真に民主的な労働運動を不断に追求し、働く者と家族の幸せ、JR産業の持続的発展を実現しよう！
http://www.jr-rengo.jp
JRTU JR連合
JAPAN RAILWAY TRADE UNIONS CONFEDERATION

日本鉄道労働組合連合会
〒103-0022 東京都中央区日本橋室町1-8-10 東興ビル9階
TEL（NTT）03-3270-4590（JR）057-7848
FAX（NTT）03-3270-4429（JR）057-7849
1部20円（但し組合費に含む）
●発行者／荻山市朗　●編集者／今井孝治
facebook JR連合　twitter JR連合

第32回中央委員会

JR連合2020春季生活闘争方針案

JR産業で働くすべての仲間が安心して働き続けられる環境を構築しよう

ＪＲ連合は、2月5日、高松市内にて第32回中央委員会を開催し、２０２０春季生活闘争をはじめ、組織課題、政策課題など当面するＪＲ連合の活動方針を決定する。

連合は、２０２０春季生活闘争について、すべての働く者の将来不安を払拭し「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためにも、分配構造の転換に繋がり得る賃上げが必要であり、引き続き、生産性三原則に基づいた「賃上げ」「働き方の見直し」を求めるとともに、働き方も含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」に一体的に取り組むことで、社会全体の生産性向上を促し、成果の適正な分配に繋げていくという決意を示した。

ＪＲ産業においても、多くのグループ会社・関係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産業の持続的な成長と発展には、すべての会社において「人材確保・定着」と「人材育成」に資する労働条件の改善が不可欠である。従って、ＪＲ連合は、加盟各単組はもとより、ＪＲの責任産別であるＪＲ連合の活動方針を決定する。

連合は、２０２０春季生活闘争について、すべての働く者の将来不安を払拭し「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためにも、分配構造の転換に繋がり得る賃上げが必要であり、引き続き、生産性三原則に基づいた「賃上げ」「働き方の見直し」を求めるとともに、働き方も含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」に一体的に取り組むことで、社会全体の生産性向上を促し、成果の適正な分配に繋げていくという決意を示した。

ＪＲ産業においても、多くのグループ会社・関係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産業の持続的な成長と発展に

第32回中央委員会にむけた職場討議の要請

は、すべての会社において「人材確保・定着」と「人材育成」に資する労働条件の改善が不可欠である。従って、ＪＲ連合は、加盟各単組はもとより、ＪＲの責任産別であるＪＲ連合の活動方針を決定する。

労働組合にまもられていないグループ会社や関係会社等の仲間にも想いを馳せ、内在するさまざまな分配構造の歪みに着目し、その是正に取り組まなければならない。

２０２０春季生活闘争は、ＪＲ連合にとって新たに改訂した「中期労働政策ビジョン（２０１９～２０２３）」に基づく初めての取り組みとなる。取り巻く環境の激変を念頭におきつつ、すべてのＪＲ関係労働者が安心し意欲をもって働くためのあるべき労働条件や働き方である。１０単組８万６０００人が一丸となって「中期労働政策ビジョン（２０１９～２０２３）」を具現化できるよう、第32回中央委員会にむけた職場討議を全組合員に要請する。

２０２０春季生活闘争について

日本経済は、昨年10月の消費税増税以降、経済指標が軒並み悪化しており、米中対立や日韓関係などに起因する通商問題、中東情勢をはじめとした地政学的リスク等の悪条件が重なれば景気が失速する懸念があると指摘されています。そして、国内総生産（ＧＤＰ）は直近では４期連続のプラス成長となっていますが、実質賃金やＧＤＰの約7割を占める個人消費は依然として伸び悩んでおり、一方で、雇用情勢においては人手不足の深刻さが増しています。このような情勢で迎える２０２０春季生活闘争ですが、労働組合が社会・経済の構造的な問題解決を図る「牽引役」を果たし、プレゼンスを高めていかなければなりません。

連合は、12月に開催した第81回中央委員会において、「２０２０春季生活闘争方針」を決定しました。同闘争方針で連合は、累次の春季生活闘争を通じて「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」が前進したものの、社会全体を俯瞰すると賃上げの流れと企業規模間・雇用形態間などの格差是正の動きが依然として広がりを見せていない状況を踏まえ、すべての働く者の将来不安を払拭し、「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためには、分配構造の転換に繋がり得る賃上げが必要であるとの認識を示しました。その上で、引き続き、生産性三原則に基づいた「賃上げ」「働き方の見直し」を求めるとともに、働き方も含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」に一体的に取り組むことで、社会全体の生産性向上を促し、成果の適正な分配に繋げていくとしています。とりわけ「賃上げ」については、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを再定義し、広く社会全体に賃上げを促すとともに、企業内で働くすべての労働者のセーフティネットを強化していく観点と、中小組合や有期・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」へと引き上げていく観点から、賃金要求指標パッケージを設定し、構成組織・組合に対して賃金水準の追求にこだわる取り組みを要請しました。さらには、労働者を「労働力」ではなく「人」として尊重する社会の実現のためには、労働組合自らが仲間を増やしすべての職場や地域で集団的労使関係を拡大していくことが重要とし、組織拡大に全力で取り組むこととしています。

ＪＲ連合はこの間、ＪＲの責任産別として中長期的な観点から、ＪＲ関係労働者のあるべき姿を模索し、着実に実現を図っていくための一里塚として、累次の「中期労働政策ビジョン」を策定し、同ビジョンで設定した目標の到達にむけた取り組みを進めてきましたが、２０２０春季生活闘争は今年度改訂した「中期労働政策ビジョン（２０１９～２０２３）」に基づく初めての春季生活闘争です。２０１９春季生活闘争では、私たちが徹底してこだわり続けた月例賃金の引き上げについては、定期昇給の確保やベースアップの獲得をはじめ、若年齢層や高年齢層、有期・短時間・契約等で働く者の賃金改善や諸手当改善など多くの成果を獲得し、これまで継続してきた賃上げの流れを途絶えさせることなく前進させることができました。また、すべての労働条件や働き方を点検し改善を図る総合生活改善の取り組みにおいても、加盟各単組が組合員の多様なニーズに応えるべく広範に亘り粘り強く労使協議を展開してきたことで多くの成果を獲得し、職場で奮闘する組合員の負託に応えることができたものと認識しています。また、グループ会社等における労働条件の「底上げ」「底支え」「格差是正」をめざし、企業間における適正な取引の実現や人材確保を念頭においた「人への投資」を従来以上に強くＪＲ各社に求めた結果、２０１８春季生活闘争を上回るグループ労組でベースアップを獲得し、ＪＲグループ全体における「底上げ」「底支え」「格差是正」は確実に前進しました。

しかし一方で、回答内容を個別に見れば、賃上げ要求の軸に据えたベースアップを獲得した単組は一部に限られ、未だ多くの単組で賃金目標へのキャッチアップが実現できていません。また、グループ会社等で働く仲間の労働条件の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みは、一定の成果に結実したと捉えられるものの、一朝一夕に為し得るものではなく、粘り強い取り組みが必要です。

２０２０春季生活闘争では、これまでの取り組みを途絶えさせることなく継続・定着・前進させるとともに、組合員の負託に応え得る取り組みとしなければなりません。そのためにも、すべてのＪＲ関係労働者が提供し続けている「労働の価値」について、引き続き労使間における真摯な議論を通じて再評価を行い、総合生活改善闘争を持続的に展開することが求められます。

ＪＲの責任産別として、ＪＲ産業全体のさらなる発展と、さまざまな職場で奮闘するすべての仲間の負託に応えるために、ＪＲ各単組およびグループ93単組が一丸となった総掛かりの「統一闘争」を、以下のとおり展開することとします。

１　２０２０春季生活闘争の基本的な考え方

ＪＲ連合はこの間、ＪＲ関係労働者にとってあるべき働き方や中長期的な労働条件に関する目標を示した中期労働政策ビジョンを策定し、加盟全単組が一丸となって同ビジョンで設定した目標の到達にむけて、春季生活闘争をはじめとした労使協議を積み重ねてきました。

そうした中、２０２０春季生活闘争は、今年度改訂した「中期労働政策ビジョン（２０１９～２０２３）」に基づく初めての春季生活闘争となることから、加盟各単組が、同ビジョンで示した「ＪＲ関係労働者にとってあるべき働き方」や賃金をはじめとする労働条件の各種目標を共有した上で、一歩でも前進を図る取り組みにしなければなりません。

また、ＪＲ産業はＪＲ各社とグループ会社・協力会社等、サプライチェーンの中に多くの関係主体が存在していますが、その中で労働組合に加入している労働者は一部に限られ、集団的労使関係が存在しないグループ会社・協力会社等は未だに多く存在しています。その結果、ＪＲ連合加盟単組内では、労働条件の「底上げ」「底支え」「格差是正」が累次の春季生活闘争を通じて前進したものの、労働者としての権利や賃金をはじめとした労働条件の改善を展望できる基盤が確保されていない仲間にまで、我々のこの間の成果が十分に行き届いているとは言い難い状況です。そして、グループ会社・協力会社等においては、若年・中堅社員を中心とした離職に歯止めがかかっておらず、この状況が継続すれば、ＪＲ産業の持続的な発展や社会的使命を果たし続けることが困難になるとの危機感を強く持ち、労使でその認識を共有することが重要です。

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、事業運営を支えているのであって、ＪＲ産業の持続的な成長と発展には、ＪＲ各社はもとよりグループ会社・協力会社等における「人材の確保・定着」と「人材育成」に資する労働条件の改善が不可欠です。

そうした認識に立ち、ＪＲの責任産別であるＪＲ連合は、加盟各単組はもとより、労働組合に保護されていないグループ会社・協力会社等の仲間にも想いを馳せて、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み、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・雇用形態間の「格差是正」を図るべく、以下の基本的な考え方に基づき、２０２０春季生活闘争に臨むこととします。

そして、春季生活闘争の取り組みを通じて、ＪＲ産業に内在するさまざまな労働組合と労使関係が不可欠であることを内外に広く訴え、ＪＲ産業で働くすべての仲間のＪＲ連合への総結集を呼びかけていくこととします。

◆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序列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も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、女性や高年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、要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危機的状況であり、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拡げていくことで、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。

ＪＲ各単組の賃金水準

２０１９年度「第26回賃金実態調査（集約率75・7％）」結果によると、ＪＲ連合が定める「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九州労組の45歳ポイントを除き、ＪＲ四国労組、ＪＲ九州労組の各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 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つな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）ＪＲ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）ＪＲ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。

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（ＪＲ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。

［ＪＲ連合2019年度賃金実態調査による目標賃金との比較］

		25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳
Q3(上位目標)		254,600	309,600	355,800	394,100	427,500	475,900	496,200
ＪＲ連合	実額計	252,900	303,500	360,400	400,000	446,300	446,600	447,000
	差額	−1,700	−6,100	4,600	5,900	18,800	−29,300	−49,200
	指標	**99.3**	**98.0**	101.3	101.5	104.4	**93.8**	**90.1**
	前年指標	**96.3**	**96.9**	**95.0**	101.3	108.0	**94.0**	**90.3**
	前年比	3.0	1.1	6.3	0.2	−3.6	−0.1	−0.2
ＪＲ東海ユニオン	実額計	277,300	325,100	364,000	408,900	468,800	512,900	556,900
	差額	22,700	15,500	8,200	14,800	41,300	37,000	60,700
	指標	108.9	105.0	102.3	103.8	109.7	107.8	112.2
	前年指標	105.9	103.4	**95.5**	105.6	110.3	105.7	111.3
	前年比	3.0	1.6	6.8	−1.8	−0.6	2.1	0.9
ＪＲ西労組	実額計	240,500	298,200	371,600	412,800	447,800	436,900	425,900
	差額	−14,100	−11,400	15,800	18,700	20,300	−39,000	−70,300
	指標	**94.5**	**96.3**	104.4	104.7	104.7	**91.8**	**85.8**
	前年指標	**91.2**	**95.1**	**98.9**	105.1	104.4	**91.1**	**87.8**
	前年比	3.3	1.2	5.6	−0.3	0.4	0.7	−2.0

		25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳
中位数(必達目標)		224,600	275,100	315,200	344,400	372,600	407,400	422,800
ＪＲ連合	実額計	252,900	303,500	360,400	400,000	446,300	446,600	447,000
	差額	28,300	28,400	45,200	55,600	73,700	39,200	24,200
	指標	112.6	110.3	114.3	116.1	119.8	109.6	105.7
ＪＲ四国労組	実額計	201,900	241,600	282,100	323,900	363,700	351,000	338,300
	差額	−22,700	−33,500	−33,100	−20,500	−8,900	−56,400	−84,500
	指標	**89.9**	**87.8**	**89.5**	**94.0**	**97.6**	**86.2**	**80.0**
	前年指標	**88.2**	**89.9**	**88.7**	**93.5**	**95.7**	**86.1**	**80.1**
	前年比	1.7	−2.1	0.8	4.1	−9.6	0.1	−0.1
ＪＲ九州労組	実額計	209,700	244,100	310,700	340,300	374,600	352,200	332,000
	差額	−14,900	−31,000	−4,500	−4,100	2,000	−55,200	−90,800
	指標	**93.4**	**88.7**	**98.6**	**98.8**	100.5	**86.5**	**78.5**
	前年指標	**91.6**	**94.8**	**96.8**	**99.2**	**92.6**	**84.2**	**79.3**
	前年比	1.7	−6.1	1.8	−0.4	7.9	2.2	−0.8

※「必達目標」は「大企業の中位水準」、「上位目標」は「大企業の上位１／４水準」を基準として設定している。具体的には厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で集計されている「全産業1000人以上規模、男性高卒標準労働者の分布特性値表」のうち、「中位数」を必達目標、「第３四分位（100人の分布の場合、上から数えて25番目の水準）」を上位目標設定の目安としている。

※ただし上記集計値は、「通勤手当を含んだ全従業員ベース」であるので、その数値をもとに「通勤手当を除く組合員ベース」の水準を推計し、具体的な目標値としている。

※ＪＲ連合の水準は、各年齢とも賃金実態調査の実測所定内賃金（通勤手当を除く）を原則としているが、2019年は50歳の該当者が僅少であるため、45歳と55歳賃金から推計している。

JR連合2020春季生活闘争方針

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。

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１８００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の策定、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。

ｂ）合理的な理由のない転居を伴う転勤や、妊娠・出産などを理由とした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や配慮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。

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、様々な違いを持った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

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）改正労働基準法等に関する取り組み

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。

3　グループ労組の2020春季生活闘争方針

（1）　基本的な考え方

①　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の整備

グループ会社における最重要課題は「人材の確保と定着」であり、人材獲得競争が激化している中、若年・中堅社員を中心とした離職に歯止めがかかっていません。その背景には、将来不安や企業に対する帰属意識の低下、労働条件の優劣などが考えられますが、長期安定雇用を前提とした就業形態であるＪＲ産業において、グループ会社においては、未だに定期昇給制度が確立されていない会社が多く存在しており、そのような状況では将来不安を払拭することはできません。離職→募集→採用→教育のスパイラルにより採用・教育投資が増大するといった悪循環を払拭し、成長投資を確実に行うためにも、グループ会社で働く仲間に対する「人への投資」を強化することで、離職の連鎖に歯止めをかけることが重要です。また、そのことが企業にとっても有益であることを肝に銘じるべきであると考えます。

（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・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・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・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・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「分配構造の転換に繋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さまざま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。

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／車販・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

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	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／車販・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」の中位数を使用
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

そのためにも、長期安定雇用の前提となる定期昇給制度の確立や改善をはじめ、すべての労働者のニーズに合った多様な働き方の整備やシステムチェンジを含めた働き方の見直しなど、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ていく必要があります。

したがって、２０２０春季生活闘争においても、今年度改訂した「中期労働政策ビジョン（２０１９～２０２３）」で設定した賃金目標をはじめとした労働条件に関する各種目標への到達や未組織労働者の組織化をめざして、「賃金の維持・向上」「総合生活改善にむけた労働条件向上」「組織化を含めた処遇改善」の３点を闘争の柱に据えて取り組むこととします。

また、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必要となることから、労使協議を通じて必要な対策を講じていくこととします。

② ＪＲ産業に内在するさまざまな分配構造の歪みの是正

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ていくためには、「人への投資」をはじめとした労働条件改善原資が必要であり、そのためには適正な取引を通じた原資の創出が不可欠です。

ＪＲ産業は、ＪＲ各社やグループ会社・協力会社等多くの企業が存在し、多重構造化していますが、ＪＲグループ全体で生み出した付加価値がそれぞれに適正に分配され、労働条件改善原資が確保されているのか点検する必要があります。

多くのグループ会社は、ＪＲ各社との受委託契約に基づく収入が主な収入源でありますが、委託料・工事料が物件費・人件費の増加等を加味したものとなっておらずグループ会社にしわ寄せがきていないか、また委託料・工事料の増加分が確実に労働者に行き渡っているかなど、内在するさまざまな分配構造について労使協議を通じて点検・確認し、歪みがあるとすれば是正していくことが重要です。

連合は２０２０春季生活闘争において「分配構造の転換に繋がり得る賃上げが必要である」との認識を示していますが、グループ会社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」を図るため、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むこととします。

③ 協力会社等を含めた適正な取引の推進

これまでともにＪＲ産業を支え、発展に寄与してきた協力会社等の労働条件の「底上げ」「底支え」「格差是正」を図っていく視点も重要です。ＪＲ産業が将来にわたって安全・安定輸送をはじめとする良質なサービスを提供し、持続的に発展していくためにも、グループ会社が協力会社等とともに生み出した付加価値が適正に分配される取引を推進し、その効果が広く波及・浸透することをめざします。

(2) 賃上げ要求について

① 基本的な考え方

ＪＲ連合は、これまでに実施してきたグループ労組賃金実態調査や公的機関による賃金調査の結果等を踏まえ、「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。

② 具体的な要求内容

１）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ならびに適正運用

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。

２）賃上げ要求

ＪＲ連合加盟全単組が一丸となった春季生活闘争を構築するため、以下の通り、賃上げ要求を行います。

ⅰ）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。

ⅱ）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。

(3) 総合生活改善にむけた労働条件向上の取り組み

賃上げ要求以外の労働条件向上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、具体的な要求内容については、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。

(4) 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

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。

(5) 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

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関係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。

4 ２０２０春季生活闘争の具体的な進め方

(1) 要求・交渉・回答引き出しの日程設定

① 要求決定

第32回中央委員会において統一要求を決定します。

② 要求提出

ＪＲ各単組は、それぞれの機関決定手続きを経た後、速やかに要求書を提出することとし、提出期限は２月10日までとします。またグループ労組は、可能な限り、２月28日に一斉に要求書の提出を行うこととします。

③ 交渉

ＪＲ各単組は、次項に設定するヤマ場での回答引き出しにむけ、精力的に労使協議に臨むこととします。またグループ労組は、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。

④ ヤマ場と回答指定日

ＪＲ各単組は、連合が設定した回答ゾーンでの回答引き出しにむけて取り組みます。なお、ヤマ場の設定については、連合が設定した第１先行組合回答ゾーン［３月９日～13日（ヤマ場３月10日～12日）］を念頭に置きつつ、春季生活闘争全体の状況等を勘案した上で、ＪＲ連合執行委員会で決定します。

グループ労組については、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。

⑤ 賃金諸元の開示

連合方針に基づき、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）などの賃金諸元を開示・報告します。なお諸元が確定しない場合などは、昨年実績や想定値などによる算出を検討します。

(2) 具体的な運動展開について

① ＪＲ各単組・グループ労組共通の取り組み

１）安全衛生・政策活動との連携・強化

ⅰ）最重要課題である安全の確立にむけた取り組みを強化していくと同時に、安全衛生委員会などの活性化を図ります。

ⅱ）春季生活闘争の取り組みに併せ、交通政策実現の取り組みを強化します。

２）春季生活闘争と組織強化・拡大の取り組みを効果的に組み立て、未組織労働者の組織化に取り組みます。

３）「ＪＲ連合ＮＥＷＳ～２０２０春闘速報～」のタイムリーな発行

加盟各単組の要求内容、交渉状況、妥結内容等については「ＪＲ連合ＮＥＷＳ～２０２０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。

４）各地協・県協・エリア連合・単組における全組合員参画の運動の強化

ⅰ）２０２０春季生活闘争における社会的課題の周知をはじめ、全組合員での課題認識の共有化など、各単組のあらゆる取り組みを強化します。

ⅱ）組合員の闘争方針の理解促進と参画意識を高め、産別・単組の求心力を高めるために、運動としての春季生活闘争を強化します。具体的には、ＪＲ連合各地協・県協・エリア連合・単組の決起集会や、討議資料を活用した学習会の開催に取り組みます。

ⅲ）運動の担い手が世代交代している現状を踏まえ、教育という観点から春季生活闘争の意義、目的等を伝える機会としていくこととします。

② グループ労組の取り組み

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。

・エリア連合および単組は、各種資材（「グループ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。

・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。

・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）決起集会の開催

ＪＲグループ労組連絡会主催により、「ＪＲグループ労組連絡会２０２０春闘総決起集会」を開催し、春季生活闘争勝利にむけた意思統一を図ります。

・日時　２月12日16時～17時30分
・場所　ニューオーサカホテル(大阪市)