

# 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 | JR総連                              |
| 方針決定日 | 2025年1月31日                        |
| 要求提出日 | 2月上旬～2月末                          |
| 回答指定期 | 第一先行組合:3月11日～14日、第2先行組合:3月17日～21日 |

| 要求項目  | 要求内容  |
|---|---|
| <b>I. 基本的な考え方</b>   |   |
| 加盟単組・労連全体で、統一要求・統一闘争で2025春闘を取り組む<br>組合員の生活実感にもとづく要求で、ベースアップによる賃上げ、労働条件改善、組織拡大を実現する。<br>地域における連帯・共闘で格差是正をはかる |   |
| <b>II. 基盤整備</b>   |   |
| ・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   |   |
| ・賃金水準闘争を強化していくための取り組み   | ①1月22日執行委員会で加盟単組意思統一②1月31日第48回定期中央委員会で要求決定③加盟単組中央委員会で春闘方針の意思統一④2月13日春闘総決起総集会⑤各単組・地協における春闘山場における統一闘争                               |
| ・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化   | 離職防止と人材確保、人材の定着のためにも賃上げは必須であり初任給引き上げを含めた賃金カーブの引上げをめざす。労使で問題意識を共有し労働条件改善含め取り組む。  |
| ・集团的労使関係の輪を広げる取り組み  | 経営協議会、団体交渉に組合員の意見が反映できるよう、集会やレクリエーションの場を活用する  |
| <b>III-1. 賃金要求</b>  |   |
| <b>■ 月例賃金</b>   |   |
| ○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  | 連合や交運労協の方針にもとづき、組合員の生活実感や単組間の格差是正の視点から生活維持・改善分として純ベア要求「15,000円」<br>定期昇給算出困難な組合は「定昇分4,500円+15,000円=19,500円」<br>格差是正分は必要に応じて単組で設定する |
| ○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)  | 統一闘争でつくり出した相乗効果で中小の是正をはかる   |
| ○雇用形態間格差の是正<br>・企業内最低賃金協定の締結<br>・昇給ルールの導入   | 各単組の実情を鑑みて、連携をはかる   |
| <b>■ 男女間賃金格差の是正</b><br>・「見える化」と問題点の改善<br>・生活関連手当  | 各単組では女性連絡会などの集まりを活用して、意見交換や春闘への要求策定をおこなっている。引き続き、各単組要求に男女間格差是正の視点をいれて取り組んでいく  |
| <b>■ 初任給等の取り組み</b><br>・社会水準の確保<br>・年齢別最低到達水準の協定締結   | 人材確保のためにも初任給引き上げは必要であり、連合平均に満たない単組もあることから、実情に合わせて新卒採用の基本給引き上げに取り組む  |
| <b>■ 一時金</b><br>・一時金の要求基準等<br>・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応   | 加盟単組ごとに、業績などを勘案するが、組合員の生活実感にもとづき年収確保の観点を含めて要求・交渉をおこなう   |

| Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■「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</li> <li>・休日増、勤務間インターバル制度導入</li> <li>・年休取得促進など</li> </ul>  | <p>職場の実態に合わせて36協定含めて日々是正に向けた取組みを各単組でおこなっている</p> <p>年休の初年度付与日数の増、インターバル確保(11時間)</p>                           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</li> </ul>  | <p>経営協議会や団体交渉に加え、日常における労働組合としてのチェック機能と組合役員の強化をはかっている</p>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</li> </ul>   | <p>組合員に不利益が生じた場合は、会社との交渉などで改善をはかっているが、引き続きチェック機能を発揮して取り組む</p>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■人材育成と教育訓練の充実</li> </ul>  | <p>人材の定着と安全確保の視点からも重要であり、単組において会社と協議してきている</p>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■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</li> </ul>  | <p>定年延長を見据えて、高齢期の人事賃金制度については単組と連携をはかって取り組む</p>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</li> </ul>  | <p>テレワークにおける労働条件については単組の取組みを産別内で共有し連携をはかって取り組んでいる</p>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■障がい者雇用に関する取り組み</li> </ul>  | <p>単組において労使議論で制度化している</p>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■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</li> </ul>   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■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</li> </ul>   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</li> </ul>   |  |
| Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</li> <li>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</li> <li>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</li> </ul> | <p>各取組みについて産別・単組の中央委員会で確認していく</p> <p>育児・介護など労使で環境整備に取り組んできている</p> <p>あらゆるハラスメントを許さないための取組みを産別・単組連携して取り組む</p> |
| ★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・組織拡大の取り組み</li> <li>・「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</li> </ul>   | <p>各単組で新規・中途採用者、未加入者への取組みを引き続き実施していく</p>   |
| Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ビジネスと人権に関する取組み方針の策定、教育・研修の実施など</li> </ul>  |  |
| その他 ●上記に分類されない重要な取組みがあれば記入   |  |
|  |  |