

JRの責任産別として 組織と運動を磨き、すべての関係者との対話を通じて 強くしなやかなJR産業を築こう!



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/上村良成 ●編集/宮野勇馬



第38回 中央委員会

2026春季生活闘争方針案

= ONE TEAMで 今年も 賃上げ! =

職場討議の要請

JR連合は、2026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、1月28日に第38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、少子高齢化や雇用の流動化による人財不足が継続していることに加え、食料品をはじめとする物価の上昇が数年連続し、実質賃金が下がりが続いていることなど、苦しい状況が続いている。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、2026春季生活闘争を取り組むにあたり、世間の賃上げの流れにしっかりと乗り、今次闘争においてもベ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不可欠である。私たちは、JRの責任産別として、JR産業に働くすべての仲間から声を集め、"ONE TEAM"で本闘争を展開していく。

2026春季生活闘争について

連合は、11月28日の第96回中央委員会で、「2026春季生活闘争方針案」を決定しました。2026春季生活闘争からスタートした「未来つくり春闘」は、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることを目標の一つとしており、2026年はその実現のための正念場と位置付け、日本の実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、これからの「賃上げノルム」の確立をめざすという基本スタンスを示しています。また、2年連続で5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとまっております。賃上げの裾野を中小企業や労働組合のない企業などに広げ、格差是正を進めることが不可欠であると訴えています。そのうえで、2026春季生活闘争の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りていくために、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」とともに、「取適法」の周知徹底、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知強化(浸透)、「パートナリング構築宣言」のさらなる拡大と実効性強化などに取り組むこととしています。

交通労協は、12月5日に開催した第3回三役・幹事会で2026春季生活闘争方針を決定しました。交通運輸・観光サービス産業にとって人材の確保・定着・離職防止の取り組みは待ったなしの状況にあり、魅力ある賃金をはけ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・観光サービス産業の持続的成長を担保し、人材確保に向けた闘いと位置付け、「産業の基盤となる人材の確保」を拡大する産業間格差の是正、「物価高騰に対する実質賃金向上」「賃上げの原資となる価格転嫁の推進」「産業内の規模格差の是正」という3つの視点に基づき闘っていくとしています。

金改定の効果などにより、全社で収入が伸びることも、各社の努力によるコスト削減の効果などにより全社が経常黒字を計上しました。2025春季生活闘争では、JR各単組の定昇相当分を含む賃上げ率は、組合員ベースの加重平均で6.08%、グループ労組では同4.98%となり、社会水準に見劣りしない大きな成果を得ることができました。しかしながら、単組毎の個別の結果を目標とする十分な賃上げができていない単組も多くあります。2025年の物価上昇も高い水準で推移しており、組合員の生活を守るためにも引き続き高水準の賃上げは欠かせません。2025年度賃金実態調査では、JR各単組の実績は伸びたものの、各目標値の伸びが小さかったことから、到達状況は悪化しました。グループ労組では、集計単組数の変化による変動があるものの、実績計は改善傾向にあると伺っています。また、JR各単組と同様に各目標値への到達状況は悪化しています。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)は令和

6年(2024年)分であり、2025春季生活闘争での賃上げが反映されていないことから、各目標値への到達状況を維持するだけでも一定の賃上げが必要となります。さらに、6.3%の高い伸びを見せ、今後もさらなる引き上げが想定される最低賃金の動向にも注意が必要です。JR連合はこの間、JRの責任産別として、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った一里塚として、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2026春季生活闘争は、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者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連合加盟96単組が一丸となった総がかりの統一闘争を展開することとします。

Table with 2 columns: 項目 (Item) and 数値 (Value). Includes 2025春季生活闘争結果 (2025 Spring Life Struggle Results) and 参考 (Reference) data such as 消費者物価指数 (Consumer Price Index) and 最低賃金引上率 (Minimum Wage Increase Rate).

1 2026春季生活闘争の基調

(1) 人財の確保・定着を最大の課題と位置付け、組合員の生活改善と産業の持続的発展をめざす

① JR産業が持続的に発展するためには人財の確保・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てきました。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、働き方に直結する法改正、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。

② 労働力移動の円滑化など、雇用情勢の変化への柔軟対応が必要

③ 人財獲得に向けた採用競争力の強化と中堅層・高齢者層とのバランスが必要

JR産業を多岐にわたる事業に展開してきたのは、まさに人財の確保・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。

① 組員の生活維持・向上のためには、物価上昇を上回り生活改善が実現できる賃上げの継続的な実現

② 組員の生活維持・向上のためには、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。

2025春季生活闘争では、こうした環境を踏まえ2年連続で5%を超える賃上げ(定昇含む)が実現しました。しかし、その内容を見ると、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。

③ 賃上げの継続的な実現

④ 賃上げの継続的な実現

JR連合の2025春季生活闘争は、

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、グループ各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しなくてはなりません。

① 賃上げの継続的な実現

2025春季生活闘争の後、高水準の物価高騰は継続しています。連合をはじめ、政労使は、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・物価の好循環を巡航軌道に乗せ、経済成長のステージへ転換を図ろうと訴えています。当然ながら、JR産業の維持・

② 賃上げの継続的な実現

③ 賃上げの継続的な実現

JR連合の2025春季生活闘争は、

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。

① 賃上げの継続的な実現

連合が中小企業や賃金水準が低位にある産業に呼びかけた6%の目標に対し、JR7単組は6.08%で達成、グループ労組は4.98%で未達成となりました。経営の堅調な業種・企業が賃上げ水準を大きく引き上げた一方で、JR各社では経営格差が拡大したほか、グループ会社間では賃上げ幅が僅少な水準に留まったところや、実施を見送った労使も一定数存在します。

② 賃上げの継続的な実現

③ 賃上げの継続的な実現

JR連合の2025春季生活闘争は、

ありま。中堅層・高齢者層は賃金改善の恩恵に乏しく、偏向した賃上げが定期昇給相当分を圧縮する傾向にありま。賃金・物価・経済の好循環を巡航軌道に乗せるためには、幅広い層での十分な賃上げが必要であり、採用競争と人財定着の両面からバランスの取れた配分が求められています。

① 賃上げの継続的な実現

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なければなりません。

② 賃上げの継続的な実現

③ 賃上げの継続的な実現

JR連合の2025春季生活闘争は、

《 JR連合2025年度賃金実態等調査による目標賃金との比較 》

Table with columns for age groups (25, 30, 35, 40, 45, 50, 55) and rows for Q3 target, previous Q3, and differences. Includes sub-tables for 'JR連合', 'JR東海', and 'JR西日本'.

Table showing median values (必達目標) for age groups 25 to 55, along with previous year medians and differences.

Table with columns for age groups and rows for 'JR東海', 'JR四国', and 'JR九州' sub-groups, showing actual amounts, differences, and ratios.

※「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。具体的な厚労省「賃金構造基本統計調査」で集計されている「全産業100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。

③ 意欲高く働き続けることができない多様な働き方の実現
優秀な人材の定着を図る観点から、賃金や労働条件の改善に大きな投資を行う余裕はなく、従来の慣例を覆すことができていません。

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、従来の慣例を覆すことができていません。
「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を生き抜くことはできません。

③ 連合・交通労働協会の連携・共闘
連合は、11月28日に開催した第96回中央委員会、2026春季生活闘争方針を決定しました。2026春季生活闘争からスタートした「未来づくり春闘」は、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることを目標の一つとしており、2026年はその実現のための正念場と位置付け、日本の実賃金を1%上昇軌道に乗せ、これからの「賃上げホルム」の確立をめざすという基本スタンスを示しています。

① 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・2025では、社会水準を意識して設定した必達目標賃金を念頭におき、期中での到達を通じて「働きの価値に見合った水準」への到達をめざしています。また、必達目標賃金への到達後は、上位目標賃金への到達に向けて取り組み、継続的に賃金水準の維持・向上を図ることとしています。

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、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は変わりありません。

「拡大する賃金格差の是正」「物価高騰に對する賃金向上」「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ってまいります。
「拡大する賃金格差の是正」「物価高騰に對する賃金向上」「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ってまいります。

《 JRグループ労組連絡会2025年度賃金実態調査結果 》

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)

Table showing attainment status for upper target wages by industry (Construction, Transport, Retail, Hotel, General) and age group.

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)

Table showing attainment status for mandatory target wages by industry and age group.

※ 目標値は、厚生労働省による令和6年賃金構造基本統計調査(賃金センサス)標準労働者の特定年齢労働者数および所定内給与額における「各産業別・100~999人規模・男・高卒」の中位数、または第3四分位から、管理職相当と通勤手当相当分を除外して得られた数値としている。

J R 連合 2026 春季生活闘争方針案

《具体的な要求内容》【J R 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(6,000円)の確実な確保を要求
 - (2) ベースアップ
 - ① 統一ベース要求12,000円以上
 - 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
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

2 具体的な取り組み内容

(1) 基本的な考え方

金以外の労働条件を含めた働き方全般について点検し、改善を図ることも重要です。特にフレックスタイム制やテレワークの導入・拡大は、最近の多様な働き方の先進事例として社会でも広く導入されていることから、積極的に推進する必要があります。

また、育児・介護・治療と仕事の両立支援についても、社会情勢を鑑みて積極的に推進するとともに、これまで導入してきた短時間勤務・短日勤務などの多様な働き方については、特定の事情を抱える人財のみならず、広く一般的に利用できるような適用拡大を図るべきです。

さらに、女性・高齢者・社会人・外国人などの採用の拡大や、時代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・省力化の推進にあわせ、J R 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く必要があります。

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ON TARGET A M 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間横断の「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、組合員の安心感を醸成することなどを考慮し、可能な限り春季生活闘争時期に要求し、決着をめぎします。

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」の追求に最大限の取り組みをします。

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は制度の改善を取り組みます。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ぎします。

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の取り組みをします。

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

に歯止めをかけ格差を是正するべく産業を超えて取り組んでおり、J R 連合においても、グループ会社が賃上げすることができると環境整備に向けて、適正契約・価格転嫁の推進に取り組んでまいりました。広がり続ける産業内格差を是正し、J R 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ています。

なお、中期労働政策ビジョン2022

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活き活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。

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、中長期視点に立つ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を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。

4・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100・999人」であり、J R 7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の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、これまで以上に意識した取り組みが求められています。

③ サブライチエ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、厚生労働省の一副業・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上昇、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、連合や交通労協、J R 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) J R 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、そのために必ずしも単組がそれぞれ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、J R 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

J R 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つてこそ成し得たものです。J R 各社・グループ会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と変わりはなく、J R 各社・グループ会社の隔てなく、社会情勢やJ R 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べきです。

J R 賃上げ以降、企業再編を繰り返して

グループ会社は変更してきましたが、労働条件についてはJ R 各社と一定の格差が生じ、経営体力に差のあるグループ会社では、その格差は拡大しています。2025春季生活闘争の結果を見ても、経営体力の差に応じて賃上げにも差が生じています。

経営体力が脆弱な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

① 賃上げ要求の考え方
1) J R 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、そのために必ずしも単組がそれぞれ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、J R 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

② 賃上げ要求の考え方
1) J R 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、そのために必ずしも単組がそれぞれ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、J R 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

③ 賃上げ要求の考え方
1) J R 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、そのために必ずしも単組がそれぞれ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、J R 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

④ 賃上げ要求の考え方
1) J R 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、そのために必ずしも単組がそれぞれ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、J R 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

⑤ 賃上げ要求の考え方
1) J R 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、そのために必ずしも単組がそれぞれ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、J R 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

⑥ 賃上げ要求の考え方
1) J R 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、そのために必ずしも単組がそれぞれ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、J R 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

⑦ 賃上げ要求の考え方
1) J R 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、そのために必ずしも単組がそれぞれ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、J R 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

④ 賃金諸元(2025年度J R 連合員金実態調査による)	① 平均賃上げ方式	32万3944円(36・4歳)	J R 連合	平均賃金	32万3944円	※加重平均
⑤ 賃金要求項目の集約化	② 個別賃上げ方式	20歳~40歳の最安値の賃金上昇額	J R 各単組	平均基準内賃金	34万1488円(35・6歳)	
⑥ 賃金要求項目の集約化	③ 賃上げ率	35歳・男子・高卒・標準労働者層	J R 各単組	平均基準内賃金	33万3509円	
⑦ 賃金要求項目の集約化	④ 賃上げ率	27歳~40歳の最安値の賃金上昇額	J R 各単組	全産業平均賃金	27万8744円(38・4歳)	
⑧ 賃金要求項目の集約化	⑤ 賃上げ率	43・44歳	J R 各単組	1年1歳間差額	4344円	

⑧ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

⑨ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

⑩ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

⑪ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

⑫ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

⑬ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

⑭ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

⑮ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

⑯ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

⑰ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

⑱ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

⑲ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

⑳ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㉑ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㉒ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㉓ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㉔ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㉕ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㉖ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㉗ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㉘ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㉙ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㉚ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㉛ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㉜ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㉝ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㉞ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㉟ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㊱ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㊲ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㊳ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㊴ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㊵ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㊶ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㊷ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㊸ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㊹ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㊺ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㊻ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㊼ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㊽ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㊾ 賃金要求項目の集約化
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)については、可能な限り同時要求することとします。

㊿ 賃金要求項目の集約化
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

3) 昇給ルールの導入に取組みます。
 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) 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組を展開します。

ii) 育児・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格・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保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作業の撤廃を図ります。
 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(産後バ育休)の整備など男性の育児休業取得促進に取組みます。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)の整備に取組む、「くろみん」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組を進めます。
 h) 事業所内保育施設(認可施設)の設置に継続して取組む。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組の推進
 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「トライするみんな」「くろみん」「プラチナするみんな」の取得をめざします。
 b) 「トライするみんな」「くろみん」「プラチナするみんな」を取得後の取組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の实效性の維持・向上を図ります。
 v) 治療と仕事の両立の推進に関する取組
 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組を推進するため、以下のとおり取組みます。
 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、将来的な65歳への定年延長に向けた検討を行います。
 b) 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

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

ii) 育児・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格・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保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作業の撤廃を図ります。
 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(産後バ育休)の整備など男性の育児休業取得促進に取組みます。また、不妊治療と仕事の両

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・務務制度、福利厚生といったあらゆる労働条件について検証し、改善を図る取組を徹底します。また、政策・制度実現の取組を、労働条件改善の取組とともに運動の両輪として推し進めることとします。

iii) 育児・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・解決に取り組めます。
 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もに、昇給における育児・介護休業期間除外規定および昇格・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保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作業の撤廃を図ります。
 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(産後バ育休)の整備など男性の育児休業取得促進に取組みます。また、不妊治療と仕事の両

ii) 高年齢者雇用に関する取組
 労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中で、JR産業の発展を支える人材を継続的に確保し、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組む。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組みます。

ii) 高年齢者雇用に関する取組
 労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中で、JR産業の発展を支える人材を継続的に確保し、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組む。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組みます。

ii) 高年齢者雇用に関する取組
 労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中で、JR産業の発展を支える人材を継続的に確保し、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組む。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組みます。

ii) 高年齢者雇用に関する取組
 労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中で、JR産業の発展を支える人材を継続的に確保し、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組む。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組みます。

ii) 高年齢者雇用に関する取組
 労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中で、JR産業の発展を支える人材を継続的に確保し、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組む。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組みます。

ii) 高年齢者雇用に関する取組
 労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中で、JR産業の発展を支える人材を継続的に確保し、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組む。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組みます。

ii) 高年齢者雇用に関する取組
 労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中で、JR産業の発展を支える人材を継続的に確保し、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組む。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組みます。

ii) 高年齢者雇用に関する取組
 労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中で、JR産業の発展を支える人材を継続的に確保し、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組む。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組みます。

ii) 高年齢者雇用に関する取組
 労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中で、JR産業の発展を支える人材を継続的に確保し、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組む。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組みます。

ii) 高年齢者雇用に関する取組
 労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中で、JR産業の発展を支える人材を継続的に確保し、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組む。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組みます。

ii) 高年齢者雇用に関する取組
 労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中で、JR産業の発展を支える人材を継続的に確保し、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組む。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組みます。

ii) 高年齢者雇用に関する取組
 労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中で、JR産業の発展を支える人材を継続的に確保し、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組む。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組みます。

ii) 高年齢者雇用に関する取組
 労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中で、JR産業の発展を支える人材を継続的に確保し、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組む。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組みます。

ii) 高年齢者雇用に関する取組
 労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中で、JR産業の発展を支える人材を継続的に確保し、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組む。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組みます。

ii) 高年齢者雇用に関する取組
 労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中で、JR産業の発展を支える人材を継続的に確保し、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組む。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組みます。

ii) 高年齢者雇用に関する取組
 労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中で、JR産業の発展を支える人材を継続的に確保し、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組む。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組みます。

ii) 高年齢者雇用に関する取組
 労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中で、JR産業の発展を支える人材を継続的に確保し、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組む。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組みます。

ii) 高年齢者雇用に関する取組
 労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中で、JR産業の発展を支える人材を継続的に確保し、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組む。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組みます。

ii) 高年齢者雇用に関する取組
 労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中で、JR産業の発展を支える人材を継続的に確保し、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組む。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、「テレワーク導入に向けた労働組合の取組方針」の「具体的な取組のポイント」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。

JR連合2026春季生活闘争方針案

- 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ことにも、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安定の促進に取り組みます。
 - 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、無期転換申込み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
 - 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、賞金・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、正規雇用労働者の待遇差が不相当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) 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提供など、事業上好処遇の確保対応
 - ・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) 障がい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

3 NONO春季生活闘争の具体的な進め方

- 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 交渉
 - ④ 賃金諸元の開示

① 方針決定

JR各単組は、それぞれの機関手続きを終了後、速やかに要求書を提出することとし、提出期限は2月10日までとします。

② 要求書提出

JR各単組は、十分な交渉期間を確保する観点から、JRグループ労組連合会が主催する「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

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

JR連合加盟単組は、連合や交通労働組合にも創りあげる「賃上げに向けた社会機運の醸成」「ヤマ場に向けた相対形成」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。

JR7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

⑥ 賃金諸元の開示

JR各単組は、2026春季生活闘争方針において、「働こう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。2026年1月1日施行の中小受託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・適正付加価値の適正分配を通じて、JR産業

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、JR各社の要員供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。JR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、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、2026春季生活闘争方針において、「働こう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。2026年1月1日施行の中小受託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・適正付加価値の適正分配を通じて、JR産業

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。

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 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な等を点検し、その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と、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。

⑥ 春季生活闘争を通じた集团的労働関係の強化・構築と組織拡大の取り組み

組織拡大は通常の取り組みですが、加盟単組は春季生活闘争の機会を捉え、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て、「労働協約」「労働協約」に代わる賞書や組合規約などの組合員の範囲を見直しに取組み、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ことにも、未組織企業の組織化につながるなど、2026春季生活闘争を契機に、以下の取り組みを進めます。

1) 2026春季生活闘争の機会を捉えて、労働組合の存在意義を組織内外へ周知することにも、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た

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」に代わる賞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定交渉を行います。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、集团的労働関係、組織拡大の意義を浸透させる取り組みを行います。

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「JR連合NEWS」2026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) 2026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を設け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

要求書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。

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」2026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年度賞金実態調査結果」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あわせた「労使対話行動」に可能な限りの取り組みます。

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

⑤ 決起集会の開催

JRグループ労組連絡会主催による「JRグループ労組連絡会2026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。

⑦ JRグループ労組連絡会

2026春闘総決起集会

日時 2月10日 16時～18時

場所 大阪市内