

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	自治労
方針決定日	第167回中央委員会(2025年1月28~29日)
要求提出日	2025年2月7~14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	2025年3月14日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>春闘を「1年のたかひのスタート」と位置づけ、2025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。</p> <p>2025春闘における取り組みの重点課題は以下の通り。</p> <p>①最重点課題:すべての単組の共通課題である「人員確保」要求</p> <p>②1単組・1要求:「賃金の運用改善」「働き続けられる職場の実現(長時間労働の是正・適切な労働時間管理、ハラスメント対策等)」</p> <p>③ジェンダー平等の観点から踏まえた課題の解決や男女間賃金の格差の解消</p> <p>④労務費の適切な価格転嫁の推進(公契約条例の制定の推進、委託料・指定管理料の引き上げ)</p> <p>⑤2025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</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、適切な価格転嫁・適正取引	自治体単組は、委託先である公共民間単組と連携し、「委託費等の公共調達における労務費の適切な価格転嫁」を進めるための予算を要求する。あわせて、公契約条例制定の推進に取り組む。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>①組合員の声や職場課題を踏まえた要求づくりと交渉</p> <p>・組合員・職場の意見・要望を踏まえた要求書づくりを行う</p> <p>・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素書」提出の徹底</p> <p>・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</p> <p>②組織化をはじめとした組織基盤の強化</p> <p>・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</p> <p>・再任用者と役職定年者の組織化</p> <p>①・②を踏まえ、「賃金の運用改善」「再任用者の賃金改善」「会計年度任用職員の賃金改善」に取り組む。</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>①公共民間職場における雇用継続・保障の確立</p> <p>②自治体単組と公共民間単組が連携し、適切な価格転嫁の取り組みの推進</p>
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	<p>組織化をはじめとした組織基盤の強化</p> <p>・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</p> <p>・再任用者と役職定年者の組織化</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」	<p>【自治体単組】</p> <p>到達目標(ポイント賃金):35歳 293,807円、40歳 343,042円</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>【公共民間単組】</p> <p>①「平均賃上げ要求6%(定昇相当分2%+賃金改善分4%)、もしくは20,000円(賃金カーブ維持分4,500円+格差是正分15,500円)」以上</p> <p>②自治体最低賃金(月給201,000円以上、日給10,050円以上、時給1,297円以上)の協約化</p> <p>【公営競技単組】</p> <p>2025連合春闘方針を踏まえた要求基準とし、最低でも2025人事院勧告の引き上げ分を基本賃金および一時金(勤勉手当含む)の要求基準を要求する。</p> <p>【民間交通単組】</p> <p>2024連合春闘および交運労協春闘方針を踏まえ、●%以上(定期昇給分●%+賃上げ分●%以上)の引き上げ</p>
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>【全国一般など地場中小民間単組】</p> <p>①平均賃上げ要求●●、●●●円以上(賃金カーブ維持分4,500円+生活維持・向上分●●、●●●円以上+格差是正・歪み是正分●、●●●円)</p> <p>②パートタイム(短時間)労働者の時給引き上げ●●●円以上</p> <p>③雇用形態にかかわらず、最低賃金を月額201,000円以上、日額10,050円以上、時給1,297円以上とすること。ただし、時給については、最低●、●●●円以上に引き上げ。</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>【会計年度任用職員】 ①自治体最低賃金、国公行(一)1級13号(月給201,000円、日給10,050円、時給1,297円)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会計年度任用職員の期末・勤勉手当の支給月数は、常勤職員と同月数とする。 ③給与改定については、常勤職員と同様に遡及改定を行う。 ④給料の格付け(昇給)に上限が設けられている場合は撤廃を求める。また、2級以上への格付けを可能とするよう求める。</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>ジェンダー平等の観点を踏まえた課題の解決や男女間賃金の格差の解消</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>【自治体最低賃金】 国公行(一)1級13号(月給201,000円、日給10,050円、時給1,297円)以上 【初任給】 初任給基準については、最低賃金の全国および各都道府県の引き上げの状況や、人材確保等の観点からも、国公8号上位とすること。</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>①支給月数の維持 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 ③勤勉手当への成績率の一方向的導入、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>■「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</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) ②時間外手当財源の確保と不払い残業の撲滅 ③36協定または36協定に準ずる書面協定の締結 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 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 ⑥年次有給休暇の計画的な使用促進 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>①定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員(フルタイム、短時間)の働き方や、職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等を積極的に活用する観点から、60歳超の職員と同様に、退職時の職務での任用・級の格付けを継続することを基本とする。 ②一時金の支給月数の引き上げ。</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>①使用者はPCの使用時間の客観的な把握等により労働時間を適切に管理 ②時間外・休日・深夜労働は原則的に行わない ③所定労働時間を超える労働については割増賃金の支給 など</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。 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。 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>

Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<p>・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】</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. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
<p>・組織拡大の取り組み</p> <p>・「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>	<p>組織化をはじめとした組織基盤の強化</p> <p>・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</p> <p>・再任用者と役職定年者の組織化</p>
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
<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>	
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>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</p> <p>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</p>

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	基幹労連
方針決定日	2025年2月5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	
	1. 2年サイクルの労働条件改善に取り組む 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 3. 格差改善・労働条件底上げの取り組み 4. 基幹産業にふさわしい労働条件の確保と優秀な人材の確保・定着 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
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	◇サプライチェーン全体での共存共栄関係を構築することが、日本経済の持続的な成長に不可欠であることから、「パートナーシップ構築宣言」の推進と拡大ならびに実効性の確保に向けて取り組む。 ◇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。 ◇中央本部・総合組合は、「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に向け強力に後押ししていく。
・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。 ◇「実質賃金の維持」「経済の成長成果の配分」「相場賃金の確保」という3つの原則もふまえながら、金属産業トップクラスの維持・確保に向け取り組む。 ◇部門・部会は、まとまりをもって成果につながる取り組みを展開し、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	
■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」	【賃金改善】 ◇要求水準は、連合・金属労協の方針もふまえつつ、消費者物価や経済成長といった基本的要素に加え、継続した「人への投資」、並びに経済の好循環や人材の確保・定着を総合的に判断し、基幹労連として相乗効果を生むべく、全体が一体感を持って取り組める水準とする。 ◇要求額は、15,000円とする。 【賃金カーブ維持相当分】 ◇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。 ◇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。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	◇具体的な要求額は、業種別部会ごとに定めた「当面の目標」をふまえ、各業種別部会の改善額を設定する。なお、改善額は平均賃金の1%を目安として取り組むこととする。 ◇その他の労働条件項目についても、格差改善の取り組みは、職場活力の維持・向上、現場力の強化や採用力の強化という観点からも、強力に推し進めていく必要がある。中期ビジョン(2023年改)のもと、「トータルでみた労働条件の納得性」を追求し、着実な取り組みを進める。

<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>【企業内最低賃金】 ◇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。 ◇企業内最低賃金は、高卒初任給準拠を基本とする。なお、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。 ◇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。 ◇要求額は、適用される法定最低賃金が年率5%以上引き上げられることを想定し、優位性が担保できる水準とする。2024年度の地質と特質の改定額をふまえて、最低でも時間額で適用される法定最低賃金+70円以上を基本とする。 【定期昇給】 ◇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。</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。 ◇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。 ◇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。 ◇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。 ①「金額」要求方式 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。 ②「金額+月数」要求方式 要求は、40万円+4ヵ月を基本とする。 ③「月数」要求方式 要求は、5ヵ月を基本とする。 ④業績連動型決定方式 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	
■「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	<p>◇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。</p> <p>◇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。</p> <p>◇年休付与日数については、人材確保の観点もふまえ初年度付与日数20日以上を求め、現行の付与日数の増加に向けた取り組みを進める。</p>
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	<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。</p> <p>◇60歳以降者への取り組みとして以下を取り組む。</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>◇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</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
■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	<p>◇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。</p> <p>◇65歳定年延長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。なお、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。</p> <p>◇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。</p>
■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	<p>◇ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行うとともに、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あわせ、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	
<p>・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>◇ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行うとともに、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あわせ、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. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	

<p>・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>	
<p>Ⅲー5.「ビジネスと人権」に関する取り組み</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>◇金属労協の「2025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>
<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>・産業政策、政策・制度への取り組み</p>	<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。 ◇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>

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	

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	電力総連
方針決定日	2025年1月23日
要求提出日	2025年2月13日
回答指定期	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	連合の中核産別の役割を果たすために、2024春季生活闘争の流れを止めることなく、雇用の確保を大前提として、賃金の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、電力関連産業で働くすべての者が安全で安心して働くことができる魅力あ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。
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	パートナーシップ構築宣言を推進し、労務費を含めた適切な価格転嫁や取引の適正化、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に向けて取り組みを強化する。 ○労務費を含む適切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ラグ等を活用するなど、交渉環境の整備をはかる。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	・賃金実態を把握し賃金カーブ維持分に必要な原資の算出を行うとともに、賃金カーブの歪みや年齢間・男女間の賃金分布の偏りなど課題把握を行う。また、過去の賃金カーブと比較して、賃金水準が経年的に低下しているなどの要因の検証も十分に行う。 ・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。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	・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・定着の重要性について、労使の共通認識を醸成していく。 ・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。
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	・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。 ・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取り組む。
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」	ミニマム水準 18歳 153,800円 20歳 164,200円 25歳 192,500円 30歳 229,800円 35歳 297,000円 40歳 340,700円 45歳 365,900円 50歳 367,800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」	賃金カーブ維持分の確保を大前提に、3%以上の月例賃金引き上げに取り組む。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	自組合の賃金水準がミニマム水準、目標水準 I に到達していない加盟組合は、格差是正分を1%以上、上乘せして要求する。
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入	地域別最低賃金を考慮しつつ、時間額「地域別最低賃金 + 70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	少子化により、新卒労働市場において人材獲得競争が激化しているなかで、電力関連産業を持続的に発展させていくうえでは、技術・技能の維持・継承が不可欠であり、産業を安定的に支える人材を確保できるよう、初任給引き上げ要求を行う。

<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>年間賃金の一部として安定した生活を支える生活給部分の年間4カ月をベースとし、職場実態や組合員の貢献・努力、過去の妥結実績、社会情勢などをふまえ、4カ月上積みをはかった要求を行う。</p>
--	--

Ⅲー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"> ・労働時間に関する労協協議の充実 ・年間所定労働時間短縮の取り組み ・年次有給休暇の取得向上などの取り組み ・36協定の適切な締結 ・所定外労働時間の削減などの取り組み ・時間外割増率の引き上げなどの取り組み
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>電力関連産業が持続的に発展していくためには、そこで働く者の雇用不安の払拭と人材の確保・育成・定着が重要であり、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。</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>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>教育訓練機会の確保・充実、教育訓練の時間の確保など、雇用形態に関わらず付加価値創造の源泉である人への投資につながるよう取り組む。</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>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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、過重労働など安全衛生面に十分にも配慮しつつ、職場実態に即した環境整備を進める。</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など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とともに、さらなる充実に取り組む。</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>	<ul style="list-style-type: none"> ・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、プライバシーに配慮しつつ、理解促進に取り組む。 ・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、時間単位休暇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。
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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、プライバシーに配慮しつつ、理解促進に取り組む。 ・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、時間単位休暇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(退職)者の職場復帰に向け、「職場復帰支援プラン」の策定や試し出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退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。
Ⅲー3. ジェンダー平等・多様性の推進	

<p>・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>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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月であることをふまえ、3歳の年度末をめざす。</p> <p>・育児による短時間勤務制度については、法改正もふまえて未就学児童(小学校就学前)までを対象とするよう取り組む。なお、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。</p> <p>・子の看護休暇については、法改正もふまえて、さらなる制度拡充に向け取り組む。また、時間単位取得については、労働時間の途中の取得を認める取り扱いとなるよう取り組む。</p> <p>・法改正もふまえて、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。</p> <p>・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>・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。</p>
---	---

<p>★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み</p>	
<p>・組織拡大の取り組み</p> <p>・「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>	<p>36協定の締結にあわせて、事業場単位での過半数要件や過半数代表制に関する要件・選出手続き等の運用が適正に行われているか確認し、事業場のすべての労働者の声をふまえたうえでの協定締結となるよう取り組む。なお、労働組合が事業場単位でも過半数代表を維持し続けることができるよう、ユニオンショップ協定の締結や組合員範囲の拡大などにも取り組む。</p>

<p>Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</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>	

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 情報労連
方針決定	日 1月31日 第55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	日 大手加盟組合を中心に3月12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>揺れ動く国際社会のなかで日本経済・社会を安定させ、四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、経済・賃金・物価を安定的に上昇させる新たなステージを定着させるためには、中長期を見据えたより一層の積極的な「人への投資」が不可欠であり、日本全体の生産性向上やサプライチェーン全体を見据えた産業基盤を強化し、格差是正と分配構造の転換をセットで進め、持続的な生活向上の実現をめざす必要がある。</p> <p>超少子・高齢化による生産年齢人口の減少に直面する中、多くの産業・企業で人手不足が顕著となっており、「人材を確保・定着」させ、生産性を高めていくためには、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を継続的かつ積極的に行うことが不可欠である。</p> <p>中小企業ほど人手不足が深刻化し、人材確保が必要であるものの、適正な価格転嫁が遅れ企業収益を圧迫していることから、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対応強化に引き続き取り組むことが重要である。</p> <p>以上の認識のもと、2025春季生活闘争を、引き続き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」を重点に取り組む。すべての加盟組合は春闘への参加・結集を追求し賃上げの流れを止めることなく積極的な要求を行い、その成果を組合員の生活向上とより多くの仲間の結集につなげていく。</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、適切な価格転嫁・適正取引	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を社会全体に広げるために「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知・浸透を行うとともに、連合の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」を活用し、労使協議会等を通じて対置する企業の現状や課題を把握し、「取引の適正化」についての現場第一線までの働きかけを強化する。																																																								
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	経済・賃金・物価を安定的に上昇させる新たなステージを定着させるべく、すべての働く仲間の生活を持続的に向上させる観点から、月例賃金改善を含む労働条件トータル改善による継続的な「底上げ」をめざす。																																																								
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	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、有期契約等労働者においては、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た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。																																																								
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	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。																																																								
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"> <tr> <td colspan="7">最低到達目標水準(所定内賃金)</td> </tr> <tr> <td>年齢</td> <td>18歳</td> <td>25歳</td> <td>30歳</td> <td>35歳</td> <td>40歳</td> <td>45歳</td> </tr> <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> </tr> <tr> <td>賃金水準</td> <td>177千円</td> <td>208千円</td> <td>237千円</td> <td>266千円</td> <td>291千円</td> <td>319千円</td> </tr> </table> <table border="1"> <tr> <td colspan="7">めざすべき賃金水準(所定内賃金)</td> </tr> <tr> <td>年齢</td> <td>18歳</td> <td>25歳</td> <td>30歳</td> <td>35歳</td> <td>40歳</td> <td>45歳</td> </tr> <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> </tr> <tr> <td>賃金水準</td> <td>185千円</td> <td>235千円</td> <td>286千円</td> <td>335千円</td> <td>372千円</td> <td>396千円</td> </tr> </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	177千円	208千円	237千円	266千円	291千円	319千円	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	185千円	235千円	286千円	335千円	372千円	396千円
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	177千円	208千円	237千円	266千円	291千円	319千円																																																			
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	185千円	235千円	286千円	335千円	372千円	396千円																																																			
○「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」	月例賃金改善については、情報労連2024春闘における妥結結果および各種調査等を踏まえ、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つつ、積極的な要求によるさらなる賃上げをめざす。																																																								

<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、連合が示す「企業規模間格差是正に向けた目標水準」、および情報労連「2025春闘・賃金水準指標」等を踏まえ、賃金の引き上げをめざす。また、中小企業を取り巻く厳しい経営環境を踏まえ、人手不足への対処および公的助成措置等の活用などについても、労使で積極的に論議し、労働条件を含めたよりよい職場づくりに取り組む。</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、2025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1250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「働きの価値に見合った水準」への引き上げをめざし、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃金カーブが描ける昇給ルールの導入や、賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす。</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、すべての加盟組合において、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>（この欄は斜線が入っています）</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>一時金については、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賃金については、「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>

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 	<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ともに、年間休日の拡充を図るなど『情報労連21世紀デザイン』が掲げる「時間主権の確立」の実現に向けて取り組む。</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、有期契約等労働者においては、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た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早期に労使間で協議する。</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性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こととし、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(2024年10月)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の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>
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<p>・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>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、社会に根強いジェンダー・バイアスや固定的性別役割分担意識を払拭し、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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』(2025年4月から順次施行)について、周知徹底および労働協約等へ反映されるよう労使協議を行うとともに、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
★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
<p>・組織拡大の取り組み</p> <p>・「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>	<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-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	

<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に向けては、一層の建設的な労使関係の構築・推進が必要であり、すべての加盟組合は、労使協議会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)に関する取り組み</p>	<p>2024春闘に引き続き統一的な取り組みとして「つながらない権利(勤務時間外の連絡ルール)」の確立について労使間での論議を進める。 デジタル化の進展に伴う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む。具体的には、職場実態を踏まえつつ、以下の事項を参考に労使間で論議する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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>春闘のすそ野を広げる取り組み</p>	<p>中小加盟組合等は、組織活動や労使関係の実態等を踏まえつつ、賃金の引き上げを中心に「最低1つの自主的要求項目」を確立し、その実現に向け取り組む。中央本部は、ブロック支部・県協との連携のもと、中小加盟組合等における要求の策定・確立とその実現に向けた指導・支援を強化する。</p>

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	全国ガス労働組合連合会
方針決定日	2025年1月31日
要求提出日	2025年2月21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11日(金)までに決着

要求項目	要求内容															
I. 基本的な考え方	<ul style="list-style-type: none"> ◆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。 ◆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、特に近年は規模間格差が拡大していることを踏まえ、「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、「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」取り組みを進める。 ◆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と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。 															
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	◆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に向けて、「適切な価格転嫁」「適正取引」の取り組みを進めていく。															
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ◆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>288,000円</td> <td>35歳</td> <td>☒34,000円</td> </tr> <tr> <td><参考水準></td> <td>高卒満30歳</td> <td>245,000円</td> <td>35歳</td> <td>☒77,000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	288,000円	35歳	☒34,000円	<参考水準>	高卒満30歳	245,000円	35歳	☒77,000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	288,000円	35歳	☒34,000円												
<参考水準>	高卒満30歳	245,000円	35歳	☒77,000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)	◆中小規模組合については、格差是正を強く意識し、賃金改善に取り組む。															
○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	◆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	◆前年実績月数の堅持を基本としつつ、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	
■「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	
■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	
・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. 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	
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	
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

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	全水道
方 針 決 定 日	2025年1月31日(予定)
要 求 提 出 日	公務員連絡会の要求提出日に準ずる
回 答 指 定 日	公務員連絡会の回答指定日に準ずる

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
水道・下水道・公営ガス事業に従事する労働者及び関連企業等に従事するすべての労働者の処遇改善。	ベア6%、最低賃金及び高卒初任給201,000円(月額)を要求
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	公契約における委託費等の算定に、賃上げ相当分を算入するよう追求する。
・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	組合未加入労働者の加入促進(基本的に通年だが、4～6月に取り組みを強化)
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」	
○「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」	定期昇給制度の維持・改善、月額6%のベースアップ、中堅・ベテラン職員への厚い配分
○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	
■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	初任給(特に高卒)の大幅引き上げ
■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	
■「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	
■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	
・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	ハラスメント相談窓口の設置とハラスメント事例の労使検証を要求 カスタマーハラスメント対策の拡充
★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	
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	
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	

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	メディア労連
方針決定日	2025年2月13日
要求提出日	2025年2月20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、適切な価格転嫁・適正取引	業界の市場規模としては横ばいまたは縮小の傾向にあるが、生産性の向上を推進することによって財務的な余力は確保できていると読み解いている。そのような中で業界内に適正な取引が行き渡り、広く労働者に分配されるように取り組みを行っていく。
・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、生産性の向上をもたらす労働価値に重きを置くことを基本として進めていく。要求の実現に向けては、加盟組織間で情報を共有し、業界内で広く賃上げの声を上げていくことが重要になることから、産別全体で連携する取り組みをより強化していく。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集団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、ベアも目指す取り組みを強く展開していく。
○「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1,250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	
<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 <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 	有給休暇の付与日数や勤務間インターバル制度の有無を点検し、必要な制度要求を進めていく。また、有給休暇の取得促進の取り組みについても継続して推進していく。
<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 	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。
<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 	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。
<ul style="list-style-type: none"> ■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。
<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 	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。
<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 	制度未導入の組織については、育児介護休業法等改正に関連させて、制度の導入や環境整備を求めていく。
<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 	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。
<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 	「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さらなる充実に取り組む。
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ・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. 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 	加盟各組織の実情に応じて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 	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	

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	森林労連
方針決定日	2025年3月1日
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2025春季生活闘争方針を踏まえ、「賃上げ分3%以上、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。	○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、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	○全職場で要求書を提出し、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	
○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」	○賃上げ分3%以上、定昇相当分含め5%以上 ○組合員の生活実態を踏まえ、真に生活改善につながる賃金引き上げを求める。(林野労組)
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	○5%以上+格差是正分1%
○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	
■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	○特勤手当、通勤手当(自動車等)について、組合員の勤務条件の向上となるよう改善を図ること。(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	
<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"> ○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)
<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"> ○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、均等待遇の原則に基づき、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)
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○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)
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ○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。(林野労組) ○再任用職員の、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)
<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"> ○休業制度の内容を拡充するとともに、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. 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	