

2024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	日本鉄道労働組合連合会(JR連合)
方針決定日	2024年2月1日
要求提出日	JR各単組・・・機関決定後速やかに提出(期限は2月13日) グループ労組・・・可能な限り2月29日
回答指定期	JR各単組・・・先行組合回答ゾーン グループ労組・・・可能な限り4月中

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<ul style="list-style-type: none"> ① すべての中間の雇用維持・創出と人財確保に向けた取り組みの強化 ② 物価動向への意識と賃金水準の追求に向けた取り組みの強化 ③ すべての労働条件等について点検し改善を図る総合生活改善闘争の強化 ④ 有期・短時間・契約等労働者処遇改善に向けた取り組みの強化 ⑤ 「将来を見据えたJR産業のあり方と私たちの働き方」に基づく取り組みの強化
II. 基盤整備	<ul style="list-style-type: none"> ・生産性三原則に基づく分配構造の点検と労使協議を通じた是正 ・JRグループ全体で生み出した付加価値の適正分配を通じた労働条件の「底上げ」「底支え」とJRグループ内における企業規模間の「格差是正」 ・「振興基準」や「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づく取り組みの推進 ・「パートナーシップ構築宣言」の普及拡大 ・「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の活用・深度化
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	・JR連合で設定した賃金目標への到達状況を把握するため、全組合員を対象に賃金実態調査を実施し、調査結果を加盟全単組へフィードバック
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	・労使協議を通じたJRグループにおける包括的な人財確保の環境整備
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・健全な労働組合と労使関係の必要性を内外に訴え、JR連合への総結集をめざす ・組織強化・拡大の取り組みを効果的に組み立てた未組織労働者の組織化 ・JR連合地協・県協・エリア連合・単組における全組合員参画型の取り組み ・教育の観点から運動の継承を企図した、春季生活闘争の意義や目的の伝承 ・各種器材の支援、決起集会の開催
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」	月例賃金総額16,000円以上の引き上げ <内訳> (1)定期昇給 ①定昇制度が確立されている単組は、年度初における定期昇給の完全実施 ②定昇制度が確立されていない単組は、制度の確立と併せ、定昇相当分として6,000円の確実な確保 (2)純ペア要求 ・10,000円を統一要求の目安として設定 (3)諸手当等 ・諸手当や制度改正等の原資の確保
○「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」	<必達目標>(高卒男子・所定内) 25歳:228,000円 30歳:288,300円 35歳:324,200円 40歳:331,600円 45歳:383,200円 50歳:373,000円 <上位目標水準>(高卒男子・所定内) 25歳:250,600円 30歳:312,200円 35歳:385,000円 40歳:385,800円 45歳:431,800円 50歳:421,900円

<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p><グループ必達目標水準></p> <p>○工務(高卒・所定内) 25歳:208,300円 30歳:272,500円 35歳:－ 40歳:260,600円 45歳:335,700円</p> <p>○工務(大卒・所定内) 25歳:220,300円 30歳:264,100円 35歳:305,500円 40歳:286,300円 45歳:395,400円</p> <p>○運輸・陸運(高卒・所定内) 25歳:212,300円 30歳:192,200円 35歳:290,100円 40歳:218,000円 45歳:275,000円</p> <p>○運輸・陸運(大卒・所定内) 25歳:189,600円 30歳:246,000円 35歳:296,700円 40歳:333,200円 45歳:300,000円</p> <p>○物販(高卒・所定内) 25歳:221,600円 30歳:－ 35歳:－ 40歳:－ 45歳:298,500円</p> <p>○物販(大卒・所定内) 25歳:219,000円 30歳:267,900円 35歳:288,800円 40歳:328,000円 45歳:379,800円</p> <p>○ホテル(高卒・所定内) 25歳:－ 30歳:－ 35歳:－ 40歳:－ 45歳:－</p> <p>○ホテル(大卒・所定内) 25歳:202,000円 30歳:－ 35歳:－ 40歳:－ 45歳:－</p> <p>○一般(高卒・所定内) 25歳:184,400円 30歳:201,200円 35歳:158,500円 40歳:178,000円 45歳:273,400円</p> <p>○一般(大卒・所定内) 25歳:226,000円 30歳:225,100円 35歳:257,200円 40歳:287,000円 45歳:426,100円</p>
<p>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入</p>	<p>・企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。 (締結水準は、「時給1,200円以上」)</p> <p>・有期・短時間・契約等労働者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールの導入に取り組む。なお、昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保したうえで、「働きの価値に見合った水準」を追求する。</p> <p>・月給制の有期・短時間・契約等労働者の賃金は、正規雇用労働者との均等待遇の観点から改善を求める。</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>社会水準を意識した初任給の引き上げと賃金カーブ全体の底上げに取り組む。</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>期末手当(夏季手当・年間臨給)については、可能な限り同時要求する。</p>
<p>Ⅲー2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</p>	
<p>■長時間労働の是正</p>	<p>・年間総実労働時間1,800時間をめざす。</p> <p>・時間外労働に対する割増賃金率について、法定割増賃金率からの引き上げを求める。</p> <p>・勤務間インターバル制度(原則11時間)の導入について、職場の実態を踏まえた労使協議を進める。</p> <p>・労働者の健康確保の観点から、労使協議を通じて、すべての労働者の実労働時間を客観的な方法で把握する仕組みの導入や、労働時間把握の適正な運用を確認するルールの策定、月45時間を超え、かつ疲労が蓄積した労働者に対する医師による面接指導の実施に取り組む。</p>

<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p><JRグループ全体での雇用維持・創出にむけた取り組み> ・労使協議を通じて、自社や各グループ内における雇用維持・創出にむけた考え方や取り組みを確認する。また、各グループ内で包括的に人材を確保していくための環境整備に取り組む。 ・政府が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」について、労使で認識を共有するとともに、周知徹底を図る取り組みを推進する。また、受発注者間の取引だけでなく、消費者にまで及ぶ価格転嫁の必要性や社会全体での理解促進を図る取り組みを推進する。 ・副業・兼業は、健康・安全への配慮、本業への支障が生じ得る可能性があることを鑑み、慎重かつ抑制的に取り扱うこととしたうえで、各社の実情に応じて各単組で判断する。その際は、厚生労働省のガイドライン等を参考に、労働時間管理や健康管理、情報漏洩等の対応について労使協議を徹底したうえで、労使協定の締結を求める。 ・サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を推進するため、「パートナーシップ構築宣言」の普及拡大に取り組む。</p> <p><有期・短時間・契約等労働者に関する取り組み> ・正社員への転換ルール・制度を整備し、また制度の運用状況の点検を通じて、正社員化を希望する者の雇用安定の促進に取り組む。 ・労働契約法18条の無期転換ルールの内容周知や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の拡大を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間5年経過前の無期転換の促進などを進める。</p> <p><政策提言「将来を見据えたJR産業のあり方と私たちの働き方」に基づく取り組み> ・手当偏重型の賃金制度の改善や大胆な働き方改革に能動的に取り組む。</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>同一労働同一賃金の法規定の職場への周知徹底を図るとともに、有期・短時間・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、労働条件を点検し、均等待遇実現にむけた取り組みを図る。なお、無期転換労働者についても、法の趣旨に基づき同様の取り組みを進める。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>社員教育や研修等におけるオンラインシステム等の活用により、昇進意欲を持つすべての社員が個々人の置かれた事情に関係なくキャリアステップをめざせる環境の整備に取り組む。</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>高齢雇用継続給付金の段階的廃止や在職老齢年金制度の見直し、改正高齢者雇用安定法の施行等を踏まえ、連合方針に基づき取り組む。</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>連合方針を踏まえ、制度拡充や対象者拡大に取り組む。</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>連合方針を踏まえ、制度拡充や対象者拡大に取り組む。</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>連合方針を踏まえ、制度拡充や対象者拡大に取り組む。</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 ・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</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 ・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 ・育児や介護と仕事の両立にむけた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みの推進 ・治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>
<p>★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み</p>	
<p>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</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>	