

J R連合の2026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改善を最優先に、中期労働政策ビジョンの達成を通じた労働条件向上や生活改善を実現するため、以下の5つの柱に基づき、J R連合加盟97単組がONE TEAMとなって2026春季生活闘争に臨むこととします。

① 人財の確保・定着に向けた取り組み

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労働条件・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ことや、新年度の賃金を決定し、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、決着をめざします。

② 月例賃金を強く意識した賃上げ要求による安定的な生活水準の維持・改善の取り組み

賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げ、安定的な水準を維持するため、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。

年度初における定期昇給分の確保を大前提に、定期昇給制度の確立や昇給額が僅少である場合には制度の改善に取り組みます。そのうえで、物価上昇分を確保し、生活改善を実感できる賃上げをめざします。

③ すべての労働条件を点検し、改善を図る総合生活改善の取り組み

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、働き方等を点検し改善を図る総合生活改善に最大限取り組むこととします。

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

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」に資する処遇改善に取り組むこととします。あわせて、未組織労働者への波及効果の創出など、取り組みを通じて労働組合としての社会的責任を果たす事をめざします。

⑤ 多様な事情を抱える人財・多様な人財が活躍できる労働条件・環境整備の取り組み

年齢や性別を問わず、育児・介護・治療等の多様な事情・背景を抱える人財が生き生きと働き続けることができる労働条件・環境の確立をめざします。あわせて、多様な価値観の受容と特殊な技術や経験を有する人財確保の観点から、女性・高齢者・社会人・外国人・障がい者等の多様な人財が活躍できる労働条件・環境の確立をめざします。

(2) 人財の確保・定着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・家族の幸せの実現を果たすため、引き続き自社や各グループ内における人財への投資、労働条件・環境の改善に取り組むこととします。

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人財への投資に向けた考え方や取り組みを確認します。また、グループ内で包括的に人財を確保・定着していくための環境整備に取り組むこととします。
- 2) 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」のさらなる浸透や「中小受託取引適正化法」の周知徹底に取り組むこととします。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や公共サービス分野における価格転嫁の必要性について、社会全体での理解促進を図る取り組みを推進します。
- 3) 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むこととします。
- 4) 副業・兼業については、厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の遵守を大前提に、各社の実態に即した実効性ある労働時間管理や働く者の安全確保が求められます。そのうえで、労働者の知識やスキルの向上、視野の拡大、内外の関係主体間における人的ネットワークの構築・強化など、複数の観点から必要性を十分に吟味して対応します。
- 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（以下、国会議員懇）、「21世紀の鉄道を考える議員フォーラム」（以下、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 賃上げ要求の考え方

- 1) JR産業が持続的に発展するためには、人財の確保・定着、採用競争力の強化が必要であり、そのためにも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置き、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」への引き上げをめざします。
- 2) 年度初における定期昇給相当分の確保を大前提に、定期昇給制度が未整備の単組は定期昇給の制度化、定期昇給制度による昇給額が僅少な単組においては制度の改善をめざします。
- 3) ベースアップ要求は、社会情勢を十分に踏まえ、組合員が積み上げた成果の公正分配を基礎に、生産性向上分、物価上昇分、目標賃金との乖離状況等を考慮します。
- 4) すべての賃金の基礎となる初任給の引き上げと賃金カーブ全体の底上げに取り組めます。
- 5) 有期・短時間・契約等労働者の賃金引き上げや昇給制度・社員登用制度の整備をめざします。
- 6) 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、人財の確保・定着に向け、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、多様化・個別化する人財からのニーズに応え得る労働条件の改善を推進します。

② 要求の根拠

1) 産業の維持・発展に必要な人財の確保・定着と採用競争力の強化

J R 連合の統一方針としての金額を提示することで、人財の確保・定着と採用競争力の強化をめざします。

2) 物価上昇への対応

内閣府年央試算によれば2025年度の消費者物価指数（総合）は2.4%程度を見込んでおり、物価上昇を超える賃上げをめざします。

3) 組合員が積み上げた努力の適正分配による生活改善の実感

組合員の生活改善を実現するため、実質賃金を1%程度上昇させる成果分配をめざします。

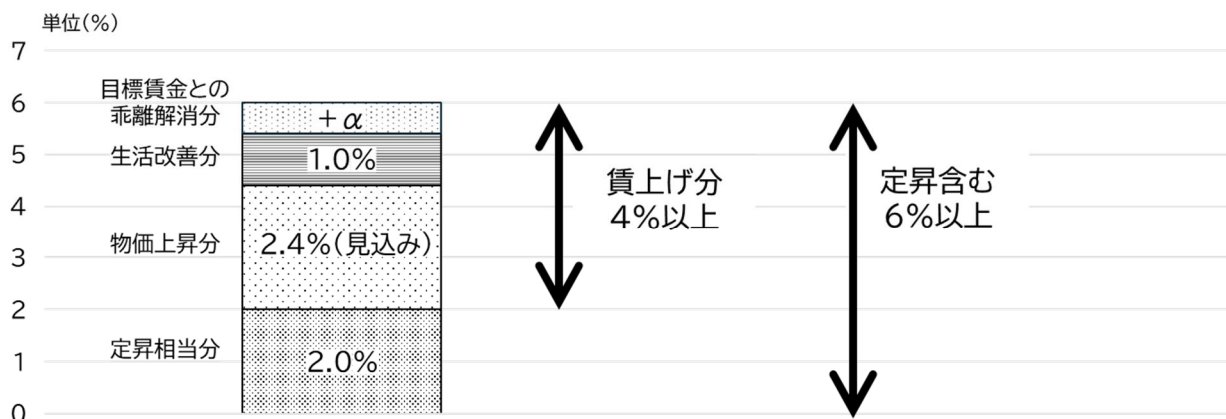
4) 人財への投資による「働きの価値に見合った水準」への到達

中期労働政策ビジョンに基づき2028年度までに必達目標賃金に到達するため、社会水準に劣後しない賃上げの継続実施をめざします。

5) 付加価値の適正分配を通じた産業間格差の是正

各単組の事情や業種の特性などに柔軟に対応し、格差是正分等の積極的な上積みを進捗させることができる要求を設定します。

以上の根拠から、物価上昇分および生活改善分だけで3%以上の賃上げが求められ、必達目標賃金への到達をめざすためには、少なくとも4%の賃上げが必要と判断します。また、長期安定雇用を支えるためには2%程度の定期昇給が必要であり、賃上げ分と合わせて6%の要求額を設定します。なお、格差是正分等の上積みを経営的に検討できるよう、統一方針では要求額の最低基準を示すこととします。



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改善原資

月例賃金総額 **１８，０００円以上**

(内訳)

(1) 定期昇給

① 定期昇給制度が確立されている単組

- 1) 年度初における定期昇給の完全実施
- 2) 定期昇給額が僅少である場合は、制度改善をあわせて要求

② 定期昇給制度が確立されていない単組

- 1) 定期昇給制度の確立
- 2) 定期昇給相当分（6,000円）の確実な確保を要求

(2) ベースアップ

① 統一ベア要求 **１２，０００円以上**

- ② 各単組は、産業内格差は正等の観点から積極的な上積みを検討するなど、それぞれの実態に応じて要求額を設定する

２．要求方式

平均賃上げ方式と個別賃上げ方式の併用

３．総合生活改善要求

手当偏重型の賃金制度改善、柔軟な働き方の推進、女性活躍推進、格差是正などの観点から、各加盟単組の実情に応じて要求を設定

④ 賃金諸元（2025年度 ＪＲ連合賃金実態調査による）

1) 平均賃上げ方式

ＪＲ連合	平均賃金	323,944円（36.4歳）※加重平均
ＪＲ各単組	平均基準内賃金	341,488円（35.6歳）
グループ労組	全産業平均賃金	278,744円（38.4歳）
	1年1歳間格差	4,344円（20～40歳の1歳あたりの賃金上昇額）

2) 個別賃上げ方式

ＪＲ各単組	平均基準内賃金	333,509円（35歳・男子・高卒・標準労働者層）
-------	---------	----------------------------

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るとともに、月例賃金を安定的に確保するため、毎月定率的に支払われる賃金割合を引き上げることとします。
- 2) 時間外労働等割増率について、連合の目標（時間外50%、休日100%）の早期達成をめざします。
- 3) 賞与（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）

2025年度地域別最低賃金は6.26%の大幅な引き上げとなりました。既存者の賃金について、既存者のキャリア評価が適切に処遇に反映されるとともに、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇

用形態間格差是正を図るため、以下のとおり取り組みます。

- 1) 有期・短時間・契約等労働者の労働諸条件の向上と均等・均衡待遇確保の観点から、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、締結水準は「時給1,300円以上」とします。
- 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」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組みます。
- 3) 昇給ルールを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。
- 4) 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、社会変容や勤労観の変化に応じた柔軟な就労環境の整備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）については、職場の様々な実態を踏まえる必要があることから、導入にあたっては慎重に労使協議を行います。
- 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。

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) 時間単位年休制度の導入を推進します。
- d) 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

改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が措置されているかなどの点検活動を行うとともに、以下の課題の是正・解決に取り組みます。

- 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、出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など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、取得理由に不妊治療を含めた休暇など（多目的休暇または積立休暇等を含む）の整備に取り組み、「くるみんプラス」の取得をめざします。
- 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) 男女の更年期、生理休暇など、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に向けた取り組みを進めます。
- h) 事業所内保育施設（認可施設）の設置に継続して取り組み、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働組合としての方針を明確にしたうえで、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

2026 年 4 月から治療と仕事の両立支援の実施が努力義務化されることを踏まえ、疾病などを抱える労働者が働き続けることができる職場環境整備に向け、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、疾病の重症化予防の取り組みを推進するため、以下のとおり取り組みます。

- a) 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、相談窓口の明確化を図るとともに、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進めます。
- b) 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための研修を実施するとともに、周知徹底を図ります。
- vi) 社会変容や勤労観の変化に応じた柔軟な就労環境の整備
 - a) 泊まり勤務や夜間作業をはじめとした特殊勤務の縮減を図ります。
 - b) フレックスタイム制やテレワークについては、通信環境や費用負担、労働時間管理のあり方など、既に顕在化している様々な課題の解決を図りつつ、導入拡大に努めます。

＜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、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「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、深夜労働の抑制も含め、適切な労働時間管理を軸とする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。

- c) 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を推進します。

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大幅な賃金ダウンの解消を図ります。
- 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、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心・安全に働くことができる環境を整備するため、2025年4月に実施された高年齢者雇用継続給付の給付率引き下げ（15%→10%）も踏まえ、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を行う観点から、定年引き上げ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。あわせて、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を確立します。
- ・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。

b) 高年齢者が安心して安全に働ける職場環境づくり

- ・健康診断等における健康や体力の状況を把握するとともに、それに伴う担当業務のマッチングを実施します。
- ・高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改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実を推進します。
- ・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高年齢者の特性を考慮した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」の推進と安全衛生教育を充実します。

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) 女性活躍推進法

女性活躍推進法の改正により、2026年4月以降、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業に「男女間賃金差異」「女性管理職比率」の状況把握・分析、公表が義務づけられます。女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針において、「男女の賃金の差異」の積極的な把握が明記されていることを踏まえ、企業規模に関わらず男女の賃金実態の把握・分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進めます。

a) 企業規模に関わらず、すべての職場において女性活躍推進法に基づく「事業主行動計画」の策定を事業主に働きかけるとともに、内容の検討にあたっては労使で取り組むこととします。その際、職場の女性活躍に関する状況の把握・分析を十分に行い、目標や必要な取り組み内容を設定します。

b) 職場の女性活躍に関する状況の把握・分析にあたっては、賃金データに基づいて男女別の賃金

分布を「見える化」（賃金プロットなど）し、賃金格差につながる要因を分析することとします。分析により、仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏りなどの課題を把握した場合には、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。

- c) 「男女の賃金の差異」の情報公表にあたっては、事業主に対し、「説明欄」に賃金の差異の要因や是正に向けた取り組みの記載を促すこととします。また、「女性管理職比率」の情報公表にあたっては、「説明欄」に男女別管理職登用比率などの記載を促し、「男女の賃金の差異」の是正、「女性管理職比率」の向上に向けて労使で取り組みます。
 - 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) 生活関連手当（福利厚生、家族手当など）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため、「世帯主要件」や女性のみ証明書類を提出させることの廃止を求めます。
 - f) 一般職・総合職などの雇用管理区分がある企業において、各区分に性別の偏りがあり、区分ごとに手当の種類や金額が異なる場合、その差を合理的に説明できないのであれば、間接差別にあたる可能性があります。そのため、手当などの実態を点検し、必要に応じて是正を求めます。
- 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) 労働施策総合推進法をはじめとする改正法の施行を見据え、改正労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法で定めるハラスメント対策強化の法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、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) 同性間セクシュアルハラスメント、ジェンダーハラスメントも含めた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）に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティング並びにカミングアウトの強制の防止をはじめとするハラスメント対策やプライバシー保護に取り組むとともに、就業環境の改善を進めます。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生の適用を求めます。
 - d) 各ハラスメントの対策指針が定める雇用管理上の措置（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、諸規定を検証します。
 - e) ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設など、職場における支援のための環境整備を進めます。

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) 無期転換ルール of 周知徹底や、労働時間明示ルール（更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など）の確認、無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどは生じていないかの確認とともに、通算期間5年経過前の無期転換や正社員転換の促進を進めます。

ii) 均等待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知と待遇の総点検を行い、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向けて、以下のとおり取り組みます。

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・短時間労働者に対するフルタイム労働者との待遇差の説明のルール化

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
- ・ 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

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、2026年7月から2.7%に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働くことができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、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。

- c) ICT を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大を図ります。
- d) 雇用の安定やキャリア形成の促進を図ることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組みます。

(5) J R 産業に内在する様々な分配構造の歪みを是正した、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 各社は、鉄道事業を基幹事業としつつも、鉄道事業との相乗効果や社有地の有効活用等による収益拡大、グループ総合力強化を目的に、駅ビル・不動産・外食・ホテルなど多岐にわたる事業展開を見せ、多くのグループ会社が設立されました。加えて、鉄道事業に関する多くの業務をグループ会社へ移管し、当初は高年齢者の雇用の受け皿としての機能を果たしていたものの、J R 各社の要員需給が逼迫している現在では、プロパー社員がグループ会社の中心的役割を担い活躍しています。J R の社会的責任である安全・安定輸送や良質なサービスの提供を通じた産業の持続的な発展は、グループ会社で働く仲間によって支えられています。

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、2026 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、2026 年 1 月 1 日施行の中小受託取引適正化法なども踏まえ、公共サービス分野も含めた適切な価格転嫁・適正取引を徹底することとしています。そして、生活者・労働者の立場からも「良いモノ、良いサービスには値がつく」という意識を持ち、製品・サービスと労働の価値を高め認め合い、取引先や地域社会なども含めた幅広いステークホルダーとの共存共栄をめざすこととしています。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、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づく対応や、「パートナーシップ構築宣言」の理解促進や普及拡大、「中小受託取引適正化法」の周知徹底を強く意識し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。

(6) 春季生活闘争を通じた集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み

組織拡大は通年の取り組みですが、加盟単組は春季生活闘争の機会をとらえ、職場討議や労使交渉を活用し、職場における過半数維持や組織拡大に転じる取り組みを強化します。

2026 春季生活闘争を通じ、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲の見直しに取り組み、さらなる組織拡大と健全な労使関係・労使交渉を進めます。加えて、組織内

外へ労働組合の存在意義を高めるとともに、未組織企業の組織化につなげるなど、2026春季生活闘争を起点に、以下のとおり取り組みます。

- ① 2026春季生活闘争の機会をとらえて、労働組合の存在意義を組織内外へ周知するとともに、組織拡大の取り組みを積極的に進めます。
- ② 事業場単位での過半数要件を満たしているか、徹底した確認を行うとともに、過半数に満たしていない組織への過半数代表制の適切な運用確認はもとより、組織拡大につなげる対策を講じます。
- ③ すべての労働者の雇用の安定、処遇改善、労働条件の向上、働き方の改善に向けては、非組合員の組織化、非正規雇用で働く労働者の組織化や正社員化、定年延長制度導入、定年再雇用者の組織化をめざし、組織力強化・交渉力強化につなげます。
- ④ 具体的な取り組みとして、加盟組合は、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲を確認し、現状とそぐわない場合は、雇用形態に関わらず拡大に向けた改訂交渉を行います。その際、労働協約の有効期限（超過していないか）、直近の法改正等も確認し、同様の対応を行います。
- ⑤ これらの取り組みを進めるにあたっては、連合「組織拡大・強化取り組み状況調査」や各組織が実施した調査結果を踏まえ、すべての加盟単組に対して、集团的労使関係、組織拡大の意義を浸透させる取り組みを行います。

2026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38回中央委員会で決定します。

② 要求書提出

- 1) 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10日までとします。
- 2) グループ労組は、十分な交渉期間を確保する観点から、J Rグループ労組連絡会が主催する「2026春闘総決起集会」以降、速やかに要求書を提出することとし、具体的な提出期間は2月11日から2月28日までの間とします。

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て精力的な交渉を展開することとします。

④ ヤマ場と回答指定日

J R連合加盟単組は、連合や交運労協とともに創りあげる「賃上げに向けた社会機運の醸成」「ヤマ場に向けた相場形成」に寄与するため、連合が設定する回答ゾーンでの回答・妥結をめざします。

<連合が設定した回答ゾーン>

先行組合回答ゾーン 3月16日（月）～19日（木）

【ヤマ場 3月17日（火）～19日（木）】

3月月内決着回答ゾーン 3月20日（金）～31日（火）

J R 7単組は、先行組合回答ゾーン（3月16日～19日）での回答引き出しに向けて取り組みます。なお、可能な限りヤマ場（3月17日～19日）への集中をめざすため、ヤマ場前に春闘代表者会議を開催し、妥結に向けた意思統一を図ります。

グループ労組は、連合が設定した3月月内決着回答ゾーン（3月20日～31日）までの回答引き出しに向けて取り組むこととし、妥結については原則年度内、遅くとも4月中の決着をめざします。

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（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、前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 7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あわせ、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) 組織強化・拡大と労働組合の求心力向上
- i) 春季生活闘争の機会をとらえて職場討議や労使交渉を活用し、労働組合の存在意義を高めるとともに、組織拡大の取り組みを積極的に進めます。
 - ii) 事業場単位での過半数要件を満たしているか確認を行い、過半数を満たしていない組織への過半数代表制の適切な運用確認・指導を行うとともに、組織拡大につなげる対策を講じます。
- 3) 広報活動について
- 加盟単組の妥結内容等については「J R 連合 NEWS ～ 2 0 2 6 春闘速報～」を発行し、J R 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) 2 0 2 6 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、J R 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、J R 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。

- i) 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」「2 0 2 6 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」「2025年度賃金実態調査結果」等）を活用した学習会などを企画・開催し、J R 連合は講師派遣等で交渉を支援します。
- ii) グループ各社の労使に対して、J R 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あわせた「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

- i) 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」や「中小受託取引適正化法」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。
- ii) 「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」を活用し、適切な価格転嫁や適正契約の推進、発注者の立場からの適切な企業行動を促すこととします。

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) パートナリ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

J Rグループ労組連絡会主催により「J Rグループ労組連絡会 2 0 2 6 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。

< J Rグループ労組連絡会 2 0 2 6 春闘総決起集会 >

- ・ 日 時 2026年 2 月 10 日（火） 16 時 00 分～18 時 00 分
- ・ 場 所 T K P ガーデンシティ大阪リバーサイド