

2020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 |
| 方針決定日 | 2020年2月4日 |
| 要求提出日 | |
| 回答指定期 | |

| 要求項目 | 要求内容 |
|--|--|
| (1) 基本的な考え方 | |
| <p>20春闘は、産別統一闘争として、私鉄組合員の力を結集し、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、将来にわたり働き続けることのでき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、ペア分(生活維持分+生活回復・向上分)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 | |
| ■ 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」 | 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(過去5年間の移動平均)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。 |
| ○「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 定昇相当分(賃金カーブ維持分) 2.0% プラス ペア分(生活維持分+生活回復・向上分) 7,900円 |
| ○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 | 産業別最低賃金要求 ①2019年度地域別最低賃金+10%とすること。 ②最低水準137,000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。 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わった場合、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。 産業別最低賃金の交渉は、中央労働協約の「全国的に互る労働条件に関する基本事項のうち、双方が中央において交渉することを適当と認めた場合には、対等の立場で交渉を行い、誠意をもって問題の解決を図る」という考え方に基いて行っているものです。 各単組は、交渉権を私鉄総連に委任し、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)と交渉します。各単組は、民鉄協・バス最賃研に交渉権を委任することを求めます。また、民鉄協・バス最賃研に未加盟の経営側には、加盟および交渉を委任するよう働きかけます。 月額換算に用いる1カ月の労働時間は173.8時間としています。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も可能とします。今後も委任会社を減らさないことを前提に、水準引き上げなど、将来に向けた産業別最低賃金のあり方などについて引き続き議論し、改善をはかります。また、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、高卒初任給に準拠した水準を検討します。 |
| ■ 男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連 | |
| ■ 初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結 | 私鉄総連の産業別統一要求は、上記の「賃金」「臨時給」「産業別最低賃金」の三本ですが、それに付随した水準を設定します。なお、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。 ①最低引き上げ額基準 高卒19歳・勤続1年 11,400円 定昇相当分 3,500円(定額) ペア分(生活維持分+生活回復・向上分) 7,900円 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(定額)は、誰もが上がるべきものという、これまでの考え方(最低昇給保証分)が基本となっています。 ②高卒18歳初任基本給 160,300円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を7,900円引き上げる。 2018年度賃金実態等総合調査の現業高卒初任賃金の中位数(160,300円)から算出しました。ただし「高卒18歳初任基本給要求額」が、「産業別最低賃金要求(地域別最低賃金+10%)」を下回る場合は、「産業別最低賃金要求」を要求します。 ③バス運転士25歳初任基本給 176,000円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を7,900円引き上げる。 2018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(176,000円)から算出しました。2017年度と中位数は同額となっています。 |
| ■ 一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応 | 年間臨時給要求 ①2019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。 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。 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。 |

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

| | |
|---|--|
| ■長時間労働の是正 | |
| ■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現 | 非正規雇用労働者の労働条件改善 1時間あたり、70円以上を引き上げることを基本とする。 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、連合の考え方を参考に「時給1,100円以上」の実現をめざしつつ、労働関係諸法の遵守に取り組みます。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) ジェンダー平等・多様性の推進

| | |
|---|--|
| ・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法 | |
|---|--|

(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

| |
|--|
| |
|--|