

2022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	第161回中央委員会(2022年1月27～28日)
要求提出日	2022年2月8～16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	2022年3月17日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>新型コロナウイルス感染症のパンデミックに見舞われたことで、あらゆる社会機能の脆弱性が顕在化した。公共サービスもその例外ではなく、住民生活維持のために公共サービスがいかに重要であるかが改めて認識されることとなった。これまでギリギリの人員で公共サービスを支えていたが、業務量に見合わない人員配置が恒常化し、長期病休者・早期離職者の増加がさらなる人員不足を引き起こす悪循環を招いており、「減らしすぎ行政」の弊害が公共サービス現場に表れている。春闘期の取り組みを通じて地域社会に公共サービス人材の確保をアピールするとともに、良質な公共サービスの維持・拡充のための人員と予算の確保にむけた合意形成をめざす。</p> <p>また、今後はウィズコロナ、アフターコロナにおける職場の課題についてこれまで以上に職場の声を集めて要求につなげる必要があることから、2021春闘に引き続き「参加する春闘」を掲げ、以下の課題を重点に、すべての単組において要求交渉を実施することをめざす。</p> <p>① 公務職場の賃金・労働条件改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金の運用改善にむけ少なくとも「1単組・1要求」を行うこと ・公共サービスに携わる人員の確保 ・定年引き上げにむけた諸制度の確立 <p>② 2022春闘期に決着をめざす民間職場等の賃金・労働条件改善</p> <p>③ 「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの全国展開</p> <p>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と組織の強化につなげる。</p>	
(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取り組み	<p>①職場の課題をもとにした要求づくりと交渉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・すべての単組における「要求交渉-妥結(書面化・協約化)」の推進 <p>②新採組織化をはじめとした組織基盤の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・非正規労働者・再任用職員等の加入拡大にむけた「一人一声」をかける運動の展開 ・職場への春闘の取り組みの発信を通じた未加入者の組織化
(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」	<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>【公共民間単組】</p> <p>①定期昇給分賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分6,000円以上</p> <p>②2022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1,150円以上)の確保</p> <p>【民間交通単組】</p> <p>定期昇給相当分2%を確保することとし、さらにミニマム賃金水準への到達と格差是正の観点から2%程度引き上げ</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7,500円以上+格差是正・歪み是正分1,500円以上)</p> <p>②パートタイム(短時間)労働者の時給引き上げ50円以上</p> <p>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1,150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>【会計年度任用職員】</p> <p>①自治労の自治体最低賃金、月額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</p> <p>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</p> <p>【公営競技労働者】</p> <p>時給1,150円以上に引き上げ</p>
■ 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	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 ・年齢別最低到達水準の協定締結	<p>【自治体最低賃金】</p> <p>月額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</p> <p>【初任給】</p> <p>国家公務員の初任給基準の改善を求めるとともに、すべての単組で現行初任給基準の4号上位をめざす</p>

<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none">・一時金の要求基準等・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	<ol style="list-style-type: none">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時的な導入(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」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>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条例・規則が定める時間外労働の上限時間の運用状況の点検・改善 ⑤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 ⑥長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導の実施 ⑦職場単位での勤務実態の把握・分析と業務量や任務分担の見直し</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>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</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>同一労働同一賃金実現のため、会計年度任用職員の労働条件の点検と交渉・協議(とりわけ期末手当支給月数について)</p>
<p>■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</p>	<p>定年引き上げにむけ、できるだけ早い時期での制度確立をめざし、以下の課題について協議・交渉を行い妥結をめざす ①制度導入に当たっては組合との協議を前提とし国に遅れることなく導入できるよう求めるとともに、60歳以降の働き方・職務・配置ポストの検討などを求める ②給与については60歳前の7割水準以上とするとともに、55歳以上の昇給停止を導入しないことなどを求める ③加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来す職種における働き続けられるための環境整備や、中高年層の身体に応じた安全衛生上の配慮などを求める</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>労働時間管理の徹底</p>
<p>■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など</p>	

(5) ジェンダー平等・多様性の推進

<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、不妊治療休暇取得にむけた制度拡充など) ②職場の中の格差是正(両立支援制度の有給化と取得促進など) ③ハラスメントの一扫(ハラスメント防止対策の強化、LGBTQ+など性的指向および性自認に関する理解促進など)</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

良質で持続可能な公共サービスの維持・拡充のため、それを支える公共サービス労働者の処遇の改善と人員の確保を当局に要求するとともに、公共サービスに対する財政基盤の確保にむけ、自治体財政の点検や、首長・自治体議員・地方三団体等への要請行動を行う。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。

2022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	2022/1/25(火)
要求提出日	2022/2/10(金)～2/14(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	
<p>改正労働基準法の施行により時間外労働に罰則付きの上限規制が2020年4月からすべての企業に適用されていることから、労働時間の短縮が賃金水準の低下につながることはないよう、長時間労働に類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。</p> <p>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」を求め、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。</p>	
(2) 基盤整備	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>「仕事給」や「時間外労働」など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」の不足や流出を招く恐れがある。「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。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・賃金水準闘争を強化していくための取り組み 	<p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 労働者の時間短縮に向けた努力に対しては、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こととします。 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、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こととします。
(3) 賃上げ要求	
■ 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」 	<p>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。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。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ 「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>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します。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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>
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 	<ol style="list-style-type: none"> 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」、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。
<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 	<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。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こととします。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ 初任給等の取り組み ・ 社会水準の確保 ・ 年齢別最低到達水準の協定締結 	<p>18歳高卒初任給は連合方針の社会基準を確保する金額177,700円とする。</p> <p>企業内最低賃金協定の締結は、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)。</p> <p>運転者以外の職種の内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図る。</p> <p>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。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ 一時金 ・ 一時金の要求基準等 ・ 有期・短時間・契約等で働く労働者への対応 	<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)、夏季一時金の場合は60万円以上(同2.5ヵ月以上)。</p> <p>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します。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が、可能な限り地域で統一要求基準を設定する。</p>

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<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 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11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。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、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 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。 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>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>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。</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</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 上記の項目に記入の内容と同じ</p>
<p>■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</p>	<p>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。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	
<p>■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など</p>	<p>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 メンタルヘルスクア等の取り組み 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</p>

(5) ジェンダー平等・多様性の推進

<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>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。</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

政策・制度、産別統一闘争強化など

2022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	2022年2月2日
要求提出日	未定
回答指定期日	未定

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>22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、産業界別統一闘争として、職場からたたかいを構築します。全ての組合・組合員が決起して私鉄春闘を構築することによって、昼夜・曜日を問わず働き、日本社会を支えるという重要な責務を担っている産業界に働く者として、交渉を重ね、社会を支えている働き手にふさわしい賃金を勝ち取らなくてはなりません。「賃金とは何か」という概念を考えれば、22春闘において、以前と同様に生活の維持・向上を、雇用主である企業に対して、何一つ臆すること無く、正々堂々と要求することは当然です。しかし、通勤・通学の減少、観光業をはじめ日本経済全体に好影響をあたえていたインバウンドの喪失など、私たちの産業界に対する感染症の影響が依然として残っており、いまだ回復途上となっています。</p> <p>このことから、22春闘において、20春闘までと同じ要求を掲げることは難しいと言わざるを得ません。しかし、元々恵まれているとは言えない賃金が、特に他産業界と比べてさらに格差が拡大している事実は、要員が不足している実態を解消する意味からも、放置することはできません。従って、22春闘においては、私鉄春闘の再構築に向けた第一歩と位置づけ、組合員の生活を守るためにも、賃金の回復と格差の是正に向け、今春闘に限る特例的な要求を掲げ、全ての組合が私鉄総連に結集し、一致団結して22春闘をたたかいます。</p> <p>(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(指定期日)時の厳守に重点をおき、たたかいを進めます。 (2)働く者の生活と価値を再認識し、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、賃金の回復および格差の是正をめざし、ベア分の要求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)産業界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。</p>	
(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取り組み	
(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」	<p>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に、「賃金の絶対値」をより意識した賃金改善に取り組みます。それぞれの水準については、各調査の過去5年間の移動平均で算出しています。なお、第3次中期賃金方針については、私鉄総連本部内での中期賃金方針検討委員会で引き続き議論をしていきます。</p> <p>(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:188,920円、35歳:215,384円、40歳:241,850円</p> <p>(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:273,809円、35歳:317,898円、40歳:349,217円 高卒、生産労働者 30歳:268,447円、35歳:308,956円、40歳:339,121円</p> <p>(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:283,900円、35歳:335,340円、40歳:375,100円 高卒、生産労働者 30歳:266,180円、35歳:309,160円、40歳:344,780円</p> <p>※1 一部の年齢別ポイントで21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。</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」	定昇相当分(賃金カーブ維持分)2.0% プラス ベア分1,500円
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	

<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>	<p>産業別最低賃金要求 ①2021年度地域別最低賃金+10%とすること。 ②最低水準137,650円を上げること。 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。</p>
<p>■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</p>	
<p>■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結</p>	<p>①最低引き上げ額基準 高卒19歳・勤続1年 5,000円(定昇相当分:3,500円(定額)+ペア分:1,500円) ②高卒18歳初任基本給 162,100円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を1,500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1,500円引き上げる。</p>
<p>■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</p>	<p>●年間臨時給要求 ①2021年度の協定月数を堅持すること。 ②感染症の影響にともない削減を余儀なくされた組合は、削減前の協定月数とすること。 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。 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」などの観点からも非常に重要です。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・回復を求めます。 あわせて、第2次中期賃金方針で定めている水準(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。 ●非正規雇用労働者の労働条件改善 1時間あたり、40円以上を上げることが基本とする。 この間の秋闘の取り組み、特に21秋闘の産別統一要求である「非正規雇用労働者の正規雇用化」の早期達成をめざしながら、当面、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1,150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。</p>
<p>(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</p>	
<p>■長時間労働の是正</p>	
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	
<p>■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</p>	
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	
<p>■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など</p>	
<p>(5) 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>(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>	

2022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	2022年2月1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14日)、グループ労組…可能な限り2月28日
回 答 指 定 日	JR各単組…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	
<ul style="list-style-type: none"> ◆JR産業に集うすべての仲間の雇用維持と離職防止、人材確保にむけ、「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るべく、2022春季生活闘争を足掛かりとして、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	<ul style="list-style-type: none"> ・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取り組み	「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へ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」	<ul style="list-style-type: none"> ・年度初における定期昇給の完全実施 ・1,000円を目安に純ペア統一要求 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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1,150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	
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	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」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p><JRグループ全体での雇用維持・創出にむけた取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、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。 ・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か月の平均賃金の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に労使協議を徹底する。 ・副業・兼業については、健康・安全への配慮、本業への支障が生じ得る可能性があることを鑑み、慎重かつ抑制的に取り扱うこととしたうえで、各社の実情に応じて各単組で判断する。その際は、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したうえで、労使協定の締結を求める。 <p><有期・短時間・契約等労働者に関する取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>同一労働同一賃金の法規定の職場への周知徹底を図るとともに、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。</p>
<p>■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</p>	<p>高齢雇用継続給付金の段階的廃止や在職高齢年金制度の見直し、改正高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。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>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。</p>
<p>■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など</p>	<p>・社員教育や研修等におけるオンラインシステムの活用推進…昇進意欲を持つすべての社員が個々人の置かれた事情に関係なくキャリアステップをめざせる環境の整備に取り組む。</p>

(5) ジェンダー平等・多様性の推進

<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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

<ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇の取得促進 ・高齢者雇用に関する取り組み ・ワークルールの取り組み ・ポストコロナ提言「将来を見据えたJR産業のあり方と私たちの働き方」に基づく、働き方改革の取り組み

2022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	2022年01月19日(水)
要求提出日	
回答指定期	<ul style="list-style-type: none"> ・先行組合は3月15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	
<p>(1) 航空関連産業の現状と課題 国内では2021年に入ってから緊急事態宣言の発出期間が長期化し、当初想定した需要回復には至っていない。依然として各社の収支は厳しく、コスト削減施策に取り組んでいるものの、事業存続にかかわる危機的な状況が継続している。2021年8月には国内の1日あたり感染者数が2万5千人を超える状態となったが、ワクチン接種率の向上もあり、国内の感染者数は急激に減少した。2021年9月末に緊急事態宣言が解除されて以降は、国内旅客数が回復しつつあるが、変異株の出現もあり先行きは不透明である。入国検疫においては厳しい水際対策が続いており、本邦航空会社の国際線旅客数は2019年比で9割以上減少した状態が継続している。IATAは、世界の航空需要がCOVID-19の影響を受ける前の水準に回復するのは2023年になると影響の長期化を予測している。政府は、2030年に訪日外国人旅行者数6,000万人とする目標を堅持しており、令和3年度における公租公課約1,200億円の減免措置をはじめとする事業継続の支援策を、令和4年度は約700億円の支援策を実施するとしているが、影響の長期化を見据えれば、さらなる支援が求められる。</p> <p>上記のように航空関連産業は非常に厳しい状況におかれているものの、2021年は東京オリンピック・パラリンピックが開催され、職場ではオペレーションを工夫しながら、選手・関係者等の出入国や国内移動を支え、大きな成果をあげたことも事実である。今後は国内移動の需要が段階的に回復してくることも期待され、それらの需要を確実に獲得するためには、航空関連産業に携わるすべての人が安全に正面から向き合い、安全運航を堅持し、さらに感染対策を含め安心して移動できる環境を提供する必要がある。そして島国である日本において、人流・物流・観光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。</p> <p>(2) 職場の現状と課題 各社では事業存続に向けた構造改革が進められ、月例賃金や一時金(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た。組合員の生活に対する安心が大きく損なわれており、働く者の生活は甚大な影響を受けている。一方で、業務の内製化や貨物の需要増大による繁忙感の高まりや、離職と採用抑制による人員不足による繁忙感の高まりなど、一時期と比べて職場の繁忙感が高まってきているものの、賃金は減少しており、働く者のモチベーションの大幅な低下が懸念される。</p> <p>また、多くの職場で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、出社率の低下によるコミュニケーション不足や人材育成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出や、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いる。</p> <p>このような状況のなか、職場を去る仲間の増加傾向は顕著であり、さらに採用を停止している企業も多いことから、中長期的な生産体制への影響が懸念される。航空関連産業は日本経済の成長に必要な産業であり、今後も成長が見込まれる産業である。2030年の訪日外国人旅行者数6,000万人を達成し、産業が確実に成長していくためには、生産性向上に加え、それに応じた人材を確保する必要がある。そのためには、賃金を早期に回復したうえで人への投資を積極的に行い、航空関連産業で働いている仲間の離職を抑制するとともに魅力ある産業をつくりあげていく必要がある。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」であり、将来においても変わるものではない。企業・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向けて、今こそ労使が全力で取り組む必要がある。</p>	
<p>(3) 2022春闘でめざすもの 【「産業・企業の存続」と「雇用の維持・確保」に加えて、航空連合に集う仲間が一丸となって労働条件の早期回復と「人への投資」による労働条件の向上をめざす。 ・航空関連産業で働く魅力の向上へつなげることをめざす。】 航空関連産業において何よりも重要なものは「安全」であり、その「安全」を支えているのは「人の力」である。そして、高い専門性や「チームワーク」の醸成など、様々な面で中長期的な人材育成が必要であり、「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おいては、産業で働く魅力を向上させ、人材の確保、育成、定着を通じて、産業、企業を存続させていくことが最も重要な課題である。この課題に産業全体で取り組んでいくことが、産業の未来をつくることへとつながる。</p> <p>以上をふまえ、2022春闘においては短期的な視点として「産業・企業の存続」や「雇用の維持・確保」に取り組む必要がある。また、産業の将来を見据え、「人への投資」を積極的に求め、「活力の好循環」を再起動させ、「圧倒的な生産性向上」の実現こそが産業・企業の発展につながるということについて労使で認識を一致させる必要がある。「圧倒的な生産性向上」によって生み出された成果を働く人に公正に配分することによって、産業で働く魅力の向上につなげることをめざし、加盟組合が一体となった運動を進めていく。</p>	
(2) 基盤整備	
<p>・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</p>	<p>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。産業の魅力を上向きさせ、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。</p> <p><本部が中心となる取り組み> ①経営要請を通じ、連合や経営者団体、政府が共同で進める「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、 ②「航空連合中期労働政策方針(2021-2025)」で定めた目標賃金水準をはじめとする産業内における各種労働条件について、対象となる業種や目標とする水準の分析を深めるとともに、産業内における適正取引を推進するための事例集などを策定する。 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。また、航空関連産業で働く魅力について、対外的な意見も収集し、組織、職場に波及させる取り組みをおこなう。 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と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。</p> <p><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か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。</p>
<p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p>	
(3) 賃上げ要求	
■月例賃金	

<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、「航空連合目標賃金水準」を参考に賃金改善に取り組む。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</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を目安に要求をおこなう。</p> <p>・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。</p> <p>・「都道府県別リビングウェイジ」[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。</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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入 	<p>・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1,150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。</p> <p>・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。</p>
<p>■男女間賃金格差の是正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当 	
<p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 	
<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応 	<p>・加盟組合の多くでは現行の一時金・賞与制度は、生活給の一部としての役割を担っていることから、「生活を守る」観点で、労使で協議・交渉をおこない、年収の回復をめざす。</p> <p>・成果の公正配分、組合員の頑張りを反映した制度を求める。</p> <p>・年間一括協定の締結を原則とするが、各期(季)型での要求を掲げる場合は、交渉時期について労使で確認する。</p> <p>・モチベーション維持の観点から、業績回復時の水準の考え方や、生活給の一部としての役割を担っていることをふまえた本来あるべき水準について確認する。</p>

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■長時間労働の是正	<p>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。組合員が心身ともに健康に働くためには、長時間労働を抑制し、適正な労働時間とすること、また、休憩時間を確保し、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にもない、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。</p> <p>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。</p>
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	<p>・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。</p> <p>・産業を支えているのは安全や品質であり、それを担保しているのは「人の力」であることをふまえ、厳しい状況においても安全や品質を支える従業員への努力、貢献について協議や対話を通じて労使で正確に認識を合わせる。</p> <p>・産業を支える高度な専門性を有した人材の育成には期間を要するため、将来の航空・観光需要の回復に向けた雇用確保の重要性について、労使で正確に認識を合わせる。</p> <p>・一時帰休を導入する際は、運用の点検をおこない、コミュニケーション不足の解消など、導入後の組合員のサポートを十分におこなうことを確認する。</p> <p>・グループ外への在籍志向を導入、実施する際には、期間や運用上の取り扱い等について確認し、会社に対して出向者への期待や復職後の役割、期間について丁寧に説明するよう求めるとともに、出向期間中のフォローについても確認する。</p>
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	<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ふまえた労働組合の取り組み～パート・有期編～」に基づき労働条件を点検し、必要に応じて労使協議を通じて確認する。</p>
■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	<p>・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</p> <p>・体力面での負担を考慮し、短時間や短日数などの時短勤務を選択できるよう、柔軟な勤務体系を構築する。</p> <p>・定年後の継続雇用を見すえて、自己の知識・経験を活かせるキャリア形成支援(研修や相談窓口の設置等)や、長いきいきと働くための健康管理支援に取り組む。</p> <p>・シニア人材の豊富な知識・経験を職場に伝承できる仕組みを作る。</p>
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	<p>・テレワークについて、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。また、テレワーク環境下におけるコミュニケーション、時間管理や人事評価制度について、適正に実施がされているか点検をおこない、課題がある職場については課題の洗い出しをおこない労使で確認をする。未導入の組織においては、制度導入について検討をする。</p> <p>・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。</p>
■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など	<p>2020年度以降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が少ない。現場でOJTをおこなうものの、通常業務が減少しており、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、COVID-19拡大以前は、中長期的な需要の増加を見据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がある職場もある。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との認識のもと以下に取り組む。</p> <p>・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向けて必要な投資を確認する。</p> <p>・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向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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>
(5) ジェンダー平等・多様性の推進	
<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>・連合「アンコンシャス・バイアス診断」[資料編参照]をもとに、職場においてアンコンシャス・バイアスに基づいた発言や行動がないか点検をおこなう。</p> <p>・航空連合のジェンダー平等推進計画に基づき、加盟組合の執行部における男女比率を職場の男女比率に近づける。</p> <p>・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。</p> <p>※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</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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、2022年度に公表予定の厚生労働省のガイドマップを参考に、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。</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	

「航空連合中期労働政策方針(2022-2025)」を作成し、方針をもとに未来を描くべく毎年の春季の運動を展開していく。その中で、2022春闘は「航空連合中期労働政策方針(2022-2025)」をベースとした、モチベーションの回復と産業で働く魅力の向上に向けた取り組みへのスタートとして、未来視点で将来像を思い描き、その道筋を産業に集う仲間と検討・実践していく「未来づくり春闘」と位置づけ運動を展開する。

具体的には、足元の状況に対応する「短期的な視点」での取り組みと、需要回復とその後の発展に向けた「中長期的な視点」での両面からの取り組みとして、以下に重点を置く。

＞短期的視点:産業・企業の存続、雇用の維持・確保、年取の早期回復

＞中長期視点:「人への投資」、「活力の好循環」の再起動、「圧倒的な生産性向上」の実現

現状の危機を乗り越えるためには、労働組合として正確な情勢認識が重要である。労使での徹底的な対話を通じて取り巻く環境や将来のビジョンを確認するとともに、産業として国や関係団体に対し経済的支援を要請し、春闘期間中においても産業政策実現の取り組みを継続・強化することで、産業の存続に向けて取り組む。

具体的に産業として、産業の存続に向け取り組むこととしては

・産業の存続に向けた経済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。

・経済的支援策は、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。

・安心した移動を担保するための機内や空港における環境整備への助成や、適切な検疫体制、航空旅客需要の回復、中長期的な需要喚起に向けた経済的支援策を求める。

・雇用調整助成金や産業雇用安定助成金など、雇用維持に関する要望・政策に取り組む。

2022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	2022年2月18日
要 求 提 出 日	2022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	
<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の確保・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) 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取り組み	
(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」	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1.92%、二欄適用会社1.95%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	
<ul style="list-style-type: none"> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当 	
■ 初任給等の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 	
■ 一時金	
<ul style="list-style-type: none"> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応 	

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

■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・均衡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	
■テレワーク導入にあたっての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、有期・短時間・派遣等で働く労働者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

--

2022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	2022年1月18日
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>2019春闘までは「年収の引き上げ」を基本に取り組んできたが、20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を踏まえ、21春闘では「職場を守り雇用と生活を守る」ことに軸を置いた取り組みを展開した。</p> <p>以前、コロナ禍の状況が続いていることから、今春闘の柱は昨年に引き続き、「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。</p>	
(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取り組み	<p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>② 過年度物価上昇に伴う賃金目減り分、コロナの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。</p> <p>③ 2021年度の地域別最低賃金は、コロナ禍の影響により全国平均で僅かしか引き上げられなかった昨年の反動もあり、28円引き上げられ930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。</p> <p>④ 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1,100円を示している。また、2017年に改定された「連合リビングウェイジ」の都道府県別水準も参考に取る。</p> <p>(4) 加盟組合は所属する業種別部会が設定する基準に基づき、自組合の要求を決定する。</p>
(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」	<p>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。</p> <p>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、これ以下は必ずミニマム水準、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。</p> <p>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な交渉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の情報共有や、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。</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)	
○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) 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。
■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	(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・交通労協との連携をほかりながら、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るが、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。
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	(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、年収の維持・確保に取り組む。具体的な要求額・月数は各部会で策定する。
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	(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。

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■長時間労働の是正	<p>1. 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担う一方で過大な企業間競争が産業の疲弊、労働条件の低下を招き人員不足に拍車をかける悪循環となっている。産業の特性として総労働時間の一律的な短縮は困難であり、労働時間短縮と年取確保の両立が難しい業界である。加えて、人手不足による止むを得ない連続勤務なども見受けられるが、勤務シフトや業務分担の見直し、適正な人員配置による安全対策の強化と生産性の向上、企業業績の拡大に労使一丸となって取り組まなければならない。</p> <p>2. 深刻な人手不足の背景には、長時間労働に対する求職者の敬遠があり、このことが長時間労働の常態化・深刻化を招く悪循環となっている。総労働時間の一律的な短縮は困難であり、労働時間短縮と年取確保の両立も難しいが、休日増や休日労働の抑制、年休の取得促進など、第6次中期短方針(2019年1月の第1回中央委員会策定)【別項参照】に基づき、それぞれの職場の実態を踏まえた労働時間の短縮に取り組む。また、人手不足による労働環境の悪化が主な要因と思われる重大事故が度々発生している。これを「他山の石」として、特定の組合員に極端な長時間労働が生じていないか等の点検活動、働き方の見直しと人手不足の解消に向けた労使協議を進めていく。</p> <p>3. こうした状況のなか、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(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2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。</p> <p>4. 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、休憩時間、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。</p> <p>以降、各モード毎(トラック・バス・タクシー)に「自動車運転者の労働時間等に係わる実態調査検討会」、労働実態を把握するためのアンケート調査(事業者及び各運転者)、「各業種別作業部会」などを適宜開き、改善基準告示の見直しの協議が行われている。これらの進捗状況を踏まえ2021年10月29日、第6回目となる専門委員会が開かれ、業種別作業部会の検討状況や業種別の改善基準告示の見直しの方向性について全体で課題など共有したが、現状においては使用者側と意見が相反する状況になっている。なお、同専門委員会には交通労連から貴トラック部会事務局長と鎌田軌道・バス部会事務局長が参画している。</p> <p>5. 2010年4月改正の労働基準法で導入された、1か月に60時間を超える時間外労働に対する割増率を50%以上とする規定について、中小企業に対する適用猶予を廃止する改正法案が成立、23年4月から施行される。われわれ交通運輸産業では年間を通じて恒常的に時間外労働が発生していること、年次有給休暇の取得率も低迷していることから、早期の完全適用を求めるとともに長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や仕事と生活の調和をはかる改正の趣旨を踏まえ、全ての組合で50%以上の協定締結に取り組まなければならない。労働の対価は本来、賃金で支払うことが原則であることから、60時間を超える時間外労働に対する割増賃金(25%を超える割増部分)の支払いに代えて有給の休暇を付与する代替休暇制度は導入しないさせないこととする。また、労使協定すれば、本人の希望により年次有給休暇を年に5日分まで時間単位で取得できる制度については、1日単位あるいは連休としての取得を抑制することがないよう、導入する際には適切に取り組む。一方、特別条項付き36協定を結んで限度時間を超えて働く必要がある場合、限度時間(例えば1か月の期間で45時間、3か月超の変形労働時間制の場合は42時間)を超える時間外労働をできる限り短くすること、割増率についても法定の25%を超える率とすることが、企業規模に関わらず努力義務となっている。限度時間の基準が適用されない自動車運転者も含めて、積極的に労使協議を求めていく。</p>
■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・均衡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、65歳からは「老齢基礎年金+老齢厚生年金」が受け取れるようになり(老齢基礎年金の受給資格期間原則10年を満たしていること、厚生年金の加入期間が1年以上あること)、60歳以降の生計費の確保が不可欠である。
■テレワーク導入にあたっての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、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など	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。なお、労使協定による対象者限定の仕組みが廃止され、60歳以上65歳未満の定年を定めていて就業規則に定める解雇事由や退職事由に該当しない労働者を65歳まで継続雇用しない場合には、労働契約法第16条に基づく客観的合理性、社会的相当性が求められる。また、法の趣旨を没却することになるため、60歳以上のみ適用する退職事由を定めることは認められないこと、男女共通の制度でなければならないこと、有期労働契約とする場合には原則として65歳まで更新される必要があることに留意する。
(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	
(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	

2022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	2022年1月28日
要 求 提 出 日	2月中
回 答 指 定 日	連合方針を踏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>2022JR総連春闘は、長引くコロナ禍の影響により2021春闘にも増して厳しいたたかいとなることが予想されますが、「2つのスローガン」と「7つのたたかいの柱」を掲げ、各単組と緻密に連携して情報の共有化をはかりながら統一闘争でたたかいます。また、2022JR総連春闘をたたかうなかで、組織の強化・拡大をめざし、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、定期昇給の完全実施にこだわって、雇用確保と労働諸条件の改善をもちとるためにたたかいます。同時に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・統一闘争でたたかい抜くこととします。</p>	
(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取り組み	
(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」	
○「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 消費税増税や社会保障費の負担増はもとより、生活維持・改善分として「〇, 〇〇〇円」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 <ul style="list-style-type: none"> ア 「〇〇, 〇〇〇円」(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1,150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	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 ・年齢別最低到達水準の協定締結	人材確保の観点からも初任給引き上げに取り組みます。 ・18歳高卒初任給の参考目標値(連合)・・・177,000円
■ 一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	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」の改善

■長時間労働の是正	「安全・健康・ゆとり」ある労働環境を実現し、ワーク・ライフ・バランスの推進、コンプライアンスの徹底をはかる観点から、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。
■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・均衡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	高齢者雇用の改善の取り組みを進めます。 ア 65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組みます。 イ 55歳以上の在職条件の改善をめざします。 ウ 労働災害防止の観点から、高齢者が安心して安全に働ける職場環境の整備・改善に取り組みます。
■テレワーク導入にあたっての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、有期・短時間・派遣等で働く労働者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

--	--

2022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	2022年1月25日
要求提出日	2022年2月28日まで
回答指定期日	未定

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>コロナ禍での移動の自粛、生活様式の変化によってタクシー・ハイヤー産業の売上は甚大な打撃を受け「交通崩壊」の危機すら懸念される。さらに燃料費の高騰や、雇用調整助成金の先行き不透明感などもあり、今春闘をめぐる情勢は極めて厳しい。しかし、だからこそ今春闘では賃金・労働条件の改善を勝ち取る必要がある。歩合給主体のタクシー乗務員は、売上の減少がダイレクトに賃金に反映し、すでに多数の退職者が出ている。さらに賃金構造基本統計調査による全産業男性とタクシー乗務員男性の推定年収格差は約244万円に達し、1年間で44万円も拡大した。賃上げを勝ち取らなければ、産業全体の地盤沈下は避けられず、公共交通の危機にもつながる。行政に対してもエッセンシャルワーカーに直接届く支援を求める。</p> <p>また、政策面では「ライドシェア合法化阻止」の運動を継続するとともに、昨年新しく始まった月額5000円乗り放題の「mobi」や、大阪市の「AIオンデマンド交通」など既存の公共交通を破壊しかねない低運賃の新サービスの拡大阻止に取り組む。「タクシーこそが地域公共交通の主役」になるという気概で、地域交通の課題解決を積極的に行う。</p>	
(2) 基盤整備	
・公共交通の存続に向けた公助の獲得	<p>コロナ禍においては、多くの自治体が地域公共交通の維持・存続を目的とした支援を行った。タクシー、バス会社への支援金▽公共交通従事者(運転者)への慰労金▽高齢者や障害者にタクシー利用券配布▽感染防止対策やワクチン接種者輸送に対する補助など、内容は多岐にわたる。コロナ禍でタクシーなど地域公共交通の重要性・必要性が見直されたこの機会を逃さず、継続的な公助を引き出す運動に取り組む。また自治体とともに取り組む場合、オール歩合の賃金体系はそぐわず、固定給主体の賃金体系への変革を目指す。</p>
・実効性のある需給調整	<p>タクシーの需要・供給バランスを調整して1台当たりの売上を高め、乗務員の賃金を向上させるために改正タクシー適正化・活性化特別措置法がある。改正特措法に基づき特定地域に指定された地域では独占禁止法の適用除外を受け、タクシーの供給量削減ができるが、実際には減車を嫌う事業者側の都合で指定が行われないなど、同法は機能していない。実効性ある需給調整を求めるとともに、抜本的な解決策としてタクシー事業法(仮称)の制定を目指す。</p>
(3) 賃上げ要求	
■ 月例賃金	
○ タクシーの統一要求	<ul style="list-style-type: none"> ・月額10,000円の賃上げ(生活維持分+賃金回復分) ・運転者最低賃金の創設(時間額1200円以上または、地域最賃+200円) ・固定給主体の賃金体系「A型賃金」の再確立
○ ハイヤー	<ul style="list-style-type: none"> ・基本給のベースアップ(時間外労働の上限規制や、自動車運転者改善基準告示の見直しなどに対応するため、残業代に依存した賃金体系からの脱却)
○ 自動車教習所の統一要求	<ul style="list-style-type: none"> ・月額10,500円の賃上げ(定昇相当分4,500円+加算分6,000円) ・月額15,000円以上の企業内最低賃金協定の締結
■ 累進歩合制・乗務員負担の排除と過度な割引の是正	<p>営業額によって段階的に歩合率が変動する累進歩合制や、乗務員にカード手数料やチケット手数料、機器使用料などを負担させる乗務員負担は、厚生労働省や国土交通省から見直しを指示されているにも関わらずまだ残存しており、その廃止を求める。また大阪の5,000円超5割引きのような過度な割引制度の見直しを求める。障害者割引などの公的割引についても、歩合給の中で乗務員に負担させている例が多く、経営者による補償を求める。</p>
■ コロナ休業補償や危険手当	<ul style="list-style-type: none"> ・乗務1回当たり1万円の危険手当 ・ハイタク乗務や自動車教習の業務で新型コロナに感染した場合の賃金全額補償、または労災保険の適用 ・家族の感染などで保健所から自宅待機を要請された場合の特別有給休暇付与、または会社判断で自宅待機を求めた場合は休業手当の支給 ・会社が休業した場合は「平均賃金100%分」の休業手当+休業協力一時金の支給
■ 一時金	<ul style="list-style-type: none"> ・タクシーA型賃金では獲得目標年間100万円 ・ハイヤーでは現状維持 ・自動車教習所では年間80万円
■ 退職金	<ul style="list-style-type: none"> ・タクシーA型賃金では勤続5年=50万円以上、勤続10年=100万円以上を要求。中退共への加入促進。 ・自動車教習所では10年=200万円以上、20年=500万円以上、30年=1000万円以上

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>・タクシーにおける時間外労働は、時間外労働上限規制の原則である「月45時間かつ年360時間」を超えない範囲を求める。また自動車運転者改善基準告示の改正議論を踏まえ、月間総拘束時間を日勤勤務で275時間以内、隔日勤務で250時間以内に収め、勤務間インターバルは日勤で11時間以上、隔日で24時間以上を求める。</p> <p>・ハイヤーにおける時間外労働は、上限規制の例外規定「年間720時間以内」の遵守を求める。</p> <p>・タクシー、ハイヤーとも時間外労働の削減が給与総額の低下を招かぬよう、所定内賃金の時間単価や歩合率の引き上げと、効率的な勤務時間・休日の設定を求める。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>最低賃金法や、労働基準法の違反を繰り返す悪質事業者を排除し、不当な解雇、賃金引き下げを許さないよう職場での点検活動を強化する。</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>雇用形態による差別がないよう、業務内容が同じである場合は、嘱託等の雇用形態にかかわらず、正社員と同一の賃金(手当、慶弔規程、有給休暇、休職規程などを含む)とすることを求める。</p>
<p>■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</p>	<p>・タクシー、ハイヤーでは65歳までの定年延長を求め、地域や職場の事情により70歳までの定年延長も検討。一方で、安全輸送や健康面での課題として、乗務員の適正な雇用年齢上限(例えば75歳まで)を検討する。</p> <p>・自動車教習所では65歳定年制の確立と、定年後再雇用者に対する「無期転換ルール」の遵守を求める。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>・業務の性質上、職場でのテレワーク導入は難しい。産別労組として、春闘の情報共有などにインターネットやオンライン会議の活用を検討。</p>
<p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者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

<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>春闘方針(案)の要求に「女性や若者が働きやすい職場に 男女のワークライフバランス実現」の項目を新設。以下の8点を要求。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①「育児・介護休業法」を遵守して、女性の出産休暇、男女の育児休暇・介護休暇などの申請・取得を後押しし、取得やその後の職場復帰に際して不利益な扱いを行わないこと ②男女雇用機会均等法の趣旨を理解し、女性であることを理由に、昇進や昇格に差をつけないこと ③ハラスメント対策関連法に基づき、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなど、あらゆるハラスメント行為の防止に努めること ④子どもや親の急病、学校行事、育児などの必要に応じ、勤務時間・休憩時間の柔軟な運用、所定外労働の免除、短時間勤務などに応じること ⑤事業所内保育施設(認可施設)や、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検討すること ⑥生理休暇を申請・取得しやすい環境を整備すること ⑦女性用の更衣室や仮眠室、衛生的なトイレなど、可能な限り女性が働きやすい職場環境を整備すること ⑧土日に休める勤務シフトなど、若者の求める労働環境を整備すること
---	---

(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

ライドシェア合法化阻止、略奪的低運賃による公共交通の崩壊阻止

2022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	2022年1月9日
要 求 提 出 日	各単組が随時
回 答 指 定 日	3月末

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
主な供給契約先となる生コン・清掃・一般運送事業の業界団体及び個別事業所との組合員の賃金労働条件の契約改定交渉において、賃上げと労働条件改善を求める。	
(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	特に無し
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	関西圏では、生コン業界団体106社と労供連に加盟する11組合で規模にかかわらず同一賃金労働条件を求めている。首都圏では、関東生コン輸送協会との集団交渉により、同一水準を獲得してきた。
(3) 賃上げ要求	
■月例賃金	
<input type="checkbox"/> 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」	年齢給ではなく職務給で、同一労働同一賃金を実現している。
<input type="checkbox"/> 「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」	特に無し
<input type="checkbox"/> 規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	関西圏では、生コン業界団体106社と労供連に加盟する11組合で規模にかかわらず同一賃金労働条件を求めている。首都圏では、関東生コン輸送協会との集団交渉により、同一水準を獲得してきた。
<input type="checkbox"/> 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	労働組合の労供事業に取り組んでおり、雇用形態格差は無し。
■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	労働組合の労供事業に取り組んでおり、同一労働同一賃金で男女間格差は無し。
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	労働組合の労供事業により、年功序列賃金の初任給制度は無し。
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	特に無し。

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

■長時間労働の是正	特に無し。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	曖昧な雇用で働く就業者にも集团的労使関係による雇用の安定と労働者保護を実現すべく労働組合の労供事業の拡充に努めている。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	特に無し。
■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	労働組合の労供事業により、年齢に関係なく健康と働く意欲があれば70歳以上でも同一労働同一賃金を実現している。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	特に無し。
■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など	大型運転手不足の解消のために人材育成と教育に取り組んでいる。
(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	特に無し。
(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	