

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	自治労
方針決定日	第161回中央委員会(2022年1月27～28日)
要求提出日	2022年2月8～16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	2022年3月17日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>新型コロナウイルス感染症のパンデミックに見舞われたことで、あらゆる社会機能の脆弱性が顕在化した。公共サービスもその例外ではなく、住民生活維持のために公共サービスがいかに重要であるかが改めて認識されることとなった。これまでギリギリの人員で公共サービスを支えていたが、業務量に見合わない人員配置が恒常化し、長期病休者・早期離職者の増加がさらなる人員不足を引き起こす悪循環を招いており、「減らしすぎ行政」の弊害が公共サービス現場に表れている。春闘期の取り組みを通じて地域社会に公共サービス人材の確保をアピールするとともに、良質な公共サービスの維持・拡充のための人員と予算の確保にむけた合意形成をめざす。</p> <p>また、今後はウィズコロナ、アフターコロナにおける職場の課題についてこれまで以上に職場の声を集めて要求につなげる必要があることから、2021春闘に引き続き「参加する春闘」を掲げ、以下の課題を重点に、すべての単組において要求交渉を実施することをめざす。</p> <p>① 公務職場の賃金・労働条件改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金の運用改善にむけ少なくとも「1単組・1要求」を行うこと ・公共サービスに携わる人員の確保 ・定年引き上げにむけた諸制度の確立 <p>② 2022春闘期に決着をめざす民間職場等の賃金・労働条件改善</p> <p>③ 「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの全国展開</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と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取り組み	<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 ・すべての単組における「要求交渉-妥結(書面化・協約化)」の推進 <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 ・非正規労働者・再任用職員等の加入拡大にむけた「一人一声」をかける運動の展開 ・職場への春闘の取り組みの発信を通じた未加入者の組織化
(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定期昇給分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>②2022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1,150円以上)の確保</p> <p>【民間交通単組】</p> <p>定期昇給相当分2%を確保することとし、さらにミニマム賃金水準への到達と格差是正の観点から2%程度引き上げ</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7,500円以上+格差是正・歪み是正分1,500円以上)</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1,150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、月額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1,150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	男女間格差の実態把握と改善
■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	<p>【自治体最低賃金】</p> <p>月額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改善を求めるとともに、すべての単組で現行初任給基準の4号上位をめざす</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・契約等で働く労働者への対応	<ol style="list-style-type: none">①支給月数の維持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③勤勉手当の成績率の一方向的な導入(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
--	---

(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>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条例・規則が定める時間外労働の上限時間の運用状況の点検・改善 ⑤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 ⑥長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導の実施 ⑦職場単位での勤務実態の把握・分析と業務量や任務分担の見直し</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・均衡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、会計年度任用職員の労働条件の点検と交渉・協議(とりわけ期末手当支給月数について)</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>定年引き上げにむけ、できるだけ早い時期での制度確立をめざし、以下の課題について協議・交渉を行い妥結をめざす ①制度導入に当たっては組合との協議を前提とし国に遅れることなく導入できるよう求めるとともに、60歳以降の働き方・職務・配置ポストの検討などを求める ②給与については60歳前の7割水準以上とするとともに、55歳以上の昇給停止を導入しないことなどを求める ③加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来す職種における働き続けられるための環境整備や、中高年層の身体に応じた安全衛生上の配慮などを求める</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>労働時間管理の徹底</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>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、不妊治療休暇取得にむけた制度拡充など) ②職場の中の格差是正(両立支援制度の有給化と取得促進など) ③ハラスメントの一扫(ハラスメント防止対策の強化、LGBTQ+など性的指向および性自認に関する理解促進など)</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

良質で持続可能な公共サービスの維持・拡充のため、それを支える公共サービス労働者の処遇の改善と人員の確保を当局に要求するとともに、公共サービスに対する財政基盤の確保にむけ、自治体財政の点検や、首長・自治体議員・地方三団体等への要請行動を行う。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。

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	基幹労連
方針決定日	2022年2月8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 中期ビジョン(2017年改)にある、「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(内なる好循環)」と、「日本経済の好循環(外なる好循環)」の二つの好循環を回すという基本理念にもとづいて取り組む。 2年サイクルの「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向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を堅持し、部門・部会のみならずもって取り組む 基幹労連の各産業・企業については、業績にバラツキが見られるが、基幹労連全体で一体感のある取り組みを行う。</p> <p>3. 変革が求められているわれわれ産業・企業の持続的な発展・強化に向け、賃金を含めたトータルとしての労働条件改善に取り組む。 以下の観点をふまえ、産業・企業の持続的な発展・強化に向け、全組織が賃金改善に取り組むとともに、トータルとしての労働条件改善を求めていく。 (1) 将来にわたる優秀な人材の確保と定着 (2) 「65歳現役社会の実現」と職場全体の活力発揮 (3) 生産性の向上と働きに見合った成果の配分 (4) With/Afterコロナも見据えたワーク・ライフ・バランスの実現 (5) 基幹産業にふさわしい賃金水準の確保 (6) 企業内最低賃金の締結・引上げと未組織労働者への波及</p> <p>4. 日本経済の好循環 5. 連合・金属労協との連携強化</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>格差改善・労働条件の底上げの取り組み 業種別組合は、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に向けて取り組む。部会毎に「当面の目標」を策定しているが、中期ビジョン(2017年改)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。 総合組合は、「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」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。</p>
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>基幹労連としての一体感を堅持し、部門・部会のみならずもって取り組む 基幹労連の各産業・企業については、業績にバラツキが見られるが、基幹労連全体で一体感のある取り組みを行う。 部門・部会は、「賃金」をはじめとする各種項目について、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て検討し、環境や産業・企業の状況をふまえ、まとまりをもって取り組む。中央本部は、部門・部会の取り組みを強力に支援する。併せて総合組合は、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</p>
(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」	<p>賃金改善 ○基幹労連が一体となって、2022年度・2023年度のなかで2年分の賃金改善要求を行う。 ○要求額は、2022年度3,500円、2023年度3,500円以上を基本とする。 ○具体的には部門・部会のみならずもって要求を行う。 ○条件が整う組合は格差改善にも積極的に取り組む。 ○60歳以降の再雇用者にも、一般社員に準じた賃金改善を求める。なお、この原資については、一般社員とは別財源とする。 ○個別事情により取り組みが困難な組合は相互に認め合う。</p>
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>業種別組合は、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に向けて取り組む。部会毎に「当面の目標」を策定しているが、中期ビジョン(2017年改)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。</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>企業内最低賃金 具体的には、JC共闘の中期的目標である、月額177,000円程度(時間当たり1,100円程度)の達成に向け計画的に取り組むこととし、引き上げ額は、適用される法定最賃の金額水準をふまえて設定する。 ①企業内最低賃金協定の締結と引き上げ ○企業内最低賃金協定の未締結組合は協定化に取り組み、締結組合は働く者全ての観点から、全従業員への協定範囲の拡大をめざす。 ○企業内最低賃金は、高卒初任給水準を基本とし、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。 ○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。 ○要求額は、適用される法定最賃が年率3%の引き上げを想定し、優位性が担保できる水準とする。最低でも、時間額で適用される法定最低賃金+30円以上を基本とする。 ○企業内最低賃金(時間額)引き上げの手段として、時短の取り組みも有効である。 ○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。 定期昇給 定期昇給制度が未確立の組合については、定期昇給相当分を確保するとともに、制度化に向け積極的に取り組む。定期昇給制度を確立している組合については、制度の実施確認はもちろんのこと、定期昇給額の引き上げに取り組む。 定昇制度が未確立の状態で行き届く場合の要求額(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>
<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</p>	
<p>■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</p>	<p>○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。 定期昇給</p>
<p>■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</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。構成要素は「生活を考慮した要素」と「成果を反映した要素」とし、「生活を考慮した要素」については年間4ヵ月(額では120~130万円)程度とする。 「成果を反映した要素」について、各要求方式で示した水準以上をめざすことができる組合は、増額に取り組む。 財源の確保については、「組合員平均」または「基準労務構成にもとづく支給財源方式」とする。 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、世間相場の動向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>

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■長時間労働の是正	労働時間・休日・休暇 総実労働時間の縮減に向けて、「休める仕組み」を充実させるための取り組みをすすめる。 労働時間・休日については、年間所定労働時間1,800時間台の実現に向けて、「休日増」や「一日の労働時間短縮」等の取り組みについて、部門・部会毎の判断にもとづき要求を設定する。 年休付与日数については、人材確保の観点もふまえ初年度付与日数20日以上を求め、現行の付与日数の増加に向けた取り組みをすすめる。
■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・均衡待遇実現に向けた取り組み	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していく。 1) 60歳以降者への取り組みとして以下を取り組む。 ① 60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る。 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を取り組む。 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る。 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。
■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歳現役社会の実現」に向けた労働環境の構築 「60歳以降就労に関する考え方」をふまえ、65歳定年の制度導入をめざし取り組みをすすめる。65歳定年延長の検討にあたっては、18～65歳までの一貫した雇用形態、かつ60歳以前から連続した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」が未整備の組合は設置を行う。 ② 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、雇用延長制度の改善も求める。 ③ 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すすめる。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	コロナ禍において、感染拡大防止を目的に働き方が見直されたが、在宅勤務やフレックスタイム制などの柔軟な働き方については、With/Afterコロナも見据え、環境整備に取り組む。
■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	
(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	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。 「働き方改革関連法」については、2019年8月に発行した「働き方改革関連法の対応に向けた基幹労連の取り組み」にもとづいて対応を行う。 「改正育児・介護休業法」については、2022年4月、10月、2023年4月の3段階で施行されることから、労使で改正内容を理解したうえで、必要な対応をはかる。 「働くことを軸とした安心社会」の実現に向け、引き続き連合・金属労協との連携をはかりながら必要な対応にあたる。
(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	
産業政策、政策・制度への取り組み 「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、好循環につながっていく。カーボンニュートラル、脱炭素社会の実現といった産業政策課題や、税・社会保障問題といった政策・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んでいく。	

※ 昨年の内容については、連合HP (<http://www.jtuc-rengo.or.jp>) で、「主な活動」-「労働・賃金・雇用」-「春季生活闘争」-「2021年春闘」-「構成組織取り組み方針(案)」をご参照ください。

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	JP労組
方 針 決 定 日	2022年2月9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>○JP労組は、毎年の春闘において、社会情勢や事業を取り巻く環境変化等をふまえ、格差是正の実現と将来を見据えた処遇の向上に取り組んでいる。また、雇用の確保と労働条件の維持・向上には事業の持続性の確保が不可欠との判断から、それを見出すための事業政策活動を重要な運動の柱と位置づけ、現場目線による無駄等の解消への取り組みを重ねてきた。郵政事業が極めて深刻な経営状況にある中で、会社は中期経営計画ビジョン2025を示したが、JP労組は中期的取り組みをもって事業の持続性と働く者の雇用と労働条件を守っていかねばならないと考えており、JP労組として、「JP労組が考える事業ビジョン案」で事業の持続性を可能とする新たな取り組みや働き方など、具体策を提言し、会社に経営改善を求めていく。</p> <p>○今春闘において、日本郵政グループ各社の経営の困難性が高まっていく状況下であっても、組合員の生活を守るために生活実態と職場実態に基づき、格差是正の実現と賃金改善に向けた要求交渉を組み立てていく。</p>	
・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	○21春闘に引き続き、関連子会社(郵便輸送等)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関わる検証を行い、サプライチェーン全体の底上げを追求していく。
・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」	○一般職【共通モデル】の年収水準と連合リビングウェッジ(自動車保有なし)の年水準との比較した場合、①35歳以降で年収差が拡大していること、②連合がめざす「最低到達水準」(30歳および35歳)に賃金が到達していないこと、等に対し、改善に向けて取り組む。
○「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」	○連合方針に基づき、定期昇給相当分を確保させた上で、正社員トータル2%水準の賃金引上げに要する財源の確保をめざし、初任賃金および若年層の賃金改善に充当するよう要求していく。
○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	○月給制・時給制契約社員の賃金改善については、その財源をもって、正社員登用を希望する時給制契約社員等(フルタイム勤務)の正社員化(一般職への登用)の拡大につなげていくことをめざして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	
■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	○連合が示すリビングウェッジをふまえ、正社員(一般職・地域基幹職等)の初任賃金の是正を求めるとともに、若年層の賃金水準を上げていくことが重要との方針を掲げ、求めていく。
■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	○日本郵政グループ主要四社一律で要求を掲げ、一律での妥結をめざす。具体的要求月数は、現在組織内で検討中。 ○月給制契約社員・時給制契約社員の処遇改善に取り組んでいく。

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■長時間労働の是正	<p>○連合が示す「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していく。</p> <p>○「勤務時間に関するガイドラインへの対応」に関する要求交渉において、休憩時間を「業務終了時間に続く形で取得することを可能とする」との回答を引き出した経緯にあることから、将来的な時短につなげてくため、さらなる労使協議を積み上げていく。</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・均衡待遇実現に向けた取り組み	<p>「労働契約法旧20条最高裁判決を踏まえた労働条件の見直しに対する取り組み</p> <p>○JP労組は、同一労働同一賃金の実現に向けた取り組みとして、「同一労働同一賃金ガイドライン」を踏まえた、月給制・時給制で働く仲間の処遇改善に継続的に取り組んできた。</p> <p>○そうした中、2020年10月、労契法旧20条最高裁判決において、一部の労働条件の相違が不合理であると判示され、会社が判決要旨をふまえた労働条件の見直し案を示したことから地方意見の集約に取り組んできた。日本郵政グループ各社が示した、①継続的な勤務が見込まれる者の範囲の明確化、②病気休暇、③夏期冬期休暇、の見直しに関する提案について対応していく。</p> <p>○JP労組は、同一労働同一賃金の実現を目指すにあたり、正規・非正規の雇用形態間のみではなく、あらゆる角度から見て本質的な格差是正を具現化していく必要があると考える。</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>○65歳を超えてなお働く意欲のある社員の希望に即した働き方や処遇のあり方について、罰則規定はないものの、すでに今年度より法制化されていることから、65歳以降も希望すれば継続的に就労を可能とする当面の措置について求めていく。</p> <p>○なお、今後の制度化に向けては、労働力政策の検討として日本郵政グループ主要四社の必要労働力数や労働力構成等についても議論する必要がある。そのうえで、就労を希望する社員の多様な働き方に関するニーズをふまえ、それを具体的に可能とするための環境整備等について労使協議を進めていく。</p>
■テレワーク導入にあたっての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、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	
(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>【ハラスメント防止】</p> <p>○あらゆるハラスメントの防止に向けて、21春闘以降、各社において実施されている施策の実効性を検証し、潜在する課題等の改善を求め、労使での協議を進めていく。</p> <p>【多様な働き方、育児・介護】</p> <p>○多様な働き方や育児・介護等に係る各種制度の運用状況を検証するとともに、必要な改善等を求めていく。また、ジェンダー平等の実現に向けて、働きやすい環境、管理者等の理解、各種制度のあり方等、求めていく。</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	

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	電力総連
方針決定日	2022年1月27日
要求提出日	2022年2月17日
回答指定日	

要求項目	要求内容																											
(1) 基本的な考え方	<p>電力総連は、コロナ禍という環境にあっても、電力の安定供給等をつうじて、社会機能の維持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、「経済の自律的成長」を図るための所得向上、賃金の社会性を踏まえた賃金の引き上げに取り組むこと、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、電力関連産業を取り巻く環境が大きく変化しようとしているなか、組合員のエンゲージメントを向上し挑戦意欲を喚起すること、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>○日本は構造的に生産年齢人口が減少しており、産業を持続的に発展させるためには、人材の維持・確保が重要であることに変わりはない。したがって、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られる環境整備や、高齢者や障がい者をはじめ誰もが安心できる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さらなる推進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・技能の維持継承の重要性が増していることを踏まえ高齢期の定年年齢引き上げや雇用機会の確保に向けて取り組む。</p> <p>○連合2022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」への参画や、集团的労使関係を広げる「みんなの春闘」の展開など、連合の中核産別としての役割と責任を踏まえた対応をはかるものとする。</p>																											
(2) 基盤整備	<p>・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> <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、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> <p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p> <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	<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> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <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>182,300</td> <td>188,300</td> <td>225,200</td> <td>277,500</td> <td>310,700</td> <td>337,000</td> <td>357,800</td> </tr> </tbody> </table> <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> <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>○すべての加盟組合は、「経済の自律的成長」を図るための所得向上、賃金の社会性を踏まえた賃金の引き上げに取り組むこと、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、電力関連産業を取り巻く環境が大きく変化しようとしているなか、組合員の挑戦意欲を喚起すること、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うじた「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(社会水準との格差は正分の目安は3,000円とする)。</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>	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	182,300	188,300	225,200	277,500	310,700	337,000	357,800
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	182,300	188,300	225,200	277,500	310,700	337,000	357,800																				

<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していく観点から、目標水準Ⅰ・Ⅱの確保をめざし取り組む。</p> <table border="1" data-bbox="742 230 1284 448"> <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>176,000 円</td> <td>184,000 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>266,000 円</td> <td>296,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 35 歳・勤続 17 年 (主要指標)</td> <td>304,000 円</td> <td>344,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 40 歳・勤続 22 年</td> <td>338,000 円</td> <td>390,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 45 歳・勤続 27 年</td> <td>376,000 円</td> <td>443,000 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、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> <table border="1" data-bbox="746 533 1126 696"> <tbody> <tr> <td>高卒 18 歳 (初任給)</td> <td>184,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 20 歳・勤続 2 年</td> <td>194,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 25 歳・勤続 7 年</td> <td>277,000 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>396,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 40 歳・勤続 22 年</td> <td>450,000 円</td> </tr> <tr> <td>高卒 45 歳・勤続 27 年</td> <td>524,000 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	176,000 円	184,000 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)	266,000 円	296,000 円	高卒 35 歳・勤続 17 年 (主要指標)	304,000 円	344,000 円	高卒 40 歳・勤続 22 年	338,000 円	390,000 円	高卒 45 歳・勤続 27 年	376,000 円	443,000 円	高卒 18 歳 (初任給)	184,000 円	高卒 20 歳・勤続 2 年	194,000 円	高卒 25 歳・勤続 7 年	277,000 円	高卒 30 歳・勤続 12 年	340,000 円	高卒 35 歳・勤続 17 年	396,000 円	高卒 40 歳・勤続 22 年	450,000 円	高卒 45 歳・勤続 27 年	524,000 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	176,000 円	184,000 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)	266,000 円	296,000 円																																					
高卒 35 歳・勤続 17 年 (主要指標)	304,000 円	344,000 円																																					
高卒 40 歳・勤続 22 年	338,000 円	390,000 円																																					
高卒 45 歳・勤続 27 年	376,000 円	443,000 円																																					
高卒 18 歳 (初任給)	184,000 円																																						
高卒 20 歳・勤続 2 年	194,000 円																																						
高卒 25 歳・勤続 7 年	277,000 円																																						
高卒 30 歳・勤続 12 年	340,000 円																																						
高卒 35 歳・勤続 17 年	396,000 円																																						
高卒 40 歳・勤続 22 年	450,000 円																																						
高卒 45 歳・勤続 27 年	524,000 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、加盟組合ごとに最低賃金協定の締結に向けて取り組む。</p> <p>【最低賃金締結目標水準】 東京都・神奈川県地域別最低賃金時間額を考慮し、時間額「1,050円以上」をめざす。なお、時間額1,050円を超える場合には、連合方針を踏まえ1,150円をめざす。</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 ・生活関連手当</p>	<p>年齢間・男女間の賃金分布の偏りなど課題把握を行い、賃金水準の格差是正の取り組みを進める。</p>																																						
<p>■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結</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。</p> <p>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・契約等で働く労働者への対応</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要求を行う。</p> <p>○ 要求水準 「年間4カ月を最低水準」とし、4カ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>○ 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>○ 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>○ 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」の改善	
■長時間労働の是正	<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>○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。</p> <p>○厚生労働省「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」について労使委員会等をつつて理解を深める。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内容となるよう取り組む。</p> <p>○労働時間管理については、労働安全衛生法改正によりすべての労働者を対象とした客観的方法による労働時間の把握が義務化されたことやコンプライアンスの観点も踏まえ、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、これまでの年次有給休暇の取得実績を踏まえ、「年間12日以上」をめざす。とくに、改正労働基準法により事業者による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。</p> <p>○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。</p> <p>○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> <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む。</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時間以内とすることを基本とし、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ていることを踏まえ、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（建設業・自動車運転業務など）や適用除外業務（新技術・新商品等の研究開発業務）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む。 ・ 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>○長時間労働者への医師の面談指導については、改正労働安全衛生法（2019年4月1日施行）により対象が月100時間から月80時間を超過した者に引き下げられたことを踏まえ、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。</p> <p>○所定外労働時間の削減に向けては、連合の「時短シビ」や「電力総連時短指針」等を参考に、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。</p> <p>○労働時間等設定改善法改正により勤務間インターバル制度の導入が努力義務化されたことを踏まえ、職場実態に応じた実効性ある制度導入に取り組む。なお、労災認定基準の改正（2021年9月14日通達：脳・心臓疾患の労災認定基準）が行われ、労働時間以外の負荷要因として、勤務間インターバルが短い勤務（おむね11時間未満）等が追加されたことを十分考慮し、休息時間の確保に向け労使にて議論を深める。</p> <p>⑤時間外割増率の引き上げなどの取り組み</p> <p>○1ヵ月60時間を超える時間外労働の割増率については、労働基準法改正（2023年4月1日施行）により中小企業に対する猶予措置が廃止される趣旨や現状のダブルスタンダードを早期に解消する観点から、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。</p> <p>○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指針（労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針）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。</p> <p>○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。</p> <p>○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、加盟組合は個別に判断することとする。</p> <p>○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、加盟組合は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>○雇用安定と人材確保への取り組み</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・育成に係わ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。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	<p>○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。 ・ 改正労働契約法により、有期契約労働者に対する無期転換ルールが適用されており、組織化に向けて取り組みを継続する。 ・ 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、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その是正に向けて取り組む。 ・ 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進め、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、「最低賃金締結目標水準」を考慮し1,050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1,050円を超えている場合は連合方針（1,150円以上）を踏まえた要求または要請を行う。 <p>○派遣労働者の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同一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）があることを踏まえ、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等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>電力関連産業に働く高齢者が、年齢に関わらず、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方針」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65歳までの定年延長や65歳以降の雇用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、その処遇について60歳前後で連続した制度となるよう取り組む。なお、65歳まで定年年齢を引き上げる場合には、労働者自身が60歳から65歳までの間で定年年齢を選択できる仕組みづくりを考慮する。 ○65歳～70歳までの就業機会の確保についても、希望者が「雇用」により就労できるよう取り組む。 ○フルタイム勤務を基本としつつ、多様な労働時間制度を選択できる制度となるよう取り組む。 ○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、付与業務の確保など、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>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</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する。なお、制度導入に至っていない加盟組合については、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、適切な導入に向けた労使交渉を行う。 ○制度導入に向けた労使交渉では、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。 ○制度導入を実施している加盟組合についても、適宜労使で検証を行い、導入実態を把握するとともに、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、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>	<ul style="list-style-type: none"> ○障がい者への対応 ○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。 ○退職一時金制度の確立・整備の取り組み ○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。 ○災害補償制度の充実の取り組み ○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。 ○ストレスチェック制度の活用 ・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>	<ul style="list-style-type: none"> ○女性活躍推進法に基づく取り組み ・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、2022年4月1日から、従業員数101人以上の企業が新たに行動計画策定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。 ・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。 ・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・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>○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>○仕事と育児・介護・治療等の両立支援制度の整備・拡充</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・改正育児・介護休業法(2022年4月施行)で定める雇用上講ずべき措置(雇用環境の整備、個別周知、意向確認)について導入に向けた労使協議を行う。 ・改正育児・介護休業法(2022年10月施行)において、男性の育児休業取得向上に向けた環境整備に取り組むとともに、理解促進に努める。 ・育児休業を取得できる子の年齢については、法においては原則1歳まで(保育所に入所できない場合は最長2歳まで延長可能)となっているが、希望する時に保育所に入所できない実態が多いことや保育所などの入所時期が主に4月ということも踏まえ、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、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を踏まえ、対象年齢の拡大をめざす。 ・改正育児・介護休業法で努力義務化された「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、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)や介護休暇(対象1人あたり5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こと、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取り組む。 <p>・育児・介護休業法施行規則の改正(2021年1月1日施行)により、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> <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(体職)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。 ・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。 ・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、制度の充実に加えて利用しやすい環境づくりが不可欠なことから、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、育児・介護・治療と仕事の両立に関する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。 ・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした「子育てサポート企業」を厚生労働大臣が認定する制度として「トライくるみん(2022年4月1日施行)・くるみん・プラチナくるみん」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</p>	

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	情報労連
方針決定日	2022/1/27(木) 第52回中央委員会
要求提出日	統一日は設定していない。大手加盟組合は2月末までに提出
回答指定期	大手加盟組合を中心に3月16日を集中回答日として設定

要求項目	要求内容																																										
(1) 基本的な考え方																																											
<p>「経済の後追いではなく、経済・社会の活力の原動力となる『人への投資』を積極的に求める『未来づくり春闘』を展開していく」との連合方針を積極的に受け止めた上で、「社会全体の底上げ」が極めて重要との認識にたち、今次春闘においても、雇用の確保を前提に「賃金改善」の流れを継続し、「底上げ」「底支え」「格差是正」、「働き方の改善」を重点に、すべての働く仲間の「総合労働環境の改善」をめざす闘いと位置づけ、取り組みを展開します。</p>																																											
(2) 基盤整備																																											
<ul style="list-style-type: none"> ・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>すべての加盟組合は、対する企業の「パートナーシップ構築宣言」や「ホワイト物流」推進運動への参画など、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り得る取り組みを推進する。</p>																																										
<ul style="list-style-type: none"> ・賃金水準闘争を強化していくための取り組み 	<p>すべての加盟組合は、月例賃金改善を含む労働条件トータルの改善をめざし、年収の維持・向上に向けた取り組みを強化する。</p>																																										
(3) 賃上げ要求																																											
■月例賃金																																											
<ul style="list-style-type: none"> ○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" style="width: 100%; text-align: center;"> <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>167,000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" style="width: 100%; text-align: center;"> <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>178,000円</td> <td>226,000円</td> <td>275,000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	167,000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	178,000円	226,000円	275,000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	167,000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	178,000円	226,000円	275,000円	320,000円	357,000円	380,000円																																					
<ul style="list-style-type: none"> ○「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>定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)の確保を前提に、賃上げの流れを継続し「人への投資」を積極的に促すため、2%程度の賃上げをめざす。</p>																																										
<ul style="list-style-type: none"> ○規模間格差の是正(中小賃上げ要求) 	<p>連合が示す「企業規模間格差是正に向けた目標水準」および情報労連「2022年度モデル賃金」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)の確保を大前提に、連合加盟組合平均水準の2%相当との差額を上乗せした金額(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に取り組む。</p>																																										
<ul style="list-style-type: none"> ○雇用形態間格差の是正 <ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入 	<p>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1,150円以上)を踏まえ、要求水準を検討する。 有期契約等労働者の賃金については、「働きの価値に見合った水準」への引き上げをめざすとともに、賃金カーブが掲げる昇給ルールを導入に取り組む。</p>																																										
<ul style="list-style-type: none"> ■男女間賃金格差の是正 <ul style="list-style-type: none"> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当 	<p>すべての加盟組合は、男女別を含む賃金実態を把握・分析し、必要な問題点の改善につなげる。</p>																																										
<ul style="list-style-type: none"> ■初任給等の取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 																																											
<ul style="list-style-type: none"> ■一時金 <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>「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。 有期契約等労働者は、「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。</p>																																										

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■長時間労働の是正	「情報労連時短目標」を踏まえ、引き続き、労働時間の適正化に向けて取り組む。
■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こととし、とりわけ、新型コロナウイルス感染症の影響が継続している加盟組合は、政府・地方自治体等の助成金・補助金などを最大限活用し、雇用の維持・確保を図る。 また、今後の事業を展望した、人材育成方針の明確化や教育訓練機会の確保など、雇用の安定に資する環境整備に取り組む。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	雇用形態に関わらず、不合理な待遇差の是正を図るとともに、同じ職場で働く労働者の仲間づくりに取り組む。
■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	65歳までの雇用確保については、引き続き、雇用と年金の接続を確実にする観点から、希望者全員の雇用の継続に取り組むとともに、65歳以降においても、『改正高年齢者雇用安定法』の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。
■テレワーク導入にあたっての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、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	企業年金のない加盟組合においては、退職給付制度の整備に向けて取り組む。 今後の社会保険の適用拡大(企業規模の段階的拡大)を踏まえ、短時間労働者の労使合意に基づく適用拡大に取り組む。
(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 	『改正女性活躍推進法』および『男女雇用機会均等法』の周知徹底と点検活動を行うとともに、ポジティブ・アクションに取り組む。 ハラスメント対策関連法(改正労働施策総合推進法等)に基づき、あらゆるハラスメント対策と差別禁止に取り組む。 育児や介護と仕事の両立に向けては、『改正育児・介護休業法』で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置を踏まえ、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	
情報労連最低賃金協定の締結に向けては、当該組織と連携し、法定最賃近傍で働く仲間の底上げに向けて取り組む。	

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	全国ガス労働組合連合会
方針決定日	2022年1月28日
要求提出日	2022年2月25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15日(金)までに決着

要求項目	要求内容															
(1) 基本的な考え方																
<p>◆ 経済の回復・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極めて重要であり、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取り組み	<p>◆ 加盟組合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。</p> <p>◆ 加盟組合役員向けに賃金水準等に関する勉強会をオンラインで実施した。</p>															
(3) 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・見直しに向けた取り組みを行う。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 30%;"><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																
■ 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																
■ 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	◆ 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」の改善

■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・均衡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	
■テレワーク導入にあたっての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、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	

(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

◆ 以下の項目について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 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 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 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 誰もが生き生きと働くことのできる職場環境の整備に関する項目 ⑨ 育児・介護と仕事の両立支援に関する項目 ⑩ 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 ⑪ 労働協約の締結、整備・充実に関する項目 ⑫ 働く仲間の職場環境・労働環境に関する項目 ⑬ 労働関係法制への対応に関する項目 ⑭ 組織活性化、コミュニケーションの充実に関する項目	
---	--

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
回答指定期	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

■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・均衡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 定年の引き上げについて条例整備に向けた取り組み
■テレワーク導入にあたっての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、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	

(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

--	--

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	メディア労連
方 針 決 定 日	2022年2月8日
要 求 提 出 日	2022年2月24日
回 答 指 定 日	

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取り組み	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」	加盟各組織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。具体的には、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。その上で、賃金カーブの維持を求め、さらには月例賃金の引き上げを重視する賃金改善に取り組んでいく。
○「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1,150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	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 ・年齢別最低到達水準の協定締結	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・契約等で働く労働者への対応	一時金は企業環境を踏まえつつ、前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」の改善

■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「しわ寄せ」として波及しないよう、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・均衡待遇実現に向けた取り組み	前年に続き、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。
■テレワーク導入にあたっての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といった環境整備を求めていく。 また、評価基準の在り方、及び通信費用などの財政的な問題についても詰めていく。
■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	企業年金制度の未導入組織においては、退職給付制度の整備を求めていく。

(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	ダイバーシティ関連の声に対応する担当者を配置し、情報の収集力を高める。課題が多岐にわたる領域のため、まずはジェンダーに関する取り組みを中心に据える。
---	--

(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

--	--

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	森林労連
方 針 決 定 日	2022年2月19日
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	
<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取り組み	○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(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	○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)
■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	
■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	○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」の改善

<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)</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・均衡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>○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>■テレワーク導入にあたっての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、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>	<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

<p> </p>
