

## 2022 年度共闘方針

### (1) 環境認識

- ・社年度 2022 年度における産業・グループを取り巻く環境は、引き続きコロナ禍以前の状況までの回復は不透明である一方で、社会環境の変化に伴う新たな商機も発生している。
- ・2023 年度は産業・グループとして、いよいよコロナ禍以前の収益水準を回復し、成長に向けた新たな事業構造に変革を図るべく、働き方の変革も必要となることが想定される。

### (2) 基本的な考え方

- ・社年度 2022 年度は、事業環境の不確実性は拭いきれないものの、中期経営計画で計画した水準までの収益回復が実現出来ることを前提に、2023 年度以降の労働条件のあり方を議論する。
- ・回復を起点に再成長へ繋げていくには、このグループの最大の財産である働くものへの投資の加重を継続することで、経営としての働くものへの信頼と期待を表明し、大きく揺らいだ安心感と働きがいを取り戻すことが不可欠である。
- ・各加盟組合における具体的取り組みの策定においては、それぞれに積み重ねてきた多様な労使関係を踏まえた主体的な活動が行えるように、年度当初からの連携体制構築及び社会・産業とも連携した連合会全体での強固な共闘体制に基づく労働条件改善交渉を可能とする春闘方針を策定し、取り組む。

### (3) 共闘方針

- ・加盟組合による主体的な労協拡充に向けて、年度当初の早期より、概ね社年度 2023 年度開始時点までの拡充実現を目途に、組織毎に計画的なスケジュールを策定して着実に推進できるように、加盟組合毎に年度を通じた連合会本部窓口担当を定めて、連携する。
- ・労働条件実態把握と労協拡充の必要性議論までを全ての加盟組合で進めることとし、拡充の必要性を認識するに至った場合は、その導入に向けた要求策定・春闘交渉まで適宜連携することで共闘効果を高める。
- ・賃金改善交渉等に向けた協議基盤強化のために、連合会全体で上部団体取り組みとも連携した 2023 春闘方針を確立し、取り組む。
- ・2022 春闘におけるグループの中期経営計画との関連性及びその合意実績を踏まえて、2023 春闘においても、働くものへの投資継続要素としての底支え水準と投資加重要素としての底上げ幅を掲げて取り組む。加えて、豊かなくらしを可能とする賃金水準の実現を目指し、各組織の生産性向上を意識した更なる賃金改善加重も検討する。
- ・2023 春闘共闘体制構築期間は、社年度 2022 年度末までの合意を前提に、概ね 1 か月程度の期間を想定し、加盟組合の取り組みスケジュールを踏まえて具体的開始時期を決定する。
- ・グループ労協に基づく総合労使協議体制の思想に基づき、徹底協議による交渉を基本とし、スト権擁立が必要な場合には、別途拡大執行委員会での執行確認を行う。