

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	私鉄総連
方針決定日	2025年2月4日
要求提出日	春闘方針決定後、2月上旬の予定
回答指定期	連合方針に基づきヤマ場に設定する予定

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>25春闘は、私鉄で働く者の、働きに見合った賃金水準にするためにも「継続した賃上げ」の定着が重要であり、月例賃金にこだわり、組合員とその家族の生活を守るため、全ての組合員の力を結集し、総・地連、単組がこれまで以上に連携強化をはかり、産業別統一闘争として全国が一丸となり、職場からたたかいを構築していきます。</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)企業を支える最大の財産は「人」であり「人への投資」の重要性を強く主張するとともに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・向上および格差是正をめざし「ベア分(生活維持分+生活回復・向上分)」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・向上に取り組みます。</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、適切な価格転嫁・適正取引	<p>●運賃制度の課題</p> <p>私鉄総連は、安全対策や要員確保に向けた労働環境の改善には適正運賃が必要であることや「リ・デザイン」で創設された鉄道・タクシーの協議運賃について、事業者と共通認識を持ったうえで、国や地方自治体に対して運賃改定に対する柔軟な対応や、地域社会の理解・許容性の確保、適正運賃に向けた環境整備を求めています。加えて、交通政策第7次中期方針でも提起している公的な支援の創設などを求めています。</p>
・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>○「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>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次中期賃金方針の策定に向けては、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深めていきます。</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:186,700円 35歳:213,404円 40歳:240,108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) 高卒、事務・技術労働者 30歳:277,066円 35歳:320,996円 40歳:350,523円 高卒、生産労働者 30歳:272,083円 35歳:313,744円 40歳:342,855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) 高卒、一般職相当 事務・技術(総合職) 30歳:292,300円 35歳:345,380円 40歳:381,640円 高卒、生産 30歳:265,820円 35歳:308,960円 40歳:344,100円</p> <p>※1 一部の年齢別ポイントで24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>定昇相当分(賃金カーブ維持分) 2.0% プラス ベア分(生活維持分+生活回復・向上分) 13,400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 ・昇給ルールを導入</p>	<p>●産業別最低賃金 ①2024年度地域別最低賃金+10%とすること。 ②最低水準156,400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更になった場合、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。</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>●賃上げ要求に付随する引き上げ基準 ①最低引き上げ額基準 高卒19歳・勤続1年:16,900円 (定昇相当分:3,500円(定額)+ベア分(生活維持分+生活回復・向上分)13,400円) ②高卒18歳初任基本給 168,300円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を13,400円引き上げる。 ③バス運転士25歳初任基本給 183,500円とする。この水準に達している組合は、現行協定金額を13,400円引き上げる。</p>

<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>●年間臨時給</p> <ol style="list-style-type: none"> ①2024年度の協定月数を堅持すること。 ②削減を余儀なくされた組合は、回復分を強く要求すること。 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>●非正規雇用労働者の労働条件改善</p> <p>1時間あたり、110円以上を引き上げることを基本とする。</p> <p>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1,250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

<p>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など 	
<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>■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>	

III-3. ジェンダー平等・多様性の推進

<ul style="list-style-type: none"> ・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 	
--	--

★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
・組織拡大の取り組み ・「労働協約」「労働協約」に代わる覚書や組合規約などの組合員範囲の見直しなど	組織強化の取り組み ①業種別連絡会の開催 ②登録人員の適正化 ③組織統一对策(競合組合対策)
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
・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	
2024秋季年末闘争	<p>Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善、Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進については、秋季年末闘争などで対応しています。</p> <p>改正育児介護休業法への対応、有期雇用労働者の無期転換ルールの周知促進、ジェンダーアイデンティティの理解促進などについては、2024年秋季年末闘争推進方針で提起した。労働条件については、秋季年末闘争で取り組んでいるため、現在、2024年組織・職場総点検調査を行っています。</p> <p>(1)職点闘争は職場におけるさまざまな課題に対し、職場からの運動として組合員一人ひとりが参加して総点検を行い、労働協約が守られているか、労働組合組織が正しく機能しているかなどを検証し、次年度の労働協約闘争に反映していくための大切な取り組みです。安全かつ安心して働くことができる職場環境を構築し、組織の活性化をはかるため進めていきます。また、これまでの産業別統一要求における未到達事項については、各地連・単組で点検を行い、整理・精査し早期解決に向けた取り組みを行います。賃金制度確立については、通年的な取り組みとして労使協議などを重ね、制度の確立をめざし取り組みを継続します。</p> <p>(2)点検項目については、これまでの議論をふまえ、点検活動が行いやすく、かつ問題点を掘り起こせるよう協議し、昨今の社会情勢をふまえたものや、法改正により、直近で施行された法令などにあわせたものなど、項目を整理・追加しました。</p> <p>(3)長く苦しめられてきた感染症も昨年ようやく落ち着きを見せ、現在は、長く低迷していたインバウンド消費も回復し、私鉄産業も利用低迷のトンネルを脱しつつあります。一方で、組合員の労働・生活の厳しさは改善されていません。どのような状況下でも、働く者が一つひとつ自らの足元を確認し、将来を見据えて環境を整備していくことは、安心・安定した生活を送るために必要不可欠です。私鉄総連は、仲間の暮らしを守るため、「働く者」の立場から、安全・安心な職場づくりに全力を傾注していきます。</p> <p>●組織・職場総点検闘争の進め方と課題</p> <ol style="list-style-type: none"> 重点項目 産業別統一闘争の強化、組合活動の強化に向けた組織・職場総点検 組合役員と職場が連携し、全組合員が参加する職場総点検 労働関係諸法の改正・施行にともなう協定の実態点検 会社の経営状況、財務状況の把握 これまでの労協闘争における未解決事項の解決
交通政策要求に関する産業別統一行動	<p>私たちが働く私鉄・バス・ハイタク産業は、国民の生命や財産を運ぶ「公共交通機関」であり、重要かつ必要不可欠な社会インフラである。また、観光貸切バスを含む観光産業は、経済発展や国民の生活を豊かにするという重要な役割を担っている。持続可能な公共交通を構築するために、生活交通の維持、要員確保と定着、労働条件の改善、運賃改定の促進、自然災害からの復旧・復興、ライドシェア新法阻止など、多くの課題解決に向け、産業別統一行動に取り組みます。</p> <p>●具体的な行動と業種別の課題</p> <p>私鉄総連は春闘の一環として交通政策要求に関する産業別統一行動を推進します。行動は、①交通政策要求実現地域行動、②交通政策要求実現中央行動、③公共交通利用促進運動全国行動とし、3つの行動を連携させながら、交通政策要求の実現をめざします。</p> <p>●25春闘交通政策要求実現中央行動要請項目/鉄軌道・バス・ハイタク共通の要請</p> <ol style="list-style-type: none"> 地域公共交通ネットワークの維持と再構築 ライドシェア(白タク)合法化阻止 要員確保対策の強化と働く者の健康確保 燃料油脂費の高騰対策 公共交通利用促進 観光立国政策の推進 第三者暴力行為やカスタマーハラスメント防止に向けた対策強化 2025年日本国際博覧会(「大阪・関西万博」)の輸送対応