

第2章 2026春季生活闘争方針のポイント

I JR連合2026春季生活闘争の基調

(1) 人財の確保・定着を最大の課題と位置付け、組合員の生活改善と産業の持続的発展をめざす

① JR産業が持続的に発展するためには人財の確保・定着が不可欠

これまで、長期安定雇用とそれに連動した一貫処遇をJR産業の雇用方針の基調とし、雇用の安心感のもと、技術の錬磨や安全の追求に勤しんできました。その結果、JR産業は国鉄時代では考えられなかった成長を遂げてきました。この間、少子高齢化の進展や人口減少による社員数の減少、長引くデフレ経済における賃金の抑制と雇用不安、働き方に直結する法改正、技術革新による労働環境の変化など、産業を取り巻く環境は大きく変化してきました。

こうした時代の変化に柔軟に対応し、JR産業を支え、発展させてきたのは、まぎれもなく懸命に業務に従事してきた組合員であり、人財の確保・定着が産業の将来を左右する重要な課題であることを、改めて労使が共有しなくてはなりません。

② 労働力移動の円滑化など、雇用情勢の変化への柔軟な対応が必要

上述したJR連合の経過とは裏腹に、政府が2025年6月に策定した「骨太方針2025」では、引き続き労働移動の円滑化や事業継承・M&Aによる経営基盤の強化など、雇用情勢の劇的な変化を標榜しています。

JR産業でも離転職などによる労働力移動は高止まりしており、人財の確保・定着に向けては、組合員の勤労観や家庭観の変化、忌避される労働条件・就労環境の改善を踏まえ、キャリアステップを示すとともに、多様化・個別化するニーズを丁寧に汲み取って改善することで、自身の成長や働きがいを実感できる取り組みが不可欠です。

③ 人財獲得に向けた採用競争力の強化と中堅層・高齢者層とのバランスが必要

激しい人財獲得競争の中、「採用」を経営の最重要課題に位置付けた労使の取り組みも求められています。人口減少による人手不足の環境下において、労働力移動も円滑化する中では、新規採用者のみで十分な人財を確保することは困難であり、グループ会社を含めて中途採用の拡大や外国人労働者の受け入れを推進しなくてはなりません。

そのうえで、単に必要な労働力を獲得するという安易な思想は危険であり、誰であっても産業を支え発展させ得る貴重な人財との認識のもと、多様な人財（女性・高齢者・社会人・外国人・障がい者等）、多様な事情を抱える人財（育児・介護・治療等）のニーズを踏まえ、労働条件・就労環境の改善・整備に積極的に取り組む必要があります。

また、近年における国内の賃上げは、初任給や若年層に手厚く配分する傾向にあります。中堅層・高齢者層は賃金改善の恩恵に乏しく、偏向した賃上げが定期昇給額相当分を圧縮する傾向にあります。賃金・物価・経済の好循環を巡航軌道に乗せるためには、幅広い層での十分な賃上げが必要であり、採用競争と人財定着の両面からバランスの取れた配分が求められています。

(2) 物価上昇を上回り生活改善が実感できる賃上げの継続的な実現

① 組合員の生活維持・向上のためには、物価上昇を上回る賃上げは不可欠

長期化する高水準の物価高騰が続く中、人口減少や労働力移動の円滑化などから人手不足・労働力不足が社会全体の大きな課題となっています。

2025春季生活闘争では、こうした環境を踏まえ2年連続で5%を超える賃上げ（定昇含む）が実現しました。しかし、その内容を見ると、製造業などの経営が堅調な産業・大企業が、賃上げ水準を大きく引き上げており、国内の労働者の大半が所属する中小企業は5%に届いていません。

J R連合の2025春季生活闘争は、連合が中小企業や賃金水準が低位にある産業に呼びかけた6%の目標に対し、J R 7単組は6.08%で達成、グループ労組は4.98%で未達成となりました。経営の堅調な業種・企業が賃上げ水準を大きく引き上げた一方で、J R各社では経営体力差により上場4社と非上場3社の間で格差が拡大したほか、グループ会社の中では賃上げ幅が僅少な水準に留まったところやベア実施を見送った労使も一定数存在します。

2025春季生活闘争の後も、高水準の物価高騰は継続しています。連合をはじめ、政労使は、累次の春季生活闘争における成果を足掛かりとして、賃金・経済・物価の好循環を巡航軌道に乗せ、経済成長のステージへ転換を図ろうと訴えています。当然ながら、J R産業の維持・発展のためには、こうした社会の流れに乗り遅れる訳にはいかず、循環の起点となる賃金向上を不断に追求しなければいけません。

<参考>

- ◆ 2025春闘結果（J R連合賃上げ分は、定昇相当分を2%と仮定した推定値）
 - J R 7単組……………6.08%（定昇含む）、4.08%（賃上げ分）
 - J Rグループ労組連絡会……………4.98%（定昇含む）、2.98%（賃上げ分）
 - 連合集計結果（全体加重平均）……………5.25%（定昇含む）、3.70%（賃上げ分）
 - 同（中小組合）……………4.65%（定昇含む）、3.49%（賃上げ分）
- ◆ 消費者物価指数（2024年全国平均）総合……………2.70%
- ◆ 最低賃金引上率（2025年全国加重平均）……………6.26%

② 支払能力論を払拭し、賃上げができる基盤整備にこれまで以上に取り組む

長期にわたるデフレにより、J R産業内でも“賃上げは困難”との考えが蔓延し、いまだに賃上げに消極的な企業が見受けられます。J R産業は、発足当時からJ R各社を中心とした自助努力による生産性向上、コスト削減、関係者との連携などにより経営を改善しながら発展を続けてきましたが、少子高齢化・人口減少などによるご利用者の急激な減少などにより、収入を大きく伸ばすことができませんでした。グループ会社においても、特に業務委託を生業としている企業を中心に、J R各社と同様の状況であり、賃金や労働条件の改善に大きな投資を行う余裕はなく、従来の慣例を覆すことができていません。

“資金がないから投資できない”とする支払能力論では、これから到来する時代を生き抜くことはできず、前述した人財の確保・定着にも大きな影響を及ぼすことになり、産業

の劣化や存続さえ危ぶまれる事態に陥る可能性もあります。“人財への投資に必要な資金をどのように獲得するか”といった視点に立ち、賃上げができる環境の構築・基盤整備が重要です。

J R 産業の主たる収入減である鉄道運賃の価格転嫁については、収入原価算定要領の見直しに基づく運賃改定に対する理解促進や、価格転嫁が容易ではない環境の改善に向けて連合や交運労協とも連携した取り組みが必要です。そのうえで、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の適正運用や 2026 年 1 月に施行される「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」（通称：取適法）の周知徹底を一層推進することで、グループ会社の収支改善にもつなげなければいけません。また、適正契約の推進に向けて「パートナーシップ構築宣言」の普及促進に J R 各社とグループ労使が一丸となって取り組む必要があります。

さらに、これまで同様の生産性向上やコスト削減の取り組みも引き続き求められますが、これらの取り組みは組合員の努力の結晶であり、経営改善にも大きく寄与しています。組合員の努力が積み上げた利益を成果分配として求めることは当然のことであり、各社は組合員にこれまで以上に真摯に向き合う必要があります。

③ 連合・交運労協との連携・共闘

連合は、11 月 28 日に開催した第 96 回中央委員会で、2026 春季生活闘争方針を決定しました。2022 春季生活闘争からスタートした「未来づくり春闘」は、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることを目標の一つとしており、2026 年はその実現のための正念場と位置付け、日本の実質賃金を 1% 上昇軌道に乗せ、これからの“賃上げノルム”の確立をめざすという基本スタンスを示しています。また、2 年連続で 5% 台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまっており、賃上げのすそ野を中小企業や労働組合のない企業などに広げ、格差是正を進めることが不可欠であると訴えています。賃金要求指標パッケージでは、賃上げがあたりまえの社会の実現に向け、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざすことなどから、「全体の賃上げの目安は、賃上げ分 3% 以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め 5% 以上、中小労組などは格差是正分（1% 以上）を加えた 6% 以上を積極的に要求する」目標を設定しています。

交運労協は、12 月 5 日に開催した第 3 回三役・幹事会で 2026 春季生活闘争方針を決定しました。交通運輸・観光サービス産業にとって人材の確保・定着・離職防止の取り組みは待ったなしの状況にあり、魅力ある賃金をはじめとする訴求力のある労働条件が必要との認識のもと、交通運輸・観光サービス産業の持続的成長を担保しうる人材確保に向けた闘いと位置付け、「産業の基盤たる人材の確保」「拡大する産業間格差の是正」「物価高騰に対する実質賃金向上」「賃上げの原資となる価格転嫁の推進」「産業内の規模間格差の是正」という 5 つの視点に基づき闘うこととしています。具体的な賃上げ要求については、定期昇給および定期昇給相当分（一人平均基本給の 2%）の確保を前提に、実質賃金向上と産業間格差の是正を図る観点から、6% を中心とする賃上げ要求を掲げることとしています。

(3) すべての仲間の想いを包摂し、あらゆる「人財への投資」を実現する

① J R 関係労働者に相応しい賃金水準への到達

「中期労働政策ビジョン(2024-2028)」では、社会水準を意識して設定した必達目標賃金を念頭におき、期中での到達を通じて「働きの価値に見合った水準」への到達をめざしています。また、必達目標賃金への到達後は、上位目標賃金への到達に向けて取り組み、継続的な賃金水準の維持・向上を図ることとしています。

J R 各単組の賃金実態等調査では、上位目標賃金に対して、J R 東海ユニオンが全年齢層で到達、J R 西労組は 35 歳～50 歳の年齢層で到達しました。また、必達目標賃金に対しては、J R 四国労組が 50 歳ポイントのみ到達、J R 九州労組は 25 歳ポイントおよび 35 歳～50 歳の年齢層で到達しました。各単組の実額計は全単組・全年齢層で改善されましたが、上位目標賃金および必達目標賃金の伸びが大きく、指標の悪化も一定程度見られる結果となりました。

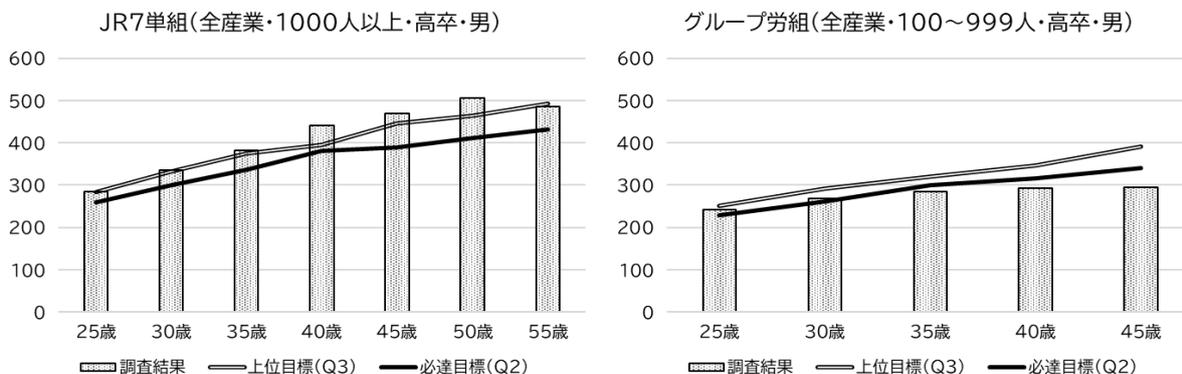
グループ労組の賃金実態調査では、上位目標賃金に対して、一般分科会の 25 歳ポイントのみが到達し、他の分科会・年齢層では未到達となりました。また、必達目標賃金に対しては、工務、運輸、陸運、物販、一般分科会の一部の年齢層で到達し、ホテル分科会は全年齢層で未到達となりました。

各分科会の調査結果は、一部で昨年の調査結果からの悪化が見られますが、これは賃金実態調査に取り組んだ単組数・組合員数の変動によるものと推察します。

上位目標賃金および必達目標賃金の根拠となる賃金センサスは 2024 年分であることから、2025 年の賃金改善が反映されていません。連合の集計結果から推察すれば、来年度の目標賃金は今年度よりさらに上昇する可能性が高く、2026 春季生活闘争において相応の賃上げを実現しなければ、現在の水準を維持することは困難となります。

こうした中、必達目標賃金への期中での到達を果たすためには、バックキャストの思考で要求を組み立て、労使が胸襟を開いて議論していく必要があります。賃上げ要求については、月例賃金にこだわるとともに、生活給として必要な水準を安定的に維持していくためにも、勤務実績見合いの諸手当より、基本給などの毎月定額で支払われる賃金引き上げを強く意識する必要があります。そのうえで、各単組における賃金制度の個別課題の解決を図るための諸手当の改善に取り組むべきです。

目標賃金(Q2・Q3)と調査結果の比較



② 賞与による人財への投資

若年層においては、賞与の与えるインパクトが大きく、少なからず離転職の判断を左右する要因のひとつになっています。基本的には、退職手当や割増賃金等にも直接影響を与え、長期間にわたって組合員の利益となる月例賃金にこだわることに変わりはありませんが、賞与の与える影響を鑑みると一定の水準で支払われるよう取り組む必要があります。また、新年度全体の賃金を決定し、向こう1年間の生活設計が立てられるようにすることで、組合員の安心感を醸成することも、離転職防止の観点から重要です。

従って、早期決定を念頭に、単組の事情を考慮しつつ、可能な限り春闘時期にあわせて賞与を求め、決着をめざして取り組む必要があります。

③ 意欲高く働き続けることができる多様な働き方の実現

優秀な人財の定着を図る観点から、賃金以外の労働条件を含めた働き方全般について点検し、改善を図ることも重要です。特にフレックスタイム制やテレワークの導入・拡大は、最近の多様な働き方の先進事例として社会でも広く導入されていることから、積極的に推進する必要があります。

また、育児・介護・治療と仕事の両立支援についても、社会情勢を鑑みて積極的に推進するとともに、これまで導入してきた短時間勤務・短日数勤務などの多様な働き方については、特定の事情を抱える人財のみならず、広く一般的に利用できるよう適用拡大を図るべきです。

さらに、女性・高齢者・社会人・外国人などの採用の拡大や、時代とともに勤労観や家庭観などの価値観に変化が生まれることを踏まえ、業務の効率化・省力化の推進にあわせ、JR特有の就労形態である長時間拘束や夜間作業、広域転勤の縮減など、構造的な課題に対して大胆な改革を進めていく必要があります。

(4) JRグループ全体で生み出した付加価値の適正分配による産業内格差の是正

JR産業は、グループ会社や協力会社の支えにより事業運営が成り立っており、JRグループの経営成績はこうした関係者の連帯や協力があってこそ成し得たものです。JR各社・グループ会社で経営成績に差異があることは事実ですが、組合員が努力を重ねて経営を支えてきたことに変わりはなく、JR各社・グループ会社の隔てなく、社会情勢とJR各グループの経営成績を踏まえた賃上げ要求を堂々と求めるべきです。

JR発足以降、企業再編を繰り返してグループ会社は変遷してきましたが、労働条件についてはJR各社と一定の格差が生じ、経営体力に差のあるグループ会社では、その格差は拡大しています。2025春季生活闘争の結果を見ても、経営体力の差に応じて賃上げにも差が生じています。

経営体力が脆弱だという理由のみをもって賃上げができなければ、格差は広がるばかりです。この間、こうした負の流れに歯止めをかけ格差を是正するべく産業を超えて取り組んできており、JR連合においても、グループ会社が賃上げすることができる環境整備に向けて、適正契約・価格転嫁の推進に取り組んできました。広がり続ける産業内格差を是正し、JR産業全体が発展するためにも、これまで以上に格差是正を意識した取り組みが

求められています。

なお、「中期労働政策ビジョン(2024-2028)」で設定したグループ労組の目標賃金は、『産業別・企業規模 100～999 人』であり、J R 7 単組の目標賃金『全産業・企業規模 1,000 人以上』とも差異があります。賃金水準と目標賃金に差があることも事実ですが、より早期に目標賃金に到達できるよう、これまで以上に意識した取り組みが求められています。

II 人財の確保・定着に向けた取り組みについて

【JR連合2026春季生活闘争方針】

1. 基本的な考え方

「人財こそが企業における最大の財産」との価値観に基づき、中長期視点に立った人財確保や企業の社会的責任である社員・家族の幸せの実現を果たすため、引き続き自社や各グループ内における人財への投資、労働条件・環境の改善に取り組むこととします。

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人財への投資に向けた考え方や取り組みを確認します。また、グループ内で包括的に人財を確保・定着していくための環境整備に取り組むこととします。
- (2) 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」のさらなる浸透や「中小受託取引適正化法」の周知徹底に取り組むこととします。また、受発注者間の取引だけでなく、消費者にまで及ぶ価格転嫁や公共サービス分野における価格転嫁の必要性について、社会全体での理解促進を図る取り組みを推進します。
- (3) サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を推進するため、「パートナーシップ構築宣言」の普及拡大に取り組むこととします。
- (4) 副業・兼業については、厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の遵守を大前提に、各社の実態に即した実効性ある労働時間管理や働く者の安全確保が求められます。そのうえで、労働者の知識やスキルの向上、視野の拡大、内外の関係主体間における人的ネットワークの構築・強化など、複数の観点から必要性を十分に吟味して対応します。
- (5) 適切な価格転嫁の推進をはじめ、各単組の労使協議への後方支援や労使で解決できない課題解決に向けて、連合や交運労協、JR連合国会議員懇談会（以下、国会議員懇）、「21世紀の鉄道を考える議員フォーラム」（以下、議員フォーラム）と連携を強めるとともに、政府や関係する省庁に対しても積極的な働きかけを行います。

◆ 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

【J R 連合 2026 春季生活闘争方針】

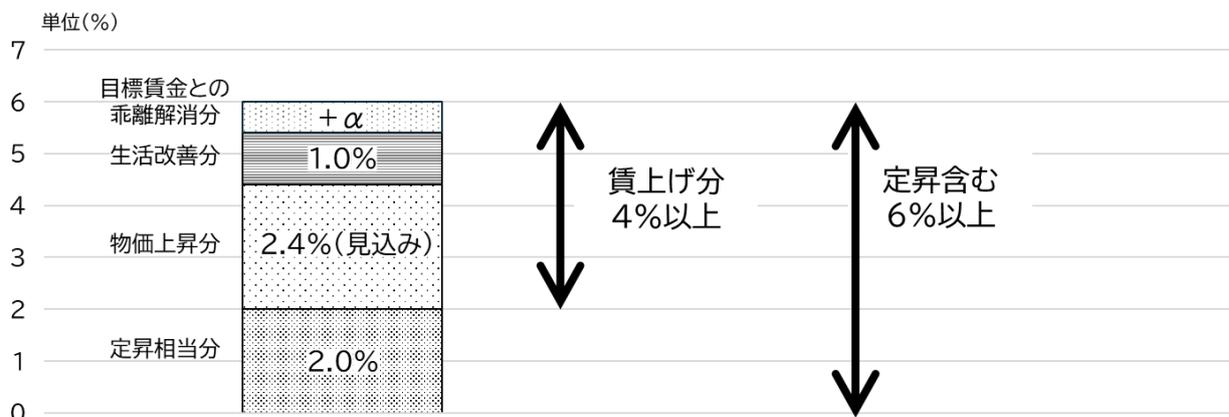
1. 基本的な考え方

- (1) J R 産業が持続的に発展するためには、人財の確保・定着、採用競争力の強化が必要であり、そのためにも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置き、J R 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」への引き上げをめざします。
- (2) 年度初における定期昇給相当分の確保を大前提に、定期昇給制度が未整備の単組は定期昇給の制度化、定期昇給制度による昇給額が僅少な単組においては制度の改善をめざします。
- (3) ベースアップ要求は、社会情勢を十分に踏まえ、組合員が積み上げた成果の公正分配を基礎に、生産性向上分、物価上昇分、目標賃金との乖離状況等を考慮します。
- (4) すべての賃金の基礎となる初任給の引き上げと賃金カーブ全体の底上げに取り組みます。
- (5) 有期・短時間・契約等労働者の賃金引き上げや昇給制度・社員登用制度の整備をめざします。
- (6) 総合生活改善に向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、人財の確保・定着に向け、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、多様化・個別化する人財からのニーズに応え得る労働条件の改善を推進します。

2. 要求の根拠

- (1) 産業の維持・発展に必要な人財の確保・定着と採用競争力の強化
J R 連合の統一方針としての金額を提示することで、人財の確保・定着と採用競争力の強化をめざします。
- (2) 物価上昇への対応
内閣府年央試算によれば 2025 年度の消費者物価指数（総合）は 2.4%程度を見込んでおり、物価上昇を超える賃上げをめざします。
- (3) 組合員が積み上げた努力の適正分配による生活改善の実感
組合員の生活改善を実現するため、実質賃金を 1%程度上昇させる成果分配をめざします。
- (4) 人財への投資による「働きの価値に見合った水準」への到達
中期労働政策ビジョンに基づき 2028 年度までに必達目標賃金に到達するため、社会水準に劣後しない賃上げの継続実施をめざします。
- (5) 付加価値の適正分配を通じた産業間格差の是正
各単組の事情や業種の特性などに柔軟に対応し、格差是正分等の積極的な上積みを進めることができる要求を設定します。
以上の根拠から、物価上昇分および生活改善分だけで 3%以上の賃上げが求めら

れ、必達目標賃金への到達をめざすためには、少なくとも4%の賃上げが必要と判断します。また、長期安定雇用を支えるためには2%程度の定期昇給が必要であり、賃上げ分と合わせて6%の要求額を設定します。なお、格差是正分等の上積みを積極的に検討できるよう、統一方針では要求額の最低基準を示すこととします。



3. 具体的な要求内容

JR各単組、グループ労組共通

(1) 定期昇給およびベースアップ等の賃金改善原資

月例賃金総額18,000円以上

【内訳】

① 定期昇給

- 1) 定期昇給制度が確立されている単組
 - ・ 年度初における**定期昇給の完全実施**
 - ・ **定期昇給額が僅少である場合は、制度改善をあわせて要求**
- 2) 定期昇給制度が確立されていない単組
 - ・ **定期昇給制度の確立**
 - ・ 定期昇給相当分 **(6,000円)** の**確実な確保**を要求

② ベースアップ

- ・ **統一ベア要求12,000円以上**
- ・ 各単組は、産業内格差是正等の観点から**積極的な上積みを検討する**など、**それぞれの実態に応じて要求額を設定すること**とします。

(2) 要求方式

平均賃上げ方式と個別賃上げ方式の併用とします。

(3) 総合生活改善要求

手当偏重型の賃金制度改善、柔軟な働き方の推進、女性活躍推進、格差是正などの観点から、単組の実情に応じて要求を設定することとします。

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) 有期・短時間・契約等労働者の労働諸条件の向上と均等・均衡待遇確保の観点から、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、締結水準は「時給 1,300 円以上」とします。
- (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、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組みます。
- (3) 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。
- (4) 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。この差の根拠は様々です。年齢や勤続の違い、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があります。

こうした決定基準をもとに作成された賃金表や昇給表がある場合、定期昇給の計算が容易に可能です。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。つまり、この人の場合は定期昇給として 10,000 円賃金が上がります。

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

| 号俸 \ 等級 | 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 |

「2026 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 6,000 円の根拠

| | |
|------------------------|------------------------------------|
| 平均賃金（JR 連合加重平均） | 323,944 円 × 2% = 6,478 円 ≒ 6,000 円 |
| （参考・JR 各単組平均基準内賃金） | 341,488 円 |
| （参考・グループ労組平均賃金） | 278,744 円 |
| （参考・グループ労組 1 年 1 歳間差額） | 4,3443 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（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。

「2026 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」 P. 18~21 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 2014 年調査で 47.7% であり、契約社員や派遣労働者では 7 割にもなります。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。

「2026 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変更後の内容の相当性、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、とされています。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。

「2026春季生活闘争 中小組合元気派宣言」 P.56 参照

＜グループ労組第23回賃金実態調査結果＞

1. 必達目標賃金（産業別・100～999人規模・男・高卒・中位数）への到達状況 （単位：千円）

| 分科会 | | 25歳 | 30歳 | 35歳 | 40歳 | 45歳 | 比較対象産業 |
|------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------------------|
| 工務 (施設・電気) | 目標値 | 248.8 | 270.1 | 334.0 | 391.1 | 396.7 | 建設業 |
| | 調査結果 | 258.2 | 295.8 | 330.7 | 360.1 | 381.0 | |
| | 達成率 | 1.04 | 1.10 | 0.99 | 0.92 | 0.96 | |
| 運輸 (整備／車両・機械) | 目標値 | 229.3 | 242.0 | 290.5 | 344.5 | 437.2 | 運輸業・郵便業 |
| | 調査結果 | 225.3 | 245.2 | 260.0 | 269.9 | 275.4 | |
| | 達成率 | 0.98 | 1.01 | 0.89 | 0.78 | 0.63 | |
| 陸運 (自動車／物流) | 目標値 | 229.3 | 242.0 | 290.5 | 344.5 | 437.2 | 運輸業・郵便業 |
| | 調査結果 | 240.8 | 250.4 | 258.4 | 265.9 | 273.8 | |
| | 達成率 | 1.05 | 1.03 | 0.89 | 0.77 | 0.63 | |
| 物販 (小売／車販・駅弁) | 目標値 | 232.9 | 241.0 | 274.0 | 285.1 | 280.5 | 卸売業・小売業 |
| | 調査結果 | 228.1 | 252.1 | 271.5 | 285.7 | 294.0 | |
| | 達成率 | 0.98 | 1.05 | 0.99 | 1.00 | 1.05 | |
| ホテル (宿泊／飲食) | 目標値 | 228.0 | 260.9 | 299.3 | 316.9 | 339.7 | 全産業 |
| | 調査結果 | 214.0 | 233.3 | 256.5 | 280.3 | 301.5 | |
| | 達成率 | 0.94 | 0.89 | 0.86 | 0.88 | 0.89 | |
| 一般 (サービス／情報) | 目標値 | 214.9 | 241.3 | 277.1 | 307.6 | 318.7 | サービス業 ・他に分類されない 業種 |
| | 調査結果 | 244.3 | 266.4 | 284.5 | 298.7 | 309.1 | |
| | 達成率 | 1.14 | 1.10 | 1.03 | 0.97 | 0.97 | |

※ 目標値は、賃金センサスにおける”各産業別・100～999人規模・男・高卒の中位数”から、管理職相当分と通勤手当相当分を除外して得られた数値としている。

※ ホテル分科会について、賃金センサスにおける”宿泊業・飲食サービス業”のデータが欠如しているため、産業計(全産業)のデータを比較対象としている。

＜グループ労組第23回賃金実態調査結果＞

2. 上位目標賃金（産業別・100～999人規模・男・高卒・第3四分位）への到達状況

（単位：千円）

| 分科会 | | 25歳 | 30歳 | 35歳 | 40歳 | 45歳 | 比較対象産業 |
|----------------------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------------------|
| 工 務 (施 設 ・ 電 気) | 目 標 値 | 279.2 | 327.1 | 345.8 | 411.3 | 435.5 | 建設業 |
| | 調 査 結 果 | 258.2 | 295.8 | 330.7 | 360.1 | 381.0 | |
| | 達 成 率 | 0.92 | 0.90 | 0.96 | 0.88 | 0.87 | |
| 運 輸 (整 備 / 車 両 ・ 機 械) | 目 標 値 | 314.4 | 305.7 | 308.1 | 349.7 | 443.3 | 運輸業・郵便業 |
| | 調 査 結 果 | 225.3 | 245.2 | 260.0 | 269.9 | 275.4 | |
| | 達 成 率 | 0.72 | 0.80 | 0.84 | 0.77 | 0.62 | |
| 陸 運 (自 動 車 / 物 流) | 目 標 値 | 314.4 | 305.7 | 308.1 | 349.7 | 443.3 | 運輸業・郵便業 |
| | 調 査 結 果 | 240.8 | 250.4 | 258.4 | 265.9 | 273.8 | |
| | 達 成 率 | 0.77 | 0.82 | 0.84 | 0.76 | 0.62 | |
| 物 販 (小 売 / 車 販 ・ 駅 弁) | 目 標 値 | 248.6 | 256.6 | 359.5 | 327.0 | 302.6 | 卸売業・小売業 |
| | 調 査 結 果 | 228.1 | 252.1 | 271.5 | 285.7 | 294.0 | |
| | 達 成 率 | 0.92 | 0.98 | 0.76 | 0.87 | 0.97 | |
| ホ テ ル (宿 泊 / 飲 食) | 目 標 値 | 251.1 | 290.9 | 319.5 | 346.5 | 391.3 | 全産業 |
| | 調 査 結 果 | 214.0 | 233.3 | 256.5 | 280.3 | 301.5 | |
| | 達 成 率 | 0.85 | 0.80 | 0.80 | 0.81 | 0.77 | |
| 一 般 (サ ー ビ ス / 情 報) | 目 標 値 | 225.1 | 269.8 | 314.4 | 360.6 | 385.5 | サービス業 ・他に分類されない 業種 |
| | 調 査 結 果 | 244.3 | 266.4 | 284.5 | 298.7 | 309.1 | |
| | 達 成 率 | 1.09 | 0.99 | 0.90 | 0.83 | 0.80 | |

※ 目標値は、賃金センサスにおける”各産業別・100～999人規模・男・高卒の第3四分位”から、管理職相当分と通勤手当相当分を除外して得られた数値としている。

※ ホテル分科会について、賃金センサスにおける”宿泊業・飲食サービス業”のデータが欠如しているため、産業計(全産業)のデータを比較対象としている。

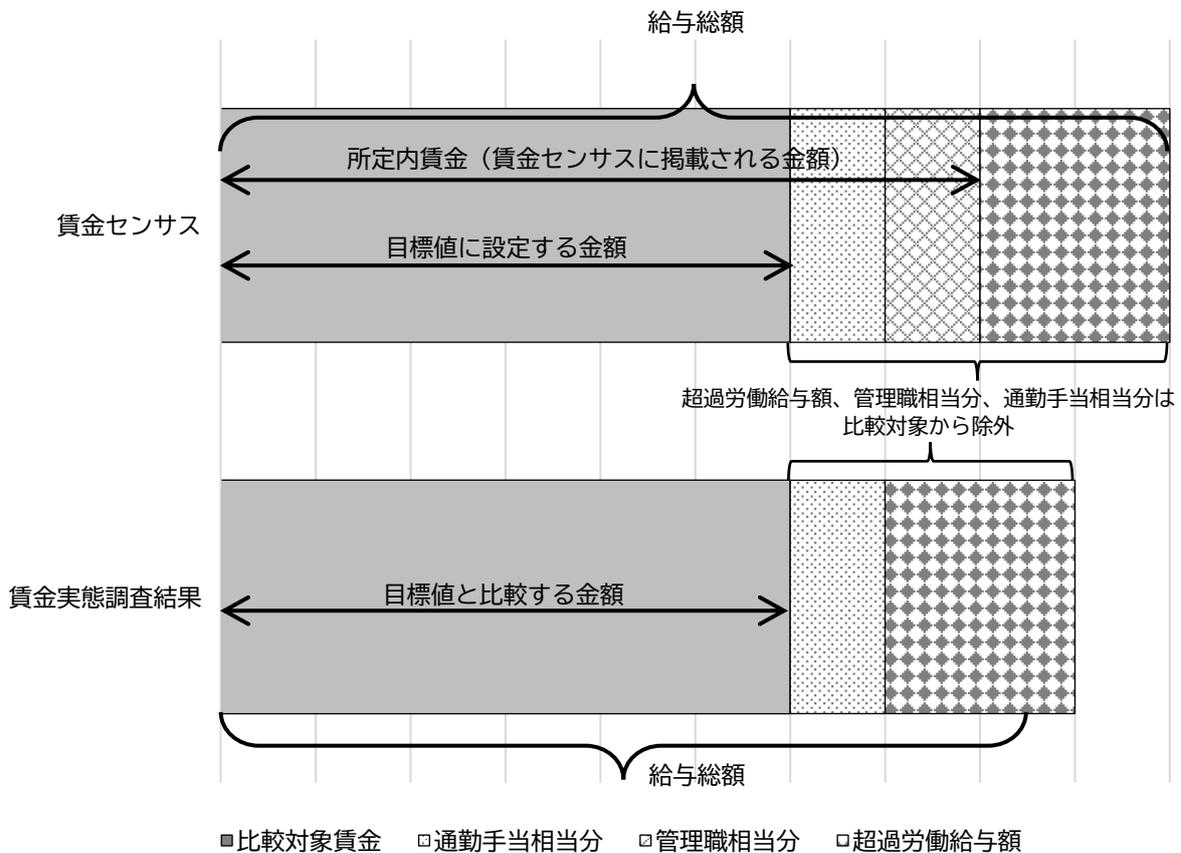
◆ グループ労組賃金実態調査について

JR連合の賃金実態調査では、分科会毎に集約された調査結果と、厚生労働省による賃金構造基本統計調査（賃金センサス）を基に算出した目標値を比較しています。

グループ労組の目標値は、中期労働政策ビジョン2024-2028に基づき、「産業別・100～999人規模・高卒・男」の賃金水準から、管理職相当分及び通勤手当相当分を除外して算出しています。

また、調査結果については、賃金センサスにおける所定内賃金の定義に合わせ、給与総額から、超過労働給与額（①時間外勤務手当、②深夜勤務手当、③休日出勤手当、④宿日直手当、⑤交代手当として支給される給与）を差し引いた額としています。

(イメージ)



産業別の区分については、分科会毎に16業種から適当な業種を選定していますが、賃金センサスにおいて産業別の指標が明示されない場合（賃金データの欠落等）は、全産業の区分で目標設定している。

- 【賃金センサスによる産業別の区分】**
- ① 鉱業, 採石業, 砂利採取業、② 建設業、③ 製造業、④ 電気・ガス・熱供給・水道業、
 - ⑤ 情報通信業、⑥ 運輸業, 郵便業、⑦ 卸売業, 小売業、⑧ 金融業, 保険業、⑨ 不動産業, 物品賃貸業、
 - ⑩ 学術研究, 専門・技術サービス業、⑪ 宿泊業, 飲食サービス業、⑫ 生活関連サービス業, 娯楽業、
 - ⑬ 教育, 学習支援業、⑭ 医療, 福祉、⑮ 複合サービス事業、⑯ サービス業（他に分類されないもの）

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

【JR連合2026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、社会変容や勤労観の変化に応じた柔軟な就労環境の整備をはじめとする以下の項目に取り組めます。

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。
- 3) 勤務間インターバル制度（原則 11 時間）の導入については、職場の様々な実態を踏まえる必要があることから、導入にあたっては慎重に労使協議を行います。
- 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めます。

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) 時間単位年休制度の導入を推進します。
- 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、取得促進に向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向けた環境整備

- 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・バランスの実現に向けて、出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など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など（多目的休暇または積立休暇等を含む）の整備に取り組み、2022年4月1日施行の「くるみんプラス」の取得をめざします。
- 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) 男女の更年期、生理休暇など、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に向けた取り組みを進めます。
- 8) 事業所内保育施設（認可施設）の設置に継続して取り組み、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・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にしたうえで、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「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざします。
- 2) 「トライくるみん」「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

- 1) 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、相談窓口の明確化を図るとともに、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進めます。
- 2) 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための研修を実施するとともに、周知徹底を図ります。

⑥ 社会変容や勤労観の変化に応じた柔軟な就労環境の整備

- 1) 泊まり勤務や夜間作業をはじめとした特殊勤務の縮減を図ります。
- 2) フレックスタイム制やテレワークについては、通信環境や費用負担、労働時間管理のあり方など、既に顕在化している様々な課題の解決を図りつつ、導入拡大に努めます。
- 3) 社員教育や研修等におけるオンラインシステム等の活用を推進します。

(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、JR産業の発展を支える人財を継続的に確保し、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向けて、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大幅な賃金ダウンの解消を図ります。
- 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、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心・安全に働くことができる環境を整備するため、2025年4月に実施された高齢者雇用継続給付の給付率引き下げ（15%→10%）も踏まえ、連合方針に基づき取り組みます。

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、定年引き上げ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。あわせて、将来的な65歳への定年延長に向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・健康状態その他の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を確立します。
- ・ 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。

2) 高齢者が安心して安全に働ける職場環境づくり

- ・ 健康診断等における健康や体力の状況を把握するとともに、それに伴う担当業務のマッチングを実施します。
- ・ 高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実を推進します。
- ・ 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高年齢者の特性を考慮した職場環境改善に取り組みます。
- ・ 労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進と安全衛生教育を充実します。

(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向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々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。

① 女性活躍推進法

- 1) 企業規模に関わらず、すべての職場において女性活躍推進法に基づく「事業主行動計画」の策定を事業主に働きかけるとともに、内容の検討にあたっては労使で取り組むこととします。その際、職場の女性活躍に関する状況の把握・分析を十分に行い、目標や必要な取り組み内容を設定します。
- 2) 職場の女性活躍に関する状況の把握・分析にあたっては、賃金データに基づいて男女別の賃金分布を「見える化」(賃金プロットなど)し、賃金格差につながる要因を分析することとします。分析により、仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏りなどの課題を把握した場合には、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。
- 3) 「男女の賃金の差異」の情報公表にあたっては、事業主に対し、「説明欄」に賃金の差異の要因や是正に向けた取り組みの記載を促すこととします。また、「女性管理職比率」の情報公表にあたっては、「説明欄」に男女別管理職登用比率などの記載を促し、「男女の賃金の差異」の是正、「女性管理職比率」の向上に向けて労使で取り組みます。
- 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) 生活関連手当(福利厚生、家族手当など)の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため、「世帯主要件」や女性のみ証明書類を提出させることの廃止を求めます。
- 6) 一般職・総合職などの雇用管理区分がある企業において、各区分に性別の偏りがあり、区分ごとに手当の種類や金額が異なる場合、その差を合理的に説明できないのであれば、間接差別にあたる可能性があります。そのため、手当などの実態を点検し、必要に応じて是正を求めます。

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) 労働施策総合推進法をはじめとする改正法の施行を見据え、改正労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法で定めるハラスメント対策強化の法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、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) 同性間セクシュアルハラスメント、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（SOGI）に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウトティング並びにカミングアウトの強制の防止をはじめとするハラスメント対策やプライバシー保護に取り組むとともに、就業環境の改善を進めます。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生適用を求めます。
- 4) 各ハラスメントの対策指針が定める雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定を検証します。
- 5) ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設など、職場における支援のための環境整備を進めます。

(4) 有期・短時間・契約等労働者に関する取り組み

① 雇用安定に向けた取り組み

- 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) 無期転換ルールの周知徹底や、労働時間明示ルール（更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など）の確認、無期転換回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通算期間5年経過前の無期転換や正社員転換の促進を進めます。

② 均等待遇実現に向けた取り組み

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、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向けて、以下のとおり取り組みます。

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されていないかを確認
- ・ 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・短時間労働者に対するフルタイム労働者との待遇差の説明のルール化
- 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
 - ・ 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

(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労働基準法等の職場への定着を図るため、**①**36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%取得に向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向けた取り組み（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、2026年7月から2.7%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、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金の活用を含め、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。
- 3) ICTを活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大を図ります。
- 4) 雇用の安定やキャリア形成の促進を図ることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組みます。

◆ 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、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、特にIT企業など場所にとらわれない業種で導入が進んできました。

そうした中、コロナ禍（2020年）に対する緊急的対応として、十分な環境整備が行われずに導入されているケースもあったと推察されます。

今後、テレワークは、働く側にとっては、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き

方として、企業にとっては業務効率改善やコスト削減による生産性の向上や、人財確保に向け、新たな働き方として常態化する企業は増えると考えられます。

連合は 2020 年に「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組みについて」を取りまとめています。この内容も参考にしながら、組合員のニーズや困っている点を丁寧にヒアリングした上で、会社側との協議に臨みましょう。

「2026 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 75 参照

◆ 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。

「2026春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P.73～74 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・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。

「2026春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P.111～115 参照

＜労働者派遣法＞

働き方改革関連法の成立を受け、2020年4月に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同一労働同一賃金の法規定が施行されました。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・均衡待遇実現に向け、法を上回る処遇となるよう積極的に取り組むことが必要です。なお、同一労働同一賃金については、パートタイム・有期雇用労働法の部分で記載している通り、法施行から5年が経過したことを踏まえ、制度見直しの議論が行われています。労働組合としては、こうした動きに先んじて法を上回る取り組みを積極的に行うことが必要です。派遣先・派遣元労働組合とともに、改めて派遣で働く者の待遇の総点検を行い、不合理な待遇差の改善の取り組みを率先して進めていきましょう。

また、2021年の労働者派遣法施行規則の改正では、個人単位の「期間制限3年」に達する派遣老労働者に対し、希望する「雇用の継続に向けた対応（雇用安定措置）」について聴取を行うことが派遣元事業主に義務付けられました。派遣元労働組合としては、派遣労働者の雇用の安定に向け、引き続き派遣労働者の希望に沿った対応を事業主に求めることが重要です。

「2026春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P.116～121 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では、「65歳までの雇用確保措置」が事業主に義務付けられるとともに、「70歳までの就業機会確保」が努力義務として課されています。

年齢にかかわらず希望する誰もがディーセント・ワークに就くことのできる社会の実現をめざしています。それぞれの労働組合において、希望する誰もが60歳以降も健康で安全に安心して働くことができる職場環境の整備に積極的に取り組みましょう。

「2026春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P.103～110 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。

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。

「2026春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P.99～102 参照

＜ハラスメント防止措置＞

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法により、ハラスメント防止のために、雇用管理上講ずべき措置（防止措置）がすべての事業主に義務付けられています。また、労働施策総合推進法等の改正により、職場におけるカスタマー・ハラスメントと求職者等に対するセクシャル・ハラスメントに対して事業主は同様の防止措置を講じる必要があります。

「2026春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P.123～126 参照

＜女性活躍推進法＞

女性活躍推進法は、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする法律です。常時雇用する労働者数101人以上の事業主に対して、自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた行動計画の策定・届出、情報公表が義務づけられています。常時雇用される労働者数が100人以下の事業主は努力義務ですが、労働組合として、企業規模にかかわらず、事業主に対して積極的に行動計画策定を求めましょう。

「2026春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P.129～132 参照

<育児・介護休業法>

育児・介護休業法が改正され、男女がともにフルタイムで柔軟な働き方を実現できるよう、両立支援制度が拡充されました。また、仕事と介護の両立支援制度を活用しないまま離職にいたることを防ぐため、早期の制度周知や個別の周知・意向確認が事業主に義務化されました。労働組合として、職場への制度周知、制度を利用しやすい職場環境制度に取り組みましょう。

「2026 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 127～128 参照

<障害者雇用促進法>

改正障害者雇用促進法（2022 年改正）は、主に「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」を定めています。

労働組合は、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、障がい者それぞれのニーズを把握し、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・苦情に対応する体制整備等を行うよう働きかけることが不可欠です。

また、障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いが行われないことはもとより、短時間勤務や在宅勤務など、多様な働き方の選択肢を増やすことや、キャリア形成の促進に向けた能力開発機会の確保など就労充実や職域拡大をはかることも重要です。

障がい者の種類や程度、症状等に関わらず、障がい者がやりがいをもって安心して働き続けられる職場環境を整備するために、積極的に取り組んでいきましょう。

「2026 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 133～135 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」の実施が従業員 50 人以上の事業所において義務化（50 人未満の事業場では努力義務）されています。

2025 年 5 月に改正労働安全衛生法が公布され、50 人未満のすべての事業場に対してストレスチェック制度の実施義務が課されました。公布から施行まで最大 3 年間となっているため、2028 年 5 月までの間にすべての事業場においてストレスチェック制度が実施されることとなります。

また、事業場規模を問わず、ストレスチェックの結果をもとに、職場ごとに集計・分析を行う「集団分析」の実施と、それを活用した職場環境改善を行うことが努力義務とされています。

「2026 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 135～136 参照

V 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2026春季生活闘争方針】

JR各社は、鉄道事業を基幹事業としつつも、鉄道事業との相乗効果や社有地の有効活用等による収益拡大、グループ総合力強化を目的に、駅ビル・不動産・外食・ホテルなど多岐にわたる事業展開を見せ、多くのグループ会社が設立されました。加えて、鉄道事業に関する多くの業務をグループ会社へ移管し、当初は高年齢者の雇用の受け皿としての機能を果たしていたものの、JR各社の要員需給が逼迫している現在では、プロパー社員がグループ会社の中心的役割を担い活躍しています。JRの社会的責任である安全・安定輸送や良質なサービスの提供を通じた産業の持続的な発展は、グループ会社で働く仲間によって支えられています。

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。また、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、この傾向が続けば人財や産業が劣化していく危険性を孕んでいます。

連合は、2026春季生活闘争方針において、「働くことを軸とする安心社会」に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組み、2026年1月1日施行の中小受託取引適正化法なども踏まえ、公共サービス分野も含めた適切な価格転嫁・適正取引を徹底することとしています。そして、生活者・労働者の立場からも「良いモノ、良いサービスには値がつく」という意識を持ち、製品・サービスと労働の価値を高め認め合い、取引先や地域社会なども含めた幅広いステークホルダーとの共存共栄をめざすこととしています。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などの分配構造に着目し、歪みがあればその是正に取り組みます。

第一義的には、生産性三原則に基づいて、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。その際、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づく対応や、「パートナーシップ構築宣言」の理解促進や普及拡大、「中小受託取引適正化法」の周知徹底を強く意識した対応をすることとし、そのうえで、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。

◆ 取引の適正化

中小企業の利益を確保し、働く人の賃金や労働条件の向上、さらには働き方の見直しを行うためには、企業間の取引の適正化が不可欠です。政府は、業種別の「下請け適正取引等の推進のためのガイドライン」の策定や下請Gメンの配置など、取引の適正化に向けた施策を実施しています。

中小企業庁が2023年に実施した「取引条件改善状況調査」によると、労務費コストを価格にすべてまたは概ね「反映した」と回答した発注側企業が55%に対し、「反映されたと回答した受注側企業は30%となっています。原材料価格やエネルギー価格と比べても低く、いまだ労務費については価格転嫁が難しく、また受発注企業間で認識に差がある状況です。

取引慣行の是正が不可欠であることはもちろん、受注側事業者からも積極的に価格転嫁の協議を申し入れ、適正分配を求めていくことが必要です。

「2026 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」 P. 90 参照

◆ パートナーシップ構築宣言

パートナーシップ構築宣言は、中小企業の利益を確保し、働く人の賃金や労働条件の向上、さらには働き方の見直しを行うためには、企業間の取引の適正化に向け、大企業・中小企業、労使が一丸となって取り組むことのできる仕組みです。

「2026 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」 P. 85～87 参照

◆ 労務費の適切な転嫁のための価格交渉

賃上げに不可欠なコスト増加分の価格転嫁の中でも、特に転嫁が進んでいない労務費について、2023年11月に公正取引委員会が「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を発表しました。

本指針を活用しつつ、受注側の企業としては、発注元企業との積極的な交渉に臨むよう企業に求めましょう。また、発注側企業としても、主体的に価格転嫁を協議する場を設けるように企業に働きかけてください。

「2026 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」 P. 90～92 参照

Ⅶ 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、J R 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」「2026 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」「2025 年度賃金実態調査結果」等）を活用した学習会などを企画・開催し、J R 連合は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、J R 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. 交渉材料の積極的な提供

- (1) 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」や「中小受託取引適正化法」等の理解促進に努め、労使交渉の中で加盟単組が有利に活用できる交渉材料の積極的な提供に取り組みます。
- (2) 「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」を活用し、適切な価格転嫁や適正契約の推進、発注者の立場からの適切な企業行動を促すこととします。

3. 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。

4. パートナーシップ構築宣言の普及拡大

パートナーシップ構築宣言の登録状況を把握し、未登録のグループ会社に対して宣言の登録を求めます。また、宣言登録済みのグループ会社に対しては宣言内容の着実かつ円滑な実施を求めます。

5. 「J R 連合 NEWS ～ 2026 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「J R 連合 NEWS ～ 2026 春闘速報～」を発行し、J R 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。

6. 組織強化・拡大と労働組合の求心力向上

- (1) 春季生活闘争の機会をとらえて職場討議や労使交渉を活用し、労働組合の存在意義を高めるとともに、組織拡大の取り組みを積極的に進めます。
- (2) 事業場単位での過半数要件を満たしているか確認を行い、過半数を満たしていない組織への過半数代表制の適切な運用確認・指導を行うとともに、組織拡大につなげます。