

2022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	2022年2月2日
要 求 提 出 日	未定
回 答 指 定 日	未定

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
22春闘は、私鉄産別運動の基本である組合員の生活と雇用を守るべく、産業別統一闘争として、職場からたたかいを構築します。全ての組合・組合員が決起して私鉄春闘を構築することによって、昼夜・曜日を問わず働き、日本社会を支えるという重要な責務を担っている産業に働く者として、交渉を重ね、社会を支えている働き手にふさわしい賃金を勝ち取らなくてはなりません。「賃金とは何か」という概念を考えれば、22春闘において、以前と同様に生活の維持・向上を、雇用主である企業に対して、何一つ臆すること無く、正々堂々と要求することは当然です。しかし、通勤・通学の減少、観光業をはじめ日本経済全体に好影響をあたえていたインバウンドの喪失など、私たちの産業に対する感染症の影響が依然として残っており、いまだ回復途上となっています。 このことから、22春闘において、20春闘までと同じ要求を掲げることは難しいと言わざるを得ません。しかし、元々恵まれているとは言えない賃金が、特に他産業と比べてさらに格差が拡大している事実は、要員が不足している実態を解消する意味からも、放置することはできません。従って、22春闘においては、私鉄春闘の再構築に向けた第一歩と位置づけ、組合員の生活を守るためにも、賃金の回復と格差の是正に向け、今春闘に限る特例的な要求を掲げ、全ての組合が私鉄総連に結集し、一致団結して22春闘をたたかいます。 (1)全ての組合が、要求書提出後すみやかに交渉を開始するとともに、回答(指定)日時の厳守に重点をおき、たたかいを進めます。 (2)働く者の生活と価値を再認識し、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。 (3)実質賃金の維持のため、定昇相当分(賃金カーブ維持分)を確保したうえで、賃金の回復および格差の是正をめざし、ベア分の要求獲得に取り組みます。 (4)年間臨時給は、年間収入の維持・回復に取り組みます。 (5)産業別最低賃金の引き上げを求めます。 (6)非正規雇用労働者の処遇改善に取り組みます。 (7)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、さらに意志疎通をはかります。	
(2) 基盤整備	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	
(3) 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」	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。それぞれの水準については、各調査の過去5年間の移動平均で算出しています。なお、第3次中期賃金方針については、私鉄総連本部内での中期賃金方針検討委員会で引き続き議論をしていきます。 (1)最低水準／年齢別の推計標準生計費 (人事院勧告「標準生計費」より産労総研が試算) 30歳:188,920円、35歳:215,384円、40歳:241,850円 (2)平均水準／ポイント年齢別モデル賃金(主要組合・所定内賃金水準) (連合「構成組織の賃金・一時金・退職金」より) 高卒、事務技術労働者 30歳:273,809円、35歳:317,898円、40歳:349,217円 高卒、生産労働者 30歳:268,447円、35歳:308,956円、40歳:339,121円 (3)到達水準／資本金5億円以上・労働者1,000人以上 (中央労働委員会「賃金事情調査」より) 高卒、事務・技術労働者(総合職) 30歳:283,900円、35歳:335,340円、40歳:375,100円 高卒、生産労働者 30歳:266,180円、35歳:309,160円、40歳:344,780円 ※1 一部の年齢別ポイントで21春闘を下回っている数値があります。 ※2 調査によって、回答企業数・集計者数が異なるため、到達水準が平均水準を下回っている数値もあります。
○「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」	定昇相当分(賃金カーブ維持分)2.0% プラス ベア分1,500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 ①2021年度地域別最低賃金＋10%とすること。 ②最低水準137,650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。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ができる。 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。
■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	
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	①最低引き上げ額基準 高卒19歳・勤続1年 5,000円(定昇相当分:3,500円(定額)＋ベア分:1,500円) ②高卒18歳初任基本給 162,100円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を1,500円引き上げる。 ③バス運転士25歳初任基本給 179,800円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を1,500円引き上げる。
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	●年間臨時給要求 ①2021年度の協定月数を堅持すること。 ②感染症の影響にともない削減を余儀なくされた組合は、削減前の協定月数とすること。 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。 感染症の影響により、季別交渉、年間協定の見直しなど、これまでにない厳しい状況にあります。しかし、年間臨時給は「賃金の後払い」「生活防衛」などの観点からも非常に重要です。今春闘においては、「年間協定」を基本に、年間臨時給水準の維持・回復を求めます。 あわせて、第2次中期賃金方針で定めている水準(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。 ●非正規雇用労働者の労働条件改善 1時間あたり、40円以上を引き上げを基本とする。 この間の秋闘の取り組み、特に21秋闘の産別統一要求である「非正規雇用労働者の正規雇用化」の早期達成をめざしながら、当面、月例賃金・時間給の引き上げと「底上げ」「底支え」「格差是正」をはかる取り組みを展開し、産業相場の下支えをします。連合の考え方を参考に「時給1,150円以上」の実現をめざしながら、雇用形態間など、格差の是正に向けた取り組みを進めます。
(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■長時間労働の是正	
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など	
(5) 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	
(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	