

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	JR総連
方針決定日	2024年1月26日
要求提出日	2月上旬から2月末
回答指定期	第1先行:3月12日～3月15日、第2先行: 3月18日～3月22日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
加盟単組・労連全体で統一要求・統一闘争で2024春闘を闘うことを通じてベア獲得、労働条件改善、組織強化・拡大を実現する。	2024年1月26日開催の第46回定期中央委員会で決定する。
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	①1月16日 執行委員会での加盟単組の意思統一、②1月26日定期中央委員会での要求決定、③加盟単組の中央委員会での春闘闘争方針の意思統一、④2月19日2024春闘総決起集会、⑤春闘山場の統一闘争
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	離職者に歯止めがかからない状況。安定的な人材の確保と定着を図るために賃上げ、労働条件の改善は必至事項。その問題意識を労使が共有し、賃上げなど実現できるよう2024春闘は取り組んでいく。
・集団的労使関係の輪を広げる取り組み	①経営協議会、②団体交渉、③交渉内容の情報の発信、④職場での世話役活動・サークル活動
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」	
○「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」	定昇を除く賃上げ相当分を「3%」以上とした連合方針や交連労協の要求や物価上昇、生活向上、産業間格差是正を指し、「魅力ある賃金と雇用の定着化をめざすJRグループ」をつくり上げていくためには、昨年を上回る賃上げは必至でありその実現に向けて統一要求を掲げてたたかうことを確認。要求については1月26日開催の定期中央委員会で決定する。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	統一要求・統一闘争で闘うことを通じて、相乗効果をつくりだす。そのことを通じて是正を図っていく。
○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	昇給ルールは加盟単組ごとにその都度、団体交渉を通じて行ってきた。今後も単組と連携して取り組んでいく。
■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	加盟単組ごとに女性協議会などを結成して、その都度、意見交換や交渉などを通じて解決を図ってきている。また、手当なども加盟単組で春闘期間中に男女問わずに要求し、これまでも改善を図ってきている。よって2024春闘においても同様に取り組んでいくことを確認している。
■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	連合が示している2022年賃金センサス一般労働者新規卒者の所定内給与(産業計・男女計・企業規模計)181,200円(時間額1,098円)に遠く及んでいない。よって加盟単組の中で実状に合わせてに労使の課題として議論していくことを確認している。
■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	加盟単組ごとの企業の業績、支払い能力、組合員の生活実態、企業に対する貢献度などを勘案し、要求・交渉を行って行く。

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	加盟単組が36協定や職場の実態を把握して日々是正に向けた取り組みを行っている。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	①経営協議会、②団体交渉、③普段のチェック機能、④労働組合役員の質的強化
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	職場の中で、組合員に不利益が生じた場合は、すぐに交渉などを通じて改善を図ってきている。今後もチェック機能を発揮し継続して取り組んでいく。
■人材育成と教育訓練の充実	安全教育や人材の育成については、加盟単組が経営側と経営協議会や団体交渉を通じて充実を図ってきている。また、問題が発生した場合はその都度、議論して改善を図っている。
■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	今後の予想される定年延長やそれに伴う人事制度の変更については加盟単組と連携し取り組んで聞くことを確認している。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	テレワークの導入やその手当などについては、産別と単組間または加盟単組間で連携を図って取り組んできた。今後も同様に進めていく。
■障がい者雇用に関する取り組み	これまで労使で議論・交渉し制度化してきた。
■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 	<ul style="list-style-type: none"> ・産別・加盟単組間での大会・委員会での方針提起。定期的な職場集会を通じて把握し改善を図ってきている。育児・介護の環境整備は労使で交渉し制度化してきた。
★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	
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	