インフラ･公益共闘連絡会議

２０１５春季生活闘争　取り組み方針（案）

2015年３月13日現在

共闘	産　別	賃上げ要求 （月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等）	時短 （ワーク･ライフ･バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等）	格差是正 規模間格差の是正	格差是正 非正規労働者の労働条件改善	格差是正 職場における男女平等の実現	格差是正 その他の格差是正	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29～30日 第148回中央委員会	連合春闘方針である２％以上の引き上げ、公務員連絡会の対人事院基本要求＝「実質生活水準確保のための公務員賃金引き上げ」、さらには2015民間春闘の状況を十分に踏まえ、2015人勧期・確定期までを見据えた賃金改善の取り組みを進める。 　要求実現のため、人事院・政府に対して、制度の改善と水準の確保にむけて、公務労協・公務員連絡会に結集し、効果的な大衆行動の配置も背景に取り組みを進める。さらに、総務省による自治体への助言・関与に対し、対策を強化する。県本部は、人事委員会対策の強化をはかる。 １.「給与制度の総合的見直し」への対応 ・春闘前段の取り組みとして、2014自治体確定闘争に引き続き、第三次統一行動を設定し、給与制度の総合的見直し（基本給平均２％引き下げ等）に反対する取り組みを進める。 ２．賃金水準の確保(公務) ・2006給与構造改革以前の水準への到達をめざし、以下を到達目標とする。 30歳　246，500円 35歳　296，900円 40歳　349，400円 ３．自治体最低賃金について ・自治体に雇用されるすべての労働者、地域公共サービス民間労働者を対象とする自治体最低賃金を確立し、月額151,800円（国公行(一)１級13号俸・2014年勧告額）以上、日給7,590円（月額/20日）以上、時給980円（月額/20日/７時間45分）以上として求める。 ４．一時金、諸手当について ・期末・勤勉手当を維持・改善すること。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によること。 ・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。 ・時間外労働の実態を踏まえ、必要な時間外勤務手当財源を確保し、全額支給を徹底すること。	・年間総労働時間1800時間を目標として、所定労働時間の短縮と、労働基準法第33条第３項の「公務の臨時の必要」の厳格な運用を行うこと。併せて必要な人員を配置すること。 ・36協定の締結義務職場においては早急に締結すること。なお、締結に当たっては、１日２時間、４週24時間、３ヵ月50時間、１年150時間を上限とすること。 ・安全衛生委員会を月１回以上開催し、快適職場環境の実現と健康診断の徹底をはかること。 ・災害時の業務の体制、取引先・委託先などとの連携のあり方などについて、組合と交渉・合意の上ルール化すること。	１．13,500円以上（平均賃上げ・定昇相当分込み）引き上げること。（全国一般評議会） ⇒賃金カーブ維持分(4,500円）＋生活維持・向上分（7,200円（３％）以上） ＋格差および配分の歪み是正分（1,800円以上） ＜年齢ポイント要求（到達水準）＞ 30歳労働者　255,000円以上 35歳労働者　282,000円以上 40歳労働者　315,000円以上 ２．パートタイム（短時間）労働者の時給引き上げ50円以上を実現すること。 ３．最低賃金を雇用形態にかかわらず、月額151,800円以上（日給7,590円以上、時給980円以上）とすること。	１．雇用安定について ・恒常的な業務に就いているフルタイムまたはフルタイムに準じる職員については、パートタイム労働法や労働契約法の趣旨を踏まえ、正規職員への転換措置をはかること。 ・恒常的な業務に就いている臨時・非常勤等職員について、すでに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。 ・臨時・非常勤等職員の空白期間を廃止すること。 ・新たに任用される臨時・非常勤等職員に対して、雇用更新年限を設定しないこと。 ２．賃金要求について ・自治体最低賃金を時給980円（国公行(一)１級13号俸相当151,800÷20日÷７時間45分）以上とし、正規職員との均等待遇をはかること。 ・賃金改善について、37円/ｈ＋２％（物価上昇＋格差是正分）以上の引き上げを実施すること。 ・実務経験、能力に基づいて報酬決定を行うこと（昇給制度の確立）。 ３．均等待遇について ・自治労の自治体最低賃金と経験年数を考慮した年齢別最低保障賃金を確立すること。 ・賃金（報酬）について、人事院指針（2008年８月26日）や総務大臣答弁（2009年５月26日）、「2014年通知」などを踏まえ、職務内容（職務の内容と責任）、在勤する地域、職務経験等の要素を考慮し、改善すること。 ・諸手当（相当報酬）について、正規職員との均等待遇による支給とすること。 ・週の労働時間が定まり、６ヵ月以上勤務予定の職員には、月給制度を適用すること。 ・休暇諸制度について、その種類、期間、賃金保障など正規職員との均等待遇を行うこと。 ・地方公務員災害補償基金の対象とならない職員について、労働災害の補償制度を整備すること。 ・任期付短時間勤務職員の給料・諸手当について、正規職員との均等待遇を行うこと。また、定期昇給を行うこと。	・「男女がともに担う自治労委員会　委員長・事務局長会議」を開催し、安倍政権が推進する女性活躍促進政策案について学習会で課題を浮き彫りにする。 ・各単組において春闘期を起点に、職場の点検活動（パンフレット等の活用）、要求書の提出を行い、男女平等推進月間である６月期に、男女平等推進闘争に取り組み、積み残した課題について前進をはかる		１．地方財政の確立にむけた取り組み ・地方財政の確立を進めるために、政府予算編成・自治体予算編成のサイクルと連動した取り組みを進める。とくに春闘期は概算要求策定時期（6～9月）につなげる取り組みを重視する。 ２．公契約条例および公共サービス基本条例制定にむけた取り組み ・連合・公務労協と連携して、公契約条例および公共サービス基本条例制定にむけた自治体の取り組み状況を収集し、県本部・単組に情報提供を行う。 ・すでに公契約が条例化された自治体や現在取り組みを進めている単組等の取り組み事例や指定管理者制度の問題点など経験交流の集会を企画する。	２月10日～18日	３月20日

共闘	産別	賃上げ要求 （月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等）	時短 （ワーク・ライフ・バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等）	格差是正 規模間格差の是正	非正規労働者の労働条件改善	職場における男女平等の実現	その他の格差是正	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	基幹労連 方針決定日 ２月18日	【賃金】 (1) 定期昇給 ①制度的な定昇の実施およびその確認、または定昇相当分を確保する。 ②定期昇給制度未確立または未整備な組合については、制度化・整備に取り組む。 (2) 月例賃金 ・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取り組む。 ・単年度取り組みの組合は、AP14春季取り組み要求基準もふまえて取り組む。 ・要求設定にあたり、「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。 【一時金】 (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。 【企業内最低賃金】 ・未協定組合は協定化に取り組む。 ・18歳最低賃金の改定に取り組む組合は、高卒初任給に準じた水準をめざし、JCM方針の156,000円以上の金額で、各組合で設定し具体的な対応をはかる。 ・地域別最低賃金や特定（産業別）最低賃金の引き上げ状況に鑑み、企業内最低賃金協定の引き上げに積極的に取り組む。 ・締結にあたっては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。 ・年齢別最低賃金は、生計費やモデル賃金、賃金センサスなどを考慮した水準をめざす。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、45歳＝160を目標に各組合で設定する。	○年間総実労働時間の縮減に向けて、「時間外・休日労働の縮減」「有給休暇取得率の向上（失効年休ゼロ等）」を「労使話し合いの場」でテーマとして掲げ、業種別もしくは個別組合の状況に則して継続的かつ具体的な改善を行う。 ○過労死等防止の観点から、36協定の遵守状況の点検を行うとともに、その状況をふまえ長時間労働是正に向けて使用者との協議等を行う。 ○性別にかかわらず、育児や介護など様々な家庭の状況にある社員であっても、継続して働ける職場を構築することが必要である。ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画の観点から、育児・介護に関する制度構築・運用等、業種別部会ごと、もしくは個別組合の状況に応じ要求項目を策定する。	○「賃金」「退職金」については、環境条件もふまえた上で「当面の目標」をもとに業種別部会ごとの取り組みとする。 ○産別基準の達成に向けて格差を速やかに改善すべき項目として、次の３項目を設定し、その他の取り組みは、中期ビジョンや業種別部会ごとの目標に沿ってその到達に向け取り組む。 ①年次有給休暇の初年度付与日数を20日以上とする。 ②時間外・休日割増率の改善をはかる。 ③労働災害付加補償、通勤途上災害付加補償の総合組合水準への到達をはかる ○退職金 中期的な格差改善の観点から、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引き上げ額を設定する。改定については支給率による全体の引き上げ以外にも、定年退職への加算金方式なども選択できるものとする ○労働時間・休日・休暇 年間所定労働時間については、総合組合水準への到達をめざし、各業種別部会・個別組合の実情に応じて「休日増」「１日の労働時間短縮」の要求を設定する。 年次有給休暇の初年度付与日数を20日以上とすることとし、付与日数の増加をはかる。 ○諸割増率 時間外・休日勤務割増率は、各業種別部会・個別組合の実情をふまえつつ、以下の内容・水準を基本に要求を設定する。 ・割増率の算定に関わる時間管理については、所定労働時間を算定基礎として法定休日も含めた所定外労働時間を積み上げる方式とする。 ・所定休日も含めた休日労働割増率40％への到達をはかる。 ・特別条項における努力義務への対応として、１ヵ月45時間を超える時間外労働割増率30％への到達をはかる。 ・猶予措置対象の組織においても、１ヵ月60時間を超える時間外労働割増率50％以上への到達をはかる。 ○労災通災補償 ・労働災害付加補償は、死亡弔慰金3,400万円への到達をはかる。 ・通勤途上災害補償は、労働災害付加補償の1/2である1,700万円への到達をはかる。 ・障害等級１級以下については、総合水準への到達をはかる。	○直接雇用の非正規労働者については、組織化に向けた取り組みを推進するとともに、労働条件の均等・均衡処遇の観点から取り組みを進める。具体的には、 ①AP春季取り組みにおける賃金改善をふまえた改善 ②労災通災付加補償における正社員同等の取り扱いに向けた改善 ③福利厚生も含めた不合理な労働条件の相違がないことの確認と必要な改善 ④無期転換や正社員化に関するルールや運用の整備 等について、「労使話し合いの場」や「別途申し入れ」も含め、各組合の実態に応じて対応可能な方策で取り組む。 ○派遣労働者については、コンプライアンス徹底と受け入れに関する労使協議の充実・定着化に注力する。	（「ワーク・ライフ・バランスの実現」の中で取り組む）	○60歳以降の安定雇用確保に向けた各組合におけるこれまでの取り組み経過もふまえ、引き続き「クリアすべきハードルの考え方」に沿って、必要な要求策定を行う。 ○賃金改善については、60歳以降者についてもAP取り組み成果が適切に反映されるよう取り組む。 ※「クリアすべきハードルの考え方」：第９回定期中間大会にて確認した内容であり、希望者全員の雇用確保をはじめ、必要な生計費の確保と働き方に見合う処遇の両立、組合員籍の継続や60歳以降も一貫した福利厚生等の諸制度等について示している。	○AP14春季取り組みからの継続課題対応 ・AP14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AP15春季取り組み期間も通じて解決をはかる。 ・AP14春季取り組みにて妥結した2015年度賃金改善の配分が確定していない組合は、2015年度からの配分に向けて確実に対応する。 ○法改正への対応 ○産業政策と政策・制度の取り組み	２月20日	３月18日 （第一次回答指定日）
	ＪＰ労組 方針決定日 ２月20日	・正社員の一時金を年間「4.3月」とすること。 ・「賃金カーブ」の維持として定期昇給を完全実施すること ・正社員の基準内賃金を一人平均２％(約6,000円)引き上げること。	・長期労働時間を抑制し、時間外労働の縮減など総実労働時間の短縮を徹底して取り組むこと ・36協定違反を撲滅し、適正な勤務時間管理を徹底すること ・時間外・休日・深夜の割増率は、以下のとおり引き上げること ア　時間外労働が月45時間以下については30%以上 イ　時間外労働が月45時間超については50%以上 ウ　休日労働については50%以上 エ　深夜労働については40%以上 ・労働契約法改正に伴い、有期雇用契約労働者の無期労働契約への転換について、 以下に基づき早期に協約化すること ア　期間雇用社員の無期労働契約への転換は法律(５年)より短い期間とすること イ　すでに５年を経過している期間雇用社員については、無期労働契約に転換すること ウ　無期転換後は、原則、正社員とすること エ　労働契約法の改正の趣旨に照らし、労働諸条件について、労使協約のもと点検し必要な改善を行うこと ・早期に６５歳定年制を確立すること		・月給制契約社員の基本月額を「6,000円」引き上げること ・時給制契約社員の時間給を「40円」引き上げること ・特別休暇制度や福利厚生制度を充実すること			・2016年度の登用規模と新卒採用規模について具体的数値と考え方を示すこと ・要員不足解消に向けて、中途採用等の具体的な対策を示すこと	２月27日	３月19日

共闘	産別	賃上げ要求 （月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等）	時短 （ワーク・ライフ・バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等）	格差是正 規模間格差の是正	非正規労働者の労働条件改善	職場における男女平等の実現	その他の格差是正	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	情報労連 方針決定日 ２月３日 第45回中央委員会	●月例賃金 　すべての加盟組合は、定期昇給分（賃金カーブ維持分）を確保したうえで、月例賃金を中心とする『賃金等の引き上げ・改善』に向け、物価上昇や企業業績の動向等を見極めた総合的判断のもとに、各組織の置かれた状況において最大限の要求を策定することとする。 『賃金等の引き上げ・改善』にあたっては、非正規労働者への配分を含め、すべての働く仲間の「底上げ・底支え」につなげることを意識し、要求を策定することとする。 ●一時金 　一時金については、「年間収入の確保・向上」の観点から、前年実績を確保したうえで、さらなる上積みをめざす。 ●情報労連最低賃金 情報労連に働くすべての労働者のミニマム・セーフティネット（底支え）との位置づけのもと、すべての加盟組合に対置する企業に要求し、情報労連最低賃金協定の締結維持・拡大に取り組む。具体的要求額は別途設定する。	各加盟組合は、過重労働の防止に向け、全職場・事業場において、36協定に基づく労働時間の点検を行い、長時間労働の是正に向けた取り組みを労使で進める。長時間労働が認められる場合は、健康管理措置等を適切に講じるなどの具体的対応を進める。 ●情報労連「新たな時短目標」の達成 (1) 2014年度が「新たな時短目標」(2013-2016)（別記３）の中間年であることを意識し、すべての加盟組合が今年度中に全項目で「最低到達目標」の達成をめざす取り組みを進める。 (2) 今春闘では、①36協定における「特別条項」による延長時間を750時間以下とする、②月60時間以上の時間外労働割増賃金を中小企業を含むすべての企業で50％以上とすること――について要求化を図るなど、達成に向けた取り組みを促進する。 ●勤務間インターバル制度の導入促進 (1) 長時間労働に伴う健康被害の防止およびワーク・ライフ・バランスの観点から、各加盟組合は、勤務間インターバル制度の導入に向けて取り組む。 (2) 取り組みにあたっては、改定したガイドラインに基づき、休息時間確保の必要性について労使の認識を合わせた上で、先行導入事例等を参考に、労使間論議を促進する。 ●労働関係法制の順守に向けた対応の強化 (1) 加盟組合は、労働関係法制（労働契約法・労働者派遣法・高齢者雇用安定法・パートタイム労働法等）に基づく法令順守の徹底に取り組むとともに、各法令の趣旨を踏まえた働く環境の整備に向け、取り組みを強化する。 (2) 改正障害者雇用促進法に基づき、①2015年４月から101人以上200人未満の中小企業にも法定雇用率（２％）の適用が開始されること、②2016年４月から障がい者に対する差別禁止および合理的配慮義務等が施行されること－－を踏まえ、障がい者が働きやすい職場づくりに向けた労使間論議を促進する。	中小企業（ＧＩ部会加盟組合）においては、①情報労連『最低到達目標水準』『めざすべき賃金水準』（別表）（別記１）②連合「中小共闘方針」（参考）――を参考に、「底上げ・底支え」に向けた積極的な要求を策定することとする。なお、賃金制度のない組合は、情報労連「賃金テキスト」を参考に、制度の確立を求める。 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(円) 158,000　190,000　224,000　257,000　277,000　303,000 「めざすべき水準（参考）」 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(円) 165,000　220,000　270,000　320,000　350,000　375,000	非正規労働者の労働条件の「底上げ・底支え」に向けては、処遇形態、仕事の内容・役割等に着目しつつ、①正社員への転換、②時給等賃金の引き上げ・改善、③諸手当の新設・改善――等、実態に応じて積極的に要求する。	通年的な取り組みとしており、今春闘方針には掲げていない		ＧＩ部会加盟組合（中小組合）は「最低一つの自主的要求項目」を掲げ、その達成に向け取り組む。	統一日は設定していない。全国単組は２月末までに提出	統一日は設定していない。
	電力総連 方針決定日 ２月18日	【賃金】 すべての加盟組合は事前準備として、自社の賃金実態把握を確実に行い、賃金カーブ維持分の確保に徹底的にこだわる。その上で、実質生活水準の維持・向上や賃金水準の格差是正・復元などをめざし、２％以上を基本とする賃金改定に取り組む。 ○交渉の事前準備として、賃金実態を把握し賃金カーブ維持分に必要な原資の算出を行うとともに、賃金カーブの歪みや賃金分布の偏りなどの課題把握を行う。また、過去の賃金カーブと比較して、賃金水準が経年的に低下しているなどの要因の検証も十分に行うこととする。 ①賃金制度（昇給ルールが制度化されている）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（昇給ルールが制度化されている）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、それを回復する。 【賞与】 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、次により要求を行う。 ①要求水準 　「年間４ヵ月を最低水準」とする。なお、過去の妥結実績、企業業績、生産性向上や職場実態なども勘案した要求を行う。 ②要求・妥結方式 　賞与・一時金は、年間賃金の一部として位置づけ、夏冬型による年間要求・年間妥結を基本とする。 ③冬季分の扱い 　冬季分については、賃金引き上げ後のベースを使用し、夏季分に準じた扱いとする。 ④支給日 　夏季分は６月上旬、冬季分は12月上旬とする。	①労働時間に関する労使協議の充実 　年間を通した労働時間に関する取り組みのフォローや、改善すべき事項について、労使の協議や話し合いを行い、協定化（議事録、覚書、確認メモを含む）を図るとともに、長時間労働解消に向けた労使行動計画の策定などに努める。なお、すべての加盟組合は、所定外労働時間や年次有給休暇取得率など、個人別の労働時間実績についてデータの開示を求め、半期ごとに労使確認を行う。 ②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」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。 ③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はかる。 ・すべての組合員の休日労働時間を含む時間外労働を、１ヵ月４５時間以下に抑えることを基本とし、少なくとも過労死につながるとされる１ヵ月100時間、ならびに２ヵ月連続80時間を超える過重労働につながらない業務運営を求める。 ・過重労働に係わる医師の面談指導については、月間80時間を超過した者全員に実施することを基本に、月45時間超過者で健康への配慮が必要な者についても、その対象とすることを求める。	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加盟組合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。 ①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、その水準に到達するよう取り組む。 年齢　１８歳　２０歳　２５歳　３０歳　３５歳　４０歳　４５歳　５０歳 扶養　単身　単身　単身　配偶者+子1　配偶者+子2　配偶者+子2　配偶者+子2　配偶者+子2 水準(円)　153,800　162,300　183,600　219,500　277,500　310,700　337,000　357,600 ②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。 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】	○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、ニーズを把握するための対話活動等を実施し、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。 ○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。 ○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。 ○時給引き上げについては、最低賃金協定額の890円をめざし、職務内容、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16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。 ○労働契約法の改正に伴い、通算５年を超える有期契約労働者の無期労働契約への転換について、労働協約の締結や就業規則の規定に向けた労使協議を行う。また、無期転換後の労働条件について、働き方に相応しい処遇となるよう労使協議を行う。	○自社の賃金実態を把握し、歪みや偏りがあり、是正が必要と判断される場合は、その改善に取り組む。 ○生活の安定を確保し、公平公正でやりがい働きがいにつながる配分を目指し、要求策定段階から配分交渉を重視した取り組みを行う。	自社の賃金実態や個別の事情等を勘案し、個別賃金水準の引き上げが必要と判断される加盟組合は、社会水準の確保や水準低下の回復、賃金カーブの歪みや賃金分布の偏りの是正など、指標等を踏まえ取り組む。	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代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24日	調整中

共闘	産　別	賃上げ要求	時短	格差是正				その他の取り組み	要　求 提出日	回　答 指定日
		（月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等）	（ワーク･ライフ･バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等）	規模間格差の是正	非正規労働者の労働条件改善	職場における男女平等の実現	その他の格差是正			
インフラ・公益共闘連絡会議	全国ガス 方針決定日 １月30日	【賃金】 ・すべての単組は、賃金に関して幅広い観点から取り組みを行う「統一的な賃金関連要求」の考え方に沿って取り組むこととし、各単組が中期的な観点も含めためざす目標を見定めつつ、主体的な判断のもと、月例賃金の維持・改善・復元に加え、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体系・制度の導入・整備や、賃金の重要性等を経営側に確認するといった取り組みを行う。 【産業別最低賃金】 ・産業別最低賃金　月額142,000円 【一時金】 ・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。 【諸手当の改善】 ・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（労働時間短縮、労働時間管理の適正化、ワーク・ライフ・バランスの推進等）	・賃上げ要求と同じ	【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、労働契約法・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	・自単組の置かれた状況や課題、組合員ニーズ、世間動向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、ガスシステム改革の影響を踏まえた経営ビジョンの確認、組合員への期待の確認ならびに意見提言、生産性向上に向けた取り組み等） ②人事処遇制度に関する項目（職能資格制度や人事考課制度の整備・見直し等） ③人材育成施策の充実に関する項目 ④労働関係法制への対応に関する項目（改正労働安全衛生法への対応、改正次世代育成支援対策推進法への対応等） ⑤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27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10日（金）までに決着していくこととする。
	全　水　道 方針決定日 ２月６日	月例賃金　4%以上 企業内最低賃金　月額156,400円以上 諸手当の改善等　住宅手当の改善・安定化、企業手当の維持・安定化、特殊勤務手当の維持・新設・増額、超過勤務手当の割増率増加	年間総労働時間1,800時間の実現 超過勤務時間の36協定の上限規制		臨時・非常勤職員の一方的雇い止めの防止 国の「期間業務職員制度」の導入 臨時・非常勤職員の労働条件の均等待遇実現と諸手当・休暇制度の改善、社会保障制度の加入促進、定期健康診断の実施、パワハラ・セクハラ防止・解決のための整備	女性職員の採用・登用の拡大 育児休業・介護休暇制度の改善と、その実施のための要員確保 パワハラ・セクハラ防止・解決のための整備			２月18日	３月24日
	ＮＨＫ労連 方針決定日 ２月９日	連合の春季生活闘争方針をふまえ、社会的労働条件決定メカニズムの役割を果たすべく、加盟各団体の経営環境を踏まえつつ、賃金カーブを維持したうえで、月例賃金の引き上げを重視する賃金改善をはかること。 一時金は現行水準をかくほすること。	豊かなライフスタイルを可能にする労働時間の短縮への意識を労使で共有したうえで、時間外割増率の引き上げやインターバル休息制度の導入などの諸制度の単組要求を組み立てる。		非正規労働者のパワーにしっかりと向き合う責任が労働組合にあることを認識したうえで非正規労働者の労働条件について協議すること	組合員が利用しやすく、現場のニーズを踏まえた実効性のある行動計画を策定するためにも労使協議による計画策定を求める。あわせて女性の活躍推進への取り組みも労使協議とすることを求めます。			２月23日	
	森林労連 方針決定日 ２月20日 全国代表者会議			林野労組は、国家公務員関係部会の方針を踏まえ決定。全山労、緑資源労組は、連合方針を踏まえ各組織で決定。				「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。		