

2023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	2023年1月27日(金)
要求提出日	未定(公務労協の要求提出日に準ずる)
回答指定期	未定(公務労協の回答指定期日に準ずる)

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>地域における安定的かつ安全な公共サービスを持続的に実行する体制を再構築するため、職員の労働諸条件改善を実現する。具体的には定期昇給を除き3%の賃上げ要求を検討、長時間労働の是正、業務量に応じた適正な人員配置と新規採用の獲得、パワハラ・セクハラ防止、職場におけるジェンダー平等の一層の推進など。</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	公契約条例の推進と業務委託先労働者の賃金・労働条件の向上
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	オンラインを活用・併用した情報の共有、各加盟組合の活動状況の把握
(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」	
○ 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	
■ 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	

(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	各加盟組合における36協定の適切な運用、業務量の偏在是正や業務量に応じた職員の配置、新規採用の獲得など
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	会計年度任用職員、任期付職員等の本人希望に応じた雇用継続、正規職員登用の制度化
■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、任期付職員等の休暇制度の改善など
■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	定年年齢引き上げ実施に伴う様々な制度の周知と実施後に向けた対応
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	テレワークの実施が労働者の負担にならぬよう、各加盟組合におけるこれまでの検証と対策の実施
■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	ハラスメント被害相談窓口の設置、育児・介護に係る不利益措置の撤廃
(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	