

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	自治労
方針決定日	2019年1月30～31日(第156回中央委員会)
要求提出日	2019年2月6～13日を要求書提出ゾーンとし、遅くとも2月末までに提出
回答指定期	2019年3月15日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>「春闘＝1年の賃金・労働条件闘争のスタート」であることを労使確認し、「要求—交渉—妥結(書面化・協約化)」のサイクルの定着をはかる。</p> <p>以下4点を主要な課題として設定し、各課題の具体的な行動として、「職場・地域点検と組合員参画の要求づくり」を積極的に進める。</p> <p>①賃金改善 ②職場からの働き方改革と人員確保 ③臨時・非常勤等職員の処遇改善 ④安心して暮らし続けられる地域づくり</p>	
(2) 賃上げ要求	
<p>●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</p>	<p>【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 【公共サービス民間単組】 ①賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分6,000円の10,500円以上の引き上げ ②2019春闘において掲げる自治体最低賃金(月額158,300円以上、日給7,920円以上、時給1,030円以上)の確保 【公共交通労働者】 ①4%以上の引き上げ ②賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分6,000円の10,500円以上の引き上げ</p>
<p>●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	<p>【全国一般など地場中小民間労組】 ①平均引き上げ要求13,500円以上(賃金カーブ維持分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) 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1,050円以上 ③最低賃金月額158,300円(国公行(一)1級13号)以上、日額7,920円以上、時給1,030円以上</p>
<p>●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</p>	<p>【臨時・非常勤等職員】 ①自治労の自治体最低賃金、時給1,030円(国公行(一)1級13号相当額158,300÷20日÷7時間45分)を最低とした正規職員との均等待遇 ②賃金改善について37円/h+2%(格差是正と定期昇給分含む)以上の引き上げ ③実務経験、能力に基づく報酬決定(昇給制度の確立) ④諸手当の正規職員との均等待遇による支給 ⑤任期付職員の給与及び手当の支給、昇格・昇給等について常勤職員に適用する基準に準じて行うこと 【公営競技労働者】 時給1,030円以上の引き上げ</p>
<p>●男女間賃金格差の是正</p>	
<p>●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ</p>	<p>【自治体最低賃金】 月額158,300円(国公行(一)1級13号)以上、日給7,920円(月額/20日)以上、時給1,030円以上 【初任給】 国の初任給基準の8号上位(高卒:国公行(一)1級13号、大卒:国公行(一)1級33号)相当額</p>
<p>●一時金 ・一時金の要求基準等</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勤労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>

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

【長時間労働の是正】

- ①労使交渉・協議と合意により、労働者の始・終業時間や休日労働の正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築する。あわせて、必要な時間外勤務手当財源を確保し、全額支給の徹底に取り組む。
- ②労働基準法第33条第3項に定める「公務のために臨時的に必要がある場合」についての厳格な運用を求める。また、当該規定により時間外労働等を行うことができる場合についても、条例・規則により上限を定めるとともに、36協定または36協定に準ずる書面協定を締結し、時間外労働を縮減する。条例・規則に定める限度時間を超える時間外労働については、業務や職員の範囲に関し交渉・協議を行い、労働協約または書面協定として締結する。
- ③時間外労働の実態を安全衛生委員会に報告させるとともに、月80時間を超える場合や、時間外労働が常態化している職場については具体的な対応策を示すよう求める。また、労働時間の短縮に関する年間行動計画の策定を求める。やむを得ず上限時間を超えて時間外労働を命じた場合の縮減対策の実施と同時に、職員に対する医師による面接指導など健康確保措置の強化を求める。
- ④職場単位で勤務時間・時間外労働の実態、年休・代休の取得状況を把握・分析し、業務量や任務分担の見直しを求め、あわせて必要な人員確保に取り組む。
- ⑤36協定の点検(休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置、過半数労働組合・代表者のチェック、36協定の周知状況)を行い、点検を踏まえた見直しに取り組む。36協定締結義務のない職場においても36協定に準じた書面協定の締結に取り組み、遵守を求める。上限時間は、1日2時間、4週24時間、3ヵ月50時間、年間150時間をめざし、少なくとも改正労働基準法、改正される人事院規則に定める限度時間(月45時間、年間360時間)の範囲内とするよう求める。
- ⑥年次有給休暇の完全取得にむけ、計画的な使用促進に取り組む。また、育児・介護、治療と職業生活の両立の推進など、労働者のニーズに応じた各種休暇、勤務時間制度の新設・拡充を求める。
- ⑦過労死等のための対策に関する大綱を踏まえ、人事委員会(人事委員会を置かない自治体においては自治体の長)に対し、労働基準監督機関としての役割を果たすよう求める。
- ⑧労働者の健康とワーク・ライフ・バランスの観点から、勤務間インターバル制度の導入にむけ、労使協議を行う。

【均等待遇の実現】

- ①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。
 - ②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。また、日常的な安全衛生活動の対象とする。
 - ③職場のハラスメントの防止・解決制度に臨時・非常勤等職員を対象とする。また、臨時・非常勤等職員についても職場のストレスチェックの対象とする。
 - ④パートタイム労働法に準じて、教育訓練の実施、福利厚生への配慮、短時間雇用管理者の設置、労使による苦情処理機関の設置を行う。
- ※賃金については上記「雇用形態間格差の是正」に記載の通り。

●その他

- ・人材育成と教育訓練の充実
- ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備
- など

【全国一般】

退職金制度の改善

- ①定年退職・会社都合退職金は20年勤続で800万円以上、30年勤続で1,500万円以上とすること。
- ②自己都合勤続1年につき1ヵ月分以上とすること。
- ③中小企業退職金共済への加入を促進すること。

(4) 男女平等の推進

男女がともに働き続けられる職場環境を確立するため、ワーク・ライフ・バランスの視点を重視し、年間総労働時間1,800時間の実現をめざす。

(5) 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

公契約条例の制定や入札制度改革の推進

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

- ①2020年4月からの会計年度任用職員制度以降にむけた交渉・協議および臨時・非常勤等職員の組織化の取り組み
- ②地域に根差した質の高い公共サービス実現のため、1)地域共生社会の実現、2)子ども・子育て体制の整備とセーフティネットの確立、3)地域医療の確保と充実、4)地域公共交通の確立の取り組み

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	運輸労連
方針決定日	2019年 1月29日(火)
要求提出日	2019年 2月 8日(金)～11日(火)
回答指定期	大手・先行組合:3月中旬、中小組合:4月第2週(2月末の機関会議で決定)

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>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、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、他産業との格差是正に結びつけていかなければならない。</p> <p>取扱量が堅調に推移していることや取引条件向上の努力により企業業績は概ね利益確保の方向にあることから、組合員の処遇の改善に向け、春闘要求を実現することが不可欠であり、2019春季生活闘争を通じて、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。</p>	
(2) 賃上げ要求	
<ul style="list-style-type: none"> ●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」 	<p>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。</p> <p>①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できることとする。</p> <p>②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。</p> <p>③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。</p>
●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>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組合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。</p>
●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)	<p>①基本給・一時金・その他の待遇のそれぞれについて、正規労働者との間において適切と認められるか点検に努め、不合理となる相違が生じないように取り組む。また、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。</p> <p>②福利厚生充実に向けて、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。</p> <p>③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。</p>
●男女間賃金格差の是正	<p>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。あわせて、人事評価制度についても公平・公正な制度の策定と運用を求める。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ●企業内最低賃金・初任給 ●協定の締結 ●適用対象の拡大 ●協定額の引き上げ ●年齢別最低到達水準の協定化 ●初任給の引き上げ 	<p>中央本部で作成した申入書・協定書をもとに、すべての加盟組合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)。</p> <p>運転者以外の職種については、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。あわせて、非正規労働者(パート・アルバイトや嘱託など)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。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ●一時金 ●一時金の要求基準等 	<p>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。</p>

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

(1) 総労働時間短縮の取り組み

①年間総労働時間が依然として2,500時間台で推移していることから、第10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。

②「自動車運転の業務」を除いた職種は2019年4月1日より一般則の上限の適用対象となるため、勤務体制の再構築、休日日数の増加など、総労働時間の短縮に向けた定期的な労使協議の場の設置をはじめ、職場の実態に基づいて、粘り強い取り組みを進める。

③トラック運輸産業では、運行管理者や事務員がハンドルを握ったり、ドライバーが構内作業に従事したりという「兼務」が日常的にみられる。運輸労連は、時間外労働の上限に異なる規制が適用されることから、「主として」の判断基準について明確にするよう労政審で指摘してきた。今後、厚生労働省より「主として」について説明がされたのち、一般則と適用猶予の注意事項等を取りまとめ発信していく。

④休息時間の確保に向けては、勤務間インターバル制度の導入を事業者の努力義務とし、終業時刻と始業時刻の間に一定の休息時間を確保することを求めている。したがって、すべての労働者に対して改善基準告示で定めている継続8時間以上の休息時間の確保はもとより、連合方針no11時間の確保をめざすなど、勤務間インターバルの導入に向けて取り組む。

⑤「副業」については、現状では会社の枠を超えて労働時間を把握できる仕組みがないため、労働者の長時間労働につながる恐れが強く、過労による安全への影響が懸念される。また、定期健康診断の実施義務や事故発生時の責任の所在、社会保険の持分のあり方など解決すべき点が山積している。したがって、諸課題が未解決の状態での副業は認められないという基本スタンスで臨む。

(2) 自動車運転者の総拘束時間の短縮

①第196通常国会において一般則の上限の適用となるよう法案の修正を強く求めてきたものの、与党が多数を占める中で法案修正とはならなかったが「改善基準告示の総拘束時間の見直し」が附帯決議に盛り込まれ、労政審で2019年度より厚生労働省による実態調査が行われる予定となるなど、同告示の見直しに向けて動き出すことになった。運輸労連は過労死認定基準を超えない範囲として年間最大拘束時間を3,300時間(月間275時間)以内に短縮することを提起しており、実現に向けて引き続き関係機関との協議を深めていく。

②運輸労連が2018年5月に実施した「トラック運転者8,097名の証言」では、改善基準告示の連続運転時間の項目で約25%が違反の実態にある。また、厚生労働省の「2017年自動車運転者を使用する事業場に対する監督指導・送検等の状況」でも、監督を実施した事業場のうち69.0%で改善基準告示違反があり、このうち主な違反事項としては最大拘束時間が52.9%、総拘束時間47.8%、休息期間39.0%、連続運転時間29.6%、最大運転時間19.3%となっている。

したがって、現行の改善基準告示の最大拘束時間(月293時間・労使協定により1年のうち6回までは年3,516時間を超えない範囲で月320時間まで)のラインぎりぎりで行っているケースなどについては、運輸労連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(月275時間・同295時間まで)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。

●その他

・人材育成と教育訓練の充実
・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備
など

安全対策と労災上積み補償制度

依然として事故が多発していることから、飲酒運転の撲滅はもとより、交通・労働災害ゼロをめざした安全対策に取り組むとともに、職場全体としてのコンプライアンスの観点から、以下の項目を中心に取り組む。

①荷役作業時の「トラックからの墜落災害」の防止に向けた集中的な周知啓発、②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、③第13次労働災害防止計画に基づく安全確保の取り組み、④日常の職場点検を徹底し、適正な対策措置

⑤労働災害上積み補償制度の充実、⑥定期健康診断(雇入時健康診断、深夜業など特定業務従事者の健康診断を含む)の完全実施と人間ドック受診制度の確立、⑦飲酒運転撲滅に向けた取り組み強化、⑧リスクアセスメントの取り組み、⑨メンタルヘルスマスク等の取り組み、⑩関連企業・協力会社などを含めた職場環境の改善に向けた安全衛生向上の取り組み

(4) 男女平等の推進

女性労働者の雇用安定と拡大を図る取り組みを進める。
連合方針に基づき、法への周知を図るとともに、計画実現のための環境整備などに取り組む。

(5) 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

2017年11月に改正された標準貨物自動車運送約款の届け出状況は、2018年10月現在、運賃・料金変更届け出件数28,724者(50.2%)、旧・運送約款など変更認可件数10,178者(17.8%)、未届け出件数の合計18,270者(32.0%)。いまだに新約款を採用していないとみられる事業者が多く存在し、業界の約3割超が法違反といえる状態で荷主との取引を続けている。約款は、事業所内に掲示しなければならないことから、行政ならびに全日本トラック協会に対応を強く求めていく。

一方、東京都トラック運送事業協同組合連合会の調査によると、2018年2月以降の半年間で、2割超の会員企業が荷主から過積載、運賃引き下げを受けていることが報告されている。さらに、不当な要求には、無償での付帯サービスの要請などもあり、このような内容は独占禁止法に抵触することから、今後、周知の徹底について行政と連携し対応を強めていく。

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

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 など

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	日本私鉄労働組合総連合会(私鉄総連)
方針決定日	2019年2月5日
要求提出日	2019年2月8日
回答指定日	

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>19春闘は「産業別統一闘争」として組合員の力を結集して、全ての職場からたたかいを進めます。生活の改善をはかり、将来にわたって働き続けられる魅力ある産業とするために、「月例賃金」にこだわり、闘争態勢を構築していきます。</p> <p>(1)全ての組合が、①要求書をすみやかに提出する、②早くから交渉を開始し、労使交渉を重ねる、③回答(指定)日時の厳守に重点を置き、たたかいます。</p> <p>(2)組合員の賃金実態を把握し、会社の決算書などから経営状況を分析し、他産業、同業他社、地域との賃金格差の是正に取り組みます。</p> <p>(3)企業を支える「人への投資」の重要性を強く主張し、働く者への適正な配分を求めます。</p> <p>(4)実質賃金の維持・向上のため、定昇相当分(賃金カーブ維持分)を確保したうえで、生活維持分+生活回復・向上分(ペア分)要求の獲得に取り組みます。</p> <p>(5)年間臨時給は、年間収入の維持・向上に取り組みます。</p> <p>(6)産業別最低賃金の引き上げを求めます。</p> <p>(7)非正規雇用労働者の処遇改善に取り組みます。</p> <p>(8)私鉄春闘相場波及のためには、数字での情報公開が重要であり、さらに意思疎通をはかります。</p>	
(2) 賃上げ要求	
<p>●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」</p>	<p>1. ポイント別賃金水準 第2次中期賃金方針をふまえ、引き続き、賃金の上げ幅だけでなく、それぞれの賃金水準を段階的に達成できるよう、「賃金の絶対値」をより意識した賃金改善に取り組みます。</p> <p>(1)最低水準 30歳 35歳 40歳 193,794円 219,878円 245,952円</p> <p>(2)平均水準 30歳 35歳 40歳 高卒、事務技術労働者 272,382円 316,818円 350,510円 高卒、生産労働者 265,110円 304,783円 335,900円</p> <p>(3)到達水準 30歳 35歳 40歳 高卒、事務・技術労働者(総合職) 283,440円 333,400円 373,300円 高卒、生産労働者 262,320円 304,500円 342,040円</p> <p>月例賃上げ要求 現行各人基本給を、「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(ペア分)7,600円」引き上げる。</p>
●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)	<p>非正規雇用労働者の賃金引き上げ</p> <p>①1時間あたり70円以上を引き上げることが基本とする。</p> <p>②月例賃金・時間給の引き上げ、「底上げ・底支え」「格差是正」をはかる取り組みを展開し、「誰もが時給1,000円」の実現をめざしつつ、労働関係諸法の遵守に取り組む。また、雇用形態間など、あらゆる格差の是正に向けた取り組みを進める。</p>
●男女間賃金格差の是正	
●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ	<p>産業別最低賃金要求</p> <p>①各都道府県の「2018年度地域別最低賃金+10%」を求める。</p> <p>②最低水準132,300円を引き上げる。</p> <p>③月額換算に用いる1カ月の労働時間は173.8時間とする。</p> <p>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。</p> <p>⑤協定期間内に地域別最低賃金が変更になった場合、これに準拠させる。</p> <p>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。</p> <p>各組合は、交渉権を私鉄総連に委任します。私鉄総連は、中央統一交渉で、一般社団法人日本民営鉄道協会(民鉄協)・バス事業最賃問題研究会(バス最賃研)とそれぞれ交渉します。未加盟の経営側には、加盟および交渉の委任を働きかけます。</p>

<p>●一時金 ・一時金の要求基準等</p>	<p>年間臨時給要求 ①2018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カ月に満たない組合は、5カ月とする。 ④協定は、夏冬別途ではなく、年間協定とする。</p> <p>生活の基礎となる月例賃金(月々の基本的な賃金)の引き上げにこだわりつつ、賃金の後払い、生活防衛、などの観点から、年間臨時給水準の堅持・向上をめざし、第2次中期賃金方針で定めた水準達成(最低水準3カ月、目標水準5カ月、到達水準5カ月以上)をめざします。</p>
----------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

Empty content area for section 3	
----------------------------------	--

<p>●その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など</p>	Empty content area for section 4
------------------------------------------------------------------	----------------------------------

(4) 男女平等の推進

Empty content area for section 5	
----------------------------------	--

(5) 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

Empty content area for section 6	
----------------------------------	--

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

Empty content area for section 6	
----------------------------------	--

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	JR連合
方針決定日	2019年2月5日
要求提出日	JR各単組…機関決定後速やかに提出(期限は2月13日)、グループ労組…可能な限り2月28日まで
回答指定期日	JR各単組…第1先行組合回答ゾーン(3/11～15)、グループ労組…可能な限り4月中

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>●月例賃金の引き上げに徹底してこだわり、賃上げの流れを継続・定着させる闘いを展開するとともに、すべての労働条件を点検し改善を図る「総合生活改善闘争」に継続して取り組む。</p> <p>●働き方改革関連法の施行や雇用形態間における待遇差の合理性を争った最高裁判決等を踏まえ、自社の制度・運用や業務実態等を点検し、必要な見直しを図る。</p> <p>●グループ会社における人材の確保・定着にむけた取り組みを従来以上に強化するとともに、協力会社に対しても同様の取り組みを拡げていくことで、すべてのJR関係労働者の労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現を図る。</p> <p>●JR労働界において、未組織労働者が多数存在し、且つ、一部JR会社で「労働組合不要論」が蔓延している事態に憂慮し、春季生活闘争を通じた組織拡大とJR連合への総結集を果たす。</p>	
(2) 賃上げ要求	
<p>●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」</p>	<p>・年度初における定期昇給の完全実施</p> <p>・月例賃金総額6,000円以上の引き上げ(うち、純ベア統一要求3,000円)</p> <p>・月例賃金を構成する諸手当の引き上げ</p> <p>※「中期労働政策ビジョン(2014～2018)」で到達目標水準を設定しており、加盟全単組を対象とした賃金実態調査で現行水準と到達目標水準との乖離を把握した上で、到達目標水準をキャッチアップする取り組みを継続している。</p>
<p>●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	<p>【定期昇給制度が確立されている単組】</p> <p>・定期昇給の完全実施を前提に、月例賃金総額6,000円以上の引き上げを目安(うち、純ベア統一要求3,000円を目安)</p> <p>【定期昇給制度が確立されていない単組】</p> <p>・月例賃金総額10,500円以上の引き上げを目安(うち、定期昇給相当分4,500円、純ベア統一要求3,000円を目安)</p> <p>【共通】</p> <p>・月例賃金を構成する諸手当の引き上げ</p> <p>※「中期労働政策ビジョン(2014～2018)」で業種ごとの到達目標水準を設定しており、加盟全単組を対象とした賃金実態調査で現行水準と到達目標水準との乖離を把握した上で、到達目標水準をキャッチアップする取り組みを継続している。</p>
<p>●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</p>	<p>・「誰もが時給1,000円」の実現</p> <p>・時給引き上げについては40円を目安</p> <p>・「都道府県別リビングウェッジ」を上回る水準をめざす。</p> <p>・正規社員との均等待遇の観点から、昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する。</p> <p>・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うえで、「働きの価値に見合った水準」を追求する。</p> <p>・月給制の非正規労働者の賃金については、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。</p>
<p>●男女間賃金格差の是正</p>	
<p>●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ</p>	
<p>●一時金 ・一時金の要求基準等</p>	<p>・期末手当(夏季手当、年間臨給)については、可能な限り同時要求する。</p>

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

【長時間労働の是正】

- ・年間総実労働時間1800時間をめざす。
- ・時間外労働に対する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。特に、適用猶予されている中小企業においても、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率150/100以上への引き上げを図る。
- ・勤務間インターバル制度(原則11時間)の導入について、職場の実態を踏まえた労使協議を進める。
- ・労使協議を通じて、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や、労働時間把握の適正な運用を確認するルール策定、月45時間を超え、かつ疲労が蓄積した労働者に対する医師による面接指導の実施に取り組む。

【均等待遇の実現にむけた取り組み】

- 雇用安定にむけた取り組み
 - ・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。
 - ・労働契約法第18条の無期転換ルールの適正運用にむけて、有期契約労働者に対する無期転換ルールの周知や運用状況の確認を行うとともに、通算期間5年経過前の無期転換の制度化や無期転換後の労働条件の改善に取り組む。
- 同一労働同一賃金の法整備を踏まえ、非正規労働者の労働条件を点検し、以下の取り組みを行う。
 - ・正規労働者と非正規労働者の労働条件・待遇差の確認
 - ・待遇差がある場合は、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして、正規労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認
 - ・不合理な待遇差がある場合は、労使協議により待遇差を是正
- 2015年の労働者派遣法改正を踏まえ、派遣可能期間の期間制限に関する確実な意見表明の実施や、事業主に対して派遣労働者から直接雇用申込みを受けた場合には積極的に受け入れるよう働きかけるとともに、派遣労働者の職場への受け入れに関するルールの整備に取り組む。また、同一労働同一賃金の法整備において、派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が原則とされたことを踏まえ、以下の取り組みを行う。
 - ・正規労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差の確認
 - ・派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を要請
 - ・食堂・休憩室・更衣室などの福利厚生施設について、派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は是正を要請

●その他

- ・人材育成と教育訓練の充実
- ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備など

(4) 男女平等の推進

- 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等の周知徹底・点検
 - ・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、男女間格差の状況について点検・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。
 - ・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。
 - ・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。
 - ・関連する法律や女性活躍推進法にもとづく策定された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。
- あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み
 - ・職場の実態を把握し、ハラスメントに関するチェック機能を働かせるため、事業主が講ずべき措置も含めたハラスメント対策について労使協議を行う。
 - ・同性間セクシャル・ハラスメント、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。
 - ・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(育児・介護)・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。

(5) 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

- グループ会社の労働条件の向上にむけた原資を創出すべく、JRグループ内の受委託契約における契約単価の見直し・向上等をはじめ、JRグループ全体で生み出した付加価値の適正分配に資する取引の実現をめざす。
- 安全・安定輸送を基軸とする良質な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。
- そのうえで、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関係労働者の労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」を図る。

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

- 年次有給休暇の取得促進
- 育児や介護と仕事の両立にむけた制度改善
- 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進
- 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み
- 高齢者雇用に関する取り組み
- ワークルールの取り組み

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	JR総連
方針決定日	2019年2月1日
要求提出日	原則として2月中
回答指定日	連合方針をふまえ各単組毎に回答日を指定

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>2019JR総連春闘は、賃金の大幅引き上げと労働条件の向上をかちとる春闘にしなければなりません。その実現に向けて、JR総連・労連加盟単組の統一闘争を展開することとします。そして「統一べア要求」を掲げ、積極的な賃金引き上げをめざすとともに、雇用と労働諸条件の改善をはかるためにたたかいます。とりわけJRグループにおける非正規労働者を含めたすべての労働者の雇用確保と格差是正、待遇改善をはかるために、JR総連・地協・単組・労連の連携した取り組みを強化することとします。そのためにも、労働組合の分断・破壊を許さず、JR総連の旗の下にすべての力を結集し、統一要求・統一闘争をたたかい抜くこととします。</p> <p>さらに私たちは、従来以上に共闘と連帯を強化し、非正規労働者や未組織労働者も含めた広範な連帯をかちとっていかねばなりません。中小企業で働く仲間との連帯、未組織労働者の組織化に向けて取り組みます。同時にICLS(国際労働者交流センター)をはじめとするアジア・世界各国の労働者との連帯を強化する2019JR総連春闘を構築していきます。</p>	
(2) 賃上げ要求	
<ul style="list-style-type: none"> ●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」 	<ul style="list-style-type: none"> ●JR各単組をはじめ定昇(賃金カーブ維持分)の算定が可能な組合 <ul style="list-style-type: none"> ア 定昇(賃金カーブ維持分)を確保します。 イ 社会保障費の負担増はもとより、生活維持・改善分として「6,000円」を統一べア要求とします。 ウ 格差是正・実損回復分は必要に応じて各単組で設定します。 ●定昇(賃金カーブ維持分)の算定が困難な組合 <ul style="list-style-type: none"> ア 「10,500円」(定昇・賃金カーブ維持分を含む)とします。 イ 格差是正・実損回復分は必要に応じて各単組で設定します。
<ul style="list-style-type: none"> ●規模間格差の是正(中小賃上げ要求) 	<p>JRグループで働く非正規労働者の正社員化ならびに待遇改善と組織化の実現をめざします。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に取り組みます。</p> <p>定昇(賃金カーブ維持分)の算定が可能な組合</p> <ul style="list-style-type: none"> ア 定昇(賃金カーブ維持分)を確保します。 イ 社会保障費の負担増はもとより、生活維持・改善分として「6,000円」を統一べア要求とします。 ウ 格差是正・実損回復分は必要に応じて各単組で設定します。 <p>●定昇(賃金カーブ維持分)の算定が困難な組合</p> <ul style="list-style-type: none"> ア 「10,500円」(定昇・賃金カーブ維持分を含む)とします。 イ 格差是正・実損回復分は必要に応じて各単組で設定します。
<ul style="list-style-type: none"> ●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ) 	<p>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します。契約社員の正社員化と均等・均衡待遇の実現をめざします。連合方針を踏まえ、「誰もが時間給1,000円」をめざします。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ●男女間賃金格差の是正 	<p>連合方針に基づき取り組みます。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ●企業内最低賃金・初任給 ●協定の締結 ●適用対象の拡大 ●協定額の引き上げ ●年齢別最低到達水準の協定化 ●初任給の引き上げ 	<p>すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●18歳高卒初任給の参考目標値(連合)・・・172,500円
<ul style="list-style-type: none"> ●一時金 ●一時金の要求基準等 	<p>各単組の実情に合わせて設定します。</p>

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

36協定の適切な締結と長時間労働の撲滅ならびに豊かな働き方の実現をめざします。
「ディーセント・ワークの実現」ならびに「ワーク・ライフ・バランス社会の実現」などの視点から、不払い残業の撲滅など労働時間管理の適正化と36協定の遵守、労働時間短縮、年休・休日労働の改善、割増率の引き上げに取り組みます。

- ① 36協定違反の根絶、法令・労働協約遵守に向け、職場実態を総点検します。
- ② 連合の「年間総実労働時間1800時間」をめざした「連合1800時間モデル」の当面5年間の方針を参考に次の目標の達成に向け努力します。
 - ア 年間所定労働時間2,000時間を上回る企業をなくします。
 - イ 年次有給休暇の初年度付与日数を15日以上とします。
 - ウ 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します。
 - エ 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します。
- ③ 連合の2019春闘方針にもとづき「ワーク・ライフ・バランス社会の実現」に向け取り組みます。
- ア 特別条項付36協定の適切な上限設定や適用に当たっての事前労使協議、勤務間インターバル規制(原則11時間)導入を進めます。
 - イ 中小企業における月60時間を超える割増賃金率は50%以上に引き上げます。
- ④ 男女間格差是正の取り組みを継続します。併せて、あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組みを強化します。
- ⑤ 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備に取り組みます。

●その他
・人材育成と教育訓練の充実
・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備
など

(4) 男女平等の推進

連合方針に基づき取り組みます。

(5) 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

連合方針に基づき取り組みます。

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

高齢者雇用の改善の取り組みを進めます。
ア 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します。
イ 55歳以上の在職条件の改善をめざします。

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	交通労連
方針決定日	2019.1.22
要求提出日	原則2月末、遅くとも3月末
回答指定期	未定

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>交通運輸産業は、経済・社会活動を支えるインフラとしての社会的使命をもつ一方で、過大な企業間競争などの影響で他産業に比べ労働諸条件が低下している。産業全体の構造を変えていくためには政策活動も重要となるが、まずは、自らが従事する職場環境の改善、そして明るい将来が展望できる魅力ある企業にしていくことが喫緊の課題であり、そのことで勤労者自らの仕事に誇りと自信をもって励むことができる。労働力不足も深刻な問題であるがこの間、業績確保のために一人あたりの業務量を増やして協力してきた成果を分配することでモチベーションが向上、そのことがさらなる生産性向上に繋がり、結果して企業業績の拡大に繋がる。日々の生活で実質賃金の目減りを実感するなか、2019春季生活闘争に対する組合員の期待は大きい。年収の引き上げにつながる要求を全組合が提出し、企業の現状や将来展望など経営実態を十分に把握した厚重な交渉と断固たる闘争体制のもと、組合員が納得できる生産的で建設的な協議・交渉を展開する。</p>	
(2) 賃上げ要求	
<p>●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」</p>	<p>(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り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。 (4) 具体的な要求基準の設定にあたっては、次の事項を総合的に考慮して各部会で策定する。 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 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。 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。</p>
<p>●規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>○ 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2.61% ○ 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</p>
<p>●雇用形態間格差の是正 (時給等の引き上げ)</p>	<p>① 2018年度の地域別最低賃金は、昨年に引き続き全国平均で26円引き上げられ874円となった。格差是正と内需拡大をはかるため、2020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」(2010年6月)の社会合意の意義を十分に踏まえる。 ② 非正規雇用労働者の時給引き上げ額の目安として、連合は高卒初任給等との均等待遇を重視し、時給1,050円を示している。また、2013年に改定された「連合リビングウェッジ」の都道府県別水準も参考に取り組む。</p>
<p>●男女間賃金格差の是正</p>	
<p>●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ</p>	<p>(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。</p>

<p>●一時金 ・一時金の要求基準等</p>	<p>(1) 年間での要求及び賃金と同時要求・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。 (2) 賃金コストの固定化を避けるため、月例賃金よりも臨時給のウェイトを高めたり、期別回答で短期的な業績変動との強い連動性を持たせたりする主張が経営側に強まっている。しかし、臨時給も生活給の一部であり、賃金の後払いとしての性格を含むものであることを踏まえた取り組みを展開する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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1.81%、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5.42% ○ 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)
----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>労働時間に関係するこれまでの法令や、今後改正または施行される予定の関連法案については産別として協議の進展に応じて要請及び交渉を行うが、法案成立の関係法令については労使で取り組むものとする。</p> <p>(1) 休日増、休日労働の抑制 勤務シフトや業務分担の見直しなどで、他産業に比べ圧倒的に長い恒常的な残業時間を削減することが求められているが業務の性質上、1日の労働時間を一律に短縮することが難しい職場では、労働日数を減らすことによって総労働時間の短縮をはかる。</p> <p>(2) 休息期間の協定化 残業時間が長いうえに、道路事情などによる突発的な延長も発生することから、休息期間(2019年4月施行/勤務間インターバル制度:努力義務)の協定化を推進し、総労働時間の抑制と過労運転の防止をはかる。</p> <p>(3) 年休の取得促進 取得しやすい職場環境をつくるため、全ての組合員が自ら時季を指定して最低でも年に5日以上取得する運動を展開する(2019年4月施行/年次有給休暇の取得義務化=年休が年間10日以上付与されている者)。</p> <p>(4) 割増率の引き上げ 全ての組合で、時間外割増率を1ヵ月60時間超50%以上の協定締結に取り組み、1ヵ月60時間の算定には休日労働分を含めるものとする(2023年4月施行/時間外労働の割増賃金=中小企業に対する適用猶予が廃止)。</p> <p>(5) 介護休暇制度 年5日(対象家族が2人以上は10日)とされている取得可能日数の引き上げや、利用しやすい制度づくりに取り組む。</p> <p>(6) 子ども看護休暇制度 年5日(対象の子どもが2人以上は10日)とされている取得可能日数の引き上げや、小学校就学前までとなっている対象年齢の拡大、学校参観日など対象事由の拡大、対象範囲の家族や孫への拡大、利用しやすい制度づくりに取り組む。</p> <p>(7) 多様な休暇制度の創設 基本的な労働条件の引き上げに加えて、多様なメニュー・制度を設けることも優秀な人材の確保に向けた職場の魅力を高めることにつながる。それぞれの職場のニーズに応じた、利用しやすい制度づくりに取り組む。</p> <p>※① 病気などの際に利用できる失効年休積立休暇制度 ② 創立記念日・誕生日・結婚記念日休暇 ③ 祖父母を対象とした孫誕生日・子育て支援休暇 ④ ボランティア休暇制度</p> <p>(8) 時間外労働の抑制 自動車運転者に対して法改正の適用が猶予される5年間については、円滑な施行をはかるため出来る限り年間720時間をめざすが、労使で現状の労務管理について協議を行い、まずは法に定められる960時間以内の達成に向けて取り組む。交通運輸産業においては長時間労働もさることながら人材不足問題もあり、適用になった場合においても課題は山積しているが、5年後に向けて労使交渉を進めつつ、直ぐに対応できない場合については目標に向けた計画を策定し、段階的に取り組んでいく。</p>	
<p>●その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など</p>	

(4) 男女平等の推進

(5) 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

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	全日本海員組合
方針決定日	2018年2月15日
要求提出日	2018年2月下旬
回答指定期	協約有効期限内妥結を目指す

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>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。</p> <p>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。</p>	
(2) 賃上げ要求	
<ul style="list-style-type: none"> ●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」 	<p>外航(案):諸手当を含む月例賃金2%以上の改善</p> <p>国内(内航案):全内航2.37%のベースアップ。内航二団体2.31%のベースアップ</p> <p>国内(大型CF案):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。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ●規模間格差の是正(中小賃上げ要求) 	
<ul style="list-style-type: none"> ●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ) 	
<ul style="list-style-type: none"> ●男女間賃金格差の是正 	
<ul style="list-style-type: none"> ●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ 	
<ul style="list-style-type: none"> ●一時金 ・一時金の要求基準等 	

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

--

●その他
・人材育成と教育訓練の充
実
・中小企業・非正規労働者等
の退職給付制度の整備
など

(4) 男女平等の推進

--

(5) 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

--

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

--

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	航空連合
方針決定日	2019年1月23日
要求提出日	
回答指定日	先行組合は、3月14日迄の出来るだけ早期2019年3月内決着。(先行組合以外は、2019年3月内決着)

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>航空関連産業は、テロや世界経済成長に対する下振れリスク、原油価格の動向などの不確実性はあるものの、2020年東京オリンピック・パラリンピック以降も、さらなる需要拡大が見込まれる。</p> <p>また、企業は過去最高の収益、内部留保の増加など、引き続き安定的に利益を生み出せる体質となっている。</p> <p>政府は女性の活躍やシニア人材の活躍推進等取り組みを涼めているものの、日本全体では超少子高齢化・人口減少による労働力人口の減少に歯止めがかかっておらず、現場を中心とした人手不足への対応は喫緊の課題である。特に、労働集約型産業である航空関連産業においては、今後の生産量拡大もみすれば、賃金と働き方の両面から「人への投資」を継続・拡大し、職場における「活力の好循環」を実現することで、産業で働く魅力を総合的、継続的に高めていく必要がある。</p> <p>加えて、産業の持続的な発展にむけては、あらゆる職種や職場の隅々にまで「活力の好循環」を実現、波及させる視点が不可欠である。航空関連産業で働くすべての仲間の労働条件の底上げ、底支え、維持・向上を目指した運動を強化し、展開する必要がある。</p> <p>2019春闘では、これまでの取り組みを通じて実現してきた「人への投資」の継続と拡大に改めてこだわり、「賃金改善」と「働き方の改善」を起点とする「活力の好循環」と「経済の好循環」の実現を目指していく。そのために、「産業の付加価値の拡大と波及」をすべての取り組みの中心に据えたうえで、次の4項目に一丸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</p>	
(2) 賃上げ要求	
<p>●月例賃金</p> <p>・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」</p> <p>・「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」</p>	<p>・ベースアップを軸として3,000円以上を目標とした月例賃金改善の要求を行う。</p> <p>・賃金カーブの維持(定期昇給の確保)を確認する。</p> <p>・賃金テーブルが不明な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4,500円※1※2を目安に要求を行う。</p> <p>・「都道府県別リビングウェッジ」に達していない場合は、上回る水準をめざして取り組む。</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>・産業における目標賃金水準の検討にあたり、個別賃金の実態把握に積極的に取り組む。</p>
<p>●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	
<p>●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</p>	<p>・有期雇用社員・パート労働者については、高卒初任給との均等待遇を重視し、時給1,050円※3を目指す。すでに超えている場合は、正社員との均等待遇※1の観点から改善を求める。</p> <p>・一時金については有期雇用社員、パート労働者の雇用者の安定と公正な労働条件確保の観点から、現行制度や水準の点検・改善と成果に応じた適正配分を求める。</p>
<p>●男女間賃金格差の是正</p>	
<p>●企業内最低賃金・初任給</p> <p>・協定の締結</p> <p>・適用対象の拡大</p> <p>・協定額の引き上げ</p> <p>・年齢別最低到達水準の協定化</p> <p>・初任給の引き上げ</p>	
<p>●一時金</p> <p>・一時金の要求基準等</p>	<p>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する。また、水準については組合員の日々の努力が航空関連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</p>

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

- ・36協定は、「月45時間、年360時間以内」を原則に締結する。
- ・やむを得ず特別条項を締結する場合、「休日労働を含め年720時間以内」にするとともに、運用にあたってはより抑制的な時間となるよう取り組む。
- ・勤務間インターバル規制※5の導入について、労使協議を進める。
- ・労働者の健康確保の観点から、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を導入する。
- ・労働基準法改正により、事業者が年次有給休暇5日の時季指定が義務化されることをふまえ、全組合員が5日以上取得するべく取り組むことはもとより、年次有給休暇の取得促進に積極的に取り組む。
- ・使用者の時季指定にあたっては、労働者の意見を尊重する必要性から、意見聴取に関するルールを確認する。
- ・現行法で1か月とされているフレックスタイム制の清算期間を延長し、1か月を超え3か月以内とする場合には、その必要性を労使で協議し、割増賃金率の支払等について確認したうえで、労使協定を締結する。
- ・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。
- ・航空連合「総実労働時間縮減に向けた取り組み指針」に基づき、最終到達目標の実現を目指し、各労組の実態を適切に把握するとともに、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について進める。

●その他

・人材育成と教育訓練の充実
・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備
など

- ・柔軟な働き方を可能とする制度の構築。
- ・仕事と育児/介護を両立させる支援制度の構築。
- ・仕事と治療の両立支援の取り組み。
- ・若年層/中堅層の人材育成強化。
- ・シニア人材の活躍推進。
- ・メンタル不調に対する取り組み。
- ・性的指向及び性自認に関する差別禁止の取り組み。
- ・職場の環境整備に関する取り組み。

(4) 男女平等の推進

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、平等に働くことが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。

(5) 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

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。特に、会社間での働き方に関わる法令の順守を徹底し、産業の魅力を高めて基盤を強固なものにするための取り組みを推進する。

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

すべての労働者の雇用の安定と公正な労働条件確保の観点から、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観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。具体的には、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短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関して適用状況の点検。⑨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。

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	労供労連
方針決定日	2018年12月9日
要求提出日	2019年2月中旬
回答指定日	同年3月中旬

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>労供事業を行う労働組合として、清掃業界、生コン業界との供給契約交渉で2019年度の賃金労働条件の確定を図ることになっている。清掃業界とは、去る10月3日の交渉において作業員、小型、軽などの運転業務について格差是正を図るために1就労700円のアップで確認している。生コン業界とは年明けから交渉に入る。</p>	
(2) 賃上げ要求	
<ul style="list-style-type: none"> ●月例賃金 <ul style="list-style-type: none"> ・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」 	供給契約に基づく15100円の基本賃金の2100円アップを要求。
<ul style="list-style-type: none"> ●規模間格差の是正(中小賃上げ要求) 	供給契約に基づく同一労働同一賃金で格差は無い。
<ul style="list-style-type: none"> ●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ) 	供給契約に基づく同一労働同一賃金で格差は無い。
<ul style="list-style-type: none"> ●男女間賃金格差の是正 	供給契約に基づく同一労働同一賃金で格差は無い。
<ul style="list-style-type: none"> ●企業内最低賃金・初任給 <ul style="list-style-type: none"> ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ 	無し。
<ul style="list-style-type: none"> ●一時金 <ul style="list-style-type: none"> ・一時金の要求基準等 	無し。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

供給契約で8時間拘束7時間労働制を堅持しているため、長時間労働はあり得ない。

●その他
・人材育成と教育訓練の充
実
・中小企業・非正規労働者等
の退職給付制度の整備
など

(4) 男女平等の推進

(5) 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

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入