

## 2024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	2月2日(金)
要求提出日	2月中旬
回答指定期	3月下旬(21日頃)

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
人事院及び地方人事委員会の勧告に向けて民間労組の賃上げを支援。労働環境・労働条件の向上に向けた要求提出と交渉強化。	物価上昇分を超える賃上げ(平均7%以上) 長時間労働の是正、再任用・会計年度任用職員の処遇改善、女性職員の採用及び登用拡大ほか
<b>II. 基盤整備</b>	
・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、調達・発注契約の受注先労働者への適正配分
・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	恒常的な業務委託先労働者の組織化と、未加入労働者の加入促進
<b>III-1. 賃金要求</b>	
<b>■月例賃金</b>	
○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)	第3セクター等、自治体が関与する企業などに従事する労働者の処遇改善
○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	
<b>■男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	
<b>■初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	人材確保のための初任給等の引き上げ
<b>■一時金</b> ・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	

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	業務量に見合った人員の配置、職員定数の増員 業務の偏在の是正
■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	休暇・休業等における任用形態別の格差解消
■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	一部労働者のみのテレワーク導入反対 テレワーク導入にあたってはすべての労働者が利用できる環境の整備
■障がい者雇用に関する取り組み	身体障害者のみならず、精神障害者・知的障害者の雇用増加と持続して働くための環境整備
■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	会計年度任用職員の退職手当支給対象とすること(法改正が必要)
■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	病気休職期間の延長
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	
★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み	
・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など	
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	