

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	JR総連
方針決定日	2023年1月27日
要求提出日	2月中
回答指定期	3月14日から17日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>2022JR総連春闘は、JR北海道労組やJR貨物労組が牽引役となり「定期昇給の実施」を先行的に確認するなどJR総連春闘をリードしました。</p> <p>JR北海道労組は21年ぶりにベア一律500円を獲得し、JR貨物労組もベア0.1%(平均300円)を獲得しました。5連協では、聚楽労組がホテル業界が厳しい状況のなかで粘り強く交渉し、1,500円の賃金改善を獲得しました。</p> <p>しかし、箱根以西ではJR連合系組合を中心に「低額要求=ベアゼロ妥結」という相場がつくられ、JR東日本においては、乱立する他労組の早期妥結や社友会の会社に利する妨害行為等によって、JR総連春闘は足を引っ張られました。</p> <p>このような中、JR総連春闘は、これまでの闘争態勢を再構築し、機関会議での方針の練り合わせ、戦術の意思統一、総決起集会の開催、総合労働条件改善のたたかい、横のつながりを強化するWEB会議の開催など、これまでのJR総連春闘にはないたたかいをつくり出してきました。</p> <p>しかし、総合労働条件改善のたたかいをめぐっては、各単組が歴史的に積み上げてきた運動や課題を十分に踏まえた内容とはならず、認識や解釈に役員間で受け止めの差が生じるなど課題を残したことも事実です。</p> <p>その意味では、2023JR総連春闘は、22春闘の大きな成果を確認しつつも、産別としてこれらの反省点に立ち返り、役員間の連携を綿密にはかかるとして、具体的な運動方針をつくり上げ、実践していくことが課題となります。</p> <p>一方、連合労野会長は、22春闘の総括を「コロナ禍の影響がまだまだ色濃い中、2015闘争以来の高い賃上げを実現することができた。この流れを地域別最低賃金の引上げに波及させ、過去最高の全国加重平均31円となったことは、格差是正と底上げに向けた大きな成果だ。この賃上げの流れを2023春闘につなげなくてはならない」としています。</p>
	<p>しかし、昨今の連合のスタンスは政労使会議に重きが置かれ、22春闘山場における自民党議員との会食や国葬参列にくわえ、2023春闘を前にした連合旗開きでは、2年連続で岸田首相を招き、野党冷遇・与党優遇の自民党政権に利する対応は、産別内に不信を招いています。</p> <p>連合は12月1日に開催した第89回中央委員会において、定期昇給分を含む賃上げを5%程度(賃上げ相当分3%、定昇相当分2%)とする方針を明らかにしました。しかし、全トヨタ労働組合連合会は、2023春闘のベア要求の目安となる金額について、「掲げてもいい結果にはならない」として、3年連続で要求額を提示しないことを決定し、JR連合はベア1%(3,000円)要求とするなど、連合方針は一枚岩にならず、産別自決の様相になることは否めません。</p> <p>一方、UAゼンセンはベア4%程度、定期昇給分を含め6%程度の賃上げを求めてたたかうことを打ち出し、私鉄総連もベア9,900円+定昇相当分2%の賃上げを求め、連合要求以上を掲げてたたかう産別もあります。</p> <p>よって私たちは、これまで築き上げてきたJR総連春闘の意義と精神のもと、春闘の灯を守り、統一要求・統一闘争をたたかう柱に組合員の雇用と生活を守り抜き、岸田政権が掲げる「新しい資本主義」・「働き方改革」・「労働諸法制の改悪」などに反対するとともに、「安全・健康・ゆとり」を第一義に単組間・労連間の連携を強化してたたかい抜くことをめざします。</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	地域の中小・地場組合との連帯、交通関係産別・連合各共闘組織との連携を強化します。各地協・労連・単組における学習会・決起集会をはじめ全組合員参加の創意工夫した取り組みを行います。また労連各単組への支援・連帯の取り組みを強化します
・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	
○ 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>○「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>連合方針の総合労働条件維持・向上を踏まえた取り組み ①格差是正、賃金引き上げと労働諸条件の改善をめざします。 ②定昇をはじめとする賃金制度を守り、実質賃金の確保と生活改善に向けてベースアップ要求を掲げて統一闘争を実現します。定昇分の維持・確保及び統一ベア要求の具体的内容については、次のとおりとします。 ・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 ア 定昇(賃金カーブ維持分)を確保します。 イ 消費税増税や社会保障費の負担増はもとより、生活維持・改善分として「10,000円」を統一ベア要求とします。 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 ア 「14,500円」(定昇・賃金カーブ維持分+物価上昇・生活維持向上分を含む)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。 ③賃金制度が未整備の労連加盟単組は賃金制度の確立と整備に取り組みます。 ④社員間の競争をおおる人事・賃金制度の改悪に反対し、賃金諸制度の改善に取り組みます。 ⑤人材確保の観点からも初任給の引き上げをめざします。 ⑥月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め一時金の維持向上をはかります。</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>■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>■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>	

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>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。</p> <p>①「安全・健康・ゆとり」ある労働環境を実現し、ワーク・ライフ・バランスの推進、コンプライアンスの徹底をはかる観点から、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。</p> <p>②36協定をはじめ法令・労働協約遵守に向け、職場実態を総点検します。</p> <p>③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。</p> <p>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。</p> <p>イ 年次有給休暇の初年度付与日数を15日以上とします。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>④連合の2023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。</p> <p>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)導入をめざします。</p> <p>イ JRグループにおける月60時間を超える割増賃金率は50%以上に引き上げます。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	
<p>■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</p>	<p>高年齢者雇用の改善の取り組みを進めます。</p> <p>ア 65歳定年制をめざします。</p> <p>イ 60歳以上の賃金・労働条件の改善をめざします。</p> <p>ウ 55歳以上の在職条件の改善をめざします。</p> <p>エ 労働災害防止の観点から、高齢者が安心して安全に働ける職場環境の整備・改善に取り組みます。</p> <p>オ 退職年齢引き上げに伴う在職条件の低下を許さず改善を求めます。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	
<p>■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</p>	
<p>■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</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	
<p>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<p>・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</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	<p>ジェンダー平等・多様性を尊重するとともに、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。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。</p>
<p>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</p>	