

第2章 2022春季生活闘争方針のポイント

I JR連合2022春季生活闘争の基調

◆JR発足以降最大の難局を乗り越え、JR産業に「安心」を取り戻すべく、「ONE TEAM」で春季生活闘争に臨む

新型コロナウイルス感染症拡大の長期化により、人流・物流に関する事業を生業とするJR産業は、発足以来最大の危機的状況に直面しています。そして、そのダメージは極めて甚大であり、社会変容の発生や一進一退を繰り返すコロナ情勢を踏まえれば、経営・雇用・生活水準の回復に向けては相当な期間を要することが想定されています。

予断を許さぬ状況が続く一方で、ワクチン接種や治療薬開発の進展等により、新型コロナウイルス感染症への対処方は一定程度確立されつつあり、感染拡大第5波の収束とともに社会はあらたなフェーズに入りつつあります。昨年9月末をもって緊急事態宣言が全面解除されたこと契機として、「ウィズコロナ」社会の継続を念頭に置いた「感染拡大防止と経済活動の両立」が社会で意識され、求められ始めています。

2022春季生活闘争は、こうした厳しい環境下での、さらには社会変容が進展する中という極めて特殊な環境下で取り組むこととなりますが、JR産業で働く者の「安心」を取り戻すためにも、働く者により一層誠実に向き合い、JR産業に集うすべての仲間の雇用と生活を守り、人材の確保・定着と離職の防止、さらには採用競争力強化にむけた取り組みを強化する必要があります。

JR産業の回復と反転攻勢にむけて、マイナス状態からの浮揚を図り、未来に繋げていくことを強く意識した取り組みを行うべき時であり、今こそ中長期的な視点で未来を見据えた「人材への投資」を行わなければなりません。

こうした観点から、加盟単組が一糸乱れぬ強固な団結を基礎として、一丸となって働仲間の力を結集し、「ONE TEAM」で臨むこととします。

◆「人材こそがJR産業の最大の財産」との価値認識にもとづき、月例賃金にこだわった処遇改善の取り組み、あらゆる「人材への投資」を実現する

JR各社・グループ会社を問わず、若年・中堅社員を中心とした離職が増加傾向にあります。JR産業としての将来性が不安視される中で、人材の獲得（採用）に支障をきたしていることに加え、これまで一定期間をかけて成長を遂げてきた優秀な人材が離職し、他産業へ流出していることは、事業運営に支障をきたすだけでなく、JR産業の劣化、崩壊にも繋がる極めて深刻な問題です。

JR産業はこの間、長期安定雇用を前提とした就業形態とそれに連動した賃金・処遇制度の堅持を通じて享受される安心感のもと、長期的かつ丁寧な教育を施し、優秀な人材を育て上げることで、持続的な成長を遂げてきました。しかしながら、経営環境の激変により、就労に対する「安心」が大きく揺らいでいる今、あらためて「人材こそがJR産業の最大の財産」という価値観・認識を労使で共有し、最重要課題と位置付け、経済・社会を支えるエッセンシャルワーカーにとって相応しい労働条件の確立に向けて取り組みを展開する必要があります。

J R 各社・グループ会社の厳しい経営状況は十分に理解しつつも、J R 産業が持続的な成長を遂げ、将来にわたり持続的に安心して働き続ける環境であり続けるためには、その原動力となる「人材への投資」による人材の確保・定着が不可欠であることから、生活給や生涯賃金の向上に大きな影響を及ぼす月例賃金にこだわった取り組みを展開するとともに、中期労働政策ビジョンで設定した目標賃金を念頭におき、「働きの価値に見合った賃金水準」へと引き上げていく取り組みを展開することとします。

◆急速な社会変容と向き合い、すべての労働者の想いを包摂し、意欲と能力の発揮を可能とする働き方を実現する

J R 産業の財産である優秀な人材を継続的に確保し、J R 産業が持続的に成長していくためには、賃金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ります。

コロナ禍の長期化に伴い、新たな生活様式が社会に浸透、多くの企業でテレワークや時差出勤、オンライン研修・会議等が実施されています。今後は、J R 産業においても人材の定着・確保に向け、産業の魅力をより高めるべく、社会の変化や働く者のニーズを迅速かつ的確に掌握し、こうした働き方に適合していくことが求められます。

さらには、それらの活用により、業務の効率化・省力化をはじめ、J R 産業特有の就労形態である特殊勤務や夜間作業の縮減、危険作業や過重労働の撲滅、転勤問題の解消等の大胆な働き方改革についても各労使で危機意識を持って取り組み、俎上に載せなければなりません。

生産年齢人口が減少の一途を辿る中で、安定的に労働力を確保するためには、女性や高齢者の活躍も不可欠である。また、有期・短時間・契約等労働者をはじめ、労働組合に護られていないグループ会社や協力会社等の仲間にも想いを馳せなければなりません。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、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みを整え、安心して働き続けることができる職場環境を構築していかなければなりません。

よって、2022 春季生活闘争においては、急速な社会変容と向き合いつつも、すべての労働者の立場に立った働き方を実現するべく、総合生活改善闘争との位置づけのもと継続した取り組みを展開することとします。

◆J R グループ全体で生み出した付加価値の適正分配を通じ、J R グループ内における格差是正・労働条件の底上げを実現する

J R 産業は、この間の事業多角化や鉄道事業における業務移管の推進等により、グループ会社や協力会社等の仲間によって事業運営が支えられてきましたが、依然として J R 各社との労働条件の格差は解消されていません。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響でホテル、百貨店、飲食・物販、旅行、バス、船舶などの事業を営むグループ会社は、目下最大の経営危機に直面している。鉄道事業関連のグループ会社においても、J R 各社における設備投資や修繕費、業務委託費の削減等により、少なからず経営に影響が生じています。結果として、そのことは働く仲間の労働条件に悪影響を及ぼし、さらなる人材の流出につながりかねません。

J Rグループ全体の経営回復および発展のためには、グループ会社や協力会社等における人材の確保・定着が不可欠です。よって、J R各単組は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、グループに集うすべて仲間の労働条件向上にむけた取り組みを強化します。

とりわけ、グループ労組においても、「働きの価値に見合った賃金水準」へと引き上げるべく、中期労働政策ビジョンで設定した必達目標賃金に拘った取り組みを展開することとします。

その上で、グループ会社とともにJ R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拡げていくことで、J Rグループ内における格差是正を図ることとします。

Ⅱ JR産業に集うすべての仲間の雇用維持・創出と離職防止、人材確保・育成にむけた取り組みについて

【JR連合2022春季生活闘争方針】

1. 基本的な考え方

「人材こそが企業における最大の財産」との価値観に基づき、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、自社や各グループ内における雇用維持・創出を第一義に、労使の英知を結集して取り組みます。

2. 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、出向の目的や期間、労働条件等に関して明確化するとともに、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します。
- (3) 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に労使協議を徹底します。
- (4) 副業・兼業については、健康・安全への配慮、本業への支障が生じ得る可能性があることを鑑み、慎重かつ抑制的に取り組むこととします。なお、その取扱いについては、厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(参考資料 P. 66～85 参照)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したうえで、各社の実情に応じて各単組で判断することとします。

◆ 雇用を守る労働協約の整備

労働協約で、事前協議制や人事に関わる事項での労働組合の同意などを定めておく必要があります。労働協約がない組合では、最低限必要とされる事項だけでも、一刻も早く協定化しましょう。

事前協議制が協約化されていれば、事前協議をせずに雇用の合理化を決定した経営方針が組合に提案されても、法的に差し戻すことができます。

Ⅲ 賃上げ要求について

【JR連合2022春季生活闘争方針】

1. 基本的な考え方

- (1) JR産業の回復と発展に向けては、離職防止や人材確保はもとより、採用競争力の強化が必要不可欠であり、そのためにも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」へと引き上げる取り組みを行います。
- (2) 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。
- (3) すべての単組がそれぞれの賃金水準を確認しつつ、中期労働政策ビジョンで設定した目標賃金水準を念頭におき、賃上げに最大限取り組みます。
- (4) 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るとともに、人材の定着・確保にむけ、産業の魅力をより高めるべく、賃金・処遇面の見直しや大胆な働き方改革に取り組みます。
- (5) 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. 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。そのうち、**1,000円を目安に純ベア統一要求**を行います。
- (3) 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) 純ベア要求以外の諸労働条件改善要求について、各単組は**手当偏重型の賃金制度改善や柔軟な就労環境の整備に資する要求項目を盛り込む**こととします。

3. 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）

(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1,150円以上」をめざします。**
- 2) 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。

◆ 「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、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円賃金が増えることとなります。このように、賃金表に基づいて年齢が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

「2022 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」 P.16~17 参照

◆ 定期昇給相当分 5,000 円の根拠

$$1 \text{ 年 } 1 \text{ 歳間差額 (20~40 歳の } 1 \text{ 歳あたりの賃金上昇額)} = \boxed{4,958 \text{ 円}}$$

◆ 「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。

「2022 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」 P.18 参照

◆ 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。

◆ 全従業員対象の企業内最低賃金協定が必要な理由

パートや派遣、有期契約等で働く労働者数は増加し続けており、現在では雇用労働者の約4割に達している実態にあります。

昔はパート等で働く労働者＝主婦や学生の家計補助的な役割という構図でしたが、「ワーキング・プア」という言葉が表すように、当該労働者本人が「生活をまかなう主な収入源」である割合は、今日では非常に高く、今や当該労働者の賃金は生活水準に直結しているのです。

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。すべての組合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。

「2022 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」 P. 42~44 参照

◆ 労働条件の不利益変更に関するルール

法的には、企業の経営状況が厳しいからといって、使用者が一方的に賃金カット、定期昇給の先送り（協約で決まっているルールの変更）、時間外割増率の引き下げ、手当の改廃など、従業員の労働条件を不利益変更することは原則として許されていません。労働者に不利益を受け入れさせるのにふさわしい合理的な理由がある場合にのみ、不利益変更が認められています。2008年3月より施行されている労働契約法は、これらの確立した最高裁判例を法文化しています。第9条では、「労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働契約の内容を不利益に変更することはできない」という原則を定め、第10条では、例外として認められるのはどのような場合かを定めています。

第10条によれば、「変更後の就業規則を周知させ、かつ、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の内容の正当性、④労働組合等との交渉の状況、その他の事情に照らして合理的なものであるとき」とされており、これまでの判例で示された判断要素である代償措置や経過措置なども含まれているとされています。

「2022 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」 P. 50 参照

＜グループ労組第 19 回賃金実態調査結果＞

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	221.2	247.8	280.1	309.0	354.8
	結 果	211.8	248.5	285.9	318.3	340.3
	達成率	95.8%	100.3%	102.1%	103.0%	95.9%
運 輸（整 備／車 両・機 械）	目標値	211.0	236.6	301.6	325.7	302.4
	結 果	189.6	209.7	227.9	242.0	249.7
	達成率	89.9%	88.6%	75.6%	74.3%	82.6%
陸 運（自動車／物 流）	目標値	211.0	236.6	301.6	325.7	302.4
	結 果	209.0	226.3	238.2	247.4	256.9
	達成率	99.1%	95.6%	79.0%	76.0%	85.0%
物 販（小 売／車 販・駅 弁）	目標値	217.0	259.5	275.5	310.1	335.2
	結 果	198.2	224.6	247.2	264.2	274.0
	達成率	91.3%	86.6%	89.7%	85.2%	84.1%
ホテル（宿 泊／飲 食）	目標値	187.2	231.8	—	254.6	281.6
	結 果	180.7	199.7	219.6	238.0	252.1
	達成率	96.5%	86.2%	—	93.5%	89.5%
一 般（サービス／情 報）	目標値	203.0	221.0	225.6	266.4	309.5
	結 果	212.3	240.0	267.0	287.3	295.0
	達成率	104.6%	108.6%	118.4%	107.8%	95.3%

上段)「目標値(必達目標値 Q1)」は、令和元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 19 回グループ労組賃金実態調査(2021 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

参考値【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	228.9	269.5	314.7	378.1	433.0
	結 果	211.8	248.5	285.9	318.3	340.3
	達成率	92.5%	92.2%	90.8%	84.2%	78.6%
運 輸（整 備／車 両・機 械）	目標値	234.1	270.9	313.8	382.7	351.5
	結 果	189.6	209.7	227.9	242.0	249.7
	達成率	81.0%	77.4%	72.6%	63.2%	71.0%
陸 運（自動車／物 流）	目標値	234.1	270.9	313.8	382.7	351.5
	結 果	209.0	226.3	238.2	247.4	256.9
	達成率	89.3%	83.5%	75.9%	64.6%	73.1%
物 販（小 売／車 販・駅 弁）	目標値	239.5	281.8	314.8	355.1	406.6
	結 果	198.2	224.6	247.2	264.2	274.0
	達成率	82.8%	79.7%	78.5%	74.4%	67.4%
ホテル（宿 泊／飲 食）	目標値	201.0	256.2	—	298.5	319.3
	結 果	180.7	199.7	219.6	238.0	252.1
	達成率	89.9%	77.9%	—	79.7%	79.0%
一 般（サービス／情 報）	目標値	210.8	253.0	280.1	307.8	369.0
	結 果	212.3	240.0	267.0	287.3	295.0
	達成率	100.7%	94.9%	95.3%	93.3%	79.9%

上段)「目標値(参考値 Q2)」は、令和元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」の中位数を使用
 中段)「結果」は、JR 連合第 19 回グループ労組賃金実態調査(2021 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

IV 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

【JR連合2022春季生活闘争方針】

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環境整備

- 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) 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。
- 3) 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。
- 4) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知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。
- 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、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。
- 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。
- 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、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、以下のとおり取り組みます。

- 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歳以降の雇用および処遇については、高齢者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めます。

1) 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を行う観点から、定年延長を基軸に取り組めます。
- ・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めます。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めます。
- ・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＞

- ・年齢に関係なく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。

2) 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）に取り組めます。
- ・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めます。
- ・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めます。

① 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

- 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点検し、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) 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。
- 6) 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)で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日より中小企業も対象となることから、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うえで、事業主が雇用管理上講ずべき措置(防止措置)や配慮(望ましい取り組み)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、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(SOGI)に関する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、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) 有期・短時間・契約等労働者に関する取り組み

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、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の影響等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。

② 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の職場への周知徹底を図るとともに、職場の有期・短時間・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、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) 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

2) 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

① 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協定の締結・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月から2.3%に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働くことができるように、障がい者雇用率の達成とともに、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組みます。
- 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。

◆ 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。

「2022春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 67～68 参照

<パートタイム・有期雇用労働法（均等・均衡待遇規定の整備）>

雇用形態間の不合理な待遇差を禁止したパートタイム・有期雇用労働法が2021年4月に全面的に施行されました。同じ職場で働く仲間の処遇改善のため、職場における法の周知徹底と、均等・均衡待遇実現にむけた取り組みを進めていきましょう。

「2022 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 79～82 参照

<労働者派遣法>

2021年の労働者派遣法改正により、個人単位の「期間制限3年」を迎える派遣老労働者について、派遣労働者が希望する雇用安定措置に関しての聴取が派遣元事業主に義務付けられました。そのため、派遣元労働組合は引き続き派遣労働者の希望に沿った「雇用安定措置」の確実な履行を事業主に求めることが重要です。派遣元事業主には雇入れ時の教育訓練計画の事前説明が義務付けられました。派遣労働者の雇用安定のため、キャリアステップに資する教育訓練やキャリアカウンセリングの実施等に引き続き取り組むことが重要です。

また、働き方改革関連法成立により、2020年4月より派遣労働者と派遣先労働者の均等・均衡待遇を原則とする法規定が施行されています。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・均衡待遇実現に向け、法を上回る処遇となるよう積極的に取り組みましょう。

「2022 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 83～88 参照

<高年齢者雇用安定法（60歳以降の雇用の義務付け制度）>

高年齢者雇用安定法は、「65歳までの雇用確保措置」を事業主に義務付けており、2020年の法改正により、2021年4月1日からは「70歳までの就業確保措置」も新たに努力義務として課しています。

「2022 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 89～96 参照

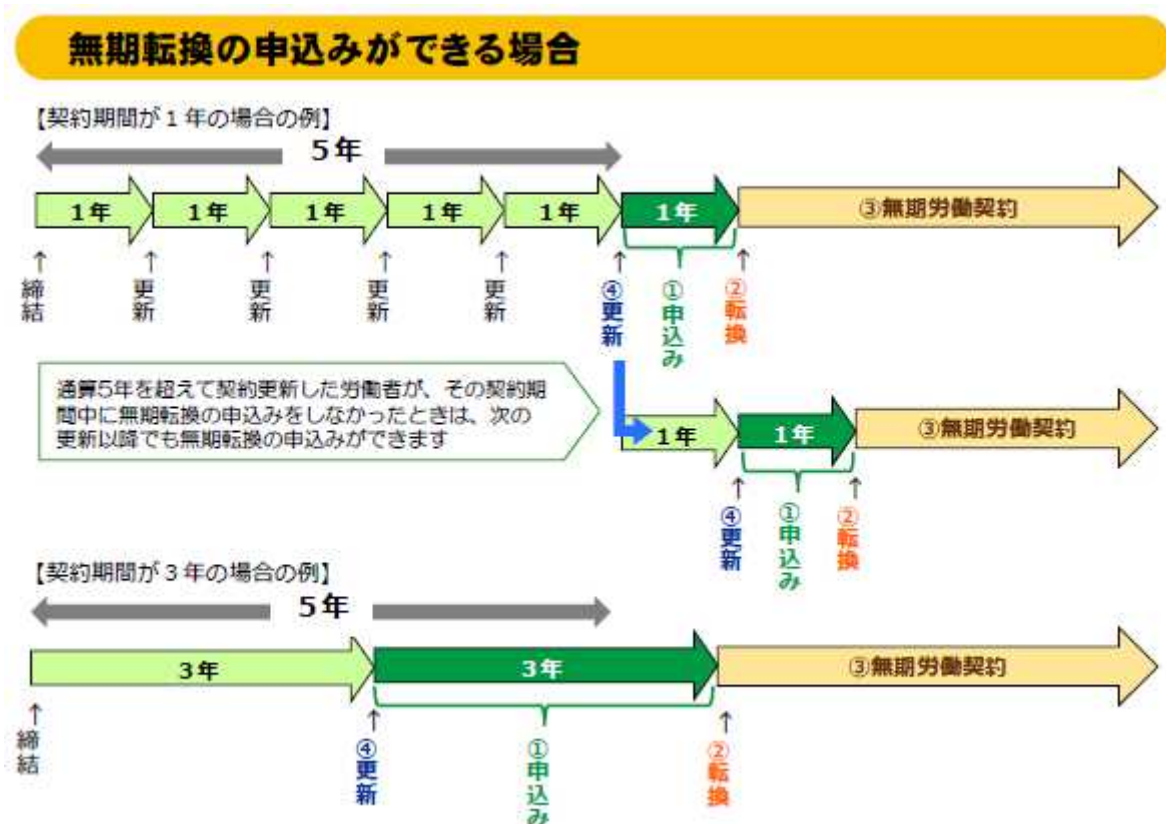
<労働契約法（有期契約労働者の無期転換制度）>

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。

5年の起算は2013年4月1日以降に開始された労働契約となります。

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。



出所：厚労省ホームページ

「2022 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 97～99 参照

<ハラスメント対策関連法>

ハラスメント対策関連法が2020年6月1日に施行され、事業主には、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）、マタニティ・ハラスメント（マタハラ）、ケア・ハラスメント（ケアハラ）に加えて、新たにパワー・ハラスメント（パワハラ）に関する雇用管理上の措置（防止措置）を講ずることが義務付けられました。中小事業主についても2022年4月1日より義務化されます。

労働組合として、すべての事業主が雇用管理上の措置（防止措置）を講ずるとともに、今回、望ましい取り組みとされた第三者（就活生やフリーランス等）に対するハラスメント（就活等ハラ）、ならびに第三者（顧客や取引先等）からのハラスメント（カスハラ）の対策についても同措置と同様に行うように働きかけ、徹底させる必要があります。

2021年6月25日には、ハラスメントに特化した初の国際労働基準となる「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関するILO（国際労働機関）条約と勧告が発効しました。

労働組合として法を上回る取り組みを進めることで、さらなる法整備と、条約の批准へと繋げていくことが重要となります。ハラスメントは、被害者に精神的・身体的苦痛を与え、人格や尊厳を侵害するのみならず、当該言動を見聞きしている周りの者をも不快に感じさせ、就業環境全体を悪化させるものです。まさに人権問題であり、決して行ってはならず、あってはならないものです。ハラスメントを根絶し、誰もが生き生きと働き続けられる就業環境を職場全体でつくりあげていきましょう。

「2022春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P.100 参照

<女性活躍推進法>

改正女性活躍推進法が2019年5月29日に成立しました。主な改正内容は、①一般事業主行動計画の策定義務の対象を現行の常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大、②情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大、③301人以上の事業主に義務化されている情報公表項目を2つに区分し、各区分から1項目以上を設定、④特例認定制度「プラチナえるぼし」の創設などです。施行日は、301人以上の民間事業主および公務などの特定事業主の行動計画策定（状況把握・数値目標）の改正事項は昨年4月1日、101人以上300人以下の民間事業主の行動計画策定・情報公表の義務拡大は2022年4月1日、その他の事項は2020年6月1日です。

このように、民間事業主の行動計画策定・情報公表については、101人以上の事業主の場合は2022年4月1日まで、100人以下の場合はその後も努力義務ですが、労働組合としては規模にかかわらず、積極的に事業主に働きかけを行いましょう。

なお、男女間賃金格差は、勤続年数と管理職比率の差異が主要因と言われており、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど、人事・賃金制度および運用の結果が背景にあります。改正女性活躍推進法に基づく改正事業主行動計画策定指針に「男女の賃金の差異の積極的な把握」の重要性が明記されたことを踏まえて、男女別の賃金実態の把握と分析、問題点の改善と格差是正に取り組みましよう。

<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1日より）>

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）の状況
- (4) 管理職に占める女性労働者の割合

※ほかに、20の選択項目が定められている。

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。

「2022 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 101 参照

<育児・介護休業法>

育児・介護休業法は、2016年と2017年、2021年に改正されました。改正項目を中心に調査・点検を行い、法を上回る労働協約の締結にむけて積極的に取り組みましょう。

「2022 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 102～103 参照

<障害者雇用促進法>

改正障害者雇用促進法(2013年)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、労働組合においては、自社の実雇用率を把握し、法定雇用率の達成を事業主に求めることが必要です。同時に、障がい者の種類や程度、症状等に関わらず、障がい者が安心して働くことのできる職場環境整備のために、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。

「2022 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 104～105 参照

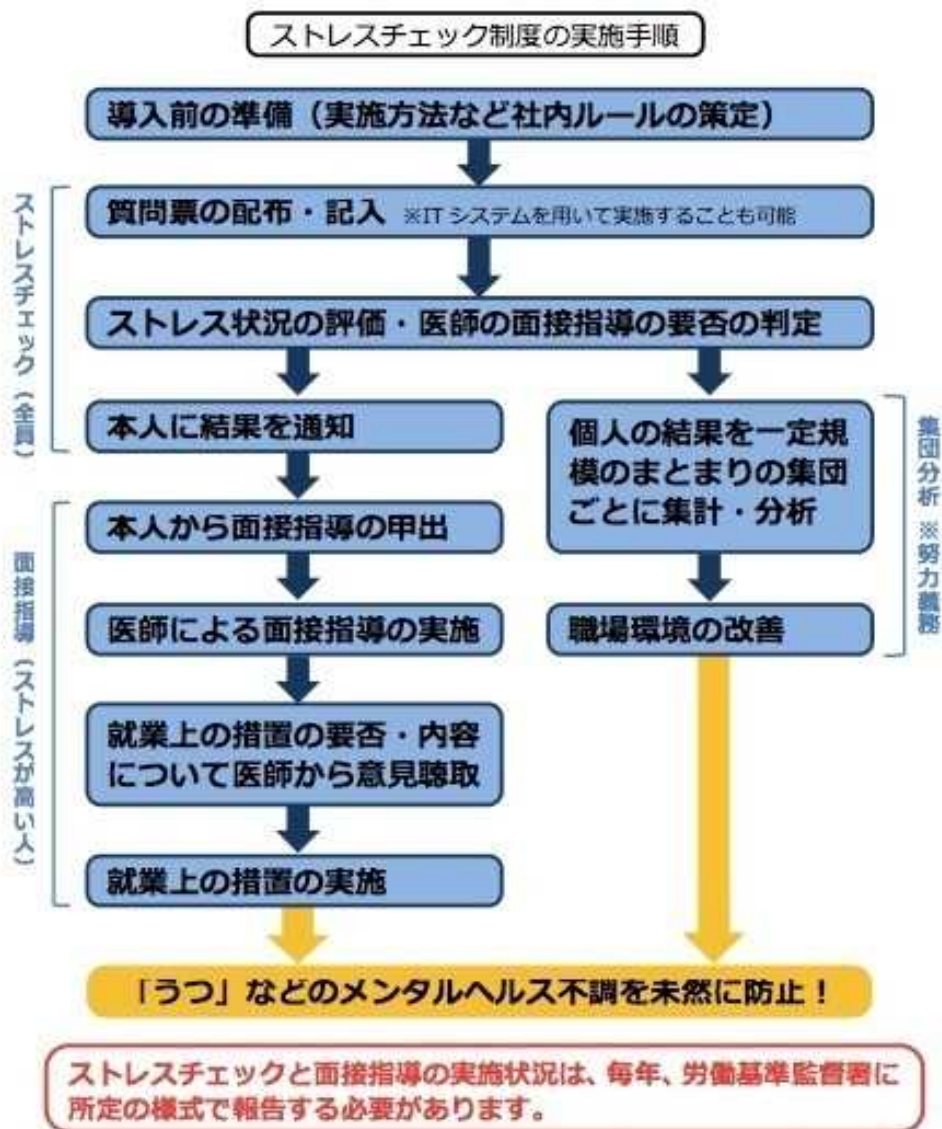
<ストレスチェック制度>

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義務化されました(2015年12月1日～、従業員50人以上の事業場)。従業員50人未満の事業場では当分の間努力義務ですが、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ましょう。中でも、派遣労働者については派遣元事業者(派遣会社)にストレスチェック実施の義務がありますが、実際に働いている派遣先企業においても職場環境の改善にむけた集団分析のための実施が望ましいとされています。

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基づき事業者が就業上の措置を実施することなどの対応が図られます。ス

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を点検し、適切な運用を求めていきましょう。



「2022 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P.106 参照

V 「将来を見据えたJR産業のあり方と私たちの働き方」に基づいた取り組みについて

【JR連合2022春季生活闘争方針】

「将来を見据えたJR産業のあり方と私たちの働き方」の提言に基づき、2022春季生活闘争において、手当偏重型の賃金制度の改善や柔軟な就労環境の整備について、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

コロナ禍において、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. 泊勤務や夜間作業をはじめとした特殊勤務の縮減

社会変容を見据えた終電列車の繰り上げをはじめとする列車ダイヤの見直し等を踏まえ、行路・交番や勤務ダイヤの見直しを通じた泊勤務の縮減、拡大間合い工事の推進等による夜間作業の縮減を通じた働く者の負担軽減に取り組みます。

3. テレワークの推進

テレワークは、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、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を踏まえ、連合の取り組み方針（参考資料P.88～99参照）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対しても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. 社員教育や研修等におけるオンラインシステムの活用

オンラインシステムの活用により、各種研修が自宅や職場で受講できる研修形態へシフトすることで、昇進意欲を持つすべての社員が、個々人の置かれた事情に関係なくキャリアステップをめざせる環境の整備に取り組みます。

◆ テレワーク導入にむけた労働組合の取り組み

テレワークは、これまでも、出産や育児・介護などライフステージ、ワーク・ライフ・バランスに応じた多様な働き方の一つとして位置づけられると同時に、IT企業など、作業場所に捉われない業種で導入が進んできました。昨年8月にJILPTが公表した「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（一次集計）結果」によると、コロナ禍以前のテレワーク導入企業は3割程度にとどまっていますが、コロナ禍による緊急事態宣言の発令を機に緊急対応も含めテレワークを実施した企業は7割以上に増加しました。宣言解除後は再び減少し、7月末時点では5割を切る状況となっています。

「ウィズ／アフターコロナ」において、ニューノーマル（新しい生活様式）を実践していく中で、テレワークを新たな働き方として常態化する企業が増えていくものと考えられます。働く側にとっては、時間や場所を有効に活用でき、また感染リスクを回避できる働き方であり、企業にとっては、人材確保、業務効率改善、生産性向上などの効果が期待できます。一方、連合が6月に実施した「テレワークに関する調査2020」では、労働時間管理や残業代の取り扱い、テレワーク実施に伴う費用負担、未就学児を抱える家族の実施の困難さなど、環境整備の課題が浮き彫りとなっており、環境整備にむけた労働組合の対応が求められていました。

こうした状況を背景に連合は、9月に「テレワーク導入にむけた労働組合の取り組み方針」を策定しました。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、導入の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項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への規定が必要としました。さらに、情報セキュリティ対策や費用負担ルールなどの考え方を示すとともに、テレワークにも当然に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とともに、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意が必要としています。

中小企業においては「テレワーク対応はできない」が“当たり前”だったコロナ禍前に戻るのではなく、どうすればテレワークに対応できるのかという発想を持って対応していくことが重要です。

「2022春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P.69 参照

VI 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について

【JR連合2022春季生活闘争方針】

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。

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、そこには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も離職が進行していることから、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、2022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様々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。

◆ 生産性三原則について

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。

Ⅶ 要求書提出・交渉・回答引き出しの日程設定について

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（および共闘連絡会議）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19回賃金実態調査結果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) エリア連合および各単組は、各種器材（「グループ労組春季生活闘争の手引き」「2022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。

2. 労働諸条件調査のフィードバック

グループ各社の労働諸条件調査に基づく「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～2022春闘速報～」のタイムリーな発行

加盟単組の要求内容、交渉状況、妥結内容等については「JR連合NEWS～2022春闘速報～」を発行し、JR連合ホームページに掲載するなど、タイムリーな情報発信に努めます。