

2022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	2022年2月9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>○JP労組は、毎年の春闘において、社会情勢や事業を取り巻く環境変化等をふまえ、格差是正の実現と将来を見据えた処遇の向上に取り組んでいる。また、雇用の確保と労働条件の維持・向上には事業の持続性の確保が不可欠との判断から、それを見出すための事業政策活動を重要な運動の柱と位置づけ、現場目線による無駄等の解消への取り組みを重ねてきた。郵政事業が極めて深刻な経営状況にある中で、会社は中期経営計画ビジョン2025を示したが、JP労組は中期的取り組みをもって事業の持続性と働く者の雇用と労働条件を守っていかねばならないと考えており、JP労組として、「JP労組が考える事業ビジョン案」で事業の持続性を可能とする新たな取り組みや働き方など、具体策を提言し、会社に経営改善を求めていく。</p> <p>○今春闘において、日本郵政グループ各社の経営の困難性が高まっていく状況下であっても、組合員の生活を守るために生活実態と職場実態に基づき、格差是正の実現と賃金改善に向けた要求交渉を組み立てていく。</p>	
・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	○21春闘に引き続き、関連子会社(郵便輸送等)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関わる検証を行い、サプライチェーン全体の底上げを追求していく。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	
(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」	○一般職【共通モデル】の年収水準と連合リビングウェイジ(自動車保有なし)の年水準との比較した場合、①35歳以降で年収差が拡大していること、②連合がめざす「最低到達水準」(30歳および35歳)に賃金が到達していないこと、等に対し、改善に向けて取り組む。
○「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」	○連合方針に基づき、定期昇給相当分を確保させた上で、正社員トータル2%水準の賃金引上げに要する財源の確保をめざし、初任賃金および若年層の賃金改善に充当するよう要求していく。
○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	○月給制・時給制契約社員の賃金改善については、その財源をもって、正社員登用を希望する時給制契約社員等(フルタイム勤務)の正社員化(一般職への登用)の拡大につなげていくことをめざして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	
■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	○連合が示すリビングウェイジをふまえ、正社員(一般職・地域基幹職等)の初任賃金の是正を求めるとともに、若年層の賃金水準を上げていくことが重要との方針を掲げ、求めていく。
■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	○日本郵政グループ主要四社一律で要求を掲げ、一律での妥結をめざす。具体的要求月数は、現在組織内で検討中。 ○月給制契約社員・時給制契約社員の処遇改善に取り組んでいく。

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■長時間労働の是正	<p>○連合が示す「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していく。</p> <p>○「勤務時間に関するガイドラインへの対応」に関する要求交渉において、休憩時間を「業務終了時間に続く形で取得することを可能とする」との回答を引き出した経緯にあることから、将来的な時短につなげてくため、さらなる労使協議を積み上げていく。</p>
■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・均衡待遇実現に向けた取り組み	<p>「労働契約法旧20条最高裁判決を踏まえた労働条件の見直しに対する取り組み</p> <p>○JP労組は、同一労働同一賃金の実現に向けた取り組みとして、「同一労働同一賃金ガイドライン」を踏まえた、月給制・時給制で働く仲間の処遇改善に継続的に取り組んできた。</p> <p>○そうした中、2020年10月、労契法旧20条最高裁判決において、一部の労働条件の相違が不合理であると判示され、会社が判決要旨をふまえた労働条件の見直し案を示したことから地方意見の集約に取り組んできた。日本郵政グループ各社が示した、①継続的な勤務が見込まれる者の範囲の明確化、②病気休暇、③夏期冬期休暇、の見直しに関する提案について対応していく。</p> <p>○JP労組は、同一労働同一賃金の実現を目指すにあたり、正規・非正規の雇用形態間のみではなく、あらゆる角度から見て本質的な格差是正を具現化していく必要があると考える。</p>
■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	<p>○65歳を超えてなお働く意欲のある社員の希望に即した働き方や処遇のあり方について、罰則規定はないものの、すでに今年度より法制化されていることから、65歳以降も希望すれば継続的に就労を可能とする当面の措置について求めていく。</p> <p>○なお、今後の制度化に向けては、労働力政策の検討として日本郵政グループ主要四社の必要労働力数や労働力構成等についても議論する必要がある。そのうえで、就労を希望する社員の多様な働き方に関するニーズをふまえ、それを具体的に可能とするための環境整備等について労使協議を進めていく。</p>
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・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 など	
(5) 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 	<p>【ハラスメント防止】</p> <p>○あらゆるハラスメントの防止に向けて、21春闘以降、各社において実施されている施策の実効性を検証し、潜在する課題等の改善を求め、労使での協議を進めていく。</p> <p>【多様な働き方、育児・介護】</p> <p>○多様な働き方や育児・介護等に係る各種制度の運用状況を検証するとともに、必要な改善等を求めていく。また、ジェンダー平等の実現に向けて、働きやすい環境、管理者等の理解、各種制度のあり方等、求めていく。</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	