

JR連合結成30年を
次代への起点に据え
JR産業の持続的成長と
組合員・家族の幸せを実現しよう!
http://www.jr-rengo.jp



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35回 中央委員会

2023春季生活闘争方針案

「ONE TEAM」で「未来づくり」に取り組み、魅力ある賃金・諸労働条件を獲得しよう!

職場討議の要請

J R 連合は 2 月 1 日、豊橋市内において第35回中央委員会を開催する。
鉄道利用は昨秋以降、ようやく増加に転じた。しかし、長引く利用減で負った経営上のダメージは甚大であり、回復には相当の時間を要する。そのような中、職場では J R 産業の将来性に対して不安が拡大し、離職者も増加基調にある。そのため2023春季生活闘争では、物価上昇への対応はもちろん、前述の危機感を労使で共有し、あるべき賃金水準、労働条件、働き方などについて議論を深め、目標達成に向けてバックキャストの思考での対応が求められる。こうした課題認識の下、J R 連合に集う96単組8万5000人は、「ONE TEAM」で「未来づくり」に取り組み、魅力ある賃金・労働条件の獲得、働き方の見直しの実現をめざす。

2023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89回中央委員会で「2023春季生活闘争方針」を決定しました。同闘争方針で連合は、国内外の情勢が大きく変化する中、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けては、将来を見据えた成長基盤の確立・強化が不可欠であるとし、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」をより一層積極的に求め、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤の強化を図ることとしています。そのために、働く仲間の力を結集し、「未来づくり春闘」を深化させながら、社会全体の生産性を引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していくとの認識を示しています。

そのうえで、2023春季生活闘争に向けた基盤整備として、コロナ禍や産業構造の変化による雇用の影響を鑑み、雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化に向けて政策・制度面から引き続き構成組織と連携を図りながら取り組むとともに、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の推進を図ることとしています。なお、具体的要求項目として、賃上げ要求については、すべての働く人の生活を維持・向上させる転換点と位置付け、すべての組合が月例賃金の改善にこたわり、それぞれの賃金水準を確認しながら、「働きの価値に見合った水準」へ引き上げるべく、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促すこととし、賃上げ

分3%程度、定期昇給相当(賃金カーブ維持相当)分を含め5%程度の賃上げをめざすとしています。
また、交運労協は、12月9日の第3回三役・幹事会で「2023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、2023春季生活闘争を交通運輸・観光サービス業の持続可能性にあって、離職防止と人材の確保を図るための重要な闘いと位置づけ、コロナ禍前の賃金水準への復元をめざし、他産業との格差を是正すべく、キーマンにふ

さわしい魅力ある賃金をはじめとした労働条件の実現を求めていくことの必要性を訴えています。
これを踏まえ、2023春季生活闘争を「離職防止と人材の確保」「産業間の格差是正」「産業の将来的な持続可能性」「コロナ禍前の賃金水準の復元」「物価高騰に対する生活防衛」「産業内の格差是正」という6つの視点に基づき取り組みこととしており、賃上げについては、組合員にとつての「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3%以上を求めることとしています。
一方、政府は「新しい資本主義実現会議」において、総合経済対策の重点項目として、賃上げについて「人への投資」を重視したうえで、2023春季生活闘争では「物価上昇をカバーする賃上げ」の実現に向けた労使議論を要請することにも、物価高騰の影響を取り価格に適切に転嫁できるよう環境の整備や支援の拡充を企図しています。加えて、こうした政府の動向に呼応すべく、経団連が2023春季生活闘争の交渉方針を示す「経営労働政策特別委員会(経労委)報告」において、物価動向を念頭に「賃金引上げのモメンタム(勢い)の維持・強化に向けた前向きな対応を」と明記したうえで、

企業に積極的な賃上げを通じた社員への生活支援を促す方針を表明しています。
こうした中、J R 産業の2023年3月期第2四半期決算では、鉄道事業をはじめとした需要の回復を背景に、上場4社が3期ぶりに最終黒字を達成するなど明るい兆しが見えましたが、コロナ禍で受けた経営ダメージは甚大であり、長期債務の累積も相俟って各社の資金繰りは苦しく、経営・雇用・生活水準の回復に相応の期間を要することが必至です。さらには、人材流出の動きもより一層悪化しており、J R 各社において昨年を上回るペースで離職が進行するなど、産業を支える人材基盤はまだ大きく揺らいでいます。
J R 連合は、コロナ禍が長期化する中、連合や交運労協および他産別との連携を強化し、政党や関係各産別、あらゆる関係主体にJ R 産業の窮状を訴え、雇用と経営維持に必要な支援措置をはじめ、中長期的支援策の継続や需要回復・拡大、ビジネス利用の促進に向けた政策の必要性を訴えしてきました。その結果として、幾度にも亘る雇用調整助成金特例措置の期限延長が行われたほか、「全国旅行支援制度」の内容に公共交通の利用促進や利用の平準化など多くの要望事項が反映されるなど、一定の成果も得られてきました。今後、J R 産業が経営回復および

持続的発展を果たすためには、こうした外部要因の政策に加え、J R グループ内の労働政策が極めて重要となることは言うまでもありません。
J R 連合はこの間、J R の責任産別として中長期的な視点から、J R 関係労働者のありべき姿を模索し、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。上述のような情勢下で迎える2023春季生活闘争は、現ビジョンに基づく4度目の取り組みとなりますが、これまで以上に社会におけるJ R 産業の立ち位置を強く意識した取り組みが求められており、J R の責任産別として、産業の魅力回復・向上に向け、未来を見据えた「人財への投資」の取り組みを深化していかなければなりません。
J R 産業に集うすべての仲間の負担に最大限応えるため、さらには物価上昇で厳しい生活を強いられている仲間のくらしをまもるべく、J R 各単組およびグループ89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。

021年賃金センサスで示されています。さらに、2022春季生活闘争において、好調産業では賃金・労働条件の向上が大きく進展したことを踏まえれば、賃金・労働条件の格差は拡大しています。さらに、2022年第29回賃金実態調査(J R 連合)の結果から、加盟単組における賃金がそれぞれ設定する目標賃金に届いておらず、また、目標賃金との乖離も昨年と比較して拡大するなど、J R 産業における厳しい賃金実態が明らかとなっています。よって、中期労働政策ビジョンで社会水準を意識して設定した目標賃金を念頭に「働きの価値に見合った賃金水準」へ引き上げていく取り組みを力強く展開することとします。
とりわけ、物価上昇により可処分所得が目減りが続く現状を踏まえ、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たわり、目先の支払い能力論に捉われるのではなく、「未来づくり」の観点から、J R 産業の持続的成長に求められる「あるべき賃金・労働条件の水準確保」を目標に掲げ、バックキャストの思考でその水準を引き上げる取り組みを展開することとします。
また、コロナ禍では、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、月例賃金が大きく減少するといった課題も顕在化したことから、手当偏重の賃金制度を改めていく取り組みもあわせて推進していきます。
② 意欲と能力の発揮を可能とする働き方の実現に向けた取り組み
優秀な人材の継続的な確保には、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

1 2023春季生活闘争に対する基調

J R の責任産別であるJ R 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、以下の基本的なスタンスに基づき、加盟単組一丸となって2023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、健全な労働組合と労使関係の必要性を内外に広く訴え、J R 産業に集うすべての仲間のJ R 連合への総結集を呼びかけていきます。

J R の責任産別であるJ R 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、以下の基本的なスタンスに基づき、加盟単組一丸となって2023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、健全な労働組合と労使関係の必要性を内外に広く訴え、J R 産業に集うすべての仲間のJ R 連合への総結集を呼びかけていきます。

また、物価上昇への対応は生活者にとって喫緊の課題であり、働く仲間のくらしをまもるべく、これまで以上に月例賃金の向上にこたわった取り組みを展開するとともに、各種労働条件・環境の向上に向けた取り組みを推進していきます。今こそ、J R 各労使は課題認識を共有し、産業の魅力向上させるべく、賃金・処遇面の見直しや大胆な働き方改革に能動的に取り組む、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。

また、コロナ禍では、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、月例賃金が大きく減少するといった課題も顕在化したことから、手当偏重の賃金制度を改めていく取り組みもあわせて推進していきます。

I J R 産業の魅力回復・向上に向け「ONE TEAM」で春季生活闘争に臨み、労使で未来をつくる

I J R 産業の魅力回復・向上に向け「ONE TEAM」で春季生活闘争に臨み、労使で未来をつくる

① 月例賃金にこたわった処遇改善の取り組み
交通運輸・観光サービス業の賃金水準は、すでにコロナ禍を脱して好業績を上げる産業と比較して低位にあることが2

② 意欲と能力の発揮を可能とする働き方の実現に向けた取り組み
優秀な人材の継続的な確保には、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



昨年2月、2022春季生活闘争方針を決定した第34回中央委員会

組みも重要です。

コロナ禍により生じた新たな生活様式が社会に浸透する中、ＪＲ産業でも働く者のニーズを汲み取り、テレワークやオンライン会議・研修等の有効活用を図りながら多様な働き方の実現に取り組み必要があります。同時に、時代とともに変化する勤労観や家庭等のあり方に関する価値観に対応する観点から、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、転勤問題の解消など、産業の構造的な課題についても大胆な改革を行うべく、労使で危機意識を持つて取り組み必要もあ

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５つの柱に基づき、２０２３春季生活闘争に臨むこととします。

① すべての仲間の雇用維持・創出と人財確保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、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、今後も雇用情勢を踏まえたくうえで、グループ全体での雇用維持・創出を念頭に、在籍型出向や一時帰休の継続実施など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向けて取り組みを強化します。

② 物価動向を強く意識した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、物価上昇分を確保したうえで、賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げるため、月例賃金にこだわり、中期労働政策ビジョンで設定した「あるべき賃金水準」の追求に最大限取り組みます。

③ すべての労働条件等について点検し

ります。

生産年齢人口が減少する中、安定的な労働力の確保のためには、女性や高齢者の活躍も不可欠です。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、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みを整えていくことが重要であり、多種多様な事情や背景を抱える人財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構築していかなければなりません。

２０２３春季生活闘争においても、ＪＲ産業で働くすべての仲間の想いを包摂し、意欲と能力を可能とする働き方を実現すべく、総合生活改善闘争との位置づけのもと継続した取り組みを展開することとします。

Ⅲ 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、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。

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
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産業における人財の定着・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) すべての仲間の雇用維持・創出と人財確保に向けた取り組みについて

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

JR連合2022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)		254,800	305,400	352,700	402,700	426,800	440,200	466,600
J R 連合	実額計	249,600	303,100	350,700	398,200	444,500	500,000	410,400
	差額	-5,200	-2,300	-2,000	-4,500	17,700	59,800	-56,200
	指標	98.0	99.2	99.4	98.9	104.1	113.6	88.0
	前年指標	98.6	100.5	99.9	97.8	110.8	112.9	89.9
	前年比	-0.7	-1.3	-0.5	1.0	-6.6	0.7	-2.0
J R 東海ユニオン	実額計	276,300	324,300	362,500	413,100	470,800	523,800	508,800
	差額	21,500	18,900	9,800	10,400	44,000	83,600	42,200
	指標	108.4	106.2	102.8	102.6	110.3	119.0	109.0
	前年指標	110.2	108.3	103.1	101.4	116.7	124.7	108.7
	前年比	-1.7	-2.1	-0.3	1.2	-6.4	-5.7	0.4
J R 西労組	実額計	230,300	295,300	350,800	409,300	443,600	458,600	379,100
	差額	-24,500	-10,100	-1,900	6,600	16,800	18,400	-87,500
	指標	90.4	96.7	99.5	101.6	103.9	104.2	81.2
	前年指標	91.8	98.6	102.1	100.7	112.9	93.6	82.1
	前年比	-1.4	-1.9	-2.6	1.0	-8.9	10.5	-0.8

		25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳
中位数(必達目標)		228,200	277,300	317,800	347,600	376,800	391,200	407,500
J R 連合	実額計	249,600	303,100	350,700	398,200	444,500	500,000	410,400
	差額	21,400	25,800	32,900	50,600	67,700	108,800	2,900
	指標	109.4	109.3	110.4	114.6	118.0	127.8	100.7
J R 四国労組	実額計	210,100	230,700	293,500	330,400	365,600	377,800	343,700
	差額	-18,100	-46,600	-24,300	-17,200	-11,200	-13,400	-63,800
	指標	92.1	83.2	92.4	95.1	97.0	96.6	84.3
	前年指標	94.9	93.5	84.5	94.7	97.4	92.4	88.2
	前年比	-2.9	-10.4	7.8	0.3	-0.4	4.1	-3.9
J R 九州労組	実額計	217,300	246,700	310,300	339,100	381,600	356,300	337,700
	差額	-10,900	-30,600	-7,500	-8,500	4,800	-34,900	-69,800
	指標	95.2	89.0	97.6	97.6	101.3	91.1	82.9
	前年指標	93.3	91.9	100.0	100.4	107.3	93.8	81.0
	前年比	2.0	-2.9	-2.4	-2.8	-6.1	-2.7	1.9

※ 「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。

※ J R 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、単組によっては50歳および55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補完法により推計している。

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、J R 東海ユニオンは全年齢ポイント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、J R 九州労組は45歳以外のポイントで、J R 四国労組は全年齢ポイントで到達していません。

2 グループ労組

2022年度「第20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25歳／40歳ポイント、ホテルの25歳ポイント、一般の25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、「働きの価値に見合った水準」への引き上げを通じた産業間格差の是正

3 物価上昇に伴う賃上げの必要性

※ 2022年10月全国消費者物価指数 前年同月比3・7%増 実質賃金指数 1・3減

4 採用競争力の強化に向けた初任給の引き上げと賃金カーブ全体の底上げ

5 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

6 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

「J R 各単組、グループ労組共通」

1 年度初における定期昇給（2%相当）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（5000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つて、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3%相当分を求めます。そのうち、3000円を目安に純べ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。

JR 連合 2023 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）	目標値	221.2	247.8	280.1	309.0	354.8
	結 果	222.6	257.6	290.2	316.3	331.9
	達成率	100.6%	103.9%	103.6%	102.4%	93.5%
運 輸（整 備／車両・機械）	目標値	211.0	236.6	301.6	325.7	302.4
	結 果	194.1	215.0	232.6	245.5	252.6
	達成率	92.0%	90.9%	77.1%	75.4%	83.5%
陸 運（自動車／物 流）	目標値	211.0	236.6	301.6	325.7	302.4
	結 果	209.6	217.4	227.1	237.8	248.3
	達成率	99.3%	91.9%	75.3%	73.0%	82.1%
物 販（小 売／車販・駅弁）	目標値	217.0	259.5	275.5	310.1	335.2
	結 果	197.6	224.5	247.4	265.9	279.8
	達成率	91.1%	86.5%	89.8%	85.7%	83.5%
ホテル（宿 泊／飲 食）	目標値	187.2	231.8	—	254.6	281.6
	結 果	188.8	209.2	229.0	247.0	261.7
	達成率	100.9%	90.3%	—	97.0%	92.9%
一 般（サービス／情 報）	目標値	203.0	221.0	225.6	266.4	309.5
	結 果	214.9	249.0	280.0	301.9	308.5
	達成率	105.9%	112.7%	124.1%	113.3%	99.7%

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、J R連合第20回グループ労賃金実態調査(2022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	228.9	269.5	314.7	378.1	433.0
〃	結 果	222.6	257.6	290.2	316.3	331.9
〃	達成率	97.2%	95.6%	92.2%	83.7%	76.7%
運 輸（整 備／車両・機械）	目標値	234.1	270.9	313.8	382.7	351.5
〃	結 果	194.1	215.0	232.6	245.5	252.6
〃	達成率	82.9%	79.4%	74.1%	64.1%	71.9%
陸 運（自動車／物 流）	目標値	234.1	270.9	313.8	382.7	351.5
〃	結 果	209.6	217.4	227.1	237.8	248.3
〃	達成率	89.5%	80.2%	72.4%	62.1%	70.7%
物 販（小 売／車販・駅弁）	目標値	239.5	281.8	314.8	355.1	406.6
〃	結 果	197.6	224.5	247.4	265.9	279.8
〃	達成率	82.5%	79.7%	78.6%	74.9%	68.9%
ホテル（宿 泊／飲 食）	目標値	201.0	256.2	—	298.5	319.3
〃	結 果	188.8	209.2	229.0	247.0	261.7
〃	達成率	93.9%	81.7%	—	82.7%	82.0%
一 般（サービス／情 報）	目標値	210.8	253.0	280.1	307.8	369.0
〃	結 果	214.9	249.0	280.0	301.9	308.5
〃	達成率	101.9%	98.4%	99.6%	98.1%	83.6%

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、J R連合第20回グループ労賃金実態調査(2022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の

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の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

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。

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、

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を踏まえた、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、

す。

⑤ 賃金諸元

1) 平均賃上げ方式

i) J R各年組

・ 2022年9月25日現在の賃金諸元

(J R連合賃金実態調査による)

・ 平均基準内賃金 306073円

(35・3歳、定昇相分込み)

ii) グループ労組

・ 2022年8月25日現在の賃金諸元

(J R連合賃金実態調査による)

・ 全産業平均賃金 243963円

(36・8歳)

・ 1年1歳間差額 4941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) J R各年組

・ 2022年9月25日現在の賃金諸元

(J R連合賃金実態調査による)

・ 平均基準内賃金 298038円

(35歳男子・高卒標準労働者層・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1000%）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。

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

⑤ 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ます。

なお、有期・短時間・契約等労働者へ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ます。連合方針で

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

② 企業内のすべての労働者を対象として、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。

③ 具体的な取り組み

④ 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。

⑤ 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）

⑥ 年間総実労働時間1800時間をめ

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1150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

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。とりわけ、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率150/100が2023年4月に中小企業も適用開始となることから、その周知徹底と確実な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。

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。

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

- g 男女の更年期、生理休暇などの課題を点検・把握し、環境整備と制度導入に向けて取り組みます。
- h 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「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざします。
 - b 「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」を取得後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上を図ります。
- 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

- 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、学

あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組みます。

イ 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

ア 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。

イ 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。

イ 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。

イ 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。

イ 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踏まえ、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。

イ 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。

イ 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

イ 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日よりすべての企業に課されたことから、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。

イ 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マー・ハラスメントを含め、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。

イ 性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露である

アウティングの防止やプライバシー保護に取り組みるとともに、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。

イ 雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定の改正を進めます。

イ 有期・短時間・契約等労働者に関する取り組み

イ 雇用安定に向けた取り組み

イ 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。

イ 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。

イ 均等待遇実現に向けた取り組み

イ 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。

イ 有期・短時間労働者に関する取り組み

イ 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

イ 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

イ 不合理な待遇差がある場合は、待遇差を是正

イ 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

イ 有期・短時間労働者への待遇に関する説明の徹底

イ 派遣労働者に関する取り組み

イ 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差の確認

イ 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、事業主に對する必要な対応を求める

イ 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

イ ワークルールの取り組み

イ 改正労働基準法に関する取り組み

イ 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。

イ 障がい者雇用に関する取り組み

イ 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（2021年3月から2・3％に引き上げ）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。

イ 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。

イ 〔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

イ 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、2023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業環境の整備について、以下の取り組みを推進します。

イ ① 月例賃金の安定確保に向けた賃金体系の見直し

イ 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。

イ ② 泊勤務や夜間作業をはじめとした特殊勤務の縮減

イ 社会変容を見据え、行路・交替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。

イ ③ テレワークの推進

イ 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。

イ 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

イ オンラインシステム等の活用により、

32023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

② 要求書提出

③ JR各単組は、それぞれの機関手続きを終えた後、速やかに要求書を提出することとし、提出期限は2月13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。

④ 交渉

⑤ 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。

⑥ ヤマ場と回答指定日

⑦ 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、ヤマ場の設定は、連合が設定した先行組合回答ゾーン「3月13日～17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。

⑧ グループ労組については、連合が設定

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係らず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は是正を通じて、グループ全体で生み出した付加価値の適正分配に向けた取り組みについて

⑦ 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。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。

⑧ ⑦として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。

⑨ 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。

⑩ 連合は、2023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。

⑪ 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もとづく「振興基準」の改正内容や政府の「バートナー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として、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。

⑫ ② グループ労組の取り組み

⑬ ① 支援体制の強化

⑭ 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。

⑮ 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）「2023春季生活闘争 中小労組元氣宣言」「グループ労組活動虎の巻」「将来を見据えたJR産業のあり方と私たちの働き方」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。

⑯ 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。

⑰ ② 労働諸条件調査のフィードバック

⑱ 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。

⑲ ③ 決起集会の開催

⑳ 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2023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。

㉑ 日時 2月10日 16時～17時30分

㉒ 場所 TKPガーデンシティ大阪リバーサイドホテル