

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	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)	(過重労働対策、時間外割増率、両立支援、等)				
交通・運輸共闘連絡会議	自治労 方針決定日 1月29日	地方公務員給与は、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、春闘期から公務員給与改善にむけた取り組みを進め、連合方針、公務員連絡会方針を踏まえ、実質賃金の水準改善にこだわって戦略的に取り組みを進める。 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て踏まえ、人勸期・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、2016連合方針を踏まえ、時給1,000円以上の確保をはかる。	4%以上(2015年度給与制度の総合的見直しにより生じたマイナス2%分の回復+連合の「底上げ・底支え」分の2%程度)の賃上げの獲得 ＜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＞ ・自治体最低賃金以上の確保 ・「賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分6,000円」以上の獲得 ＜公営競技評議会＞ ・自治体最低賃金以上の確保 ・「37/h+2%」以上の獲得 ＜全国一般＞ ・13,500円以上(平均賃上げ・定昇相当分込み)の獲得 (※賃金カーブ維持分4,500円+生活維持・向上分7,200円(3%以上)+格差及び配分の歪み是正分1,800円以上) 【到達目標(ポイント賃金)】 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額154,300円、日給7,720円、時給1,000円以上とする。	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にむけた取り組み ④非正規労働者10万人組織化の取り組み	【賃金要求】 ○自治体最低賃金を時給1,000円(国公行(一)1級13号俸相当154,300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。 ○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。 ○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】 ○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。 ○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。 ○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すること。 ○雇用保険・健康保険・厚生年金について、加入資格を満たす職員を加入させること。 ○2009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。 【均等待遇(賃金)】 ○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。	①2月24日に「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、男女平等推進にむけた課題の共有化をはかる。 ②女性活躍推進法に伴う特定(一般)事業主行動計画の策定にむけた労使協議を行う。計画の策定には、男女共同参画社会基本法の趣旨を踏まえ、男女平等とワーク・ライフ・バランスの観点を取り入れ、具体的に確実な計画とするよう労働者の意見を反映する。 ③次世代育成支援対策推進法の延長等を踏まえ、特定(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。	①自治労の目標である1800時間を早期に実現させ、ゆとりある生活を送るためにむけて、下記の事項について要求する。 ①偽装請負を行わないこと。 ②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。 ③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。 ④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。 ⑤2015年12月から義務化されたストレスチェックの制度設計にあたっては、組合との十分な交渉・協議を行うこと。また、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こと。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。	【人事評価制度】 人事評価制度をあくまで人材育成を目的とする制度とするよう、4原則(公平・公正性、透明性、客観性、納得性)2要件(労働組合の関与、苦情解決システムの構築)に基づき、引き続き、交渉・協議を進める。 【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サイクルと連動し、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2015の経済・財政再生計画の歳出改革に盛り込まれた「インセンティブ改革」、「公的サービスの産業化」などの動きを注視し、客観・中立な地方交付税制度を求め、中央・地方で取り組みを強化する。 【公契約条例・公共サービス基本条例制定の取り組み】 公正労働基準の確立と公共サービスの質を確保するため、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を進める。	2月10～17日	3月18日	

共 開	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 開 連 絡 会 議	運 輸 労 連 方針決定日 1月27日 (水)	逼迫するドライバー不足やこれまでの過当競争などにより、産業を取り巻く環境はより厳しさを増している。また、長時間労働が常態化しているにもかかわらず、私たちの賃金は思うように回復していない。こうした状況を跳ね返し、反転攻勢を強め、これまで以上に月例賃金にこだわる闘いを進めて底上げ・底支えを図り、他産業との格差是正を求めていく。	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 〇無期転換促進の取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・現段階で5年を超えて働いている職場では、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。 〇正社員化の取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・改正法では、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求める。 〇労働条件・職場環境改善の取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・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会社に求める。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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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取り組む。 ・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に取り組む。 ・男女平等関連労働法の改正後のフォローアップ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> 〇有期労働契約(無期転換ルールの特例)に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・現段階で5年を超えて働いている場合、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しよう労使協議等の場で求める。 ・契約更新の際に無期転換を避けるための雇止めが行われないよう取り組む。 〇青少年の雇用の促進等に関する法律(若者雇用促進法)に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・「募集・採用」「労働時間」「職業能力の開発・向上」に関する状況について労使協議を行い、対応する。 〇障がい者雇用に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・障がい者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえその対応に努める。 ・連合を通じ厚生労働省など関係各所に対し、障がい者就労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。 〇安全な職場づくり <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・政策制度の取り組み。 ・雇用確保の取り組み。 ・産別統一闘争の強化。 ・組織の拡大。 	2月12日 (金)～15日 (月)	大手・先行組合のヤマ場:3月中旬、中小組合のヤマ場:4月第3週(2月29日(月))に日程を確認)
	私 鉄 総 連 方針決定日 2月2日 第2回拡大 中央委員会	16春闘は、私たち労働者にとっても、日本経済全体にとっても、大きな意味を持つ。政界や経済界が賃上げを期待して発言を続けているが、春闘は、労使が責任を持って闘争・交渉を重ねながら、自らの生活を維持・改善させるものである。そのことによって国内の消費を押し上げ、日本経済を内需主導で成長させることが必要である。そのためには、各単組が、組合員の意志を一つに集め、強い思いと行動力によって交渉力を高め、経営側を追い込まなくてはならない。	<ul style="list-style-type: none"> ①各都道府県の「2015年度地域別最低賃金+10%」を求める。 ②最低水準131,200円を引き上げる。 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に変更になった場合、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。 	<ul style="list-style-type: none"> ①2015年度の協定月数を堅持する。 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5ヵ月に満たない組合は、5ヵ月とする。 ④協定は夏冬別途ではなく、年間協定とする。 ・年間臨時給は「賃金の後払い」であること、生活防衛、年間収入確保などの観点から、年間臨時給水準の堅持・向上をめざし、回復分を含めた協定月数を要求する。 ・5ヵ月に満たない組合は、5ヵ月を要求することを基本とし、中期賃金方針で定めた水準(到達5ヵ月以上、目標5ヵ月、最低3ヵ月)達成をめざす。 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な働き方に対応した均等・均衡待遇の実現、関係法の遵守などに取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> すべての労働者の処遇改善のため、時間給について、1時間あたり60円以上を引き揚げることを基本とする。 					2月8日	3月中旬

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	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)					(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	J R 連 合 方針決定日 2月3日	<ul style="list-style-type: none"> 企業業績、政府・社会・経済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。 	<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</p> <p>②ベースアップ要求による統一行動をはじめ、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>※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・回帰値で設定予定)。</p> <p>※一昨年JR連合として策定した「中期労働政策ビジョン2014～2018」に中期的に到達すべき目標賃金を設定(Q1～3で設定)、5カ年で同目標賃金をキャッチアップする取り組みを展開中。本年もその一環として中期的視点に立った賃金引き上げに取り組む(同ビジョンに掲げる中期目標に基づく取り組みは2年目)。</p> <p>③ワーク・ライフ・バランス社会の実現に資する諸手当改善に力点を置いて取り組む。</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 	<ul style="list-style-type: none"> 全ての構成組織における非正規労働者の「正社員化」の制度創設を目指す。 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、慶弔休暇等)を要求する また、業務内容に着目した諸手当等の点検・改善要求を行い、均等待遇を目指す。 	<p>(現在検討中)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) 賃金カーブ維持相当分の確保 40円を目安とした時給の引き上げ等 	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法に関する取り組みなど、連合方針に基づく取り組み 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格における欠格条項廃止を求める 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、前進を図る。 	<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 	<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。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み、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、均等待遇の観点から、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</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、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 2016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・後速やかに提出(期限は2月15日)グループ労働者・・・可能な限り2月29日まで	検討中
	J R 総 連 方針決定日 2月5日	第1先行組合が積極的・精力的にベースアップを勝ち取り、その効果を第2先行組合含めて産業全体の底上げ・底支え・格差是正に取り組み。	<p>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(物価上昇分、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・中小共関方針をふまえ、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。</p> <p>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。</p> <p>賃金制度改善、諸手当改善は各単組要求で解決をめざす。</p>	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。	<p>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。</p> <p>契約社員の正社員化と雇用確保をめざす。</p> <p>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。</p> <p>非正規雇用問題の解決をめざし、連帯活動を強化する。</p>	<p>時給引き上げについては、賃上げと格差是正に取り組む。</p> <p>賃金整備の未整備な組合は制度の確立と整備に取り組む。</p> <p>時間給1,000円以上に引き上げる。</p>	連合方針により取り組む。	<p>連合方針を踏まえ、年間所定労働時間2,000時間未満、年次有給休暇の平均取得日数10日未満、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組合をなくす。</p> <p>また、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。</p> <p>勤務間インターバル規制(原則11時間)導入を進める。</p>	<p>連合方針により取り組む。</p>	<p>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目指す。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	原則として2月中	別途決定する。最大のヤマ場は3月16日とする。

共 開	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 開 連 絡 会 議	交 通 労 連 方針決定日 1月19日	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。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。	「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。 ○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%(3,670円中心)+賃金改善及び格差是正分3.0%(7,330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)1.43%【約3,000円】+α(消費税増税など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%【約4,200円】 ・目標最低基準3,000円(1.43%) ○ハイヤー・タクシー部会 4.0%程度(定昇相当分【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3.0%) ○自校・一般部会 賃金カーブ維持分(定期昇給見合い分)4,500円と生活向上をはかる原資として9,000円	(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り、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積極的に取り組む。 (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。こうした制度上の課題について研究を深めていく必要がある。	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。 ○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 前年実績(年間)+年収の2.0%。歩合給と固定給のバランスの取れた給与体系の再構築、累進歩合制度の廃止、事業による経費を運転者に負担させる慣行の見直し等、賃金制度の改善によるものも可とする。 ○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)	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、13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。	⑥男女雇用機会均等法が改正(平成19年4月施行)され、職場に働く人が性別により差別されることなく、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。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。 ⑦同時に、職場におけるセクシャル・ハラスメント対策が、これまでの配慮義務から雇用管理上の対策を講じる義務に強化され、合わせて男性に対するセクシャル・ハラスメントも対象となった。民法上の不法行為であるパワー・ハラスメントも含め、事前の予防が極めて重要であるとの認識に立った対策と、事後の対処も適切にできる体制の整備に、厚生労働省の指針等も踏まえて取り組む。 ⑧なお、関連する指針が一部改正され(平成26年7月1日施行)、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)セクハラ被害者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ス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一などが盛り込まれた。また、コース別雇用管理についての「留意事項」が「指針」に格上げされたことを踏まえた職場の環境整備をさらに進めていく。	深刻な人手不足の背景には、長時間労働に対する求職者の敬遠があり、人手不足が長時間労働の常態化・深刻化を招く悪循環となっている。総労働時間の一律的な短縮は困難で、労働時間短縮と年収確保の両立も難しいが、休日増(新たな祝日【8月11日「山の日」】)や休日労働の抑制、年休の取得促進など、第5次中期時短方針に基づき、それぞれの職場の実態を踏まえた労働時間の短縮に取り組む。 また、人手不足による労働環境の悪化が主な要因と思われる重大事故が度々発生している。これを他山の石として、特定の組合員に極端な長時間労働が生じていないか等の点検活動、働き方の見直しと人手不足の解消に向けた労使協議を進めていく。⑩ 育児・介護休業制度の協約未締結組合は、協約化に全力で取り組む。また、平成24年7月に完全施行された改正育児・介護休業法で義務付けられた、3歳までの子を養育する労働者に対する1)短時間勤務制度と2)時間外労働の免除制度、3)介護休暇の創設、4)父母がともに育児休業を取得する場合のパパ・ママ育休プラス制度、5)子の看護休暇の拡充(2人以上10日に)一などの協約化と制度拡充に取り組む。			原則2月末、遅くとも3月末	
	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、後継者の確保・育成に資する労働環境の構築に向け取り組む。 国内:雇用の維持と生活の安定を第一義に、将来に希望を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:賃金カーブを維持したうえで月例賃金を2%以上引き上げる。 国内(内航):約3%のベースアップ。 国内(大型カーフェリー):約2%のベースアップ。 国内(旅客船):基本給を2%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%引き上げる。					外航:定年制度については年金受給開始年齢の引き上げに伴う空白期間が生じることのないよう必要な対応を求める。 国内(港湾・旅客船):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要求を行う。 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。 全部門:国民の祝日増加に伴う年間休日数増加を求め、それに伴う時間外手当算出基準に用いる賃率分母の改定を要求する。			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	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 関 連 絡 会 議	航空連合 方針決定日 1月20日	現在の、安定的に利益を生み出せる企業体質や好業績は、非正規雇用社員を含めたすべての働く仲間の不断の創意工夫と努力によって生み出した生産性向上や付加価値によって支えられている。これらの生産性向上や付加価値は、労働組合のない職場も含めた航空関連産業で働くすべての仲間の尽力によって生み出しているとの認識のもと、あらゆる職種・職場の隅々にまで「活力の好循環」を行き渡らせる必要がある。2016春闘では、中期的な視点も持ちながら、人への投資により働く仲間の意欲や活力を高め、それを一層の生産性向上につなげる「活力の好循環」を継続的、安定的に生み出すとともに、あらゆる職場へ「活力の好循環」を行き渡らせる運動を展開する。	・月例賃金の改善については、3,000円以上を基準とした要求を行う。 ・賃金カーブ維持(定期昇給の確保)を確認する。 ・賃金テーブルが不明の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5,000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。	年収を早期に見通し、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し、中長期的には年間5ヶ月以上を水準に見据え、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	・有期雇用社員・パート労働者に対する取り組みとして、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・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・協議を環境に応じて行う。	・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※3(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。 ・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。 ・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。	働く者すべてがその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、すべての働く仲間がいきいきと働くことのできる多様性を尊重した環境整備を行うとともに、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処遇を確保に取り組む。 ・女性の職場生活における活躍の推進法に定められている事業主行動計画の策定にあたり、労働組合が積極的に参画し、組合員のニーズや職場の実態・課題を踏まえた意見反映を行う。 ・改正男女雇用機会均等法の点検と定着に向けて取り組む。 ・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、内容の重要性を労使で共有して取り組む。	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必要である。組合員一人ひとりの希望するワーク・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することで、ワーク・ライフ・バランスの職場での定着を図る。 ・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、最終到達目標および当面の目標の実現を目指し、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、各労組の実態に応じて取り組む。 ・仕事と家庭の両立支援の充実として、出産・育児や介護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。	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。 ・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について点検 ・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。 ・時間内組合活動保障の協定化および充実に取り組む。 ・ミスマッチによる早期離職を防止する為に企業に対して積極的な情報提供を働きかける。 ・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。 ・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。	3月上旬まで	第1回答ゾーン；先行組合は3月17日までの早期、第2回答ゾーン；先行組合以外3月25日まで	
	全自交労連 方針決定日 1月23日	①累進歩合の廃止 ②固定給と歩合給のバランスの取れた給与体系の再構築 ③運転者負担の見直し ④過度な遠距離割引運賃の是正 ⑤過労防止対策の推進	ハイヤー・タクシー＝10,000円の賃上げ要求 自動車学校指導員＝15,000円	企業内最低賃金時間額1,000円以上の協定締結を目指す	ハイタクA型賃金と観光バス＝年間100万円 自動車学校指導員＝年間150万円					労基法違反、最低賃金法違反、改善基準告示違反(運転者の労働時間規制)の一掃に向けた摘発行動強化	2月29日	3月24日