

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	紙パ連合
方針決定日	2025年1月17日
要求提出日	2025年2月28日まで
回答指定期	2025年3月13日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	紙パルプ・紙加工産業を取り巻く環境は、少子高齢化やデジタル化の加速により、国内需要は新聞用紙・印刷用紙を中心に減少が続く見込みであることや原燃料価格の高止まりなど総じて大変厳しい状況にある。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。 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ていく。また、顕著な課題である人材の確保・定着へとつなげていく。
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	
・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」	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。 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。 ③賃上げ分として13,000円以上(賃上げ9,000円以上+産業間格差是正分4,000円以上)に取り組むこととし、その実現をめざす。 <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+産業間格差是正分4,000円以上 <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+産業間格差是正分4,000円以上
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	④Sグループ組合は、上記に加え、産業内格差是正分1,500円以上に取り組むこととし、その実現をめざす。 <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+産業間格差是正分4,000円以上+産業内格差是正分1,500円以上 <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+産業間格差是正分4,000円以上+産業内格差是正分1,500円以上

○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	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、2022年7月8日から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。 紙バ達合としては、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。
■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	初任給協定の取り組み 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	①社会生活を営む上で貴重な生活給の一部(月々の生活費の補填、住宅・教育ローンの返済、耐久消費財の購入、貯蓄など)であり、安定確保に取り組むこととする。 ②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。 ③会社諸施策に対する組合員の協力・努力への正当な成果還元を踏まえて要求していく。 ④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。 ●年間集約要求:基準とする賃金の5.0カ月を中心とする。 ●期毎要求:基準とする賃金の2.5カ月を中心とする。
Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■「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 ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	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 豊かに働くことのできる社会をめざし、社会的責任を果たし得る豊かな生活時間の確保と安全で健康に働くことができるあるべき労働時間の実現を同時に追求していく。 具体的には、年間総労働時間短縮の取り組み、休日増、勤務間インターバル制度導入、法定を上回る年休付与など、長時間労働は正と労働時間短縮の取り組みを一層推進していく。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現などは、雇用形態にかかわらず、組織化推進なども含め、引き続き連合方針に準拠しながら取り組みを進める。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	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」に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向けて取り組むこととする。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すべ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、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。
■人材育成と教育訓練の充実	
■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	定年延長、70歳までの雇用機会確保の取り組みの推進 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。 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、65歳定年制度の確立、さらには70歳まで就労を希望する労働者の雇用確保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。また、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。
■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	
■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	
■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	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
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>ジェンダー平等・多様性推進の取り組み</p> <p>連合方針では、「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。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、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、連合のガイドラインや考え方・方針を活用するなどして取り組みを進める」としている。紙バ連合は、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)男女別の賃金実態の把握と是正について</p> <p>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、2022年7月8日から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>(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</p> <p>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</p> <p>ハラスメント対策関連法(改正労働施策総合推進法など)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>(4)育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備について</p> <p>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> <p>さらに2024年5月31日より改正、公布された「育児介護休業法」および「次世代育成支援対策法」は、2025年4月1日(「所定外労働時間の制限(残業免除)の対象拡大」「育児のためのテレワーク導入努力義務化」「子の看護休暇見直し」など)、2025年10月1日(「柔軟な働き方を実現するための措置などの事業主義務」など)から順次施行される。したがって労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう労使協議を行う。</p>
<p>★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>	
<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>Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</p>	
<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>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>	