

「JR連合ビジョン」の実践と
政策の推進を通じて、
JR産業の持続的発展と
組合員の幸せを実現しよう!
http://www.jr-rengo.jp



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
twitter

第33回 中央委員会

2021春季生活闘争方針案

仲間の雇用と生活を守り、働きの価値に見合った諸労働条件の目標到達にむけ前進を図ろう!

JR連合は、2月2日、北九州市内にて第33回中央委員会を開催する。年末年始輸送はご利用が低迷し、再度の緊急事態宣言が発表され、コロナ禍はJR産業に「一層深刻な影響を及ぼすことが懸念されている。しかし、このような状況下に於いても、JR産業に集うすべての仲間の雇用と生活を守り、将来を自ら切り拓いていくために、JR連合に集う100単組8万6000人が一丸となって取り組みを実施し、職場討議の要請を提出する。2021春季生活闘争の力強い展開をはじめ、組織課題、政策課題を解決すべく、第33回中央委員会にむけた職場討議を全組合員に要請する。

2021春季生活闘争について

連合は、昨年12月1日に開催した第84回中央委員会で、「2021春季生活闘争方針」を決定しました。

同闘争方針で連合は、「リーマンショック時とは異なり、コロナ禍は人の往来を抑制しており、観光・飲食・鉄道・航空など特定の産業に依然として大きな影響を与えている」との認識を示す一方、日本抱える構造課題とコロナ禍によって明らかとなった社会の脆弱性を克服し、将来世代に希望が繋がる持続可能な社会を実現していくためには、誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換に繋がる賃上げに取り組み、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」を実現していくことが重要との認識を示しました。特に、「感染症対策と経済の自律的成長」を両立していくためには、雇用の確保を大前提に、労働条件の改善による消費の喚起・拡大が不可欠とされています。

その上で、2021春季生活闘争にむけた基盤整備として、社会全体で雇用の維持・創出に取り組み、セーフティネット機能を強化するとともに、大きく落ち込んでいる消費マインドを改善していくことの必要性を労働者の立場から社会に呼びかけていくことや、サブプライム全体系で生み出した付加価値の適正分配の取組を強化し、働き方も含めた取引の適正化の推進を図ることとしています。

なお、賃上げについては、前述の通り、コロナ禍で特定の産業が依然として大きな影響を受けていること等に鑑み、賃上げ環境が例年とは大きく異なるとの認識を示す一方、コロナ禍の中、社会機能を支え続けているいわゆるエッセンシャルワーカー等の処遇が、必ずしも、その働きの価値に見合った水準となっていない実態を指摘した上で、2021春季生活闘争

においては、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方は堅持しつつも、「底支え」「格差是正」の観点を中心とし、「賃金水準の追求」に取り組みすることとしています。

また、交通労働協は、12月11日の第3回三役・幹事会で「2021春季生活闘争方針」を確認しました。

同闘争方針で交通労働協は、新型コロナウイルス感染症の直撃を受けた交通運輸・観光産業にとって、2021春季生活闘争は「雇用防衛春闘」の色彩が色濃く

新型コロナウイルス感染症の拡大は、JR各社の2021年3月期第2四半期では、全社で各損益が赤字となりました。そして、JR本州3社とJR九州が発表した通期業績予想でも、巨額の最終赤字が予想されており、足元では、年末年始期間の新幹線・在来線特急の輸送人員が感染症再拡大に伴う帰省・旅行自粛の影響で過去最低となったことに加え、本年1月8日には、首都圏の一部三県に対して緊急事態宣言が再発せられるなど、極めて厳しい経営状況が続いています。

そうした中、JR各社は、金融機関からの借入や社債・CPの発行、雇用調整助成金や公租公課の支払い猶予等の公的助成の活用により、現時点では事業運営に必要な資金を確保できていますが、次年度は、今年度の猶予分を含めた公租公課の支払いが発生するほか、雇用調整助成金の特例措置の動向が3月以降は不透明であることなど、現下の経営状況が改善されなければ今後の資金繰りが苦しくなることは必須です。特に、JR連合の調査の結果、現在でも約4割のグループ

「賃金」の両立を可能とする要求根拠をいかに打ち立てるかが課題との認識を示しています。そして、「今回のコロナ禍は、交通運輸労働者をはじめ、非常時においても必要不可欠とされるサービスを提供する業種こそが、社会の真の屋台骨であるにもかかわらず、その処遇は不当に過小評価されているということ」を明らかにした」と指摘し、社会に必要不可欠な産業で働く労働者の責任感・使命感にのみ委ねることなく、その社会的役割に見合った賃金と労働条件を求めていく

「賃金」の二者択一ではなく、「雇用」と「賃金」の両立を可能とする要求根拠をいかに打ち立てるかが課題との認識を示しています。そして、「今回のコロナ禍は、交通運輸労働者をはじめ、非常時においても必要不可欠とされるサービスを提供する業種こそが、社会の真の屋台骨であるにもかかわらず、その処遇は不当に過小評価されているということ」を明らかにした」と指摘し、社会に必要不可欠な産業で働く労働者の責任感・使命感にのみ委ねることなく、その社会的役割に見合った賃金と労働条件を求めていく

「賃金」の二者択一ではなく、「雇用」と「賃金」の両立を可能とする要求根拠をいかに打ち立てるかが課題との認識を示しています。そして、「今回のコロナ禍は、交通運輸労働者をはじめ、非常時においても必要不可欠とされるサービスを提供する業種こそが、社会の真の屋台骨であるにもかかわらず、その処遇は不当に過小評価されているということ」を明らかにした」と指摘し、社会に必要不可欠な産業で働く労働者の責任感・使命感にのみ委ねることなく、その社会的役割に見合った賃金と労働条件を求めていく

「賃金」の二者択一ではなく、「雇用」と「賃金」の両立を可能とする要求根拠をいかに打ち立てるかが課題との認識を示しています。そして、「今回のコロナ禍は、交通運輸労働者をはじめ、非常時においても必要不可欠とされるサービスを提供する業種こそが、社会の真の屋台骨であるにもかかわらず、その処遇は不当に過小評価されているということ」を明らかにした」と指摘し、社会に必要不可欠な産業で働く労働者の責任感・使命感にのみ委ねることなく、その社会的役割に見合った賃金と労働条件を求めていく

「賃金」の二者択一ではなく、「雇用」と「賃金」の両立を可能とする要求根拠をいかに打ち立てるかが課題との認識を示しています。そして、「今回のコロナ禍は、交通運輸労働者をはじめ、非常時においても必要不可欠とされるサービスを提供する業種こそが、社会の真の屋台骨であるにもかかわらず、その処遇は不当に過小評価されているということ」を明らかにした」と指摘し、社会に必要不可欠な産業で働く労働者の責任感・使命感にのみ委ねることなく、その社会的役割に見合った賃金と労働条件を求めていく

「賃金」の二者択一ではなく、「雇用」と「賃金」の両立を可能とする要求根拠をいかに打ち立てるかが課題との認識を示しています。そして、「今回のコロナ禍は、交通運輸労働者をはじめ、非常時においても必要不可欠とされるサービスを提供する業種こそが、社会の真の屋台骨であるにもかかわらず、その処遇は不当に過小評価されているということ」を明らかにした」と指摘し、社会に必要不可欠な産業で働く労働者の責任感・使命感にのみ委ねることなく、その社会的役割に見合った賃金と労働条件を求めていく

職場討議の要請

2021春季生活闘争の力強い展開をはじめ、組織課題、政策課題を解決すべく、第33回中央委員会にむけた職場討議を全組合員に要請する。

1 2021春季生活闘争の基調

新型コロナウイルス感染症の拡大は、JR各社の2021年3月期第2四半期では、全社で各損益が赤字となりました。そして、JR本州3社とJR九州が発表した通期業績予想でも、巨額の最終赤字が予想されており、足元では、年末年始期間の新幹線・在来線特急の輸送人員が感染症再拡大に伴う帰省・旅行自粛の影響で過去最低となったことに加え、本年1月8日には、首都圏の一部三県に対して緊急事態宣言が再発せられるなど、極めて厳しい経営状況が続いています。

そうした中、JR各社は、金融機関からの借入や社債・CPの発行、雇用調整助成金や公租公課の支払い猶予等の公的助成の活用により、現時点では事業運営に必要な資金を確保できていますが、次年度は、今年度の猶予分を含めた公租公課の支払いが発生するほか、雇用調整助成金の特例措置の動向が3月以降は不透明であることなど、現下の経営状況が改善されなければ今後の資金繰りが苦しくなることは必須です。特に、JR連合の調査の結果、現在でも約4割のグループ

「賃金」の二者択一ではなく、「雇用」と「賃金」の両立を可能とする要求根拠をいかに打ち立てるかが課題との認識を示しています。そして、「今回のコロナ禍は、交通運輸労働者をはじめ、非常時においても必要不可欠とされるサービスを提供する業種こそが、社会の真の屋台骨であるにもかかわらず、その処遇は不当に過小評価されているということ」を明らかにした」と指摘し、社会に必要不可欠な産業で働く労働者の責任感・使命感にのみ委ねることなく、その社会的役割に見合った賃金と労働条件を求めていく

「賃金」の二者択一ではなく、「雇用」と「賃金」の両立を可能とする要求根拠をいかに打ち立てるかが課題との認識を示しています。そして、「今回のコロナ禍は、交通運輸労働者をはじめ、非常時においても必要不可欠とされるサービスを提供する業種こそが、社会の真の屋台骨であるにもかかわらず、その処遇は不当に過小評価されているということ」を明らかにした」と指摘し、社会に必要不可欠な産業で働く労働者の責任感・使命感にのみ委ねることなく、その社会的役割に見合った賃金と労働条件を求めていく

「賃金」の二者択一ではなく、「雇用」と「賃金」の両立を可能とする要求根拠をいかに打ち立てるかが課題との認識を示しています。そして、「今回のコロナ禍は、交通運輸労働者をはじめ、非常時においても必要不可欠とされるサービスを提供する業種こそが、社会の真の屋台骨であるにもかかわらず、その処遇は不当に過小評価されているということ」を明らかにした」と指摘し、社会に必要不可欠な産業で働く労働者の責任感・使命感にのみ委ねることなく、その社会的役割に見合った賃金と労働条件を求めていく

「賃金」の二者択一ではなく、「雇用」と「賃金」の両立を可能とする要求根拠をいかに打ち立てるかが課題との認識を示しています。そして、「今回のコロナ禍は、交通運輸労働者をはじめ、非常時においても必要不可欠とされるサービスを提供する業種こそが、社会の真の屋台骨であるにもかかわらず、その処遇は不当に過小評価されているということ」を明らかにした」と指摘し、社会に必要不可欠な産業で働く労働者の責任感・使命感にのみ委ねることなく、その社会的役割に見合った賃金と労働条件を求めていく

「賃金」の二者択一ではなく、「雇用」と「賃金」の両立を可能とする要求根拠をいかに打ち立てるかが課題との認識を示しています。そして、「今回のコロナ禍は、交通運輸労働者をはじめ、非常時においても必要不可欠とされるサービスを提供する業種こそが、社会の真の屋台骨であるにもかかわらず、その処遇は不当に過小評価されているということ」を明らかにした」と指摘し、社会に必要不可欠な産業で働く労働者の責任感・使命感にのみ委ねることなく、その社会的役割に見合った賃金と労働条件を求めていく

「賃金」の二者択一ではなく、「雇用」と「賃金」の両立を可能とする要求根拠をいかに打ち立てるかが課題との認識を示しています。そして、「今回のコロナ禍は、交通運輸労働者をはじめ、非常時においても必要不可欠とされるサービスを提供する業種こそが、社会の真の屋台骨であるにもかかわらず、その処遇は不当に過小評価されているということ」を明らかにした」と指摘し、社会に必要不可欠な産業で働く労働者の責任感・使命感にのみ委ねることなく、その社会的役割に見合った賃金と労働条件を求めていく

「賃金」の二者択一ではなく、「雇用」と「賃金」の両立を可能とする要求根拠をいかに打ち立てるかが課題との認識を示しています。そして、「今回のコロナ禍は、交通運輸労働者をはじめ、非常時においても必要不可欠とされるサービスを提供する業種こそが、社会の真の屋台骨であるにもかかわらず、その処遇は不当に過小評価されているということ」を明らかにした」と指摘し、社会に必要不可欠な産業で働く労働者の責任感・使命感にのみ委ねることなく、その社会的役割に見合った賃金と労働条件を求めていく

「賃金」の二者択一ではなく、「雇用」と「賃金」の両立を可能とする要求根拠をいかに打ち立てるかが課題との認識を示しています。そして、「今回のコロナ禍は、交通運輸労働者をはじめ、非常時においても必要不可欠とされるサービスを提供する業種こそが、社会の真の屋台骨であるにもかかわらず、その処遇は不当に過小評価されているということ」を明らかにした」と指摘し、社会に必要不可欠な産業で働く労働者の責任感・使命感にのみ委ねることなく、その社会的役割に見合った賃金と労働条件を求めていく

「賃金」の二者択一ではなく、「雇用」と「賃金」の両立を可能とする要求根拠をいかに打ち立てるかが課題との認識を示しています。そして、「今回のコロナ禍は、交通運輸労働者をはじめ、非常時においても必要不可欠とされるサービスを提供する業種こそが、社会の真の屋台骨であるにもかかわらず、その処遇は不当に過小評価されているということ」を明らかにした」と指摘し、社会に必要不可欠な産業で働く労働者の責任感・使命感にのみ委ねることなく、その社会的役割に見合った賃金と労働条件を求めていく

「賃金」の二者択一ではなく、「雇用」と「賃金」の両立を可能とする要求根拠をいかに打ち立てるかが課題との認識を示しています。そして、「今回のコロナ禍は、交通運輸労働者をはじめ、非常時においても必要不可欠とされるサービスを提供する業種こそが、社会の真の屋台骨であるにもかかわらず、その処遇は不当に過小評価されているということ」を明らかにした」と指摘し、社会に必要不可欠な産業で働く労働者の責任感・使命感にのみ委ねることなく、その社会的役割に見合った賃金と労働条件を求めていく

「賃金」の二者択一ではなく、「雇用」と「賃金」の両立を可能とする要求根拠をいかに打ち立てるかが課題との認識を示しています。そして、「今回のコロナ禍は、交通運輸労働者をはじめ、非常時においても必要不可欠とされるサービスを提供する業種こそが、社会の真の屋台骨であるにもかかわらず、その処遇は不当に過小評価されているということ」を明らかにした」と指摘し、社会に必要不可欠な産業で働く労働者の責任感・使命感にのみ委ねることなく、その社会的役割に見合った賃金と労働条件を求めていく

「賃金」の二者択一ではなく、「雇用」と「賃金」の両立を可能とする要求根拠をいかに打ち立てるかが課題との認識を示しています。そして、「今回のコロナ禍は、交通運輸労働者をはじめ、非常時においても必要不可欠とされるサービスを提供する業種こそが、社会の真の屋台骨であるにもかかわらず、その処遇は不当に過小評価されているということ」を明らかにした」と指摘し、社会に必要不可欠な産業で働く労働者の責任感・使命感にのみ委ねることなく、その社会的役割に見合った賃金と労働条件を求めていく

「賃金」の二者択一ではなく、「雇用」と「賃金」の両立を可能とする要求根拠をいかに打ち立てるかが課題との認識を示しています。そして、「今回のコロナ禍は、交通運輸労働者をはじめ、非常時においても必要不可欠とされるサービスを提供する業種こそが、社会の真の屋台骨であるにもかかわらず、その処遇は不当に過小評価されているということ」を明らかにした」と指摘し、社会に必要不可欠な産業で働く労働者の責任感・使命感にのみ委ねることなく、その社会的役割に見合った賃金と労働条件を求めていく

この必要性を訴えています。そうした基本的な考え方を踏まえ、2021春季生活闘争を「人材の確保・育成・定着」「産業の将来的な持続可能性」「産業内の格差是正」の3つの視点に基づき取り組むこととしており、賃上げについては、組合員にとっての「聖域」である定期昇給制度の死守と定期昇給相当分の確保を大前提に、ミニマム賃金水準への到達と格差是正の観点から2%程度を求めるとしてまいります。

2021春季生活闘争は、これまでに経験したことがない厳しい取り組みとなりますが、JRの責任差別として、JR産業に集うすべての仲間の雇用と生活の維持を第一義に、コロナ禍の中、感染リスクを抱えながらも様々な職場で奮闘し、社会的使命を果たし続けている仲間の負託に最大限応えるため、JR各単組およびグループ93単組が一丸となった総がかりの「統一闘争」を以下のとおり展開することとします。

◆あらゆる資源・活動を総動員し、「ONE TEAM」で春季生活闘争に臨む

新型コロナウイルス感染症の拡大は、JR産業を取り巻く環境を一変させ、目下最大の経営危機に直面しています。これまでJR連合は、この未曾有の難局を克服すべく、関係省庁や政党をはじめ、あらゆる関係主体に対してJR産業の窮乏を訴え、所要の経営支援措置を求めるとともに、全組合員・家族を対象とした「JR産業に関する緊急政策課題の解決を求める署名」に取り組み、雇用調整助成金の特例措置の延長や公租公課の負担軽減措置の延長・拡充、JR北海道・JR四国・JR貨物の経営支援措置の継続・拡充等の要請事項の実現にむけて、重層的な取り組みを展開してきました。また、コロナ禍で苦しむグループ労働者の仲間を応援するために「JR連合ふれあいキャンペーン」を展開し、グループ会社の施設・店舗等の利用を呼び掛けるなど、加盟全単組一丸となった取り組みを、鋭意展開してきたところです。

そうした中で迎える2021春季生活闘争は、これまで経験したことがない厳しい環境下での取り組みとなりますが、これまで培ってきた政策活動や政治活動などあらゆる資源・活動を総動員し、JR産業の維持・発展と働く仲間の雇用と生活を守るため、加盟全単組が一丸となって「ONE TEAM」で臨むこととします。

◆JR産業の責任差別として、すべての仲間の雇用と生活を守る

昨年4月の緊急事態宣言発令以降、

JR各社の経営トップは、グループ全体での雇用維持を最優先に取り組み姿勢を鮮明にし、これまで労使を挙げて所要の対応に尽力してきたところですが、経営を取り巻く環境が悪化の一途を辿る中、すでに一部のグループ会社では雇用調整としての出向や希望退職の募集などが実施されています。そして、3月以降の雇用調整助成金の特例措置の動向如何では、こうした動きが加速していくことが懸念され、JR産業全体の雇用が脅かされる事態へ発展しかねません。

企業と労働組合に課せられた最大の使命は「言わなくても」「従業員雇用の維持」であり、現下の危機的な雇用情勢を踏まえ、2021春季生活闘争においては、グループ全体での雇用維持・創出にむけた取り組みを最重視し、中期労働政策ビジョンで掲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、労使の英知を結集して取り組みこととします。

また、賃金については、賃金実態調査の結果、中期労働政策ビジョンで設定した目標賃金に多くの加盟単組が到達していない実態が明らかになっています。これは、JR産業の「働きの価値に見合った水準」に到達していないということであり、この現実を直視しなければなりません。よって、厳しい経営状況は理解しつつも、年度初における定期昇給相当分の確保を大前提に、産業としての社会的使命を果たし続けている仲間の賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げるため、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みこととします。

◆中期労働政策ビジョンの提言に基づき、労働諸条件の改善に取り組み

JR産業における「人材の確保・定着」を実現していくためには、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が不可欠であることから、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することで、ワークライフバランスを実現しなければなりません。

◆JR産業の責任差別として、すべての仲間の雇用と生活を守る

昨年4月の緊急事態宣言発令以降、

また、2021年4月施行の中小企業の有期・短時間・契約等労働者に対する「同一労働同一賃金」の法規定や、改正高年齢者雇用安定法への対応といった法令順守はもろもろのこと、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、2021年春季生活闘争においても、中期労働政策ビジョンの提言に基づき、すべての労働者の立場に立った働き方を実現すべく、「総合生活改善闘争」に継続して取り組むこととします。

◆人材の確保・定着にむけて、今後の社会変容を見据えた働き方の改革に取り組み

新型コロナウイルス感染症拡大により、

2 具体的な取り組み内容

(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年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
雇用調整としての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みを強化します。
- 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。
- ④ 「今後の社会変容を見据えた働き方に関する第一提言」に基づく取り組み
コロナ禍のピンチをチャンスと捉え、

国内ではこの間、感染防止対策として三密を避ける行動が求められてきましたが、企業においても、テレワーク・時差出勤の進展や、Web等の活用による集研研修・出張の抑制等が実施されてきました。今後国内では、こういった働き方がニューノーマルとして定着していくことが予想されます。一方、JR産業においては、コロナ禍にあっても社会生活を維持する上で不可欠な公共交通機関として、企画部門ではは上述した取り組みが実施されたものの、現業部門では、基本的に多くの仲間が感染リスクを抱えながらも通常業務を行ってきたところとします。

最終列車の繰り上げや、三密回避のための乗車分散化に資する運賃体系の見直しなど、企業の生き残りに向けた取り組みが実施されようとしています。上述した通り、JR産業はエッセンシャルワーカーとしての使命を果たすべく、いかなる状況に晒されようが事業を継続していくことを求められる産業ですが、大きな社会変容が起ころうとしているこの機会に、これまでの働き方を検証し、今後の社会変容を見据えた働き方を大胆に提案していくことは、時代の趨勢に取り残されないためにも極めて重要であると考えます。現に足元でも、国内は基調としては慢性的な働き手不足であり、JR産業においてもJR各社グループが併存せず、若年

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。

中堅社員を中心に離職し、他産業へと転職していく動きが止まっています。JR産業は、一定の年月をかけて知識や技術を習得し、そのスキルを後輩へと継承していくことで事業を継続してきたことから、就業形態は長期安定雇用が基本であるにもかかわらず、貴重な戦力として一定期間をかけて育成した社員をみすみす手放すことは企業にとっても痛手であり、人材や産業の劣化にも繋がりがかねません。

そうした認識に基づき、人材や産業の劣化を防ぎ、退職まで意欲を持って安心して働き続けられる、そして社会的使命を果たし続けられるJR産業を築いていくためにも、コロナ禍のピンチをチャンスと捉え、2021年春季生活闘争を足掛かりに、今後の社会変容を見据えた働き方の改革に取り組み、産業の魅力

をより高めていくこととします。◆JRグループ内における格差を是正し、安心して働き続けることができ労働環境を実現する
JR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、現在では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います。依然としてJR各社との労働条件の格差は解消されていません。しかし、グループ会社を取り巻く足元の経営環境は、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企業では、目下最大の経営危機に直面しており、鉄道事業関連の企業においても今後、JR各社の設備投資や修繕費、業務委託費の削減等による業績悪化が懸念されるなど、極めて厳しい状況にあります。一方で、そうした厳しい経営環境にあることは理解しつつも、企業が目先の業績回復に固執し、近視眼的な判断で対応を誤れば、従前からの課題である離職が増加し、人材や産業の劣化に繋がる危険性が孕んでいることにも留意しておかなければなりません。JR産業のサプライチェーンを維持し、持続的に発展していくためには、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、JR各各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の仲間の労働条件向上にむけた取り組みを強化することとします。一方、グループ内において、近視眼的ではなく、中長期視点に立ち、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。

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提言」に基づく働き方改革に取り組み、JR産業の魅力を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」の職場環境を整備します。

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。

⑦ 考え方や取り組みについて確認することとします。また、各グループ内での環境整備に取り組みします。⑧ 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

⑨ 考え方や取り組みについて確認することとします。また、各グループ内での環境整備に取り組みします。⑩ 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

⑪ 考え方や取り組みについて確認することとします。また、各グループ内での環境整備に取り組みします。⑫ 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

[JR連合2020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)	244,500	309,500	345,000	402,200	427,900	460,700	467,800
JR連合	251,900	300,600	360,000	401,400	444,700	448,400	425,100
差額	7,400	-8,900	15,000	-800	16,800	-12,300	-42,700
指標	103.0	97.1	104.3	99.8	103.9	97.3	90.9
前年指標	99.3	98.0	101.3	101.5	104.4	93.8	90.1
前年比	3.7	-0.9	3.1	-1.7	-0.5	3.5	0.8
JR東海ユニオン	277,500	321,600	362,600	408,300	468,600	502,600	530,600
差額	33,000	12,100	17,600	6,100	40,700	41,900	62,800
指標	113.5	103.9	105.1	101.5	109.5	109.1	113.4
前年指標	108.9	105.0	102.3	103.8	109.7	107.8	112.2
前年比	4.6	-1.1	2.8	-2.2	-0.1	1.3	1.2
JR西労組	237,900	295,200	367,900	415,700	467,300	440,700	439,000
差額	-6,600	-14,300	22,900	13,500	39,400	-20,000	-28,800
指標	97.3	95.4	106.6	103.4	109.2	95.7	93.8
前年指標	94.5	96.3	104.4	104.7	104.7	91.8	85.8
前年比	2.8	-0.9	2.2	-1.4	4.5	3.9	8.0

	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳
中位数(必達目標)	222,700	276,200	298,500	345,200	373,200	393,400	404,300
連合JR	251,900	300,600	360,000	401,400	444,700	448,400	425,100
差額	29,200	24,400	61,500	56,200	71,500	55,000	20,800
指標	113.1	108.8	120.6	116.3	119.2	114.0	105.1
JR四国労組	206,000	242,300	283,500	326,800	370,100	359,400	350,500
差額	-16,700	-33,900	-15,000	-18,400	-3,100	-34,000	-53,800
指標	92.5	87.7	95.0	94.7	99.2	91.4	86.7
前年指標	89.9	87.8	89.5	94.0	97.6	86.2	80.0
前年比	2.6	-0.1	5.5	0.7	1.6	5.2	6.7
JR九州労組	214,000	242,000	307,400	350,500	383,700	357,700	326,200
差額	-8,700	-34,200	8,900	5,300	10,500	-35,700	-78,100
指標	96.1	87.6	103.0	101.5	102.8	90.9	80.7
前年指標	93.4	88.7	98.6	98.8	100.5	86.5	78.5
前年比	2.7	-1.1	4.4	2.7	2.3	4.5	2.2

※「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」であるとのため、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、2020年は50歳の該当者が僅少であるため、前後の各年齢ポイント賃金から直線回帰により、推計している。

① 基本的な考え方
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の実施する際には、各グループ内での出向を原則とします。また、希求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て、グループ全体での雇用維持に最大限取り組みます。

③ 賃上げ要求について
① 基本的な考え方
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みを強化します。

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。
⑤ JR各単組・グループ労組の賃金水準
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に到達している状況となっています。

⑥ 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「必達目標賃金」(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歳ポイントに到達していますが、その他の分科会は全年齢ポイントに到達していません。
⑦ 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

⑧ 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「必達目標賃金」(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歳ポイントに到達していますが、その他の分科会は全年齢ポイントに到達していません。
⑨ 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

JR 連合 2021 春季生活闘争方針案

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)	221.2	247.8	280.1	309.0	354.8
〃	217.7	254.9	289.8	319.2	339.4
〃	98.4%	102.9%	103.5%	103.3%	95.7%
運輸(整備/車両・機械)	211.0	236.6	301.6	325.7	302.4
〃	188.5	209.4	228.1	242.7	251.1
〃	89.3%	88.5%	75.6%	74.5%	83.0%
陸運(自動車/物流)	211.0	236.6	301.6	325.7	302.4
〃	200.2	215.2	227.7	238.5	248.4
〃	94.9%	91.0%	75.5%	73.2%	82.1%
物販(小売/車販・駅弁)	217.0	259.5	275.5	310.1	335.2
〃	205.0	231.1	249.0	260.4	267.5
〃	94.5%	89.1%	90.4%	84.0%	79.8%
ホテル(宿泊/飲食)	187.2	231.8	-	254.6	281.6
〃	178.8	200.3	219.5	236.2	250.4
〃	95.5%	86.4%	-	92.8%	88.9%
一般(サービス/情報)	203.0	221.0	225.6	266.4	309.5
〃	210.5	239.3	270.8	295.5	303.6
〃	103.7%	108.3%	120.0%	110.9%	98.1%

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18回グループ労組賃金実態調査(2020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)	228.9	269.5	314.7	378.1	433.0
〃	217.7	254.9	289.8	319.2	339.4
〃	95.1%	94.6%	92.1%	84.4%	78.4%
運輸(整備/車両・機械)	234.1	270.9	313.8	382.7	351.5
〃	188.5	209.4	228.1	242.7	251.1
〃	80.5%	77.3%	72.7%	63.4%	71.4%
陸運(自動車/物流)	234.1	270.9	313.8	382.7	351.5
〃	200.2	215.2	227.7	238.5	248.4
〃	85.5%	79.4%	72.6%	62.3%	70.7%
物販(小売/車販・駅弁)	239.5	281.8	314.8	355.1	406.6
〃	205.0	231.1	249.0	260.4	267.5
〃	85.6%	82.0%	79.1%	73.3%	65.8%
ホテル(宿泊/飲食)	201.0	256.2	-	298.5	319.3
〃	178.8	200.3	219.5	236.2	250.4
〃	89.0%	78.2%	-	79.1%	78.4%
一般(サービス/情報)	210.8	253.0	280.1	307.8	369.0
〃	210.5	239.3	270.8	295.5	303.6
〃	99.9%	94.6%	96.7%	96.0%	82.3%

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18回グループ労組賃金実態調査(2020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

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、賃金を一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円を目安に純ペーパー要求を行います。

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

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

ii) 40歳の1歳あたりの賃金上昇額を個別賃上げ方式 (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)

⑧ 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進することとします。

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みをします。

連合方針で掲げるミニマム要求課題に

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

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。

③ 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、介護休業、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。

④ 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。

c) 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、当該事業場の上司・同僚への周知や理解促進に取り組めます。

⑤ 60歳以降の雇用および処遇について

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高齢年金制度の見直し、改正高齢者雇用安定法の施行等を踏まえ、連立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する観点から、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見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」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。

② 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めます。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(多目的の休暇または積立休暇等を含む)の整備に取り組めます。

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、継続に取り組む、新設が難しい場合は、認可保育所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。

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
 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
 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 J 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10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、禁止行為と位置付けることを含めて、事業主が雇用管理上講ずべき措置(防止措置や配慮(望ましくない取り組み)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ー・ハラスメントを含めて、あらゆるハ

ラスメントを二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、プライバシー保護取り組みとともに、就業環境の改善を進めます。
 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
 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な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%取得にむけた計画の付与、の導入等の労使協議の実施および事業場外みなし裁量労働制の適正な運用にむけた取り組み(労使協定労働委員会・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の取り扱いは禁止」「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。

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、拡大開会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すべて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、労働時間管理の在り方など様々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。
 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、様々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。

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年春季生活闘争方針においても、分配構造の転換にむけて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みることが重要とす。

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様々な雇用形態において分配構造に歪みがないかを点検し、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、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て、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。
 ② グループ労働者の取り組み
 1) 支援体制の強化
 JR連合およびエリア連合から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。
 ・エリア連合および各単組は、各種器材(グループ労働者春季生活闘争の手引き)「2021年春季生活闘争中小単組元氣派宣言」「グループ労働活動 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。
 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「グループ労働条件比較表」を作成し、グループ労働者の要求・交渉に反映させます。
 3) 決起集会の開催
 JRグループ労働連絡会主催により、「JRグループ労働連絡会2021春季闘争決起集会」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10日16時~17時30分
 ・場所 TKP大阪府ハイサイドホテル(主会場)ほか4会場

「今後の社会変容を見据えた働き方に関する第一提言」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みることとし、2021年春季生活闘争においては、第一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、非常時であった

ても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

JR産業に内在する様々な分配構造の歪みの是正を通じて、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、サブライチェーンの中に多くの企業が存在し多層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、協力会社等の労働条件を比較する

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、ヤマ場にもつ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

解決にむけた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、未組労働者の組織化に取り組みます。
 3) 「JR連合NEWS」2021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、交渉内容等については「JR連合NEWS」2021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を努めます。

3 2021春季生活闘争の具体的な進め方

- 方針決定・要求書提出・交渉・回答引き出しの日程設定について
- 方針決定
本委員会において決定します。
- 要求書提出
JR各単組は、それぞれの機関手続きを終了後、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26日に一斉に要求書の提出を行うこととします。
- 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、精力的に交渉

- 方針決定
- 要求書提出
- 交渉
- 回答引き出し

- 方針決定
- 要求書提出
- 交渉
- 回答引き出し

- 方針決定
- 要求書提出
- 交渉
- 回答引き出し

- 方針決定
- 要求書提出
- 交渉
- 回答引き出し