

2023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163回中央委員会(2023年1月30～31日)
要 求 提 出 日	2023年2月7～15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 日	2023年3月16日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	世界的なインフレの進行で、日本においても大幅な賃金水準の改善が必要であることから、公務労働者の賃金についても人事院・人事委員会勧告通りの給与改定にとどまらない賃金改善を勝ち取っていく決意をもって春闘を展開する。 また、行き過ぎた市場主義による公共サービスの切り詰めや、専門職種等における慢性的な人員不足を背景として、業務量に見合わない人員配置が恒常化し、「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。 より多くの組合員の参画をめざすため、「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに組合員一人ひとりの声を集めて春闘要求にする取り組みを強化する。 その上で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。 ① 公務職場の賃金・労働条件改善 ・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 ・中途採用職員の処遇改善にむけた総点検 ② 2023春闘期に決着をめざす民間職場等の賃金・労働条件改善 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 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新採対策をはじめとする組織強化の取り組みを春闘と一体的に進める。
II. 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	①職場の課題をもとにした要求づくりと交渉 ・「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンとした組合員一人ひとりの声から要求をつくる取り組みの強化 ・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 ②新採組織化をはじめとした組織基盤の強化 ・新採組織化のための取り組み強化(重点単組の指定など) ・正規・非正規を問わず同じ職場で働くすべての仲間の組織化にむけた「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
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	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取り組み
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	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
III-1. 賃金要求	
■ 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」	【自治体単組】 到達目標(ポイント賃金):30歳 248,775円、35歳 293,807円、40歳 343,042円 【公共民間単組】 ①平均賃上げ要求16,500円以上(賃金カーブ維持分4,500円+生活維持・向上分10,000円以上+格差是正・歪み是正分2,000円以上) ②自治体最低賃金(月額169,800円以上、日給8,500円以上、時間額1,096円以上の協約化。ただし時給については1,150円以上をめざす。 【民間交通単組】 定期昇給相当分2%+引き上げ率3%をあわせて5%程度の引き上げ 【公営競技労働者】 ①定期昇給相当分2%+引き上げ率3%をあわせて5%程度の引き上げ ②2022人事院勧告の引き上げ分を基本賃金および一時金(勤勉手当含む)の最低限の要求基準とする
○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平均賃上げ要求16,500円以上(賃金カーブ維持分4,500円+生活維持・向上分10,000円(4%)以上+格差および配分の歪み是正分2,000円以上) ②パートタイム(短時間)労働者の時給引き上げ80円以上 ③最低賃金月額169,800円(国公行(一)1級17号)以上、日額8,500円以上、時給1,096円以上とすること。ただし、時給については最低1,180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 ・昇給ルールを導入	【会計年度任用職員】 ①自治労の自治体最低賃金、月給169,800円(国公行(一)1級17号)以上、日給8,500円(月額/20日)以上、時給1,096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
■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	【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
■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	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

2023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	2023年1月26日
要 求 提 出 日	2023/2/9～13
回 答 指 定 日	大手・先行組合：3月中旬、中小組合：中小組合4月第2週 ※いずれも2月下旬に開催予定の期間会議で決定

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
2023年4月からは、中小企業に対する月60時間超の割増賃金率が50%以上となり、2024年4月からは乗務職の時間外労働時間の上限規制が年960時間となる。 2023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とともに、長時間労働に頼らない賃金制度の確立・改善を図り、国民生活と日本経済を守るためにも、若者や女性の集まる魅力ある産業を実現していく。	
II. 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	「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、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、総労働時間の短縮により削減された時間外労働手当(残業代)の原資を、「生産性向上分」として基本給など賃金の固定部分に組み込んでいくことが求められていることなどから、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取り組み	① 労働者の時間短縮に向けた努力に対しては、賃金の引き上げで報いるよう、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、固定給部分に厚くウエイトを置く賃金体系への見直しを図り、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での協議を進める。 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。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	組織拡大の推進と合わせ、組織強化を通じた組合員の減少に歯止めをかける取り組みを強化する。 ① 春闘討論集会や諸会議を通じて、統一要求への取り組みを徹底するとともに、産別統一闘争を基本に推進体制を確立する。 ② 地連・都府県連役員が参加する対角線交渉なども実施して、交渉力の強化を図る。
III-1. 賃金要求	
■ 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。トラック運輸産業の実態を踏まえ、めざすべき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。 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(含む、格差是正分・物価上昇分)としての4.0%を加えた5.5%を乗じたものとし、賃上げ要求額は、13,700円中心。 なお、地域実態と隔たりのある大きい場合には、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。
○「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	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。併せて、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。
■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	18歳高卒初任給の参考目標値は連合方針と同額の180,100円とする。 企業内最低賃金協定の締結は、さらなる強化を図る必要がある。併せて、特定最低賃金の設定は、人件費に見合った運賃・料金交渉を荷主と行うための材料につながることから、賃金水準の底上げ・労働条件の維持・改善および労働力の確保にも有効となる。また、公正競争の確保や輸送秩序の確立にも極めて重要であり、トラック運輸産業全体の社会的地位の向上のためにも取り組みを進める。

■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	年間一括は120万円以上(月数では所定内賃金の5ヵ月以上)とし、夏季一時金の場合は60万円以上(同2.5ヵ月以上)。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、可能な限り地域で統一要求基準を設定する。
---	---

Ⅲー2.「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	改正改善基準告示が2022年12月に公布(2024年4月に施行)予定。実効ある取り組みを担保するために、公布から施行までの間に労使が改正内容について理解を深めるとともに、行政および事業者団体に対し発荷主・着荷主に周知徹底していくことを求める。さらに、「適用後3年を目途」とされた見直しに向けて、適用状況についての実態把握の検証を改めて行い、長時間労働の是正、取引慣行、商慣行の是正に向け、一般消費者を含めすべての関係者と協働しつつ、国土交通省、経済産業省、公正取引委員会などと省庁横断的な取り組みを進める。 ②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図る。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	① 働く者すべての安定した雇用確保に取り組む。 ② 定年延長を基本に希望者全員が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 70歳までの就業機会の確保に向け、具体的な対応について労使協議を行う。
■職場における均等・均衡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
■人材育成と教育訓練の充実	
■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、法の趣旨に則り、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(協定あるいは覚書などの名称を含む)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。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■障がい者雇用に関する取り組み	企業に義務付けられている法定雇用率(雇用する労働者に占める障がい者の割合)が2021年3月1日から2.3%に引き上げられ、法定雇用率の変更に伴い障がい者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員45.5人以上から43.5人以上※に拡張され、これまで雇用を義務付けられていなかった企業はとくに注意する必要がある。なお、法定雇用率を満たしていない場合、「障害者雇用納付金」の徴収対象となる。 また、陸上貨物運送事業に現在適用されている20%の除外率制度については、今後は廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされている。一方で、2020年4月から施行された障害者雇用促進法に遵守し、週所定労働時間20時間未満の障がい者も法定雇用率の対象に含まれることとなった。 障害者雇用促進法の趣旨を踏まえその対応に努めるとともに、連合を通じ厚生労働省など関係各所に対し、障がい者就労施設等に積極的な仕事の発注や物品の購入を行う企業への優遇措置の拡充や認定制度の創設など、必要な施策を求める。
■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	○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
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	○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
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
Ⅲー3. 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の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	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。 女性労働者の雇用安定と拡大を図るため、労働条件の整備や職場環境の改善および法令遵守に向け取り組む。育児・介護休業法では、法に定める基準を上回るよう取り組みを進める。 女性活躍推進法の進捗状況について、「女性採用比率」「勤続年数男女差」「労働時間の状況」「女性管理職比率」など、労使で検証を行い、課題分析を踏まえた行動計画の策定を進める。
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	

Ⅲ-2.「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	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欠員・減員、年休取得状況、テレワーク実施状況等の把握・分析による業務量や任務分担の見直し ⑧週休日の振替の適正化
■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・均衡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、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)
■人材育成と教育訓練の充実	
■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	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
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	労働時間管理の徹底
■障がい者雇用に関する取り組み	①法定雇用率を遵守した計画的な採用 ②合理的配慮の提供をはじめ働きやすい環境の整備 ③「障害者活躍推進計画」の作成にあたっての労働組合および障害労働者の参画と「障害者雇用推進者」および「障害者職業生活相談員」の全自治体での選任
■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	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	①治療と仕事の両立にむけた休暇制度や勤務制度の導入 ②不妊治療に必要な日数の付与と制度の拡充、休暇を取得しやすい雰囲気醸成やプライバシーへの配慮
Ⅲ-3. 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の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	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(男女間格差の実態把握・改善、両立支援制度の有給化と取得促進など) ③ハラスメントの一掃(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)
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。

2023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	2023年2月2日
要 求 提 出 日	
回 答 指 定 日	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	今もなお感染症の終息が見えないなか、組合員は職場の最前線で昼夜を問わず、安全・安心・安定輸送の公共交通を守るために、懸命に輸送の使命を果たし続けています。感染症の影響により過去2回の春闘は、産業がまだ回復途上との認識のもと「今春闘に限る要求」を掲げ、感染症が急拡大するなか、厳しく、難しい判断をともなう春闘となりましたが、全国が一丸となって産業別統一闘争を構築し、たたかい拔きました。 私たちの産業は、恒常的な長時間労働と低賃金などにより、慢性的な要員不足となっており、人材の確保と定着が大きな課題となっています。また、感染症の影響などによりさらなる人材の流失も懸念されています。その解決のためには、「人への投資」が極めて重要です。 要求の組み立てについては、長期化する感染症の影響がありながらも組合員の生活を守るため「定昇相当分(賃金カーブ維持分)」と「ベア分(生活維持分+生活回復・向上分)」とし、全ての組合が賃上げに取り組みます。 23春闘は、「月例賃金の改善」「生活防衛」を重点に、傷んだ生活を回復・向上すべく、産業別統一闘争として全ての職場からたたかいを構築します。 (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・向上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、さらに意思疎通をはかります。
II. 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	
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1.賃金要求	
■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。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。 (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:188,286円 35歳:214,108円 40歳:239,940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:274,618円 35歳:317,673円 40歳:349,344円 ●高卒、生産労働者 30歳:269,816円 35歳:309,905円 40歳:340,049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:286,620円 35歳:338,720円 40歳:376,660円 ●高卒、生産労働者 30歳:265,780円 35歳:309,020円 40歳:343,060円 ※1 一部の年齢別ポイントで22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 バア分(生活維持分+生活回復・向上分) 9,900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 ・昇給ルールを導入	●産業別最低賃金要求 ①2022年度地域別最低賃金+10%とすること。 ②最低水準143,000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。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
■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	①最低引き上げ額基準 高卒19歳・勤続1年:13,400円(定昇相当分3,500円(定額)+バア分9,900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9,900円引き上げる。 ③バス運転士25歳初任基本給 180,000円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を9,900円引き上げる。
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	●年間臨時給要求 ①2022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。 ●非正規雇用労働者の労働条件改善 1時間あたり、90円以上を引き上げを基本とする。 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。

Ⅲー2.「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	
■人材育成と教育訓練の充実	
■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	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■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	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
Ⅲー3. 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の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	
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	

2023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	2023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13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
Ⅰ. 基本的な考え方	
(1)すべての仲間の雇用維持・創出と人財確保にむけた取り組みの強化 (2)物価動向を強く意識した賃金水準追求の取り組みの強化 (3)すべての労働条件等について点検し改善を図る総合生活改善闘争の強化 (4)有期・短時間・契約等労働者の処遇改善にむけた取り組みの強化 (5)社会変容を踏まえた手当偏重型の賃金制度の改善や大胆な働き方改革の取り組み推進	
Ⅱ. 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く分配構造の点検と労使協議を通じた是正 ・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」 ・「振興基準」や「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」、「パートナーシップ構築宣言」に基づく取り組みの推進
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	・JR連合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、調査結果を加盟全単組へフィードバック
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	・労使協議を通じたJRグループにおける包括的な人財確保の環境整備
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	・健全な労働組合と労使関係の必要性を内外に訴え、JR連合への総結集をめざす ・組織強化・拡大の取り組みを効果的に組み立てた未組織労働者の組織化 ・JR連合地協・県協・エリア連合・単組における全組合員参画型の取り組み ・教育の観点から運動の継承を企図した、春季生活闘争の意義や目的の伝承 ・各種器材の支援、決起集会の開催
Ⅲー1.賃金要求	
■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(2%相当)の完全実施 ・定期昇給制度が確立されていない単組は、定期昇給相当分として5,000円の確保 ・月例賃金総額3%相当分の賃上げ、そのうち3,000円を目安に純ベア統一要求 ・月例賃金を構成する諸手当の新設・増額や支給対象範囲の拡大 ＜必達目標水準＞(高卒男子、所定内賃金) 25歳:228,200円、30歳:277,300円、35歳:317,800円、 40歳:347,600円、45歳:376,800円、50歳:391,200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」	＜上位目標水準＞(高卒男子、所定内賃金) 25歳:254,800円、30歳:305,400円、35歳:352,700円、 40歳:402,700円、45歳:426,800円、50歳:440,200円
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	※2021春季生活闘争以降、JR各単組とグループ労組の取組方針を一本化 ＜グループ必達目標賃金＞(学歴計、所定内賃金) ○工務 25歳:221,200円、30歳:247,800円、35歳:280,100円、40歳:309,000円、45歳:354,800円 ○運輸・陸運 25歳:211,000円、30歳:236,600円、35歳:301,600円、40歳:325,700円、45歳:302,400円 ○物販 25歳:217,000円、30歳:259,500円、35歳:275,500円、40歳:310,100円、45歳:335,200円 ○ホテル 25歳:187,200円、30歳:231,800円、40歳:254,600円、45歳:281,600円 ○一般 25歳:203,000円、30歳:221,000円、35歳:225,600円、40歳:266,400円、45歳:309,500円
○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	社会水準を意識した初任給の引き上げと賃金カーブ全体の底上げに取り組む。

■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。
--	---

Ⅲー2.「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	・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労使協議を徹底する。 ・副業・兼業は、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。 <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。 <政策提言「将来を見据えたJR産業のあり方と私たちの働き方」に基づく取り組み> ・手当偏重型の賃金制度の改善や大胆な働き方改革に能動的に取り組む。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	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。
■人材育成と教育訓練の充実	社員教育や研修等におけるオンラインシステム等の活用により、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。
■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。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	連合方針を踏まえ、制度拡充や対象者拡大に取り組む。
■障がい者雇用に関する取り組み	連合方針を踏まえ、制度拡充や対象者拡大に取り組む。
■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	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	連合方針を踏まえ、制度拡充や対象者拡大に取り組む。
Ⅲー3. 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の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みの推進	・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
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	

2023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	2023年1月25日（水）
要 求 提 出 日	
回 答 指 定 日	・先行組合は3月14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
I. 基本的な考え方	
(1) 日本の現状と課題 日本は先進国でも群を抜いた超少子高齢化社会に突入し、生産年齢人口の減少による深刻な労働力不足をもたらしている。少子高齢化は、年金や医療などの社会保障費の上昇要因となっており、制度維持にも影響を与えている。政府は、労働力確保の観点から、再雇用、定年延長と、それらに伴った雇用保険制度を改正(高齢被保険者に関する諸制度)することに加え、これまで対象とされていなかった短時間労働者へ社会保険適用範囲を拡大するなど、セーフティネットの拡充を図っているほか、女性のキャリアアップと共働き世代が家庭と仕事を両立できる環境を支援することで、生産人口の就業率を向上させる取り組みも実施している。また、社会保障制度維持の観点からは、後期高齢者医療制度加入者の負担割合の増加、厚生年金・国民年金制度の改正(年金繰下げ制度や在職老齢年金制度)など、様々な施策を講じている。日本経済の安定と将来不安の払しょくに向けては、労働力不足に適切に対応し、社会保障制度を安定的、持続的に運営、維持していくことが急務である。 世界経済はコロナ禍のマイナス成長から回復を続けてきたが、ロシアのウクライナ侵攻や米中 関係の変化など不安定な国際情勢のもとで、欧米主要国では急激なインフレが進行し、社会経済が混乱している。日本においても社会保障費の負担の増加や物価上昇の影響を受け、働く人の 暮らしは厳しさを増しているが、欧米主要国と比べ、個人消費の低迷によってコロナ禍からの回復の速度は遅く、急性インフレと慢性デフレが重なっているなど状況に違いがある。日本ではデフレマインドが根強く残り、企業において価格転嫁が適切に進まないといった問題も生じている。企業・個人が短期的な自己利益を追求することで、スタグフレーション(不況下の物価高)に陥りかねないことから、社会全体が中期的・マクロ的な視点で問題意識を共有し、賃金も物価も安定的に上昇する経済へと転換していくことが必要である。 国内外の情勢が変化するなか、経済の後追いではなく、経済・社会の原動力となる「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤強化などにより、日本全体の生産性を引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していく必要がある。変化する環境の下にあるからこそ、産業・企業の将来展望を話し合い、未来に向けた労働条件決定をしていかなければならない。	
II. 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	<本部が中心となる取り組み> 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分配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。 <加盟組合が中心となる取り組み> ・【重点】働き方(生産体制など)の工夫・見直し。 ➢将来の需要(訪日6,000万人目標)に対応するための必要人員数を把握したうえで、実現可能な省力化、省人化を進めるためには自動化や働き方の見直しなど、どのような手段を選択し、リスキリングやマルチスキル化など、どのように人材育成をおこなうべきかなど、労使で検討する。 ➢生産年齢人口が減少する社会において、将来を見据えて働き方を見直し、「人でないといけないこと」、「人でなくてもできる仕事」を精査する。また、少ない人員でも人同士または人と機械が共存し、大きなアウトプットを出せる働き方を中期的視点において労使で 検討をする。 ・適正取引の必要性について、各加盟組合の2023春闘方針で経営に訴えていく。 ・適正な取引、提供価値と賃金との関係について理解を深め、産業構造、事業構造の変化における働きに見合った賃金のあり方について「航空連合目標賃金水準」を参考に検討し、今後の賃金制度全般について労使で協議をおこなう。加盟組合各社の人事賃金制度上の 課題について、中期的視点から、改善に向けた協議を開始する。

	(2) 航空関連産業の現状と課題 2022年10月の「全国旅行支援」の開始や水際対策の緩和などにより、国内線、国際線いずれの搭乗者数も回復基調である。国内線は、2022年11月の搭乗者数が2019年同月の91%まで回復した。国際線は、国内線に比べて回復が遅れていたものの、個人旅行の解禁や短期滞在での査証(ビザ)免除により、11月の訪日外国人旅行者数は93万人と、2019年同月比で4割弱の水準まで回復した。しかし、世界各国に比べると需要の戻りは鈍く、IATA(国際航空運送協会)も、世界的に入国制限の緩和が進み、従来の予想よりも回復が早まる一方、アジアの回復が鈍いとの見方を示している。 このように旅客需要は回復傾向にあるなか、コロナ禍において多くの仲間が職場を去ったことや、採用を停止していた企業も多いことから、職場における繁忙感はい層強まっている。各企業は徐々に採用を再開しているが、コロナ禍の影響を受け、航空関連産業で働くことの魅力が低下したことにより、募集定員を確保できない状況も生じている。また、空港では、保安検査員の不足により、検査場が混雑しており、社会問題となりつつある。 需要回復局面において、十分に人材を確保できていないことや、各企業の財務体質が大きく毀損していることなど、航空関連産業の厳しい状況は続いているが、島国である日本において、人流・物流を支える航空関連産業が担うべき役割は変わっており、コロナ後の日本経済の成長や地方創生の観点からは、むしろその重要性が高まっていることを認識し、これからの産業の将来像を描く必要がある。 航空関連産業の発展には、安全運航の堅持を前提として、産業を支える人材の確保・育成・定着を図り、産業全体で生産性向上を実現しなければならない。そのためには、産業で働く魅力を継続的に高めていくことが不可欠である。加えて、カーボンニュートラルへの取り組みなど、将来を見据えた投資や人材育成を進め、社会から必要とされる産業として環境変化に的確に対応していくことが求められる。
	(3) 職場の現状と課題 コロナ禍に事業存続のために各社で進められた一時帰休の導入など、雇用に関する施策については、現状では需要の回復によって、多くの職場で一時帰休は使われておらず、在籍出向者を現職に戻す動きが加速するなど、生産体制の確保が進められている。また、月例賃金、一時金・賞与の減額など、労働条件に関する施策については、多くの加盟組合で月例賃金の減額が解除され、年末一時金が回復基調にあることなど、いまだ十分な安定水準に達しているとは言えないものの、年収の回復に向かいつつある。 しかし、水際対策の緩和や「全国旅行支援」などにより、各社の業績は回復している一方で、需要の急激な増加に対応するうえでの人材不足が顕在化しており、職場の繁忙感が極めて高い状況になっている。背景には、コロナ禍に多くの離職者が生じ、いまだに一部の職場では離職が継続しているなか、十分に人材を育成できていないことに加えて、先進機器の導入や施設の改善など、ハード面を中心とした生産性向上施策が進んでおらず、一人ひとりの働き方や生産体制のあり方が変わっていないことがあり、職場からは、目の前の繁忙感と人材不足への不安のみならず、産業の持続性の観点からも懸念の声があげられている。また、コロナ禍による影響の長期化や昨今の物価の上昇などにより、組合員の生活水準は依然として厳しい状況が続いており、生活や将来への不安は増大している。 コロナ禍の苦しい状況を乗り越えてきた職場からは、これまでの不断の努力への評価を求める声もあげられているが、現状は職場の繁忙感が高まっていることに加えて、物価上昇や社会保障費の負担の増加などにより、実質的な賃金が低下していることなどから、将来や生活への不安が根強く、働く仲間のモチベーションの維持、向上が難しい状況にある。このような状況において、コロナ禍からの着実な回復を図り、「2030年訪日外国人旅行者数6,000万人」といった高みに向かって産業が成長していくためには、産業を支える「人」を重視した事業運営が何よりも重要である。 2023春闘は産業の足下の問題に向き合いつつ、将来の成長に向けた「転換点」として極めて重要な局面にあるとの認識に立ち、取り巻く情勢を正確に捉えながら、未来視点で、職場、会社、産業のありたい姿を想い描く運動を加盟組合が一丸となって進めていく。特に人材の確保・育成・定着を図ることが産業の最重要課題であることから、産業を支える「人への投資」を重視し、月例賃金、一時金・賞与に加えて働き方の改善といった労働条件の継続的な向上に積極的に取り組んでいく必要がある。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	(4) 2023春闘基本方針 「航空連合中期労働政策方針(2022-2025)」を基軸に、生活の安心を確保したうえで、働く仲間が未来視点で将来像を思い描くとともに、産業で働く魅力の向上に、より積極的に取り組む転換点と位置付け、 ・「安全・品質」、「圧倒的な生産性向上」の基盤となる「人への投資」を積極的に求め、人材の確保・育成・定着につながる働く環境の整備をめざす。 ・労働条件の根幹となる賃金について、職場のこれまでの不断の努力をふまえ、航空関連産業を含めた日本全体での課題となっている月例賃金の向上をめざすとともに、一時金・賞与の安定水準の確保をめざす。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	・企業、産業を支えているのは「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。 ・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・観光需要回復にむけた採用および雇用の確保について、労使で正確に認識を合わせる。 ・グループ外への在籍出向者に対し、出向期間中のフォローについて確認する。また、出向先からの復職後に期待することや役割、キャリアや評価制度について、労使で確認し、特に出向期間中の評価が復職時に不利益にならないような人事制度を確立するとともに、当該の内容について対象者へ丁寧に伝えることを求めていく。
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	

Ⅲ－1.賃金要求	
■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」	検討中
○「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」	検討中
○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	検討中
■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	検討中

Ⅲ-2.「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	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。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。 ・総実労働時間、所定労働時間、時間外労働時間、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、勤務・休暇に関する実態把握をおこなう。実態把握に際し、可能な場合は、全社・部門別などの平均に加え、個人ごとの実績を把握する。生産体制・人員計画、あるべき生産計画と仕事の棚卸しを進める。 ・未申告の残業である「サービス残業」は隠れた長時間労働につながり、組合員の健康を損ねる可能性があることは当然ながら、コンプライアンスの観点で企業にとっても大きなリスクとなる。労働組合として、テレワーク環境下での状況を含め、正確な実態把握に向けて、職場状況を点検する。 ・勤務・休暇に関する実態を把握した後、航空連合の指針と照らし合わせて改善すべき項目を定め、具体的な施策について検討する。その際に、航空連合「労働条件調査」の結果も参考にする。 長時間労働勤務が多くある職場や休日取得が困難な組織においては、単に数値結果を追うのみではなく、数値達成が困難になっている要因を探し、課題解決に向け取り組む。 ・「当面の取り組み」に基づき、加盟組合ごとに取り組みを進める。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	・企業、産業を支えているのは「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。 ・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 需要回復にむけた採用および雇用の確保について、労使で正確に認識を合わせる。 ・グループ外への在籍出向者に対し、出向期間中のフォローについて確認する。また、出向先からの復職後に期待することや役割、キャリアや評価制度について、労使で確認し、特に 出向期間中の評価が復職時に不利益にならないような人事制度を確立するとともに、当該の内容について対象者へ丁寧に伝えることを求めていく。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	
■人材育成と教育訓練の充実	人材育成・能力開発は、労働者の技術・技能等の向上やキャリア形成を通じて、付加価値向上による生産性向上に資するとともに、企業の持続的な発展につながる重要な取り組みである。その付加価値の源泉である「働くことの価値」を高めしていくためにも、職場を取り巻く様々な状況を踏まえながら、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設、教育訓練を受けやすい環境整備など、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。 ・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。 ・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。 ・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てたことに加え、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状況であったこともふまえ、丁寧に人材育成を実施していく。 ・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。 ・人材育成や技量伝承を実施する人材の確保・育成おこなう事が ・特殊技能資格においては、実務経験年数などの資格取得条件を満足することが難しくなってきた課題に対して、個社のみでの育成ではなく、他社との人材交流なども視野にいたれた育成体制の構築も検討する。
■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	・改正高年齢者雇用安定法(施行:2021年4月1日)で努力義務とされる「70歳までの就業機会の確保」について検討を進める[資料編参照]。また、現在すでに義務付けられている希望者全員を対象とした65歳までの雇用確保措置が適切に運用されているか点検し、高年齢者に適した 業務、労働時間、働き方に見合った処遇の確保に取り組む。 ・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。 ・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、長くいきいきと働くための健康管理支援に取り組む。 ・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。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	・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[資料編参照]。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。 ・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。

■障がい者雇用に関する取り組み	・障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が2021年3月1日より0.1%引き上げられたことを 心まえ(現行は2.2%)、職場における障がい者雇用率の把握とその達成に取り組む。また、「障がい者であることを理由とした不当な差別的取り扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について労働協約・就業規則のチェックや見直し、職場環境の整備に取り組む。
■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	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	・短時間労働者に対する社会保険適用に関して、2022年10月に100人超規模の企業まで適用範囲が拡大された。2024年10月には50人超規模の企業まで適用拡大されることを心まえ、法改正により新たに適用対象者となるものが適切な社会保障を享受するためにも、自社の対象者の有無について点検を会社に働きかける
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	・連合「治療と職業生活の両立支援に向けて」〔資料編参照〕や厚生労働省「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」〔資料編参照〕を参考に、労働協約・就業規則など諸規程を整備する。 ・不妊治療に関しては、2022 年 4 月に改正された次世代育成支援対策推進法において追加される「不妊治療と仕事の両立支援について」の認定項目が、加盟組織の取り組みの後押しとなるよう、選定基準を含め前広に周知をおこなう。 ・男女の更年期、生理休暇などの課題を点検・把握し、環境整備と制度導入に向けた取り組みを進める。 ・働き方などを相談できる社内の窓口機能の設置、短時間・短日数勤務制度や休業・休暇制度などを導入する。また、休業した場合、休業中に各種制度や復職について相談できる窓口となる部署の設置や、復職後の職場受け入れ体制を構築する。
Ⅲー3. 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の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	社会的・文化的につくられた性差にもとづく偏見や差別を解消し、性的指向・性自認(SOGI)を尊重し、多様性を認め合う「ジェンダー平等推進」と、女性が働くうえでの格差や不条理を是正するため、労働組合における女性参画を進めていく「男女平等参画」を両輪とし取り組みをおこなう。多様化する職場に寄り添い問題解決を図るべく、これまで以上に広く柔軟な視点で職場を点検する。また、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)により、能力の発揮が制限される状況に陥っていないか、職場、設備の点検を実施する。加盟組合においては、多様性をさらに推進すべく、航空連合の「ジェンダー平等推進計画」に基づき、加盟組合における男女共同参画を推進する。 <法対応> ・改正女性活躍推進法(施行:2022年4月1日)に定められている一般事業主行動計画の策定・公表状況を点検するとともに、法の趣旨の定着に向けて取り組む。また、法改正を心まえて、対象となる職場においては行動計画策定に労働組合としても積極的に参画する。 ・次世代育成支援対策推進法に定められている一般事業主行動計画について、企業規模を問わず、労使協議を通じて計画期間、目標、実施方法・体制などを確認する。また、2022年4月1日より認定基準が変わったプラチナくるみん、くるみん認定制度や、新たに制定される トライくるみん認定制度についても、必要な社内制度の整備など、労使で認識を共有し、取り組む。
	<ジェンダー平等推進計画の遂行> ・ライフイベントとの両立支援 ・育児/介護/治療等と仕事の両立支援 ・男性の育児参画の促進(休暇/休業/時短勤務などの支援制度が取得しやすい風土の醸成) ・長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進、フレックスタイム制度やテレワーク等、柔軟な働き方の実現など、「働き方・休み方改善指針」で掲げた内容の推進 ・アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)に基づいた行動様式からの脱却 ・「来客対応は女性」「子供が熱を出した時は妻が迎えに行く」「プロジェクトリーダーは男性が務める」など、これまでの慣習や思い込みで組織運営がされていないか、また、性別に偏った業務分担がされていないか職場を点検し、是正する ・職場に LGBTQ の方がいることを前提とした組織運営、施設・設備となっているか点検し、配慮が不足している言動や組織運営については是正に努める。 ・働きがいを実感できるキャリア形成のサポート ・「働きやすさ」だけでなく、「働きがい」を実感できる環境整備 ・管理職をめざしたいと思える環境整備に取り組み、キャリア形成をサポートする体制について会社に働きかける。 ・職場の男女比率と比較して管理職の女性比率が低位の場合、人事評価制度や働き方に阻害要因がないか点検し、是正に努める。 ハラスメントに関する取り組み ・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 ※2 など)が生じていないか、職場の現状を把握する。 ※2 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 ・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。 ・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対しても対応をおこなう。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。
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	

2023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	2023年2月17日
要 求 提 出 日	2023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
I. 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の確保・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。	
II. 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	
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
■ 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3%以上の改善 国内(案):内航二団体3.38%、全内航3.63% 国内(大型CF案):3.04%
○「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	
■ 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	

Ⅲー2.「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	
■人材育成と教育訓練の充実	
■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	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■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	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
Ⅲー3. 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の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	
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	

2023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	2023年1月17日
要求提出日	2月末日
回答指定日	3月以降

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	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・22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。依然、コロナ禍の状況が続いていることと、併せて急激な物価上昇に伴う『実質的な年収の確保』、また、最低賃金の引き上げ、そして『人への投資』の観点から、今春闘の柱は『社会情勢を考慮した賃金水準の回復』を基本とし、例年同様に各業種別部会で数値を示すが、「この3年間、コロナ禍で企業の存続と雇用の維持のための努力してきた組合員」のため、実質的な年収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。
II. 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	
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1.賃金要求	
■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」	(1)「実質的な年収の維持(社会情勢を考慮した賃金水準の回復)」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 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。③ 2022年度の地域別最低賃金は、31円引き上げられ961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。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1,150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り組む。(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。
○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	
■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) 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。
■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	(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。(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。

Ⅲ-2.「すべての労働者の立場にた	
■長時間労働の是正	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、労働時間短縮と年収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次中期時短方針(2019年1月の第1回中央委員会策定)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。
■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	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、中小企業は21年4月に施行)。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。
■人材育成と教育訓練の充実	
■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った。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2022年4月から64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が原則10年を満たしていることと、厚生年金加入期間が1年以上であることが要件)、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。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歳以上に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、男女共通の制度となら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
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■障がい者雇用に関する取り組み	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、また、21年3月から2.3%となった。対象となる事業主の範囲も45.5人以上から43.5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。

■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	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	がん、脳卒中、その他難病やメンタルヘルス不調など、長期にわたる治療を必要とする疾病によって休業を余儀なくされる労働者が増加していることを踏まえ、2016年2月、『事業場における治療と職業生活の両立のためのガイドライン』が公表された。労働組合として法の趣旨を踏まえ、休業が必要な場合の対応や、復帰後の支援なども含め、労働協約・就業規則などの諸規程の整備を進める。
Ⅲー3. 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の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	
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	
	<各業種別部会の要求率・金額は次の通り> ○トラック部会 現行所定内賃金5.5%程度(定昇相当分【賃金カーブ維持分】を1.5%【3,742円】、賃上げ分【格差是正及び物価上昇分】4.0%【9,930円】、合計平均13,700円)。但し、単組、企業及び地域の実態を踏まえた要求を可能とする。 ○軌道・バス部会 定期昇給相当分(賃金カーブ維持分)1.70%【3,700円】+α2.0%【4,300円】(生活維持分及び物価上昇分等／各組合の実態に即した要求)、最低目標は前年実績の確保。また、定期昇給相当分が減額された組合は、現行の賃金カーブ維持(回復)の要求を行う。 ○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3.28%。 ○自校・一般部会 賃金カーブ維持分(定期昇給見合い分)4,500円に、ベースアップ分(実質賃金確保・生活向上・格差是正分)を加えた9,000円+α(αは1%以上を目安とする)。 <各業種別部会の要求基準は次の通り(年間)> ○トラック部会 1人平均110万円中心。 ○軌道・バス部会 臨時給要求は、「年間臨時給としてコロナ前の2019年度実績の確保」を要求する。具体的には目標を5.0ヵ月、最低でも3ヵ月以上(前年実績2.82ヵ月、2019年度は3.23ヵ月)とする。また、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2.14%。臨時給制度が無い場合は①定昇相当分+②実質生活向上分・物価上昇分・格差是正分を併せて6.42%。 ○自校・一般部会 6ヵ月(最低4ヵ月以上を獲得目標とし、前年実績がこれを上回る組合の獲得目標は前年実績以上とする)。

2023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	2023年1月27日
要 求 提 出 日	2月中
回 答 指 定 日	3月14日から17日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	2022JR総連春闘は、JR北海道労組やJR貨物労組が牽引役となり「定期昇給の実施」を先行的に確認するなどJR総連春闘をリードしました。 JR北海道労組は21年ぶりにベア一律500円を獲得し、JR貨物労組もベア0.1%（平均300円）を獲得しました。5連協では、聚楽労組がホテル業界が厳しい状況のなかで粘り強く交渉し、1,500円の賃金改善を獲得しました。 しかし、箱根以西ではJR連合系組合を中心に「低額要求＝ベアゼロ妥結」という相場がつくられ、JR東日本においては、乱立する他労組の早期妥結や社友会の会社に利する妨害行為等によって、JR総連春闘は足を引っ張られました。 このような中、JR総連春闘は、これまでの闘争態勢を再構築し、機関会議での方針の練り合わせ、戦術の意思統一、総決起集会の開催、総合労働条件改善のたたかい、横のつながりを強化するWEB会議の開催など、これまでのJR総連春闘にはないたたかいをつくり出してきました。 しかし、総合労働条件改善のたたかいをめぐるでは、各単組が歴史的に積み上げてきた運動や課題を十分に踏まえた内容とはならず、認識や解釈に役員間で受け止めの差が生じるなど課題を残したことも事実です。 その意味では、2023JR総連春闘は、22春闘の大きな成果を確認しつつも、産別としてこれらの反省点に立ち返り、役員間の連携を綿密にはかかると通じて、具体的な運動方針をつくり上げ、実践していくことが課題となります。 一方、連合芳野会長は、22春闘の総括を「コロナ禍の影響がまだまだ色濃い中、2015闘争以来の高い賃上げを実現することができた。この流れを地域別最低賃金の引上げに波及させ、過去最高の全国加重平均31円となったことは、格差是正と底上げに向けた大きな成果だ。この賃上げの流れを2023春闘につなげなくてはならない」としています。
	しかし、昨今の連合のスタンスは政労使会議に重きが置かれ、22春闘山場における自民党議員との会食や国葬参列にくわえ、2023春闘を前にした連合旗開きでは、2年連続で岸田首相を招き、野党冷遇・与党優遇の自民党政権に利する対応は、産別内に不信を招いています。 連合は12月1日に開催した第89回中央委員会において、定期昇給分を含む賃上げを5%程度（賃上げ相当分3%、定昇相当分2%）とする方針を明らかにしました。しかし、全トヨタ労働組合連合会は、2023春闘のベア要求の目安となる金額について、「掲げてもいい結果にはならない」として、3年連続で要求額を提示しないことを決定し、JR連合はベア1%（3,000円）要求とするなど、連合方針は一枚岩にならず、産別自決の様相になることは否めません。 一方、UAゼンセンはベア4%程度、定期昇給分を含め6%程度の賃上げを求めてたたかうことを打ち出し、私鉄総連もベア9,900円＋定昇相当分2%の賃上げを求め、連合要求以上を掲げてたたかう産別もあります。 よって私たちは、これまで築き上げてきたJR総連春闘の意義と精神のもと、春闘の灯を守り、統一要求・統一闘争をたたかう柱に組合員の雇用と生活を守り抜き、岸田政権が掲げる「新しい資本主義」・「働き方改革」・「労働諸法制の改悪」などに反対するとともに、「安全・健康・ゆとり」を第一義に単組間・労連間の連携を強化してたたかい抜くことをめざします。
II. 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	地域の中小・地場組合との連帯、交連関係産別・連合各共闘組織との連携を強化します。各地協・労連・単組における学習会・決起集会をはじめ全組合員参加の創意工夫した取り組みを行います。また労連各単組への支援・連帯の取り組みを強化します
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
IIIー1.賃金要求	
■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」	連合方針の総合労働条件維持・向上を踏まえた取り組み ①格差是正、賃金引き上げと労働諸条件の改善をめざします。 ②定昇をはじめとする賃金制度を守り、実質賃金の確保と生活改善に向けてベースアップ要求を掲げて統一闘争を実現します。定昇分の維持・確保及び統一ベア要求の具体的内容については、次のとおりとします。 ・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 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「10,000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 「14,500円」(定昇・賃金カーブ維持分+物価上昇・生活維持向上分を含む)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。 ③賃金制度が未整備の労連加盟単組は賃金制度の確立と整備に取り組みます。 ④社員間の競争をおおる人事・賃金制度の改悪に反対し、賃金諸制度の改善に取り組みます。 ⑤人材確保の観点からも初任給の引き上げをめざします。 ⑥月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め一時金の維持向上をはかります。
○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	
■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	

Ⅲ-2.「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	36協定の適切な締結と長時間労働の撲滅ならびに豊かな働き方の実現をめざします。 ①「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。 ②36協定をはじめ法令・労働協約遵守に向け、職場実態を総点検します。 ③連合の「年間総実労働時間1800時間」をめざした「連合1800時間モデル」の当面5年間の方針を参考に次の目標の達成に向け努力します。 ア 年間所定労働時間2,000時間を上回る企業をなくします。 イ 年次有給休暇の初年度付与日数を15日以上とします。 ウ 時間外労働等の割増率が法定割増率と同水準にとどまっている企業をなくします。 エ すべての組合員の時間外労働(休日労働を含む)を1ヵ月45時間以下に抑えることを基本とし、少なくとも過労死につながる1ヵ月100時間または2ヵ月160時間を超える長時間労働を根絶します。 ④連合の2023春闘方針にもとづき「ワーク・ライフ・バランス社会の実現」に向け取り組みます。 ア 特別条項付36協定の適切な上限設定や適用に当たっての事前労使協議、勤務間インターバル規制(原則11時間)導入をめざします。 イ JRグループにおける月60時間を超える割増賃金率は50%以上に引き上げます。
■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	
■人材育成と教育訓練の充実	
■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歳定年制をめざします。 イ 60歳以上の賃金・労働条件の改善をめざします。 ウ 55歳以上の在職条件の改善をめざします。 エ 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。 オ 退職年齢引き上げに伴う在職条件の低下を許さず改善を求めます。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■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	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
Ⅲ-3. 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の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	ジェンダー平等・多様性を尊重するとともに、男女間格差是正の取り組みを継続します。併せて、あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組みを強化します。育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備に取り組みます。
その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入	

2023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	1月24日(火)
要 求 提 出 日	2月28日(火)
回 答 指 定 日	3月23日(木)

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
他産業に比べ、大幅に低い賃金を運賃改定やDXにより生産性を高めることで賃上げを実現し、新規雇用や生活改善につなげる。	タクシーについては全国的に事業者運賃改定を求める。値上げ実現の際には歩合率の変更などで賃下げにならないよう運動する。ハイヤーについては月額1万円、タクシーについては1万円、自動車教習所については1.5万円を要求。
II. 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	連合の5%+2%の7%を要求し、他産業平均に近づける。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	カスタマーハラスメント被害への対応強化等
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
■ 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	ほぼ均等。
■ 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	ほぼ均等。
■ 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	ほぼ均等。
■ 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	

Ⅲ－2.「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	ハイヤーの企業役員専属運転手の長時間労働の是正。二人体制にするなど。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	賃金アップによる待遇改善。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	
■人材育成と教育訓練の充実	
■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	問題のある乗務員を除き、全員雇用している。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■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	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
Ⅲ－3. ジェンダー平等・多様性の推進	
	女性用施設の改善充実。
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	

2023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	未定
要 求 提 出 日	未定
回 答 指 定 日	未定

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
労働者供給事業の契約改定を供給先と行うに当たって、各地域、各組織によって事情が異なるので方針決定、要求提出、回答指定などは各単組に任せている。	一般トラック、生コン、清掃に関わる賃金の5%アップを目指して交渉する。
II. 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	職種別、車種別賃金をして高い賃金水準を維持している。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	労働組合による労働者供給事業の拡充により、雇用の維持、創出に取り組んでいる。
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	供給先と労働組合との供給契約によって組合員は、法的には労契法の当事者ではない、曖昧な雇用、一人親方的な働き方が労供事業によって集团的労使関係の下で働いている。
III-1.賃金要求	
■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」	特になし。
○「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」	特になし。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	特になし。
○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	特になし。
■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	特になし。
■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	特になし。
■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	特になし。

Ⅲ-2.「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	特になし。
■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	特になし。
■人材育成と教育訓練の充実	特になし。
■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	労供事業による就労によって、70歳以上でも雇用と処遇の改善に取り組んでいる。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	特になし。
■障がい者雇用に関する取り組み	特になし。
■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	特になし。
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	特になし。
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	特になし。
Ⅲ-3. 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の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	労供事業による就労によって、女性組合員の同一労働同一賃金を実現している。
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	