

2020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	JP労組
方針決定日	2020年2月14日
要求提出日	2020年2月中旬
回答指定期	2020年3月中旬

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>・連合の「国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合として、社会・経済の構造的な問題解決をはかる『けん引役』を果たす闘争としていかなければならない」との方針に則り、日本郵政グループの安定的な経営推進に向けた対応をはかりつつ、日本郵政グループで働く者の処遇の維持と向上を推進し、将来に向けた持続性を見出すことができるよう中長期的な展望をもって春闘に取り組む。</p>	
(2) 賃上げ要求	
■ 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」	<ul style="list-style-type: none"> ・連合方針に則った基本賃金の改善要求を組み立て、要求交渉においては、地域別最低賃金との整合等、特に一般職の処遇改善を意識し要求交渉を展開する。 ・企業内最低賃金について制度化をめざし、要求交渉を展開する。
○「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	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金について制度化をめざし、要求交渉を展開する。
■ 男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
■ 初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
■ 一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	<p>(正社員の一時金)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昨年水準からの上乗せをめざした要求を掲げるとともに、要求交渉全体の仕上がりを意識しつつ、できる限りの積み上げをめざして要求交渉を展開する。
(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し	
■ 長時間労働の是正	<ul style="list-style-type: none"> ・連合が掲げる「年間総労働時間1800時間の実現」を追求し、所定内労働時間の短縮を求めていくとともに、長時間労働の是正に向けた取り組みをさらに強化し、地域とのつながり等に必要な時間を生み出すことにより、ワークライフ・バランスの実現をはかる。 ・2019年4月から時間外労働の罰則付き上限規制がされ、全体的な時間外労働は減少傾向にあるものの、上限時間ギリギリで推移している状況も見受けられることから、超勤過多の職場については、個別に原因分析と是正策を示させるなど、労働組合のチェック機能を通じ、全体的な縮減をめざす。 ・勤務間インターバル制度やテレワークの試行状況等、その効果や拡大に向けた環境整備について労使協議を行う。
■ 均等待遇(同一労働同一賃金)の実現	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革関連法、同一労働同一賃金ガイドラインについてはクリアしていると認識しつつも、目指すべき均等待遇を実現している状況にはないと判断することから、格差是正の取り組みとあわせて引き続き推進していく。 ・関連子会社における同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実現をめざす。
■ その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など	
(4) 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 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働施策総合推進法及び指針(ガイドライン)を踏まえ、予防を含めて幅広く事業主が講ずるべき措置を明確にさせていく等、あらゆるハラスメントの撲滅をはかる。 ・すべての性的指向・性自認に関して差別されることなく、安心安全に働くことができる環境整備や制度拡充を求める。
(5) 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／取引の適正化の取り組み	
<p>・19春闘に引き続き、関連子会社の組合員と連携し、組織建設の取り組みを進めるとともに、業務内容や処遇全般に係る検証を行い、サプライチェーン全体で底上げを追求する。</p>	
(6) 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	