

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	JP労組
方針決定日	2025年2月7日
要求提出日	2025年2月中旬
回答指定期	2025年3月中旬

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	24春闘に引き続き、格差是正の取り組みを進めるとともに、労働力確保に向けた人への投資や離職防止の観点も踏まえた要求としていく。また、会社ごとの課題に即した交渉を要することから、賃金改善・一時金交渉とともに会社別の要求・交渉を展開していく。
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、適切な価格転嫁・適正取引	2024年10月に郵便料金の見直しを実施したが、黒字の見通しは僅かな期間であり、継続的な課題である。また、日本郵政グループにはサプライチェーンとなる子会社等が多く存在することから、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	初任賃金ならびに若年層を中心とした賃金の底上げに向け取り組む。また、JP労組は一般職社員の賃金水準を基幹職水準と同等に引き上げることを求め続けており、その実現に向けた前進をはかる春闘としていく。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	現在65歳定年制を導入しているが、70歳までの雇用を実現させるべく求めていく。また、24春闘では月給制契約社員の制度を廃止し、正社員登用を行うことで整理した。今後は時給制契約社員についても正社員登用に繋げていくため、登用数の更なる拡大を求めていく。
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
■ 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」	連合方針に基づき、正社員5%以上の賃上げ(定期昇給分含む)を要求していく。
○「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 ・昇給ルールを導入	時給制契約社員からの正社員登用数の拡大を目指すことから、雇用形態間の格差是正に向け取り組む。また、地域最賃との比較により、一部に正社員賃金との逆転減少が生じており、状況を把握しつつ正社員賃金の是正にも取り組む。
■ 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	
■ 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	人財獲得につながる初任賃金とすべく賃上げを求めていく。
■ 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	現在(1月7日)、要求水準等について検討中

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
<ul style="list-style-type: none"> ■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など 	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に所定労働時間を7時間45分とするよう求めていく。
<ul style="list-style-type: none"> ■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み 	労働力不足は日本郵政グループ全体の課題であることから、各社ごとの状況や課題に沿って、各社の特性にあった対応策を講じるよう求めていく。また、新規採用・中途採用等により、実採用数を増やすための取り組みを会社に求めていく。あわせて人財流失の防止に向けた取り組み等、環境整備も求めていく。なお、24春闘で「カムバック採用制度」を導入。
<ul style="list-style-type: none"> ■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み 	一般職と地域基幹職等1・2級の統合、「60歳以降の賃金水準の見直し」に向けて組織内で検討・議論を重ねており、春闘の取り組みと連動していく。
<ul style="list-style-type: none"> ■人材育成と教育訓練の充実 	
<ul style="list-style-type: none"> ■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 	「60歳以降の賃金水準の見直し」(賃金の崖解消)に向けた取り組みを検討・議論していく(関連:均等・均衡待遇実現に向けた取り組み)。
<ul style="list-style-type: none"> ■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み 	
<ul style="list-style-type: none"> ■障がい者雇用に関する取り組み 	各社において障がい者雇用に取り組んでいるものの濃淡あり。法定障がい者雇用率の達成に向けた対応を強化するよう求めていく予定。
<ul style="list-style-type: none"> ■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 	同一労働同一賃金の趣旨を踏まえ、検討を行っていく。しかし当該雇用者数は相当数存在しており、経営に与える影響はかなり大きく、慎重に検討せざるを得ない。
<ul style="list-style-type: none"> ■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 	
<ul style="list-style-type: none"> ■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"> ・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 	改正育児・介護休業法の内容を上回る制度の実現を求めていく。あわせて、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、社員が各種制度を活用できる環境整備を求めていく。
★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・組織拡大の取り組み ・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど 	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パワーとなりバックアップとなる。職場集会や春闘署名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-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
<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	