

2023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	私鉄総連
方 針 決 定 日	2023年2月2日
要 求 提 出 日	
回 答 指 定 日	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>今もなお感染症の終息が見えないなか、組合員は職場の最前線で昼夜を問わず、安全・安心・安定輸送の公共交通を守るために、懸命に輸送の使命を果たし続けています。感染症の影響により過去2回の春闘は、産業がまだ回復途上との認識のもと「今春闘に限る要求」を掲げ、感染症が急拡大するなか、厳しく、難しい判断をともなう春闘となりましたが、全国が一丸となって産業別統一闘争を構築し、たたかい抜きました。</p> <p>私たちの産業は、恒常的な長時間労働と低賃金などにより、慢性的な要員不足となっており、人材の確保と定着が大きな課題となっています。また、感染症の影響などによりさらなる人材の流失も懸念されています。その解決のためには、「人への投資」が極めて重要です。</p> <p>要求の組み立てについては、長期化する感染症の影響がありながらも組合員の生活を守るため「定昇相当分(賃金カーブ維持分)」と「ベア分(生活維持分+生活回復・向上分)」とし、全ての組合が賃上げに取り組みます。</p> <p>23春闘は、「月例賃金の改善」「生活防衛」を重点に、傷んだ生活を回復・向上すべく、産業別統一闘争として全ての職場からたたかいを構築します。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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・向上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。</p> <p>(4)年間臨時給は、年間収入の維持・回復に取り組みます。</p> <p>(5)産業別最低賃金の引き上げを求めます。</p> <p>(6)非正規雇用労働者の処遇改善に取り組みます。</p> <p>(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、さらに意思疎通をはかります。</p>
II. 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	
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1.賃金要求	
■月例賃金	

<p>○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」</p>	<p>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。</p> <p>(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:188,286円 35歳:214,108円 40歳:239,940円</p> <p>(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)</p> <p>●高卒、事務技術労働者 30歳:274,618円 35歳:317,673円 40歳:349,344円</p> <p>●高卒、生産労働者 30歳:269,816円 35歳:309,905円 40歳:340,049円</p> <p>(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)</p> <p>●高卒、事務・技術労働者(総合職) 30歳:286,620円 35歳:338,720円 40歳:376,660円</p> <p>●高卒、生産労働者 30歳:265,780円 35歳:309,020円 40歳:343,060円</p> <p>※1 一部の年齢別ポイントで22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。</p>
<p>○「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>定昇相当分(賃金カーブ維持分) 2.0% プラス バア分(生活維持分+生活回復・向上分) 9,900円</p>
<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	
<p>○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</p>	<p>●産業別最低賃金要求 ①2022年度地域別最低賃金+10%とすること。 ②最低水準143,000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。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</p>
<p>■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</p>	
<p>■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</p>	<p>①最低引き上げ額基準 高卒19歳・勤続1年:13,400円(定昇相当分3,500円(定額)+バア分9,900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9,900円引き上げる。 ③バス運転士25歳初任基本給 180,000円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を9,900円引き上げる。</p>
<p>■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</p>	<p>●年間臨時給要求 ①2022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。</p> <p>●非正規雇用労働者の労働条件改善 1時間あたり、90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。</p>

Ⅲ-2. 「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	
■人材育成と教育訓練の充実	
■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	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■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	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進 	
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	