

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	自治労
方針決定日	第165回中央委員会(2024年1月29~30日)
要求提出日	2024年2月7~15日を要求書提出ゾーンとし、遅くとも2月末までに提出
回答指定期	2024年3月15日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
春闘を「1年のたたかひのスタート」と位置づけ、2024春闘「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに、組合員の意見や職場の要望を積み上げ、その要求事項をもとにすべての単組で要求・交渉を強化し、最終的に秋の自治体賃金確定闘争につなげる。2024春闘における取り組みの重点課題は以下の通り。 ①公務職場の賃金・労働条件改善 ・賃金の運用改善にむけた「1単組・1要求」を行う ②職場実態に見合った人員確保にむけ、職場点検と要求・交渉に取り組む ③働きやすい職場をめざし、カスタマーハラスメントの実態把握と防止対策をはかる ④2024春闘期での決着をめざし、民間職場等の賃金・労働条件改善をはかる ⑤職場討議や学習会など組合員からの意見を集める機会を確保するとともに、その意見をもとに要求書を作成し、組織の強化・活性化をはかる	
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	公契約条例の制定や入札改革にむけて、「安全かつ良質な公共サービスを実施するための労働環境の整備に関する要求モデル」に基づき、公共民間単組・自治体単組が連携して要求活動を行う。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	①組合員の声や職場課題を踏まえた要求づくりと交渉 ・組合員・職場の意見・要望を踏まえた要求書づくりを行う ・健全な労使関係構築のための「労使関係ルールに関する基本要書」提出の徹底 ・すべての単組における「要求-交渉-妥結(書面化・協約化)」の推進 ②組織化をはじめとした組織基盤の強化 ・新採、会計年度任用職員の組織化と、若年層と女性組合員の組合活動への参画の促進 ・再任用者と役職定年者の組織化
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	公共民間職場における雇用継続・保障の確立
・集団的労使関係の輪を広げる取り組み	組織化をはじめとした組織基盤の強化 ・新採、会計年度任用職員の組織化と、若年層と女性組合員の組合活動への参画の促進 ・再任用者と役職定年者の組織化
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」	【自治体単組】 到達目標(ポイント賃金):30歳 248,775円、35歳 293,807円、40歳 343,042円
○「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」	【公共民間単組】 ①賃金カーブ維持分4,500円+生活維持・向上分10,000円以上+格差是正・歪み是正分3,000円 ②2024春闘において掲げる自治体最低賃金(月額165,900円以上、日給8,805円以上、時給1,136円以上)の確保 【民間交通単組】 2024連合春闘および交運労協春闘方針を踏まえ、5%以上(定期昇給分2%+賃上げ分3%以上)の引き上げ
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	【全国一般など地場中小民間単組】 ①平均賃上げ要求17,500円以上(賃金カーブ維持分4,500円+生活維持・向上分10,000円以上+格差是正・歪み是正分3,000円以上) ②パートタイム(短時間)労働者の時給引き上げ100円以上 ③雇用形態にかかわらず、最低賃金月額176,100円(国公行(一)1級13号)以上、日額8,805円以上、時給1,136円以上とすること。ただし、時給については、最低1,200円以上に引き上げ
○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	【会計年度任用職員】 ①自治労の最低賃金、月額176,100円(国公行(一)1級13号)以上、日給8,805円(月額/20日)以上、時給1,136円(月額/20日/7時間45分)以上を最低とし、常勤職員との均等・均衡を基本に支給を求める ②給料(報酬)の決定にあたり、常勤職員と同水準によって行うよう見直しを求め、給料(報酬)格付けの上限撤廃を求める ③会計年度任用職員の遡及改定について、確定期に決着がつかない単組は、引き続き年度内の遡及改定にむけて交渉・協議を行う。なお、遡及改定が勝ち取れなかった単組は、次年度以降、確実に遡及改定させるよう、春闘期から交渉・協議に取り組む
■ 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	男女間賃金格差の点検・把握、課題の洗い出し、改善

<p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 	<p>【自治体最低賃金】</p> <p>月給176,100円(国公行(一)1級13号)以上、日給8,805円(月額/20日)以上、時給1,136円(月額/20日/7時45分)以上</p> <p>【初任給】</p> <p>初任給の抜本的改善等を求めるとともに、最低賃金引き上げ状況や人材確保等の観点から高卒行(一)1級13号、大卒行(一)1級33号をめざす。少なくとも、現行初任給基準の4号上位をめざす</p>
<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支給月数の維持</p> <p>②期末・勤勉手当の割り振りは、期末手当の割合に重点を置くよう求めること</p> <p>③勤勉手当への成績率の一方向的な導入、拡大率の阻止など</p>
<p>Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</p>	
<p>■長時間労働の是正</p>	<p>①労働時間を正確に把握できる管理体制の構築(始業・終業時間、休日労働、週休日振替実施状況などの実態把握)</p> <p>②時間外手当財源の確保と不払い残業の撲滅</p> <p>③36協定または36協定に準ずる書面協定の締結</p> <p>④条例・規則が定める時間外労働の上限時間の運用状況の点検・改善</p> <p>⑤安全衛生委員会における労働時間短縮に関する年間行動計画の策定、毎月の個人別・職場別時間外労働の実態報告</p> <p>⑥年次有給休暇の計画的な使用促進</p> <p>⑦勤務間インターバル制度の導入</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>解雇・雇止め、賃金カット、労働条件改悪の阻止</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>同一労働同一賃金実現のため、会計年度任用職員の労働条件の点検と交渉・協議(とくに、常勤職員と同様の期末・勤勉手当支給月数の実現)</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	
<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>	<p>50歳後半層職員の昇給停止・抑制について実施しないよう求める。とくに、定年引き上げを契機に提案される恐れもあることから、少なくとも標準で2号以上の昇給、また号給の延長などを求める。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>テレワークフレックスタイム制の導入にあたり、労働者の意思に基づいた選択的制度を基本とするとともに、総労働時間短縮や労働時間管理の徹底</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>①自治体の障害者雇用率の算定が、厚生労働省のガイドラインに沿って行われているか点検を行うとともに、計画的な採用を行うこと。</p> <p>②障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、障害を理由に会計年度任用職員制度による任用に偏ることのないようにすること。</p> <p>③合理的配慮の提供をはじめ、障害者の働きやすい環境を整備すること。</p>
<p>■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</p>	
<p>■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</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>治療と仕事の両立支援、障害のある職員の観点から、休暇制度・勤務時間制度の導入と改善に取り組む。また、不妊治療休暇やリフレッシュ休暇など、労働者の生涯設計に応じた各種休暇制度の新設・拡充、利用拡大</p>
<p>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<p>・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</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	<p>【ジェンダー平等】</p> <p>①両立支援の促進、ワークライフバランスの実現にむけた休暇・勤務時間制度の改善</p> <p>②男女間賃金格差の点検・把握、改善</p> <p>③無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)や固定的性別役割分担意識、LGBTQ+などに関する理解促進(学習会の開催など)</p> <p>④春闘の取り組みにおける女性組合員の積極的な参画</p> <p>【ハラスメント関連】</p> <p>セクハラ、マタハラなどのあらゆるハラスメントの一扫(現状把握、研修などの防止対策の強化、窓口設置と相談しやすい体制整備)</p> <p>【カスタマーハラスメント対策(2024春闘重点課題)】</p> <p>①「職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査票モデル」を活用した職場別調査(実態調査)</p> <p>②実態を踏まえた要求、交渉・協議</p> <p>③当局に、雇用管理上講ずべき措置に関する規定(ハラスメント防止指針等)の策定に加え、カスタマーハラスメントに対する方針の明確化を求める</p> <p>④庁舎管理規則等の整備</p> <p>⑤相談窓口の整備や研修の実施</p>

★Ⅲ-4.「ビジネスと人権」の取り組み

・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

- ①良質で持続可能な公共サービスの維持・拡充のため、それを支える公共サービス労働者の処遇改善と人員確保の要求
 - ②公共サービスに対する財政基盤の確保にむけ、自治体財政の点検を行うとともに、物価上昇分や行政ニーズを踏まえた財源の確保
 - ③「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、公共民間職場への適切な対応など求める
- ①～③に関して、首長・自治体議員・地方三団体等への要請行動を行う

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	基幹労連
方針決定日	2024年2月7日
要求提出日	検討中
回答指定期	検討中

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
<p>1. 2年サイクルの労働条件改善に取り組む 中期ビジョン(2023年改)にある、「魅力ある労働条件づくりと産業・企業の競争力強化の好循環(内なる好循環)」と、「日本経済の好循環(外なる好循環)」の二つの好循環を回すという基本理念にもとづいて取り組む。 そのもとで「好循環」の考え方の根幹は「人への投資」である。われわれが将来にわたって魅力ある産業・企業であり続けるためには、常に適切かつ積極的な「人への投資」が不可欠である。 2年サイクルの「総合改善年度」として「賃金」「一時金」「退職金」「諸割増率関連」「労働時間・休日」「年休付与」「労災・通災付加補償」「ワーク・ライフ・バランス」「65歳現役社会の実現に向けた労働環境の構築」「働く者全てに関する取り組み」などの労働条件全般の改善に取り組む。</p> <p>2. 基幹労連としての一体感を堅持し、部門・部会のみとまりをもって取り組み、相乗効果を発揮する 基幹労連の各産業・企業については、業績にバラツキが見られるが、基幹労連全体で一体感のある取り組みを行う。 部門・部会は、「賃金」をはじめとする各種項目について、産別方針のもとでまとまりを持って取り組み方も含めて検討し、最も効果的と判断しうるものとなるよう、時々の環境や産業・企業の状況をふまえ、取り組む。</p> <p>3. 将来にわたる優秀な人材の確保・定着 高技能・長期能力蓄積型産業である基幹産業にとって、優秀な人材の確保・定着は至上命題である。特に、業種別組合は総合組合に比べ、人材の確保・定着に苦慮している状況にあり、労働条件の底上げの取り組みがますます重要となっている。 人材の確保・定着に向け、基幹産業で働く者が希望と誇りを持って「働きたい」「働き続けたい」と思ってもらうためにも、それにふさわしい労働環境や労働条件の構築が必要不可欠である。</p> <p>4. 基幹産業にふさわしい賃金水準の確保 5. 生産性の向上と働きに見合った成果の配分 6. 生活の安心・安定に向けた実質賃金の維持・向上 7. 「65歳現役社会の実現」と職場全体の活力発揮 8. 働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現 9. 企業内最低賃金の締結・引き上げと未組織労働者への波及 10. 日本経済の好循環 11. 連合・金属労協との連携強化</p>	
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	総合組合として、「大手追従・大手準拠などの構造の転換」と「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」をふまえて業種別組合の格差改善を後押しし、基幹産業全体で魅力ある産業・企業をめざした取り組みを進める。 業種別組合については、賃金・退職金等、部会毎に「当面の目標」を策定しているが、中期ビジョンをふまえて「当面の目標」を検証したうえで、要求を検討する。また、業種別組合労働条件改善指針を参考に、労働諸条件全体の底上げに向けて取り組む。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	基幹労連の各産業・企業については、業績にバラツキが見られるが、基幹労連全体で一体感のある取り組みを行う。 部門・部会は、「賃金」をはじめとする各種項目について、産別方針のもとでまとまりを持って取り組み方も含めて検討し、最も効果的と判断しうるものとなるよう、時々の環境や産業・企業の状況をふまえ、取り組む。 中央本部は、部門・部会の取り組みを強力に支援する。あわせて総合組合は、グループ・関連組合や業種別組合に対し、積極的な支援を行う。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	労働組合としては、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えにつながる取り組みにより、社会的役割を果たしていく。
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	

Ⅲ-1.賃金要求	
<p>■月例賃金</p>	
<p>○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」</p> <p>○「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」</p>	<p>賃金改善</p> <p>○基幹労連が一体となって、2024年度の賃金改善要求を行う。</p> <p>○要求額は、2024年度12,000円以上とする。なお、2025年度についてはAP25方針で提示する。</p> <p>○具体的には、過去の取り組み経過や産業の取り巻く環境等を勘案し、部門・部会のみを重視して要求を行う。</p> <p>○条件が整う組合は格差改善にも積極的に取り組む。</p>
<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>格差改善・労働条件の底上げの取り組み</p> <p>業種別組合については、賃金・退職金等、部会毎に「当面の目標」を策定しているが、中期ビジョンをふまえて「当面の目標」を検証したうえで、要求を検討する。また、業種別組合労働条件改善指針を参考に、労働諸条件全体の底上げに向けて取り組む。</p>
<p>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入</p>	<p>企業内最低賃金</p> <p>○企業内最低賃金協定の未締結組合は協定化に取り組み、締結組合は働く者全ての観点から、全従業員への協定範囲の拡大をめざす。</p> <p>○企業内最低賃金は、高卒初任給準拠を基本とし、月間の所定労働時間をふまえた時間額を協定に盛り込む。</p> <p>○企業内最低賃金の締結と引き上げについては、60歳以降者の実態も考慮して取り組む。</p> <p>○要求額は、適用される法定最低賃金が年率4～5%の引き上げを想定し、優位性が担保できる水準とする。2023年度の地賃改定額をふまえて、時間額で適用される法定最低賃金+50円以上を基本とする。</p> <p>○企業内最低賃金(時間額)引き上げの手段として、時短の取り組みも有効である。</p> <p>定期昇給</p> <p>定期昇給制度が未確立の組合については、定期昇給相当分を確保するとともに、制度化に向け積極的に取り組む。定期昇給制度を確立している組合については、制度の実施確認はもちろんのこと、定期昇給額の引き上げに取り組む。</p> <p>定期昇給制度が未確立の状態で行き届く場合の要求額(定期昇給額または相当額・率)は次のとおりとする。</p> <p>①標準労働者(35歳・勤続17年)を基準とする場合は、3,700円(年功的要素のみ)とする。</p> <p>②平均方式の場合は、平均基準内賃金の2%相当を目安とする。</p>
<p>■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</p>	
<p>■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>	<p>○年齢別最低賃金は、中期ビジョンで設定している水準をめざす。具体的には18歳の賃金を100として、20歳=105、25歳=120、30歳=130、35歳=145、40歳=155、45歳=165を目標に各組合で設定する。</p>
<p>■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</p>	<p>基幹労連として要求基準を示し、業種別部会でのまとまりを重視した要求を行う。</p> <p>中期ビジョンの「基幹産業にふさわしい水準として5ヵ月(160万円程度)以上の確保」および「生活を考慮した要素としての4ヵ月(120～130万円)確保」とする考え方をふまえるものとする。</p> <p>要求方式を含めた基本的な考え方については、各業種別部会の検討にもとづき取り組みを進める。</p> <p>財源の確保については、「組合員平均」または「基準労務構成にもとづく支給財源方式」とする。</p> <p>1)「金額」要求方式</p> <p>○世間相場の動向や成果を反映した要素などをふまえながら、160万円を基本に設定する。厳しい状況においても、生活を考慮した要素としての120～130万円を確保するものとする。</p> <p>2)「金額+月数」要求方式</p> <p>○要求は成果を反映した要素などをふまえ、40万円+4ヵ月を基本とする。</p> <p>3)「月数」要求方式</p> <p>○要求は、5ヵ月を基本とする。</p> <p>4)業績連動型決定方式</p> <p>○業績連動型決定方式については、中期ビジョンの考え方をふまえる。</p>

Ⅲ-2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>労働時間・休日・休暇 総実労働時間の縮減に向けて、「休める仕組み」を充実させるための取り組みを進める。 労働時間・休日については、中期ビジョンの考え方をふまえ、年間所定労働時間1,800時間台や年間休日125日以上の実現に向けて、「休日増」や「一日の労働時間短縮」等の取り組みについて、部門・部会毎の判断にもとづき要求を設定する。 年休付与日数については、人材確保の観点もふまえ、現行の付与日数の増加に向けた取り組みを進める。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>組合員はもとより、同じ企業・グループに働く全ての労働者の将来的な「安心・安定」の確立に向けて、連合・金属労協の方針にもとづき取り組みを展開していく。 1)60歳以降者への取り組みとして以下を取り組む。 ①60歳以降者の雇用と生活の安心・安定に向け、労働組合として責任を持って対応するためにも、再雇用制度で組合員籍が外れる組合については、60歳以降者の継続した組合員化に向け取り組む ②福利厚生についても、60歳以前者と異なる制度運用をしている組織は、同一となるよう改善を求める。 2)直接雇用の非正規雇用で働く労働者への取り組みとして以下を取り組む ①組織化に向けた取り組みを通年で推進するとともに各組合の実態をふまえたうえで、法を上回る改善を求める。 ②同じ企業に働く非正規雇用で働く労働者に対する、雇用の安心・安定という観点から労働組合として責任をもって対応するためにも契約期間のない社員や正社員化に向け取り組む。 基幹労連中央本部、ならびに総合組合、グループ親組合は、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えの観点からも経営要請など積極的に行動を展開する。</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	
<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>	<p>「65歳現役社会の実現」に向けた労働環境の構築 2025年度には公的年金の支給開始年齢が65歳となることをふまえ、「60歳以降就労に関する考え方」をもとに、全加盟組合において65歳定年の制度導入をめざし取り組みを進める。 65歳定年制度の検討にあたっては、18～65歳までの一貫した雇用形態、かつ60歳以前から連続した処遇とすることなどについて留意する。 ①「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。 ②雇用延長制度におけるモチベーションの向上や職場の一体感の醸成等の課題に対し、制度導入を待たずに取り組める項目については、雇用延長制度の改善も求める。 ③要求・交渉や会社提案など、これまでの労使慣行によってさまざまな方法が考えられることから、部門・部会でまとまりをもって取り組みを進める。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	
<p>■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</p>	
<p>■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</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応と併せ、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、部門・部会のまとまりで様々な角度から検討する。</p>

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 	<p>働く者を軸としたワーク・ライフ・バランスの実現</p> <p>ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、育児・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応と併せ、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、部門・部会のまとまりで様々な角度から検討する。</p>
★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 	<p>金属労協の「2024年闘争の推進」にある具体的取り組みの人権デュー・ディリジェンス(以下、人権DD)の対応については、2022年9月に金属労協が策定した「人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の対応のポイント」を活用して理解活動を進めていく。</p>
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	
<ul style="list-style-type: none"> ・産業政策、政策・制度への取り組み 	<p>「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」は車の両輪の関係にあり、それぞれの取り組みを間断なく取り組むことが相乗効果を生み、好循環につながる。</p> <p>各種の産業政策課題、政策・制度課題に対しては、連合や金属労協との連携を強化するとともに、国政フォーラム議員との連携をはかりながら省庁要請等を機動的に配置することで、適時適切にその解決に向けて取り組む。</p>

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、求めている。
・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	
・集团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	
・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	○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	
・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	

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	電力総連
方針決定日	2024年1月25日
要求提出日	2024年2月15日
回答指定期	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>少子高齢化と生産年齢人口の減少が進むなか、電力関連産業の担い手である人材を確保していかなければ、産業の存続に影響を及ぼしかねないことから、短期的な視点のみならず、中期的な観点で、電力関連産業で働く者の経済的・社会的地位の向上をはかるとともに、やりがい・働きがいを実感し、組合員とその家族の生活が安定・安心できる魅力ある産業の構築に向けた取り組みが不可欠である。</p> <p>2024春季生活闘争においては、連合の中核産別の役割と責任を果たすために、雇用の確保を大前提として、賃金引き上げをはじめとする将来を見据えた「人への投資」に積極的に取り組むとともに、電力関連産業に働くすべての者が将来にわたって安全で安心して働くことのできる労働条件や労働環境の整備に向け一体となって取り組む。</p>
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	<p>パートナーシップ構築宣言の推進を含め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や労務費等の価格転嫁や働き方も含めた取引の適正化に向けて取り組みを強化する。</p> <p>○当該労使の真摯な論議による主体的な解決がはかれるよう支援を行う観点から、取引関係が当該労使自治による春闘交渉に悪影響を及ぼすことがないよう、申し入れや要請を行うとともに、労務費を含む適正な価格転嫁についても、各構成総連で開催される労使懇談会や個別オルグ等を活用するなど、交渉環境の整備をはかる。</p>
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>○労働環境点検活動の結果、賃金実態把握が未実施、賃金カーブ維持分が確保できていない、電力総連ミニマム水準・目標水準Ⅰに到達していない加盟組合に対して、連携を強化し重点的な支援を行う。</p> <p>また、個別賃金方式での要求、賃金制度の確立等が必要な加盟組合に対して実態に応じた支援を行う。</p> <p>○業種別部会・連絡会ごとの定期昇給相当分の情報開示を加盟組合の要求案策定前に行い、電力総連内の相場形成に努める。なお、その他の加盟組合においても、構成総連内に対して情報開示に努める。</p>
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	<p>○加盟組合は、企業の経営状況や経営計画などを確実に把握したうえで、経営基盤の安定に向けた労使協議を行うとともに、雇用安定や人材の確保・育成の重要性について、労使の共通認識を醸成していく。</p> <p>○加盟組合は、雇用安定に資する条項の整備に向けて、人事条項に関する事項について確認するとともに、労働協約の締結、整備・充実に取り組む。</p> <p>○雇用・職域に対する不安が顕在化している加盟組合は、構成総連との連携のもと、雇用の安定や新たな職域の確保に向けて取り組む。</p>
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	<p>○高齢者雇用において未組織の継続雇用労働者の場合には、組織化を進めることとする。</p> <p>○各企業が雇用しているパートタイム労働者・有期契約労働者について、労働条件などの実態把握、ニーズを把握するための対話活動などを実施し、当該者および労使の三者で共通認識をはかり、労働条件向上と組織化に向けた取り組みにつなげる。</p> <p>○改正労働契約法により、有期契約労働者に対する無期転換ルールが適用されており、組織化に向けて取り組みを継続する。</p>

Ⅲ-1.賃金要求																												
<p>■月例賃金</p> <p>○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」</p> <p>○「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」</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>年齢</th> <th>18歳</th> <th>20歳</th> <th>25歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>40歳</th> <th>45歳</th> <th>50歳</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>扶養</td> <td>単身</td> <td>単身</td> <td>単身</td> <td>配偶者+ 子1</td> <td>配偶者+ 子2</td> <td>配偶者+ 子2</td> <td>配偶者+ 子2</td> <td>配偶者+ 子2</td> </tr> <tr> <td>水準(円)</td> <td>153,800</td> <td>162,300</td> <td>192,500</td> <td>229,800</td> <td>281,600</td> <td>318,800</td> <td>337,300</td> <td>357,600</td> </tr> </tbody> </table> <p>賃金については、賃金カーブ維持分の確保を大前提に、電力関連産業の基盤である人材を確保するとともに、物価上昇が継続するなかで、組合員とその家族の実質生活水準の維持・向上などを目的に、連合2024闘争方針や取り巻く情勢などを総合的に勘案し、3%以上を要求する。</p>	年齢	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	扶養	単身	単身	単身	配偶者+ 子1	配偶者+ 子2	配偶者+ 子2	配偶者+ 子2	配偶者+ 子2	水準(円)	153,800	162,300	192,500	229,800	281,600	318,800	337,300	357,600
年齢	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳																				
扶養	単身	単身	単身	配偶者+ 子1	配偶者+ 子2	配偶者+ 子2	配偶者+ 子2	配偶者+ 子2																				
水準(円)	153,800	162,300	192,500	229,800	281,600	318,800	337,300	357,600																				
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	社会水準等の確保や、低下した賃金水準の回復、賃金カーブの歪みや賃金分布の偏りの是正など、めざすべき賃金水準の実現にこだわり取り組む。																											
○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	○パートタイム労働者・有期契約労働者も含めた電力関連産業に働く者すべての企業内最低賃金として、加盟組合ごとに最低賃金協定の締結に向けて取り組む。 【最低賃金締結目標水準】 東京都・神奈川県地域別最低賃金時間額を考慮し、時間額「1,120円以上」をめざす。																											
■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	女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な改善措置(ポジティブ・アクション)をはかる。																											
■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	技術・技能の維持・継承をはかるためには、安定的な新規採用が必要不可欠なことから、労働需給の情勢や同業他社との比較・分析を行い、電力関連産業を支える人材を確保できるよう、電力総連の目標水準の到達に向け各加盟組合で要求額を決定し、初任給引き上げ要求を行う。																											
■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	賞与・一時金については、年間賃金の一部として安定した生活を支える生活給部分を確保することを基本として、年間4ヵ月をベースとし、過去の妥結実績、企業業績、職場実態などをふまえ、4ヵ月に上積みをはかった要求を行う。																											
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	○労働時間に関する労使協議の充実 ○年次有給休暇の取得向上の取り組み ○36協定の締結にあたっては、労使で協議を深めたうえで、所定外労働時間の削減に向け、建設業や自動車運転等も含め、時間外労働の上限規制への適正な対応をはかりつつ取り組む。 ○長時間労働者への医師の面談指導については、月80時間を超過した者全員を対象に実施するよう取り組む。また、月45時間超過者で健康への配慮が必要な者についても、その対象とするよう取り組む。 ○労働時間等設定改善法により勤務間インターバル制度の導入が努力義務化されていることをふまえ、職場実態に応じた実効性ある制度導入に取り組む。																											
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	電力関連産業が持続的に発展していくためには、そこに働く者の雇用不安の払拭と人材の確保・育成が重要であり、構成総連・加盟組合が総合力を発揮して諸課題の解決に向けて取り組む。																											
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	○高齢者雇用において継続雇用制度を導入している場合は、同一労働同一賃金に関する法改正の趣旨をふまえ、通常の労働者との均等・均衡待遇の実現に向けて取り組む。 ○同じ職場で働く仲間として、組合員か否かにかかわらず、労働契約法・労働者派遣法・同一労働同一賃金に関する法改正をふまえ、職場における正社員とパート・有期・派遣で働く者の均等・均衡待遇につながるよう取り組む。																											
■人材育成と教育訓練の充実	電力関連産業が持続的に発展していくためには、そこに働く者の雇用不安の払拭と人材の確保・育成が重要であり、構成総連・加盟組合が総合力を発揮して諸課題の解決に向けて取り組む。 ○加盟組合は、企業の経営状況や経営計画などを確実に把握したうえで、経営基盤の安定に向けた労使協議を行うとともに、雇用安定や人材の確保・育成の重要性について、労使の共通認識を醸成していく。 ○電力総連・構成総連・加盟組合・業種別部会は、状況に応じて、申入れの実施を含め、雇用安定や人材の確保・育成につながる取り組みを行う。 ○教育訓練機会の確保・充実など、付加価値創造の源泉である人への投資を実現するよう取り組む。																											
■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	電力関連産業に働く高齢者が、年齢に関わらず、それまでに培った技術・技能を活かし、働きがい・やりがいをもって働くことができるよう、高齢期における安定した雇用の確保や、働きの価値に見合った労働条件の整備、多様な働き方の確保に向け取り組むこととする。 ○継続雇用制度を導入し、労使協定による対象者の基準を設けている場合は、希望者全員を対象に、65歳までの継続雇用とする労働協約の締結に取り組む。 ○継続雇用制度を導入している場合は、同一労働同一賃金に関する法改正の趣旨をふまえ、通常の労働者との均等・均衡待遇の実現に向けて取り組む。 ○定年延長を導入する場合は、その処遇について60歳前後で連続した制度となるよう取り組む。なお、65歳まで定年年齢を引き上げる場合には、労働者自身が60歳から65歳までの間で定年年齢を選択できる仕組みづくりを考慮する。 ○65歳~70歳までの就業機会の確保についても、希望者が「雇用」により就労できるよう取り組む。																											

<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>テレワークを適切に導入・運用するにあたっては、労使委員会等をつうじて検討を行い、安全衛生面に十分に配慮しつつ、職場実態に即した環境整備を進めるものとする。 ○制度導入に向けた労使交渉では、対象者、労働時間、費用負担、作業環境、コミュニケーション、情報セキュリティ対策、長時間労働対策、健康確保措置等について職場実態をふまえ決定し、労使協定を締結する。 ○制度導入を実施している加盟組合についても、適宜労使で検証を行い、導入実態を把握するとともに、必要に応じて改善をはかる。</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>ダイバーシティ(多様性)を尊重した職場環境の実現に向け、障がい者に対する差別がないか、働きやすい環境への配慮が十分になされているか、相談体制の整備等が行われているか職場実態の把握に努めるとともに、必要に応じて職場環境の改善に取り組む。</p>
<p>■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</p>	<p>退職一時金制度が確立されていない加盟組合は、中小企業退職共済制度を活用するなど、早期確立をめざした取り組みを進める。また、制度が確立されている加盟組合は、電力総連のクリア水準である1,550万円以上の確保をめざす。</p>
<p>■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</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>○長期にわたる治療が必要な疾病を抱える労働者が、職場の理解不足・支援不足によって離職したり、業務によって疾病を増悪させることなく、適切な治療を受けながら働き続けられるよう、プライベートに配慮しつつ、理解促進に取り組む。また、就業場所変更、作業転換、労働時間短縮などの配慮や「両立支援プラン」の策定、時間単位休業や短時間勤務制度の充実など、対象者個々人の状況に応じた対応が可能となるよう取り組む。 ○休業(休職)者の職場復帰に向け、「職場復帰支援プラン」の策定や試し入社制度などの導入に取り組むほか、メンタルヘルス不調による休職者が復職と休業を繰り返す場合においては、医療機関によるリワークプログラム(職場復帰・職場定着の支援を目的としたリハビリテーションプログラム)の活用や欠員時の職場対応ルールの確立など、支援拡充に向け取り組む。 ○やむを得ない事情により離職せざるを得ない状況となった場合の再就職・再雇用制度導入など制度充実に向けて取り組む。</p>
<p>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<p>・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</p>	<p>○女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況などが優れた企業を厚生労働大臣が認定する「えるぼし・プラチナえるぼし」制度については、誰もが働きやすい労働環境を整備するという観点に加え、人材の確保や公共調達における優遇措置があることをふまえ、認定取得に向けた取り組みをつうじてさらなる環境整備を進める。 ○ハラスメント防止措置や不利益取り扱いの禁止など、法改正をふまえた取り扱いとなっているか職場実態の把握を行い、必要に応じて環境改善に取り組む。また、派遣労働者に関しては、派遣元だけでなく派遣先にも防止措置義務や不利益取り扱いの禁止が適用されることをふまえ、同様に取り組む。 ○育児休業を取得できる子の年齢については、法においては原則1歳まで(保育所に入所できない場合は最長2歳まで延長可能)となっているが、希望する時に保育所に入所できない実態が多いことや保育所などの入所時期が主に4月ということをつまみ、3歳の年度末をめざす。 ○育児による短時間勤務制度については、未就学児童(小学校就学前)までを対象とするよう取り組む。既に未就学児童を対象としている場合は、下校時の安全確保などをふまえ、対象年齢の拡大をめざす。 ○子の看護休暇について時間単位取得が可能となるなか、法を上回る「中抜け」を認める取り扱いとなるよう取り組む。 ○職場のニーズや地域事情に応じて、グループ企業との共同設置も視野に、事業所内託児所の設置に取り組む。 ○女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、出生時育児休業(産後パパ育休)の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。 ○介護休業は、介護期間の見極めが困難なことや必要とする介護状態が個人によって異なることから、法定の介護休業期間(通算93日)や介護休暇(対象1人あたり5日)を上回る日数の付与や、法定(3回)以上の分割取得を可能とすること、短時間勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な働き方ができるよう取り組む。 ○次世代育成支援対策推進法の趣旨に基づき、行動計画の実施状況をフォローするとともに、職場実態をふまえた行動計画の更新に取り組む。なお、義務化の対象となっていない100人以下の加盟組合においても、行動計画策定等に取り組む。 ○次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした「子育てサポート企業」を厚生労働大臣が認定する制度「トライくるみん・くるみん・プラチナくるみん」については、働きやすい労働環境を整備するという観点に加え、人材の確保や公共調達における優遇措置があることもふまえ、認定取得に向けて取り組む。</p>
<p>★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み</p>	
<p>・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</p>	
<p>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</p>	

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	情報労連
方針決定日	1月30日 第54回中央委員会
要求提出日	統一日は設定していない。大手加盟組合は2月末までに提出
回答指定期	大手加盟組合を中心に3月14日を集中回答日として設定

要求項目	要求内容																																																																
I. 基本的な考え方																																																																	
	<p>現下の物価上昇により生活への影響は厳しさを増す中、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換を進めるためには、国際的にも見劣りする日本の賃金の持続的な引き上げによって生活向上を図り、分配と成長の好循環を生み出すことが不可欠である。</p> <p>また、多くの産業・企業で人材不足が顕著となる中、「人材を確保・定着」させ、生産性を高めていくためには、「人への投資」を継続的かつ積極的に行う必要がある。とりわけ、中小企業や有期契約等で働く仲間の賃金を引き上げるためにも、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や労務費を含む価格転嫁など、働き方も含めた取引の適正化に向けた環境整備の対応強化が必要である。</p> <p>上記の認識の下、2024春季生活闘争を未組織労働者も含むすべての労働者の「総合労働環境の改善」をめざす闘いと位置づけ、「賃金改善」の流れを継続し、「底上げ」「格差是正」「底支え」、そして、すべての働く仲間の立場にたった「働き方の改善」を重点に取り組みを展開することとし、すべての加盟組合は労働組合の役割を果たし組合員の期待に応えるため、春闘への参加・結集を追求する。</p>																																																																
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	<p>すべての加盟組合は、対置する企業の「パートナーシップ構築宣言」への参画をはじめ、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や、労務費を含めた適切な価格転嫁等、働き方も含めた「取引の適正化」につながり得る取り組みの推進に向け、労使協議会の場等を通じて対置する企業の現状や課題を把握するとともに、取引の適正化についての働きかけを強化する。</p> <p>中央本部は、『下請中小企業振興法』に基づく「振興基準」改正の趣旨や「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」などを踏まえた取引の適正化について対置する企業に要請を行う。</p>																																																																
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>すべての働く仲間の生活を持続的に向上させるべく、月例賃金改善を含む労働条件トータルの改善による継続的な「底上げ」をめざし、年収の向上に向けた取り組みを強化する。</p>																																																																
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	<p>雇用の原則は、「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態に関わらず、すべての働く仲間の雇用の安定に向けて取り組む。とりわけ、有期契約労働者においては、2024年4月から無期転換ルールの周知徹底、労働条件明示ルールの改正が行われることを踏まえた対応を強化するとともに、引き続き正社員転換の促進に向け、労使間で協議する。</p>																																																																
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	<p>すべての加盟組合は、春闘交渉の前進に向けた組合員の結集を図る観点からも、春闘と連動した積極的な仲間づくりの取り組みを展開し、集团的労使関係の充実・強化をめざす。</p>																																																																
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」	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="8">最低到達目標水準(所定内賃金)</th> </tr> <tr> <th>年齢</th> <th>18歳</th> <th>25歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>40歳</th> <th>45歳</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>勤続年数</td> <td>0年</td> <td>7年</td> <td>12年</td> <td>17年</td> <td>22年</td> <td>27年</td> <td></td> </tr> <tr> <td>賃金水準</td> <td>172千円</td> <td>202千円</td> <td>230千円</td> <td>258千円</td> <td>283千円</td> <td>310千円</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="8">めざすべき賃金水準(所定内賃金)</th> </tr> <tr> <th>年齢</th> <th>18歳</th> <th>25歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>40歳</th> <th>45歳</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>勤続年数</td> <td>0年</td> <td>7年</td> <td>12年</td> <td>17年</td> <td>22年</td> <td>27年</td> <td></td> </tr> <tr> <td>賃金水準</td> <td>180千円</td> <td>228千円</td> <td>278千円</td> <td>325千円</td> <td>361千円</td> <td>384千円</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	最低到達目標水準(所定内賃金)								年齢	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳		勤続年数	0年	7年	12年	17年	22年	27年		賃金水準	172千円	202千円	230千円	258千円	283千円	310千円		めざすべき賃金水準(所定内賃金)								年齢	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳		勤続年数	0年	7年	12年	17年	22年	27年		賃金水準	180千円	228千円	278千円	325千円	361千円	384千円	
最低到達目標水準(所定内賃金)																																																																	
年齢	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳																																																											
勤続年数	0年	7年	12年	17年	22年	27年																																																											
賃金水準	172千円	202千円	230千円	258千円	283千円	310千円																																																											
めざすべき賃金水準(所定内賃金)																																																																	
年齢	18歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳																																																											
勤続年数	0年	7年	12年	17年	22年	27年																																																											
賃金水準	180千円	228千円	278千円	325千円	361千円	384千円																																																											
○「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」	<p>月例賃金改善については、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)の確保を前提に、3%以上(定期昇給相当分を含め5%以上)とし、各単組の置かれた状況等を踏まえ、前年を上回る賃上げをめざす。</p>																																																																

<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>中小企業に対置する加盟組合は、連合「企業規模間格差是正に向けた目標水準」、および情報労連「2024春闘・賃金水準指標」等を踏まえ、賃金の引き上げをめざす。 なお、賃金制度が未整備の加盟組合については、連合が掲げる賃金カーブ維持分(4,500円)の確保を大前提に、連合加盟組合平均賃金水準の3%に企業規模間格差是正分を加えた10,500円以上を賃上げ目標とし、総額15,000円以上の賃金引き上げをめざすとともに、定期昇給制度の確立に取り組む。</p>
<p>○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</p>	<p>すべての加盟組合は、最低賃金協定を未組織労働者も含めたすべての働く仲間のセーフティネットと位置づけ、最低保障賃金の引き上げに向け、「情報労連最低賃金協定」もしくは「企業別最低賃金協定」の締結に取り組む。 情報労連最低賃金協定の締結に向けては、当該組織と連携し、法定最賃近傍で働く仲間の底上げに向けて取り組むこととし、2024年10月に改定される法定最低賃金に加算する上積額(1円～9円)を要求する。 企業内最低賃金協定の締結をめざす組織は、当該企業の実態および連合が掲げる水準(時給1,200円以上)を踏まえ、要求水準を検討する。 有期契約等労働者の賃金については、連合が掲げる水準「勤続17年相当で時給1,795円・月給296,000円以上」を参考に、「働きの価値に見合った水準」への引き上げをめざし、賃金カーブが描ける昇給ルールの導入に取り組む。</p>
<p>■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</p>	<p>男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果によりもたらされていることを念頭に、『女性活躍推進法』の省令改正の趣旨を踏まえ、すべての加盟組合は、男女別の賃金実態の把握を行うとともに、課題を分析し、必要な改善につなげる。</p>
<p>■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>	
<p>■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</p>	<p>年間収入の向上を図る観点から、水準の引き上げをめざす。 有期契約等労働者の一時金については、「同一労働同一賃金」の趣旨を踏まえ、その目的・性質に基づく制度の確立に取り組む。</p>
<p>Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</p>	
<p>■長時間労働の是正</p>	<p>安全で健康に働くことができる労働時間の実現に向け、引き続き「情報労連・時短目標」を踏まえた労働時間の適正化に取り組む。とりわけ、2019年4月に改正された労働基準法の適用猶予となっていた業務(建設事業、自動車運転業務、医師等)について、2024年3月31日で終了することから、新たな上限規制の適用開始に向け、実態の点検と必要な対応を行う。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>雇用の原則は、「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態に関わらず、すべての働く仲間の雇用の安定に向けて取り組む。とりわけ、有期契約労働者においては、2024年4月から無期転換ルールの周知徹底、労働条件明示ルールの改正が行われることを踏まえた対応を強化するとともに、引き続き正社員転換の促進に向け、労使間で協議する。</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>「同一労働同一賃金」に関する法規定に基づき、引き続き、雇用形態に関わらず、不合理な待遇差・差別的取り扱いの是正を図るとともに、同じ職場で働く労働者の仲間づくりに取り組む。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>人材育成・教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みとして、有期契約等労働者も含めた人材育成方針の明確化や教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設等、広く『人への投資』につながる環境整備に向けて労使間で協議する。</p>
<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>	<p>高齢期の労働者がやりがいを持ち、健康で安心して安定的に働くことができる環境をめざすとともに、希望者全員が70歳まで「雇用されて就労」できるように取り組む。また、高年齢者雇用継続給付の給付率が2025年4月から引き下げられることを踏まえ、高齢期の処遇に関する計画的な対応に向けて労使間で協議する。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備ならびに法定障がい者雇用率の達成に向けて対応を強化する。また、差別的取り扱いの禁止や合理的配慮の提供義務等について、労働協約および就業規則のチェックや見直しを行い、必要な対応を行う。</p>
<p>■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</p>	<p>退職給付制度のない加盟組合においては、引き続き制度の導入に向けて取り組む。また、有期契約等労働者にも「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえた規程の整備に取り組む。</p>

<p>■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</p>	<p>社会保険の適用拡大を踏まえ、適用者の点検・確認を徹底するとともに、労使合意に基づく短時間労働者への一層の適用拡大に取り組む。</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者のために、引き続き、柔軟な勤務制度や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組みなど諸規程の整備を進めるとともに、両立支援に対する職場の理解を促進するための周知等に努める。</p>
<p>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<p>・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</p>	<p>誰もがその個性と能力を十分に発揮できる多様性が受容される社会や組織、職場環境の構築に向けて、格差是正とあらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組むとともに、仕事と生活の調和を図るため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向け、以下の取り組みを強化する。 i)『改正女性活躍推進法』および『男女雇用機会均等法』の周知徹底および法違反がないかなどの点検活動 ii)『ハラスメント対策関連法』に基づく労働組合としてのチェック機能の強化をはじめ、あらゆるハラスメント対策と差別禁止に向けた取り組み iii)育児や介護と仕事の両立に向けた『改正育児・介護休業法』に基づく点検活動をはじめ、両立支援制度の拡充および男女ともにすべての労働者が制度を利用できる環境整備 iv)『次世代育成支援対策推進法』に基づく行動計画(計画期間、目標、実施方法等)の実効性向上に向けた労使協議への参画</p>
<p>★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み</p>	
<p>・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</p>	<p>人権が尊重された働きがいのある職場づくりと建設的な労使関係の構築・推進をめざす観点から、すべての加盟組合は、労働組合が重要なステークホルダーとして労使協議会の場等を通じて対置する企業の方針や取り組みを確認するなど、「ビジネスと人権」に関する労使間での理解促進を図る。</p>
<p>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</p>	
<p>「つながらない権利(勤務時間外の連絡ルール)」の確立に関する取り組み</p>	<p>デジタル化の進展による働き方の多様化等を踏まえ、①心身の健康維持、②長時間労働の抑制、③生活時間の確保——等の観点から、「つながらない権利(勤務時間外の連絡ルール)」の確立に向けて取り組みます。具体的には、職場の実態を踏まえつつ、次の事項を参考に労使間で協議する。 ○使用者、従業員ともに勤務時間外のメール送付等の原則禁止 ○原則外(緊急性の高いもの等)の場合の扱い ○従業員が勤務時間外におけるメールや電話等に、原則対応する必要がないこと、および対応しなかったことを理由に人事評価等において不利益扱いしないことの確保 ○勤務時間外における社内システムへのアクセス制限 ○時間外・休日・深夜労働に対する使用者による許可制の徹底 ○勤務間インターバルの確保 ○年次有給休暇の取得促進 ○長時間労働等を行う労働者への注意喚起</p>

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	全国ガス労働組合連合会
方針決定日	2024年1月26日
要求提出日	2024年2月22日
回答指定期	終息目標については、3月内決着に向けて努力し、4月12日(金)までに決着

要求項目	要求内容															
I. 基本的な考え方																
	<p>◆賃金・物価が安定的に上昇する経済・社会の実現や誰一人取り残されることのない包摂的な社会の構築に向けて、地域の活性化や賃金の社会性を踏まえた取り組みを進めていく。</p> <p>◆取り組み項目については、「賃金」「一時金」「最低賃金」「主体的取り組み項目」の「4本柱」の構成とする。また、産別内でも引き下げられた労働諸条件を元に戻せていない単組、相対的に水準の低い単組が存在していることを踏まえ、これまで同様、「復元・底上げ・底支え」を強く意識し、格差拡大の動きを反転させる取り組みを強力に進め、最後まで粘り強く取り組む。その際には、働く仲間への波及効果も意識して、取り組みを進める。</p> <p>◆生産性三原則を踏まえ、付加価値の拡大に向けた組合員の頑張りや成果を具体的に示すことができる単組は、主体的な判断のもと、成果の公正分配を求めていく。</p>															
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	◆組合員の頑張りにより生み出した付加価値については、生産性三原則に基づき、成果の公正分配を求めていく。															
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	◆加盟組合の賃金データを収集・分析し、その結果等をフィードバックした。 ◆加盟組合役員向けに賃金水準等に関する勉強会をオンラインで実施した。															
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	◆産業別最低賃金(企業内最低賃金)について、引き続き新規の協定化に取り組むとともに、金額の引き上げ、さらには適用範囲の拡大を積極的に進めていく。															
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	◆パート・有期雇用労働者等やグループ全体で働く仲間の取り組みについては、単組の実態に応じた取り組みを進めていく。															
III-1. 賃金要求																
■月例賃金	◆生活保障、実質賃金の維持・向上をはかる観点等を踏まえ、それぞれの実態に応じた賃金要求を行うこととし、各単組の主体的な判断のもと、月例賃金の復元・改善・維持といった賃金に関する取り組みに加え、賃金水準の維持・向上をはかっていくうえでのベースとなる賃金制度・体系の導入・整備・見直しに向けた取り組みを行う。															
○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」	<table border="1"> <tr> <td><到達目標水準></td> <td>高卒満30歳</td> <td>282,000円</td> <td>35歳</td> <td>330,000円</td> </tr> <tr> <td><参考水準></td> <td>高卒満30歳</td> <td>243,000円</td> <td>35歳</td> <td>273,000円</td> </tr> <tr> <td><最低到達水準></td> <td>高卒満30歳</td> <td>202,500円</td> <td>35歳</td> <td>251,400円</td> </tr> </table>	<到達目標水準>	高卒満30歳	282,000円	35歳	330,000円	<参考水準>	高卒満30歳	243,000円	35歳	273,000円	<最低到達水準>	高卒満30歳	202,500円	35歳	251,400円
<到達目標水準>	高卒満30歳	282,000円	35歳	330,000円												
<参考水準>	高卒満30歳	243,000円	35歳	273,000円												
<最低到達水準>	高卒満30歳	202,500円	35歳	251,400円												
○「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	◆産業別最低賃金 月額163,000円															
■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																
■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	◆前年実績月数維持を基本としつつ、各単組の状況を加味した要求を行う。															

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	
■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	
■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	
■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 	
★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	
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 人事処遇制度に関する項目 ◆ 諸手当に関する項目 ◆ 労働協約の整備・充実に関する項目 ◆ 労働時間に関する項目 ◆ 仕事と家庭の両立支援に関する項目 ◆ 安全・衛生・健康のための体制・制度の確立・充実に関する項目 ◆ 人材の確保・定着と人材育成に関する項目 ◆ ダイバーシティを尊重し誰もが活躍できる職場の実現に関する項目 ◆ 企業内福利厚生制度に関する項目 ◆ 60歳以降の充実した働き方・暮らし方に向けた諸制度に関する項目 ◆ 企業の持続的な成長・発展に向けた取り組みに関する項目 ◆ 働く仲間の職場環境・労働環境に関する項目 ◆ 労働関係法制への対応に関する項目 ◆ 組織活性化、コミュニケーションの充実に関する項目

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	全水道
方針決定日	2月2日(金)
要求提出日	2月中旬
回答指定期	3月下旬(21日頃)

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
人事院及び地方人事委員会の勧告に向けて民間労組の賃上げを支援。労働環境・労働条件の向上に向けた要求提出と交渉強化。	物価上昇分を超える賃上げ(平均7%以上) 長時間労働の是正、再任用・会計年度任用職員の処遇改善、女性職員の採用及び登用拡大ほか
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	公契約条例の制定、調達・発注契約の受注先労働者への適正配分
・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	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	恒常的な業務委託先労働者の組織化と、未加入労働者の加入促進
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」	
○「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)	第3セクター等、自治体が関与する企業などに従事する労働者の処遇改善
○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	
■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	人材確保のための初任給等の引き上げ
■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	

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	業務量に見合った人員の配置、職員定数の増員 業務の偏在の是正
■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	休暇・休業等における任用形態別の格差解消
■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	
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	一部労働者のみのテレワーク導入反対 テレワーク導入にあたってはすべての労働者が利用できる環境の整備
■障がい者雇用に関する取り組み	身体障害者のみならず、精神障害者・知的障害者の雇用増加と持続して働くための環境整備
■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	会計年度任用職員の退職手当支給対象とすること(法改正が必要)
■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	病気休職期間の延長
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 	
★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み	
・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	

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	メディア労連
方針決定日	2024年2月14日
要求提出日	2024年2月21日
回答指定期	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	連合要求を社会値と位置づけ、処遇の改善と働き方の見直しを柱とする。
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	関連団体・企業へ「しわ寄せ」が行かぬよう、各組織はグループ全体の業務量と業務内容に注目しながら交渉を進めていく。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	賃金改善要求の根拠としては、社会情勢よりも、労働価値に重きを置きながら進めていく。また、そのためには、加盟組織間の情報共有がこれまで以上に必要となることから、連携強化の取り組みも同時に進める。
・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	
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」	加盟各組織の経営側の状況を踏まえつつ、「底上げ」「底支え」「格差是正」にこだわる。具体的には、賃金カーブを維持した上で、賃上げも目指し、賃金改善の取り組みを例年以上に強く展開していく。
○「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」	産別としては、賃金改善目標となる金額やパーセンテージは掲げない。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	連合の賃金実態をものさしとし、その水準の到達プラスαの賃金改善を求める。
○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	全ての時給労働者は1,200円超となるよう賃金改善を要求する。請負契約などその他の契約労働者は契約実態を踏まえて要求する。
■ 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	職場における男女間賃金格差の実態把握のために賃金データの調査・集約を進める。
■ 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	賃金総体を引き上げるために賃金の基礎である初任給の引き上げに取り組む。
■ 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	一時金は経営環境を踏まえつつ、前年実績以上を目指す。

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	中核企業の長時間労働是正をはじめとした取り組みが、関連団体・企業へ「しわ寄せ」として波及しないよう、グループ全体で足並みを揃えながら、業務量と業務内容を見直しを図っていく。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	経営環境の悪化を理由に安易な解雇などが生じていないか、点検を継続する。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	雇用形態の違いによる不合理な労働条件の点検・改善に引き続き取り組む。
■人材育成と教育訓練の充実	研修など人材育成に資する制度の整備や、さらなる充実を求めていく。
■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	65歳定年制度が未導入の組織については、その実現に向けた労使協議から着手する。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	就業規則の見直しや個人へのパソコン配備といった環境整備を求めていく。
■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	企業年金の未導入組織においては、退職給付制度の整備を求めていく。
■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	「積立休暇」「介護休暇」「看護休暇」といった一定の目的に特化した休暇、また休職制度の導入や整備に取り組む。
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 	ダイバーシティ関連の声に対応する担当者を配置している組織については、引き続き課題抽出のための情報収集と経営への働きかけを進める。
★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み	
・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	ビジネスと人権に関する研修の実施など、加盟組織の経営側の実情に合わせながら、必要に応じて求めていく。
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	

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	保健医療福祉労働組合協議会(ヘルスケア労協)
方針決定日	2024年1月23日
要求提出日	各構成組織ごとに決定する
回答指定期	各構成組織ごとに決定する

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
連合の方針を基本に、医療・介護・福祉・血液センターの職場に働く労働者が、将来に希望が持てる賃金水準を確保する	
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	診療報酬及び介護報酬の改訂を踏まえて、賃金改善に取り組む
・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	—
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」	各構成組織の実情を踏まえ構成組織ごと(単組ごと)にベア要求を行う
○「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	各種手当の世帯主要件をはじめとした、男女差別の実情を点検し男女差別の是正に取り組む
■ 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	高卒初任給186,800円を要求する
■ 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	各構成組織は、春闘時に一時金闘争は行わず、夏期・年末の時期に、実情を踏まえて要求し、昨年を上回る回答を目指す

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	・交代制勤務の看護師・介護士の16時間夜勤の改善を目指す ・交代制勤務の夜勤短縮に対応するための長時間日勤の導入を阻止する取り組みを合わせて行う
■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・均衡待遇実現に向けた取り組み	月給制の非正規雇用労働者の賃金については正規雇用労働者と同等の賃上げを要求する
■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	—
■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	
・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	・各種手当てについて、世帯主要元をはじめとした職場における男女差別の実情を点検把握し、男女差別是正の取り組みをすすめる
★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み	
・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	

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。	<ul style="list-style-type: none"> ○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	
<ul style="list-style-type: none"> ○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」 ○「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」 	○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)
○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	