交通･運輸共闘連絡会議

# ２０１５春季生活闘争　取り組み方針（案）

2015年３月13日現在

| 共闘 | 産　別 | 賃上げ要求<br>（月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等） | 時短<br>（ワーク･ライフ･バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等） | 格差是正<br>規模間格差の是正 | 格差是正<br>非正規労働者の労働条件改善 | 格差是正<br>職場における男女平等の実現 | 格差是正<br>その他の格差是正 | その他の取り組み | 要　求<br>提出日 | 回　答<br>指定日 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 交通・運輸共闘連絡会議 | 運輸労連<br><br>方針決定日<br>１月28日 | ○賃上げ要求：<br>・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、過年度物価上昇分と生活向上分としての2.0％と、格差是正分として1.0％を加えた、4.5％を乗じたものとする。<br>・産別としての平均要求方式における賃上げ要求額は、10,900円中心とする。<br>・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。<br>・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る。<br>○企業内最低賃金：<br>・すべての加盟単組が春闘時に企業内最低賃金協定の締結を求めて申し入れ（要求）を行い、賃上げ妥結に合わせて最低賃金額を締結する。<br>○一時金：<br>・年間一括は120万円以上（月数では所定内賃金の５カ月以上）とし、夏季一時金の場合は60万円以上（同2.5カ月以上）とする。<br>○諸手当の改善：<br>・退職金、安全対策と労災上積み保証、福利厚生の充実。 | ・恒常的な時間外労働の削減、長時間労働を前提とした賃金体系の見直し、あるいは休日の増加など、それぞれの職場の実態に基づいて、粘り強く労使協議を重ねる。<br>・改正労働基準法による月60時間超の割増率引き上げについては中小企業に対する猶予適用措置の早期廃止を求めるなど、すべての労働者が同条件となるよう取り組む。<br>・労働法制全般の周知徹底と労働時間規制の取り組み（改善基準告示の遵守、36協定（特別条項付協定）の点検・適正化）などの過重労働対策を進める。<br>・時間外割増率の引き上げについては、すべての単組で、（Ⅰ）月60時間以内は時間外割増率30％以上、（Ⅱ）月60時間超は同50%以上、（Ⅲ）休日割増は50％以上 ―― の引き上げを求める。<br>・時間単位の年次有給休暇の実施にあたっては、日単位の取得が阻害されないことを前提とする。<br>・計画的な「年休消化」によって総労働時間短縮に取り組む。 | ・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。 | ○無期転換促進の取り組み：<br>・現段階で５年を超えて働き続けている場合、法律施行後５年を待たずに無期労働契約に転換するよう労使協議等の場で求める。<br>・契約更新の際に無期転換を避けるための雇止めが行われないよう取り組む。<br>○正社員化の取り組み：<br>・改正法では、正社員への転換を義務付けるものではないものの、無期への転換後は正社員とする制度を求めることとする。<br>○労働条件・職場環境改善の取り組み：<br>・有期契約労働者を雇用している職場では、労働条件について点検を行う。<br>・時間給などの賃金引き上げや労働時間短縮など、有期契約労働者の処遇改善に取り組む。<br>・福利厚生の充実に向けて、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、それぞれの単組で必要に応じた職場環境の改善を会社に求めることとする。<br>・派遣法の趣旨を踏まえ、派遣労働者についても、正社員との均等待遇になるよう取り組みを進める。 | ・女性労働者の雇用安定と拡大を図るため、労働条件の整備や職場環境の改善および法制遵守に取り組む。<br>・連合方針に基づき、男女平等・均等待遇の実現に向け、男女平等推進委員会や諸会議等で検討を深め、男女平等参画推進の取り組みを進める。<br>・男女間の賃金格差の実態把握と是正に取り組む。<br>・男女平等関連労働法の改正後のフォローアップ。 | ・政策制度の取り組み。<br>・雇用確保の取り組み。<br>・産別統一闘争の強化。<br>・組織の拡大。 | ２月13日(金)～16日（月） | 大手・先行組合のヤマ場：３月中旬、中小組合のヤマ場：４月第３週（３月２日（月）に日程を確認） |
| | 私鉄総連<br><br>方針決定日<br>２月３日<br>第２回拡大中央委員会 | 鉄軌・バス組合の統一要求<br>(1) 月例賃上げ要求<br>定昇相当分(賃金カーブ維持分)　2.0％<br>プラス　生活維持分＋生活回復・向上分(ベア分)　5,500円　定昇相当分(賃金カーブ維持分)を確保したうえで、生活の基礎となる月例賃金(月々の基本的な賃金)の引き上げを求めていきます。<br>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(賃金カーブ維持分)について労使で確認している組合は、生活維持分＋生活回復・向上分の要求を基準とします。<br>(2) 年間臨時給要求<br>①2014年度の協定月数を堅持します。削減を余儀なくされた組合は、回復分を強く要求します。<br>②５カ月に満たない組合は、５カ月を要求します。<br>③夏冬別途ではなく、年間協定を求めます。年収確保の観点も含め、賃金の後払い、生活防衛、などの観点から、中期賃金方針で定めた水準達成(最低３カ月・目標５カ月・到達５カ月以上)をめざすとともに、臨時給の協定月数確保、回復分を要求します。<br>(3) 産業別最低賃金要求<br>①2014年地域別最低賃金＋10％を要求します。<br>②最低水準131,000円の引上げを要求します。<br>③交渉委任会社、締結会社の拡大を要求します。<br>④月額換算に用いる１カ月の労働時間は173.8時間とします。<br>⑤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します。<br>⑥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とします。<br>⑦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ます。これまで同様、各組合は、交渉権を私鉄総連に委任し、中央統一交渉で日本民営鉄道協会・バス事業最賃問題研究会と交渉します。高卒初任給と産業別最低賃金要求の矛盾を回避するため、高卒初任給の改定を求めていきます。 | 段階的に達成するよう、基準を設定します。到達水準に達している組合は、さらなる水準向上につとめます。なお、それぞれの水準は、過去５年間の平均とします。<br>①最低水準／年齢別の推計標準生計費<br>（人事院「標準生計費」より産労総研が推計）<br>30歳：200,812円<br>35歳：224,696円<br>40歳：248,578円<br>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)<br>（「連合構成組織の賃金・一時金・退職金」より）<br>高卒　事務技術労働者<br>30歳：267,728円<br>35歳：312,844円<br>40歳：350,524円<br>高卒　生産労働者<br>30歳：262,678円<br>35歳：303,870円<br>40歳：337,273円<br>③到達水準／資本金５億円以上　労働者1,000人以上モデル所定内賃金<br>（中央労働委員会「賃金事情総合調査」より）<br>高卒　事務・技術(総合職)<br>30歳：281,960円<br>35歳：331,620円<br>40歳：374,360円<br>高卒　生産<br>30歳：265,500円<br>35歳：307,380円<br>40歳：347,480円<br>賃上げ要求に付随する引き上げ基準<br>①最低引き上げ額基準<br>高卒19歳・勤続１年　9,000円<br>定昇相当分　3,500円(定額)<br>生活維持分+生活回復・向上分(ベア分)　5,500円<br>１年目の「定昇相当分(賃金カーブ維持分)」は、後の賃金カーブ全体に影響を及ぼす大切なものです。3,500円程度の上昇額は最低でも確保すべきというこれまでの考え方を堅持していきます。<br>年齢・勤続構成が各組合で異なるため、引き上げ額は、あくまで基準とします。<br>②高卒18歳初任基本給<br>153,800円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を5,500円引き上げる。　2013年賃金実態等総合調査の現業高卒初任賃金の中位数(153,746円)から算出しました。産業別最低賃金の要求である、地域別最低賃金＋10％が高卒18歳初任基本給要求額を上回る場合は、「地域別最低賃金＋10％」を要求します。<br>③バス運転士25歳初任基本給<br>171,700円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を5,500円引き上げる。2013年度賃金実態等総合調査のバス運転士25歳初任賃金の中位数(171,604円)から算出しました。 | すべての労働者の処遇改善のため、非正規雇用労働者の時間給引き上げは、1時間あたり60円以上を引き上げることを基本とします。契約・嘱託・パートタイム労働者などの多様な働き方に対応した均等・均衡待遇の実現、関係法の遵守に取り組みます。 | | | | 未定 | 未定 |

| 共闘 | 産　別 | 賃上げ要求<br>（月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等） | 時短<br>（ワーク・ライフ・バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等） | 格差是正<br>規模間格差の是正 | 格差是正<br>非正規労働者の労働条件改善 | 格差是正<br>職場における男女平等の実現 | 格差是正<br>その他の格差是正 | その他の取り組み | 要　求<br>提出日 | 回　答<br>指定日 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 交通・運輸共闘連絡会議 | ＪＲ連合<br><br>方針決定日<br>２月２日 | ・定期昇給相当分（賃金カーブ維持分）の確保を求める。<br>・加盟全単組は月例賃金総額6000円以上の引き上げに取り組む。そのうち3000円については純ベア要求を掲げて取り組む。<br>・諸手当の改善については各単組の取り組みとするが、ワーク・ライフ・バランスに資する手当改善要求を盛り込み、その実現に取り組む。<br>※ＪＲ連合として策定した「中期労働政策ビジョン2014～2018」に中期的に到達すべき目標賃金を設定、5カ年で同目標賃金をキャッチアップする取り組みを展開中。本年もその一環として中期的視点に立った賃金引き上げに取り組む<br>・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する | ・年間総実労働時間1800時間を目指す<br>・時間外労働等割増率について、法定割増率水準からの引き上げを求める<br>・36協定の遵守状況、特に特別条項付協定を締結している単組についてはその適宜点検を図る<br>・平均年休取得率90％を目指すとともに、年間取得ゼロの組合員をなくす<br>・採用時の年休付与日数15日以上を実現する<br>・半日休暇制度の回数制限撤廃を実現する<br>・事業所ごとに年休取得率を把握し、適正人員の措置を通じて取得率の向上に向けた取り組みを展開する | ・定期昇給制度の確立もしくは適正運用を求める<br>・格差是正を図るべく、定期昇給制度の確立もしくは適正運用を求めるとともに、月例賃金総額で6000円を目安とする目安とする引き上げを図る。そのうち3000円を目安にベースアップ要求を掲げて取り組む<br>※定期昇給込み要求については10500円を目安として月例賃金総額引き上げを図る<br>・諸手当改善については各単組の判断に委ねることとするが、ワーク・ライフ・バランス社会の実現に資する諸手当改善については全ての単組が要求し、その実現に力点を置いて取り組む | ・均等均衡待遇に向けた賃金の引き上げを求める（「誰でも時給1000円」をめざす取り組み、賃金カーブ維持相当分の確保、40円を目安とした時給の引き上げをはかる<br>・労働契約法の改正趣旨を踏まえ、正社員との均等・均衡待遇（昇給ルール、時間外割増適用、無期契約転換後における均等・均衡処遇の確保、慶弔休暇等）を要求する | ・育児・介護休職を取得することによる人事考課における不利益取り扱いを禁止するとともに、昇給における育児および介護休職期間除外規定および昇格における欠格条項廃止を求める<br>・法定を超える育児・介護休業期間の拡充や育児・介護に係る短時間勤務制度の拡充、この看護休暇制度の拡充等といった、育児及び介護に関わる諸制度の拡充、前進を図る | ・全ての構成組織における非正規労働者の正社員化の制度創設を目指す<br>・業務内容に着目した諸手当等の点検・改善要求を行う | ・60歳以降の雇用制度ならびに賃金制度について、希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用を前提とした、合理性のある雇用制度と賃金制度の確立に取り組む<br>・60歳以降の諸労働条件の前提となる50歳以降のシニア層の基本賃金をはじめとした諸労働条件の改善に努める<br>・生涯獲得賃金のさらなる引き上げを目的として退職手当の改善に取り組む<br>・労働契約法の趣旨に基づき、法定（有期契約5年）を下回る年限での無期転換権確保に取り組む | ＪＲ各単組・・・可能な限り２月12日まで<br>グループ労組・・・可能な限り２月28日まで | 検討中 |
| | 交通労連<br><br>方針決定日<br>１月20日 | ●月例賃金<br>・「年収の引き上げ」に向けて、それぞれの業種実態を踏まえた取り組みを展開し、業種横断的な賃金の確立と底上げをめざす（具体的方針は各部会で定める）。<br>・過年度物価上昇に伴う賃金目減り分の補填や生活向上、格差是正を考慮した要求とする。<br>【トラック部会】<br>１人あたり平均10,900円中心【定期昇給並びに賃金カーブ維持分1.5％(3,640円中心)＋賃上げ並びに賃金改善２％(4,861円)＋格差是正分１％(2,430円)】<br>【軌道・バス部会】<br>定期昇給相当分(賃金カーブ維持分)1.41％(約3,000円)＋α(消費税増税など過年度物価上昇などによる賃金目減りの補填分含む)1.97％(約4,200円)<br>目標最低基準3,000円(1.40％)<br>【ハイヤー・タクシー部会】<br>１人あたり平均7,500円（定期昇給見合い分1,000円＋過年度物価上昇・格差是正分6,500円）<br>【自校・一般部会】<br>賃金カーブ維持分(定期昇給見合い分)4,500円と過年度物価上昇を踏まえた実質賃金の確保、生活向上をはかる原資として9,000円<br><br>●企業内最低賃金<br>・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。<br><br>●一時金<br>・年間での要求および賃金と同時要求・同時妥結を基本として、年収の引き上げに取り組む（具体的な要求額・月数は各部会で定める）。<br>【トラック部会】<br>１人平均100万円中心<br>【軌道・バス部会】<br>目標を５ヵ月以上とし、最低でも３ヵ月以上<br>【ハイヤー・タクシー部会】<br>昨年実績＋９万円<br>【自校・一般部会】<br>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） | ●総実労働時間短縮の取り組み<br>・総労働時間の一律的な短縮は困難で、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、2018年度末までに「年間総労働時間2,000時間」の達成をめざす第５次中期時短方針に基づき、それぞれの職場の実態を踏まえた労働時間の短縮に取り組む。<br>・特定の組合員に極端な長時間労働が生じていないか等の点検活動、働き方の見直しと人手不足の解消に向けた労使協議を進める。<br>・業務の性質上、１日の労働時間を一律に短縮することが難しい職場では、労働日数を減らすことによって総労働時間の短縮をはかる。<br>・残業時間が長いうえに、道路事情などによる突発的な延長も発生することから、休息期間（勤務間隔規制）の協定化を推進し、総労働時間の抑制と過労運転の防止をはかる。<br>・年休の取得促進に向けて、取得しやすい職場環境をつくるため、全ての組合員が最低でも年に５日以上取得する運動を展開する。また、所定内賃金しか補償されないことが取得を抑制している場合には、所定外手当が反映される「平均賃金」とすることなど、賃金総額の目減りの改善をはかる。<br><br>●両立支援の促進<br>・介護休暇制度の取得可能日数の引き上げや、利用しやすい制度づくりに取り組む。<br>・子ども看護休暇制度の取得可能日数の引き上げや、小学校就学前までとなっている対象年齢の拡大、学校参観日など対象事由の拡大、対象範囲の家族や孫への拡大、利用しやすい制度づくりに取り組む。<br>・それぞれの職場のニーズに応じた多様な休暇制度の創設、利用しやすい制度づくりに取り組む。 | 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。<br>・長くても採用から３年程度で正社員に登用する制度の確立に取り組む。<br>・通勤手当・駐車料金、食堂の利用、安全管理、慶弔休暇などは、特段の事情がない限り合理的な労働条件とは認められないため、早期の改善を求めていく。<br>・短時間でない有期契約労働者の処遇改善においても改正パート労働法の趣旨を活かす。 | ・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。<br>・育児休業給付金なども活用し、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。 | | ・年金と雇用の確実な接続、60代前半の生活の安定をはかるため、65歳（選択）定年制の実現に取り組む。<br>・事前の予防が極めて重要であるとの認識に立ったハラスメント対策と、事後の対処も適切にできる体制の整備に取り組む。<br>・高ストレスの根本的な要因である人員不足の解消に向けて適正配置を求める労使協議を進め、過労運転の防止、労働時間の短縮にもつなげていく。 | 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 | 時短 | 格差是正 | | | | その他の取り組み | 要　求提出日 | 回　答指定日 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | （月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等） | （ワーク･ライフ･バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等） | 規模間格差の是正 | 非正規労働者の労働条件改善 | 職場における男女平等の実現 | その他の格差是正 | | | |
| 交通・運輸共闘連絡会議 | ＪＲ総連<br><br>方針決定日<br>２月６日 | 定昇分（賃金カーブ維持分）に加え、ベースアップ分「6,000円以上（２％以上）」（物価上昇分、生活向上分、格差是正分）を統一要求。<br>定昇・賃金カーブ維持分の算定が困難な組合は「10,500円」（定昇・賃金カーブ維持分を含む）の要求とする。<br>賃金制度改善、諸手当改善は各単組要求で解決をめざす。<br>一時金要求については、各単組の実情により設定する。 | 連合方針を踏まえ、年間所定労働時間2,000時間未満、年次有給休暇の平均取得日数10日未満、時間外労働等の割増率が法定割増率と同水準にとどまっている組合をなくす。また、時間外労働を１ヵ月45時間以下に抑えることを基本とし、少なくとも１ヵ月100時間または２ヵ月160時間を超える過重労働を根絶する。 | 連合方針をふまえ、グループ会社（労連）での賃上げ要求を別途検討する | 時給引き上げについては、賃上げと格差是正に取り組む。<br>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。<br>時間給1,000円以上に引き上げる。<br>単組・労連加盟組合をはじめＪＲグループ内外の非正規労働者の組織化を取り組む。<br>契約社員の正社員化と雇用確保をめざす。<br>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。<br>非正規雇用問題の解決をめざし、連帯活動を強化する。 | 連合方針により取り組む。 | 連合方針により取り組む。 | 65歳定年制及び希望者全員の再雇用（経過措置の撤廃）制度の確立をめざす。55歳以上の在職条件の改善を目指す。<br>36協定違反の根絶、法令・労働協約遵守に向け、職場実態を総点検します。<br>厚労省「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」の活用や「改正労基法」、「改正育児・介護休業法」を上回る取り組みを継続します。 | 原則として２月中 | 別途決定 |
| | 海員組合<br><br>方針決定日<br>２月17日<br>（外航・国内・水産） | 外航：各社賃金カーブを維持した上で、月例賃金を２％以上引き上げる。<br>国内（内航）：基本給（標令給１％引き上げ＋職務給３％引き上げ）<br>国内（大型カーフェリー）：基本給（標令給１％引き上げ＋職務給約3.5％引き上げる）<br>国内（港湾）：基本給２％引き上げ<br>国内（旅客船）：基本給２％引き上げ<br>水産：基本給２％相当額を目標に引き上げる | 国内（内航・大型カーフェリー）：退職年齢の延長については継続協議の経過を踏まえ、改めて決定<br>国内（港湾・旅客船）公的年金支給開始年齢の動向を踏まえ、定年退職もしくは退職年齢の延長要求を行う<br>水産：年金受給開始年齢の段階的移行を勘定した、定年・退職年齢を設定して取り組む<br>国内（旅客船）：完全週休２日制の確立・完全付与の促進および要員計画の策定に引き続き取り組む | | | | | 国内（内航・旅客船）福利厚生および若年船員の確保の観点から、各居室内でインターネットが使用できる環境整備を求める | ２月下旬 | 協約有効期限内妥結を目指す |
| | 航空連合<br><br>方針決定日<br>１月21日 | 【月例賃金】<br>賃金カーブ維持の確認<br>賃金テーブルが不明の組合は開示を求める。<br>定昇制度がない場合は、定昇相当分として5,000円を目安に要求する。<br>月例賃金の改善については、2%または5,000円を目安に要求する。<br>全体的な賃金改善だけでなく、賃金体系上の歪みや賃金分布の偏りの是正、最低賃金協定の締結などそれぞれの環境に応じた効果的な賃金水準の向上に取り組む。<br>【一時金】<br>年収を早期に見通し、年間の生活設計を早期にたてられることの重要性を意識したうえで年間一括協定を原則とし、「年間5ヶ月台」というこれまで目指してきた中期的な目標を踏まえつつ、企業業績、取り巻く情勢などを考慮し、成果の公正配分を求める。また、生活水準の向上、モチベーション向上の観点から前年実績を上回る要求を掲げて取り組む。 | 【労働時間管理の徹底と労働時間の縮減】<br>国において働き方改革に向けた動きが高まりつつあるなか、育児や介護、家庭、地域生活などに費やす時間を確保し、いきいきとやりがいをもって長く働き続けることができるワーク・ライフ・バランスの実現の観点から、「誰もが仕事の責任を果たしたうえで、心身ともに健康で豊かな生活の時間が確保できること」をめざし、高止まりしている総実労働時間の是正をはじめとする長時間労働対策に取り組む。併せて、労働時間管理の徹底と不払い残業の撲滅に取り組む。<br>①所定内・所定外労働時間、年間休日数、年次有給休暇取得などの各種データの提供を求め、総実労働時間に関する実態把握を行う。<br>②新たに設定する「総実労働時間縮減に向けた取り組み指針」に基づき、最終到達目標および当面の目標の実現を目指し、労働時間管理の徹底強化や、年次有給休暇の取得促進、所定外労働削減など、総実労働時間縮減に資するあらゆる取り組みを進め、各労組の実態に応じて取り組む。<br>③改正労働基準法（施行：2010年4月1日）の自社の法対応および運用状況の点検や、社内制度の整備に取り組む。<br>④特別条項を含めた36協定の運用の総点検を行い、所定外労働時間管理の徹底を行う。また、健康を確保する観点から過重労働対策に取り組み、労使双方で働き方に関する職場風土の見直しを行う。<br>【ワークルール乃確認と労働協約の整備・充実】<br>経営チェック機能としての役割を果たすべく、コンプライアンスの視点での職場の状況や日常業務の点検およびその対応に取り組む。具体的には、労働関連法規の遵守の徹底と運用状況の点検、社内制度の整備に取り組む。 | 全体的な賃金改善だけでなく、賃金体系上の歪みや賃金分布の偏りの是正、最低賃金協定の締結などそれぞれの環境に応じた効果的な賃金水準の向上に取り組む。 | 有期雇用社員及びパート労働者に対して、実態を点検・把握し、底上げの観点から処遇改善に取り組むとともに、適正配分の獲得にも取り組む。<br>有期雇用社員・パート労働者についても時給上げ幅の目安として37円（定期昇給を含む）、もしくは時給1,000円以上を目指した取り組みを行う。<br>一時金について、有期雇用社員、パート労働者への処遇改善と成果配分を求める。 | 【多様な価値観、ライフスタイルを受容できる職場づくり】<br>これまでワーク・ライフ・バランス推進に継続して取り組んできた結果、その重要性は労使で認識されつつある。次のステップとして、ワーク・ライフ・バランスを職場単位で定着させ、実現度を高めていく必要がある。そのためには、多様化する価値観、ライフスタイルを受容できる職場づくりが必要である。組合員一人ひとりの希望するワーク・ライフ・バランスの状態や課題が、異なることを職場および労使で共有し理解することで、ワーク・ライフ・バランスの職場での定着を図る。<br>【多様な働き方の実現】<br>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ことができる「育児環境」の整備、今後対象者が増加することが予想されている「介護環境」の整備に取り組む。また、有期雇用社員やパート労働者、高年齢者雇用、障害者雇用に対する取り組みを行う。<br>なお、職場や管理職の理解不足などに起因して制度を利用しにくくなっている状況もあることから、制度の拡充とともに、誰もが制度を活用することができるよう、助け合い・支えあいの風土を職場に作り出す取り組みも行う。 | | | | |

| 共闘 | 産　別 | 賃上げ要求 | 時短 | 格差是正 | | | | その他の取り組み | 要　求<br>提出日 | 回　答<br>指定日 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | （月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等） | （ワーク・ライフ・バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等） | 規模間格差の是正 | 非正規労働者の労働条件改善 | 職場における男女平等の実現 | その他の格差是正 | | | |
| 交通・運輸共闘連絡会議 | 自　治　労<br><br>方針決定日<br>1月29～30日<br>第148回中央委員会 | 連合春闘方針である２％以上の引き上げ、公務員連絡会の対人事院基本要求＝「実質生活水準確保のための公務員賃金引き上げ」、さらには2015民間春闘の状況を十分に踏まえ、2015人勧期・確定期までを見据えた賃金改善の取り組みを進める。<br>　要求実現のため、人事院・政府に対して、制度の改善と水準の確保にむけて、公務労協・公務員連絡会に結集し、効果的な大衆行動の配置も背景に取り組みを進める。さらに、総務省による自治体への助言・関与に対し、対策を強化する。県本部は、人事委員会対策の強化をはかる。<br><br>１.「給与制度の総合的見直し」への対応<br>・春闘前段の取り組みとして、2014自治体確定闘争に引き続き、第三次統一行動を設定し、給与制度の総合的見直し（基本給平均２％引き下げ等）に反対する取り組みを進める。<br><br>２．賃金水準の確保(公務)<br>・2006給与構造改革以前の水準への到達をめざし、以下を到達目標とする。<br>30歳　246，500円<br>35歳　296，900円<br>40歳　349，400円<br><br>３．自治体最低賃金について<br>・自治体に雇用されるすべての労働者、地域公共サービス民間労働者を対象とする自治体最低賃金を確立し、月額151,800円（国公行(一)１級13号俸・2014年勧告額）以上、日給7,590円（月額/20日）以上、時給980円（月額/20日/７時間45分）以上として求める。<br><br>４．一時金、諸手当について<br>・期末・勤勉手当を維持・改善すること。勤勉手当の成績率の運用については、十分な労使交渉と合意によること。<br>・労基法改正にともなう超過勤務手当の割増率の引き上げを実施すること。<br>・時間外勤務手当と休日勤務手当の時間単価額は、労働基準法方式により算定すること。<br>・時間外労働の実態を踏まえ、必要な時間外勤務手当財源を確保し、全額支給を徹底すること。 | ・年間総労働時間1800時間を目標として、所定労働時間の短縮と、労働基準法第33条第３項の「公務の臨時の必要」の厳格な運用を行うこと。併せて必要な人員を配置すること。<br>・36協定の締結義務職場においては早急に締結すること。なお、締結に当たっては、１日２時間、４週24時間、３ヵ月50時間、１年150時間を上限とすること。<br>・安全衛生委員会を月１回以上開催し、快適職場環境の実現と健康診断の徹底をはかること。<br>・災害時の業務の体制、取引先・委託先などとの連携のあり方などについて、組合と交渉・合意の上ルール化すること。 | １．13,500円以上（平均賃上げ・定昇相当分込み）引き上げること。（全国一般評議会）<br>⇒賃金カーブ維持分(4,500円）＋生活維持・向上分（7,200円（３％）以上）<br>＋格差および配分の歪み是正分（1,800円以上）<br>＜年齢ポイント要求（到達水準）＞<br>30歳労働者　255,000円以上<br>35歳労働者　282,000円以上<br>40歳労働者　315,000円以上<br>２．パートタイム（短時間）労働者の時給引き上げ50円以上を実現すること。<br>３．最低賃金を雇用形態にかかわらず、月額151,800円以上（日給7,590円以上、時給980円以上）とすること。 | １．雇用安定について<br>・恒常的な業務に就いているフルタイムまたはフルタイムに準じる職員については、パートタイム労働法や労働契約法の趣旨を踏まえ、正規職員への転換措置をはかること。<br>・恒常的な業務に就いている臨時・非常勤等職員について、すでに雇用更新年限が設けられている場合、その廃止と雇用継続を行うこと。<br>・臨時・非常勤等職員の空白期間を廃止すること。<br>・新たに任用される臨時・非常勤等職員に対して、雇用更新年限を設定しないこと。<br><br>２．賃金要求について<br>・自治体最低賃金を時給980円（国公行(一)１級13号俸相当151,800÷20日÷７時間45分）以上とし、正規職員との均等待遇をはかること。<br>・賃金改善について、37円/ｈ＋２％（物価上昇＋格差是正分）以上の引き上げを実施すること。<br>・実務経験、能力に基づいて報酬決定を行うこと（昇給制度の確立）。<br><br>３．均等待遇について<br>・自治労の自治体最低賃金と経験年数を考慮した年齢別最低保障賃金を確立すること。<br>・賃金（報酬）について、人事院指針（2008年８月26日）や総務大臣答弁（2009年５月26日）、「2014年通知」などを踏まえ、職務内容（職務の内容と責任）、在勤する地域、職務経験等の要素を考慮し、改善すること。<br>・諸手当（相当報酬）について、正規職員との均等待遇による支給とすること。<br>・週の労働時間が定まり、６ヵ月以上勤務予定の職員には、月給制度を適用すること。<br>・休暇諸制度について、その種類、期間、賃金保障など正規職員との均等待遇を行うこと。<br>・地方公務員災害補償基金の対象とならない職員について、労働災害の補償制度を整備すること。<br>・任期付短時間勤務職員の給料・諸手当について、正規職員との均等待遇を行うこと。また、定期昇給を行うこと。 | ・「男女がともに担う自治労委員会　委員長・事務局長会議」を開催し、安倍政権が推進する女性活躍促進政策案について学習会で課題を浮き彫りにする。<br>・各単組において春闘期を起点に、職場の点検活動（パンフレット等の活用）、要求書の提出を行い、男女平等推進月間である６月期に、男女平等推進闘争に取り組み、積み残した課題について前進をはかる | | １．地方財政の確立にむけた取り組み<br>・地方財政の確立を進めるために、政府予算編成・自治体予算編成のサイクルと連動した取り組みを進める。とくに春闘期は概算要求策定時期（6～9月）につなげる取り組みを重視する。<br>２．公契約条例および公共サービス基本条例制定にむけた取り組み<br>・連合・公務労協と連携して、公契約条例および公共サービス基本条例制定にむけた自治体の取り組み状況を収集し、県本部・単組に情報提供を行う。<br>・すでに公契約が条例化された自治体や現在取り組みを進めている単組等の取り組み事例や指定管理者制度の問題点など経験交流の集会を企画する。 | ２月10日～18日 | ３月20日 |
| | 全自交労連<br><br>方針決定日 | | | | | | | | | |