

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 | JR総連 |
| 方針決定日 | 2019年2月1日 |
| 要求提出日 | 原則として2月中 |
| 回答指定日 | 連合方針をふまえ各単組毎に回答日を指定 |

| 要求項目 | 要求内容 |
|---|---|
| (1) 基本的な考え方 | |
| <p>2019JR総連春闘は、賃金の大幅引き上げと労働条件の向上をかちとる春闘にしなければなりません。その実現に向けて、JR総連・労連加盟単組の統一闘争を展開することとします。そして「統一べア要求」を掲げ、積極的な賃金引き上げをめざすとともに、雇用と労働諸条件の改善をはかるためにたたかいます。とりわけJRグループにおける非正規労働者を含めたすべての労働者の雇用確保と格差是正、待遇改善をはかるために、JR総連・地協・単組・労連の連携した取り組みを強化することとします。そのためにも、労働組合の分断・破壊を許さず、JR総連の旗の下にすべての力を結集し、統一要求・統一闘争をたたかい抜くこととします。</p> <p>さらに私たちは、従来以上に共闘と連帯を強化し、非正規労働者や未組織労働者も含めた広範な連帯をかちとっていかねばなりません。中小企業で働く仲間との連帯、未組織労働者の組織化に向けて取り組みます。同時にICLS(国際労働者交流センター)をはじめとするアジア・世界各国の労働者との連帯を強化する2019JR総連春闘を構築していきます。</p> | |
| (2) 賃上げ要求 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ●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」 | <ul style="list-style-type: none"> ・JR各単組をはじめ定昇(賃金カーブ維持分)の算定が可能な組合 <ul style="list-style-type: none"> ア 定昇(賃金カーブ維持分)を確保します。 イ 社会保障費の負担増はもとより、生活維持・改善分として「6,000円」を統一べア要求とします。 ウ 格差是正・実損回復分は必要に応じて各単組で設定します。 ・定昇(賃金カーブ維持分)の算定が困難な組合 <ul style="list-style-type: none"> ア 「10,500円」(定昇・賃金カーブ維持分を含む)とします。 イ 格差是正・実損回復分は必要に応じて各単組で設定します。 |
| <ul style="list-style-type: none"> ●規模間格差の是正(中小賃上げ要求) | <p>JRグループで働く非正規労働者の正社員化ならびに待遇改善と組織化の実現をめざします。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に取り組みます。</p> <p>定昇(賃金カーブ維持分)の算定が可能な組合</p> <ul style="list-style-type: none"> ア 定昇(賃金カーブ維持分)を確保します。 イ 社会保障費の負担増はもとより、生活維持・改善分として「6,000円」を統一べア要求とします。 ウ 格差是正・実損回復分は必要に応じて各単組で設定します。 <p>・定昇(賃金カーブ維持分)の算定が困難な組合</p> <ul style="list-style-type: none"> ア 「10,500円」(定昇・賃金カーブ維持分を含む)とします。 イ 格差是正・実損回復分は必要に応じて各単組で設定します。 |
| <ul style="list-style-type: none"> ●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ) | <p>JRグループに働くすべての労働者の賃金格差是正と雇用確保および生活の改善をめざします。契約社員の正社員化と均等・均衡待遇の実現をめざします。連合方針を踏まえ、「誰もが時間給1,000円」をめざします。</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ●男女間賃金格差の是正 | <p>連合方針に基づき取り組みます。</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ●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>すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・18歳高卒初任給の参考目標値(連合)・・・172,500円 |
| <ul style="list-style-type: none"> ●一時金 ・一時金の要求基準等 | <p>各単組の実情に合わせて設定します。</p> |

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

36協定の適切な締結と長時間労働の撲滅ならびに豊かな働き方の実現をめざします。
「ディーセント・ワークの実現」ならびに「ワーク・ライフ・バランス社会の実現」などの視点から、不払い残業の撲滅など労働時間管理の適正化と36協定の遵守、労働時間短縮、年休・休日労働の改善、割増率の引き上げに取り組みます。

- ① 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。
- ② 連合の「年間総実労働時間1800時間」をめざした「連合1800時間モデル」の当面5年間の方針を参考に次の目標の達成に向け努力します。
 - ア 年間所定労働時間2,000時間を上回る企業をなくします。
 - イ 年次有給休暇の初年度付与日数を15日以上とします。
 - ウ 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企業をなくします。
 - エ すべての組合員の時間外労働(休日労働を含む)を1ヵ月45時間以下に抑えることを基本とし、少なくとも過労死につながる1ヵ月100時間または2ヵ月160時間を超える長時間労働を根絶します。
- ③ 連合の2019春闘方針にもとづき「ワーク・ライフ・バランス社会の実現」に向け取り組みます。
- ア 特別条項付36協定の適切な上限設定や適用に当たっての事前労使協議、勤務間インターバル規制(原則11時間)導入を進めます。
 - イ 中小企業における月60時間を超える割増賃金率は50%以上に引き上げます。
- ④ 男女間格差是正の取り組みを継続します。併せて、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を強化します。
- ⑤ 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備に取り組みます。

●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
など

(4) 男女平等の推進

連合方針に基づき取り組みます。

(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

連合方針に基づき取り組みます。

(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

高齢者雇用の改善の取り組みを進めます。
ア 65歳定年制及び希望者全員の再雇用制度の確立と経過措置の撤廃をめざします。
イ 55歳以上の在職条件の改善をめざします。