

国労本部電送No.135	発信日	発信 企画部	責任者	受領者
	2023年1月30日			

闘争指示第34号

2023年1月30日

エリア本部
各 闘争委員長 殿
地方本部

国鉄労働組合
中央闘争委員長 松川 聡

当面する闘いの展開について

国労は、1月28日に第193回拡大中央委員会を開催し、第8波の新型コロナウイルスの感染再拡大が続くなか、日夜職場で奮闘する組合員・家族のいのちと健康を守りながら、2023年春闘勝利、JR各社における労働条件の改善、安全・安定輸送の確立とサービスの向上、JR北海道・四国・貨物の持続可能な支援策の確立やJR九州の安定経営に向けた助成策の継続、並行在来線の維持・活性化と地域公共交通の確保をはじめとした総合交通政策の実現など当面する闘争方針を満場一致で決定した。

とりわけ4年目となるコロナ禍で、40年ぶりという記録的な物価上昇と10カ月連続の実質賃金の低下で苦しむすべての働く仲間が、安心して生き、暮らし続けるための大幅賃上げ獲得と働き方の改善を闘いの中心に据えるとともに、いままさに岸田政権が強引に進めようとしている軍拡大増税・原発推進路線に反対して平和憲法と人権・民主主義擁護、脱原発など山積する諸課題に取り組みながら、文字通り、全機関が一丸となって国労の最大かつ喫緊の課題である組織の強化・拡大に全力をあげる決意を固めあった。この意思統一のもと、当面する闘いの展開について下記の通り指示する。

記

1. 各級機関は、中央委員会で決定した方針を全組合員に徹底すること。
2. 2023年春闘要求を2月13日(月)にJR各社に提出すること。なお、回答指

定日は、3月15日（木）を基本とし、第一次回答ゾーン（3月13日～17日）および第二次回答ゾーン（3月20日～24日）とする。さらにグループ会社においては3月月内決着をめざす。

各級機関は「国労統一重点要求」を中心とした要求に関する討議を深め、職場要求の実現にむけて全職場でオンラインによるリモート集会の開催やSNSなどを活用した宣伝行動など創意工夫した取り組みを展開するとともに、各エリア本部は団体交渉を通じて要求実現に全力をあげる。具体的戦術等に関しては、中央戦術委員会の議論を踏まえ、中央執行委員会として明らかにしていくこととする。当面する主な行動予定は次のとおりである。

(1) 要求提出日 2月13日（月）

定期昇給の完全実施を求め、基本給（平均）に4.8%相当額、13,000円を基本とするベースアップを統一要求とし、その実現をめざすこととする。

〈統一重点要求10項目〉

- ① JR各社及びグループ会社における定期昇給の完全実施
- ② 2023年4月1日時点における基本給（平均）の4.8%相当額、13,000円を基本とするベースアップを求める
- ③ 再雇用者（60歳以上）の賃金底上げをめざす制度改正を求める
- ④ 50歳以上の在職条件と再雇用者（60歳以上）の労働条件の見直し。65歳定年制の実現
- ⑤ JRグループ各社における定期昇給の完全実施。制度のない会社における定期昇給制度の確立
- ⑥ グループ会社に対する要求は、JR本体の要求を基本とし、時給制度社員は1,500円を目標に、当面は1,000円以上の実施を求める
- ⑦ 初任給の改善。第2基本給廃止。成果主義賃金制度反対。公正な人事・賃金制度の確立
- ⑧ 人減らし「合理化」反対。安全・安定輸送の確立。業務委託・外注化施策の見直し。出向制度の改善
- ⑨ サービス残業根絶。年間総労働時間1,800時間実現。時間外割増率50%・休日割増率100%の実現
- ⑩ 非正規社員の正社員化。グループ会社の労働条件改善

(2) 青年・女性・家族中央総行動 2月26日（日）

(3) 国労中央総行動 2月27日（月）

(4) 交運労協春闘総決起集会 3月2日（木）

(5) 全国統一闘争ゾーン

・第一次闘争ゾーン 3月1日（水）～10日（金）

3. 組織強化・拡大の取り組み

2023年春闘と結合して職場ごとの獲得目標・重点課題を明確にしながら、新入社員の獲得や契約社員の「雇い止め」など非正規社員の労働条件改善や地位向上に向け、会社ごとの実情を踏まえながら、闘いを組織すること。

なお、闘争指示第3号（2022年8月16日）に基づき、具体的な目標達成に向けた意思統一を図り、日常的な職場活動の強化と組織拡大へつなげるため、全組合員参加で「組織強化・拡大に向けた具体的運動」を取り組むこと。

- (1) 全機関があらためて、第91回定期全国大会で提起した克服すべき課題についての具体的意思統一を行いつつ、「国労の課題と方向性—今後5年を見据えた組織ならびに運動展開」を踏まえて、大胆に組織拡大の運動領域を広める努力を行うことが求められている。そのためにオンラインやメールを活用して必要な対策等についての意思統一を行う場を繰り返し設定すること。
- (2) 各級機関は、組織拡大に向けた交流集会での成果と課題を検証し、具体的な方針と目標を決め、実践すること。またエリア・地方機関において「組織拡大対策委員会」及び「組織拡大経験交流会」等を開催し、職場における取り組みの成果・教訓を全体化していくこと。全機関が月一回の総括会議の設定を行い、具体的実践を行うこと。
- (3) 「組織拡大・全国統一行動」の確実な実行に向けて、2023年春闘の取り組みと結合させた新規採用者対策を強化すること。
- (4) 青年部・女性部との連携に加え、「青・女・家行動委員会」などを通じてエリア・地方本部段階における家族会の取り組みとの連携や意思統一を深め、組織対策を強化し、青年・女性労働者の組織化を進めること。また次世代を担う青年・女性組合員を中心とした6月4日～5日開催予定の「第16回組織強化・拡大経験交流集会」の具体化については別途指示する。
- (5) JRグループ会社における関連労働者の組織化に向けて全力で取り組むこと。
- (6) 鉄道退職者の会との連携のもと、組合員の60歳定年退職時に「鉄道退職者の会賛助会員」への加入を呼びかけること。

4. JR北海道・四国・九州・貨物に対する支援策の強化・継続、地方交通線の維持・活性化に向けた取り組み

JR北海道・四国・貨物会社に対する持続可能な支援策やJR九州の安定経営のための助成策の継続、整備新幹線建設に伴う並行在来線の維持・活性化や

地域公共交通の確保など鉄道ネットワークを維持・発展させていくための運動をさらに継続・強化していく。また、利用者・沿線住民の足を守る立場から、大規模自然災害に備えたインフラ基盤の整備や被災した鉄道復旧支援、安全運行の確保など山積する課題について、国労として集中した運動の展開を図っていく。

- (1) 国労が加盟する交運労協との連携を一段と深め、持続可能な総合交通政策の確立に向けた運動を強化するとともに、J R北海道・四国・貨物に対する税制特例等の支援策ならびにJ R九州への助成策の継続をはじめ、重要政策課題について各級機関が一体となった取り組みを進める。
- (2) 地方交通線や並行在来線の維持・活性化をはじめとした地域公共交通再生に向け、関係自治体や政党・国会ならびに地方議員、地方運輸局、J R各社への働きかけなど積極的に運動を展開する。
- (3) J R各社や私鉄との経営格差や構造的な問題点、都市と地方交通のあり方、安全対策等について幅広く検証し、安全で快適、持続可能な交通政策の実現をめざして広く世論を喚起する取り組みを強める。

5. 労働条件改善と安全・安定輸送確立をめざす取り組み

J R各社は、業務委託・外注化施策を深度化させ、「働き方改革」の名のもとにそれぞれ事業計画にもとづく効率化や要員削減を急速に進めている。その結果、重大事故やインシデント、輸送障害等を発生させる要因もつくり出している。とりわけJ R各社で続発している事故やトラブル、関連会社やグループ・協力会社等で相次ぐ労災死亡事故は構造的な問題をはらんでおり、継続した再発防止の取り組みは何よりも重要である。もとより安全・安定輸送の確保と労働条件の改善、技術継承問題、教育の充実はJ R各社に共通する喫緊の課題であり、いまこそ全職場で「安全総点検」「仕事総点検」運動を通じて、職場要求と政策実現に全力をあげることが早急に求められる。

こうした観点から、以下の取り組みを強化すること。

- (1) 回答指定日を見据えた全国統一宣伝行動を3月の第一週から第二週(3月1日～10日)をゾーンとして実施する。各級機関で活用する宣伝物については本部で作成し、別途指示する。
- (2) 4月25日の「安全確立行動日」を中心に、新型コロナウイルスの感染状況を見極めながら、可能な範囲での宣伝行動を行うこと。あわせて、J R各社のダイヤ改正に対して、安全・サービス確立など利用者の要求を集約しながらその実現をめざすこと。

- (3) J R各社の契約社員、アルバイトなど非正規労働者の社員化に向けた取り組みと労働条件の改善を求めて交渉等を強化すると共に、グループ・関連労働者の安全確保、労働条件改善に向けた取り組みを強めること。
- (4) 安全・安定輸送確立にむけた「利用者アンケート」など創意工夫した運動を地域の労組・関係団体の協力を得ながら取り組んでいくこと。
- (5) アスベスト健康被害に対する取り組みをさらに継続・強化する。地方における被害者の掘り起こしや申請・認定への援助など、鉄道退職者の会や関係機関とも連携を密にして対応していくこと。

6. 新型コロナウイルス感染拡大防止と 60 歳以上の再雇用制度改善に向けた取り組み

コロナ禍において公共交通を守ることが社会的責務である J Rおよびグループ・関連会社がエッセンシャルワーカーとして働く社員の健康管理と感染防止策を徹底することは必要不可欠だが、万が一にも感染・濃厚接触、ワクチンの副反応などの症状が出た場合には賃金を 100%補償させなければならない。わけても社員が感染した場合に備えて、各社ともに「有給休暇制度」を確立するよう要求に掲げて取り組むことは喫緊の課題である。

また、1960 年 4 月 2 日以降に生まれた労働者は、60 歳～64 歳に支払われていた「特別支給の老齢厚生年金」の支給がなくなり、年金支給開始が原則 65 歳になるとともに、今後、高齢者雇用継続給付金が削減・廃止されるという状況にあり、J R会社でも「65 歳定年制」導入の検討が行われている。誰しも高齢化に伴う健康悪化や身体機能の低下は避けられないだけに、60 歳以上の在職者のために「労働条件の緩和」も重要となっている。それだけに定年退職後も再雇用で継続して働き続けられる職場づくりをめざして現職と再雇用者が一体となった賃金・労働条件改善の取り組みをさらに強化すること。

- (1) J R各社に対して 2023 年春闘要求と合わせて新型コロナウイルス感染防止対策の徹底と感染・濃厚接触者の賃金補償ならびに「有給休暇制度」の確立について各社一斉に申し入れを行うこと。
- (2) 60 歳以上の再雇用者の賃金・労働条件改善に向けた具体的要求について職場からさらに議論を深めるとともに、基本給・一時金・各種手当をはじめとした賃金と時短・福利厚生の実を充実を含む労働条件改善に向けて取り組みを強化すること。

以 上