

JR各単組の2019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めざして、JR各単組が先頭に立ち、以下の4つの柱に基づき、2019春季生活闘争に臨むこととします。

① 賃金水準の維持・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点検し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）」での提言に基づき、賃金はもとより、労働時間や休日・休暇などの諸制度、福利厚生といったすべての労働条件について検証し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

非正規労働者の労働条件を点検し、正規労働者との不合理な待遇差の是正や「底上げ・底支え」「格差是正」、均等待遇の実現にむけた取り組みを強化します。併せて、未組織労働者への波及効果を創出するなど、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。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、人材の確保、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、賃金水準の向上に取り組みます。

- 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諸手当の新設・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労働条件について均等待遇の実現を求めます。

② 賃上げ要求の根拠

- 1) 連合に加盟する労働組合として、連合方針に準拠した闘いの展開
- 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、月例賃金総額の引き上げによる実質的な給与所得の拡大を通じた、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の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 円について純ベア統一要求** を行います。
- 4) 純ベ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（雇用形態間、男女間等）是正の観点にたつ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) 2018 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 303,167 円（36.4 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、純ベア統一要求 3, 0 0 0 円**

2) 個別賃金引き上げ方式

- i) 2018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 299,400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待遇の実現を図る観点から、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) 正社員との均等待遇の観点から、**昇給ルールを導入・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、「働きの価値に見合った水準」を追求します。
 - iii) **時給引き上げについては、正社員との均等待遇の観点から、40円を目安に求めます。**
 - iv) 「都道府県別リビングウェイジ」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（165時間）
＝ 36.4円 ＋ 格差是正分 → **40円**
※ 連合が提起する賃上げ目標金額6,000円を所定内実労働時間数全国平均165時間（厚生労働省「平成29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

「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」での提言に基づき、総合生活改善の観点か

ら、労働時間や休日、休暇、育児・介護支援制度、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、同一労働同一賃金の法整備を踏まえ、正規労働者との不合理な待遇差の是正に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、深刻な人手不足や年齢断層、世代交代が進む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・バランスの実現と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、総合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）」の提言に基づき、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) 時間外労働に対する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 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率 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制度（原則 11 時間）の導入について、職場の実態を踏まえた労使協議を進めます。
 - d) 労働者の健康確保の観点から、労使協議を通じて、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や、労働時間把握の適正な運用を確認するルール策定、月 45 時間を超え、かつ疲労が蓄積した労働者に対する医師による面接指導の実施に取り組めます。
- ii) 年次有給休暇の取得促進
 - a) 労働基準法の改正内容（年休が 10 日以上労働者に対し、5 日について時季を指定して取得させることを使用者に義務化）を職場に周知するとともに、労働者から使用者に対する時季指定の申出による取得を促すことや、計画的付与の導入などの方策、労働者への意見聴取に関するルール策定について、労使協議を進めます。
 - 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) 半日休暇制度の使用回数制限、使用事由の撤廃を実現します。
 - d) 職場ごとに各労働者の年休の日数や取得状況等を把握し、適正な要員措置等、取得促進にむけた取り組みを展開します。
- iii) 育児や介護と仕事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進・昇格における欠格条項の撤廃を求めます。
 - b) 改正育児・介護休業法を上回る制度の拡充を図ります。また、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、育児・介護と仕事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) 有期契約労働者への制度の拡充を求めます。
 - d) 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。
 - e) 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、不妊治療と仕事の両立にむけ、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。
 - f) 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。
- 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、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) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み
- 労使協議を通じて、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、病気の重症化予防などの取り組みを進めます。また、長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、諸制度の整備を進めるとともに、疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、受け入れる事業場の上司・同僚への周知や理解促進に取り組みます。

2) 高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、J R産業の発展を支える人材を継続的に確保し、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、高齢者の労働条件改善にむけて、以下の通り取り組みます。

- i) 55歳以降の基本給調整の撤廃をはじめとした労働条件の改善に取り組みます。

- ii) 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。
- iii) 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。

3) 職場における男女平等の実現

性別にかかわらず人権の尊重の観点から、あらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組み、すべての労働者がワーク・ライフ・バランスの実現に資する制度を利用できる環境整備など、雇用における男女平等の実現、均等待遇にむけて、以下の課題に取り組みます。

- i) 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等の周知徹底・点検
 - a) 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、男女間格差の状況について点検・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。
 - b) 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。
 - c) 女性活躍推進法にもと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。
 - d) 関連する法律や女性活躍推進法にもとづき策定された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。
- ii) あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み
 - a) 職場の実態を把握し、ハラスメントに関するチェック機能を働かせるため、事業主が講ずべき措置も含めたハラスメント対策について労使協議を行います。
 - b) 同性間セクシャル・ハラスメント、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。
 - c) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・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。

4) 雇用形態間における不合理な待遇差の是正、均等待遇実現にむけた取り組み

- 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) 労働契約法第 18 条の無期転換ルールの適正運用にむけて、有期契約労働者に対する無期転換ルールの周知や運用状況（無期転換権の行使状況、無期転換ルール回避目的の更新上限の設定や雇止め、クーリング期間の悪用がないか等）の確認を行うとともに、通算期間 5 年経過前の無期転換の制度化や無期転換後の労働条件の改善に取り組みます。
- ii) 同一労働同一賃金の法整備を踏まえ、非正規労働者の労働条件を点検し、以下の取り組みを行います。
 - a) 正規労働者と非正規労働者の労働条件・待遇差の確認
 - b) 待遇差がある場合は、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして、正規労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認
 - c) 不合理な待遇差がある場合は、労使協議により待遇差を是正
- iii) 2015 年の労働者派遣法改正を踏まえ、派遣可能期間の期間制限に関する確実な意見表明の実施や、事業主に対して派遣労働者から直接雇用申込みを受けた場合には積極的に受け入れるよう働きかけるとともに、派遣労働者の職場への受け入れに関するルール（手続き、受け入れ人数、受け入れ期間、期間制限到来時の対応など）の整備に取り組みます。また、同一労働同一賃金の法整備において、派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が原則とされたことを踏まえ、以下の取り組みを行います。
 - a) 正規労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差の確認
 - b) 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を要請
 - c) 食堂・休憩室・更衣室などの福利厚生施設について、派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は是正を要請

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、① 36 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) 障がい者雇用に関する取り組み
 - 2018 年 4 月より障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が 2.2%に引き上げられたことを踏まえ、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境を整備した上で、障害者雇用率の達成に取り組みます。また、事業者の責務である「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」についても、労働協約・就業規則を点検し必要な見直しを図ります。

(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」として発展してきましたが、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人材の確保・定着と賃金をはじめとする労働条件の向上が極めて重要です。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、これまで以上にグループ会社の労働条件の「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力の維持・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て、グループ会社の労働条件の向上にむけた原資を創出すべく、JRグループ内の受委託契約における契約単価の見直し・向上等をはじめ、JRグループ全体で生み出した付加価値の適正配分に資する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、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関係労働者の労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」を図ることとします。