交通･運輸共闘連絡会議

２０１２春季生活闘争　取り組み方針（案）

2012年３月２日現在

共闘	産別	賃上げ要求について				規模間格差是正、中小の取り組み		男女平等等参画社会実現に向けた取り組み	ワーク･ライフ･バランス実現のための取り組み		ワークルールの取り組み	その他の取り組み	要求提出日	回答指定日
		賃上げの取り組み（要求基準、格差是正の取り組みを含む）	企業内最低賃金（年齢別最賃）（全従業員対象最賃）	初任給	一時金	賃上げの取り組み	非正規労働者の処遇改善	女性が働き続けられる環境整備の取り組み	労働時間短縮、時間外割増率引き上げの取り組み	両立支援の取り組み	雇用維持安定の取り組み(60歳以降の雇用確保含む)			
交通・運輸共闘連絡会議	運輸労連 方針決定日 １月30日	統一要求基準は、所定内労働時間賃金に、定昇相当分（1.5%）と格差是正を含めた賃金水準の復元分（１%）を乗じたものとする。 産別としての平均要求方式における賃上げ要求額は6,000円中心とする。地域実態と隔たりが大きい場合は、必要に応じて地域のベース賃金を算出して、要求額を設定する。 個別賃金要求は、賃金水準（絶対額）の維持を図ることを基本に、格差是正を考慮したものとする。	全ての単組が要求を行い、賃上げ妥結に合わせて締結を図る。締結に際しては、企業内最賃として別途労使交渉を行わなかった場合においても、賃上げ交渉結果による新年度の賃金の、職種ごとの最低金額で協定する。 協定目標額は、大型運転者（Aランク1,240円、Bランク1,135円、Cランク1,080円、Dランク1,025円）、普通運転者（Aランク1,120円、Bランク1,015円、Cランク960円、Dランク905円）。 新中型免許への対応として、特定中型貨物自動車（旧大型車に区分されていた最大積載量5トン以上6.5トン未満）の業務に従事する職種については大型車と同額とする。 運転者以外の職種は地賃の20%以上アップの時間額。非正規社員（パート･アルバイトや嘱託など）は地賃を上回る額での協定をはかる。	（個別賃金要求の場合のみ設定） 18歳高卒初任給の参考目標値は163,000円とする。	年間一括は120万円（月数では所定内賃金の５カ月）以上、夏季一時金の場合は60万円（同2.5カ月）以上とする。	賃金制度が未整備の中小・地場組合は定昇要素を含む賃金制度の確立を図り、すでに制度のある単組では基準内比率の引き上げをはじめとする制度の改善をめざす。男女の賃金格差の是正、公平・公正な人事評価制度の策定と運用を求める。	長期間にわたり契約が更新されている社員の正社員化を求める。併せて、職場環境の改善に向けて、①非正規社員を雇用している職場では、正社員との労働条件の格差を拡大させない取り組み（賃金、社会保険の加入など）を進めるとともに、福利厚生の適用・充実など処遇改善を会社に求める。②コンプライアンスの観点から、派遣労働者など間接雇用者を含めた職場全体の労働環境の改善に向けた取り組みを行う。	連合方針に基づき検討を深め、取り組みを進める。男女の賃金格差の是正（再掲）、男女平等関連法の改正後のフォローアップ。	時短中期方針の到達実現に向け、時短推進計画を各企業労使で確認し取り組む。（第7次時短中期方針の2012年度目標は、年間休日120日、年休取得率90%以上、年間総労働時間は、対前年10%以上の時間外労働の短縮を中心に、2100時間以内） 時間外割増率の引き上げについては、すべての単組で、①60時間以内は時間外割増率30%以上、②60時間超は同50%以上、③休日割増は50%以上――の引き上げを求める。また、代替休暇制度については、問題が多いことから、導入しないこととする。	新たに次世代法の義務化の対象となる企業においても、法への対応を徹底することとする。併せて、若年層へのアピールや、優秀な従業員の採用・定着のためにも、行動計画の実施に向けた取り組みを進めて、「くるみん」マークの取得をめざすこととする。 育児・介護休業法への対応を徹底する。	対象者の基準を労使協定で定めている単組も含め、すべての単組で定年延長を基本に、希望者全員を対象とした雇用延長制度の確立・改善に取り組み、会社と労働協約（協定あるいは覚書などの名称を含む）を締結することとする。	退職金の充実。安全対策の取り組みと労災上積み補償制度の充実。福利厚生の充実。政策・制度の取り組み。雇用確保の取り組み。産別統一闘争の強化と組織の拡大。	２月10～13日	大手・先行組合のヤマ場：３月中旬 中小単組のヤマ場：４月第３週（２/27に日程を確認）
	私鉄総連 方針決定日 各職場での討議および集約をへて、２月２日開催予定の第２回拡大中央委員会に「12春闘方針」として提案し、決定する予定。	現行各人基本給を平均で2.0%（定昇相当分）プラス 賃金改善原資（ベア分）2,500円を引き上げること。 すでに定期昇給に関する制度が確立している、定昇相当分について労使で確認している組合は、賃金改善原資（ベア分）のみの要求を基準とします。	現行協定額（130,800円）を最低水準として生かしつつ、各都道府県の「2011年度地域別最低賃金＋10%」を要求する。	高卒18歳初任基本給：152,500円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を2,500円引き上げる。 バス運転者25歳初任基本給：170,200円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を2,500円引き上げる。	(1)年間臨時給は2011年度協定月数の堅持を要求します。 (2)年間臨時給の削減を余儀なくされた組合については、回復分を強く求めます。 (3)年間臨時給水準の底上げをはかるため、５カ月に満たない組合は、５カ月を要求します。 (4)夏冬別途ではなく、年間協定するよう求めます。		非正規雇用労働者の賃金の引き上げや正社員化などをつうじて、組織化に向けた取り組みを進めます。時給引き上げについては、１時間あたり30円以上引き上げることを基準とします。雇用形態の多様化に対応できるよう、組合事情と整合性がとれる要求ができるようにしていきます。						未定	未定

共闘	産別	賃上げ要求について				規模間格差是正、中小の取り組み		男女平等等参画社会実現に向けた取り組み	ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み		ワークルールの取り組み	その他の取り組み	要求提出日	回答指定日
		賃上げの取り組み（要求基準、格差是正の取り組みを含む）	企業内最低賃金（年齢別最賃）（全従業員対象最賃）	初任給	一時金	賃上げの取り組み	非正規労働者の処遇改善	女性が働き続けられる環境整備の取り組み	労働時間短縮、時間外割増率引き上げの取り組み	両立支援の取り組み	雇用維持安定の取り組み（60歳以降の雇用確保含む）			
交通・運輸共闘連絡会議	ＪＲ連合 方針決定日 ２月１日	定期昇給相当分（賃金カーブ維持分）の確保を求めるとともに、統一ベア要求（1000円）を掲げ、基本賃金の改善を図る	最賃協定未締結単組は協定化の要求を行う。既締結単組については最賃額改善をめざす		期末手当（夏季手当、年間臨給）について可能な限り同時要求	格差是正の取り組みを進めるべく、連合中小共闘方針、パート共闘方針等を踏まえ、定期昇給制度の適正運用を求めるとともに、ベア要求（1000円）を掲げて取り組む。なお、定期昇給が労使協定化されていない労組は定昇相当額を加えた5000円中心要求とする	・時間給額30円以上の引き上げを要求 ・時間給1000円に達していない場合はその実現を目指す ・正社員化の制度創設を目指す ・正社員との均等・均衡待遇（昇給ルール、慶弔休暇等）を要求する	男女平等参画の観点に立った諸要求を展開 ・育児休職後の職場復帰時における仕事、職場の選択肢の拡充 ・育児を理由として退職した社員に対する再雇用制度の導入 ・仕事と育児等の両立を可能にする環境の創設（転勤への配慮措置等）	労働時間短縮にむけた取り組みを行う ・年間総実労働時間の取り組み ・平均年休取得率の向上 なお、割増率については連合が掲げる「中期時短方針」の目標を念頭においた取り組みを検討中	ワーク・ライフ・バランスの実現、仕事と育児・介護の両立に向けた取り組みを行う	高年齢者層の諸労働条件引き上げに取り組む方向で検討中 ①55歳以降の基本賃金をはじめとした諸労働条件引き上げ ②60歳以降の雇用制度の更なる充実		ＪＲ７単組は２月13日、グループ労組は可能な限り２月29日に一斉要求書提出を行う	連合方針に従い回答ゾーンでの回答引き出しに向け取り組む（山場設定は執行委員会で決定）
	交通労連 方針決定日 １月17日	・「年収の維持・回復、向上」を基本にそれぞれの業種実態を踏まえた取り組みを展開する（具体的方針は各部会で定める）。 ・個別賃金水準を重視した取り組みを通じて、賃金水準や賃金引き上げ額の社会的横断化をめざす。 【トラック部会】 １人あたり平均6,000円中心【定期昇給並びに賃金カーブ維持分1.5％(3,600円中心)＋賃金改善・格差是正分1.0％(2,400円)】 非正規雇用労働者の時間給引き上げ要求は30円中心 【軌道・バス部会】 定期昇給相当分(賃金カーブ維持分)1.41％(約3,000円)＋α(生活向上分)1.27％(約2,700円)】 目標最低基準3,000円(1.41％) 【ハイヤー・タクシー部会】 １人あたり平均5,000円 【自校・一般部会】 賃金カーブ維持分(定期昇給見合い分)5,000円と実質生活向上分1,500円を踏まえた6,500円中心	・賃金の底割れを阻止し、公正な企業間競争の基礎的条件整備に資する「産業別最低賃金」の確立を進める。そのため、企業内最賃協定の締結を推進する。	部会ごと	・賃金要求と同時要求・同時妥結を基本として取り組む。 ・賃金との相関を踏まえ、年収を維持・回復、向上させる要求とする（具体的要求額・月数は各部会で定める）。 【トラック部会】 １人平均100万円中心 【軌道・バス部会】 目標を５ヵ月以上とし、最低でも３ヵ月以上 【ハイヤー・タクシー部会】 昨年実績＋６万円 【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）	左記方針同様（組織構成が中小労組中心のため、特段分けて示していない）	・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・均衡待遇の実現と労働条件の底上げ、職場内における組織拡大につなげる。 ・雇止めの阻止や苦情処理、労働時間の短縮など全体的な労働諸条件の改善、正社員登用制度の確立などを組合の役割と位置づけ、闘争体制を確立していく過程から加入活動を推進していく。	・男女雇用機会均等法が改正され、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等が定められた。法の趣旨を十分考慮し、誰もが能力発揮できる職場となるよう労働協約の点検・整備に取り組む。 ・全額が育児休業期間中に支払われるようになった育児休業給付金（休業開始前賃金月額の50％）なども活用し、女性が妊娠・出産後も働き続けられる職場環境の整備を進めていく。	・交通運輸産業の社会的使命、輸送の安全確保の観点からも総労働時間短縮に向けて積極的に取り組み、それぞれの業種実態を踏まえた「働き方」の見直しによって、職場のモチベーションを高め、生産性のさらなる向上にもつなげるものとする。 ①子ども看護休暇について、対象を「家族」とすることも視野に入れながら協約化に全力で取り組み、組合員が取得しやすい環境を整備する。 ②最低到達目標として、年休取得５日未満の組合員をなくす運動に取り組む。 ③労働時間管理の徹底し、週に１回のノー残業デーの設定などにより前年同月比マイナス８時間以上の残業削減に取り組む。 ・労働基準法の改正を踏まえ、適用が猶予されるすべての中小企業も含めて全組合で１ヵ月に60時間を超える時間外労働に対する割増率を50％以上に引き上げる協定締結に全力をあげる。 ・交通運輸産業では、年間を通じて恒常的に時間外労働が発生していること、年次有給休暇の取得率も低迷していること、労働の対価は本来、賃金で支払うことが原則であることから、代替休暇制度は導入しない・させないこととする。	・育児・介護休業法の項改正を踏まえた協約の改定は、法を上回る定とより、法協約改極的に積に推進する。 ・労働者数100人以下の企業においても、2012年７月１日から適用になることを踏まえ、前倒しでの適用や事前協議組に取りむ。	・人事条項等の事前協議制を盛り込んだ労働協約の締結に取り組む。 ・今後は60歳以降の生計費の確保が不可欠になるため、65歳（選択）定年制の実現に向けて段階的に取り組んでいく。 ・最低でも「希望すれば誰もが働き続けられる職場づくり」を進める。	４月末までの解決を目標とし、遅くとも７月末までに２週間全闘争参加組合が解決できるよう取り組む。	原則として２月末まで、遅くとも３月末まで	

共闘	産別	賃上げ要求について				規模間格差是正、中小の取り組み		男女平等等参画社会実現に向けた取り組み	ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み		ワークルールの取り組み		その他の取り組み	要求提出日	回答指定日
		賃上げの取り組み（要求基準、格差是正の取り組みを含む）	企業内最低賃金（年齢別最賃）（全従業員対象最賃）	初任給	一時金	賃上げの取り組み	非正規労働者の処遇改善	女性が働き続けられる環境整備の取り組み	労働時間短縮、時間外割増率引き上げの取り組み	両立支援の取り組み	雇用維持安定の取り組み（60歳以降の雇用確保含む）				
交通・運輸共闘連絡会議	ＪＲ総連 方針決定日 ２月３日	定昇分（賃金カーブ維持分）に加え、生活向上分（ベア分）と格差是正分確保のため統一要求をめざす ・定昇（賃金カーブ維持分）の算定が可能な組合 ①定昇（賃金カーブ維持分）を確保 ②生活維持・改善分として「2,000円」を統一ベア要求とする ③格差是正・実損回復分は必要に応じて各単組で設定 ・定昇（賃金カーブ維持分）の算定が困難な組合 「5,500円」（定昇・賃金カーブ維持分を含む） ・諸手当・一時金を含めた生活改善で賃金１％の復元をめざす。 ・賃金の絶対額による水準の確保をめざす。 ・賃金制度改善、諸手当改善は各単組要求で解決をめざす。	年齢別による保障基本給のない単組での検討、最低賃金保障のない単組での確立をめざす。	連合方針をふまえ、各単組で設定する。	各単組の実情により設定する。 一時金を含めた年間収入の維持・向上をはかる。	・左記方針に基づき、賃上げと格差是正に取り組む。 ・賃金整備の未整備な組合は制度の確立と整備に取り組む。 ・時間給1,000円以上に引き上げる。	契約社員の正社員化と雇用確保をめざす。 契約社員、臨時・パート社員の待遇改善は各単組の実情により設定する。	男女間格差是正の取り組みの継続、女性労働者の意見をふまえた職場環境・待遇改善要求の実現をはかる。	連合方針により取り組む。	連合方針により取り組む。	希望者全員の65歳までの雇用確保へ、再雇用基準の廃止、2013年度無年金問題をはじめ待遇改善と法整備をめざす。		非正規を含むＪＲグループ労働者の処遇改善と組織化に取り組む。 非正規雇用問題の解決をめざし、連帯活動を強化するとともに法整備に取り組む。	原則として２月中	連合方針に基づいて取り組むが、細部は別途決定
	海員組合 方針決定日 ２月16日 （外航・国内・水産部門）	○外航：現場組合員の要望を踏まえ、船員職業の魅力回復、後継者確保に資する月例賃金改定の要求 ○水産：基本給の１％相当額を目標に引き上げ ○国内（内航二団体）：標令給の１％の改善。職務給は、三航・機士の０年目から２年目までを40,000円に引き上げ。 ○国内（全内航）：職別基本給表初任額の１％の改善。 ○国内（大型ＣＦ）：職務給の改定（事務部を含） ○国内（旅客船）：家族諸手当等、地域事情を考慮の上、必要項目に絞り要求			○外航：年間臨時手当は、統一要求基準を原則55割相当額と設定 ○水産：要求内容は２月16日に決定予定 ○国内（内航二団体）：昨年支給実績＋α ○国内（全内航）：昨年支給実績＋α			○国内（陸上部門）：特別休暇（出産休暇）の確立	○国内（旅客船部門）：次世代育成支援対策推進法に伴う休日・休暇制度の充実 ○国内（港湾）：完全週休２日製の確立と休日休暇の消化に必要な要因計画の作成		○水産：年金支給開始年齢の段階的移行を勘案した定年・退職年齢の設定 ○国内（旅客船・港湾部門）：定年年齢・退職年齢の延長、産別指針に則り、定年延長または継続雇用制度の改善	○外航：船員のメンタルヘルスケアや後継者確保の観点から、各船に衛星通信システムを利用した海上ブロードバンドサービースの導入 ○水産：災害補償水準の改善 ○国内（旅客船）：非喪主の忌引休暇、喪主と同様の特別休暇日数の付与の促進、要員計画の策定 ○国内（全内航）：家族呼び寄せ費に関する利用条件の改善、退職慰労金の支給の拡充、船長水先慰労金の限度額の撤廃 ○国内（内航二団体）：船長水先慰労金の限度額の撤廃、停泊中の在船当番手当の支給		２月下旬	協約有効期限内妥結を目指す
	航空連合 方針決定日 １月20日	賃金カーブの維持と年収ベースでの賃金水準の復元･改善に向けて取組む。			･一時金は年間一括協定を原則とする。 ･前年実績を上回る要求を掲げて取り組む。	･賃金改善は、時給引き上げ目安として「上げ幅30円程度（定昇込み）」または「時給1000円程度」とする。	･賃金改善のため、時給引き上げ以外に以下の例を参考に取組む。 住宅手当の新設 ･増額、家族手当の新設･増額、通勤費補助の引上げ等	ワークライフバランス推進の観点から、仕事上の責任を果たしつつ、安心して子供を産み育てる事ができる「育児環境」の整備に取組む。	航空連合新中期時短指針に掲げた総実労働時間の最終到達目標1,800時間台に向け､2012年までの取組み指針をもとに各労組の実態に応じて取組む。		航空連合雇用延長指針に沿って取組みを進める。 ･本人の就労希望に対して、会社に就業の場を提供させる ･グループ全体での就業の場の提供等、労働力需給のマッチングが適正に行える環境を整備させる。 ･雇用延長は、厚生年金満額支給開始年齢とリンクさせる。 ･組合員資格を保障し、雇用延長に見合う形で労働協約を整備･締結する。 ･セカンドライフ支援制度やキャリア開発制度を用意し、高齢者の選択肢を広げさせる。		遅くても３月上旬	３月月内
	全自交労連 方針決定日 １月25日	賃金改善原資として月1万円（賃金・一時金・諸手当込み）	1,000円（全従業員対応）		年間100万円				最賃違反逃れの見せかけ時短の摘発。適正な時間外割増率。		年金支給年齢と連動した定年延長と65歳までの安定した継続雇用	出来高給から固定給中心の賃金体系への改善	２月29日	未定

共闘	産別	賃上げ要求について				規模間格差是正、中小の取り組み		男女平等等参画社会実現に向けた取り組み	ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み		ワークルールの取り組み	その他の取り組み	要求提出日	回答指定日
		賃上げの取り組み（要求基準、格差是正の取り組みを含む）	企業内最低賃金（年齢別最賃）（全従業員対象最賃）	初任給	一時金	賃上げの取り組み	非正規労働者の処遇改善	女性が働き続けられる環境整備の取り組み	労働時間短縮、時間外割増率引き上げの取り組み	両立支援の取り組み	雇用維持安定の取り組み（60歳以降の雇用確保含む）			
交通・運輸共闘連絡会議	都市交 方針決定日 ２月23日	都市交労働者の賃金を維持し、改善すること					国・自治体職場に従事する臨時・非常勤（嘱託）職員等の処遇改善を求め、政府交渉を強化する。都市交における臨時・非常勤（嘱託）職員等の格差是正に向けた取り組みについては、公務員連絡会や地公部会の方針を基本に都市交の実態に合った取り組みを進める	現業職場への女性職員の拡大を図るため、働きやすい職場環境への改善を求めて取り組む。特に、女性職員が深夜・泊まり勤務を行う条件として、セキュリティシステムの確立とセクシュアルハラスメント防止に関する就業規則制定を求める	年間総労働時間1800時間体制の早期達成に向けて、公務員連絡会を中心に政府交渉を強める。所定勤務時間並びに月60時間以上の時間外労働手当の積算基礎については、国同様とするよう取り組みを進める	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、公務員連絡会を中心に政府交渉を強める	政府に対して人事院の「意見の申出」を踏まえ、関係法案の早期国会提出・成立するよう求める。地方公務員の高齢雇用施策については、地公部会を中心に総務省高齢対策室と交渉・協議を展開する。特に国家公務員に遅れることなく措置するよう強く求めていく。各単組は、「都市交における新たな高齢雇用施策についての最終指針」を参考に各都市労連等と協議しながら、新たな高齢雇用の制度化について検討・協議を進める	継続審議となっている交通基本法案については、早期制定に向けて国会対策等を強化する 国会に提出されている国家公務員制度改革関連４法案に対しては今通常国会での成立をめざす。地方公務員の自律的労使関係制度については、消防職員に対する団結権付与を含め国と同時にスタートできるよう総務省公務員部対策を強化する 公共サービス基本法が規定している国・自治体が講ずべき措置等について、政府・自治体にその具体化を求めるとともに、公共サービス基本条例制定を図る取り組みを進める	公務員連絡会として２月24日に政府に要求書提出。各単組は２月末までに当局に要求書提出	公務員連絡会として３月28日を回答指定日

共闘	産別	賃上げ要求について				規模間格差是正、中小の取り組み		男女平等等参画社会実現に向けた取り組み	ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み		ワークルールの取り組み	その他の取り組み	要求提出日	回答指定日
		賃上げの取り組み（要求基準、格差是正の取り組みを含む）	企業内最低賃金（年齢別最賃）（全従業員対象最賃）	初任給	一時金	賃上げの取り組み	非正規労働者の処遇改善	女性が働き続けられる環境整備の取り組み	労働時間短縮、時間外割増率引き上げの取り組み	両立支援の取り組み	雇用維持安定の取り組み（60歳以降の雇用確保含む）			
	日教組													
	国公連合													
	自治労連													
	全印刷													
	労供労連													
	全国ユニオン													
	全国競馬連合													
	ＪＡ連合													
	港運同盟													
	全造幣													
	全映演													
	道季労													
	日建協 １月13日 第２回代表者会議	全加盟組合は、日建協個別賃金水準の実現にむけて、加盟組合間で連帯して賃金水準の向上に取り組むものとする。 ～月例賃金について～ ・全加盟組合は、めざすべき賃金水準を設定し、月例賃金の維持・向上に向けて取り組む。	－	加盟組合は、優秀な人材確保のため、他産業に見劣りしない水準として、学卒年齢２２歳総合職において２１万円以上（必要ライン）の実現にむけて取り組む。	加盟組合は、組合員の仕事への意欲の維持・向上のために、昨年実績以上をめざす。あわせて、生活給である一時金の水準向上に計画的に取り組む。	－	－	－	通年での取り組みとして、以下の目標を掲げている。 ①統一土曜閉所運動の強化 ②作業所異動時休暇の導入・取得推進	－	－	－	３月22日	４月５日
	日高教													