

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	自治労
方針決定日	第167回中央委員会(2025年1月28~29日)
要求提出日	2025年2月7~14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	2025年3月14日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>春闘を「1年のたかひのスタート」と位置づけ、2025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。</p> <p>2025春闘における取り組みの重点課題は以下の通り。</p> <p>①最重点課題:すべての単組の共通課題である「人員確保」要求</p> <p>②1単組・1要求:「賃金の運用改善」「働き続けられる職場の実現(長時間労働の是正・適切な労働時間管理、ハラスメント対策等)」</p> <p>③ジェンダー平等の観点から踏まえた課題の解決や男女間賃金の格差の解消</p> <p>④労務費の適切な価格転嫁の推進(公契約条例の制定の推進、委託料・指定管理料の引き上げ)</p> <p>⑤2025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</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、適切な価格転嫁・適正取引	自治体単組は、委託先である公共民間単組と連携し、「委託費等の公共調達における労務費の適切な価格転嫁」を進めるための予算を要求する。あわせて、公契約条例制定の推進に取り組む。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>①組合員の声や職場課題を踏まえた要求づくりと交渉</p> <p>・組合員・職場の意見・要望を踏まえた要求書づくりを行う</p> <p>・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素書」提出の徹底</p> <p>・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> <p>②組織化をはじめとした組織基盤の強化</p> <p>・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</p> <p>・再任用者と役職定年者の組織化</p> <p>①・②を踏まえ、「賃金の運用改善」「再任用者の賃金改善」「会計年度任用職員の賃金改善」に取り組む。</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>①公共民間職場における雇用継続・保障の確立</p> <p>②自治体単組と公共民間単組が連携し、適切な価格転嫁の取り組みの推進</p>
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	<p>組織化をはじめとした組織基盤の強化</p> <p>・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</p> <p>・再任用者と役職定年者の組織化</p>
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」	<p>【自治体単組】</p> <p>到達目標(ポイント賃金):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「平均賃上げ要求6%(定昇相当分2%+賃金改善分4%)、もしくは20,000円(賃金カーブ維持分4,500円+格差是正分15,500円)」以上</p> <p>②自治体最低賃金(月給201,000円以上、日給10,050円以上、時給1,297円以上)の協約化</p> <p>【公営競技単組】</p> <p>2025連合春闘方針を踏まえた要求基準とし、最低でも2025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)の要求基準を要求する。</p> <p>【民間交通単組】</p> <p>2024連合春闘および交運労協春闘方針を踏まえ、●%以上(定期昇給分●%+賃上げ分●%以上)の引き上げ</p>
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>【全国一般など地場中小民間単組】</p> <p>①平均賃上げ要求●●、●●●円以上(賃金カーブ維持分4,500円+生活維持・向上分●●、●●●円以上+格差是正・歪み是正分●、●●●円)</p> <p>②パートタイム(短時間)労働者の時給引き上げ●●●円以上</p> <p>③雇用形態にかかわらず、最低賃金を月額201,000円以上、日額10,050円以上、時給1,297円以上とすること。ただし、時給については、最低●、●●●円以上に引き上げ。</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>【会計年度任用職員】 ①自治体最低賃金、国公行(一)1級13号(月給201,000円、日給10,050円、時給1,297円)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会計年度任用職員の期末・勤勉手当の支給月数は、常勤職員と同月数とする。 ③給与改定については、常勤職員と同様に遡及改定を行う。 ④給料の格付け(昇給)に上限が設けられている場合は撤廃を求める。また、2級以上への格付けを可能とするよう求める。</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>ジェンダー平等の観点を踏まえた課題の解決や男女間賃金の格差の解消</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>【自治体最低賃金】 国公行(一)1級13号(月給201,000円、日給10,050円、時給1,297円)以上 【初任給】 初任給基準については、最低賃金の全国および各都道府県の引き上げの状況や、人材確保等の観点からも、国公8号上位とすること。</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>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勤勉手当への成績率の一方向的導入、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>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など</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) ②時間外手当財源の確保と不払い残業の撲滅 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、毎月の個人別・職場別時間外労働の実態報告 ⑥年次有給休暇の計画的な使用促進 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>①定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員(フルタイム、短時間)の働き方や、職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等を積極的に活用する観点から、60歳超の職員と同様に、退職時の職務での任用・級の格付けを継続することを基本とする。 ②一時金の支給月数の引き上げ。</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>①使用者はPCの使用時間の客観的な把握等により労働時間を適切に管理 ②時間外・休日・深夜労働は原則的に行わない ③所定労働時間を超える労働については割増賃金の支給 など</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>①自治体の障がい者雇用率の算定が、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。 ②障がい者雇用促進法の趣旨を踏まえ、障がい者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。 ③合理的配慮の提供をはじめ、障がい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>

Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<p>・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】</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. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
<p>・組織拡大の取り組み</p> <p>・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど</p>	<p>組織化をはじめとした組織基盤の強化</p> <p>・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</p> <p>・再任用者と役職定年者の組織化</p>
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
<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	
	<p>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</p> <p>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</p>

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	運輸労連
方針決定日	2025年1月21日
要求提出日	2025年2月7日～12日
回答指定期	大手・先行組合＝3月中旬、中小組合＝4月第2週 ※2月下旬に開催予定の機関会議にて決定

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	2025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、適切な価格転嫁・適正取引	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)の原紙を「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ることから、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部分の引き上げを強く求める。 ②「6割保障給」に基づき設定した「モデル賃金」を参考に、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を備えた賃金制度の確立を図る。 ④「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」などを参考に、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、改正労働安全衛生法に則り、実際の労働時間の把握と時間給単価の算出に勤め、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事務職や作業職、整備職などの自動車運転者以外の職種においても、賃金の底上げに向け、配分を含む賃金制度の見直しについて自動車運転者同様に取り組みを強化する。 ⑦男女間賃金格差の是正に向け、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。
・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パート・契約社員等の組織化に取り組む。 ②グループの関連企業および協会の組織化と産別加盟を進める。 ③各地域の労政事務所を訪問し、組織化案件の情報週に努める。 ④「組織拡大全国統一行動」を2025年5月8日(木)を中心に実施する。
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します。個別賃金要求方式については、めざすべき賃金水準の設定や具体的な取り組みを参考にします。
○「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15,500円中心とします。
○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。

<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>①パート・有期労働者を雇用している職場では「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に取り組む。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運転者以外の職種の企業内最低賃金については、地域別最低賃金額の20%以上アップの時間額を要求することとし、トラック最賃同様に協定化に取り組む。併せて、パート・アルバイトや嘱託などの労働者についても、正社員との均等待遇になる額での協定を図る。 ③企業内最低賃金協定の締結に際しては、最低賃金として労使で別途交渉を行わなかった場合においても、賃金引き上げ交渉の妥結結果に基づいて適用される新年度賃金の職種ごとの最低金額で協定を締結することとする。</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>男女間賃金格差の是正に向け、企業規模に関わらず、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。また、生活関連手当(福利厚生、家族手当など)の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたるため、「世帯主」要件や女性のみ住民票などの証明書類を提出させることの廃止を求めることとする。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する。</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200,200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>一時金の要求については、年間一括は130万円以上(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65万円以上(同2.5ヵ月以上)とする。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においては、地連・都府県連のもとで、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、確実な全身をめざした要求とする。</p>

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
<p>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など 	<p>①「時短中期方針」の到達実現に向け、取り組みを進めることとする。</p> <p>②すべての組合は、恒常的な時間外労働の削減や、年次有給休暇の取得促進、「完全週休2日制」の導入などの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。</p> <p>③「計画年休」の導入など、年次有給休暇の取得促進に向けた具体的な対応策について労使で協議する。また、義務化の5日を超える年次有給休暇についても、計画的に取得促進を図る。</p> <p>④ドライバーをはじめすべての労働者に対して、改正改善基準告示に定められている「継続11時間以上を基本として9時間を下限とする」以上の休息期間の確保はもとより、連合の方針にある11時間の確保をめざすなど、勤務間インターバル制度の導入に向けて取り組む。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>①働く者すべての安定した雇用確保に取り組む。</p> <p>②組合員の雇用と生活を守る観点から、すべての組合で労働協約を締結する。</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>上記の項目に記入の内容と同じ</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>①70歳までの雇用延長を見据えたくうえで、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推進に取り組む。</p> <p>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。</p> <p>③65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。</p> <p>④60歳以降の賃金制度については、モデル賃金を参考に、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>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>道路貨物運送業には除外率制度により現在20%の除外率が適用されているが、今後廃止される方向で2025年4月からは10%に引き下げられることから、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</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>退職金の制度をもたない企業においては、制度確立や中小企業退職金共済への加入または増額を求める。</p> <p>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>■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	
<p>・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>①女性活躍推進法の進捗状況について、「女性採用比率」「勤務年数男女差」「労働時間の状況」「女性管理職比率」「男女の賃金の差異」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。</p> <p>②企業規模にかかわらず、すべての企業に対して防止策を講じることが義務化されていないハラスメントも含め、すべてのハラスメント防止に向けた対策を求めることとします。</p> <p>③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みます。とりわけ育児・介護休業法では、男女にかかわらず労働者が安心して育児や介護等に取り組むことができるよう、法に定める基準を上回るよう取り組みを進める。あわせて、不妊治療と仕事の両立や、男女の更年期、生理休暇などの性差に応じた健康課題についても取り組みを進める。</p>
★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
<p>・組織拡大の取り組み</p> <p>・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど</p>	<p>・集团的労使関係の輪を広げる取り組み</p> <p>上記の項目に記入の内容と同じ</p>
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
<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>	
<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>	

--	--

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	私鉄総連
方針決定日	2025年2月4日
要求提出日	春闘方針決定後、2月上旬の予定
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>25春闘は、私鉄で働く者の、働きに見合った賃金水準にするためにも「継続した賃上げ」の定着が重要であり、月例賃金にこだわり、組合員とその家族の生活を守るため、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)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するとともに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、適切な価格転嫁・適正取引	<p>●運賃制度の課題</p> <p>私鉄総連は、安全対策や要員確保に向けた労働環境の改善には適正運賃が必要であることや「リ・デザイン」で創設された鉄道・タクシーの協議運賃について、事業者と共通認識を持ったうえで、国や地方自治体に対して運賃改定に対する柔軟な対応や、地域社会の理解・許容性の確保、適正運賃に向けた環境整備を求めています。加えて、交通政策第7次中期方針でも提起している公的な支援の創設などを求めています。</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	
■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>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:186,700円 35歳:213,404円 40歳:240,108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:277,066円 35歳:320,996円 40歳:350,523円 高卒、生産労働者 30歳:272,083円 35歳:313,744円 40歳:342,855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:292,300円 35歳:345,380円 40歳:381,640円 高卒、生産 30歳:265,820円 35歳:308,960円 40歳:344,100円</p> <p>※1 一部の年齢別ポイントで24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>定昇相当分(賃金カーブ維持分) 2.0% プラス ベア分(生活維持分+生活回復・向上分) 13,400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 ・昇給ルールを導入</p>	<p>●産業別最低賃金 ①2024年度地域別最低賃金+10%とすること。 ②最低水準156,400円を引き上げること。 ③月額換算に用いる1カ月の労働時間は173.8時間とすること。ただし、労使で確認ができる場合は、当該労使の所定労働時間とすることができる。 ④各都道府県の地域別最低賃金は、原則として本社地を基本とすること。 ⑤協定期間内に地域別最低賃金が変更になった場合、産業別最低賃金もこれに準拠させること。 ⑥月額換算の計算において、円位未満の端数が生じたときは、円位を単位として切り上げること。</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>●賃上げ要求に付随する引き上げ基準 ①最低引き上げ額基準 高卒19歳・勤続1年:16,900円 (定昇相当分:3,500円(定額)+ベア分(生活維持分+生活回復・向上分)13,400円) ②高卒18歳初任基本給 168,300円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を13,400円引き上げる。 ③バス運転士25歳初任基本給 183,500円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を13,400円引き上げる。</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>●年間臨時給</p> <ol style="list-style-type: none"> ①2024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。 <p>●非正規雇用労働者の労働条件改善</p> <p>1時間あたり、110円以上を引き上げることを基本とする。</p> <p>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1,250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>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

III-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など 	
<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>■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>	

III-3. ジェンダー平等・多様性の推進

<ul style="list-style-type: none"> ・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. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・組織拡大の取り組み ・「労働協約」「労働協約」に代わる覚書や組合規約などの組合員範囲の見直しなど 	組織強化の取り組み ①業種別連絡会の開催 ②登録人員の適正化 ③組織統一対策(競合組合対策)
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
<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秋季年末闘争	<p>Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善、Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進については、秋季年末闘争などで対応しています。</p> <p>改正育児介護休業法への対応、有期雇用労働者の無期転換ルールの周知促進、ジェンダーアイデンティティの理解促進などについては、2024年秋季年末闘争推進方針で提起した。労働条件については、秋季年末闘争で取り組んでいるため、現在、2024年組織・職場総点検調査を行っています。</p> <p>(1)職点闘争は職場におけるさまざまな課題に対し、職場からの運動として組合員一人ひとりが参加して総点検を行い、労働協約が守られているか、労働組合組織が正しく機能しているかなどを検証し、次年度の労働協約闘争に反映していくための大切な取り組みです。安全かつ安心して働くことができる職場環境を構築し、組織の活性化をはかるため進めていきます。また、これまでの産業別統一要求における未到達事項については、各地連・単組で点検を行い、整理・精査し早期解決に向けた取り組みを行います。賃金制度確立については、通年的な取り組みとして労使協議などを重ね、制度の確立をめざし取り組みを継続します。</p> <p>(2)点検項目については、これまでの議論をふまえ、点検活動が行いやすく、かつ問題点を掘り起こせるよう協議し、昨今の社会情勢をふまえたものや、法改正により、直近で施行された法令などにあわせたものなど、項目を整理・追加しました。</p> <p>(3)長く苦しめられてきた感染症も昨年ようやく落ち着きを見せ、現在は、長く低迷していたインバウンド消費も回復し、私鉄産業も利用低迷のトンネルを脱しつつあります。一方で、組合員の労働・生活の厳しさは改善されていません。どのような状況下でも、働く者が一つひとつ自らの足元を確認し、将来を見据えて環境を整備していくことは、安心・安定した生活を送るために必要不可欠です。私鉄総連は、仲間の暮らしを守るため、「働く者」の立場から、安全・安心な職場づくりに全力を傾注していきます。</p> <p>●組織・職場総点検闘争の進め方と課題</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 重点項目 (1)産業別統一闘争の強化、組合活動の強化に向けた組織・職場総点検 (2)組合役員と職場が連携し、全組合員が参加する職場総点検 (3)労働関係諸法の改正・施行にともなう協定の実態点検 (4)会社の経営状況、財務状況の把握 (5)これまでの労協闘争における未解決事項の解決
交通政策要求に関する産業別統一行動	<p>私たちが働く私鉄・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ある。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る。持続可能な公共交通を構築するために、生活交通の維持、要員確保と定着、労働条件の改善、運賃改定の促進、自然災害からの復旧・復興、ライドシェア新法阻止など、多くの課題解決に向け、産業別統一行動に取り組みます。</p> <p>●具体的な行動と業種別の課題</p> <p>私鉄総連は春闘の一環として交通政策要求に関する産業別統一行動を推進します。行動は、①交通政策要求実現地域行動、②交通政策要求実現中央行動、③公共交通利用促進運動全国行動とし、3つの行動を連携させながら、交通政策要求の実現をめざします。</p> <p>●25春闘交通政策要求実現中央行動要請項目/鉄軌道・バス・ハイタク共通の要請</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 地域公共交通ネットワークの維持と再構築 2. ライドシェア(白タク)合法化阻止 3. 要員確保対策の強化と働く者の健康確保 4. 燃料油脂費の高騰対策 5. 公共交通利用促進 6. 観光立国政策の推進 7. 第三者暴力行為やカスタマーハラスメント防止に向けた対策強化 8. 2025年日本国際博覧会(「大阪・関西万博」)の輸送対応

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	JR連合
方針決定日	2024年2月4日
要求提出日	JR各単組(中核組合)・・・機関決定後速やかに提出(期限は2月13日) グループ労組・・・2月14日から28日までの間
回答指定期	JR各単組(中核組合)・・・先行組合回答ゾーン(可能な限りヤマ場へ集中) グループ労組・・・可能な限り3月内決着回答ゾーン(遅くとも4月末まで)

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	<ul style="list-style-type: none"> ① すべての仲間の雇用維持を大前提とした、人財の確保・定着に向けた取り組み ② 月例賃金を強く意識した賃上げ要求による安定的な生活水準の維持・改善の取り組み ③ すべての労働条件を点検し、改善を図る総合生活改善の取り組み ④ 有期・短時間・契約等労働者処遇改善に向けた取り組み ⑤ 多様な事情を抱える人財・多様な人財が活躍できる労働条件・環境整備の取り組み
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、適切な価格転嫁・適正取引	<ul style="list-style-type: none"> ・生産性三原則に基づく分配構造の転換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」 ・「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」のさらなる浸透と適正運用 ・「パートナーシップ構築宣言」の普及拡大
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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」	<必達目標>(高卒男子・所定内) 25歳:236,200円 30歳:283,400円 35歳:322,300円 40歳:357,200円 45歳:381,400円 50歳:394,400円 <上位目標水準>(高卒男子・所定内) 25歳:259,800円 30歳:308,700円 35歳:362,700円 40歳:395,000円 45歳:419,800円 50歳:432,100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」	月例賃金総額18,000円(月例賃金総額6%)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 1)年度初における定期昇給の完全実施 2)定昇額が僅少である場合は制度改善を合わせて要求 ②定昇制度が確立されていない単組 1)定期昇給制度の確立 2)定昇相当分として6,000円(月例賃金総額2%)の確実な確保 (2)統一ペア要求 ①12,000円(月例賃金総額4%)以上 ②各単組は積極的な上積みを検討し、実態に応じた要求額を設定 (3)諸手当等 ・諸手当や制度改正等の原資の確保

<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p><グループ必達目標賃金> ○工務(高卒・所定内) 25歳:243,600円 30歳:281,000円 35歳:290,200円 40歳:341,700円 45歳:325,800円 ○運輸・陸運(高卒・所定内) 25歳:228,900円 30歳:257,400円 35歳:330,000円 40歳:327,000円 45歳:378,000円 ○物販(高卒・所定内) 25歳:224,300円 30歳:236,100円 35歳:264,100円 40歳:292,000円 45歳:284,200円 ○ホテル(高卒・所定内) 25歳:214,700円 30歳:242,000円 35歳:275,600円 40歳:315,600円 45歳:335,500円 ○一般(高卒・所定内) 25歳:212,000円 30歳:244,600円 35歳:229,400円 40歳:256,600円 45歳:278,400円</p> <p><グループ上位目標賃金> ○工務(高卒・所定内) 25歳:261,300円 30歳:316,100円 35歳:345,300円 40歳:455,900円 45歳:377,300円 ○運輸・陸運(高卒・所定内) 25歳:243,100円 30歳:264,000円 35歳:353,100円 40歳:467,600円 45歳:509,900円 ○物販(高卒・所定内) 25歳:271,400円 30歳:245,400円 35歳:266,200円 40歳:319,700円 45歳:410,800円 ○ホテル(高卒・所定内) 25歳:232,800円 30歳:272,500円 35歳:305,400円 40歳:338,100円 45歳:390,300円 ○一般(高卒・所定内) 25歳:252,500円 30歳:267,000円 35歳:240,500円 40歳:263,400円 45歳:331,200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 ・昇給ルールの導入</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1,250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。</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>

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など</p>	<p>・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。 ・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>
<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> ・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財を確保していくための環境整備に取り組む。 ・「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、さらなる浸透や適正運用に取り組む。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。 ・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。 ・副業・兼業については、厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の遵守を大前提に、各社の実態に即した実効性ある労働時間管理や働く者の安全確保が求められる。そのうえで、労働者の知識やスキルの向上、視野の拡大、内外の関係主体における人的ネットワークの構築・強化など、複数の観点から必要性を十分に吟味して対応する。 <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。 ・無期転換ルールの周知徹底や、労働時間明示ルール(更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など)の確認、無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどは生じていないかの確認とともに、通算期間5年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とともに、通算期間5年経過前の無期転換や正社員転換の促進を進める。</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>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>希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心・安全に働くことができる環境を整備するため、高齢者雇用継続給付の給付率引き下げ(15%→10%)が2025年4月に迫っていることも踏まえ、連合方針に基づき取り組む。</p> <p><60歳～65歳までの雇用確保のあり方> ・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に図る観点から、定年引き上げを基軸に取り組む。 ・なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年延長と同様の効果が得られるよう、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む。併せて、将来的な65歳への定年延長に向けた検討を行う。</p> <p><65歳以降の雇用(就労)確保のあり方> ・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。 ・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。</p> <p><高齢期における処遇のあり方> ・年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇を確立する。 ・同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施(通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正)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>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>

■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-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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
★Ⅲ-4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・組織拡大の取り組み ・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど 	<ul style="list-style-type: none"> ・春季生活闘争の機会をとらえて職場討議や労使交渉を活用し、労働組合の存在意義を高めるとともに、組織拡大の取り組みを積極的に進める。 ・事業場単位での過半数要件を満たしているか確認を行い、過半数を満たしていない組織への過半数代表制の適切な運用確認・指導を行うとともに、組織拡大につなげる対策を講じる。
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
<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"> ・JR連合は、連合等とともに創りあげる「賃上げに向けた社会機運」「ヤマ場に向けた相場形成」に寄与するため、連合が設定する回答ゾーンでの回答・妥結をめざす。

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	全日本海員組合
方針決定日	2025年2月14日
要求提出日	2025年2月下旬
回答指定期	協約有効期限内妥結を目指す

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	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、労働組合として居室設備をはじめとする船内生活環境の改善、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。 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、適切な価格転嫁・適正取引	
・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5%以上の改善 国内(案):内航二団体5.36%、全内航5.40% 国内(大型CF案):4.83%
○「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	
■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	
■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	
・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. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
・組織拡大の取り組み ・「労働協約」「労働協約」に代わる覚書や組合規約などの組合員範囲の見直しなど	
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
・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	

構成組織名	航空連合
方針決定日	2025年1月22日(水)
要求提出日	
回答指定期	先行組合は3月12日(水)までのできるだけ早期に回答を引き出す。

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	<p>(1) 日本の現状と課題</p> <p>日本経済は人口減少局面に入っている。1960年に9300万人だった日本の人口はそれ以降ほぼ単調に増加し、2007年に1億2777万人とピークを迎えた。そして、2007年以降は人口が緩やかに減少し始め、2024年の12月時点では1億2374万人にまで減少している。少子化・人口減少の進行は、経済活動における供給(生産)及び需要(消費)の縮小、社会保障機能の低下をもたらす。さらには、多くの地域社会を消滅の危機に導くなど、経済社会を「縮小スパイラル」に突入させることになる。急速な少子化・人口減少に歯止めをかけなければ、我が国の経済・社会システムを維持することは難しく、GDP世界第4位という、我が国の立ち位置にも大きな影響を及ぼす。</p> <p>そのような人口減少を招いている大きな要因としては少子化が大きい。少子化の要因の一つは、若い世代が子どもを持つことを「経済的リスク」(収入や生活水準が低下する恐れ)と考えるとともに、自分たちの思い描く人生を送れないという不安を抱えていることが挙げられる。育児・出産により収入が低下することや、子育てに費用がかかる現状を変えていかなければ、この人口問題を解決に繋げていく事は難しい。人口減少の歯止めにはそれらの課題に対する解決に向けた企業の取り組みに加え、政府としても「異次元の少子化対策」をはじめとした「子ども・子育て支援加速化プラン」等の取り組みを進めていく事が重要である。</p> <p>少子化の問題に併せて、今後日本は高齢化社会がさらに加速していく。2025年は、団塊世代が75歳以上となり、後期高齢者の人口が急増する過渡期となる。2040年には団塊ジュニア世代が高齢者に達し、総人口の約35%が65歳以上になるピークを迎える。それに伴い人材不足、社会保障費の増加、後継者不足などの課題がある。社会保障体制の見直しや多様な雇用形態の導入、公的支援を活用した事業承継等も少子化対策に併せて取り組んでいく事が求められる。</p> <p>そうした構造的な課題を抱える中、11月の消費者物価指数は、生鮮食品を除いた指数が去年の同じ月より2.7%上昇し、コメや野菜など頻繁に購入する生活必需品の価格高騰が続いているため、消費者が感じる体感物価は上がっており、節約志向も強まっている。連合2025春季生活闘争基本構想にも、「2024闘争では33年ぶりの5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。」と述べられている。実質賃金が改善していてもプラス幅は決して大きくない。消費者の節約志向は2025年も強いままだと予想され、個人消費の回復ペースも緩やかな状態である。来年もその先も、賃金が持続的に物価を上回って上昇するという期待を抱ける環境を実現するとともに働く事と出産・育児・介護等を両立させられるような環境整備や外国人労働者の受け入れ態勢を強化するなど「人手不足」を解消するための取り組みを進めていく事が求められる。</p>
	<p>(2) 航空関連産業の現状と課題</p> <p>2023年に新型コロナウイルスの「水際対策」が大幅に緩和されたことを皮切りに、円安傾向が続いていることも追い風となり、インバウンド(訪日客数)は2024年1~11月の累計でみると3337万9900人で、過去最高だった2019年の年間合計3188万人を超えた。国土交通省の発表によると、2024年10月の国際線旅客数の速報値は前年同月比11.7%増の130万6000人で、3年7カ月連続で前年を上回った。国内線は前年同月比3.7%増の948万で、4カ月連続の前年超えとなった。国際航空運送協会(IATA)によると、2025年の業界全体の収益は前年比4.4%増の1兆70億ドルと予想し、1兆ドルを超えるのは初めてとなる。世界の航空旅客数に関しても前年比6.7%増の52億人となり、初めて50億人台に達する見通し。</p> <p>このように航空需要はコロナ禍から抜け出し、年々上昇を続けている。一方、航空関連産業の人材はコロナによるパンデミック時に離職率が上昇し、その結果、旅行需要の急回復に伴い、現場でリーダー格となる中堅層以上の人材不足が深刻化している。特に空港グラウンドハンドリング部門の人材が不足しており、背景には不規則なシフト制勤務で働くうえ、拘束時間が長い会社が多くあり、生活リズムが乱れやすいことに加え、類似業種と比べて低い給与になっている会社もあり、それらを理由とした退職も多い。また、航空整備士や操縦士に関してもコロナ禍における志願者が急激に減少し育成の土台となっている航空専門学校への入学者数も減少している。今後2030年代には大量退職が見込まれていることから、国としても「航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する検討会」を設置し、課題解決に向けて取り組みを進めている。</p> <p>航空関連産業は専門性が高く、一朝一夕にできるような仕事ではない。2030年の訪日客数6000万人達成や、島国である日本は海外都市を含めて遠く離れた場所と場所を短時間でつなぐ航空路線というのは、人口が減り行く日本が成長を続けていく上で不可欠であることから、航空関連産業に集う人材の確保・育成・定着は極めて重要なポイントである。</p>

	<p>(3) 職場の現状と課題 インバウンド(訪日客数)が好調な半面、航空関連産業の人材不足は深刻な状態である。コロナ禍に一定数人員が減少したことに加え、賃金面や働き方への不満から他業種に転職する人材が後を絶たない。また、業界のイベントリスクに対する不安から航空関連産業に応募してくる学生が減少しており、航空専門学校に応募してくる学生もコロナ前と比較すると減少している。背景として学生だけでなく、その親世代も業界に対する不安感が大きい事が要因の1つである。そのような人材不足の中、空港をはじめとする航空関連産業の現場では、若手だけでなく、中堅層以上の人材も足りておらず、生産をこなすことに精一杯な状態が続いている。勤務間インターバル協定締結に向けた取り組みや公休数を増加させる等、休みやすい環境整備を進めていく事で働く仲間にとり休んでもらい、心身ともに良好な状態で集中して仕事をしてもらうことで、生産性を高めていくだけでなく、現場の安全性を高めていく事が求められる。</p> <p>また、人材の確保・育成・定着には労働条件の根幹を成す賃金についても継続的に取り組んでいくことが重要な部分となる。昨期の賃上げが航空連合として過去最高水準(単純平均回答:11,161円、ベア率4.02%)となったものの、組合員からは物価上昇等の影響により生活改善の実感ができない。特に生活拡大期の中堅層以上を含め苦しさの声があった。引き続き賃金改善を進めていき、他産業にも劣後しない賃金水準にしていく事が求められる。</p> <p>今後の2030年の訪日旅客数6000万人達成や現場の安全を守る観点からも、長く働きたいと思ってもらえるような働き方の改善を進めていく事や、魅力的な賃金を提供していく事に加え、DX等により省人化・省力化を進めていき「圧倒的な生産性向上」を実現させていくなど、労働条件のさらなる向上を進めていくことが極めて重要である。併せて、労働条件向上の基盤となる価格転嫁・適正取引の推進を業界だけでなく社会全体で進めていく事がさらなる「人への投資」に繋がり、航空関連産業で働くやりがい・魅力等が向上し、航空関連産業全体のイメージアップを図ることができる。</p>
	<p>(4) 2025春闘基本方針 これまでの「人への投資」による「圧倒的な生産性向上」の好循環を中長期的に定着させるとともに、産業で働く魅力・やりがいの向上を通じて「人材の確保・育成・定着」を実現する。</p> <p>➤産業存続・発展の基盤である安全と品質を支えるすべての働く仲間が、生活の改善を実感できる持続性のある「賃金の改善」と、長く働き続けたいと思える「働き方の改善」をめざす。</p> <p>➤産業内における適正な取引の推進と価格転嫁によって、「賃金の改善」と「働き方の改善」を持続的な取り組みとして定着させるとともに、その運動を産業界内全体や社会へと波及させることをめざす。</p> <p>① 雇用 人材の確保・育成・定着に向けて産業としての魅力を向上させ、学生や親世代も含めた産業に対するイメージを向上させるとともに労使間で今後必要になる人員数やスキルについて共通認識を持ち、新規採用や中途採用に限らず、ジョブローテーション制度やカムバック制度のように一度離職した人の再登用についても共通認識を持つ。</p> <p>② 生産性向上 生産性指標について検討を進めていくとともに、産業全体で生み出した付加価値の適正配分の実現に向け経営側に理解を求めていく。また、生産性向上に向けて「人でないといけない仕事」と「人でなくてもできる仕事」の区分けを進めるとともに、作業時間・作業内容の分析やDXの推進(設備導入による費用対効果の検討も含む)に向けて労使間で認識を合わせ、生産性向上に向けた取り組みをしっかりと進めていけるよう会社へ提起する。</p>
<p>II. 基盤整備</p>	<p>③ 賃金 ➤月例賃金 全ての働く仲間が生活の改善を実感できる持続性のある賃金改善をしていく為にもベースアップを軸とした4%、12,000円(定期昇給・賃金カーブ維持分は含まない)を目安として、中期的に航空連合目標賃金水準の達成をめざした水準を各加盟組合が検討し、月例賃金改善の要求をおこなう。</p> <p>➤一時金・賞与 労使で協議をおこない安定水準の確保をめざす。既に安定水準を確保できている加盟組合については、各加盟組合のおかれている状況をふまえながら、航空連合の中期目標である5.0か月台をめざし取り組む。</p> <p>④ 働きやすさ、働きがい 「航空連合 働き方・休み方改善指針」の実現に向け昨期24春闘における労使間の協議内容を振り返り、国の取り組みも踏まえながら、産別として勤務間インターバル協定(11時間)の締結(まずは所定労働時間での締結。所定が既に結んでいる場合は実働労働時間締結)に向けて労使間で協議を進めていくとともに、公休数増や年間所定労働時間の短縮、出産・育児・介護等の生活と仕事の両立にむけた環境整備やシニア層が活躍していける制度の構築に向けて取り組んでいく。</p> <p>⑤ ジェンダー平等・多様性の推進 「航空連合 ジェンダー平等推進計画」を実現させていくために、ライフイベントとの両立支援や働きがいを実感できるキャリア形成のサポート、アンコンシャス・バイアスに基づいた行動様式からの脱却に加えて、各加盟組織の執行委員・中央委員等のジェンダーバランス改善をめざす上での取り組みを進めていく。加えてカスタマーハラスメントをはじめとした各種ハラスメント防止に向けた取り組みやメンタルヘルスに関する取り組みも併せて進めていく。</p>

<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、適切な価格転嫁・適正取引</p>	<p>原材料価格やエネルギーコストのみならず、賃上げ原資の確保を含めて、適切な価格転嫁による適正な価格設定をサプライチェーン全体で定着させ、物価に負けない賃上げを行うことは、デフレ脱却、経済の好循環の実現のために必要である。その際、労務費の適切な転嫁を通じた適正取引が不可欠であることから産業全体で適正な価格設定に加え、航空連合 適正取引ガイドラインに記載されている契約内容・働き方・ハラスメント・人材育成・職場環境について労使で検討、点検していく。</p> <p>※1 適正取引ガイドライン:産業全体の安全と、すべての人が安心して働くことができる職場環境の実現にむけた「適正な業務受委託・取引」のガイドライン。職場の声に基づき、「契約内容・料金」、「働き方」、「ハラスメント」、「人材育成」、「職場環境」を着目すべき点検項目とし、職場の実態、事例にあわせた対応指針をとりまとめている。</p>
<p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</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>賃金や働き方の取り組みと連携し、雇用の確保、拡大(新規採用、離職抑止)を図る。産業の存続と成長をめざすうえでは、航空関連産業で働くすべての仲間の雇用を守り、雇用に関する不安を払拭する必要がある。航空関連産業において、安全を堅持する上で高度な専門性が必要とされることや、高度な専門性を有する人材の育成には期間を要することから、雇用形態にかかわらず、航空関連産業で働く仲間の安定的な雇用と継続した採用の重要性について経営に働きかけを行い、労使で認識を共有する。加えて、各社の雇用に関する施策について、加盟組合が労使協議や職場点検を徹底しておこなうとともに、航空連合内で情報共有を図り、中長期的な視点での雇用の確保・拡大に向けて全力で取り組むとともに、賃金や働き方の改善を図りながら、産業の魅力向上や離職抑止につなげていく。</p>
<p>・集团的労使関係の輪を広げる取り組み</p>	
<p>Ⅲ-1.賃金要求</p>	
<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>○「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して4%、12,000円(定期昇給・賃金カーブ維持分は含まない)を目安に、月例賃金改善の要求をおこなう。水準の検討にあたっては、航空連合目標賃金水準及び、航空連合目標賃金水準達成状況に基づき、各労組の状況に応じて要求水準を検討する。</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>■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>■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>1.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、「生活の安定とさらなる向上」の観点で、労使で協議・交渉をおこない、安定水準の確保をめざす。</p> <p>2.既に安定水準を確保できている加盟組合については、各加盟組合のおかれている状況をふまえながら、航空連合の中期目標である5.0ヵ月台をめざし取り組む。既に5.0ヵ月台を達成している加盟組合に関しては各企業の業績に応じた還元をめざし取り組む。</p>

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など 	<p>「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、今期も昨期24春闘から引き続き「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>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>1. 企業、産業を支えているのは「人の力」であることをふまえ、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・魅力向上を図り、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。</p> <p>2. 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材の確保・育成・定着にむけて月例賃金や働きやすさ・働きがいの項目と連動しながら労働条件向上にむけて労使間で協議を進める。 ・新規採用・中途採用の促進に加え、ジョブリターン制度やカムバック制度による雇用も労使間で検討する。
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>1. 労使で会社の将来像やそれを支える人材について話し合い、中長期的な視点での人員計画や、現行の人材育成体制の点検と実効性のある制度の確立に向けて必要な投資を確認する。</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>1. 2021年に施行された現在高齢者雇用安定法は現在経過措置がとられており、2025年3月31日に終了する。2025年4月からの高齢者雇用安定法は「65歳までの雇用機会の確保」と「高齢者雇用継続給付の縮小」が主な変更点となる。これら法改正に伴い、それぞれの変更点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。「65歳までの雇用機会の確保」については改正前は段階的に適用年齢を引き上げる経過措置が設定されていたが、2025年4月1日以降、65歳までの継続雇用制度の義務化により、定年後も継続して働きたいと望む従業員を65歳まで雇用しなければならない。「高齢者雇用継続給付の縮小」については改正前は、5年以上の被保険者期間がある60～65歳の従業員に対して、定年後の賃金がそれまでの75%未満の場合には賃金の15%が支給されていたが、2025年4月1日以降は、60歳に到達する人から10%の支給率に縮小される。</p> <p>2. 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に、柔軟な勤務体系を構築する。</p> <p>3. 定年後の継続雇用を見据えて、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。</p> <p>4. 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>
<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>1. 育児・介護休業法の改正により令和7(2025)年4月1日から以下の改正がある事から自社の対応状況および運用状況を点検する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワークが追加、 ・3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化。 ・要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化。 <p>2. フレックスタイム制度の導入を検討する。また、すでに導入している場合は、業務の繁閑に合わせて効果的にフレックスタイム制度が運用できるよう、改善を検討する。</p> <p>3. 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>4. 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>

<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%)引き上げられたことをふまえ(旧制度は2.3%)、職場における障害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>	<p>短時間労働者に対する社会保険に関して、2024年10月に短時間労働者を除く労働者の数が50人を超える事業所まで適用範囲が拡大された。新たな対象者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。</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>1.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>2.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定められた「不妊治療と仕事の両立支援に関する取組の推進」を参考に、加盟組合の取組み</p>
<p>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<p>・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>①「航空連合 ジェンダー平等推進計画」を確実に実現するための継続的な取り組み 基本的な考え方 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>取り組みにおける検討の視点 <ul style="list-style-type: none"> ✓仕事とライフイベントの両立支援(特に男性の育児参画、働き方・休み方改善など) ✓アンコンシャス・バイアスに基づいた言動による能力発揮の阻害(育児が主に女性の役割であるとの認識、特定業務における性別の偏り、LGBTQ当事者の方への配慮が不足した言動など) ✓管理職のジェンダーバランス(指導的立場の管理職における女性比率の低さ) ✓今働く仲間や今後入社してくる仲間にとって魅力ある制度の作成。(離職防止、新規採用にむけて) </p> <p>具体的な取り組み 1.ライフイベントとの両立支援の一層の充実 <ul style="list-style-type: none"> ➢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。 ➢「働き方・休み方改善指針」で掲げた内容の推進。 ➢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。 ➢現行制度に関しての課題認識を労使双方で認識を合わせる。 </p>

	<p>2.アンコンシャス・バイアスに基づいた行動様式からの脱却</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢「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当事者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。 <p>3.働きがいを実感できるキャリア形成のサポート</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢「働きやすさ」だけでなく、「働きがい」を実感できる環境整備 ➢若手、中堅、ベテラン層それぞれに必要なとされるキャリア形成について労使で議論を進めていく。 ➢キャリア相談がしやすい環境整備の構築を目指し会社側に提起していく。 ➢男女問わず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。 ➢各組合組織における執行委員のジェンダーバランスを確認し、組合委員比率目標値達成にむけた取り組みを進める。 ➢男女関係なく働きやすい職場環境(お手洗い、更衣室の拡充等)の醸成にむけて実態を確認し、労使間の協議につなげる。 <p>4.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、男性育休取得促進や男女間賃金格差の分析・取り組みにつなげる</p> <p>② ハラスメント防止の取り組み 基本的な考え方 ハラスメント対策の強化を目的に、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、2020年6月1日に施行されたことをふまえて、すべての働く仲間が、安全な環境で安心して業務に従事できるよう、職場でハラスメントが起きていないか、労働組合として点検するとともに、ハラスメント事例が確認された場合は丁寧に対応をおこなう。</p> <p>具体的な取り組み</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.あらゆるハラスメント(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、ケアハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント※など)が生じていないか、職場の現状を把握するとともに労働組合としての対応方法について構築を図る。 ※パタニティハラスメント:育児のための休暇や時短を申し出る男性に対する嫌がらせなど 2.パワハラ防止に向けて、労働施策総合推進法施行により、事業者に対するハラスメント防止措置の義務化されたことを踏まえ、以下の取り組み例を参考に、会社に対して取り組み状況を確認するとともに、運用の徹底を図る。 3.セクハラ、ケアハラ、マタハラ、パタハラ防止の強化に向けて、以下の取り組み例を参考に、今回改正された内容についても対応をおこなう。 4.カスタマーハラスメント(顧客や取引先からの悪質なクレーム)に対して、航空連合独自アンケートや航空業界における機運醸成を踏まえ、カスタハラに関する労使の課題認識を共有し、特に事案が多い職場を中心に、対策の徹底を図る。 5.カスタマーハラスメントを社会問題として捉え、対策を強化する動きが民・官の両セクターで加速しており、野党の一部では、かねて法制化の動きもある中、政府の経済対策「骨太の方針2024」においても「法的措置も視野に入れ、対策を強化」と明記されていることに加え、航空各社も相次ぎ対策方針を打ち出し、業界団体の取り組みも広がっていることから高まる機運を「働くものを守る」観点から、実効性あるものへと主体的につなげる必要がある。よって、2025春闘を、産業労使を挙げてカスタハラ対策の強化に本格的に取り組む契機とし、本部・加盟組合が連携して具体的なアクションを展開する
<p>★Ⅲー4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・組織拡大の取り組み ・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど 	
<p>Ⅲー5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</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>	

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	交通労連
方針決定日	2025年1月15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	労務費を含むコストの「価格転嫁」、適正運賃・料金の収受をはじめとする「公正取引」の徹底によって、持続的な「人への投資」、賃金の底上げによる経済の好循環の実現と、産業間の格差是正を求め、昨年を上回る賃上げによって実質的な年収を確保したうえで、生活向上をめざしていく。
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、適切な価格転嫁・適正取引	・労使協議の場においても、必要に応じて「指針」を踏まえた対応を働きかけるとともに、運賃・料金の見直し賃上げ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。 ・交通運輸政策研究会(議員懇談会)との連携を強化し、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、山積する課題の前進に取り組んでいく。
・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。関連企業の組織化はもとより、同業他社の組織化にも取り組まなければならない。
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。 ・社会規範となりつつある「人への投資」「価格転嫁」「公正取引」の流れを確かなものとし、生活向上・格差是正をめざす要求とする。 ○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%【3,654円】、賃上げ分【格差是正及び物価上昇分】5.0%以上【12,180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=2024消費者物価2.5%予測 (2) 地域最賃=全国平均で51円引き上げ、平均1,055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 3.90%(8,800円)+α2.0%(4,500円)※各組合の実態に即した要求 目標最低基準を3.90%(8,800円)とし、各組合ともに前年実績以上を確保する。 ○ハイヤー・タクシー部会 月例給に重きを置き4.29%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0.29% ② 実質生活向上分・物価上昇分・格差是正分として年収の2.57% ○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+格差是正1%程度)を踏まえた14,000円

<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<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>○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>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「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、経験5年相当で時給1,400円以上を示している。また、2024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。</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>・女性が活躍できる職場づくりは誰もが働きやすい環境につながり、今後の人材確保の力ぎを握る。義務によらない自主的な計画の策定・公表と着実な実行に労使で取り組まなければならない。 ・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た検討でなければならない。</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、これ以下はなくすミニマム水準、職種別初任給などの設定、各種手当や臨時給など、総合的に年収に引上げにつながるよう、一定の個別賃金水準を加盟組合に提示する。</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カ月、最低でも3.50カ月以上(前年実績3.24カ月)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1.43% 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4.29% ○自校・一般部会 6カ月(最低4カ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>

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
<p>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など 	<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。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、労働時間短縮と年収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、第6次中期時短方針(2019年1月策定)に基づく「年間総労働時間2,000時間」の目標を掲げつつ、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>・過労死防止のための働き方改革として2024年4月に施行された自動車運転者の時間外労働の上限規制・改善基準告示の遵守は必達事項であり、持続可能な交通運輸産業の確立に向けたスタートラインである。安全・健康を最優先に労使で現状の労務管理について協議を行い、「総労働時間が減っても年間総賃金が減らない」賃金体系の構築や、運賃値上げ・改定による賃金原資の確保、休息期間の協定化や休日増が不可欠である。</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>同一企業内の正社員と非正規社員の間で、①不合理な待遇差の禁止(均衡待遇)、②差別的取扱いの禁止に関する事業主の説明義務の明確化や、労働条件の明示に関するルールの強化を踏まえて処遇改善に取り組まなければならない。</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>少なくとも65歳(選択)定年制度の実現と一貫した賃金体系・制度の確立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。</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>業種実態を踏まえた雇用義務の軽減措置である除外率は2025年4月から10ポイント引き下げられ、道路貨物運送事業及び道路旅客運送事業は貨物10%、旅客45%が適用される。すべての事業主を対象とする「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」なども踏まえながら、ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、働き方の選択肢を増やすことも含めた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>被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられない短時間労働者に社会保険を適用し、セーフティネットを強化するため厚生年金保険・健康保険の加入対象が段階的に拡大されている。短時間労働者の処遇改善や、仕事と生活の両立のためフルタイム勤務との切り替えが双方向にできる短時間正社員制度の確立に取り組むことが求められる。</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>・少子高齢化の加速も踏まえ、各企業には、誰もが働きながら必要な検査や十分な治療を先送りすることなく受けられるようにする社会的な責任がある。各職場で人材確保が重要課題となるなか、雇用形態に関わらず「全ての労働者を対象」に治療の状況に応じた必要な配慮ができる柔軟な制度の整備に積極的に取り組まなければならない。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> <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検査等への補助制度の確立を求めていく。</p>
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	

<p>・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>・ハラスメントに対する厳正対処の方針明確化と周知・啓発、諸規定の整備とともに、迅速かつプライバシーの保護や被害者への配慮など適切に対応できる相談窓口の設置を厚生労働省の指針等を踏まえて求めていく。 ・カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを参考に、ハラスメントのない職場づくりに向けた意識啓発、こうした事態を未然に防ぐための職場における対策を積極的に進めなければならない。 ・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。 ・法律で定められた育児・介護に関する各種制度を労働協約に盛り込むことは組合の最低限の責務であり、職場の実態に応じて誰もが利用できる制度の確立など、より魅力ある制度の確立および代替要員の確保・適正な役割分担など職場全体で支える体制の確立に全力をあげる。 ・次世代法については、努力義務となっている規模の企業であっても組合として積極的に行動計画の策定や取得率の公表を働きかけ、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>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

★Ⅲー4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み

<p>・組織拡大の取り組み ・「労働協約」「労働協約」に代わる覚書や組合規約などの組合員範囲の見直しなど</p>	<p>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。</p>
-----------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ⅲー5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み

<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

--	--

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	JR総連
方針決定日	2025年1月31日
要求提出日	2月上旬～2月末
回答指定期	第一先行組合:3月11日～14日、第2先行組合:3月17日～21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2025春闘を取り組む 組合員の生活実感にもとづく要求で、ベースアップによる賃上げ、労働条件改善、組織拡大を実現する。 地域における連帯・共闘で格差是正をはかる	
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、適切な価格転嫁・適正取引	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	①1月22日執行委員会で加盟単組意思統一②1月31日第48回定期中央委員会で要求決定③加盟単組中央委員会で春闘方針の意思統一④2月13日春闘総決起総集会⑤各単組・地協における春闘山場における統一闘争
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	離職防止と人材確保、人材の定着のためにも賃上げは必須であり初任給引き上げを含めた賃金カーブの引上げをめざす。労使で問題意識を共有し労働条件改善含め取り組む。
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	経営協議会、団体交渉に組合員の意見が反映できるよう、集会やレクリエーションの場を活用する
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」	
○「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	連合や交運労協の方針にもとづき、組合員の生活実感や単組間の格差是正の視点から生活維持・改善分として純ベア要求「15,000円」 定期昇給算出困難な組合は「定昇分4,500円+15,000円=19,500円」 格差是正分は必要に応じて単組で設定する
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	統一闘争でつくり出した相乗効果で中小の是正をはかる
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	各単組の実情を鑑みて、連携をはかる
■ 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	各単組では女性連絡会などの集まりを活用して、意見交換や春闘への要求策定をおこなっている。引き続き、各単組要求に男女間格差是正の視点をいれて取り組んでいく
■ 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	人材確保のためにも初任給引き上げは必要であり、連合平均に満たない単組もあることから、実情に合わせて新卒採用の基本給引き上げに取り組む
■ 一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	加盟単組ごとに、業績などを勘案するが、組合員の生活実感にもとづき年収確保の観点を含めて要求・交渉をおこなう

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
<ul style="list-style-type: none"> ■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など 	<p>職場の実態に合わせて36協定含めて日々是正に向けた取り組みを各単組でおこなっている</p> <p>年休の初年度付与日数の増、インターバル確保(11時間)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み 	<p>経営協議会や団体交渉に加え、日常における労働組合としてのチェック機能と組合役員の強化をはかっている</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み 	<p>組合員に不利益が生じた場合は、会社との交渉などで改善をはかっているが、引き続きチェック機能を発揮して取り組む</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■人材育成と教育訓練の充実 	<p>人材の定着と安全確保の視点からも重要であり、単組において会社と協議してきている</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■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>定年延長を見据えて、高齢期の人事賃金制度については単組と連携をはかって取り組む</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み 	<p>テレワークにおける労働条件については単組の取り組みを産別内で共有し連携をはかって取り組んでいる</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■障がい者雇用に関する取り組み 	<p>単組において労使議論で制度化している</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■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 	
<ul style="list-style-type: none"> ■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 	
<ul style="list-style-type: none"> ■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"> ・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>各取り組みについて産別・単組の中央委員会で確認していく</p> <p>育児・介護など労使で環境整備に取り組んできている</p> <p>あらゆるハラスメントを許さないための取り組みを産別・単組連携して取り組む</p>
★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・組織拡大の取り組み ・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど 	<p>各単組で新規・中途採用者、未加入者への取り組みを引き続き実施していく</p>
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
<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	

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	全自交労連
方針決定日	2025年1月28日
要求提出日	2025年2月28日
回答指定期	2025年3月27日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>2025春闘スローガン(案) 「賃上げなき産業に未来なし 勝ち取れ！大幅賃上げ 急げ！価格転嫁」 「ライドシェア問題にピリオド！ 地域公共交通を守り抜こう」</p> <p>【はじめに】 「組合の要求通りに賃上げしたら会社がつぶれるよ」。団体交渉の場で、私たちはいったい何度この言葉を聞かされてきたのでしょうか。「会社の経営も苦しい」という事情を理解し、いったい何十年安い賃金で我慢してきたのでしょうか。しかし、時代は変わったのです。賃金も物価も上がらない時代はもはや過去となりました。今度は、私たちが「組合の要求通りに賃上げできなければ会社がつぶれますよ」と声を大にして要求を叩きつけ、経営者は「どうすれば賃上げができるのか」を、真剣に切実に考えなければならない時代がきたのです。</p> <p>全自交労連は長年にわたり、月間原資1万円の賃金改善をハイヤー・タクシーの春闘要求の柱とし、その実現を目指してきましたが、2025春闘では賃金改善の要求を月額2万8000円・8%(運賃改定等による増収反映分を含む)に引き上げることを提案します。ほとんどの方は、「非現実的だ」「空想だ」と感じるに違いありません。しかし、この要求額は、産業を今後も持続させるために必要最低限の額でしかありません。</p> <p>第50回衆院選では与野党がともに「最低賃金1500円以上」を公約に掲げ、あの自民党ですら「2020年代に過重平均1500円」と明記しました。単純計算なら、今後5年で約43%、毎年90円平均で最賃が上がることになります。労働時間が月200時間だとすれば、最低賃金だけで月に30万円。割増賃金を加えれば32~33万円ほどの金額が、法令違反を犯さない最低レベルになる計算であり、当然、これをはるかに上回る賃金を実現しない限り、今の労働者をつなぎ止め、新しい労働者を職場に招き入れることはできません。</p> <p>さらに、連合の春闘妥結水準は2022春闘の2.07%から、23春闘で3.58%、24春闘で5.1%へと跳ね上がり、24春闘では従業員99人以下の職場の平均でも9626円・3.98%の妥結金額を達成しました。一方、ハイタク産業では、全自交の仲間の春闘交渉における奮闘や運賃改定効果によって近年は大幅な賃金改善が進んできたものの、いまだ全産業の平均賃金と比べれば、87万9500円の年収格差が存在します。物価高の中で生活を守る賃金、法令違反にならない賃金、そして他産業の平均を上回る賃金を実現しない限り、ハイタク産業や自動車教習所産業に未来はありません。だからこそ私たちは2万8000円・8%の要求を25春闘で掲げるのです。</p> <p>とはいえ、多少の生産性向上や需要拡大でこれだけの賃金改善が果たせるはずもありません。絶対に価格転嫁(継続的な運賃改定や迎車料金等の値上げ)と賃金への適正配分をして賃上げに向けた強力な政策と公的支援が必要となります。ハイタク産業の運賃改定には一定の時間を要する以上、一刻も早く経営者は動き出さなければなりません。手遅れとなる前に、今春闘の団体交渉では、経営陣にこの現実を突き付け、意識改革を強く促す必要があります。</p> <p>そして、政策要求ではライドシェア新法阻止を最優先課題とし、地域公共交通の存続に取り組めます。そのためにも衆院選での躍進をバネに、来る参院選でも立憲民主党の勝利をつかみ取り、政権交代を実現させましょう。</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、適切な価格転嫁・適正取引	◆他産業の賃金や最低賃金の引き上げと物価高騰を見据えれば、大幅な賃金改善は不可避であり、一刻も早い運賃の改定申請、迎車料金等の設定や引き上げを要求する。同時に賃上げに向けた公的支援の獲得に労使一体で取り組む。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	◆ライドシェア新法阻止・ライドシェア完全解禁阻止を最大の政策課題ととらえ、労使一体で阻止に取り組むことを確認する。日本版ライドシェアについて、本来の趣旨を逸脱した運用を行わず、終了条件の明確化を求める。地域の交通課題を解決する対策や交通産業の継続支援、利用者への支援に関し、自治体との密接な連携を事業者に求める。 ◆改正タクシー特措法の実効性ある運用で、台数・運賃を適正化させよう！
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	◆職場に若者や女性を迎え、乗務員不足による「交通崩壊」を阻止しよう！固定給中心の賃金体系の創設、長時間労働の是正、働きやすい短時間勤務などの柔軟な勤務体系を導入し、安心して長く働ける職場を創ろう！
・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>◆タクシー賃金の統一要求は賃金体系にかかわらず、生活維持分と他産業との格差改善分として1人当たり8%以上・月額28,000円以上の賃金改善(運賃改定等による増収分の反映を含む、年間336,000円)を要求する。 ◆ハイヤーは歩合給中心の賃金体系の場合、生活維持分と他産業との格差改善分として1人当たり8%以上・月額28,000円以上の賃金改善(運賃改定等による増収分の反映を含む)を要求する。固定給中心の賃金体系の場合、交運労協の要求水準を参考とし、生活維持分と他産業との格差改善分として1人当たり6%以上・月額21,000円以上の賃金改善を要求する。</p> <p>◆運賃や料金の改定に際し、歩合給主体の賃金体系においては不当に労働分配率を改悪する行為は断じて認めない。固定給主体の賃金体系においては基本給のベースアップによる運賃改定効果の適切な反映を要求する。 ◆コロナ禍で生じた賃金激減と人材流出を繰り返さないため、基本給の底上げを求め、固定給主体の生活安定型賃金への転換を求める。 ◆自教労組の賃上げ要求は月額18,000円。</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>○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>運転者最低賃金の創設に向けて、「地域最賃+200円以上」の時間額で企業内最低賃金を要求する。</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>■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型賃金における一時金の獲得目標は年間100万円以上とする。 ◆ハイヤーの一時金は賃金体系を問わず年間100万円を要求する。 ◆自教労組の一時金要求は年間100万円以上とする。</p>

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
<p>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など 	<p>◆改善基準告示の改正を順守し長時間労働の是正を求める。割増賃金を確実に支払わせ、最低賃金違反、累進歩合、不当な運転者負担、過度な遠距離割引を地域と職場から一掃しよう。年間5日以上の確実な有給休暇付与を徹底し、有給休暇の手当は仮想營收方式を求める。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>◆一方的な労働条件の不利益変更、不当解雇を許さず、労働組合の団結力で生活と雇用と職場を守り抜く</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>◆退職金は、A型賃金においては現行制度を維持し、協定額の上積み要求进行する。B型、AB型賃金においては新たな退職金制度の確立に取り組み、要求基準は5年=50万円以上、10年=100万円以上とする。</p> <p>◆全ての職場で65歳以上の定年制を要求する。「同一労働・同一賃金」を基本に嘱託・定時制等、非常勤労働者の差別別的賃金を許さず、労働条件を維持する</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>■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>	
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ・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. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・組織拡大の取り組み ・「労働協約」(「労働協約」に代わる賞書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど 	<p>春闘を通じて、職場と地域に全自交組織を拡大・強化する</p>
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
<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	

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	労供労連
方針決定日	2025年6月8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	春闘は行わずに、結果を踏まえ次年度の供給契約を上乗せを目指す。
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、適切な価格転嫁・適正取引	連合等の取り組みに積極的に参加し、社会課題として高めるように取り組む。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	連合等の取り組みに積極的に参加し、社会全体の賃金水準を高めるように取り組む。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	労働者供給事業こそが、社会的セーフティネットと考える。
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	労働協約の地域的拡張適用を視野に、同業種他労組との連携を強化する。
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」	同一労働同一賃金のため該当せず。
○「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」	同一労働同一賃金のため該当せず。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	供給契約のため大幅な規模間格差はみられない。
○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	同一労働同一賃金のため該当せず。
■ 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	同一労働同一賃金のため該当せず。
■ 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	同一労働同一賃金のため該当せず。
■ 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	原則、日々の供給契約のため一時金要求はしない。

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	原則、日々の供給契約のため調整は各自で行っている。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	供給先の拡大に取り組む。
■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ため該当せず。
■人材育成と教育訓練の充実	各単組にて行っている。
■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	同一労働同一賃金のため該当せず。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	現業のため取り組み不可。
■障がい者雇用に関する取り組み	供給先での受け入れが先決なので取り組みは未定。
■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	将来的には、整備しないとならない問題と捉え議論を進めていく。
■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	原則、日々の供給契約のため日雇い手帳を活用している。
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	原則、日々の供給契約のため調整は各自で行っている。
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
・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	今後、取り組みを検討する。
★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
・組織拡大の取り組み ・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど	全ての組合員が労働協約を適用している。
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
・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	今後、取り組みを検討する。
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	