

## 2023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	1月31日 第53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15日を集中回答日として設定

要求項目	要求内容																																																								
<b>I. 基本的な考え方</b>	<p>未組織労働者も含めた社会全体での底上げが重要との認識に立ち、また、「未来づくり春闘を深化させ、中期的視点を持って月例賃金の改善を含む人への投資に全力を尽くすとともに、集团的労使関係を広げていく」との「連合・2023春季生活闘争方針」を積極的に受け止め、すべての加盟組合とともに、労働組合としての社会的役割とその責任を果たす。</p> <p>その上で、2023春季生活闘争を「未組織労働者も含むすべての労働者の総合労働環境の改善をめざす闘い」と位置づけ、「賃金改善」の流れを継続し、「底上げ」「格差是正」「底支え」、そして、すべての働く仲間の立場に立った「働き方の改善」を重点に取り組みを展開する。</p>																																																								
<b>II. 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	<p>すべての加盟組合は、対置する企業の「パートナーシップ構築宣言」への参画をはじめ、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や、サプライチェーン全体でのコスト負担を意識した適切な価格転嫁等、働き方も含めた「取引の適正化」につながり得る取り組みを推進する。</p> <p>また、中央本部は『下請中小企業振興法』に基づく「振興基準」改正を踏まえた取引の適正化について対置企業に対し要請を行う。</p>																																																								
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>すべての働く仲間の生活を持続的に維持・向上させるべく、月例賃金改善を含む労働条件トータルの改善による継続的な「底上げ」をめざし、年収の向上に向けた取り組みを強化する。</p>																																																								
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	<p>雇用形態に関わらず、すべての働く仲間の雇用の安定に向けて取り組みます。とりわけ、新型コロナウイルス感染症や、エネルギー・原材料費の価格高騰等が事業環境に影響を及ぼしている加盟組合は、雇用の維持・確保に向け、労使間で協議する。</p>																																																								
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	<p>すべての加盟組合は、春闘交渉の前進に向けた組合員の結集を図る観点から、春闘と連動した積極的な仲間づくりの取り組みを展開する。</p>																																																								
<b>III-1. 賃金要求</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」	<table border="1"> <tr> <td colspan="7">最低到達目標水準(所定内賃金)</td> </tr> <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>169千円</td> <td>196千円</td> <td>228千円</td> <td>258千円</td> <td>282千円</td> <td>305千円</td> </tr> </table> <table border="1"> <tr> <td colspan="7">めざすべき賃金水準(所定内賃金)</td> </tr> <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>180千円</td> <td>228千円</td> <td>275千円</td> <td>322千円</td> <td>358千円</td> <td>381千円</td> </tr> </table>	最低到達目標水準(所定内賃金)							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	169千円	196千円	228千円	258千円	282千円	305千円	めざすべき賃金水準(所定内賃金)							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	180千円	228千円	275千円	322千円	358千円	381千円
最低到達目標水準(所定内賃金)																																																									
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	169千円	196千円	228千円	258千円	282千円	305千円																																																			
めざすべき賃金水準(所定内賃金)																																																									
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	180千円	228千円	275千円	322千円	358千円	381千円																																																			
○「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>月例賃金改善については、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保した上で、実質賃金の上昇につながり得る「底上げ」の実現に向け、3%程度(定期昇給相当分を含め5%程度)の賃上げをめざす。</p>																																																								
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>中小企業に対置する加盟組合は、連合「企業規模間格差是正に向けた目標水準」および情報労連「2023春闘・賃金水準指標」等を踏まえ、賃金引き上げをめざす。</p> <p>なお、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3%相当との差額を上乘せした金額(9,000円)を加えた賃金引き上げ(総額13,500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>																																																								
○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>当該企業の実態および連合の底支えの到達水準(時給1,150円以上)を踏まえ、要求水準を検討する。</p> <p>有期契約等労働者の賃金については、連合が掲げる水準「勤続17年相当で時給1,750円・月給288,500円以上」を参考に、「働き方の価値に見合った水準」への引き上げをめざし、賃金カーブが描ける昇給ルールの導入に取り組む。</p>																																																								
<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	<p>「女性活躍推進法」の省令改正の趣旨を踏まえ、すべての加盟組合は、男女間賃金格差の主な要因とされる i)採用した女性労働者の割合、ii)女性管理職の割合、iii)平均継続勤務年数の差異、iv)月毎の労働時間の差異の実態にも留意しつつ、男女別の賃金実態を把握・分析し、必要な改善につなげる。</p>																																																								
<b>■ 初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結																																																									
<b>■ 一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	<p>「人への投資」を積極的に促し年間収入の向上を図る観点から、一時金の水準向上をめざす。</p> <p>有期契約等労働者の一時金については、「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>																																																								

Ⅲ-2. 「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、安全で健康に働くことができる労働時間の実現に向け、労働時間の適正化に向けて取り組む。 とりわけ、中小企業においては、2023年4月より割増賃金率の猶予措置が廃止されることから、法を上回る割増率となるよう取り組む。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	雇用形態に関わらず、すべての働く仲間の雇用の安定に向けて取り組みます。とりわけ、新型コロナウイルス感染症や、エネルギー・原材料費の価格高騰等が事業環境に影響を及ぼしている加盟組合は、雇用の維持・確保に向け、労使間で協議する。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	同一労働同一賃金に関する法規定に基づき、雇用形態に関わらず、不合理な待遇差・差別的取り扱いの是正を図る。
■人材育成と教育訓練の充実	人材育成・教育訓練は、企業の持続的な発展や労働者の技術・技能等の向上、キャリア形成に資する取り組みとして、有期契約労働者等も含めた人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実等、「人への投資」の促進に向け労使間で協議する。
■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	高齢期の労働者が、やりがいを持ち健康で安心して安定的に働ける環境をめざすとともに、『改正高齢者雇用安定法』の70歳までの就労の努力義務化を踏まえ、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	
■障がい者雇用に関する取り組み	『障害者総合支援法』等の改正を踏まえ、障がい者の多様な就労ニーズに対する支援や環境整備に向け、労使間で協議する。
■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	退職給付制度のない加盟組合においては、制度の導入に向けて取り組みます。また、有期契約等労働者にも「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえた、規程の整備に取り組む。
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	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、適用者の点検・確認を徹底するとともに、労使合意に基づく短時間労働者への適用拡大に取り組む。
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者のために、柔軟な勤務制度や通院目的の休暇に加え、重症化予防の取り組みなどの諸規程の整備を進めるとともに、支援に対する理解を促進するための周知等に努める。
Ⅲ-3. 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の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	1) 『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、事業主行動計画策定の情報公開義務を含めた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。 2) 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。 3) 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』に基づき、法を上回る環境整備に取り組むとともに、男性の育児休業取得促進に取り組む。 4) 『次世代育成支援対策推進法』に基づく行動計画(計画期間、目標、実施方法等)の策定に参画するとともに、労使協議を通じ実施状況等について確認を徹底する。
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。