

JR各単組の2018春季生活闘争方針

(1) 「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」に基づく総合生活改善闘争の展開

JRの責任産別として、連合の一員としての役割を果たすとともに、すべてのJR関係労働者の労働条件の向上を図るため、JR各単組がその先頭に立ち、雇用の安定を前提に、月例賃金の向上と総合的な生活改善を実現すべく、以下の4つの柱に基づき、2018春季生活闘争に臨むこととします。

① 賃金全般に関する水準の維持・向上にむけた取り組みの強化

「賃金は最大の労働条件」との認識に立ち、ベースアップ要求による統一行動をはじめ、賃金項目全般の引き上げを図り、「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」に掲げた目標賃金水準への到達と適正な配分を求め、成果が実感できる取り組みを強化します。

② すべての労働条件について改善を図る総合生活改善闘争の強化

「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」に基づき、賃金をはじめ、労働時間や休暇・休日などの諸制度、福利厚生といったすべての労働条件について検証を行うとともに、その改善を図る総合生活改善の取り組みを徹底します。

③ 非正規労働者の処遇改善にむけた取り組み強化

契約社員・パートなど非正規労働者の処遇改善に重点を置いて取り組むとともに、とりわけ、働き方改革関連法案や改正労働契約法を踏まえた雇用形態間の格差是正、均等・均衡待遇実現の取り組みを強化します。併せて未組織労働者の労働条件改善への波及など、労働組合としての社会的責任を果たすための取り組みを強化します。

④ すべてのJR関係労働者の諸労働条件向上にむけた取り組みの強化

JR各社と比べ低位に置かれているグループ会社で働く労働者の諸労働条件向上を念頭に置き、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現にむけた総掛かりの闘いを展開します。具体的には、第一義的にはJRグループ内において、全体で生み出した付加価値の適正配分に資する公正取引の実現と、安全・安定輸送を基軸とする良質なサービスの提供を支える「人への投資」を重視し、その効果が広くJRグループ内に波及・浸透する取り組みを行います。そして、さらには協力会社等も含めて同様の取り組みを図り、すべてのJR関係労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」を図ることで、JRグループ全体の発展、企業（採用）競争力の強化につなげていく取り組みを行います。

(2) 賃上げ要求について

① 賃上げ要求の基本的な考え方

- 1) JR各単組は月例賃金を構成するすべての賃金項目を検証し、月例賃金総額の引き上げに徹底してこだわった取り組みを展開します。

- 2) 賃金カーブ維持相当分の確実な確保に取り組むとともに、ベースアップ要求による統一行動をはじめ、賃金項目全般の引き上げを通じて、賃金水準の改善に取り組みます。
- 3) 総合生活改善闘争の取り組みを加速すべく、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する改善に力点を置いて取り組みます。
- 4) 非正規労働者の正社員化はもとより、時給引き上げをはじめとする雇用・労働条件について均等・均衡待遇の実現を求めます。

② 賃上げ要求の根拠

- 1) 連合に結集する労働組合として、連合方針に基づく月例賃金の向上に徹底してこだわった闘いの展開
- 2) 「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」に掲げる目標賃金（上位目標賃金、必達目標賃金）水準と実態との乖離を踏まえた、ベースアップをはじめとする月例賃金の引き上げによる目標賃金水準への到達
 なお、目標賃金水準へ到達した単組については、さらなる労働条件の向上をめざした月例賃金の一層の引き上げ
- 3) J R 各社の業績に基づいた適正配分を通じた月例賃金の底上げによる労働分配率の是正
- 4) 私たちが提供する労働の価値の再確認、月例賃金総額の向上による実質的な給与所得の増大を通じた、すべての J R 関係労働者が意欲を持って日々の業務を遂行できる環境の創出
- 5) グループ労組の賃金水準底上げと労働条件改善を実現するための積極的な賃金引き上げ要求、実現を通じた波及効果の創出、および格差是正と側面支援の強化

③ 具体的な要求内容

- 1) 定期昇給は労使間で協定化されていることから、年度初における完全実施（賃金カーブ維持相当分）を求めます。
- 2) J R 各単組は**月例賃金総額 6, 0 0 0 円以上の引き上げ**を求めます。
- 3) そのうち**3, 0 0 0 円について純ペア統一要求**を行います。
- 4) 純ペア統一要求以外の賃金引き上げ要求については、総合生活改善や格差是正の観点にたって各単組において判断することとします。なお、その際、**各単組はワーク・ライフ・バランスの実現に資する要求項目を盛り込む**こととします（例：長時間労働抑制のための超過勤務手当単価の引き上げや少子化対策としての扶養手当増額等）。
- 5) 要求方式は、平均賃金引き上げ方式と個別賃金引き上げ方式の併用とします。

④ 平均・個別各賃金引き上げ方式について

- 1) 平均賃金引き上げ方式
 - i) 2017 年 9 月 25 日現在の賃金諸元（J R 連合賃金実態調査による）
 平均基準内賃金 303,004 円（36.6 歳、定昇相当分込み）
 - ii) **月例賃金総額 6, 0 0 0 円以上の引き上げ**
 - iii) **うち、純ペア統一要求 3, 0 0 0 円**

2) 個別賃金引き上げ方式

i) 2017年9月25日現在の賃金諸元（JR連合賃金実態調査による）

平均基準内賃金 297,500円（35歳・男子・高卒・標準労働者層、回帰値）

ii) **月例賃金総額6,000円以上の引き上げ**

iii) **うち、純ベア統一要求3,000円**

⑤ 賃金要求項目の集中化

1) 前述の通り、月例賃金総額の引き上げを図るべく、月例賃金を構成する諸手当の引き上げを図ります。具体的な要求項目は各単組において判断することとしますが、各単組はワーク・ライフ・バランス実現に資する要求項目を盛り込むこととします。

2) 時間外労働等割増賃金率について、連合の目標（時間外50%、休日100%）実現を早期に図ります。

3) 期末手当（夏季手当、年間臨給）について、可能な限り同時要求することとします。

⑥ 非正規労働者に関する要求（雇用形態間格差の是正）

非正規労働者の労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と正規労働者との均等・均衡待遇の実現を図るため、以下の通り取り組みます。

1) 時給の引き上げ

i) **時給については「誰もが時給1,000円」の実現をめざします。**

ii) 正社員との均等・均衡待遇の観点から、**昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化します。**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、「底上げ・底支え」「格差是正」に取り組みます。

iii) **時給引き上げについては、正社員との均等・均衡待遇の観点から、40円を目安に求めます。**

iv) 「都道府県別リビングウェッジ」を上回る水準をめざします。

2) 月給の引き上げ

月給制の非正規労働者の賃金については、正社員との均等・均衡待遇の観点から改善を求めます。

<参考> 時給引き上げ要求額の算出方法

月例賃金総額引き上げ（6,000円）／月平均労働時間（164時間）

= 36.6円 + 格差是正分 → **40円**

※ 連合中小共闘方針が提起する賃上げ水準目標6,000円を平均所定内実労働時間数164時間（厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」）で除して時給換算

(3) 総合生活改善(ワーク・ライフ・バランス実現)および政策・制度に関する要求について

① 基本スタンス

JR連合は、「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」に基づき、総合的な生活改善の観点から、労働時間や休日、休暇、育児や介護、福利厚生といったあらゆる労働条

件について検証し、改善を図る取り組みを徹底します。また、政策・制度実現の取り組みを、労働条件改善の取り組みとともに運動の両輪として推し進めることとします。

なお、非正規労働者の処遇改善については、改正労働契約法や「同一労働同一賃金」の実現にむけた法改正（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）の内容を踏まえ、均等・均衡待遇実現の立場から取り組むこととします。

連合方針で掲げるミニマム要求課題についても、連合構成組織として取り組むこととします。

② 具体的な取り組み

1) ワーク・ライフ・バランスの実現に関する取り組み

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、超少子高齢化・人口減少が進むわが国の社会構造はもとより、採用競争の激化や年齢断層、世代交代が急激に進むJR各社の現況を踏まえ、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランスの実現をめざして、個々人の状況やニーズに合った働き方と処遇のあり方について総体的な検討と協議を行います。とりわけ、「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」に基づき、総実労働時間の縮減や時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、労働時間管理の徹底をはじめとする以下の項目に取り組めます。

- i) 総実労働時間の縮減、時間外労働の削減（長時間労働の是正）
 - a) 年間総実労働時間 1800 時間をめざします。
 - b) 時間外労働等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ます。
特に、適用猶予されている中小企業においても、月 60 時間を超える割増賃金率 150/100 以上への引き上げを図ります。
 - c) 勤務間インターバル規制（原則 11 時間）の導入について、労使協議を進めます。
 - d) 労働者の健康確保の観点から、管理監督者、みなし労働適用者を含む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を求めます。
- ii) 年次有給休暇の取得率の向上
 - a) 平均年休取得率 90%をめざして、まずは年間取得ゼロの組合員をなくすとともに、労働基準法改正により事業者が年休 5 日の時季指定が義務化されることを視野に入れた取り組みを展開します。
 - b) すべての単組で新規採用時の年休付与日数 15 日以上を実現します。
 - c) 半日休暇制度の回数制限、使用事由の撤廃を実現します。
 - d) 事業所ごとに年休取得率を把握し、適正な要員措置等、取得率の向上にむけた取り組みを展開します。
- iii) 仕事と育児・介護の両立にむけた制度改善
 - a) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得による人事考課上の不利益取り扱いを禁止するとともに、昇給における育児・介護休業期間除外規定および昇格における欠格条項の撤廃を求めます。
 - b) 法定を超える育児・介護休業期間の拡充や育児・介護に係る短時間勤務制度の

拡充、子の看護休暇制度の拡充等といった、育児および介護に関わる諸制度の拡充、前進を図ります。具体的には、育児・介護休業を希望する社員誰もが制度を利用できるようにするための代替要員の確実な確保と職場環境の整備、仕事と育児・介護の両立を実現させるための転勤に対する配慮措置の創設、育児休業終了後の復業時における業務内容・職場の選択肢の拡充等を求めます。

- c) マタニティ・ハラスメントやパタニティ（父親の育児）・ハラスメント、ケア（介護）・ハラスメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを求めます。同時に、妊産婦保護制度や母性健康管理について周知されているかを点検し、妊娠・出産およびこれに関わる制度を利用したことによる不利益取り扱いの禁止を徹底します。
- d) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの観点から、男性の育児休業取得促進に取り組みます。また、男女ともに不妊治療と仕事の両立が可能となるよう、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の制度整備に取り組みます。
- e) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口の設置を求めます。
- f) 有期契約労働者への制度の拡充を求めます。
- iv) 次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みの推進
 - a) ワーク・ライフ・バランスの推進にむけた労使協議を通じて、行動計画期間、目標、実施方法・体制などを確認するとともに、作成した行動計画の実現による「くるみん」マーク、および「プラチナくるみん」の取得にむけた取り組みを行います。
 - b) 「くるみん」マークおよび「プラチナくるみん」取得後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性を高める取り組みを行います。
- v) 治療と仕事の両立支援に関する取り組み
 - 長期にわたる治療が必要な疾病を抱える労働者の治療と仕事の両立に資する支援と職場環境の整備などにむけた労使協議を進めます。

2) 高年齢者雇用に関する取り組み

労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中、グループ会社も含めたJR産業の発展を支える人材を継続的に確保し続け、活躍できる環境整備を図ることが喫緊の重要課題であり、そうした観点から、高年齢者の労働条件改善および拡充にむけて、以下の通り取り組みます。

- i) 60歳以降の雇用制度および賃金制度については、希望者全員を対象に65歳までの継続雇用を前提とした、合理性のある雇用制度と賃金制度の確立に取り組みます。また、高年齢者の就業の場を確保すべく、個々人の状況やニーズに応じた働き方とそれに見合った賃金、労働時間などの労働条件、高年齢者が働きやすく働きがいのある職場づくり、作業環境、能力開発、健康管理などについて、労使協議を行うこととします。

- ii) 60歳以降の諸労働条件の前提となる50歳以降の基本賃金をはじめとした諸労働条件の改善に取り組みます。とりわけ「同一労働同一賃金」の理念に基づいた点検ならびに改善を求め、働きがいのある労働条件および職場環境の整備を図ることとします。
- iii) 併せて、生涯獲得賃金のさらなる引き上げを目的とした退職手当の改善に取り組み、第二基本給の縮小・廃止をはじめとする要求を行います。

3) 職場における男女平等の実現

女性活躍推進法や改正男女雇用機会均等法の定着・点検にむけ、以下の課題に取り組みます。

- i) 女性の昇進・昇格の遅れ、配置や仕事の配分が男女で異なることなど、男女間格差の状況を点検・労使協議を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善を図ります。
- ii) 合理的な理由のない転居を伴う転勤や、妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について点検・検証し、是正を図ります。
- iii) 同性間セクハラ、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシャル・ハラスメント防止措置の実効性が担保されているか検証を行うとともに、連合「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を活用し、就業環境の改善等に取り組みます。
- iv) 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定に労使で取り組み、行動計画が着実に進展しているか、会社が行うPDCAに対して、労働組合として積極的に関与します。
- v) 関連する法律や行動計画の内容について、学習会の場を設置するなど周知を図る取り組みを行います。

4) 雇用形態間における均等・均衡待遇実現にむけた取り組み

雇用形態にかかわらず仕事に応じた適正な処遇の確保にむけた基盤整備に先行的に取り組みます。

- i) 雇用安定にむけた取り組み
 - a) 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みます。
 - b) 2018年4月より改正労働契約法第18条の無期転換ルールが適用されるケースが本格的に生じることを踏まえ、無期転換あるいは正社員登用にむけた制度の構築や、合法的な「抜け穴」（クーリング期間の変更等）を意識した雇止め防止にむけた労使協議を行うとともに、当該労働者への周知を徹底します。
- ii) 「同一労働同一賃金」の実現にむけて法改正が行われることを視野に入れ、連合「同一労働同一賃金ガイドライン案の手引き ～多様な働き方のもとで納得性ある処遇実現のために～」を参考に、職場における雇用形態間の不合理な労働条件の点検・改善に取り組みます。
 - a) 一時金の支給

- b) 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
- c) 社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応
- d) 有給休暇の取得促進
- e) 育児・介護休業の取得は正社員と同様の制度とする。
- f) 再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み

5) ワークルールの取り組み

i) 改正労働基準法に関する取り組み

罰則付き時間外労働の上限規制を先取りした取り組みに加えて、労働時間規制の実効性を高めるべく、①36協定の点検（休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置、過半数労働組合・過半数代表者のチェック、36協定の周知状況等）、②労働時間管理の新ガイドライン等を踏まえた労働時間管理・適正把握の徹底、③事業場外みなしおよび裁量労働制の適正運用にむけた点検（労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況）を行います。

ii) 同一労働同一賃金の実現にむけた法改正に関する取り組み

雇用形態間における均等待遇原則（同一労働同一賃金）の実現にむけた法改正（パートタイム労働法、労働契約法および労働者派遣法改正）の内容を視野に入れて、①労働組合への加入の有無を問わず、パートタイムや有期契約で働く非正規労働者の諸労働条件についての点検、②個々の労働条件・待遇ごとにその目的・性質に照らして不合理となっていないかの確認、③パートタイムや有期契約で働く労働者の組合加入およびその声を踏まえた労使協議の実施など、非正規労働者も含めた集团的労使関係の強化に取り組みます。

iii) 改正労働者派遣法に関する取り組み

- a) 同一労働同一賃金にむけた法整備において、派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇が原則とされたことを踏まえ、派遣労働者の賃金・労働条件を点検したうえで事業主に必要な対応（均等待遇が可能な水準での派遣料金設定等）を求めます。
- b) 食堂・休憩室・更衣室などの福利厚生施設については、派遣労働者に不合理な条件などが設定されることなく等しく利用できるように取り組みます。

iv) 障がい者雇用に関する取り組み

- a) 2018年4月より障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が2.2%に引き上げられることを踏まえて、職場における障害者雇用率の把握とその達成に取り組みます。
- b) 「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」が事業者の責務とされたことを受け、労働協約・就業規則等のチェックや見直しに取り組みます。

v) 有期労働契約に関する取り組み

2018年4月より改正労働契約法第18条の無期転換ルールが適用されるケースが本格的に生じることを踏まえ、対象となる有期契約労働者への周知および無期転換促

進の取り組みに加え、無期転換後の労働条件の対応、無期転換ルール回避目的の雇い止めの防止、クーリング期間の悪用防止、雇い止め法理の周知、無期転換ルールの対象となる有期契約労働者の労働組合加入促進などの取り組みを進めます。

(4) JRグループ全体で生み出した付加価値の適正な配分を求める取り組み

JRグループは、鉄道事業における安全・安定輸送を基軸とした「総合サービス企業グループ」として発展してきており、将来に亘って安全・安定輸送を確保するとともに、良質なサービスを国民・利用者へ提供し続けるためには、JRグループ全体における雇用の安定や賃金をはじめとする労働条件の向上、人材確保・育成が極めて重要です。しかしながら、グループ会社で働く仲間の労働条件は、JR各社と比較して未だ低位に置かれていることから、この現実を直視し、これまで以上に「底上げ・底支え」「格差是正」を図る取り組みを行います。

そして、グループ会社における技術レベルの確保・向上による安全の確立と安定した事業運営による収益の確保を図ることが、ひいてはJRグループへの信頼を高め、発展に寄与するものであるという視点に立った運動を創り上げます。その原資を創出すべく、JRグループ内の取引において、受委託契約における契約単価の見直し・向上等をはじめ、付加価値の適正な配分に資する公正取引の実現をめざします。そして、安全・安定輸送を基軸とする良質な総合サービスの提供を支える「人への投資」を重視し、その効果が広く波及・浸透する取り組みを行うこととします。

そのうえで、さらには協力会社等も含めて、同様の観点からの取り組みを積み重ねることで、すべてのJR関係労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」を図っていきます。