

交通・運輸共闘連絡会議

2018 春季生活闘争 取り組み方針 (案)

2018年1月26日現在

共 産 別	基本的な考え方	賃上げ要求				すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し		ワークルールの取り組み	男女平等の推進	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/取引の適正化の取り組み	その他の取り組み	要求提出日	回答指定期日	
		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(時給等の引き上げ)	男女間賃金格差の是正	企業内最低賃金 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・一時金の要求基準等							長時間労働の是正
交通・運輸共闘連絡会議	「すべての課題解決のスタートは、春闘から」と春闘の位置づけの明確化を行い、多くの組合員の参加の下に1単組における課題の洗い出しと把握、要求設定と労使交渉・協議を進める。 【重点課題】 ①非正規労働者とともに進める処遇改善と組織化 ②賃金・労働条件の改善と職場からの働き方改革 ③質の高い公共サービスと社会的公正労働の実現	到達目標とするポイント賃金をめざしつつ、連合の「底上げ・底支え」「格差是正」分の2%程度に加え、臨時・非常勤等職員を含むすべての職員の定期昇給を確保するための2%分を足した4%程度を要求基準とする。 【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 【公共サービス民間労働者】 ①「賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分6,000円」を要求の基準とする。 ②2018春闘の掲げる自治体最低賃金(月額156,800円以上、日給7,840円以上、時給1,010円以上)の確保	【全国一般評議会】 「平均賃上げ要求13,500円以上(賃金カーブ維持4,500円+生活維持・向上分7,200円以上+格差是正・歪み是正分1,800円)」とする。	【臨時非常勤等職員の処遇改善】 ①自治体最低賃金を時給1,010円(国公行(一)1級13号相当156,800円÷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。 また、正規職員の給料表がプラス改定された場合は、少なくとも同様の引き上げを行うこと。引き上げ時期は4月に適及し、支給すること。最低賃金の改正に伴い、速やかに賃金改正を行うこと。 ②賃金改善について、37円/h+2%(格差是正分)以上の引き上げを実施すること。 ③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) ④諸手当(相応報酬)について、正規職員との均等待遇による支給とすること。 ⑤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。 ⑥通勤費用(費用弁償を含む)について全額支払うこと。時間外勤務手当(追加報酬)について全額支払うこと。	自治体に雇用されるすべての労働者としての地域公共サービス民間労働者の最低賃金を月給156,800円(国公行(一)1級13号)以上、日給7,840円(月額/20日)以上、時給1,010円以上として要求。 【初任給の引き上げ】 国公行(一)の初任給基準の8号上位(高卒1級13号、大卒1級33号)をめざす。 【昇給の運用】 特に50歳代後半半層については標準で2号以上の昇給と号給の延長をめざす。	①一時金の引き上げにあたっては、期末手当を中心に改善すること。 ②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。	①年間総労働時間1800時間を早期に実現し、ゆとりある生活を送るためにも、当局の責任として勤務時間の管理をさせるとともに、労使による時間外勤務の縮減に取り組む ②36協定のポイントとひな形を示し、36協定およびそれに準ずる確認書等の締結を促進する。 ③本部作成の「適正な労働時間管理のための職場チェックリスト」を用い、適正な労働時間の把握を促進する。 ④公共交通職場においては改正法の「罰則付きの時間外労働規制(=月8平均0時間)」を上回る単組に対しては他の業種と同水準の改善がはかられるよう支援を強化する。	【臨時・非常勤等職員】 ①労働基準法を最低基準に年次有給休暇、さらには産前産後休暇等の制度化を求める。 ②休暇制度は国の非常勤職員の措置をもとに常勤職員との均等待遇をめざす。また、1年以上雇用される職員には、育児休業・介護休業の適用を強く求める。 ③雇用保険、健康保険、厚生年金については法定基準を最低に加入させます。 ④恒常的な業務であるにもかかわらず、雇用更新年限が設けられていないかを点検し、その廃止と雇用継続を求めるとともに、「空白期間」「たらい回し」が行われている場合は廃止を求める。	春闘期のみではなく、通年を通して取り組むこと。春闘方針には記載していない。なお、6月を男女平等推進月間としている。	公契約条例の制定や入札制度改革の推進	【会計年度任用職員制度】 地方公務員法、地方自治法の改正に対応する条例整備に臨時非常勤等職員の声を反映させるため、臨時非常勤等職員の処遇改善と組織化を一体的に取り組む。 【公共サービスの産業化に対する取り組み】 地方財政への削減圧力に抗し、自治体における多様なニーズを満たすために必要な人材・人員と財源を確保するため、地域市民との協働も模索しながら、全県本部において、積極的な街宣・ビラ配布活動を行う。 【取り組みの活性化にむけた組織の強化】 単組の力量を強化するための点検活動と新採加入促進	2月7～14日を要求提出ゾーンとし、遅くとも2月末までに全単組で提出	3月16日	
運輸労働	深刻化するドライバー不足により、このままでは「物流が止まる」ことが現実味を帯びてきている。同時に、これまでの過当競争により、事業を取り巻く環境は一層厳しさを増し、解決すべき課題は山積している。しかし、優れた労働力を確保する観点からも、総労働時間の短縮を加速させるとともに、長時間労働に頼らない賃金制度の確立と改善を図っていくことが必要である。そのためにも、これまで以上に月例賃金にこだわる闘いを進めて労働諸条件の底上げ・底支えを前進させ、他産業との格差は正に結びつけていく。企業業績は概ね利益確保の方向にあることから、定期昇給相当分の確保はもとより、格差是正分を含めた賃金改善に向け、全力で闘いに臨む。	統一要求基準は、所定内労働時間賃金に、定期昇給(相当)分の1.5%と、賃金改善分(格差是正分含む)としての3.0%を加えた4.5%を乗じたものとする。 ・産別としての平均要求方式における賃上げ要求額は、11,000円中心。 ・地域実態と隔たりの大きい場合には、地域のベース賃金を算出して要求額を設定することとする。 ・個別賃金要求は、他産業との格差是正を考慮したものとする。 ・非正規労働者(パート労働者を含む)の賃金をはじめとする処遇改善に取り組む。	地域実態との隔たりが大きく、地域のベース賃金を基礎として設定する場合の要求額は、ブロック内の直接加盟単組における所定内労働時間賃金の単純平均に、定期昇給(相当)分の1.5%と、賃金改善分(格差是正分含む)としての3.0%を加えた4.5%を乗じて算出する。	非正規労働者(パート労働者を含む)の賃金をはじめとする処遇改善に取り組む。 企業内最低賃金についても、正社員との均等待遇になる額での協定を図る。	男女間の賃金格差の是正を図るため、賃金分布などの実態を把握したうえで、問題点を点検して改善に向けた取り組みを進める。人事評価制度についても公平・公正な制度の策定とその運用を求める。	中央本部で作成した申入書・協定書をもとに、すべての加盟単組が春闘時に企業内最低賃金協定の締結を求めて申し入れ(要求)を行い、賃上げ妥結に合わせて最低賃金額を締結する(協定額は時間額を基本とする)。運転者以外の職種の企業内最低賃金については、地域別最低賃金額の20%以上アップの時間額を要求することとし、トラック最賃同様に協定化に取り組む。	年間一括は120万円以上(月数では所定内賃金の5ヵ月以上)とし、夏季一時金の場合は60万円以上(同2.5ヵ月以上)とする。	・トラックフォーラム(交通労働・トラック部会と共催)での第9次時短中期方針の到達実現に向け、時短推進計画を各企業の労使で確認し、長時間労働に起因する健康被害の防止につなげる。 ・「自動車の運送業務」を除いた職種は2019年4月(予定)の改正法の施行時に一般則の上限の適用対象となるため、配車担当者や発送、到着、経理など、特定の業務に従事する労働者に業務が集中し長時間労働となる事態を避けなければならない。人員の補充や交替勤務の導入など、勤務体制の再構築に向けた定期的な労使協議の場の設置をはじめ、企業に具体的な施策を求めるとともに、それぞれの職場の実態に基づいて、労使協力の下、粘り強く総労働時間の短縮につなげる。 ・休息期間の確保に向けて、ドライバーに対して改善基準告示で定めている連続8時間以上の休息期間の確保はもとより、すべての労働者に対して連合が掲げる11時間の確保をめざし、労働者の休息期間の確保につながる施策を企業に求める。あわせて、休日日数の増加なども求めていく。運輸労働が提起した新たな基準である年間最大拘束時間3,300時間以内に基づく運行ダイヤに見直すなど、自動車運転者の総拘束時間の短縮につなげる取り組みを進める。	①無期転換促進の取り組み ・現段階で5年を超えて働き続けている場合、法改正から5年となる2018年4月を待たずに、無期労働契約に転換するよう労使協議等の場で求めていく。 ・企業に対し雇止めが行われないよう求め、非正規労働者が安心して働き続けられることができる職場づくりに取り組む。 ②同一労働・同一賃金など非正規労働者の処遇改善の取り組み 「同一労働・同一賃金ガイドライン案」をもとに、職務や能力等の把握と公正な評価に努めるとともに、賃金等の労働条件について点検を行い、時間給などの賃金引き上げや労働時間短縮など、非正規労働者の処遇改善に取り組む。また、福利厚生の実充に向けて、働き方に関係なくすべての労働者に適用するよう取り組みを進め、それぞれの単組で必要に応じた職場環境の改善を会社に求める。派遣労働者など間接雇用者についても、同様の取り組みを進める。	青少年の雇用の促進等に関する法律(若者雇用促進法)の実行について、労使協議の中で検証する。 障がい者雇用について、陸上貨物運送事業に現在適用されている除外率制度は、今後は廃止の方向とされているため、同法の趣旨を踏まえその対応に努めるとともに、連合を通じて厚生労働省など関係各所に対し、障がい者就業施設等に積極的な仕事の発注や物品の購入を行う企業への優遇措置の拡充や認定制度の創設など、必要な施策を求める。 安全衛生委員会の確立と定期開催の実施および「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知・徹底を図る。	女性労働者の雇用安定と拡大を図るため、労働条件の整備や職場環境の改善および法令遵守に向け取り組む。 女性活躍推進法の実効に向け、実態把握を行うとともに労使協議の中で女性の職業生活における活躍推進を展開し、優秀な人材の確保や企業イメージの向上をめざす。	国土交通省に設置されている「適正運賃・料金検討委員会」の議論を受けて、標準貨物自動車運送約款が改正された。具体的には、①運送状等の記載事項について、「待機時間料」「積込料」「取卸料」等の料金の具体例を規定。②荷待ちに対する対価を「待機時間料」とし、発地又は着地における積込み又は取卸しに対する対価を「積込料」および「取卸料」とそれぞれ規定。③付帯作業の内容に「横持ち」「縦持ち」「棚入れ」「ラベル貼り」および「はい作業」を追加、など運賃の範囲を明確化する内容となっている。今後、改正内容の遵守には、現下の商慣行の是正と契約の書面化が必要不可欠なことから、業界団体から各事業者および荷主団体への対応を強く求めていく。	2月9日～13日	大手・先行組合：3月中旬、中小組合：4月第3週(2月末の機関会議で決定)

共 産 別	基本的な考え方	賃上げ要求					すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し		ワークルールの 取り組み	男女平等の 推進	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 の適正化の取り組み	その他の 取り組み	要 求 提出日	回 答 指定日	
		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 (時給等の引き上げ)	男女間賃金格差の是正	企業内最低賃金 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・一時金の要求基準等	長時間労働の是正							均等待遇実現に 向けた取り組み ・雇用安定 ・同一労働同一賃金
交通・運輸 共同連絡会議	J R 連合 方針決定日 2月5日	<p>・企業業績、社会・経済・政治の諸動向等を踏まえ、月例賃金総額の引き上げにこだわる取り組みを行うとともに、あらゆる労働条件の点検・分析を深度化しつつ改善を図る「総合生活改善闘争」に徹底してこだわり、諸労働条件の着実な向上・改善をめざす方針とする。</p> <p>・とりわけ、JRグループ(JR7社、グループ会社)に加え、業務の受委託関係にある協力会社をはじめとする取引企業(協会社等)も含めたすべてのJR関係労働者への波及(労働条件向上)を強く意識した方針とし、生み出した付加価値の適正分配に資する公正取引(契約単価の見直し・向上等)を求める方針とする。</p> <p>・同一労働同一賃金ガイドライン案を念頭におきつつ、非正規労働者の賃金をはじめとする労働条件全般や福利厚生等も含めた諸制度についての点検と、必要な格差是正に取り組む。</p>	<p>(具体的な要求内容は、現在検討中)</p> <p>①定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)の確保を求める。</p> <p>②ベースアップ要求による統一行動を行うとともに、賃金項目全般の引き上げを通じて、月例賃金総額の引き上げに取り組む。</p> <p>※賃上げ要求水準は、連合方針に準拠した水準で検討中。</p> <p>※要求方式は、平均賃金引き上げ方式と個別賃金引き上げ方式の併用とし、個別賃金引き上げ方式を採用する単組は、35歳・男子・高卒・標準労働者・回帰値で設定。</p> <p>※2014年に策定した「中期労働政策ビジョン2014～2018」で目標賃金水準を設定している(Q1～3で設定)。加盟全単組を対象とした賃金実態調査で現行賃金水準と目標賃金水準との乖離を把握した上で、目標賃金水準をキャッチアップする取り組みを展開中(2018春闘は、同ビジョンに基づく取り組みとして4年目にあたる)。</p>	<p>左述と同様の取り組みを行う。</p>	<p><時給の引き上げ></p> <p>・時給については「誰もが時給1000円」の実現をめざす。</p> <p>・正社員との均等・均衡待遇の観点から、昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する。昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保した上で、「底上げ・底支え」「格差是正」に取り組む。</p> <p>・時給引き上げについては、正社員との均等・均衡待遇の観点から、40円を目安に求める。</p> <p>・「都道府県別リビングウェイジ」を上回る水準をめざす。</p> <p><月給の引き上げ></p> <p>・正社員との均等・均衡待遇の観点から改善を求める。</p>	<p>連合方針に準拠した取り組みを行う。</p>	<p>期末手当(夏季手当、年間臨給)について、可能な限り同時要求する。</p>	<p>・年間総実労働時間1800時間をめざす。</p> <p>・時間外労働等割増賃金率について、法定割増賃金率からの引き上げを求める。</p> <p>・勤務間インターバル規制(原則11時間)の導入について、労使協議を進める。</p> <p>・管理監督者、みなし労働適用者を含むすべての労働者の実労働時間を客観的な方法で把握する仕組みの導入を求める。</p> <p>・罰則付き時間外労働の上限規制の適用猶予となっている業種については、一般則に近づけるための取り組みを展開する。</p> <p>・平均年休取得率90%をめざして、まずは年間取得ゼロの組合員をなくすとともに、労働基準法改正により事業者における雇用形態間の不合理な労働条件の点検・改善に取り組む。</p>	<p>正社員への転換ルール・制度を整備し、また制度の運用状況の点検を通じて、正社員化を希望する者の雇用安定の促進に取り組む。</p> <p>・2018年4月より改正労働契約法第18条の無期転換ルールが適用されるケースが本格的に生じることを踏まえ、無期転換あるいは正社員登用に向けた制度の構築や、合法的な「抜け穴」(クリーニング期間の変更等)を意識した雇止め防止に向けた労使協議を行うとともに、当該労働者への周知を徹底する。</p> <p>・「同一労働同一賃金」の実現に向けて法改正が行われることを視野に入れ、連合「同一労働同一賃金ガイドライン案の手引き」を参考に、職場における雇用形態間の不合理な労働条件の点検・改善に取り組む。</p>	<p>①改正労働基準法に関する取り組み</p> <p>②同一労働同一賃金の実現に向けた法改正に関する取り組み</p> <p>③改正労働者派遣法に関する取り組み</p> <p>④障がい者雇用に関する取り組み</p> <p>⑤有期労働契約に関する取り組み</p> <p>⑥60歳以降の雇用制度及び賃金制度の確立に関する取り組み。また、高年齢者の就業の場を確保すべく、個々人の状況やニーズに応じた働き方とそれに見合った賃金、労働時間などの労働条件、高年齢者が働きやすく働きたいのある職場づくり、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。そして、60歳以降の諸労働条件の前提となる50歳以降の基本賃金をはじめとした諸労働条件の改善に取り組むとともに、「同一労働同一賃金」の理念に基づいた点検ならびに改善を求め、働きがいのある労働条件及び職場環境の整備を図る。</p> <p>併せて、生涯獲得賃金の更なる引き上げを目的とした退職手当の改善に取り組む。第二基本給の縮小・廃止をはじめとする要求を行う。</p>	<p>女性の昇進・昇格の遅れ、配置や仕事の配分が男女で異なることなど、男女間格差の状況を点検・労使協議を行い、積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)により改善を図る。</p> <p>・合理的な理由のない転居を伴う転勤や、妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について点検・検証し、是正を図る。</p> <p>・同性間セクハラ、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシャル・ハラスメント防止措置の実効性が担保されているか検証を行うとともに、連合「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を活用し、就業環境の改善等に取り組む。</p> <p>・女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組み、行動計画が着実に進展しているか、会社が行うPDCAに対して、労働組合として積極的に関与する。</p> <p>関連する法律や行動計画の内容について、学習会の場を設置するなど周知を図る取り組みを行う。</p> <p>・育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得による人事考課上の不利益取り扱いを禁止するとともに、昇給における育児・介護休業期間除規規定及び昇格における欠格条項の撤廃を求める。</p> <p>法定を超える育児・介護休業期間の間勤務制度の拡充、子の看護休暇制度の拡充等といった、育児及び介護に関わる諸制度の拡充、前進を図る。</p> <p>・マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア・ハラスメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを求める。同時に、妊産婦保護制度や母性健康管理について周知されているかを点検し、妊娠・出産及びこれに関わる制度を利用したことによる不利益取り扱いの禁止を徹底する。</p> <p>・女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの観点から、男性の育児休業取得促進に取り組む。また、男女ともに不妊治療と仕事の両立が可能となるよう、取得理由に不妊治療を含めた休暇等(多目的休暇または積立休暇等を含む)の制度整備に取り組む。</p> <p>・両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口の設置を求める。</p> <p>・有期契約労働者への制度の拡充を求める。</p> <p>・ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労使協議を通じて、行動計画期間、目標、実施方法・体制などを確認するとともに、作成した行動計画の実現による「ぐるみん」マーク、及び「プラチナくるみん」の取得に向けた取り組みを行う。</p> <p>・「くるみん」マーク及び「プラチナくるみん」取得後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性を高める取り組みを行う。</p>	<p>JRグループ内の取引において、受委託契約における契約単価の見直し・向上等をはじめ、付加価値の適正な配分に資する公正取引の実現をめざす。そして、安全・安定輸送を基軸とする良質な総合サービスの提供を支える「人への投資」を重視し、その効果が広く波及・浸透する取り組みを行う。その上で、更には協力会社等も含めて、同様の観点からの取り組みを積み重ねることで、すべてのJR関係労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」を図っていく。</p>	<p>①安全・政策・民主化の運動との連携・強化</p> <p>・最重要課題である安全の更なる確立に向けた取り組みを強化していくと同時に、安全衛生委員会などの活性化を図る。</p> <p>・春季生活闘争の取り組みに併せ、産業(交通)政策実現の取り組みを強化する。</p> <p>・春季生活闘争と民主化闘争を柱とする組織強化・拡大の取り組みを効果的に組み立て、積極的な組織対策行動を展開する。</p> <p>②各地協・単組における全組合員を挙げた運動の強化</p> <p>・2018春季生活闘争の社会的課題の周知をはじめ、全組合員での課題認識の深度化など、各単組のあらゆる取り組みを強化する。</p> <p>・組合員の闘争方針の理解促進と参画意識を高め、産別・単組の求心力を高めるために、運動としての「春闘」を強化する。具体的には、JR連合各地方協議会及び各単組の決起集会等や、討議資料を活用した「学習会」の開催に取り組む。</p> <p>・運動の担い手が世代交代している現状を踏まえ、「春闘運動」の継承を図るべく、教育という観点から「春闘」の意義、目的等を伝える機会としていく。</p>	<p>JR各単組…機関決定後速やかに提出(期限は2月13日)、グループ労働組…可能な限り2月28日まで</p>	<p>JR各単組…第1先行組合回答ゾーン(3/12～16)、グループ労働組…可能な限り4月中</p>

共 産 別	産 別	基本的な考え方	賃上げ要求					すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し		ワークルールの 取り組み	男女平等の 推進	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 の適正化の取り組み	その他の 取り組み	要 求 提出日	回 答 指定日	
		産業全体の「底上げ・ 底支え」「格差是正」 の取り組み	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 (時給等の引き上げ)	男女間賃金格差の是正	企業内最低賃金 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・一時金の要求基準等	長時間労働の是正							均等待遇実現に 向けた取り組み ・雇用安定 ・同一労働同一賃金
交通・ 運輸 共 関 連 結 合 会 議	J R 総連 方針決定日 2月2日	連合の2018春季生活闘 争方針に踏まえて、JRグ ループ各社で働く組合 員の賃金・労働条件の改 善をめざす。	定昇をはじめとする賃金制度 を守り、実質賃金の確保と生活 改善に向けて、定昇分(賃金 カーブ維持分)に加え、ベース アップ分6,000円(生活向上 分、格差是正分)を統一要求と する。定昇(賃金カーブ維持 分)の算定が困難な組合は、 連合・中小共闘方針を踏まえ、 10,500円(定昇・賃金カーブ 維持分含む)とする。なお、格 差是正・実損回復分は必要に 応じて各単組で設定する。 賃金制度が未整備の労連加 盟単組は、賃金制度の確立と 整備に取り組む。 賃金制度改善、諸手当改善は 各単組ごとに要求を掲げ解決 をめざす。	単組・労連加盟組合 をはじめJRグループ 内外の非正規労働者 の組織化を取り組 み、非正規労働者の 正社員化をめざす。 定昇(賃金カーブ維 持分)の算定が可能 な組合については、 定昇を確保したうえ でベースアップ分 6,000円(生活向上 分、格差是正分)を 統一要求とする。定 昇(賃金カーブ維持 分)の算定が困難な 組合は、連合・中小 共闘方針を踏まえ、 10,500円(定昇・賃 金カーブ維持分含 む)とする。格差是 正・実損回復分は必 要に応じて各単組で 設定する。賃金制度 が未整備の労連加 盟単組は賃金制度の 確立と整備に取 り組む。JRグル ープに働くすべ ての労働者の賃金 格差是正と雇用確 保および生活の改 善をめざす。	契約社員の正社員化と 均等・均衡待遇の実現を めざす。 時給引き上げについ ては、賃上げと格差是 正に 取り組む。 賃金制度の未整備な 組合は、制度の確立 と整備 に取り組む。 連合方針を踏まえ、 「誰 もが時間給1,000円」 を めざす。	連合方針により取り 組む。	初任給を引き上げ、企業 内最低賃金を引き上げ る。	一時金要求について は、各単組の実情に より設定する。	年間所定労働時間 2,000時間を上回る企 業をなくし、年次有給 休暇の完全取得をめ ざす。 36協定違反の根絶、 法令・労働協約遵守 に向け、職場実態に 向け、職場実態を 総点検する。特別条 項付36協定の適切な 上限設定や適用にあ たつての事前労使協 議、勤務間インター バル規制(原則11時 間)の導入を進める。 時間外労働等の割増 率が法定割増率と同 水準にとどまっている 企業をなくす。中小 企業における月60時 間を超える割増賃金 率は50%以上に引き 上げる。 すべての組合員の時 間外労働(休日労働 を含む)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1 ヵ月100時間または2 ヵ月160時間を超える 長時間労働を根絶す る。	JRグループに働くす べての労働者の賃金 格差是正と雇用確保 および生活の改善を めざす。契約社員の 正社員化と均等・均 衡待遇の実現をめざ す。	厚労省「労働時間 等見直しガイドライ ン(労働時間等設 定改善指針)」の活 用や「改正労働基 準法」「改正育児・ 介護休業法」「次 世代育成支援対策 推進法」を上回る取 り組みを継続する。 有期雇用労働者の 無期転換に合わ せ、正社員登用に 向けた制度の構築 と雇止め防止に 向けた労使協議を おこなうとともに、 当該労働者への周 知を徹底します。	連合方針により取 り組む。	連合方針により取 り組む。	65歳定年制及び 希望者全員の再 雇用制度の確立 と経過措置の撤 廃をめざす。55歳 以上の在職条件 の改善をめざす。	原則として2 月中	各単組ごと に指定
交通 労 連 方 針 決 定 日 1 月 16 日 及 び 17 日	(1)「年収の引き上げ」に 向けて、それぞれの業 種実態を踏まえた取 組みを展開するとと もに、業種横断的な賃 金の底上げをめざす。 (2)賃金の底割れを阻止 し、公正な企業間競争 の基礎的条件整備に 資する「特定(産業別) 最低賃金」の確立を進 めるため、企業内最賃 協定の締結を推進す る。 (3)各部会は、時給制の 有期契約雇用に関す る要求基準についても 可能な限り設定するも のとし、均等・均衡待 遇の実現・労働条件の 底上げと、職場内にお ける組織拡大につな げる。	①定昇もしくは定昇相当分(賃 金カーブ維持分:1年1歳間 差)の確認・確立に努める。 ②制度格差が明確に表れてき てきていることを踏まえた指導を 行い、賃金表が明確でない 組合に対しては、部会実態 調査などを踏まえて、目安と なる賃金水準や参考値を示 す。 ③今後、引上げが予想される 消費税増税や、過年度物価 上昇に伴う賃金目減り分の 補填や生活向上、格差是正 を考慮した要求とする。	※4部会で要求額が 分類(右記参照)	④平成29年度の地域別最低 賃金は、昨年に引き続き全 国平均で25円引き上げられ 848円となった。格差是正と 内需拡大をはかるため、平 成32年までに「できる限り早 期に全国最低800円を確保 し、景気状況に配慮しつ つ、全国平均1,000円をめ ざす」との政労使の「雇用戦 略対話」(平成22年6月)の 社会合意の意義を十分に 踏まえる。 ⑤非正規雇用労働者の時給 引き上げ額の目安として、 連合は37円(中小共闘・賃 上げ水準目標6,000円の時 給換算)を示している。ま た、平成25年に改定された 「連合リビングウェイジ」の都 道府県別水準も参考に取り 組む。	(1)行き過ぎた規制緩和と需要の減 少が相まって供給過剰に拍車 がかかり、企業間の過当競争に よる労働者へのしわ寄せが現実 のものとなっている。公正競争確保 のための競争ルールの整備が重 要であることは言うまでもない。 (2)新設をめざす取り組みのなか では、労使合意の難しさや、都道 府県単位が前提の制度と事業実 態の乖離なども指摘されており、 新設の障壁となっている。連合・ 交運労協との連携をはかりなが ら、特定(産業別)最低賃金制度 の新設に向けて、制度上の課題 について検討していくが、まず は、その前提となる「企業内最低 賃金の制度確立」に向けて取り 組む。					＜各業種別部会の要求率・ 金額は次の通り＞ ○トラック部会 1人あたり平均11,000円中 心【定期昇給及び賃金 カーブ維持分1.5%(3,640 円)+賃金改善分(格差是 正分含む)3.0%(7,360円) [率換算では所定内労働時 間賃金×4.5%] ○軌道・バス部会 定期昇給相当分(賃金カー ブ維持分)1.75%【3,700 円】+α(今後、引上げが 想定される消費税増税や 過年度物価上昇などによる 賃金目減りの補填分含む) 2.0%以上【4,300円以上】、 目標最低基準3,700円 (1.75%)以上とする。 ○ハイヤー・タクシー部会 定期昇給相当分(賃金カー ブ維持分)として年収の1.0 %、実質生活向上分・物価 上昇分・格差是正分として 年収の2.75% ○自校・一般部会 賃金カーブ維持分(定期昇 給見合い分)4,500円と、生 活向上・格差是正分4,500 円を踏まえた9,000円	○トラック部会 1人平均100万円中心 ○軌道・バス部会 目標を5ヵ月以上とし、 最低でも3ヵ月以上 ○ハイヤー・タクシー部 会 臨時給制度がある場 合、前年実績(年間) +年収の1.75%、ない 場合は定期昇給相当 分+実質生活向上分 ・物価上昇分・格差是 正分を併せて5.5% ○自校・一般部会 6ヵ月(最低4ヵ月以上 を獲得目標とし、前年 実績がこれを上回る組 合の獲得目標は前年 実績以上とする)	原則2月未 遅くとも3月 末日				

共 産 別	基本的な考え方	賃上げ要求						すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し		ワークルールの 取り組み	男女平等の 推進	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 の適正化の取り組み	その他の 取り組み	要 求 提出日	回 答 指定日
		産業全体の「底上げ・ 底支え」「格差是正」 の取り組み	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 (時給等の引き上げ)	男女間賃金格差の是正	企業内最低賃金 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・一時金の要求基準等	長時間労働の是正						
交通・運輸 共 産 別	海員組合 方針決定日 2月16日	外航:外航船員が担う職 責の重要性に見合う労働 環境の整備に加え、喫 緊の課題である後継者 確保・育成に資する労働 環境の構築に向けて取り 組む。 国内:組合員の雇用の維 持と生活の安定を第一 義に、各部門組合員が 将来に希望を持って働 ける労働環境の構築に 加え、後継者確保・育成 に繋がる職場環境の整 備に向けて取り組む。	外航:諸手当を含む月例賃金 2%以上の改善 国内(内航):全内航2.38%の ベースアップ。内航二団体 2.30%のベースアップ 国内(大型CF):一欄適用会社 2.18%のベースアップ。二欄適 用会社2.20%のベースアップ。											2月下旬	協約有効期 限内妥結を 目指す
航空連合 方針決定日 1月17日	航空関連産業は、テロや地政学的 リスク、原油価格や為替の動向などの 不確実性はあるものの、2020年の東 京オリンピック・パラリンピック以降も、 さらなる需要の拡大が見込まれる。また、 現在の企業業績は高い水準に あり、内部留保も増加していることから、 総じて、安定的に利益を生み出 せる企業体質となっている。 一方で、超少子高齢化・人口減少に よる労働力不足は、航空関連産業に 影響を与えていることに加え、国を あげた生産性向上の取り組みや労働 法の見直しに関する議論が注目され ている。労働集約型産業であり、こ れまで多くの職場で、より効率的な 生産体制構築のために、勤務協定 の変更や所定労働時間の延長など を進めてきた航空関連産業におい ては、今後の生産量拡大もみすえれ ば、雇用環境の整備や働き方の改 善は喫緊の課題である。 これらの取り巻く環境をふまえ、労働 条件や職場環境の改善などにより、 人材の定着を図り、採用競争力を高 め、さらに多様な人材が活躍できる 人材育成の環境を整えることで、 2020年以降もみすえた航空関連産 業の持続的な発展を支える人材を 確保していくことが重要である。 2018春闘では、これまでの春闘など を通じて実現してきた「人への投資」 を継続・拡大させる観点から、「賃金 改善」と同時に、「働き方の改善」を 起点とする「活力の好循環」の実現 を目指していく。そのために、次の4 項目に一元となって重点的に取り組 み、2020年以降の産業の持続的な 発展に必要な基盤強化と職場の魅 力向上を図っていく。 ①生活の安心と意欲向上につながる 賃金改善、②総実労働時間の縮 減につながる働き方の改善、③多様 な人材が長く活躍できる環境の整 備、④産業全体の付加価値の拡大 と波及	・月例賃金の改善につ いては加盟組織が一 丸となって、ベースア ップにこだわり3,000円以 上を基準とした要求を 行う。 ・賃金カーブの維持(定 期昇給の確保)を確認 する。 ・賃金テーブルが不明 な加盟組合は開示を 求める。 ・定期昇給制度がない 場合は、定期昇給相当 分として4,500円を目安 に要求を行う ・全体的な賃金改善だ けでなく賃金体系上の 歪みや賃金分布の偏り の是正、最低賃金協定 の締結などそれぞれの 環境に応じた効果的な 賃金水準の向上に取 り組む。	・有期雇用社員・パート 労働者についても時給 上げ幅の目安として37 円(定期昇給を含む)、 もしくは時給1,000円以 上を目指した取り組み を行う。 ・一時金については有期 雇用社員、パート労働 者への処遇改善と成果 に応じた適正配分を求 める。			年収を早期に見直し、 年間の生活設計を早 期にたてられることの 重要性を意識したう えで年間一括協定を原 則とする。また、水準 については組合員の 日々の努力が航空業 界の好調な業績につ ながっていることをふ まえて、年間5ヶ月以 上の確保を目指し、成 果の公正配分を求め る。なお、生活水準の 向上、モチベーション 向上の観点から前年 実績を上回る要求を 掲げて取り組む。	・36協定について特 別条項を含めた年 間上限時間の設定 など運用の総点検 を行い、所定外労働 時間管理を徹底す る。 ・改正労働基準法に 対する自社の法対応 および運用状況の点 検を行うとともに、社 内制度の整備に取 り組む。 ・航空連合の「総実 労働時間縮減に 向けた取り組み指 針」に基づき、最終到達 目標および当面の目 標の実現を目指し、 各労組の実態を適 切に把握し、実態に 応じて、労働時間管 理の徹底や年次有 給休暇の取得促進 、所定外労働の 削減など、総実労働 時間縮減に資する あらゆる取り組みを 進める。 ・所定内および所定 外の労働時間、年 間休日数、年次有 給休暇の取得実績 などの各種データの 提供を求め、総実 労働時間に関する実 態把握を行う。	同一労働同一賃金 の実現に向けた法 改正の内容をふま えて、パートタイム や有期契約で働く 非正規雇用労働者 の労働条件につ いての点検し、非正 規労働者も含めた 集団的労使関係の 強化に取り組む。	すべての労働者の雇 用の安定と公正処 遇を確保するため、ワ ークルールの確認を 行う。また、経営の チェック機能として の役割を果たすべ く、コンプライ アンスの視点から職 場の状況や日常業務 を点検し、改善に 向けて取り組む。具 体的項目として、 ①女性活躍推進 法に定められている 一般事業主行動計 画の策定状況を点 検。②改正男女雇 用機会均等法への 対応状況を点検。 ③次世代育成支 援対策推進法に 定められている一 般事業主行動計 画について、労 使協議を通じて、 計画期間、目標、 実施方法・体制な どを確認。④改正 労働契約法の正 確な改正内容の 周知、法令遵守 の点検。⑤改正 労働者派遣法の 法令に基づく企 業の対応につ いて、点検を行 い派遣労働者の 雇用の安定と 処遇改善に取 り組む。⑥若者 雇用推進法の 法で定められて いる内容を会社 に求める。⑦障 がい者雇用促 進法に基づく障 がい者雇用率の 把握とその達 成に取 り組む。⑧労働 関連法規につ いて法令遵守 と運用状況の 点検を行い、 必要に応じて その是正に 向けて労使協 議を行う。	性的指向及び性 自認に関する差別 をなくし、LGBT を含めすべての働 く仲間が互いに尊 重しあえる職場を 目指す観点から、 安心・安全な環 境で、平等に働く ことのできる職 場の実現に向け、 労使ともに認識 を深めることに 取り組む。	航空関連産業の持 続的成長に向けた 基盤強化のため、 春闘をつうじて 総合的な労働条 件の向上に向け て取り組む。一 方で安全性、定 時性に対するニ ーズが高まるな か、よりよい品 質を提供してい くためには、労働 組合のあるなし に関わらず、運 航をはじめと する社会への提 供価値を支える 航空関連産業 で働くすべての 仲間の意欲を喚 起する必要がある。 そのためには、 産業全体の価値 や成果、利益を 拡大させていく とともに、価値 を提供するため に必要な横のつ ながりを意識し 、その効果を 産業のあらゆる 職種・職場の隅 々にまで波及さ せることが重要 である。産業の 魅力を高めて基 盤を強固なもの にするための取 組みを推進す る。	・多様な人材が活躍する なか、職場において 疾病を抱える労働 者の仕事と治療 の両立を支援する 取り組みが求めら れる。長期にわたり 治療を続ける人 材が、離職せずに 仕事と治療を両立 できるよう、連 合の「治療と職業 生活の両立支援に 向けたリフレット」 を参考に、労働協 約・就業規則など 諸規定の整備を進 める。 ・各職場では、中長 期的な生産量のさ らなる拡大もみす えて、積極的に人 材を確保している が、若年層の比率 が高まっている 職場も多く、育 成する側、され る側がともにモチ ベーションを維持 し、多様な人材の 能力を相互に高め 合うことができる 育成体制の構築が 必要である。また 、豊富な知識・経 験を持ったベテ ラン層は、品質 や生産性の維持・ 向上に大きく貢 献しており、シ ニア人材も高い モチベーション を維持し、働 きがいをもって 働くことができ るよう、労使で 制度の拡充に努 める。 ・多忙な職場で、 上司・部下や先輩 ・後輩、同僚同 士の会話が少な い場合など、従 業員が孤立を深 める事例も多く 、メンタル不調 者が発生しやす い傾向にある。 メンタル不調に ならないよう未 然防止の取 組みをおこなう とともに、復職 支援の観点から 、受け入れ体制 を確立する。	先行組合は、3月15 日迄の出来るだけ 早期2018年3月 月内決着。(先行 組合以外は、201 8年3月月内決着)		

共 産 別	産 別	基本的な考え方	賃上げ要求					すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し		ワークルールの 取り組み	男女平等の 推進	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 の適正化の取り組み	その他の 取り組み	要 求 提出日	回 答 指定日
		産業全体の「底上げ・ 底支え」「格差是正」 の取り組み	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 (時給等の引き上げ)	男女間賃金格差の是正	企業内最低賃金 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・一時金の要求基準等	長時間労働の是正						
交 通 ・ 運 輸 共 闘 連 絡 会 議	全 自 交 労 連 方 針 決 定 日 1 月 24 日	格差を是正し、魅力ある賃金・労働条件を確立し、タクシー労働者の社会的地位の向上を実現させ、歩合給制度に依存し「長時間労働で低賃金」といわれるタクシー産業を、公共交通労働者にふさわしい賃金水準を求めて2018春闘を闘う。	賃金の統一要求は賃金体系に拘わらず、生活維持分と賃金回復分として組合員一人当たり10,000円を要求する。	ハイタク産業は歩合給制度が大半で売り上げが賃金に直結しています。売り上げは地域間格差があり、基本給の底上げが、同一属性労働者の規模間賃金格差をなくすことになり、月例賃金底上げが必要です。	運転者最低賃金の創設に向けて、時間額1,000円以上の企業内最低賃金協定の締結を要求	職員等における男女間格差は是正していくべきです。ハイタク運転者においては、男女間給料差別は基本的にありません。	雇用形態の違いによる差別がないよう、「同一労働・同一賃金」の原則の下、正社員と同じ業務内容である場合は、嘱託等の雇用形態にかかわらず、正社員と同一の賃金(手当・慶弔規程・有給休暇・休職規定等を含む)とすることを求めます。	基準額5年＝50万円、10年＝100万円以上、また、中退共への加入の促進	長時間労働の是正に向けて、働き方改革実行計画にある時間外労働の上限規制(一般則)の原則「月45時間かつ360時間」を定める。同時に、時間外労働の削減により賃金低下を招かないよう所定内賃金の時間単価の引き上げを求めます。	雇用形態の違いによる差別がないよう、「同一労働・同一賃金」の原則の下、正社員と同じ業務内容である場合は、嘱託等の雇用形態にかかわらず、正社員と同一の賃金(手当・慶弔規程・有給休暇・休職規定等を含む)とすることを求めます。	企業間競争の激化や労働法の規制緩和、働き方の多様化などが進行しているにもかかわらず、労働者にも使用者にもワークルールの知識が乏しいところがあり職場のさまざまな労働条件、労働基準法などの法律、働く上での基本的なルールの再点検が必要です。	特になし	2月末	3月22日	
	労 供 労 連 方 針 決 定 日 3 月 11 日 第 25 回 執 行 委 員 会	供給先事業所との労働者供給契約の改定交渉を3年前から大手も含めて供給先事業所内の労働組合の決定を受けて7月1日契約改定としてきた長年の慣行を4年前から先行して供給契約の改定要求書を提出してきた。この基本的考え方は、ここ数年来の連合の基本方針に沿うものとして、今年も早めに要求書を提出し、契約改定交渉に入る。	我々の場合、車種別、職種別、日額賃金となっているので、現行日額賃金の4%を基準として平均600円、月額13,800円の引き上げを指す。	我々の場合、労働組合の労供事業として、車種別、職種別、日額賃金となっているので、規模間格差は基本的にはない。	我々は労働組合の労供事業を行っており、元々車種別、職種別、日額賃金となっているので、雇用形態間格差は基本的にはない。	我々は同一労働同一賃金労働組合の労供事業を行っており、男女間格差は基本的にはない。	我々は企業から独立した労働組合の労供事業を行っており、企業内最低賃金を求めるものではない。	我々の場合、車種別、職種別、日額賃金となっているので、一時金要求はしていない。	我々の供給契約＝労働協約では、既に8時間拘束・7時間労働制を締結している、長時間労働を是正している。	特になし。	職業安定法で原則禁止されている労働者供給事業の唯一の例外である労働組合として、雇用保険法などの一般法との関係で60年近く認められてきた「独自性・特殊性」を無視、軽視、廃止するような厚生労働省の最近の傾向に対して、職業安定法(改正?)との労供事業の基本法との関係で「ワークルールの再確認」をしていく。	特になし。	特になし。	特になし。	3月下旬