

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	森林労連
方針決定日	2024年3月1日(予定)
要求提出日	各構成組織で決定
回答指定期	各構成組織で決定

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
連合の2024春季生活闘争方針を踏まえ、「賃上げ分 3%以上5、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め 5%以上」を基本とした要求を掲げ取り組みを進める。	○林業労働者の賃金等労働条件について、国の施策によって他産業並みの処遇確保を求める。 ○総合的労働条件の改善を求める。
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	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	○全職場段階で要求書を提出し、労使交渉の強化を図る。(林野労組)
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	○公務労協と連携を図りながら、国会対策などの取り組みを進める。(林野労組)
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」	○組合員の生活実態を踏まえ、賃金を引き上げること。(林野労組)
○「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 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	○住居手当については、要件を具備した当該月を支給の始期とすること。(林野労組) ○通勤手当については、社会経済状況の変化、職員の生活実態を踏まえた支給額の引き上げ、新幹線等利用の加算額の引き上げを行うこと。(林野労組)
■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	
■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	○一時金及び諸手当の改善を図ること。(林野労組)

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	○不払い残業撲滅のため、厳格な勤務時間管理を徹底すること。(林野労組) ○超過勤務縮減のための体制を確立し、実効ある超過勤務縮減策を実施すること。(林野労組)
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	○非常勤職員制度について、法律上明確に位置付けることとし、勤務条件等、均等処遇の原則に基づき、関係法令、規則を適用するとともに、通年雇用とする等、雇用の確保を図ること。(林野労組)
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	○非常勤職員の処遇を抜本的に改善すること。また、採用時の賃金単価の改善を図ること。(林野労組)
■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	○定年引上げまでの間は、2013年の閣議決定に基づき、フルタイムを中心とする職員の希望通りの再任用の実現とあわせ、短時間勤務再任用の勤務日数については、週3日以上とすること。 ○再任よ職員の、賃金・諸手当の改善、宿舍の貸与等、適切な労働条件を確保すること。(林野労組)
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	○テレワークの環境整備を図ること。(林野労組)
■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 	○休業制度の内容を充実するとともに、取得しやすい職場環境の整備を図ること。(林野労組) ○介護休暇の有給化や期間の拡大を図る等、制度内容を充実すること。(林野労組) ○子の看護休暇について、対象年齢を拡大する等、内容を充実すること。(林野労組)
★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	