

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	自治労
方針決定日	第163回中央委員会(2023年1月30~31日)
要求提出日	2023年2月7~15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	2023年3月16日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	世界的なインフレの進行で、日本においても大幅な賃金水準の改善が必要であることから、公務労働者の賃金についても人事院・人事委員会勧告通りの給与改定にとどまらない賃金改善を勝ち取っていく決意をもって春闘を展開する。 また、行き過ぎた市場主義による公共サービスの切り詰めや、専門職種等における慢性的な人員不足を背景として、業務量に見合わない人員配置が恒常化し、「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。 より多くの組合員の参画をめざすため、「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに組合員一人ひとりの声を集めて春闘要求にする取り組みを強化する。 その上で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。 ① 公務職場の賃金・労働条件改善 ・ 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 ・ 中途採用職員の処遇改善にむけた総点検 ② 2023春闘期に決着をめざす民間職場等の賃金・労働条件改善 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 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新採対策をはじめとする組織強化の取り組みを春闘と一体的に進める。
II. 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	①職場の課題をもとにした要求づくりと交渉 ・「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンとした組合員一人ひとりの声から要求をつくる取り組みの強化 ・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 ②新採組織化をはじめとした組織基盤の強化 ・新採組織化のための取り組み強化(重点単組の指定など) ・正規・非正規を問わず同じ職場で働くすべての仲間の組織化にむけた「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
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	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取り組み
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	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
III-1. 賃金要求	
■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」	【自治体単組】 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
○「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」	【公共民間単組】 ①平均賃上げ要求16,500円以上(賃金カーブ維持分4,500円+生活維持・向上分10,000円以上+格差是正・歪み是正分2,000円以上) ②自治体最低賃金(月額169,800円以上、日給8,500円以上、時間額1,096円以上の協約化。ただし時給については1,150円以上をめざす。 【民間交通単組】 定期昇給相当分2%+引き上げ率3%をあわせて5%程度の引き上げ 【公営競技労働者】 ①定期昇給相当分2%+引き上げ率3%をあわせて5%程度の引き上げ ②2022人事院勧告の引き上げ分を基本賃金および一時金(勤労手当含む)の最低限の要求基準とする
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	【全国一般など地場中小民間労組】 ①平均賃上げ要求16,500円以上(賃金カーブ維持分4,500円+生活維持・向上分10,000円(4%)以上+格差および配分の歪み是正分2,000円以上) ②パートタイム(短時間)労働者の時給引き上げ80円以上 ③最低賃金月額169,800円(国公行(一)1級17号)以上、日額8,500円以上、時給1,096円以上とすること。ただし、時給については最低1,180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>	<p>【会計年度任用職員】 ①自治労の自治体最低賃金、月給169,800円(国公行(一)1級17号)以上、日給8,500円(月額/20日)以上、時給1,096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 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>■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>男女間格差の実態把握と改善</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>【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 【初任給】 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 ・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>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</p>

Ⅲ-2. 「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欠員・減員、年休取得状況、テレワーク実施状況等の把握・分析による業務量や任務分担の見直し ⑧週休日の振替の適正化</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>■人材育成と教育訓練の充実</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>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>①法定雇用率を遵守した計画的な採用 ②合理的配慮の提供をはじめ働きやすい環境の整備 ③「障害者活躍推進計画」の作成にあたっての労働組合および障害労働者の参画と「障害者雇用推進者」および「障害者職業生活相談員」の全自治体での選任</p>
<p>■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</p>	
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>①治療と仕事の両立にむけた休暇制度や勤務制度の導入 ②不妊治療に必要な日数の付与と制度の拡充、休暇を取得しやすい雰囲気醸成やプライベートへの配慮</p>

Ⅲ-3. 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の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・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>	<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(男女間格差の実態把握・改善、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>
---	--

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>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。</p>
--	--

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	基幹労連
方針決定日	2023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
I. 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 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「個別改善年度」として「年間一時金」「格差改善」を主要な取り組みとする。	
2. 基幹労連としての一体感を堅持し、部門・部会のみとまりをもって取り組む 賃金改善に取り組む組合は、AP22春季取り組みの評価と課題(総括)にもとづき、部門・部会のみとまりをもって成果につながる取り組みを展開する。	
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 (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コロナにおけるワーク・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	
4. 日本経済の好循環	
5. 連合・金属労協との連携強化	
II. 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	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」の考えのもと、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・企業をめざ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(2017年改)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・部会のみとまりをもって、相乗効果を発揮する取り組みを進める。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	2年サイクルにおける「個別改善年度」の取り組みのもと、賃金改善に取り組む組合は、AP22春季取り組みの評価と課題(総括)にもとづき、部門・部会のみとまりをもって成果につながる取り組みを展開する。 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。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
■ 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」	賃金改善 ○AP23春季取り組みで賃金改善に取り組む組合は、AP22春季取り組み方針にもとづき、要求額は2023年度3,500円以上を基本とし、働く者の生活を維持・向上させることをふまえ、部門・部会のみとまりをもって取り組む。 ○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。 ○AP22春季取り組みにおいて、賃金改善が「別途協議」「継続協議」の組合は、この間の状況をふまえ、必要によりAP23春季取り組み期間もつうじて解決をはかる。 ○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。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	格差改善の観点を基本に、条件の整う組合はその実現に向けて取り組む。要求設定にあたっては、業種別部会ごとに定めた「当面の目標」をふまえ、各業種別部会や個別組合の実情に応じて改善額を設定する。

<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>	<p>企業内最低賃金 ○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、高卒初任給準拠を基本とし、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、適用される法定最低賃金が年率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。</p> <p>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に取り組む場合の要求額(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。</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。</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>基幹労連として要求基準を示し、業種別部会でのまとまりを重視した要求を行う。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>

Ⅲ-2. 「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進める。 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進める。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	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歳以降者の組合員籍を継続するよう取り組む。 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。 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。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	
■人材育成と教育訓練の充実	
■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進める。 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。なお、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。 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。 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。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	「働く者を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 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コロナをふまえて環境整備に取り組む。
■障がい者雇用に関する取り組み	
■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	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
Ⅲ-3. 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の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	「働く者を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 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、育児・介護・看護に関する各種制度、男女共同参画、仕事と治療の両立支援といったワーク・ライフ・バランスとダイバーシティへの対応とあわせ、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、様々な角度から要求内容を検討する。 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。
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、好循環につながる。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。	

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	JP労組
方針決定日	2023年2月9日
要求提出日	2023年2月中旬
回答指定期	2023年3月中旬

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	・23春闘は、エネルギー価格の高騰、物価高および人財確保難への対応等、取り巻く環境が激変する中で「人への投資」をどのように見出していくのか等、社会的にも重要な位置づけにある。連合方針に基づき、将来を見据えて組合員の生活を守っていくことを第一義に23春闘に取り組む。
II. 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	
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
■ 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」	・正社員の一部において、「最低到達水準」に達していない状況にあることから、是正を求めている。
○「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」	・連合方針に基づき、正社員トータル5%水準の賃金引上げ(定期昇給分含む)の確保をめざし、それを一般職全体と地域基幹職等も含め初任賃金および若年層の賃金改善に充当するよう求めている。
○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	・物価高等により生活実感が苦しくなっていることから年収を守る方策が必要との認識。賃金の引上げを求めている中で、一時金水準についてもこだわりをもって交渉を展開する。 ・月給制・時給制契約社員の賃金改善は、賃金改善に係る財源をもって、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)の正社員化の拡大を求めている。

Ⅲ-2. 「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	・所定労働時間を7時間45分とするように求めている。なお、「勤務時間に関するガイドラインへの対応」の整理をふまえ、職場での休息時間の運用実態等をふまえて要求交渉を展開していく。
■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	
■人材育成と教育訓練の充実	・中高年層となっても意欲と希望をもって働き続けられるよう、リスキリング等での「学び直し」による人材開発(人への投資)を求めるとともに、体力やライフプランにあわせて働き方の検討ができるように環境の整備をはかる等、具体的な検討を求めている。
■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	・70歳までの就業機会の確保に向けて、65歳以降も就業を希望する社員が継続して勤務できるよう、制度化を求めている。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■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	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
Ⅲ-3. 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の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進 	・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、男性の育児休業取得率を高めることや、女性活躍の視点でのキャリアアップに向けた環境整備等、安心して働くことができる制度の拡充等を求めている。
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	

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	電力総連
方針決定日	2023年1月27日
要求提出日	2023年2月16日
回答指定期	

要求項目	要求内容																											
I. 基本的な考え方	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将来を見据えた「人への投資」を促すとともに、電力関連産業に働くすべての者が将来にわたって安全で安心して働くことのできる労働条件や労働環境の整備を押し進めることとする。また、業種別部会は、部会毎の取り巻く情勢をふまえるなど主体性を持って取り組む。 ○賃金については、賃金カーブ維持分の確保を大前提とし、安定供給確保等により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・確保に資すること、さらに、物価上昇局面にあるなかで、組合員とその家族の生活を維持・向上させ「経済の自律的成長」をはかっていくことを目的に、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つうじた「格差是正」を積極的に推進する。 ○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。 ○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、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ふまえ、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。なお、加盟組合の制度を充実していくため、構成総連および業種別部会・連絡会が十分連携し、情報の共有化をはかっていく。																											
II. 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	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、次の考え方に基づいて取り組みを強化する。 ○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。																											
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	○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。 ○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。																											
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	○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。																											
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	○高齢者雇用において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。 ○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。																											
III-1. 賃金要求																												
■ 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」	○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。																											
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>年齢^①</th> <th>18歳^②</th> <th>20歳^②</th> <th>25歳^②</th> <th>30歳^②</th> <th>35歳^②</th> <th>40歳^②</th> <th>45歳^②</th> <th>50歳^②</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>扶養^③</td> <td>単身^④</td> <td>単身^④</td> <td>単身^④</td> <td>配偶者^⑤ 子1^⑥</td> <td>配偶者^⑤ 子2^⑥</td> <td>配偶者^⑤ 子2^⑥</td> <td>配偶者^⑤ 子2^⑥</td> <td>配偶者^⑤ 子2^⑥</td> </tr> <tr> <td>水準(円)^⑦</td> <td>153,800^⑧</td> <td>162,300^⑧</td> <td>192,500^⑧</td> <td>229,800^⑧</td> <td>281,600^⑧</td> <td>318,800^⑧</td> <td>337,300^⑧</td> <td>357,600^⑧</td> </tr> </tbody> </table>	年齢 ^①	18歳 ^②	20歳 ^②	25歳 ^②	30歳 ^②	35歳 ^②	40歳 ^②	45歳 ^②	50歳 ^②	扶養 ^③	単身 ^④	単身 ^④	単身 ^④	配偶者 ^⑤ 子1 ^⑥	配偶者 ^⑤ 子2 ^⑥	配偶者 ^⑤ 子2 ^⑥	配偶者 ^⑤ 子2 ^⑥	配偶者 ^⑤ 子2 ^⑥	水準(円) ^⑦	153,800 ^⑧	162,300 ^⑧	192,500 ^⑧	229,800 ^⑧	281,600 ^⑧	318,800 ^⑧	337,300 ^⑧	357,600 ^⑧
年齢 ^①	18歳 ^②	20歳 ^②	25歳 ^②	30歳 ^②	35歳 ^②	40歳 ^②	45歳 ^②	50歳 ^②																				
扶養 ^③	単身 ^④	単身 ^④	単身 ^④	配偶者 ^⑤ 子1 ^⑥	配偶者 ^⑤ 子2 ^⑥	配偶者 ^⑤ 子2 ^⑥	配偶者 ^⑤ 子2 ^⑥	配偶者 ^⑤ 子2 ^⑥																				
水準(円) ^⑦	153,800 ^⑧	162,300 ^⑧	192,500 ^⑧	229,800 ^⑧	281,600 ^⑧	318,800 ^⑧	337,300 ^⑧	357,600 ^⑧																				

<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>○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。 ○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。 ○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。 ○安定供給確保等により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・確保に資すること、さらに、物価上昇局面にあるなかで、組合員とその家族の生活を維持・向上させ「経済の自律的成長」をはかっていくことを目的に、連合2023闘争方針、電力総連2022春闘妥結結果および足下の状況などを総合的に勘案し、月例賃金の引き上げに取り組む。</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。 ○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、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="644 539 1318 786"> <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>166,000円</td> <td>175,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒20歳・勤続2年</td> <td>177,000円</td> <td>186,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒25歳・勤続7年</td> <td>222,000円</td> <td>249,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒30歳・勤続12年 (主要指標)</td> <td>267,000円</td> <td>298,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒35歳・勤続17年 (主要指標)</td> <td>306,000円</td> <td>344,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒40歳・勤続22年</td> <td>337,000円</td> <td>390,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒45歳・勤続27年</td> <td>375,000円</td> <td>439,000円</td> </tr> </tbody> </table>		目標水準Ⅰ	目標水準Ⅱ	高卒18歳(初任給)	166,000円	175,000円	高卒20歳・勤続2年	177,000円	186,000円	高卒25歳・勤続7年	222,000円	249,000円	高卒30歳・勤続12年 (主要指標)	267,000円	298,000円	高卒35歳・勤続17年 (主要指標)	306,000円	344,000円	高卒40歳・勤続22年	337,000円	390,000円	高卒45歳・勤続27年	375,000円	439,000円
	目標水準Ⅰ	目標水準Ⅱ																							
高卒18歳(初任給)	166,000円	175,000円																							
高卒20歳・勤続2年	177,000円	186,000円																							
高卒25歳・勤続7年	222,000円	249,000円																							
高卒30歳・勤続12年 (主要指標)	267,000円	298,000円																							
高卒35歳・勤続17年 (主要指標)	306,000円	344,000円																							
高卒40歳・勤続22年	337,000円	390,000円																							
高卒45歳・勤続27年	375,000円	439,000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>○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。 【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「1,080円以上」をめざす。 ○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>■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う。</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。 電力総連ミニマム水準、目標水準Ⅰの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。 ○要求水準は、「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とする。 ○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。 ○支給日については、夏季分が6月上旬、冬季分は12月上旬とする。</p>																								

Ⅲ-2.「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

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

①労働時間に関する労使協議の充実
 ○すべての加盟組合は、「電力総連時短指針」をふまえ、労使委員会等を開催し、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「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内容となるよう取り組む。
 ○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ふまえ、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」に則り、適正に管理が行われるよう取り組む。

②年次有給休暇の取得向上の取り組み
 ○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ふまえ、「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は年休5日の時季指定が義務化されたことをふまえ、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。
 ③年間所定労働時間短縮の取り組み
 ○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。
 ④所定外労働時間の削減などの取り組み
 ○36協定の締結にあたっては、労使で協議を深めたうえで、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「時短レシピ」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。
 ○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ふまえ、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取り組む。

⑤時間外割増率の引き上げなどの取り組み
 ○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となるため、割増率が法定(50%)を上回るように取り組む。
 ○「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(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。
 ○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ふまえ、加盟組合は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ふまえ、加盟組合は個別に判断することとする。

■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

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。
 ○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。
 ○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、雇用安定につながる取り組みを行う。

<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>○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ふまえ、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。 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1,080円以上をめざし、職務内容、契約期間の実態などをふ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と、実態把握を行う。 派遣可能期間の期間制限(3年)があることをふまえ、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い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と。 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と。 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と。 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>■人材育成と教育訓練の充実</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> <p>○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、人材の確保・育成につながる取り組みを行う。</p> <p>○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>
<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」をふまえ、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> <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に取り組む。</p> <p>○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の趣旨をふまえ、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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</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」をふまえ、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> <p>○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ふまえ決定し、労使協定を締結する。</p> <p>○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>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</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>■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</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>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	

<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>○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。</p> <p>○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。</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、メンタルヘルス不調による退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。</p> <p>○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>○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、治療と仕事の両立に関する相談機能の強化に取り組む。</p>
<p>Ⅲ-3. 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の周知徹底と点検活動</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・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>	<p>○女性活躍推進法に基づく取り組み</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、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を義務化されたことから、100人以下の加盟組合においても、法の趣旨をふまえ、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>○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ふまえ、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>○ハラスメント対策関連法に基づく取り組み</p> <p>・ハラスメント防止措置や不利益取り扱いの禁止など、法改正をふ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ふまえ、同様に取り組む。</p> <p>○仕事と育児・介護の両立支援の取り組み</p> <p>・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、法改正をふ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や不利益取り扱いの禁止が適用されることをふまえ、同様に取り組む。</p> <p>・改正育児・介護休業法において、法改正に対し適切に対応しているか確認するとともに、育児休業取得向上に向けた環境整備に取り組む。</p> <p>・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月ということをつまみ、3歳の年度末をめざす。</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、下校時の安全確保などをふまえ、対象年齢の拡大をめざす。</p> <p>・育児・介護休業法施行規則の改正により、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> <p>・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。</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)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> <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・介護と仕事の両立に関する相談機能の強化に取り組む。</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をフォローするとともに、職場実態をふ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。</p> <p>・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・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ふまえ、認定取得に向けて取り組む。</p>
<p>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>	

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	情報労連
方針決定日	1月31日 第53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15日を集中回答日として設定

要求項目	要求内容																																																								
I. 基本的な考え方	<p>未組織労働者も含めた社会全体での底上げが重要との認識に立ち、また、「未来づくり春闘を深化させ、中期的視点を持って月例賃金の改善を含む人への投資に全力を尽くすとともに、集团的労使関係を広げていく」との「連合・2023春季生活闘争方針」を積極的に受け止め、すべての加盟組合とともに、労働組合としての社会的役割とその責任を果たす。</p> <p>その上で、2023春季生活闘争を「未組織労働者も含むすべての労働者の総合労働環境の改善をめざす闘い」と位置づけ、「賃金改善」の流れを継続し、「底上げ」「格差是正」「底支え」、そして、すべての働く仲間の立場に立った「働き方の改善」を重点に取り組みを展開する。</p>																																																								
II. 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>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」への参画をはじめ、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、サプライチェーン全体でのコスト負担を意識した適切な価格転嫁等、働き方も含めた「取引の適正化」につながり得る取り組みを推進する。</p> <p>また、中央本部は『下請中小企業振興法』に基づく「振興基準」改正を踏まえた取引の適正化について対置企業に対し要請を行う。</p>																																																								
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>すべての働く仲間の生活を持続的に維持・向上させるべく、月例賃金改善を含む労働条件トータルの改善による継続的な「底上げ」をめざし、年収の向上に向けた取り組みを強化する。</p>																																																								
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	<p>雇用形態に関わらず、すべての働く仲間の雇用の安定に向けて取り組みます。とりわけ、新型コロナウイルス感染症や、エネルギー・原材料費の価格高騰等が事業環境に影響を及ぼしている加盟組合は、雇用の維持・確保に向け、労使間で協議する。</p>																																																								
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	<p>すべての加盟組合は、春闘交渉の前進に向けた組合員の結集を図る観点から、春闘と連動した積極的な仲間づくりの取り組みを展開する。</p>																																																								
III-1. 賃金要求																																																									
■ 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」	<table border="1"> <tr> <td colspan="7">最低到達目標水準(所定内賃金)</td> </tr> <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>169千円</td> <td>196千円</td> <td>228千円</td> <td>258千円</td> <td>282千円</td> <td>305千円</td> </tr> </table> <table border="1"> <tr> <td colspan="7">めざすべき賃金水準(所定内賃金)</td> </tr> <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>180千円</td> <td>228千円</td> <td>275千円</td> <td>322千円</td> <td>358千円</td> <td>381千円</td> </tr> </table>	最低到達目標水準(所定内賃金)							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	169千円	196千円	228千円	258千円	282千円	305千円	めざすべき賃金水準(所定内賃金)							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	180千円	228千円	275千円	322千円	358千円	381千円
最低到達目標水準(所定内賃金)																																																									
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	169千円	196千円	228千円	258千円	282千円	305千円																																																			
めざすべき賃金水準(所定内賃金)																																																									
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	180千円	228千円	275千円	322千円	358千円	381千円																																																			
○「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>月例賃金改善については、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保した上で、実質賃金の上昇につながり得る「底上げ」の実現に向け、3%程度(定期昇給相当分を含め5%程度)の賃上げをめざす。</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は、連合「企業規模間格差是正に向けた目標水準」および情報労連「2023春闘・賃金水準指標」等を踏まえ、賃金引き上げをめざす。</p> <p>なお、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3%相当との差額を上乘せした金額(9,000円)を加えた賃金引き上げ(総額13,500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>																																																								
○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>当該企業の実態および連合の底支えの到達水準(時給1,150円以上)を踏まえ、要求水準を検討する。</p> <p>有期契約等労働者の賃金については、連合が掲げる水準「勤続17年相当で時給1,750円・月給288,500円以上」を参考に、「働き方の価値に見合った水準」への引き上げをめざし、賃金カーブが描ける昇給ルールの導入に取り組む。</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>「女性活躍推進法」の省令改正の趣旨を踏まえ、すべての加盟組合は、男女間賃金格差の主な要因とされる i)採用した女性労働者の割合、ii)女性管理職の割合、iii)平均継続勤務年数の差異、iv)月毎の労働時間の差異の実態にも留意しつつ、男女別の賃金実態を把握・分析し、必要な改善につなげる。</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																																																									
■ 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>「人への投資」を積極的に促し年間収入の向上を図る観点から、一時金の水準向上をめざす。</p> <p>有期契約等労働者の一時金については、「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。</p>																																																								

Ⅲ-2. 「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、安全で健康に働くことができる労働時間の実現に向け、労働時間の適正化に向けて取り組む。 とりわけ、中小企業においては、2023年4月より割増賃金率の猶予措置が廃止されることから、法を上回る割増率となるよう取り組む。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	雇用形態に関わらず、すべての働く仲間の雇用の安定に向けて取り組みます。とりわけ、新型コロナウイルス感染症や、エネルギー・原材料費の価格高騰等が事業環境に影響を及ぼしている加盟組合は、雇用の維持・確保に向け、労使間で協議する。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	同一労働同一賃金に関する法規定に基づき、雇用形態に関わらず、不合理な待遇差・差別的取り扱いの是正を図る。
■人材育成と教育訓練の充実	人材育成・教育訓練は、企業の持続的な発展や労働者の技術・技能等の向上、キャリア形成に資する取り組みとして、有期契約労働者等も含めた人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実等、「人への投資」の促進に向け労使間で協議する。
■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	高齢期の労働者が、やりがいを持ち健康で安心して安定的に働ける環境をめざすとともに、『改正高齢者雇用安定法』の70歳までの就労の努力義務化を踏まえ、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	
■障がい者雇用に関する取り組み	『障害者総合支援法』等の改正を踏まえ、障がい者の多様な就労ニーズに対する支援や環境整備に向け、労使間で協議する。
■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	退職給付制度のない加盟組合においては、制度の導入に向けて取り組みます。また、有期契約等労働者にも「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえた、規程の整備に取り組む。
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	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、適用者の点検・確認を徹底するとともに、労使合意に基づく短時間労働者への適用拡大に取り組む。
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者のために、柔軟な勤務制度や通院目的の休暇に加え、重症化予防の取り組みなどの諸規程の整備を進めるとともに、支援に対する理解を促進するための周知等に努める。
Ⅲ-3. 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の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	1) 『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、事業主行動計画策定の情報公開義務を含めた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。 2) 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。 3) 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』に基づき、法を上回る環境整備に取り組むとともに、男性の育児休業取得促進に取り組む。 4) 『次世代育成支援対策推進法』に基づく行動計画(計画期間、目標、実施方法等)の策定に参画するとともに、労使協議を通じ実施状況等について確認を徹底する。
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。

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	全国ガス労働組合連合会
方針決定日	2023年1月27日
要求提出日	2023年2月24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14日(金)までに決着

要求項目	要求内容															
I. 基本的な考え方																
	<p>◆経済を回復させ成長軌道に乗せるためにも、所得向上と消費拡大が重要であり、成長と分配の好循環を実現し、誰一人取り残されることのない包摂的な社会の構築に向けて、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、産別内でも引き下げられた労働諸条件を元に戻せていない単組、相対的に水準の低い単組が存在していることを踏まえ、これまで同様、「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、最後まで粘り強く取り組む。その際には、働く仲間への波及効果も意識して、取り組みを進める。</p> <p>◆生産性三原則を踏まえ、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。</p>															
II. 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	◆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した。 ◆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。															
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	◆産業別最低賃金(企業内最低賃金)について、引き続き新規の協定化に取り組むとともに、金額の引き上げ、さらには適用範囲の拡大を積極的に進めていく。															
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	◆パート・有期雇用労働者等やグループ全体で働く仲間の取り組みについては、単組の実態に応じた取り組みを進めていく。															
III-1. 賃金要求																
<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>◆生活保障、実質賃金の維持・向上をはかる観点等を踏まえ、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"> <tr> <td><到達目標水準></td> <td>高卒満30歳</td> <td>282,000円</td> <td>35歳</td> <td>330,000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	282,000円	35歳	330,000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	282,000円	35歳	330,000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。															

Ⅲ-2. 「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	
■人材育成と教育訓練の充実	
■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	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■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	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
Ⅲ-3. 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の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進 	
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	
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 人事処遇制度に関する項目 ◆ 諸手当に関する項目 ◆ 労働協約の整備・充実に関する項目 ◆ 労働時間に関する項目 ◆ 仕事と家庭の両立支援に関する項目 ◆ 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 ◆ 人材の確保・定着と人材育成に関する項目 ◆ ダイバーシティを尊重し誰もが活躍できる職場の実現に関する項目 ◆ 企業内福利厚生制度に関する項目 ◆ 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 ◆ 企業の健全な成長・発展に向けた取り組みに関する項目 ◆ 働く仲間の職場環境・労働環境に関する項目 ◆ 労働関係法制への対応に関する項目 ◆ 組織活性化、コミュニケーションの充実に関する項目

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	

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	メディア労連
方針決定日	2023年2月8日
要求提出日	2023年2月24日
回答指定期	

要求項目	要求内容
I. 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。
II. 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。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
■ 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」	加盟各組織の経営側の状況を踏まえつつ、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、賃金カーブの維持を求めだけでなく、例年以上に賃上げにこだわって取り組んでいく。
○「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3%程度 = 5%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	一時金は経営環境を踏まえつつ、前年実績以上を目指す。

Ⅲ-2. 「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図っていく。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	経営環境を理由にした安易な解雇等が生じていないか点検していく。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	雇用形態の違いによる不合理な労働条件の点検・改善に取り組む。
■人材育成と教育訓練の充実	研修など人材育成に資する制度の整備やさらなる充実を求めていく。
■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。
■障がい者雇用に関する取り組み	
■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	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。
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	「積立休暇」「介護休暇」「看護休暇」といった一定の目的に特化した休暇の導入や整備に取り組む。
Ⅲ-3. 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の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進 	ダイバーシティ関連の声に対応する担当者を配置し、課題抽出のための情報の収集力を高める。
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	

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	保健医療福祉労働組合協議会(ハルスケア労協)
方針決定日	2023年1月23日
要求提出日	各構成組織ごとに決定する
回答指定期	各構成組織ごとに決定する

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
連合の方針を基本に、医療・介護・福祉・血液センターの職場に働く労働者が、将来に希望が持てる賃金水準を確保する	
II. 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	人事院が2022年(令和4年)11月18日、「高度な専門性や能力を有する人材の活躍をより一層支援するための給与制度改正」を人事院が公表した。これらを参考に賃金水準が引上げの取り組みを行う
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	—
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	—
III-1. 賃金要求	
■ 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」	各構成組織の実情を踏まえ構成組織ごと(単組ごと)にペア要求を行う
○「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	各種手当の世帯主要件をはじめとした、男女差別の実情を点検し男女差別の是正に取り組む
■ 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	高卒初任給180,100円を要求する
■ 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	各構成組織は、春闘時に一時金闘争は行わず、夏期・年末の時期に、実情を踏まえて要求し、昨年を上回る回答を目指す

Ⅲ-2. 「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	・交代制勤務の看護師・介護士の16時間夜勤の改善を目指す ・交代制勤務の夜勤短縮に対応するための長時間日勤の導入を阻止する取り組みを合わせて行う
■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	月給制の非正規雇用労働者の賃金については正規雇用労働者と同等の賃上げを要求する
■人材育成と教育訓練の充実	—
■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	—
■障がい者雇用に関する取り組み	—
■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	—
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	—
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	—
Ⅲ-3. 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の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進 	・各種手当てについて、世帯主要件をはじめとした職場における男女差別の実情を点検把握し、男女差別是正の取り組みをすすめる
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	

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	森林労連
方針決定日	2023年2月24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) 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 	
<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 	○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	
<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」 	○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)
<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」 	
<ul style="list-style-type: none"> ○規模間格差の是正(中小賃上げ要求) 	
<ul style="list-style-type: none"> ○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"> ■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)
<ul style="list-style-type: none"> ■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 	
<ul style="list-style-type: none"> ■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

■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)
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	○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)
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	○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)
■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)
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	○テレワークの環境整備を図ること。(林野労組)
■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、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	○「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)

(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	○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)
---	--

(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

--