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法18条の無期転換ルールの周知徹底や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の影響等を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間5年経過前の無期転換の促進などを進める。</p> <p>②派遣労働者について、職場への受入れに関するルール(手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など)の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。</p>
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	<p>①同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施(通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間(パート)・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正)</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>①60歳～65歳までの雇用確保のあり方</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。</li> <li>・なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。</li> </ul> <p>②65歳以降の雇用(就労)確保のあり方</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、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。</li> <li>・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、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。</li> </ul> <p>③高齢期における処遇のあり方</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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ともに、労働者の安全と健康の確保をはかる。</li> </ul>
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	<p>①テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、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規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。</p> <p>②テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。</p> <p>③テレワークを推進し、通勤時の公共交通機関の混雑等を緩和することは、テレワークが難しい業種・業態で働く方々の感染リスク低減につながることにしても留意する。</p> <p>④テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。</p>
■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	<p>改正高年齢者雇用安定法の取り組み(70歳まで雇用の努力義務)</p> <p>①同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施(通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間(パート)・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正)</p>
(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>	<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の周知徹底と点検活動</li> <li>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</li> <li>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</li> <li>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</li> </ul>
(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	

## 2022春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

<b>構成組織名</b>	セラミックス連合
<b>方針決定日</b>	2022年1月21日(金) 第29回中央委員会
<b>要求提出日</b>	2月18日(金)まで
<b>回答指定期</b>	3月17日(木)三役組合中心、3月22日(火)中央交渉委員会組合中心、4月4日(月)全組合

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>○働き方の価値に見合った水準に引き上げることをめざし「月例賃金の改善」にこだわり、到達目標の実現、および、ミニマム到達水準の確保を確認しながら、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準の追求」にとりくむ。</p> <p>○賃金カーブ維持相当分の確保を大前提に、格差是正および配分のゆがみ是正等を改善し、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に向け2%程度積みを図る。</p> <p>○企業内のすべての働くものの生活の安心・安定につながる企業内最低賃金の協定を締結する。そのうえで、生活をまかなう観点と初職に就く際の観点を重視し、「底支え」として締結水準の設定については「誰もが1,000円」を意識してとりくむ。</p>	
<b>(2) 基盤整備</b>	
<p>・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>	
<p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p>	<p>・2022年3月4日(金)「獲得目標」の決定</p> <p>・2022年3月24日(木)「獲得基準」の決定</p> <p>・構成組織への周知</p>
<b>(3) 賃上げ要求</b>	
<b>■月例賃金</b>	
<p>○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>	<p>○各組合は30歳と35歳の個別賃金水準の実態を把握し、ミニマム到達水準を目指す。ミニマム到達水準を満たす場合は、セラミックス連合到達目標を目指す。</p> <p>&lt;30歳 高卒12年勤続(基本賃金)&gt; セラミックス連合到達目標:220,000円 セラミックス連合ミニマム到達水準:200,000円</p> <p>&lt;35歳 高卒17年勤続(基本賃金)&gt; セラミックス連合到達目標:260,000円 セラミックス連合ミニマム到達水準:240,000円</p>
<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」</p>	<p>【賃金カーブ維持分が明確で「ミニマム到達水準に満たない組合」】</p> <p>○ミニマム到達水準達成に向け、ゆがみや格差の有無などを確認した上で、不足分を要求し賃金水準の底上げ(格差是正)を行う。</p> <p>○組合員の賃金実態を把握した上で、どのような時間軸で到達させるのか等を労使でとりくみ賃金改善を行う。</p> <p>【賃金カーブ維持分が明確で「セラミックス連合到達目標に満たない組合」】</p> <p>○到達目標達成に向け積極的に不足分を要求し賃金水準の底上げ、格差是正に努める。</p> <p>【到達目標を上回る組合】</p> <p>○賃金体系上の是正やその他諸手当関連の引き上げ等も含め、賃金の引き上げ2%程度を基準に上積みを図る。</p> <p>【過去のとりくみにおいて賃金カーブ維持分を確保出来ていない組合】</p> <p>○賃金カーブを維持出来なかった要因を労使で確認する。</p> <p>○賃金改定原資の各賃金項目への配分についても労使で確認を進める。</p> <p>○過去の賃金カーブ割れをどのような時間軸で回復させるのか等、水準維持についても労使でとりくみ賃金改善を行う。</p> <p>※定昇制度や昇給ルールがない組合は、賃金制度の確立も視野に入れ、労使での検討委員会等を設置して、どのような時間軸で賃金制度の確立にとりくむか協議を進める。</p> <p>【個別賃金が不明の組合】</p> <p>○個別賃金水準が不明な組合は、8,600円を基準としてとりくむ。</p> <p>○ただし、組合員の賃金実態を把握した上で、賃金カーブのプロット図等により個別賃金(30歳高卒12年勤続・35歳高卒17年勤続)の概算算出を行うと共に、その金額等をもとに内外格差の把握と目標水準を明確にし、賃金水準の底上げ、格差是正に努める。</p>
<p>○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	<p>○8,600円を基準としてとりくむ。</p>
<p>○雇用形態間格差の是正</p> <p>・企業内最低賃金協定の締結</p> <p>・昇給ルールの導入</p>	<p>&lt;企業内最低賃金&gt;</p> <p>○未協定の組合は、正規従業員の新卒初任給を企業内最低賃金として労使協定する。</p> <p>18歳・高卒 162,000円</p> <p>○既に協定化されている組合は、賃上げに対応した増額改訂を図る。</p> <p>「時間給1,000円以上」</p> <p>既に1,000円に達している組合は「連合方針:1,150円以上」を意識してとりくむ。</p> <p>○全従業員対象の企業内最低賃金を労使協定する。</p> <p>1)「誰もが時間給1,000円」を意識してとりくむ。</p> <p>2)時間給850円に達していない組合は、時間給850円以上をめざす。</p> <p>3)地域別最低賃金や特定(産業別)最低賃金を意識し、30円を目安に時間給の引き上げをめざす。</p>
<p>■男女間賃金格差の是正</p> <p>・「見える化」と問題点の改善</p> <p>・生活関連手当</p>	<p>○職場における均等待遇実現を含めた総合的な労働条件向上のとりにくみを図る。</p>

<p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会水準の確保</li> <li>・年齢別最低到達水準の協定締結</li> </ul>	<p>&lt;年齢別最低賃金&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○未協定の組合は、正規従業員の新卒初任給を基本とし、1年1歳間差の上積み額を設定したものを年齢別最低賃金として労使協定する。</li> <li>○公正な賃金、生活できる賃金、および、中途採用者の賃金を底支える観点からも、年齢別最低到達水準値について労使で確認する。</li> <li>○既に協定化されている組合は、賃上げに対応した増額改訂を図る。</li> </ul> <p>&lt;初任給&gt;</p> <p>18歳・高卒 162,000円</p>
<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一時金の要求基準等</li> <li>・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○年間4.80ヵ月基準(令和4年1月現在の組合員平均所定内賃金)</li> <li>○ミニマム年間4.00ヵ月</li> </ul>

(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>すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、すべての労働者が豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、労働時間短縮のとりにくみによる安全で健康に働くことができる、職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現とを同時に追求していく。</p> <p>○改正労働基準法に關するとりくみ ○労働時間の短縮(年間所定労働時間の短縮、年間休日増、有給休暇取得率の向上 等) ○労働時間管理の協定化、および、協定内容の見直し ○時間外労働割増率の改訂</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、すべての労働者の雇用の安定に向けてとりくむ。また、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策等の影響が依然として継続している産業・企業については、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・確保を優先して労使で協議を行う。</p> <p>特に、有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者、外国人労働者などの雇用維持についても、同様に労使で協議する。</p>
<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>同一労働同一賃金の法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、職場の有期・短時間・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず法規定の遵守にとりくむ。無期転換労働者についても、法の趣旨にもとづき同様のとりくみを進める。</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>【基本的な考え方】</p> <p>①60歳～65歳までの雇用確保のあり方 ・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実にし、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるようとりくむ。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。</p> <p>②65歳以降の雇用(就労)確保のあり方 ・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるようにとりくむ。 ・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、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> <p>③高齢期における処遇のあり方 ・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共に、労働者の安全と健康の確保をはかる。</p> <p>【改正高齢者雇用安定法のとりくみ(70歳までの雇用の努力義務)】</p> <p>①同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施(通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間(パート)・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正) ②働く高齢者のニーズへの対応のため、労働時間をはじめとする勤務条件の緩和や健康管理の充実などの推進 ③高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と職場環境改善 ④労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進</p>
<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際には、次の考え方をもとにとりくみを行う。なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、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> <p>1)テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、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規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等に当たる取り扱いをしてはならないことにも留意する。</p> <p>2)テレワークの実施にあたっては、労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。</p> <p>3)テレワークを推進し、通勤時の公共交通機関の混雑等を緩和することは、テレワークが難しい業種・業態で働く方々の感染リスク低減につながることにしても留意する。</p> <p>4)テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議が必要な改善を行う。</p>
<p>■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</p>	<p>【人材育成と教育訓練の充実】</p> <p>教育訓練は、労働者の技術等の向上はもちろん、企業の発展にもつながる大切なとりくみであり、労使が話し合いのうえで推進すべきものである。短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、職場での働き方など、様々な状況を踏まえながら、人材育成方針の明確化や教育訓練機会の確保に向けた環境整備など、広く「人への投資」につながるとりくみを求めていく。</p> <p>【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】</p> <p>1)企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。</p> <p>2)「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。</p>

(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>	<p>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、やりがいを持って、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正すると共に、あらゆるハラスメント対策や差別禁止にとりくむ。</p> <p>また、ジェンダーバイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が安心して両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、とりくみを進める。</p> <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の周知徹底と点検活動</li> <li>○あらゆるハラスメント対策と差別禁止のとりにくみ</li> <li>○育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</li> <li>○次世代育成支援対策推進法に基づくとりくみの推進</li> </ul>
<p><b>（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</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○障がい者雇用に関するとりくみ</li> <li>○短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関するとりくみ</li> <li>○治療と仕事の両立の推進に関するとりくみ</li> <li>○組織率向上のとりくみ</li> </ul>	