

〈交通・運輸共闘連絡会議〉

2020年1月17日公表

2020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	2020年1月30～31日(第158回中央委員会)
要求提出日	2020年2月4～12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	2020年3月13日

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>「1年のたたかいのスタートは、春闘から」として、改めて春闘の位置づけを明確にするとともに、参加する春闘ということで「具体的な運用改善について少なくとも1単組・1要求」を行い、労使交渉に取り組む。</p> <p>以下2点を主要な課題として設定し、各課題の各種取り組みを積極的に進める。</p> <p>①自治労春闘の意義の再確認 ②自治労の賃金闘争の基本的考え方</p>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
○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>【自治体単組】</p> <p>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</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>【公共サービス民間単組】</p> <p>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 ②2020春闘において掲げる自治体最低賃金(月額165,900円以上、日給8,300円以上、時間額1,070円以上。ただし時給については1,100円以上)の確保</p> <p>【公共交通労働者】</p> <p>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>
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>【全国一般など地場中小民間労組】</p> <p>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 ③最低賃金月額165,900円(国公行(一)1級17号)以上、日額8,300円以上、時給1,070円以上とすること。ただし、時給については最低1,100円以上に引き上げ</p>
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	<p>【公共民間労組】</p> <p>①賃金の維持改善、定期昇給(相当分)の賃金引き上げ確保と賃金表確立、格差是正分の上積み ②自治体準拠を理由とする一方的な賃金・手当等の見直しの阻止 ③自治体最低賃金(月額165,900円以上、日額8,300円以上、時間額1,070円以上。ただし、時給については、最低1,100円以上)の協約化 ④働き方改革関連法施行を踏まえた時間外勤務の縮減と総労働時間の短縮、労働基準法に基づく時間外労働割増率の引き上げ</p> <p>【公営競技労働者】</p> <p>時給1,100円以上</p>
<b>■ 男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
<b>■ 初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	<p>【初任給】</p> <p>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>
<b>■ 一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	<p>①期末・勤勉手当の割り振りにについては、期末手当の割合に重点を置くこと 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>

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>(1) 年間総労働時間1,800時間の実現</p> <p>① 正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築するとともに、時間外勤務縮減にむけ、安全衛生委員会の活用も含め労使で勤務時間・働き方などを協議できる場を設置し、実効ある施策を行うこと。</p> <p>② 労働時間の短縮に関する年間行動計画を策定すること。</p> <p>③ 時間外勤務手当の全額支給を行い、不払い残業をなくすこと。</p> <p>④ 時間外勤務手当財源を確保すること。</p> <p>⑤ 年次有給休暇の計画的取得促進施策を進めること。</p> <p>(2) 時間外労働の上限規制および36協定締結の推進</p> <p>① 時間外労働の上限を定める条例・規則については、労働基準法および人事院規則が定める原則(1月45時間・1年360時間)を上限として、適正に運用すること。</p> <p>ア 部署ごとの時間外労働・年休の取得状況を明らかにし、必要に応じて業務量や任務分担、人員配置の見直しを行うこと。</p> <p>イ 「他律的業務の比重が高い部署」を定める場合は、部署の範囲を明確にした上で、部署の範囲と上限時間を必要最小限とすること。</p> <p>ウ 上限時間を超過して時間外労働を命じられる「特例業務」については、その業務(大規模災害対応など)や職員の範囲について交渉・協議を行うこと。また、「特例業務」が行われた場合は、労使で当該業務にかかる要因の整理、分析・検証を行うこと。</p> <p>エ 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置を強化すること。とくに1月平均80時間超の時間外労働を行った職員については、申し出の有無にかかわらず医師による面接指導を実施すること。</p> <p>② すべての職場において、36協定の締結、改定を行うこと。なお、労働基準法別表第1に該当しない非現業の官公署においては、36協定またはそれに準ずる文書を締結すること。</p> <p>③ 36協定の上限時間を、1年間150時間、3ヵ月50時間、4週間24時間、1日2時間とすること。</p> <p>(3) その他</p> <p>① 労働者の休息時間を確保する勤務間インターバル制度を導入すること。</p> <p>② 看護職員の夜勤の上限を月64時間または8回以内とすること。</p> <p>③ 交代制等勤務職員の休息時間(おおむね4時間ごとに15分)を勤務時間内に設けること。また、深夜勤務時間(22時～5時)を含む8時間以上の勤務では、少なくとも1時間の休息時間を設けること。</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>【会計年度任用職員の賃金(給料(または報酬の基本額))】</p> <p>① 会計年度任用職員の給料については職務内容に応じ均衡・権衡をはかることとし、類似する職務の常勤職員に適用される給料表を使用すること② 会計年度任用職員の給料の決定にあたっては、常勤職員と同じ基準によることとし、学歴・免許および職務経験等に基づく調整(前歴換算)を行うこと。その他の給料表が適用の場合は、それぞれの初任給基準を参考として決定すること。</p> <p>③ 職務の級については、等級別基準職務表や在級期間表に基づき位置づけること。とくに選考採用者の行政職俸給表(一)における1級在級期間は9年とされていることも踏まえ、現行の職務経験も加えて決定すること。</p> <p>④ 短時間の会計年度任用職員の報酬は、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、基礎額(フルタイム職員の場合の給料額に相当)に手当相当額を加え、勤務の量(時間数)に応じて支給すること。</p> <p>⑤ 給料決定の基準が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。</p>
<p>■その他</p> <p>・人材育成と教育訓練の充実</p> <p>・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など</p>	<p>【全国一般】</p> <p>退職金制度の改善</p> <p>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。</p> <p>② 自己都合勤続1年につき1ヵ月分以上とすること。</p> <p>③ 中小企業退職金共済への加入を促進すること。</p>
<p>(4) ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法</p> <p>・ハラスメント対策と差別禁止</p> <p>・育児や介護と仕事の両立</p> <p>・次世代育成支援対策推進法</p>	<p>【ジェンダー平等】</p> <p>ジェンダーバイアスなどを払拭し、誰もが働きやすい職場をめざして主に以下の取り組みを推進する</p> <p>① 両立支援の促進</p> <p>② ハラスメントの一扫</p> <p>③ 職場の中の格差是正</p>
<p>(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</p>	
<p>公契約条例の制定や入札制度改革の推進</p>	
<p>(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</p>	
<p>① 2020年4月からの会計年度任用職員について、常勤職員との均等・均衡基本とした制度の改善と組織化の取り組み</p> <p>② 地域に根差した質の高い公共サービス実現のため、地域共生社会の実現と地域へのアピール行動の実施</p>	

## 2020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	2020年1月28日(火)
要求提出日	2020年2月7日(金)～10日(月)
回答指定期	大手・先行組合:3月中旬、中小組合:4月第2週(いずれも2月末の期間会議で決定)

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
2019年4月からの改正労働基準法施行により、労働時間の短縮が賃金水準の低下につながるものがないよう、長時間労働に頼らない賃金制度の確立・改善がこれまで以上に重要となる。また、景気の減速を受け取扱物量も減少傾向となる中で、「荷物はあってもドライバーがいらない」職場実態もあることから、このままでは「物流が止まる」ことになりかねない状態である。貨物自動車運送事業法の一部改正を追い風にして「適正運賃・料金」をしっかりとり、労働者の処遇改善を図り、「人財」の集まる産業にしていかなければならない。2020春季生活闘争を通じて、組合員の生活維持・向上を図り、他産業との格差是正に結びつけていくために、春闘要求の実現に向けて全力で闘う。	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
○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」	① 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%を乗じたものとし、賃上げ要求額は11,000円中心。 なお、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。 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。 ③ 連合方針を踏まえ、パート・有期労働者の賃金をはじめとする処遇改善に取り組む。
○「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)	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。
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	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当該待遇の性質および目的に照らし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、パート・有期労働者の処遇改善に取り組む。 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、それぞれの組合で必要に応じた職場環境の改善を会社に求める。 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。
<b>■ 男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	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。
<b>■ 初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	18歳高卒初任給の参考目標値は連合方針と同額の174,600円とする。 中央本部で作成した申入書・協定書を基に、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)。 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。あわせて、パート・アルバイトや嘱託などの労働者についても、正社員との均等待遇になる額での協定をはかる。 特定最低賃金制度については、引き続き新設に向けて地連・都府県連と連携し、特定最賃の設置要件の緩和や労働協約の地域拡張の再検討など、新たな手法も含めて会議等で検討していく。また、全日本トラック協会への申し入れや関係部署との折衝を行い、特定最低賃金の実現に向けた取り組みを進める。あわせて、連合や関係産別との連携を深める。
<b>■ 一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	① 年間一括は120万円以上(月数では所定内賃金の5か月以上)、夏季一時金の場合は60万円以上(同2.5か月以上)。実績額が要求基準を上回っている組合は他産業水準を勘案した要求額とする。実績額が大きく下回る組合は、実績額と「職種別・年齢階層別年間所得目標額」を基本に「到達目標」を設定し、確実な前進をめざした要求とする。この場合、可能な限り地域で統一要求基準を設定する。 ② 年間一括が困難な組合においては、少なくとも夏季一時金については同時要求・同時決着とする。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>(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 すべての組合は、恒常的な時間外労働の削減や、義務化された年5日を超える日数の有給休暇の取得促進、あるいは「完全週休2日制」の導入など職場の実態に基づき労使が協力して総労働時間の短縮をはかる。とりわけ、事務職や作業職など「自動車運転の業務」を除いた職種は2019年4月(中小企業は2020年4月)より一般則※の上限の適用対象となっているため、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。したがって、引き続き一般則の周知に努めるとともに、人員の補充や交替勤務の導入などの勤務体制の再構築、あるいは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、それぞれの職場の実態に基づいて、粘り強い取り組みを進める。 ③ 休息期間の確保に向けて、ドライバーをはじめ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時間以上の休息期間の確保はもとより、連合の方針にある11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。 ④ 「副業」について、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、総労働時間の拡大につながる恐れがあり、過労による安全への影響が懸念される。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 運動方針で提起した、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)以内の実現に向けて、引き続き関係機関との協議を深めていく。 ② 現行の改善基準告示の最大拘束時間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。</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入  上記の項目と同じ</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>	<p>安全対策と労災上積み補償制度 依然として多くの事故が発生していることから、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、④自然災害発生時に組合員の生命と安全を守るため、トラックを止める基準について一定の見解を行政に求める、⑤日常の職場点検を徹底し適正な対策措置、⑥労働災害上積み補償制度の充実、⑦定期健康診断(雇入時健康診断および深夜業などの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、⑧飲酒運転撲滅に向けた取り組み強化、⑨リスクアセスメント、⑩メンタルヘルスケア等の取り組み、⑪関連企業・協力会社などを含めたすべての労働者に対する職場環境の改善に向けた安全衛生向上の取り組み</p>
<p>(4) ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法</p>	<p>① 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取り扱い、マタハラ・パタハラなどのハラスメントの発生防止に向けて、労働協約・労使協定・就業規則の内容を精査するとともに、実態について職場点検を行い、内容の充実をはかる。 ② 労働施策総合推進法が改正され、企業にパワーハラスメントに対応する措置が義務付けられたことから「パワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発」「相談体制の整備」など雇用管理上の措置を講じるよう求める。</p>
<p>(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</p>	
<p>2019年7月1日以降の改正貨物自動車運送事業法の段階的な施行にともない、「規制の適正化」「事業者が遵守すべき事項の明確化」「荷主対策の深度化」などの改正省令等が順次発出されている。これらを実効あるものとするため、行政ならびに事業者団体と連携し、法改正の目的である労働環境の改善および輸送秩序・公正競争の確立に向けて、業界および荷主団体等への対応を強めていく。また、各組合においては、会社に対し法令遵守の徹底と荷主への働きかけを求める。</p>	
<p>(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</p>	
<p>政策・制度、雇用確保、産別統一闘争強化 など</p>	

## 2020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
方針決定日	2020年2月4日
要求提出日	
回答指定期	

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>20春闘は、産別統一闘争として、私鉄組合員の力を結集し、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、将来にわたり働き続けることのでき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、ペア分(生活維持分+生活回復・向上分)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>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■月例賃金</b>	
○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」	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(過去5年間の移動平均)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。
○「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 定昇相当分(賃金カーブ維持分) 2.0% プラス ペア分(生活維持分+生活回復・向上分) 7,900円
○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 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	産業別最低賃金要求 ①2019年度地域別最低賃金+10%とすること。 ②最低水準137,000円を引き上げること。 ③月額換算に用いる1カ月の労働時間は173.8時間とすること。 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こと。 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こと。 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こと。 産業別最低賃金の交渉は、中央労働協約の「全国的に互る労働条件に関する基本事項のうち、双方が中央において交渉することを適当と認めた場合には、対等の立場で交渉を行い、誠意をもって問題の解決を図る」という考え方に基づいて行っているものです。 各単組は、交渉権を私鉄総連に委任し、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)と交渉します。各単組は、民鉄協・バス最賃研に交渉権を委任することを求めます。また、民鉄協・バス最賃研に未加盟の経営側には、加盟および交渉を委任するよう働きかけます。 月額換算に用いる1カ月の労働時間は173.8時間としています。ただし、労使で確認ができる場合は、当該労使の所定労働時間とすることも可能とします。今後も委任会社を減らさないことを前提に、水準引き上げなど、将来に向けた産業別最低賃金のあり方などについて引き続き議論し、改善をはかります。また、高卒初任給と産業別最低賃金要求の矛盾を回避するため、高卒初任給に準拠した水準を検討します。
<b>■男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
<b>■初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	私鉄総連の産業別統一要求は、上記の「賃金」「臨時給」「産業別最低賃金」の三本ですが、それに付随した水準を設定します。なお、年齢・勤続構成が各組合で異なるため、引き上げ額は、あくまで基準とします。 ①最低引き上げ額基準 高卒19歳・勤続1年 11,400円 定昇相当分 3,500円(定額) ペア分(生活維持分+生活回復・向上分) 7,900円 1年目の「定昇相当分(賃金カーブ維持分)」は、後の賃金カーブ全体に影響を及ぼす大切なものです。3,500円(定額)は、誰もが上がるべきものという、これまでの考え方(最低昇給保証分)が基本となっています。 ②高卒18歳初任基本給 160,300円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を7,900円引き上げる。 2018年度賃金実態等総合調査の現業高卒初任賃金の中位数(160,300円)から算出しました。ただし「高卒18歳初任基本給要求額」が、「産業別最低賃金要求(地域別最低賃金+10%)」を下回る場合は、「産業別最低賃金要求」を要求します。 ③バス運転士25歳初任基本給 176,000円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を7,900円引き上げる。 2018年度賃金実態等総合調査のバス運転士25歳初任賃金の中位数(176,000円)から算出しました。2017年度と中位数は同額となっています。
<b>■一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	年間臨時給要求 ①2019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カ月に満たない組合は、5カ月とすること。 ④協定は、夏冬別途ではなく、年間協定とすること。 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。

(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	
■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現	非正規雇用労働者の労働条件改善 1時間あたり、70円以上を引き上げることを基本とする。 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、連合の考え方を参考に「時給1,100円以上」の実現をめざしつつ、労働関係諸法の遵守に取り組みます。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) ジェンダー平等・多様性の推進

・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法	
---	--

(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

--

## 2020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	2020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10日)、グループ労組…可能な限り2月28日まで
回答指定期	JR各単組…第1先行組合回答ゾーン(3/9~13)、グループ労組…可能な限り4月中

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>◆長期安定雇用を基本とした就業形態であるJR産業には継続した賃上げが不可欠であり、社員一人ひとりが生み出した付加価値や生産性向上分の適正分配、即ち、生産性三原則に基づき、月例賃金の引き上げに徹底して拘る。</p> <p>◆すべての労働者の立場に立った働き方を実現するため、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>◆JRグループ内で働く仲間が安心して働き続けることのできる労働環境を早期に実現する。</p>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■月例賃金</b>	
○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」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年度初における定期昇給の完全実施</li> <li>・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)</li> <li>・月例賃金を構成する諸手当の引き上げ</li> </ul> <p>※昨年改訂した「中期労働政策ビジョン(2019~2023)」で賃金目標を設定しており、加盟全単組を対象とした賃金実態調査で現行水準と賃金目標との乖離を把握した上で、賃金目標をキャッチアップする取り組みを継続している。</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」	
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>【定期昇給制度が確立されている単組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> </ul> <p>【定期昇給制度が確立されていない単組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> </ul> <p>【共通】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・月例賃金を構成する諸手当の引き上げ</li> </ul> <p>※昨年改訂した「中期労働政策ビジョン(2019~2023)」で業種ごとの賃金目標を設定しており、加盟全単組を対象とした賃金実態調査で現行水準と賃金目標との乖離を把握した上で、賃金目標をキャッチアップする取り組みを継続している。</p>
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。(締結水準については、「時給1,100円以上」)</li> <li>・有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールの導入に取り組む。なお、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。</li> <li>・月給制の有期・短時間・契約等で働く者の賃金については、正規雇用労働者との均等待遇の観点から改善を求める。</li> </ul>
<b>■男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
<b>■初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
<b>■一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	・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。

**(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し**

<p>■長時間労働の是正</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間総実労働時間1,800時間をめざす。</li> <li>・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。また、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。</li> <li>・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。</li> <li>・労働者の健康確保の観点から、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の策定、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。</li> </ul>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>同一労働同一賃金の法規定が2020年4月より施行されることを踏まえ、パート・有期雇用・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、労働条件を点検し、以下の取り組みを図る。なお、無期転換労働者についても、法の趣旨に基づき同様の取り組みを進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正規雇用労働者とパート・有期で働く者の労働条件・待遇差の確認</li> <li>・待遇差がある場合は、賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして、正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認</li> <li>・不合理な待遇差がある場合は、待遇差を是正</li> <li>・パート・有期雇用労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施</li> <li>・パート・有期雇用労働者への待遇に関する説明の徹底</li> </ul>
<p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成と教育訓練の充実</li> <li>・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など</li> </ul>	

**(4) ジェンダー平等・多様性の推進**

<ul style="list-style-type: none"> <li>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法</li> <li>・ハラスメント対策と差別禁止</li> <li>・育児や介護と仕事の両立</li> <li>・次世代育成支援対策推進法</li> </ul>	<p>【育児や介護と仕事の両立にむけた制度改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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・介護休業期間除外規定および昇進・昇格における欠格条項の撤廃を求める。</li> <li>・改正育児・介護休業法を上回る制度の拡充を図る。また、育児・介護休業を希望する社員誰もが制度を利用できるようにするための代替要員の確実な確保と職場環境の整備、育児や介護と仕事の両立を実現させるための転勤に対する配慮措置の創設、育児休業終了後の復業時における業務内容・職場の選択肢の拡充等を求める。</li> <li>・有期契約労働者への制度の拡充を求める。</li> <li>・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・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。</li> <li>・女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現にむけて、男性の育児休業取得促進に取り組む。また、不妊治療と仕事の両立のため、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)の整備に取り組む。</li> <li>・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。</li> <li>・事業所内保育施設(認可施設)の設置、継続に取り組む、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。</li> </ul> <p>【次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みの推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ワーク・ライフ・バランスの推進にむけた労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現を図ることで「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざす。</li> <li>・「くるみん」「プラチナくるみん」を取得後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上を図る。</li> </ul> <p>【改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法等の周知徹底と点検】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、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。</li> <li>・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検証し、是正を図る。</li> <li>・改正女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。</li> <li>・事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合としてPlan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)に積極的に関与する。</li> <li>・事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。</li> </ul> <p>【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】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメント対策関連法(改正労働施策総合推進法等)について、連合のガイドラインに基づき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置(防止措置)や配慮(望ましい取組)について労使協議を行う。</li> <li>・セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント、ケア(育児・介護)・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。また、パワー・ハラスメントやカスタマー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に求める。</li> <li>・性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、プライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。</li> </ul>
---	--

**(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**

<ul style="list-style-type: none"> <li>・生産性三原則に基づいて、それぞれの企業内における使用者と労働者において分配構造に歪みがないか、そして、JR各社とグループ会社における分配構造に歪みがないか、さらには企業内における様々な雇用形態において分配構造に歪みがないか等を点検し、そういった歪みがあれば労使協議を通じてその是正を図る。</li> <li>・その上で、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、JRグループ全体で生み出した付加価値の適正分配を通じた、JR産業で働くすべての仲間の労働条件の「底上げ」「底支え」とJRグループ内における企業規模間の「格差是正」を図る。</li> </ul>
---

**(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**

<ul style="list-style-type: none"> <li>・年次有給休暇の取得促進</li> <li>・治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</li> <li>・高齢者雇用に関する取り組み</li> <li>・有期・短時間・契約等で働く者の雇用安定にむけた取り組み</li> <li>・ワークルールの取り組み</li> </ul>
--

## 2020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	2020.1.21
要求提出日	3月末まで
回答指定期	連合に準ずる

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<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も寄与し、結果して企業業績の拡大につながる。春季生活闘争は、わが国労働界が同時期に集中して雇用の維持・安定と、労働条件の向上をめざして取り組む重要な闘いである。産業別、業種別闘争の強化と併せて、短期間の集中的・集団的な闘争で春季生活闘争の相乗効果を高めるとともに、労働条件とも深く関係している政策課題への対応、非正規雇用労働者・系列関連企業の組織化も同時に推進し、春闘・政策・組織拡大の三位一体の取り組みを進める。</p>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
○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」	①各部会は、代表的な職種(大型運転者、バス運転者、タクシー運転者、教習所指導員など)での賃金水準の調査を進め、めざすべき目標水準、最低到達目標、これ以下はなくすミニマム水準、職種別初任給などの設定、各種手当や臨時給など、総合的に年収に引上げにつながるよう、一定の個別賃金水準を加盟組合に提示する。
○「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」	②併せて、定昇制度の確立・個別賃金水準重視の交渉を展開するうえで重要となる組合員の賃金分布の把握を進める。なお、個人情報保護を名目にデータの開示を拒む経営者も見受けられるが、賃金交渉の充実化に不可欠な情報で誠実団交義務に関わる事項であることを主張するとともに、個人の特定ができない形で情報共有や、個々の組合員に同意書の提出を求める取り組みなど、経営側が対応しやすい環境を整えて取り組む。
○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 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	
<b>■ 男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
<b>■ 初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	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。
<b>■ 一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	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。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。

(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	2018年6月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立した。内容は、時間外労働について罰則付きの上限規制を導入することとし、「自動車運転業務」についても労働基準法の改正法施行の5年後に(2024年4月)、年960時間以内の上限規制が適用される。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かなければならない。
■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現	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(2015年4月施行)、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。併せて、同一労働同一賃金の法整備として労働者派遣法の改正、パート労働法をパート・有期法に改正し、パート労働者と有期労働者の共通のルールを整備することになった(2020年4月1日施行、中小企業は平成2021年4月)。基本給や役職手当、賞与など、正規雇用労働者とパート・有期で働く者の労働条件・待遇差の確認し、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・性質に照らして待遇差が不合理となっていないかを確認しなければならない。また、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、正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認し、不合理な格差等がある場合には、是正を求めていく。
■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) ジェンダー平等・多様性の推進

・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法	
---	--

(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

--

## 2020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	2020年2月14日
要求提出日	2020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
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<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>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■月例賃金</b> ○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 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入	外航(案)：諸手当を含む月例賃金2%以上の改善 国内(案)：全内航2.36%、内航二団体2.32%のベースアップ 国内(大型CF案)：一欄適用会社2.14%、二欄適用会社2.18%のベースアップ
<b>■男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
<b>■初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
<b>■一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	
<b>(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し</b>	
<b>■長時間労働の是正</b>	
<b>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</b>	
<b>■その他</b> ・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	
<b>(4) ジェンダー平等・多様性の推進</b>	
・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法	
<b>(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</b>	
<b>(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</b>	

## 2020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	2020年01月24日(金)
要求提出日	
回答指定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>・先行組合は3月12日(木)までのできるだけ早期に回答を引き出し、産別全体への成果の波及をめざす。</li> <li>・先行組合以外の加盟組合は、連合の回答ゾーンを意識しつつ、3月内決着をめざす。</li> </ul>

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>航空関連産業における課題 テロや世界経済成長の下振れリスクなどの不確実性はあるものの、東京2020オリンピック・パラリンピックや訪日外国人旅行者数の目標達成など、2020年とそれ以降を見据えると、航空関連産業は大きな社会的役割・責務を担うとともに、さらなる需要拡大が見込まれる成長産業である。一方で、首都圏空港の機能強化への対応や全国の空港における受託外航の増加などにより、現場を中心に極めて深刻な人手不足が続いている。将来も見据えた生産量拡大に対応するため、企業は積極的に採用をおこなっているが、指導者層が繁忙であり、多くの職場で新人の育成に課題を抱えており、結果的に安定的な生産体制を構築できていない。また、人手不足に起因する恒常的な時間外労働の発生や、年次有給休暇の未取得など、働き方に関する問題が継続的に生じている職場も多く、繁忙感が一層高まっている。加えて、後輩の人材育成や職場をリードする役割を担う中堅層・指導者層の人材が日々の業務に追われ、将来のキャリアビジョンを十分に描くことができないことなどを背景にした離職も看過できない状況にあり、若年層だけではなく中堅層も含めた人材の定着が産業としての重大な課題である。</p> <p>2020春闘では、これらの課題をふまえ、航空関連産業にとって大きなチャンスとなる2020年度を迎えるなか職場の足下の課題にスピード感をもって着実に対応するとともに、2020年以降も見据えた「人材の定着」について中長期的な視点を持って、対応する必要がある。</p> <p>2020春闘をめざすもの 【2020春闘では、先行きが不透明な状況だからこそ、これまでの取り組みを通じて実現してきた「人への投資」の確実な継続とさらなる拡大にこだわり、あらゆる職場における「活力の好循環」の実現をつじて、産業で働くすべての仲間が「働きがい」や「仕事に対する誇り」を持つことにより、産業における最大の課題である「人材の定着」の実現をめざす。】</p> <p>目前に迫った2020年度に成果をあげるためには、今こそ、「賃金の改善」と「働き方の改善」の双方を起点とした「活力の好循環」の実現を産業労使の共通認識として確立する必要がある。さらに、2020年を乗り越えた先も見据え、短期的ではなく中長期的な視点での人への投資による「活力の好循環」の実現が重要である。</p> <p>これまで、「活力の好循環」を安定的なものにするべく継続的に取り組んだ結果、「賃金の改善」と「働き方の改善」について一定程度の成果があげられている。一方で、具体的な回答を得ることができていない加盟組合や、要求を見送らざるを得ない加盟組合もあり、「活力の好循環」の産業全体への波及・定着には課題がある。</p> <p>また、労働条件が段階的に改善してきている加盟組合においても、急速な需要拡大に対し、生産性と仕事の質を向上させて対応しているものの、職場の繁忙感は継続的に高まっている。一人当たりの仕事の量・求められる質が高まっている中、職場で働く一人ひとりが、生産性向上への努力やそれによる成果に対する適正な還元と、やりがい・働きがいを実感することができなければ、産業における「人材の定着」は難しい。「人材の定着」には、中長期的な視点を持った「人への投資」が必要であり、「賃金の改善」と「働き方の改善」によって、長く安心して働くことができる「活力の好循環」を継続的に実現する必要がある。</p> <p>航空連合は、2020春闘において「賃金の改善」と「働き方の改善」を春季生活闘争におけるすべての加盟組合が取り組むべき「重点項目」として設定するとともに、職場の状況に応じて対応が求められる「取り組み項目」を設定し、産業全体における「活力の好循環」の実現に向けて、加盟組合が一体となって運動を進めていく。</p>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
○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>産業として新たに掲げる「目標賃金水準」を考慮し、加盟組合が中長期的な視点をもってあるべき賃金水準を検討することで、産業全体で一丸となって月例賃金の改善に取り組む。</p> <p>具体的には、「目標水準」を上回っている労組においては、底上げの観点から上げ幅を中心に水準を検討する。「目標水準」に到達していない労組においては、その水準と実態との乖離をふまえ、複数年での水準到達を目標に、2020春闘での要求案を検討する。「クリア水準」に到達していない労組においては、その水準と実態との乖離をふまえ、可能な限り早期に水準を超過することを目標に、2020春闘での要求案を検討する。</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」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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おこなう。</li> <li>・賃金カーブの維持(定期昇給の確保)を確認する。</li> <li>・賃金テーブルが不明な加盟組合は開示を求める。</li> <li>・定期昇給制度がない場合は、定期昇給相当分として4,500円を目安に要求をおこなう。</li> <li>・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。</li> <li>・「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。</li> </ul>
○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 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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1,100円をめざす。すでに超えている場合は、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。</li> <li>・一時金については、有期雇用社員、パート労働者の雇用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。</li> </ul>
<b>■ 男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
<b>■ 初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
<b>■ 一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	<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、先行きが不透明な中、組合員の日々の努力が航空関連業界の業績の維持につながっていることをふまえて、年間5ヶ月以上の確保をめざし、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

<p>■長時間労働の是正</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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各種データの提供を会社に求め、総実労働時間に関する実態把握をおこなう。実態を把握する際、可能な場合は、平均のみならず個人ごとの実績を把握する。</li> <li>・ 加盟組合における総実労働時間の目標値を定め、目標達成に向けた具体的な施策について検討する。</li> <li>・ 加盟組合から提出された、勤務に関する労働条件調査の結果を組織内で共有する。</li> <li>・ 「取り組み例」を参考に、総実労働時間縮減に資するあらゆる取り組みを進める。</li> <li>・ 時間外労働の上限は、「月45時間、年360時間以内」を原則に36協定を締結する。</li> <li>・ 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」に設定するとともに、特別条項を適用する場合は、「臨時的かつ特別な事情」がある場合に留める。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 全組合員が年次有給休暇を5日以上取得することを前提とし、加えて年次有給休暇の取得をさらに促進する。また、年次有給休暇取得実績を労使で確認し、必ず全員が取得できるよう管理する仕組みを構築する。</li> <li>・ 勤務間インターバル制度の導入について、労使協議を進める。</li> </ul>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>同一労働同一賃金に関する法改正(パートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法改正)の内容を踏まえて、パートタイムや有期契約で働く仲間の労働条件についての点検をおこなう。そのうえで、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社員との差が不合理でないかを点検し、もし不合理な差がある場合は是正する。</p> <p>社内における雇用形態を点検し、雇用形態ごとの労働条件に関する情報を整理、収集する。</p> <p>・ 連合が発行している「同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み～パート・有期編～」に基づき労働条件について点検をおこない、必要に応じて労使協議にて確認をおこなう。</p>
<p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人材育成と教育訓練の充実</li> <li>・ 中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など</li> </ul>	<p>中長期的な生産量のさらなる拡大も見すえて積極的に人材を確保しているため、若年層の比率が極端に高く、社員の年齢構成に偏りのある職場も多い。そのような職場における人材育成については、育成される側、育成する側がともにモチベーションを維持し、高めていくために、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人材育成について職場全体でサポートする体制になっているか点検し、より効果的な育成方法の確立にむけた検討をおこなう。また、育成する側が孤立しないよう、職場全体で技術面や精神面でのサポートをおこなう。</li> <li>・ 育成する側も含めた教育訓練機会を確保するとともに、職場での働き方を点検し、会社に必要な改善を求める。</li> </ul>

(4) ジェンダー平等・多様性の推進

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法</li> <li>・ ハラスメント対策と差別禁止</li> <li>・ 育児や介護と仕事の両立</li> <li>・ 次世代育成支援対策推進法</li> </ul>	<p>&lt;仕事と育児・介護の両立支援&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 改正育児・介護休業法施行(2017年1月1日)後の自社の対応状況および運用状況について、連合「改正育児・介護休業法等に関するチェックシート」を活用して点検し、社内制度の整備に取り組みとともに、両立支援策の拡充の観点から、「取り組み例」を参考に、法を上回る内容への拡充を検討する。</li> <li>② 組合員が必要な情報(社内制度や自治体の支援制度)を知ることができるよう、周知を工夫する。また、管理職が必要な情報を部下に提供できるよう、社内の情報共有ならびに研修について労使で検討する。</li> <li>③ 一般的に、男性の育児休業取得率が低位である(「平成30年度雇用均等基本調査」によると、男性の育児休業取得率は6.16%)ため、各加盟組合においても、育児休業の取得を希望しているにも関わらず取得できない男性組合員がいないか点検し、取得できるような職場風土の醸成をおこなう。</li> <li>④ 必要な人が制度を取得できるよう、制度を利用する当事者、管理職、同僚のそれぞれに求められることについて理解を促し、「お互い様意識」を持つことのできる職場風土を醸成する。</li> </ol> <p>&lt;仕事と治療の両立支援&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 連合「治療と職業生活の両立支援に向けて」を参考に、労働協約・就業規則など諸規定を整備する。</li> <li>② 働き方などを相談できる窓口機能の設置、短時間・短日数勤務制度などを導入する。</li> <li>③ 復職後の職場受け入れ体制を構築する。</li> </ol> <p>&lt;より柔軟な働き方を可能とする制度&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① フレックスタイム制度の導入を検討する。すでに導入している場合は、業務の繁閑に合わせて効果的にフレックスタイム制度が運用できるよう、改善を検討する。</li> <li>② テレワークの導入を検討する。制度を導入する際は、労働時間が客観的に把握できる仕組みが整っているか、あわせて確認する。すでに導入している場合は、より使いやすい制度となるよう、申請方法の改善や、テレワークを積極的に使えるような職場風土を醸成する。</li> <li>③ シフト勤務の職場において、テレワークが可能な業務がある場合は、部分的にテレワークを導入することを検討する。</li> </ol> <p>性的指向およ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する職場をめざす。連合の「性的指向及び性自認に関する差別禁止にむけた取り組みガイドライン」なども活用し、職場の環境改善等に取り組み。</p> <p>2019年5月に「ハラスメント対策関連法(労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法等の改正)」が成立したことを踏まえて、すべての働く仲間が、安全な環境で安心して業務に従事できるよう、職場におけるハラスメントが起きていないか労働組合として点検するとともに、ハラスメント事例が確認された場合は丁寧に対応をおこなう。</p>
---	---

(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は、労働組合の有無に関わらず、航空関連産業で働くすべての仲間が安心して、モチベーション高く働ける環境を整えることが必要である。産業全体の価値や利益を拡大させていくとともに、その成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で、加盟組合以外の職場で働く仲間の人材定着にもつなげる。また、春闘を通じて、産業全体の総合的な労働条件の向上をめざすとともに、受委託の関係にある会社間での「働き方」についても、双方に無理な働き方を強いるような習慣をあらため、働きやすい職場の構築に取り組み。

(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

<p>&lt;各種休暇制度の見直し・改善&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 特別休暇(慶弔休暇や夏季休暇など)を拡充する。(日数の増加、無給から有給休暇への変更、休暇の新設など)</li> <li>② 年次有給休暇をやむを得ず消化できない場合の対応として、また、将来の安心につなげるため、特別繰越休暇(積み立て年次有給休暇)の上限引き上げ、適用事由の拡大を検討する。</li> <li>③ 付与日数が20日に満たない組合員の年次有給休暇の付与日数を拡大する。</li> </ol>
--

## 2020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	2020/1/31
要求提出日	原則として2月中
回答指定期	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
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>2020JR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「統一ベア要求」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2020JR総連春闘を構築していきます。</p>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
○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"> <li>・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"> <li>ア 定昇(賃金カーブ維持分)を確保します。</li> <li>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」を統一ベア要求とします。</li> <li>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。</li> </ul> </li> <li>・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"> <li>ア 「10,500円」(定昇・賃金カーブ維持分を含む)とします。</li> <li>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。</li> </ul> </li> </ul>
○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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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"> <li>ア 定昇(賃金カーブ維持分)を確保します。</li> <li>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」を統一ベア要求とします。</li> <li>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。</li> </ul> </li> <li>・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"> <li>ア 「10,500円」(定昇・賃金カーブ維持分を含む)とします。</li> <li>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。</li> </ul> </li> </ul>
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	<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1,100円」をめざします。</p>
<b>■ 男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	連合方針に基づき取り組みます。
<b>■ 初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	<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"> <li>・18歳高卒初任給の参考目標値(連合)・・・174,600円</li> </ul>
<b>■ 一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	各単組の実情に合わせて設定します。

(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	連合方針に基づき取り組みます。
■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現	連合方針に基づき取り組みます。
■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) ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法</li> <li>・ハラスメント対策と差別禁止</li> <li>・育児や介護と仕事の両立</li> <li>・次世代育成支援対策推進法</li> </ul>	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	
<p>高齢者雇用の改善の取り組みを進めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>イ 55歳以上の在職条件の改善をめざします。</li> </ul>	

## 2020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	2019年12月11日
要求提出日	2019年12月18日
回答指定期	2020年1月20日

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
労供事業による供給契約改定時期を、過去の7月から昨年4月に変更した経過を踏まえて、要求書提出時期を年内に早め、1月中から契約交渉に入ることと3月末に妥結を目指すこととしている。	
<b>■月例賃金</b>	
○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」	供給契約による職種別賃金で、年齢ポイント無し
○「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」	供給契約による職種別賃金の一律アップを要求
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	供給契約による職種別賃金で、規模間格差無し
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	供給契約による職種別賃金で、雇用形態格差無し
<b>■男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	供給契約による職種別賃金で、男女間格差無し
<b>■初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	供給契約による職種別賃金で、年齢給の初任給無し
<b>■一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	供給契約による職種別賃金で、一時金制度無し
<b>(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し</b>	
<b>■長時間労働の是正</b>	供給契約による労働時間制によって長時間労働無し
<b>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</b>	供給契約による職種別賃金で、均等待遇を実現
<b>■その他</b> ・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	人材育成と教育訓令制度の充実を要求
<b>(4) ジェンダー平等・多様性の推進</b>	
・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法	
<b>(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</b>	
特になし	
<b>(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</b>	
特になし	