

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 | サービス連合 |
| 方針決定日 | 2025年1月17日 |
| 要求提出日 | 2025年2月末日まで |
| 回答指定期 | 2025年3月末日まで |

| 要求項目 | 要求内容 |
|---|---|
| I. 基本的な考え方 | 私たちの産業も、決して人財は企業のコストではなく、企業活動の大切な資本であるとの考えを労使で認識し、人財への投資に大きく舵をきりました。人流・物流をつうじ、社会に潤いを与える産業として、今後の日本経済を牽引するために、今次春季生活闘争では、この流れの勢いを緩めることなく、私たちの想いを形にし、着実に結果を残すべく、一丸となって更なる一歩を踏み出すときです。 |
| 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、適切な価格転嫁・適正取引 | |
| ・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 | |
| 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」 | 21世紀の基幹産業に相応しい労働条件の確立を目指して中期的な賃金目標「35歳年収550万円」の実現にむけて、他産業との格差是正を意識し「指標」を活用して前年年収水準から一つ上のステージへ転換がはかれる闘争を進めていくこととします。 具体的には、とりわけ生活の基礎となる月例賃金は、地域別最低賃金の上昇率を意識し、物価上昇に生活向上分を加えた額の改善に拘り、一時金は、企業業績の影響を受けやすい性質もあることから安定的な一時金確保のため、年間協定締結に取り組むこととします。 |
| ○「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」 | 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」の実現にむけ6.0%(19,910円)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%(※2)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4.0%と合わせた6.0%(※3)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6.0%改善(参考値(※3))に取り組む。 また、今後に向けて、人事賃金制度の確立を視野に入れ、労使協議をおこなう。 |
| ○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 | サービス連合では、魅力ある産業の実現にむけ産業全体の底上げ、底支えとこの産業で働くすべての労働者への波及効果を目的にすべての加盟組合が最低保障賃金の協定締結に取り組むこととしています。 |
| ■ 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 | |
| ■ 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 | ・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。 |
| ■ 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 | 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カ月を意識して水準向上に取り組む。 ②「指標」を活用しない加盟組合の年間支給月数は4.0カ月相当とし、既に年間4.0カ月を確保している加盟組合は、前年実績以上を要求する。 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。 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カ月、到達目標水準を5.5カ月以上とする。 |

| Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善 | |
|--|--|
| <p>■「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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など | <ul style="list-style-type: none"> ・勤務間インターバル時間の設定については、到達目標11時間の達成にむけて、9時間以上を設定して取り組むこととします。 ・所定労働時間の短縮 ・年次有給休暇の取得拡大 ・時間外・休日労働の縮減 |
| <p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・家族の介護をおこなう従業員に対してテレワークを可能とすること。 ・カスタマーハラスメント対策を講じること |
| <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>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、制度確立にむけて取り組むこととします。</p> <p>併せて、2021年4月改正高齢者雇用安定法にのっとり、多様な人材活用と同時に将来にわたる人材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うこととします。</p> <p>また、2025年4月に施行される雇用保険法の改正により、最大15%から最大10%に引き下げられる高齢雇用継続給付金の減額へ対応するため、60歳以降の賃金制度の改定をはじめとした労働条件の改善に取り組むこととします。</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> | |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> ・子の看護等休暇および介護休暇の有給化 ・改正育児・介護休業法への対応 <ol style="list-style-type: none"> ①仕事と育児の両立に関する個別の意向を聴取し配慮すること。 ②短時間勤務制度の拡充 ③3歳以上小学校3年生までの子を有する従業員が、柔軟な働き方が可能な制度を3つ以上設定し、複数選択できるよう措置を講じること。 ④3歳以上小学校3年生までの子を養育する従業員へ時間外労働の免除 ⑤子の看護等休暇の制度の拡充 ⑥仕事と介護の両立支援にむけた個別の周知と意向確認 ⑦勤続6カ月未満の従業員に対しても介護休暇を付与すること。 ⑧家族の介護をおこなう従業員に対してテレワークを可能とすること。 |
| ★Ⅲ-4. 集団的労使関係の強化・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 | <p>2025年3月末日で改正高齢者雇用安定法の経過措置が終了し、希望者全員が65歳まで就労可能になることに加え、2025年4月より雇用保険法の改正により高齢雇用継続給付金が段階的な廃止を迎え、今後は、60歳以降の労働条件改善が必須となることから、60歳以降の組織化に取り組むこととします。</p> <p>同一労働同一賃金の対象となっている契約社員・パートタイマーなどの組織化に取り組むためにも、更なる加入を呼びかけ、春季生活闘争方針や交渉状況を共有するなど、積極的に情宣をおこなうとともに、着実に組織化を推し進めることとします。特に無期転換後の労働者については、ユニオンショップ協定の範囲に加えるなど組織化にむけ、重点的に取り組むこととします。</p> |
| 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 | |
| | |