

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	全国ユニオン
方針決定日	
要求提出日	
回答指定期	

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
(1)格差是正に取り組もう！(2)ストライキ権を確立して交渉に臨もう！(3)賃上げは5%以上の要求を掲げよう！(4)最低賃金の引き上げに取り組もう！(5)労働組合にとって社会的な運動としての春闘に取り組もう！	
<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	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	
・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	
<b>III-1. 賃金要求</b>	
■月例賃金	月額26万5500円
○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」	
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	
○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	賃金だけでなく一時金、退職金や福利厚生などあらゆる格差を是正させる。職務非関連手当の早期是正。無期転換後の格差是正。
■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	職場内におけるジェンダー平等の実現
■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	
■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	
<b>III-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</b>	
■長時間労働の是正	①昨年よりも短い時間での36協定の締結を目指す、②高度プロフェッショナル制度の導入阻止、③インターバル時間の設定、④在宅勤務の長時間化の防止、⑤年休の取得率向上
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	①2024問題への対応、②ハラスメント協定の締結
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	
■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	(8)安心して働き続けられる定年後の就業の確保 企業のフリーハンドでの労働条件低下を許さない、本人の意思を尊重した定年再雇用の労働条件を確保、定年年齢の引き上げに取り組もう。同時に、当たり前となっている賃金減額についても見直し、同一労働同一賃金を徹底しよう。 一方、高齢法で努力義務となっている65歳以降の就業は確保については、安定した雇用・労働条件を求めていく。
■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	

<p><b>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</li> <li>育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</li> <li>次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</li> </ul>	<p>①連合の男女平等参画推進計画の実が現、②性的指向・性自認による差別を許さない取り組み、③マタハラを起こさない職場環境整備、④非正規・フリーランスにも産休・育休の取得</p>
<p><b>★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	
<p><b>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</b></p>	
	<p>①ライドシェア導入反対、②反戦・平和、脱原発の取り組み</p>