

2021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	2021年1月28日(第159回中央委員会)
要求提出日	2月2～10日を要求提出ゾーンとし、遅くとも2月末までには提出
回答指定期	2021年3月19日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>長引くコロナ禍における公共サービスの役割や重要性を広くアピールするキャンペーンを展開することにより、今こそ良質な公共サービスの確立と、それに携わる労働者の処遇改善をめざす。</p> <p>また、コロナ禍によりさまざまな職場の課題が浮き彫りとなったことを踏まえ、2020春闘に引き続き「参加する春闘」として、組合員からの声を集め、以下の課題を重点に、すべての単組において要求一交渉を実施することをめざす。</p> <p>① 2021春闘期の決着をめざし、民間職場等における賃金・労働条件改善の取り組みを進める。</p> <p>② 公務職場における賃金・労働条件改善の取り組みを進めるとともに、地域の底上げ、中小・地場賃金の底支えの民間春闘に積極的に参画する。</p> <p>③ コロナ禍における公共サービスの役割や、地域社会を支える質の高いサービスを維持するための課題をアピールするため、「公共サービスにもっと投資を！」をスローガンとしたキャンペーンを展開する。</p> <p>これらの取り組みを進めながら、春の段階における課題の解決をめざし、健全・安全で働きがいのある職場づくりを実現するとともに、賃金確定闘争をはじめとするすべての取り組みの基盤となる組織の強化につなげる。</p>	
(2) 基盤整備	
・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	公契約条例の制定や入札改革にむけて、「安全かつ良質な公共サービスを実施するための労働環境の整備に関する要求モデル」に基づき、公共民間単組・自治体単組が連携して要求活動を行う。
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	<p>①職場の課題をもとにした要求づくりと交渉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・さまざまな組合員の参画による要求づくり ・健全な労使関係構築のための「労使関係ルールに関する基本要書」提出の徹底 <p>②新採組織化をはじめとした組織基盤の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新採組織化のため、若年層や女性組合員の組合活動への参画を促進 ・職場への春闘の取り組みの発信を通じた未加入者や非正規労働者の組織化
(3) 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円以上</p> <p>②2021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>【民間交通単組】</p> <p>4%以上引き上げ、または「賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分6,000円」として10,500円以上引き上げ</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)</p> <p>②パートタイム(短時間)労働者の時給引き上げ50円以上</p> <p>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>【会計年度任用職員】</p> <p>①自治労の自治体最低賃金、月給165,900円(国公行(一)1級17号)以上、日給8,300円(月額/20日)以上、時給1,070円(月額/20日/7時間45分)以上を最低とし、常勤職員との均等・均衡を基本に支給を求める</p> <p>②給料(報酬)の決定にあたっては常勤職員と同基準によるものとし、給料(報酬)格付けの上限撤廃を求める</p> <p>【公営競技労働者】</p> <p>時給1,100円以上に引き上げ</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	男女間格差の実態把握と改善

<p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結 	<p>【自治体最低賃金】</p> <p>月給165,900円(国公行(一)1級17号)以上、日給8,300円(月額/20日)以上、時給1,070円(月額/20日/7時間45分)以上</p> <p>【初任給】</p> <p>国家公務員の初任給基準の8号上位(高卒:国公行(一)1級13号)相当額</p>
<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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支給月数の維持</p> <p>②期末・勤勉手当の割り振りは期末手当の割合に重点を置くよう求めること</p> <p>③勤勉手当の成績率の一方的な導入・および成績率の導入(再任用含む)・拡大の阻止および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を求めること</p>

(4) 「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労働時間を正確に把握できる管理体制の構築 ②時間外手当財源の確保 ③36協定または36協定に準ずる書面協定の締結 ④安全衛生委員会における労働時間短縮に関する年間行動計画の策定</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>コロナ禍による解雇・雇止め、賃金カット、労働条件改悪の阻止</p>
<p>■職場における均等待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>同一労働・同一賃金実現のため、当該労働者の賃金・労働条件の把握と不合理な待遇差の改善</p>
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>①定年引き上げにむけた交渉・協議 ②定年引き上げ実現までの間の再任用を希望する定年退職者全員の雇用確保と労働条件の改善</p>
<p>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</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>	

(5) 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>	<p>①両立支援の促進(男性が育児休暇などを取得しやすい環境づくりなど) ③ハラスメントの一掃(ハラスメント防止対策の強化、相談窓口の設置など)</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

新型コロナウイルス感染症とのたたかいが当面続くことや、日本が「災害大国」であることを踏まえ、緊急の事態が起きたとしても十分な対応ができる公共サービスの基盤づくりが求められている。
 地域住民の安全・安心の確保にむけ、持続可能な公共サービスを提供・拡充するため、公共サービスに対する財政基盤の確保と、そのもとの公共サービス労働者の処遇改善・人員確保を一体的に取り組む。
 あわせて、このことを地域に広く訴えるため、「公共サービスにもっと投資を！」をスローガンとするキャンペーンを全国で展開する。

2021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	2021年2月9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	
1. 2年サイクルの労働条件改善に取り組む AP21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という基本理念に産業・労働政策中期ビジョン(2017年改)をふまえ2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し、継続的な「人への投資」に向けた取り組みを推進する。	
2. 基幹労連としての一体感の堅持を行い、部門・部会のみならずもって取り組む AP21春季取り組みにおいて、賃金改善に取り組む組合は、AP20春季取り組みの方針にもとづき、部門・部会のみならずもって成果につながる取り組みを展開することとする。	
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「働く者を基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	
4. 「65歳現役社会」の実現に向けた労働環境の構築 「65歳現役社会」の実現に向けては、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。この間、定年年齢を65歳へ延長した組合や「労使話し合いの場」での労使議論をふまえ、会社提案を受ける組合があるなど着実に前進が図られている状況にある。今後引き続き2021年度から「65歳定年制度の導入」をめざし、労使話し合いの場において積極的な対応を行う必要がある。また、その取り組みに資するものとして、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、現行制度の改善も求めていくことも必要である。 一方で新型コロナウイルス感染症拡大の影響による経営状況の悪化や議論不足などにより、2021年度からの実施が困難な組合があるのも事実であることも認識した上で、今後取り組みを進める必要がある。	
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・底支えに向けて、連合・金属労協の取り組みとの連携強化をはかりながら取り組みを展開していく。	
(2) 基盤整備	
・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	「大手追従・大手準拠などの構造の転換」「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」、業種別組合の格差改善を後押しし基幹労連全体で魅力ある産業・企業を目指した取り組みを進める。 格差改善の取り組みは、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も、これまで以上に注力していく必要がある。中期ビジョンのもと、「トータルでみた労働条件の納得性」を追求し、着実な取り組みを進める。「賃金」「退職金」等の業種別部会ごとの当面の目標をふまえ、部門・部会のみならずもって、相乗効果を発揮する取り組みを進める。
(3) 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 AP21春季取り組みで賃金改善に取り組む組合は、AP20春季取り組み方針にもとづくものの現下の状況に鑑み、要求額は2021年度3,000円を基本とし、部門・部会のみならずもって取り組む。具体的な配分にあたっては、基本賃金項目への配分をめざしつつ、課題解決の観点もふまえ、最も効果的なあり方を各組合で追求する。そのうえで、産業・企業のおかれた厳しい状況により取り組みが困難な組合については、個別判断を尊重する。 加えて60歳以降者についても、60歳以前者のAP春季取り組み成果が適切に反映されるよう取り組む。 2) 定期昇給 定期昇給については、制度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。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。定期昇給制度未確立または未整備の状態で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。 ① 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。 ② 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>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</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」「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」、業種別組合の格差改善を後押しし基幹労連全体で魅力ある産業・企業を目指した取り組みを進める。 格差改善の取り組みは、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も、これまで以上に注力していく必要がある。中期ビジョンのもと、「トータルでみた労働条件の納得性」を追求し、着実な取り組みを進める。「賃金」「退職金」等の業種別部会ごとの当面の目標をふまえ、部門・部会のみならず、相乗効果を発揮する取り組みを進める。</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>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、高卒初任給準拠を基本とする。 ○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向けて、企業内最低賃金の今後のあり方について部門・部会でまとまって議論を進める。 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>要求基準は、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。要求方式を含めた基本的な考え方については、各業種別部会の検討にもとづき取り組みを進める。 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、世間相場の変動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。</p>
<p>(4) 「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 ■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</p>	<p>【「働く者を基軸とした働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスの実現】 長時間労働の是正、所定労働時間の短縮、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「働く者を基軸とした働き方改革」を推し進める。特に、ワーク・ライフ・バランス実現の最も基礎を成す極めて重要な取り組みとして、年間総実労働時間1,800時間の実現をめざす。 「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行い、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、職場実態や社会動向をふまえ、実現に向けた取り組み内容を労使で認識共有したうえで行う。 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、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、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・部会のみならず様々な角度から検討する。加えて、コロナ禍をきっかけに多くの企業で実施されているテレワーク(在宅勤務)などの柔軟な働き方への対応については、浮かび上がった課題への対応に加え、労働時間管理などワークルールの徹底に向けた取り組みを進める。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み ■職場における均等待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>【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・金属労協の方針にもとづき取り組みを展開する。 1)60歳以降者への取り組みとして以下に取り組む。 ①60歳以降者の雇用と生活の安心・安定に向け、労働組合として責任を持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向け取り組む ②福利厚生についても、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。 2)直接雇用の非正規雇用で働く労働者への取り組みとして以下に取り組む ①組織化に向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。 ②同じ企業に働く非正規雇用で働く労働者に対する、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向け取り組む。 基幹労連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。</p>

■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

【65歳定年制度の導入をめざす】

「65歳現役社会」の実現に向けては、「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」をめざして、労使話し合いの場において積極的な対応を行う。

しかしながら取り巻く状況等により2021年度からの制度導入が困難なことも考えられるが、2021年度の60歳到達者から年金支給開始年齢が65歳となることに鑑みると早期に制度導入をめざし議論を進める必要がある。

65歳定年制度の検討にあたっては、60歳以前から連続した処遇とし、公的給付に頼らずとも、一時金を含めて、働き方に見合う処遇とすることなどについて留意する。

①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すでに労使議論が深まった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。

③「65歳定年制度の導入」に向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。

④要求・交渉や会社提案など、これまでの労使慣行によってさまざまな方法が考えられることから、部門・部会でまとまりをもって取り組みを進める。

(5) 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>【「働く者を基軸とした働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスの実現】</p> <p>ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、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、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・部会のみならず様々な角度から検討する。</p> <p>【労働法制への対応】</p> <p>安心して働くことのできる社会の構築に向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。</p> <p>具体的には、「改正高年齢者雇用安定法」への対応として、まずは「65歳定年延長」を実施したうえで、65歳以降の働き方について基幹労連として課題整理を行う。また、「働き方改革関連法」については、2019年8月に発行した「働き方改革関連法に向けた基幹労連の取り組み」にもつき対応を行う。「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、連合との連携を図り対応にあたる。</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	
<p>【産業政策、政策・制度への取り組み】</p> <p>「魅力ある労働条件づくり」と「産業・企業の競争力強化」は車の両輪の関係にあり、それぞれの取り組みを間断なく取り組むことが相乗効果を生み、好循環につながる。</p> <p>各種の産業政策課題、政策・制度課題に対しては、連合や金属労協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。</p>	
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>○希望者全員が65歳まで就労が可能となる制度の確立にむけて取り組む。</p> <p>○2021年4月には70歳までの雇用機会の確保が努力義務とする改正高年齢者雇用安定法が施行を控えているため、その前段の取り組みを進める。</p>
<p>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</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 	
(5) 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>○サービス連合「両立支援・男女平等社会の実現にむけた統一対応」について、引き続き統一対応達成にむけ、以下の重点事項を定めて取り組む。</p> <p>①子の看護休暇および介護休暇制度の有給化</p> <p>②各加盟組合が「男女平等推進計画」で定めた具体的な取り組み項目に重点的に取り組む。また、職場における男女平等の実現にむけて、職場における男女平等と男女間の賃金格差や女性の職業生活における活躍の推進(女性活躍推進法)の定着・点検などにも取り組む。</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>○組織拡大への取り組み</p> <p>○政策制度実現にむけた取り組み</p>	

2021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	2021年2月5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	
<p>・連合方針の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを堅持し、引き続き賃金水準の引上げ等の取り組みを基本に、日本郵政グループを取り巻く環境と今後の見通し等をふまえ、中長期的な目線を持って21春闘方針を組み立て、交渉を展開する。</p> <p>・要求組み立てにあたっては、組合員の生活を安定的に守っていくことを第一義に、定期昇給分の上乗せを前提とした今年度の年収水準の維持・確保を基本に、同一労働同一賃金の実現に向けた将来あるべき姿を見据え、着実に格差是正をはかっていく道筋を見出していく。</p>	
(2) 基盤整備	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	
(3) 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」	正社員の賃金改善については、①連合がめざす「最低到達水準」(30歳および35歳)に、一般職【共通モデル】の賃金が到達していないこと、②俸給ピッチの違いから、一般職の賃金が高まりにくいこと、等から、一般職と地域基幹職等の賃金差改善分に充当するよう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 ・昇給ルールを導入	
■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	
■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	
	・一時金を含めた基本的な労働条件については、これまでどおり主要四社(日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命)は共通とすべきと考え、主要四社一体での要求交渉をはかる。

(4) 「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>・連合の「年間総労働時間1800時間」をめざし、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた方策を検討する。 ・超勤過多の職場は、個別に原因分析と是正策を示すよう求めるなど、労働組合のチェック機能を発揮し、時間外労働時間の平準化をはかった上で全体的な縮減をめざす。加えて、勤務間インターバル制度については、試行の効果や拡大に向けた環境整備について労使協議をおこなう。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	
<p>■職場における均等待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>組織内議論において、正社員の一般職と地域基幹職等の処遇差や60歳までとシニアスタッフ等の処遇差等について、解消をはかる必要があることから、その解消にむけた検討を行う。</p>
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	
<p>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</p>	<p>新しい生活様式や新型コロナウイルス感染症への対応方針等をふまえた職場環境の整備等、労働安全対策の充実に向けた具体的方策の検討とその徹底に取り組む。</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>	

(5) 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>	<p>・労働施策総合推進法および指針(ガイドライン)をふまえ、あらゆるハラスメントの撲滅をはかる。 ・SOGI(性的指向・性自認)への環境整備に向け、安心して働くことができる環境整備等を求める。</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

<p>・20春闘に引き続き、関連子会社に所属する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わ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>

2021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	2021年1月28日
要求提出日	2021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2021春季生活闘争は、コロナ禍という今まで誰も経験したことのない環境にあっても、電力の安定供給等をつづけて、社会機能を維持し、国民生活の安全・安心の確保に努めている電力関連産業に働く者が、将来にわたって安全で安心して働くことのできる環境を整備するとともに、その働きの価値に見合った処遇を確保することを目的に、雇用の確保を大前提として、「生産性三原則」のもと、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、「新しい生活様式」への対応を含め、産業を支える人材の維持・確保につながる働き方の見直しを強力に押し進めることとする。併せて、「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」に一体的に取り組む。</p> <p>○ 賃金については、賃金カーブ維持分の確保を大前提とし、コロナ禍により影響を受けている電力関連産業の業績回復に不可欠な要素となる内需拡大に向け賃上げを起点とする「経済の自律的成長」実現に取り組むこと、コロナ禍において安定供給確保と感染症対策の両立に取り組む社会機能を維持し続けている組合員に報いること、産業の持続的な発展に不可欠な人材の維持・確保等を目的に、すべての加盟組合が月例賃金の引き上げに取り組むことで、「底上げ」「底支え」を継続・前進させる。さらには、めざすべき賃金水準の実現にこだわった取り組みを定着・強化させることで、「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を進める。</p> <p>○ 働き方の見直し等については、生活時間の確保を含む労働時間の短縮やライフイベントに応じた多様な働き方の実現など、仕事と私生活の調和がはかれる環境整備や、高齢者や障がい者をはじめ誰もが安心して働く労働条件や労働環境の確保、パート・有期等で働く者の待遇改善など、安全・安心に働ける職場環境整備に取り組む。とりわけ、ワーク・ライフ・バランス実現や感染リスク低減等の観点から進展が見込まれるテレワークの適切な導入・運用に取り組むとともに、人材の維持・確保や技術・技能の維持継承が重要性を増すことを踏まえ高齢期の働き方の見直しを推進する。</p> <p>○ 取り組みにあたっては、連合2021春季生活闘争における各種共闘や地方連合会が取り組む「地域ミニマム運動」、「消費者のマインドにプラスワン」を社会に呼びかける取り組みなどと連携をはかるものとする。</p>																												
(2) 基盤整備																												
・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	<p>パートナーシップ構築宣言の推進を含め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や取引関係の適正化に向け、次の考え方に基いて取り組みを強化する。</p> <p>○ 当該労使の真摯な論議による主体的な解決がはか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に、申し入れや要請を行うとともに、「しわ寄せ」防止を含む公正取引の推進や適正な価格転嫁についても、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、交渉環境の整備をはかる。</p>																											
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	<p>○ 労働環境点検活動の結果、労働協約などの改善・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に到達していない加盟組合に対して、連携を強化し重点的な支援を行う。</p> <p>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。</p> <p>○ 業種別部会・連絡会ごとの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。</p>																											
(3) 賃上げ要求																												
■月例賃金	<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進行。賃金制度を確立していない加盟組合は、賃金カーブ維持分の確保に徹底的に取り組む。</p> <p>○ すべての加盟組合は、コロナ禍により影響を受けている電力関連産業の業績回復に不可欠な要素となる内需拡大に向け「経済の自律的成長」実現に取り組むこと、コロナ禍において安定供給確保と感染症対策の両立に取り組む社会機能を維持し続けている組合員に報いること、産業の持続的な発展に不可欠な人材の維持・確保などに資するよう賃金引き上げに取り組むこととする。具体的には、「底上げ」「底支え」、めざすべき賃金水準の実現にこだわった取り組みをつづけた「格差是正」等の実現をめざし、3,000円以上の要求とする。</p> <p>また、自組合の賃金水準がミニマム水準、目標水準Ⅰ等に到達していない加盟組合は、格差是正分を上乗せした金額を要求することを基本とする(社会水準との格差是正分の目安は3,000円とする)。</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>○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」に到達していない加盟組合は、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>153,800</td> <td>162,300</td> <td>188,300</td> <td>225,200</td> <td>277,500</td> <td>310,700</td> <td>337,000</td> <td>357,600</td> </tr> </tbody> </table>	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
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																				
○「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>○ 賃金制度(昇給ルールが制度化されている)を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)を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>○ 過去に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・体系を確立し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>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</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、めざすべき賃金水準の実現にこだわった取り組みを積極的に推進する。</p> <p>○ 個別賃金水準が「電力総連ミニマム水準」を超える加盟組合は、産別内の格差是正や電力総連全体の賃金水準を底上げていく観点から、下表の目標水準Ⅰ・Ⅱの確保をめざし取り組む。</p> <table border="1" data-bbox="504 271 1295 528"> <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>165,000 円</td> <td>172,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 20 歳・勤続 2 年</td> <td>175,000 円</td> <td>183,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 25 歳・勤続 7 年</td> <td>222,000 円</td> <td>248,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 30 歳・勤続 12 年 (主要指標)</td> <td>264,000 円</td> <td>296,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 35 歳・勤続 17 年 (主要指標)</td> <td>303,000 円</td> <td>344,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 40 歳・勤続 22 年</td> <td>339,000 円</td> <td>389,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 45 歳・勤続 27 年</td> <td>379,000 円</td> <td>445,000 円</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 個別賃金水準が目標水準Ⅱを超える加盟組合は、下表の目標水準Ⅲなど、基幹産業として全産業ベースの上位水準の確保に向け取り組む。</p> <p>【目標水準Ⅲ】</p> <table border="1" data-bbox="595 598 1157 790"> <tbody> <tr> <td>高卒 18 歳 (初任給)</td> <td>181,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 20 歳・勤続 2 年</td> <td>192,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 25 歳・勤続 7 年</td> <td>278,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 30 歳・勤続 12 年</td> <td>340,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 35 歳・勤続 17 年</td> <td>398,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 40 歳・勤続 22 年</td> <td>449,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 45 歳・勤続 27 年</td> <td>525,000 円</td> </tr> </tbody> </table>		目標水準Ⅰ	目標水準Ⅱ	高卒 18 歳 (初任給)	165,000 円	172,000 円	高卒 20 歳・勤続 2 年	175,000 円	183,000 円	高卒 25 歳・勤続 7 年	222,000 円	248,000 円	高卒 30 歳・勤続 12 年 (主要指標)	264,000 円	296,000 円	高卒 35 歳・勤続 17 年 (主要指標)	303,000 円	344,000 円	高卒 40 歳・勤続 22 年	339,000 円	389,000 円	高卒 45 歳・勤続 27 年	379,000 円	445,000 円	高卒 18 歳 (初任給)	181,000 円	高卒 20 歳・勤続 2 年	192,000 円	高卒 25 歳・勤続 7 年	278,000 円	高卒 30 歳・勤続 12 年	340,000 円	高卒 35 歳・勤続 17 年	398,000 円	高卒 40 歳・勤続 22 年	449,000 円	高卒 45 歳・勤続 27 年	525,000 円
	目標水準Ⅰ	目標水準Ⅱ																																					
高卒 18 歳 (初任給)	165,000 円	172,000 円																																					
高卒 20 歳・勤続 2 年	175,000 円	183,000 円																																					
高卒 25 歳・勤続 7 年	222,000 円	248,000 円																																					
高卒 30 歳・勤続 12 年 (主要指標)	264,000 円	296,000 円																																					
高卒 35 歳・勤続 17 年 (主要指標)	303,000 円	344,000 円																																					
高卒 40 歳・勤続 22 年	339,000 円	389,000 円																																					
高卒 45 歳・勤続 27 年	379,000 円	445,000 円																																					
高卒 18 歳 (初任給)	181,000 円																																						
高卒 20 歳・勤続 2 年	192,000 円																																						
高卒 25 歳・勤続 7 年	278,000 円																																						
高卒 30 歳・勤続 12 年	340,000 円																																						
高卒 35 歳・勤続 17 年	398,000 円																																						
高卒 40 歳・勤続 22 年	449,000 円																																						
高卒 45 歳・勤続 27 年	525,000 円																																						
<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>○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>																																						
<p>■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善</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・技能の維持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。 電力総連ミニマム水準18歳相当額、目標水準Ⅰ18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か月を最低水準」とし、4か月に上積みをはかった要求とすることを基本とする。</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>																																						

(4) 「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> <ul style="list-style-type: none">○ すべての加盟組合は、「電力総連時短指針」を踏まえ、労使委員会・時短検討委員会等を開催し、過重労働解消や適正な労働時間管理、年次有給休暇の取得促進などについて認識の共有に努めるとともに、改善に向けた行動計画の策定に取り組む。また、半期ごとに、労働時間や年次有給休暇取得率などの実績に関する詳細なデータの開示を求めるとともに、必要に応じて業務量の均平化や人員配置の見直しなどを求めることとする。○ 厚生労働省の36協定に関する指針について労使委員会等をつづけて理解を深める。また、36協定の特別条項の延長時間引き下げなど当該指針の趣旨に沿った内容となるよう取り組む。○ 労働時間管理については、厚生労働省のガイドラインに則った取り扱いとなるよう取り組む。 <p>② 年次有給休暇の取得向上の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none">○ 取得日数については、「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、年休5日の時季指定が義務化されたことを踏まえ、計画取得や連続取得など、実態に応じた制度や対策となるよう取り組む。また、使用者による時季指定の方法について、労働者の意見が尊重されているか労使委員会等において確認する。○ 年次有給休暇の完全取得が概ねできている加盟組合は、初年度付与日数を15日以上とすることや年間20日付与となるまでの勤続年数の短縮に取り組む。○ 計画的に月1日以上は有給休暇の取得ができるよう、職場環境の整備やルール作りなどを行う。 <p>③ 年間所定労働時間短縮の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none">○ 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2,000時間以下とするよう要求を行う。 <p>④ 所定外労働時間の削減などの取り組み</p> <ul style="list-style-type: none">○ 36協定の締結にあたっては、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。<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時間以内とすることを基本とし、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、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。○ 長時間労働者への医師の面談指導については、月80時間を超過した者全員を対象に実施するよう取り組む。また、月45時間超過者で健康への配慮が必要な者についても、その対象とするよう取り組む。○ 所定外労働時間の削減に向けては、連合の「時短レampi」や「電力総連時短指針」などを参考に、定時退社日・ノー残業デー・ノー休日出勤デーの設定などに取り組む。○ 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ある制度導入や対策の実現に取り組む。 <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">○ 1ヵ月60時間を超える時間外労働の割増率については、猶予対象となっている中小企業についても50%以上の実現に取り組む。○ 「限度時間を超える時間外労働は法定割増率を超える率とするよう努める」とする指針に基づき、法定に張り付いている場合は割増率30%以上の要求を行う。また、法定を超える率となっている場合においても30%以上となるよう取り組む。○ 時間外労働の積算は所定労働時間を超過したものとし、時間外労働の積算方法については、平日・休日の区別なく合算するよう取り組む。○ 代替休暇の導入にあたっては、労働対価は本来賃金で支払うことが原則であるとの考え方を踏まえ個別に判断することとする。○ 年次有給休暇の時間単位付与の導入にあたっては、有給休暇は本来1労働日を単位として取得するものとの考え方を踏まえ、個別に判断することとする。
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>(1)雇用安定と人材確保</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none">○ 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。○ 雇用・職域に対する不安が顕在化している加盟組合は、構成総連との連携のもと、雇用の安定や新たな職域の確保に向けた取り組みを進める。とりわけ、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策等に伴い影響を受けている加盟組合は、パート・有期・派遣で働く者等を含め、政府や地方自治体等の助成金・補助金を最大限活用し、雇用の維持に向け取り組む。○ 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・育成に係る諸課題の解決に向けて、労使懇談会等の充実に取り組む。○ 電力総連・構成総連・加盟組合・業種別部会は、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。○ デジタル化への対応を含む教育訓練機会の確保・充実など、付加価値創造の源泉である人への投資を実現するよう取り組む。

<p>■職場における均等待遇実現に向けた取り組み</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> <ul style="list-style-type: none"> ○ 各企業が雇用している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はかり、労働条件向上と組織化に向けた取り組みにつなげる。 ○ 組織化に向けては、無期転換ルール適用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。 ○ 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、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その是正に向けて取り組む。 ○ 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。 ○ 無期契約労働者へ転換した際の労働条件については、働き方に相応しい待遇となるよう労使対応を行う。 ○ 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>(2)派遣労働者の取り組み</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。 ○ 同一事業所で3年を超えて受け入れら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。 ○ 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>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>(1)高齢期における働き方の見直し</p> <p>電力関連産業に働く高齢者が、年齢に関わりなく、それまでに培った技術・技能を活かし、働きがい・やりがいをもって、産業の発展に貢献できるよう、電力総連「高齢期の働き方に関する基本的な考え方」を踏まえ、高齢期における安定した雇用の確保や、働きの価値に見合った労働条件の整備、多様な働き方の確保に向け取り組むこととする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ すべての加盟組合が定年延長や70歳までの就業機会の確保を見据え、高齢期の働き方について労使委員会等で論議を深める。 ○ 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に取り組む。 ○ 継続雇用制度を導入している場合は、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・均衡待遇の実現に向けて取り組む。 ○ 定年延長を導入する場合は、その待遇について60歳前後で連続したものとなるよう取り組む。 ○ 65歳～70歳までの就業機会の確保については、希望者が「雇用」により就労できるよう取り組む。 ○ 働きやすい職場の創出をはじめ、作業環境、能力開発、健康管理など、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取り組む。 ○ 未組織の継続雇用労働者の場合には、組織化を進めることとする。
<p>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</p>	<p>(1)テレワークの適切な導入・運用に関する取り組み</p> <p>テレワークを適切に導入・運用するにあたっては、電力総連「テレワークの適切な導入・運用に関する取り組み方針」を踏まえ、労使委員会等をつうじて検討を行い、安全衛生面に十分に配慮しつつ、職場実態に即した環境整備を進めるものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 加盟組合は、テレワークの実施状況や課題等を労使で検証し、実施目的を明確にしたうえで、職場ごとのテレワーク実施の適否を判断するとともに、適切な制度導入に向けた労使交渉を行う。 ○ 労使交渉では、対象者、労働時間、費用負担、作業環境、コミュニケーション、情報セキュリティ対策、長時間労働対策、健康確保措置等について職場実態を踏まえ決定し、労使協定を締結する。 ○ 制度導入以降も適宜労使で検証を行い、必要に応じて改善をはかる。
<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>(1)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、相談体制の整備等が行わ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>(2)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>(3)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>(4)ストレスチェック制度の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労使委員会・安全衛生委員会などをつうじて、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。 ○ 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、実施に向けて取り組む。 ○ 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、労使で環境改善につながるよう取り組む。
<p>(5) 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>(1)女性活躍推進法に基づく取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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、新たに行動計画の義務化対象となる当該組合は、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。 ○ 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。 ○ 「えるぼし・プラチナえるぼし」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>(2) ハラスメント対策関連法に基づく取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 制度趣旨や内容が職場に周知されるよう取り組む。 ○ 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、必要に応じて環境改善に取り組む。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、同様に取り組む。 <p>(3) 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> <ul style="list-style-type: none"> ○ 制度趣旨や内容が職場に周知されるよう取り組む。 ○ 妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とした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か職場実態の把握を行い、必要に応じて環境改善に取り組む。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適用されることを踏まえ、同様に取り組む。 <p>② 仕事と育児・介護・治療の両立支援制度の整備・拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業を取得できる子の年齢については、3歳の年度末をめざす。 ○ 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)までを対象とするよう取り組む。既に未就学児童を対象としている場合は、対象年齢の拡大をめざす。 ○ 「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)」の導入に取り組む。 ○ 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取り組む。 ○ 介護休業は、法定を上回る日数の付与や、法定以上の分割取得を可能とすること、柔軟な働き方ができるよう取り組む。 ○ 子の看護休暇・介護休暇について時間単位取得が可能となるなか、法を上回る「中抜け」を認める取り扱いとなるよう取り組む。
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 長期にわたる治療が必要な疾病を抱える労働者が、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、理解促進に取り組む。また、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。 ○ 不妊治療と仕事の両立のため、職場の理解不足・支援不足によって離職することなく、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、理解促進に取り組むとともに、男女が柔軟に取得できる休暇等の環境整備に取り組む。 ○ 休業(休職)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、メンタルヘルス不調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。 ○ 制度利用者の職場復帰後の支援策や欠員時の職場対応ルールの確立に向けて取り組む。 ○ 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。 ○ 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責任を果たしながら働き続けられるよう、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に取り組む。 ○ 両立支援制度の利用促進のためには、必要に応じて環境改善に取り組む。また、相談機能の強化に取り組む。 ○ 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をフォローするとともに、職場実態を踏まえた行動計画の更新に取り組む。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、行動計画策定等に取り組む。 ○ 「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推進する。
<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</p>	

2021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	2021/1/28(木) 第51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>「誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、『感染症対策と経済の自律的成長』の両立と『社会の持続性』の実現をめざす」との連合方針を積極的に受け止める。</p> <p>今次春闘においても、雇用確保を大前提に「働く者の将来不安を払拭し、内需拡大に向けた分配構造の転換につながり得る賃上げ」の取り組みを継続するとともに、日本の抱える構造的な課題やコロナ禍によって明らかとなった社会の脆弱さの克服に向けて、「底支え」「格差是正」を重視し、働きの価値に見合った処遇の実現に向けた取り組みを強化する。</p> <p>すべての働く仲間の「総合労働環境の改善」をめざす闘いと位置づけ、2021春季生活闘争の取り組みを展開する。</p>																																											
(2) 基盤整備																																											
・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	すべての加盟組合は、対置する企業の「パートナーシップ構築宣言」への参画および「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」につながる取り組みの推進に向けて、労使で協議する。																																										
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	すべての加盟組合は、産業・地場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、引き続き、賃金実態の把握を徹底し、「働きの価値に見合った水準」への引き上げにつなげる。																																										
(3) 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>165,000円</td> <td>196,000円</td> <td>227,000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(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>175,000円</td> <td>223,000円</td> <td>272,000円</td> <td>320,000円</td> <td>357,000円</td> <td>380,000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	165,000円	196,000円	227,000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	175,000円	223,000円	272,000円	320,000円	357,000円	380,000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	165,000円	196,000円	227,000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	175,000円	223,000円	272,000円	320,000円	357,000円	380,000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」	月例賃金については、定期昇給相当の確保を大前提に、社会的な賃上げの流れを継続するため、2%程度の賃上げをめざす。																																										
○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「2020年度モデル賃金」(最低到達目標水準、めざすべき水準)等を踏まえ、賃金引き上げをめざす。賃金制度が未整備の加盟組合については、連合が掲げる賃金カーブ維持分(4,500円)の確保を大前提とした上で、格差是正分を含む社会横断的水準(6,000円)を加えた賃金引き上げ(総額10,500円以上)をめざすとともに、定期昇給制度の確立を視野に取り組む。																																										
○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	有期契約等労働者の賃金については、「働き方の価値に見合った水準」の引き上げに向けて、昇給ルールや賃金カーブが描ける制度の導入等をめざす。 一時金については、「同一労働同一賃金」の趣旨を踏まえ、その目的・性質に基づく制度の確立に取り組む。企業内最低賃金協定の締結に向けては、当該企業の実態および連合の底上げの到達水準(時給1,100円以上)を踏まえ、要求水準を検討する。																																										
■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	『改正女性活躍推進法』に基づく事業主行動計画策定指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことも踏まえ、男女別の賃金実態を把握し、必要な取り組みにつなげる。																																										
■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																																											
■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	一時金については、「年間収入の確保・向上」の観点から、水準の維持・向上をめざす。																																										

(4) 「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	時間外労働の上限規制を含む『改正労働基準法』等の職場への定着に向け、36協定の点検・見直し等を図るとともに、情報労連「時短目標」を踏まえ、年間労働時間の縮減や年次有給休暇の取得促進などに取り組む。 テレワークにおける労働時間の適正管理等に取り組むとともに、適切な休息時間の確保に向けた「勤務間インターバル制度」の導入に向けた労使協議を促進する。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組むとともに、とりわけ、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う事業への影響を受けている加盟組合は、政府・自治体等の助成金・補助金などを最大限活用し、有期契約等労働者、障がい者、新卒内定者を含むすべての労働者の雇用の維持・確保を図る。
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	『パートタイム・有期雇用労働法』が2021年4月より、中小企業も含めて完全施行されることを踏まえ、当該職場に働く有期契約等労働者や無期転換労働者の労働条件等を確認し、不合理な待遇差の是正を図るとともに、同じ職場で働く仲間の組織化に取り組む。 なお、賃金・一時金のみならず、各種手当や退職金等についても、制度の目的・性質に照らし、職務や役割、就労の実態を踏まえ、不合理な待遇差の解消に向けた取り組みを進める。
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	65歳までの雇用確保については、雇用と年金の接続を確実にを行う観点から、希望者全員の雇用の継続に取り組む。 65歳以降の雇用確保については、『改正高年齢者雇用安定法』における70歳までの就労の努力義務化を踏まえ、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	
■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	すべての加盟組合は、「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備に継続して取り組む。 退職給付制度は、賃金の後払いとしての性格を有することから、企業年金のない加盟組合は、中小企業等で働く労働者の退職給付制度整備に向けて労使で協議する。
(5) 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	多様性が受容される社会の実現に向けては、さまざまな違い(性別、年齢、国籍、障がいの有無、就労形態等)を持った人々がお互いを認め、やりがいを持ってともに働き続けられる職場環境の実現とともに、格差の是正とあらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。また、「育児や介護と仕事」「治療と仕事」の両立に向けた環境整備に取り組む。
(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	

2021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
方針決定日	2021年1月29日
要求提出日	2021年2月26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16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、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) 基盤整備																
・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	◆ 組合員の頑張りにより生み出した付加価値については、生産性三原則に基づき、成果の公正な分配を求めていく。															
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	◆ 加盟単組の賃金データを収集・分析し、その結果等をフィードバックする。															
(3) 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」 <input type="checkbox"/> 規模間格差の是正(中小賃上げ要求) <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	<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>280,000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	280,000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	280,000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												
■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	◆ 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。															

(4) 「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	
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	
■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	

(5) 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	
---------------------------------------------------------------------------	--

(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 労働時間に関する項目(テレワークにおける「適切な労働時間管理」「費用負担」「評価基準・体制」等への対応、「働き方改革関連法」における「時間外労働の上限規制」「中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予廃止」「労働時間の客観的な把握」「年次有給休暇の取得促進」等への対応、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)
- ② 諸手当に関する項目
- ③ 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)
- ④ 企業内福利厚生制度に関する項目
- ⑤ 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・治療と仕事の両立支援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)
- ⑥ 人材の確保・定着と人材育成に関する項目
- ⑦ 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
- ⑧ 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
- ⑨ 60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
- 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

2021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	2021年1月30日
要求提出日	2021年2月17日頃
回答指定期	2021年3月25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) 基盤整備	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	
(3) 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 ・昇給ルールを導入	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

(4) 「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か ②部所間での超過勤務に極端な差が無いか ③サービス残業が無いか
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	障害者雇用の法定雇用率が3月1日に引き上げられることから、障害者が無理なく安定的に働き続けられるよう対応を求める
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	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。会計年度任用職員への聞き取りと改善点の点検、待遇改善
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	再任用職員の給与制度の改善
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	
■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	

(5) 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。
---------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(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

--

2021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	2021年2月17日
要求提出日	2021年2月24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の改善と働き方の見直しを柱とする。	
(2) 基盤整備	
・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	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す。
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	働きの価値に見合った賃金の実現に向けて、合同労組に加盟している組合員の賃金実態を把握していく
(3) 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」にこだわる。さらにコロナ禍により減額となった賞与分などを年収ベースで回復させる。そして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求めていく。
○「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賃金の基礎である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	一時金は企業環境をふまえつつ、昨年実績以上を目指す。コロナ禍により業績が落ち込んでいる組織においては働く者のモチベーション維持の観点からも実績確保を最低限とする。

(4) 「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。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	昨年に続き、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。
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	まず65歳定年延長の実現に向けた労使協議から始める。
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	就業規則の見直しや個人へのパソコン配備など環境整備を求めていく。さらに評価基準の在り方、通信費用など財政的な問題について詰めていく。
■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。

(5) 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	連合のガイドラインを活用して、性的指向・性自認(SOGI)、ハラスメントや差別について学習することから始める。ジェンダーバイアス(無意識を含む性差別的な偏見)や固定的性別役割分担意識を払拭して環境の改善を進めていく。
---------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(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

--

2021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20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	
<p>○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。</p> <p>○総合的労働条件の改善を求める。</p>	
(2) 基盤整備	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	○全職場段階で要求書を提出し、労使交渉の強化を図る。(林野労組)
(3) 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(ペア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)
■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)

(4) 「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>○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) <input type="checkbox"/></p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>○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)</p>
<p>■職場における均等待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>○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。採用時の賃金単価、適用単価改正時の遡及対応等の改善を図ること。(林野労組)</p>
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>○公務員の段階的な定年引上げについて、着実かつ早期実施を図ること。(林野労組) ○定年引上げまでの間は、2013年の閣議決定に基づき、フルタイムを中心とする職員の希望通りの再任用の実現とあわせ、短時間勤務再任用の勤務日数については、週3日以上とすることや、高齢期の生活を支える給与、宿舍の貸与等、適切な労働条件を確保すること。(林野労組)</p>
<p>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</p>	<p>○テレワークの環境整備を図ること。(林野労組)</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>○「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)</p>

(5) 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>	<p>○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)</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

--