

JR連合への総結集と
労使の信頼関係構築へ全力をあげ
職場からの安全確立
政策課題の解決・前進を図ろう!

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/宮野勇馬



facebook

JR連合



(旧 twitter)

JR連合

第36回
中央委員会

2024 春季生活闘争方針案

職場討議資料

職場討議の要請

JR連合は、2024 春季生活闘争をはじめとする当面の活動方針を決定すべく、2月1日に第36回中央委員会を高松市内において開催する。私たちの生活は、新型コロナウイルスの感染拡大の扱いが5類へ移行した後は、経済状況も回復し、JR各社とりわけ旅客6社は2024年3月期第2四半期決算(連結)では黒字を計上した。とは言えコロナ禍以前の状況までには回復しておらず、また物価高騰なども相俟って、生活者を取り巻く環境は依然厳しい状況が続いている。

そうした中、2024 春季生活闘争を取り組むにあたって、社会経済のステージ転換を着実に進めることが求められている。私たちは、JRの責任差別として、未来を見据えた「人財への投資」の取り組みを深化し、JR産業に働くすべての仲間のくらしを守るべく、8万5000組合員が一丸となり「ONE TEAM」で本闘争を展開していく。

2024 春季生活闘争について

連合は、2023年12月1日に開催した第91回中央委員会で、「2024 春季生活闘争方針」を確認しました。闘争方針では、「未来づくり春闘」で経済社会のステージ転換を着実に進めるため、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざすこととしています。20年以上にわたるデフレマインドが変化しつつある中、2024 春季生活闘争は、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換を図る正念場と位置付け、社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げの実現をめざすとしています。

そのうえで、2024 春季生活闘争の取り組みに向けた基盤整備として、サブライチエーション全体で生み出した付加価値の適正分配、働き方も含めた取引の適正化に取り組みむこととしており、パートナーシップ構築宣言のさらなる拡大と実効性強化や、政府が策定した「労務費の価格転嫁のあり方」についての指針が実効性ある有効なものとなるよう働きかけを行うとともに、内容の周知・浸透活動を行うとしています。

具体的な要求については、国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていくことや将来にわたり人財を確保・定着させ、日本全体の生産性を高めていくためには、継続的な人への投資が重要であること、2023 春季生活闘争の結果を踏まえても物価を加味した実質はマイナスで推移していることなどを踏まえ、経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、すべての働く人の生活を持

輪・観光サービス産業の再構築に向けた正念場の闘いと位置付け、「産業の基盤たる人材の確保と離職防止」「拡大する産業間格差の是正」「物価高騰に対する実質賃金の確保」「賃上げの原資となる価格転嫁の推進」「産業内の規模間格差の是正」という5つの視点に基づき闘うとしています。

そして、賃上げ要求については、組合員にとつての「聖域」である定期昇給制度を死守するとともに、定期昇給相当分(一人平均基本給の2%)を確保することとを大前提に、交運労協ミニマム賃金水準への到達と物価高騰対策の観点から、3%以上の賃上げ要求を掲げるとともに、可能な限り産業間格差是正に努めることとしています。

一方、2023年11月15日に開催された政労使の意見交換会では、政府・経団連、連合のトップが、「継続的な賃上げが重要」という認識を合わせるとともに、物価上昇を上回る2023年以上の賃上げの実施や価格転嫁の推進、社会機運の醸成などの意見が交わされました。その後、11月29日には政府が「労務費の適切な転嫁のための価格協議に関する指針」を発表。中小企業を中心に賃上げ原資の獲得に役立つことが期待されます。一方、JR7社やホテル・物販分科会など、お客さま・消費者から直接サービスや商品の対価を受け取る業種の取り引きについては言及

を発表。中小企業を中心に賃上げの原資を価格転嫁により確保していく環境が整備されました。

こうした中、JR各社の2023年度第2四半期決算は、2023年5月に新型コロナウイルス感染症の感染拡大の取扱いが5類相当に引き下げられたことによる人流拡大や、コロナ禍の有無を問わず真摯に業務に向き合ってきた組合員の努力の成果などから大幅に改善しており、コロナ禍前の9割に満たない結果となりました。2023 春季生活闘争では、一定の成果を得ることが出来た反面、連合が総括するように賃上げを上回る物価上昇により組合員の生活は苦しさを増しています。

政府が発表した「労務費の適切な転嫁のための価格協議に関する指針」は、労務費の転嫁に係る事業者間の価格交渉について、発注者および受注者それぞれに求められる行動等をとりまとめており、中小企業を中心に賃上げ原資の獲得に役立つことが期待されます。一方、JR7社やホテル・物販分科会など、お客さま・消費者から直接サービスや商品の対価を受け取る業種の取り引きについては言及

されておらず、社会全体への理解促進など取り組むべき課題は残っています。JR産業がコロナ禍を乗り越え、持続的な発展を続けるためには、外部要因も含めた労働政策が極めて重要となります。

JR連合はこの間、JRの責任差別として、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。上述のような情勢下で迎える2024 春季生活闘争は、現ビジョンに基づく最後の取り組みとなりますが、これまで以上に社会におけるJR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、JRの責任差別として、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。JR産業に集うすべての仲間の負託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

の暮らしを守るべく、JR各車組およびグループ89車組が一丸となった総がかりの「統闘争」を以下のとおり展開することとします。

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いる意味がなく、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。

③ 賃金実態調査結果(略)

(2) 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動んできました。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



グループ労組連絡会2023春季生活闘争総決起集会 (2023.2.11)

「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によって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みが必要があります。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出来る働き方の実現

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。

(4) 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との支えがあつ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つ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も変わりはなく、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ることにはなりません。・労務費を含めた適正な価格転嫁の推進と基盤整備

サブライチ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み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イジ転換を図るため、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伴い、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いえず、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

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、リスクリテラシーなどによる労働移動も推進される昨今において、産業内の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つ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。

J R 連合2023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	312,200	385,000	385,800	431,800	421,900	423,600
J R 連合	実額計	250,800	306,900	353,900	406,100	446,500	414,900
	差額	200	-5,300	-31,100	20,300	14,700	82,500
	指標	100.1	98.3	91.9	105.3	103.4	119.6
	前年指標	98.0	99.2	99.4	98.9	104.1	113.6
	前年比	2.1	-0.9	-7.5	6.4	-0.7	6.0
J R 東海ニエーン	実額計	281,600	333,500	369,500	417,100	482,000	513,400
	差額	31,000	21,300	-15,500	31,300	50,200	91,500
	指標	112.4	106.8	96.0	108.1	111.6	121.7
	前年指標	108.4	106.2	102.8	102.6	110.3	119.0
	前年比	3.9	0.6	-6.8	5.5	1.3	2.7
J R 西労組	実額計	235,400	299,200	356,200	414,800	444,200	447,500
	差額	-15,200	-13,000	-28,800	29,000	12,400	25,600
	指標	93.9	95.8	92.5	107.5	102.9	106.1
	前年指標	90.4	96.7	99.5	101.6	103.9	104.2
	前年比	3.5	-0.9	-6.9	5.9	-1.1	1.9

基礎となる初任給の引き上げ、さらには賃金カテゴリー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、「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) 採用競争力の強化に向けた初任給の引き上げと賃金カテゴリー全体の底上げ

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

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

※「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、55歳の高卒男子標準労働者は各社において存在しないため、回帰分析を利用し実額計を推計している。

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J)Plan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Act(改善)に積極的に関与します。 e) 事業主行動計画策定や情報公表義務が101人以上の事業主に適用拡大されたことから、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と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)で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が中小企業も対象となつていくことから、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) セクシアルハラスメント、マタニティ・ハラスメント、バタニティ・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と差別の禁止、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を進めます。	雇用管理上の措置(帽子措置)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。 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 i) 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性に配慮した雇用環境の整備に取り組めます。 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	(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年春季生活闘争でも、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。 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めます。 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特殊勤務の縮減に取り組めます。 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めます。 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めます。 (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層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充足以降、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年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む、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	争を強化します。 具体的には、JR連合・各地方協・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年春季生活闘争中小労組元氣派宣言」「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、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めます。 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 パートナリ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グループ労組連連会主催により、「JRグループ労組連連会2024春闘決起集会」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9日16時〜18時 ・場所 大阪市内	3) 2024年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 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13日までとします。また、グループ労組は、可能な限り説明の徹底 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 ・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	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を点検し、そういつ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、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。
---	--	--	--	--	---	---	---	---	---