

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	サービス連合
方針決定日	2024年1月18日(木)
要求提出日	2月末日まで
回答指定期	3月末日まで

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	2024春季生活闘争に臨むにあたって、産業の本格的な復調を見据え、人への投資の重要性を引き続き労使双方で認識し、闘争を展開します。21世紀の基幹産業となるべく、この産業で働きたい、働き続けたいと誰もが思う労働条件、労働環境の整備が必要であり、そのためには、足元の業績や風潮を見極めながら、持続的な賃上げにこだわった取り組みをおこないます。
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	産業として労務費も含め、適正な価格転嫁にむけた取り組みを、今次闘争では労使で真摯に議論をおこなう機会とします。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	闘争委員会を設置し、加盟組合の総合労使協議体制の確立を促すとともに、加盟組合と相互連絡を密にして交渉の進捗状況を把握し、必要に応じた支援をおこないます。なお、春季生活闘争に関する加盟組合からの相談や交渉支援については、組織支援局が窓口となり、対応します。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	雇用の確保にむけた取り組みとして、第19回中央委員会で確認された「雇用の安定的な維持・確保にむけた統一対応」のடுத்த対応をおこないます。
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 「2024春季生活闘争要求・回答・合意内容」の配信を行い、共闘による波及効果を目指すとともに、加盟組合相互の情報共有と一体感ある取り組み強化のため、情報管理を徹底したうえで、おこないます。 要求書はサービス連合会長との連名で提出します。 最低保障賃金については、底上げ、底支えの観点から全体の取り組みとするため、他の要求項目とは別に会長と連名での要求書を本部から送付し、すべての加盟組合が取り組みます。
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」	すべての加盟組合は要求基準を基にポイント年齢別最低保障賃金を要求する。
○「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」	<ul style="list-style-type: none"> ①すべての加盟組合は、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現を目指し5.0%の賃金改善に取り組む。既に達成している加盟組合は中労委モデルまたはそれ以上を目指す。 ②人事賃金制度がある加盟組合は、目安として2.0%の賃金カーブ維持分を確保したうえで、実質的な賃金改善分3.0%と合わせた5.0%の改善に取り組む。 ③定昇制度がない加盟組合や定昇見合い分の算出が困難な加盟組合および賃金制度が未整備な加盟組合は、業種ごとに定める賃金カーブ維持分と実質的な賃金改善分を合わせた5%改善に取り組む。
○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	すべての加盟組合で産業別最低保障賃金およびポイント年齢別最低保障賃金の協定化にむけた要求します。
■ 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	職場における男女平等の実現にむけて、加盟組合が「男女平等参画計画」で策定した具体的な取り組み項目に重点的に取り組むこととします。また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)改正により、2022年7月から301人以上の企業に義務化、101人以上の企業には努力義務化された「男女間賃金の差異」の把握および公表についての点検や是正、女性の職業生活における活躍の推進の定着などへ取り組みます。
■ 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	

<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>①年収水準の向上を目指し、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ、「指標」を活用し、主体的に4.0ヵ月を意識して水準向上に取り組む。</p> <p>②「指標」を活用しない加盟組合の年間支給月数は4.0ヵ月相当とし、既に年間4.0ヵ月を確保している加盟組合は、前年実績以上を要求する。</p> <p>③業績連動一時金を導入している加盟組合は、固定支給分の年間協定化や配分拡大をおこなうこととし、年収水準の回復、向上を目指す。</p> <p>④「指標」を活用しないツーリズム・航空貨物の加盟組合の補足基準として要求基準を4.0ヵ月、到達目標水準を5.5ヵ月以上とする。</p> <p>契約社員やパートタイマー等の待遇改善については、正規労働者と同様の考え方に基づき待遇の改善に取り組むこととします。また、要求基準を基に安心して働き続けることができる環境整備を進めていくこととします。</p> <p>引き続きパートタイム・有期雇用労働法への対応として、各種労働条件の点検活動をおこない、必要に応じて是正に取り組むこととします。</p>
---	---

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	年間総実労働時間1800時間の実現にむけ、2022年8月からスタートした「第5期時短アクションプラン」に基づき、働き方を見直し、働きやすい職場環境の構築を目指して、総実労働時間短縮ならびに労働時間管理の適正化に取り組み、すべての加盟組合が目標達成にむけ、主体的に取り組むこととします。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	雇用の確保にむけた取り組みとして、第19回中央委員会で確認された「雇用の安定的な維持・確保にむけた統一対応」にのっとり対応をおこないます。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	同時要求に関する点検活動をおこない、職場環境整備に取り組みます。
■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	2025年3月に高齢者雇用安定法の経過措置が終了し、希望者全員が65歳まで就労可能となることから、1年前倒しで早期の制度確立にむけて取り組みます。併せて、2021年4月改正高齢者雇用安定法に則り、多様な人財活用と同時に将来にわたる人財の確保の観点から定年の廃止や引き上げ、70歳までの継続雇用制度の導入などについて労使協議をおこないます。
■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"> 2020年6月に改正された労働施策総合推進法は、2022年4月よりすべての企業を対象にあらゆるハラスメントの防止措置等が義務化され、また、9月1日に改定された心理的負荷による精神障害の認定基準ハラスメントを含む業務による負荷評価表の見直しもおこなわれたことから、改めてハラスメント防止の対応について点検活動をおこない、職場環境整備に取り組みます。 子の看護休暇および介護休暇の本来の趣旨のとおり、これらの休暇の利用を促進できる環境整備にむけて引き続き取り組みます。 2022年4月から順次施行された改正育児・介護休業法への対応を適正におこなうとともに、男性の育児休業(出生時育児休業制度含む)の取得促進について労使協議をおこないます。
★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	