

J R連合の2024春季生活闘争方針

(1) 基本的な考え方

前述の基調を踏まえつつ、J R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、2024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

J R産業に集うすべての仲間の労働条件の「底上げ」「底支え」と、J R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、賞与については、若年層における離職の判断を左右する要因のひとつになっている事や、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などを考慮し、可能な限り春闘時期に要求し決着をめざすこととします。

② 物価動向への意識と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つながる正社員への登用、労働条件の「底上げ」「底支え」に資する処遇改善の取り組みを強化します。併せて、未組織労働者への波及効果の創出など、労働組合としての社会的責任を果たすための取り組みを強化します。

⑤ 「将来を見据えたJ R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

J R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、2021年6月に策定した「将来を見据えたJ R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員・家族の幸せ実現を果たすため、引き続き自社や各グループ内における雇用維持・創出に取り組めます。

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めます。
- 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めます。
- 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。

(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めます。
- 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めます。
- 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めます。
- 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の導入に取り組みます。

② 要求の根拠

- 1) 連合構成組織として、連合方針に準拠した闘いの展開
- 2) 中期労働政策ビジョン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」への引き上げを通じた産業間格差の是正
- 3) 物価上昇を上回る賃上げの必要性
- 4) 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
- 5) 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

③ 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
 - ① 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。
 - ② 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。

④ 賃金諸元

- 1) 平均賃上げ方式
 - i) JR各単組
2023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 312,904円（35.3歳、定昇相当分込み）
 - ii) グループ労組
2023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 253,035円（37.5歳）

1年1歳間差額 4,868円(20~40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

2023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 319,264円(35歳・男子・高卒・標準労働者層、回帰値)

⑤ 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。

⑥ 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。
- 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、総合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 1,800 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。
- 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、J R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、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挙る観点から、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。

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。

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。
- 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。
- 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。

ii) 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。

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、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

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。

(6) J R 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

J R 産業は、J R 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 J R 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、J R 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、J R 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。J R 産業においても、J R 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、J R 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で、J R 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、J R 産業に集うすべての仲間の労働条件の「底上げ」「底支え」と J R 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。

2024 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

第 36 回中央委員会において決定します。

② 要求書提出

J R 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 13 日までとします。また、グループ労組は、可能な限り 2 月 29 日に一斉に要求書の提出を行うこととします。

③ 交渉

J R 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

J R 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 11 日～15 日] を念頭に置きつつ、春闘全体の状況等を勘案したうえで、J R 連合執行委員会で決定します。

グループ労組については、連合が設定した 3 月月内決着回答ゾーン [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。

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

① J R 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、J R 産業に関わる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～2024春闘速報～」のタイムリーな発行
加盟単組の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。
- 4) 各地協・都府県協・エリア連合・単組における全組合員参画の運動の強化
 - i) 2024春季生活闘争における社会的課題の周知をはじめ、全組合員での課題認識の共有化など、各単組のあらゆる取り組みを強化します。
 - ii) 組合員の闘争方針の理解促進と参画意識を高め、産別・単組の求心力を高めるために、運動としての春季生活闘争を強化します。具体的には、JR連合各地協・都府県協・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」「2024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」「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、JR連合は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) 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」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) 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2024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：2024年2月9日（金）16時00分～18時00分

・場所：TKPガーデンシティ大阪リバーサイド