

第2章 2019春季生活闘争方針のポイント

I 賃金カーブ維持分の確保を前提とした定期昇給制度の確立ならびに適正運用

【JR連合2019春季生活闘争方針】

働く者の生活設計や人材の確保と定着、業務遂行力の向上を通じた会社の持続的発展を図る観点から、定期昇給制度が確立されていない単組については、制度の確立（労使協定化）と適正運用を強く求めるとともに、制度が確立されている単組については、定期昇給の実施による賃金カーブ維持分の確実な確保を求めます。

とりわけ、定期昇給制度が労使協定化されていても、昇給額が一定でない場合や不十分な場合は、その改善を求めます。

◆ 「定期昇給」とは？

どんな会社でも働く人の賃金に差があるのが一般的です。この賃金の差の根拠は様々です。年齢や勤続の違いによって賃金が違うこともありますし、能力や職務、役職、成果、実績によって賃金に差をつける場合もあります。

これらの決定基準をもとにして作成された賃金表や昇給表がある場合に、定期昇給の計算が可能となります。次の賃金表の例にもとづくと、現在18歳で職能給が1等級1号俸の人は次年度19歳となり、140,000円から145,000円に年齢給が改定され、5,000円賃金が上がることとなります。同様に職能給は経験が1年増えることにより1等級2号俸となり、20,000円から25,000円に職能給が改定されます。したがって、この人の場合は定期昇給として10,000円賃金が上がることとなります。このように、賃金表にもとづいて年齢が1歳、または勤続が1年増えることによって賃金が増額されるものを「定期昇給」といいます。

<賃金表の例>

年齢給表

年齢	金額
18	140,000
19	145,000
20	150,000
⋮	⋮
57	302,000
58	303,000
59	304,000

職能給表

等級 号俸	1	2	3
1	20,000	35,000	53,000
2	25,000	41,000	60,000
3	30,000	47,000	67,000
⋮	⋮	⋮	⋮
38	205,000	257,000	259,000
39	210,000	263,000	266,000
40	215,000	269,000	273,000

II 賃金引き上げ要求

【JR連合2019春季生活闘争方針】

1. 定期昇給制度が確立されている単組

定昇の確保を前提に月例賃金総額「6,000円以上」の引き上げを目安とします。

そのうち3,000円を目安に純ベア統一要求として求めます。

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が、**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）。

2. 定期昇給制度が確立されていない単組

定昇が確立されていない単組は、月例賃金総額「10,500円以上」の引き上げを目安とします。

そのうち4,500円を定期昇給相当分、3,000円を目安に純ベア統一要求として求めます。

純ベア統一要求以外の賃金引き上げ要求については、定昇制度が確立されている単組と同様に取り組むこととします。

◆ 「ベースアップ」とは？

ベース（基礎）となるレート（賃金表）を引き上げる（アップ）ことをいいます。賃金表は労働力の価格表ですから、これの値上げ（〇%、〇〇〇円を加えて書き換える）がベースアップとなります。

これは労働力の価値を維持、または、引き上げることを目的とします。典型的には、物価が上昇したときにベースアップがないとすると、実質的な労働力の価格が低下することとなります。（物価上昇が10%のとき、ベースアップをしなければ賃金は約90%の価値に低下することになります）

以上から、賃金表がなければベースアップはないこととなりますが、要求・交渉の考え方として定期昇給相当分とベースアップ相当分は区分して考える必要があります。

◆ 月例賃金総額6,000円以上の根拠

JR各単組（基準内賃金）36.4歳 高卒男子・標労層【回帰値】 = 303,167円
303,167円 × 2%（連合方針） = 6,063円 → **6,000円**

グループ労組（平均賃金）35.4歳 勤続9.2年 全産業・男女計 = 238,593円
238,593円 × 2%（連合方針） = 4,772円 + 格差是正分 → **6,000円**

◆ 月例賃金総額10,500円以上（定昇込）の根拠

1年1歳間差額（20～40歳の1歳あたりの賃金上昇額） = 4,784円
4,784円（定昇相当分） + 3,000円（純ベア） + 諸手当改善等 → **10,500円**

Ⅲ 目標賃金水準の設定

【JR連合2019春季生活闘争方針】

各単組は、連合が掲げる「社会横断的水準を確保するための指標」へ確実に到達するとともに、JR連合「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」で掲げる目標賃金への到達をめざします。

◆ 「最低到達水準」

連合は、中小組合の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」を進める観点から、賃金の絶対額を重視した月例賃金の引き上げを方針として掲げており、そのための指標を示したうえで、加盟組合に対して賃金水準の追求にむけた取り組みを要請しています。よって、『2018地域ミニマム運動』集計における年齢別最低保障賃金（300人未満・第1四分位）」を最低到達目標として設定し、到達にむけて取り組むこととします。

【「2018地域ミニマム運動」集計における年齢別最低保障賃金】

- ・ 30歳：202,500円（前年199,900円）
- ・ 35歳：213,600円（前年213,700円）

◆ 「分科会到達水準」

「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」において、分科会（業種）ごとに到達すべき目標賃金を設定しています。この間の取り組みによって、一部の分科会の若年層では「Q1（必達目標値）」に到達していますが、未だ多くの分科会・年齢ポイントで「Q1」に到達していないことから、「Q1」に必ず到達するとともに、参考値である「Q2」「Q3」をめざすこととします。

必達目標値【各産業における100～999人規模・男性の第1四分位数：Q1】（千円）

分科会	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳
工務（施設／電気） 目標値	212.2	241.5	286.8	342.3	387.0
〃 結果	207.9	244.4	281.8	313.2	331.8
〃 達成率	98.0%	101.2%	98.3%	91.5%	85.7%
運輸（整備／車両・機械） 目標値	183.4	209.1	229.5	237.4	291.0
〃 結果	186.8	207.4	225.4	238.3	243.1
〃 達成率	101.9%	99.2%	98.2%	100.4%	83.5%
陸運（自動車／物流） 目標値	183.4	209.1	229.5	237.4	291.0
〃 結果	184.9	201.2	216.6	231.5	246.2
〃 達成率	100.8%	96.2%	94.4%	97.5%	84.6%
物販（小売／販売・駅弁） 目標値	207.5	237.7	278.1	288.6	341.5
〃 結果	201.8	225.6	243.5	256.8	267.0
〃 達成率	97.3%	94.9%	87.6%	89.0%	78.2%
ホテル（宿泊／飲食） 目標値	173.4	183.9	203.9	241.8	308.7
〃 結果	179.3	202.5	222.9	240.9	256.5
〃 達成率	103.4%	110.1%	109.3%	99.6%	83.1%
一般（サービス／情報） 目標値	192.2	225.2	273.0	300.1	328.1
〃 結果	213.8	246.4	274.1	294.7	305.9
〃 達成率	111.2%	109.4%	100.4%	98.2%	93.2%

上段「目標値（必達目標値 Q1）」は、平成29年度厚労省賃金構造基本統計調査「標準労働者の特定年齢別労働者数及び所定内給与額の男・学歴計」の第1四分位を使用
 中段「結果」は、JR連合第16回グループ労組賃金実態調査（2018年8月支給分の給与にて実施）「各産業・男女計・特性値表」の中央・3次回帰を使用
 下段「達成率」は、目標値に対する結果の割合を示したもの

IV 総合生活改善にむけた労働条件向上の取り組み

【JR連合2019春季生活闘争方針】

賃金引き上げ要求以外の労働条件向上に関する要求については「総合生活改善」の取り組みとして、JR各単組と同様のテーマを掲げて取り組みます。特に、働き方改革関連法の施行を先取りした取り組みや、時間外労働の上限規制等の適用猶予となっている業種について、一般則に近づけるための取り組みを展開します。

なお、具体的な要求については、各単組が置かれている状況を踏まえて各々で策定し、その実現を図っていくこととします。

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）」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みます。

(1) 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）

- ① 年間総実労働時間 1800 時間をめざします。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 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みます。

(2) 年次有給休暇の取得促進

- ① 労働基準法の改正内容（年休が 10 日以上の労働者に対し、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。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 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。

(3) 育児や介護と仕事の両立にむけた制度改善

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 有期契約労働者への制度の拡充を求めます。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。

(4) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

- ① 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。
- ② 「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。

(5) 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。

- (1) 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。

- (2) 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) 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。

(1) 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等の周知徹底・点検

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 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。

(2) 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

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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

(1) 雇用安定にむけた取り組み

- ① 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。
- ② 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。

(2) 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。

- ① 正規労働者と非正規労働者の労働条件・待遇差の確認
- ② 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
- ③ 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

(3) 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。

- ① 正規労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差の確認
- ② 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
- ③ 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

(1) 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。

(2) 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。

◆ 労働組合が知っておくべき労働関係法令

<パートタイム労働法>

短時間労働は、雇用者全体の4分の1を占め、基幹的な働き方をする者も多くなるなど、その存在の重要性が高まっています。一方で、その待遇が必ずしも働き方に見合ったものとなっていない状況にあることから、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律」（以下「改正パートタイム労働法」という）が、2015年4月1日より施行されています。

なお、今後パートタイム労働法については、2018年6月に成立した「働き方改革関連法」によって、「同一労働同一賃金」の観点からさらに見直しが行われることとなります。

「2019春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 81~82 参照

<高年齢者雇用安定法>

2006年施行の高年齢者雇用安定法の改正により、65歳未満の定年を定めている場合、65歳までの雇用確保措置を設けることが義務付けられました。しかし、継続雇用しない人の基準を労使協定で決めることが認められていたため、すべての人が65歳までの雇用確保の対象とならないことがありました。

その後、2013年4月1日に施行された高年齢者雇用安定法ではこれを改めて、希望者全員が65歳まで働くことを可能とする雇用確保措置を事業主に義務付けています。

「2019春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 83~89 参照

<労働者派遣法>

2015年の労働者派遣法改正により設けられた「期間制限3年」が、2018年10月以降順次到来しています。労働者派遣を延長する場合、派遣先企業は、過半数労働組合等から意見聴取の手続きを行う必要があります。また、「働き方改革関連法」の成立により、派遣労働者と派遣先労働者の均等・均衡待遇が原則となりました。派遣先および派遣元労働組合は、春季生活闘争の機会を利用し、同じ職場で働く仲間の均等・均衡待遇実現にむけ、法の先取りも含めた積極的な取り組みを行いましょう。

「2019春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 89~93 参照

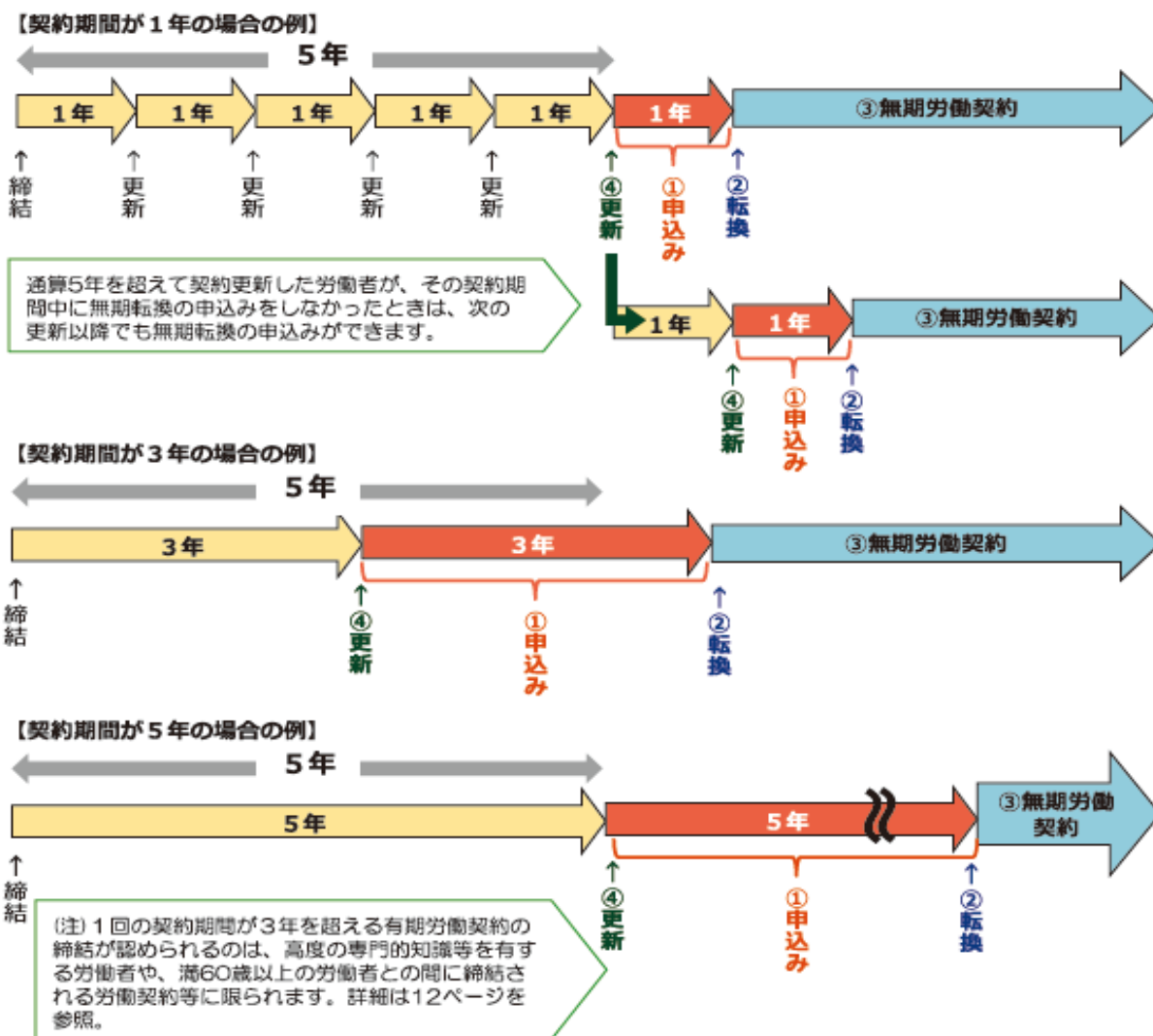
<労働契約法>

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えることとなったとき、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換できます。(起算日は2013年4月1日)

有期契約労働者の雇用を早期に安定させるため、法定の5年より短い期間で無期労働契約に転換させる取り組みを促進しましょう。なお、有期労働契約と次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6ヵ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まれないこと(クーリング期間という)に注意しなければなりません。

引き続き、無期転換促進の取り組み、無期転換後の労働条件の引き上げ、無期転換ルール回避目的の雇止めの防止、クーリング期間の悪用防止、雇止め法理の周知、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しょう。

いつ無期転換の申込みができるか (無期転換の仕組み)



出所：厚労省ホームページ

＜女性活躍推進法＞

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が、2015年8月に成立しました。301人以上の企業では「行動計画」の策定などが義務付けられ、300人以下の中小企業では努力義務となっています。努力義務とはいえ、女性の活躍推進は労働組合として重要な取り組みの一つであるため、積極的に推進していきましょう。

「2019春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P.97 参照

＜育児・介護休業法＞

育児・介護休業法は、介護離職やマタニティ・ハラスメントが社会問題となる中、2016年に、①有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和、②子の看護休暇の半日単位取得、③育児休業等の対象となる子の範囲拡大、④介護休業の分割取得、⑤介護のための所定労働時間の短縮措置等、⑥介護休暇の半日単位取得、⑦有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和、⑧介護のための所定外労働の免除、⑨介護休業等の対象家族の範囲拡大、⑩妊娠・出産・育児・介護休業等に関する上司・同僚などによるハラスメントの防止措置の義務化などの改正が行われました。（2017年1月1日施行）

また、待機児童の解消が進まない中、両立支援制度の側面からの緊急的セーフティネットとして、2017年に保育園に入れなかった場合の育児休業期間の再延長などの改正も行われています。（2017年10月1日施行）

「2019春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P.97～102 参照

＜障害者雇用促進法＞

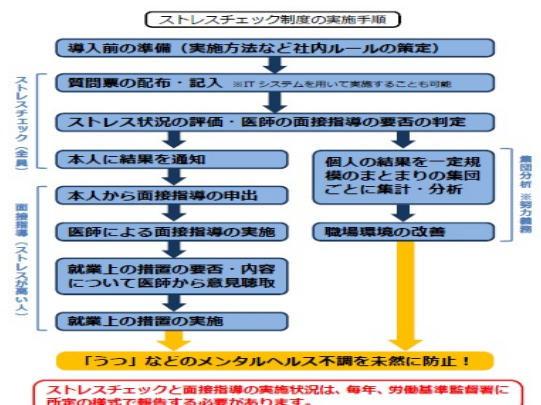
障害者雇用促進法では、「事業主の障がい者雇用義務」「障がい者差別禁止」「合理的配慮の提供義務」「苦情処理・紛争解決援助」が定められており、まずは、職場ごとの実雇用率を把握したうえで、法定雇用率の達成を事業主に求めることが必要です。さらに、労使協議等を通じて、労働協約・就業規則等の見直し、障がい者からの合理的配慮提供の申し出や相談に対応する体制整備等を行う必要があります。

「2019春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P.102～104 参照

＜労働安全衛生法＞

労働者の心理的な負担の程度を把握するストレスチェック制度の実施が、2015年12月1日より従業員50人以上の事業場で義務化されました（従業員50人未満の事業場では当分の間、努力義務とされていますが、積極的に取り組んでいきましょう）。

労働組合として、まずは事業者が策定したストレスチェック制度の実施体制が法に適しているかを点検しましょう。さらに、すべての労働者が受診で



きるよう、環境整備を事業者に求めていきましょう。

また、労働者のストレス状況をチェックした後の対応も重要です。制度では、労働者本人から申し出があった場合には医師による面談指導を実施すること、医師からの意見聴取にもとづき事業者が就業上の措置を講ずることなどが義務付けられています。ストレスチェックや面接指導の結果を理由に労働者に不利益な取扱いをしていないか、プライバシーは守られているかの点検などを通じて、適切な運用を求めていきましょう。

「2019春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 104～105 参照

<働き方改革関連法>

「働き方改革関連法」（2018年7月6日公布）が成立し、一部を除き、2019年4月1日から順次施行されます。

今回の改正の目的は、長時間労働の是正と非正規労働者の処遇改善などです。改正法の趣旨とポイントを押さえたうえで、労働組合として、すべての働く者が健やかに安心して働くことができる社会の実現をめざし、法令遵守はもとより、法を上回る取り組みを行いましょう。

■「働き方改革関連法」のポイント

1. 労働時間に関する制度の見直し

(1) 時間外労働の上限規制の導入

- ・時間外労働の上限は、月45時間、年360時間を原則。
- ・一時的な業務量の増加がやむを得ない場合は、年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度とし、月45時間以上は年6ヵ月まで。
- ・ただし、自動車の運転業務、建設事業、医師、新技術・新商品の研究開発業務など、一部の業務は適用猶予・除外あり。

(2) 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

- ・月60時間を超える時間外労働の割増賃金率について、中小企業も大企業と同様、50%以上とする。

(3) 年次有給休暇の確実な取得

- ・使用者は10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年時季を指定して与えなければならない。

(4) 労働時間の客観的把握

- ・使用者は、長時間労働に対する健康確保措置として、すべての労働者を対象とした、客観的な方法により労働時間を把握しなければならない（※「客観的な方法」は、今後厚生労働省通達にて明確化）。

(5) 勤務間インターバル制度の努力義務化

- ・就業時間から次の始業時間までの間に一定時間以上の休息時間を確保する「勤務間インターバル制度」が努力義務化。

(6) 高度プロフェッショナル制度の創設

- ・[1]職務の範囲が明確で、[2]一定の年収（1,075万円を参考に検討）の労働者が、[3]高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、[4]本人の同意があり、[5]健康確保措置等を講ずること、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

(7) フレックスタイム制の見直し

- ・フレックスタイム制の「精算期間」の上限を1ヵ月から3ヵ月に延長。
- ・ただし、1月単位で週平均50時間を超える部分については、割増賃金の支払いが必要。

(8) 産業医・産業保健機能の強化

- ・事業主は産業医に対し、業務を適切に行うための必要な情報を提供しなければならない（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）。
- ・事業主は衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならない（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）。

2. 雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇規定の整備

- ・同じ職場内の正規雇用労働者とパート・有期契約労働者間での不合理な待遇差の禁止。
 - ・具体的には、基本給、一時金、通勤手当、住宅手当など、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして、適切と認められる事情を考慮して判断すべきことを規定。
 - ・事業主は、[1]雇入れ時に待遇の内容、[2]パート・有期契約労働者の求めに応じ、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由を説明しなければならない。
- ※その他、行政による履行確保措置および裁判外紛争解決手続き（行政ADR）が整備される。

■「働き方改革関連法」の施行期日

中小企業は一部の法律が大企業より少し遅れて施行されますが、施行日を待たずとも、労働組合が率先して職場の働き方改革を進めましょう。

内 容	大 企 業	中 小 企 業
・ 時間外労働の上限規制（労基法36条等）	2019年4月1日	2020年4月1日
【※適用猶予】自動車運転業務、建設事業、医師、鹿児島県・沖縄県の砂糖製造業	2024年4月1日	
・ フレックスタイム制の精算期間延長		

<ul style="list-style-type: none"> (労基法第 32 条の 3 等) ・ 年次有給休暇の付与義務 (労基法第 39 条第 7 項等) ・ 高度プロフェッショナル制度 (労基法第 41 条の 2 等) 	2019 年 4 月 1 日	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 産業医の機能強化 (安衛法第 13 条第 3 項等) ・ 高度プロフェッショナル制度対象者等 への医師の面接指導 (安衛法第 66 条の 8 等) ・ 労働時間の状況把握の義務化 (安衛法第 66 条の 8 の 3) 	2019 年 4 月 1 日	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業における割増賃金率の適用猶予 措置の廃止 (労基法第 138 条等) 	—	2023 年 4 月 1 日
<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務間インターバル制度の努力義務化 (労働時間等改善法第 2 条第 1 項) ・ 事業主の取引上必要な配慮の努力義務化 (労働時間等改善法第 2 条第 4 項) 	2019 年 4 月 1 日	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 均等・均衡待遇規定の整備 (パート・有期法に改正) 	2020 年 4 月 1 日	2021 年 4 月 1 日
<ul style="list-style-type: none"> ・ 均等・均衡待遇規定の整備 (派遣労働者) (派遣法第 30 条等) 	2020 年 4 月 1 日	

「2019 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 110~115 参照

V 非正規労働者の処遇改善にむけた取り組み

【JR連合2019春季生活闘争方針】

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、JR各単組と同様のテーマを掲げて取り組みます。特に、同一労働同一賃金の法整備を踏まえた正規労働者との不合理な待遇差の是正や、労働契約法第18条の無期転換ルールの適正運用、地域別最低賃金の引き上げなどにむけた取り組みを強化します。

1. 時給の引き上げ

- (1) 時給については「誰もが時給1,000円」の実現をめざします。
- (2) 正社員との均等待遇の観点から、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、「働きの価値に見合った水準」を追求します。
- (3) 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。

<参考> 時給引き上げ要求額の算出方法

$$\begin{aligned} & \text{月例賃金総額引き上げ (6,000円) / 月平均労働時間 (165時間)} \\ & = 36.4円 + \text{格差是正分} \rightarrow \boxed{40円} \end{aligned}$$

※ 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

- (4) 「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、正社員との均等待遇の観点から改善を求めます。

◆ 「同一労働同一賃金」に関する法整備

まず、正規雇用労働者と、①職務の内容、②職務の内容と配置の変更範囲の2つが同じである非正規雇用労働者については、待遇に関して差別的取扱いをすることが禁止されます。これを「均等待遇」と言います。

また、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間に待遇の違いがあれば、その待遇差は、①職務の内容、②職務の内容と配置の変更範囲、③その他の事情という3つの要件に照らして不合理であってははいけません。これを「均衡待遇」と言います。

まとめると、「職務の内容」などが同じであれば同じ待遇にすることが「均等待遇」、違いがあれば違いに応じた待遇にすることが「均衡待遇」であり、この2つが法律として整備されました。

「2019春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P.114~115 参照

VI 協力会社等を含めた労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組み

【JR連合2019春季生活闘争方針】

グループ会社のみならず、協力会社等を含めた労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」を図るという観点から、JRグループ全体で生み出した付加価値が適正に配分される取引関係の実現にむけた取り組みを継続します。とりわけ、安全の確立と安定した事業運営による収益の確保が、JRグループのさらなる信頼性向上につながるとの立場から、より一層の安全の確保、技術力の向上はもとより、労働条件の向上や人材育成の充実を図るための原資を創出すべく、受委託契約における契約単価の見直し等、協力会社等における「人への投資」を引き続き求めていきます。

1. JRグループ各社を取り巻く状況

グループ各社は、労働力不足に起因する採用競争の激化で、厳しい要員需給での事業運営を余儀なくされています。

蓄積された経験や知識、技量が必要とされるJR産業において、このような事態は安全・安定輸送の観点からも危機的状況であり、これ以上の労働環境の悪化（連続夜勤・休日出勤等）は、社員の「心身の健康・安全」が脅かされるばかりか、さらなる人材の流出にもつながり、ひいては会社存続の危機へと発展しかねません。

よって、各グループ労使はこの厳しい現実を直視し、「有為な人材の確保・定着」を喫緊の課題と捉え、胸襟を開いて議論していく必要があります。

2. JR関係労働者にとってあるべき働き方、めざす姿

グループ会社がJR各社とともに、安全・安定輸送や良質なサービスを利用者へ提供し続けるためには、長期的な安定雇用を通じて、技術力やサービスレベルを向上させることが肝要です。そのうえで、企業が発展する源泉である労働者を「人財」として捉え、賃金はコストではなく「人への投資」であるとの認識のもと、すべてのJR関係労働者が安心して意欲を持って業務に精励できる環境整備とモチベーションを維持・向上させるための取り組みが重要です。

そのような観点からJR連合は、JR関係労働者にとってあるべき働き方、めざす姿を提示するとともに、その到達を見据えた5年間の中期目標として、「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」を策定しています。なお、同ビジョンでは、JRグループがさまざまな業種で構成されていることを踏まえ、業種や企業規模に考慮した目標を設定しています。

3. 適正な取引関係の構築でJRグループ全体の信頼性向上を

より一層の安全確立や技術力向上はもとより、労働条件向上・人材育成を図るための原資を創出するためにも、JR各社・グループ会社・協力会社間の適正な取引関係の構築が欠かせません。よって、2019春季生活闘争でも、相互の受委託契約における契約単価の見直し等を含めた「人への投資」を積極的に求めていきます。

Ⅶ 要求・交渉・回答引き出しの日程設定

1. 要求提出

可能な限り、2月28日に一斉に要求書の提出を行います。

2. 交渉

エリア連合と連携し、交渉および妥結の早期化に取り組みます。

3. ヤマ場と回答指定日

連合が設定した3月月内決着集中回答ゾーン〔3月23日～31日〕を念頭に、交渉・妥結の集中化を図ります。なお、妥結については、原則年度内、可能な限り4月中決着をめざして取り組みます。

4. 賃金諸元の開示

ヤマ場にむけた相場形成の一翼を担う立場から、連合（および共闘連絡会）の求めに応じて、平均基準内賃金や定期昇給相当額（賃金カーブ維持相当分）などの賃金諸元の開示・報告を各単組に求めます。なお諸元が確定しない場合などは、第16回賃金実態調査や昨年実績などから算出します。

Ⅷ 具体的な運動展開について

1. 支援体制の強化

要求策定および交渉にあたっては、JR連合およびエリア連合からの支援体制を強化します。具体的には、以下について取り組みます。

- (1) エリア連合および単組は、各種器材（「グループ春闘の手引き」「2019春季生活闘争 中小組合元気派宣言」「グループ労組活動 虎の巻」等）を活用した学習会などを企画・開催し、講師派遣等で交渉を支援します。
- (2) グループ各社の労使に対して、JR連合運動の一層の理解と浸透を図るため、春季生活闘争時期に併せた「労使対話行動」に可能な限り取り組みます。
- (3) JR各単組の妥結以降、グループ労組春季生活闘争のヤマ場を再構築するため、春闘決起集会などエリア連合単位での取り組みを強化します。

2. 諸労働条件調査のフィードバック

グループ各社の諸労働条件調査に基づく「グループ労組労働条件比較表」を作成し、グループ労組の要求・交渉に反映させます。

3. 速報体制の整備

グループ労組の労使交渉に関する情報を「グループ労組春闘FAXニュース」で随時提供するなど速報体制を構築します。