

第2章 2024春季生活闘争方針のポイント

I JR連合2024春季生活闘争の基調

◆生産性向上分の適正な成果分配を堂々と求める

① 組合員の努力が積み上げた利益・成果分配を求めることは当然

JR産業は、発足当時から各社を中心とした自助努力による生産性の向上、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遂げてきました。こうした経験は、コロナ禍にあっても発揮され、短期間で大規模な効率化施策を実施するなどの苦労はあったものの、未曾有の経営危機から脱出する兆しが見えています。

2020年3月期の後半から危機に陥ったJR7社の経営は、2023年3月期には一定の回復基調にあると判断できます。しかし、コロナ禍に指摘された「鉄道の利用はコロナ禍前の水準には戻らない」とした説が現実味を帯びています。

依然として厳しい経営状況は継続しているものと認識していますが、コロナ禍で実施した施策が効果を発揮し、あるいはコロナ禍での経験がさらなる生産性の向上につながるなど、建設的な労使協議によってJR産業の将来を切り開いていく必要があることは言うまでもありません。

危機を乗り越えつつある中、組合員がさらに高いモチベーションを発揮しながらJR産業の発展に尽力するためには、今こそ、継続的な賃上げに舵を切る必要があります。

春季生活闘争は、労働者が生活の維持・改善を実現するため、日頃の努力により生み出された利益・成果を賃金として適正に分配を求めるものです。コロナ禍の組合員の努力は、これまでに例を見ない苦労を伴うものであり、ここまで経営環境を改善したことは組合員の努力があつてこそ他なりません。

回復基調に転じた今こそ、これまでの努力を含め、成果の分配を堂々と求めていかなければなりません。

② 極端な物価上昇により実質賃金は低下

2023春季生活闘争で、JR連合・加盟単組は、過去に例を見ない成果を獲得することができましたが、一方で課題が残っていることも事実です。また、連合の総括では、足元の物価上昇が賃上げを上回り、物価上昇を加味した実質賃金はマイナスとなったと評価されています。

連合が集計した2023春季生活闘争の結果は、定期昇給相当分を含めて3.58%となりました。一方、総務省が発表している消費者物価指数は、2022年度平均で3.2%、2023年10月速報値は3.3%と、いずれも高水準で推移しています。また、厚生労働省による毎月勤労統計調査では、名目賃金に物価上昇分を加味した実質賃金が、2023年10月まで19カ月連続でマイナスとなり、国民生活は苦しさを増している状況です。

物価は、私たちの賃金水準を決定する絶対的な要素ではないものの、組合員が努力を重ねた結果として生活が苦しくなっては意味がなく、後述する離職問題にも拍車をかけかねません。

従って、2024春季生活闘争では、引き続き物価動向を注視し、物価上昇を上回る賃上げの実現をめざさなくてはなりません。

◆JR産業の持続的発展のため、労使で危機感を共有し、人財定着の実現をめざす

・ JR産業が持続的に発展するために人財は不可欠

これまで、長期安定雇用とそれに連動した一環処遇を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。そうした中、JR産業を支え発展させてきたのは、そこで懸命に働く組合員であり、今後もその役割は変わるものではありません。

引き続き、優秀な人財がJR産業で意欲高く働き続けることがJR産業の発展に欠かせられないものであり、人財の定着は不可欠です。

・ 雇用情勢の変化

一方、上述したJR連合の経過とは裏腹に、コロナ禍による社会変容の中で「ジョブ型雇用」をはじめとする就労形態の変化や「労働力の流動化」「リスクリング」等の必要性がクローズアップされています。

JR産業でも、若年・中堅層を中心に離職が続いており、人財の定着に向けては、若年層の勤労観・家庭観の変化を踏まえ、キャリアステップを示し、働きがいや成長を実感できる取り組みが求められています。

また、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が必要であり、多様な事情を抱える人財（育児・介護・治療等）、多様な人財（女性・高齢者・社会人・外国人・障がい者等）の処遇制度・就労環境の整備は急務と言えます。

◆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 月例賃金にこだわった処遇改善

・ 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で社会水準を意識して設定した必達目標賃金を念頭に、「働きの価値に見合った水準」への引き上げをめざします。

・ 可処分所得の維持・拡大

物価上昇が賃上げを上回ることで組合員の可処分所得が目減りしている現状を踏まえ、生活給として必要な水準を維持していくためにも月例賃金にこだわった闘争を創り上げます。

・ 賃金制度における課題の解消

コロナ禍では、月例賃金総額に占める勤務実績見合いの手当の比重が高い業種において、月例賃金が大きく減少する課題が顕在化しました。ほかにも、各単組が把握する賃金制度の個別課題の解決をめざして取り組みます。

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、賞与のみならず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、可能な限り春季生活闘争時期に合わせて賞与を求め、決着をめざして取り組みます。

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

・ 人財の定着を促進する働き方の実現

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、改善を図ります。

また、コロナ禍で加速した社会変容に適切に対応するため、フレックスタイム制の導入・拡大、テレワークやオンライン会議の有効活用を図ります。一方、フレックスタイム制やテレワークが現実的に導入することが困難な業種については、組合員のニーズを汲み取りながら様々な観点から働き方の見直しを推進していきます。

・ 多様な人財のニーズに応えることができる働き方の実現

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・省力化の推進に合わせ、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きます。一方、こうした特有の働き方を有益にとらえる事も考察し、適正に発信していきます。

◆ JRグループ全体で生み出した付加価値の適正分配と基盤整備、産業内格差是正の取り組み

・ グループ会社においても成果の分配は堂々と求める

JR産業は、グループ会社や協力会社の支えがあって事業運営が成り立ち、先述した経営成績を残しています。逆に言えば、JR7社の経営成績はグループ会社や協力会社の連携や協力があってこそなし得たものであり、利益・成果の適正な分配を求めるものです。

各社毎に経営成績に差異があることも事実ですが、コロナ禍において組合員が努力を積み重ねて経営改善を果たしてきた事には変わりはなく、組合員の努力の結果としてグループ労組においても堂々と成果の分配を求めていかななくてはなりません。

・ 労務費を含めた適正な価格転嫁の推進と基盤整備

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を実現するためには、適正な価格転嫁やパートナーシップ構築宣言の拡大・実効性強化などに取り組まなくてはなりません。国民、消費者のデフレマインドが変化しつつある中、労務費を含めた価格転嫁のあり方に大きな期待がかけられています。経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へのステージ転換を図るため、労務費を含めた適切な価格転嫁を推進するとともに、価格転嫁に対する理解促進を図る取り組みが求められています。

一方で、JR産業の主たる収入源の鉄道運賃は、総括原価方式に基づく上限認可制で

あり、事業者が適時・適切に価格転嫁できない仕組みとなっています。労務費を含め、材料費やエネルギー費の高騰に併せ、適切な価格転嫁を推進するためには、こうした規制を緩和していくことが重要です。また、鉄道事業の委託業務を主とするグループ会社では十分に価格転嫁されているとは言い難く、労務費を含めて適正金額で契約できるよう推進しなくてはなりません。

- **グループ内における格差是正**

JR発足以降、分社化や買収などにより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JR7社と一定の格差があり、解消されていません。コロナ禍に特に大きなダメージを受けた業種では、経営環境の悪化が労働条件に悪影響を及ぼし、さらなる人財の流出も招いています。

時間をかけて育成してきた人財を産業外に流出することは損失ですが、離職・転職が容易な環境となり、リスクリングなどによる労働移動も推進される昨今において、産業内で人財を確保し続けるためには、企業グループ内格差が大きな課題となっています。

特殊な勤務に就く必要がある業種など、一定の労働条件の差はあってしかるべきですが、基本的な水準は可能な限り格差を解消していく必要があります。

- **めざすべき賃金水準への到達**

グループ労組においても、賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げるべく、中期労働政策ビジョンで設定した必達目標への到達にこだわった闘争を構築します。特に、グループ労組では第1四分位(Q1)を必達目標に設定していることを踏まえ、早期に到達したうえで、上位到達目標(Q2)への到達をめざしていく必要があります。

Ⅱ すべての仲間の雇用維持・創出と人材確保にむけた取り組みについて

【JR連合2024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、中長期的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・創出に取り組みます。

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・創出に向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財を確保していくための環境整備に取り組みます。
- (2) 政府が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」について、労使で認識を共有するとともに、周知徹底を図る取り組みを推進します。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の必要性や社会全体での理解促進を図る取り組みを推進します。
- (3) 副業・兼業については、健康・安全への配慮、本業への支障等を鑑み、引き続き慎重かつ抑制的に取り扱うこととします。なお、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」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。
- (4) 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みます。
- (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、21世紀の鉄道を考える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

【JR連合2024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、離職防止や人財確保はもとより、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、物価上昇を上回る賃上げに最大限取り組みます。
- (4) 社会水準を意識し、すべての賃金の基礎となる初任給の引き上げ、さらには賃金カーブ全体の底上げに取り組みます。
- (5) 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、人財の定着・確保に向け、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ます。
- (6) 有期・短時間・契約等労働者の時給引き上げや昇給ルールを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) 定期昇給およびベースアップ等の賃金改善原資として、月例賃金総額16,000円以上の引き上げを求めます。
 - ① 定期昇給
 - ・ 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を求めます。
 - ・ 定期昇給制度が確立されていないグループ単組
定期昇給制度の確立と併せ、定期昇給相当分として6,000円（月例賃金総額の2%、賃金カーブ維持相当分）の確実な確保を求めます。
 - ② 純ベア要求については、10,000円を純ベア統一要求の目安とし、各単組の実情に応じて要求額を設定します。
 - ③ 併せて、諸手当や制度改正等の原資の確保についても、各単組の抱える実情や組合員のニーズに応じて求めます。
- (2) 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。
- (3) 定期昇給および純ベア以外の具体的な要求内容については、手当偏重型の賃金制度改善や柔軟な働き方の推進をはじめ、総合生活改善、格差是正、女性活躍推進などの観点に立った要求を単組の実情に応じて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) 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1,200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」に引き上げるため、昇給ルールを導入に取り組みます。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 円賃金が上がることとなります。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

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

「2024 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

平均基準内賃金（JR 連合加重平均） 297,014 円 × 2% = 5,940 円 ≒ 6,000 円

（参考・JR 各単組平均賃金） 312,904 円

（参考・グループ労組平均賃金） 253,035 円

（参考・グループ労組 1 年 1 歳間差額） 4,868 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。

「2024 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。

「2024 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。

「2024 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」 P.54 参照

＜グループ労組第 21 回賃金実態調査結果＞

各産業における100～999人規模・男・高校／大学 第1四分位数：Q1（千円）

分科会	項目	25歳		30歳		35歳		40歳		45歳	
		高卒	大卒	高卒	大卒	高卒	大卒	高卒	大卒	高卒	大卒
工 務 (施設 (電気)	目標値 (Q1)	208.3	220.3	272.5	264.1	-	305.5	260.6	286.3	335.7	395.4
	結果	227.6		264.1		299.6		330.6		353.6	
	達成率	1.09	1.03	0.97	1.00	-	0.98	1.27	1.15	1.05	0.89
運 輸 (整備 (車両・機械)	目標値 (Q1)	212.3	189.6	192.2	246.0	290.1	296.7	218.0	333.2	275.0	300.0
	結果	197.8		218.8		236.4		249.1		256.0	
	達成率	0.93	1.04	1.14	0.89	0.81	0.80	1.14	0.75	0.93	0.85
陸 運 (自動車 (物流)	目標値 (Q1)	212.3	189.6	192.2	246.0	290.1	296.7	218.0	333.2	275.0	300.0
	結果	215.2		224.1		232.5		241.2		251.0	
	達成率	1.01	1.13	1.17	0.91	0.80	0.78	1.11	0.72	0.91	0.84
物 販 (小売 (車販・駅弁)	目標値 (Q1)	221.6	219.0	-	267.9	-	288.8	-	328.0	298.5	379.8
	結果	202.7		225.9		247.2		265.3		279.1	
	達成率	0.91	0.93	-	0.84	-	0.86	-	0.81	0.93	0.73
ホテル (宿泊 (飲食)	目標値 (Q1)	-	202.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	結果	205.3		223.5		237.2		248.1		258.0	
	達成率	-	1.02	-	-	-	-	-	-	-	-
一 般 (サービス (情報)	目標値 (Q1)	184.4	226.0	201.2	225.1	158.5	257.2	178.0	287.0	273.4	426.1
	結果	221.0		252.9		281.6		303.9		316.3	
	達成率	1.20	0.98	1.26	1.12	1.78	1.09	1.71	1.06	1.16	0.74

上段) 「目標値 (Q1)」は、令和4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・高校／大学」の第1四分位を使用
 中断) 「結果」は、JR連合第21回グループ労組賃金実態調査(2023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、それぞれの目標値に対する結果の割合を示したもの

各産業における100～999人規模・男・高校／大学 中位数：Q2（千円）

分科会	項目	25歳		30歳		35歳		40歳		45歳	
		高卒	大卒	高卒	大卒	高卒	大卒	高卒	大卒	高卒	大卒
工 務 (施設 (電気)	参考値 (Q2)	208.3	220.3	272.5	264.1	-	305.5	260.6	286.3	335.7	395.4
	結果	227.6		264.1		299.6		330.6		353.6	
	達成率	1.09	1.03	0.97	1.00	-	0.98	1.27	1.15	1.05	0.89
運 輸 (整備 (車両・機械)	参考値 (Q2)	212.3	189.6	192.2	246.0	290.1	296.7	218.0	333.2	275.0	300.0
	結果	197.8		218.8		236.4		249.1		256.0	
	達成率	0.93	1.04	1.14	0.89	0.81	0.80	1.14	0.75	0.93	0.85
陸 運 (自動車 (物流)	参考値 (Q2)	212.3	189.6	192.2	246.0	290.1	296.7	218.0	333.2	275.0	300.0
	結果	215.2		224.1		232.5		241.2		251.0	
	達成率	1.01	1.13	1.17	0.91	0.80	0.78	1.11	0.72	0.91	0.84
物 販 (小売 (車販・駅弁)	参考値 (Q2)	221.6	219.0	-	267.9	-	288.8	-	328.0	298.5	379.8
	結果	202.7		225.9		247.2		265.3		279.1	
	達成率	0.91	0.93	-	0.84	-	0.86	-	0.81	0.93	0.73
ホテル (宿泊 (飲食)	参考値 (Q2)	-	202.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	結果	205.3		223.5		237.2		248.1		258.0	
	達成率	-	1.02	-	-	-	-	-	-	-	-
一 般 (サービス (情報)	参考値 (Q2)	184.4	226.0	201.2	225.1	158.5	257.2	178.0	287.0	273.4	426.1
	結果	221.0		252.9		281.6		303.9		316.3	
	達成率	1.20	0.98	1.26	1.12	1.78	1.09	1.71	1.06	1.16	0.74

上段) 「参考値 (Q2)」は、令和4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・高校／大学」の中位数を使用
 中断) 「結果」は、JR連合第21回グループ労組賃金実態調査(2023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、それぞれの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2024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、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) 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、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・バランスの推進に向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、高年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、高年齢雇用継続給付金の段階的廃止や

在職老齢年金制度の見直し、改正高年齢者雇用安定法の施行等を踏まえ、連合方針に基づき取り組みます。

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）に取り組みます。
- ・ 働く高年齢者のニーズへの対応のため、労働時間をはじめとする勤務条件の緩和や健康管理の充実などを推進します。
- ・ 高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と職場環境改善に取り組みます。
- ・ 労働災害防止の観点から、高年齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「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 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・分析したうえで、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たことを見据え、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ったことから、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ト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) 労働契約法18条の無期転換ルールの周知徹底や、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、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
- 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、ア) 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、イ) 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、ウ) 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、2021年3月から2.3%に引き上げられたことを踏まえ、障がい者が安心して働くことができるように、障害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。

「2024 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」 P. 71～72 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。

「2024 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」 P. 102～105 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。

「2024 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」 P. 106～111 参照

＜高齢者雇用安定法（60 歳以降の雇用の義務付け制度）＞

高齢者雇用安定法は、「65 歳までの雇用確保措置」を事業主に義務付けており、2021 年 4 月 1 日からは「70 歳までの就業機会確保」も新たに努力義務として課されました。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。

「2024 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」 P. 93～101 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。

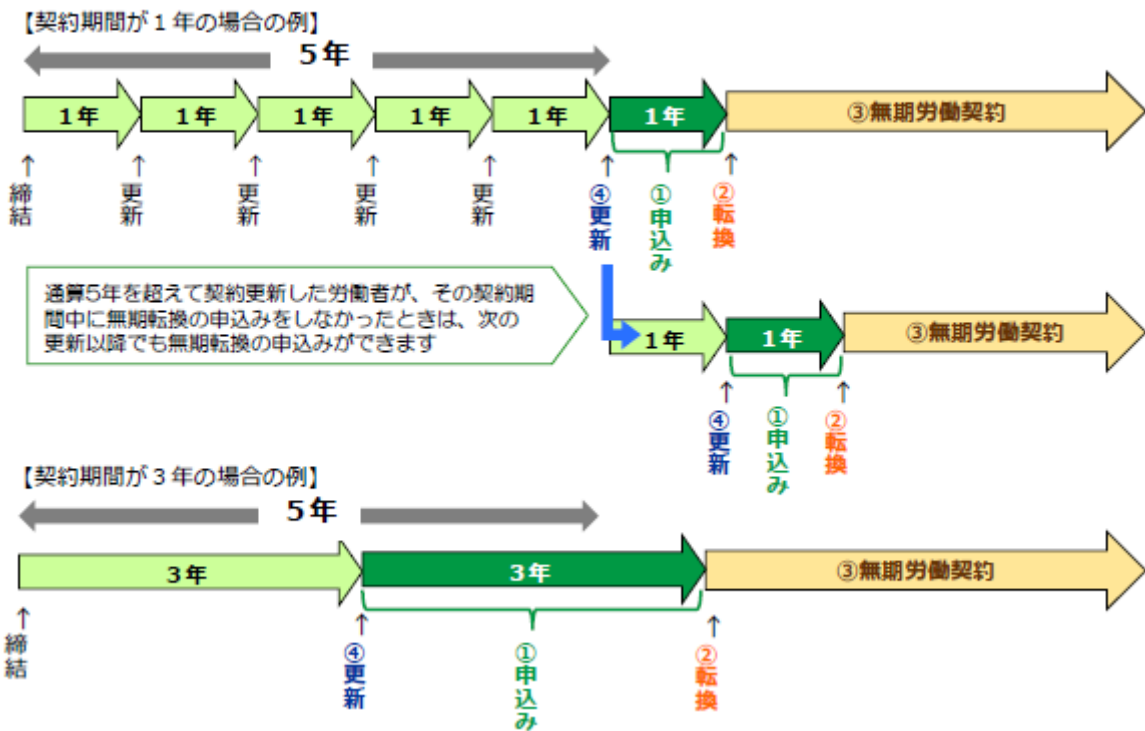
有期契約労働者の雇用を早期に安定させるため、法定の 5 年より短い期間で無期労

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。

2023年改正により、2024年4月から労働条件の書面明示（義務）の内容や、使用者に求められる説明内容が拡充されます。

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。

無期転換の申込みができる場合



出所：厚労省ホームページ

「2024 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 89～92 参照

<ハラスメント対策関連法>

ハラスメント対策関連法により、すべての事業主に対し、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）、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。

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、今ましい取り組みである第三者（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の取り組みを行うよう事業主に働きかける必要があります。

事業主が防止措置を講じているかチェックし、講じていない場合には実施を呼びかけましょう。

「2024 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 113~116 参照

<女性活躍推進法>

女性活躍推進法は、女性が活躍できる場を充実させ、仕事と生活が両立できる体制づくりを企業に求める法律です。一般事業主(民間企業)に対して、企業規模に応じ、女性活躍の基本方針と行動計画の策定やそれに関する情報公開を義務づけています。

計画策定および届け出が義務づけられているのは 101 人以上企業ですが、労働組合として、企業規模にかかわらず企業に対し、積極的に行動計画の策定と実行の取り組みを働きかけましょう。

行動計画策定の流れ

<ステップ1>女性の活躍に関する状況把握、課題分析

①状況把握

それぞれの企業・団体の女性の活躍に関する状況を項目ごとに把握します。

「基礎項目」は必ず把握し、「選択項目」は必要に応じて把握します。

301 人以上の企業は「男女の賃金の差異」を必ず把握します。

②課題分析

項目ごとに把握した状況から自組織の課題を分析します。

<ステップ2>行動計画の策定・周知・公表・届出

①行動計画の策定

課題にもとづいた目標を設定し、目標を達成するための具体的な取り組み内容の決定を行い、行動計画の形に取りまとめます。

※目標は、301 人以上の企業は複数、101 人以上 300 人以下の企業は 1 項目以上数値で定める。

②行動計画の周知・公表・届出

行動計画を職場の労働者に周知し、外部に公表します。また、都道府県労働局に策定した旨を届出します。

<ステップ3>計画の実効性を高めるためのPDCAサイクルの確立

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画にもとづく取り組みの実施状況を点検・評価します。➡<ステップ1へ>

「2024 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 120~123 参照

<育児・介護休業法>

育児・介護休業法は、育児や介護といった事情を抱える人が、仕事と家庭を両立し、就業継続できるようにすることを目的とした法律です。労働組合として、法律の内容をしっかりと理解し、職場への制度定着、制度を利用しやすい職場環境整備に取り組みましょう。

「2024 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 117~119 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枝を増やすことや、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。

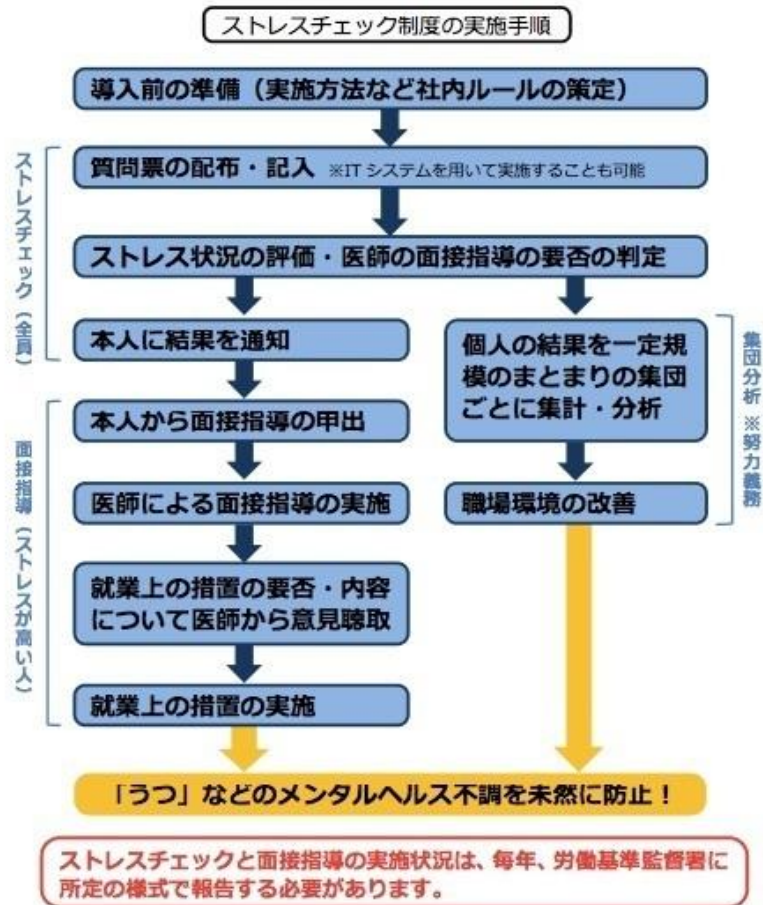
「2024 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P. 124~126 参照

<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されています（従業員50人未満の事業場では当分の間、努力義務）。また、ストレスチェックの結果をもとに、一定の集団ごとに集計・分析を行う集団分析の実施が努力義務とされています。

労働組合として、職場で働く仲間の心身の健康確保の観点から、従業員規模を問わず、すべての事業場において、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。集団分析に基づく職場全体の環境改善が行われるよう、労使協議や安全衛生委員会などをつうじて求めていくことが重要です。

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はかられます。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。



出所：厚労省ホームページ

「2024 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P.127 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2024春季生活闘争方針】

ポストコロナ提言「将来を見据えたJR産業のあり方と私たちの働き方」に基づき、2024春季生活闘争でも、引き続き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、以下の取り組みを推進します。

1. 月例賃金の安定確保に向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、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、行路・交番や勤務ダイヤの見直しを通じた泊勤務の縮減や夜間作業における作業時間の確保の他、拡大間合い工事の推進による縮減に取り組みます。

3. テレワークの推進

JR各社やグループ会社でも、テレワーク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様々な課題が顕在化したことを踏まえ、連合の取り組み方針も参考にしながら、ワーク・ライフ・バランス実現の観点からも、制度の拡充や対象者の拡大に取り組みます。

<テレワーク導入に向けた連合の考え方>

- 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うえ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) テレワークに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、公共交通機関の通勤混雑を緩和することは、テレワークが難しい業種・業態で働く方々の感染リスク低減につながることに留意する。
- 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等の活用推進

オンラインシステム等の活用により、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、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。

「2024春季生活闘争 中小組合元気派宣言」P.73 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2024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。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、この傾向が続けば近未来的に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、2024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、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や適切な価格転嫁を通じて社会全体の生産性と労働条件の底上げを図ることとしています。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むこととします。

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、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」の改正内容や政府の「パートナシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」を踏まえ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。

◆ 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。

「2024 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」 P. 83 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。

「2024 春季生活闘争 中小組合元気派宣言」 P. 85～87 参照

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29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月月内決着回答ゾーン〔3月18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、昨年実績や想定値などによる算出を検討します。

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」「2024 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、JR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、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. 交渉材料の積極的な提供

「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」や「賃上げ促進税制」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。

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. 「JR連合NEWS～2023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～2024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。