

共 産 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 闘 連 絡 会 議	自治労 方針決定日 1月27日	地方公務員賃金は、地域の消費動向や地方において多くの中小企業等で働く労働者の賃金にも、影響があるため、春闘期から公務員賃金改善にむけた取り組みを進め、連合方針、公務員連絡会を踏まえ、賃金の水準改善にこだわって取り組みを進める。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%を加えた4%程度を賃上げ要求基準とし、人勸期・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・中小については時給1,010円以上の確保をはかる。	到達目標とするポイント賃金をめざしつつ、少なくとも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する。 <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> ①自治体最低賃金(月額155,800円以上、日給7,790円以上、時給1,010円以上)の確立 ②「賃金カーブ維持相当分4,500円 + 賃金改善分6,000円」以上の引き上げの実施 <公営競技評議会> ①臨時・非常勤等職員の賃金引き上げ目標に準じ、時給1,010円以上を要求 <全国一般評議会> ①13,500円以上(平均賃上げ・定昇相当分)の引き上げ ②パートタイム(短時間)労働者の時給引き上げ50円以上、または絶対額1,000円以上の実現 ③雇用形態にかかわらず、月額155,800円以上(日額7,790円以上、時給1,010円以上)を最低賃金とすること	自治体に雇用されるすべての労働者、地域公共サービス民間労働者を対象とする自治体最低賃金を確立し、月額155,800円(国公行(一)1級13号俸)以上、日給7,790円(月額/20日)以上、時給1,010円(月額/20日/7時間45分)以上として要求。	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の課題に対する取り組み ④雇用継続、処遇改善、法整備にむけた首長・議会対策の強化 ⑤非正規労働者10万人組織化の取り組み	【賃金要求】 ①自治体最低賃金を時給1,010円(国公行(一)1級13号俸相当155,800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。 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)。 【最低到達条件】 ①通勤費用(費用弁償を含む)について全額支払うこと。 ②時間外勤務手当(追加報酬)について全額支払うこと。 ③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、病欠休暇、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。また、常勤職員との時間比例による均等待遇をはかること。 ④健康診断について、6ヵ月以上勤続(見込み)・通勤労20時間以上の職員に実施すること。 ⑤雇用保険・健康保険・厚生年金について、法定基準を最低に加入させること。とくに、厚生年金の加入対象が20時間以上に拡大したことを受けて、すべての対象者を速やかに加入させること。 ⑥2009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。また、保育士・介護職員については、人材確保の観点から民間でも処遇改善がはかられていることを踏まえ、賃金改善を行うこと。 【均等待遇(賃金)】 ①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。 ②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。 ③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。 ④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28日に「男女がともに担う自治労界本部代表者会議を開催し、男女平等推進にむけた課題の共有化をはかる。 ②女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法の特定制(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。 ③あらゆるハラスメントのない快適な職場を実現するためにも、総合的なハラスメント防止にむけた研修の充実と相談体制の確立など、必要な措置について労使で確認する。また、本部が作成する「パワハラ予防・解決マニュアル(仮称・2017年1月発行予定)」を活用し、対策をはかる。	①自治労の目標である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削減に取り組む、また、年次有給休暇の完全取得等に取り組む。 ②地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律を踏まえ、両立支援制度の改善を行うこと。 ③育児休業および介護休業に関わる期間の給与上の取り扱い、全期間勤務したものとみなし、昇給、一時金、退職手当に関する不利益を解消すること。また、賃金格差が生じないように配慮すること。 ④ワーク・ライフ・バランスの実現と男女平等の推進を、自治労の年間を通じた重要課題として、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。	【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時から取り組みを進める。とくに、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)につながる取り組みを進め、地方財政の確立をはかる。とくに、「骨太方針2016」に盛り込まれた「トップランナー方式」の早期拡大、民間委託状況等の「見える化」の徹底、政府・国会対策を強化する。 【よりよい地域医療・福祉にむけた春闘の取り組み】 ①安心の地域医療・福祉を守るため、地域における医療、介護、福祉の連携を強化し、多様化・複雑化する社会保障ニーズに対応するとともに、これらのサービスを支える人材の確保・処遇の改善にむけた取り組みを行う。 ②連合の「クラシノコアアグ応援団! RE NGOキャンペーン第2弾」(以下、「クラシノコアアグキャンペーン」)に連動して行われる、社会保障分野における政策実現にむけた取り組みに積極的に参加する。	2月8～15日	3月17日

共 産 別	関 連 業 種	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	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」	月例賃金	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)				
イ ン フ ラ ・ 公 益 共 関 連 会 議	基幹労連 方針決定日 2月8日	<p>1. 2年サイクルの労働条件改善に取り組む</p> <p>○個別年度として「年間一時金」と「格差改善」を主要な取り組み項目とします。</p> <p>○賃金改善に取り組む組合は、AP16春季取り組み方針のもとで部会のみならず、確実に成果につなげる取り組みを展開します。</p> <p>○優秀な人材を確保し、生産性を向上させ、さらに魅力ある産業・企業にしていけるためにも、基幹産業にふさわしい処遇を求めることが重要であり、働き方も含めたトータルとしての「人への投資」が必要です。</p> <p>○基幹労連は、賃金改善交渉を行う部会の取り組みを支援し、総合組合は、賃金改善に取り組むグループ・関連組合や業種別組合に対し、積極的な支援を行います。</p> <p>2. 産業・労働政策中期ビジョンに基づき格差改善に取り組む</p> <p>○「格差改善」は、中期ビジョンに基づき、業種別部会ごとのまとまりをもって取り組みます。</p> <p>○「賃金」「退職金」は、業種別部会ごとの「当面の目標」をふまえ、業種別部会のみならず、相乗効果を発揮する取り組みをすすめます。</p> <p>3. 働く者全ての雇用確保と処遇改善やワーク・ライフ・バランスの実現に向け働く者を軸とした「働き方改革」</p> <p>○働く者全ての雇用確保と処遇改善に向け、労働条件の底上げ・底支えにつながる取り組みをすすめます。</p> <p>○長時間労働を是正しつつ生産性を高めるためにも、ワーク・ライフ・バランスの実現が重要です。ワーク・ライフ・バランスの実現によって、働く者個々人の生活の「安心・安定」と産業・企業の「競争力強化」の好循環の創造につなげます。</p> <p>○育児・介護への対応等の課題が顕在化し将来不安が拡大するなか、働く者が生き生きと安心して働き続けることのできる仕組みづくりに向け、労働組合としての「働き方改革」を推進していく必要があります。</p> <p>○有給休暇の取得促進(失効年休ゼロ)、男女共同参画、両立支援等の課題も十分にふまえた取り組みを検討します。</p> <p>4. 労働関係法制への対応も含め連合・JCMと連携して取り組む</p> <p>○連合やJCMの方針をふまえて取り組みをすすめるとともに、働く者を守る最低限のルールである労働関係法制に関する法改正においては、公労使三者構成の原則のもと、働く者の立場から対処していきます。</p>	<p>1)定期昇給 AP16春季取り組みの結果をふまえ、2017年度の定期昇給に関する取り組みが必要な組合は、以下の取り組みを行う。</p> <p>ア. 定期昇給相当分を確保する。</p> <p>イ. 定期昇給制度未確立または未整備の組合については、制度化ないし整備に取り組む。</p> <p>ウ. 定期昇給制度未確立または未整備の状態に取り組む場合の定期昇給額または相当額・率は次のとおりとする。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>2)賃金改善</p> <p>○AP16春季取り組み方針をふまえ、部会でまとまりをもった取り組みをすすめます。</p> <p>○基幹労連は、賃金改善交渉を行う部会の取り組みを積極的支援します。</p>	<p>1)企業内最低賃金協定の締結</p> <p>○未協定組合:協定化に取り組む</p> <p>○18歳最低賃金の改定:高卒初任給準拠、月額159,000円以上または2,000円以上の引き上げ</p> <p>○地域別最低賃金や特定(産業別)最低賃金の引き上げ状況に鑑み、企業内最低賃金協定額の引き上げに積極的に取り組む。</p> <p>○月間の所定労働時間をふまえた時間額協定に盛り込む</p> <p>○年齢別最低賃金: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を目標に設定</p> <p>2)「JCMミニマム(35歳)21万円」の確立</p> <p>実態把握と必要な改善に向けて労使で話し合うなど</p>	<p>○要求基準はJCM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</p> <p>○構成要素は「生活を考慮した要素」と「成果を反映した要素」</p> <p>○各要求方式で示した水準以上をめぐることができる組合は、増額に取り組む</p> <p>○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」</p> <p>1)「金額」要求方式 「生活を考慮した要素」は、120万円ないし130万円「成果を反映した要素」は、40万円を基本に設定</p> <p>2)「金額+月数」要求方式 40万円+4ヵ月を基本</p> <p>3)「月数」要求方式 5ヵ月を基本</p> <p>4)業績連動型決定方式 中期ビジョンの考え方をふまえる</p>	<p>【働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支え】</p> <p>○組合員はもとより、同じ企業・グループに働く者全ての将来的な「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</p> <p>○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</p> <p>○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推進するとともに、労働条件の均等・均衡待遇の観点から以下の対応をはかります。</p> <p>1) AP春季取り組みにおける賃金改善をふまえた改善</p> <p>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</p> <p>3) 福利厚生も含めた不合理な労働条件の相違がないことの確認と必要な改善</p> <p>4) 無期転換や正社員化に関するルールや運用の整備等について、「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</p> <p>○派遣労働者については、2015年9月から施行された改正労働者派遣法改正に係る取り組みのもと、一層の状況把握と改善、コンプライアンスの徹底に注力</p>	<p>上記賃金改善内容を含む。60歳以降者の取り組みについては「その他項目」に記載。</p>	<p>「ワーク・ライフ・バランスの実現」の中で取り組む</p>	<p>【労働時間・休日・休暇】</p> <p>○総労働時間の削減に向けて「休める仕組み」を充実させる取り組み</p> <p>○年間所定労働時間:総合組合水準への到達をめざし、「休日増」「1日の労働時間短縮」の要求を設定</p> <p>○年次有給休暇の初年度付与日数:20日以上とし、付与日数の増をはかる</p> <p>【諸割増率】</p> <p>○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の積み上げとする</p> <p>○所定休日も含めた休日労働割増率 40%への到達</p> <p>○特別条項における努力義務への対応として、45時間/月を超える時間外労働割増率30%への到達</p> <p>○60時間/月を超える時間外労働割増率50%以上への早期到達(※1)</p> <p>※1 従業員300人以下等の中小企業を対象に、労働基準法の1ヵ月60時間を超える時間外労働割増率50%以上の適用猶予措置は2019年3月までとなる予定。</p> <p>【ワーク・ライフ・バランス】</p> <p>○中期ビジョンにもとづき、年間所定労働時間1,800時間の実現をめざす</p> <p>○「労使話し合いの場」未整備組合:設置</p> <p>○「労使話し合いの場」設置済組合:年間総実労働時間の削減に向け、継続的かつ具体的な改善に取り組む</p> <p>○働く者を軸とした「働き方改革」を推進し、有給休暇の促進(失効年休ゼロ)、男女共同参画、両立支援等、様々な角度から要求項目を策定</p>	<p>【労働法制への対応】</p> <p>○連合・JCMと連携をはかりながら、働く者を基軸とした取り組みとなるよう必要な対応を行う</p> <p>【退職金】</p> <p>○中期ビジョンのガイドライン(目安:2,200万円)の達成に向けて取り組む</p> <p>○ガイドライン到達組合は、さらなる改善も視野に入れて検討</p> <p>○業種別部会ごとの「当面の目標」をふまえ、各業種別部会や個別組合の実情に応じて引き上げ額を設定</p> <p>【労災・通災付加補償】</p> <p>○労働災害付加補償:死亡弔慰金3,400万円への到達</p> <p>○通勤途上災害付加補償:1,700万円への到達</p> <p>○障害等級1級以下:総合組合水準への到達</p> <p>【60歳以降者の安定雇用確保と処遇改善】</p> <p>○これまでの取り組み経過も踏まえ、引き続き「クリアすべきハードルの考え方」(※2)に沿って、必要な処遇改善を行います。なお、無年金者への対応にも注視します。</p> <p>※「クリアすべきハードルの考え方」:第9回定期中間大会で確認した内容。「希望者全員に対する年金支給開始年齢までの雇用の確保」や「生計費の確保と働き方に見合う処遇の確立」等について示している。</p> <p>○今後の60歳以降者の労働条件や各種制度のあり方の検討に向け、労使で検討テーマにあげる等、共通認識をはかりながら必要な対応を行います。</p> <p>○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こととします。</p> <p>【産業政策、政策・制度の取り組み】</p> <p>○産業政策課題:JCMと連携し解決に向けて取り組む</p> <p>○個別産業課題:国政フォーラム議員との連携、省庁要請等の機動的配置</p> <p>○政策・制度課題:連合の活動に積極的に参画し、国民生活全般の課題解決につなげる</p>	2月10日	3月15日	
J P 労組	方針決定日 2月17日	<p>・グループ一体性を鑑み、主要四社に対する統一要求を組み立てる。関連子会社との連携をはかり、主要四社に対する要求を基本に全体の底上げを求める。</p> <p>・モチベーションの向上には、「人件費の投入」が不可欠であると強く主張し、経済要求の実現を追求するとともに全国制度討論集会の議論等に基づく政策制度要求を組立て、その実現を追求する。</p>	<p>・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。</p>	別途	<p>一時金の年間一括妥結を求める。</p>	<p>各種制度の改善を求める。</p>	<p>・月給制契約社員のベースアップ確保に取り組む。</p> <p>・時給制契約社員の時給単価の引き上げに取り組む。</p>	別途	<p>ワーク・ライフ・バランスを追求し、総労働時間の削減の取り組み。</p>	<p>法令順守の徹底とワークルールの確立に取り組む。</p>	<p>労働力の確保・定着が困難な状況を踏まえ、必要な労働力確保に向けて取り組む。</p>	2月23日	3月16日

共 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 同 連 絡 会 議	電力総連 方針決定日 2月15日	(1)電力関連産業全体の「底上げ・底支え」への取り組み 人材の定着・確保に向けた労働条件の引上げや魅力ある産業をめざした「人への投資」、生産性向上への貢献努力や経営環境などを総合的に勘案し、電力関連産業全体の「底上げ・底支え」に向けて賃金引上げに取り組む。 (2)賃金の「格差是正・復元」への取り組み 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、賃金水準の格差是正・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】 ※人事院標準生計費を基に算出 <table border="1"> <tr> <th>年齢</th> <th>18歳</th> <th>20歳</th> <th>25歳</th> <th>30歳</th> </tr> <tr> <td>扶養</td> <td>単身</td> <td>単身</td> <td>単身</td> <td>配偶者+子1</td> </tr> <tr> <td>水準</td> <td>153,800</td> <td>162,300</td> <td>188,300</td> <td>225,200</td> </tr> </table> <table border="1"> <tr> <th>年齢</th> <th>35歳</th> <th>40歳</th> <th>45歳</th> <th>50歳</th> </tr> <tr> <td>扶養</td> <td>配偶者+子2</td> <td>配偶者+子2</td> <td>配偶者+子2</td> <td>配偶者+子2</td> </tr> <tr> <td>水準</td> <td>277,500</td> <td>310,700</td> <td>337,000</td> <td>357,600</td> </tr> </table> 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に基づき、格差是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) <table border="1"> <tr> <td>指標1</td> <td>○社会水準との格差是正【1,500円】 個別賃金が直近の社会水準と比較し低位にある場合は、中期的にその格差是正に取り組む。</td> </tr> <tr> <td>指標2</td> <td>○自社賃金水準ピークへの復元【1,800円】 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。</td> </tr> <tr> <td>指標3</td> <td>○社会水準ピークとの格差是正【2,000円】 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是正に取り組む。</td> </tr> <tr> <td>2017指標</td> <td>○社会水準復帰線との格差是正【2,900～8,700円】 個別賃金が直近の社会水準と比較し低位にある場合の短期的な取り組み。</td> </tr> </table>	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	153,800	162,300	188,300	225,200	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	277,500	310,700	337,000	357,600	指標1	○社会水準との格差是正【1,500円】 個別賃金が直近の社会水準と比較し低位にある場合は、中期的にその格差是正に取り組む。	指標2	○自社賃金水準ピークへの復元【1,800円】 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。	指標3	○社会水準ピークとの格差是正【2,000円】 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是正に取り組む。	2017指標	○社会水準復帰線との格差是正【2,900～8,700円】 個別賃金が直近の社会水準と比較し低位にある場合の短期的な取り組み。	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加え、社会的役割と責任などマクロの観点からの所得向上や電力関連産業全体の「底上げ・底支え」、「格差是正・復元」などをめざし、3,000円以上の賃金改定に取り組む。 (1)自社の賃金実態の把握 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な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)マクロの観点からの「所得向上」への取り組み 「経済の自律的成長」と「社会の持続性」など社会的役割や責任からの所得向上や社会相場を踏まえた賃金の引上げに取り組む。 (4)個別賃金水準の引上げ 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、以下に掲げる指標などを踏まえ取り組む。 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】 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>目標水準Ⅰ</th> <th>目標水準Ⅱ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>高卒18歳(初任給)</td> <td>188,800円</td> <td>188,800円</td> </tr> <tr> <td>高卒20歳・勤続2年</td> <td>172,000円</td> <td>178,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒25歳・勤続7年</td> <td>217,000円</td> <td>241,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒30歳・勤続12年(主要指標)</td> <td>283,000円</td> <td>290,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒35歳・勤続17年(主要指標)</td> <td>301,000円</td> <td>335,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒40歳・勤続22年</td> <td>345,000円</td> <td>381,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒45歳・勤続27年</td> <td>384,000円</td> <td>442,000円</td> </tr> </tbody> </table> 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など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。		目標水準Ⅰ	目標水準Ⅱ	高卒18歳(初任給)	188,800円	188,800円	高卒20歳・勤続2年	172,000円	178,000円	高卒25歳・勤続7年	217,000円	241,000円	高卒30歳・勤続12年(主要指標)	283,000円	290,000円	高卒35歳・勤続17年(主要指標)	301,000円	335,000円	高卒40歳・勤続22年	345,000円	381,000円	高卒45歳・勤続27年	384,000円	442,000円	(1)最低賃金協定の取り組み パートタイム労働者なども含めた電力関連産業に働く者すべて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「163,600円以上」または時間額「940円以上」 ※東京都(932円)神奈川県(930円)を考慮し、18歳相当額(940円)×法定労働時間(174時間)≒163,600円 (2)初任給の引上げ 技術・技能の継承を図るうえで安定的な新規採用は必要であり、労働需給の情勢や同業他社との比較・分析を行い、電力関連産業が求める人材が確保できる各加盟組合で要求額を決定する。なお、電力総連ミニマム水準18歳相当額を下回っている加盟組合はその確保に向けて取り組む。 (3)賞与・一時金については、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。 (4)支給日 夏季分は6月上旬、冬季分は12月上旬とする。	賞与・一時金については、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。 (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。	非正規労働者を中心とした賃金・労働条件の底上げ・底支えが社会的に求められており、すべての働く者の労働条件の底上げの取り組みが必要となっている。電力総連においても、非正規労働者の待遇改善は、電力関連産業で働く者全体の底上げを図るものであり、「電力総連 パートタイム労働者等の均衡待遇にむけた取り組み指針」に基づき、同じ労働者の視点から、改正労働契約法・改正労働者派遣法・改正パートタイム労働法などの趣旨を踏まえ労働条件全般にわたる待遇改善の取り組みを進める。 (1)パートタイム労働者など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などについて、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など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などについても、職務内容や労働時間などを勘案し、昇給ルールの明確化、一時金の支給、通勤費の支給、慶弔休暇などの整備、その他福利厚生制度などについて、正社員との均衡待遇に向けて取り組む。 ○労働契約法の改正後4年が経過することから、有期雇用契約の雇用実態の確保や無期転換に関するルール作りを確実に実施するとともに、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。 (2)派遣労働者の取り組み 2015年9月30日施行の改正法の趣旨を踏まえ、派遣労働者のより一層の雇用の安定やキャリアアップを図ることができるよう、以下の項目を基本に取り組む。 ○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。 ○派遣先に課せられた雇用安定措置や均等待遇、雇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。	○時給引上げについては、最低賃金協定額を考慮し940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、940円を超えている場合は、今年度の地域別最低賃金引上げ額(平均25円)などを踏まえた要求または要請を行う。 2016年4月1日施行の女性活躍推進法や連合「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、以下の項目を基本に取り組む。 ○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、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む。 ○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制度「えるぼし」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加点評価などの優遇措置があることから、認定取得に向けた取り組みを求めていく。	(1)年間総実労働時間の短縮 労働時間の短縮は、地域社会や家庭とのつながりを大切にするとともに、心身の健康のために欠かすことのできない重要な取り組みであるという認識のもと、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時間の達成をめざし取り組みを行う。また、政府が最大のチャレンジとして年度内の取りまとめをめざす「働き方改革」においても、長時間労働は仕事と家庭生活の両立を困難にし、女性活躍や男性の家庭参画を阻む原因であるとして、法規制の強化や見直し、36協定における時間外労働規制のあり方の再検討など総労働時間の抑制に向けた取り組みを進めるとしている。加えて長時間労働は、過重労働による体調不良やメンタルヘルス不調、過労死といった問題も引き起こす要因ともなるため、過労死等防止対策推進法の趣旨などを踏まえ、長時間労働を解消するとともにライフステージに応じた多様な働き方を選択できるよう、健康で意欲と能力を十分に発揮できる環境づくりに取り組む。 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などの取り組み ⑤時間外割増率の引上げなど(改正労働基準法)への取り組み ⑥ストレスチェック制度の活用について (2)家族的責任が果たせる制度の整備・充実 ①改正育児・介護休業法などへの対応 ②仕事と育児・介護の両立支援の取り組み	(1)高齢者雇用への対応 2013年4月1日施行の改正法の趣旨に基づき、以下の項目を基本に高齢者の活力向上につながる取り組みを行う。 ○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。 ○高齢者の経験やキャリアを活かし、やりがい・働きがいにつながる労働条件の整備や多様な働き方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、高齢者における社会水準をめざした取り組みを図る。 ○高齢者の就業の場を確保するため、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、組織化に向けて取り組む。 (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上げられるなか、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大きくなっていることから、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21日	調整中
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	153,800	162,300	188,300	225,200																																																																					
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	277,500	310,700	337,000	357,600																																																																					
指標1	○社会水準との格差是正【1,500円】 個別賃金が直近の社会水準と比較し低位にある場合は、中期的にその格差是正に取り組む。																																																																								
指標2	○自社賃金水準ピークへの復元【1,800円】 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。																																																																								
指標3	○社会水準ピークとの格差是正【2,000円】 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是正に取り組む。																																																																								
2017指標	○社会水準復帰線との格差是正【2,900～8,700円】 個別賃金が直近の社会水準と比較し低位にある場合の短期的な取り組み。																																																																								
	目標水準Ⅰ	目標水準Ⅱ																																																																							
高卒18歳(初任給)	188,800円	188,800円																																																																							
高卒20歳・勤続2年	172,000円	178,000円																																																																							
高卒25歳・勤続7年	217,000円	241,000円																																																																							
高卒30歳・勤続12年(主要指標)	283,000円	290,000円																																																																							
高卒35歳・勤続17年(主要指標)	301,000円	335,000円																																																																							
高卒40歳・勤続22年	345,000円	381,000円																																																																							
高卒45歳・勤続27年	384,000円	442,000円																																																																							

共 産 別	業 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	情報労連 ン 方 針 決 定 日 1 月 3 1 日 第 4 7 回 中 央 委 員 会	社会・経済を自立的かつ持続 的に成長させるためには、所 得の向上による消費拡大はも とより、これまでも労働組合が 主張し続けてきた「ディーセン ト・ワークの実現」が不可欠で ある。そのため、雇用形態間 における均等・均衡待遇の実 現や中小企業における公正 な取引を推進し、働くものが安 心して働き続けられる環境整 備が必要。 加えて、長時間労働を起因と する過労死等が社会的な課 題として大きく取り上げられて いる。労働組合自らの課題と して、働く仲間の「命と健康を 守る」長時間労働の是正に向 けた取り組みを強化するととも に、誰しもが活躍できる働き方 への転換が必要である。	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上げによる 「底上げ・底支え」「格差是正」と「労働時間の適正 化」を最重点に、2017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。 (1)加盟組合は、これまでの取り組み総括を踏ま えるとともに、組合員等との対話を徹底し、「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。 (2)中小企業に対置する加盟組合は、必要に応じ 「適正な価格転嫁」を企業側に求めるとともに、 ①情報労連『最低到達水準』『めざすべき賃金 水準』(別表)(別記1)②連合「中小共闘方針」 (参考1)——を意識し、定期昇給相当分(賃金 カーブ維持相当分)を含め、賃金引上げを中心 に最大限の要求を確立する。	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 ネットと位置づけ、現 行の枠組み「(1,000 円ー地域別法定最 賃)×3%＝地域別 上積み額」を踏まえ、 すべての加盟組合に 対置する企業に要求 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。	加盟組合は、連合「非正規共 闘方針」(参考2)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 「均等・均衡待遇」を重視した 要求を確立するとともに、正 社員に転換するための制度 を整備する。	36協定「特別条項」による延長時間の設定 (1)すべての加盟組合は、36協定「特別条項」による延長時間 の上限を「情報労連・時短目標」(下表)のミニマム目標以下 の設定に向け労使協議を徹底する。 なお、ミニマム目標を達成している加盟組合は、上位目標の 設定をめざす。 情報労連・時短目標 ミニマム ステップアップ ターゲット 36協定「特別条項」による延長時間 年750時間 年540時間 年360時間 以下 以下 以下 (2)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)」(参考3)を踏 まえ、「特別の事情」は臨時的なものに限定し、事前協議手 続き等を定める。 「勤務間インターバル制度(原則11時間)」の導入 1日の休息時間の確保に向け、「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強化します。 中小企業における月60時間を超える割増率の引上げ 中小企業に対置する加盟組合は、月60時間超え割増賃金 率の50%以上引上げに向け、労使協議を徹底します。	(1)改正労働者派遣法に関する取り 組み 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 します。 (2)労働契約法に関する取り組み 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、無期転換ルール 回避目的の雇止め防止や転換促進 に向けた取り組み等を強化すると ともに、仲間づくりの取り組みにつな げます。 (3)働き続けられる取り組み 高齢者雇用安定法、障がい者 雇用促進法等を踏まえた対応を継 続するとともに、*短時間労働者の 社会保険適用拡大の遵守状況等の 確認や育児・介護・治療との職業生 活の両立支援の整備に取り組みま す。	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。			
全 国 ガ ス	方 針 決 定 日 1 月 2 7 日	共通軸として、月例賃金の重 要性に鑑み、「賃金」にこだわ るとともに、一時金や最低賃 金、諸手当等の「幅広い経済 的労働条件」にこだわる「2つ のこだわり」をもつこととする。 加えて、労働諸条件が維持で きていない単組や、相対的に 水準の低い単組があることを 踏まえ、これまで以上に「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て いく。	中期的な観点も含めた幅広い 視点から取り組みを行う「統一 的な賃金関連要求」の考え方 に沿って取り組むこととし、各 単組の主體的な判断のもと、月 例賃金の維持・改善・復元とい った賃金水準に関する取り組み 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 となる賃金体系・制度の導入・ 整備や、賃金の重要性・将来 展望を経営側に確認すると いった取り組みを行う。	産業別最低賃金 月額142,000円	前年実績月数維持を基本とし つつ、各単組の状況を加味し た要求を行う。	働く仲間の職場環境・労働環 境に関する項目への取り組み (働く仲間の職場環境・労働 環境の把握・改善、改正労働 者派遣法への対応、連携強 化に向けた取り組み等)	単組の実態に応じ可能な範 囲で組合員に準じた対応を 求める。	各単組が実態に応じて主體的 に取り組む(女性活躍推進法への 対応等)	各単組が実態に応じて主 体的に取り組む(労働時 間短縮、労働時間管理 の適正化、ワーク・ライフ・ バランスの推進等)	各単組が実態に応じ て主體的に取り組む (改正育児・介護休 業法、改正確定拠出 年金法、改正労働安 全衛生法、改正祝日 法、改正労働者派遣 法への対応等)	各単組が実態に応じて主體的 に取り組む。 ①企業の健全な発展に向けた 取り組みに関する項目(経営 情報の確認、電力・ガスシ ステム改革の影響を踏まえた 経営ビジョンや自由化への 対応・準備状況の確認、組 合員への影響・期待の確認 ならびに意見提言、生産性 向上に向けた取り組み等) ②諸手当に関する項目 ③企業内福利厚生に関する項 目 ④人事制度に関する項目(職 能資格制度や人事考課制度 の整備・見直し、育児・介護 に関する制度の整備・充実、 不慮の事故・災害に備えた 諸制度の整備・充実等) ⑤人材育成施策の充実に関す る項目 ⑥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 ⑦60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 ⑧労働協約の締結・整備・充 実に関する項目 ⑨組織活性化、コミュニケー ションの充実に関する項目	2月24日	終息目標に ついては、3 月内決着に 向けて努力 し、全体と しては4月14 日(金)まで に決着して いくこと とする。

