

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 | 労供労連 |
| 方針決定日 | 2025年6月8日 |
| 要求提出日 | |
| 回答指定日 | |

| 要求項目 | 要求内容 |
|---|--|
| I. 基本的な考え方 | |
| 労働者供給事業 | 春闘は行わずに、結果を踏まえ次年度の供給契約を上乗せを目指す。 |
| 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 | 連合等の取り組みに積極的に参加し、社会課題として高めるように取り組む。 |
| ・賃金水準闘争を強化していくための取り組み | 連合等の取り組みに積極的に参加し、社会全体の賃金水準を高めるように取り組む。 |
| ・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化 | 労働者供給事業こそが、社会的セーフティネットと考える。 |
| ・集团的労使関係の輪を広げる取り組み | 労働協約の地域的拡張適用を視野に、同業種他労組との連携を強化する。 |
| 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」 | 同一労働同一賃金のため該当せず。 |
| ○「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」 | 同一労働同一賃金のため該当せず。 |
| ○規模間格差の是正(中小賃上げ要求) | 供給契約のため大幅な規模間格差はみられない。 |
| ○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 | 同一労働同一賃金のため該当せず。 |
| ■ 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 | 同一労働同一賃金のため該当せず。 |
| ■ 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 | 同一労働同一賃金のため該当せず。 |
| ■ 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 | 原則、日々の供給契約のため一時金要求はしない。 |

| Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善 | |
|--|--------------------------------|
| ■「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 | 原則、日々の供給契約のため調整は各自で行っている。 |
| ■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み | 供給先の拡大に取り組む。 |
| ■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み | 同一労働同一賃金のため該当せず。 |
| ■人材育成と教育訓練の充実 | 各単組にて行っている。 |
| ■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 | 同一労働同一賃金のため該当せず。 |
| ■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み | 現業のため取り組み不可。 |
| ■障がい者雇用に関する取り組み | 供給先での受け入れが先決なので取り組みは未定。 |
| ■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 | 将来的には、整備しないとならない問題と捉え議論を進めていく。 |
| ■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 | 原則、日々の供給契約のため日雇い手帳を活用している。 |
| ■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み | 原則、日々の供給契約のため調整は各自で行っている。 |
| Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進 | |
| ・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 | 今後、取り組みを検討する。 |
| ★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み | |
| ・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 | 全ての組合員が労働協約を適用している。 |
| Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み | |
| ・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 | 今後、取り組みを検討する。 |
| 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 | |
| | |