「JR連合ビジョン」と政策提言の実践を通じてJR産業の持続的成長と組合員の幸せを実現しよう！
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／相良夏樹
facebook JR連合　twitter JR連合

第34回 中央委員会

2022春季生活闘争方針案

2022春季生活闘争に「未来志向」「ONE TEAM」で臨み、働きの価値に見合った諸労働条件の目標到達を実現しよう！

JR連合は、2月1日、京都市内にて第34回中央委員会を開催する。昨年度に引き続き、各事業のご利用は低迷し、新たな変異株による感染拡大も始まるなど、いまだJR産業は苦境から脱し切れていない。しかし、このような状況下だからこそ、我々JR連合に集う99単組8万6000人が「ONE TEAM」となり、JR産業に「安心」を取り戻すべく、「未来志向」で諸労働条件の「働きの価値に見合った水準」への向上を図らなければならない。

2022春季生活闘争の力強い展開をはじめ、組織課題、政策課題の解決に向けて、職場討議を全組合員に要請する。

職場討議の要請

2022春季生活闘争について

連合は、昨年12月2日に開催した第86回中央委員会で、「2022春季生活闘争方針」を決定しました。

同闘争方針で連合は、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、働く仲間の力を結集し、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を積極的に展開していくとの認識を示しており、すべての組合が賃上げに取り組み、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを加速させ、分配構造の転換に繋げるべく、働き方の改善と経済対策をセットに経済を自律的な回復軌道に乗せることとしています。

そのうえで、2022春季生活闘争に向けた基盤整備として、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、引き続き政策・制度面から在籍型出向や雇用調整助成金等の雇用・生活対策に取り組むとともに、企業規模間格差是正を進めるべく、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の取り組みを強化し、働き方も含めた取引の適正化を推進することとしています。

なお、賃上げについては、すべての組合が月例賃金の改善にこだわり、それぞれの賃金水準を確認しながら、「働き方の価値に見合った賃金水準」へ引き上げるべく、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みをより強力に推し進めるとともに、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化し、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むこととしています。

また、交運労協は、昨年12月10日の第3回三役・幹事会で「2022春季生活闘争方針」を確認しました。

同闘争方針で交運労協は、「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と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、2022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」という2021春季生活闘争で掲げた3項目に加え、「コロナ禍前の賃金水準の復元」という4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%程度を求めることとしています。

一方、JR連合はこの間、JRの責任産別として中長期的な視点から、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、当該ビジョンで設定した目標の達成に向けた取り組みを進めてきました。

2022春季生活闘争は、新たな中期労働政策ビジョンに基づく3度目の取り組みとなりますが、昨年10月に緊急事態宣言が全面解除されて以降、取り巻く情勢は徐々に変化しつつあるものの、JR各社の2022年3月期第2四半期決算は、コロナ禍による影響を大きく受け、JR北海道・JR四国を除いた各社で最終赤字を計上するとともに、通期業績予想を下方修正、JR本州3社では通期の連結最終損益を赤字見通しとするに至るなど、JR旅客6社は4度にわたる緊急事態宣言の発令等に伴い、想定をはるかに超えた利用減少状況が長期化し、深刻なダメージが累積し続け、JR貨物においてもコロナ禍や自然災害の影響によって需要が減少するなど厳しい経営環境下にあります。

このような環境下で迎える2022春季生活闘争は、昨年に引き続き厳しい取り組みとなりますが、JRの責任産別として、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92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。

1　2022春季生活闘争の基調

緊急事態宣言が全面解除されて以降、取り巻く情勢は変化しつつあります。この間、JR各社は2年連続の赤字業績を回避すべく、各種経営支援策を活用しながら自助努力を重ね黒字化をめざしてきました。しかしながら、JR旅客6社の2022年3月期第2四半期決算は、前年同様に新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響（コロナ禍）を大きく受け、JR北海道・JR四国を除いた各社で最終赤字を計上しました。またJR本州3社およびJR九州は通期業績予想を下方修正し、JR本州3社では連結最終損益を赤字見通しとするに至りました。

JR旅客会社では、4度にわたる緊急事態宣言の発令などに伴い、想定をはるかに超える利用減少状況が続いており、深刻なダメージが累積し続けています。またJR貨物においてもコロナ禍や自然災害の影響によって需要が減少し、厳しい経営環境下にあります。

とりわけJR旅客会社では、コロナ禍が長期化する中、一時帰休の実施や雇用調整を目的としたグループ内外への在籍出向、期末手当の大幅な減額など、立て続けにこれまで経験したことがない事態に直面しています。JR産業で働くことに対する安心感が崩壊し、多くの仲間が雇用と生活に対する大きな不安を抱える事態に陥っています。JR各社はこの間、駅の集客力を活かした事業拡大や街づくりを経営の柱に位置付け、駅ナカ事業や駅周辺事業を積極的に展開し、収益の拡大を図ってきました。しかしながら、ホテル、百貨店、飲食・物販、旅行など、駅ナカや駅周辺で事業を営むグループ会社では、鉄道利用者の激減に比例して業績が急激に悪化しており、これまでのビジネスモデルや事業ポートフォリオの見直しが迫られるなど、産業の存亡の機にあります。

JR連合は、こうした難局を克服すべく、この間政党や関係各省庁をはじめ、あらゆる関係主体に対してJR産業の窮状を訴え、雇用と経営維持に必要な各種経営支援措置を求めてきました。雇用調整助成金の特例措置の延長や産業雇用安定助成金の支給要件の緩和、公租公課の負担軽減措置の延長・拡充等の要望事項の実現に向け、可及的速やかに、かつ重層的に取り組んできました。また、コロナ禍で苦しむグループ労組の仲間を応援するため「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。

JRグループ全体の経営回復および発展に向けては、外部要因としての需要の回復に資する政策に加えて、JRグループ内における労働政策をきめ細やかに行うことが極めて重要です。すなわち、JR各社およびグループ会社や協力会社等における人材の確保・定着や、人材のさらなる活躍が不可欠ですが、足下では貴重な人材の流出が続いており、産業の持続的な発展を支える人材基盤が揺らいでいます。JR産業では従前より、離職の主な理由として、泊勤務や夜間作業、遠隔地への転勤等といった就労環境の特殊性が指摘されていましたが、最近ではこれらに加えて産業としての将来性を不安・疑問視した離職が増加傾向にあります。

JR発足以来最大の経営危機が続き、さらには中長期的な先行きが不透明でもある中、極めて厳しい環境下で迎える2022春季生活闘争ですが、今こそ労使が現実に向き合い、さらには将来を見据え、JR産業に集うすべての仲間の雇用と生活を守り、人材の確保・定着と離職の防止、さらには採用競争力強化に向けた取り組みを強化する必要があります。

各種労働条件・環境の向上に向けて、とりわけ生活給・生涯賃金に大きな影響を及ぼす月例賃金の向上にこだわり、中期労働政策ビジョンの実現をめざすこれまでの歩みを決して止めることなく、同ビジョンで示した「あるべき姿」に一歩でも前進を図る取り組みを、引き続き愚直に推進していかなければなりません。さらには、ポストコロナの政策提言でも示した、賃金・処遇面の見直しや大胆な働き方等の改革を通じて、中長期的な視点から各種課題の解決に取り組みを展開し、働く者の意欲を高め、生産性向上と処遇改善に繋げていく必要があります。

こうした認識に立ち、JRの責任産別であるJR連合は、加盟単組はもとより、労働組合に護られていないグループ会社や協力会社等の仲間にも想いを馳せて、以下の4点にわたる基調に基づき、加盟単組一丸となって2022春季生活闘争に取り組むこととします。

そして、春季生活闘争の取り組みを通じて、JR産業には健全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産業に集うすべての仲間のJR連合への総結集を呼びかけていきます。

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

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

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

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

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

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

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

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

JR産業はこの間、長期安定雇用を前提とした就業形態とそれに連動した賃金・処遇制度の堅持を通じて享受される安心

感のもと、長期的かつ丁寧な教育を施し、持続的な成長を遂げてきました。しかしながら、経営環境の激変により、就労に対する「安心」が大きく揺らいでいる今、改めて「人材こそがＪＲ産業の最大の財産」であるという価値観・認識を労使で共有し、最重要課題と位置付け、経済・社会を支えるエッセンシャルワーカーにとって相応しい労働条件の確立に向けて取り組みを展開する必要があります。

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

具体的な要求は、定期昇給の完全実施を前提としつつ、至近の経営状況やグループ労組への影響等を踏まえ、今後加盟単組との議論を経て決定していくこととします。

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

ＪＲ産業の財産である優秀な人材を継続的に確保し、ＪＲ産業が持続的に成長していくためには、賃金のみならず個々の労働条件を含めた働き方全般について点検し、改善を図る取り組みも重要となります。

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

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

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

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

Ⅳ　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、ＪＲグループ内における格差是正・労働条件の底上げを実現する

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、グループ会社や協力会社等の仲間によって事業運営が支えられてきましたが、依然としてＪＲ各社との労働条件の格差は解消されていません。

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

ＪＲグループ全体の経営回復および発展のためには、グループ会社や協力会社等における人材の確保・定着が不可欠です。よって、ＪＲ各単組はグループ全体で生み出した付加価値の適正分配をあらゆる場面で力強く訴え、グループに集うすべて仲間の労働条件向上に向けた取り組みを強化します。

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

そのうえで、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広げていくことで、ＪＲグループ内における格差是正を図ることとします。

2　具体的要求内容

（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5つの柱に基づき、２０２２春季生活闘争に臨むこととします。

①　ＪＲ産業に集うすべての仲間の雇用維持・創出と離職防止、人材確保・育成に向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」に向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。また、雇用調整を目的とした在籍型出向や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、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向けた取り組みを強化します。

②　賃金水準の追求に向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むこととします。

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　有期・短時間・契約等労働者の処遇改善に向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」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。

⑤　「将来を見据えたＪＲ産業のあり方と私たちの働き方」に基づく取り組みの強化

ＪＲ産業における人材の定着・確保のために、魅力ある職場環境の構築に向けて、「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、手当偏重型の賃金制度の改善や大胆な働き方改革に取り組みます。

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

①　基本的な考え方

「人材こそが企業における最大の財産」との価値観に基づき、中長期的視点に立った人材確保や企業の社会的責任である社員・家族の幸せ実現を果たすため、自社や各グループ内における雇用維持・創出を第一義に、労使の英知を結集して取り組みます。

②　具体的な取り組み

１）労使協議を通じて、自社や各グループ内における雇用維持・創出に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材を確保していくための環境整備に取り組みます。

２）雇用調整を目的とした出向については、出向の目的や期間、労働条件等に関して明確にするとともに、出向による不利益取り扱いが発生しないよう労使協議を徹底します。

３）一時帰休を実施する際の休業手当については、原則として直近3カ月の平均賃金の１００／１００を求めることとします。また、一時帰休の対象者が特定の個人に偏ることがないよう労使協議を徹底します。

４）副業・兼業については、健康・安全への配慮、本業への支障が生じ得る可能性があることから、慎重かつ抑制的に取り扱うこととします。

なお、その取り扱いについては、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。

（3）賃上げ要求について

①　基本的な考え方

１）ＪＲ産業の回復と発展に向けては、離職防止や人材確保はもとより、採用競争力の強化が必要不可欠であり、そのためにもＪＲ産業に集うすべての仲間の賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げる取り組みを行います。

２）年度初における定期昇給相当分の確保を最重点に取り組みます。

３）すべての単組がそれぞれの賃金水準を確認しつつ、中期労働政策ビジョンで設定した目標賃金水準を念頭におき、賃上げに最大限取り組みます。

４）総合生活改善に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、人材の定着・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。

５）有期・短時間・契約等労働者の時給引き上げや昇給ルールの導入に取り組みます。

②　ＪＲ各単組・グループ労組の賃金水準

１）ＪＲ各単組

２０２１年度「第28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1千人以上、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歳以下と50歳以上で到達していません。

また、「必達目標賃金」（全産業1千人以上、男子高卒、中位数）には、ＪＲ九州労組は30歳以下と50歳以上で到達しておらず、ＪＲ四国労組は全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）グループ労組

２０２１年度「第19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「必達目標値」（各産業における１００人～９９９人規模、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歳ポイントで到達していますが、その他の分科会は全年齢ポイントで到達していません。

③　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まえた「働きの価値に見合った水準」への引き上げ

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）労働諸条件の改善を通じた、仕事に対するモチベーションの維持・向上

④　具体的な要求内容

【ＪＲ各単組、グループ労組共通】

１）年度初における定期昇給の完全実施を求めます。なお、定期昇給制度が確立されていない単組は、制度の確立と併せ、定期昇給相当分（５，０００円）の確実な確保を求めます。

２）そのうえで、総合生活改善や格差是正の観点に立って、賃金をはじめとする労働諸条件の改善原資として、月例賃金総額2％相当分を求めます。そのうち、１，０００円を目安に純ベア統一要求を行います。

３）要求方式は、平均賃上げ方式と個別賃上げ方式の併用とします。

４）純ベア要求以外の諸労働条件改善要求について、各単組は手当偏重型の賃金制度改善や柔軟な就労環境の整備に資する要求項目を盛り込むこととします。

⑤　賃金諸元

１）平均賃上げ方式

ｉ）ＪＲ各単組

・２０２１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　３０３，４７８円（35・4歳、定昇相当分込み）

JR連合2021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)		250,600	297,600	353,800	403,000	402,700	439,200	464,400
ＪＲ連合	実額計	247,200	299,200	353,500	394,300	446,100	495,900	417,600
	差額	−3,400	1,600	−300	−8,700	43,400	56,700	−46,800
	指標	98.6	100.5	99.9	97.8	110.8	112.9	89.9
	前年指標	103.0	97.1	104.3	99.8	103.9	97.3	90.9
	前年比	−4.4	3.4	−4.4	−2.0	6.9	15.6	−0.9
ＪＲ東海ユニオン	実額計	276,100	322,400	364,800	408,600	470,000	547,600	504,700
	差額	25,500	24,800	11,000	5,600	67,300	108,400	40,300
	指標	110.2	108.3	103.1	101.4	116.7	124.7	108.7
	前年指標	113.5	103.9	105.1	101.5	109.5	109.1	113.4
	前年比	−3.3	4.4	−2.0	−0.1	7.2	15.6	−4.7
ＪＲ西労組	実額計	230,000	293,300	361,200	405,700	454,500	411,300	381,100
	差額	−20,600	−4,300	7,400	2,700	51,800	−27,900	−83,300
	指標	91.8	98.6	102.1	100.7	112.9	93.6	82.1
	前年指標	97.3	95.4	106.6	103.4	109.2	95.7	93.8
	前年比	−5.5	3.2	−4.5	−2.7	3.7	−2.0	−11.8

		25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳
中位数(必達目標)		225,700	263,400	328,100	351,500	353,100	381,300	411,200
ＪＲ連合	実額計	247,200	299,200	353,500	394,300	446,100	495,900	417,600
	差額	21,500	35,800	25,400	42,800	93,000	114,600	6,400
	指標	109.5	113.6	107.7	112.2	126.3	130.1	101.6
ＪＲ四国労組	実額計	214,300	246,400	277,400	333,000	344,000	352,500	362,700
	差額	−11,400	−17,000	−50,700	−18,500	−9,100	−28,800	−48,500
	指標	94.9	93.5	84.5	94.7	97.4	92.4	88.2
	前年指標	92.5	87.7	95.0	94.7	99.2	91.4	86.7
	前年比	2.4	5.8	−10.4	0.1	−1.7	1.1	1.5
ＪＲ九州労組	実額計	210,500	242,100	328,200	352,900	379,000	357,600	332,900
	差額	−15,200	−21,300	100	1,400	25,900	−23,700	−78,300
	指標	93.3	91.9	100.0	100.4	107.3	93.8	81.0
	前年指標	96.1	87.6	103.0	101.5	102.8	90.9	80.7
	前年比	−2.8	4.3	−3.0	−1.1	4.5	2.9	0.3

※「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、各年齢ポイントの該当者が僅少である場合などは、前後の年齢ポイント賃金から直線補完法により推計している。

JR連合2022春季生活闘争方針案

ⅱ）グループ労組
・2021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　241,787円（36・2歳）
・1年1歳間差額　4,958円（20歳～40歳の1歳あたりの賃金上昇額）

2）個別賃上げ方式
ⅰ）JR各単組
・2021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　296,011円（35歳・男子・高卒・標準労働者層、回帰値）

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、以下の通り取り組みます。

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1,150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」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。

（4）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点検し、改善を図る取り組みを徹底します。また、政策・制度実現の取り組みを、労働条件改善の取り組みとともに運動の両輪として推し進めることとします。

なお、有期・短時間・契約等労働者の処遇改善については、正社員への登用や同一労働同一賃金の法規定の完全施行を踏まえた雇用形態間における不合理な待遇差の是正に取り組むこととします。

連合方針で掲げるミニマム要求課題についても、連合構成組織として取り組むこととします。

② 具体的な取り組み

1）ワーク・ライフ・バランスの実現に関する取り組み

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランスの実現、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方などについて、総体的な検討と協議を行います。

とりわけ、中期労働政策ビジョンの提言に基づき、総実労働時間の縮減や時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、労働時間管理の徹底をはじめとする以下の項目に取り組みます。

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、取得促進に向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向けた環境整備

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）育児・介護休業法を上回る制度の拡充を図ります。また、育児・介護休業を希望する労働者が制度を利用できるようにするための代替要員の確実な確保と職場環境の整備、育児や介護と仕事の両立を実現させるための転勤に対する配慮措置の創設、育児休業終了後の復業時における業務内容・職場の選択肢の拡充等を求めます。

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）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。

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。

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。

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、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向けて、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。

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・健康状態等、本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備します。

〈高齢期における処遇のあり方〉

・年齢にかかわりなく高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保を図ります。

b）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

必達目標値【各産業における100～999人規模・男性の第1四分位数:Q1】（千円）

分科会		25歳	30歳	35歳	40歳	45歳
工　務（施　設／電　気）	目標値	221.2	247.8	280.1	309.0	354.8
〃	結　果	211.8	248.5	285.9	318.3	340.3
〃	達成率	95.8%	**100.3%**	**102.1%**	**103.0%**	95.9%
運　輸（整　備／車両・機械）	目標値	211.0	236.6	301.6	325.7	302.4
〃	結　果	189.6	209.7	227.9	242.0	249.7
〃	達成率	89.9%	88.6%	75.6%	74.3%	82.6%
陸　運（自動車／物　流）	目標値	211.0	236.6	301.6	325.7	302.4
〃	結　果	209.0	226.3	238.2	247.4	256.9
〃	達成率	99.1%	95.6%	79.0%	76.0%	85.0%
物　販（小　売／車販・駅弁）	目標値	217.0	259.5	275.5	310.1	335.2
〃	結　果	198.2	224.6	247.2	264.2	274.0
〃	達成率	91.3%	86.6%	89.7%	85.2%	84.1%
ホテル（宿　泊／飲　食）	目標値	187.2	231.8	－	254.6	281.6
〃	結　果	180.7	199.7	219.6	238.0	252.1
〃	達成率	96.5%	86.2%	－	93.5%	89.5%
一　般（サービス／情　報）	目標値	203.0	221.0	225.6	266.4	309.5
〃	結　果	212.3	240.0	267.0	287.3	295.0
〃	達成率	**104.6%**	**108.6%**	**118.4%**	**107.8%**	95.3%

上段）「目標値（必達目標値Q1）」は、令和元年度厚労省賃金構造基本統計調査「標準労働者の特定年齢別労働者数および所定内給与額の男・学歴計」の第1四分位を使用
中段）「結果」は、ＪＲ連合第19回グループ労組賃金実態調査（2021年8月支給分の給与にて実施）「各産業・男女計・特性値表」の中位・3次回帰を使用
下段）「達成率」は、目標値に対する結果の割合を示したもの

必達目標値【各産業における100～999人規模・男性の中位数:Q2】（千円）

分科会		25歳	30歳	35歳	40歳	45歳
工　務（施　設／電　気）	目標値	228.9	269.5	314.7	378.1	433.0
〃	結　果	211.8	248.5	285.9	318.3	340.3
〃	達成率	92.5%	92.2%	90.8%	84.2%	78.6%
運　輸（整　備／車両・機械）	目標値	234.1	270.9	313.8	382.7	351.5
〃	結　果	189.6	209.7	227.9	242.0	249.7
〃	達成率	81.0%	77.4%	72.6%	63.2%	71.0%
陸　運（自動車／物　流）	目標値	234.1	270.9	313.8	382.7	351.5
〃	結　果	209.0	226.3	238.2	247.4	256.9
〃	達成率	89.3%	83.5%	75.9%	64.6%	73.1%
物　販（小　売／車販・駅弁）	目標値	239.5	281.8	314.8	355.1	406.6
〃	結　果	198.2	224.6	247.2	264.2	274.0
〃	達成率	82.8%	79.7%	78.5%	74.4%	67.4%
ホテル（宿　泊／飲　食）	目標値	201.0	256.2	－	298.5	319.3
〃	結　果	180.7	199.7	219.6	238.0	252.1
〃	達成率	89.9%	77.9%	－	79.7%	79.0%
一　般（サービス／情　報）	目標値	210.8	253.0	280.1	307.8	369.0
〃	結　果	212.3	240.0	267.0	287.3	295.0
〃	達成率	**100.7%**	94.9%	95.3%	93.3%	79.9%

上段）「目標値（必達目標値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および所定内給与額の男・学歴計」の中位数を使用
中段）「結果」は、ＪＲ連合第19回グループ労組賃金実態調査（2021年8月支給分の給与にて実施）「各産業・男女計・特性値表」の中位・3次回帰を使用
下段）「達成率」は、目標値に対する結果の割合を示したもの

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・分析したうえで、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)2022年4月1日から、事業主行動計画策定や情報公表義務が101人以上の事業主に拡大されることを見据え、企業規模にかかわらず、事業主行動計画の策定に取り組みます。

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)で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日より中小企業も対象となることから、連合のガイドラインに基づき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握したうえで、事業主が雇用管理上講ずべき措置(防止措置)や配慮(望ましい取り組み)について労使協議を行います。

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(SOGI)に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進めます。

4)有期・短時間・契約等労働者に関する取り組み

i)雇用安定に向けた取り組み

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)均等待遇実現に向けた取り組み

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。

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。

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。

(5)「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

「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、2022春季生活闘争において、手当偏重型の賃金制度の改善や柔軟な就労環境の整備について、以下の取り組みを行います。

①月例賃金の安定確保に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、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

社会変容を見据えた終電列車の繰り上げをはじめとする列車ダイヤの見直し等を踏まえ、行路・交番や勤務ダイヤの見直しを通じた泊勤務の縮減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

テレワークは、JR各社や一部のグループ会社ではすでに制度化されていますが、通信環境や費用負担の問題、労働時間管理のあり方など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。

④社員教育や研修等におけるオンラインシステムの活用推進

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

(6)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向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材や産業が劣化していく危険性を孕んでいます。

連合は、2022春季生活闘争方針においても、分配構造の転換に繋がり得る賃上げの重要性を示しています。JR産業においても、JR各社とグループ会社、そして、グループ会社と協力会社、あるいはそれぞれの企業内における使用者と労働者など内在する様々な分配構造に着目し、歪みがあればその是正に取り組むことが重要です。

第一義的には、生産性三原則に基づいて、それぞれの企業内における使用者と労働者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。

3 2022春季生活闘争の具体的な進め方

(1)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

①方針決定

本委員会において決定します。

②要求書提出

JR各単組は、それぞれの機関手続きを経た後、速やかに要求書を提出することとし、提出期限は2月14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向け、精力的に交渉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向けて取り組みます。

なお、ヤマ場の設定については、連合が設定した先行組合回答ゾーン「3月14日~18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うえで、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、ヤマ場に向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

①JR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向けた取り組みを強化すると同時に、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、JR産業に関わる緊急政策課題の解決に向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、未組織労働者の組織化に取り組みます。

3)「JR連合NEWS~2022春闘速報~」のタイムリーな発行

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

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)2022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、Web等を活用した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など、創意工夫を凝らした取り組みを展開します。

iii)運動の担い手が世代交代している現状を踏まえ、運動の継承を図るべく、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。

・エリア連合および各単組は、各種器材(「グループ労組春季生活闘争の手引き」「2022春季生活闘争中小労組元気派宣言」「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。

2)労働諸条件調査のフィードバック

グループ各社の労働諸条件調査に基づく「グループ労組労働条件比較表」を作成し、グループ労組の要求・交渉に反映させます。

3)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2022春闘総決起集会」を開催し、春季生活闘争勝利に向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大阪リバーサイドホテル　他4会場