

共 闘 産 別	基本的な考え方	賃上げ要求		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 (男女間賃金格差是正、女性活躍推進法、改正男女機会均等法、等)	ワーク・ライフ・バランス 社会の実現 (過重労働対策、時間外割増率、両立支援、等)	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		
		月例賃金 産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組み ①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」 ②「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」	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	総合的な労働条件改善を求め【重点項目】の取り組み	賃金の引き上げの取り組み								
交 通 ・ 運 輸 共 闘 連 絡 会 議	自治労 方針決定日 1月27日	<p>地方公務員賃金は、地域の消費動向や地方において多くを占める中小企業等で働く労働者の賃金にも、影響があるため、春闘期から公務員賃金改善にむけた取り組みを進め、連合方針、公務員連絡会を踏まえ、賃金の水準改善にこだわって取り組みを進める。</p> <p>2015年給与制度の総合的見直しによるマイナス2%の回復分に、連合の掲げる「底上げ・底支え」「格差是正」分の2%程度を加えた4%程度を賃上げ要求基準とし、人勤期・確定期までを見据えた賃金改善の取り組みを進める。また非正規や民間・中小については時給1,010円以上の確保をはかる。</p>	<p>到達目標とするポイント賃金をめざしつつ、少なくとも2015年給与制度の総合的見直しによるマイナス2%の回復分に、連合の掲げる「底上げ・底支え」「格差是正」分の2%程度を加えた4%程度を賃上げ要求基準とする。</p> <p><自治体単組> 【到達目標(ポイント賃金)】 30歳 243,599円 35歳 295,740円 40歳 345,348円 <地域公共サービス民間労働者> ①自治体最低賃金(月額155,800円以上、日給7,790円以上、時給1,010円以上)の確立 ②「賃金カーブ維持相当分4,500円 + 賃金改善分6,000円」以上の引き上げの実施 <公営競技評議会> ①臨時・非常勤等職員の賃金引き上げ目標に準じ、時給1,010円以上を要求 <全国一般評議会> ①13,500円以上(平均賃上げ・定昇相当分)の引き上げ ②パートタイム(短時間)労働者の時給引き上げ50円以上、または絶対額1,000円以上の実現 ③雇用形態にかかわらず、月額155,800円以上(日額7,790円以上、時給1,010円以上)を最低賃金とすること</p>	<p>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155,800円(国公行(一)1級13号俸)以上、日給7,790円(月額/20日)以上、時給1,010円(月額/20日/7時間45分)以上として要求。</p>	<p>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。</p>	<p>①雇用継続の取り組み ②処遇改善の取り組み ③自治体臨時・非常勤等職員の法整備の課題に対する取り組み ④雇用継続、処遇改善、法整備にむけた首長・議会対策の強化 ⑤非正規労働者10万人組織化の取り組み</p>	<p>【賃金要求】 ①自治体最低賃金を時給1,010円(国公行(一)1級13号俸相当155,800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。 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)。 【最低到達条件】 ①通勤費用(費用弁償を含む)について全額支払うこと。 ②時間外勤務手当(追加報酬)について全額支払うこと。 ③休暇・休業(年次有給休暇(年次繰り越しを含む)、産前・産後休暇、病欠休暇、忌引き休暇、短期介護休暇、子の看護休暇、育児・介護休業(休暇)、生理休暇、夏季休暇、特別休暇)を制度化すること。また、常勤職員との時間比例による均等待遇をはかること。 ④健康診断について、6ヵ月以上勤務(見込み)・通勤務20時間以上の職員に実施すること。 ⑤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させること。とくに、厚生年金の加入対象が20時間以上に拡大したことを受けて、すべての対象者を速やかに加入させること。 ⑥2009年度より消費生活相談員の報酬にかかる地方交付税措置が拡充(150万円→300万円)されていることを踏まえ、非常勤職員である消費生活相談員の賃金改善を行うこと。また、保育士・介護職員については、人材確保の観点から民間でも処遇改善がはかられていることを踏まえ、賃金改善を行うこと。 【均等待遇(賃金)】 ①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。 ②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。 ③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。 ④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。</p>	<p>①2月28日に「男女がともに担う自治労本部代表者会議」を開催し、男女平等推進にむけた課題の共有化をはかる。 ②女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法の特定期間(一般)事業主行動計画を点検し、計画を確実に実行するため労使協議を行う。 ③あらゆるハラスメントのない快適な職場を実現するためにも、総合的なハラスメント防止にむけた研修の充実と相談体制の確立など、必要な措置について労使で確認する。また、本部が作成する「パワハラ予防・解決マニュアル(仮称・2017年1月発行予定)」を活用し、対策をはかる。</p>	<p>①自治労の目標である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努む。また、年次有給休暇の完全取得等に努む。 ②地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律を踏まえ、両立支援制度の改善を行うこと。 ③育児休業および介護休業に関する期間の給与上の取り扱い、全期間勤務したもののみならず、昇給、一時金、退職手当に関する不利益を解消すること。また、賃金格差が生じないよう配慮すること。 ④ワーク・ライフ・バランスの実現と男女平等の推進を、自治労の年間を通じた重要課題として、組織全体で取り組む。具体的には、各単組において春闘期を起点に、ワーク・ライフ・バランスと男女平等に関する課題を要求書に盛り込み、男女平等推進月間である6月期には、男女平等推進闘争に組み込み、積み残した課題について前進をはかる。</p>	<p>ワークルールの遵守と快適な職場づくりについて、下記の事項について要求する。 ①窓口業務をはじめ、地方行政サービスにおける安易な民間委託は行わないこと。委託に関する何らかの検討を行う場合でも、必ず事前に組合との協議を行うこと。 ②偽装請負を行わないこと。 ③任用・雇用については直接雇用を原則とし、派遣労働者の受け入れについては、事前協議を前提とすること。 ④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。 ⑤災害時の業務の体制、取引先・委託先など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。 ⑥2015年12月から義務化されたストレスチェックについては、引き続き、結果の集団集計・分析を行った上で、職場環境改善を講じ、高ストレス者の未然防止につなげる。また、50人未満の事業場も含め、すべての事業場において実施すること。</p>	<p>【地方財政の確立】 公共サービスの充実と地方財源の確保にむけて、政府予算編成および自治体予算編成時から取り組みを進める。とくに、政府予算および地方財政の大枠が決定される概算要求策定期(6～9月)につながる取り組みを進め、地方財政の確立をはかる。とくに、「骨太方針2016」に盛り込まれた「トップランナー方式」の早期拡大、民間委託状況等の「見える化」の徹底・深化・拡大等に対し、政府・国会対策を強化する。 【よりよい地域医療・福祉にむけた春闘の取り組み】 ①安心の地域医療・福祉を守るため、地域における医療、介護、福祉の連携を強化し、多様化・複雑化する社会保障ニーズに対応するとともに、これらのサービスを支える人材の確保・処遇の改善にむけた取り組みを行う。 ②連合の「クラシノコア応援団! RE NGOキャンペーン第2弾」(以下、「クラシノコアゲキャンペーン」)に連動して行われる、社会保障分野における政策実現にむけた取り組みに積極的に参加する。</p>	2月8～15日	3月17日

共 産 別	基本的な考え方		賃上げ要求		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	ワーク・ライフ・バランス 社会の実現	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
	産 業 全 体 の 「 底 支 え 」 の 取 り 組 み	①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」 ②「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」	月例賃金	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	総合的な労働条件改善を求める【重点項目】の取り組み	賃金の引き上げの取り組み	(男女間賃金格差是正、女性活躍推進法、改正男女機会均等法、等)				
交 通 ・ 運 輸 共 関 連 協 会	運 輸 労 連 方針決定日 1月25日	深刻なドライバー不足やこれまでの過当競争に加え、労働時間管理の強化等のコンプライアンスなどにより、事業を取り巻く環境はより厳しさを増し、職場の長時間労働の常態化が懸念されている。この状況から脱却していくためには、引き続き月例賃金にこだわる闘いを進めて底上げ・底支えを加速し、他産業との格差是正に結びつけていく。	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円中心とする。 ・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できることとする。 ・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こととする。	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こととする。	一時金の要求額については、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。	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こととする。 ・無期転換を避けるため、2017年4月以降の契約更新の際に雇止めが発生する懸念があることから、法の趣旨に則り、企業に対し本人の意思に反した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ることができる職場づくりに取り組むこととする。 ②正社員化の取り組み ・法律上では、正社員への転換を義務付けるものではないものの、無期への転換後は正社員とする制度を定めることとする。 ③労働条件・職場環境改善の取り組み ・福利厚生の実現に向けて、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企業に求めることとする。加えて、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こととする。	・有期契約労働者を雇用している職場では、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、有期契約労働者の処遇改善に取り組むこととする。	・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。とりわけ介護休業の分割取得は、基準の遵守はもとより、さらなる上積みを図ることとする。 ・女性活躍推進法の実行に向け、労働組合として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の取り組みを行う。 ・連合方針に基づき、男女平等・均等待遇の実現に向け、男女平等推進委員会や諸会議等で検討を深め、男女平等参画推進の取り組みを進める。 ・男女間の賃金格差の実態把握と是正への取り組み。 ・男女平等関連労働法の改正後のフォローアップ。	・恒常的な時間外労働の削減を図るとともに、長時間労働を前提とした賃金体系の見直し、休日の増加など、それぞれの職場の実態に基づいて、長時間労働の解消に向けて取り組む。 ・労働法制全般の周知徹底と改善基準告示の遵守、36協定(特別条項付協定)の点検・適正化などを図ることで総労働時間の短縮を進め、長時間労働に起因する健康被害の防止に努める。 ・組合員の労働時間管理の徹底を図るとともに、適正な時間外労働手当の支給など、法令遵守に向けた取り組みを進める。 ・時間外割増率の引き上げについては、すべての単組で、①月60時間以内は時間外割増率30%以上、②月60時間超は同50%以上、③休日割増は50%以上、の引き上げを求める。 ・時間単位の年次有給休暇の実施にあたっては、日単位の取得が阻害されないことを前提とする。 ・計画的な「年休消化」に取り組むことにより、総労働時間短縮を進める。	政策・制度の取り組み 雇用確保の取り組み 産別統一闘争強化の取り組み 組織拡大の取り組み	2月10日(金) ～13日(月)	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)
私 鉄 総 連	方針決定日 2月2日	17春闘は、職場から全組合員による産業別統一闘争としてたたかいます。 (1)すべての組合が、①要求書をすみやかに提出し、②早くから交渉を開始し、③繰り返し労使交渉をおこなう、④回答(指定)日時の厳守に重点をおき、たたかいます。 (2)財務諸表などから経営状況を把握し、適正な配分を求めていきます。企業を支えているのは人であり、「人への投資」の重要性を労働組合から積極的に主張していきます。 (3)他産業、同業他社、地域との賃金格差の是正に取り組めます。中小組合、企業・産業の壁を超えた情報共有をはかるため、数字での情報開示に向け、意思疎通をはかります。 (4)実質生活の維持・向上と賃金水準をふまえ、定昇相当分(賃金カーブ維持分)、生活維持+生活回復+向上分(ベア分)要求の獲得に取り組めます。 (5)年間臨時給は、年間収入の維持・向上に取り組めます。 (6)産業別最低賃金の引き上げを求めます。 (7)非正規雇用労働者の処遇改善に取り組めます。	定昇相当分(賃金カーブ維持分) 2.0% プラス生活維持分+生活回復+向上分(ベア分) 5,600円	①2016年度地域別最低賃金+10%とすること。 ②最低水準131,200円を引き上げること。 ③月額換算に用いる1ヵ月の労働時間は173.8時間とする。 ④各都道府県の地域別最低賃金は、原則として本社地を基本とする。 ⑤協定期間内に地域別最低賃金が変わった場合、産業別最低賃金もこれに準拠させる。 ⑥月額換算の計算において、円位未満の端数が生じたときは、円位を単位として切り上げる。	①2016年度の協定期間を堅持すること。 ②削減を余儀なくされた組合は、回復分を強く要求する。 ③年間協定が5ヵ月に満たない組合は、5ヵ月とすること。 ④協定は、夏冬別途ではなく、年間協定とすること。	月例賃金・時給の「底上げ・底支え」と「格差是正」をはかる取り組みを進めます。「誰もが時給1,000円」の実現をめざしつつ、契約・嘱託・再雇用・パートタイム労働者などの多様な働き方に対応した「均等・均衡の実現」、労働関係法の遵守に取り組めます。	1時間あたり、60円以上を引き上げることが基本とする。		ポイント別賃金水準 それぞれの水準(過去5年間の移動平均)を段階的に達成できるよう、上げ幅ではなく、賃金の絶対額(賃金水準)を意識した基準を設けます。	2月8日		

(1)最低水準/年齢別の推計標準生計費 (人事院勧告「標準生計費」より産労総研が試算)			
30歳	35歳	40歳	
196,072円	221,430円	246,794円	
(2)平均水準/ポイント年齢別モデル賃金(主要組合・所定内賃金水準) (連合「構成組織の賃金・一時金・退職金」より)			
30歳	35歳	40歳	
高卒、事務技術労働者	270,294円	314,636円	350,042円
高卒、生産労働者	263,961円	303,857円	336,646円
(3)到達水準 / 資本金5億円以上・労働者1,000人以上 (中央労働委員会「賃金事情調査」より)			
30歳	35歳	40歳	
高卒、事務・技術労働者(総合職)	283,620円	333,080円	374,000円
高卒、生産労働者	263,020円	304,120円	343,340円

共 産 別	基本的な考え方		賃上げ要求		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		ワーク・ライフ・バランス 社会の実現		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
	産 業 全 体 の 「 底 支 え 」 の 取 り 組 み	①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」 ②「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」	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	総合的な労働条件改善を求める【重点項目】の取り組み	賃金の引き上げの取り組み	(男女間賃金格差是正、女性活躍推進法、改正男女機会均等法、等)	(過重労働対策、時間外割増率、両立支援、等)	①60歳以降の雇用制度ならびに賃金制度については、希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用を前提とした、合理性のある雇用制度と賃金制度の確立に取り組む。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、高齢者が働きやすく働きが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。また、60歳以降の諸労働条件の前提となる50歳以降のシニア層の基本賃金をはじめとした諸労働条件の改善に努める。とりわけ「同一価値労働・同一賃金」の理念に基づいた点検ならびに改善を求め、シニア層にとって働きがいのある職場環境整備を図ることとする。併せて、生涯獲得賃金のさらなる引き上げを目的として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。	②有期労働契約に関する取り組みとして、労働契約法の趣旨に基づき、法定(有期契約5年)を下回る年限での無期転換権確保に取り組むとともに、均等待遇の観点に立つて、有期契約労働者の労働条件全般の点検を図る。				
交 通 ・ 運 輸 共 関 連 絡 会 議	J R 連 合 方針決定日 2月2日	<ul style="list-style-type: none"> 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・改善を目指す方針とする。 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(協力会社等)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。 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、必要な是正に取り組む。 	<p>(具体的な要求内容は、連合方針に基づく水準で現在検討中)</p> <p>①定期昇給相当分(賃金カーブ維持分)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、あわせて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>※賃上げに関わる要求水準は、連合方針に基づく水準で検討中。</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JR連合として策定した「中期労働政策ビジョン2014～2018」において、中期的に到達すべき目標賃金を設定している(Q1～3で設定)。毎年、全単組の賃金実態調査を実施しており現行賃金と目標賃金との乖離を確認するとともに、5ヶ年で目標賃金をキャッチアップする取り組みを展開中(2017春闘は、同ビジョンに基づく取り組みとして3年目にあたる)。</p>	連合方針に基づく取り組み。	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ※具体的な要求内容は、各単組にて決定 	<p>①正社員化の制度創設を目指す。</p> <p>②労働契約法の改正趣旨を踏まえ、正社員との均等待遇(昇給ルール、時間外割増適用、無期契約転換後における均等処遇の確保、各種休暇制度等)を要求する。</p> <p>③「同一労働同一賃金ガイドライン案」を念頭におき、各雇用形態の賃金・諸手当をはじめとする労働条件のみならず、福利厚生等の各種制度全般についても、自社内の制度及び運用に係る点検を行う。そのほか、安全管理に関する取り組み、社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応等を合わせて行う。その上で、合理的理由のない処遇差がある場合にはその是正を求めるなど、改善に向けた要求を行う。</p>	<p>(現在検討中)</p> <p>①均等待遇に向けた賃金の引き上げを求める(「誰でも時給1000円」をめざす取り組み)</p> <p>②正社員との均等待遇をめざす観点から、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、その昇給分を確保する。</p> <p>③時給引き上げについては、正社員との均等待遇をめざす観点から40円を目安として時給の引き上げを目指す。同考え方に基づき月給についても改善を求める。</p> <p>④諸手当等の制度改善・創設[期末手当(一時金)、時間外手当、通勤費など]を要求する。</p> <p>⑤「同一労働同一賃金ガイドライン案」を念頭におき、賃金・諸手当をはじめとする労働条件全般について自社内の制度及び運用に係る点検を行う。そして合理的理由のない処遇差がある場合にはその是正を求めるなど、改善に向けた要求を行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・連合方針に基づく取り組み(女性活躍推進法や改正男女雇用機会均等法の定着・点検に関する取り組みなど) ・育児・介護休職を取得することによる人事考課における不利益取り扱いを禁止するとともに、昇給における育児および介護休職期間除外規定および昇給における欠格条項廃止を求める 	<ul style="list-style-type: none"> ・年間総実労働時間1800時間を目指す。 ・時間外労働等割増率について、法定割増率水準からの引き上げを求める。 ・36協定の遵守状況、特に特別条項付協定を締結している単組についてはその適宜点検と必要な是正を図る。 ・平均年休取得率90%を目指すとともに、年間取得ゼロの組合員をなくす。 ・採用時の年休付与日数15日以上を実現する。 ・半日休暇制度の回数制限撤廃を実現する。 ・事業所ごとに年休取得率を把握し、適正人員の措置を通じて取得率の向上に向けた取り組みを展開する。 ・法定を超える育児・介護休業期間の拡充や育児・介護に係る短時間勤務制度の拡充、こ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など、育児・介護と仕事の両立を図る制度の創設や改善を求める。 ・治療と職業生活の両立支援に関する取り組みを求める。 	<p>①60歳以降の雇用制度ならびに賃金制度については、希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用を前提とした、合理性のある雇用制度と賃金制度の確立に取り組む。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、高齢者が働きやすく働きが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。また、60歳以降の諸労働条件の前提となる50歳以降のシニア層の基本賃金をはじめとした諸労働条件の改善に努める。とりわけ「同一価値労働・同一賃金」の理念に基づいた点検ならびに改善を求め、シニア層にとって働きがいのある職場環境整備を図ることとする。併せて、生涯獲得賃金のさらなる引き上げを目的として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>②有期労働契約に関する取り組みとして、労働契約法の趣旨に基づき、法定(有期契約5年)を下回る年限での無期転換権確保に取り組むとともに、均等待遇の観点に立つて、有期契約労働者の労働条件全般の点検を図る。</p> <p>③改正労働者派遣法に関する取り組み</p> <p>④若者雇用に関する取り組み</p> <p>⑤障がい者雇用に関する取り組み</p> <p>⑥安全な職場づくり(メンタルヘルス対策や受動喫煙防止対策、パワハラ対策など)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ①安全・政策・民主化の運動との連携・強化 ・最重要課題である安全のさら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。 ・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。 ・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。 ②各単組・地協における全組合員を挙げた運動の強化 ・2017春闘の社会的課題の周知をはじめ、全組合員との共通課題認識を深めるなどの各単組のあらゆる取り組みを強化する。 ・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連合地方協議会およ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。 ・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こととする。 	JR各単組…機関決定後速やかに提出(期限は2月14日)、グループ労組…可能な限り2月28日まで	JR各単組…先行回答ゾーン(3/13～17)、グループ労組…可能な限り4月中	
J R 総 連	方針決定日 2月3日	連合方針に踏まえて、JR各社、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。	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。	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に取り組む。契約社員の正社員化と雇用確保をめざす。契約社員、臨時・パート社員の待遇改善は各単組の実情により設定する。非正規雇用問題の解決をめざし、連帯活動を強化する。	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。時間給1,000円以上に引き上げる。	連合方針により取り組む。	連合方針を踏まえ、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。また、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。また、時間外労働を1ヵ月45時間以内に抑えることを基本とし、少なくとも1ヵ月100時間または2ヵ月160時間を超える過重労働を根絶する。勤務間インターバル規制(原則11時間)導入を進める。	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(経過措置の撤廃)制度の確立をめざす。55歳以上の在職条件の改善をめざす。36協定違反の根絶、法令・労働協約遵守に向け職場実態を総点検する。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「改正労基法」、「改正育児・介護休業法」を上回る取り組みを継続する。	原則として2月中	各単組ごとに別途決定するが、最大のヤマ場を3月15日とする。	

共 關	産 別	基本的な考え方	賃上げ要求		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	ワーク・ライフ・バランス 社会の実現	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
		産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組み	月例賃金 ①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」 ②「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」	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	総合的な労働条件改善を求める【重点項目】の取り組み	賃金の引き上げの取り組み	(男女間賃金格差是正、女性活躍推進法、改正男女機会均等法、等)				
交 通 ・ 運 輸 共 關 連 絡 会 議	交 通 労 連 方針決定日 1月17日	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。	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各部会は、制度格差が明確に表れ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。	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。	「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り組みを展開し、業種横断的な賃金の確立と底上げをめざす。年間での要求および賃金と同時要求・同時妥結を基本として、年収の引き上げに取り組む。具体的な要求額・月数は各部会で策定する。	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。	パート労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)が改正され(平成27年4月1日施行)、職務の内容、人材活用の仕組みが正社員と同じ場合、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用をはじめ全ての待遇について、正社員との差別的取扱いが禁止される。法の適用対象は、あくまでも短時間労働者であるが、短時間でない有期契約労働者の置かれている環境も同様であり、処遇改善の取り組みに、この改正の趣旨を活かしていかなければならない。	男女雇用機会均等法が改正(平成19年4月)され、職場に働く人が性別により差別されことなく働く女性が母性を尊重され、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備することが求められている。そのため、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等が定められた。平成26年7月には関連する指針が一部改正され、1)合理的な理由なく転勤要件を設けることは間接差別に該当すること2)異性間だけでなく同性間の言動も職場のセクハラに該当すること3)セクハラの実害への事業主の対応に産業保健スタッフなどによるメンタルヘルズ相談を追加すること4)職場における性別役割分担意識を改める重要性などが盛り込まれた(コース別雇用管理についての「留意事項」が「指針」に格上げ)。また、平成27年1月には、妊娠・出産・育児休業等を契機として不利益取扱い(マタニティー・ハラスメント)は原則として違法と取り扱うとの通達が高裁判決も踏まえて出されたこと、さらには防止措置を義務づける法改正(平成29年1月施行)など、法の趣旨を十分考慮し誰もが能力発揮できる職場となるよう労働協約の点検・整備に取り組む。		3月末まで	各部会で決定	
	海 員 組 合 方針決定日 2月17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、後継者の確保・育成に資する労働環境の構築に向けて取り組む。 国内:雇用の維持と生活の安定を第一義に、将来に希望が持てる労働環境の構築に加え、後継者の確保・育成に繋がる職場環境の整備に向けて取り組む。 水産(大型漁船):若年後継者の将来に展望が抱けるような労働条件の向上に取り組む。 水産(地区漁船・漁業無線局):固定給を重視した賃金体系の確立に向け取り組む。	外航:諸手当を含む月例賃金2%以上の改善。 国内(内航):内航二団体2.34%のペースアップ。全内航2.35%のペースアップ。 国内(大型カーフェリー):一欄適用会社2.16%引き上げる。二欄適用会社2.19%引き上げる。 国内(港湾):基本給を2%引き上げる。 水産:基本給を2%相当額を引き上げる。					国内(旅客船・港湾):公的年金支給開始年齢の動向を踏まえ、定年年齢もしくは退職年齢の延長を求める。 水産:年金受給開始年齢の段階的移行を勘案した、定年・退職年齢の改定を図る。			2月下旬	協約有効期限内妥結を目指す

共 関	産 別	基本的な考え方		賃上げ要求		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	ワーク・ライフ・バランス 社会の実現	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
		産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組み	①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」 ②「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」	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	総合的な労働条件改善を求める【重点項目】の取り組み	賃金の引き上げの取り組み	(男女間賃金格差是正、女性活躍推進法、改正男女機会均等法、等)	(過重労働対策、時間外割増率、両立支援、等)				
交 通 ・ 運 輸 共 関 連 絡 会 議	航 空 連 合 方 針 決 定 日 1 月 1 7 日	<p>・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・パラリンピックの開催や、「2020年に4,000万人」の訪日外国人旅行者数の達成をめざして政府の施策が進められることから、さらなる需要の拡大が見込まれる。</p> <p>また、先行きの不透明感はあるものの、現在の企業業績は高い水準にあり、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。</p> <p>一方で、超少子高齢化・人口減少という日本の構造問題は、すでに労働力不足という形で航空関連産業にも影響を与えており、雇用環境の整備は産業全体の喫緊の課題である。</p> <p>これらの取り巻く環境を踏まえ、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、さらに人材育成の環境を整えることで、2020年以降も見据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。</p> <p>2017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・拡大させるとともに、航空関連産業のすべての職種や職場における「人材の確保」に不可欠な環境整備を進めていく観点から、次の4項目に重点的に取り組み、産業の持続的な発展に必要な基盤強化を図っていく。</p> <p>◎継続的・安定的な賃金改善 ◎総実労働時間の縮減 ◎成長の原動力である人材育成の体制強化 ◎産業全体の付加価値の拡大と波及に向けて</p>	<p>・月例賃金の改善については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。</p> <p>・賃金カーブ維持(定期昇給の確保)を確認する。</p> <p>・賃金テーブルが不明の加盟組合は開示を求める。</p> <p>・定期昇給制度がない場合は、定期昇給相当分として5,000円を目安に要求を行う。</p> <p>・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。</p>	<p>年収を早期に見通し、年間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。</p> <p>また、年間5ヶ月台の確保を目指すし、企業業績、取り巻く情勢などを考慮し、成果の公正配分を求める。また、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。</p>	<p>・有期雇用社員・パート労働者に対する取り組みとして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生じることを踏まえ、安心して長く働き続けることができる労働条件を目指して、賃金をはじめとする処遇改善を図るとともに、その実態把握や社会保険、労働保険の加入状況の点検、正社員転換制度の有無、創設などに関する交渉・協議を行う。</p>	<p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>・すべての働く者が持てる能力を発揮できる職場をつくることは、企業の発展と活性化に極めて重要である。仕事上の責任を果たしつつ、いきいきと働くことのできる多様性を尊重した職場環境を整備とともに、雇用形態にかかわらずすべての労働者の雇用の安定と公正な処遇の確保に取り組む。</p> <p>・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し、組合員のニーズや職場の実態・課題を踏まえて改善を求めていくとともに、企業規模を問わず法の趣旨の定着に向けて取り組む。</p> <p>・改正男女雇用機会均等法への対応状況を点検する。また、すでに制度が導入されている場合は、職場での制度の定着に向けて取り組む。</p> <p>・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、企業規模を問わず、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認する。また、プラチナくるみん認定制度についても、必要な社内制度の整備を含め、労使で認識を共有し取り組む</p>	<p>・多様化する価値観、ライフスタイルを受容できる職場づくりが重要である。組合員一人ひとりが希望するワーク・ライフ・バランスの状態や課題が異なることを職場および労使で共有し理解促進を図る。</p> <p>・労働時間管理の徹底と労働時間の縮減として、「総実労働時間縮減に向けた取り組み指針」に基づき、労働時間管理の徹底強化や、年次有給休暇の取得促進、所定外労働削減など、総実労働時間縮減に資するあらゆる取り組みを進める。</p> <p>・仕事と家庭の両立支援の充実として、出産・育児や介護などを理由とした離職を防ぎ、仕事と家庭を両立しながら働き続けることのできる職場の実現に向け、社内制度の整備、制度の周知徹底、職場風土の改革にに取り組む。また、両立支援策の拡充の観点から、これを上回る内容への拡充について取り組む。</p>	<p>・すべての労働者の雇用の安定と公正処遇を確保する為、ワークルールの確認を行う。また経営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での職場の状況や日常業務の点検およびその対応に取り組む。</p> <p>・改正パートタイム労働法、改正労働契約法、改正労働者派遣法、若者雇用促進法などの点検</p> <p>・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しっかり労使協議を行い、労働協約の整備に取り組む。</p> <p>・時間内組合活動保障の協定化および充実に取り組む。</p> <p>・経営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での職場の状況や日常業務の点検およびその対応に取り組む。</p> <p>・労働者保護ルールの行き過ぎた規制緩和に関しては、引き続き議論の動向を注視し、連合の取り組みへの参加を通じて広く社会に向けた世論喚起を行っていく。</p>	<p>・成長の原動力である人材の育成体制の強化 労働力不足の環境においても、競争力の源泉である人材の成長を促進し続けることは不可欠であり、決して後回しになってはならない。また、知識やノウハウを着実に伝承する育成体制を強化させるとともに、技術革新などの環境変化へも対応可能な育成の多様化を進めていく必要がある。このような人材育成の体制を整備する取り組みを通じて、働く仲間がお互いの成長に関心を持ち、能力を高め合うことを重視する職場風土を醸成し、一人ひとりが成長を実感しつつ活躍できる職場環境の整備に取り組む。</p> <p>・産業全体の付加価値の拡大と波及に向けて産業で生み出す価値や成果、利益などは、資本関係や労働組合の有無にかかわらず産業で働くすべての仲間によって支えられており、産業の持続的な発展には、あらゆる職種や職場の隅々にまで「活力の好循環」を渡らせる必要がある。春闘期間中の職場点検や労使協議なども活かし、「活力の好循環」の波及に向けた課題の把握や共有などに取り組む。</p>	3月上旬まで	先行組合は3月16日までの早期に引き出す。先行組合以外は3月中	
全 自 交 労 連	国 会 附 帯 決 議 に 盛 り 込 ま れ た 「 固 定 給 と 歩 合 給 の バ ラ ン ス の 取 れ た 賃 金 体 系 の 再 構 築 」 に 向 け て 、 固 定 給 部 分 の 新 設 ・ 拡 充 に よ る 賃 金 改 善 を 柱 に 要 求 し ま す。 ま た 、 他 産 業 と の 格 差 是 正 と し て 、 賃 金 要 求 と は 別 に 一 時 金 の 改 善 や 退 職 金 制 度 の 新 設 ・ 改 善 等 を 各 職 場 の 状 況 に 即 し て 要 求 し ま す。	他産業との格差是正と公共交通労働者にふさわしい賃金水準を原則的に要求するとともに、ハイタクで家族を養い生計を立てられる生活賃金を確保するために固定給中心の月例賃金、世間並みの一時金や退職金の整備等、総合的な年間所得の引き上げに奮闘します。賃金の統一要求は賃金体系にかかわらず、生活維持分と賃金回復分として組合員1人当たりの月額10,000円を要求します。	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します。	ハイタクA型賃金と観光バスにおける一時金の獲得目標は年間100万円とします。退職金は、現行の退職金制度を維持し、支給額の上積みを要求します。また、退職金制度が無い職場では新たな退職金制度の創設をはかり、要求基準額は5年=50万円、10年=100万円以上とします。また、中小企業退職金共済制度への加入を促進します。	正社員と同じ業務内容でありながら雇用形態の違いだけで不当な差別的賃金が支払われることがないよう労働組合としてしっかり点検し、「同一労働・同一賃金」の原則に照らして改善しなければなりません。タクシー職場で乗務員として勤務する場合、労働時間、出勤日数、勤務シフトにおいて明確な差異がなければ「同じ業務内容」として扱う以外にありません。いくら労使で正社員との賃金格差を合意したり、ましてや当該労働者が合意していたとしても、不合理な賃金が支払われていれば、違法とあり、その合意そのものが無効であることを明確にして対応します。	日本の非正規労働者は今や40%を占めるに至っています。正規・非正規の格差解消と非正規の正社員化を真剣に取り組まなければ労働組合の未来はありません。働く仲間全員を労働組合に組織し、団結の強化・拡大を図るためにも、全自交労連として「同一労働・同一賃金」の推進に全力をあげます。	連合方針と同じ	連合方針と同じ	連合方針と同じ		2月末	3月23日	