インフラ･公益共闘連絡会議

２０１２春季生活闘争　取り組み方針（案）

2012年３月２日現在

共闘	産別	賃上げ要求について 賃上げの取り組み （要求基準、格差是正の取り組みを含む）	賃上げ要求について 企業内最低賃金 （年齢別最賃） （全従業員対象最賃）	賃上げ要求について 初任給	賃上げ要求について 一時金	規模間格差是正、中小の取り組み 賃上げの取り組み	規模間格差是正、中小の取り組み 非正規労働者の処遇改善	男女平等等参画社会実現に向けた取り組み 女性が働き続けられる環境整備の取り組み	ワーク･ライフ･バランス実現のための取り組み 労働時間短縮、時間外割増率引き上げの取り組み	ワーク･ライフ･バランス実現のための取り組み 両立支援の取り組み	ワークルールの取り組み 雇用維持安定の取り組み (60歳以降の雇用確保含む)	その他の取り組み	要求提出日	回答指定日
インフラ・公益共闘連絡会議	自治労 方針決定日 １月27日	【自治体労働者】 賃金水準（給料月額）について、30歳244,254円、35歳295,608円、40歳348,104円以上とする 【公共民間サービス労働者】 賃金水準は自治体水準を最低とし、維持、改善すること 【全国一般労働者】 平均賃上げ要求9,000円以上 年齢ポイント要求 30歳　255,000円 35歳　282,000円 40歳　315,000円以上	自治体に雇用されるすべての労働者とすべての地域公共サービス民間労働者の最低賃金を月給149,800円（日給7,490円、時給970円）以上とする	高卒初任給を149,800円（国公行（一）１級13号）以上とする	・期末・勤勉手当の維持・改善 ・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		【自治体】 ・臨時・非常勤等職員の賃金改善のため、最低でも30円／ｈ＋１％以上の引き上げを実施する ・通勤手当（費用弁償を含む）の全額支払い ・時間外勤務手当（追加報酬）の全額支払い ・年次有給休暇、産前・産後休暇、病気休暇、忌引休暇、短期介護休暇、子の看護休暇、育児・介護休業（休暇）の制度化 ・健康診断について、６ヵ月以上勤続（見込み）・週勤務20時間以上の職員に実施 ・雇用保険・健康保険・厚生年金について、法定基準を最低に加入 ・非常勤職員である消費生活相談員の賃金改善と任用回数の制限の撤廃 【全国一般】 ・パート労働者の時給引き上げ50円以上	・採用・配置・登用、昇任・昇格などの男女別の実態を組合に明らかにし、男女間格差の是正措置を行うこと。 ・「女性職員の採用・登用の拡大のための計画」を策定し、実行、改善をはかること。	（労働時間短縮、年間総実労働時間1800時間の実現） ・所定労働時間を１日７時間45分、週38時間45分とすること。 ・休憩時間は60分とするとともに、育児を行う職員などにかかる特例（45分）を設けること。 ・交替制等勤務職員の休息時間（少なくとも７時間45分につき15分）を勤務時間内に設けること。また、深夜勤務（22時～５時）を含む８時間以上の勤務では、１時間の休息時間を設けること。 ・その他、所定労働時間短縮にともなう問題については、労使交渉、合意により対処すること。 ・職員の始・終業時間や休日労働の正確な実態を把握すること。 ・職員の労働時間や業務実態を踏まえて、適正な職員配置をするための労働時間短縮年間行動計画を策定すること。 ・１日２時間、４週24時間、３ヵ月50時間、１年150時間を上限とした36協定を締結すること。 ・労基法別表第一11号、12号職場と旧16号職場においても(10)と同等の内容の書面協定・労働協約を結ぶこと。 ・年次有給休暇を取得しやすい職場環境に配慮し、完全取得を進めること。 ・労働時間短縮のために、安全衛生委員会を活用して、定期的に職場点検をすること。 ・修学や国際貢献のための休業制度をはじめ、自己啓発・自己実現、社会貢献のための総合的休業制度を創設すること。 ・リフレッシュ休暇、有給教育休暇など、労働者の生涯設計に応じた各種休暇制度を整備すること。 （時間外割増率引き上げ） ・労基法改正にともなう超過勤務手当の割増率の引き上げを実施すること。 ・時間外勤務手当と休日勤務手当の時間単価額は、労働基準法方式により算定すること。また、所定勤務時間の変更があった場合は再計算すること。	（両立支援） ・育児・介護休業法の一部改正、人事院規則の改正を踏まえ、民間・国と同様の所要の措置を講ずること。 ①配偶者が育児休業をしている職員、あるいは配偶者が専業主婦（夫）の職員の場合にも育児休業を取得できるようにすること。 ②産後休暇の期間内に男性職員が最初の育児休業をした場合に、再度の育児休業を取得できるようにすること。 ③３歳未満の子がある職員が請求した場合、超過勤務をさせてはならないこととすること。 ④小学校就学前の子を看護する場合の休暇期間を拡充し、当該子が１人の場合は年５日、２人以上の場合は年10日とすること。 ⑤家族を介護するための短期の休暇を新設し、当該家族が１人の場合は年５日、２人以上の場合は10日とすること。 ・育児・介護を行う職員への早出・遅出勤務制度を整備すること。 ・育児短時間勤務制度について、後補充の仕組みを明確にすること。 ・介護など家族的責任を有する男女労働者の時間外労働の制限を徹底すること。 ・介護を行う職員のための短時間勤務制度を導入するとともに、後補充の仕組みを明確にすること。 ・育児休暇の取得促進のため、短期間の育休取得者の期末手当支給割合を見直すこと。 ・保育時間は、男女とも取得できる制度とし、拡充すること。 ・次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の実施状況を点検し、計画の充実・改善をはかること。	（人員確保と雇用の安定） ・公共サービスの水準維持と提供体制の確保のため必要な人員を増員すること。 ・恒常的な業務に就いている職員について、雇用更新年限が設けられている場合、その廃止と雇用継続を行うこと。 ・安全衛生委員会を月１回以上定期開催し、随時業務実態の点検・把握を行い、適正な人員配置および職場環境の改善に努めること。 （高齢者雇用制度） ・希望する者すべてを高齢者再任用制度により雇用すること。 ・2011年に出された人事院の意見の申し出を踏まえ、段階的定年延長について、公的年金の支給年齢の引き上げとあわせて実施すること。実施にあたって必要な協議を組合と行うこと。	公契条例・公共サービス基本条例制定運動の推進	要求提出ゾーンは２月15～22日とし、遅くとも２月末には全単組で提出	３月９日

共闘	産別	賃上げ要求について 賃上げの取り組み （要求基準、格差是正の取り組みを含む）	企業内最低賃金 （年齢別最賃） （全従業員対象最賃）	初任給	一時金	規模間格差是正、中小の取り組み 賃上げの取り組み	非正規労働者の処遇改善	男女平等等参画社会実現に向けた取り組み 女性が働き続けられる環境整備の取り組み	ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み 労働時間短縮、時間外割増率引き上げの取り組み	両立支援の取り組み	ワークルールの取り組み 雇用維持安定の取り組み（60歳以降の雇用確保含む）	その他の取り組み	要求提出日	回答指定日
インフラ・公益共闘連絡会議	ＪＰ労組 方針決定日 ２月 16日－17日	定期昇給を確保し、「賃金カーブ」の維持・改善に取り組む			生活防衛の観点から、一時金の昨年水準からの改善に取り組む		格差是正に向け、期間雇用社員の処遇改善に取り組む		ワークライフバランスの実現をめざし、時間外割増率の引き上げによる総労働時間の縮減を求める				２月末	３月第３週を想定
	情報労連 方針決定日 １月18日 第42回中央委員会	(1)賃金改善の取り組み 賃金改善については、個社の置かれた状況を踏まえつつ、可能な組合は、適正な配分を追求する立場から、賃金改善を求める。 (2)賃金カーブ維持分の確保に向けた取り組み ① 賃金制度がある組合は、制度の確実な履行を求め、賃金カーブを維持する。 ② 賃金制度が未整備の組合は、制度の確立に向けた要求と合わせ、賃金構造の維持を図る。	(1)全雇用労働者を対象に法定地域最低賃金に一定額の上積みを行う「情報労連地域最低賃金（労連最賃）」を、加盟組合に対置するすべての企業に対し要求する。		生活水準を維持する観点から前年実績を確保し、さらなる上積みをめざす。	企業規模間格差の拡大防止・是正に向けて、個別賃金方式における年齢ポイントごとの最低到達目標水準を設定し、賃金底上げを図る。 最低到達目標水準(所定内賃金) 年齢 18歳 25歳 30歳 勤続年数 0年 7年 12年 賃金水準 158,000円 190,000円 224,000円 最低到達目標水準(所定内賃金) 年齢 35歳 40歳 45歳 勤続年数 17年 22年 27年 賃金水準 257,000円 277,000円 303,000円 「めざすべき賃金水準(参考)」 年齢 18歳 25歳 30歳 勤続年数 0年 7年 12年 賃金水準 165,000円 220,000円 270,000円 「めざすべき賃金水準(参考)」 年齢 35歳 40歳 45歳 勤続年数 17年 22年 27年 賃金水準 320,000円 350,000円 375,000円	＜産別統一取り組み課題＞ 正社員への転換ルールの明確化・導入・促進 すべての加盟組合が取り組む＜必達課題＞ 1．就業規則・労働条件通知書などの点検、労働環境の整備。 2．非正規労働者を組合員の対象とすることを明示していない場合、組合規約等の見直しを図る。 3．相談窓口の設置、パート・有期契約労働の意見が反映できる対話活動の展開など。 4．正社員に対して、非正規労働者の処遇改善の必要性に対する理解促進。 可能な組合が取り組む＜キャッチアップ課題＞ 1．昇給ルールの明確化 2．一時金の制度化および支給 3．通勤費・駐車料金、慶弔休暇に加え福利厚生全般に関する取り組み 4．正社員と同様の時間外割増率の適用 5．時間給引き上げへの取り組み	連合方針に基づき、「改正男女雇用機会均等法の定着をはじめとする男女平等参画社会の実現」の前進に向けて、各組織における労使間論議を促進する。	(1)「中期時短目標」の実現 (2)労働時間の上限規制 ① 勤務間インターバル規制 ② 特別条項付き36協定の見直し (3)時間外労働割増率の改善 時間外 45時間以下 30％以上 45時間超～60時間以下 50％以上 60時間超 50％以上 休日 50％以上 （法定・法定外休日）	連合方針に基づき、①改正育児介護休業法の定着をはじめとする両立支援の前進に向けて、各組織における労使間論議を促進する。とりわけ、従業員100人以下の企業においても、３歳までの子を養育する労働者に対する短時間勤務制度と、所定外労働の免除制度の義務化や介護休暇制度を定めた改正育児・介護休業法が2012年７月１日から適用されることを見据え、強化を対応する。	(1)労使協議の場がある組合は、労使協議を徹底し、雇用の安定・確保ならびに事業基盤の安定・強化につなげる。労使協議の場がない組合は、労使協議の場の設置を求めるとともに、雇用の安定・確保ならびに事業基盤の安定・強化に向けた労使間論議を促進する。 (2)2013年から予定されている厚生年金の報酬比例部分（老齢厚生年金）の支給開始年齢の段階的な引き上げを見据え、希望者全員が６５歳まで安心して働ける環境の整備に向けた労使間論議を促進する。	すべての加盟組合において最低１つの自主的要求項目を掲げ、その達成に取り組む。		

共闘	産別	賃上げ要求について				規模間格差是正、中小の取り組み		男女平等等参画社会実現に向けた取り組み	ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み		ワークルールの取り組み	その他の取り組み	要求提出日	回答指定日
		賃上げの取り組み（要求基準、格差是正の取り組みを含む）	企業内最低賃金（年齢別最賃）（全従業員対象最賃）	初任給	一時金	賃上げの取り組み	非正規労働者の処遇改善	女性が働き続けられる環境整備の取り組み	労働時間短縮、時間外割増率引き上げの取り組み	両立支援の取り組み	雇用維持安定の取り組み（60歳以降の雇用確保含む）			
インフラ・公益共闘連絡会議	電力総連 方針決定日 ２月１５日	賃金カーブ維持分の確保 ①賃金制度が確立している加盟組合はその賃金表を維持する。②賃金制度が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。③雇用を優先して、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、それを回復する。	パートタイム労働者等も含めた電力関連産業に働くすべての労働者の企業内最低賃金として、以下の要求水準を踏まえて、組合ごとの最低賃金協定を締結する。 【最低賃金締結基準：電力総連ミニマム水準の18歳相当額として月額「153,800円以上」または時間額「890円以上」】	高卒18歳 ：163,000円	賞与・一時金については、年間賃金の一部として生活を支える分を最低限保証する基本として、次により要求を行う。また、夏冬型による年間要求・年間妥結を基本とする。 ①要求水準 「年間４ヵ月を最低水準」とし、過去の妥結実績、企業業績、生産性向上や職場実態などを勘案して、４ヵ月分に上積みを図った要求を行う。 ②冬季分の扱い 冬季分については、賃金後払いベースを季用に準じた扱いとする。 ③支給日 夏季分は6月上旬、冬季分は12月上旬とする。	自社の賃金実態を把握し、電力総連ミニマム水準より低位にある実態や経年的に賃金水準が低下してきている加盟組合は、以下に掲げる指標を参考に、要求水準を決定し、賃金水準の格差是正・復元に積極的に取り組む。 ⅰ：個別賃金水準が「電力総連ミニマム水準」を下回る加盟組合は、最低限必要な生計費を確保する観点から、まずはその格差是正に取り組む。 ⅱ：経年的に賃金水準が低下している加盟組合は、その実態を把握し、社会水準（厚生労働省：賃金構造基本統計調査・規模計）をめざすという考え方に基づき、格差是正および復元に取り組む。 【参考】 指標１ ○社会水準との格差是正 個別賃金が直近の社会水準と比較し低位にある場合は、中期的にその格差是正に取り組む。【1,500円】 指標２ ○自社賃金水準ピークへの復元 自社賃金水準ピークへの復元をめざし、職場実態を踏まえ、中長期的にその復元に取り組む。【1,800円】 指標３ ○社会水準ピークとの格差是正 連合全体としてめざす水準であり、職場実態を踏まえ、中長期的にその格差是正に取り組む。 【2,000円】	①各企業が雇用しているパートタイム労働者等について、労働条件等の実態把握や、ニーズを把握するためのアンケートや対話活動を実施し、当該者および労使の三者で共通認識を図り、今後の労働条件向上と組織化に向けた取り組みにつなげる。②正社員と同視すべきパートタイム労働者等の正社員化または正社員化に向けたルール作りを行う。③正社員とは異なる働き方をしているパートタイム労働者等についても、職務内容や労働時間等を勘案し、昇給ルールの明確化、一時金の支給、通勤費の支給、慶弔休暇等の整備、その他福利厚生制度等について、正社員との均衡待遇に向けた取り組みを行う。④時給引き上げについては、最低賃金協定額890円をめざし、職務内容および責任、契約期間の実態、今年度の地域別最低賃金引き上げ額（平均７円）等を踏まえた要求または要請を行う。なお、890円を超えている場合においても、同様の考え方に基づいた取り組みを行う。	特になし	【年間総実労働時間の短縮】 ①年間所定労働時間短縮の取り組み 年間の所定労働時間が2000時間を超えている加盟組合は、「電力総連時短指針2008」で確認した平成24年度末までに2000時間を上回る組合をなくすという目標に基づき、休日日数を増やすなど年間所定労働時間を2000時間以下にできるよう要求を行う。 ②所定外労働時間の削減等の取り組み ○　36協定の特別条項について、長時間労働防止や労働者の健康障害防止の観点に立った締結を行う。その上で、36協定遵守のための時間外労働の基本ルールについて労使確認を行い、同時に職場内の周知徹底を図る。 ③年次有給休暇の取得向上の取り組み ○　労働者の心身の健康を確保する観点から、年次有給休暇の取得目標を、電力総連時短指針2008の「年間10日以上」とし、特に、取得日数が５日未満の組合員をなくすことをめざし、計画取得や連続取得など、実態に応じた制度や対策を求める。 【時間外割増率の引き上げについて】 ○　改正法の内容である「１ヵ月60時間超過50％割増」について、関わる企業や働き方に規模や職場の職種ならず、すべての職場に適用されるため、適用猶予させる組合については要求を行う。 ○　改正法で努力義務とされた「限度基準（一定期間が１ヵ月45時間）を超える場合は時間外労働の法定割増率を増率と」に付随する基準を努力義務とし、法定割増率を超える組合は、割増率を行うよう。 また、法定を超える組合となっている30％以上という要求を取り組む。 ○　長時間におよぶ労働は、労働者の健康に影響を与えるから、時間外労働を超過した労働時間を所定労働時間とし、法定休日労働の積算方法について、平日・休日を区別する。	両立支援の取り組み ①改正育児・介護休業法への対応 仕事と子育ての両立支援等を一層推進するため、男女ともに子育てら等をしながらこ働き続けることができる雇用環境を整備するため、改正法が2010年６月30日に施行された。100名以下の企業においても、一部の改正内容に猶予措置がとられていたが、2012年７月１日から適用されることを踏まえ、2006年度第５回三役会議（2007.8.3）で確認した「電力総連仕事と私生活の調和」の考え方を基本として、当該組合は対応を行うこととする。 ②その他 出産、子育て介護や介助・介護はじめ、単援を身赴任者支援等、家庭内やの地域社会での家族的責任をのたす制度について、整備・充実を図るとともに、制度利用の促進に向けて、労使協議や話し合いを行い、制度取得を阻害する要因の解消に取り組む。特に、介護に関する制度については、制度利用者の増加がみられることから、職場ニーズを把握し、充実に向けた取り組みを行う。併せて、休業者の職場復帰後の支援方策、欠員時の職場対応ルールの確立に向けて取り組む。	①希望者全員を対象とした65歳までの雇用確保 雇用と年金を確実に接続させるため、高年齢者雇用安定法で定める３つの雇用確保措置（65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止）のいずれかを導入する。このうち継続雇用制度を導入し、その対象者の基準を労使協定で設定している場合は、労使協定を改定して希望者全員を対象とした65歳までの継続雇用とする労働協約の締結に向けた労使協議を行う。 ②賃金制度の再設計 2013年から開始される老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢引き上げにより、年金を全く受給できない期間が生じるため、もうひとつの公的給付である雇用保険の高年齢者雇用継続給付と合わせた収入水準の維持に向けた賃金制度の再設計について労使協議を行う。 ③高齢者に適した職務・仕事、労働時間の確保高齢者の就業の場を確保するため、高齢者のニーズに対応する賃金、労働時間などの労働条件、高齢者が働きやすい職場の創出や、作業環境、能力開発、健康管理などについて、労使協議を行う。	①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などを活用して、退職一時金制度の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。 ②災害補償制度の充実の取り組み 電力関連産業の社会的使命を果たす重責において、犠牲となった組合員の業務上災害補償制度は、人命という何ものにも変えがたい価値への補償という労使共通の理念をもって、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・有扶者）の補償額をめざす。	2月20日	

共闘	産別	賃上げ要求について				規模間格差是正、中小の取り組み		男女平等等参画社会実現に向けた取り組み	ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み		ワークルールの取り組み	その他の取り組み	要求提出日	回答指定日
		賃上げの取り組み（要求基準、格差是正の取り組みを含む）	企業内最低賃金（年齢別最賃）（全従業員対象最賃）	初任給	一時金	賃上げの取り組み	非正規労働者の処遇改善	女性が働き続けられる環境整備の取り組み	労働時間短縮、時間外割増率引き上げの取り組み	両立支援の取り組み	雇用維持安定の取り組み（60歳以降の雇用確保含む）			
インフラ・公益共闘連絡会議	全国ガス 方針決定日 1月27日 中央委員会	・すべての単組は、確実に定昇・賃金カーブ維持分を確保する。 ・そのうえで、現状を上回る賃金改善に取り組む単組は、各単組の主体的な判断のもと、組合員の労働実態や声、会社の収支状況、今後のガス関連産業の発展に向けた働く者としての決意などを総合的に勘案しつつ、自単組の賃金水準や格差是正を強く意識した取り組みを行う。 ・近年、賃金カーブ維持分を確保できていない単組は、自単組の現行水準を踏まえ、中期的な観点も含め、賃金水準の復元をめざす。また、「最低到達水準」に満たない単組については、賃金水準の底上げ・格差是正をはかる観点から、水準向上をめざし積極的な取り組みを進める。	・産業別最低賃金 月額138,500円		・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。	・すべての単組は、確実に定昇・賃金カーブ維持分を確保する。 ・そのうえで、現状を上回る賃金改善に取り組む単組は、各単組の主体的な判断のもと、組合員の労働実態や声、会社の収支状況、今後のガス関連産業の発展に向けた働く者としての決意などを総合的に勘案しつつ、自単組の賃金水準や格差是正を強く意識した取り組みを行う。 ・近年、賃金カーブ維持分を確保できていない単組は、自単組の現行水準を踏まえ、中期的な観点も含め、賃金水準の復元をめざす。また、「最低到達水準」に満たない単組については、賃金水準の底上げ・格差是正をはかる観点から、水準向上をめざし積極的な取り組みを進める。	【賃金】単組の実態に応じ可能な範囲で組合員に準じた対応を求める。 【主体的取り組み】働く仲間の職場環境・労働環境に関する項目（働く仲間の職場環境・労働環境の把握・改善、パートタイム労働法への対応、連携強化に向けた取り組み等）	・各単組が実態に応じて主体的に取り組む	・各単組が実態に応じて主体的に取り組む	・各単組が実態に応じて主体的に取り組む	・各単組が実態に応じて主体的に取り組む	自単組の置かれた状況や課題、組合員ニーズ、世間動向、2011年 秋の闘争・取り組みにおいて継続協議となった事項なども十分に踏まえ、各単組が実態に応じて主体的に取り組む。 ①人材育成施策の充実に関する項目、②働く仲間の職場環境・労働環境に関する項目（働く仲間の職場環境・労働環境の把握・改善、パートタイム労働法への対応、連携強化に向けた取り組み等）、③企業の健全な発展に向けた取り組みに関する項目（経営情報の確認、経営ビジョンや諸課題の確認ならびに意見提言等）、④労働時間に関する項目（労働時間短縮、労働時間管理の適正化等）、⑤労働関係法制への対応に関する項目（改正労働基準法への対応、改正育児・介護休業法への対応、改正高年齢者雇用安定法への対応、改正労働契約法への対応、改正労働安全衛生法への対応等）、⑥組織活性化、コミュニケーションの充実に関する項目	2月21日	終息目標については、3月内決着に努力し、全体としては、4月13日（金）までに決着していくこととする。

共闘	産別	賃上げ要求について				規模間格差是正、中小の取り組み		男女平等等参画社会実現に向けた取り組み	ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み		ワークルールの取り組み	その他の取り組み	要求提出日	回答指定日
		賃上げの取り組み（要求基準、格差是正の取り組みを含む）	企業内最低賃金（年齢別最賃）（全従業員対象最賃）	初任給	一時金	賃上げの取り組み	非正規労働者の処遇改善	女性が働き続けられる環境整備の取り組み	労働時間短縮、時間外割増率引き上げの取り組み	両立支援の取り組み	雇用維持安定の取り組み（60歳以降の雇用確保含む）			
インフラ・公益共闘連絡会議	全水道 方針決定日 1月27日	「すべての労働者の処遇改善に向けて1%を目安に配分を求めていく」、（連合）、「賃金を維持し、改善する」（公務労協・公務員連絡会）の要求方針に基き、「水道・下水道・公営ガス事業に従事する労働者の実質生活を維持し、改善するための水準を確保すること」とする。 《要求参考値》基本給（給料表ベース）で30歳246,300円、35歳298,100円	水道・下水道・公営ガス事業に従事する臨時・非常勤等職員を含む、労働者の最低賃金は、月額154,400円以上（日給7,720円以上、時給1,000円以上）とすること	18歳・154,400円以上とすること	水道・下水道・公営ガス事業に従事する労働者の実質生活を維持し、改善するための水準を確保すること	①「企業内最賃」の取り組みに同じ ②常勤職員との時間比例按分による均等待遇を基本として改善 ③継続して勤務者について、勤続年数に応じた定期昇給分の加算 ④地域手当や業務にかかわる手当について、業務実態に基づいた相当額の支給 ⑤相当長期にわたる勤務者に対する一時金（期末手当及び勤勉手当）の支給	①IL094号条約（公契約における労働条件）に基づく、公契約条例の制定、業務委託等を行う場合においては、社会的な公正労働基準の遵守を必要条件とするとともに、業務の継続性の確保する改善 ②本人の希望に沿った継続的・安定的な雇用の確保。 ③正規雇用移行への制度を設けること。 ④通勤手当に相当する給与を支給または費用弁償。 ⑤退職手当制度の適用。 ⑥臨時・非常勤等職員に育児休業・介護休暇の適用。忌引き休暇、病気休暇についての改善。 ⑦社会保険制度（年金、医療・介護、雇用）を適用できる場合は加入を保障・促進。 ⑧定期健康診断の実施。 ⑨ワーハラスメントやセクシャルハラスメントの防止や解決体制の整備を図り、ハラスメントのない職場づくりの推進。 ⑩規程の整備と周知。	次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」の実施 ①女性職員の採用・登用拡大 ②育児休業・介護休暇制度の改善	①所定労働時間を週38時間45分、1日7時間45分とすること ②男女共通の超過勤務縮減のための実効性ある施策を進めること ③「サービス残業」は違法状態であり、発生させないこと ④超過勤務縮減を図るため、時間外割増率を50%、休日割増率を100%に引上げることを目標に、改正労働基準法の規定を適用することはもとより、月の超過勤務が45時間を超え60時間までの割増率を30%以上とすること ⑤年次休暇の取得の促進 ⑥病気休暇制度の改善。 ⑦労働時間短縮の為の必要な人員確保 ⑧休憩・休息時間について、拡充・整備 (2)家族看護休暇及びリフレッシュ休暇、有給のリカレント（生涯教育）休暇の新設、夏季休暇日数の拡大	①改善された民間の育児休業・介護休暇制度に倣い、これに伴い制度改善を実施すること。 ②パワーハラスメントやセクシャルハラスメントの防止及び解決体制の整備を図り、ハラスメントのない職場づくりを進めること	①水道・下水道・公営ガス事業職場での障がい者雇用を促進すること。そのために必要な職場環境の整備を図ること ②石綿健康被害の防止と対策の実施 ③人事院は雇用と年金の接続を円滑に行うために、2013年度から定年年齢を段階的に65歳まで延長することを報告し、「意見の申し出」を行った。国公では具体的検討が行われている。これに遅れることなく高齢者雇用の制度整備に向けて、積極的に取り組みを始めること	1．東日本大震災及び福島第一原発事故に伴う放射能汚染に関する要求 ①東日本大震災に伴う、復旧・復興及び支援費についての要求 ②「災害時等の緊急派遣」などの労働協約締結の推進 ③原発事故による放射能汚染は、水道・下水道事業の使命である安全・安心を揺るがした。今回の様な事故が、二度と起きないように貴職においても関係機関への働きかけなどの努力を行うこと ④原発事故に伴う、浄水場、下水処理場の汚染土・汚泥や焼却灰の処理および従事する職員及び関連労働者の検査、安全衛生対策を行うことなど，当面の要求に誠実に対応すること 2．水道・下水道・ガス政策について ①水道・下水道・ガス事業の公営原則の堅持、住民サービスの向上 ②事業体の運営基盤の強化のために、ア．技術継承・人材育成確保 イ．計画的な新規採用 ウ．委託化した事業についての実態検証 エ．施設のバックアップ体制の整備と耐震化、更新事業の実施 オ．非常時体制を点検と確保 カ．事業の広域化における充分な労使協議 ③事業推進における利用者・住民、労働組合などの参画と情報提供うこと ④地下水を利用した専用水道への対策と規制の強化	2月24日	3月28日

共闘	産別	賃上げ要求について				規模間格差是正、中小の取り組み		男女平等等参画社会実現に向けた取り組み	ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み		ワークルールの取り組み	その他の取り組み	要求提出日	回答指定日
		賃上げの取り組み（要求基準、格差是正の取り組みを含む）	企業内最低賃金（年齢別最賃）（全従業員対象最賃）	初任給	一時金	賃上げの取り組み	非正規労働者の処遇改善	女性が働き続けられる環境整備の取り組み	労働時間短縮、時間外割増率引き上げの取り組み	両立支援の取り組み	雇用維持安定の取り組み（60歳以降の雇用確保含む）			
インフラ・公益共闘連絡会議	ＮＨＫ労連 方針決定日 ２月17日						1%改善		所定外労働時間の割増率を産別同一レベルとすること	育児短時間勤務と子の看護のための休暇の対象期間を小学校3年生の年度末までとすること 介護対象者から同居と扶養の要件を外すこと	高齢者雇用安定法の改正を踏まえ、各単組に労使検討委員会を設置すること	ボランティア休暇の新設	未定	未定
	森林労連 方針決定日 森林労連 ３月10日 全国代表者会議 林野労組 ２月24日 中央委員会 全山労 ２月20日 中央執行委員会	林野労組は、公務労協・国営関係部会の方針を踏まえ決定。全山労、緑資源労は各組織方針で決定。					有期雇用者の雇用安定のため通年雇用化を求める。					「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づく雇用管理の改善、労働環境改善を求める。		
	建設連合 方針決定日 ２月８日 第17回 中央委員会	月例給与要求水準　賃金引上げ　3.6%（30歳ポイント） 賃金引上げ内訳 ①賃金カーブ維持分　2.6% ②賃金改善分　1.0% 定昇の無い単組も①を定昇に相当するものとして要求に加える。 参考値　30歳ポイント（事務・技術職）平均値（2011実績）261,796円（対基本賃金） （賃金カーブ維持分）6,610円（対基本賃金2.6%）	なし	なし	年間一時金要求基準４ケ月を基準とする。 要求の組み立ては、生活必要額的要素と業績成果配分要素を踏まえ、各単組において決定する。	なし	なし	【各単組が取り組む事項】 1 改正男女雇用機会均等法の実効性確保に向けて、制度や運用の点検を行い、女性が働き続けられる環境整備をはかる。 2 昇進・昇格、配置や仕事の与え方などに男女の偏りが無いか点検し、ポジティブアクションを推進するよう、労使協議を行い改善を図る。 3 男女間の賃金格差是正の取り組み。（厚生労働省の男女間の賃金格差解消のためのガイドラインを活用し、必要に応じて労使協議・交渉を行う） 4 生活関連手当の支給における「世帯主」要件の廃止など間接差別の是正に取り組む。 5 セクシュアル・ハラスメント防止措置の実効性を高める取り組み。 6 改正育児・介護休業法の定着と制度利用により不利益取扱いの対象とならないよう確認する。次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画策定と実行に、積極的に対応する。	【各単組が取り組む事項】 1 作業所の労働時間短縮キャンペーンとして、６月・11月に実施する「土曜閉所」の取り組みを継続して推進し、組合員の意識改革を図ると共に、労使で共同して閉所の取り組みを行なう。 2 作業所の異動時休暇の制度化に向けて労使で協議する。 3 労働者の健康と生活に配慮した上で、職場の実態に合わせた休暇取得計画の作成、連続休暇制度や年次有給休暇の取得促進など、労使協議において目標を定めて時短に努める。 4 正確な労働時間を把握し、不払い残業の撲滅と、長時間労働を行った者に対する医師による面接指導など、労働時間管理の徹底を図る。 5 過重労働・メンタルヘルス対策やその予防措置を労使で協議する。 6 36協定の協定内容の再確認と法令順守の周知徹底をする。 健康を確保する観点からも、インターバル規制（終業と始業の間の睡眠、食事などの生活時間を確保）を設けるなど、過重労働防止・労働時間短縮の為の労使協議を行う。		なし	単身赴任者の処遇改善に向けた取り組み 要求内容については、会社が用意する寮の寮費との兼ね合いが「別居手当」に影響を及ぼし、「帰省旅費」のもりでから、建設連合としては、昨年に引き続き、具体的数字を示単なさず、個別単組に委ねることとし、構成組織それ身ぞれが、単身処赴任者の向に遇改善に向け行と準要求を界繋を狙いとする。 また、建設連合として旅は、“帰省旅費化”を連合、の非課税政党、政府に対して継続して訴えていく。	３月22日（木）	４月５日（木）