

2024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	紙バ連合
方針決定日	2024年1月19日
要求提出日	2024年2月29日まで
回答指定期	2024年3月14日

要求項目	要求内容
I. 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、少子化や人口減少、情報・広告分野を中心としたデジタル化加速などの構造的要因による国内需要の減少、さらには原燃料価格の高騰など、これまでも増して厳しい状況が続いている。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をしており、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、近年顕著な課題となっている人材の確保・定着へとつなげていく。</p>	
II. 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、産業内格差是正を目標とする水準を設定する。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
■ 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>①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・向上に向けて賃上げに取り組む。</p> <p>②賃上げの範囲は、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。</p> <p>③賃上げ分として12,000円以上(賃上げ9,000円以上+格差是正分3,000円以上)とする。</p> <p><賃金カーブ維持分の把握可能な組合> ◎定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)+賃上げ9,000円以上+格差是正分3,000円以上</p> <p><賃金カーブ維持分の算定が困難な組合> ◎定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)5,000円+賃上げ9,000円以上+格差是正分3,000円以上</p>
○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	
■ 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>①男女別の賃金実態の把握と是正について 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たことに加え、女性活躍推進法の省令が改正され、301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられている。紙バ連合としては、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態を把握し、不合理な待遇があれば是正に取り組むこととする。</p>

<p>■初任給等の取り組み</p> <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 	<p>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。</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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 <p><要求基準></p> <ul style="list-style-type: none"> ・年間集約要求:基準とする賃金の5.0ヵ月を中心とする。 ・期毎要求:基準とする賃金の2.5ヵ月を中心とする。
<p>Ⅲ-2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</p>	
<p>■長時間労働の是正</p>	<p><総労働時間短縮の取り組み></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、豊かで社会的責任を果たし得る生活時間の確保と、労働時間短縮の取り組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を同時に追求していく。</p> <p><改正労働基準法に関する取り組み></p> <p>「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とから、改めて労使で点検もを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、運輸部門も2024年4月より対象となり至近に迫っていることから、各労使において十分に対応を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>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取り組みを進める。</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><パートタイム・有期雇用労働法に関する取り組み></p> <p>パートタイム・有期雇用労働法については、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>■人材育成と教育訓練の充実</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><定年延長の取り組み、70歳までの雇用機会確保の取り組みの推進></p> <p>公的年金の支給開始時期の延長に伴い、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。</p> <p>また、生産年齢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>■障がい者雇用に関する取り組み</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>■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</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	

Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<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 	<p><ジェンダー平等・多様性推進の取り組み> 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不合理な格差有無の確認をはじめ、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などについて、連合方針も踏まえ取り組みを進める。</p> <p>①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>②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日よりすべての企業に課せられていることから、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>③育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備について 2022年4月1日より施行されている改正育児・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)について点検し、「雇用環境の整備」については複数の措置を行うよう労使協議を行う。また、2022年10月1日施行の出産時育児休業(産後パパ育休)に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容について労使協議を行う。</p>
★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など 	
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	