

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	労済労連
方針決定日	2025年1月29日
要求提出日	3月上旬(仮)
回答指定期	3月下旬(仮)

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	賃金引き上げの取り組みを労済労連の春季生活闘争方針の主軸に据え、労済労連および加盟する各単組が一丸となって取り組むこととする。 そのうえで、総合的な労働条件の改善に向けて、継続して取り組んできた育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備の取り組みや年間総実労働時間縮減、その時々的重要課題などについて、労済労連に加盟する全単組で積極的・精力的に取り組むこととする。
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、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	春季生活闘争期間における処遇改善などの多くの取り組みとともに、その両輪の取り組みとして嘱託・パート等職員・社員の仲間づくりについて、対象者がいる場合には必ず取り組みの強化を検討のうえで実施する。 なお、取り組みにあたっては、連合「連合組織拡大プラン2030」組織拡大目標の再設定について」にもとづき、連合に報告している2025年9月までの組織拡大目標の達成を十分に意識した取り組みを行う。
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」	◆労済労連として設定する30歳・35歳各ポイント所定内賃金 30歳勤続8年・配偶者+子・借家：325,000円 35歳勤続13年・配偶者+子2名・持家：380,000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」	定昇とは別に「賃上げ分3%以上の原資要求」を全単組が必ず取り組む。
○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 ・昇給ルールを導入	労済労連として設定する企業内最低賃金協定の水準は時給1,250円とする。そのうえで、2025春季生活闘争における具体的な要求水準は、各単組が現行協定等の水準をふまえて検討する。
■ 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	ジェンダー平等・多様性の推進の取り組みの一環として、男女の賃金の差異に関する労使間でのやり取りなど必要な対応を各単組にて検討・実施する
■ 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	
■ 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	一時金を含めた「年収ベースの維持」にこだわり、取り組みを展開する

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 	各単組において引き続き「労済労連『豊かな生活時間とあるべき労働時間の実現に向けた方針』」や、各単組が策定した方針から、春季生活闘争ゾーンにおける重点的な取り組み内容を検討したうえで必ず実施する。
<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 	
<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 	
<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 	高齢者雇用安定法の改正・施行(2021年4月～)を受けた、各事業体の対応状況や、高齢者就業確保措置をふまえたシニア層の働き方などをテーマに、各単組の労使間で意見交換を実施する。
<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 	
<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 	
<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 	<ul style="list-style-type: none"> ・「①育児のための短時間勤務制度について子が小学校3年生を終えるまでの期間に適用を拡大する」「②障がいのある子を養育する場合は勤務時間を6時間とし、子が満20歳の誕生日後に最初に到達する3月まで認める」「③介護休業制度について、取得可能日数を対象家族一人あたり365日とする」の3点に水準未達がある場合は必ず取り組む。 ・なお、①を達成している単組は「小学校6年生を終えるまでの期間に適用を拡大する」ことをめざして必ず取り組む。 ・育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の改正にともなう事業体の対応について各単組の労使でやり取りする。各単組において事業体の規模に関わらず育児休業の取得状況の確認を行うとともに、男性育児の取得推進に向けた事業体との意見交換などを実施する。
★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 	
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	