

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織	名 情報労連
方針決定	日 1月31日 第55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	日 大手加盟組合を中心に3月12日を集中回答日として設定

要求項目	要求内容																																																								
I. 基本的な考え方	<p>揺れ動く国際社会のなかで日本経済・社会を安定させ、四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、経済・賃金・物価を安定的に上昇させる新たなステージを定着させるためには、中長期を見据えたより一層の積極的な「人への投資」が不可欠であり、日本全体の生産性向上やサプライチェーン全体を見据えた産業基盤を強化し、格差是正と分配構造の転換をセットで進め、持続的な生活向上の実現をめざす必要がある。</p> <p>超少子・高齢化による生産年齢人口の減少に直面する中、多くの産業・企業で人手不足が顕著となっており、「人材を確保・定着」させ、生産性を高めていくためには、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を継続的かつ積極的に行うことが不可欠である。</p> <p>中小企業ほど人手不足が深刻化し、人材確保が必要であるものの、適正な価格転嫁が遅れ企業収益を圧迫していることから、中小企業や有期契約等で働く仲間の賃金を引き上げるためにも、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労務費を含む価格転嫁など、働き方も含めた取引の適正化に向けた対応強化に引き続き取り組むことが重要である。</p> <p>以上の認識のもと、2025春季生活闘争を、引き続き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たった「働き方の改善」を重点に取り組む。すべての加盟組合は春闘への参加・結集を追求し賃上げの流れを止めることなく積極的な要求を行い、その成果を組合員の生活向上とより多くの仲間の結集につなげていく。</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、適切な価格転嫁・適正取引	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、労務費を含めた適切な価格転嫁等を社会全体に広げるために「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知・浸透を行うとともに、連合の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」を活用し、労使協議会等を通じて対置する企業の現状や課題を把握し、「取引の適正化」についての現場第一線までの働きかけを強化する。																																																								
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	経済・賃金・物価を安定的に上昇させる新たなステージを定着させるべく、すべての働く仲間の生活を持続的に向上させる観点から、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」をめざす。																																																								
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	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、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む。とりわけ、有期契約等労働者においては、無期転換ルールの周知徹底、労働条件明示ルールの改正が行われたことを踏まえた対応を強化するとともに、引き続き正社員転換の促進に向け、労使間で協議する。																																																								
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	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も、春闘と連動した積極的な仲間づくりの取り組みを展開し、集团的労使関係の充実・強化をめざす。																																																								
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」	<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>177千円</td> <td>208千円</td> <td>237千円</td> <td>266千円</td> <td>291千円</td> <td>319千円</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>185千円</td> <td>235千円</td> <td>286千円</td> <td>335千円</td> <td>372千円</td> <td>396千円</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	177千円	208千円	237千円	266千円	291千円	319千円	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	185千円	235千円	286千円	335千円	372千円	396千円
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	177千円	208千円	237千円	266千円	291千円	319千円																																																			
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	185千円	235千円	286千円	335千円	372千円	396千円																																																			
○「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」	月例賃金改善については、情報労連2024春闘における妥結結果および各種調査等を踏まえ、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)の確保を前提に、3%以上(定期昇給相当分を含め5%以上)とし、各単組の置かれた状況等を踏まえつつ、積極的な要求によるさらなる賃上げをめざす。																																																								

<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>中小企業に対置する加盟組合は、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「2025春闘・賃金水準指標」等を踏まえ、賃金の引き上げをめざす。また、中小企業を取り巻く厳しい経営環境を踏まえ、人手不足への対処および公的助成措置等の活用などについても、労使で積極的に論議し、労働条件を含めたよりよい職場づくりに取り組む。</p>
<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>	<p>すべての加盟組合は、最低賃金協定を未組織労働者も含めたすべての働く仲間のセーフティネットと位置づけ、最低保障賃金の引き上げに向け、「情報労連最低賃金協定」もしくは「企業別最低賃金協定」の締結に取り組む。 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こととし、2025年10月に改定される法定最低賃金に加算する上積額(1円～9円)を要求する。 企業内最低賃金協定の締結をめざす組織は、当該企業の実態および連合が掲げる水準(時給1250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、連合が掲げる「働きの価値に見合った水準」への引き上げをめざし、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃金カーブが描ける昇給ルールの導入や、賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす。</p>
<p>■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>	<p>男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果によりもたらされていることを念頭に、『女性活躍推進法』の省令改正の趣旨を踏まえ、すべての加盟組合において、男女別の賃金実態の把握を行うとともに、課題を分析し、必要な改善につなげる。</p>
<p>■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>	<p>（この欄は斜線で塗りつぶされています）</p>
<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>	<p>一時金については、年間収入の向上を図る観点から、水準の引き上げをめざす。 有期契約等労働者の賃金については、「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	
<p>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など 	<p>安全で健康に働くことができる労働時間の実現に向け、引き続き「情報労連・時短目標」を踏まえた労働時間の適正化に取り組むとともに、年間休日の拡充を図るなど『情報労連21世紀デザイン』が掲げる「時間主権の確立」の実現に向けて取り組む。</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、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む。とりわけ、有期契約等労働者においては、無期転換ルールの周知徹底、労働条件明示ルールの改正が行われたことを踏まえた対応を強化するとともに、引き続き正社員転換の促進に向け、労使間で協議する。</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」に関する法規定に基づき、引き続き、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。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>人材育成・教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みとして、有期契約等労働者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、教育訓練休暇制度の創設等、広く「人への投資」につながる環境整備に向けて労使間で協議する。</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>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くことができる環境をめざすとともに、希望者全員が70歳まで「雇用されて就労」できるように取り組む。また、高齢者雇用継続給付の給付率が2025年4月から引き下げられることを踏まえ、高齢期の処遇に関する計画的な対応に向けて早期に労使間で協議する。</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>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>職場における障がい者の個性に配慮した雇用環境の整備ならびに法定障がい者雇用率の達成に向けて対応を強化する。また、差別的取り扱いの禁止や合理的配慮の提供義務等について、労働協約および就業規則のチェックや見直しを行い、必要な対応を行う。</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>退職給付制度のない加盟組合においては、引き続き、制度の導入に向けて取り組むこととし、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。</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>社会保険の適用拡大(2024年10月)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一層の適用拡大に取り組む。</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>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、引き続き、柔軟な勤務制度や通院目的の休暇に加え、疾病の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、両立支援に対する職場の理解を促進するための周知等に努める。</p>
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<p>・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</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・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>	<p>誰もがその個性と能力を十分に発揮できる多様性が受容される社会や組織、職場環境の構築に向けて、格差是正とあらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組むとともに、社会に根強いジェンダー・バイアス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図るため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向け、以下の取り組みを強化する。</p> <ul style="list-style-type: none"> i) 『改正女性活躍推進法』および『男女雇用機会均等法』の周知徹底および法違反がないかなどの点検活動 ii) 『ハラスメント対策関連法』に基づく労働組合としてのチェック機能の強化をはじめ、あらゆるハラスメント対策と差別禁止に向けた取り組み iii) 育児や介護と仕事の両立に向けた『改正育児・介護休業法』(2025年4月から順次施行)について、周知徹底および労働協約等へ反映されるよう労使協議を行うとともに、点検活動をはじめ、両立支援制度の拡充および男女ともにすべての労働者が制度を利用できる環境整備 iv) 『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)の実効性向上に向けた労使協議への参画
★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
<p>・組織拡大の取り組み</p> <p>・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど</p>	<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も、春闘と連動した積極的な仲間づくりの取り組みを展開し、集团的労使関係の充実・強化をめざす。</p>
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	

<p>・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</p>	<p>人権が尊重された働きがいのある職場づくりに向けては、一層の建設的な労使関係の構築・推進が必要であり、すべての加盟組合は、労使協議会等を通じて対置する企業の方針や取り組みを確認するなど、ビジネスと人権に関する労使間での理解促進を図る。</p>
<p>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>つながらない権利(勤務時間外の連絡ルール)に関する取り組み</p>	<p>2024春闘に引き続き統一的な取り組みとして「つながらない権利(勤務時間外の連絡ルール)」の確立について労使間での論議を進める。 デジタル化の進展に伴う働き方の多様化等を踏まえ、①心身の健康維持、②長時間労働の抑制、③生活時間の確保——等の観点から、「つながらない権利(勤務時間外の連絡ルール)」の確立に向けて取り組む。具体的には、職場実態を踏まえつつ、以下の事項を参考に労使間で論議する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 使用者、従業員ともに勤務時間外のメール送付等の原則禁止 ● 原則外(緊急性の高いもの等)の場合の扱い ● 従業員が勤務時間外におけるメールや電話等に、原則対応する必要がないこと、および対応しなかったことを理由に人事評価等において不利益扱いしないことの確保 ● 勤務時間外における社内システムへのアクセス制限 ● 時間外・休日・深夜労働に対する使用者による許可制の徹底 ● 勤務間インターバルの確保 ● 年次有給休暇の取得促進 ● 長時間労働等を行う労働者への注意喚起
<p>春闘のすそ野を広げる取り組み</p>	<p>中小加盟組合等は、組織活動や労使関係の実態等を踏まえつつ、賃金の引き上げを中心に「最低1つの自主的要求項目」を確立し、その実現に向け取り組む。中央本部は、ブロック支部・県協との連携のもと、中小加盟組合等における要求の策定・確立とその実現に向けた指導・支援を強化する。</p>