

強くしなやかな
JR産業を築くために
組織と運動を磨き、責任ある活動を
全力で推し進めよう!

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
FAX (NTT) 03-3270-4429
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37回 中央委員会

2025 春季生活闘争方針案

ONETEAMでもっと賃上げ・生活改善

—労働条件改善を加速させ、人財の確保・定着につなげよう—

職場討議の要請

JR連合は、2025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4日に第37回中央委員会を大阪市内において開催する。

労働者をめぐる環境は、少子高齢化に伴う人財不足や雇用の流動化に加え、高水準の物価上昇もあり、苦しい状態が続いている。産業の財産である人財の確保・定着を図るためにも、魅力ある労働条件を創り上げることは、グループ各社を含めたJR産業全体にとって急務である。

こうした情勢の中、2025春季生活闘争に取り組むにあたり、世間の賃上げの流れにしっかりと乗り、昨年以上のペースアップをはじめとする諸労働条件の向上を実現することが必要である。私たちは、JRの責任範囲として、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への暮らしを守るべく、8万5000組合員が「ONETEAM」で本闘争を展開していく。

2025 春季生活闘争について

連合は、2024年11月28日に開催した第94回中央委員会、2025春季生活闘争方針案を決定しました。闘争方針では、すべての働く人の持続的な生活向上を図り、新たなステージをわが国に定着させることをめざし、「賃金も物価も上がらない」というワイルド（社会的規範）を変えていくことで個人消費の拡大、賃金と物価の好循環につなげていきます。

そのうえで、2025春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備として、持続的な賃上げと格差是正が実現できる環境をつくるために、適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを強化し、サプライチェーン全体を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」もまた、労働者の適切な転換のための価格交渉に連帯するなどに取り組むこととしています。

具体的提案については、経済社会の新たなニーズを定着させるべく、全力で賃上げに取り組む、社会全体への波及をめざすとともに、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマントラの観点から各産業の「底上げ」・「底上げ」・「格差是正」の取り組みを強化する観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定算相当分（賃金力維持相当分）を含め5%以上とし、その実現をめざすこととしています。また、中小労組など（中小労組に限らず賃金水準が低位にある産業など）を含む、格差是正分を積極的に要求することとしており、賃金実態が把握できないなどの事情がある中小労組は、上記目標値に格差是正分1%以上を加えた1万8000円以上・6%以上を目安として

交連協協は、2024年12月6日に開催した第3回「夜・幹事会」で「2025春季生活闘争方針案」を決定しました。交通運輸・観光・サービス産業として、人財の確保・定着・離職防止の取り組みは待ったなしの状況にあり、魅力ある賃金をはじめとする訴求力のある労働条件が必要との認識のもと、交通運輸、観光サービス

1 2025 春季生活闘争の基調

(1) JR産業の持続的発展のため、労使で危機感を共有し、人財の確保・定着の実現をめざす

① JR産業が持続的に発展するために人財の確保・定着が不可欠

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ました。

この間、少子・高齢化の進展や人口減少による社員数の減少、長引くデフレ経済における賃金の抑制と雇用不安、働き方に関する法改正、技術革新による労働環境の変化など、産業を取り巻く環境は大きく変化してきました。

こうした時代の変化に柔軟に対応し、JR産業を支え、発展させてきたのは、まぎれもなく懸命に業務に従事してきた組合員であり、人財の確保・定着が産業の将来を左右する重要な課題であることを、改めて労使が共有しなくてはなりません。

ス産業の持続的成長を担保しつつ人財確保に向けた闘いと位置付け、「産業の基盤となる人財の確保」「拡充する雇用の質の向上」「賃上げの原資となる実質賃金の確保」「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っていくこととしています。

そして、具体的な賃上げ要求については、定期昇給および定期昇給相当分（一人平均基本給の2%）の確保を前提に、実質賃金の確保と産業間格差の是正を図る観点から、4%を中心とする賃上げ要求を掲げていきます。

こうした中、JR各社の2024年度第2四半期決算は、鉄道事業をはじめとした各事業の二利用が堅調に回復したことや、各社の努力によるコスト削減の効果がみられ、全社で収入が伸び、上場4社は営業黒字、旅客6社は経常黒字を計上しました。JR貨物は、営業損失は縮小したものの、経常利益は減益となりました。また、運賃算定の基準となる収入原価算定額が見直されたことなどを機に、JR各社では運賃改定による経営成績の改善をめざす動きが活発化しています。

2024春季生活闘争では、JR各単組の定算相当分を含む賃上げ率は、組合員ベースの加重平均で4.96%、グループ労組では同4.08%となり大きな成果を得ることができました。しかしながら、定算相当分を除く賃上げ分（定算相当分を2%と仮定した推定値）は、JR各単組で2.96%、グループ労組で2.08%となり、2023年平均の消費物価指数3.2%には届かず、組合員の生活改善を実現することはできていません。2024年になってからも、物価上昇は2%台後半の高い水準で推移しており、組合員の生活が苦しくなっていることを懸念します。

2024年度賃金実態等調査では、JR各単組の実績計は伸び、各目標値への到達状況も改善されました。グループ労組では、目標値や集計対象の賃金項目を見直したこともあり、一概に比較することができませんが、総じて改善傾向にあると見ています。しかし、目標賃金の設定根拠となる厚生労働省による賃金構造基本統計調査（賃金センサス）は2023年分であり、2024春季生活闘争での賃上げが反映されていないことが

の最重要課題に位置付けた労使の取り組みも求められています。人口減少による人手不足の環境において、労働力移動も円滑化する中で、新規採用者のみで十分な人財を確保することは困難であり、グループ会社を含めて中途採用の拡大や外国人労働者の受け入れを推進する必要があります。そのうえで、単に必要な労働力を確保するという安易な思想は危険であり、誰でもあつても産業を支え発展させ得る貴重な人財との認識のもと、多様な人財（女性・高齢者・社会人・外国人・障がい者等）、多様な事情を抱える人財（育児・介護・治療等）のニーズを踏まえ、労働条件・就業環境の改善・整備に積極的に取り組む必要があります。

(2) 動き始めた賃上げの潮流に乗り遅れない賃上げの実現

① 組合員の生活維持・向上のためには、社会水準並みの賃上げは不可欠

長期化する高水準の物価高騰が続く中、人口減少や労働力移動の円滑化などから人手不足・労働力不足が社会全体の大きな課題となっています。

2024春季生活闘争では、こうした環境を踏まえ、激しい人財獲得競争の相

互に、各自目標への到達状況を維持するだけでなく一定の賃上げが必要となります。さらに、5.1%の高い伸びを見せ、今後さらなる引き上げが想定される最低賃金の動向も注視する必要があります。

JR連合はこの間、JRの責任範囲として、中長期的な視点からJR関係労働者の働きやすさを模索し、着実に実現を図っていくための目標として、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。前述のような情勢下で迎える2025春季生活闘争は、現ビジョンに基づき最初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、未来を見据えた「人財への投資」の取り組みを加速させなくてはなりません。JR産業に集うすべての仲間の負託に最大限応えるため、さらには社会水準並みの賃上げを実現し、物価上昇に苦しむ仲間の生活改善を実現すべく、JR各単組およびグループ88単組がONETEAMとなった総がかりの統一闘争を展開することとしています。

をせ、国内では35年ぶりに5%を超える賃上げ（定算相当分）が実現しました。しかし、その内容（賃金）も、製造業などの経営が堅調な産業・大企業が、賃上げ水準を大きく引き上げており、国内の労働者の大半が所属する中小企業は5%に届いていません。

JR連合の2024春季生活闘争は、連合が目標に掲げた5%以上の賃上げには及びませんが、JR各単組、グループ労組ともに定期昇給相当分を含む組合員ベースの加重平均は4.96%と、過去の実績と比べると大きな成果を取っています。JR本体内で経営の堅調なグループ会社は賃上げ水準を大きく引き上げた一方で、経営体力差によりJR本体の上場4社と非上場3社の間で格差が拡大したほか、グループ会社の中では賃上げ幅が僅少な水準に留まったことや、ベースアップを見送った労使も一定数存在します。

2024春季生活闘争の後、高水準の物価高騰は継続しています。国内経済はおよそ30年にわたる成長の機会を逸してしまいましたが、連立内閣の政務使は、累次の春季生活闘争における成果を足掛かりとして、賃金・経済・物価の好循環を安定した巡航軌道に乗せ、経済成長の新たなステージを定着させようと呼びかけています。当然ながら、

長期にわたるデフレにより、JR産業内でも「賃上げは困難」との考えが蔓延し、大きなステージ転換の波が訪れた昨春季生活闘争でも賃上げに消極的な企業が見受けられました。JR産業は、発足当時からJR各社を中心とした自助努力による生産性向上、コスト削減、関係者との連携などにより経営を改善しながら人口減少などによる利用者の急激な減少などにより、収入を大きく伸ばすことができませんでしたが、グループ会社においても、特に業務委託を生業としている企業を中心に、JR各社と同様の状況であり、賃金や労働条件の改善に大きな投資を行う余裕はなく、従来の慣例を短期間で覆すことができませんでした。

資金がないから投資できない、とする支払能力論では、これから到来する時代の確保・定着にも大きな影響を及ぼすことになり、産業の劣化や存続さえ危ぶまれる危機に陥る可能性もあります。「人財への投資に必要な資金をどのように獲得するか」といった視点に立ち、賃上げができる環境の構築・基盤整備が重要です。

JR産業の主たる収入減である鉄道運

ら、JR産業の維持・発展のためには、こうした社会の流れに乗り遅れる訳にはいかず、循環の起点となる賃金向上を不断に追求していかねばなりません。

② 支払能力論を払拭し、賃上げができる基盤整備にこれまで以上に取り組み

長期にわたるデフレにより、JR産業内でも「賃上げは困難」との考えが蔓延し、大きなステージ転換の波が訪れた昨春季生活闘争でも賃上げに消極的な企業が見受けられました。JR産業は、発足当時からJR各社を中心とした自助努力による生産性向上、コスト削減、関係者との連携などにより経営を改善しながら人口減少などによる利用者の急激な減少などにより、収入を大きく伸ばすことができませんでしたが、グループ会社においても、特に業務委託を生業としている企業を中心に、JR各社と同様の状況であり、賃金や労働条件の改善に大きな投資を行う余裕はなく、従来の慣例を短期間で覆すことができませんでした。

資金がないから投資できない、とする支払能力論では、これから到来する時代の確保・定着にも大きな影響を及ぼすことになり、産業の劣化や存続さえ危ぶまれる危機に陥る可能性もあります。「人財への投資に必要な資金をどのように獲得するか」といった視点に立ち、賃上げができる環境の構築・基盤整備が重要です。

JR産業の主たる収入減である鉄道運

〈参考〉

- ◆ 2024春季生活闘争結果 (JR連合賃上げ分は、定算相当分を2%と仮定した推定値)
- JR7単組 (賃上げ分のみ) 2.96%
- JRグループ労組連絡会 (賃上げ分のみ) 2.08%
- 連合集計結果 (全体加重平均) (賃上げ分のみ) 3.56%
- 同 (中小組合) (賃上げ分のみ) 3.16%
- ◆ 消費者物価指数 (2023年全国平均) 総合 3.20%
- ◆ 最低賃金引上率 (2024年全国加重平均) 5.10%

《 JR連合2024年度賃金実態等調査による目標賃金との比較 》

Table with 8 columns (Age groups: 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55) and 10 rows (Q3 targets, Actuals, Differences, Ratios) for various JR groups.

※「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。

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。基本的には、退職手当や割増賃金なども直接影響を与え、長期間にわたって組合員の利益となる月例賃金に代わることに変わりはない。一定水準で支払われるよう取り組む必要がある。また、新年度全体の賃金を決定し、向こう一年間の生活設計が立てられるよう、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ある。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併せて賞与を求め、法曹をめざして取り組む必要がある。

2 具体的な取り組み内容

④ JRグループ全体で生み出した付加価値の適正分配による産業内格差の是正
JR産業は、グループ会社や協力会社との連携が、時代とともに勤労者生活観などの価値観に変化が生み出されることを踏まえ、業務の効率化・省力化の推進を併せて、JR特有の就労形態である長時間拘束や夜間作業の広域移動の削減など、構造的な課題に対して大胆な改革を進めていく必要がある。

JRグループの経営成績はこうした関係者の連携や協力があったからこそ成り立っています。JR7社・グループ各社で経営成績に差異があることは事実ですが、組合員が努力を重ねて経営を支えてきたことに変わりはない。JR7社・グループ各社の隔てなく、社会情勢とJR各グループの経営成績を踏まえた賃上げ要求を堂々と求める必要があります。

社は、その格差は拡大しているものと推察できます。2024年春季生活闘争の結果を見ても、経営体力の差に代りて賃上げ額にも差が生じています。経営体力が脆弱という理由のみをもって賃上げができなければ、格差は広がるばかりです。この間、こうした負の流れに歯止めをかけ格差を是正すべく産業を超えて取り組んできた。JR連合においても、グループ会社が賃上げすることのできる環境整備に向けて、適正契約・価格転嫁の推進に取り組んできました。JR

産業全体が発展するためにも、これまで以上に格差是正を意識した取り組みが求められます。
なお、「中期労働政策ビジョン2024-2028」で設定したグループ労組の目標賃金は、「産業別・企業規模1000人〜999人」であり、JR各単組の目標賃金「全産業・企業規模1000人以上」とも差異があります。賃金水準と目標賃金に差があることも事実ですが、より早期に目標賃金に到達できるように、これまで以上に意識した取り組みが求められます。

① すべての中間の想いを包摂し、あらゆる「人財への投資」を実現する
「JR関係労働者に相応しい賃金水準への到達」
「中期労働政策ビジョン2024-2028」では、「働き手の価値に見合った賃金」を掲げ、賃金の引き上げを推進している。賃金の引き上げは、単組の賃金水準を向上させることにつながる。賃金の引き上げは、単組の賃金水準を向上させることにつながる。賃金の引き上げは、単組の賃金水準を向上させることにつながる。

② 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、そのためには、すべての単組がそれぞれの賃金水準を確保しつつ、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産業集まるすべての中間の賃金を「働きの価値に見合った水準」への引き上げをめざします。

③ 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、そのためには、すべての単組がそれぞれの賃金水準を確保しつつ、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産業集まるすべての中間の賃金を「働きの価値に見合った水準」への引き上げをめざします。

④ 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、そのためには、すべての単組がそれぞれの賃金水準を確保しつつ、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産業集まるすべての中間の賃金を「働きの価値に見合った水準」への引き上げをめざします。

① 基本的な考え方
(1) 基本的な考え方
(2) 賃上げ要求の考え方
(3) 賃上げ要求の考え方
(4) 賃上げ要求の考え方

② 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、そのためには、すべての単組がそれぞれの賃金水準を確保しつつ、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産業集まるすべての中間の賃金を「働きの価値に見合った水準」への引き上げをめざします。

③ 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、そのためには、すべての単組がそれぞれの賃金水準を確保しつつ、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産業集まるすべての中間の賃金を「働きの価値に見合った水準」への引き上げをめざします。

④ 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、そのためには、すべての単組がそれぞれの賃金水準を確保しつつ、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産業集まるすべての中間の賃金を「働きの価値に見合った水準」への引き上げをめざします。

① 基本的な考え方
(1) 基本的な考え方
(2) 賃上げ要求の考え方
(3) 賃上げ要求の考え方
(4) 賃上げ要求の考え方
(5) 賃上げ要求の考え方
(6) 賃上げ要求の考え方

JR連合2025春季生活闘争方針案

《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（月例賃金総額の6%）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、制度改善を併せて要求
 - 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) 定期昇給相当分として6,000円（月例賃金総額の2%）の確実な確保を要求
 - (2) ベースアップ
 - ① 統一ベース要求は12,000円（月例賃金の4%）以上とします。
 - ② 各単組は、産業内格差是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こととします。
2. 要求方式
平均賃上げ方式と個別賃上げ方式の併用とします。
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、単組の実情に応じて要求を設定することとします。

- 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こと
 - 2) 月例賃金を安定的に確保するために、毎月定率的に支払われる賃金割合
- 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ること
 - 2) 月例賃金を安定的に確保するために、毎月定率的に支払われる賃金割合
- ⑦ 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こと
 - 2) 月例賃金を安定的に確保するために、毎月定率的に支払われる賃金割合
- ⑧ 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こと
 - 2) 月例賃金を安定的に確保するために、毎月定率的に支払われる賃金割合

- ① 基本的な考え方
 - 1) 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
 - 2) 賃上げの引き上げを促すこととします。
 - 3) 時間外労働等削減率について、連合の目標（時間外50%、休日100%）の早期達成をめざします。
 - 4) 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。
 - 5) 有期・短時間・契約等労働者に関する要求（雇用形態格差の是正）
 - 1) 有期・短時間・契約等労働者の賃金を「働きの価値に合った水準」に引き上げ
 - 2) 企業内の最低賃金協定の締結をめざします。なお、締結水準は「時給1250円以上」とします。
 - 3) 月給制の有期・短時間・契約等労働者の賃金については、正規雇用労働者の均等待遇の観点から改善を求めます。
 - 6) 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) 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保するルール策定、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を取り組みます。
 - 2) 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、適正な要員確保や取得促進に向けた取り組みを展開します。
 - 3) 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な取り扱いを禁止するよう、昇給における育児・介護休業期間除外的規定および昇進・昇格における欠格事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・介護休業法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保や確保と職場環境の整備、育児や介護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・出産および産後ケアによる不利な取り扱いの禁止を徹底します。
 - e) 女性の就業機会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・育児休業）の整備など（多目的休暇または積立休暇を含む）の整備に取り組み、2025年4月1日施行の「こどもみんナ」の取得を促します。
 - 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、性差に応じた健康診断受検・把握、健康支援のための制度の導入や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、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を設置を求めます。
 - i) 次世代育成支援対策推進法に基づき取り組みの推進
 - 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・体制等を確認し、作成した事業主行動計画の実現を図ること
 - b) 「トクするみな」の取得を促します。
 - c) 「トクするみな」の取得を促します。
 - d) 「トクするみな」の取得を促します。
 - ii) 生涯獲得賃金のさらなる引き上げを目的とした退職金等の改善に向けた取り組み
 - a) 55歳以降の基本給調整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。
 - b) 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。
 - c) 65歳以降の雇用確保のあり方
 - i) 65歳以降の雇用確保は、希望者全員が就業機会を提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できることに取り組みます。
 - ii) 高年齢期においては、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、個々の労働者の意向が反映されるよう、働き方の選択肢を整備します。
 - iii) 60歳以降の雇用および処遇については、希望者全員が「働き続け、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、高年齢者雇用継続給付の給付率引き上げ（15%→10%）が2025年4月に迫っていること踏まえて、連合方針に基づき取り組みます。
 - iv) 60歳までの雇用確保のあり方
 - a) 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することができ、雇用と年金引き上げを軸に取り組みます。
 - 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、導入拡大を図ります。
 - c) 65歳以降の雇用確保のあり方
 - i) 65歳以降の雇用確保は、希望者全員が就業機会を提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できることに取り組みます。
 - ii) 高年齢期においては、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、個々の労働者の意向が反映されるよう、働き方の選択肢を整備します。

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進することとします。

なお、有期・短時間・契約等労働者の処遇改善については、正社員への適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「3M」要求課題についても、連合構成組織として取り組みを促します。

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

i) 総実労働時間の削減、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。

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保するルール策定、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を取り組みます。

e) 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、適正な要員確保や取得促進に向けた取り組みを展開します。

e) 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な取り扱いを禁止するよう、昇給における育児・介護休業期間除外的規定および昇進・昇格における欠格事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・介護休業法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保や確保と職場環境の整備、育児や介護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・出産および産後ケアによる不利な取り扱いの禁止を徹底します。

e) 女性の就業機会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・育児休業）の整備など（多目的休暇または積立休暇を含む）の整備に取り組み、2025年4月1日施行の「こどもみんナ」の取得を促します。

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、性差に応じた健康診断受検・把握、健康支援のための制度の導入や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、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を設置を求めます。

i) 次世代育成支援対策推進法に基づき取り組みの推進

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・体制等を確認し、作成した事業主行動計画の実現を図ること

b) 「トクするみな」の取得を促します。

c) 「トクするみな」の取得を促します。

d) 「トクするみな」の取得を促します。

ii) 生涯獲得賃金のさらなる引き上げを目的とした退職金等の改善に向けた取り組み

a) 55歳以降の基本給調整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。

b) 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。

c) 65歳以降の雇用確保のあり方

i) 65歳以降の雇用確保は、希望者全員が就業機会を提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できることに取り組みます。

ii) 高年齢期においては、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、個々の労働者の意向が反映されるよう、働き方の選択肢を整備します。

iii) 60歳以降の雇用および処遇については、希望者全員が「働き続け、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、高年齢者雇用継続給付の給付率引き上げ（15%→10%）が2025年4月に迫っていること踏まえて、連合方針に基づき取り組みます。

iv) 60歳までの雇用確保のあり方

a) 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することができ、雇用と年金引き上げを軸に取り組みます。

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、導入拡大を図ります。

c) 65歳以降の雇用確保のあり方

i) 65歳以降の雇用確保は、希望者全員が就業機会を提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できることに取り組みます。

ii) 高年齢期においては、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、個々の労働者の意向が反映されるよう、働き方の選択肢を整備します。

iii) 60歳以降の雇用および処遇については、希望者全員が「働き続け、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、高年齢者雇用継続給付の給付率引き上げ（15%→10%）が2025年4月に迫っていること踏まえて、連合方針に基づき取り組みます。

iv) 60歳までの雇用確保のあり方

a) 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することができ、雇用と年金引き上げを軸に取り組みます。

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、導入拡大を図ります。

c) 65歳以降の雇用確保のあり方

i) 65歳以降の雇用確保は、希望者全員が就業機会を提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できることに取り組みます。

ii) 高年齢期においては、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、個々の労働者の意向が反映されるよう、働き方の選択肢を整備します。

iii) 60歳以降の雇用および処遇については、希望者全員が「働き続け、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、高年齢者雇用継続給付の給付率引き上げ（15%→10%）が2025年4月に迫っていること踏まえて、連合方針に基づき取り組みます。

iv) 60歳までの雇用確保のあり方

a) 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することができ、雇用と年金引き上げを軸に取り組みます。

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、導入拡大を図ります。

c) 65歳以降の雇用確保のあり方

i) 65歳以降の雇用確保は、希望者全員が就業機会を提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できることに取り組みます。

ii) 高年齢期においては、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、個々の労働者の意向が反映されるよう、働き方の選択肢を整備します。

《JRグループ労組連絡会2024年度賃金実態調査結果》

必達目標賃金【産業別・100~999人規模・男・高卒・中位数】への到達状況（千円）

分科会	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	比較対象産業	
工務 (施設/電気)	目標値	243.6	281.0	290.2	341.7	325.8	建設業
	調査結果	240.4	281.9	321.7	355.4	378.9	
	達成率	0.99	1.00	1.11	1.04	1.16	
運輸 (整備/車両/機械)	目標値	228.9	257.4	330.0	327.0	378.0	運輸業・郵便業
	調査結果	211.9	236.6	258.3	274.5	282.6	
	達成率	0.93	0.92	0.78	0.84	0.75	
陸運 (自動車/物流)	目標値	228.9	257.4	330.0	327.0	378.0	運輸業・郵便業
	調査結果	229.9	236.4	244.0	252.4	261.1	
	達成率	1.00	0.92	0.74	0.77	0.69	
物販 (小売/車販/駅弁)	目標値	224.3	236.1	264.1	292.0	284.2	販売業・小売業
	調査結果	234.8	258.6	276.5	289.3	298.2	
	達成率	1.05	1.10	1.05	0.99	1.05	
ホテル (宿泊/飲食)	目標値	214.7	242.0	275.6	315.6	335.5	全産業
	調査結果	209.8	231.8	249.2	264.1	278.5	
	達成率	0.98	0.96	0.90	0.84	0.83	
一般 (サービス/情報)	目標値	212.0	244.6	229.4	256.6	278.4	サービス業・他に分類されない業種
	調査結果	232.4	270.5	298.6	318.4	331.6	
	達成率	1.10	1.11	1.30	1.24	1.19	

※ 目標値は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における「各産業別・100~999人規模・男・高卒の中位数」から、管理職相当分と通勤手当相当分を除外して得られた数値としている。

※ ホテル分科会について、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における「宿泊業・飲食サービス業」のデータが欠如しているため、産業計（全産業）のデータを比較対象としている。

上位目標賃金【産業別・100~999人規模・男・高卒・第3四分位】への到達状況（千円）

分科会	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	比較対象産業	
工務 (施設/電気)	目標値	261.3	316.1	345.3	455.9	377.3	建設業
	調査結果	240.4	281.9	321.7	355.4	378.9	
	達成率	0.92	0.89	0.93	0.78	1.00	
運輸 (整備/車両/機械)	目標値	243.1	264.0	353.1	467.6	509.9	運輸業・郵便業
	調査結果	211.9	236.6	258.3	274.5	282.6	
	達成率	0.87	0.90	0.73	0.59	0.55	
陸運 (自動車/物流)	目標値	243.1	264.0	353.1	467.6	509.9	運輸業・郵便業
	調査結果	229.9	236.4	244.0	252.4	261.1	
	達成率	0.95	0.90	0.69	0.54	0.51	
物販 (小売/車販/駅弁)	目標値	271.4	245.4	266.2	319.7	410.8	販売業・小売業
	調査結果	234.8	258.6	276.5	289.3	298.2	
	達成率	0.87	1.05	1.04	0.90	0.73	
ホテル (宿泊/飲食)	目標値	232.8	272.5	305.4	338.1	390.3	全産業
	調査結果	209.8	231.8	249.2	264.1	278.5	
	達成率	0.90	0.85	0.82	0.78	0.71	
一般 (サービス/情報)	目標値	252.5	267.0	240.5	263.4	331.2	サービス業・他に分類されない業種
	調査結果	232.4	270.5	298.6	318.4	331.6	
	達成率	0.92	1.01	1.24	1.21	1.00	

※ 目標値は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における「各産業別・100~999人規模・男・高卒の第3四分位」から、管理職相当分と通勤手当相当分を除外して得られた数値としている。

※ ホテル分科会について、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における「宿泊業・飲食サービス業」のデータが欠如しているため、産業計（全産業）のデータを比較対象としている。

- ・同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施（通常の労働者で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格差の是正）に取組みます。
- b) 高齢労働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。
 - ・高齢化に伴う増加がみられる腰痛・腰痛炎等に対する配慮と高齢労働者の特性を考慮した職場環境改善に取り組めます。
 - ・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。

- 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（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せられたことから、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（防犯措置や配慮）を望ましい取り組み）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を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てあらゆるハラスメントを二元的に防止する取り組みを事業主に求めます。
 - c) LGBT理解増進法が2023年6月に施行されたことから、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多ウティング並びにカミングアウト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、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。併せて、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への適用を求めます。
 - 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**
 - 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めます。
 - b) 無期転換ルールの周知徹底や、労働時間明示ルール（更新上限の有無・内容、無期転換申込機お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**
 - 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・待遇に、その目的・性質に照らして、正規雇用労働者の待遇差が不合理となっていないかを検証
 - ・不合理な待遇差がある場合は、待遇差を是正
 - b) 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
 - c) 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提供など、事業主に対する必要対応の確保
 - ・倉庫・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**
 - a) 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て100%取得）の徹底、②休日労働の抑制、③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、④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、⑤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。
 - b) 障がい者雇用に関する取り組み
 - ii) 障がい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、労働者・就業規則のチェックや見直しに取り組めます。

- 3) 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
 - ・JR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会の有効活用等による収益拡大、グループ
 - ② 要求書提出
 - ・JR各社は、それぞれ機関手続を終了後、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。
 - ③ 交渉
 - ・JR各社は、ヤマ場での回答引き出しに向け、精力的に交渉に臨みます。また、グループ労組は、エリア連日連携して精力的な交渉を展開することとします。
 - ④ ヤマ場での回答指定日
 - ・JR連合加盟単組は、連合や交通労働会機連・ヤマ場に向けた相対形成に寄与するため、連合が設定する回答引き出しの回答・妥結をめざします。
 - ⑤ JR各単組は、先行組合回答ゾーン（3月10日～14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11日～13日）への集中をめざすため、ヤマ場前に春季生活闘争代表者会議を開催し、妥結に向けた意思統一を図ります。

- (2) 具体的な運動展開について
 - ① JR各単組・グループ労組共通の取り組み
 - i) 安全衛生・政策活動との連携・強化
 - ・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。
 - ・JR産業に関する政策課題の解決に向けた取り組みを強化します。
 - ii) 組織強化・拡大と労働組合の求心力向上
 - ・春季生活闘争の機会を捉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ことと、組織拡大の取り組みを積極的に進めます。
 - ② グループ労組の取り組み
 - 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）「2025春季生活闘争中小

- ③ 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) 2025春季生活闘争における社会的課題の周知をはじめ、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。
- 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) 2025春季生活闘争における社会的課題の周知をはじめ、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。
- ⑤ 決起集会の開催
 - ・「JRグループ労組連合会2025春闘総決起集会」
 - ・日時 2月13日 16時～18時
 - ・場所 大阪市内

第二義的には、生産性原則に基づいて、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などを点検し、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」に基づき、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を強く意識した対応を促すこととし、そのうえで、協力が各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産業に集まるすべての仲間の労働条件の「底上げ」」「底上げ」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。

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、2025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と適切な価格転嫁の推進、働き方も含めた取引の適正化により製品・サービスと労働者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。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。

労働元気派宣言「グループ労組活動虎の巻」2024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、JR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、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
 - 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「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。
 - ii) 「取引適正化・価格転嫁に関する手エックリスト」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
 - i) 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
 - i) 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。