

# JR連合の2021春季生活闘争方針

## (1) 基本的な考え方

前述の基調を踏まえつつ、JR産業に集うすべての仲間の雇用と生活の維持を最優先に、中期労働政策ビジョンで設定した目標への到達を通じた労働条件の向上を実現するため、以下の6つの柱に基づき、2021春季生活闘争に臨むこととします。

### ① グループ全体での雇用維持・創出にむけた取り組みの強化

雇用調整を目的とした出向の実施や希望退職の募集、一時帰休の継続実施などの現下の雇用情勢を踏まえ、グループ全体での雇用維持・創出を最優先に、中期労働政策ビジョンで提言した各グループ内で包括的に人材を確保していくための環境整備にむけた取り組みを強化します。

### ② 賃金水準の追求にむけた取り組みの強化

年度初における定期昇給相当分の確保を大前提に、賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げるため、中期労働政策ビジョンで設定した必達目標賃金に到達していない単組については、賃金水準の追求に最大限取り組むこととします。

### ③ 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の提言に基づき、賃金のみならず、すべての労働条件や福利厚生制度、働き方等を点検し改善を図る総合生活改善の取り組みを強化します。

### ④ 「今後の社会変容を見据えた働き方に関する第一次提言」に基づく取り組み

コロナ禍のピンチをチャンスと捉え、中期労働政策ビジョンを補完する形で策定した「今後の社会変容を見据えた働き方に関する第一次提言」に基づく働き方改革に取り組み、産業の魅力をより高めていくこととします。

### ⑤ 有期・短時間・契約等労働者の処遇改善にむけた取り組みの強化

有期・短時間・契約等労働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。

### ⑥ JR産業に集う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産業に集う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。

## (2) グループ全体での雇用維持・創出にむけた取り組みについて

### ① 基本的な考え方

- 1) 人材は企業の「財」であり「活力」であることを踏まえ、中長期的視点に立った人材確保や企業の社会的責任である社員・家族の幸せ実現を果たすため、自社における雇用維持・創出を第一義に、労使の英知を結集して取り組みます。
- 2) やむを得ず雇用調整を目的とした出向を一時的に実施する際には、各グループ内での出向を原則とします。また、希望退職等による再就職先については、可能な限り各グループ内の他企業とし、グループ全体での雇用維持に最大限取り組みます。

### ② 具体的な取り組み

- 1) 労使協議を通じて、自社や各グループ内における雇用維持・創出にむけた考え方や取り組みについて確認することとします。また、各グループ内で包括的に人材を確保していくための環境整備に取り組みます。
- 2) 雇用調整を目的とした出向については、各グループ内での出向を原則とします。なお、出向による不利益取り扱いが発生しないよう労使協議を徹底するとともに、出向の目的や期間、労働条件等に関する労使協定の締結を求めます。
- 3) 業績回復の遅れ等によりやむを得ず一時帰休を実施する際の休業手当については、原則として直近3ヵ月の平均賃金の100/100を求めることとします。また、一時帰休の対象者が特定の個人に偏ることがないよう労使協議を徹底します。
- 4) 副業・兼業については、労働時間の増加による疲労の蓄積に伴い、本来業務に支障をきたす懸念があることや、情報漏洩等の危険性に鑑み、原則として認めないこととします。しかし、上述の取り組みをしてもなお、副業・兼業を一時的にやらざるを得ない状況に陥った場合には、各社の実情に応じて各単組において判断することとします。なお、その際には、厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等を参考に、労働時間管理や健康管理、情報漏洩等の対応について労使協議を徹底するとともに、労使協定の締結を求めます。

## (3) 賃上げ要求について

### ① 基本的な考え方

- 1) 年度初における定期昇給相当分の確保を最重点に取り組みます。
- 2) JR産業に集うすべての仲間の賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げるため、中期労働政策ビジョンで設定した必達目標賃金に到達していない単組においては、賃金水準の追求に最大限取り組むこととします。
- 3) 総合生活改善にむけた取り組みの一環として、労働諸条件の改善原資を求めます。
- 4) 有期・短時間・契約等労働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 JR各単組・グループ労組の賃金水準

- 1) JR各単組  
2020年度「第27回賃金実態調査」結果によると、中期労働政策ビジョンで設定し

た「上位目標賃金」（全産業1千名以上、男子高卒、第3四分位）には、JR東海ユニオンは全年齢ポイントで到達、JR西労組は30歳以下と50歳以上で到達していません。

また、「必達目標賃金」（全産業1千名以上、男子高卒、中位数）には、JR九州労組は30歳以下と50歳以上で到達しておらず、JR四国労組は全年齢ポイントで到達していません。

なお、JR北労組、JREユニオン、貨物鉄産労については、母体数を一定確保している年齢ポイントで見ても、それぞれ「必達目標賃金」には到達していない状況となっています。

## 2) グループ労組

2020年度「第18回賃金実態調査」結果によると、中期労働政策ビジョンで設定した「必達目標値」（各産業における100～999名規模、男性、第1四分位）には、工務の30歳・35歳・40歳ポイント、一般の25歳・30歳・35歳・40歳ポイントで到達していますが、その他の分科会は全年齢ポイントで到達していません。

## ③ 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で設定した必達目標賃金と実態との乖離を踏まえた、「働きの価値に見合った水準」への引き上げ
- 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) 労働諸条件の改善を通じた、仕事に対するモチベーションの維持・向上

## ④ 具体的な要求内容

### 【JR各単組、グループ労組共通】

- 1) **年度初における定期昇給の完全実施を求めます。なお、定期昇給制度が確立されていない単組は、制度の確立と併せ、定期昇給相当分（5,000円）の確実な確保を求めます。**
- 2) その上で、総合生活改善や格差是正の観点に立って、賃金をはじめとする労働諸条件の改善原資として、**月例賃金総額2%相当分**を求めます。なお、具体的な要求については、各社の実情に応じて各単組において判断することとします。
- 3) **必達目標賃金に到達していない単組は、賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げるため、労働諸条件の改善原資のうち、1,000円を目安に純ベア要求を行います。**
- 4) 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。

## ⑤ 賃金諸元

### 1) 平均賃上げ方式

#### i) JR各単組

2020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 303,109円（35.7歳、定昇相当分込み）

ii) グループ労組

2020年8月25日現在の賃金諸元（JR連合賃金実態調査による）

全産業平均賃金 242,595円（35.9歳）

1年1歳間差額 5,090円（20～40歳の1歳あたりの賃金上昇額）

2) 個別賃上げ方式

i) JR各単組

2020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 300,797円（35歳・男子・高卒・標準労働者層、回帰値）

⑥ 賃金要求項目の集中化

- 1) 月例賃金を構成する諸手当の新設・増額や支給対象範囲の拡大を図ります。
- 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。

⑦ 有期・短時間・契約等労働者に関する要求（雇用形態間格差の是正）

有期・短時間・契約等労働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・契約等労働者の賃金を「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・契約等労働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。

(4) 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・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点検し、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・契約等労働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完全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、「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、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方などについて、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 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めます。
- 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環境整備
  - 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) 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労働者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) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件の撤廃を図ります。

- d) 母性健康管理措置を含む妊産婦への母性保護措置および関連する助成金について周知され、適切に運用されているか点検するとともに、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、職場における理解促進を図りつつ、男女が柔軟に取得できる休暇等（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、作成した事業主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、疾病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、当該の事業場の上司・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歳以降の雇用および処遇については、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、改正高年齢者雇用安定法の施行等を踏まえ、連合方針に基づき取り組みます。
  - a) 基本的な考え方

<60歳～65歳までの雇用確保のあり方>

    - ・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に挙げる観点から、定年延長を基軸に取り組みます。
    - ・なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年延長と同様の効果が得ら

れるよう、65 歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組みます。  
併せて、将来的な 65 歳への定年延長にむけた検討を行います。

#### <65 歳以降の雇用（就労）確保のあり方>

- ・ 65 歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組みます。
- ・ 高齢期においては、労働者の体力・健康状態等、本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備します。

#### <高齢期における処遇のあり方>

- ・ 年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保を図ります。
- b) 改正高年齢者雇用安定法の取り組み（70 歳まで雇用の努力義務）
- ・ 同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする 60 歳以降の短時間・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）に取り組みます。
  - ・ 働く高年齢者のニーズへの対応のため、労働時間をはじめとする勤務条件の緩和や健康管理の充実などを推進します。
  - ・ 高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と職場環境改善に取り組みます。
  - ・ 労働災害防止の観点から、高年齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上にむけた「健康づくり」を推進します。

### **3) ジェンダー平等・多様性の推進に関する取り組み**

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、さまざまな人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、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の周知徹底と点検活動
- 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点検し、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) 2022年4月1日から、事業主行動計画策定や情報公表義務が101人以上の事業主に拡大されることを見据え、企業規模にかかわらず、事業主行動計画の策定に取り組みます。
- f) 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、禁止行為と位置づけることを含めて、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）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) 連合のガイドラインを活用して、性的指向・性自認（SOGI）に関する理解促進を図りつつ、ハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、就業環境の改善等を進めます。

#### **4) 有期・短時間・契約等労働者に関する取り組み**

- 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、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の拡大を理由とした安易な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) 均等待遇実現にむけた取り組み

同一労働同一賃金の法規定が2021年4月より中小企業も含めて完全施行されることを踏まえ、有期・短時間・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、以下の取り組みを行います。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) 有期・短時間労働者に関する取り組み
    - ・ 正規雇用労働者と有期・短時間労働者の労働条件・待遇差の確認
    - ・ 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っていないかを確認
    - ・ 不合理な待遇差がある場合は、待遇差を是正
    - ・ 有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施

- ・有期・短時間労働者への待遇に関する説明の徹底
- b) 派遣労働者に関する取り組み
  - ・正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差の確認
  - ・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
  - ・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

時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着を図るため、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月から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り扱いの禁止」「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、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組みます。

## (5) 「今後の社会変容を見据えた働き方に関する第一次提言」に基づく、働き方改革の取り組みについて

コロナ禍のピンチをチャンスと捉え、今後の社会変容を見据えた働き方改革に取り組むこととし、2021年春季生活闘争においては、第一次提言を踏まえ以下の取り組みを行います。

### ① 月例賃金の安定確保にむけた賃金体系の見直し

この間の一時帰休等の実施で、月例賃金総額に占める勤務実績に応じた手当の比重が高い業種では、月例賃金が大きく減少するといった課題が顕在化したことを踏まえ、そうした単組においては、勤務実績に応じた手当を縮小し、その原資を基本給に組み込むなど、勤務実態に関わらず月例賃金が安定的に確保できる賃金体系の見直しに取り組みます。

## ② 泊勤務をはじめとした特殊勤務の縮減

今後の社会変容により、終電列車の繰り上げをはじめとした列車ダイヤの見直しが発生することを想定し、行路・交番や勤務ダイヤの見直しを通じた泊勤務の縮減に取り組みます。

また、夜間作業についても、終電列車の繰り上げによる作業時間の確保の他、拡大間合い工事の推進による縮減に取り組みます。

## ③ テレワークの推進

テレワークについては、JR各社や一部のグループ会社ではすでに制度化されていますが、コロナ禍の緊急避難的な対応を通じて、通信環境や費用負担の問題、労働時間管理のあり方などさまざまな課題が顕在化したことから、連合の取り組み方針も参考にしながら、ワーク・ライフ・バランス実現の観点からも、制度の拡充や対象者の拡大に取り組みます。

＜テレワーク導入にむけた連合の考え方＞

- 1) テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等に当たる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- 2) テレワークの実施にあたっては、労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- 3) テレワークを推進し、通勤時の公共交通機関の混雑等を緩和することは、テレワークが難しい業種・業態で働く方々の感染リスク低減につながることにしても留意する。
- 4) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

## ④ この間実施してきた緊急措置の制度化

コロナ禍において、各種休暇の使用要件の緩和をはじめ、さまざまな緊急措置が各社で実施されましたが、感染症の収束が見通せない中、今後の備えを十分なものとするためにも、この間実施してきた緊急措置の制度化に取り組みます。

## (6) JR産業に内在するさまざま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について

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、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、減少傾向にあるもののJR各社を上回る離職が発生しており、この傾向が続けば、近未来的に人材や産業が劣化していく危険性を孕んでいます。

連合は、2021春季生活闘争方針においても、分配構造の転換につながり得る賃上げの重要性を示しています。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の分配構造に歪みがないか、さらには企業内におけるさまざまな雇用形態間の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産業に集う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。