

## 第2章 2020春季生活闘争方針のポイント

### I 加盟全単組で共有する3つの基調

#### ◆長期安定雇用を基本とした就業形態であるJR産業には、継続した賃上げが不可欠

JR産業は、さまざまな業種・業態で構成されているとは言え、基本的には時間をかけて専門的知識や技術を習得し練度を高めていくといった年功的な特性があることから、就業形態は長期安定雇用が基本でなければなりません。また、製造業等の外需型産業とは違い、業績が景気動向に大きく左右される産業ではなく、そういったことから単年度の業績に捉われることなく、中長期的視点に立った人への投資や人材育成が求められます。

しかしながら近年は、労働力不足による熾烈な採用競争により、JR産業においても若年・中堅社員を中心に離職が続いており、これまで時間をかけて育成した貴重な人材をみすみす手放すことは、企業にとっても大きな損失です。また、JR産業の最重要課題である「安全」は、専門的知識や技術を有した社員により確保されており、将来にわたり公共交通機関としての社会的使命を果たし続けていくことが求められるJR産業において、若年・中堅社員を中心とした離職に歯止めがかかっていない現状は由々しき事態であると受け止めざるを得ません。

一方、JR産業はこの間の効率化施策等により、JR発足時と比較すると社員数は減少していることから、社員一人当たりの生産性（労働の価値）は向上しており、AIやIoTの活用等によりますますその傾向は強まるものと思われま

す。上述したJR産業の特性や現状を踏まえるならば、長期安定雇用の前提となる定期昇給はもちろんのこと、社員一人ひとりが生み出した付加価値や生産性向上分の適正分配、即ち、生産性三原則に基づいた継続的な賃上げが不可欠であり、2020春季生活闘争においても「賃金は最大の労働条件」との認識の下、月例賃金の引き上げに徹底してこだわっていきます。

#### ◆「人材の確保・定着」にむけて、すべての労働者の立場に立った働き方の実現を

人手不足が深刻さを増す中で、「人材の確保・定着」を実現するためには、賃上げのみならず個々の労働条件を含めた働き方全般について点検し、改善を図る取り組みも重要となってきます。

そして、生産年齢人口が減少の一途を辿る中で、労働力を確保するためには、システムチェンジを含めた働き方の見直しはもとより、女性や高齢者の活躍が不可欠であり、そのためにも個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みを整え、多種多様な事情や背景を抱える人材が就労を希望する限り、安心して働き続けることができる職場環境を整備し、ワーク・ライフ・バランスを実現しなければなりません。

さらには、有期・短時間・契約等で働く者に対する「同一労働同一賃金」への対応といった法令遵守はもちろんのこと、雇用の安定に繋がる正社員への登用や、65歳以降の就業機会の確保、その際の処遇のあり方や、あらゆるハラスメント対策なども重要課題です。

したがって、2020春季生活闘争においても、労働時間や休日・休暇制度といったす

すべての労働条件を点検し改善を図る「総合生活改善闘争」に継続して取り組むこととします。

**◆ JR産業の持続的な発展はグループ会社、協力会社等の存在が不可欠であるとの認識を加盟全単組が共有し、JRグループ内で働く仲間が安心して働き続けることのできる労働環境を早期に実現しよう**

JR産業は、多くのグループ会社、協力会社等で働く仲間が、安全・安定輸送や良質なサービスの提供、事業運営を支えており、JR産業の持続的な発展はグループ会社、協力会社等の存在が不可欠であるとの認識を、加盟全単組で共有することが重要です。

しかしながら、グループ会社、協力会社等の現状は、JR各社以上に人手不足が深刻化しており、将来不安や企業に対する帰属意識の低下、より良い労働条件を求めて離職していく状況に歯止めがかかっていません。その結果、現在員不足に伴う加重労働の常態化や、それに伴う離職の連鎖といった負のスパイラルに陥っており、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、このような事態は心身の健康や安全確保、そして安全・安定輸送の観点からも看過できない状況であり、産業の持続的な成長・発展を阻害するものです。

その背景には、JR本体からの委託料等が労働条件改善原資に十分に分配されず、JR各社との労働条件の格差が依然として是正されていないことなどが挙げられますが、グループ会社、協力会社等における「人材の確保・定着」と「人材育成」はまったなしの最重要課題であり、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、何としても離職ドミノに歯止めをかけなければなりません。

よって、JR各単組は、この厳しい現実を直視し危機感を持って、グループで働くすべての仲間の労働環境を向上させるべく、グループ全体で生み出した付加価値の適正分配をあらゆる場面で力強く訴え、グループに集う仲間の労働条件改善に繋がる取り組みを強化することとします。また、グループ労組においても、自社の労働条件は当該労使で創り上げていくといった気概を持ち、労使協議に臨むこととします。

その上で、グループ会社とともにJR産業を支え続けている協力会社等に対しても同様の取り組みを広げていくことで、すべてのJR関係労働者の労働条件の「底上げ」「底支え」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。

## Ⅱ 賃金カーブ維持相当分の確保を前提とした定期昇給制度の確立並びに適正運用

### 【JR連合2020春季生活闘争方針】

将来不安の払拭と人材の確保・定着、時間をかけて専門的知識や技術を習得し練度を高めていくといったJR産業の特性を踏まえ、長期安定雇用の前提となる定期昇給制度の確立（労使協定化）を求めます。なお、定期昇給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でとなります。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でとなります。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

「2020春季生活闘争 中小組合元気派宣言」 P.20 参照

### Ⅲ 賃上げ要求

#### 【JR連合2020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

定期昇給の確保を前提に、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

定期昇給制度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上げ要求については、定期昇給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（○%、○○○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）36.1歳 高卒男子・標労層【回帰値】 = 303,686円  
303,686円 × 2%（連合方針） = 6,072円 → **6,000円**

グループ労組（平均賃金）35.9歳 勤続9.7年 全産業・男女計 = 238,363円  
238,363円 × 2%（連合方針） = 4,767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） = 4,870円

4,870円（定昇相当分） + 3,000円（純ベア） + 諸手当改善等 → **10,500円**

## IV 賃金目標の設定

### 【JR連合2020春季生活闘争方針】

「中期労働政策ビジョン（2019～2023）」において、分科会（業種）ごとに賃金目標を設定しています。この間の取り組みにより、一般ではすべての年齢ポイントで「Q1（必達目標値）」に到達していますが、未だ多くの分科会で「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	218.8	253.3	274.4	330.7	384.1
	結果	202.0	239.6	279.8	315.6	340.2
	達成率	92.3%	94.6%	102.0%	95.4%	88.6%
運輸（整備／車両・機械）	目標値	202.6	219.4	279.0	273.3	321.2
	結果	186.5	206.4	224.5	238.8	247.3
	達成率	92.1%	94.1%	80.5%	87.4%	77.0%
陸運（自動車／物流）	目標値	202.6	219.4	279.0	273.3	321.2
	結果	188.5	203.4	216.6	229.4	243.0
	達成率	93.0%	92.7%	77.6%	83.9%	75.7%
物販（小売／販売・駅弁）	目標値	212.8	252.8	277.6	313.0	340.9
	結果	204.9	232.5	252.8	265.5	270.4
	達成率	96.3%	92.0%	91.1%	84.8%	79.3%
ホテル（宿泊／飲食）	目標値	198.5	207.6	236.6	239.9	289.8
	結果	177.5	199.8	217.9	233.0	246.4
	達成率	89.4%	96.2%	92.1%	97.1%	85.0%
一般（サービス／情報）	目標値	197.0	231.6	242.7	274.1	273.8
	結果	208.5	243.1	277.2	302.8	312.4
	達成率	105.8%	105.0%	114.2%	110.5%	114.1%

上段「目標値（必達目標値 Q1）」は、平成30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17回グループ労組賃金実態調査（2019年8月支給分の給与にて実施）「各産業・男女計・特性値表」の中位・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とす

必達目標値【各産業における100～999人規模・男性の中位数：Q2】（千円）

分科会		25歳	30歳	35歳	40歳	45歳
工務（施設／電気）	目標値	229.0	286.8	326.3	370.7	462.3
	結果	202.0	239.6	279.8	315.6	340.2
	達成率	88.2%	83.5%	85.7%	85.1%	73.6%
運輸（整備／車両・機械）	目標値	225.5	275.0	318.2	361.9	385.9
	結果	186.5	206.4	224.5	238.8	247.3
	達成率	82.7%	75.1%	70.6%	66.0%	64.1%
陸運（自動車／物流）	目標値	225.5	275.0	318.2	361.9	385.9
	結果	188.5	203.4	216.6	229.4	243.0
	達成率	83.6%	74.0%	68.1%	63.4%	63.0%
物販（小売／販売・駅弁）	目標値	228.9	276.9	318.1	360.3	411.4
	結果	204.9	232.5	252.8	265.5	270.4
	達成率	89.5%	84.0%	79.5%	73.7%	65.7%
ホテル（宿泊／飲食）	目標値	207.7	243.4	282.1	266.7	324.1
	結果	177.5	199.8	217.9	233.0	246.4
	達成率	85.5%	82.1%	77.2%	87.4%	76.0%
一般（サービス／情報）	目標値	206.1	239.4	258.8	313.5	296.2
	結果	208.5	243.1	277.2	302.8	312.4
	達成率	101.2%	101.5%	107.1%	96.6%	105.5%

上段「目標値（参考値 Q2）」は、平成30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17回グループ労組賃金実態調査（2019年8月支給分の給与にて実施）「各産業・男女計・特性値表」の中位・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とす

## V 総合生活改善にむけた労働条件向上の取り組み

### 【JR連合2020春季生活闘争方針】

賃上げ要求以外の労働条件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、直近の課題として、働き方改革関連法（時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金）や改正女性活躍推進法、ハラスメント対策関連法への対応が求められることから、労使協議を通じて必要な対策を講じることとします。また、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おいては、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あ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（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。

#### (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 1,800 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 新規採用時の年休付与日数 15 日以上を実現します。
- ② 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。
- ③ 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。
- 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・出産および制度利用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。
- 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。
- ⑦ 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。

### (4) 次世代育成支援対策推進法に基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。
- ② 「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。

### (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。
- (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、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。

#### (1) 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

- ① 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。
- 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検証し、是正を図ります。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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。

#### (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 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。
- ② 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。
- ③ 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

### (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 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。

### (2) 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。

- ① 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
- ② 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
- ③ 不合理な待遇差がある場合は、待遇差を是正
- ④ 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
- ⑤ パート・有期雇用労働者への待遇に関する説明の徹底

### (3) 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。

- ① 正規雇用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求める
- 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求める

## 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

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、① 36 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。

## (2) 障がい者雇用に関する取り組み

- ① 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めます。
- ② 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めます。

### ◆ 労働組合が知っておくべき労働関係法令

#### <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日から施行されています。

今回の改正の目的は、長時間労働の是正、パート・有期雇用・派遣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。

#### ■ 「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時間以内(休日労働含む)を限度とし、月45時間を超えることができるのは年6カ月まで。
- ・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、一部の事業・業種は適用猶予・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、客観的な方法による労働時間を把握しなければならない。

###### (5) 勤務間インターバル制度の努力義務化

- ・ 終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）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「清算期間」の上限を1月から3カ月に延長。
- ・ 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。

### 2. 雇用形態にかかわらずの均衡・均等待遇規定の整備

- ・ 同じ職場内の正規雇用労働者とパート・有期雇用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]雇い入れ時に待遇の内容、[2]パート・有期雇用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。

### ■ 「働き方改革関連法」施行期日

企業規模などにより施行日が異なる項目もありますが、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清算期間延長（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	
・ 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
・ 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）	2019年4月1日	

・ 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)		
・ 均等・均衡待遇規定の整備 (パート・有期)	2020年4月1日	2021年4月1日
・ 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	

**「2020春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 113~120 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。

**「2020春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 84~90 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が、いよいよ2020年4月から施行されます。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、法を上回る積極的な取り組みを行いましょう。

**「2020春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 90~94 参照**

### <労働契約法>

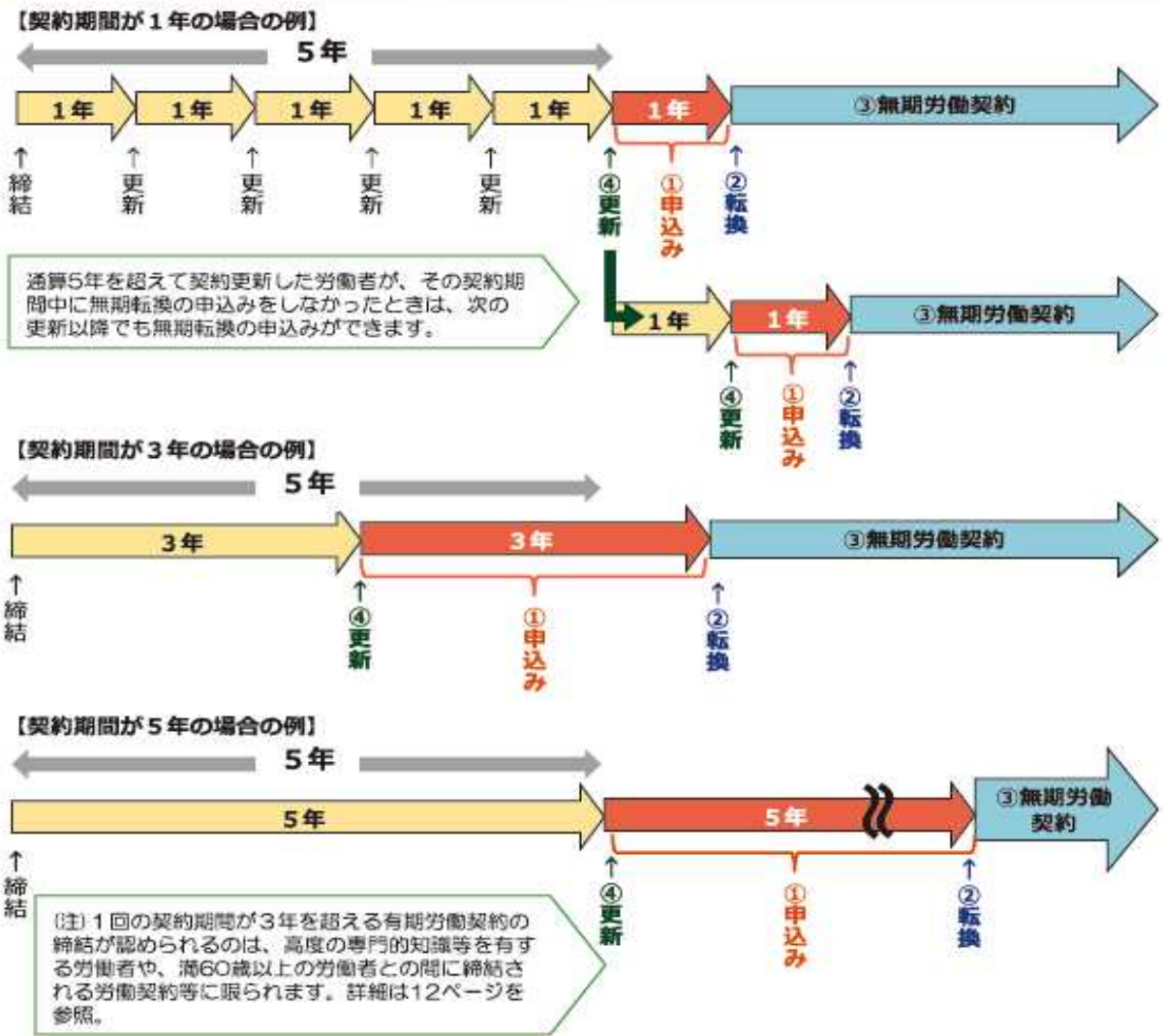
有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えることとなったとき、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換できます。(起算日は2013年4月1日以降)

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、下図のとおり、すでに通算契約期間が5年を超えて無期転換申込権が発生している場合もあります) 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カ月以上あるときは、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(6カ月)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

**「2020春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 95～97 参照**

**<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、2019年5月に改正され、301人以上の事業主に義務づけられていた一般事業主行動計画の策定・情報公表が、101人以上の事業主に対象が拡大されることになりました。ただし、対象拡大は2022年4月施行の予定です。また、100人以下は引き続き努力義務とされています。女性の活躍推進は労働組合としても重要な取り組みのひとつであることから、努力義務とは言え、規模にかかわらず、積極的に推進していきましょう。

## ■101人以上300人以下の事業主に新たに適用される規定（2022年4月より）

### 1. 女性の活躍に関する状況把握（(1)～(4)は基礎項目）

- (1) 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- (2) 男女の平均勤続年数の差異
- (3) 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）
- (4) 管理者に占める女性労働者の割合

※ほかに、20の選択項目がすでに定められている。

### 2. 数値目標等を含む「行動計画」の策定

### 3. 女性の活躍に関する情報公開（以下の(1)(2)のいずれかの区分から1項目以上）

- (1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供  
例) 採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理者に占める女性労働者の割合等
- (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備  
例) 男女の平均勤続年数の差異、男女別の育児休業取得率、労働者の1月当たりの平均残業時間等
- (3) 上記(1)(2)に資する社内制度の概要（任意）

### 4. 「行動計画」を策定した旨の届出の書類を、速やかに、主たる事業所の所在地の都道府県労働局に提出すること。

**「2020春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P.98 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・ハラスメントなどが社会問題となる中、2016年に介護休業の分割取得や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置の義務化など、介護分野を中心に改正が行われました。（2017年1月1日施行）

また、2017年には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、保育所に入れないなどの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）

**「2020春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P.99～104 参照**

#### <障害者雇用促進法>

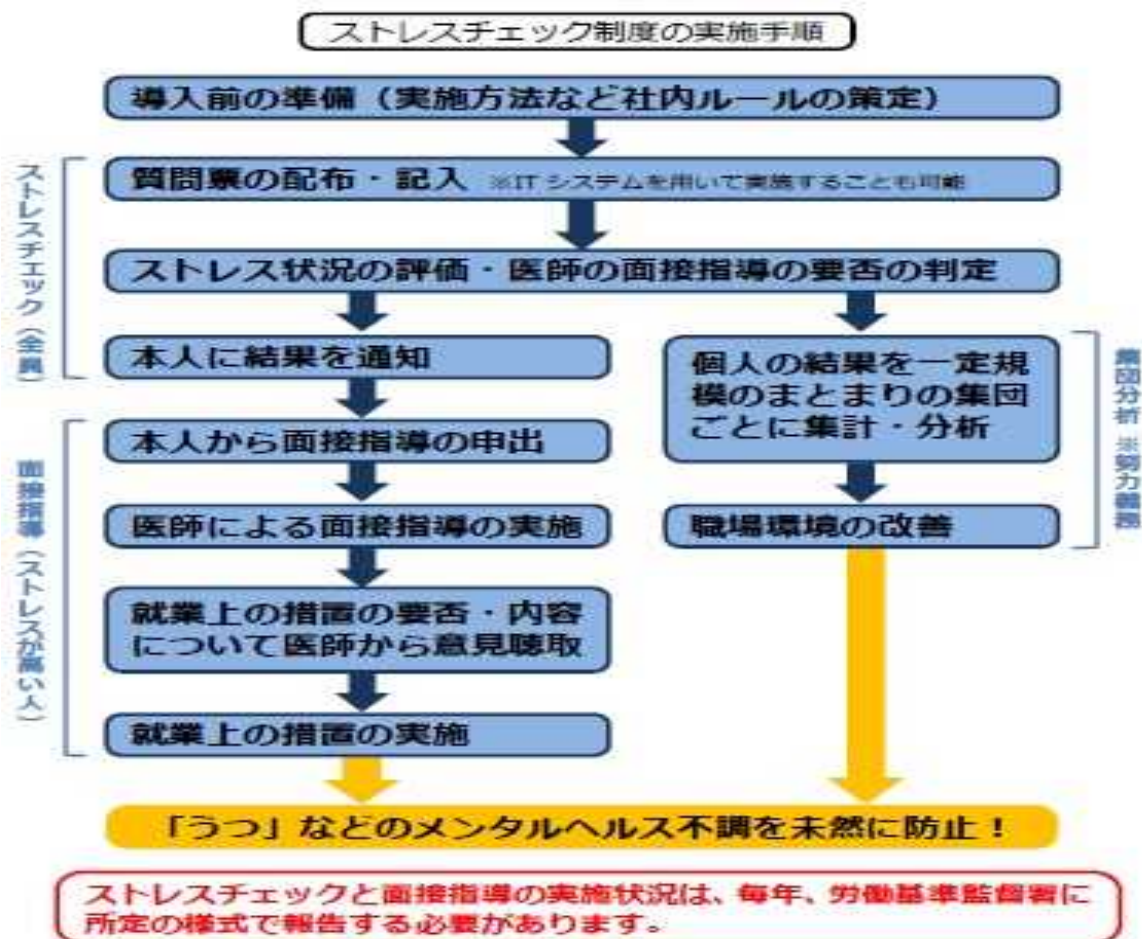
障害者雇用促進法では、「事業主の障がい者雇用義務」「障がい者差別禁止」「合理的配慮の提供義務」「苦情処理・紛争解決援助」が定められており、まずは、職場ごとの実雇用率を把握したうえで、法定雇用率の達成を事業主に求めることが必要です。さらに、労使協議等を通じて、労働協約・就業規則等の見直し、障がい者からの合理的配慮提供の申し出や相談に対応する体制整備等を行う必要があります。

＜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接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。



出所：厚労省ホームページ

## VI 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

### 【JR連合2020春季生活闘争方針】

有期・短時間・契約等で働く者の労働条件の「底上げ」「底支え」と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、JR各単組と同様のテーマを掲げて取り組みます。特に、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（時給1,100円以上）や社員登用制度の確立、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の不合理な待遇差の是正、労働契約法第18条の無期転換ルールの適正運用などの取り組みを強化します。

#### 1. 時給の引き上げ

(1) 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。

(2) 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。

#### ◆ 企業内最低賃金とは？

企業内最低賃金とは、個別企業の労使が定める従業員の賃金の最低保障額です。

企業内最低賃金について労使が合意した内容を書面で取り交わしたものを企業内最低賃金協定と言います。

企業内最低賃金協定の締結には、2つの効果があります。1つは、その企業で働く従業員の賃金の底支えとして、安心感をもたらすことができます。もう1つは、特定（産業別）最低賃金の新設・金額改正の後押しになりうることです。

連合は2020春季生活闘争において、協定を締結するにあたり、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、時給1,100円以上をめざすことを方針化しています。

#### ◆ なぜ、全従業員対象の企業内最低賃金協定を締結する必要があるのか？

企業内最低賃金協定の締結は、同じ職場で働くすべての労働者の賃金水準を維持するというセーフティネットとしての役割を果たします。すべての単組で雇用形態や組合加入の有無にかかわらず、全従業員対象の企業内最低賃金協定を締結し、すべての労働者の労働条件の改善に取り組みましょう。

「2020春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 50～53 参照



## Ⅶ 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2020春季生活闘争方針】

グループ会社のみならず、協力会社等で働く仲間の労働条件の「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」を図るといった観点から、JRグループ全体で生み出した付加価値が協力会社等にも適正に分配され、労働条件改善原資が十分に確保できる取引の推進に取り組みます。とりわけ、JR産業が将来にわたって社会的使命を果たし続け、持続的に発展していくためには、グループ会社・協力会社等の存在が不可欠であるとの認識に立ち、JR産業に内在するさまざまな分配構造の歪みに着目し、その是正にJR各単組と連携して取り組みます。

グループ会社や協力会社等の経営基盤を整備し、労働条件改善原資を確保するためには、働き方を含めた「取引の適正化」が必要です。

企業は「サプライチェーン」「バリューチェーン」で互いに繋がっており、「チェーン」で繋がっている各段階において生み出された付加価値が適正に評価されない場合、そのしわ寄せは多層構造の下層を構成することが多いグループ会社等に行きがちです。その場合、グループ会社等は本来得るはずであった利益を失い、そこで働く仲間の賃金や労働条件、働き方にまで悪影響を及ぼしかねません。

「サプライチェーン」「バリューチェーン」で繋がるすべての企業が競争力を維持・向上するためには、各段階で生み出された付加価値をそれぞれの段階で適正に評価し、各段階に利益を残し、それを原資として「人への投資」や「設備投資」を実現するなど、付加価値の適正分配が不可欠です。

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、JR連合も今次闘争において、JR産業に内在するさまざまな分配構造の歪みに着目し、その是正に総力を挙げて取り組むこととしています。

具体的には、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間での分配構造に歪みがないか、そして、JR各社とグループ会社間での分配構造に歪みがないか、さらには雇用形態間での分配構造に歪みがないか等を点検し、歪みがあれば労使協議を通じてその是正を図ります。

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」と企業規模間の「格差是正」を図っていきましょう。

### 【生産性三原則】

#### 1. 雇用の維持・拡大

生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。

#### 2. 労使の協力と協議

生産性向上のための具体的な方法については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。

#### 3. 成果の公正な分配

生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする。

## Ⅷ 要求・交渉・回答引き出しの日程設定

### 1. 要求書提出

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21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17回賃金実態調査結果や昨年実績などから算出します。

## Ⅸ 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) エリア連合および各単組は、各種器材（「グループ労組春季生活闘争の手引き」「2020春季生活闘争 中小労組元気派宣言」「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. 「JR連合NEWS～2020春闘速報～」のタイムリーな発行

グループ労組の要求内容、交渉状況、妥結内容等については「JR連合NEWS～2020春闘速報～」をタイムリーに発行し、JR連合ホームページに掲載します。