

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	自治労
方針決定日	2019年1月30～31日(第156回中央委員会)
要求提出日	2019年2月6～13日を要求書提出ゾーンとし、遅くとも2月末までに提出
回答指定日	2019年3月15日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
「春闘＝1年の賃金・労働条件闘争のスタート」であることを労使確認し、「要求―交渉―妥結(書面化・協約化)」のサイクルの定着をはかる。 以下4点を主要な課題として設定し、各課題の具体的な行動として、「職場・地域点検と組合員参画の要求づくり」を積極的に進める。 ①賃金改善 ②職場からの働き方改革と人員確保 ③臨時・非常勤等職員の処遇改善 ④安心して暮らし続けられる地域づくり	
(2) 賃上げ要求	
●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」	【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 【公共サービス民間単組】 ①賃金カーブ維持相当分4,500円＋賃金改善分6,000円」の10,500円以上の引き上げ ②2019春闘において掲げる自治体最低賃金(月額158,300円以上、日給7,920円以上、時給1,030円以上)の確保 【公共交通労働者】 ①4%以上の引き上げ ②賃金カーブ維持相当分4,500円＋賃金改善分6,000円」の10,500円以上の引き上げ
●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	【全国一般など地場中小民間労組】 ①平均引き上げ要求13,500円以上(賃金カーブ維持分4,500円＋生活維持・向上分7,200円以上＋格差是正・歪み是正分1,800円) 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1,050円以上 ③最低賃金月額158,300円(国公行(一)1級13号)以上、日額7,920円以上、時給1,030円以上
●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)	【臨時・非常勤等職員】 ①自治労の自治体最低賃金、時給1,030円(国公行(一)1級13号相当額158,300÷20日÷7時間45分)を最低とした正規職員との均等待遇 ②賃金改善について37円/h＋2%(格差是正と定期昇給分含む)以上の引き上げ ③実務経験、能力に基づく報酬決定(昇給制度の確立) ④諸手当の正規職員との均等待遇による支給 ⑤任期付職員の給与及び手当の支給、昇格・昇給等について常勤職員に適用する基準に準じて行うこと 【公営競技労働者】 時給1,030円以上の引き上げ
●男女間賃金格差の是正	
●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ	【自治体最低賃金】 月額158,300円(国公行(一)1級13号)以上、日給7,920円(月額/20日)以上、時給1,030円以上 【初任給】 国の初任給基準の8号上位(高卒:国公行(一)1級13号、大卒:国公行(一)1級33号)相当額
●一時金 ・一時金の要求基準等	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

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

【長時間労働の是正】

- ①労使交渉・協議と合意により、労働者の始・終業時間や休日労働の正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築する。あわせて、必要な時間外勤務手当財源を確保し、全額支給の徹底に取り組む。
- ②労働基準法第33条第3項に定める「公務のために臨時の必要がある場合」についての厳格な運用を求める。また、当該規定により時間外労働等を行うことができる場合についても、条例・規則により上限を定めるとともに、36協定または36協定に準ずる書面協定を締結し、時間外労働を縮減する。条例・規則に定める限度時間を超える時間外労働については、業務や職員の範囲に関し交渉・協議を行い、労働協約または書面協定として締結する。
- ③時間外労働の実態を安全衛生委員会に報告させるとともに、月80時間を超える場合や、時間外労働が常態化している職場については具体的な対応策を示すよう求める。また、労働時間の短縮に関する年間行動計画の策定を求める。やむを得ず上限時間を超えて時間外労働を命じた場合の縮減対策の実施と同時に、職員に対する医師による面接指導など健康確保措置の強化を求める。
- ④職場単位で勤務時間・時間外労働の実態、年休・代休の取得状況を把握・分析し、業務量や任務分担の見直しを求め、あわせて必要な人員確保に取り組む。
- ⑤36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・代表者のチェック、36協定の周知状況)を行い、点検を踏まえた見直しに取り組む。36協定締結義務のない職場においても36協定に準じた書面協定の締結に取り組み、遵守を求める。上限時間は、1日2時間、4週24時間、3ヵ月50時間、年間150時間をめざし、少なくとも改正労働基準法、改正される人事院規則に定める限度時間(月45時間、年間360時間)の範囲内とするよう求める。
- ⑥年次有給休暇の完全取得にむけ、計画的利用促進に取り組む。また、育児・介護、治療と職業生活の両立の推進など、労働者のニーズに応じた各種休暇、勤務時間制度の新設・拡充を求める。
- ⑦過労死等のための対策に関する大綱を踏まえ、人事委員会(人事委員会を置かない自治体においては自治体の長)に対し、労働基準監督機関としての役割を果たすよう求める。
- ⑧労働者の健康とワーク・ライフ・バランスの観点から、勤務間インターバル制度の導入にむけ、労使協議を行う。

【均等待遇の実現】

- ①休暇諸制度について、その種類、期間、賃金保障など正規職員との均等待遇を行う。
 - ②地方公務員災害補償基金の対象とならない職員について、労働災害の補償制度を整備する。また、日常的な安全衛生活動の対象とする。
 - ③職場のハラスメントの防止・解決制度に臨時・非常勤等職員を対象とする。また、臨時・非常勤等職員についても職場のストレスチェックの対象とする。
 - ④パートタイム労働法に準じて、教育訓練の実施、福利厚生への配慮、短時間雇用管理者の設置、労使による苦情処理機関の設置を行う。
- ※賃金については上記「雇用形態間格差の是正」に記載の通り。

●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

【全国一般】

退職金制度の改善

- ①定年退職・会社都合退職金は20年勤続で800万円以上、30年勤続で1,500万円以上とすること。
- ②自己都合勤続1年につき1ヵ月分以上とすること。
- ③中小企業退職金共済への加入を促進すること。

(4) 男女平等の推進

男女がともに働き続けられる職場環境を確立するため、ワーク・ライフ・バランスの視点を重視し、年間総労働時間1,800時間の実現をめざす。

(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

公契約条例の制定や入札制度改革の推進

(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

- ①2020年4月からの会計年度任用職員制度以降にむけた交渉・協議および臨時・非常勤等職員の組織化の取り組み
- ②地域に根差した質の高い公共サービス実現のため、1)地域共生社会の実現、2)子ども・子育て体制の整備とセーフティネットの確立、3)地域医療の確保と充実、4)地域公共交通の確立の取り組み

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	基幹労連
方 針 決 定 日	2019年2月6日
要 求 提 出 日	2019年2月8日
回 答 指 定 日	2019年3月14日(予定)

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
①AP19春季取り組みは、「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」を好循環させていくことを基本理念とする。 ②2年サイクルにおける「個別改善年度」の取り組みとして「年間一時金」と「格差改善」を主要な取り組みとする。 ③賃金改善に取り組む組合は、AP18春季取り組み経過や評価と課題(総括)に基づき部門・部会のみとまりをもって取り組みを展開する。	
(2) 賃上げ要求	
●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」	1) 賃金改善 ① 要求の考え方 ○職場全体の活力発揮を促すべく、生活の安心・安定や働きがい・やりがいの向上に資する、賃金改善を求めていく。 ② 要求内容 ○AP19春季取り組みで賃金改善に取り組む組合は、AP18春季取り組み経過や評価と課題(総括)にもとづき、要求額は2019年度3,500円以上を基本とする。 2) 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り組む。 ③ 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。
●規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	①月例賃金 ○格差改善の観点を中心に、条件の整う組合はその実現にむけて取り組む。要求設定にあたっては、業種別部会ごとに定めた「当面の目標」をふまえ、各業種別部会や個別組合の実情に応じて改善額を設定する。 ②労災通災付加補償 ○労働災害付加補償の死亡弔慰金3,400万円 ○通勤途上災害補償1,700万円 ○障害等級1級以下の総合水準への到達 ③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、これまで以上に注力していく。 ④業種別部会でまとまりをもった取り組みをすすめる、相乗効果を発揮させるべく、「業種別組合労働条件改善指針」を活用し、各組合の課題解決につながるよう取り組む。
●雇用形態間格差の是正 (時給等の引き上げ)	1) 働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支え ○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」の確立にむけて、連合・金属労協方針にもとづき取り組みを展開していく。 ○直接雇用の非正規労働者については、組織化にむけた取り組みを通年で推進するとともに、同一労働同一賃金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。 ・AP春季取り組みにおける賃金改善をふまえた改善 ・労災通災付加補償における正社員同等の取り扱いにむけた改善 ・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月の労働者派遣法改正により、同一事業所で3年を超えて受け入れる場合、過半数労働組合への意見聴取が義務化されたこと等から、基幹労連が2015年12月に発行した「労働者派遣法に関する留意点」にもとづいて対応を行う。 ○中央本部、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。
●男女間賃金格差の是正	

●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ	①未締結組合は協定化をはかる ②「企業内最低賃金」は高卒初任給準拠を基本とし、金属労協方針と同様の月額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円以上の引き上げとする。 ③年齢別最低賃金は、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。 ④35歳以上者の所定内賃金で実態把握を行うとともに、JCミニマム最低到達水準(35歳21万円)未達の場合には、必要な取り組みを行う。
●一時金 ・一時金の要求基準等	①「金額要求方式」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。 ②「金額+月数」40万円+4ヵ月を基本 ③「月数」5ヵ月を基本 ④「業績連動方式」中期ビジョン(2017改)の考え方をふまえる。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

1) 格差改善の取り組み

①月例賃金

○格差改善の観点を中心に、条件の整う組合はその実現にむけて取り組む。要求設定にあたっては、業種別部会ごとに定めた「当面の目標」をふまえ、各業種別部会や個別組合の実情に応じて改善額を設定する。

②労働時間・休日・休暇

○年間所定労働時間1,800時間台の実現

○年次有給休暇は、初年度付与を20日以上

③諸割増率

○所定休日も含めた休日労働割増率 40%

○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%

○1ヵ月60時間を超える時間外労働割増率50%以上

2) 「働く者を基軸とした働き方改革」による長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現

○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」が未整備の組合は設置を行う。

○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、「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。

●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

1) 「働く者を基軸とした働き方改革」による長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現

○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた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、休息時間の確保や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。

(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

①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」の確立にむけて取り組みを展開する。

○交渉組合からの求めに応じ、本部および総合組合・グループ親組合より、個別経営に対する要請行動を行う。

○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。

○グループ会社(組合)をもつ業種別組合においても、同様の支援を行う。

(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

1) 「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築を求める。

○「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。

○すでに労使議論が深まっており、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る。

○制度導入を待たずに取り組める項目については、現行制度の改善も求めていく。

○労使話し合いの場が未設置の組合は、労使話し合いの場の設置を求める。

2) 60歳以降者への対応

○60歳以降者の雇用と生活の安心・安定にむけ、労働組合として責任をも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むけ取り組む。

○福利厚生等においても、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。

3) 退職金

○中期ビジョンで65歳以降の生計費をふまえた退職金のガイドラインとして定めた2,500万円(60歳・勤続42年／高卒技能労働者)に向けて取り組む。

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	JP労組
方針決定日	2019年2月15日
要求提出日	2月中旬
回答指定日	3月中旬

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
・連合方針の「働く者のモチベーションを維持・向上させていくためには『人への投資』が不可欠であり、すべての企業労使は日本経済の一端を担う社会的役割と責任を意識し、すべての働く者の労働条件の改善をはからなければならない」との認識のもと、社会全体への賃上げの波及を狙った社会運動の観点から経済要求を掲げ、その実現を目指す。 ・同一労働同一賃金の実現に向けて、一定の結論を見出す春闘であることを意識し、年収300万円を下回ると既婚率が低いとの統計等から、安心して将来の生活設計を考えられる環境を整えるためにもフルタイムで勤務する者の年収が少なくともそれを下回るこ とがないような処遇をめざすことを第一義に、正社員と非正規雇用社員の不合理な処遇格差の解消に優先して取り組む。	
(2) 賃上げ要求	
●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」	・連合方針を基本に、基本賃金の改善要求を組み立て、交渉にあたっては、一般職の処遇改善、特に初任給およびミドル世代の引上げを意識して要求交渉を展開する。 ・非正規雇用社員から一般職への登用者の給与引上げについても意識して交渉を展開する。
●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	・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、関連子会社の組合員とも連携をはかり、グループ全体の底上げをはかる。
●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)	・月給制社員の基本月額、時給制社員の時間給、期間雇用社員の一時金改善を求め、実現をはかる。 ・非正規社員に扶養手当が適用されていない現状は不合理との考えから、正社員と同様の適用を要求し、実現をはかる。
●男女間賃金格差の是正	
●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ	
●一時金 ・一時金の要求基準等	昨年水準(年間4.3月)からの上乗せをめざした要求を掲げ、できる限りの積み上げをめざして要求交渉を展開する。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

・労働基準法の改正、労働安全衛生法の改正を機に、JP労組は長時間労働の是正に向けた取り組みをさらに強化し、働く者の健康確保し、生活や地域とのつながり等に必要な時間を生み出し、ワーク・ライフ・バランスの実現をはかる。
・連合が掲げる「年間総労働時間1800時間の実現」を追求し、所定労働時間の短縮を求める。
・上限規制を絶対に超えることのない態勢を構築するためには、時間外労働の平準化をはかった上での全体的な縮減が不可欠との認識から、超勤過多の職場は個別に原因分析と是正策を求めるなど、労働組合のチェック機能を強化するとともに、時間外割増率の拡大を求める。
・加えて、多様な働き方の観点から、勤務間インターバル制度やテレワークの試行状況を踏まえ、本格実施に向けた環境整備について労使協議を行う。

●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

(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

・18春闘に引き続き、関連子会社の組合員との連携を強化し、組織建設の取り組みを進めるとともに、業務内容や処遇全般に係る検証を行い、サプライチェーン全体での底上げを追求する。
具体的には関連子会社のグループ内の業績(貢献度合い)や、同業他社の賃金水準等をもとより、郵政グループ内における労使関係、郵便局を中心とした製販分離のビジネスモデル等をふまえた交渉を展開する。

(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

組織の礎となる組織数と組織率を高めることにより組織活性化をはかり、働く者の処遇改善に向けた行動を展開する。
具体的には「新採及び正社員登用者の拡大」、「正社員登用予定者の登用前組織化」、「非正規雇用社員を対象とした拡大行動の強化」、「関連子会社の拡大行動の促進」「定年退職、勧奨退職予定者等の情報把握と引き続き勤務する組合員の共済加入と解約防止」等に取り組む。

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	電力総連
方 針 決 定 日	2019年2月14日
要 求 提 出 日	2019年2月19日
回 答 指 定 日	調整中

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
電力総連2018春季生活闘争は、雇用の維持拡大、労使の協力と協議、成果の公正な分配を柱とした「生産性三原則」のもと、健全な産業の発展の基盤となる人材の維持・確保、技術・技能の維持・継承等の着実な実現に向け、賃金引き上げをはじめとする「人への投資」を促すとともに、職場を熟知する労働組合による働く者のための働き方の見直しを進めることで、明日への活力につなげていくことが重要との認識に立ち、以下の方針をもとに取り組みを展開する。 1. 賃金については、賃金カーブ維持分を確保したうえで、「経済の自律的成長」などマクロの観点に加え、電力関連産業の健全な発展に不可欠な人材の維持・確保、「格差是正」等に資するよう賃金改定に取り組み、もって電力関連産業に働く者の「底上げ・底支え」を継続・前進させる。 2. 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に取り組みむこととし、過去の妥結実績、企業業績、生産性向上や職場実態などを勘案した要求を行う。 3. 仕事と私生活の調和が図られる環境の整備については、過労死・過労自殺をはじめとする健康障害の未然防止や生活時間確保等に向けて、改正労働基準法に定める時間外労働の上限規制等への適切な対応を図ることはもとより、企業規模・業種を問わず、先行的な取り組みによって長時間労働の早期是正をめざすとともに、育児・介護・治療といったライフイベントに応じたより多様な働き方を構築するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざす取り組みを進める。 4. 電力関連産業で働く誰もが安心して働き続けることができるよう、高年齢者雇用、障がい者雇用、女性活躍推進等、労働環境の確保・改善、制度の整備・充実に向け取り組む。 5. 非正規労働者の待遇改善の取り組みについては、労働諸条件向上の基盤となる組織化を進めるとともに、同一労働同一賃金の実現に向けた法改正が成立したことを踏まえ、同じ職場で働く仲間として、正社員との均等・均衡待遇の確立につながる取り組みを進め、電力関連産業に働く者全体の底上げを図る。	
(2) 賃上げ要求	
●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」	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行ったうえで、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、「経済の自律的成長」などマクロの観点からの所得向上や電力関連産業を支える人材の維持・確保などに資する賃金引き上げ、「格差是正」などを通じて、電力関連産業に働く者の「底上げ・底支え」をめざし、3,000円以上の賃金改定に取り組む。 とりわけ、自組合の賃金水準が社会水準を下回る場合には、当該組合の実態を踏まえた格差是正分を上乗せした賃金改定に取り組むことを基本とする。なお、社会水準との格差是正分の目安は3,000円とする。 なお、その他の取り組みは、別シート①のとおり。
●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	別シート②のとおり
●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)	時給引き上げについては、最低賃金協定額を考慮し990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、990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27円)などを踏まえた要求または要請を行う。
●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	○最低賃金協定の取り組み パートタイム労働者・有期契約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「172,000円以上」または時間額「990円以上」】 ※東京都(985円)、神奈川県(983円)を考慮し、18歳相当額(990円)×法定労働時間(174時間)÷172,000円 ○初任給の引き上げ 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、電力関連産業を支える有用な人材を確保できるよう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。

●一時金 ・一時金の要求基準等	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、年間収入の安定を図るため、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。
(3) すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し	
●長時間労働の是正	年間総実労働時間1800時間の達成をめざし、以下のとおり取り組む。 (1) 労働時間に関する労使協議の充実 ○36協定の届出様式の変更や特別条項付協定を締結する場合の健康福祉確保措置など当該指針について労使委員会等を通じて理解を深める。36協定の特別条項の延長時間引き下げや特別条項締結時における健康福祉確保措置の実施など当該指針の趣旨に沿った締結内容となるよう労使協議を行う。 ○労働時間管理における厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に則った取り組みを求める。 (2) 年次有給休暇の取得向上の取り組み ○年次有給休暇の取得目標「年間10日以上」をめざす。労働基準法改正により事業者に年休5日の時季指定権が義務化されることを踏まえ、取得日数が5日未満の組合員が発生させないように制度や対策を求める。 (3) 年間所定労働時間短縮の取り組み ○年間所定労働時間が2000時間を超えている加盟組合は、休日日数を増やすなど、年間所定労働時間を2000時間以下とするよう要求を行う。 (4) 所定外労働時間の削減などの取り組み ○36協定の締結について、新たに導入される時間外労働の上限規制への適正な対応を図りつつ、以下の内容を基本に取り組みを進める。 ・休日労働時間を含む時間外労働時間は、1ヵ月45時間以内、年360時間以内に抑えることを原則とする。 ・やむを得ず特別条項を締結する場合においては、休日労働時間を含めて年720時間以内とすることを基本とし、原則(1ヵ月45時間以内、年360時間以内)を踏まえ、より抑制的な時間となるよう取り組む。 ・休日労働を含めて年720時間を超えざるを得ない場合であっても、業務運営や人員配置の見直しに向けた労使協議を行い、休日労働時間を含め年720時間以内に近づけるべく、段階的に引き下げを行う。 ・時間外労働の限度基準適用除外業務(建設業・自動車運転業務など)においても、他業種と同様の上限時間を設定すること等を基本に取り組みを進める。 ・時間外労働時間の積算は、法定労働時間ではなく所定労働時間を上回る労働時間とするよう取り組む。 ○過重労働に係わる医師の面談指導については、月80時間を超過した者全員に実施することを基本に、月45時間超過者で健康への配慮が必要な者についても、その対象とすることを求める。 ○努力義務化される勤務間インターバル制度の導入など、十分な休息時間の確保に向け、職場実態に応じた実効性のある制度導入や対策を求める。 (5) 時間外割増率の引き上げ ○時間外割増率30%以上となるよう取り組む。 ○1ヵ月60時間超の時間外労働の割増率猶予対象企業における50%以上の早期実現に取り組む。

●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	(1)パートタイム労働者・有期労働契約者などの待遇改善の取り組み ○パートタイム労働者・有期契約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、当該者および労使で共通認識を図り、労働条件向上と組織化に向けた取り組みにつなげる。 ○組織化に向けては、有期契約労働者に対する無期転換ルール適用が2018年4月1日から開始されたことを好機ととらえ取り組みの加速化につなげる。 ○正社員と同視すべきパートタイム労働者・有期契約労働者などの正社員化または正社員に向けたルール作りを行う。 ○正社員と同視すべきパートタイム労働者・有期契約労働者などについては、正社員との均等待遇に向けて取り組む。 ○正社員と異なる働き方をしているパートタイム労働者・有期契約労働者などについても、正社員との均等・均衡待遇に向けて取り組む。 ○2018年4月から5年を超えて反復更新される有期契約労働者に対する無期転換権が発生していることを踏まえ、正社員転換を含む無期転換に関するルール作りを確実に行ったうえで、対象となる有期契約労働者への周知に取り組むとともに、無期転換ルールの運用状況(無期転換権の行使状況等)の把握に取り組む。 ○パートタイム労働者・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、正社員との均等・均衡を考慮し、働き方に相応しい処遇となるよう労使対応を行う。 (2)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、実態把握を行う。 ○同一事業所で3年を超えて受け入れる際の労働組合に対する意見聴取においては、要員に関する事項や雇用延長期間などについて、労使対応を行う。 ○派遣先に課せられた雇用安定措置や均等・均衡待遇、法改正への対応状況、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。 ○派遣労働者に対し、派遣先の募集情報の周知が適切に実施されているか適宜報告を求める。
(4) ワークルールの取り組み	
1. 仕事と育児・介護・治療の両立支援の取り組み (1)近年の多様な家族形態・雇用形態に対応した両立支援制度や介護による離職防止に向けた制度の充実など、改正育児・介護休業法などの趣旨を踏まえた取り組みを進める。 (2)仕事と育児・介護・治療の両立支援制度の整備・拡充について以下のとおり取り組む。 ○育児休業を取得できる子の年齢について3歳年度末をめざすとともに、必要に応じて事業所内託児所の設置に向け取り組む。 ○育児短時間制度の対象年齢拡大をめざす。 ○育児目的休暇の導入に努める。 ○介護休業および介護休暇の拡充および柔軟な働き方の構築に向けて取り組む。 ○長期治療が必要な者に対して、両立支援プラン策定など、個々人の状況に応じた可能となるよう取り組む。 ○休業者の職場復帰に向け、職場復帰支援プラン策定など、各種制度の充実や支援策拡充に向けて取り組む。 ○やむを得ない事情により退職した者に対する再就職・再雇用制度の導入に取り組む。 ○単身赴任者支援に向け、時間単位休暇の導入など、職場実態に合わせた取り組みを行う。 ○次世代育成支援対策推進法への対応など、職場実態に合わせた取り組みを行う。 2. 誰もが安心できる労働条件や労働環境の確保 (1)高齢者雇用への対応について以下のとおり取り組む。 ○希望者全員を65歳まで継続雇用するよう取り組む。 ○高齢者雇用者の賃金水準について、労働の価値や貢献にふさわしく、かつ、高齢期の社会水準の確保をめざした取り組みを図る。 ○組織化に向けて取り組む。 ○既に定年延長や定年制廃止を行っている場合は、働き方等に応じた均衡ある処遇の実現に向けて取り組む。 (2)女性の活躍推進に向け、職場課題の把握を行い、行動計画に反映するよう労使対応を行う (3)障がい者について、差別的な取り扱いや合理的な配慮の把握および必要に応じた改善に努める。 (4)退職一時金制度の確立・整備に向け、電力総連クリア水準をめざした取り組みを行う。 (5)災害補償制度の充実に向け、電力総連クリア水準をめざした取り組みを行う。 (6)ストレスチェック制度の活用に向け、受検率・面談実施率の向上、派遣労働者に対するストレスチェックの実施状況の確認、集団分析による職場改善に取り組む。	
(5) 男女平等の推進	
女性活躍推進法に基づく取り組みについては、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取り組む。 ○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「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加点評価などの優遇措置があることを踏まえ、認定取得に向けた取り組みを通じてさらなる環境整備を進める。	

(6) 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

加盟組合の雇用安定、賃金水準や労働条件の維持向上を図るため、電力総連・構成総連は、加盟組合の要求案策定の段階から、情報連携を密にし、支援を行うとともに、取引関係の適正化に向け、次の考え方に基づいて取り組みを強化する。

- 自社の経営環境を踏まえた、当該労使の真摯な論議による主体的な解決が図れるよう支援を行う観点から、取引関係が当該労使自治による春闘交渉に悪影響を及ぼすことがないよう、申入れや要請を行うとともに、グループ企業内における適正な価格転嫁と公正取引の推進についても、各構成総連で開催される労使懇談会や個別オルグ等を活用するなど、交渉環境の整備を図る。
- 労働環境点検活動の結果、労働協約などに改善・充実が必要な加盟組合や賃金実態把握が未実施、賃金カーブ維持分が確保できていない、電力総連ミニマム水準に未達などの加盟組合に対して、連携を強化し、重点的な支援を行う。また、個別賃金方式での要求、賃金制度の確立等が必要な加盟組合に対して実態に応じた支援を行う。
- 業種別部会ごとの賃金カーブ維持分の一部として、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。なお、その他の加盟組合においても、構成総連内に対して情報開示に努める。

(7) 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

雇用安定と人材確保

- 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。
- 構成総連は、加盟組合間の連携をいっそう深め、職場課題を的確に把握するとともに、雇用安定や人材の確保・育成に係わる諸課題の解決に向けて、労使懇談会の充実に取り組む。
- 電力総連・構成総連・加盟組合・各部会は、状況に応じて、申入れの実施を含め、雇用安定や人材の確保・育成につながる取り組みを行う。

●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」

(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。

※賃金カーブの歪みとは:モデル賃金カーブと比較し傾きの度合いや歪みについて把握する

※賃金分布の偏りとは:年齢間や男女間などでのバラツキの有無について把握する

(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る)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) 賃金制度の確立

賃金制度・体系が確立されていない加盟組合は、賃金実態を把握し、自社の課題を明らかにしたうえで、労使による検討・協議の場を設置し、賃金制度・体系の確立に向け取り組む。とくに、安定的な賃金水準を確保する観点から、定期昇給のルール化を図っていく。

(4) 個別賃金水準の引き上げ

自社の賃金実態や個別の事情などを勘案し、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Ⅰ	目標水準Ⅱ
高卒 18 歳 (初任給)	169, 200 円	169, 200 円
高卒 20 歳・勤続 2 年	173, 000 円	180, 000 円
高卒 25 歳・勤続 7 年	219, 000 円	245, 000 円
高卒 30 歳・勤続 12 年 (主要指標)	264, 000 円	289, 000 円
高卒 35 歳・勤続 17 年 (主要指標)	300, 000 円	342, 000 円
高卒 40 歳・勤続 22 年	342, 000 円	389, 000 円
高卒 45 歳・勤続 27 年	383, 000 円	445, 000 円

② 賃金制度改定による影響の検証と回復

労使合意した賃金制度について、事業環境等を踏まえ、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は、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。

●規模間格差の是正
(中小賃上げ要求)

(1)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。

年齢	18 歳	20 歳	25 歳	30 歳	35 歳	40 歳	45 歳	50 歳
扶養	単身	単身	単身	配偶者+ 子1	配偶者+ 子2	配偶者+ 子2	配偶者+ 子2	配偶者+ 子2
水準 (円)	153, 800	162, 300	188, 300	225, 200	277, 500	310, 700	337, 000	357, 600

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。

指標 1	○社会水準との格差是正 個別賃金が直近の社会水準と比較し低位にある場合は、中期的にその格差是正に取り組む。【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是正 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是正に取り組む。【2, 000 円】
2019 指標	○社会水準回帰線との格差是正 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。 【2, 800～8, 300 円】 ※単年度の目安水準: 3, 000 円 (≒8, 300 円÷3 年)

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	情報労連
方針決定日	2019/1/31(木) 第49回中央委員会
要求提出日	統一日は設定していない。全国単組は2月末までに提出
回答指定日	統一日は設定していない。

要求項目	要求内容																																																								
(1) 基本的な考え方																																																									
2014春季生活闘争から5年連続で月例賃金改善に取り組み、本部加盟組織を中心に月例賃金改善の流れを継続してきているものの、中小企業や有期契約等労働者への波及には至っておらず、「底上げ・底支え」「格差是正」は一部にとどまっている。加えて、2019年4月に施行される『改正労働基準法』をはじめ『働き方改革関連法』の趣旨を強く意識した取り組みの強化が必要との観点から、2019春季生活闘争においても、「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」の実現を同時に推し進めるとする連合方針を積極的に受け止める。 連合が示す「春季生活闘争の構造の再構築」の必要性については、春季生活闘争の成果を組織内はもとより、組織外にいかにも波及できるかが、労働組合の社会的役割として問われているとの観点から、情報労連としても、個別賃金での要求を含めた必要な検討に着手する。 要求水準の検討にあたっては、企業収益は過去最高となっている状況を踏まえるとともに、労働分配率の低下に歯止めをかけ、個人消費の回復による「経済の自律的成長」、働く者のモチベーションの維持・向上のための「人への投資」等を強く意識する必要がある。 連合が示した「社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の『底上げ・底支え』『格差是正』に寄与する取り組みを強化する観点から『2%程度を基準とし、定期昇給相当分を含め4%』を全体の要求水準とし、具体的な要求額等については取り巻く情勢も踏まえつつ、各加盟組合において確立する。 中小企業の賃上げと格差是正、有期契約等労働者の均等待遇、男女間賃金格差の是正を実現していくためには、賃金実態の把握と賃金制度の確立が不可欠であることや連合「地域ミニマム運動」への参画を通じた地域の賃金相場の形成の重要性について、連合と共通の認識に立つ。 しかしながら、情報労連における賃金実態調査(加盟組合の個別賃金データの収集)の集約率は全組織の25%程度となっている。産別としての相場形成に向けては、電気通信業や情報サービス業など、主要産業のさらなる集約率向上への対応を強化し、集約した個別賃金データに基づく主要産業ごとの個別銘柄の最低到達水準・到達目標水準の明示とその社会的共有につなげていく必要があると認識する。 「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現への取り組みについては、長時間労働の是正や「同一労働同一賃金」の実現は産業実態に適した取り組みが必要との観点から、産業全体として実現したい姿を共有した上で進めることが重要との連合方針を積極的に受け止める。 『改正労働基準法』に伴う取り組みについては、罰則付き時間外労働の上限時間が過労死認定ラインと同水準であることから、法を上回る36協定の締結時間の目安を示すなど、職場段階における対応強化に資する取り組みが必要と認識する。																																																									
(2) 賃上げ要求																																																									
●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」	<table><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>161,000円</td><td>192,000円</td><td>225,000円</td><td>258,000円</td><td>282,000円</td><td>305,000円</td></tr></table> <table><tr><td colspan="7">めざすべき賃金水準</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>172,000円</td><td>220,000円</td><td>270,000円</td><td>320,000円</td><td>355,000円</td><td>378,000円</td></tr></table> 社会全体の賃上げを促す観点から賃金引き上げ2%程度(定期昇給相当分を含め4%)を基準に、加盟組合におけるこれまでの取り組みの総括ならびに取り巻く情勢を踏まえ、「底上げ・底支え」と「格差是正」を最重視した月例賃金改善の要求を確立する。 なお、賃金実態調査に参加している加盟組合については、連合方針を踏まえ、個別賃金での要求をめざす。	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	161,000円	192,000円	225,000円	258,000円	282,000円	305,000円	めざすべき賃金水準							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	172,000円	220,000円	270,000円	320,000円	355,000円	378,000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	161,000円	192,000円	225,000円	258,000円	282,000円	305,000円																																																			
めざすべき賃金水準																																																									
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	172,000円	220,000円	270,000円	320,000円	355,000円	378,000円																																																			
●規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	中小企業に対置する加盟組合においては、「底上げ・底支え」「格差是正」を強く意識し、連合が示す社会横断的水準を確保するための指標および情報労連「2018年度モデル賃金」の「最低到達目標水準」「めざすべき水準」等を踏まえ、賃金引き上げに向けた最大限の要求を確立する。																																																								
●雇用形態間格差の是正 (時給等の引き上げ)	有期契約等労働者の賃金改善については、連合が示す2019春季生活闘争での高卒初任給の参考値を時給換算した額である1,050円を最低到達目標とし、すでに時給1,050円を超えている場合には、「同一労働同一賃金」の実現を視野に、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。																																																								
●男女間賃金格差の是正																																																									

●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ	ミニマム・セーフティネットとの位置付けのもと、法定地域別最低賃金近傍で働く仲間の底上げをめざし、現行の枠組みを基本に要求する。
●一時金 ・一時金の要求基準等	「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。また、有期契約等労働者については、「同一労働同一賃金」を踏まえ、水準の検討および制度要求の確立に取り組む。
(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し	
●長時間労働の是正 加盟組合は、すべての働く仲間の「命と健康を守る」観点から、以下の取り組みを強化する。 (1)客観的な労働時間の把握に向けた対応 客観的な労働時間の把握に関するルールの確認、業務量の棚卸しや必要な人員体制の見直し等について、労使間で十分に議論を図り、長時間労働に対する健康管理とあわせて、対応の強化につなげる。 (2)36協定締結に向けた取り組みの強化 ①『改正労働基準法』における時間外労働の限度時間については、休日労働を含め月45時間・年360時間以内での締結をめざす。 ②やむを得ず、特別条項付き36協定を締結する場合には、臨時的な事由に限定することとし、その上限時間については長時間労働を是正する観点および過労死認定ラインを意識し、休日労働を含め月75時間以内での締結をめざす。 ③適用猶予や適用除外となっている業務および業種、施行時期が異なる中小企業においても、今次春闘での取り組みを進める。 ④36協定の締結にあたっては、当該組織が事業場ごとに過半数労働組合であるかを確認する。 その上で過半数要件を満たしていない場合、当該事業場に所属する労働組合役員等が過半数代表者に立候補するとともに、過半数労働組合に向けた仲間づくりの取り組みを強化する。 (3)年次有給休暇の時季指定義務(5日)への対応 年次有給休暇の取得状況の管理や年度当初等における取得計画の作成などの運用ルールについて労使で明確化を図る。 使用者が取得時季を指定する場合は、当該労働者の意見を聴取し、その意見が尊重されるように取り組む。 (4)中小企業における月60時間を超える割増率の引き上げへの対応 2023年4月の法施行に先がけ、前倒しで対応を進める。 (5)勤務間インターバル制度の導入促進 勤務間インターバル制度の導入に向けては、『改正労働時間等設定改善法』により努力義務となったことから積極的な労使間協議を行う。とりわけ、特別条項付き36協定や裁量労働制を導入している場合は、健康確保の対応措置として本制度の導入を進める。 (6)フレックスタイム制における清算期間延長について フレックスタイム制の法改正に伴う清算期間の延長については、管理・運用ルールについて労使で明確化を図る。 とりわけ、長時間労働防止の観点から、単月の総労働時間の上限時間について労使で十分に論議する。 (7)高度プロフェッショナル制度への対応 会社からの高度プロフェッショナル制度の導入提案に対しては、当該労使間において慎重に対応する。 導入する場合においては、省令・指針等に基づき、対象者との個別対応状況および健康管理時間の適切な把握、健康確保の措置における勤務間インターバル制度の適用を必須とした上で、労使で厳格な管理・運用を行う。 ●均等待遇の実現に向けた取り組み (1)「同一労働同一賃金」への対応強化 ①正規雇用労働者とパート・有期契約労働者の労働条件の把握を行い、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らし合わせて、不合理な待遇差の有無を確認し、労働条件改善に向けた取り組みを行う。 ②正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差の把握を行うとともに、派遣元への待遇情報の提供を会社に求める。 また、福利厚生等においては、利用条件に不利な設定があれば是正を行う。 (2)派遣労働者に関する取り組み ①事業場ごとに派遣労働者の実態把握を行い、受け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対応を徹底する。 ②派遣労働者の受け入れに関する手続き・受け入れ期間、直接雇用申し込み、期間制限到来時の対応等については、2015年の『改正労働者派遣法』を踏まえ、労使で運用ルールの明確化を図る。 (3)『労働契約法』第18条(無期転換ルール)の適正運用に向けて 有期契約労働者に対する無期転換ルールの周知を図るとともに、回避目的の雇止めやクーリング期間の悪用を防止するため、無期転換ルールの運用状況の確認を行う。 また、正規雇用労働者に転換するための制度を整備し、職場対話などを通じて労働条件の改善に向け取り組む。	
●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

男女平等の推進および労働関係法令の対応について、連合方針を踏まえ、以下のとおり通年的に取り組む

- ①『女性活躍推進法』『男女雇用機会均等法』の周知徹底、点検の取り組み
- ②あらゆるハラスメント対策や差別禁止に関する対応強化
- ③育児や介護と仕事の両立などの両立支援制度の拡充、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

(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

「サプライチェーン全体の付加価値の適正分配」を強く意識し、「公正取引の推進」「適正な価格転嫁」に向けた交渉の徹底・強化および環境整備に努める。

(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

(1) 障がい者雇用に関する取り組み

職場における障がい者の個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。

(2) 治療と仕事の両立支援の推進に関する取り組み

長期に治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申し出があった場合には、円滑な対応が出来るよう休暇・休業制度について見直しを図り、環境整備の促進につなげる。
また、疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、職場の上司・同僚への周知や理解促進に取り組む。

(3) 『高齢者雇用安定法』を踏まえた対応

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順守状況等の確認など、継続した対応を行う。

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	全国ガス労働組合連合会
方針決定日	2019年2月1日
要求提出日	2019年2月22日
回答指定日	終息目標については、3月内決着に向けて努力し、4月12日(金)までに決着

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
◆ 経済の自律的成長に向け、所得の向上による消費拡大をはかることが必要であり、適正な所得の分配や底上げを実現することが、包摂的な社会の構築に資することから、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」とする。加えて、産別内でも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、「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。格差是正の観点からは、働く仲間への波及効果も意識した取り組みを進める。 ◆ 生産性向上の取り組みは、生産性向上に組み込む意義・目的や達成イメージについて、労使が共通認識を持ち、それぞれの立場で進めていくものである。そのうえで、付加価値の拡大に向けた組合員の頑張りや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こととする。	
(2) 賃上げ要求	
●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」	◆ 中期的な観点も含めた幅広い視点から取り組みを行う「賃金要求」の考え方に沿って取り組むこととし、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体系・制度の導入・整備に向けた取り組みを行う。
●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・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ	◆ 産業別最低賃金 月額142,000円
●一時金 ・一時金の要求基準等	◆ 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。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

●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

(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

(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

◆ 各単組が実態に応じて主体的に取り組む。

①諸手当に関する項目、②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、グループ経営の状況の確認、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)、③企業内福利厚生制度に関する項目、④人事処遇制度に関する項目(職能資格制度や人事考課制度の整備・見直し、育児・介護・治療と仕事の両立の推進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人材の確保・定着と人材育成に関する項目、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、⑦誰もが活き活きと働くことのできる職場環境の整備(ダイバーシティの実現に向けた取り組み)に関する項目、⑧60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、⑨労働時間に関する項目(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)、⑩労働協約の締結、整備・充実に関する項目、⑪働く仲間の職場環境・労働環境に関する項目(同一労働同一賃金の実現に向けた不合理な待遇差に関する取り組み、働く仲間の職場環境・労働環境の把握・改善、労働者派遣法への対応、有期労働契約[無期転換ルール]に関する取り組み、連携強化に向けた取り組み等)、⑫労働関係法制への対応に関する項目(労働基準法、育児・介護休業法、確定拠出年金法、年金機能強化法、労働安全衛生法、職業安定法、障害者雇用促進法、女性活躍推進法、祝日法、労働者派遣法への対応等)、⑬組織活性化、コミュニケーションの充実に関する項目

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
(1) 基本的な考え方	
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。	
(2) 賃上げ要求	
●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」	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) 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
●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	なし
●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)	有期雇用職員の正規職員化 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
●男女間賃金格差の是正	なし(差別的待遇は法律・条例で禁止されている)
●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ	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 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) 協約化は困難
●一時金 ・一時金の要求基準等	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

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	メディア労連
方針決定日	2019年2月5日
要求提出日	2019年2月26日
回答指定日	

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
「底上げ・底支え」「格差是正」をはかるために、組織全体の労働条件の向上をめざしていく。連合方針をベースにして賃金ベースの引き上げをめざし、すべての労働者の立場にたった働き方の見直しをはかっていく。	
(2) 賃上げ要求	
●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」	加盟各団体の経営環境を踏まえつつ、産別内での「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわり、賃金カーブを維持したうえで、月例賃金の引き上げを重視する賃金改善をはかっていく。
●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	賃金改定原資に労働組合が積極的に関わっていくために賃金制度の整備や賃金実態把握を労使で確認していく。
●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)	全ての時給労働者は1,000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	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。
●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ	賃金相対を引き上げるために初任給の引き上げを要求する。
●一時金 ・一時金の要求基準等	企業業績をふまえつつ、昨年実績以上を目指す。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

- ・総実労働時間の削減に向けて、企業単体ではなくグループ全体の視点をもって業務量と業務内容を見直す。
- ・労働時間を短縮することで働きがいを見失わないように、社員制度や賃金体系の見直しに取り組む。
- ・「同一労働同一賃金」の実現に向けた法改正を前提に、職場における雇用形態間の不合理な労働条件の点検・改善に取り組む。

●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

女性活躍推進法による行動計画の進捗状況を確認し、補完すべき項目を要求する。

(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

(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

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	森林労連
方 針 決 定 日	2019年2月23日(予定)
要 求 提 出 日	各構成組織で決定
回 答 指 定 日	各構成組織で決定

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
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の処遇確保を求める。	
(2) 賃上げ要求	
●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」	
●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	連合方針の「6,000円を賃上げ目標金額とし、賃金カーブ維持分4,500円を加え、総額10,500円以上を目安に賃金の引き上げを求める」を基本に要求案を検討。
●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・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ	
●一時金 ・一時金の要求基準等	

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

●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

「緑の雇用」新規就業支援対策等の人材育成・確保政策の拡充

(4) 男女平等の推進

(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

(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