

2022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	2022年1月28日
要 求 提 出 日	2022年2月22日以降3月上旬
回 答 指 定 日	2022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 289,000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取り組み	
(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	設定なし
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	設定なし
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	設定なし

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>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</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>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</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>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</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>再任用職員の給与制度の改善 定年の引き上げについて条例整備に向けた取り組み</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての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、有期・短時間・派遣等で働く労働者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>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。</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>
