

## 2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	全水道
方針決定日	2019年2月1日
要求提出日	2019年2月19日まで
回答指定日	2019年3月20日まで

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>基本的な方針については連合並びに公務労協・公務員連絡会・公務労協地方公務員部会の方針に準ずるとあわせて、水道事業者(地方公営企業管理者)が、自治体や国の圧力に屈することなく、主体的に賃金・労働条件、職員定数等について判断できる仕組みの再構築をめざす。このため、人事院並びに人事委員会勧告によることなく、労使の力関係のもとに賃金自主決着をめざすための第1歩としての春闘を闘う。</p>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>●月例賃金</li> <li>・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」</li> <li>・「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」</li> </ul>	<p>35歳 5,626円のペア要求 (地方公営企業職員のため、実際に賃上げ要求を行うか否かは加盟組合の判断)</p> <p>賃金カーブ維持相当分は、定期昇給制度として条例化されている</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</li> </ul>	なし
<ul style="list-style-type: none"> <li>●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</li> </ul>	<p>有期雇用職員の正規職員化</p> <p>臨時・非常勤職員の会計年度任用職員制度への移行に関して不利益とならぬよう対応を求める</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女間賃金格差の是正</li> </ul>	なし(差別的待遇は法律・条例で禁止されている)
<ul style="list-style-type: none"> <li>●企業内最低賃金・初任給</li> <li>・協定の締結</li> <li>・適用対象の拡大</li> <li>・協定額の引き上げ</li> <li>・年齢別最低到達水準の協定化</li> <li>・初任給の引き上げ</li> </ul>	<p>初任給162,900円(国家公務員行政職俸給表(一)1級16号俸)以上</p> <p>職員の最低賃金(臨時・非常勤等職員含む)月額162,900円以上(日給8,145円以上、時給1,018円以上、諸手当を含まず)</p> <p>協約化は困難</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●一時金</li> <li>・一時金の要求基準等</li> </ul>	支給月数の引き上げ

**(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し**

すべての職場で36協定が締結されている。  
今後は職員間・部所間での超過勤務時間の極端な差がないか、サービス残業がないかを点検し、必要に応じて業務配分の見直しや適正な職員定数の確保を要求

●その他  
・人材育成と教育訓練の充実  
・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備  
など

**(4) 男女平等の推進**

特に技術職の女性職員採用拡大とセクシャルハラスメントの防止  
出産・育児・介護等に関わる制度の拡充と不利益措置の禁止

**(5) 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**

業務委託先労働者の労働条件の向上、適正な委託価格設定のための公契約条例の制定等

**(6) 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**

障がい者雇用について:雇用の拡大、障がい者雇用計画の開示、合理的配慮の実施  
年次有給休暇について:完全取得促進、時季指定付与に関する要望、時季指定に対する事前の労使協議の実施  
運転免許取得について:給水車等の運転のため準中型または中型自動車運転免許取得にかかる費用の補助制度創設  
持続可能な水道事業の確立に向けた人的・技術的基盤の強化に向けたジョブローテーションの見直し、新規採用の拡大