

2021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	2021年1月28日(第159回中央委員会)
要 求 提 出 日	2月2～10日を要求提出ゾーンとし、遅くとも2月末までには提出
回 答 指 定 日	2021年3月19日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
長引くコロナ禍における公共サービスの役割や重要性を広くアピールするキャンペーンを展開することにより、今こそ良質な公共サービスの確立と、それに携わる労働者の処遇改善をめざす。 また、コロナ禍によりさまざまな職場の課題が浮き彫りとなったことを踏まえ、2020春闘に引き続き「参加する春闘」として、組合員からの声を集め、以下の課題を重点に、すべての単組において要求一交渉を実施することをめざす。 ① 2021春闘期の決着をめざし、民間職場等における賃金・労働条件改善の取り組みを進める。 ② 公務職場における賃金・労働条件改善の取り組みを進めるとともに、地域の底上げ、中小・地場賃金の底支えの民間春闘に積極的に参画する。 ③ コロナ禍における公共サービスの役割や、地域社会を支える質の高いサービスを維持するための課題をアピールするため、「公共サービスにもっと投資を！」をスローガンとしたキャンペーンを展開する。 これらの取り組みを進めながら、春の段階における課題の解決をめざし、健全・安全で働きがいのある職場づくりを実現するとともに、賃金確定闘争をはじめとするすべての取り組みの基盤となる組織の強化につなげる。	
(2) 基盤整備	
・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	公契約条例の制定や入札改革にむけて、「安全かつ良質な公共サービスを実施するための労働環境の整備に関する要求モデル」に基づき、公共民間単組・自治体単組が連携して要求活動を行う。
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	①職場の課題をもとにした要求づくりと交渉 ・さまざまな組合員の参画による要求づくり ・健全な労使関係構築のための「労使関係ルールに関する基本要書」提出の徹底 ②新採組織化をはじめとした組織基盤の強化 ・新採組織化のため、若年層や女性組合員の組合活動への参画を促進 ・職場への春闘の取り組みの発信を通じた未加入者や非正規労働者の組織化
(3) 賃上げ要求	
■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」	【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
○「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」	【公共民間単組】 ①賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分6,000円以上 ②2021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 【民間交通単組】 4%以上引き上げ、または「賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分6,000円」として10,500円以上引き上げ
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	【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 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
○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	【会計年度任用職員】 ①自治労の自治体最低賃金、月給165,900円(国公行(一)1級17号)以上、日給8,300円(月額/20日)以上、時給1,070円(月額/20日/7時間45分)以上を最低とし、常勤職員との均等・均衡を基本に支給を求める ②給料(報酬)の決定にあたっては常勤職員と同基準によるものとし、給料(報酬)格付けの上限撤廃を求める 【公営競技労働者】 時給1,100円以上に引き上げ
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	男女間格差の実態把握と改善

■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	【自治体最低賃金】 月給165,900円(国公行(一)1級17号)以上、日給8,300円(月額/20日)以上、時給1,070円(月額/20日/7時間45分)以上 【初任給】 国家公務員の初任給基準の8号上位(高卒:国公行(一)1級13号)相当額
■一時金 ・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支給月数の維持 ②期末・勤勉手当の割り振りは期末手当の割合に重点を置くよう求めること ③勤勉手当の成績率の一方的な導入・および成績率の導入(再任用含む)・拡大の阻止および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を求めること

(4) 「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労働時間を正確に把握できる管理体制の構築 ②時間外手当財源の確保 ③36協定または36協定に準ずる書面協定の締結 ④安全衛生委員会における労働時間短縮に関する年間行動計画の策定
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	コロナ禍による解雇・雇止め、賃金カット、労働条件改悪の阻止
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	同一労働・同一賃金実現のため、当該労働者の賃金・労働条件の把握と不合理な待遇差の改善
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	①定年引き上げにむけた交渉・協議 ②定年引き上げ実現までの間の再任用を希望する定年退職者全員の雇用確保と労働条件の改善
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	
■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	

(5) 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	①両立支援の促進(男性が育児休暇などを取得しやすい環境づくりなど) ③ハラスメントの一扫(ハラスメント防止対策の強化、相談窓口の設置など)
---	--

(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

新型コロナウイルス感染症とのたたかいが当面続くことや、日本が「災害大国」であることを踏まえ、緊急の事態が起きたとしても十分な対応ができる公共サービスの基盤づくりが求められている。
地域住民の安全・安心の確保にむけ、持続可能な公共サービスを提供・拡充するため、公共サービスに対する財政基盤の確保と、そのもとでの公共サービス労働者の処遇改善・人員確保を一体的に取り組む。
あわせて、このことを地域に広く訴えるため、「公共サービスにもっと投資を！」をスローガンとするキャンペーンを全国で展開する。

2021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	2021/1/26(火)
要 求 提 出 日	2021/2/12(金)～15(月)
回 答 指 定 日	大手・先行組合:3月中旬、中小組合:4月第2週 ※いずれも3月上旬に開催予定の機関会議で決定

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
改正労働基準法の施行により、労働時間の短縮が賃金水準の低下につながるのではないよう、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。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とともに、国民生活と日本経済を守るためにもwith/afterコロナ時代の物流に向けて、改正貨物自動車運送事業法の趣旨を踏まえ、告示された標準的な運賃の導入により「適正運賃・料金」をしっかりと収受し、「働きの価値に見合った賃金水準」の確保を通じ、若者や女性の集まる魅力ある産業の実現に向けて全力で闘う。	
(2) 基盤整備	
・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	変動給部分にウエイトを置いた賃金制度のままでは、総労働時間の短縮が賃金水準の低下に直結することとなり、さらなる「人財」の不足と流出を招く恐れがあるため、「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」を求め、引き続き適正運賃・料金収受に向けて取り組みを進めるとともに、ベースアップとともに固定給部分の引き上げに全力で取り組む。
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	中小組合において長時間労働の是正が安易な賃金削減とならないよう、取り組みを強める。 ① ベースアップを含めた固定給部分の引き上げを強く求める。 ② 変動給要素の多い賃金体系からの見直しを図り、賃金制度の改善と充実を進める。 ③ 賃金制度が未整備の組合は、定期昇給要素や基礎給などを備えた賃金制度の確立を図る。 ④ 取引条件の改善に向けた企業における施策について労使協議を進める。 ⑤ 労働時間がカウントされていない賃金制度の場合には、割増賃金を含む労働時間に応じた賃金が支給されるよう改善を図る。 ⑥ 「6割保障給」の義務化については、引き続き行政へ要請していく。 ⑦ 男女間の賃金格差の是正を図るため、問題点を点検して改善に向けた取り組みを進める。人事評価制度についても公平・公正な制度の策定と運用を求める。
(3) 賃上げ要求	
■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」	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。実態を踏まえ、賃金水準の設定や具体的な取り組み方法、モデル賃金の「一人前」の定義との関係などについて、他の産別の取り組みを参考にしつつ、議論を重ねていく。
○「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」	平均要求方式としての統一要求基準は、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10,800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。
○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 パート・有期労働者を雇用している職場では、働き方改革関連法や「ハマキョウレックス事件」「長澤運輸事件」「2020年10月の最高裁5判決」、および厚生労働省が作成した「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用するなど、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 of 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。
■男女間賃金格差の是正 ・「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。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。

■初任給等の取り組み ・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175,400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こととします。併せて、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図る。 特定最低賃金制度については、引き続き新設に向け、地連・都府県連と連携を図り、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最低賃金対策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。
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	年間一括は120万円以上(月数は所定内賃金の5ヵ月以上)、夏季一時金の場合は60万円以上(同2.5ヵ月以上)。 実績額が要求基準を上回っている組合については、他産業水準を勘案した要求額とする。 また、実績額が大きく下回る組合においては、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。 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。

(4) 「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) 総労働時間短縮の取り組み ① トラックフォーラム(交通労連・トラック部会と共催)での第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、「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図る。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や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。 (2) 自動車運転者の総拘束時間の短縮 ① 「改善基準告示の総拘束時間の見直し」にあたっては、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294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。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	① 安定した雇用確保に取り組む。 ② 65歳まで働ける労働環境の整備や職域の確保に向け取り組む。 ③ 女性労働者の雇用安定と拡大を図る。 ④ 事業者に対し女性の活躍に関する状況把握や改善すべき事項の分析を求めるとともに、計画実現のための環境整備などに取り組む。
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	○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 上記の項目に記入の内容と同じ
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	① 70歳までの雇用延長を見据えたうえで、すべての組合で65歳までの定年延長に向けて、春闘交渉時を中心に一層の推進に取り組む。 ② 定年延長が困難な場合には、希望者全員が65歳までの雇用を確保できるよう取り組むこととし、会社と労働協約を締結する。 ③ 60歳以降の賃金制度については、在職老齢年金の受給開始年齢が段階的に引き上げられていることから「無年金期間」が発生しており、65歳までの賃金設計について労使で協議する。
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	
■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	10. 安全対策と労災上積み補償制度 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 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の取り組み 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職場環境の改善に向けた安全衛生向上の取り組み
(5) 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	女性労働者の雇用安定と拡大を図る。 事業者に対し女性の活躍に関する状況把握や改善すべき事項の分析を求めるとともに、計画実現のための環境整備などに取り組む。
(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、産別統一闘争強化など

2021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	私鉄総連
方 針 決 定 日	2021年2月2日
要 求 提 出 日	未定
回 答 指 定 日	未定

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
21春闘は、私鉄産別運動の基本である組合員の生活と雇用を守るべく、産業別統一闘争として、職場からたたかいを構築します。感染症の影響により全ての公共交通機関が大きな打撃を受け続け、引き続き厳しい状況ではあるものの、これまでの春闘で求めてきた「定昇相当分(賃金カーブ維持分)」と「ベア分(生活維持分)」を確保することが私たちの生活と産業を守ることにつながります。職場組合員の結集による「私鉄春闘」を組織し、闘争態勢を構築していきます。 (1)全ての組合が、要求書提出後すみやかに交渉を開始するとともに、回答(指定)日時の厳守に重点を置き、たたかいを進めます。 (2)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。 (3)実質賃金の維持のため、定昇相当分(賃金カーブ維持分)を確保したうえで、ベア分(生活維持分)の獲得に取り組みます。 (4)年間臨時給は、年間収入の維持・回復に取り組みます。 (5)産業別最低賃金の引き上げを求めます。 (6)非正規雇用労働者の処遇改善に取り組みます。 (7)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、さらに意志疎通をはかります。	
(2) 基盤整備	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	
(3) 賃上げ要求	
■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」	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。 (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 187,050円 216,012円 244,976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) 高卒、事務技術労働者 30歳 35歳 40歳 273,345円 317,360円 349,855円 高卒、生産労働者 30歳 35歳 40歳 267,193円 307,051円 337,897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) 高卒、事務・技術労働者(総合職) 30歳 35歳 40歳 282,320円 332,320円 373,520円 高卒、生産労働者 30歳 35歳 40歳 265,460円 308,280円 344,040円 ※1 一部の年齢別ポイントで20春闘を下回っている数値があります。 ※2 調査によって、回答企業数・集計者数が異なるため、到達水準が平均水準を下回っている数値もあります。
○「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」	定昇相当分(賃金カーブ維持分) 2.0% プラス ベア分(生活維持分) 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 ①2020年度地域別最低賃金+10%とすること。 ②最低水準137,400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。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ができる。 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こと。 ⑤協定期間内に地域別最低賃金が変更になった場合、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。

■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	賃上げ要求に付随する引き上げ基準 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として、引き上げ「基準」を設定します。 ①最低引き上げ額基準 高卒19歳・勤続1年 4,400円 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900円引き上げる。 ③バス運転士25歳初任基本給 179,800円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を900円引き上げる。
■一時金 ・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 感染症の影響により、季別交渉、年間協定の見直しなど、これまでにない厳しい状況にあります。しかし、年間臨時給は「賃金の後払い、生活防衛」などの観点からも重要です。今春闘においては、「年間協定」を基本に年間臨時給水準の維持をめざします。なお、感染症の影響にともない削減を余儀なくされた組合は、削減前の協定月数を要求します。 ①2020年度の協定月数を堅持すること。 ②年間協定が5カ月に満たない組合は、5カ月とすること。 ③協定は、夏冬別途ではなく、年間協定とすること。 ●非正規雇用労働者の労働条件改善 1時間あたり、40円以上を引き上げを基本とする。 月例賃金・時間給の引き上げと「底上げ」「底支え」「格差是正」をはかる取り組みを展開し、産業相場の下支えをします。連合の考え方を参考に「時給1,100円以上」の実現をめざしながら、雇用形態間など、格差の是正に向けた取り組みを進めます。

(4) 「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	
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	
■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	
(5) 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	
(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	

2021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	2021年2月2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26日
回 答 指 定 日	JR各単組…第1・第2先行組合回答ゾーン、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	
◆JR産業に集うすべての仲間の雇用と生活の維持を第一義に、「中期労働政策ビジョン」の実現を図る取り組みを展開する。 ◆産業の魅力をより高めていくために、2021春季生活闘争を足掛かりとして、今後の社会変容を見据えた働き方の改革に取り組む。 ◆JR産業に内在する分配構造の歪みを是正することで、JR各単組とグループ労組との労働条件の格差是正を図る。	
(2) 基盤整備	
・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	・生産性三原則に基づいて、様々な視点から分配構造について点検し、歪みがあれば労使協議を通じて是正を図る。 ・協力会社等も含めて同様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産業に集う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。
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	「中期労働政策ビジョン」で設定した賃金目標への到達状況を把握するため、全組合員を対象に賃金実態調査を実施し、調査結果については加盟全単組ヘフィードバック済み。
(3) 賃上げ要求	
■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」	・年度初における定期昇給の完全実施 ・月例賃金を構成する諸手当の新設・増額、支給対象範囲の拡大 ※ 賃上げ要求については、要求の可否含めて議論中
○「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」	定期昇給制度が確立されていない単組については、定期昇給相当分として5,000円を設定
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	※ 2021春季生活闘争からJR各単組とグループ労組の方針を一本化
○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	・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」) ・有期・短時間・契約等労働者の賃金を「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。 ・月給制の有期・短時間・契約等労働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。
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	
一時金(夏季手当、年間臨給)については、可能な限り同時要求する。	

(4) 「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1,800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。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	<JRグループ全体での雇用維持・創出にむけた取り組み> ・労使協議を通じて、自社や各グループ内における雇用維持・創出にむけた考え方や取り組みを確認する。また、各グループ内で包括的に人材を確保していくための環境整備に取り組む。 ・雇用調整を目的とした出向については、各グループ内での出向を原則とする。なお、出向による不利益取り扱いが発生しないよう労使協議を徹底するとともに、出向の目的や期間、労働条件等に関する労使協定の締結を求める。 ・業績回復の遅れ等によりやむを得ず一時帰休を実施する際の休業手当については、原則として直近3カ月の平均賃金の100/100を求める。また、一時帰休の対象者が特定の個人に偏ることがないよう労使協議を徹底する。 ・副業・兼業については、労働時間の増加による疲労の蓄積に伴い、本来業務に支障をきたす懸念があることや、情報漏洩等の危険性に鑑み、原則として認めないこととする。しかし、上述の取り組みをしてもなお、副業・兼業を一時的にやらざるを得ない状況に陥った場合には、各社の実情に応じて各単組において判断する。なお、その際には、厚生労働省のガイドライン等を参考に、労働時間管理や健康管理、情報漏洩等の対応について労使協議を徹底するとともに、労使協定の締結を求める。 <有期・短時間・契約等労働者に関する取り組み> ・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18条の無期転換ルールの内容周知や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の拡大を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間5年経過前の無期転換の促進などを進める。
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	同一労働同一賃金の法規定が2021年4月より中小企業も含めて完全施行されることを踏まえ、有期・短時間・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、均等待遇実現にむけた取り組みを図る。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。
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	高年齢雇用継続給付金の段階的廃止や在職老齢年金制度の見直し、改正高年齢者雇用安定法の施行等を踏まえ、連合方針に基づき取り組む。
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	連合の取り組み方針を参考にしながら、制度の拡充や対象者の拡大に取り組む。
■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	
(5) 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	・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・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 ・育児や介護と仕事の両立にむけた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法に基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
(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 ・高年齢者雇用に関する取り組み ・ワークルールの取り組み ・「今後の社会変容を見据えた働き方に関する第一次提言」に基づく、働き方改革の取り組み	

2021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	海員組合
方 針 決 定 日	2021年2月12日
要 求 提 出 日	2021年2月下旬
回 答 指 定 日	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	
外航：外航船員が担う職責の重要性に見合う労働環境の整備に加え、喫緊の課題である後継者確保・育成に資する労働環境の構築に向けて取り組む。 国内：組合員の雇用の維持と生活の安定を第一義に、各部門組合員が将来に希望を持って働ける労働環境の構築に加え、後継者確保・育成に繋がる職場環境の整備に向けて取り組む。	
(2) 基盤整備	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	
(3) 賃上げ要求	
■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」	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2.03%、内航二団体1.98%のベースアップ 国内(大型CF案)：一欄適用会社1.91%、二欄適用会社1.94%のベースアップ
○「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 ・昇給ルールの導入	
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	

(4) 「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

■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

■職場における均等待遇実現に向けた取り組み

■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み

■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

(5) 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

(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

2021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	2021年1月19日
要 求 提 出 日	原則2月末まで、遅くとも3月末まで
回 答 指 定 日	各部会で設定

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
これまでは「年収の引き上げ」を基本に取り組んできたが、2020春闘においては、「新型コロナウイルス感染症」の影響で賃金の引上げ幅の減少はもとより、臨時給においては年間協定から期別交渉に変えざるを得ない状況となったことなどを踏まえ、今春闘の柱としては「職場を守り雇用と生活を守る」ことを基本とすることとし、例年同様に各業種別部会で「賃金水準」を示すが、最低でも実質的な年収の維持(年収ベースで前年実績の確保)をめざしていく。併せて、総合的労働諸条件改善の要求等についても幅広い交渉を推し進めるとともに、それぞれの組合の実情に応じて取り組むこととする。	
(2) 基盤整備	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	月例の個別賃金水準を重視した取り組みを通じて、企業の枠を超えた銘柄(年齢、勤続、職種、熟練度など)ごとの賃金水準や賃金引き上げ額の社会的横断化をめざす。 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。 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。
(3) 賃上げ要求	
■ 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」	(1) 「実質的な年収の維持(年収ベースで前年実績の確保)」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) 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。 (3) また、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。また、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。 ② 2019年10月に引上げられた消費税増税、過年度物価上昇に伴う賃金目減り分、コロナに影響により減額された賃金の補填や、生活向上・格差是正を考慮した要求とする。
○ 「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」	○ トラック部会 1人あたり平均10,800円中心(所定内賃金の4.5%の引上げ)【定昇並びに賃金カーブ維持分(定昇制度のない組合)1.5%(3,627円)+賃金改善分(格差是正分を含む)として3.0%(7,255円)】。但し、単組、企業及び地域の実態等を踏まえ、設定要求額の上下30%(7,560円～14,040円)の範囲内での要求額設定を認めることとする。 ○ 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】+α2.0%【4,300円】(生活維持分/各組合の実態に即した要求)、最低目標は前年実績の確保。 ○ 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2.33%。 ○ 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。
○ 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	(1) 景気の先行きが不透明な時代だからこそ、組合員の生活の安定と不安の解消が必要であり、持続可能で中長期に及ぶ企業の発展を求めていくには、その競争力の源泉である“人財”への投資も不可欠である。労働者が安心して働けるためにも、生活給である賃金は、毎年の交渉次第ということではなく、定昇制度などの安定的な制度により裏付けられることが必要である。(2) 一方、定昇を着実に実施していくためには、事業計画の策定や業績確保に向けた労使の協力体制が欠かせないことなど、定昇制度をめぐる協議は労使協議の根幹をなすものであり、難しい課題ではあるが粘り強く取り組んでいく。なお、どのような業種・業態・働き方であっても、公平・公正な賃金制度・体系の確立は少なくとも必要であり、未確立の組合に対する指導を強化する。(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。
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	○ トラック部会 1人平均100万円中心。 ○ 軌道・バス部会 「年間臨時給として前年実績の確保」を要求する。具体的には目標を5ヵ月、最低でも3ヵ月以上（前年実績3.33ヵ月）とする。金額で要求する場合は、前年実績以上を要求する。 ○ 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1.67%、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5.0%。 ○ 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）。

(4) 「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、法施行の3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。 同じく働き方改革関連法の国会附帯決議事項のなかで、『自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の拘束時間等の改善について、関係省庁と連携し速やかに検討を開始すること』を踏まえ、厚生労働省「労働政策審議会」の「労働条件分科会」の下に「自動車運転者労働時間等専門委員会」が設置され、このなかで改善基準告示の見直しを検討することとなり2019年12月19日、第1回目が開かれた。具体的には、休息时间、拘束時間、連続運転時間について協議を行うこととなっており、最終的には自動車運転業務の猶予期間である2024年4月施行をめざしている。 なお、各業種別委員会の論議を踏まえて専門委員会でのとりまとめを踏まえ、2020年10月にアンケート調査を実施。昨年度内に集約してとりまとめ、今年度から改善基準告示の見直しに向けて本格的な協議が始まる。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	改正高齢者雇用安定法(2013年4月)により、65歳未満の定年を定めている事業者は65歳までの定年の引き上げか定年制の廃止、または希望者全員の継続雇用制度の導入が義務付けられた。また、2021年4月1日からは65歳から70歳までの就業機会の確保が事業主の努力義務となる。こうしたことから、まずは65歳定年制度の実現に取り組むとともに、65歳以降の継続雇用制度導入をめざす。一方、厚生年金の報酬比例部分も2019年4月から63歳支給となり(2022年4月から64歳、25年4月には厚生年金の全額が65歳支給となる)、60歳以降の生計費の確保が不可欠である。年金制度改正に伴う社会的な要請であることから、少なくとも希望者全員の継続雇用を確保した上で、65歳(選択)定年制の実現や一貫した賃金体系・制度の確立に努める。
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	
■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	
(5) 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	(4) 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た。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21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。 (5) 男女雇用機会均等法が改正され(2007年4月)、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。2014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—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、2015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は(マタニティー・ハラスメント)、原則として違法と取り扱うとの通達で最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(2017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。

・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	(6) 職場におけるセクシャル・ハラスメント対策についても、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。また、2019年5月には、「女性の職場生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」が可決・成立、2020年4月（中小企業は22年4月予定）施行された。初めてパワハラ等防止するための措置を講じる義務を企業に課したもので、この法施行に向けて、体制の整備を厚生労働省の指針等も踏まえて取り組む。 (7) 少子高齢化が急速に進むわが国にとって、子どもを育てやすい環境をつくる育児休業制度と家族の看護をするための介護休業制度は、ともに必要不可欠な制度となっている。2012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）—などの協約化と制度拡充に取り組む。また、全額が育児休業期間中に支払われるようになった育児休業給付金（休業開始前賃金月額の50%、夫婦それぞれ最初の180日間は67%）なども活用し、女性が妊娠・出産後も働き続けられる職場環境の整備を進めていく。さらに、2014年4月からこれまでの育児休業中に加え、産休中も社会保険料が免除されていることの周知をはかる。なお、2017年10月1日からは、①育児休業に係る子が1歳6ヵ月に達する日において労働者本人または配偶者が育児休業をしている場合②保育所に入所できないなど1歳6ヵ月を超えても休業が特に必要と認められる場合—については、事業者に出るにより2歳まで育児休業が取得可能となった。併せて、事業者は①労働者若しくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき若しくは労働者が対象家族を介護していることを知ったときに関連する制度について個別に制度を周知するための措置を講ずる②小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける—について努力しなければならないこととなっている。
・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	(8) 少子化対策の一環として2006年4月に施行された「次世代育成支援対策推進法」が2025年3月末まで延長され、引き続き企業に対して法の義務付けを上回る制度の拡充を促していくこととなった。計画的に整備していかなければ支援策の充実が進まないとの考えに基づくものであり、101人以上を雇用する企業は「一般事業主行動計画」の策定と労働局への届出、公表及び従業員への周知が義務付けられている（特に次世代育成支援対策の実施状況が優良な企業に対する新たな認定〔特例認定〕制度も創設）。努力義務となっている100人以下の企業であっても組合として積極的に行動計画の策定を働きかけ、また、その検証を進めながら仕事と子育ての両立支援策の充実に取り組んでいく。 (9) 育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法などに関係する「雇用保険法等の一部を改正する法律」が2016年3月に成立した。 育児休業・介護休業等に係わる制度の見直しでは、多様な家族形態・雇用形態に対応するため、①育児休業の対象となる子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間にある子等）②育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件（1歳までの継続雇用要件等）の緩和—等を（2017年1月施行）。また、介護離職の防止に向け、①介護休業の分割取得（3回まで計93日）②所定外労働の免除制度の創設③介護休暇の半日単位取得④介護休業給付の給付率（賃金の40%→67%）引上げ—など（同年1月施行、但し介護休業給付の給付率の引上げは2016年8月）、安心して働ける職場環境の整備に向けて法改正されることを踏まえ、制度構築を進めていく。
・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	(10) 2012年に成立した「子ども・子育て関連3法」を踏まえて2015年4月に本格的にスタートした「子ども・子育て支援新制度」では、事業所内保育制度の充実をはかり、育児と仕事の両立がしやすい環境の整備への取り組みが進められている。併せて、2016年4月からは「企業主導系保育」がスタートし、「仕事・子育て両立支援事業」として整備費・運営費が助成される。こうしたことから、組織内において周知を図り実態把握を行い、制度を活用して事業内保育の新たな設置を行う。また、既に設置されている場合は、さらなる質の向上を図るため支援制度の許可取得をめざす。 (11) 障害者雇用促進法が改正され、雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いの禁止と合理的配慮の提供義務（2016年4月1日施行）、精神障害者の雇用環境改善のための法定雇用率制度の見直し（2018年4月1日の施行後、23年までの5年間で段階的に適用）などが盛り込まれた。また、障害者雇用納付金制度の対象が2015年4月から労働者数101人以上の企業に拡大（現行は201人以上）。業種実態を踏まえた雇用義務の軽減措置である除外率制度も、段階的に縮小されていくことが決まっている。今後、検討される指針などを踏まえながら、対応について労使協議を進めていく。なお、2018年4月1日からの法定雇用率は、民間企業が現行2.0%から2.2%へ（2021年4月までにさらに0.1%引上げ予定）、対象となる事業主の範囲が50人未満から45.5人以上となるが、道路貨物運送事業及び道路旅客運送事業については除外率（貨物20%／旅客55%）が適用される。 (12) 人材確保を進める上での大きな障害が、業務に不可欠な資格の取得費用である。交通運輸業の高齢化と人手不足はますます深刻で、国民生活に直結する問題であるにもかかわらず、拡充された専門実践教育訓練給付（2018年1月から給付率6割→7割／上限額48万円→56万円）の対象外となった。自ら免許を取得してこの仕事をしたいという人に対する支援の拡充は、雇用の確保と国民生活を維持する上で理に適っている。これまでも厚生労働省に対し要請を継続してきたが、専門実践教育訓練給付ではないものの、「一般教育訓練給付」について大型一種・二種免許資格制度においても2019年10月から対象となった（給付率2割→4割）。
（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	
雇用調整助成金制度の延長要求継続	

2021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	2021年01月22日(金)
要 求 提 出 日	
回 答 指 定 日	・ 先行組合は3月16日(火)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。 ・ 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。

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
I. 航空関連産業の現状と課題 航空関連産業は、移動の制約や自粛、人々の移動に関する価値観の急激な変化等により、未曾有の危機を迎えている。各社の業績はこれまでに経験したことのない水準で落ち込んでおり、生き残りをかけて事業存続に取り組んでいる。また、新型コロナウイルスの収束時期は見通しがたらず、早期の需要回復が容易に期待できないことに加え、収束後の世界像の変化も想定せざるを得ないなかで、事業や産業のあり方を再考する必要性に迫られており、極めて難しい状況にある。 一方、このような危機的な状況においてこそ、事業や産業の将来像、あるべき姿を自ら描き、実現に向けて取り組むことが重要である。航空関連産業は、公共交通機関として観光・物流等の責務を担っており、経済・社会活動を支える重要な社会基盤であることを改めて正確に認識する必要がある。加えて、不透明ではあるものの、政府は2021年に東京オリンピック・パラリンピックの開催をめざしており、「2030年に訪日外国人旅行者数6,000万人」という目標も堅持している。コロナ禍においても日本の観光資源は一切毀損しておらず、島国である日本において、人流や物流を支える航空関連産業が今後も担うべき役割は、日本経済の成長や地方創生の観点から極めて重要であることを認識し、これからの産業の将来像を描く必要がある。 II. 職場の現状と課題 一部の部門・職場では内製化や貨物需要の増加などにより、繁忙感が高まっているものの、多くの部門・職場では、航空需要の激減による業務量の減少と、それに伴う手当や残業代の減少など、働く者の生活は甚大な影響を受けている。加えて、各社では事業存続に向けた構造改革が進められ、月例賃金や冬季賞与の減額、希望退職者の募集など、雇用や労働条件に関する施策が次々と提案されており、組合員の生活に関する安心が大きく損なわれていると言わざるを得ない。 また、需要の減退によって、多くの職場で雇用維持を目的とした一時帰休が導入されるとともに、感染症対策を目的としたテレワークも急速に推進された。それらの施策は一定程度の成果をあげている一方で、職場では、出社機会が制限される環境において、対面率の低下によるコミュニケーション不足や人材育成上の課題を懸念する声もあげられている。各職場では、コミュニケーション不足を補う努力や、人材育成面の工夫は徐々に進んできているが、現時点では十分とは言えない。さらに、雇用の確保と新たな知見の習得を目的としたグループ外への出向や、副業・兼業制度の導入など、働き方に関する環境や価値観はこれまでに大きく変化しており、働くことにおける不安も顕在化している。 このようななか、職場は、雇用や生活に関する不安、産業や事業の存続に関する将来不安を抱えており、モチベーションを維持し、向上させることが非常に難しい状況にある。しかし、航空関連産業を支えているのは、産業で働くすべての仲間の「人の力」と「チームワーク」であり、現在も、将来においても変わるものではない。産業を存続させ、すべての働く仲間の雇用と生活を守ることが極めて重要であり、職場の不安の払拭にむけて、今こそ労使が全力で取り組む必要がある。 III. 2021春闘でめざすもの 【「産業の存続」と「雇用の確保」を実現したうえで、職場の一人ひとりが、生活や働き方、将来への不安を払拭し、今後のビジョンを思い描き、前向きに安心して働くことができる環境づくりをめざす。】 高い専門性や安全への意識など、「人の力」と「チームワーク」で成り立っている航空関連産業にとって、産業で働くすべての仲間の雇用を確保し、生活を守ることが最も重要な課題である。職場の一人ひとりが日々の業務に向き合い、会社の存続に向けて努力を続けることが、会社と個人の将来につながることを実感できなければ、直面する危機を乗り越え、将来にわたってモチベーションを維持、向上させることは難しい。 雇用を確保し、生活を守るためには、足元の状況を乗り越えるための雇用や労働条件に関する短期的な課題に確実に取り組み、生活や働き方に関する不安を払拭する必要がある。 加えて、将来の会社や産業のあるべき姿について、労使で対話を深め、正確に情勢を認識し、経営者と職場が双方の想いを共有したうえで、職場の一人ひとりが、今後の会社と生活のビジョンを思い描き、前向きに安心して働くことができる環境を整備することも重要である。 そのために、2021春闘において、将来の産業を見据えた中長期的な視点での「人への投資」を継続し、「活力の好循環」を継続的に実現する重要性について、労使で認識を合致させる必要がある。 航空連合は、2021春闘において、「産業の存続」と「雇用の確保」を実現したうえで、職場の一人ひとりが、現状の不安や将来の不安を払拭し、前向きに安心して働くことができる環境の実現をめざし、加盟組合が一体となった運動を進めていく。	
(2) 基盤整備	

・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	航空関連産業は、労働組合の有無に関わらず多くの会社・仲間に支えられて成り立っている。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産業の持続性においては必要である。産業の魅力を向上させて、その価値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。 ＜本部が中心となる取り組み＞ ①経営要請を通じ、連合が進める「パートナーシップ構築宣言」の取り組みもふまえて、産業全体で生み出した付加価値の適正な配分に資する公正な取引の実現や、産業全体への波及効果の重要性について経営側に理解を求める。 ②産業における目標賃金水準を設定し、対象となる業種の拡大の検討や水準の分析を深めるとともに、産業内における適正取引に関するガイドラインを策定する。 ③航空関連産業の社会的な意義や魅力を広く発信するために、様々なメディア（ホームページ、特設サイト「空港の裏方お仕事図鑑」、Facebook、Twitter、Instagram等）を通じて発信する。 ④産業内における適正取引の必要性や産業で働く魅力の発信について、関連する行政機関 などに働きかけをおこなう。 ⑤航空関連産業で働く仲間で組織する他産別加盟の労働組合について現状把握を実施する。 ＜加盟組合が中心となる取り組み＞ ①各労使における経営対策活動の一環として、課題認識を共有し、解決に向けた議論、協議を実施する。 ②既存組織の拡大や組織化を意識し、仕事のつながりを活用した単組の枠を越えた職場全体でのヒアリングを実施し、職場環境改善に取り組む。 ③職場における働き方の改善を進めた結果、関係会社・協力会社にしわ寄せがいないか点検をおこなう。また、前後工程を理解したうえで業務の委託・発注をおこなう。
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	
（３）賃上げ要求	
■月例賃金 ○個別銘柄（年齢ポイント）ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ○「賃金カーブ維持相当分（構成組織が設定する場合）」「賃上げ分」 ○規模間格差の是正（中小賃上げ要求） ○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入	・ベースアップを軸とする賃金改善の重要性は変わらないことから、個社の状況と組合員のニーズをふまえ、連合の考え方や「航空連合目標賃金水準」を参考に賃金改善に取り組む。 ・生活を守る観点から、定期昇給の確実な実施について確認をおこなう。 ・これまで継続してきた「人への投資」の重要性について、労使で対話をおこなう。 ・賃金テーブルが不明な加盟組合は開示を求める。 ・定期昇給制度がない場合は、定期昇給相当分として4,500円※1を目安に要求をおこなう。 ・各種手当を含めた月例賃金について、過去の労使協議や到達点を十分に確認し、労使で 認識を合わせるとともに、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維持、向上をめざす。 ・「都道府県別リビングウェッジ」[資料編参照]に達していない場合は、上回る水準をめざして取り組む。 ・有期雇用社員・パート労働者について、高卒初任給との均等待遇を重視し、時給1,100円※2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。
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	年収の早期回復に向けて、生活給の一部としての役割をふまえたうえで水準を決定して取り組む。また、年収を早期に見通し、年間の生活設計を早期にたてることの重要性を意識したうえで、年間一括協定の考え方を堅持する。なお、感染症収束の見通しが立ちづらいことから、個社の 経営状況や業績見通しに応じて各期(季)型での要求を行う場合は、交渉時期を労使で確認する。水準については、組合員の日々の努力が会社をはじめ産業の存続につながっていることが実感 でき、生活の安心につながる水準をめざすとともに、業績回復時の考え方等についても確認する。

(4) 「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	航空連合では、「働き方」「休み方」について、2021年4月から2025年3月を取り組み期間とした指針を策定した[資料編参照]。組合員が心身ともに健康で働くためには、長時間労働を抑制し、適正な労働時間とすること、また、休息時間を確保し、休暇を取得することが重要である。新型コロナウイルスの影響で生産量が大きく減少したこととともない、労働時間も減少している職場が多いものの、一方で働き方が変わらない職場や業務量が増えた職場もある。コロナ禍以前は、長時間労働の常態化や、休暇取得が進まない等の問題を抱えた職場が多かったため、今後航空需要が回復し生産量が戻っていく際に、再び働き方・休み方に関する問題が発生しないように改善を進めていく必要がある。 指針では、2025年3月までの達成をめざす「中期目標」と、コロナ禍の働き方において優先的に取り組むべき「当面の取り組み」の両方を掲げており、職場の現状に合わせて、指針に基づいた取り組みをおこなう。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	産業の存続と感染症収束後の成長をめざすうえでは、産業で働くすべての仲間の雇用を守り、雇用に関する不安を払拭する必要がある。高い専門性を有する産業で働く仲間の雇用確保にむけて、雇用調整助成金などの制度を最大限活用し、雇用形態にかかわらず、産業で働く仲間の雇用の確保を前提に経営に働きかけ。加えて、一時帰休や休職制度、希望退職制度など、各社での雇用に関する施策について、加盟組合が労使協議や職場点検を徹底しておこなうとともに、航空連合内で情報共有を図り、中長期的な視点での雇用の確保に全力で取り組む。
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	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)の内容をふまえて、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点検する。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。
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	豊富な知識・経験を持ったシニア人材は、品質や生産性の維持・向上に大きく貢献する貴重な戦力である。今後、少子高齢化の進展にともない、職場のシニア人材が増加することも想定される状況では、シニア人材が高いモチベーションを維持し、いきいきと働くことが重要であるため、制度の導入・拡充に努めるとともに、職場全体でのサポート体制等について点検をおこなう。
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	働く場所や時間の制約を緩和し、より柔軟に働くことができる環境整備に対する組合員のニーズは高く、これまでも多くの職場でフレックスタイムや時差出勤制度、テレワークなどの導入が進められてきた。一方、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点で、急遽テレワークを導入したため、制度設計が不十分な職場も多い。今後、with/afterコロナの状況においては、テレワークが新たな働き方として常態化する企業が増えていくものと考えられるため、各職場において課題を洗い出し、解決を図る。また副業・兼業を認める企業が増えてきていることから、加盟組合において必要な点検をおこなう。 【具体的な取り組み】 ①テレワークについて、以下の取り組み例を参考としつつ、制度の導入を検討する。また、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[資料編参照]。 ②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、部分的なテレワークの導入を検討する。
■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	コロナ禍である2020年度に入社した社員は対面での教育・訓練の機会が大幅に制限され、直接職場の仲間とコミュニケーションを取る機会も少ない現状にある。現場でOJTをおこなうものの、業務量が減少しており、また、様々な事例を経験する機会も少ないため、技量の積み重ねが困難な職場も多い。加えて、これまで中長期的な生産量の拡大を見すえて積極的に人材を採用していたことから、若年層の比率が非常に高く、社員の年齢構成に偏りのある職場もある。そのような職場における人材育成では、育成される側、育成する側がともに将来的な需要の高まりに向けてモチベーションを維持し、技量を高めていくことができる育成体制の構築が必要である。 【具体的な取り組み】 ①労使で会社の将来像やそれを支える人材について話し合い、中長期的な視点での人員計画や、現行の人材育成体制の点検と実効性のある制度の確立にむけて必要な投資を確認する。 ②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。 ③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。 ④対面ではなくWEBでの教育・訓練が実施される場合、受講する側がその意義を十分に理解しているか丁寧に確認する。また、孤立が深まることのないよう、きめ細やかなコミュニケーションを心がけ、理解の進捗を確認する。

(5) 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	＜あらゆるハラスメントを防止する取り組み＞ ①あらゆるハラスメント(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、ケアハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント※1など)が生じていないか、職場の現状を把握する。 ※1 パタニティハラスメント: 育児のための休暇や時短を申し出る男性に対する嫌がらせなど ②パワハラ防止に向けて、以下の取り組み例を参考に、今回の法改正により企業に義務付けられた防止措置について適切に対応されているか確認する。 ③セクハラ、ケアハラ、マタハラ、パタハラ防止の強化に向けて、以下の取り組み例を参考に、今回改正された内容についても対応をおこなう。 ④顧客や取引先からの悪質なクレーム(カスタマーハラスメント)に対して、会社としての対応(マニュアルの作成や研修の実施等)を検討するよう働きかける。 ＜仕事と育児・介護の両立支援＞ ①改正育児・介護休業法(施行:2021年1月1日)[資料編参照]後の自社の対応および運用状況を点検し、社内制度の整備に取り組むとともに、両立支援制度の拡充の観点から、「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。 ②組合員が必要な情報(社内制度や自治体の支援制度、法律など)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。 ③一般的に、男性の育児休業取得率が低位である(厚生労働省「雇用均等基本調査」2019年度によると、男性の育児休業取得率は7.48%)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。 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。
---	---

(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

＜産業の存続に向けた取り組み＞ ＜本部が中心となる取り組み＞ ①産業の存続に向けた経済的・物的支援などに関する要望・提言を取りまとめ、国や関係団体に対して要請をおこなう。 ②経済的な支援策は、航空需要の回復時期を見据えたうえで、諸外国に劣後しない公租公課の軽減や減免を引き続き求めるとともに、公共交通機関として地方・離島路線を維持するための支援策などを求める。 ③雇用調整助成金の制度見直しや期間の拡充など、雇用維持に関する要望・政策について取り組む。 ④安心して国内線を利用できる空港や機内における環境の整備や、検疫体制を強化し、水際対策を徹底したうえでの段階的な入国制限の緩和など、航空旅客需要の回復に向けた経済的、人的な支援策を求める。 ⑤観光産業の雇用確保、事業存続に向けた経済的支援策と観光需要喚起策を要請する。 ＜加盟組合が中心となる取り組み＞ ①企業の存続に向けて、労使で徹底的な対話を通じて、各社の経営状況や取り巻く環境について確認するとともに、労使が一体となって直面する問題に取り組むことを確認する。 ②産業の存続に向けて、今後の会社のあるべき姿やビジョンについて、より一層正確な情勢認識をもとに労使で徹底して対話をおこない、職場と丁寧な共有する。 ＜メンタルヘルス不調の予防、対応＞ ①安全衛生委員会を活用するなど、職場の安全対策、メンタルヘルス不調を予防することの重要性について、労使で共有できる場を設定し、職場風土の醸成を含めた健康管理の促進・強化に取り組む。 ②労働者50人以上の事業場においては労働者全員に対するストレスチェックの実施が義務付けられていることから、制度の趣旨をふまえ、労働者50人未満の事業場においても、ストレスチェック制度の構築、運用などについて労働組合として積極的に参画し、点検をおこなう。 ③メンタルヘルス不調者の復職に際しては、本人の業務的・時間的負担を軽減するなど、円滑に業務に復帰できる制度構築と環境整備に取り組む。
--

2021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	2021年1月29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	
2021JR総連春闘は、コロナ禍の厳しい諸条件でのたたかいではありますが、賃金引き上げと労働条件の向上をかちとる春闘にしくはありません。「雇用確保」「定昇確保」「ベア要求」の3つの柱を掲げ、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。くわえて連合が示す2%程度の賃上げ実現の方針を踏まえ、「統一ベア要求」を掲げて、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かちと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。	
(2) 基盤整備	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	
(3) 賃上げ要求	
■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」	・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 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」を統一ベア要求とします。 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 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。
○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	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。
■男女間賃金格差の是正 ・「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。
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	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。 ・18歳高卒初任給の参考目標値(連合)・・・174,600円
■一時金 ・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。

(4) 「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。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	連合方針に基づき取り組みます。
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	連合方針に基づき取り組みます。
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	高年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。
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	
■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	
(5) 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	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	

2021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	全自交労連
方 針 決 定 日	2021年1月13日
要 求 提 出 日	2021年2月末日
回 答 指 定 日	2021年3月25日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
コロナ危機により需要が激減し、「交通崩壊」の危機が叫ばれる状況が生み出されています。2021春闘は、職場での賃金改善要求とともに、公共交通を守るための政策闘争を車の両輪として闘うことが求められています。2021春闘こそ、全ての職場で要求を掲げ、積極的交渉で大幅な賃上げを実現しなければなりません。タクシー産業が歩合給依存の低賃金で生活が維持できない状況を早急に改善しなければタクシー産業の未来は語れません。乗客の命を預かり、市民生活に欠かせない公共交通機関を日夜現場で担うタクシー労働者が誇りを持てる労働条件・賃金水準を求めて積極的な交渉を展開します。	
(2) 基盤整備	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	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。
(3) 賃上げ要求	
■月例賃金	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	
○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	タクシー乗務員は新型コロナの感染リスクを日々抱えながら勤務しており、勤務時の危険手当(1労働日・1万円)の支給を求めます。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人当たり月額10,000円を要求します。
○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	運転者最低賃金の創設に向けて、「時間額1,100円」以上または「地域最低賃金時間額+200円」以上の企業内最低賃金協定の締結を要求します。
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
固定給中心の生活安定型賃金の追求 全自交労連の賃金方針の基本である生活安定型賃金を目指して、産業実態(流し営業・非流し営業の実態)を踏まえ、歩合給割合を抑えた固定給を中心とする、いわゆる「A型賃金」制度の再確立を追求していきます。	
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	
ハイタクA型賃金と観光バスの一時金獲得目標は年間100万円とします。	

(4) 「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	長時間労働の是正に向けて、「働き方改革」関連法にある時間外労働の上限規制(一般側)の原則である「月45時間かつ年360時間」を求めます。同時に、時間外労働の削減により給与総額の低下を招かないよう、効率的な勤務時間と休日の設定及び所定内賃金の時間単価(歩合給については支給歩合率)の引き上げを求めます。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	固定給中心の生活安定型賃金の追求 全自交労連の賃金方針の基本である生活安定型賃金を目指して、産業実態(流し営業・非流し営業の実態)を踏まえ、歩合給割合を抑えた固定給を中心とする、いわゆる「A型賃金」制度の再確立を追求していきます。
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	65歳を超えて働く乗務員の比率が確実に上がっているのが現状です。定時制・嘱託乗務員の比率も高まっており、以下の点について交渉します。 ①65歳までの定年延長(職場や地域の事情によっては70歳定年等も検討) ②有期雇用で正社員と同一シフトで働く場合の「同一労働・同一賃金」の実現 ③高齢乗務員の健康状態に配慮した勤務シフト作り(特に深夜勤務の削減) ④健康診断及び日常的な健康管理体制の充実 ⑤乗務員の適正な雇用年齢上限の検討(75歳まで等)
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	
■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	
(5) 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	
(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	

2021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	2020年11月8日
要 求 提 出 日	未定
回 答 指 定 日	未定

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
首都圏と関西圏のそれぞれの地域における労供事業として、清掃、生コン業界との組合員の供給契約を各単組が締結する上で、同一労働同一賃金、労働条件の引き上げを目指すことを確認。	
(2) 基盤整備	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	
(3) 賃上げ要求	
■月例賃金	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	
○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	

(4) 「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	
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	
■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	
(5) 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	
(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	