

# JR各単組の2020春季生活闘争方針

## (1) 「中期労働政策ビジョン（2019～2023）」に基づく総合生活改善闘争の展開

「中期労働政策ビジョン（2019～2023）」で設定した目標への到達を通じた、JR産業で働くすべての仲間の労働条件向上を実現するべく、JR各単組が先頭に立ち、以下の4つの柱に基づき、2020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、付加価値の適正分配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、長期安定雇用の前提となる定期昇給の実施はもとより、ベースアップの実施や手当等の増額による賃金水準の引き上げを通じて、「中期労働政策ビジョン（2019～2023）」で設定した賃金目標への到達を図ります。また、JR各社に内在する歪んだ分配構造に着目し、生産性三原則に基づく適正分配にむけた取り組みを強化します。

### ② すべての労働条件等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(2019～2023)」に基づき、賃金のみならず、すべての労働条件や福利厚生制度、働き方等を検証し改善を図る総合生活改善の取り組みを強化します。

### ③ 有期・短時間・契約等で働く者の処遇改善にむけた取り組みの強化

有期・短時間・契約等で働く者の労働条件を点検し、雇用形態間の不合理な待遇差の是正や雇用の安定に繋がる正社員への登用、労働条件の「底上げ」「底支え」に資する処遇改善の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の創出など、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 JR産業で働くすべての仲間の労働条件向上・離職防止にむけた取り組みの強化

JR産業で働くすべての仲間の労働条件の「底上げ」「底支え」と、JRグループ内における企業規模間の「格差是正」にむけた取り組みを強化し、JR産業における離職に歯止めをかけ、入社から退職まで安心して意欲を持って働き続けられる職場環境を整備します。具体的には、第一義的には、JRグループ全体で生み出した付加価値の適正分配を通じたグループ会社における労働条件改善原資の創出を重視し、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展開することで、JR産業で働くすべての仲間の労働条件の「底上げ」「底支え」と、JRグループ内における企業規模間の「格差是正」を実現し、入社から退職まで安心して意欲を持って働き続けられる職場環境を整備します。

## (2) 賃上げ要求について

### ① 基本的な考え方

- 1) J R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) 定期昇給の完全実施はもとより、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) 総合生活改善にむけた取り組みの一環として、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する諸手当の新設・改善を求めます。
- 4) 有期・短時間・契約等で働く者の時給引き上げや昇給ルールの導入に取り組みます。

### ② 要求の根拠

- 1) 連合構成組織として、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（2019～2023）」で設定した賃金目標（上位目標賃金、必達目標賃金）と実態との乖離を踏まえた、月例賃金の引き上げによる賃金目標への到達  
なお、賃金目標へ到達した単組については、月例賃金の一層の引き上げを通じた労働条件の向上
- 3) 労働者への適正な利益還元や労働の価値の再評価を通じた分配構造の是正
- 4) 月例賃金の引き上げを通じた、仕事に対するモチベーションの維持・向上
- 5) グループ会社等の賃金水準の「底上げ」「底支え」と処遇改善にむけた波及効果の創出、企業規模間の「格差是正」と側面支援の強化

### ③ 具体的な要求内容

- 1) 定期昇給については、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6,000円以上の引き上げ**を求めます。
- 3) そのうち**3,000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）是正の観点に立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、平均賃上げ方式と個別賃上げ方式の併用とします。

### ④ 平均・個別各賃上げ方式について

- 1) 平均賃上げ方式
  - i) 2019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 303,686円（36.1歳、定昇相当分込み）
  - 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**

2) 個別賃上げ方式

- i) 2019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 299,171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・バランスの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%）達成を早期に図ります。
- 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 有期・短時間・契約等で働く者に関する要求（雇用形態間格差の是正）

有期・短時間・契約等で働く者の労働条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、以下のとおり取り組みます。

- 1) 時給の引き上げ
  - i) 企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざします。  
なお、締結水準については、**「時給1,100円以上」をめざします。**
  - ii) 有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、**昇給ルールの導入に取り組みます。**  
なお、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。
- 2) 月給の引き上げ  
月給制の有期・短時間・契約等で働く者の賃金については、正規雇用労働者との均等待遇の観点から改善を求めます。

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

① 基本的な考え方

「中期労働政策ビジョン（2019～2023）」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・治療支援制度、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、有期・短時間・契約等で働く者の処遇改善については、正社員への登用や同一労働同一賃金の法規定の施行を踏まえた雇用形態間における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あ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（2019～2023）」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。

- 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 1,800 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みます。
- ii) 年次有給休暇の取得促進
  - a) 新規採用時の年休付与日数 15 日以上を実現します。
  - b) 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。
  - c) 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、育児や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・出産および制度利用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・バランスの実現にむけて、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のため、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。
  - g) 事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求めます。
- 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・体制などを確認し、作成した行動計画の実現を図ることで「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざします。
  - b) 「くるみん」「プラチナくるみん」を取得後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上を図ります。
- 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、JR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、高年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率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、高年齢雇用継続給付金の段階的廃止や在職老齢年金制度の見直しにむけた動向を視野に、定年延長や65歳までの継続雇用を前提とした、合理性のある制度の確立等に取り組みます。また、65歳以降の就業機会を確保するべく、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) ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現にむけて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有

無、就労形態など、多様な人々がお互いを認め合い、ともに働き続けられる職場を実現するため、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組みます。

- i) 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法等の周知徹底と点検
  - a) 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、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検証し、是正を図ります。
  - c) 改正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ます。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定します。
  - d) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合としてPlan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)に積極的に関与します。
  - e) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催します。
- 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) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）について、連合のガイドラインに基づき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取組）について労使協議を行います。
  - b) セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証します。また、パワー・ハラスメントやカスタマー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に求めます。
  - c) 性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、プライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進めます。

#### **4) 雇用形態間の不合理な待遇差の是正にむけた取り組み**

- 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 18 条の無期転換ルールの内容周知や、無期転換回避目的の雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間 5 年経過前の無期転換の促進などを進めます。
- ii) 同一労働同一賃金に関する取り組み

同一労働同一賃金の法規定が 2020 年 4 月（中小企業は 2021 年 4 月）より施行されることを踏まえ、パート・有期雇用・派遣労働者の労働組合への加入の有無

を問わず、労働条件を点検し、以下の取り組みを図ります。なお、無期転換労働者についても、法の趣旨に基づき同様の取り組みを進めます。

- a) 正規雇用労働者とパート・有期で働く者の労働条件・待遇差の確認
- b) 待遇差がある場合は、賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして、正規雇用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、待遇差を是正
- d) パート・有期雇用労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施
- e) パート・有期雇用労働者への待遇に関する説明の徹底

### iii) 派遣労働者に関する取り組み

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、以下の取り組みを図ります。

- a) 正規雇用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求める
- 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求める

## 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

改正労働基準法等の施行（2019年4月）およびその一部である時間外労働の上限規制の中小企業への適用開始（2020年4月）を踏まえ、①36協定の点検・見直し（限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制、過半数労働組合・過半数代表者のチェック等）および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し、②すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底、③年次有給休暇の100%取得にむけた計画的付与の導入等の労使協議の実施および事業場外みなしや裁量労働制の適正な運用にむけた取り組み（労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況の点検）の徹底を図ります。

### ii) 障がい者雇用に関する取り組み

- a) 障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が、2021年3月までに2.3%に引き上げられることを踏まえ、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。
- b) 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・就業規則のチェックや見直しに取り組みます。

#### (4) JR産業に内在する様々な分配構造の歪みの是正を通じた、グループ全体で生み出した付加価値の適正分配にむけた取り組み

JR産業は、JR各社を中心にグループ会社や協力会社等、サプライチェーンの中に多くの企業が存在し多重構造化していますが、現在では連結決算が業績評価の重要な指標となるなど、グループ会社や協力会社等が果たすべき役割は重要なものとなっています。そしてJR発足以降、鉄道事業を中心に業務の委託化を推進してきたことで、JR産業の社会的使命である安全・安定輸送や良質なサービスの提供は、グループ会社や協力会社等によって支えられていると言っても過言ではありません。

しかしながら一方で、JR各社とグループ会社、協力会社等の労働条件を比較すると、そこに格差が存在しています。そして、グループ会社や協力会社等においては、JR各社を上回る離職が発生しており、この状態が続けば、近未来的に産業全体として成り立たなくなる危険性も孕んでいます。

連合は、2020春季生活闘争において「分配構造の転換につながり得る賃上げが必要である」との認識を示しました。JR産業においても、JR各社とグループ会社、そして、グループ会社と協力会社、あるいはそれぞれの企業内における使用者と労働者など内在するさまざまな分配構造に着目し、歪みがあればその是正に取り組むことが重要です。

第一義的には、生産性三原則に基づいて、それぞれの企業内における使用者と労働者において分配構造に歪みがないか、そして、JR各社とグループ会社における分配構造に歪みがないか、さらには企業内における様々な雇用形態において分配構造に歪みがないか等を点検し、そういった歪みがあれば労使協議を通じてその是正を図ることとします。

その上で、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、JRグループ全体で生み出した付加価値の適正分配を通じた、JR産業で働くすべての仲間の労働条件の「底上げ」「底支え」とJRグループ内における企業規模間の「格差是正」を図ることとします。