

2019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	日本私鉄労働組合総連合会(私鉄総連)
方針決定日	2019年2月5日
要求提出日	2019年2月8日
回答指定日	

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>19春闘は「産業別統一闘争」として組合員の力を結集して、全ての職場からたたかいを進めます。生活の改善をはかり、将来にわたって働き続けられる魅力ある産業とするために、「月例賃金」にこだわり、闘争態勢を構築していきます。</p> <p>(1)全ての組合が、①要求書をすみやかに提出する、②早くから交渉を開始し、労使交渉を重ねる、③回答(指定)日時の厳守に重点を置き、たたかいます。</p> <p>(2)組合員の賃金実態を把握し、会社の決算書などから経営状況を分析し、他産業、同業他社、地域との賃金格差の是正に取り組みます。</p> <p>(3)企業を支える「人への投資」の重要性を強く主張し、働く者への適正な配分を求めます。</p> <p>(4)実質賃金の維持・向上のため、定昇相当分(賃金カーブ維持分)を確保したうえで、生活維持分+生活回復・向上分(ベア分)要求の獲得に取り組みます。</p> <p>(5)年間臨時給は、年間収入の維持・向上に取り組みます。</p> <p>(6)産業別最低賃金の引き上げを求めます。</p> <p>(7)非正規雇用労働者の処遇改善に取り組みます。</p> <p>(8)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>	
(2) 賃上げ要求	
<p>●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」</p>	<p>1. ポイント別賃金水準 第2次中期賃金方針をふまえ、引き続き、賃金の上げ幅だけでなく、それぞれの賃金水準を段階的に達成できるよう、「賃金の絶対値」をより意識した賃金改善に取り組みます。</p> <p>(1)最低水準 30歳 35歳 40歳 193,794円 219,878円 245,952円</p> <p>(2)平均水準 30歳 35歳 40歳 高卒、事務技術労働者 272,382円 316,818円 350,510円 高卒、生産労働者 265,110円 304,783円 335,900円</p> <p>(3)到達水準 30歳 35歳 40歳 高卒、事務・技術労働者(総合職) 283,440円 333,400円 373,300円 高卒、生産労働者 262,320円 304,500円 342,040円</p> <p>月例賃上げ要求 現行各人基本給を、「定昇相当分(賃金カーブ維持分)2.0%」プラス「生活維持分+生活回復・向上分(ベア分)7,600円」引き上げる。</p>
●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(時給等の引き上げ)	<p>非正規雇用労働者の賃金引き上げ</p> <p>①1時間あたり70円以上を引き上げることが基本とする。</p> <p>②月例賃金・時間給の引き上げ、「底上げ・底支え」「格差是正」をはかる取り組みを展開し、「誰もが時給1,000円」の実現をめざしつつ、労働関係諸法の遵守に取り組む。また、雇用形態間など、あらゆる格差の是正に向けた取り組みを進める。</p>
●男女間賃金格差の是正	
<p>●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ</p>	<p>産業別最低賃金要求</p> <p>①各都道府県の「2018年度地域別最低賃金+10%」を求める。</p> <p>②最低水準132,300円を引き上げる。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>⑤協定期間内に地域別最低賃金が変更になった場合、これに準拠させる。</p> <p>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>各組合は、交渉権を私鉄総連に委任します。私鉄総連は、中央統一交渉で、一般社団法人日本民営鉄道協会(民鉄協)・バス事業最賃問題研究会(バス最賃研)とそれぞれ交渉します。未加盟の経営側には、加盟および交渉の委任を働きかけます。</p>

<ul style="list-style-type: none"> ●一時金 ・一時金の要求基準等 	<p>年間臨時給要求</p> <ul style="list-style-type: none"> ①2018年度の協定月数を堅持する。 ②削減を余儀なくされた組合は、回復分を強く要求する。 ③年間5カ月に満たない組合は、5カ月とする。 ④協定は、夏冬別途ではなく、年間協定とする。 <p>生活の基礎となる月例賃金(月々の基本的な賃金)の引き上げにこだわりつつ、賃金の後払い、生活防衛、などの観点から、年間臨時給水準の堅持・向上をめざし、第2次中期賃金方針で定めた水準達成(最低水準3カ月、目標水準5カ月、到達水準5カ月以上)をめざします。</p>
----------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<ul style="list-style-type: none"> ●その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 <li style="padding-left: 150px;">など 	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

(4) 男女平等の推進

(5) 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／取引の適正化の取り組み

(6) 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