

共 闘	産 別	基本的な考え方	賃上げ要求			非正規労働者の労働条件改善		職場における男女平等の実現	ワーク・ライフ・バランス 社会の実現	ワークルールの 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 ①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」 ②「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」	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	総合的な労働条件改善を求 める【重点項目】の取り組み	賃金の引き上げの取り組み	(男女間賃金格差是正、女性活躍推 進法、改正男女機会均等法、等)	(過重労働対策、時間外 割増率、両立支援、等)				
イ ン フ ラ ・ 公 益 共 闘 連 絡 会 議	自 治 労 方針決定日 1 月 29 日	地方公務員給与は、地域の 消費動向や地方において多 くを占める中小企業等で働く 労働者の賃金にも影響がある ため、春闘期から公務員給与 改善にむけた取り組みを進め 、連合方針、公務員連絡会 方針を踏まえ、実質賃金の水 準改善にこだわって戦略的に 取り組みを進める。 2015年給与制度の総合的見 直しによるマイナス2%の回復 分に、連合の掲げる「底上げ・ 底支え」「格差是正」分の2% 程度を加えた4%程度を賃上 げ要求基準として踏まえ、人 勤期・確定期までを見据えた 賃金改善の取り組みを進め る。また、非正規や民間・中小 については、2016連合方針を 踏まえ、時給1,000円以上の 確保をはかる。	4%以上（2015年度給与制度 の総合的見直しにより生じた マイナス2%分の回復+連合の 「底上げ・底支え」「格差是正」 分の2%程度）の賃上げの獲得 ＜自治体単組＞ 【到達目標（ポイント賃金）】 30歳 243,599円、 35歳 295,740円、 40歳 345,348円 ＜地域公共サービス民間労働 者＞ ・自治体最低賃金以上の確保 ・「賃金カーブ維持相当分 4,500円+賃金改善分6,000 円」以上の獲得 ＜公営競技評議会＞ ・自治体最低賃金以上の確保 ・「37/h+2%」以上の獲得 ＜全国一般＞ ・13,500円以上（平均賃上げ・ 定昇相当分込み）の獲得 （※賃金カーブ維持分4,500円 +生活維持・向上分7,200円（3 %以上）+格差及び配分の歪 み是正分1,800円以上） 【到達目標（ポイント賃金）】 30歳 255,000円、 35歳 282,000円、 40歳 315,000円以上	自治体に雇用されるすべての 労働者とすべての地域公 共サービス民間労働者の最 低賃金を月額154,300円、日 給7,720円、時給1,000円以 上とする。	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勤勉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雇用継続の取り組み ②処遇改善の取り組み ③自治体臨時・非常勤等職 員の法整備にむけた取り 組み ④非正規労働者10万人組 織化の取り組み	【賃金要求】 ○自治体最低賃金を時給 1,000円（国公行（一）1級 13号俸相当154,300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。 ○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。 ○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）。 【最低到達条件】 ○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。 ○休暇・休業（年次有給休 暇（年次繰り越しを含 む）、産前・産後休暇、病 気休暇、忌引き休暇、短 期介護休暇、子の看護休 暇、育児・介護休業（休 暇）、生理休暇、夏季休 暇、特別休暇）を制度化 すること。 ○健康診断について、6ヵ 月以上勤務（見込み）・週 勤務20時間以上の職員 に実施すること。 ○雇用保険・健康保険・厚 生年金について、加入資 格を満たす職員を加入さ せること。 ○2009年度より消費生活相 談員の報酬にかかる地方 交付税措置が拡充（150 万円→300万円）されてい ることを踏まえ、非常勤職 員である消費生活相談員 の賃金改善を行うこと。 【均等待遇（賃金）】 ○自治労の自治体最低賃 金と経験年数を考慮した 年齢別最低保障賃金を 確立すること。 ○賃金（報酬）について、人 事院指針（2008年8月26 日）や総務大臣答弁 （2009年5月26日）、 「2014年通知」などを踏ま え、職務内容（職務の内 容と責任）、在勤する地 域、職務経験等の要素を 考慮し、改善すること。 ○諸手当（相当報酬）につ いて、正規職員との均等 待遇による支給とするこ と。 ○週の労働時間が定まり、 6ヵ月以上勤務予定の職 員には、月給制度を適用 すること。	①2月24日に「男女がともに担う 自治労委員会委員長・事務局 長会議」を開催し、男女平等 推進にむけた課題の共有化を はかる。 ②女性活躍推進法に伴う特定 （一般）事業主行動計画の策 定にむけた労使協議を行う。 計画の策定には、男女共同参 画社会基本法の趣旨を踏ま え、男女平等とワーク・ライフ・ バランスの観点を取り入れ、具 体的で確実な計画とするよう 労働者の意見を反映する。 ③次世代育成支援対策推進法 の延長等を踏まえ、特定（一 般）事業主行動計画を点検 し、計画を確実に実行するた め労使協議を行う。	①自治労の目標である1800 時間を早期に実現させ、 ゆとりある生活を送るため にも、勤務時間管理を徹 底し、時間外勤務の削減 に取り組むと同時に、年次 有給休暇の完全取得等を するよう取り組む。 ②職場における男女平等の 推進には、非正規雇用の 処遇改善や男女を通じた 働き方の改革が必要不可 欠となっている。男性の育 児休業取得をはじめ、長 時間労働の解消など働き 方の見直しといった、ワー ク・ライフ・バランスの推進 は正のために、非正規問 題や賃金格差を盛り込ん だ実態把握と計画策定を 求める。 ③ワーク・ライフ・バランスの 実現と男女平等の推進 を、自治労の年間を通した 重要課題として、組織全体 で取り組む。具体的には、 各単組において春闘期を 起点に、ワーク・ライフ・バ ランスと男女平等に関する 課題を要求書に盛り込 み、男女平等推進月間 である6月期には、男女平等 推進闘争に取り組み、積 み残した課題について前 進をはかる。	ワークルールの遵守 と快適な職場づくり にむけて、下記の事 項について要求す る。 ①偽装請負を行わ ないこと。 ②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。 ③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。 ④災害時の業務の 体制、取引先・委 託先などとの連携 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。 ⑤2015年12月 から義務化されたス トレスチェックの制 度設計にあたって は、組合との十分 な交渉・協議を行 うこと。また、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 げること。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。	【人事評価制度】 人事評価制度をあ くまで人材育成を 目的とする制度と するよう、4原則（公平・ 公正性、透明性、客 観性、納得性）2要 件（労働組合の関 与、苦情解決シス テムの構築）に基 づき、引き続き、交渉・ 協議を進める。 【地方財政の確立】 公共サービスの充 実と地方財源の確 保にむけて、政府予算 編成および自治体 予算編成サイクルと 連動し、政府予算お よび地方財政の大 枠が決定される概 算要求策定時期（6～ 9月）につながる取 組みを進め、地方財 政の確立をはかる。 とくに、骨太方針 2015の経済・財政再 生計画の歳出改革 に盛り込まれた「イン センティブ改革」、 「公的サービスの産 業化」などの動きを 注視し、客観・中立 な地方交付税制度 を求め、中央・地方 で取り組みを強化す る。 【公契約条例・公共 サービス基本条例 制定の取り組み】 公正労働基準の確 立と公共サービスの 質を確保するため、 公契約条例および 公共サービス基本 条例制定にむけた 取り組みを進める。	2月10～17 日	3月18日

共 関	産 別	基本的な考え方			賃上げ要求		非正規労働者の労働条件改善		職場における男女平等の実現	ワーク・ライフ・バランス 社会の実現	ワークルールの 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 ①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」 ②「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」	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	総合的な労働条件改善を求 める【重点項目】の取り組み	賃金の引き上げの取り組み	(男女間賃金格差是正、女性活躍推 進法、改正男女機会均等法、等)	(過重労働対策、時間外 割増率、両立支援、等)					
イ ン フ ラ ・ 公 益 共 関 連 絡 会 議	基 幹 労 連 方針決定日 2月9日	I.基本的な考え方 1.「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」の追求 (1)「好循環の追求」にむけた 「人への投資」 日本経済を好循環に導く ために、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 果たしていかなければなら ない。 また、生産年齢人口の減 少が本格化する中で、優秀 な人材を確保するために、 魅力ある労働条件により採 用力を高めていかなくては ならない。 AP16春季取り組みでは、 継続的な賃金の引き上げに よって魅力的な労働条件を 確立し、生活の安心、安定を はかるとともに、働きがい、 やりがいを向上させ、企業 の生産性向上や、産業・企業 のさらなる競争力の強化につ なげる「好循環」を追求する。 そのために、全ての組合で 「人への投資」に向けた積極 的な取り組みを展開する。 (2) ワーク・ライフ・バランス の実現をめざした「働き方改 革」 超少子高齢化社会の中 で、家庭環境も多様化して おり、育児や介護などに男 女ともに向き合い対応でき る仕組みづくりが求められて いる。 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 るため、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「働き方改革」をより強力 に推し進める。	1) 定期昇給 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組 む。 2) 賃金改善 ○産別一体となつて、2016年 度・2017年度の中で2年分 の賃金改善要求を行う。 ○要求額は、8,000円を基準と する。 ○具体的には業種別部会のま とまりを重視して要求を行う。 ○条件が整う組合は格差改善 にも積極的に取り組むものと する。	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 ○18歳最低賃金の水準は高 卒初任給に準じた水準を めざし、JCM方針の159,000 円以上の金額または月額 2,000円以上の引き上げ で、各組合で設定し具体 的な対応をはかる。また、 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 ビジョンで設定した水準を 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。	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。	【働く者全ての雇用確保と労働 条件の底上げ・底支え】 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・JCM の方針にもとづき取り組みを 展開していく。 働く者全ての労働条件底上 げ・底支えは、「経済の好循環 」の中で個人消費の活性化 に向けて欠かすことができ ず、労使の社会的な役割とし て、労使認識を共有化すべく 取り組む。 1)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 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 組みを進める。 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無期転換や正社員化に関 するルールや運用の整備 ※労働契約法18条 等について、「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。 2)派遣労働者については、 2015年9月に再改正され た労働者派遣法に沿った 対応を行う。(具体的 には、産別としての取組み の留意点を別途提示す る。) 3)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 要請など積極的に行動を 展開する。	左記に含む。60歳以降者の 取り組みについては「その 他」項目に記載	ワーク・ライフ・バランス社会の 実現、ワークルールの取組みに 含む	【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。 ○2016年より、国民の祝日 (山の日：8月11日)が施 行されることから、各労使 協定の内容に沿って必要 な対応をはかる。 ○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。 【諸割増率】 ○時間外・休日勤務割増率 は、個別組合の実情をふ まえつつ、以下の内容・水準 を基本に要求を設定する。 ○割増率の算定に関わる時 間管理については、所定 労働時間を算定基礎とし て法定休日も含めた所定 外労働時間を積み上げる 方式とする。 1) 所定休日も含めた休日労働 割増率 40％への到達 をはかる。 2) 特別条項における努力義務 への対応として、1ヵ月 45時間を超える時間外労働 割増率30％への到達を はかる。 3) 1ヵ月60時間を超える時間 外労働割増率50％以上 に未到達の組合は、早期 到達をはかる 【ワーク・ライフ・バランス】 ○中期ビジョンに従い、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。 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、実現に向けた取組 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。	【労働法制への対応】 ○コンプライアンス の観点、安心して働く ことができる社会の構 築にむけた労使の社会的 責務の観点から各種の 法改正に対して適切に 取り組む。 【労災通災付加補償】 1) 労働災害付加補償 は、死亡弔慰金3,400 万円への到達をはかる。 2) 通勤途上災害補償 は、労働災害付加補償 の1/2である1,700万 円への到達をはかる。 3) 障害等級1級以下 については、総合水準 への到達をはかる。 【「60歳以降の安定 雇用」確保】 1) 60歳以降の安定 雇用確保に向けたこれ までの取り組み経過も ふまえ、引き続き「ク リアすべきハードルの 考え方」に沿って、必 要な処遇改善を行う。 2) 賃金改善につ いては、60歳以前 者のAP取り組み成 果が適切に反映さ れるよう取り組む。 3) 公的年金支給年 齢の引き上げなど をふまえた、今後の 60歳以降の労働 条件や各種制 度のあり方の検討 に向けて、労使で 共通認識をはか るとともに必要 な対応に取 組む。 【産業政策、政策・制 度への取り組み】 各種の産業政策課 題、政策・制度課 題に対しては、連 合やJCM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。	2月12日	3月16日		

共 関	産 別	基本的な考え方			賃上げ要求			非正規労働者の労働条件改善		職場における男女平等の実現		ワーク・ライフ・バランス 社会の実現	ワークルールの 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 ①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」 ②「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」	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	総合的な労働条件改善を求 める【重点項目】の取り組み	賃金の引き上げの取り組み	(男女間賃金格差は正、女性活躍推 進法、改正男女機会均等法、等)	(過重労働対策、時間外 割増率、両立支援、等)							
イ ン フ ラ ・ 公 益 共 関	J P 労 組 方針決定日 2月19日															
	情 報 労 連 方針決定日 2月2日 (火) 第46回中央 委員会	「デフレからの脱却」 「経済の好循環実現」 に向けては、継続した 働く仲間の生活向上に 向けた労働条件の改 善が不可欠であること から、2016 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付 ける。	①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 158,000円 190,000円 224,000円 年齢 35歳 40歳 45歳 勤続年数 17年 22年 27年 賃金水準 257,000円 277,000円 303,000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 165,000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 定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を除 き、2%程度を基準に賃金引上げ原資の獲得をめ ざすとともに、その配分にあたっては、「底上げ・底 支え」「格差是正」を意識した闘いを展開する。 すべての加盟組合は、「底上げ・底支え」の実現に 向けて、企業・グループ業績の動向や各雇用形態 の処遇の現状等を見極めた総合的判断のもと、定 期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含めた 賃金引き上げを中心に最大限の要求を確立する。 GI部会加盟組合は、①情報労連『最低到達水準』 『めざすべき賃金水準』②連合「中小共闘方針」一 一を意識し、積極的な月例賃金改善要求を確立 する。	情報労連に働くすべての の労働者のミニマム・ セーフティネット(底支 え)との位置づけのも と、すべての加盟組合 に対置する企業に要求 し、中央本部、ブロック ・県協、加盟組合の連 携強化のもと、情報労 連最低賃金協定の締 結維持・拡大に組み 込む。具体的要求額は別 途設定する。	「年間収入の確保・向 上」の観点から、前年 実績を確保したうえ で、さらなる上積み をめざす。	「底上げ・底支え」に向け、非 正規雇用で働く仲間の処遇 改善や雇用の安定に資する 積極的な要求を確立すると ともに、グループ・関連企業へ の支援も意識した交渉を展 開する。	すべての加盟組合は、「底 上げ・底支え」の実現に向 けて、企業・グループ業績 の動向や各雇用形態の処 遇の現状等を見極めた総 合的判断のもと、定期昇給 相当分(賃金カーブ維持相 当分)を含めた賃金引き上 げを中心に最大限の要求 を確立する。	女性活躍推進法(2016年4 月1日施行)に対する取 組みについては、「男女雇 用機会均等法」の定着に 向けた点検活動を展開す るとともに、企業の行動計 画策定に向けて積極的に 対応します。なお、努力義 務である300人以下の企業 においても、行動計画を策 定するよう求める。	1. 長時間労働の是正による過重労働対策の推進 (1)加盟組合は、過重労働の防止に 向け、36協定に基づく労働時間 や年休取得状況等を点検し、長 時間労働の是正に向けた取 組みを労使で進める。 (2)また、2月の「労働時間適正化月 間」において、ワーク・ライフ・バラ ンスの実現に向けた学習会の開 催など、意識啓発の取り組みを促 進する。 2. 情報労連「新たな目標」の達成に 向けた取り組み (1)2016 年3月が「新たな時短目標 (2013-2016)」の最終取り組み時 期であることを意識し、「最終到達 目標」の達成をめざす取り組みを 強化する。とりわけ、36協定特別 条項による延長時間の適正化に 向けた取り組みを強化する。 (2)今次春闘における「新たな時短 目標」の取り組み結果等を踏ま え、さらなる時短の取り組みにつ いては、次期定期全国大会での 提起を意識し検討する。 3. 勤務間インターバル制度の導入 促進 (1)加盟組合は、組合員等の健康と 安全を守る観点から、一日の休 息時間の確保に向けた「勤務間 インターバル制度の導入に向けて (第2)」を参考にしつつ、制度導 入に向けた取り組みを強化する。 (2)また、連合の「時短レシビ」等の 先行導入事例を活用し、職場実 態に合わせた労働時間の適正化 に向けた制度改善等について、積 極的に労使間論議を促進する。	(1)改正労働者派遣法 (2015.9.30施行)に 対する取り組みに ついては、『派遣労働 者は臨時的・一時的 が基本原則であ り、雇用の原則は 直接雇用である』こ とを基本に、「派遣 労働者保護」の観 点に立ち、実効ある 取り組みを強化 する。したがって、 すべての加盟組合 は、当該労使間で 派遣労働者の人員 数・配置・派遣期間 等を共有するた めの枠組みの確立に 向けて取り組む。 (2)若者雇用促進法 に対する取り組み については、若者 の適切な職業選択 を支援する観点か ら、①新卒者の募 集を行う企業に対 する職場情報の提 供義務化(2016 年3月1日施行)、 ②若者の採用・育 成に積極的な中小 企業を認定する制 度の創設(2015年 10月1日施行)等 の内容を踏まえ、 必要な会社対応を 行うこととする。	(1)中小企業(GI部会 加盟組合)は、人材 確保・育成等を 観点とした自主的 要求を策定・要求 化することとする (2)賃金制度のない組 合は、情報労連「賃 金テキスト」を参考 に、生活の安心・安 定に資する制度の 確立を求める。	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。			

共
同
関
心
の
点

産
別

基本的な考え方

賃上げ要求

非正規労働者の労働条件改善

職場における男女平等の実現

ワーク・ライフ・バランス
社会の実現

ワークルールの
取り組み

その他の
取り組み

要
求
提出日

回
答
指定日

イ
ン
フ
ラ
・
公
益
共
同
関
連
格
会
議

電力総連
方針決定日
2月17日

自社の賃金実態を把握し、電力総連ミニマム水準より低位にある加盟組合や経年的に賃金水準が低下してきている加盟組合は、以下に掲げる指標を参考に、要求水準を決定し、賃金水準の格差は正・復元に積極的に取り組む。
①個別賃金水準が「電力総連ミニマム水準」を下回る加盟組合は、最低限必要な生計費を確保する観点から、その水準に到達するよう取り組む。
【電力総連ミニマム水準】

年齢	18歳	20歳	25歳	30歳
扶養	単身	単身	単身	配偶者+子1
水準(円)	158,300	162,300	183,600	219,500

年齢	35歳	40歳	45歳	50歳
扶養	配偶者+子2	配偶者+子2	配偶者+子2	配偶者+子2
水準(円)	277,500	310,700	337,000	357,600

※人事院標準生計費を基に算出
②経年的に賃金水準が低下している加盟組合は、その実態を把握し、社会水準(厚生労働省:賃金構造基本統計調査・規模計)をめざすという考え方にに基づき、格差は正および復元に取り組む。なお、電力総連加盟組合300名以下の個別賃金30歳ポイント(単純平均)での指標を示すと次のとおりとなる。
(参考)

指標1	○社会水準との格差は正 個別賃金が直近の社会水準と比較し低位にある場合は、中期的にその格差は正に取り組む。【1,500円】
指標2	○自社賃金水準ピークへの復元 自社賃金水準ピークへの復元をめざし、職場実態を踏まえ、中長期的にその復元に取り組む。【1,800円】
指標3	○社会水準ピークとの格差は正 連合全体としてめざす水準であり、職場実態を踏まえ、中長期的にその格差は正に取り組む。【2,000円】

すべての加盟組合は事前準備として、自社の賃金実態把握を確実にし、賃金カーブ維持分の確保に徹底的にこだわる。そのうえで、実質生活水準の維持・向上に向けた賃金引き上げを求めるとともに、加盟組合の実態に応じて賃金水準の格差は正・復元やマクロの観点からの所得向上などをめざし2％程度(過年度物価上昇分、格差は正等)の賃金改定に取り組む。
(1)賃金実態の把握
交渉の事前準備として、賃金実態を把握し賃金カーブ維持分に必要原資の算出を行うとともに、賃金カーブの歪みや賃金分布の偏りなどの課題把握を行う。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。
(2)賃金カーブ維持分の確保
○賃金制度(昇給ルールが制度化されている)が確立している加盟組合は、その賃金表を維持する。
○賃金制度(昇給ルールが制度化されていない)が確立していない加盟組合は、賃金カーブ維持分を要求する。
○雇用安定を優先して、定期昇給相当分の凍結や削減などを行わざるを得なかった加盟組合は、それを回復する。
(3)個別賃金水準の引き上げ
自社の賃金実態や個別の事情等を勘案し、個別賃金水準の引き上げが必要と判断される加盟組合は、社会水準の確保や水準低下の回復、賃金カーブの歪みや賃金分布の偏りの是正など、以下に掲げる指標等を踏まえ取り組む。
①社会水準をめざす加盟組合は、下表の目標水準を参考に、その獲得に取り組む。
【目標水準】

	目標水準Ⅰ	目標水準Ⅱ
高卒18歳(初任給)	165,400円	165,400円
高卒20歳・勤続2年	171,000円	178,000円
高卒25歳・勤続7年	215,000円	239,000円
高卒30歳・勤続12年(主要指標)	264,000円	286,000円
高卒35歳・勤続17年(主要指標)	302,000円	332,000円
高卒40歳・勤続22年	347,000円	392,000円
高卒45歳・勤続27年	388,000円	449,000円

②賃金制度改定による影響の検証と回復
過去において労使合意した賃金制度について、月例賃金の一時的減額や定期昇給原資等を減額改定した場合など、その後の個別賃金水準の実態を把握し、自社の社会的立場取りや組合員の労働意欲向上を勘案し要求を行う。
③賃金カーブの歪みや賃金分布の偏りの是正
自社の賃金実態を把握し、歪みや偏りがあり、是正が必要と判断される場合は、その改善に取り組む。

パートタイム労働者等も含めた電力関連産業に働くすべての労働者の企業内最低賃金として、以下の要求水準を踏まえて、組合ごとの最低賃金協定を締結する。
【最低賃金締結基準:東京都・神奈川の地域別最低賃金時間額を考慮し、18歳相当額として月額「158,300円以上」または時間額「910円以上」】※東京都(907円)神奈川県(905円)を考慮し、18歳相当額(910円)×法定労働時間(174時間)≒158,300円
賞与・一時金については、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を最低限確保することを基本として、次により要求を行う。
(1)要求水準
「年間4ヵ月を最低水準」とする。なお、過去の妥結実績、企業業績、生産性向上や職場実態なども勘案した要求を行う。
(2)要求・妥結方式
賞与・一時金は、年間賃金の一部として位置づけ、夏冬型による年間要求・年間妥結を基本とする。
(3)冬季分の扱い
冬季分については、賃金引き上げ後のベースを使用し、夏季分に準じた扱いとする。
(4)支給日
夏季分は6月上旬、冬季分は12月上旬とする。
【派遣労働者の取り組み】
○同じ職場で働く派遣労働者について、業務内容、受入規模、契約期間、就労場所、契約条件、契約会社名を対象に情報開示を求めるなど、実態把握の取り組みを行う。
○派遣期間を延長して受け入れる際に義務付けられている意見聴取については、要員に関する事項や雇用延長期間などについて、会社対応や労使協議を行う。
○法改正の趣旨に基づき、派遣先に課せられた雇用安定措置や均等待遇、雇い入れ努力義務などの実施状況についても適宜報告を求める。

【パートタイム労働者等の待遇改善の取り組み】
○各企業が雇用しているパートタイム労働者等について、労働条件等の実態把握、ニーズを把握するための対話活動等を実施し、当該者および労使の三者で共通認識を図り、今後の労働条件向上と組織化に向けた取り組みにつなげる。
○正社員と同視すべきパートタイム労働者等の正社員化または正社員化に向けたルール作りを行う。
○正社員とは異なる働き方をしているパートタイム労働者等についても、職務内容や労働時間等を勘案し、昇給ルールの明確化、一時金の支給、通勤費の支給、慶弔休暇等の整備、その他福利厚生制度等について、正社員との均衡待遇に向けた取り組みを行う。
○労働契約法の改正後3年が経過したことから、有期雇用契約の雇用実態の確認や無期転換に関するルール作りを確実にするとともに、契約更新に関する労使対応を行う。
○有期契約労働者が無期契約労働者へ転換した際の労働条件については、働き方に相応しい処遇となるよう労使協議を行う。

○時給引き上げについては、最低賃金協定額の910円をめざし、職務内容、契約期間の実態などを踏まえた要求または要請を行う。なお、910円を超えている場合は、今年度の地域別最低賃金引き上げ額(平均18円)などを踏まえた要求または要請を行う。

豊かで活力のある社会の実現を図るためには、「自らの意思によって、女性の個性と能力を十分に発揮することが重要である」という法の趣旨に基づき、連合「第4次男女平等参画推進計画」および電力総連「男女平等参画社会の実現に向けた取り組み」を踏まえ、次の内容を基本に取り組む。
○女性の活躍推進に向け、職場実態や課題の把握を行い、行動計画に反映するよう労使対応を行う。なお、義務化の対象となっていない300名以下の組合においても、法の趣旨を踏まえ、同様な取扱いとなるよう労使対応を行う。
○春季生活闘争の取り組みを通じて、職場ニーズや課題などの把握に努めるとともに、非正規労働者においても同様な取扱いとなるよう取り組みを行う。

(1)年間総実労働時間の短縮
長時間労働は、仕事と家庭生活の両立を困難にするだけでなく、過重労働によって体調不良やメンタルヘルス不調、更には過労死といった問題も引き起こす要因となる。2014年11月1日に「過労死等防止対策推進法」が施行され、過労死等防止のための対策を推進するとの法の趣旨等も踏まえつつ、長時間労働を解消し、家庭生活や地域活動等の時間と労働時間を柔軟に組み合わせ、心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境をつくる必要がある。各加盟組合は、「電力総連時短指針」を踏まえ、年間総実労働時間1800時間達成をめざし、企業の対応を求めるとともに、労使一体となった取り組みを行う。
①労働時間に関する労使協議の充実
②年次有給休暇の取得向上の取り組み
③年間所定労働時間短縮の取り組み
④所定外労働時間の削減等の取り組み
(2)改正労働基準法(時間外割増率の引き上げ等)への対応
「法改正に伴う電力総連としての基本理念」(2009年9月8日確認)を堅持したうえで、次の内容を基本に取り組む。
中小企業の適用猶予措置については、2015年2月の労働政策審議会で提出された「労働基準法等の一部を改正する法律案要綱」に2019年4月を目途で廃止すると答申されているが、現状のダブルスタンダードを放置することなく、早期解消を求めていく必要がある。そのため、当該加盟組合は、法改正の趣旨である長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や仕事と私生活の調和を図ることについて労使で共通認識を図り、他の加盟組合の解決状況も踏まえつつ取り組みを進めることとする。
①時間外割増率の引き上げについて
②代替休暇について
③年次有給休暇の時間単位付与について
(3)家族的責任が果たせる制度の整備・充実
①仕事と育児・介護の両立支援の取り組み
②その他
(4)改正労働安全衛生法(ストレスチェック制度の実施)への対応
労働者の生命と健康を守り、よりよい職場をつくりあげるため、法改正の趣旨や連合の取り組み方針を踏まえ、それぞれの職場において労使一体となった取り組みを進めることとする。

(1)高年齢者雇用への対応
2013年4月1日施行の改正法の趣旨に基づき、希望者全員を対象とした65歳までの雇用安定や、高年齢者の活力向上につながる労働条件や労働環境の整備に向けた取り組みを行う。
○継続雇用制度を導入し、労使協定による対象者の基準を設けている場合は、希望者全員を対象とした65歳までの継続雇用とする労働協約の締結を行う。
○高年齢者の経験やキャリアを活かし、やりがい働きのにつながる労働条件の整備に向けた労使協議を行う。また、賃金制度の再設計を行う場合は、最低限必要な生計費を確保するとともに、高年齢者における社会水準をめざした取り組みを図る。
○高年齢者の就業の場を確保するため、高年齢者のニーズに対応する労働時間や働きやすい職場の創出、作業環境、能力開発、健康管理など、高年齢者の意欲につながる就業環境の整備に向けた労使協議を行うとともに、組織化に向けた取り組みを進める。
(2)退職一時金制度の確立・整備の取り組み
公的年金の支給開始年齢が引き上げられる中、安心した老後を過ごすための退職一時金の果たす役割はより高まっていることから、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。
(3)災害補償制度の充実の取り組み
電力関連産業の社会的使命を果たす重責において、犠牲となった組合員の業務上災害補償制度は、人命という何ものにも代えがたい価値への補償という労使共通の理念をもって、制度が確立されていない単組については、制度化に向けた重点的な取り組みを行う。また、確立されている場合も、すべての加盟組合で電力総連のクリア水準3,500万円以上(業務上死亡・有扶者)の補償額をめざす。

2月24日

[illegible]