連合 労働条件局（jtuc-roudou@sv.rengo-net.or.jp）
@RENGO発信文書からご登録ください

データ〆切：2026年1月6日（火）

②構成組織方針

2026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	2026年1月30日
要求提出日	2026年2月18日
回答指定日	2026年3月24日

要求項目	要求内容
Ⅰ.基本的な考え方	
昨年に引き続き物価上昇を上回る全職員の月例給引上げ	一律6%以上の賃上げ要求
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、適切な価格転嫁・適正取引	水道・下水道関連業務請負事業者の契約金額等引上げ
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	若年層のみならず、中堅・ベテラン層職員も含めた全職員の賃金引上げ(全職員への配分を前提とした引き上げ)
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集団的労使関係の輪を広げる取り組み	未加入職員の加入促進と役員のなり手不足解消に向けた人の輪をつくる
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」 ○「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」	6%以上
○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	再任用職員の月例給引上げ及び一時金(ボーナス)支給月数の引上げ
■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	

Ⅲ－2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	年1600時間労働に向けた労働時間短縮（1日の正規勤務時間7時間30分へ）
■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	会計年度任用職員の雇用確保と正規職員への登用
■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	再任用職員の処遇改善と均等待遇実現 60歳超正規職員の賃金改善
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	全事業所における安全衛生委員会の設置と定例的な委員会開催
■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	
・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	女性職員の幹部職員への登用拡大や技術系職種の女性採用拡大 ハラスメント防止委員会などの設置と、ハラスメント発生時の対応強化 ワークライフバランスの実現とそのための制度拡充
Ⅲ－4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
・組織拡大の取り組み ・「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員範囲の見直しなど	未加入職員の加入促進、労働組合の魅力の発信など環境整備（要求事項ではない）
Ⅲ－5.「ビジネスと人権」に関する取り組み	
・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	