

2021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	2021年2月5日
要 求 提 出 日	2月中旬
回 答 指 定 日	3月中旬

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>・連合方針の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを堅持し、引き続き賃金水準の引上げ等の取り組みを基本に、日本郵政グループを取り巻く環境と今後の見通し等をふまえ、中長期的な目線を持って21春闘方針を組み立て、交渉を展開する。</p> <p>・要求組み立てにあたっては、組合員の生活を安定的に守っていくことを第一義に、定期昇給分の上乗せを前提とした今年度の年収水準の維持・確保を基本に、同一労働同一賃金の実現に向けた将来あるべき姿を見据え、着実に格差是正をはかっていく道筋を見出していく。</p>	
(2) 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/取引の適正化	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	
(3) 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」	正社員の賃金改善については、①連合がめざす「最低到達水準」(30歳および35歳)に、一般職【共通モデル】の賃金が到達していないこと、②俸給ピッチの違いから、一般職の賃金が高まりにくいこと、等から、一般職と地域基幹職等の賃金差改善分に充当するよう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	
■男女間賃金格差の是正	
<ul style="list-style-type: none"> ・「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	
<ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結 	
■一時金	
<ul style="list-style-type: none"> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応 	・一時金を含めた基本的な労働条件については、これまでどおり主要四社(日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命)は共通とすべきと考え、主要四社一体での要求交渉をはかる。

(4) 「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	・連合の「年間総労働時間1800時間」をめざし、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた方策を検討する。 ・超勤過多の職場は、個別に原因分析と是正策を示すよう求めるなど、労働組合のチェック機能を発揮し、時間外労働時間の平準化をはかった上で全体的な縮減をめざす。加えて、勤務間インターバル制度については、試行の効果や拡大に向けた環境整備について労使協議をおこなう。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	組織内議論において、正社員の一般職と地域基幹職等の処遇差や60歳までとシニアスタッフ等の処遇差等について、解消をはかる必要があることから、その解消にむけた検討を行う。
■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	
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	新しい生活様式や新型コロナウイルス感染症への対応方針等をふまえた職場環境の整備等、労働安全対策の充実に向けた具体的方策の検討とその徹底に取り組む。
■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	

(5) ジェンダー平等・多様性の推進

・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	・労働施策総合推進法および指針(ガイドライン)をふまえ、あらゆるハラスメントの撲滅をはかる。 ・SOGI(性的指向・性自認)への環境整備に向け、安心して働くことができる環境整備等を求める。
---	---

(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

・20春闘に引き続き、関連子会社に所属する組合員との連携を強化し、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わ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。