

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	JP労組
方針決定日	2024年2月15日
要求提出日	2月中旬
回答指定期	3月中旬

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	○実質賃金のマイナスが示すとおり、エネルギーや食料品価格の高騰等、物価上昇が継続しており、賃金が物価に追いついていないことから、物価高を上回る賃金改善に取り組む。
II. 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	○11月29日に内閣官房と公正取引委員会から「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が公表されており、郵政グループにおいても適切な価格転嫁による適正な価格設定を行うよう、求めていく。
・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	
・集団的労使関係の輪を広げる取り組み	○組織数と組織率は交渉力をはじめとした組織の力をはかるバロメーターであり、ともに集う仲間を増やすことは春闘交渉の最大のバックアップとなる。職場集会や春闘行動等のあらゆる行動を通じて、処遇改善の取り組みと成果を共有し、組織拡大に取り組んでいく。
III-1. 賃金要求	
■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」	○物価上昇はすべての組合員の生活に影響を与えていることから、まずは連合方針に基づき、全級、全号俸の賃上げに向けて、正社員トータルで5%以上の賃上げ(定期昇給分含む)の確保をめざしていく。
○「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	○時給制契約社員は、生活実態と職場実態に基づき、物価上昇に負けない賃上げ要求を組み立てていく。
■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	○初任賃金や若年層の賃金が他社に見劣りする状況では、次年度の新規採用者数を確保できないことから、初任賃金をはじめとした若年層の賃上げに取り組んでいく
■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	○昨年度と同様の水準で要求を掲げ、年収水準の維持・向上にこだわり交渉に臨んでいく。

Ⅲ-2. 「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	○長時間労働の是正に向けて、業務の効率化等による労働時間縮減分の生み出しを基本としながら、所定労働時間を7時間45分とするよう求めていく。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	○日本郵政グループ内で貴重な労働力を会社・事業の枠を超えて、より柔軟に配置し、異動が可能となる仕組みの構築。正社員登用・コース転換の拡大を求めていく。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	○地域基幹職等(正社員)と変わらない仕事をしながらも相対的に賃金が低位に置かれている一般職(正社員)の賃金改善をはかり、同一労働同一賃金の実現に向けた取り組みを協議していく。
■人材育成と教育訓練の充実	○女性活躍も視野に入れて、キャリアアップや社員が日本郵政グループで働くことでキャリアを積めるようリスキリング等、人への投資を進めるよう求めていく。
■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	○70歳までの就業機会の確保に向けては、65歳以降も就労を希望する社員が継続して働くことができるよう求めるとともに、職業人生の長期化に鑑み、健康経営の視点から、社員の意識醸成に向けた取り組みをもとめていく。
■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	
Ⅲ-3. 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の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進 	<ul style="list-style-type: none"> ○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、必要とする社員が各種制度をしっかりと活用できる環境整備を求めていく。また厚労省労働政策審議会における「仕事と育児・介護の両立支援について」の検討状況も注視しながら、多様な社員が安心して働き、活躍できる制度の拡充等を求めていく。 ○誰もが尊重される職場づくりに向けて、ハラスメントの根絶に向けた取り組み強化を求めていく。
★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	
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	