

2024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165回中央委員会(2024年1月29~30日)
要求提出日	2024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
回答指定期	2024年3月15日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
春闘を「1年のたたかひのスタート」と位置づけ、2024春闘「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに、組合員の意見や職場の要望を積み上げ、その要求事項をもとにすべての単組で要求・交渉を強化し、最終的に秋の自治体賃金確定闘争につなげる。2024春闘における取り組みの重点課題は以下の通り。 ①公務職場の賃金・労働条件改善 ・賃金の運用改善にむけた「1単組・1要求」を行う ②職場実態に見合った人員確保にむけ、職場点検と要求・交渉に取り組む ③働きやすい職場をめざし、カスタマーハラスメントの実態把握と防止対策をはかる ④2024春闘期での決着をめざし、民間職場等の賃金・労働条件改善をはかる ⑤職場討議や学習会など組合員からの意見を集める機会を確保するとともに、その意見をもとに要求書を作成し、組織の強化・活性化をはかる	
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組合員の声や職場課題を踏まえた要求づくりと交渉 ・組合員・職場の意見・要望を踏まえた要求書づくりを行う ・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組織化をはじめとした組織基盤の強化 ・新採、会計年度任用職員の組織化と、若年層と女性組合員の組合活動への参画の促進 ・再任用者と役職定年者の組織化
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	公共民間職場における雇用継続・保障の確立
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	組織化をはじめとした組織基盤の強化 ・新採、会計年度任用職員の組織化と、若年層と女性組合員の組合活動への参画の促進 ・再任用者と役職定年者の組織化
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」	【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3,000円 ②2024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8,805円以上、時給1,136円以上)の確保 【民間交通単組】 2024連合春闘および交運労協春闘方針を踏まえ、5%以上(定期昇給分2%+賃上げ分3%以上)の引き上げ
○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単組】 ①平均賃上げ要求17,500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3,000円以上) ②パートタイム(短時間)労働者の時給引き上げ100円以上 ③雇用形態にかかわらず、最低賃金月額176,100円(国公行(一)1級13号)以上、日額8,805円以上、時給1,136円以上とすること。ただし、時給については、最低1,200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自治労の最低賃金、月額176,100円(国公行(一)1級13号)以上、日給8,805円(月額/20日)以上、時給1,136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)の決定にあたり、常勤職員と同水準によって行うよう見直しを求め、給料(報酬)格付けの上限撤廃を求める ③会計年度任用職員の遡及改定について、確定期に決着がつかない単組は、引き続き年度内の遡及改定にむけて交渉・協議を行う。なお、遡及改定が勝ち取れなかった単組は、次年度以降、確実に遡及改定させるよう、春闘期から交渉・協議に取り組む
■ 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	男女間賃金格差の点検・把握、課題の洗い出し、改善

<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>【自治体最低賃金】</p> <p>月給176,100円(国公行(一)1級13号)以上、日給8,805円(月額/20日)以上、時給1,136円(月額/20日/7時45分)以上</p> <p>【初任給】</p> <p>初任給の抜本的改善等を求めるとともに、最低賃金引き上げ状況や人材確保等の観点から高卒行(一)1級13号、大卒行(一)1級33号をめざす。少なくとも、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 	<p>①支給月数の維持</p> <p>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</p> <p>③勤勉手当への成績率の一方向的な導入、拡大率の阻止など</p>
<p>Ⅲ-2. 「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>①労働時間を正確に把握できる管理体制の構築(始業・終業時間、休日労働、週休日振替実施状況などの実態把握)</p> <p>②時間外手当財源の確保と不払い残業の撲滅</p> <p>③36協定または36協定に準ずる書面協定の締結</p> <p>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</p> <p>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、毎月の個人別・職場別時間外労働の実態報告</p> <p>⑥年次有給休暇の計画的な使用促進</p> <p>⑦勤務間インターバル制度の導入</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>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(とくに、常勤職員と同様の期末・勤勉手当支給月数の実現)</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</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>50歳後半層職員の昇給停止・抑制について実施しないよう求める。とくに、定年引き上げを契機に提案される恐れもあることから、少なくとも標準で2号以上の昇給、また号給の延長などを求める。</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>テレワークフレックスタイム制の導入にあたり、労働者の意思に基づいた選択的制度を基本とするとともに、総労働時間短縮や労働時間管理の徹底</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>①自治体の障害者雇用率の算定が、厚生労働省のガイドラインに沿って行われているか点検を行うとともに、計画的な採用を行うこと。</p> <p>②障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、障害を理由に会計年度任用職員制度による任用に偏ることのないようにすること。</p> <p>③合理的配慮の提供をはじめ、障害者の働きやすい環境を整備すること。</p>
<p>■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</p>	
<p>■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</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>治療と仕事の両立支援、障害のある職員の観点から、休暇制度・勤務時間制度の導入と改善に取り組む。また、不妊治療休暇やリフレッシュ休暇など、労働者の生涯設計に応じた各種休暇制度の新設・拡充、利用拡大</p>
<p>Ⅲ-3. 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の周知徹底と点検活動</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	<p>【ジェンダー平等】</p> <p>①両立支援の促進、ワークライフバランスの実現にむけた休暇・勤務時間制度の改善</p> <p>②男女間賃金格差の点検・把握、改善</p> <p>③無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)や固定的性別役割分担意識、LGBTQ+などに関する理解促進(学習会の開催など)</p> <p>④春闘の取り組みにおける女性組合員の積極的な参画</p> <p>【ハラスメント関連】</p> <p>セクハラ、マタハラなどのあらゆるハラスメントの一扫(現状把握、研修などの防止対策の強化、窓口設置と相談しやすい体制整備)</p> <p>【カスタマーハラスメント対策(2024春闘重点課題)】</p> <p>①「職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査票モデル」を活用した職場別調査(実態調査)</p> <p>②実態を踏まえた要求、交渉・協議</p> <p>③当局に、雇用管理上講ずべき措置に関する規定(ハラスメント防止指針等)の策定に加え、カスタマーハラスメントに対する方針の明確化を求める</p> <p>④庁舎管理規則等の整備</p> <p>⑤相談窓口の整備や研修の実施</p>

★Ⅲ-4.「ビジネスと人権」の取り組み

・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など

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

- ①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改善と人員確保の要求
 - ②公共サービスに対する財政基盤の確保にむけ、自治体財政の点検を行うとともに、物価上昇分や行政ニーズを踏まえた財源の確保
 - ③「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、公共民間職場への適切な対応など求める
- ①～③に関して、首長・自治体議員・地方三団体等への要請行動を行う

2024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	2024年1月24日
要求提出日	2024/2/9~13
回答指定期	大手・先行組合:3月中旬、中小組合:4月第2週

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
2024年4月からは改正改善基準告示が適用され、総拘束時間が原則年3,300時間・月284時間となり、加えて自動車運転の業務の時間外労働時間の上限規制が年960時間となる。 2024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・料金收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。
・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	1. 産別統一闘争の強化 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。 2. 組織の拡大 ① 新・組織拡大方針「KAKUDAI 10カ年計画」に基づき、中央本部および全国単組、地連・都府県連の目標達成に向けた取り組みを進める。 ② 組織拡大への取り組みと同時に、組織強化を通じた組合員減少への歯止めの取り組みを両輪として推進する。 ③ パート・契約社員等の組織化に取り組む。 ④ グループの関連企業および協力会社の組織化と産別加盟を進める。 ⑤ 「組織拡大対策会議」を開催して、拡大目標の設定や取り組みを明確にするるとともに、各地域の労政事務所等を訪問し、組織化案件の情報収集に努める。
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ものとします。
○「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」	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、他産業および業界内における格差是正分ならびにこの間の物価上昇を勘案し、賃金改善分(含む、格差是正分・物価上昇分)としての4.5%を加えた6.0%を乗じたものとし、賃上げ要求額は、15,000円中心。 なお、地域実態と隔たりの大きい場合には、地域のベース賃金を算出して要求額を設定できることとする。
○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(含む、格差是正分・物価上昇分)としての4.5%を加えた6.0%を乗じて算出することとする。

<p>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入</p>	<p>① 「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。</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>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。</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>18歳高卒初任給の参考目標値は連合方針と同額の186,800円とする。</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)。なお、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。</p>
<p>Ⅲー2. 「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>改正改善基準告示が2024年4月から適用され、実効ある取り組みを担保するために、適用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年を目標」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。</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>■人材育成と教育訓練の充実</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、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み、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 65歳までの定年延長が確立されている組合は、70歳までの定年の引き上げや定年制の廃止など法に則り取り組みを進める。 ④ 60歳以降の賃金制度については、モデル賃金を参考に、すべての組合で60歳以降の労働者が安心して働き暮らしていけるよう、65歳までの賃金設計について労使で協議する。 ⑤ 「同一労働同一賃金ガイドライン」等を踏まえ、正規社員との不合理な処遇格差とならないよう、取り組む。 ⑥ 女性は5年遅れで受給開始年齢の引き上げが実施されるが、男女雇用機会均等法の観点から、男性と同様に取り組む。</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>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>障がい者の雇用を義務付けられる事業主の範囲は、雇用している従業員が43.5人以上から40.0人以上になるので、点検・確認が必要。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、除外率制度により道路貨物運送業には現在20%の除外率が適用されているが、今後は廃止される方向で2025年4月からは10%に引き下げられる。 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</p>
<p>■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</p>	
<p>■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</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	

Ⅲ-3. 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 	<p>2020年4月に女性活躍推進法が改正され、2022年からは中小企業のうち、行動計画の策定等の対象が301人以上から101人以上へと拡大されたことから、法の趣旨に則り、すべての単組で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>
★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など 	
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	

2024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	2024年2月1日
要求提出日	方針決定後、2月上旬の予定。(2月8日)
回答指定期	連合方針に基づきヤマ場に設定する予定。

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	<p>働く者の価値に見合った賃金水準にするためにも月例賃金にこだわり、全ての組合員の力を結集し、総・地連、単組がこれまで以上に連携強化をはかり、産業別統一闘争として全国が一丸となり、職場からたたかいを構築していきます。</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。</p> <p>(2)企業を支える最大の財産は「人」であり「人への投資」の重要性を強く主張し、働く者への適正な配分を求めます。</p> <p>(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・向上および格差是正をめざし「ベア分(生活維持分+生活回復・向上分)」の要求獲得に取り組みます。</p> <p>(4)年間臨時給は、年間収入の維持・回復・向上に取り組みます。</p> <p>(5)産業別最低賃金の引き上げを求めます。</p> <p>(6)非正規雇用労働者の処遇改善に取り組みます。</p> <p>(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。</p>
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	<p>交通政策要求で運賃改定に向け取り組みを強化してきました。</p> <p>(1)鉄軌道は、運賃の改定、若しくは、バリアフリー化料金制度が導入されました。</p> <p>(2)バス事業者227者のうち2020年度以降に運賃改定した事業者は73者であり、運賃の改定率は17.44%(単純平均)、審査・申請中は13者となっています(2023年10月15日現在)。また、私鉄総連の職場実態調査においても、約35%が申請しています。</p> <p>(3)貸切バスの運賃は、「新たに公示する運賃は、基準額のみとし、基準額を『下限額』と称して公示する」ことにより、地域によって差はありますが、約20～30%の改定となりました。</p> <p>(4)ハイタクは、全国で運賃改定が進んでおり、改定率は10～16%程度となっています。</p>
・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	
<p>■月例賃金</p> <p>○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」</p>	<p>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次中期賃金方針の策定に向けては、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深めていきます。</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:185,106円 35歳:212,872円 40歳:240,648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:75,697円 35歳:319,093円 40歳:349,961円 高卒、生産労働者 30歳:70,629円 35歳:311,445円 40歳:341,048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、一般職相当 事務・技術(総合職) 30歳:289,000円 35歳:342,020円 40歳:378,620円 高卒、生産労働者 30歳:266,300円 35歳:309,800円 40歳:344,540円</p> <p>※1一部の年齢別ポイントで23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>
<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>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) 14,600円</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 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入</p>	<p>①2023年度地域別最低賃金+10%とすること。 ②最低水準148,500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。</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:18,100円 定昇相当分:3,500円(定額) バア分(生活維持分+生活回復・向上分):14,600円</p> <p>②高卒18歳初任基本給 162,300円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を14,600円引き上げる。</p> <p>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14,600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 ①2023年度の協定月数を堅持すること。 ②削減を余儀なくされた組合は、回復分を強く要求すること。 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、120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1,200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>Ⅲー2. 「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>2023秋季年末闘争の統一要求で「勤務間インターバル制度の導入」を掲げました。健康で長く働ける職場を構築していくことを主眼に、11時間以上の休息時間を見据えたうえで、「勤務間インターバル制度」の導入を求めました。</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>■人材育成と教育訓練の充実</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>2023秋季年末闘争の統一要求で「60歳以降の労働条件の改善」を掲げました。それぞれの企業において、60歳以降の働き方について抱えている課題はさまざまです。各企業の現状をしっかりと把握し、健康で充実した人生を送るため、一歩でも前進させるべく「60歳以降の労働条件の改善」を求めました。</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>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	
<p>■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</p>	
<p>■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</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	
<p>Ⅲー3. 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</p>	
<p>★Ⅲー4. 「ビジネスと人権」の取り組み</p>	
<p>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</p>	

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

交通政策要求に関する産業別統一行動

私鉄・バス・ハイタク産業は、国民の生命や財産を運ぶ「公共交通機関」であり、重要かつ必要不可欠な社会インフラです。また、観光貸切バスを含む観光産業は、経済発展や国民の生活を豊かにするという重要な役割を担っています。今後も公共交通としての役割を果たすために、生活交通の維持、通勤・通学需要だけでなく移動の魅力を高める施策、労働現場の対応など、多くの交通政策課題を解決し、持続可能な公共交通を構築する取り組みを強めていきます。

- (1)産業と職場を守る取り組み
- (2)公共交通の維持・活性化

- ①地域公共交通計画への対応
- ②アフターコロナに向けた地域交通の「リ・デザイン」
- ③「地域公共交通確保維持改善事業」の拡充と対応

- (3)自然災害からの復旧・復興対策
- (4)要員の確保と人材育成などに向けた取り組み
- (5)改善基準告示の改正への対応
- (6)適正運賃の実現に向けて
- (7)ライドシェア(白タク合法化)阻止
- (8)AIオンデマンド交通への対応
- (9)観光業への支援の拡充
- (10)私鉄・バス・ハイタク関係予算概算要求

2024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	日本鉄道労働組合連合会(JR連合)
方針決定日	2024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29日
回答指定期	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	<ul style="list-style-type: none"> ① すべての中間の雇用維持・創出と人財確保に向けた取り組みの強化 ② 物価動向への意識と賃金水準の追求に向けた取り組みの強化 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・契約等労働者処遇改善に向けた取り組みの強化 ⑤ 「将来を見据えたJR産業のあり方と私たちの働き方」に基づく取り組みの強化
II. 基盤整備	<ul style="list-style-type: none"> ・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」に基づく取り組みの推進 ・「パートナーシップ構築宣言」の普及拡大 ・「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の活用・深度化
・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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-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」	月例賃金総額16,000円以上の引き上げ <内訳> (1)定期昇給 ①定昇制度が確立されている単組は、年度初における定期昇給の完全実施 ②定昇制度が確立されていない単組は、制度の確立と併せ、定昇相当分として6,000円の確実な確保 (2)純ペア要求 ・10,000円を統一要求の目安として設定 (3)諸手当等 ・諸手当や制度改正等の原資の確保
○「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」	<必達目標>(高卒男子・所定内) 25歳:228,000円 30歳:288,300円 35歳:324,200円 40歳:331,600円 45歳:383,200円 50歳:373,000円 <上位目標水準>(高卒男子・所定内) 25歳:250,600円 30歳:312,200円 35歳:385,000円 40歳:385,800円 45歳:431,800円 50歳:421,900円

<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p><グループ必達目標水準></p> <p>○工務(高卒・所定内) 25歳:208,300円 30歳:272,500円 35歳:- 40歳:260,600円 45歳:335,700円</p> <p>○工務(大卒・所定内) 25歳:220,300円 30歳:264,100円 35歳:305,500円 40歳:286,300円 45歳:395,400円</p> <p>○運輸・陸運(高卒・所定内) 25歳:212,300円 30歳:192,200円 35歳:290,100円 40歳:218,000円 45歳:275,000円</p> <p>○運輸・陸運(大卒・所定内) 25歳:189,600円 30歳:246,000円 35歳:296,700円 40歳:333,200円 45歳:300,000円</p> <p>○物販(高卒・所定内) 25歳:221,600円 30歳:- 35歳:- 40歳:- 45歳:298,500円</p> <p>○物販(大卒・所定内) 25歳:219,000円 30歳:267,900円 35歳:288,800円 40歳:328,000円 45歳:379,800円</p> <p>○ホテル(高卒・所定内) 25歳:- 30歳:- 35歳:- 40歳:- 45歳:-</p> <p>○ホテル(大卒・所定内) 25歳:202,000円 30歳:- 35歳:- 40歳:- 45歳:-</p> <p>○一般(高卒・所定内) 25歳:184,400円 30歳:201,200円 35歳:158,500円 40歳:178,000円 45歳:273,400円</p> <p>○一般(大卒・所定内) 25歳:226,000円 30歳:225,100円 35歳:257,200円 40歳:287,000円 45歳:426,100円</p>
<p>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入</p>	<p>・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1,200円以上」)</p> <p>・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。</p> <p>・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。</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>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。</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>期末手当(夏季手当・年間臨給)については、可能な限り同時要求する。</p>
<p>Ⅲ-2. 「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>・年間総実労働時間1,800時間をめざす。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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>

<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。 ・政府が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」について、労使で認識を共有するとともに、周知徹底を図る取り組みを推進する。また、受発注者間の取引だけでなく、消費者にまで及ぶ価格転嫁の必要性や社会全体での理解促進を図る取り組みを推進する。 ・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。 ・サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を推進するため、「パートナーシップ構築宣言」の普及拡大に取り組む。 <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><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></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。
<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>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>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。</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老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>連合方針を踏まえ、制度拡充や対象者拡大に取り組む。</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>連合方針を踏まえ、制度拡充や対象者拡大に取り組む。</p>
<p>■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</p>	
<p>■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</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>連合方針を踏まえ、制度拡充や対象者拡大に取り組む。</p>
<p>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<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 	<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
<p>★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など 	
<p>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>	

2024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	2024年1月24日(水)
要求提出日	
回答指定期	・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	
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	<p><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。また、空港グランドハンドリング協会との産業労使懇談会を開催し、産業労使関係の構築・強化と、処遇改善などを含めた魅力ある業界づくりに向けて取り組む。</p> <p><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すべきか、また、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について、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する。 ・適正取引の必要性について、各加盟組合の2024春闘方針で経営に対して働きかける。 ・「生産性」について労使で共通の認識を持つ必要性を労組内で検討する。 ・労使で「生産性」に関する共通指標を持つことの必要性について労組から会社に提起する。 ・各個社の業態に合った指標を複数検討する。 ・生産性に関する議論を進める際には、共通認識の指標に基づいて議論を進める。 ・生産性を高めるために柔軟な働き方を実現し、ライフステージにあわせた支援をおこなう。</p>
・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	<p>・企業、産業を支えているのは「人の力」であることをふまえて、離職防止、新規採用にむけて、働いていく上での組合員(産業としての)のやりがい・魅力向上。また、それに伴う学生や親世代も含めた産業イメージの回復にむけて労使で検討する。 ・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。</p>
・集団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 ・昇給ルールの導入	検討中

<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 	検討中
<p>Ⅲ-2.「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>	<ul style="list-style-type: none"> ・「航空連合中期労働政策方針(2022-2025)」に基づき、現在の職場状況をふまえた短期的視点と、産業の成長と魅力の向上に向けた中長期的視点の両面から取り組みを進めるため、今春闘では「全ての加盟組合が11時間の勤務間インターバル協定の締結」を目指す。
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<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>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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たす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れた 育成体制の構築も検討する。
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ・改正高齢者雇用安定法(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に、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。
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が2024年4月より0.2%(2.5%)引き上げられることをふまえ(旧制度は2.3%)、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。</p>
<p>■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</p>	
<p>■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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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ふまえ、法改正により新たに適用対象となるものが適切な社会保障を受受するためにも、自社の対象者の有無について点検を会社に働きかける

<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>・連合が策定した「治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み指針」をもとに、長期にわたる治療が必要なメンタルヘル스에不調を抱える労働者が、適切な治療を受けながら働き続けられる職場環境をつくる必要性について労使で検討する。</p> <p>▶メンタルヘルス不調を予防するための取り組み 労働条約・就業規定などの諸規定の整備に際して必要とされる内容が組み込まれているか労使双方で検討確認をしていく。</p> <p>▶メンタルヘルス不調を抱える組合員に対しての取り組み 休業前から休業期間中を経て職場復帰するまでの一連の手順に加え、治療と職業生活の「両立支援プラン」策定に向けた労働条約・就業規定などの諸規定の整備に関して労使双方で検討確認をしていく。</p> <p>・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。</p> <p>・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」を参考に、労働協約・就業規則など諸規程を整備する。</p> <p>・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、加盟組合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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>
<p>Ⅲ-3. 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の周知徹底と点検活動</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	<p>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。航空連合独自アンケートを踏まえ、人的資本情報開示に関する労使協議を積極的に実施し、課題の分析・取り組みにつなげる。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、整備やグラハンなどの職場で女性の採用・配置が増えることによる職場の男女比が近年変わってきていることやLGBTQの観点からもアンコンシャス・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 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。</p> <p><法対応></p> <p>・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、法改正をふまえて、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。</p> <p>・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。</p> <p><ジェンダー平等推進計画の遂行></p> <p>・ライブイベントとの両立支援の一層の充実</p> <p>▶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)</p> <p>▶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。</p> <p>▶「働き方・休み方改善指針」で掲げた内容の推進。</p> <p>▶職場の要である中堅社員の負担軽減対策や若年層が安心して長く働きたいと思える制度について労使で議論を進める。</p> <p>▶現行制度に関する課題認識を労使双方で認識を合わせる。</p>
<p>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>	

2024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	2024年2月16日
要 求 提 出 日	2024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	
<p>外航:外航日本人船員の労働環境改善とステータス向上を目指し、国による「船員の働き方改革」の適切な履行状況を注視しつつ、労働組合として乗船期間の順守や短縮、海陸交互勤務を想定した全体的な労働環境の改善に向けて取り組む。</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>	
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3.69%、全内航3.71% 国内(大型CF案):3.40%
○「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-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-3. 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 	
★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など 	
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	

2024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	2024年1月22日
要求提出日	原則2月末まで、遅くとも3月末まで
回答指定期	連合方針を踏まえた交渉ゾーンを設定し、4月末までの解決に向けた闘争の推進に取り組む

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	『物価上昇』、『最低賃金の引き上げ』、そして『人への投資』の観点から『社会情勢を考慮した賃金水準の回復』を基本とし、『失われた3年間』を取り戻すため『安心して暮らせる生活のための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	労使協議の場においても、必要に応じて「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた対応を働きかけるとともに、運賃・料金の見直しに確実に反映されるよう取り組む。また、産業・業種によって労務費の価格転嫁の状況に差があることも明らかとなっており(公正取引委員会の調査)、労連は引き続き産業特性に応じた対策を求めていく。 政策活動を推進するうえで政党や議員との連携は欠かせない。労務費の転嫁を含む運賃・料金引き上げ、適正取引の推進、地域における公共交通の維持など、今後とも関係議員の協力を得ながら、取り組みを進めていく。
・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	組織拡大を通じた労働組合の経営に対するチェック機能の強化は、公正競争の確立を促進し、運転労働に関するワークルールの確立など政策活動として取り組んでいる社会的規制、安全規制の強化を推進する力ともなる。関連企業の組織化をはじめ、過当競争の緩和に向けた同業他社の組織化にも取り組まなければならない。 交渉力を維持し向上させるためには、職場における過半数の維持・確保に向け、組織率を高める不断の努力が不可欠である。ユニオンショップ協定未締結組合は非正規雇用労働者も含む協定の締結に全力を挙げるとともに、協定済みの組合においても、現在の状況に応じた組合員の範囲の見直しに取り組んでいかなければならない。
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」	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。 ○トラック部会 現行所定内賃金6.5%以上 (定昇相当分【賃金カーブ維持分】1.5%【3,648円】、賃上げ分【格差是正及び物価上昇分】5.0%以上【12,160円】、合計平均15,800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)+α(社会情勢を考慮した水準)を要求。 α=(1)物価上昇分=2023消費者物価2.5%予測、(2)地域最賃=全国平均で4.3円引き上げ、平均1,004円、(3)人への投資=働く者のモチベーションの向上、労働力確保2.45%(5,400円)+α4.0%(8,800円)※各組合の実態に即した要求 ○ハイヤー・タクシー部会 月例給に重きを置き5.00%程度の賃上げをめざす。 ① 定昇相当分(賃金カーブ維持分)として年収の0.33% ② 実質生活向上分・物価上昇分・格差是正分として年収の3.00% ○自校・一般部会 賃金カーブ維持分(定期昇給見合い分)4,500円とベースアップ分(過年度物価上昇分3%程度)を踏まえた12,000円
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	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>○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</p>	<p>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1,200円を示している。「連合リビングウェイジ」の都道府県別水準も参考に組み込む。</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>男女の賃金の差異について100人以下の企業も含めて人材確保の観点から積極的な開示を求めていく。</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>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、これ以下はあくすミニマム水準、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。</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。 ○トラック部会 1人平均110万円中心。 ○軌道・バス部会 「年間臨時給として前年実績+αの確保」を要求する。具体的には目標を5.0ヵ月、最低でも3.50ヵ月以上(前年実績3.39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1.67%。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5.00% ○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。</p>
<p>Ⅲ-2. 「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>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、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。</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>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。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</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>年金制度改革に伴う社会的な要請であることから、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。</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>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>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、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、除外率の引き下げへの対応について労使協議を進めていく。</p>
<p>■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</p>	
<p>■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</p>	<p>新設されたキャリアアップ助成金の「社会保険適用時処遇改善コース」の活用も働きかけていく。 政府は「年収の壁・支援強化パッケージ」を策定し、『配偶者手当のあり方』について労使で丁寧に協議するよう促している。廃止・縮小ありきではなく、基本給や子ども手当への繰り入れ、あるいは収入制限そのものの撤廃、生活保障の観点からの制度維持も含めて例示していることに留意する。</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>運転者の健康に起因する事故が後を絶たないことから、道路運送法及び貨物自動車運送事業法が改正され、事業者は疾病運転防止のために医学的知見に基づく措置を講じなければならないことを踏まえ、『健康管理マニュアル』『脳血管疾患対策ガイドライン』『心臓疾患対策ガイドライン』などを参考にしながら取り組んでいく。併せて、労連は行政に対して補助制度の確立を求めていく。 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「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。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。</p>

Ⅲ-3. 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 	<p>あらゆるハラスメントを未然に防止し、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。</p> <p>女性が妊娠・出産後も働き続けられる職場環境の整備や協約化、制度拡充に取り組む。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・雇用形態に対応し、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。</p> <p>次世代育成支援対策推進法に基づき、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。</p> <p>LGBT理解増進法の施行も踏まえ、性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、いわゆるアウトティング(他者による暴露)の防止やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインも活用し、就業環境の改善等に取り組む。</p>
★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など 	
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	

2024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	2024年1月26日
要求提出日	2月上旬から2月末
回答指定期	第1先行:3月12日～3月15日、第2先行:3月18日～3月22日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
加盟単組・労連全体で統一要求・統一闘争で2024春闘を闘うことを通じてベア獲得、労働条件改善、組織強化・拡大を実現する。	2024年1月26日開催の第46回定期中央委員会で決定する。
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	①1月16日 執行委員会での加盟単組の意思統一、②1月26日定期中央委員会での要求決定、③加盟単組の中央委員会での春闘闘争方針の意思統一、④2月19日2024春闘総決起集会、⑤春闘山場の統一闘争
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	離職者に歯止めがかからない状況。安定的な人材の確保と定着を図るために賃上げ、労働条件の改善は必至事項。その問題意識を労使が共有し、賃上げなど実現できるよう2024春闘は取り組んでいく。
・集団的労使関係の輪を広げる取り組み	①経営協議会、②団体交渉、③交渉内容の情報の発信、④職場での世話役活動・サークル活動
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」	定昇を除く賃上げ相当分を「3%」以上とした連合方針や交連労協の要求や物価上昇、生活向上、産業間格差是正を指し、「魅力ある賃金と雇用の定着化をめざすJRグループ」をつくり上げていくためには、昨年を上回る賃上げは必至でありその実現に向けて統一要求を掲げてたたかうことを確認。要求については1月26日開催の定期中央委員会で決定する。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	統一要求・統一闘争で闘うことを通じて、相乗効果をつくりだす。そのことを通じて是正を図っていく。
○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	昇給ルールは加盟単組ごとにその都度、団体交渉を通じて行ってきた。今後も単組と連携して取り組んでいく。
■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	加盟単組ごとに女性協議会などを結成して、その都度、意見交換や交渉などを通じて解決を図ってきている。また、手当なども加盟単組で春闘期間中に男女問わずに要求し、これまでも改善を図ってきている。よって2024春闘においても同様に取り組んでいくことを確認している。
■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	連合が示している2022年賃金センサス一般労働者新規卒者の所定内給与(産業計・男女計・企業規模計)181,200円(時間額1,098円)に遠く及んでいない。よって加盟単組の中で実状に合わせて労使の課題として議論していくことを確認している。
■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	加盟単組ごとの企業の業績、支払い能力、組合員の生活実態、企業に対する貢献度などを勘案し、要求・交渉を行って行く。

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	加盟単組が36協定や職場の実態を把握して日々是正に向けた取り組みを行っている。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	①経営協議会、②団体交渉、③普段のチェック機能、④労働組合役員の質的強化
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	職場の中で、組合員に不利益が生じた場合は、すぐに交渉などを通じて改善を図ってきている。今後もチェック機能を発揮し継続して取り組んでいく。
■人材育成と教育訓練の充実	安全教育や人材の育成については、加盟単組が経営側と経営協議会や団体交渉を通じて充実を図ってきている。また、問題が発生した場合はその都度、議論して改善を図っている。
■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	今後の予想される定年延長やそれに伴う人事制度の変更については加盟単組と連携し取り組んで聞くことを確認している。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	テレワークの導入やその手当などについては、産別と単組間または加盟単組間で連携を図って取り組んできた。今後も同様に進めていく。
■障がい者雇用に関する取り組み	これまで労使で議論・交渉し制度化してきた。
■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	
<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 	<ul style="list-style-type: none"> 産別・加盟単組間での大会・委員会での方針提起。定期的な職場集会を通じて把握し改善を図ってきている。育児・介護の環境整備は労使で交渉し制度化してきた。
★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など 	
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	

2024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	2024年1月23日
要求提出日	2024年2月28日
回答指定期	2024年3月29日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
<p>運賃改定を確実に賃上げに結び付け、賃金・労働条件の改善で中間を増やし、ライドシェア合法化を阻止する。 ライドシェア推進派の「タクシーが足りない」という主張を覆すためには、乗務員の賃金・労働条件改善こそが最も有効な対策であるが、物価高騰と他産業の大幅な賃上げを踏まえれば、飛躍的な賃金の改善が必要となる。</p>	<p>◆ハイヤー・タクシー＝運賃改定(価格転嫁)による増収分を確実に賃金に反映(歩合給主体の賃金体系においては労働分配率の改悪阻止、固定給が主体となる賃金体系ではベースアップ)するよう求め、運賃改定反映分とは別に賃金改善分+他産業との格差是正分として月額1万円の賃上げを要求し、各都道府県の全産業平均賃金への到達を目標とする。 ハイヤーにおいては時間外労働に依存しない賃金体系構築に向けて、固定給部分を交渉の基軸とし、基準内賃金の積み上げを求める。 ◆自動車教習所＝月額1万5000円、一時金は年間80万円以上</p>
II. 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>・乗務員の賃金・労働条件改善を可能とする運賃改定(価格転嫁)の実施を求め、その適正な配分を要求。</p>
<p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p>	<p>・人材不足を解消するために、他産業との賃金格差是正を要求。 ・コロナ禍では歩合給主体の賃金体系の悪影響が極めて大きく、大量離職が生じた。その悲劇を二度と起こさないためにも、全自交が従来から求める固定給主体の賃金体系への転換を要求。</p>
<p>・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化</p>	<p>・短時間勤務の導入や、固定給主体の賃金体系の導入、労働時間の短縮、設備の改善、ハラスメント防止、会社負担での脳・心臓疾患の検診などの取り組みにより、女性・若者・高齢者の全てが働きやすい労働環境の構築を要求。 ・労働条件改悪や不当な解雇を許さない闘いを強化</p>
<p>・集团的労使関係の輪を広げる取り組み</p>	
III-1. 賃金要求	
■ 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>上記記載の通り</p>
<p>○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	<p>ハイタクの個別事業者(営業所)は、ほぼ中小事業者であるため、規模間格差についての要求は行っていません。</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</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>◆男女間に賃金体系上の格差は生じていないが、育児・介護休業の適正な取得や不利益な取り扱いの防止徹底など、男女間格差を是正するための各種の環境整備を要求</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>■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>◆ハイタクA型賃金においては年間100万円以上 ◆自動車教習所においては年間80万円以上</p>

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	<ul style="list-style-type: none"> ・改正改善基準告示と時間外労働上限規制に合わせ勤務体系を見直すとともに、賃金の低下を招かないよう要求。 ・特にハイヤーでは時間外に依存した賃金体系が多く、見直しの必要性を強調。 ・タクシーでも従来の21時間拘束(隔日勤務)、10数時間拘束(日勤務)といったシフト制に、労働者各々のニーズに合わせた勤務体系を要請。
■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	雇用形態の違いによる差別禁止と同一労働・同一賃金を要求。
■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	65歳までの定年延長、70歳までの安定的な雇用延長を要求。
■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	
<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 	<p><要求項目></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組むことを求めます。 2. 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実行を求めます。 3. 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備を求めます。
★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など 	
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	
	<ul style="list-style-type: none"> ・最賃逃れをはじめとした労働関係法令違反の一掃 <ul style="list-style-type: none"> ・累進歩合制の排除 ・不当な運転者負担や賃金カットの排除 <ul style="list-style-type: none"> ・過度な遠距離割引の是正 <p style="text-align: center;"><政策課題として></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ライドシェア阻止に向けた労使一体の取り組み ・地域の実情に合わせた「タクシー供給不足」の解消対策 <ul style="list-style-type: none"> ・物価高騰に対応し労働条件改善の原資をつくるため、必要に応じて新たな運賃改定の申請

2024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	
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	
労働者供給事業のため春闘での要求はない。	
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	
・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」	
○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	
■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	
■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-3. 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 	
★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など 	
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	