

# インフラ・公益共闘連絡会議

## 2018 春季生活闘争 取り組み方針 (案)

2018年2月21日現在

共 産 別	基本的な考え方		賃上げ要求				すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し		ワークルールの取り組み	男女平等の推進	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/取引の適正化の取り組み	その他の取り組み	要求提出日	回答指定日
	産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組み	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」	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(時給等の引き上げ)	男女間賃金格差の是正	企業内最低賃金 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・一時金の要求基準等	長時間労働の是正						
自治労	「すべての課題解決のスタートは、春闘から」と春闘の位置づけの明確化を行い、多くの組合員の参加の下に1単組における課題の洗い出しと把握、要求設定と労使交渉・協議を進める。 【重点課題】 ①非正規労働者とともに進める処遇改善と組織化 ②賃金・労働条件の改善と職場からの働き方改革 ③質の高い公共サービスと社会的公正労働の実現	到達目標とするポイント賃金をめざしつつ、連合の「底上げ・底支え」「格差是正」分の2%程度に加え、臨時・非常勤等職員を含むすべての職員の定期昇給を確保するための2%分を足した4%程度を要求基準とする。 【自治体単組 到達目標(ポイント賃金)】 30歳:248,775円 35歳:293,807円 40歳:343,042円 【公共サービス民間労働者】 ①「賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分6,000円」を要求の基準とする。 ②2018春闘の掲げる自治体最低賃金(月額156,800円以上、日給7,840円以上、時給1,010円以上)の確保	【全国一般評議会】 「平均賃上げ要求13,500円以上(賃金カーブ維持4,500円+生活維持・向上分7,200円以上+格差是正・歪みは正分1,800円)」とする。	【臨時非常勤等職員の処遇改善】 ①自治体最低賃金を時給1,010円(国公行(一)1級13号相当156,800円÷20日÷7時間45分)以上とし、正規職員との均等待遇をはかること。また、正規職員の給料表がプラス改定された場合は、少なくとも同様の引き上げを行うこと。引き上げ時期は4月に適し、支給すること。最低賃金の改正に伴い、速やかに賃金改正を行うこと。 ②賃金改善について、37円/h+2%(格差是正分)以上の引き上げを実施すること。 ③実務経験・能力に基づいて報酬決定を行うこと(昇給制度の確立) ④諸手当(相応報酬)について、正規職員との均等待遇による支給とすること。 ⑤任期付短時間勤務職員の給料・諸手当について、正規職員との均等待遇を行うこと。また、定期昇給を行うこと。 ⑥通勤費用(費用弁償を含む)について全額支払うこと。時間外勤務手当(追加報酬)について全額支払うこと。	自治体に雇用されるすべての労働者とする地域公共サービス民間労働者の最低賃金を月給156,800円(国公行(一)1級13号)以上、日給7,840円(月額/20日)以上、時給1,010円以上として要求。 【初任給の引き上げ】 国公行(一)の初任給基準の8号上位(高卒1級13号、大卒1級33号)をめざす。 【昇給の運用】 特に50歳代後半層については標準で2号以上の昇給と号給の延長をめざす。	①一時金の引き上げにあたっては、期末手当を中心に改善すること。 ②勤労手当の成績率の運用については、十分な労使交渉と合意によること。	①年間総労働時間1800時間を早期に実現し、ゆとりある生活を送るためにも、当局の責任として勤務時間の管理をさせるとともに、労使による時間外勤務の縮減に取り組む ②36協定のポイントとひな形を示し、36協定およびそれに準ずる確認書等の締結を促進する。 ③本部作成の「適正な労働時間管理のための職場チェックリスト」を用い、適正な労働時間の把握を促進する。 ④公共交通職場においては改正法の「罰則付きの時間外労働規制(=月8平均0時間)」を上回る単組に対しては他の業種と同水準の改善がはかられるよう支援を強化する。	【臨時・非常勤等職員】 ①労働基準法を最低基準に年次有給休暇、さらには産前産後休暇等の制度化を求める。 ②休暇制度は国の非常勤職員の措置をもとに常勤職員との均等待遇をめぐらす。また、1年以上雇用される職員には、育児休業・介護休業の適用を強く求める。 ③雇用保険、健康保険、厚生年金については法定基準を最低に加入させます。 ④恒常的な業務であるにもかかわらず、雇用更新年限が設けられていないかを点検し、その廃止と雇用継続を求めるとともに、「空白期間」「たらい回し」が行われている場合は廃止を求める。	ワークルールの遵守と快適な職場づくりに向けて、下記の事項について要求する。 ①窓口業務をはじめ、地方行政サービスにおける安易な民間委託は行わないこと。委託に関する何らかの検討を行う場合でも、必ず事前に組合との協議を行うこと。 ②偽装請負を行わないこと。 ③任用・雇用については直接雇用を原則とし、派遣労働者の受け入れについては、事前協議を前提とすること。 ④安全衛生委員会を月1回以上開催し、快適職場環境の実現と健康診断の徹底をはかること。 ⑤災害時の業務の体制、取引先・委託先などの連携のあり方などについて、組合と交渉・合意の上ルール化すること。 ⑥2015年12月から義務化されたストレスチェックについては、引き続き、結果の集団集計・分析を行った上で、職場環境改善を講じ、高ストレス者の未然防止につなげる。また、50人未満の事業場も含め、すべての事業場において実施すること。	春闘期のみではなく、通年を通じた取り組みとし、春闘方針には記載していない。なお、6月を男女平等推進月間としている。	公契約条例の制定や入札制度改革の推進	【会計年度任用職員制度に対応する取り組み】 地方公務員法、地方自治法の改正に対応する条例整備に臨時非常勤等職員の声を反映させるため、臨時非常勤等職員の処遇改善と組織化を一体的に取り組む。 【公共サービスの産業化に対する取り組み】 地方財政への削減圧力に抗し、自治体における多様なニーズを満たすために必要な人材・人員と財源を確保するため、地域市民との協働を模索しながら、全県本部において、積極的な街宣・ビラ配布活動を行う。 【取り組みの活性化にむけた組織の強化】 単組の力量を強化するための点検活動と新採加入促進	2月7~14日を要求提出ゾーンとし、遅くとも2月末までに全単組で提出	3月16日
基幹労連	1.2年サイクルの労働条件改善に取り組む ○労働条件全般を2年間にわたって総合的に改善していくことをめざす「総合改善年度」として、積極的な「人への投資」に向けた取り組みを展開する。 ○取り組みにあたっては、産業・労働政策中期ビジョン(以下、中期ビジョン)をふまえて、「賃金」「一時金」「退職金」「労働時間・休日」「年休付与」「諸割増率関連」「労災・通災付加補償」「65歳現役社会の実現にむけた労働環境の構築」「ワーク・ライフ・バランス」「働く者全てに関する取り組み」等、労働条件全般の改善に取り組む。なお、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こととする。 2.「魅力ある労働条件づくりと産業・企業の競争力強化の好循環」を追求 ○職場全体の活力発揮にむけ、生活の安心・安定や働きがい・やりがいの向上に資する、賃金をはじめとしたトータルとしての魅力ある労働条件を求めていく。 ①「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築 ○「65歳現役社会」の実現にむけては、「60歳以降就労に関する考え方」をふまえ、2021年度から該当者に適用できる制度導入をめざし取り組みをすすめる。その取り組みに資するものとして、現行の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、現行制度の改善も求めていく。 ②ワーク・ライフ・バランスの実現と生産性の向上をめざした「働く者を軸とした働き方改革」 ○長時間労働の是正や、年休取得(失効年休ゼロ)促進、男女共同参画、両立支援も含め、各企業労使で「働く者を軸とした働き方改革」をより強力に推進し、ワーク・ライフ・バランスを実現し安心して働き続けることができる環境を構築する。 3.経済の自律的成長のための継続的な「人への投資」 ○未組織労働者も含めて同じ職域・職場で働く者、同じグループや関連した企業で働く者、各労使に関わる働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えにつながるアクションを起こすことで、社会的役割を果たしていく。 4.連合・金属労協との連携強化 ○働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えに向けて、連合・金属労協の取り組みとの連携強化をはかりながら取り組みを展開していく。	1.賃金改善 ○産別一体となつて、2018年度・2019年度の中で2年分の賃金改善要求を行う。 ○要求額は、2018年度3,500円、2019年度3,500円以上を基本とする。 ① 制度的な定期昇給の実施およびその確認、または定期昇給相当分を確保する。 ② 定期昇給制度未確立または未整備な組合については、制度化ないし整備に取り組む。 ③ 定期昇給制度未確立または未整備の状態を取り組む場合の2018、2019年度の定期昇給額または相当額・率は次のとおりとする。 ○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。	○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・金属労協方針にもとづき取り組みを展開していく。 ○雇用と生活の「安心・安定」に向けて、働く者全ての雇用確保と労働条件の「底上げ・底支え」は、労使の社会的な役割としても重要であり、非正規労働者を含め、男女ともに働きやすい労働条件づくり、職場環境づくりに努める。 ○格差改善の取り組みとして、「速やかに改善すべき3項目(①年次有給休暇初年度付与日数、②時間外・休日割増率、③労災・通災付加補償)」に取り組む。 ○60歳以降者の格差改善として、以下に取り組む。 ①再雇用制度で組合員籍が外れる組織については、労働組合として責任をもって対応するためにも、60歳以降者の組合員化に向け取り組む。 ②福利厚生等において、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。 ○産別本部、ならびに総合組合、グループ親組合は、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えの観点からも経営要請など積極的行動を展開する。	○直接雇用の非正規労働者については、組織化に向けた取り組みを通年で推進するとともに、AP春季取り組み期間内においては、労働条件の均等・均衡処遇の観点から以下の取り組みを進める。具体的には、「労使話し合いの場」や「別途申し入れ」も含め、各組合の実態に応じて対応可能な方策で取り組む。 ①AP春季取り組みにおける賃金改善をふまえた改善 ②労災通災付加補償における正社員同等の取り扱いに向けた改善 ③福利厚生も含めた労働条件の不合理な相違がないことの確認と必要な改善 ※労働契約法20条およびパートタイム労働法8条・9条 ④労契法改正により2018年4月以降、無期転換雇用となる有期労働者の対応。(労働組合としては処遇改善にも努めるなど、法以上の対応に取り組む。 ○派遣労働者については、2015年9月に改正された労働者派遣法の留意点(特に、事業所・個人単位の期間制限(共に3年))に基づいて対応を行う。	1. 企業内最低賃金協定の締結と引き上げ ○未協定組合は協定化 ○企業内最低賃金は、高卒初任給水準を基本とし、JCM方針と同様の月額164,000円以上の水準をめざし取り組む。具体的には、月額2,000円以上の引上げとし、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。 ○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=140、40歳=150、45歳=160を目標に各組合で設定する。 ○なお、企業内最低賃金の締結と引上げについては、60歳以降者の実態も考慮して取り組む。 2. 「JCニミナム(35歳)」の確立 ○35歳以上者の所定内賃金で実態把握を行うとともに、JCニミナム最低到達水準(35歳21万円)未達の場合には、必要な取り組みを行う。	○要求基準は、金属労協の「年間5ヵ月分以上を基本」とする考え方をふまえ、要求方式ごとに設定する。 ○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すすめる。 ○構成要素は「生活を考慮した要素」と「成果を考慮した要素」については年間4ヵ月(額では120~130万円)程度とする。 ○「成果を反映した要素」については、各要求方式で示した水準以上をめざすことができる組合は、その増額について取り組むこととする。 ○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」とし、具体的な要求方式ごとの要求を次に示す。 ①「金額」要求方式 生活を考慮した要素については、120万円ないし130万円とする。成果を反映した要素については、世間相場の動向などをふまえながら40万円を基本に設定する。 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。	【労働時間・休日・休暇】 ○年間所定労働時間1,800時間台の実現に向けて、「休日増」等の取り組みについて業種別部会毎の判断に基づき要求を設定する。 ○年次有給休暇については、初年度付与を20日以上とすることとし、付与日数の増加をはかる。 【ワーク・ライフ・バランス】 ○中期ビジョンに基づき、ワーク・ライフ・バランス実現の最も基礎を成す極めて重要な取り組みとして、年間総実労働時間1,800時間台の実現をめざす。 ①長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労使話し合いの場」が未整備な組合は設置を行う。 ②設置済みの組合は、年間総実労働時間縮減に向けた必要な取り組みを推進する。取り組み内容については、業種別もしくは個別組合の状況に則して改善を行うこととするが、「所定外労働の適正化」「有給休暇取得率の向上(失効年休ゼロ等)」について、職場実態や社会動向を踏まえ、実現に向けた取り組み内容を労使で認識共有した上で行う。 ③ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、部会ごとの判断に基づきまとまりを持った要求を設定する。取り組みの観点として、育児や介護、男女共同参画、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、様々な角度から検討する。	○安心して働くことのできる社会の構築に向けた労使の社会的責務の観点やコンプライアンス遵守の観点から、直近に施行・実施された各種法制に対する取り組みを展開する。(改正労働者派遣法、女性活躍推進法、若者雇用安定法、改正障害者雇用促進法など) ○今後改正予定の「働き方改革推進法案案」については、連合の対応方針に沿って、積極的に必要な取り組みをすすめる。 ○取り組んできた労働時間削減や時間外割増率の改善について、「時間外労働の上限規制」や「中小企業における月60時間超えの割増賃金率の適用猶予廃止」といった労働基準法の改正に対し先んじて取り組みを進められるよう労使で検討を深め、必要な対応をはかる。「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、連合が主催する諸活動へ積極的に参画する。	○各組織のおかれていた状況を相互に理解したうえで、産別一体として「65歳現役社会」の実現に向け着実な前進をはかるべく取り組みをすすめる。 ○先行して具体要求できる組合は一貫した雇用形態となる新たな制度導入を求め、制度導入を待たずに取り組める項目がある組合は現行制度の改善を求めていく。 ○制度導入について検討が必要な組合は労使検討を求めている。	検討中	検討中			

共 産 別	基本的な考え方		賃上げ要求					すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し		ワークルールの 取り組み	男女平等の 推進	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/取引 の適正化の取り組み	その他の 取り組み	要 求 提出日	回 答 指定日
	産業全体の「底上げ・ 底支え」「格差是正」 の取り組み	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」	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 (時給等の引き上げ)	男女間賃金格差の是正	企業内最低賃金 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・一時金の要求基準等	長時間労働の是正	均等待遇実現に 向けた取り組み ・雇用安定 ・同一労働同一賃金						
イ ン フ ラ ・ 公 益 共 同 連 絡 会 議	J P 労組 方針決定日 2月16日	<ul style="list-style-type: none"> <li>JP労組の春闘は「働くことの価値向上と安心社会の実現」と「日本郵政グループの成長・発展による働く者の処遇の向上」をめざした運動の大きな柱であり、連合が掲げる「働くことを軸とする安心社会」の実現とともに組合員の未来を創造していくための極めて重要な取り組みであることから、全組合員・全機関が一体となって取り組む。</li> <li>18春闘は、同一労働同一賃金の実現による格差是正はもとより、65歳定年延長や柔軟な働き方の実現、長時間労働の是正など働き方改革の前進をはかる春闘となる。厳しい交渉が予想されるが、優先順位や実現可能性等を見定めつつ、着実な改善に結びつけていく。</li> <li>月例賃金、一時金等、経済要求は、組合員の生活実態をベースに、経済の好循環の実現をめざす社会運動の観点からも、連合方針に則った要求交渉を掲げ、その実現を追求していく。</li> <li>具体的な要求額等については、現在、鋭意、組織内検討中であり、1月下旬までに確定していく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「賃金カーブ」の維持分としての定期昇給の確保と連合方針を踏まえたベースアップに取り組む。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>郵政グループ主要4社(日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命)の統一要求を組み立てるとともに、関連子会社も連携をはかり、主要4社に対する要求を基本に、グループ全体の底上げを追求する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>これまでも格差是正が必要との認識に立って、期間雇用社員等(非正規労働者)の処遇改善に取り組んできた。具体的には①正社員登用制度(のべ3万人の登用)、②郵政最賃制度の確立、③無期労働契約への転換制度(法定より1年半前倒し適用)、一時金の特別加算等。</li> <li>18春闘においても引き続き格差是正にむけて期間雇用社員の賃金改善をはじめとした処遇改善に積極的に取り組む。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>現在の地域別最低賃金の引き上げ等の動向を見定めつつ、まずは、郵政最賃制度(地域別最低賃金を10円単位で切り上げた上で20円を加算した額)の遵守させることを基本に対応していく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>具体的な要求額は、現在、検討中にあるが、連合方針に基づき月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保を含め水準の向上・確保を生活の底上げ、底支えの観点から、水準引き上げに取り組む。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>政府の働き方改革実行計画での罰則付きの時間外労働の上限規制や年次有給休暇の取得義務化など、法改正の動きを追い風に、これまでの時間外労働の縮減に向けた取り組みに、多様な働き方を含めた幅広い視点も加え、取り組む。</li> <li>連合が掲げる「年間総実労働時間1800時間の実現」を追求し、所定労働時間の縮減を模索していくが、まずは、時間外労働の縮減と平準化に向けた取り組みで前進をはかる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>昨年の17春闘交渉を通じ、働き方改革に関する諸課題の検討・議論を円滑に進めるための労使協議の場を設けることで会社と合意した経緯があり、以降、これまで現場実態の検証・検討を行い、労使対応してきた。18春闘では、全体底上げを基本に、特定する個別制度・手当等のあり方をそれぞれ単品で判断するのではなく、働き方全般で、中長期的な視野をもって処遇の底上げにつなげるものが出来るよう、具体的な要求を組み立てていく。</li> <li>JP労組の基本スタンスは、①処遇の底上げによる不合理な処遇差の解消をめざす、②そのための財源確保に向けて、事業の採算性・生産性等の向上等を追求する、③優先順位や実現可能性等を見定めつつ、着実に改善を進めていく、である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定年まで安心して働き続けるために、病気の治療と仕事の両立ができる環境整備を求めていく。</li> <li>働き方全般にわたる実態検証のうえに、多様な働き方の実現、ワーク・ライフ・バランスの追求、65歳定年制の実現等も視野に入れ、新たな制度等の検討を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>17春闘において、育児による早期離職防止、育児により離職後、早期に役職に復帰できる仕組みとして、再採用制度の要件としてきた育児・介護に加え、「妊娠・出産」「配偶者動向」の事由をあらたに追加させてきた。18春闘においても継続して育児に対応する制度の拡充と介護施策のさらなる充実に向けた環境の整備を求めていく。</li> </ul>		2月中旬	3月中旬



共 産 別	基本的な考え方 産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組み	賃上げ要求					すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し		ワークルールの取り組み	男女平等の推進	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/取引の適正化の取り組み	その他の取り組み	要求提出日	回答指定日
		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」	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 (時給等の引き上げ)	男女間賃金格差の是正	企業内最低賃金 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・一時金の要求基準等	長時間労働の是正						
イ ン フ ラ ・ 公 益 共 同 連 絡 会 議	情報労連 方針決定日 1月31日 第48回中央 委員会	超少子・高齢化による労働力不足が顕在化する中で、経済の自律的かつ持続的な成長を促すためには、「人への投資」による働く者のモチベーションの維持・向上と「ディーセント・ワークの実現」は必要不可欠である。とりわけ、多様な雇用形態間等にも見られる不合理な格差の是正や「サプライチェーン全体の付加価値の適正分配」の推進を図るとともに、すべての労働者が安心して働き続けられる環境整備が必要。また、9月に厚生労働大臣に答申された『働き方改革関連法案』では、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金の実現に向けた改正内容が示されているが、労使双方がこれらの法改正に対し主体的に対応を進めるとともに、今次春闘の取り組みにおいて、「働く仲間の命と健康を守る」労働時間の適正化や、これまでの春闘において処遇改善が不十分であった中小企業や有期契約等雇用で働く仲間にも光を当てる取り組みに積極的につながっていくことが極めて重要である。	最低到達目標水準(所定内賃金) 年齢 18歳 25歳 30歳 勤続年数 0年 7年 12年 賃金水準 160,000円 192,000円 225,000円  年齢 35歳 40歳 45歳 勤続年数 17年 22年 27年 賃金水準 258,000円 282,000円 304,000円  めざすべき賃金水準 年齢 18歳 25歳 30歳 勤続年数 0年 7年 12年 賃金水準 170,000円 220,000円 270,000円  年齢 35歳 40歳 45歳 勤続年数 17年 22年 27年 賃金水準 320,000円 350,000円 375,000円  連合方針を受け止め、2%程度(定期昇給相当分を含め4%程度)を基準とした賃金引き上げによる「底上げ・底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場にたった『働き方』の見直し」を最重点に、2018 春季生活闘争をすべての働く仲間の「総合労働環境(賃金・一時金・福利厚生・労働時間および労働関係法制を踏まえた環境整備等)の改善」をめざす闘いと位置づけ、構成組織が一丸となって取り組む。	中小企業に対置する加盟組合は、①情報労連『最低到達目標水準』めざすべき賃金水準②連合「中小共闘方針」——を意識し、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め、賃金引き上げに向け最大限の要求を確立する。  なお、賃金制度がない加盟組合については、情報労連「賃金テキスト」を参考に、生活の安心・安定に資する制度確立を要求する。	有期契約等労働者の賃金改善については、連合2018春季生活闘争方針を踏まえつつ、有期契約等労働者の役割・責任や働き方等に応じた要求を確立する。	2018年度情報労連最低賃金協定については、情報労連に働く仲間のミニマム・セーフティネットを守る観点から、「情報労連・時短目標」の達成に向けた労使協議を徹底するとともに、次に掲げる過重労働対策に取り組む。 (1)罰則付き時間外労働の上限規制を先取りした具体的な取り組み ①加盟組合において i) 36協定の点検(休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置、過半数労働組合・過半数代表者制のチェック、36協定の周知状況)、ii) 労働時間管理の新ガイドライン等を踏まえた労働時間管理・適正把握の徹底、iii) 事業場外みなしおよび裁量労働制の適正運用に向けた点検——に取り組む。 ②すべての加盟組合は、36協定「特別条項」による延長時間の上限について「情報労連・時短目標」を意識した設定に向け労使協議の徹底を図る。 ③特別条項付協定の締結にあたっては、厚生労働省「時間外労働の限度に関する基準(2010年4月改訂)」を踏まえ、「特別の事情」は臨時的なものに限定し、事前協議の手続きにおいて厳格に運用する。 (2)「勤務間インターバル制度(原則11時間)」の導入 勤務間インターバル制度導入(休息時間の一定確保)の努力義務化を見据え、1日の休息時間を確保する「勤務間インターバル制度(原則11時間)」の導入に向けた取り組みをさらに強化する。 (3)中小企業における月60時間を超える割増率の引き上げ 中小企業に対置する加盟組合は、『働き方改革関連法案』において、「月60時間を超える法定時間外労働の割増賃金率の中小企業への猶予措置」が2022年4月1日以降に廃止と示されていることを踏まえ、法施行に先がけ月60時間超え割増賃金率の50%以上への引き上げに向けた労使協議を徹底する。	一時金については、「年間収入の確保・向上」の観点から、前年実績を確保した上で、さらなる上積みをめざす。  すべての加盟組合は、労働組合自らの課題として、すべての働く仲間の「命と健康を守る」観点から、「情報労連・時短目標」の達成に向けた労使協議を徹底するとともに、次に掲げる過重労働対策に取り組む。 (1)罰則付き時間外労働の上限規制を先取りした具体的な取り組み ①加盟組合において i) 36協定の点検(休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置、過半数労働組合・過半数代表者制のチェック、36協定の周知状況)、ii) 労働時間管理の新ガイドライン等を踏まえた労働時間管理・適正把握の徹底、iii) 事業場外みなしおよび裁量労働制の適正運用に向けた点検——に取り組む。 ②すべての加盟組合は、36協定「特別条項」による延長時間の上限について「情報労連・時短目標」を意識した設定に向け労使協議の徹底を図る。 ③特別条項付協定の締結にあたっては、厚生労働省「時間外労働の限度に関する基準(2010年4月改訂)」を踏まえ、「特別の事情」は臨時的なものに限定し、事前協議の手続きにおいて厳格に運用する。 (2)「勤務間インターバル制度(原則11時間)」の導入 勤務間インターバル制度導入(休息時間の一定確保)の努力義務化を見据え、1日の休息時間を確保する「勤務間インターバル制度(原則11時間)」の導入に向けた取り組みをさらに強化する。 (3)中小企業における月60時間を超える割増率の引き上げ 中小企業に対置する加盟組合は、『働き方改革関連法案』において、「月60時間を超える法定時間外労働の割増賃金率の中小企業への猶予措置」が2022年4月1日以降に廃止と示されていることを踏まえ、法施行に先がけ月60時間超え割増賃金率の50%以上への引き上げに向けた労使協議を徹底する。	(1)「同一労働同一賃金ガイドライン案」への対応 情報労連『同一労働同一賃金ガイドライン案』に対する取り組みを踏まえ、正社員と有期契約等労働者の間の不合理な待遇差の解消に向けて労働条件等の点検を実施し、有期契約等労働者の労働条件改善要求につなげる。 (2)『改正労働契約法』第18条(無期転換ルール)等に対する取り組み 2018年4月より『改正労働契約法』第18条(無期転換ルール)が適用されることを踏まえ、対象となる有期契約労働者に対する周知および無期転換促進の取り組みに加え、無期転換ルール回避目的の雇止め防止、労働条件の整備等に向けた取り組みを強化するとともに、正社員等に転換するための制度を整備する。 (3)派遣労働者への取り組み ①事業場ごとにおける派遣労働者の実態把握と受入れ起算日の確認など、意見聴取等の取り組み強化と当該派遣労働者への周知等を徹底する。 ②同一労働同一賃金に向けた法整備において、派遣労働者と派遣先労働者の均等・均衡待遇が原則とされていることを踏まえ、派遣労働者の賃金・労働条件を点検した上で、事業主に均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金の設定を求めるとともに、食堂・休憩室・更衣室などの福利厚生施設の利用については、派遣労働者に不合理な条件などが設定されることなく等しく利用できるよう取り組む。	連合「2018年度重点政策実現の取り組み」に結集し、春季生活闘争の「総合労働環境の改善」を運動の両輪として取り組みを展開するとともに、加盟組合は、労働関係法制等を踏まえたワークルールの浸透・徹底および『働き方改革関連法案』を意識し、以下の取り組みを強化する。 1.『改正労働基準法』に関する取り組み 「企画業務型裁量労働制」における対象業務への「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」の追加や「高度プロフェッショナル制度」の創設については、長時間労働の助長にもつながり、さらなる過重労働を招く危険性があることから、導入に反対の立場で、連合と連携し、取り組みを強化する。 2.同一労働同一賃金の実現に向けた法改正に関する取り組み 雇用形態間の不合理な待遇差を解消するための規定の整備(『パートタイム労働法』『労働契約法』『労働者派遣法』)については、今後の国会論議の動向を見極めつつ、連合と連携して対応を強化する。 3.『改正障害者雇用促進法』に関する取り組み (1)2018年4月より『改正障害者雇用促進法』の法定雇用率が2.2%(45.5人以上の民間企業)に引き上げられることを踏まえ、障がい者雇用率の把握とその達成に取り組む。 (2)また、「障がい者であることを理由とした不当な差別的取り扱いの禁止」「合理的配慮の提供義務」「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」が事業者の責務となったことから、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。 4.その他の法制に関わる取り組み (1)企業間における公正・適正な取引関係の確立や、税による所得再分配機能の強化に向けた取り組みなど、連合「2018年度 重点政策実現の取り組み」の対応を強化する。 (2)『高齢者雇用安定法』*を踏まえた雇用継続制度の導入および高齢者雇用のための環境整備や短時間労働者の社会保険適用拡大の遵守状況等の確認、『女性活躍推進法』『男女雇用機会均等法』の定着・点検、育児・介護・治療と職業生活との両立支援の整備に継続して取り組む。	「底上げ・底支え」「格差是正」を最重視した月例賃金改善方針を確立するとともに、「サプライチェーン全体の付加価値の適正分配」を意識し、「公正取引の推進」「適正な価格転嫁」を企業側に求める。	統一日は設定していない。全国単組は2月末までに提出	統一日は設定していない。		

