

〈インフラ・公益共闘連絡会議〉

2020年1月17日公表

2020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	2020年1月30～31日(第158回中央委員会)
要求提出日	2020年2月4～12日を要求書提出ゾーンとし、遅くとも2月末までに提出
回答指定期	2020年3月13日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>「1年のたたかいのスタートは、春闘から」として、改めて春闘の位置づけを明確にするとともに、参加する春闘ということで「具体的な運用改善について少なくとも1単組・1要求」を行い、労使交渉に取り組む。</p> <p>以下2点を主要な課題として設定し、各課題の各種取り組みを積極的に進める。</p> <p>①自治労春闘の意義の再確認 ②自治労の賃金闘争の基本的考え方</p>	
(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」	<p>【自治体単組】</p> <p>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</p>
○「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」	<p>【公共サービス民間単組】</p> <p>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 ②2020春闘において掲げる自治体最低賃金(月額165,900円以上、日給8,300円以上、時間額1,070円以上。ただし時給については1,100円以上)の確保</p> <p>【公共交通労働者】</p> <p>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</p>
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>【全国一般など地場中小民間労組】</p> <p>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 ③最低賃金月額165,900円(国公行(一)1級17号)以上、日額8,300円以上、時給1,070円以上とすること。ただし、時給については最低1,100円以上に引き上げ</p>
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	<p>【公共民間労組】</p> <p>①賃金の維持改善、定期昇給(相当分)の賃金引き上げ確保と賃金表確立、格差是正分の上積み ②自治体準拠を理由とする一方的な賃金・手当等の見直しの阻止 ③自治体最低賃金(月額165,900円以上、日額8,300円以上、時間額1,070円以上。ただし、時給については、最低1,100円以上)の協約化 ④働き方改革関連法施行を踏まえた時間外勤務の縮減と総労働時間の短縮、労働基準法に基づく時間外労働割増率の引き上げ</p> <p>【公営競技労働者】</p> <p>時給1,100円以上</p>
■ 男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
■ 初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	<p>【初任給】</p> <p>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</p>
■ 一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	<p>①期末・勤勉手当の割り振りにについては、期末手当の割合に重点を置くこと 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</p>

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>(1) 年間総労働時間1,800時間の実現</p> <p>① 正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築するとともに、時間外勤務縮減にむけ、安全衛生委員会の活用も含め労使で勤務時間・働き方などを協議できる場を設置し、実効ある施策を行うこと。</p> <p>② 労働時間の短縮に関する年間行動計画を策定すること。</p> <p>③ 時間外勤務手当の全額支給を行い、不払い残業をなくすこと。</p> <p>④ 時間外勤務手当財源を確保すること。</p> <p>⑤ 年次有給休暇の計画的取得促進施策を進めること。</p> <p>(2) 時間外労働の上限規制および36協定締結の推進</p> <p>① 時間外労働の上限を定める条例・規則については、労働基準法および人事院規則が定める原則(1月45時間・1年360時間)を上限として、適正に運用すること。</p> <p>ア 部署ごとの時間外労働・年休の取得状況を明らかにし、必要に応じて業務量や任務分担、人員配置の見直しを行うこと。</p> <p>イ 「他律的業務の比重が高い部署」を定める場合は、部署の範囲を明確にした上で、部署の範囲と上限時間を必要最小限とすること。</p> <p>ウ 上限時間を超過して時間外労働を命じられる「特例業務」については、その業務(大規模災害対応など)や職員の範囲について交渉・協議を行うこと。また、「特例業務」が行われた場合は、労使で当該業務にかかる要因の整理、分析・検証を行うこと。</p> <p>エ 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置を強化すること。とくに1月平均80時間超の時間外労働を行った職員については、申し出の有無にかかわらず医師による面接指導を実施すること。</p> <p>② すべての職場において、36協定の締結、改定を行うこと。なお、労働基準法別表第1に該当しない非現業の官公署においては、36協定またはそれに準ずる文書を締結すること。</p> <p>③ 36協定の上限時間を、1年間150時間、3ヵ月50時間、4週間24時間、1日2時間とすること。</p> <p>(3) その他</p> <p>① 労働者の休息時間を確保する勤務間インターバル制度を導入すること。</p> <p>② 看護職員の夜勤の上限を月64時間または8回以内とすること。</p> <p>③ 交代制等勤務職員の休息時間(おおむね4時間ごとに15分)を勤務時間内に設けること。また、深夜勤務時間(22時～5時)を含む8時間以上の勤務では、少なくとも1時間の休息時間を設けること。</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>【会計年度任用職員の賃金(給料(または報酬の基本額))】</p> <p>① 会計年度任用職員の給料については職務内容に応じ均衡・権衡をはかることとし、類似する職務の常勤職員に適用される給料表を使用すること</p> <p>② 会計年度任用職員の給料の決定にあたっては、常勤職員と同じ基準によることとし、学歴・免許および職務経験等に基づく調整(前歴換算)を行うこと。その他の給料表が適用の場合は、それぞれの初任給基準を参考として決定すること。</p> <p>③ 職務の級については、等級別基準職務表や在級期間表に基づき位置づけること。とくに選考採用者の行政職俸給表(一)における1級在級期間は9年とされていることも踏まえ、現行の職務経験も加えて決定すること。</p> <p>④ 短時間の会計年度任用職員の報酬は、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、基礎額(フルタイム職員の場合の給料額に相当)に手当相当額を加え、勤務の量(時間数)に応じて支給すること。</p> <p>⑤ 給料決定の基準が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。</p>
<p>■その他</p> <p>・人材育成と教育訓練の充実</p> <p>・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など</p>	<p>【全国一般】</p> <p>退職金制度の改善</p> <p>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。</p> <p>② 自己都合勤続1年につき1ヵ月分以上とすること。</p> <p>③ 中小企業退職金共済への加入を促進すること。</p>
<p>(4) ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法</p> <p>・ハラスメント対策と差別禁止</p> <p>・育児や介護と仕事の両立</p> <p>・次世代育成支援対策推進法</p>	<p>【ジェンダー平等】</p> <p>ジェンダーバイアスなどを払拭し、誰もが働きやすい職場をめざして主に以下の取り組みを推進する</p> <p>① 両立支援の促進</p> <p>② ハラスメントの一扫</p> <p>③ 職場の中の格差是正</p>
<p>(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</p>	
<p>公契約条例の制定や入札制度改革の推進</p>	
<p>(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</p>	
<p>① 2020年4月からの会計年度任用職員について、常勤職員との均等・均衡基本とした制度の改善と組織化の取り組み</p> <p>② 地域に根差した質の高い公共サービス実現のため、地域共生社会の実現と地域へのアピール行動の実施</p>	

2020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	2020年2月5日
要求提出日	検討中
回答指定期	検討中

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>1. 2年サイクルの労働条件改善に取り組む 2年サイクル運動を基本に置いたうえで、過去の取り組みをふまえ基幹労連として統一した取り組みを基本としつつ、もっとも効果的と判断しうるものとなるよう取り組み方も含め検討し、時々の業種・業態の状況を見極めて、部門・部会でまとまりをもって取り組むことを互いに認め合うという、一定の取れんの結果として確認してきた考えのもと、中期ビジョンをふまえて取り組むこととする。 具体的には、「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という基本理念にもとづき、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「賃金」「一時金」「退職金」「諸割増率関連」「労働時間・休日」「年休付与」「労災・通災付加補償」「ワーク・ライフ・バランス」「65歳現役社会の実現にむけた労働環境の構築」「働く者全てに関する取り組み」などの労働条件全般の改善に取り組む。</p> <p>2. 基幹労連としての一体感の堅持を行い、部門・部会のまとまりをもって取り組む AP20春季取り組みについては、「総合改善年度」として、基幹労連全体で一体感のある取り組みを行なう必要がある。そのうえで、各産業・企業の状況をふまえ、部門・部会のまとまりをもって、「人への投資」にむけた取り組みを展開する。</p> <p>3. 「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」と「日本経済の好循環」の追求 (1) 賃金をはじめとしたトータルとしての労働条件底上げによる職場全体の活力発揮と人材確保・定着 (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」 (3) 経済の自律的成長のために労使で社会的責任を果たす</p> <p>4. 「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、AP18春季取り組みにおいて「定年年齢の65歳への延長」を視野に基幹労連一体となって取り組みをスタートさせた。その中で、制度導入に向けた課題は多岐にわたるため、十分な労使検討の時間が必要であることから、これまでの取り組みにおいて、多くの組合で「労使話し合いの場」を設置し、労使議論を進めてきた。 また、この間に一部の組合では、「労使話し合いの場」での労使議論をふまえ、会社から65歳までの定年延長の制度提案を受けるなど「65歳現役社会」の実現にむけ前進がはかられている。今後2021年度から65歳定年制度の導入をめざし、議論を深めていかなければならない。</p> <p>5. 連合・金属労協との連携強化 基幹労連としても、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えにむけて、連合・金属労協の取り組みと連携強化をはかりながら、取り組みを展開していく。</p>	
(2) 賃上げ要求	
■ 月例賃金	
<input type="checkbox"/> 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」 <input type="checkbox"/> 「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」	<p>1) 賃金改善</p> <p>① 要求の考え方 ○日本経済が停滞状態にあり、基幹労連の各産業・企業業績に跛行性が見られる中においても、以下の観点をふまえ、相乗効果を発揮すべく一体感のある取り組みを展開する。 ○将来にわたる優秀な人材確保・定着と職場全体の活力向上に向けて各組合の課題認識をふまえた取り組みや格差改善を追求することを基本とする。</p> <p>② 要求内容 ○基幹労連一体となって、2020年度・2021年度の中で2年分の賃金改善要求を行う。 ○要求額は、「2020年度3,000円、2021年度3,000円以上を基本」とする。</p> <p>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2020、2021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。</p>
<input type="checkbox"/> 規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>【格差改善・労働条件の底上げの取り組み】</p> <p>○総合組合については、「大手追従・大手準拠などの構造の転換」と「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」という観点をふまえて業種別組合の格差改善を後押しし、基幹産業全体で魅力ある産業・企業をめざした取り組みをすすめる。 ○業種別組合については、賃金・退職金等、部会毎に「当面の目標」を策定しているが、中期ビジョンをふまえて「当面の目標」を検証したうえで、要求を検討する。取り組みに際しては、業種別組合労働条件改善指針を参考に、労働諸条件全体の底上げをはかる。とりわけ、「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)を基本に労働諸条件の具体的な改善項目の検討にあたり、労使話し合いの場を積極的に活用し、獲得成果を高めていく。</p>
<input type="checkbox"/> 雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	
■ 男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	

<p>■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結</p>	<p>【最低賃金】 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に取り組む。 ○企業内最低賃金は、高卒初任給率を基本とする。 ○優秀な人材を確保・定着させる観点から賃金改善要求相当額をふまえた水準に取り組む。 ○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。 ○企業内最低賃金の締結と引き上げについては、60歳以降者の実態も考慮して取り組む。 ○JC共闘の中期的目標にむけて、企業内最低賃金協定の今後のあり方について部門・部会でまとめて議論を進める。 ②「JCミニマム(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。</p>
<p>■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応</p>	<p>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。 ①「金額」要求方式 生活を考慮した要素：120万円ないし130万円 成果を反映した要素：40万円を基本に設定 ②「金額＋月数」要求方式：40万円＋4ヵ月を基本 ③「月数」要求方式：5ヵ月を基本 ④業績連動方式：中期ビジョンの考え方をふまえる。</p>
<p>(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し</p>	
<p>■長時間労働の是正</p>	<p>「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。 ○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・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応と併せ、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、部門・部会のまとまりで様々な角度から検討する。</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>【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への取り組みについては、組織化にむけた取り組みを通年で推進するとともに各組合の実態をふまえたうえで、法を上回る改善を求める。 ○同じ企業に働く非正規労働者に対する、雇用の安心・安定という観点から労働組合として責任をもって対応するためにも契約期間のない社員や正社員化にむけて取り組む。 ○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。 【労働法制への対応】 ○安心して働くことのできる社会の構築にむ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。 ○「働き方改革関連法」(改正労働基準法・改正パート・有期法・改正派遣法)については、2019年8月に発行した「働き方改革関連法の対応に向けた基幹労連の取り組み」に基づいて対応を行う。「働くことを軸とした安心社会」の実現にむけ、引き続き連合との連携をはかり対応にあたる。</p>
<p>■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</p>	
<p>(4) ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法</p>	<p>「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・介護・看護制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったダイバーシティへの対応と併せ、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。</p>
<p>(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</p>	
<p>○「大手追従・大手準拠などの構造の転換」と「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」という観点をふまえて格差改善を後押しし、基幹産業全体で魅力ある産業・企業をめざした取り組みをすすめる。 ○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。</p>	

(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

【65歳定年延長制度の導入をめざす】

1) 65歳定年制度の導入をめざす

○「60歳以降就労に関する考え方」をふまえ、2021年度から65歳定年制度の導入をめざし取り組みをすすめる。

○「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。

○すでに労使議論が深まって、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。

○65歳定年制度の導入にむけた議論を進めながら、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、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。

【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。

【労災通災付加補償】

①現行水準に留まることなく世間相場トップクラスの補償水準の確保にむけ着実な前進をはかる。

②総合組合の水準に達していない組合は、水準の確保にむけ着実な前進をはかる。

○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

2020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	2020年2月14日
要求提出日	2020年2月中旬
回答指定期	2020年3月中旬

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>・連合の「国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合として、社会・経済の構造的な問題解決をはかる『けん引役』を果たす闘争としていかなければならない」との方針に則り、日本郵政グループの安定的な経営推進に向けた対応をはかりつつ、日本郵政グループで働く者の処遇の維持と向上を推進し、将来に向けた持続性を見出すことができるよう中長期的な展望をもって春闘に取り組む。</p>	
(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」	<ul style="list-style-type: none"> ・連合方針に則った基本賃金の改善要求を組み立て、要求交渉においては、地域別最低賃金との整合等、特に一般職の処遇改善を意識し要求交渉を展開する。 ・企業内最低賃金について制度化をめざし、要求交渉を展開する。
○「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 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金について制度化をめざし、要求交渉を展開する。
■ 男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
■ 初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
■ 一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	<p>(正社員の一時金)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昨年水準からの上乗せをめざした要求を掲げるとともに、要求交渉全体の仕上がりを意識しつつ、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	
■ 長時間労働の是正	<ul style="list-style-type: none"> ・連合が掲げる「年間総労働時間1800時間の実現」を追求し、所定内労働時間の短縮を求めていくとともに、長時間労働の是正に向けた取り組みをさらに強化し、地域とのつながり等に必要な時間を生み出すことにより、ワークライフ・バランスの実現をはかる。 ・2019年4月から時間外労働の罰則付き上限規制がされ、全体的な時間外労働は減少傾向にあるものの、上限時間ギリギリで推移している状況も見受けられることから、超勤過多の職場については、個別に原因分析と是正策を示させるなど、労働組合のチェック機能を通じ、全体的な縮減をめざす。 ・勤務間インターバル制度やテレワークの試行状況等、その効果や拡大に向けた環境整備について労使協議を行う。
■ 均等待遇(同一労働同一賃金)の実現	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革関連法、同一労働同一賃金ガイドラインについてはクリアしていると認識しつつも、目指すべき均等待遇を実現している状況にはないと判断することから、格差是正の取り組みとあわせて引き続き推進していく。 ・関連子会社における同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実現をめざす。
■ 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) ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働施策総合推進法及び指針(ガイドライン)を踏まえ、予防を含めて幅広く事業主が講ずるべき措置を明確にさせていく等、あらゆるハラスメントの撲滅をはかる。 ・すべての性的指向・性自認に関して差別されることなく、安心安全に働くことができる環境整備や制度拡充を求める。
(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	
<p>・19春闘に引き続き、関連子会社の組合員と連携し、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底上げを追求する。</p>	
(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	

2020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	2020年2月13日
要求提出日	2020年2月18日
回答指定期	

要求項目	要求内容																																																			
(1) 基本的な考え方																																																				
<p>電力総連2020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、物価上昇局面にあるなか「経済の自律的成長」を実現することや、持続的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。</p> <p>○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」などマクロの観点からの所得向上に加え、経営効率化への貢献・努力に報いることや、電力関連産業の発展に不可欠な人材の維持・確保等に資するよう賃金改定に取り組むことで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。加えて、賃金水準にこだわった取り組みの定着・強化をはかることで、「格差是正」を積極的に推進する。</p> <p>○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。</p> <p>○仕事と私生活の調和がはか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はかることはもとより、企業規模・業種を問わず、長時間労働は正・過重労働解消の取り組みの定着・強化をはかるとともに、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。</p> <p>○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、高齢者雇用、女性活躍推進、障がい者雇用、ハラスメント対策等、労働環境の確保・改善、制度の整備・充実に向け取り組む。</p> <p>○パート・有期・派遣で働く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、同一労働同一賃金に関する法改正が施行されることを踏まえ、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はかる。</p>																																																				
(2) 賃上げ要求																																																				
<p>■月例賃金</p> <p>○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」</p> <p>○「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」</p> <p>○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p> <p>○雇用形態間格差の是正・企業内最低賃金協定の締結・昇給ルールの導入</p>	<p>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取り組む。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、経営効率化への貢献・努力に報いること、電力関連産業を支える人材の維持・確保などに資するよう賃金引き上げに取り組むこととし、「底上げ」「底支え」、賃金水準にこだわった取り組みをつづいた「格差是正」等の実現をめざし、3,000円以上の賃金改定に取り組む。</p> <p>なお、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(社会水準との格差是正の目安は3,000円とする)。</p> <p>○自社の賃金実態を把握し、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。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年齢</th> <th>18歳</th> <th>20歳</th> <th>25歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>40歳</th> <th>45歳</th> <th>50歳</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>扶養</td> <td>単身</td> <td>単身</td> <td>単身</td> <td>配偶者+ 子1</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(円)</td> <td>153,300</td> <td>162,300</td> <td>183,300</td> <td>225,200</td> <td>277,500</td> <td>310,700</td> <td>337,000</td> <td>357,600</td> </tr> </tbody> </table> <p>○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・昇給ルールを維持する。</p> <p>○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。</p> <p>○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、それらを回復する。</p> <p>○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はかっていく。</p> <p>加盟組合は、自社の賃金実態や賃金に関する個別事情を勘案しつつ、賃金水準の格差是正等、賃金水準にこだわった取り組みを積極的に推進する。</p> <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>164,000円</td> <td>171,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒20歳・勤続2年</td> <td>174,000円</td> <td>181,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒25歳・勤続7年</td> <td>220,000円</td> <td>246,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒30歳・勤続12年 (主要指標)</td> <td>264,000円</td> <td>293,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒35歳・勤続17年 (主要指標)</td> <td>300,000円</td> <td>343,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒40歳・勤続22年</td> <td>340,000円</td> <td>388,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒45歳・勤続27年</td> <td>380,000円</td> <td>444,000円</td> </tr> </tbody> </table> <p>○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、加盟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・神奈川県地域別最低賃金時間額を考慮し、18歳相当額として、時間額「1,020円以上」、または月額「177,500円以上」】</p> <p>○待遇改善の取り組み 職場における正社員とパート・有期・派遣で働く者の均等・均衡待遇につながるよう取り組みを進める。</p>	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)	153,300	162,300	183,300	225,200	277,500	310,700	337,000	357,600		目標水準Ⅰ	目標水準Ⅱ	高卒18歳(初任給)	164,000円	171,000円	高卒20歳・勤続2年	174,000円	181,000円	高卒25歳・勤続7年	220,000円	246,000円	高卒30歳・勤続12年 (主要指標)	264,000円	293,000円	高卒35歳・勤続17年 (主要指標)	300,000円	343,000円	高卒40歳・勤続22年	340,000円	388,000円	高卒45歳・勤続27年	380,000円	444,000円
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)	153,300	162,300	183,300	225,200	277,500	310,700	337,000	357,600																																												
	目標水準Ⅰ	目標水準Ⅱ																																																		
高卒18歳(初任給)	164,000円	171,000円																																																		
高卒20歳・勤続2年	174,000円	181,000円																																																		
高卒25歳・勤続7年	220,000円	246,000円																																																		
高卒30歳・勤続12年 (主要指標)	264,000円	293,000円																																																		
高卒35歳・勤続17年 (主要指標)	300,000円	343,000円																																																		
高卒40歳・勤続22年	340,000円	388,000円																																																		
高卒45歳・勤続27年	380,000円	444,000円																																																		
<p>■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連</p>	<p>年齢間や男女間など、賃金カーブの歪みや賃金分布の偏りの有無について把握したうえで、取り組みを進める。</p>																																																			
<p>■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結</p>	<p>技術・技能の継承をはかるうえで安定的な新規採用は必要不可欠なことから、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。</p>																																																			
<p>■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応</p>	<p>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。</p> <p>(1)要求水準 「年間4ヵ月を最低水準」とし、4ヵ月に上積みをはかった要求とすることを基本に、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。</p> <p>(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、年間収入の安定をはかるため、夏冬型による年間要求・年間妥結を基本とする。</p> <p>(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。</p> <p>(4)支給日 夏季分は6月上旬、冬季分は12月上旬とする。</p>																																																			

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>年間総実労働時間1,800時間の達成をめざし、以下のとおり取り組む。</p> <p>(1)労働時間に関する労使協議の充実</p> <p>○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つうじて理解を深める。また、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。</p> <p>○労働時間管理については、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」に則った取り扱いとなるよう取り組む。</p> <p>(2)年次有給休暇の取得向上の取り組み</p> <p>年次有給休暇の取得日数については、労働者の心身の健康確保等の観点から、「電力総連時短指針」に基づき、「年間10日以上」をめざす。とくに、事業者にて年休5日の時季指定が義務化されたことを踏まえ、法違反となる取得日数が5日未満の組合員を決して発生させることのないよう、計画取得や連続取得など、実態に応じた制度や対策を求める。</p> <p>(3)年間所定労働時間短縮の取り組み</p> <p>○年間所定労働時間が2,000時間を超えている加盟組合は、「電力総連時短指針」に基づき、休日日数を増やすなど年間所定労働時間を2,000時間以下とするよう要求を行う。</p> <p>(4)所定外労働時間の削減などの取り組み</p> <p>○36協定の締結にあたっては、所定外労働時間の削減に向け、時間外労働の上限規制への適正な対応をはかりつつ、以下の内容を基本に取り組みを進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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時間以内であることを基本とし、労働時間の延長は原則として限度時間（1ヵ月45時間以内、年360時間以内）を超えないものとされることを踏まえ、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。 ・時間外労働の上限規制適用猶予業務や適用除外業務においても、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。 <p>(5)時間外割増率の引き上げなどの取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。
------------------	---

<p>■均等待遇（同一労働同一賃金）の実現</p>	<p>(1)パートタイム労働者・有期契約労働者の待遇改善の取り組み</p> <p>○パートタイム労働者・有期契約労働者について、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ほかり、労働条件向上と組織化に向けた取り組みにつなげる。</p> <p>○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開始されたことを好機とらえ取り組みの加速化につなげる。</p> <p>○正社員と同視すべきパートタイム労働者・有期契約労働者の正社員化または正社員化に向けたルール作りを行う。</p> <p>○正社員と同視すべきパートタイム労働者・有期契約労働者については、正社員との均等待遇に向けて取り組む。</p> <p>○正社員と異なる働き方をしているパートタイム労働者・有期契約労働者についても、個々の労働者の労働条件・待遇ごとにその目的・性質に照らして正社員との待遇差が不合理となっていないかを確認し、不合理な差がある場合は是正に向けて取り組む。</p> <p>○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進めつつ、対象となる有期契約労働者への周知に取り組みとともに、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。</p> <p>○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、働き方に相応しい待遇となるよう労使対応を行う。</p> <p>○時給引き上げについては、「最低賃金締結基準」を考慮し1,020円以上をめざし、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、1,020円を超えている場合は、連合方針（1,100円以上）を踏まえた要求または要請を行う。</p> <p>(2)派遣労働者の取り組み</p> <p>法の趣旨を踏まえ、派遣労働者のよりいっそうの雇用の安定やキャリアアップ、待遇改善をはかることができるよう、以下の内容を基本に取り組みを進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○派遣可能期間の期間制限（3年）を踏まえ、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雇入れ努力義務などの実施状況について適宜報告を求める。 ○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。 ○派遣元に対する比較対象労働者の待遇などに関する情報提供の実施状況について適宜報告を求める。 ○食堂・休憩室・更衣室といった福利厚生施設について派遣先労働者と同様の利用条件となっているか確認する。
---------------------------	---

<p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>(1)高齢者雇用への対応</p> <p>○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、希望者全員を対象に、65歳までの継続雇用とする労働協約の締結を行う。</p> <p>○労働条件の整備や多様な働き方の確保に向けた労使対応を行う。とりわけ、待遇については、同一労働同一賃金に関する法改正を踏まえ、通常の労働者との均等・均等待遇の実現に向けた労使対応をはかることとし、労働の価値や貢献にふさわしく、かつ、高齢期における社会水準の確保をめざした取り組みを進める。</p> <p>○高齢者の意欲向上や安全衛生確保につながる就業環境の整備に向けて労使対応を行うとともに、組織化に向けて取り組む。</p> <p>(2)障がい者への対応</p> <p>ダイバーシティ（多様性）を尊重した職場環境の実現に向け、障がい者に対する差別がないか、働きやすい環境への配慮が十分になされているか職場実態の把握に努めるとともに、必要に応じて職場環境の改善に取り組む。</p> <p>(3)退職一時金制度の確立・整備の取り組み</p> <p>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。</p> <p>(4)災害補償制度の充実の取り組み</p> <p>制度が確立されていない加盟組合については、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・有扶養者）の補償額をめざす。</p> <p>(5)ストレスチェック制度の活用</p> <p>○労使委員会・安全衛生委員会などをつうじた労使対応を行い、対象者の受検率・面談実施率の向上や、制度の充実に向けて取り組むとともに、派遣労働者に対するストレスチェックの実施状況についても確認を行う。合わせて、ストレスチェックの重要性について職場組合員に周知を行う。</p> <p>○義務化の対象となっていない50人未満の事業場においても、メンタルヘルス不調の未然防止の観点から、実施に向けた労使対応を行う。</p> <p>○ストレスチェックの結果については、プライバシーの保護を前提としたうえで、労使委員会・安全衛生委員会などにおいて集団分析を行い、労使で職場環境の改善につながるよう取り組む。</p>
---	---

(4) ジェンダー平等・多様性の推進

<ul style="list-style-type: none"> ・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法 	<p>(1)仕事と育児・介護・治療の両立支援の取り組み</p> <p>①改正育児・介護休業法などへの対応</p> <p>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やハラスメント対策など、法改正の趣旨を踏まえた取り組みを進める。</p> <p>○制度趣旨や内容の職場周知をはかるなどの労使対応を行う。</p> <p>○妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とした上司や同僚によるハラスメント防止措置や不利益取り扱いの禁止を含め、法改正を踏まえた取り扱いとなっている職場実態の把握を行い、必要に応じて職場環境の改善に向けた労使対応を行う。また、派遣労働者に関しては、派遣元だけでなく派遣先にも防止措置や不利益取り扱いの禁止が適用されることを踏まえ、同様に労使対応を行う。</p> <p>②仕事と育児・介護・治療の両立支援制度の整備・拡充</p> <p>貴重な技術・技能を有する人材が育児・介護・病気治療等を理由に離職することを防ぎ、仕事と家庭における役割を両立しながら働き続けることのできる職場の実現に向け、「電力総連 仕事と私生活の調和」の考え方を踏まえつつ、ライフイベントに応じた柔軟な働き方ができるような環境整備を進める。</p> <p>○育児休業を取得できる子の年齢について、希望する時に保育所に入園できない実態が多いことや保育所などの入園時期が主に4月とすることを踏まえ、3歳の年度末をめざす。また、職場のニーズや地域事情に応じて、グループ企業との共同設置も視野に、事業所内託児所の設置に向け取り組む。</p> <p>○育児による短時間勤務制度については、未就学児童（小学校就学前）までを対象とし、既に未就学児童を対象としている場合は、放課後児童クラブの待機児童問題や、下校時の安全確保などに鑑み、対象とする年齢の拡大をめざす。</p> <p>○「育児目的休暇（配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇等）」の導入に努める。</p>
---	--

<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法</p>	<p>○介護休業は、介護期間の見極めが困難なことや必要とする介護状態が個人によって異なることから、法定の介護休業期間(通算93日)を上回る日数の付与や法定(3回)以上の分割取得を可能とする柔軟な制度構築をめざすとともに、法定の介護休暇(対象1人あたり5日)以上の日数付与や時間単位での取得、短時間勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な働き方ができるよう職場実態に合わせた労使対応を行う。</p> <p>○長期にわたる治療が必要な疾病等を抱える労働者が、疾病等に対する職場の理解不足・支援不足によって離職したり、業務によって疾病を増悪させることなく、適切な治療を受けながら働き続けられるよう、プライバシーに配慮しつつ、当該労働者の上司や同僚への周知や理解促進に取り組むとともに、就業場所変更、作業転換、労働時間短縮などの配慮や「両立支援プラン」の策定、時間単位休暇や短時間勤務制度の充実など、対象者個々人の状況に応じた対応が可能となるよう取り組む。</p> <p>○休業(退職)者の職場復帰に向け、「職場復帰支援プラン」の策定や試し出社制度などの充実に取り組む。また、メンタルヘルスによる休職者が復職と休業を繰り返す場合においては、医療機関による復職支援プログラム(リワークプログラム)を活用するなど、支援策拡充に向け取り組む。</p> <p>○制度利用者の職場復帰後の支援方策や欠員時の職場対応ルールの確立に向けて取り組むとともに、やむを得ない事情により離職せざるを得ない状況となった場合の再就職・再雇用制度導入など制度充実に向けて取り組む。</p> <p>○育児・介護のみならず単身赴任者支援など、家庭内や地域社会における家族的責任を果たしながら働き続けることができる環境整備に向けて、時間単位での休暇取得やフレックスタイム制度の導入など、職場実態に合わせた取り組みを行う。</p> <p>○両立支援制度の利用促進のためには、制度の充実に加えて利用しやすい環境づくりが不可欠ことから、職場実態を把握したうえで、必要に応じて労使協議を行うとともに、加盟組合は育児・介護・治療と仕事の両立に関する相談機能の強化に努める。</p> <p>○次世代育成支援対策推進法の趣旨に基づき、行動計画の実施状況のフォローや、行動計画の更新の取り組みを行う。なお、義務化の対象となっていない100人以下の加盟組合においても、次世代育成の観点から、職場状況を踏まえた労使対応を行う。</p> <p>○「くるみん・プラチナくるみん」制度については、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優遇措置があることも踏まえ、認定取得に向けた取り組みをつうじてさらなる環境整備を進める。</p> <p>(2)女性活躍推進法に基づく取り組み 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み。</p> <p>○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、法改正により従業員数300人以下101人以上の企業が新たに行動計画の義務化対象となることから、当該組合は法改正を見据えた労使対応を行うとともに、100人以下の加盟組合においても、法の趣旨を踏まえ、同様な取り扱いとなるよう取り組む。</p> <p>○春季生活闘争の取り組みをつうじて、職場ニーズや課題などの把握に努めるとともに、パート・有期・派遣で働く者においても同様な取り扱いとなるよう取り組む。</p> <p>○「えるほし・プラチナえるほし」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つうじてさらなる環境整備を進める。</p> <p>(3)ハラスメント対策関連法に基づく取り組み ○制度趣旨や内容の職場周知をはかるよう労使対応を行う。 ○ハラスメント防止措置や不利益取り扱いの禁止など、法改正を踏まえた取り扱いとなっているか職場実態の把握を行い、必要に応じて職場環境の改善に向けた労使対応を行う。また、派遣労働者に関しては、派遣元だけではなく派遣先にも防止措置義務や不利益取り扱いの禁止が適用されることを踏まえ、同様に労使対応を行う。</p>
--	--

(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

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・目標水準I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。

(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

【雇用安定と人材確保】
 電力関連産業が持続的に発展していくためには、そこに働く者の雇用不安の払拭と人材の確保・育成が重要であり、構成総連・加盟組合が総合力を発揮して諸課題の解決に向けて取り組みを進める。

○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。

2020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	2020/1/30(木) 第50回中央委員会
要求提出日	統一日は設定していない。本部加盟組織は2月末までに提出
回答指定期	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																																											
<p>働く者の将来不安を払拭し、「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためには「人への投資」が不可欠であり、分配構造の転換につながり得る賃上げが必要、との連合方針を積極的に受け止める。</p> <p>本部加盟組織を中心に月例賃金の引き上げや処遇改善を図っているものの、有期契約等労働者や加盟組合全体への広がりには至っていないことから、今次春闘においても、有期契約等労働者および中小企業で働く労働者を中心に、すべての働く仲間の「総合労働環境の改善」をめざす闘いを強化する。</p> <p>私たちが対置する産業には多くの未組織企業や未組織労働者が存在しており、産業全体に寄与する取り組み強化が求められていることから、今次春闘における成果をすべての職場や地域での集団的労使関係の拡大につなげていく。</p> <p>すべての加盟組合は、社会全体に賃上げを促し、内需拡大による経済の好循環を生み出す観点から、月例賃金の引き上げにこだわった取り組みを強化する(「底上げ」)とともに、一時金を含む年間収入の向上をめざすものとする。</p> <p>要求にあたっては、連合が掲げる「底支え」「格差是正」実現に向け、有期契約等労働者および中小企業で働く労働者の賃金改善を重視した対応を行う。</p> <p>加えて、すべての加盟組合は、産業・地域相場の引き上げや未組織労働者への波及効果を高めるためにも、賃金実態の把握を徹底するとともに、賃金の絶対額(賃金水準の追求)にこだわった取り組みを一層強化する。</p> <p>情報労連最低賃金は情報労連に集うすべての働く仲間のミニマム・セーフティネット(「底支え」)である、との位置づけのもと、法定地域別最低賃金近傍で働く仲間の底上げをめざし、加盟組合に対置するすべての企業との労連最賃協定締結に向けた取り組みを強化する。</p> <p>「すべての労働者の立場にたった働き方」実現に向けては、「人材確保・定着」が、特に中小企業における経営上の大きな不安定要素となっていることから「時間外労働時間の上限規制」の中小企業への適用や「同一労働同一賃金」への法的対応はもとより、働き方改革の実践と定着に向けた労使一体となった取り組みを強化する。</p> <p>取り組みにあたっては、有期契約等労働者などあらゆる雇用形態で働く者の意見等を集約するとともに、当該労働者の組織化・加入促進を積極的に進める。</p> <p>サプライチェーン全体での成長・発展に向けては生み出した付加価値の適正分配が不可欠であり、また、働き方改革の取り組みが取引企業への「しわ寄せ」とならない取り組みが重要であるとの認識のもと、すべての加盟組合は、消費税率引き上げに伴う適正な価格転嫁および働き方改革のしわ寄せ防止も含め、受発注関係にある企業との「取引の適正化」の推進に取り組む。</p>																																											
(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」	<p>最低到達目標水準(所定内賃金)</p> <table border="1"> <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> <p>めざすべき賃金水準</p> <table border="1"> <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>	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	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
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																																					
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																																					
○「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」	<p>月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。</p> <p>要求水準については2%程度(定期昇給相当分を含め4%程度)とし、「底上げ」「底支え」「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、連合方針を踏まえ、賃金実態の把握を徹底するとともに、可能な限り個別賃金での要求をめざす。</p>																																										
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>中小企業に対置する加盟組合においては、連合が示す「規模間格差是正に向けた目標水準」および情報労連「2019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、企業規模間格差是正の観点から賃金引き上げに向けた最大限の要求を確立する。</p> <p>賃金制度が未整備の組織については、賃金カーブ維持分(1年・1歳間差)4,500円に加え、連合が示した中小企業の社会横断的水準(2%プラス企業規模間格差是正分)6,000円を賃上げ分として、合計額10,500円を目安に要求額を設定する。</p>																																										
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	<p>有期契約等労働者の賃金改善については、連合の要求指標である最低到達水準「時給1,100円以上」をめざし、役割・責任や働き方等を踏まえ、昇給ルールや賃金カーブが描ける制度の導入等の要求確立をめざす。</p>																																										
■ 男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連																																											
■ 初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結																																											
■ 一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	<p>「年間収入の確保・向上」の観点から、さらなる上積みを図る。</p> <p>また、有期契約等労働者については、「同一労働同一賃金」の趣旨を踏まえ、一時金の目的・性質に基づく制度の確立に取り組む。</p>																																										

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>中小企業における「時間外労働時間の上限規制」の適用(2020年4月)を踏まえ、すべての加盟組合は以下の取り組みを徹底する。</p> <p>①「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」を踏まえ、すべての労働者の客観的な労働時間の把握と適正な管理を行う。</p> <p>②36協定の締結にあたっては、「情報労連・時短目標」で掲げる最低到達目標の達成を意識し労使協議を徹底する。やむを得ず36協定特別条項を締結する際の「特別の事情」は臨時的なものに限定し、事前協議手続きにおいて厳格に運用する。締結に際し業務量や手順・手法の改善を前提とし、必要な人員体制の見直し等について協議を行う。なお、適用猶予や適用除外となっている業種および職種についても、労働者の安全と健康の確保の観点から今次春闘での取り組みを進める。</p> <p>年次有給休暇の取得促進に向け、運用ルールについて労使で明確化を図るとともに、取得実績の把握・管理を徹底し、取得5日未満者をなくすよう取り組みを継続する。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取り組む。また、現にある休日を出勤日とした上で有給休暇を充てる等、法の趣旨を踏まえない労働条件の不利益変更とならないよう会社と協議を徹底する。</p> <p>勤務間インターバル制度に関する法改正(導入の努力義務化)を踏まえ、終業時刻から始業時刻の現状等の労使共有や十分な休息時間の確保の協議など、導入に向けて積極的な対応を行う。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、健康確保措置として本制度の導入を進める。</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>『パートタイム・有期雇用労働法』が2020年4月(中小企業は2021年4月)より施行されることを踏まえ、労働組合への加入の有無を問わず、職場のパート・有期契約労働者の労働条件を把握し、労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして、正社員との不合理な待遇差の有無について確認する。</p> <p>中小企業に対置する加盟組合についても法施行に先がけ、前倒しで対応を進める。</p> <p>パート・有期契約労働者からの意見収集とあわせて、組織化を積極的に推進する。</p> <p>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、無期転換ルールの運用状況(回避目的の雇止め、クーリング期間の悪用等)の確認を行う。あわせて、正社員に転換するための制度を整備する。</p>
<p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) ジェンダー平等・多様性の推進

<ul style="list-style-type: none"> ・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法 	<p>性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが多様性を認め合い、ともに働き続けられる職場を実現するとともに、ジェンダー・バイアス(無意識を含む差別的な偏見)や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和のとれた環境を実現するため、以下の取り組みを進める。</p> <p>①『女性活躍推進法』および『男女雇用機会均等法』の周知徹底、点検</p> <p>②あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>③性別等によらず、すべての労働者が育児や介護との両立支援制度を利用できる環境の整備</p> <p>④『次世代育成支援対策推進法』にもとづく取り組みの推進</p>
---	--

(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

すべての加盟組合は、自社の働き方改革を進めた結果、取引先が不利益となる取引や長時間労働の誘発が懸念される要請等、「しわ寄せ」を発生させない対応を会社に求める。

あわせて、「しわ寄せ」が現場で発生していないか確認し、実態があれば対置企業より取引先への申し入れを含め、対応を求める。

また、『消費税転嫁対策特別措置法』に基づき、消費税率引き上げ分の減額や買いたたき、役務提供要求など、下請け企業による消費税の転嫁を阻害する行為が発生しないよう会社と対応する。

(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

(1) 高齢者雇用に関する取り組み

意欲ある高齢者が生きがい・やりがいを持って働くことのできる整備に向けては、「同一労働同一賃金」(通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降のパート・有期契約労働者との間の不合理な格差の是正)の対応を実施するとともに、働く高齢者のニーズを踏まえ、労働時間をはじめとする勤務条件の緩和や職場環境の改善、健康管理の充実等に取り組む。

(2) 障がい者雇用に関する取り組み

『障害者雇用促進法』に基づく法定雇用率の引き上げ(2021年3月までに民間企業で2.3%)を踏まえ、職場における障がい者の個性に配慮した雇用環境を整備するとともに、法定雇用率の達成に取り組む。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点検・見直しを行う。

(3) 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、円滑な対応ができるよう休暇・休業制度について見直しを図り、環境整備を促進する。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。

2020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	2020年1月31日
要求提出日	2020年2月28日
回答指定期	終息目標については、3月内決着に向けて努力し、4月10日(金)までに決着

要求項目	要求内容															
(1) 基本的な考え方																
<p>◆ 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。</p> <p>◆ 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」の構成とする。また、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。</p> <p>◆ 生産性向上の取り組みは、生産性三原則を大前提としたうえで、生産性向上に取り組む意義・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。</p>																
(2) 賃上げ要求																
<p>■ 月例賃金</p> <p>○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」</p> <p>○「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」</p> <p>○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p> <p>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入</p>	<p>◆ 中期的な観点も含めた幅広い視点から、それぞれの実態に応じた賃金要求を行うこととし、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制度・体系の導入・整備に向けた取り組みを行う。</p> <table border="1"> <tr> <td><到達目標水準></td> <td>高卒満30歳</td> <td>279,000円</td> <td>35歳</td> <td>328,000円</td> </tr> <tr> <td><参考水準></td> <td>高卒満30歳</td> <td>243,000円</td> <td>35歳</td> <td>273,000円</td> </tr> <tr> <td><最低到達水準></td> <td>高卒満30歳</td> <td>202,500円</td> <td>35歳</td> <td>251,400円</td> </tr> </table>	<到達目標水準>	高卒満30歳	279,000円	35歳	328,000円	<参考水準>	高卒満30歳	243,000円	35歳	273,000円	<最低到達水準>	高卒満30歳	202,500円	35歳	251,400円
<到達目標水準>	高卒満30歳	279,000円	35歳	328,000円												
<参考水準>	高卒満30歳	243,000円	35歳	273,000円												
<最低到達水準>	高卒満30歳	202,500円	35歳	251,400円												
<p>■ 男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連</p>																
<p>■ 初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結</p>																
<p>■ 一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応</p>	◆ 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																
■ 長時間労働の是正																
■ 均等待遇(同一労働同一賃金)の実現																
<p>■ 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</p>																
(4) ジェンダー平等・多様性の推進																
<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法</p>																

(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企業の健全な成長・発展に向けた取り組みに関する項目(経営情報[経営ビジョン等]の確認、電力・ガスシステム改革への対応状況の確認、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

2020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	2020年1月31日
要求提出日	2020年2月19日頃
回答指定期	2020年3月18日頃

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
賃金引き上げ要求額2%を基本(5,626円、35歳 281,300円) 各単組で要求額を決定している場合は単組決定額を優先	
(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」	設定なし
○「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」	設定なし
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	設定なし
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	設定なし
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	設定なし
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	設定なし
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	設定なし
(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	36協定の厳格な適用を行う。以下3点の点検①職員間での超過勤務時間に極端な差が無いが ②部所間での超過勤務に極端な差が無いが ③サービス残業が無いが
■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現	会計年度任用職員制度について、法の主旨に沿った制度となっているか。会計年度任用職への聞き取りと改善点の点検
■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) ジェンダー平等・多様性の推進	
・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法	パワーハラスメントやセクシャルハラスメント、出産・育児・介護等の制度利用に関わるハラスメントの防止や解決体制の整備をはかり、ハラスメントのない職場づくりを進めることなどを要求としている。育児・介護休業法で、公務員の介護のための短時間勤務が連続する3年以内しか認められておらず、その改善を求める取り組みを進める。
(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	

2020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	2020年2月14日
要求提出日	2020年2月28日
回答指定期	

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
連合要求を社会値と位置づけ「すべての労働者の処遇改善と働き方の見直し」を柱とする取り組みを進める。	
(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」	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。
○「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」	定昇相当分(賃金カーブ相当分)2%+賃上げ2%程度=4%程度
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	連合の賃金実態をものさしとし、その水準の到達プラスαの賃金引き上げを求める
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	全ての時給労働者は1,100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 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	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。
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	賃金総体を引き上げるために初任給の引き上げに取り組む。
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	一時金は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	
■長時間労働の是正	委託元企業の長時間労働是正をはじめとした取り組みが、グループ内受託企業や協力会社等への「しわ寄せ」とならないよう、グループ全体で業務量と業務内容を見直し、総実労働時間の削減をはかっていく。
■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現	法改正に合わせて、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	企業年金制度の未導入組織においては退職給付制度を求めていく。
(4) ジェンダー平等・多様性の推進	
・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法	男女別の賃金実態を把握し、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。
(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	
委託元企業の長時間労働是正をはじめとした取り組みが、グループ内受託企業や協力会社等への「しわ寄せ」とならないよう、グループ全体で業務量と業務内容を見直し、総実労働時間の削減をはかっていく。	
(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	

2020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	2020年2月22日
要求提出日	各構成組織で決定
回答指定期	各構成組織で決定

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<ul style="list-style-type: none"> ○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みの処遇確保を求める。 ○総合的労働条件の改善を求める。 	
(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」	○連合中小共闘方針である賃上げ水準目標6,000円(ベア2%相当額+格差是正分)・賃金カーブ維持分4,500円・総額10,500円以上を目安に要求。(全山労) ○組合員の生活実態を踏まえ、賃金を引き上げること。(林野労組)
○「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 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	○住居手当については、要件を具備した当該月を支給の始期とするともに、国家公務員宿舎の削減及び宿舎使用料等の段階的引上げを踏まえ、総合的に改善すること。(林野労組) ○通勤手当については、社会経済状況の変化、職員の生活実態を踏まえた支給額の引き上げ、新幹線等利用の加算額の引き上げを行うこと。(林野労組) ○赴任旅費に係る移転料については、本人負担を生じさせないよう、関係法令の見直しを図ること。(林野労組)
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	○一時金及び諸手当の改善を図ること。(林野労組)
(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	○不払い残業撲滅のため、厳格な勤務時間管理を徹底すること。(林野労組) ○超過勤務縮減のための体制を確立し、実効ある超過勤務縮減策を実施すること。(林野労組)
■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現	○非常勤職員制度について、法律上明確に位置付けることとし、勤務条件等、均等処遇の原則に基づき、関係法令、規則を適用するとともに、通年雇用とする等、雇用の確保を図ること。(林野労組) ○均等・均衡待遇に向けて臨時・非常勤職員の処遇を抜本的に改善すること。当面、2020年度については、採用初年度の適用単価(高卒程度)が、1,100円以上となるよう、適用月俸を引き上げること。(林野労組)
■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・確保政策の拡充を図ること。(森林労連)
(4) ジェンダー平等・多様性の推進	
・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法	○休業制度の内容を充実するとともに、取得しやすい職場環境の整備を図ること。(林野労組) ○介護休暇の有給化や期間の拡大等内容を充実すること。(林野労組) ○子の看護休暇について、対象年齢を拡大する等、内容を充実すること。(林野労組)
(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	