

中期労働政策ビジョン

(2019~2023)

JR関係労働者にとって相応しい働き方と
今後5年の到達目標



日本鉄道労働組合連合会 (JR連合)
JAPAN RAILWAY TRADE UNIONS CONFEDERATION

《 構 成 》

はじめに	1
------------	---

第1部 「私たちを取り巻く環境」と「想定される未来」

I 情勢・労働環境の推移、想定される未来	2
II JRにおける労働力構成、労働環境等の推移（近年）	15

第2部 中期労働政策ビジョン（2014～2018）の振り返り

I 雇用・労働のあり方	20
II 賃金のあり方	24
III ワーク・ライフ・バランスのあり方	31
IV グループ企業における労働条件のあり方	38

第3部 中期労働政策ビジョン（2019～2023）

I 総論	40
II 雇用・労働のあり方	44
III 賃金のあり方（月例賃金の構成要素）	47
IV 各種労働条件・制度のあり方（賃金以外）、ワーク・ライフ・バランス	49
V グループ会社における労働条件のあり方	52
VI 今後の春季生活闘争の基本方針	57
VII さいごに	59

その他

・別紙1 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 （平成30年法律第71号）の概要」	60
・別紙2 「各種労働条件・制度で前進を図った内容」	63
・別紙3 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案の概要」	66
・「新中期労働政策ビジョン」策定プロジェクト推進体制	67

はじめに

わが国は人口減少局面に突入して久しい。2013年時点で1億2,000万人余りの人口が、2050年には1億人を大きく割り込むという推計もあり、急激な人口減少とともに進む高齢化は主要先進国でも類例のないスピードで進行し、65歳以上が占める人口の割合は2013年の25%から2050年には約40%に上ると予測されている。少子化については、合計特殊出生率が1974年以降下がり続け、2017年は日本の人口置換水準である2.07を大きく下回る1.43となった。少子化により、生産年齢人口比率は2015年度の約6割から、2050年度には約5割まで低下すると想定されている。現在、政府は「希望出生率1.8」を目標に掲げつつも場当たりの政策を推進しているにすぎず、日本社会に真に必要なとされる抜本的な対策は先送りにされ続けている。

また近年は、この超少子高齢化社会において、すべての産業が労働力不足に直面しており、第四次産業革命の到来を見据えながら、激変する社会への適応や構造転換を迫られている。しかし、こうした環境下においても私たちJR産業は、人流・物流ネットワークを維持・発展させることで、日本の経済・社会へ貢献し続け、豊かな社会を後世へと引き継いでいくという使命を今後も担い続けなくてはならない。それを支えるのは「人」であり、「人」こそが財産である。この最も重要な経営資源である「人財」が、生き活きと意欲的に働き、持てる能力を最大限に発揮できる労働条件・環境を整えることが労働組合の最たる機能・役割であり、社会と労働者を結びつける企業活動の中で、如何に一人ひとりが意欲的に業務に向き合うことができるかを模索し、取り巻く環境に適合していくことの必要性は、かつてなく高まっている。

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関係労働者が将来において目指すべき雇用や労働のあり方を模索し、着実に実現を図っていくための一里塚として、5年ごとに「中期労働政策ビジョン」を策定してきた。そして加盟各単組が同ビジョンを共有しつつ、労使協議を中心とする粘り強い取り組みを展開してきた。この5年間は、「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」に掲げる中長期目標の達成を目指し、継続的な活動を展開してきた。

そうした中で、中期労働政策ビジョンが改訂期（2019年6月）を迎えた。改訂に際しては、約2年間に亘り加盟各単組との討議を積み重ねてきた。取り巻く環境の激変を念頭におき、不確実ながらも将来を見据え、そしてすべてのJR関係労働者のあるべき労働条件や働き方を模索し、現時点において可能な限り明確化する取り組みであったと言える。

策定した新たなビジョンの基本的な構成としては、この間の成果と課題を踏まえつつ、前ビジョンにおける、すべてのJR関係労働者にとってあるべき働き方、目指す姿と、その到達状況を踏まえた今後5年の中期的目標を明示する形を踏襲した。またJR産業は、JR7社のみでは事業運営が成り立たず、数多くの業種・業態からなる企業群で成り立ち、相互に支え合っていることを踏まえ、業種・業態に依らない統一的な共通目標を掲げつつも、各界の特性ないしは事業規模上の制約等にも相応の配慮を行い、従来以上に踏み込んだ提言を行うことを意識した。

については、JR連合に加盟するすべての単組が、本ビジョンの趣旨や課題認識、および目標を共有するとともに、やりがいをもって業務に精励できる制度・環境の創出にむけた取り組みを強く要請する。その結果として、将来に亘りJR産業に集い働く者にとって、魅力あふれる産業であり続けることが可能となることを確信し、提言するものである。

第1部 「私たちを取り巻く環境」と「想定される未来」

I 情勢・労働環境の推移、想定される未来

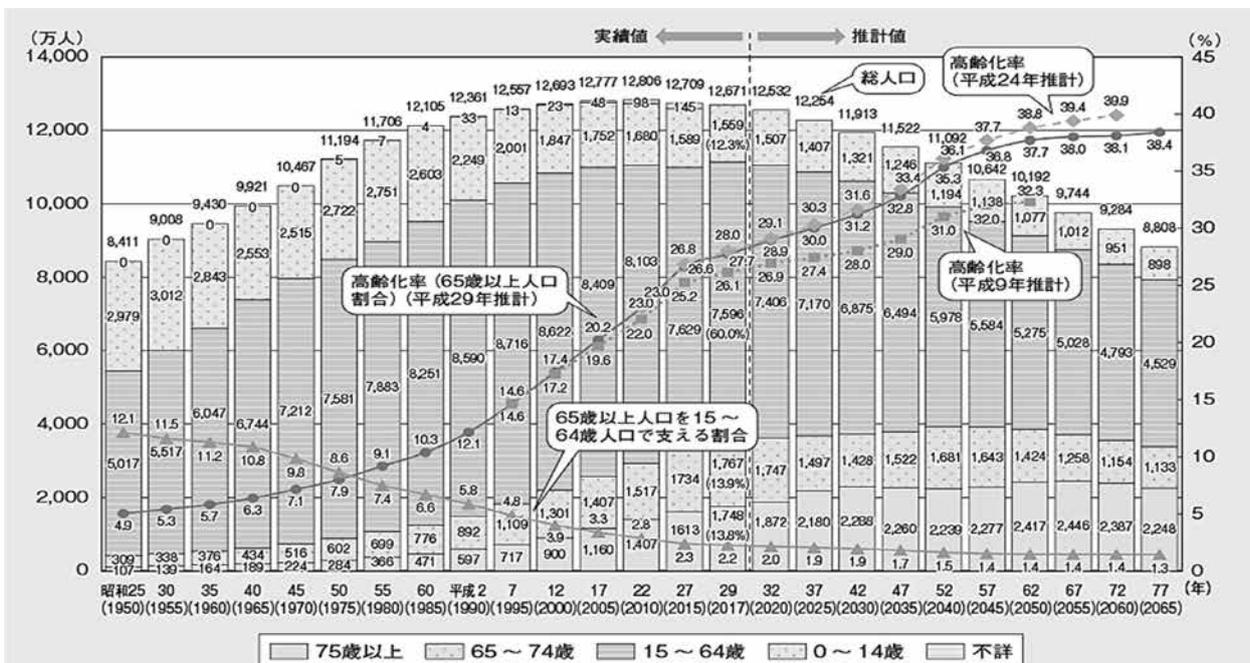
1. 日本国内の動き

(1) 超少子高齢化社会の進展

日本の総人口は、2017年で1億2,671万人となっている。年少人口（0～14歳）、生産年齢人口（15～64歳）、高齢者人口（65歳以上）は、それぞれ1,559万人、7,596万人、3,515万人となっており、総人口に占める割合は、それぞれ12.3%、60.0%、27.7%となっている。

国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口（平成29年推計）」は、日本の将来の人口規模や年齢構成等の人口構造の推移を推計しているが、中位推計（出生中位・死亡中位）では、合計特殊出生率は、実績値が1.45であった2015年から、2024年の1.42、2035年の1.43を経て、2065年には1.44へ推移すると仮定している。最終年次の合計特殊出生率の仮定を前回推計（2014年1月推計）と比較すると、近年の30～40歳代における出生率上昇等を受けて、前回の1.35（2060年）から1.44（2065年）に上昇している。

この中位推計の結果に基づけば、総人口は、2053年には1億人を割って9,924万人となり、2065年には8,808万人になる。前回推計結果と比較すると、2065年時点で前回の8,135万人が今回では8,808万人へと673万人増加している。人口が1億人を下回る年次は前回の2048年が2053年と5年遅くなっており、人口減少の速度は緩和されたものとなっている【図表1】。



資料：棒グラフと実線の高齢化率については、2015年までは総務省「国勢調査」、2017年は総務省「人口推計」（平成29年10月1日確定値）、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果。点線と破線の高齢化率については、それぞれ「日本の将来推計人口（平成9年推計）」の出生中位・死亡中位仮定による、推計時点における将来推計結果である。

(注1) 2017年以降の年齢階級別人口は、総務省統計局「平成27年国勢調査 年齢・国籍不詳をあん分した人口（参考表）」による年齢不詳をあん分した人口に基づいて算出されていることから、年齢不詳は存在しない。なお、1950年～2015年の高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている。

(注2) 年齢別の結果からは、沖縄県の昭和25年70歳以上の外国人136人（男55人、女81人）及び昭和30年70歳以上23,328人（男8,090人、女15,238人）を除いている。

(注3) 将来人口推計とは、基準時点までに得られた人口学的データに基づき、それまでの傾向、趨勢を将来に向けて投影するものである。基準時点以降の構造的な変化等により、推計以降に得られる実績や新たな将来推計との間には乖離が生じうるものであり、将来推計人口はこのような実績等を踏まえて定期的に見直すこととしている。

【図表1（出展：内閣府「平成30年版高齢社会白書」；高齢化の推移と将来推計）】

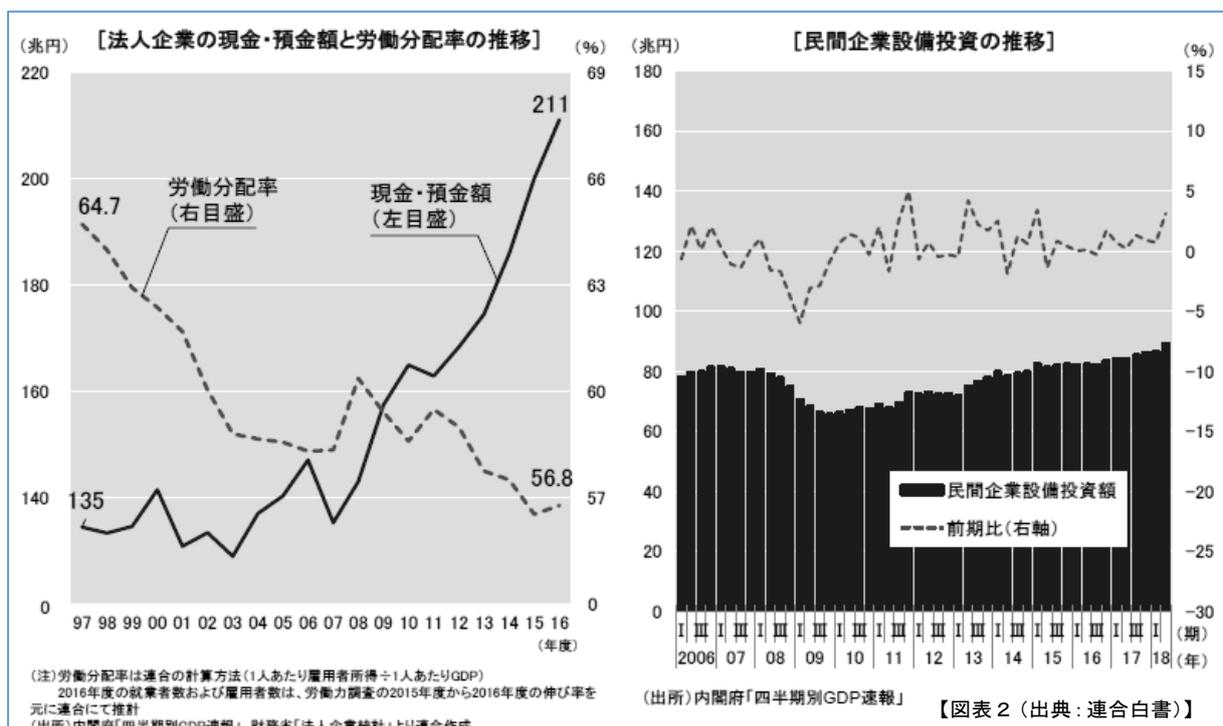
WHO（世界保健機構）は、高齢化率（総人口における65歳以上人口が占める割合）によって高齢化社会の進展レベルを定義しているが【「高齢化社会」；高齢化率7%～14%、「高齢社会」；高齢化率14%～21%、「超高齢化社会」；高齢化率21%以上】、日本は1970年の調査で7.1%を記録し、高齢化社会へ突入した。その後1995年に14.5%を記録し高齢社会へ、更に2007年には21.5%へと進み超高齢化社会へと踏み出した。高齢化社会へ突入してからわずか37年で超高齢化社会へと進んだ国は、世界各国の中でも日本だけであり、そのスピードは群を抜いており、超高齢化社会への対応は、国をあげて取り組むべき優先課題である。

超高齢化社会へ突入することにより、強く懸念されているのが「労働力人口の減少」である。生産活動の中核となる生産年齢人口（15～64歳）は、2015年には7,728万2千人存在しているが、2030年においては6,875万4千人（15年間で▲852万8千人）が見込まれている。

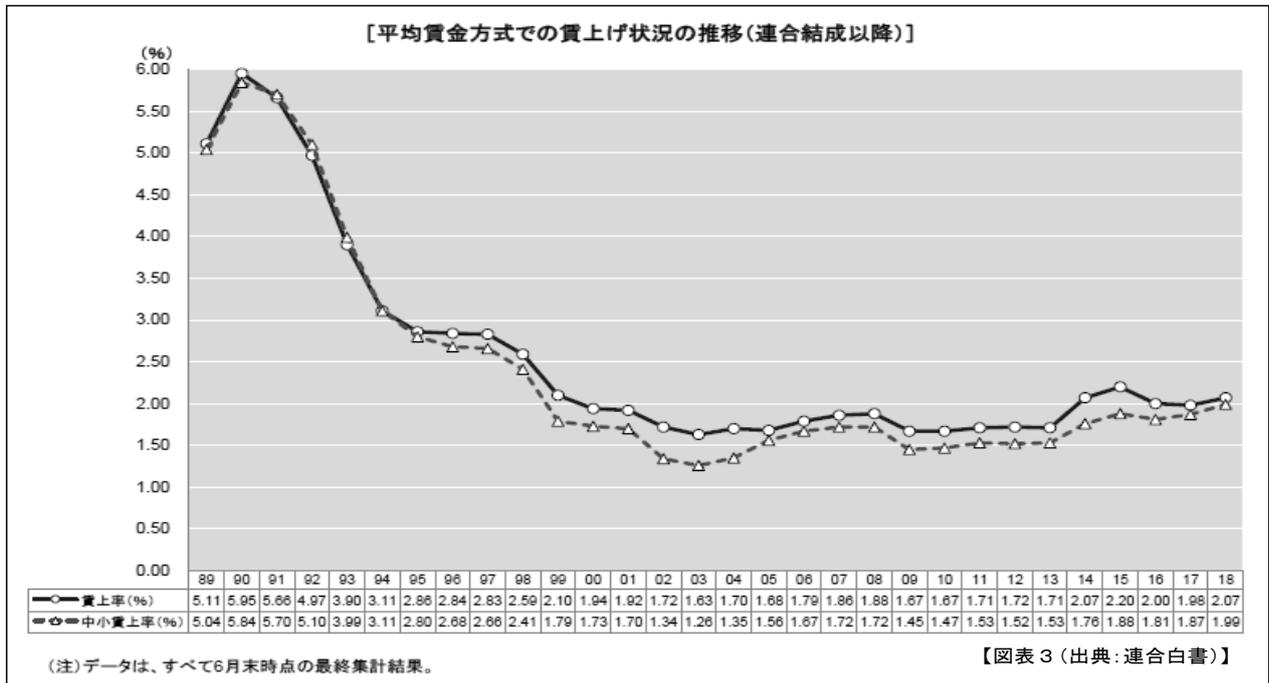
(2) 賃金・雇用の動向

① 賃金と雇用の動向（概要）

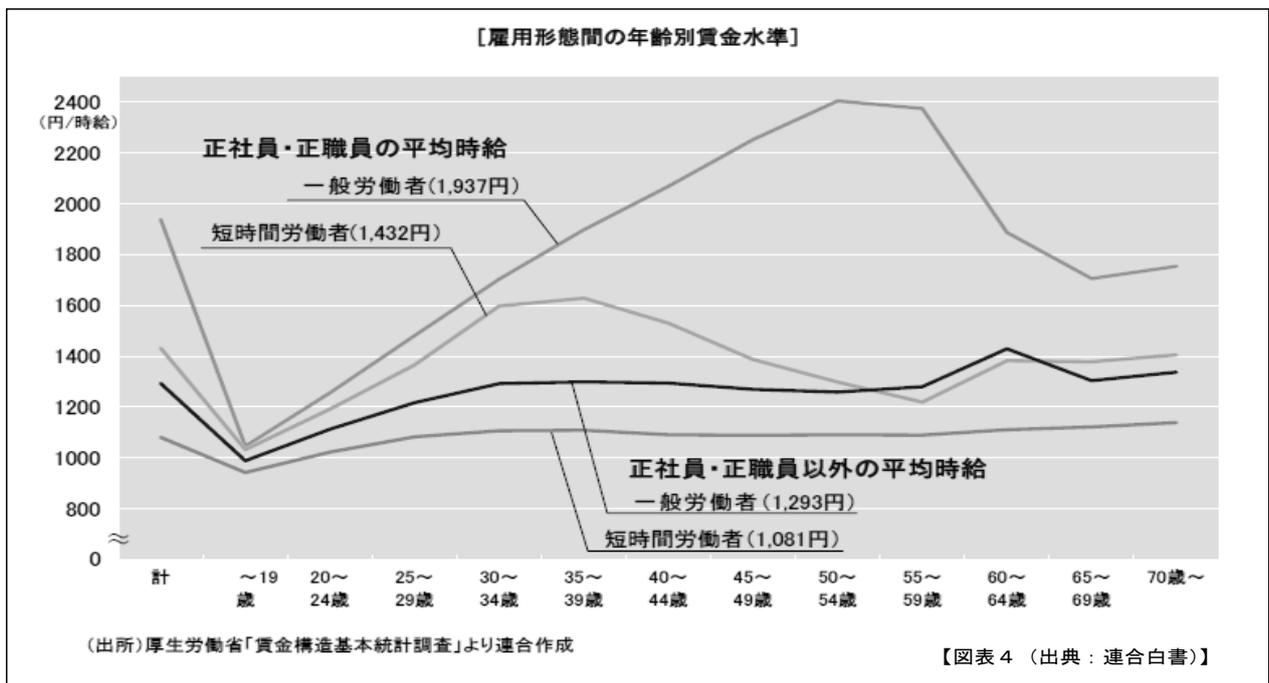
i) この間、連合および加盟組織は、長期にわたるデフレ経済下において広がった様々な格差を是正し、持続可能な社会・経済を実現するべく、「春季生活闘争」をはじめとする取り組みを推進してきた。特に2016年春季生活闘争からは「底上げ・底支え」「格差是正」をキーワードとして強く掲げ、月例賃金の引き上げに徹底的にこだわり、構成組織等の懸命な取り組みにより、春季生活闘争への参画や賃上げ獲得組合が増加するとともに、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」が一定程度浸透するなどの成果を挙げてきた。しかしながら社会全体を俯瞰した時、この成果の社会的波及機能が十分に働かなかったこともあり、企業規模間・雇用形態間などの格差は依然として縮まっていない。日本経済の先行きは、通商問題の動向が世界経済に与える影響や地政学的リスク、相次いだ自然災害が国内経済に与える影響など国内・海外要因の影響を受けつつも、緩やかな成長が見込まれており、企業収益は過去最高を更新している。その一方で、労働分配率は低下を続け、実質賃金も横ばいとなっており、個人消費については上向き感が見られるものの、回復にむけた勢いは依然として見られない【図表2】。



こうした背景の中、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から個別賃金水準の動向をみると、2014年以降上昇に転じているものの、ピークであった1997年の水準にはいまだ到達していない【図表3】。

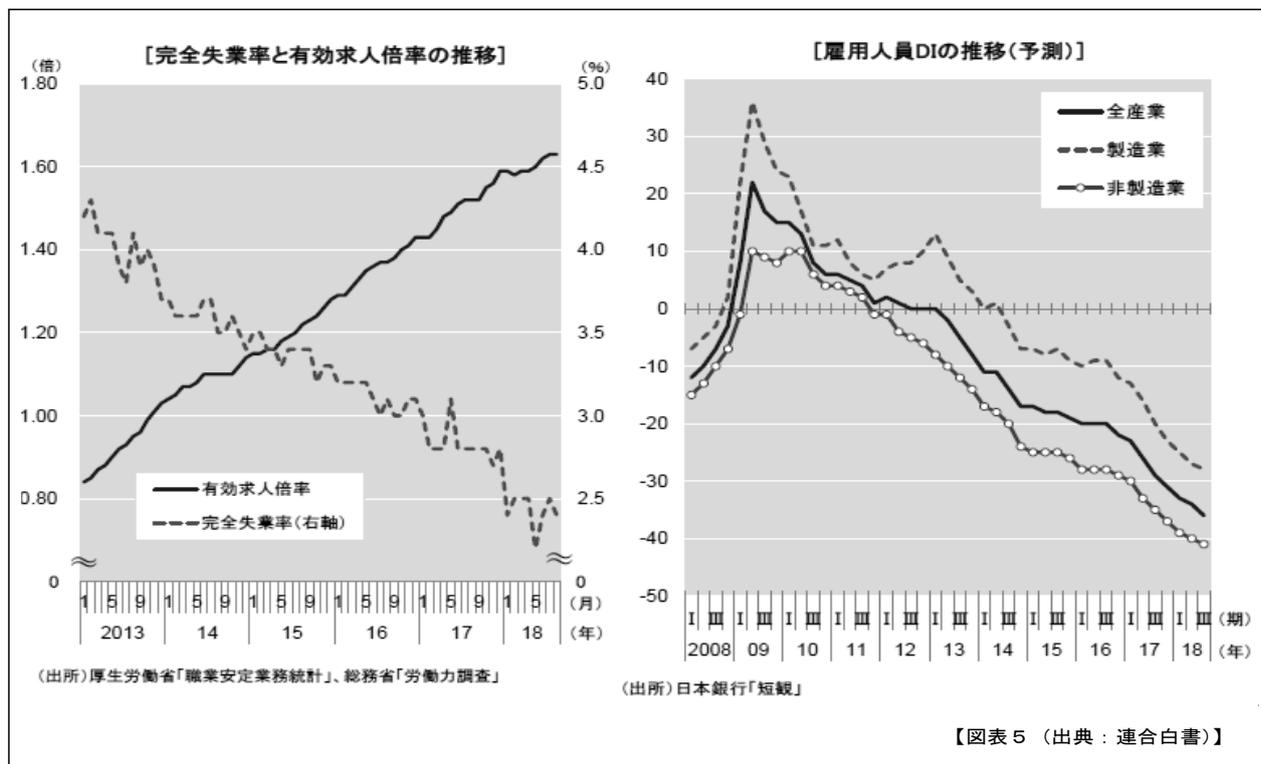


労働力需給の逼迫を反映して、短時間労働者の賃金の伸びは一般労働者を上回っており、足下のパート・アルバイトの平均募集時給も増加傾向が続いている【図表4】。



ii) 至近の雇用動向について目をむければ、総務省が2019年2月に発表した2018年平均の完全失業率は2.4%（8年連続低下；1992年以降26年ぶりの低水準）となり、2018年平均の有効求人倍率は1.61倍と、労働力需給はタイトな状況が続いている。日銀短観の雇用人員判断DIも、産業計は2013年、製造業も2014年を境にマイナスに転じて以降、不足の度合いは強まる一方となっている【図表5】。近年、景気動向は緩やかな回復基調が続いてきているが、我が国では少子化を伴いながら急速に高齢化と人口減少が進み、とりわけ生産年齢人口の減少が相対的に大きいため、労働力不足がすでに不可避かつ継続的になっており、人手不足感は年々高まり慢性化している。少なくとも1つ

の大きな節目となる2020年（東京オリンピック・パラリンピック開催年）にむけては厳しい雇用情勢が継続すると見込まれる。



今後は、経済・社会・産業構造が劇的に変化をしていく兆しがある。近年、あらゆる産業において人手不足が深刻化し、雇用・労働力確保に関する環境は予断を許さない状態が続いている。そうした中、政府も関連法をめまぐるしく改正しており、企業の労使が矢継ぎ早の対応に迫られている。

② 働く女性や高齢者の雇用に関する動向

i) 働く女性の雇用に関する動向

1) 2015年には改正「次世代育成支援対策推進法」が施行され、同法の施行期間を2025年3月末まで延長するとともに、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取り組みを行った企業を認定するプラチナくるみん認定制度が設けられた。

また、2016年には「女性活躍推進法」が施行され、国・地方公共団体・事業主の責務や女性の活躍の推進に関して実施すべき義務などが定められ、301人以上の労働者を雇用する事業主については、自社の女性の活躍に関する状況把握および課題分析を行い、それを踏まえた数値目標を含む行動計画の策定、社内周知、公表を行うことや、行動計画を策定した旨の届出を都道府県労働局へ行うこと、女性の活躍に関する情報の公表を行うことが義務付けられた（300人以下の労働者を雇用する事業主の場合は努力義務）。また附則により施行後3年の見直しが検討されることとされ、同法の国会における附帯決議により、同法の見直しに併せて性差別の禁止を規定した「男女雇用機会均等法」の見直しも行うこととされた。

そして、2017年には改正「育児・介護休業法」が施行され、介護休業を合計93日の範囲で3回まで分割して取得することを可能にしたほか、有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和や、介護のための所定労働時間の短縮措置等の措置義務の期間の延長（介護休業と通算して93日から、通算することなく3年間へ）、介護を行う労働者の所定外労働の免除制度の創設などが行われた。また、「男女雇用機会均等法」の改正も併せて行われ、育児休業等に関する上司・同僚によ

る就業環境を害する行為に対する防止措置を義務付ける規定が設けられた。

この間、政府は2015年以降、毎年「女性活躍加速のための重点方針」を策定し、総合的な取り組みを推進してきているが、2018年4月以降、政府高官によるセクシャル・ハラスメントを契機として女性差別や差別への認識の欠如に対する批判と行動が巻き起こり、セクシャル・ハラスメント根絶にむけた機運がかつてなく高まっている。

- 2) こうした中で、総務省が2018年7月13日に公表した2017年の就業構造基本調査によると、子育て世代の有業率がすべての年齢層で上昇していることが分かった。25～39歳の女性が働いている割合は75.7%と5.9ポイント高まり、過去最高を更新した。同世代の男性は0.7ポイント上昇の92.4%となり、男女差は依然として存在するものの縮まっている。一方、非正規雇用で税の控除などを意識して働く時間を調整している女性は31.7%。男性の14.2%を大きく上回る。税制も含め誰もが働きやすい環境の整備はなお道半ばと言える。

かねてより、日本の女性は出産・育児で離職する例が多かったが、近年、有業率のM字カーブの傾きは緩和に向かっており、育児をしている女性の有業率は5年前の2012年の調査と比べ、25～29歳で12.3ポイント上昇して60%に達している。

- 3) 一方で、連合の「雇用における男女平等に関する調査」によれば、職場における男女間格差は未だに根強く、男女の扱いの違いとしては、管理職への登用、昇進スピード、仕事への配置が主な点として挙げられているほか、こうした雇用上における様々な格差が積み重なり、男女間の賃金格差は男性を100としたときに女性が73.4となっており、約3割の格差が残っているとされている。また、男女雇用機会均等法制定により生まれたコース別雇用管理についても、「総合職」や「一般職」に加えて「限定総合職」といったコースの多様化が見受けられる中で、「総合職」以外は女性のほうが多いことや、結果として性差別となる「間接差別」の問題、職場におけるセクシャル・ハラスメントやジェンダー・ハラスメントの存在などを浮き彫りにしている。
- 4) 職場における男女平等参画社会の実現にむけては、女性活躍推進や仕事と生活の調和などが不可欠であり、更なる法の整備はもとより、各企業の労使による現状把握と実効性ある対応が求められる。

ii) 高年齢者雇用に関する動向

- 1) 生産年齢人口が減少し、あらゆる産業で人手不足が深刻になる中、高年齢者の労働継続・参加の重要性はかつてなく増している。日本においては従来多くの企業で60歳定年制が主となってきたが、2013年に施行された改正「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）」に基づく企業の65歳までの雇用確保措置として、「A. 定年の引き上げ」、「B. 継続雇用制度の導入」、「定年制の廃止」のいずれかをとることが義務付けられている。なお、厚生労働省の調査（平成30年高年齢者の雇用状況集計結果）によれば、高年齢者雇用確保措置が実施済みの企業のうち、「定年の定め廃止（2.6%）」、「定年の引き上げ（18.1%）」の導入は少数であり、約8割の企業が「継続雇用制度」を導入している状況にある。

2017年の労働力人口は統計上6,720万人とされ、労働力人口全体に占める65歳以上の者の割合は12.2%と上昇傾向にある（65～69歳が454万人、70歳以上が367万人）。また就業率については、60歳代前半で66.2%、60歳代後半では44.3%となっており、2006年に高年齢者雇用安定法で雇用確保措置が義務付けられて以降大きく上昇している。65歳以上の老年人口は、2030年には3人に1人、2060年には2.5人に1人になることが想定されており、2060年には生産年齢人口（15～64歳）が2人に1人まで減少していく見込みとされている。年金財政を考えれば、支給開始年齢は今後、70歳、75歳と上がっていくことが想定され、現状のような60歳定年で高年齢者が引退

するという仕組みのままでは、経済・社会が成り立たなくなると言える。

- 2) 政府は、2016年6月に『ニッポン一億総活躍プラン』、2017年3月には『働き方改革実行計画』を策定し、高齢者の就労・就業促進を重要施策に位置付けている。また、2018年6月の「人生100年時代構想会議」では『人づくり革命基本構想』がまとめられ、働く意欲のある高齢者が65歳以上まで働ける環境整備を進めていくとしている。内閣府は、60歳代の就業行動について、厚生労働省の「中高年者縦断調査」のデータを用いて分析し、結果として、在職老齢年金制度を「フルタイム就業意欲が一定程度阻害されている」とし、「今後は高齢者の勤労に中立的な制度の整備が課題」としている。また、これを受けて政府は「経済財政運営の基本方針2018（骨太の指針）」で、現行の在職老齢年金制度について「高齢者の働く意欲を削ぐ制度」と位置付け、制度の見直しは「官民挙げて取り組まなければならない国家的課題」として記載している。そして2018年11月の「未来投資会議」では、全世代型社会保障の構築にむけて、「65歳以上への継続雇用年齢の引き上げ」を含む「経済政策の方向性に関する中間整理」を策定し、2019年夏までに改革の具体策を示すとしている。

政府は2019年度から高齢者の採用に積極的な企業を支援する措置を設けたほか、年金の受給開始年齢の引き上げの検討や、高齢者が希望すれば原則70歳まで働き続けられる環境整備の検討等に着手しており、2020年の通常国会における高齢者雇用安定法の改正法案提出を視野に入れつつ、未来投資会議をはじめとする政府内の主要会議での議論・検討が行われている。また、経済協力開発機構（OECD）は、2018年12月、「日本は非正規社員で働く高齢者が多い」として、定年制や賃金制度の見直しを提言している。

- 3) 社会保障制度に目をむけた場合、60歳あたりから生活習慣病の患者は急増し、2011年実績で国民医療費全体の55.6%を65歳以上が占めているという現実を鑑みれば、健康で働くアクティブシニアをどれだけ増やしていくかに日本の未来がかかっていると言っても過言ではない。そのためにも病気の予防によって個々人が健康を維持し、企業・職場が業務環境や労働条件を整備していくことが求められているのが現実と言える。運動習慣のある人は無い人に比べて、日常の勤務によって生じる疲労感は少なく、抑うつ症状も少ないことが明らかになっている。また、高齢者特有の労災事故として、転倒・転落があり、被災者は多様な後遺症で苦勞することになる。転倒・転落防止のためには、職場の環境改善・対策はもとより、個々人の高齢化に伴う股関節回りの筋力の衰えをいかに防止するかが重要である。予防とは、健康関連因子と作業関連因子の両面から取り組む必要があり、予防対策を各年代に応じて取り組む「エイジマネジメント」が求められる。

- 4) 以上のような様々な観点から、企業の持続可能な発展にむけては、高齢者を貴重な戦力として雇用を維持していくことが不可欠であるが、以下、労使がどのような取り組みを求められるかを論じたい。

日本の労働市場は、欧米などと比較すれば流動化に乏しく、長期安定雇用を前提とした年功賃金制度の悪弊と言われているが、日本の企業では、定年制の廃止を、労働の質の低下した労働力をいつまでも抱え込むことになりかねないとして忌避するきらいも散見され、それが総人件費の膨脹を避けて、再雇用で賃金水準を切り下げる高齢層の人事・賃金制度に繋がっている。しかし、超少子高齢化社会の中では、そもそもの労働力人口が減少していくわけであり、高齢者を戦力に組み込み活用していく措置が不可欠なのである。その措置を総論的に示すとすれば、高齢者が働き続けるためには、高齢化に伴う身体感覚の鈍化や筋力・体力低下などを踏まえ、健康科学的な見地から、個々人の状況に応じた、業務内容や就労環境、労働条件、働き方のマッチン

グが必須であると言える。

従って、今後求められることは、いかなる仕事内容であっても、各業務遂行に必要とされる技能・知識・経験を実際の現場からヒアリング等も通じて洗い出し、必要な要員と現実的な業務遂行体制を構築する不断の取り組みである。加えて、個々人がそこにマッチするかどうか、あるいは求められる職務遂行能力・モチベーションを保持しているかを公正に把握かつ評価し、個々に見定めて配置するといった個々の調整が必要となる。機能年齢と必要な職務能力の明確化、客観的で公正な評価の仕組み、モチベーションを維持・向上させる取り組みを、各企業が主体的かつ能動的に進めていかななくてはならない。

- 5) 平成一桁時のバブル崩壊後は、一時、多くの企業で盲目的に成果主義が是とされ、一部積極的に導入されるケースも散見されたが、すべての企業において継続的な人財発掘・育成や、ハイパフォーマンスを引き出すことに資するものであったとは言えない。特に、超高齢化社会の中には、持続可能性を念頭においた制度設計、「年齢に関わりなく働き続けられる」キャリアパス、制度構築が求められる。

会社内でのキャリアイメージ、社員の意識の変革が必要であり、定年を迎えたら第一線を退く、楽な仕事にのみ従事する、といったような価値観で過ごしていける世界ではなくなる。職業人生が長期化することに対し、個人も会社も変わっていかなくてはならない。一方、長い職業人生を通じて、地位も賃金も上がり続けるキャリアを想定することは難しい。一定の年齢で、高齢化に伴う身体感覚の鈍化や筋力・体力低下なども踏まえて、頭打ち、もしくは役職返上（役職定年、職責の変更）・異動などのキャリア転換を図ることを想定し、職業人生を歩んでいくという認識を持つ必要がある。各労使は、先見性をもって時代に対応していくべく、55歳を節目とする、あるいは再雇用契約による賃金ダウンをはじめとする処遇低下措置といった人件費抑制のための対症療法的な対応を改め、個々人の職業人生の長期化に合わせた人事管理の仕組みを構築しなければならない。「働かせてやる」「働く機会を提供する」ではなく、高齢者に「自社で働き続けてもらう」「貢献し続けてもらう」ための人事・賃金制度が求められる。賃金が、仕事や成果に見合ったもの、連動したもの、相応なものとなるよう、若年層から中堅層、高齢層に至るまでの道筋を描き、性別の差異も含めた抜本的な制度のスクラップ・アンド・ビルドが求められる。そうすることで、個々人が自らの職業人生をイメージし、ワーク・ライフ・バランス、健康管理などの意識を高めることにも寄与するものと考えられる。

(3) 働き方改革に関する動向と課題

① 働き方改革関連法の可決・成立

政府は、2016年に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」や「未来への投資を実現する経済対策」の中で、非正規労働者の待遇改善（同一労働同一賃金等）、長時間労働の是正や、子育て・介護・高齢者雇用・最低賃金引き上げ等といった多くのメニューを挙げ、同年9月に設置された「働き方改革実現会議」を中心として、労働法制の改正にむけた動きを活発化させた。また同年12月には「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」を、2017年3月には「働き方改革実行計画」を策定・公表した。その後、2018年の第196回通常国会における国会審議を経て、6月29日、労働基準法をはじめとする「働き方改革関連の8法案（*）」を可決・成立させた。企業規模や産業によって施行時期に差異を設けつつも、原則、大企業については2019年4月の法施行とした。

今法改正は、労働基準法制定以来、初めて時間外労働の罰則付き上限規制が設けられたことや、同一労働同一賃金の原則ルールを一定の類型・例として示すなど、一定の評価ができる。また、同改正

法の審議では最終的に47項目におよぶ附帯決議が付されることとなり、長年放置されてきた自動車運転業務に対する厚生労働省所管の「改正基準告示」を実効あるものとすべきとする旨の内容も盛り込まれた。しかし、時間外労働の上限規制については、一般則が年720時間（月平均60時間）以内とされる一方で、建設業や自動車運転業務については一般則の施行から5年後に年960時間（月平均80時間）以内が適用されるにとどまり、医療関係労働者については今後の課題として適用自体が先送りされるなど、労働者保護という観点からは多くの課題が残された。今後は、附帯決議の着実な実行を求める取り組みとともに、改正法への対応が労使の喫緊の課題となっている。

(*) 一括改正がなされた法律は、1) 労働基準法、2) じん肺法、3) 雇用対策法、4) 労働安全衛生法、5) 労働者派遣法、6) 労働時間設定改善法、7) パートタイム労働法、8) 労働契約法の計8法であり、改正内容の詳細は、巻末の別紙1「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要」参照。

② 【参考】正社員と非正規労働者の待遇格差を巡る訴訟と判決内容

2018年6月、正社員と非正規労働者の待遇格差を巡る‘2件の訴訟’に関する最高裁判決が出された。

一方は、大手物流会社の支店において、有期雇用契約に基づき勤務する契約社員（一般貨物自動車の運転手）が、会社に対して、正社員と同一の権利を有する地位にあるとして、労働契約法20条に基づき、正社員に対して支給される賃金との差額、無事故手当、作業手当、給食手当等の諸手当および正社員に認められる定期昇給、賞与、退職金の支給を求めている事案（ハマキョウレックス事件）である。また他方は、運送会社において、定年退職後、嘱託社員（有期契約社員）として再雇用された社員（一般貨物自動車の運転手）らが、職務の内容は定年退職前と同一であるにも拘わらず、正社員（無期契約社員）と比べて3割強程度低い賃金とされたことについて、労働契約法20条に違反し無効である旨主張していた事案（長澤運輸事件）である。ともに、同一労働同一賃金という概念の労働条件・制度への反映方が問われた事案であり、無期と有期の労働者間の不合理な労働条件の違いを禁じた労働契約法20条(*)に抵触するか否かが争点となっており、訴訟の行方は労使の注目を集めた。

*労働契約法20条は、「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容および当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容、配置の変更の範囲、およびその他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」と規定している。

これらの最高裁判決は、両判決あわせて労働契約法20条に関する最高裁の考え方、すなわち正社員と非正規労働者の賃金をはじめとする労働条件の格差が不合理なものか否かについて、一定の基準が明示された画期的な事案であり、今後の企業の労働条件・制度設計に大きな影響を与えるものであったと言える。なお、2018年に成立した働き方改革関連法では、正社員と非正規労働者の待遇差に内容や理由を説明する義務を企業に課しており、各企業労使は個々の賃金項目の趣旨を個別に点検・確認し、必要な対応を行う必要がある。判決内容（概要）および着目すべきポイントについては以下のとおり。

< 2つの訴訟の最高裁判決（2018.6.1）等の内容（概要）と着眼点 >

1) ハマキョウレックス事件

同事件では、7つの手当（無事故、作業、給食、通勤、住宅、皆勤、家族）および定期昇給・賞与・退職金における差異の中で、家族手当以外の6手当の不支給が争点となった。

最高裁判決では、契約社員に対する4種類の手当（通勤・無事故・作業・給食）の不支給を「不合理な格差」とした高裁判決を支持しつつも、加えて皆勤手当の不支給についても「不合理な格差」と判断し、破棄差戻しを命じる旨の判決を下した。諸手当の性質ごとに労働契約法20条の適用の適否が検討されたことから、業務の内容がほとんど同じであるにもかかわらず、正社員と契約社員との間で諸手当の支給の取扱いに差異を設けている会社にとって、自社での対応に問題がないか確認する必要があるなど、実務上大きな影響を持つ裁判例となった。

2) 長澤運輸事件

2016年5月に東京地裁（第一審）が、当該嘱託社員の主張を全面的に認め、会社に対して正社員に適用される賃金規程に基づいた差額の支払いを命じる旨の判決を出していたものの、同年11月の東京高裁（第二審）では、一審判決を覆し、原告らの請求をすべて棄却するという全面逆転判決が出された。第一審と第二審で真逆の判断が下されたために、労使いずれの立場からも、最高裁判決は大きな注目を集めていたが、最高裁判決では、賃金引下げを不合理ではないとした第二審判決を結論としては支持しつつも、精勤手当の不支給、および精勤手当を計算の基礎に含める超勤手当の扱いについては労働契約法20条に違反する旨の判決を下した。

着目すべき点として、第二審判決は、労働契約法20条の条文の文言のとおり、①職務の内容並びに②当該職務の内容および配置の変更の範囲に加えて、③その他の事情として①・②に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して判断すべきとする基準を定立した点であり、その上で、「高年齢者雇用安定法により義務づけられた高年齢者雇用確保措置として再雇用した点や、多くの企業では定年前に比べて再雇用者の賃金を3割程度引き下げられている実態等を考慮し、本件の労働条件の相違は労働契約法20条に違反しない」との判断を下した点が挙げられる。更には、最高裁判決では控訴審判決を踏襲しながらも、同日に言い渡されたハマキョウレックス事件最高裁判決において示された労働契約法20条の判断基準も引用しつつ、『有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、当該有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断において、労働契約法20条にいう「その他の事情」として考慮されることとなる事情に当たる』とする基準を定立した点も挙げられる。

(4) 第四次産業革命・技術革新の到来を踏まえ想定される私たちの未来と課題

過去の三次に及ぶ産業革命では、働く者を取り巻く環境が大きく変化してきた。JR産業においても、経営側は「事業・業務を効率的に運営・遂行する」という基本方針の下、機械化や省力化によって、事業・業務に携わる社員数を可能な限り削減し、人件費を抑制するとともに会社組織の変革を行ってきた。また、働く者にとってはIoTやICTの進歩によって、時間と場所に捉われない業務遂行や働き方が可能になるという利点も生まれた。機械を遠隔地で制御できるようになり、PCやシステム、携帯電話をはじめとするコミュニケーションツールの高機能化・普及等などによって労働環境は大きく改善されてきた。「テレビ会議」や「テレワーク」「サテライト勤務」の導入による柔軟で自由度の高い働き方の実現も今や珍しいことではない。

また、日本国内においては、政府が主導する形で、2020年には一部のエリアで自動車の自動運転の実現が目指されている。すでに世界で実用化が進んでいるように、日本においても近未来的には多くのエリアで自動車の完全自動運転技術を確立することを目指す動きは公共交通にとって大きな脅威でもあ

る。また、鉄道分野においても、一定の条件下で自動化が実現されており、今後はますます自動化の波にさらされることは想像に難くない。技術革新によって交通運輸産業も、人工知能を搭載した機械に「仕事を奪われていく」ことが想定され、多くの働く者が職を失うといった研究結果も公表されている。交通運輸産業ならば、人間が行う業務の比重は、一例として「運転や操縦」から「顧客対応や異常時等の有事対応、人流・物流における付加価値の創造」など、‘人ならではの’付加価値の創造的、臨機応変な対応が求められる「サービス提供」、「見守り」等へ移っていく、などという見方もあるが、いずれにせよ、仕事の性質や雇用の質に変化が生まれることは間違いないであろう。

一方で、技術革新が仕事の安全性や精度を確実に上げることで、少ない労力で高品質な製品を生産したり、付加価値の高い新たなサービスを創造したりすることが可能になることは、働く者にとってプラスに作用する側面もある。機械化・自動化によって働く者の重労働の軽減や、検査や保守作業の精度が高まり安全性の向上に繋がることも想定できる。また、限られた労働力を新たな分野に投入し新規事業の創造に繋がることや、あるいは労働時間の自由度が増し、自己の時間の充実、家庭や地域で過ごす時間の増加、子育て・介護等に向き合う時間の増加といったメリットが生まれる可能性もある。このように、受けとめ方如何によっては脅威ばかりではないと言え、すなわち、第四次産業革命・技術革新の到来がもたらす影響は、労使がどのように関わっていくかにかかっているとんでも過言ではない。

I o T ・ A I の開発をはじめとする技術革新のスピードは目覚ましく、今後も加速的に進展していくことは間違いない。従って、私たちは「変化」に対して、働く者の立場から能動的に捉えつつ備えなければならぬ。雇用の流動化に対する具体的な対応や、「変化」に適応・対応していける教育や能力開発の必要性などをはじめ、備えるべき要素、クリアすべき課題が多いのも事実であり、以下、今後の課題等について、産業政策と労働政策の2つの観点から記述する。

① 産業政策的な観点からの捉え方と対応方について

経営側にとっては、技術革新を人件費削減ないしは効率化の手段と捉える風潮が強いものの、人間の仕事が機械化・自動化されたりA I を搭載したシステムに置き換えられたりしていく場合、人口減少社会の進展により、人手不足の慢性化が予想される将来に亘って、緻密で熟練された人間の感覚に基づく技術・技能・知識の蓄積や、重要な技術継承・人財育成の機会も失われてしまう可能性がある。また、機械やシステムの更新、メンテナンスという業務が新たに発生するが、大方の場合、そうした業務を自前で行うことはできず、専門企業に部外委託する形が捉えられるが、外部に依存する状況が生まれ、場合によっては持続可能性が失われ、新たな経営上のリスクともなりかねない。

交通・運輸産業であれば、ドライバーとしての経験に裏打ちされた勘、非効率であっても求められる人間同士の配慮や微調整など、何がどこまでA I でカバーできるのか。平常時にはA I で表面的な効率化はなされても、すでに機械化・システム化が進む現状ですら、機械故障、自然災害発生といった異常時には、人の力で何とかせねばならないことが多い。これまで、歴史の中で培われてきたアナログ技術の継承がしっかりとできておらず、異常時においてはしばしばパニックとなる事象が発生してきた。人間に‘絶対’はないように、機械やシステムにも‘絶対’はない。昨今社会問題化しているウイルスによるシステム障害なども、未来にむけて備えるべき異常事態を想定するには反面教師と言える。機械化やシステム化が必ずしもプラスにならないことも、過去の経験から、肝に銘じておくことが必要である。機械やシステムは、A I で「人間の持つ能力」に近づき、I o T で便利になることはあっても万能ではない。更に「安全・安心」に対して、消費者の眼は厳しくなっていることから、社会に不安を与えてしまう技術革新であってはならない。交通・運輸産業における絶対的な価値観と言える「安全」を守るためにも、技術革新については安全性を高めるために、あるいは効率的に働くための補助的なツール、労働弱者をサポートするための有効なツールとして導入・活用するな

ど、私たちの業界なりの導入の仕方、人との組み合わせ方があろうと考える。

交通・運輸産業としてでき得ることは、それぞれの特性・武器を磨き続け、存在価値を高めていくことである。地方エリアではなおさらモードを超えた連携・協働や、まちづくり・地方活性化のための「一体的な交通システム」として機能することが求められているが、人が支える「交通システム」としての現在価値を高め続けることが、環境の激変への備えとなると考える。人がやるべきこと、できること、機械で補うべきこと、組み合わせの在り方を過去の経験や教訓から見出していくことが肝要である。

② 労働政策的な観点からの捉え方と対応方

上述のような「変化」、すなわち、技術革新とともに取り巻く経営・労働環境が加速度的に変わっていく状況が否応無しに生まれている以上、これから起こるであろう変化に対して、私たち働く者の立場からもアンテナを高くして向き合っていく必要がある。そして労使間でも前広に取り上げて協議事項として取り扱い、雇用を守るという基本的視点から課題を抽出し、極力マイナスの「変化」が無いようにしていく必要がある。あるいは、企業にとって戦力である人財が能動的に捉え対応していけるよう、労使で「変化」のスピードを調整し、段階的かつ柔軟に適応していく努力をしていくことが求められる。

日本は、他国に比して少子高齢化のスピードも早く、欧米等に比して長時間労働が常態化しており、対応すべき固有の課題は目前に山積している。日本における雇用の仕組みや働き方は、欧米とは大きく異なっている中で、労働生産性の低さが指摘され、政府が経済対策の一環として「働き方改革」の旗を振っているが、少なくとも日本なりの働き方や、労働環境整備が必要なのは間違いない。こうした観点から、技術革新を能動的に捉え、適切な導入方・活用方を模索し、現行の課題を解決していくことにも活用するべきではないか。否定的あるいは受動的な対応で右往左往するのではなく、雇用の確保という原則を守り続けるためにも、能動的な対応が必要である。

現在、日本国内において、足元では「働き方」に関する様々な論議や新たな動きが生まれているが、依然として現行の法律や制度が不十分であり、働く者の立場から考え対応していかねばならない。新たな働き方として注目される「テレワーク」を例に挙げると、通信手段が確保されていることが制度導入の前提となるものの、本来ならその整備は事業者の責任においてなされるべきものであり、在宅で業務を行う場合の作業環境の確保も同様である。また、現行の労働安全衛生法は、事業場で働くことを前提にしており、在宅で働く労働者に対応したものになっていない。一体、誰が労働者の安全と健康を守るのか。更に、大手広告代理店「電通」の過重労働が社会問題化したのが、上司の目が届かない在宅での仕事量や労働時間をどのようにコントロールしていくのか。このように「テレワーク」の導入ひとつをとっても、多くの問題を内包しており、新たな労働の形を創出するためには、丁寧かつ慎重な判断や環境整備が必要である。

私たちは、働く者の雇用を守るという原則を貫きながら、能動的に第四次産業革命・技術革新を捉え、仕事の内容の変化や新たな働き方の創出に、不断にコミットし続けていくことが求められる。更には、働く者の立場から、「変化」を「好機」と捉えて、「危機」や「不備」を見逃さず、仕事の質の低下や労働者の権利の侵害に繋がらぬよう、労働環境の改善にリンクさせていくことも重要である。多様性、選択肢、柔軟性は、短期的には非効率を生むとしても、長期的な視点に立って持続可能な会社ないしは社会・経済の発展に資するかどうかという点が判断基準とされるべきである。それが技術革新に対する働く者の理解を深め、真に豊かな社会を実現する第一歩になっていくと考える。今まさに、職場の第一線で働く者の英知を結集した取り組みが求められている。

2. 諸外国の動向

国外においては、欧米や中国等をはじめとして、第四次産業革命・技術革新の到来を見据えた様々な研究や施策が行われている。国によって背景事情や状況は千差万別ではあるものの、少子高齢化による労働人口減少を視野に入れた対応、あるいは経済・社会のグローバル化が進む中における企業の事業活動のあり方の模索など、取り巻く内外の環境の変化にいかにして対応していくかといった観点から、様々な試行錯誤が行われている国もある。

日本の少子高齢化のスピードは他国に比して顕著であると言えるが、日本国内ばかりに目をむけるのではなく、世界の動向をも継続的に注視しながら、日本ならではの対応を行っていく必要がある。

<参考：諸外国の動向>

※以下は、「JILPT資料シリーズNo.205（2018年6月）：近年の技術革新と雇用に関わる諸外国の政策動向 第8章」より転載

(1) アメリカの動向

アメリカにおける技術革新の議論は、①産業ロボット、②AI、③インダストリアル・インターネット、④プラットフォームビジネス（シェアリング・エコノミー）の4点ある。

先行研究の特徴としては、技術革新は雇用減と同時に雇用増ももたらすが、自動的に雇用減になるわけでない社会、経済、法制度などの存在を意識している。また、雇用増については経済政策の担う役割を重視する。一方、技術革新とスキルの関連では、高スキル、低スキルの二極分化が進み、賃金も二極化がすすむとする先行研究がある一方で、中程度のスキルも新たに登場するとの見方がある。

政府は、技術革新の中でもAIについて人間の担う仕事を置き換えてしまうのではなく、コラボレーションへ向かうべきとする立場をとる。また、AIが人間の行う判断を代行するのであれば、正義、公正、説明責任などを担保することやAI技術者に対する倫理教育の必要性、規制、AIに対応した学校教育の取り組み、インターネット環境による格差の是正などを指摘している。

プラットフォームビジネス（シェアリング・エコノミー）の進展に関しては、雇われない労働が拡大するとの指摘がある一方で、実態は下請け元請け関係の拡大との見方もあり、行政機関は社会保障税負担の見地から、下請け元請け関係の是正のための介入を行っていく事例がみられる。

(2) ドイツの動向

EUの欧州経済戦略「Europe2020」を受け、ドイツでも2010年に「ハイテク戦略2020」が策定された。同戦略プロジェクトの1つが「インダストリー4.0」である。製造業を中心にあらゆる分野のデジタル化を進め、AIやIoT等を徹底活用することで飛躍的に生産効率を高め、第4次産業革命を起こそうとするものである。「インダストリー4.0」への注目度が増すにつれて、「第4次産業革命が起こると人々の働き方はどのように変わるのか」という点にも関心が集まるようになった。そこで、労社省は2015年4月、「労働4.0」という対話プロセスを立ち上げた。その成果をまとめたものが、2016年11月に発刊された「白書労働4.0」である。

「労働4.0」も「インダストリー4.0」の構想と同様に、全く未知の制度や政策アイデアを提案しているわけではなく、既存の制度や政策を個別に改善・応用することで、デジタル化時代に適応した労働・社会政策の実現を目指している。なお、デジタル化がマクロレベルの雇用に与える影響については、オックスフォード大学のフレイトとオズボーンらの試算が引用されることが多い。それによると、アメリカでは20年以内に雇用全体の47%が自動化されるリスクが高いとされる。しかし、この試算に

についてドイツでは懐疑的な見方をする研究機関が多い。政府の委託を受けた欧州経済研究センター（ZEW）の分析では、「活動の一部は自動化されるかもしれないが、その職業全体が自動化されるということはあまりない。こうした点を考慮した場合、自動化（失業）リスクがあるのは、ドイツの労働者全体の12%のみ」とする予測を出している。

ドイツ政府は「技術革新が与える雇用への影響」についてはそれほど悲観的な立場を取っておらず、継続職業訓練の強化や労使の安定化を図りつつ、持続可能な社会経済発展と安定した社会保障制度等の再構築に解を見いだそうとしている。

（3）フランスの動向

政府による報告は、フランス戦略庁、雇用方向性評議会によるものがあり、自動化が雇用減だけをもたらすわけではないことを指摘した。フランス戦略庁（FranceStratégie）が公表した報告書では、雇用労働者の15%に相当する340万人（2013年）の職が自動化できる一方で、40%近くに相当する910万人の職の自動化が難しいとした。その上で、職場の自動化は雇用の喪失をまねくだけでなく、生産性の向上により企業の投資をもたらし、ひいては雇用拡大に繋がり得ると指摘している。雇用方向性評議会は、自動化の進展によって10%未満の職が喪失する可能性があるが、既存の職の半分程度は、失われるのではなく変化する可能性があるとした。

民間シンクタンクのマッキンゼー・グローバル研究所の報告書は、過去15年間にインターネットの発展で50万人の雇用がフランスから失われる一方、同時に120万人の雇用が創出されたと指摘した。一方、ローラン・ベルガー研究所は、経済のデジタル化、情報通信産業の発展に従い今後20年間で自動化される可能性が高い職種に就いている労働者が全体の42%に上るとし、自動化が可能な職種は、肉体労働だけでなく管理部門や知的な業務を行う職種にも及び、2025年までに300万の雇用が失われる可能性があると推計した。

フランスでは、ルノー社工場における自動化や生産システムの改革など、製造業のみならず、配車、食事の配達、家事代行、移動（タクシー）など、デジタル・プラットフォームに基づくシェアリング・エコノミーが拡大の途上にある。こうした状況の中、「対人サービス振興及び社会的団結の諸施策に関する2005年7月26日法」により、家事労働者を雇用労働へ区分変更する動きや、デジタル・プラットフォームを活用したビジネスを展開する。企業が引き起こす問題の解決に取り組む組織が生まれ、デジタル・プラットフォームの中で請負として働くことで、社会保障や労働基準法の適用から除外される労働者を保護する動きがみられるようになってきている。

（4）イギリスの動向

イギリスでは、自動化・AI分野の経済的な利益が意識されてはいたものの、政策的対応はこれまで消極的なものにとどまっておらず、業界とのパートナーシップに基づく成長支援や普及促進策が、2017年末にようやく端緒についたところである。この間、議会などでは、その普及がもたらす利益と併せて、社会的、倫理的な影響をめぐる議論が続いており、利用促進と併せて、基準設定や望ましい規制のあり方などを協議し、政府に提言を行う組織の必要性がいられている。政府もそうした意見を認め、委員会組織を設置する意向を示している。

自動化やAIの普及に伴い、既存の雇用は少なからず代替のリスクに直面するとする分析は多いが、想定される生産性の向上や、賃金の改善、仕事内容の変化（単純作業の減少）あるいは追加的な需要を通じた新たな雇用の創出などの利益により、その影響は一定程度相殺されるとの見方が一般的である。ただし、新たな技術に対応した人材育成が課題として指摘されているほか、こうした利益の

公正な配分には政策的介入が必要との議論もある。デジタル経済の進展により、人々の働き方の変化が顕著に表れている分野の一つとして、シェアリング・エコノミーをめぐる動向が注視されている。プラットフォームを介した働き方は、企業と労働者の双方に柔軟性を提供する反面、労働者の側に所得の不安定さや、労働者としての権利が保証されないといった問題も生じさせており、既存の法制度の見直しなど、対応の必要性が議論されているところである。

(5) 中国の動向

中国政府は労働集約型産業を主体とする成長モデルからの脱却をめざす観点から、AI関連産業を今後の経済成長を牽引するものと重視し、近年その振興策を次々と打ち出している。2017年7月には「2030年までにAI（人工知能）技術を世界最先端の水準に引き上げ、関連産業を含め10兆元を超える市場規模に発展させる」という計画を発表した。AI産業の発展を担う人財の育成に取り組むことも盛り込んでいる。科学技術の発展は新たな産業、雇用を生み出す一方で、機械化、合理化によって必要なくなった雇用を削減する側面もあることが民間企業の報告書やマスメディアの報道等で指摘されている。政府はAIの普及で代替されるような職種に就いている労働者が失業しないよう、職種転換などの訓練に力を入れる考えを示している。

中国では情報通信技術の発展を活用したシェアリング・エコノミーの発展が目覚ましい。シェアリング・エコノミーが普及する中で、労働契約を結ばずに、報酬を得て利用者にサービスを提供する就業者が増加している。こうした人たちを現在の労働法や社会保障はカバーしきれず、その権利の保護をめぐって裁判になるケースが生じている。

II JRにおける労働力構成、労働環境等の推移（近年）

1. JR産業における労働力構成の特徴と課題

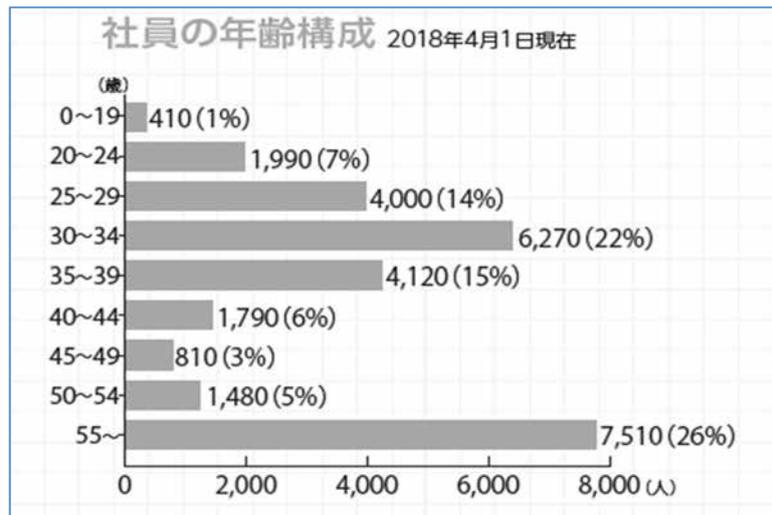
- (1) 国鉄からJRにかけて採用を一時停止した影響により、40歳代後半から50歳代前半がほぼ存在しないという、他大手企業では類例を見ない社員年齢構成となっている【図表6～7】。

とりわけ国鉄採用者については、今後数年以内にほぼすべてが60歳を迎え、現行制度に倣えば定年退職を迎える。こうした類例を見ない急激な世代交代に伴う様々な課題を克服すべく、JR7社およびグループ企業各社は国鉄採用者の大量退職を視野に入れ、発足当初から自動化・省力化をはじめとする事業運営体制の効率化・設備投資を積極的に進めるとともに、OJTの充実や効果的な集合研修の展開など円滑な技術継承の実現に着手してきた。

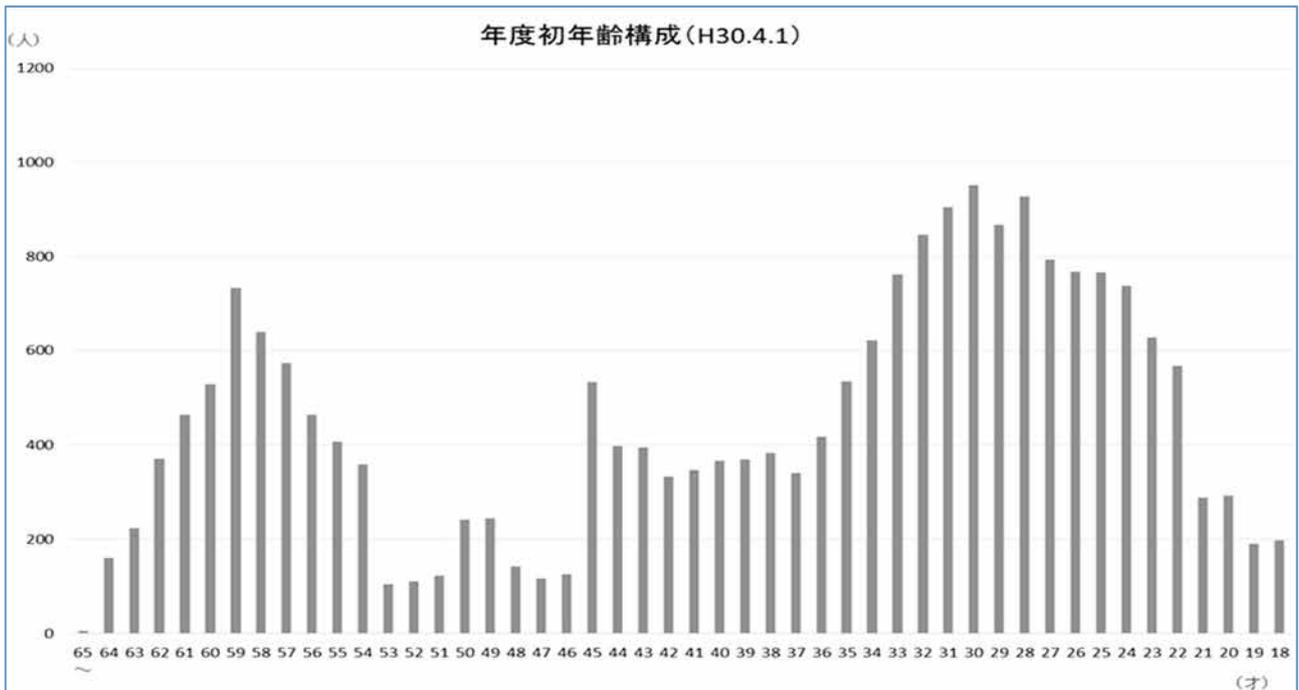
- (2) 急激に世代交代が進む中で、組合員は日々の業務への精励に加え、技術継承や経営基盤の強化に資する効率化施策、コスト削減等に取り組み、鉄道の再生と発展にむけた努力を継続している。加えて、急増するインバウンド需要への対応や、各社が推進するビックプロジェクト、東京オリンピック等の将来を見据えた様々な業務にも日夜追われている。そして、JR発足時と比較して輸送量や事業規模、収益等は大幅に拡大した一方、社員数は減少の一途を辿っており、組合員一人ひとりの労働密度は高まり続け、労働生産性は飛躍的に向上している。有形無形の組合員の頑張りを通じてJR産業の発展は支え続けられているのである。

<図表6；JR7社における労働力構成（2018年4月現在、年齢別）；サンプル＝JR西日本・JR東海>

<JR西日本>



<JR東海>



<図表7；JR7社における労働力構成の変化>

	1987年4月		2013年4月				2018年4月			
	全社員数	女性	全社員数	女性	55～59歳	60歳以上	全社員数	女性	55～59歳	60歳以上
JR北海道	12,719	—	8,433	497	1,300	540	8,503	544	1,100	970
JR東日本	82,500	660	59,370	5,110	11,840	—	54,880	7,350	13,050	6,850
JR東海	19,214	118	21,664	2,133	2,915	1,306	21,733	2,239	2,822	1,755
JR西日本	51,530	—	29,850	3,018	4,958	171	28,383	3,514	6,342	1,165
JR四国	4,455	56	2,804	70	571	153	2,751	149	782	394
JR九州	15,000	—	9,393	1,625	1,575	31	8,859	1,546	1,508	1,060
JR貨物	12,005	7	6,142	30	1,015	629	5,406	85	956	750

2. 直近のJR7社の労働環境と課題（概要）

- (1) JR各社においては、上述のような労働力構成や業務内容および業務遂行体制の変化が起きているにも拘わらず、それに見合った形での業務量や働き方に関する見直しが十分ではなく、結果として一人当たりの業務量が増大し、長時間労働が是正されていない実態も散見されている。今後もなお、約10年間程度は大量退職期が続くことから、採用活動による人財確保はもとより、技術を着実かつ円滑に後進に継承していく取り組みを意識的に展開していく必要がある。有為な人財を持続的に確保できなければ、JR産業がその社会的使命を果たし続けることは困難となる。従って今後は、内外の変化に対応していくべく、労使協議を通じ、要員数と業務量との均衡や要員数と整合した働き方の見直しの必要性について認識を一致させ、人財が安全で健康に働き続けることができる職場環境を構築していく必要がある。
- (2) 時間外労働の発生状況、労働時間管理という切り口から見た場合、昨今では、複数の会社において36協定違反が発生している実態等を踏まえ、年間を通じて状況を把握し、労使で実態を捉えた情報をつき合わせて労使協議を行い、法令遵守の徹底を図らなければならない。
- (3) 年次有給休暇の取得状況に目をむければ、職種や担当業務によって取得率にはバラツキがあり、中間管理職や一部系統・職種の社員の取得率が相対的に低いのが現状であり、こうした現状を直視した対応が求められる。2018年の労働基準法改正（2019年4月施行）により、事業者年に年休5日の時季指定が義務化されたことを踏まえ、5日未満の取得者をなくすることが急務であるが、法令遵守の徹底はもとより、働く者が生き活きと働き続けることのできる労働環境・条件の整備を継続的に行っていく必要はない。
- (4) 労働力不足が社会問題化し、技術革新によって更なる労働環境の変化が想定される現実と未来を見据え、企業の持続的な発展に不可欠な「有為な人財の確保・定着」を労使の最重要課題と位置付け対応しなくてはならない。であるからこそ、月例賃金の向上のみならず、賃金以外の労働条件向上や制度改善、とりわけ、この間各年代から強い要請がある「ワーク・ライフ・バランスの充実・強化」に継続して取り組む必要がある。また、60歳以降の再雇用社員や契約社員等の非正規労働者と正規労働者間の格差是正、働く者一人ひとりの状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みの構築、仕事に応じた適正な処遇の確保も重要な課題となっている。

※詳細は「第2部中期労働政策ビジョン（2014～2018）の振り返り」中、P.31～」参照

3. 超少子高齢化社会の進展と想定される未来（第四次産業革命の到来に伴い交通運輸産業で想定される変化）

(1) 急激に進行する人口減少と高齢化に伴い到来する変化

主要先進国でも類を見ないスピードで進行している人口減少と高齢化が交通・運輸産業に与える影響としては、人口全体が減少することによって消費や内需が縮小傾向に陥ること、とりわけ生産年齢人口（15～64歳）の減少により通勤・通学定期券の消費減少を招く恐れがある。

また、高齢者による交通事故の増加も社会問題化しており、その対策としての免許証の返納は、いわゆる「交通弱者」の増加を招き、併せて問題視されている。従って、公共交通機関の存続が不可欠になる。

(2) 都市部の一極集中と地方の過疎化がもたらす課題

東京、名古屋、大阪の三大都市圏をはじめとして、都市部に人口が集中する傾向が続いており、地方の過疎化が問題となっている。過疎化した地域においては高齢者だけのコミュニティも珍しくなく、

「限界集落」といった表現で問題が顕在化している。

そういった地域では公共交通の維持がますます困難になっている。地方の鉄道事業者の約8割、乗合バスは民間事業者の約7割、公営事業者の約9割が赤字と言われるなど、地方の交通事業者はいずれも厳しい経営状況にあり、減便や値上げ等によって当座の運営はなされるものの、抜本的な解決には至らない。

(3) 道路網の拡大と公共交通の動向がもたらす課題

公共によって推し進められている道路政策によって、高速道路などの高規格道路は著しく発達し、とくに地方部においては鉄道から自動車に大きく輸送分担が移り、輸送市場に大きな構造変化をもたらしてきた。

地方部にとって都市間を結ぶ高速道路・高規格道路等は重要な社会インフラであることは間違いないが、道路・自動車偏重の交通政策が継続されれば、独立採算性原則に基づき運営される鉄道は衰退する一方である。交通政策基本法の制定・施行や、地域公共交通活性化再生法の改正等、鉄道をはじめとする公共交通をとりまく環境は徐々に整備されてきているが、将来にむけては、鉄道という既存インフラを、単なる人的・物的交流のためのツールとしてだけでなく、様々な観点から有効に活用していく必要がある。

(4) 国内における鉄道路線網の変化と利用者の動向

JR旅客会社の幹線輸送は、国土交通省が公表している鉄道輸送統計年報によると、路線によって差はあるものの、概ね各地方の生活と経済を支える重要な役割を果たしていると言え、各新幹線についても自然災害などある中、健闘していると言える。

しかしながら、地方の鉄道は、これまで述べてきた急速に進む高齢化・人口減少および地方の過疎化、経済・社会・産業構造の変化が公共交通の利用者数減少に拍車をかけ、路線の廃止を余儀なくされるケースも生まれている。2000年以降だけでも全国で39路線771.1kmに及ぶ鉄軌道が廃止になっている。

JR各社は、複数の都道府県をまたがる広域エリアを担当しているが、そのエリアを主として日本全体の交通体系を俯瞰し、自社の鉄道やバスのみならず他社・他モードも含めた総合的な交通体系を構築し、時代・環境への柔軟な適応を図っていかなくてはならない。

(5) 鉄道システムの海外展開

新興国をはじめとした世界のインフラ事業は、急速な都市化と経済成長により膨大な規模に膨れ上がっており、今後さらなる市場の拡大が見込まれている。一方で、国内の鉄道車両（新造）の需要は横ばいであり、これまで培ってきた鉄道の技術・ノウハウを活かしてこの海外のインフラ需要を積極的に取り込むことが、日本の産業界全体から求められている。

しかし、技術的な国際規格や、国の支援スキームなどに課題が見られ、やみくもに国際競争力の向上を図るのではなく、諸外国の状況を見極め「質の高いインフラ」に持てる資源を集中していく必要がある。

(6) 鉄道技術の進化と発展、人流・物流ネットワークの維持・発展にむけた課題

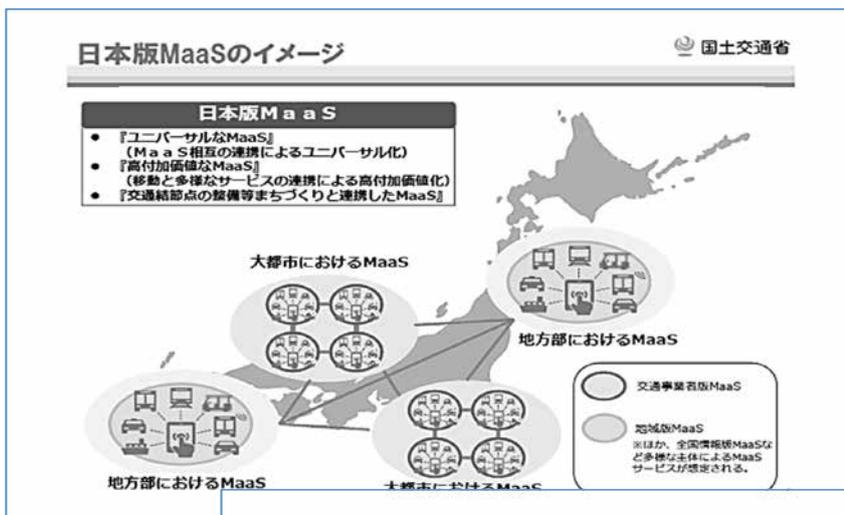
鉄道技術は不断のブラッシュアップに取り組んできた。しかし、昨今の技術革新には目を見張るものがあり、「第四次産業革命」と呼ばれるAIやIoTといった新たな技術が、交通・運輸業界にどのような影響を与えるのか、注視していかなければならない。

一例として、自動車の自動運転技術開発の推進や、シェアリング・エコノミーという概念に基づく「ライドシェア」のような自家用車有償輸送などが挙げられる。特に、経済産業省が2020年には地域限定で無人の自動運転車を解禁することを目標としている自動運転車の導入・普及は、近未来の交通体系に大きな影響力を及ぼすことは間違いない。また、電気による自動車の環境負荷低減化も加速すれば、鉄道特性が薄れ、自動車は半ば公共交通化し、利用者の減少に繋がり得る。

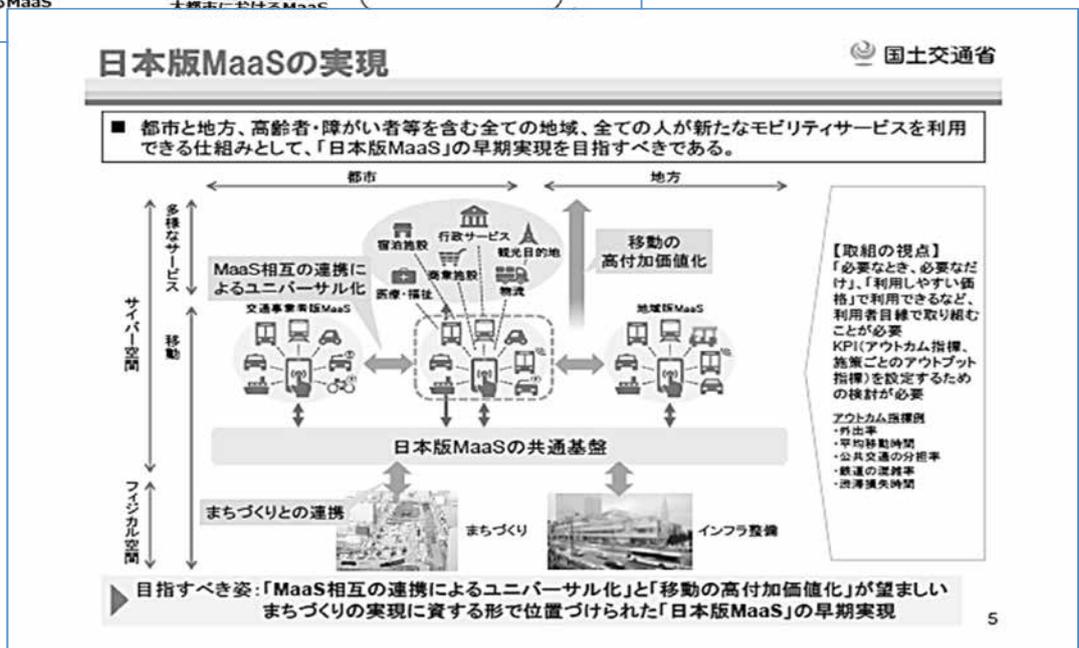
また近年では、北欧などにおいて国家政策として推進されている「MaaS (Mobility as a Service)」（*）にも注目が集まっている。日本国内においても、すでに東京都内や関東圏の一部で複数の交通事業者が共通アプリケーションを用いて連携する取り組みが開始されているほか、国土交通省は「MaaS」などの新たなモビリティサービスの活用により、都市・地方が抱える交通サービスの諸課題を解決することを目指すとして、2018年より「都市と地方の新たなモビリティサービス懇談会」を設置し、「日本版MaaS」の将来像や、今後の取り組みの方向性などを検討している。

こうした新たな動きを念頭に置きつつ、既存の公共交通（鉄道、バス、タクシー、航空、船舶）の機能・役割を明確にし、総合的な交通体系、人流・物流ネットワークを構築していくことの必要性は、ますます高まっていく。

(*）MaaS…出発地から目的地までの移動ニーズに対して最適な移動手段をシームレスに一つのアプリで提供するなど、移動を単なる手段としてではなく、利用者にとっての一元的なサービスとして捉える概念。



<出典：国土交通省「都市と地方の新たなモビリティサービス懇談会」中間とりまとめ概要>



第2部 中期労働政策ビジョン(2014～2018)の振り返り

J R連合はこの間、J Rの責任産別として中長期的な視点から、J R関係労働者が将来において目指すべき雇用や労働のあり方を具体化し、中期労働政策ビジョンの到達目標に据えつつ、加盟各単組が同ビジョンを共有し、労使協議を中心とする粘り強い取り組みを展開してきた。この5年間、「中期労働政策ビジョン(2014～2018)」に掲げる中長期目標の達成を目指し、継続的な活動を展開してきた経過について、提言の4つの柱に沿って振り返り、現時点における成果と課題を抽出し、新ビジョン策定に際しての方向性を示すこととする。

I 雇用・労働のあり方

1. あるべき姿(最終到達目標)への到達状況と課題

<あるべき姿(最終到達目標)>

- i) 業種や企業規模を問わず、長期安定雇用を基本とした就業形態を基本とし、安心して、そして働きがいを持って業務に従事することができる労働環境を創出する。
- ii) 就労希望を有する高年齢者が今後も継続して働き続けることのできる職場環境および労働条件を構築する。
- iii) J Rグループの総合力強化を念頭においたグループ企業における賃金を含めた諸労働条件の改善を図り、グループ全体としての業務遂行力の向上を図る。
- iv) 人事運用や教育、高年齢者の積極活用などを通じて、企業内に蓄積された技術や技量が確実に次代へと継承できる仕組みを創出する。

(1) 長期雇用を基本とした就業形態

- ① 私たちJ R産業の最重要課題である安全は、社員の有する技術・技能に守られており、そうした技術は時間をかけ経験を積み重ねたうえで習得されるという、経験工学的な要素が極めて強い。また、業務が特殊性・専門性を強く帯びているため、他業種との人財流動が極めて困難でもあると言える。こうした特性を踏まえ、鉄道をはじめとするJ Rグループの多くの企業では、長期雇用を前提とした雇用制度、賃金・処遇制度が大切であるという考えのもと、その確実な実施を求めてきた。近年は、J Rグループの多くの企業で、労働契約法の改正や労働者不足といった全産業共通の課題対応に迫られる中、無期転換制度の構築や正社員登用制度の拡充・改正がなされてきているが、今後も同スタンスを原則として、より一層進展・定着させる必要がある。
- ② 一方で、日本の労働市場は雇用・労働力の流動化に乏しいと言われており、政府や一部の企業経営者、および有識者は、労働力の流動化や転職による仕事・能力のマッチングの必要性を強調し、環境整備として労働法制の変革、解雇の金銭解決の制度化などを強く企図した動きもあるが、J R産業においては先述のような理由から馴染まないというスタンスは変わらない。

(2) 高年齢者の雇用について

- ① 急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇

用安定法)の一部が改正され、2013年4月1日から施行された。65歳までは就労を希望する者の原則
全員雇用が義務付けられており、各社ではこれに対応する形で、関連制度の改正が行われている。

- ② 近年の労働力人口の減少に伴う労働者不足、技術・技能の継承・維持の必要性、経験・ノウハウの
積極活用などといった観点から、世の中ではすでに60歳定年制度の延長を実施する企業が出始めている
ほか、個々のニーズに応じた設計とする選択的定年制度や、役職定年制度、60歳以降の採用制度を
新たに構築・導入し人財活用を進める企業もある。
- ③ 一方で、J R各社では、先述のような他産業と同様の課題を抱えているほか、他産業以上に年齢
断層に伴う大きな課題を有しているにも拘わらず、現時点では60歳定年制のままの企業が大宗を占め
る。一部定年延長を実施した企業や、65歳以上の社員を継続雇用するための雇用制度を確立・整備し
た企業もあるが少数である。また、賃金制度についても多くの会社において、55歳以上で第一段階の
賃金ダウンが行われる制度を残し続けており、60歳以降は年金・公的給付制度を組み込んだ賃金制度
がスタンダードであるということにも大きな変化はない。
- ④ 政府等による「働き方改革」の動向を踏まえ、J R労使ではこの間の労使協議を通じて、60歳以降
の人事運用変更や、賃金向上・制度の微修正という形で改善は図られてきている。しかしながら、高
年齢者の賃金ダウンは顕著であり、更には業務内容や業務量、および伴う責任の軽重が変わらない運
用が主流となっている。改善を求める声は根強く、年々大きくなっている。J R産業においては、こ
うした点が今後の高年齢者雇用に関する大きな共通課題であり、同一労働・同一賃金(均衡・均等
待遇)といった観点や労働法制の改正をも視野に入れた、労働条件・環境・制度の整備・改善が求めら
れることは言うまでもなく、J R産業の持続的な発展のためには時代を先取る取り組みが必須であ
る。

(3) グループ企業の労働条件向上、グループ全体としての業務遂行能力向上について

- ① J R産業の各種事業は、J R 7社と、数多の業種で成り立っているグループ会社・関連会社、およ
び協力会社(以下、「グループ会社等」)が一体的に支え込まれている。従って、J R産業を持続的
に発展させていくためには、J R 7社はもとよりグループ会社等も含め、人財確保を前提として、
個々の会社の収益力・経営基盤の強化、生産性の向上等が必要である。そうした中で、「働き方改
革」に伴う労働関連法の改正動向を視野に入れた長時間労働の是正や同一労働同一賃金(均衡・均等
待遇)の要素、変化を視野に入れた対応はもちろんのこと、更には時代を先取る先見性をもった能動
的な対応が求められる。
- ② 現在、グループ会社等においては、J R 7社と比べて非正規雇用の割合が高い。この間、J R 7社
の効率化・外注化施策が推進され、グループ経営・業務運営の濃度が高まる中、グループ会社等では
徹底したコストカットが求められてきた。そうした中で、総人件費は抑制され、正社員の賃金が抑制
的に設定され続けるとともに、非正規雇用形態が多く採用されてきた側面がある。しかしながら、採
用市場が苛烈な競争市場に置かれる中で、グループ労使からは近年、有為な人財確保に苦勞している
という危機的な悲鳴が上がり続けている。だからこそ、まずはグループ各社における賃金を含めた諸
労働条件の更なる引き上げが重要であり、労使の共通認識として危機感が高まり、一定の前進を図っ
てきた。今後も加盟各グループ労組が継続して取り組むべき最たる課題である。
- ③ J R連合は、中期労働政策ビジョン(2014~2018)において、「チームJ R」という観点に立っ
た、人事戦略におけるグループ力の更なる発揮・連携強化や、人財の流失を避けるためのグループを
横断したジョブローテーションを提案してきた。各社における独自の採用戦略と人財育成が基本では
あるが、J Rグループとして裾野の広い業態を有しているからこそ可能な、個々人の特色を活かした

活発な人財の交流による多面的な能力向上を行うことを意図した提言である。昨今、全産業における少子高齢化・生産年齢人口の減少による人手不足感が高まる中で、JR 7社以上にグループ会社等では上述のような意識が高まりつつあり、JR 7社の同系列内における人財の運用や再雇用といった動きは徐々に垣間見えるようになってきた。しかしながら、JRグループ全体（7社およびグループ企業群）としての人財確保という観点に立った仕組みはない。なお、すでに民鉄各社間においては、2018年に東京急行電鉄など大手私鉄11社によって、系列企業を超えた雇用の仕組み（「民鉄キャリアトレイン」）が構築されている。配偶者の転勤や家族を介護する必要性から転居あるいは退職せざるを得なくなったケースを対象として、提携先の私鉄に出向または転籍できるという仕組みであり、今後、対象となる事由を拡大することも検討されている。同業社間においても熾烈な人財獲得・確保競争が始まっている中で、JR産業は出遅れていると言わざるを得ない。

（４）蓄積された技術や技量が確実に次代へと継承できる仕組みの創出について

- ① JR 7社における年齢断層を意識した継続的な人事運用や教育制度の構築、高齢者等の人財活用のノウハウは、JR発足以降の約30年間を通じて着実に蓄積され、ブラッシュアップされてきている。そして、それはグループ会社等との間における人財交流（出向等）・人財配置を通じてグループ会社等にも波及し、総体としては徐々に前進が図られてきている。
- ② 鉄道事業の業務運営面においては、この間、様々な業務をJR各社からグループ会社へ移管し、グループ会社が当該受託業務のノウハウを人財とともに集積し、安全を確保してきた。こうした流れは、業務分担の明確化や大量退職期における高齢者の雇用の受け皿という点でも一定の機能を果たし、受託先であるグループ会社の技術力は年々向上していると言える。
- ③ 一方で、顕在化している課題は、急速な世代交代と業務委託が進むことによる、委託元（JR 7社）の技術の空洞化、技術レベルの低下である。業務管理の観点から懸念の声が多く出されており、社員の若年化が急速に進む中で、高齢者の熟練された技術・技能をいかに中堅・若年層へ引き継ぐかという点が、引き続き喫緊の課題となっている。JR 7社の中では、技術継承を意識した教育・訓練や高齢者の積極活用が行われ、JR各社とグループ企業等（関連・協力会社を含む）の間においても合同教育・訓練やミーティング等を通じた取り組みが意識的に行われており、今後もその積み重ねが肝要である。なお、一部の会社によっては、良し悪しの判断はさておき、委託業務の再直轄化を行うことで、空洞化する委託元の技術レベルを維持・向上させるといった試行錯誤も行われている。
- ④ 更に、日本経済・社会や産業構造の急速な変化、企業内における急速な世代の若返り、JR 7社の効率化・外注化施策等が進む過程において、企業内の体質の変化、世代間の文化・価値観等の差異も生じており、こうした点に起因するコミュニケーションエラーや技術・技能の継承の遅滞などが新たな課題として浮上している。重大な問題にも発展するケースが発生しており、過去事例に学びつつ、新ケースへの対応が求められているのが現状と言える。今後のJRにおける業務運営体制を俯瞰すると、すべての業務を直轄で行うことは非現実的であり、今後も引き続きグループ会社等の「チーム力」で対応していかなくてはならない。そして、グループ全体の総合力を高めていくことが肝要である。
- ⑤ 重要な視点は、委託するJRが業務を監督できる技術力を今後もしっかりと保持し続けることであり、それ抜きに安全は確保できない。そのためにも、本来身につけておくべき有形無形の技術・技能の遺漏なき伝承や教育体系の整備が極めて重要であって、若年者がグループ会社等の有する技術力を確実に習得できる機会を確保するなど、重層的な人財育成を図っていく必要がある。従って、あらためて目的意識・課題認識を強く持ち、世の中で先駆けて導入される様々な制度や手法を参考としながら、JR産業にマッチする仕組みを不断に構築していくことが継続課題と言える。

2. 「今後5年間の中期目標」への到達状況と課題

＜今後5年間の目標（中期目標）＞

- i) 系統を問わず、またJRおよびグループ会社を問わず、鉄道の安全に関わる業務に従事する社員については長期安定雇用された正社員を活用する。
- ii) 65歳までの就労希望者に対しては、希望者全員の雇用を確保する。
- iii) 非正規雇用社員に対しては、非自発的ケース（本人が望んで非正規雇用を選択するケースではなく、結果として非正規雇用を選択せざるを得ないケース）が存在している実態を踏まえ、本人意思により正社員登用を可能とするルートの構築を図る。

（1）「鉄道の安全」に関わる業務における「長期安定雇用された正社員」の活用について

- ① 先述のようなJR産業（特に鉄道）の特殊性に鑑みれば、安全に直接関わる業務は、経験と技術が確実に兼ね備わった社員が従事しなければならない。すなわち、安全に関する豊富な専門知識を習得し、実地訓練を通じた幅広い対応力を会得した人財を活用することが大前提である。そうした人財は時間をかけて徐々に育成していく他に道はなく、長期雇用に基づいた正社員を充当すべきであり、当該領域では不安定雇用につながる雇用形態を認めるべきではない。現場実態を俯瞰すれば、こうした主張内容について、原則として労使の共通理解があるとは言えるものの、技術系統では「安全」に直結する要素の強い業務、あるいは間接的に「安全」に関与する業務でも、グループ経営の枠組みの中で、すでに委託・外注化が行われているケースも散見される。
- ② JR産業の最重要課題である「安全の確立」にむけては、「安全は絶対に譲らない」という信念のもと、妥協や利潤追求による奢りは一切排除しなければならず、上述のようなあるべき姿を堅持し続けることが大切である。従って、近年発生してきた重大事象を踏まえ、あらためて現状を直視し、当該業務の性質、「安全」面の関連性、影響の有無について、つぶさに検証し、当該業務を遂行するにあたってのありべき姿を不断に求めていく必要がある。

（2）65歳までの希望者全員の雇用確保について

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の一部改正法が2013年4月1日から施行されたことで、65歳までは就労を希望する者の原則全員雇用が義務付けられており、各社ではこれに対応する形で、関連制度の改正は実施済みである。

（3）本人意思により正社員登用を可能とするルートの構築

- ① JR7社の状況については先述のとおりだが、一方でグループ全体を俯瞰すると、広範な業務を展開しているのが実態であり、同業他社の雇用形態等もある程度斟酌せざるを得ない状況もあることから、一切非正規雇用を否定することは現実的ではない。但し、不安定雇用を助長しやすい非正規雇用はベースに置くべき雇用形態ではない。また非正規雇用形態を採用したとしても、正社員化への道は必要不可欠であり、この間、各単組は不本意非正規雇用の解消、ならびに本人意思により非正規雇用から正社員登用を可能とするルートの構築を求めてきた。
- ② この間、非正規社員の雇用に関する制度面では、労働契約法の一部改正への対応や、労働力不足・採用難といった危機的な現実問題への対応に迫られる形での無期転換制度の構築や、非正規雇用という形態での採用停止、正社員登用制度の改正・拡充がなされてきている企業もあり、社会的要請も相俟って、私たちが求める姿にむけた前進が図られていると言える。短期的な観点から見た危機的な状

況は継続中であり、かつ、年齢断層に起因する人財の確保・育成という課題への対応など、中長期的な観点から見ても、J R産業の持続的発展にむけては引き続き、同様のスタンスに基づく対応が必須である。

II 賃金のあり方

＜あるべき姿（最終到達目標）＞

- i) 賃金センサス（賃金構造基本統計調査）における企業規模に応じた「全産業中位数（Q2）」を上回る賃金水準への到達を図る。
- ii) 長期安定雇用を前提とした労働環境を創出すると共に、業務内容や経験年数等と連動する一貫した賃金処遇制度を確立する。
- iii) 定年年齢以降も継続して業務に従事できる労働環境を整備するとともに、従事する業務内容等に応じた合理的な処遇体系を確立する。

＜今後5年間の目標（中期目標）＞

- i) J R7単組
 - ・「全産業 大企業1000人以上 中位数（Q2）」を必達目標に据え、2018年度までの5年間で到達する。
 - ・上記必達目標を達成した単組は、「全産業 大企業1000人以上 第3四分位数（Q3）」を上位目標として設定し、上位目標の到達にむけて取り組む。
 - ・上位目標に到達した単組に対しては目標水準値を設定せず、生産性の向上、物価水準の動向等を踏まえて、当該単組の置かれた状況を勘案し、諸手当を含めた基本賃金の継続的向上に取り組む。
- ii) グループ単組
 - ・最終到達目標までの道筋として、業種毎に分科会を形成し、今後5年間で到達すべき目標水準を設定し、その到達にむけて取り組むこととする。

※具体的には「グループ企業における労働条件のあり方」を参照

1. J R各単組の賃金水準について

(1) この間の経過

- ① 中期労働政策ビジョン（2014～2018）では、J R7社における目標賃金として、「必達目標賃金」（賃金センサスにおける全産業1000人以上規模の中位数（Q2））と「上位目標賃金」（同第3四分位（Q3））を設定し、最終年度にあたる2018年度までに全J Rが必達目標賃金の到達を果たし、必達目標賃金に到達後は上位目標賃金への到達を目指すこととした。とりわけ、賃金については、春季生活闘争を軸として、国内の労働力不足が深刻化する中でJ R産業における「人財の確保・定着」を喫緊の重要課題と位置づけ、ベースアップを軸とする月例賃金の引き上げに徹底してこだわる取り組みを継続してきた。また、働き方改革関連の法改正に関する動向をも注視しつつ、先行的に改善を図っていく取り組みに注力するとともに、J Rグループ全体で生み出した付加価値の適正配分を従来以上に強く求めるなど、グループ会社や関連・協力会社等で働く労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」を全面に押し出した運動を展開してきた。その結果、私たちが徹底してこだわり続けた「月例賃金の引き上げ」について、J R各単組は定期昇給の確保やベースアップの実施をはじめ、若年齢層や

高年齢層・非正規社員の賃金改善や諸手当改善、時間外割増率の引き上げなど多くの成果を獲得し、賃上げの流れを継続・前進させてきたと言える。

- ② 2019 春季生活闘争の成果を個別に見れば、JR 各社の経営環境の影響が色濃く顕れており、結果として、すべての単組でベースアップを獲得することができなかったものの、各単組が定期昇給を確保したことに加え、JR 西労組、JR 東海ユニオン、JRE ユニオンが6年連続、JR 九州労組が5年連続、そして貨物鉄産労が2年連続のベースアップを獲得した【図表8参照】。また、JR 北労組、JR 四国労組においても、若年齢層や高年齢層・非正規社員の賃金改善や諸手当改善等の成果を獲得した。こうした経過は、「健全で安定した労使関係」を基礎にした“主体的かつ建設的な労使自治”に基づく真摯な労使協議を通じて、JR 各社が各単組の要求・主張に一定の理解を示した証左と言える。要求額と妥結額との乖離という課題はあるが、各単組が地道な交渉を積み重ね、「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」に掲げる「JR 労働者に相応しい働き方」へと一歩前進を図ることができたことは、職場で奮闘する組合員の負託に応えたものであり、今後も引き続き歩みを進めていくことが肝要である。

【図表8：（参考）これまでのJR連合春季生活闘争方針における賃上げ要求推移と回答】

年次	JR連合における賃上げ要求	結果（有額のみ記載）
2003 春季生活闘争	統一ベア要求（1000円）	—
2004 春季生活闘争	統一ベア要求（1000円）	—
2005 春季生活闘争	統一ベア要求（1000円）	—
2006 春季生活闘争	統一ベア要求（2000円）	東600円、東海600円
2007 春季生活闘争	統一ベア要求（3000円）	東900円、東海600円、九州300円
2008 春季生活闘争	統一ベア要求（3000円）	東海900円、九州400円
2009 春季生活闘争	統一ベア要求（4500円）	西100円
2010 春季生活闘争	統一ベア要求（1000円）	—
2011 春季生活闘争	統一ベア要求（1000円）	—
2012 春季生活闘争	統一ベア要求（1000円）	—
2013 春季生活闘争	統一ベア要求（1000円）	—
2014 春季生活闘争	統一ベア要求（3000円）	東1635円、東海1500円、西500円
2015 春季生活闘争	月例賃金総額6000円以上 （統一ベア要求3000円+諸手当3000円以上）	東2229円、東海2000円、西1000円、九州300円
2016 春季生活闘争	月例賃金総額6000円以上 （統一ベア要求3000円+諸手当3000円以上）	東1175円、東海1000円、西1000円、九州500円
2017 春季生活闘争	月例賃金総額6000円以上 （統一ベア要求3000円+諸手当3000円以上）	東1000円、東海1000円、西750円、九州300円
2018 春季生活闘争	月例賃金総額6000円以上 （統一ベア要求3000円+諸手当3000円以上）	東1328円、東海1300円、西1200円、九州300円、 貨物300円
2019 春季生活闘争	月例賃金総額6000円以上 （統一ベア要求3000円+諸手当3000円以上）	東1050円、東海1300円、西1000円、九州300円、 貨物200円

※ 2015 春季生活闘争～2019 春季生活闘争＝「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」の期間

（2）JR各単組の個別状況【図表9】

- ① 各単組（会社）を個別に見ると、結果として現時点で「必達目標賃金」をクリア（到達）しているのは、JR 東海ユニオンおよびJR 西労組のみであり、「上位目標賃金」もクリアしているのはJR

東海ユニオンのみとなっている。JR西労組は、「上位目標賃金」の30歳以下と50歳以上で到達しておらず、同じく「必達目標賃金」には、JR四国労組、JR九州労組とも多くの年齢ポイントで到達していない。JR北労組、JREユニオン、貨物鉄産労については相応のサンプル数が得られている50歳および55歳時点で比較検討したところ、必達目標賃金をクリアしていない状況である。

- ② JR7社では各社でベースアップや賃金改善などによって、各労使がその経営状況に応じる形で前進を図ってきているものの、社会水準との乖離や、会社間における賃金格差は年々拡大していると言わざるを得ない。

【図表9：JR連合2017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)		246,000	302,000	357,900	389,500	431,200	448,100	466,500
JR連合	実額計	252,200	305,800	353,800	398,100	458,900	463,900	434,400
	差額	6,200	3,800	-4,100	8,600	27,700	15,800	-32,100
	指標	102.5	101.3	98.9	102.2	106.4	103.5	93.1
	前年指標	98.5	95.3	100.7	102.8	102.6	96.0	93.4
	前年比	4.0	6.0	-1.8	-0.6	3.8	7.5	-0.3
東海	実額計	279,600	325,100	360,700	407,800	474,400	511,900	534,500
	差額	33,600	23,100	2,800	18,300	43,200	63,800	68,000
	指標	113.7	107.6	100.8	104.7	110.0	114.2	114.6
	前年指標	108.7	101.9	101.4	104.0	110.3	108.4	113.0
	前年比	5.0	5.7	-0.6	0.7	-0.3	5.8	1.6
西	実額計	238,100	300,700	371,100	419,100	442,500	447,600	430,000
	差額	-7,900	-1,300	13,200	29,600	11,300	-500	-36,500
	指標	96.8	99.6	103.7	107.6	102.6	99.9	92.2
	前年指標	94.7	94.6	106.3	110.0	102.0	93.8	92.7
	前年比	2.1	5.0	-2.6	-2.4	0.6	6.1	-0.5

		25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳
中位数(必達目標)		221,400	268,800	311,000	340,000	380,400	405,500	431,000
連JR	実額計	252,200	305,800	353,800	398,100	458,900	463,900	434,400
	差額	30,800	37,000	42,800	58,100	78,500	58,400	3,400
	指標	113.9	113.8	113.8	117.1	120.6	114.4	100.8
四国	実額計	198,800	254,400	286,200	321,400	361,000	388,900	338,300
	差額	-22,600	-14,400	-24,800	-18,600	-19,400	-16,600	-92,700
	指標	89.8	94.6	92.0	94.5	94.9	95.9	78.5
	前年指標	94.4	88.5	93.9	96.6	85.1	97.4	80.0
	前年比	-4.6	6.1	-1.9	-1.7	10.8	-1.5	-1.5
九州	実額計	205,000	260,600	308,000	345,000	374,400	388,500	330,100
	差額	-16,400	-8,200	-3,000	5,000	-6,000	-17,000	-100,900
	指標	92.6	96.9	99.0	101.5	98.4	95.8	76.6
	前年指標	90.0	90.6	96.6	100.8	86.9	95.8	81.5
	前年比	2.6	6.3	2.4	0.7	11.5	0.0	-4.9

※「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。

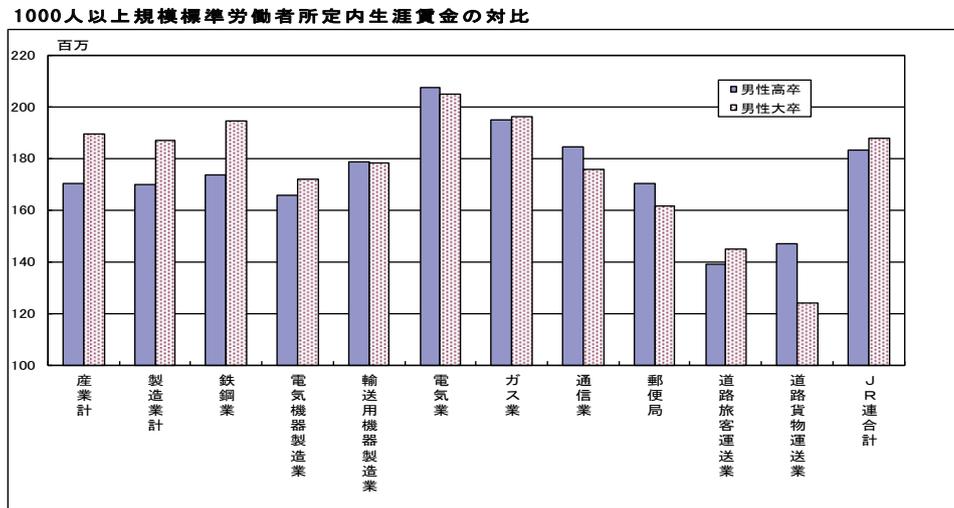
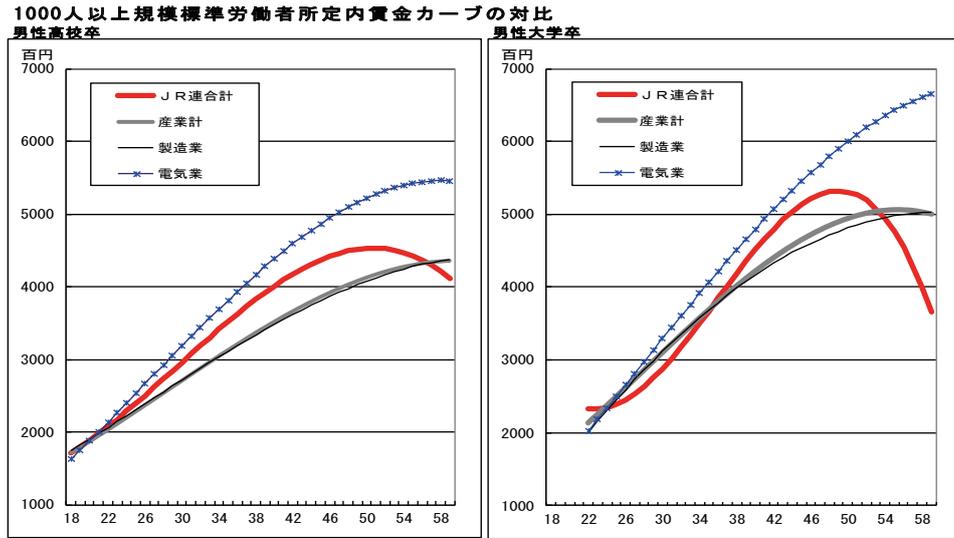
※ただし上記集計値は、「通勤手当を含んだ全従業員ベース」であるので、その数値をもとに「通勤手当を除く組合員ベース」の水準を推計し、具体的な目標値としている。

※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、2017年は45歳と50歳の該当者が僅少であるため、43歳と53歳賃金から推計している。

(3) 社会水準との比較

直近の3年間では、上述のとおりJR各社が前進を図ってきているとはいえ、総体で見れば、JR各社の賃上げ幅が社会（他産別）の賃上げ幅に追いついておらず、社会的水準と比較すれば、JR各社の立ち位置は相対的に下がっている【図表10～11参照】。

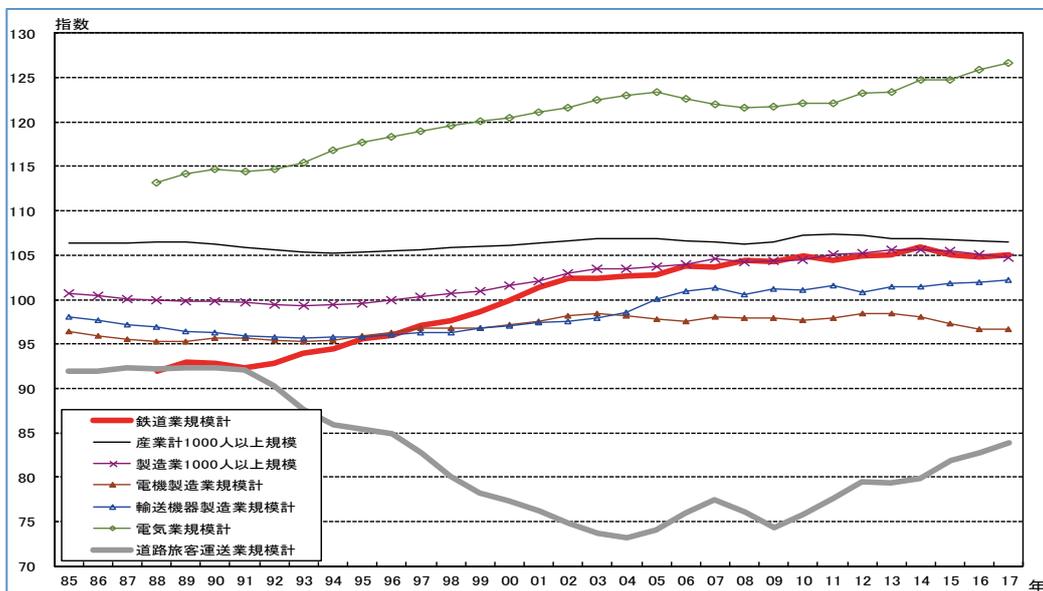
【図表10：社会的水準との比較①（JR連合「2018年度賃金実態調査結果」より）】



【図表11：社会的水準との比較②（JR連合「2018年度賃金実態調査結果」より）】

産業別の所定内賃金ポジション推移

各年の産業計規模計を100として、パーシェ式的手法で産業間の所定内賃金を比較。グラフは3項移動平均。
鉄鋼業以下の各産業はいずれも企業規模計。
各産業の指数の上下は、絶対的な水準の上下ではなく、相対的なポジションの推移を示している。



2. 今後の方向性について

- (1) 個別単組で見れば様々な課題が残されてはいるものの、5年という中期的視点に立って到達すべき目標を設定し、各単組が単年度の取り組みを着実に積み重ねていく手法は、要求の透明性と組合員に対する分かりやすさという点で概ね評価できる取り組みであると考えます。
- (2) 連合が加盟産別に対し、データ開示および賃金要求方式として個別賃金目標を掲げた取り組みの導入（*1）を強く要請しているが、JR連合加盟単組では平均賃金方式（*2）を採用する単組が大半を占めており、今後の重要な検討課題のひとつである。この間、他産業を含めた社会の賃金水準と比較し、相対的に賃金水準が下がっている状況は、人財の確保という観点から見て危機的な状況であり、各労使は採用競争力を高めるため、そして長期的な視点で育成する人財の流出を防ぐためにも、同業他社をはじめとより他産業の賃金水準をより強く意識した賃金設定に取り組みなくてはならない。そうした状況を踏まえても、今後賃金の絶対値にこだわり、客観的な立ち位置を把握したうえで社会的水準との比較を行い、改善を図っていく取り組みが求められる。
- （*1）個別賃金方式…労働者の年齢、勤続、職種、学歴など同一銘柄で賃金を比較し、社会横断的に賃金水準を決定する方式。類型としては「標準労働者賃金」「職種・技能ポイント賃金」「年齢別ポイント賃金」「一人前労働者賃金」「年齢別最低保障賃金」「産別最低賃金」などがある。
- （*2）平均賃金方式…年齢、勤続年数などの差異が捨象され、同一銘柄の賃金格差は分からず、厳密な賃金比較ができない。水準が決まる配分は、総額原資の決定後となる。
- (3) 今後も引き続き、あるべき賃金水準について、中期的目標を掲げ取り組みを継続することが大切であり、目標賃金の設定とその到達を意識した取り組みを積み重ねていく必要がある。その際には、どのような目標の設定方・水準が妥当なのか、現行の通り必達目標賃金と上位目標賃金の2種類の設定で良いのか、経営状況の異なる各社の賃金水準の乖離への対応方、更には上位目標賃金に到達した単組の扱い方、などについて引き続き検討する必要がある。
- (4) なお、目標賃金の設定については、基本的にはこれまでの経過を含めて長期に亘る趨勢を把握するためにも、現行の設定目標を踏襲することが概ね至当ではあると考えますが、これについても加盟単組と更なる意見交換を図り検討を行っていく必要がある。

3. 春季生活闘争における基本スタンス、賃金に関する要求のあり方について

(1) 基本スタンスと賃金に関する要求のあり方

JR連合は、中期労働政策ビジョン（2014～2018）に基づき、以下の取り組みを展開してきた。

<春季生活闘争における基本スタンス>

- i) 基本賃金の向上をはじめとして、全ての労働条件について検証し、改善を図っていく総合改善闘争を展開する。
- ii) JR産業はグループ企業も含めた総合力で形成されており、グループ企業は極めて重要な役割を担っていることを踏まえ、適正な業績配分を通じたグループ企業で働く労働者の一層の処遇改善に努める。
- iii) 非正規労働者の待遇改善に資する取り組みを展開するとともに、正社員への転換ルールの制定などを求めていく。

<賃金に関する要求のあり方>

上述の中長期目標水準への到達を念頭に置いた中期的戦略の上に立って賃金要求を決定していく。なお、具体的な賃金要求については、取り巻く環境を踏まえて年度毎に決定すべきであり、過年度物価状況や景況判断等を都度加味しながら判断していく。

一方、基準内賃金に焦点化したベースアップ要求とともに、総体としての賃金改善要求のあり方について、具体的な要求方法や引き上げ原資の配分等も含めて鋭意検討を図っていく。

(2) この間の経過と課題

- ① 現行ビジョンでは、連合の春季生活闘争方針、各年の景気変動、J R各社の業績や春季生活闘争実績、世の中の各種動向等を加味し、各単組の実情に応じた柔軟な要求のあり方、具体的には幅要求や段階要求なども検討する旨方向性を示してきたものの、毎年の賃金実態調査結果をもとに設定する目標水準の到達を重要視し、J R連合の組織力を十分に活かした交渉を展開するために要求額も統一した、まさしく「統一ベア要求」に拘った取り組みを継続してきた。
- ② 近年の特徴として、低金利・日本経済の低成長、物価上昇無しの情勢が続く中での春季生活闘争となっていることが挙げられる。消費者物価は原材料価格の高騰による日用品等の値上げや社会保険料率の引き上げ等により上昇基調で推移しているが、実質賃金は減少し続け、GDPの約6割を占める個人消費が長きに亘り伸び悩んでいる。実質賃金の減少要因として、物価動向のほかには雇用環境の変化もある。労働力不足が社会問題化し雇用情勢が好転する中においても、結果として、正社員と比較して賃金が低位に置かれているパート労働者が増加の一途を辿っており、非正規から正規への雇用転換の促進や非正規労働者の待遇改善を図っていく必要がある。よって、多くの労働者は、物価上昇分が賃金へ十分に反映されておらず、可処分所得の目減りを通じて、景気回復を実感するまでには至っていない。また、経済のグローバル化、デジタル化が進展する中で、従来の理論・手法に基づく経済・財政政策の効果が薄れ、現代に即した政策の必要性が指摘されている。なお、こうした状況下においても政府は、金融政策頼みの「アベノミクス」、「トリクルダウンをベースとした経済政策」を継続しているが、世界経済・金融・地政学的リスク等によって、日本経済の見通しは不透明なままである。
- ③ こうした中、連合および加盟産別・単組は、経済の好循環、あるいは経済の自律的成長を実現するためには、GDPの6割を占める個人消費の拡大が不可欠であること、そしてそのためにも「月例賃金を基軸としたベースアップ」「ボトムアップ」型のアプローチが必要であると訴え、毎年の春季生活闘争に臨み、着実に前進を図ってきた。「統一ベア要求」を掲げた闘争は、J R連合加盟単組の組織強化に貢献し、かつ各単組における春季生活闘争要求の骨格をなしてきたと総括できる。
- ④ 一方で、単組における実交渉の断面では、各社の経営動向・特情に応じた「より踏み込んだ根拠」が求められているのも現実である。従って、額を統一した要求設定は十分理解できるものの、一方で経営体力等を勘案した幅要求などを求める声も、方針決定に際しては数多くの単組から出されてきた経緯がある。
- ⑤ 以上のような背景の中、J R連合は2015春季生活闘争より、月例賃金の引き上げにこだわるスタンスをより鮮明にしつつ、賃金関連の要求内容については「①純ベア要求額」と「②諸手当を含むその他賃金の要求額」という内訳（2本建て）で構成するとともに、その他賃金外項目を制度・政策要求として位置付けた取り組みを展開してきた。そして、各単組が各社の経営状況を踏まえて労使協議を行い、着実に多様な前進を図ってきた。この間の連合の闘争方針である「2%」の賃上げ要求が、J R各社の平均賃金を見れば約6千円の賃上げ要求に相当するものであり、実際の交渉場面では、非現実的な要求水準となってしまう（要求と結果の乖離が大きい）ことに鑑みても、要求内容を区分して構成してきたことは、より実務的で、現実的な要求内容の構成であったと受けとめら

れる。しかしながら、会社間の格差の課題は依然として大きく、継続課題となっている。

- ⑥ 重要なことは、各単組が春季生活闘争を有利に進めることができる、根拠に裏打ちされた要求の設定であり、「目指すべき目標賃金到達」にむけて、どのように要求を設定すべきか、個別具体的な要求内容は単年度での議論に委ねるものの、概括的な方向性については、各単組とともに引き続き議論と検討を行うべきである。その際には、例として各社の実情に応じる形での要求額設定（パーセンテージ設定等）や賃金改善要求といった、ベースアップのみに拘らない要求手法などについても幅広く検討を行っていく必要がある。

4. 総合生活改善の取り組みについての振り返りと課題

- (1) JR連合は、基本賃金を最重点としつつも、諸手当や割増賃金、一時金、更には労働時間や福利厚生、ワーク・ライフ・バランスといった諸制度についても春季生活闘争時に集中して改善にむけた要求を行い、前進を図るという「総合生活改善闘争」の取り組みを強化・継続してきた。また、退職手当についても、支給水準の維持・向上を図る取り組みを行ってきた。
- (2) 諸手当の取り扱いとして、諸手当は賃金の一部をなす重要な要素であり、一時金を含めた総額給与が生活給として認識されていることから、諸手当の一層の改善を図ることは極めて有用であるとの考え方にに基づき、向上・改善に取り組んできた。その一方で、諸手当については金額の設定等において個別労使における特殊の要素が大きいのが実態であることから、原則統一した要求設定は行わず、各単組での判断に委ねることとし、JR連合はJR各社の水準と各単組の取り組み状況を逐次情報開示・共有化することで、単組における労使協議の支援を図ってきた。ただし、時間外労働の抑制を念頭に置いた時間外割増率をはじめとして、一部諸手当については連合がその改善にむけて統一行動を展開していることから、連合指針等を踏まえつつ、統一要求（到達最低ミニマム設定）を提起し要請してきた。
- (3) 更に、労働時間や福利厚生といった賃金外項目についても、上記諸手当と同様に個別労使における差異があることから、連合で設定している中期指針等での到達目標を除いては、各単組の特情に応じた要求設定を要請してきた。なお、ワーク・ライフ・バランス実現にむけた取り組みについても、ビジョンの別章で掲げる中期目標を踏まえて展開してきた。
- (4) この間の経過を踏まえば、各社の経営状況によって進捗内容やスピードに差異が生じてはいるものの、各社の状況に応じて前進が図られてきている。今後も着実に前進を図っていくためにも、上述のスタンスを堅持し、ブラッシュアップを図りながら継続的に取り組む必要がある。

5. 「春季生活闘争の取り組み」に関する振り返りと課題

- (1) 春季生活闘争は労働条件の向上を図る重要な局面であり、近年は政府が経済政策の一環として賃上げを強く訴える動きの中で社会的関心も高まってきた。社会全体が人手不足にあえぎ、外的要因によって企業業績の浮沈が大きく発生し、取り巻く環境も一層厳しさを増している中で、諸労働条件の更なる改善を実現するためには、春季生活闘争を基軸とする運動の強化が必要である。
- (2) また、職場においては組合員の世代交代が進む中、あらためて賃金制度の理解や共闘の意義を浸透させるためにも、春季生活闘争集会や賃金学習会など、組合員に訴える運動についても併せて強化するべきであるという認識に立ち、春季生活闘争にまつわる取り組みを展開してきた。
- (3) 従って、今後も社会情勢の変化、「働く者」の労働条件に対する関心の高まり（働き方・労働環境含む）への対応は極めて重要であり、春季生活闘争の取り組みに、組合員のニーズや想い（感情）をいか

に汲み取り反映していくか、あるいは取り組みへの理解促進を図るかということは重要な継続課題である。こうした観点から、従来の枠組みにとらわれない、春季生活闘争に伴う取り組み内容の検討、単組における工夫が必須であり、不断の検討・実践が求められる。

Ⅲ ワーク・ライフ・バランスのあり方

<あるべき姿（最終到達目標）>

- i) 全ての単組が年間総実労働時間1800時間以内を達成する。
- ii) 全ての単組が平均年次有給休暇取得率を向上する（取得率90%以上）。
- iii) 全ての単組において、時間外労働（休日労働を含む）1ヶ月45時間以上の組合員をなくす。
- iv) 育児や介護と仕事との両立を可能とし、希望者が継続して就労し続けることのできる環境の整備を図るための、育児および介護に関する諸制度の改善を図る。

<今後5年間の目標（中期目標）>

- i) 総実労働時間の短縮、時間外労働時間の削減
 - ・時間外労働の継続的な削減に取り組むこととし、1ヶ月60時間以上の組合員をなくす。
 - ・時間外労働等割増率について、法定割増率水準からの引き上げを図る。
※特に、グループ企業において1ヶ月60時間を越える時間外労働に対する150/100以上への割増率引き上げを早期に図る。
- ii) 年休取得率の向上施策
 - ・年次有給休暇の初年度付与日数を15日以上とする。
 - ・半日休暇制度の回数制限および使用事由の制限を撤廃する。
 - ・事業所ごとの年休取得率を把握し、適正人員の措置を通じて取得率の向上にむけた取り組みを展開する。
- iii) 育児・介護に関する制度改善および意識・環境改善
 - ・育児・介護休業を取得することによる人事考課における不利益取り扱いを禁止するとともに、昇給における育児および介護休業期間除外規定および昇格における欠格条項を廃止する。
 - ・法定を超える育児・介護休業期間の拡充や育児・介護に係る短時間勤務制度の拡充、子の看護休暇制度や扶養手当の拡充等、育児および介護に関わる諸制度や費用面に着目した諸手当等の拡充、前進を図る。
 - ・育児や介護に関わる諸制度への理解を促すとともに、育児や介護により正常な就労に支障を来す仲間を皆で支えていく、相互扶助に立脚した教育を徹底する。

1. 年間総実労働時間の短縮にむけて

- (1) 連合は「ゆとり・豊かさ」を実感できる社会の実現をめざし、フルタイムで働くすべての労働者が目指すべき目標として、年間総実労働時間1,800時間を掲げており、J R連合も連合の構成産別として、そして、ワーク・ライフ・バランスの視点からも健康でゆとりある働き方を実現するうえで共有すべき目標として、この間、労働協約改訂交渉や春季労使交渉等を通じて、その実現に取り組んできた。
- (2) しかしながら、J R産業においても、少子高齢化に起因する人手不足が深刻化する中、首都圏を中心としたインバウンド需要の高止まりや各社が手掛けるビッグプロジェクトへの対応、そして、近年多発して

いる台風等で被災した鉄道設備の復旧作業等に多くの組合員が忙殺され、結果として、1人当たりの業務量は増大している状況にある。近年では2016年の祝日法改正により「山の日」が国民の祝日として制定され、一部単組では休日増加や年間所定労働時間の短縮が図られたものの、年間総実労働時間1,800時間以内を達成できているのは依然として乗務員等一部の職種に限定されており、未だ道半ばと言える。

(3) 今後、少子高齢化が更に進展し、各社において人財の確保が困難を極めることが予想される中において、安全・安定輸送と良質なサービスの提供を第一義として、年間総実労働時間の短縮を図り、JR産業の永続的な発展と組合員・家族の幸せを実現するためには、業務負担の軽減が必須である。については機械化による省力化や業務の棚卸をはじめ、あらゆる視点から働き方の見直しを不断に行っていくことが肝要である。

◆ JR 7社の労働時間と休日数

① 一日所定労働時間と年間所定労働時間 [2018.10.1現在]

(単位：時間)

勤務種別など		JR北海道	JR東日本	JR東海	JR西日本	JR四国	JR九州	JR貨物	
日 勤	1種	日平均	平日 7H50 土曜 4H00	7H40	7H30	7H45	1形 7H35 2形 7H35	7H33	1日 7H29
		年間	1919	1878	1837.5		1956.5	1940	1923
	2種	日平均	7H35		7H30	7H45	7H35	7H35	7H35
		年間	1919		1837.5	1906.5	1956.5	1948	1948
交 代	日平均	8H00	7H30	7H30		7H35	7H35	8H00	
	年間	2024	1882	1837.5		1956.5	1948	2056	
変 形	日平均	7H27	7H30	7H15	7H45	7H35	7H30	7H27	
	年間	1885	1882	1776	1906.5	1956.5	1927	1914	
乗 務 員	日平均	7H16	7H10	7H00	7H10	7H35	7H07	7H00	
	年間	1838	1798	1715	1763	1956.5	1815	1799	

② 年間休日数 [2018.10.1現在]

勤務種別など		JR北海道	JR東日本	JR東海	JR西日本	JR四国	JR九州	JR貨物
日 勤	非現業	112日	土曜・日曜・祝 日・年末年始	52日 68日 計120日	土・日・祝・年末 年始	107日	110日	108日
	現業				119日			
交 代								
乗 務 員			114日					

2. 年次有給休暇の取得率向上にむけて

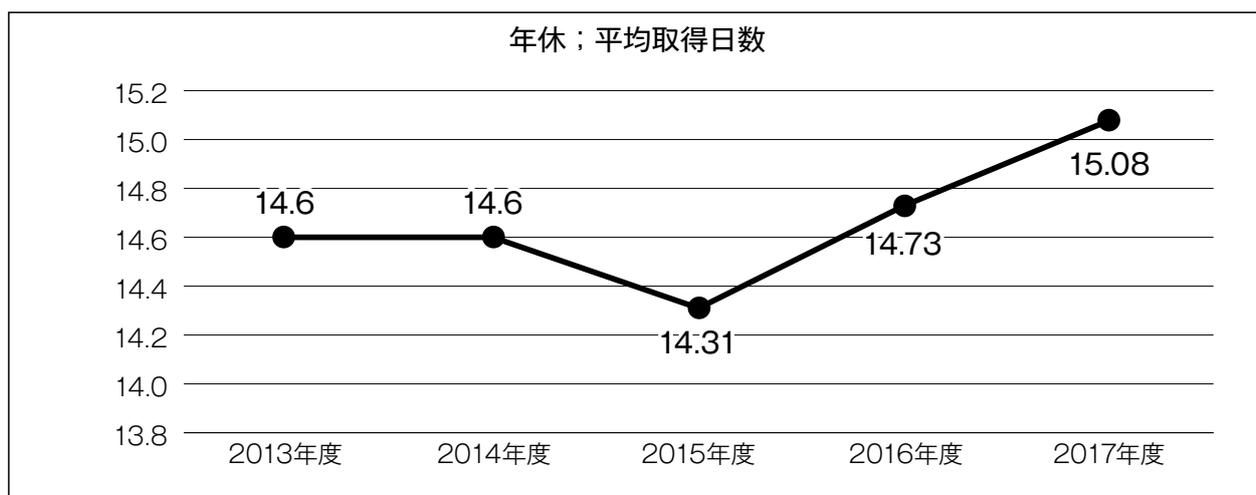
- (1) 年次有給休暇の取得状況は、賃金実態調査の結果によると、1人平均年間14日前後で推移しており、この5年間で大きな変動はない。また、全体の6～7%は年間5日未満しか取得できておらず、この傾向も5年間で大きな変動はない。
- (2) 取得率の向上策として、法令を上回る初年度付与日数の実現や半日若しくは時間単位の取得などがあるが、一部の単組では、この間の労使協議を通じて、初年度付与日数15日の実現や半日休暇制度の使用要件および回数の見直し（撤廃を含む）が行われている。
- (3) また、第196回通常国会において働き方改革関連法が成立し、2019年4月1日以降、企業は10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、時季を指定して5日付与することが義務付けられた。よって、労使で具体的な取扱いについて前広に協議を行うとともに、法改正の趣旨と意義を踏まえた取得率の向上にむけた取り組みをより一層進めていく必要がある。

◆ JR 7社の年次有給休暇の初年度付与日数と保存（積立）休暇制度の現状

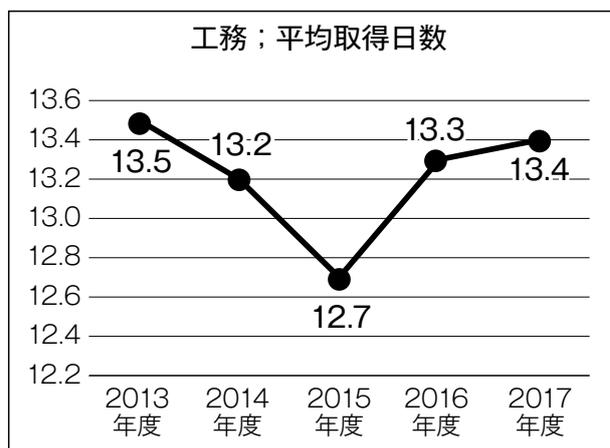
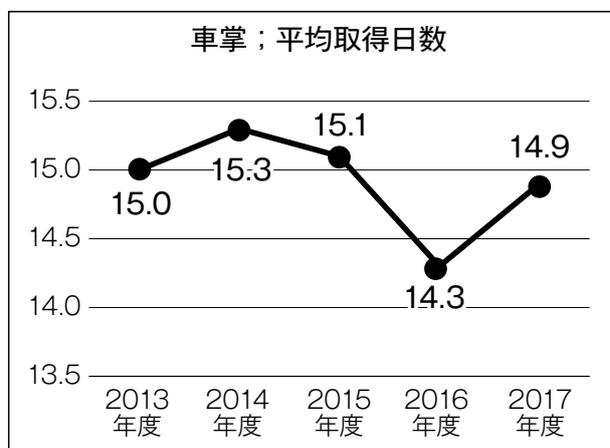
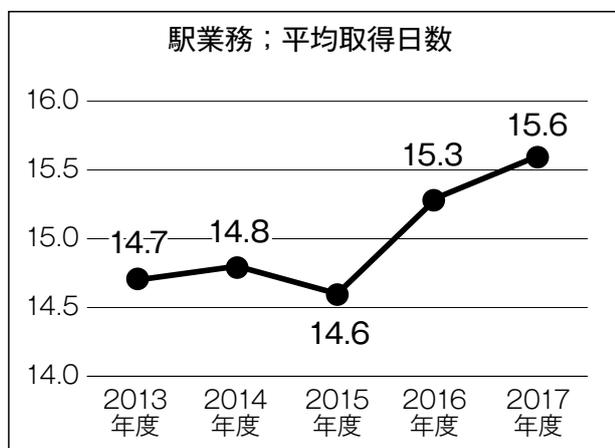
	J R北海道	J R東日本	J R東海	J R西日本	J R四国	J R九州	J R貨物
4/1 採用時付与日数 (各社上限は20日まで)	14日	15日	15日	10日	11日	15日	11日
保存（積立）休暇制度年 ※失効した年休の積立	年7日 累積35日まで	年4日 累積30日まで	年5日 累積20日まで	年5日 累積20日まで	年5日 累積25日まで	年5日 累積40日まで	各年度失効年休数 累積50日まで

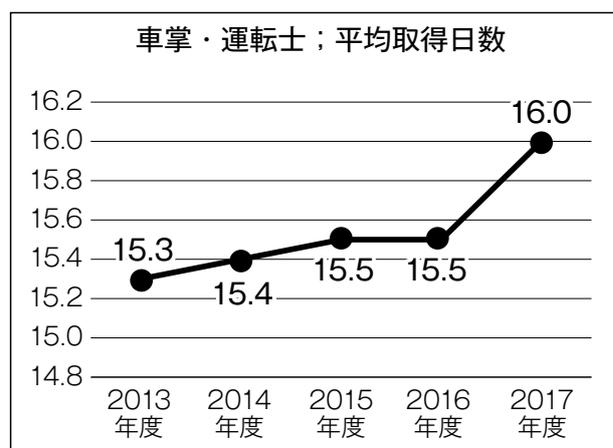
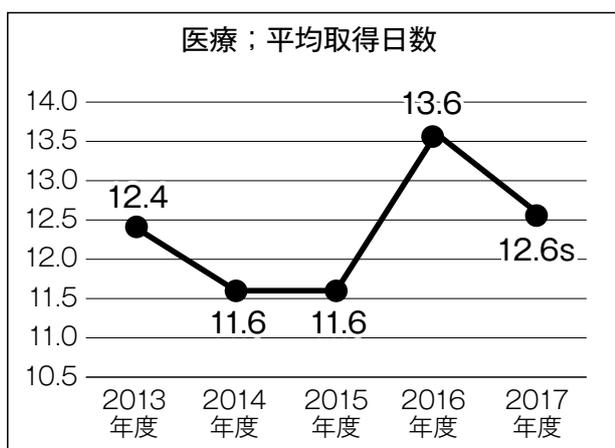
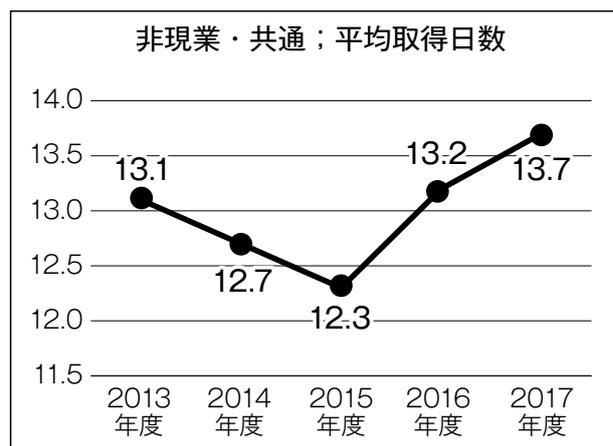
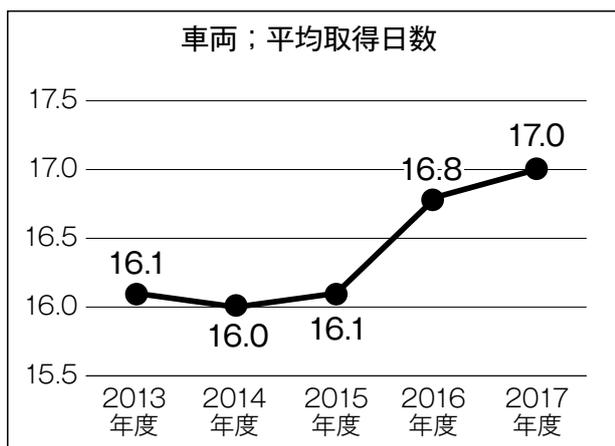
◆ 年次有給休暇の取得状況 [2013年～2017年]

<全系統の年別平均取得日数（JR連合「賃金実態調査（2014～2018）」結果）>



<職種・系統別の年別平均取得日数（JR連合「賃金実態調査（2014～2018）」結果）>

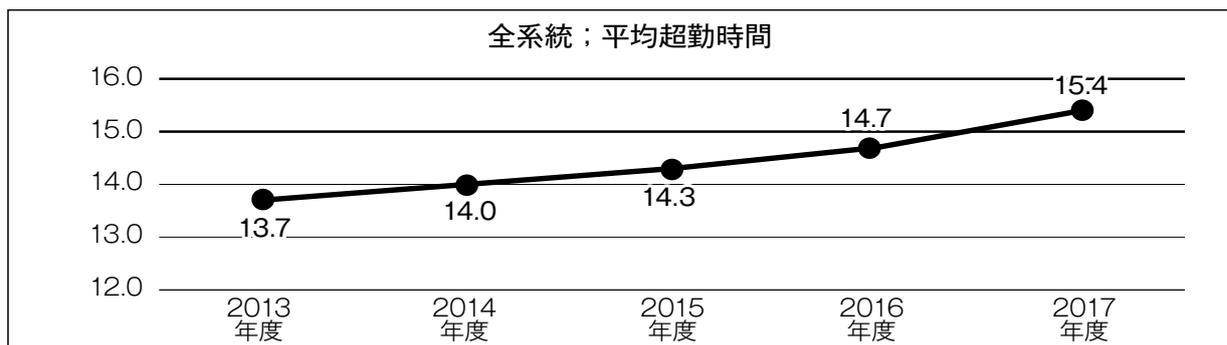




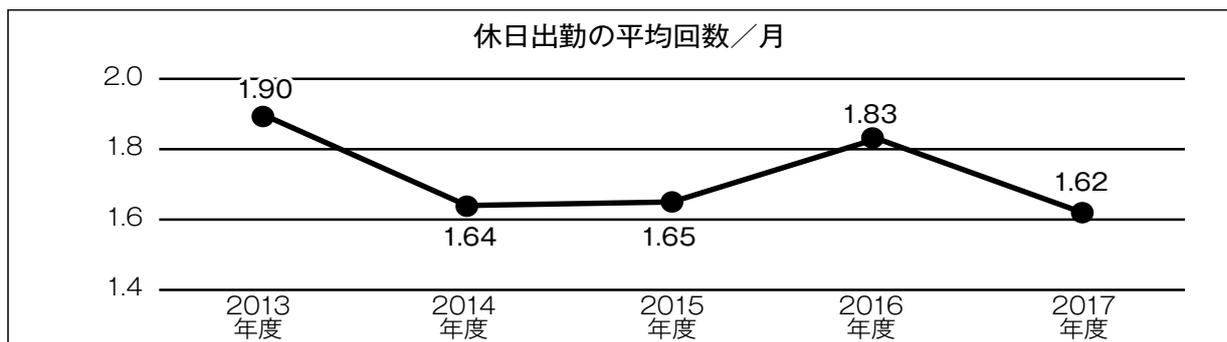
3. 時間外労働の削減にむけて

- (1) 時間外労働は、賃金実態調査の結果によると、1人平均月14時間前後で推移している。この5年間で劇的な変動はないものの微増傾向にある。また、月40時間以上の時間外労働を行っている割合は全体の5%となっており、この傾向についても5年間で大きな変動はない。
- (2) しかしながら、多くの労使で特別条項付36協定を締結しており、実態としては、時間外労働の上限である月45時間、年360時間を超えて労働させることが可能となっている。また近年では、人手不足による業務量の増加に加え、台風等に起因する鉄道設備の被災が多発し、その復旧作業等で休日労働を含む時間外労働は増加傾向にあると言える。
- (3) 時間外労働の上限については、働き方改革関連法の成立により、2019年4月1日以降、臨時的な特別な事情がある場合でも、年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）が限度となるが、法の上限を下回る限度時間での36協定締結や特別条項に依拠しない業務執行体制、働き方の見直しなどにむけた労使協議を不断に展開していかなければならない。また一方で、自動車運転業務や建設事業などは適用猶予措置が採られ、中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正適用や月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（150/100）の猶予措置も廃止時期が2023年となっている。法改正の趣旨と意義を踏まえれば、企業規模の多寡によって法改正の時期等に差異が生じることは合理的ではなく、労使協議を通じて先行的に改善を図っていくことが求められる。
- (4) 各社とも、労働時間の適正な把握と管理にむけた取り組みを強力に推し進めているが、賃金実態等調査の結果では、未だに一部で時間外労働と超過勤務手当の支給時間に乖離があることから、さらなる労働時間管理の徹底にむけた取り組みが求められる。

◆超過勤務の状況



◆休日勤務の状況



◆JR各社の36協定について

会社名	基本上限	特別条項で設定する上限	特別条項対象の制約(職場、業務など)
JR北海道	360	—	
JR東日本	330	495	無し(一律)
JR東海	360	540	無し(一律)
JR西日本	360	480	一部(工事事務所)は 530 まで
JR四国	360	540	無し(一律)
JR九州	360	540	無し(一律)
JR貨物	330	495	無し(一律)

4. 男女平等参画社会の実現、および育児・介護に関する諸制度の改善にむけて

- (1) JR産業における女性労働者は着実に増加しているものの、結婚・出産・育児を理由に退職する女性は依然として多い。しかし一方で、急速な人口減少局面を迎え、JR産業においても労働力不足が深刻化する中で、企業における人財の多様性(ダイバーシティ)を確保することが不可欠となっており、女性活躍推進の重要性が一層高まっている。そのような認識に立脚し、各社とも労使をあげて仕事と育児・介護、そして近年では治療との両立を可能とし、安心して就労できる環境整備に取り組んできた。
- (2) 具体的には、先述した法改正(第1章参照)に伴う制度改正は勿論のこと、育児・介護を理由に退職した者の再就職支援制度の拡充や法定を超える育児休職期間の延長、不妊治療休暇の新設や育児・介護休業を取得したことによる不利益取扱いの改善(昇給等における欠格条項の撤廃等)、フレックスタイム制の拡充やテレワーク制度の導入にむけた試行、企業主導型保育所の設置など、多岐にわたる諸制度

の新設・改善等を図ってきたところである。

- (3) 今後は、未整備の会社における取り組みを継続しつつ、制度を構築・整備した会社においては各種制度の利用促進を図るとともに、人財のダイバーシティに対応するため、さらなる諸制度の拡充に努め、育児・介護・治療と仕事の両立を確実に可能としていく環境整備を図っていく必要がある。また、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の進捗状況を労使でしっかりと把握・評価したうえで、数値目標の達成等にむけた施策を企画・立案し、実行していくことが求められる。

<参考：この間の育児・介護・治療に関する制度改善等（主なもの）>

- ・介護休職の取得条件の変更
- ・介護休暇・看護休暇の取得条件の変更
- ・再就職制度の拡充
- ・育児休職期間の延長
- ・マタニティ制服の貸与
- ・不妊治療休暇の新設
- ・昇給等における育児休職・介護休職・育児短時間勤務の取扱いの見直し（欠格条項から削除）
- ・短時間勤務に係る賃金の取扱いの見直し
- ・時間外労働の免除、時間外労働の制限および深夜業の制限の適用期間の拡大
- ・介護予防サポート休暇の新設
- ・育児短日数勤務制度の拡充
- ・育児短時間勤務の対象者の拡大
- ・妊娠、出産、育児・介護休職等の取得等に関するハラスメントへの対応
- ・フレックスタイム制の導入、箇所拡大
- ・テレワーク制度の導入にむけた試行
- ・エリア・チェンジ制度の導入（エリア限定社員に対する条件付きエリア変更措置）
- ・休職中社員に対する進級機会の拡大
- ・休職者社員に対する永年勤続者表彰の対象者拡大
- ・保存休暇の使用事由の拡大（病気・不妊治療）
- ・始終業時刻の柔軟化
- ・リワークトレーニングの適用対象の拡大（病気・けが）
- ・企業内保育所の設置
- ・治療に関する休暇の新設
- ・配偶者出産休暇の新設
- ・配偶者産後休暇の新設 など

5. 各種労働条件・制度で前進を図った内容・・・【巻末の別紙2】

6. あらゆるハラスメントの根絶の必要性について

- (1) 近年、パワー・ハラスメント（以下、パワハラ）に関する公的機関等への相談は急増している。また、セクシャル・ハラスメント（以下、セクハラ）などの被害を告発する「#MeToo」運動に代表されるように、世界各地でハラスメントに関する課題提起が巻き起こり、その根絶を求める声が高まっ

ている。連合の調査によれば、56.2%の労働者が職場にハラスメントがあると回答しており、その影響は仕事だけではなく、メンタルヘルス不調をはじめとする健康被害にまで発展するケースもあるのが実態である。厚生労働省によると、2017年度の精神疾患の労災補償請求は1,732件で、支給決定（認定）件数は506件と、ともに2008年と比して2倍近くに増加しており、過去最多となっている。精神疾患発症の主な原因には、「嫌がらせ、いじめ、暴行を受けた」といったハラスメント、職場の対人関係トラブルが多く挙げられている。

(2) こうした中、国際労働機関（ILO）は、2018年の第107回総会において、「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約を策定する方針を確認した。条約案は、あらゆる形態のハラスメントを包括的に定義したうえで、取引先や顧客などの第三者も加害者および被害者の対象とし、禁止規定を含め、対策を講じるように加盟国に求める内容となっている。2019年の総会で再度議論を行い、条約採択となれば、ハラスメントに特化した初めての国際労働基準となる。

(3) 国内においても、ハラスメントが喫緊の重要課題として認識されている。近年の動向として、パワハラについては、「働き方改革実現会議」が2017年3月28日に決定した「働き方改革実行計画」において、職場のパワハラ防止を強化するための対策を検討することが盛り込まれた。これを受け政府内では「職場のパワー・ハラスメント防止対策についての検討会」が開催されてきた。現在、パワハラ対策については法的規制がないため、抜本的に強化することが社会的にも求められている。厚生労働省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会では、セクハラ・パワハラ対策の強化が主要議題として審議され、同分科会は、2018年12月14日、「女性の職業生活における活躍の推進および職場のハラスメント防止対策等の在り方について」と題した報告書を取りまとめた。2019年の第198回通常国会に関連法案が提出され、同年5月29日には所謂「女性活躍・ハラスメント規制法」が可決・成立したところである【巻末の別紙3】。

* セクハラについては、既に男女雇用機会均等法において防止措置義務があるが、改正法では、被害を申告した人に対する不利益な取り扱いを禁止することが加えられ、社外の取引先や顧客からセクハラを受けた際の対応は指針で明確化することが検討されている。

* パワハラについては、「働き方改革」の一環で成立した労働施策総合推進法（旧雇用対策法）の中に、パワハラを「許されない行為」と位置付けた上で、企業側にパワハラ防止のための雇用管理上の措置を義務付けた。講じるべき措置の内容は指針で示す方向で検討されており、パワハラが発覚した場合の厳正な対応方針の設定や、相談窓口の整備が挙げられている。一方で政府案では「行為自体の禁止」を法律に盛り込むことについては見送られた。本年のILOの総会で採択された条約では、加盟国に暴力とハラスメントを禁止する国内法整備が求められることも念頭におき、国際水準を踏まえた対応が求められる。

* 更に、取引先や顧客から著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）に悩む従業員もいることから、その対応についても指針を策定し、基準を示すことが検討されている。

(4) ハラスメント対策は、管理職の意識変化やコミュニケーションの活性化による職場環境の改善に繋がるだけでなく、労働者の意欲を高め、休職者や離職者、メンタルヘルス不調者の減少にも関わる重要な課題であると認識すべきであり、国内外の動向を注視しながら対応を強化していく必要がある。

IV グループ企業における労働条件のあり方

<あるべき姿（到達目標）>

- i) 業種や企業規模を問わず、長期安定雇用を基本とした就業形態を基本とし、安心して、そして働きがいを持って業務に従事することができる労働環境を創出する。
- ii) 賃金センサス（賃金構造基本統計調査）における企業規模に応じた「中位数（Q2）」を上回る賃金水準への到達を図る。
- iii) ワーク・ライフ・バランスの実現は全てのJ R関係労働者共通の課題であり、労働時間の縮減や育児・介護に関わる諸制度改善に取り組む。

※具体的には「ワーク・ライフ・バランスのあり方」（P41）を参照

- iv) 「同一価値労働、同一賃金」の原則に基づき、正規・非正規労働者の均等・均衡待遇の実現に取り組むとともに、人財確保と有効活用の視点も踏まえた労働条件や制度を確立する。

<今後5年間の目標（中期目標）>

- i) 雇用の安定と人事・賃金体系の確立
 - ・安心して業務に精励できる環境をつくるため、雇用の安定に努める。
 - ・技術の習得・継承と人財育成に資する人事制度の確立に取り組む。
 - ・生活給としての定期昇給制度の確立および改善に取り組む。
 - ・連合が定める「最低到達水準値」を到達する。
 - ・業種、業態に区分した分科会毎に「第1四分位（Q1）」（賃金センサスによる中企業・業種区分に基づき算定）を「必達目標賃金」として設定し、その到達を図る。
- ii) グループとしてのワーク・ライフ・バランスの実現
 - ・J R7単組と共通の課題に対して、単組の実態に応じた目標を設定し、達成を目指す。
- iii) グループにおける非正規労働者の労働条件整備
 - ・労働関係法令に基づいたワークルールの確立に取り組む。
 - ・時給800円へ早期に到達するとともに、「誰もが時給1000円」を目指す。
 - ・継続して雇用された非正規労働者に対する昇給ルールを確立する。
 - ・希望した者に対する社員登用制度の確立・改善に取り組む。

1. 総論

- (1) グループ会社における人手不足の深刻さは混迷を極めており、そこで働く労働者の心身の健康・安全確保の観点からも危機的状況と言わざるを得ない。J R連合は、この厳しい現実を直視し、「グループ会社における有為な人財の確保・定着」を喫緊の重要課題と捉え、J Rグループを支えるすべてのJ R関係労働者の労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」にむけた取り組みを強化してきた。
- (2) 春季生活闘争の機会を軸として、2016春季生活闘争からより強く明確に方針化した、「J Rグループ全体で生み出した付加価値の適正な配分を求める取り組み」として、グループ会社等における労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」を目指す取り組みを展開してきた。具体的には、企業間における適正な取引の実現（受委託契約における契約単価見直し・向上等）や、人財の確保を念頭においた「人への投資」をJ R各社に求める取り組みを継続的に行ってきた。それが、グループ会社における労働条件の向上や安全確立にむけた原資を生み出すことに繋がり、有為な人財の確保・定着や技術・技能

の維持・向上による安全の確立、安定した事業運営による収益の確保が図られ、JRグループの発展に寄与するということを強く訴えてきた。更には、「グループ会社と複数の階層にわたり業務の受委託関係にある協力会社などの取引企業や、JRグループと資本関係のない関連企業（以下、「協力会社等」という）」で働く仲間の労働条件の向上にむけて、その必要性をあらためて訴えるなど、取り組みを強化してきたところである。

- (3) その結果として、現行ビジョンのもとで取り組んだ春季生活闘争（5年間）において、ベースアップを獲得したグループ労組が32単組から57単組にまで増加するとともに、多くのグループ労組で勤務制度や休暇制度・諸手当の改善・新設、および非正規社員の月給・日給・時給引き上げや福利厚生制度の改善など多くの成果を獲得し、労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」は確実に前進した。経営側の理解と具体的な行動を求める取り組みは、短期的に完結し得るものではないが、上述のとおり一定の効果が生まれている。経営資源や経営体力の差異から進捗度合はグループ会社で異なるものの、総じて「あるべき姿」にむけては徐々に前進を図ることができていると言える。

2. 各論

- (1) 現行ビジョンでは、グループ会社においては業種・業態の違いによって、形成される賃金カーブも異なり、更には経営体力の違いや大きな企業間格差もあることを考慮し、グループ労組についてはJR7単組とは別枠で賃金目標を設定してきた。すなわち、人財の確保・定着や採用競争力の強化といった観点から、同業種内での水準を賃金決定の根拠に据えた状況を許容し、業種別を念頭に置いた賃金目標を掲げ、取り組んできた。
- (2) この間、JR各社において鉄道関連業務が相当程度グループ会社に移管されている状況を踏まえると、JR産業内における「同一労働・同一賃金」があるべき姿であるという認識に立ち、段階を経つてもJR各社と同水準の賃金および各種労働条件を求めていく必要性を主張してきた。しかしながら、定期昇給制度すら確立できていないグループ会社も多く存在し、加盟全単組を同一に取り扱うことは困難であったと言わざるを得ない。格差是正を重要な要求軸に据えて取り組んだものの、JR7単組とグループ労組間で格差が拡大しているという状況も生じていた。
- (3) しかしながら、近年は、人手不足に伴う人財の確保・定着や、採用競争力の強化といった課題認識を各グループ労使が共有したことで、2016春季生活闘争以降は、JR7単組を上回るベースアップを獲得した単組が増加傾向にある。また、労働関係法令の改正や上述したような危機感も相まって、有期雇用契約社員の無期雇用契約への転換や、正社員登用なども加速度的に進みつつある。今後は、こうした流れを持続的なものとするべく、より粘り強く取り組んでいく必要がある。
- (4) 正常な鉄道および関連事業の運営には、グループ会社の存在が必要不可欠であり、今後ますますグループ会社の役割は増すものと想定される。JR各社における事業・業務のグループ会社への移管が進む中、「同一労働・同一賃金」の原則を踏まえながら、グループ労組の賃金水準引き上げの取り組みをどのように構築していくかは極めて重要である。とりわけ、人財の確保・定着や採用競争力の強化、格差是正にむけた対応の必要性が高まり、企業の死活問題にすらなり得る中、あらためて取り組みの強化に資する検討が求められる。

I 総論

1. 未来を見据えた備え、時代を先取る先見性をもった対応の必要性

J R産業は、多種多様な業種・業態で構成される企業群であり、多くの人財によって成り立つ労働集約型産業である。そこで働くすべての者が、安全で、安心して、生き活きと働き続けられる労働環境・条件の整備を不断に行っていかななくてはならない。

一方で、J R産業を取り巻く環境は、激しく変化している。J R産業の持続的な発展のためには、すでに顕在化している危機的な労働力不足のほか、今後の生産年齢人口の一層の減少やグローバル化による社会・経済構造の変化、第四次産業革命が到来する将来などを見据え、私たちはより意識的に、仕事の進め方や業務内容の見直し等を積極的に行っていかななくてはならない。そうすることによって「労働の価値」を高め、一層魅力的な仕事と職場を創出していくことが求められている。

政府が経済政策としてクローズアップしている「働き方改革」にまつわる動向、すなわち非正規労働者の待遇改善（同一労働同一賃金等）や、長時間労働の是正、子育て・介護の支援、女性活躍推進などといった動きについては、部外に言われるまでもなく、企業内労使の、ひいてはJ R産業の存亡をも左右する重要課題であり、将来を見据えた能動的な対応が必要である。

2. 大前提としての「安全」の確立、労働安全衛生に関わる取り組み

J R産業の業種・業態は前述のとおり労働集約型産業と言われるものであり、安全確立にむけては「人」が関わる要素が極めて大きい。したがって、各種事業の展開にあたっては、利用者の安全を確保することがすべての基礎にあることは言うまでもないが、大前提として、従事する労働者が安全に、安心して生き活きと働き続けることのできる環境を整備することが必要不可欠である。

この間、J R連合および加盟単組は、福知山線列車事故をはじめとする鉄道事故、あるいは重大労災・死亡事故を経験してきた。これら過去に発生した様々な事故・事象と、そこから得た教訓を決して風化させることのないよう、節目ごとに総括・検証を行い、それを様々な機会を通じて内外に問題提起するとともに、安全確立にむけた取り組みを展開してきたところである。

お客様が死傷する事故はこれまでの取り組みにより確実に減少してきた一方で、J R関係職場で働く者の労働災害については依然として歯止めがかかっていない。とりわけ協力会社等における労働災害の発生率は相対的に高まっている。また、2017年12月に発生し、新幹線初の認定がなされた重大インシデントなど、事業の安全性を揺るがしかねない事象もたびたび発生している。私たちは、こうした現実をあらためて重く受けとめ、交通運輸産業への信頼の原点といえる「安全」の重要性を自組織へ問い直すとともに、今一度労使が危機意識を強く持って安全最優先の取り組みを徹底的に追求し、不断に取り組んでいかなければならない。

特に、過去の重大事故・事象にはヒューマンファクターが強く介在していることから、人間は必ずミスをおかすという大前提を、あらためて重く受けとめ、強く認識したうえで、各種取り組みを進める必要がある。加えて、業務の逼迫や人手不足などが背後要因であることも多く、労働条件・労働環境の改善といった「人への投資」が安全性向上に繋がるとの認識も深めるべきである。

そして、JR産業において多重構造化が進む中、JR各社、グループ会社および協力会社等におけるすべての業務遂行体制・業務内容の中に、そして組織相互間において「ヒューマンエラー」の影は潜んでいるという現実を直視しつつ、実態をつぶさに把握し、真に実効性のある対策を講じていかなければならない。

労使共通の課題である安全の確立に近道はない。JR関係職場で働くすべての者の安全を守る決意を強く持ち、「ヒューマンエラーは結果であり原因ではない」との基本理念、そして「安全は絶対に譲らない」という信念のもと、今後も着実に、かつ継続して安全最優先の取り組みを展開する。

以上の点を踏まえて、具体的には以下の取り組みを推進する。

<具体的な取り組み内容>

- (1) 各単組においては、安全確立に関する労使協議を徹底するとともに、特に死亡事故や重大労災の防止にむけて、職場実態を踏まえた検討と対策の立案を徹底する。とりわけ、近年発生している諸事象の特徴等も念頭におきつつ、労使で安全最優先を徹底する職場風土および業務遂行体制の構築を不断に追求していく取り組みを展開する。また、グループ会社・協力会社も含め、すべてのJR関係労働者の労働環境、業務遂行体制等の改善を通じた、JR産業全体を視野に入れた安全性向上にも意識的に取り組む。
- (2) 「安全指針」「重大労災防止の行動指針」などの器材を、単組およびエリア連合における会議などで活用することにより、JR7単組・グループ労組はもとより、協力会社を含むJRグループ全体における安全の取り組みを一層強化する。
- (3) 安全衛生委員会等の機能を更に強化・充実させることによって、より安全で働きやすい職場を創造し、働く者の安全確保を通じた、JRグループ全体の安全性向上に取り組む。とりわけ、50人未満の職場においては法令上安全衛生委員会の設置が義務づけられていないことを踏まえ、これに準じた会議を開催することを労使で確認し、すべての職場における安全衛生活動を活性化しなければならない。
 - ① 安全衛生委員会等の労働側委員のスキルアップと討議の充実
 - ② 安全衛生委員会等での討議内容の共有化
 - ③ 労使間の意見交換の活性化
 - ④ 安全衛生活動におけるグループ会社や協力会社との連携

3. 職場環境、制度および運用に関する整備の推進

(1) 健康管理・健康増進を意識した職場環境整備・改善と福利厚生施策の積極推進

持続可能な事業運営、働く者のディーセント・ワークを念頭におき、更には超少子高齢化によって逼迫する健康保険制度の維持等をも視野に入れた、健康経営を意識した職場環境改善や福利厚生施策を推進する必要がある。

具体的には、以下のような取り組みが求められる。

<具体的な取り組み内容>

- ① ソフト・ハード両面から労働時間の管理・把握を確実に行う。そのうえで、36協定の適切な締結および運用の徹底を図る。
- ② 長時間労働・深夜労働・休日労働の是正・低減や、連続勤務および過重な泊まり勤務の抑制を図る仕組みを構築する。

※人間の睡眠に関する特性を踏まえたうえで、睡眠管理に関する取り組みの強化と、健康を阻害しない睡眠・休養の十分な確保、効果的な取得促進が必要

※乗務員勤務制度における在宅休養時間の拡充や、勤務間インターバル制度の導入、業務実態に即した効果的な一時睡眠の取得制度の導入なども有効

※近年の気象変動（亜熱帯化とも見受けられる夏季の高温、寒暖差の拡がり等）も人体に影響を及ぼしているとの観点からの健康管理・安全配慮の強化（熱中症対策等）

- ③ 職場内コミュニケーションの活性化（後述）や、メンタルヘルスチェックの徹底と活用等、メンタルヘルス不調の発生を事前に防止する仕組みの強化や、職場復帰支援プログラム・フォロー制度の拡充を図る。
- ④ 労使双方の責務である定期健康診断を健康管理の基礎とし、人間ドックも含めた健診メニューの充実（三大疾病の防止や早期発見に資するメニューの充実、オプション健診に対する費用補助の拡充など）を図る。

*その他、詳細は「IV.各種労働条件・制度のあり方（賃金以外）、ワーク・ライフ・バランス」（P.49～51）参照

（2）あらゆるハラスメントの根絶にむけた取り組み

- ① ハラスメントは、人間としての尊厳や人格を傷つけ、貴重な人財の心身に大きな影響を及ぼす、絶対に許してはならない行為であり、労使で連携のうねチェック機能を果たすことはもとより、防止措置の充実・強化や、発生時の迅速な対処を行う必要がある。従って、職場における発生状況や実態をタイムリーに把握し、事業主が講ずべき措置も含めたハラスメント対策について、継続的に労使協議を行うとともに、職場においても安全衛生活動で意識的に取り組む。

※参考：「女性の職業生活における活躍の推進および職場のハラスメント防止対策等の在り方について」（2018年12月14日付；厚生労働省労働政策審議会雇用環境・均等分科会）

- ② セクシャル・ハラスメントの防止と対策の強化

セクシャル・ハラスメントは、従来、社会的な認知度が相対的に高く、対応する体制や対策が整備されてきているが、同性間セクシャル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシャル・ハラスメント防止措置の実効性が担保されているかについて、労使による不断の検証を行い、就業環境の更なる改善を図る。

※参考：連合「性的指向および性自認に関する差別禁止にむけた取り組みガイドライン」

- ③ その他、あらゆるハラスメントの防止と対策の強化

i) パワー・ハラスメントについては、現行法的規制がない中で、対策を抜本的に強化することが社会的な要請となっている。今後は国内外の動向を注視しつつ、上述の雇用環境・均等分科会がとりまとめた報告書の内容や、関連法改正への対応も視野に入れながら、労使が先行して防止と対策の強化を行う。

ii) その他マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント、ケア・ハラスメントなどを含む、あらゆるハラスメントに対して、一元的に防止する仕組みの構築や取り組みを行う。

iii) 職場内のみならず、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆる「カスタマー・ハラスメント」）への対応についても、労使が共通認識をもって連携し、対策を講じる。発生時の対応に関する教育・訓練の実施や、必要に応じた警察との連携強化、発生後の社員へのフォロー・サポート体制の確認・強化を行う。

(3) 職場内・組織内コミュニケーションの充実・強化による組織力・チーム力の強化

世の中では、「働き方改革」の機運が高まる中、様々な「長時間労働の是正」「労働生産性の向上」「効率的な業務遂行」「組織パフォーマンスの向上」などに繋がる取り組みが行われている。そうした中、様々な事例に共通して効果的かつ重要な取り組みと言える事柄として、チーム内、職場内、組織内、組織間のコミュニケーション充実にもつわる取り組みが挙げられ、これはJR産業にとっても極めて重要である。

背景として、JR各社では国鉄末期の採用停止に伴う年齢断層の影響と人員削減、労働時間管理の徹底、効率性の追求のあまり、要員不足や個々の業務量の増加も相俟って、職場内、あるいは年齢層間や部署間、組織間におけるコミュニケーションの希薄化が散見され、それが業務遂行、事業運営上における様々なリスク、組織力やチーム力の低下、効率性の低下等を生み出している状況が散見される。改善に取り組む事例も生まれているが、組織内分断は安全性や確実性、効率性の低下に繋がり兼ねないリスクと捉え、対応する必要がある。それが長時間労働の是正や労働生産性の向上に加え、メンタルヘルス不調者を生まない風土づくりなど、様々なプラスの副次的効果を生む。日常的なコミュニケーションの円滑化・活性化は、業務面において効果を発揮するほか、個々人の悩みや問題意識などが共有されることにより、それが心身状態をも一定程度把握することにも繋がることから、安全衛生・健康管理という観点からも極めて有効である。

なお、子育て世代の女性や高齢者が増加することで、あるいは外国人や障がい者の雇用が今後徐々に増えることを想定した場合、より多様な価値観や背景事情を抱える人財の集合体となることから、従来以上にダイバーシティを意識した人財採用、育成、人事運用、職場環境配慮も求められる。今後、働く者にとって求められることは、相互理解と配慮、相互扶助であり、その前提となるのが、職場内、あるいは年齢層間や部署間、組織間におけるコミュニケーションの円滑化・活性化である。これを見据えた仕組み、工夫を積極的に構築・実行するべきである。

併せて、JR産業が多種多様な業種のグループ企業群として成り立っていることを踏まえ、JR7社とグループ会社、更にはグループ会社と協力会社との間における組織間コミュニケーションを密にし、連帯意識の醸成、信頼関係・協働関係の強化を図る取り組みも必要である。

<取り組み事例>

そもそも、日常的な職場内・組織内コミュニケーションが、特別な場・機会が用意されなくとも闊達に行われる状態が望ましいことは言うまでもないが、上述のような状況下では常に社内分断が発生し得るものである。従って、会社・職場として意識的に社内分断の溝を埋め、あるいは繋ぎ合わせるための様々な仕掛けが必要とされる。

- ① 一例として、同じ業務単位の区分け組織（係、テーブル、チーム等々）における、定期的でざっくりばらんな短時間ミーティングの実施を義務づける事例がある。他業界では、会社組織の中で、同じ部署・係内等において、一部の構成員が突発的あるいは一定の期間に亘り休暇を取得せざるを得ないという「想定」を意図的に創り出し、そのうえで業務が滞りなく遂行されるような調整を「社内実験的」に体験させるといった取り組みも存在する。
- ② 世の中あるいはJR7社の一部では、オフサイトミーティングといったような、部署横断的な任意の時間外コミュニティの創設や、休憩室という場等を活用した「インフォーマルコミュニケーション」の活性化施策によって、職場の上下関係にとらわれない人間関係の構築や、情報交換の活発化を図る場を意識的に作る取り組みが試行的に展開されており、望ましい効果が生まれている。これにより、公私に亘る個人・組織間の相互理解や、業務上の情報伝達の迅速化、効率

化が図られたりする、といったメリットが生まれる。

- ③ 廃止・縮小傾向が散見されたクラブ活動等の時間外活動などに加え、支社や事業本部、あるいは会社全体での取り組み事例として、企業グループ全体での運動会をはじめとするスポーツ行事や、全員参加型のレクリエーション、社外施設を活用した家族レクリエーションなども有効な手法として再認識されている。

II 雇用・労働のあり方

<あるべき姿（最終到達目標）>

- i) 時間をかけて技術を習得し練度を高めていくJR産業の特性を踏まえ、業種や企業規模を問わず、入社から退職まで長期安定雇用を基本とした就業形態を基本とし、安心して、そして働きがいを持って業務に従事することができる労働環境を創出する。
- ii) 年齢や性別等を問わず、多種多様な事情・背景を抱える人財（※）が、就労希望を有する場合に、継続して働き続けることのできる労働環境・条件を包含する制度を確立する。
（※）高年齢者、子育てや介護の従事者、病気等の治療者、外国人、障がい者等
- iii) 事業・業態の拡大に伴い、特殊な技術や経験を有する人財の確保が必要であるという観点から、社会人経験者や外国人の採用も合わせて、多様な人財の確保・育成・定着を図る。
- iv) 人事運用や教育、高年齢者の積極活用などを通じて、国鉄時代より企業内に蓄積された技術や技量が確実に次代へと継承できる仕組みを創出する。
- v) JRグループの総合力強化を念頭においたグループ企業における賃金を含めた諸労働条件の改善を図り、JR7社の系列会社・グループ全体としての人財確保、および事業運営能力の向上を図る。更にはJR会社間の垣根を越えた全JRグループ内での人財確保、および事業運営能力の向上を図る。

<今後5年間の目標（中期目標）>

- i) 系統を問わず、またJRおよびグループ会社を問わず、鉄道の安全に関わる業務に従事する社員については、原則、長期安定雇用された社員を活用する。
- ii) 各社の中で、子育てや介護、治療等において、多種多様な事情・背景を抱える人財が就労を希望する限り、働き続けることができる多様な働き方、労働環境・条件の整備・充実を図る。
- iii) JR7社の系列会社・グループ内における再任用制度をはじめ、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の整備を図る。
- iv) 高年齢者については、60歳以上の就労希望者が生き活きと活躍できる労働環境・条件を整える。また、法改正等の外部環境変化を視野に入れ、定年年齢の引き上げを含めて、65歳を超えて働き続けられる雇用の在り方についても整備を図る。
- v) 非正規雇用社員に対しては、本人意思を慎重しつつ、正社員登用制度の充実および活用を進める。
- vi) 社会人経験者や障がい者、外国人など、多種多様な人財の採用・確保と定着を図るための環境や労働条件の整備、制度の改善・充実を図る。
- vii) 合わせて、職場内の理解促進を図る取り組みや、人事・勤労管理の柔軟性を高める取り組みを進めるなど、多様な人財を包含する社内環境の整備を図る。

<目標設定に関する基本的な考え方、補足事項等>

1. 採用のあり方

- (1) 超少子高齢化社会で生産年齢人口の先細りが見込まれる中、有為な人財を確保し続けるためには、雇用の入り口である「採用」のあり方から様々な取り組みが求められる。「採用」においても、航空業界等の他産業界が労使をあげて人財確保に協働して取り組む事例が見られるように、系列グループ会社において、あるいはそれを越えたオールJRでの人財確保の取り組み、仕組みの創設が求められる。
- (2) 採用者には、各社の事業・業務の意義を共有化することはもとより、入社後の諸労働条件やキャリアステップの全体像を示し、個々人が働きがいや成長を実感でき、ディーセント・ワークを実現する取り組みを、労使をあげて推進する姿が見える環境を用意しなくてはならない。近年の若年層の離職にまつわる傾向をも念頭においた、現実的な対応も行っていく必要がある。
- (3) 新卒採用だけでは母体が限られることから、中途採用（社会人経験者の獲得）のほか、障がい者の更なる採用や育成・活用、そして将来的には外国人の採用・育成・活用等についても踏み込んでいく必要がある。

2. 雇用のあり方、労働継続のあり方

- (1) 雇用の確保・労働継続のあり方と「ワーク・ライフ・バランス」は表裏一体であり、多種多様な事情・背景を抱える人財が、「働き方」のミスマッチや「ワーク・ライフ・バランス」を適切に構築できないことを理由に退職を選択せざるを得ない状況を変えていかなければならない。具体的には、出産、子育て、看護、介護、病気治療、不妊治療など、個々人・家庭が抱える諸事情によって退職を選択せざるを得ない人財が存在するが、育て上げた有為な人財をみすみす手放すことの損失を生み出している状況は、一刻も早く解消する必要がある。従って、こうした多種多様な事情・背景への個別配慮、就労箇所・業務内容・勤務の職場内調整、および職場環境の整理を可能な限り行うことが求められる。
- (2) この間、男女平等参画社会の実現にむけた取り組みの一環として、出産・子育てを行う女性の休暇・休職制度の利用に伴う欠格条項等の取り扱いの改善要求を掲げてきた。しかし、こうした課題はもはや男女平等参画という限定的な観点からのみ取り扱うべき課題ではなく、すなわち、女性に限定された課題としてではなく、性別や年齢等を問わず様々な事情・背景を抱えた人が、長く働き続けることができ、かつディーセント・ワークを実現していくために改善を要する事項として対応を行うべきである。また、従来の課題に加えて、三大疾病（がん、脳卒中、心疾患）の長期治療者が適切な治療を受けながら安心して働き続けられるための制度構築、環境整備や、近年ニーズが高まっている不妊治療などへの対応の必要性も増している。

多種多様な事情・背景を抱える社員の存在と働き方に対しては、性別間や職場内構成員の相互間をはじめ、すべての関係者の相互理解なくしては改善を図ることが困難である。こうした観点から、相互の理解促進に関する継続的な取り組みや、人事・勤労管理に携わる管理者等の意識改革、職場の要員確保、周囲の負担軽減策が同時に求められる。

- (3) 同様の観点から、多種多様な事情を抱えた人財が働き続ける中での「キャリアステップのあり方」についても変革が求められる。とりわけ女性に関しては、出産・子育てに伴う休職制度の利用によって、キャリアステップが遅れることや、将来展望を描けないといった課題の解消を意識的に求めてきたところであるが、道半ばである。「退職を選択せずに済む」というレベルの課題として扱うのではなく、男

性や周囲の理解と役割分担の促進、格差の是正を図りつつ「キャリアステップ」をいかに公正なものとするかについて、労使の検討と実践が必要である。

3. 職場における男女平等の実現にむけた取り組み

女性活躍の更なる推進や、性別や年齢に拘わらず仕事と生活の調和を図ることが必要不可欠であり、さらなる法整備や改正はもとより、各社の労使による現状把握と実効性ある対応が求められる。春季生活闘争や労働協約改訂交渉といった機会に留まらず、あらゆる機会を通じて、女性活躍推進法や改正男女雇用機会均等法に規定される事項の定着・点検を行うことに加えて、更なる法改正への対応を視野に入れ、以下の取り組みを行う。

<具体的な取り組み内容>

- (1) 女性の昇進・昇格のスピード、配置や仕事配分が男女で異なることなど、男女間格差の状況を点検・労使協議を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善を図る。
- (2) 女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画が着実に進展しているか、会社が行うP D C Aに対して、労働組合として積極的に関与する。
- (3) 関連法や行動計画の内容について、学習会の場を設置するなど周知を図る取り組みを行う。

4. 持続的に人財確保を図る仕組み（オールJ Rの取り組み）

- (1) 人財の確保にあたっては、個々の会社や系列グループ会社において、何らかの事情によって一旦退職を余儀なくされた人財が、退職事由の解消によって再び働けるようにする制度（再任用制度、採用エリア・系統・職種を超えた組織間異動の仕組み等）の構築や、再任用にまつわる対象・要件の緩和、退職を防ぐ制度（配偶者転勤休職等）など、制度の更なる拡充が必要である。
- (2) 更には、大手民鉄会社が、個々の会社の枠組みを超えた横断的な人財確保の仕組みとして構築した「民鉄キャリアトレイン」のように、「オールJ Rでの人財確保」の仕組みは、性別や年齢に拘わらず、今後のJ R産業にとっても極めて有益である。

5. 将来の「変化」を見据えた産業政策との連動、能力・スキル開発、人財育成の必要性

- (1) 産業・社会構造が激しく変化していく中で、J Rにおいても将来を見据えた産業政策として、先見性をもった成長・新規分野への対応強化や適応、参入・連携・融合等が求められると想定する。地域内・地域間の交通運輸産業を基軸とする総合サービス企業群として、地域活性化・地方創生、観光産業といった取り組みにおけるすべての関係者間の連携・協働、チーム地域共創が必要であることは言を俟たないが、その他に例示するならば、第一次産業（農業）、生活関連サービス、エネルギー・環境問題への対応、医療・介護、教育などといった分野が挙げられる。
- (2) 上述のような「変化」に対応し、時代への適応を図っていくためには、それに求められる能力・スキルの開発、人財育成が必須である。必要なスキル開発、人財育成の一例として、膨大なデータから有益な情報を引き出すデータサイエンティスト（アナリスト）や、アナログ情報を分析・利用しやすいデジタルデータに変換する技術者、次々に現れる情報機器やソフトウェア等を適切に選択・使用するスキル

保持者、全体を見渡し現場課題をオープンなネットワークで解決するマネージャー等も社内で一定教育成する必要がある。なお、自社内におけるスキル開発・人材育成に加え、グループ会社や関係機関、部外企業の活用・協働や、JR会社間の連携強化も今後は必要性を増す。

- (3) また、最重要使命である雇用の確保という観点からは、中長期的な視点に立てば、いずれは会社内や系列グループ内における職種転換や、JR産業内での配置転換、他産業界をも跨いだ雇用の確保（雇用の流動化対応）も余儀なくされる可能性を想定せざるを得ない。については、これを見据えた雇用基盤の整備、職業教育・訓練制度の拡大・充実、人材と仕事のマッチングを念頭においた選択肢の用意といった、中長期的な観点からの‘備え’が求められる。

Ⅲ 賃金のあり方（月例賃金の構成要素）

<あるべき姿（最終到達目標）>

- i) 所定内賃金について、賃金センサス（賃金構造基本統計調査）における企業規模に応じた「全産業中位数（Q2）」を上回る賃金水準への到達を図る。
- ii) 長期安定雇用を前提とした労働環境を創出すると共に、業務内容や経験年数等と連動する一貫した賃金処遇制度を確立する。
- iii) 定年年齢以降も継続して業務に従事できる労働環境を整備するとともに、従事する業務内容等に応じた合理的な処遇体系を確立する。
- iv) 雇用形態や年齢、職種に拘わらず、賃金の不合理な格差を解消する。
- v) 効率的な業務遂行体制の整備や労働時間の縮減などの結果として招来する超過勤務手当の減少については、生産性向上への対価として、基本賃金の引き上げをはじめとする処遇へ反映することにより、確実に組合員へ還元を図る。

<今後5年間の目標（中期目標）>

- i) JR7単組
 - ・「全産業 大企業1000人以上 中位数（Q2）」を所定内賃金の必達目標に据え、2023年度までの5年間で到達する。
 - ・上記必達目標を達成した単組は、「全産業 大企業1000人以上 第3四分位数（Q3）」を上位目標として設定し、上位目標の到達にむけて取り組む。
 - ・上位目標に到達した単組に対しては目標水準値を設定せず、生産性の向上、物価水準の動向等を踏まえて、当該単組の置かれた状況を勘案し、諸手当を含めた基本賃金の継続的向上に取り組む。
- ii) グループ労組
 - ・最終到達目標までの道筋として、業種毎に分科会を形成し、今後5年間で到達すべき目標水準を設定し、その到達にむけて取り組むこととする。
- iii) 共通
 - ・55歳以降における賃金ダウン、および60歳以降の再雇用制度等による大幅な賃金ダウンの解消を図る。また、生涯獲得賃金の更なる引き上げを目的とした退職手当の改善に取り組み、第二基本給制度の縮小・廃止を図る。
 - ・非正規雇用社員と正規雇用社員の賃金の不合理な格差を解消し、年齢・性別・採用種別を問わず、業務内容や勤務状況、責任度合いに見合った形の賃金処遇制度を確立する。
 - ・社会の賃金水準の上昇幅とJR産業内の賃金水準の上昇幅の乖離を踏まえ、基本給の引き上げに加

えて、月例賃金の構成要素である各種手当の見直し・引き上げを図る。その際には、業務領域の拡がりや業務実態ないしは就労環境の変化に的確に対応することが求められる。従事する業務内容に応じた、そして現代社会に対応する形の、採用競争力の強化に資する賃金構成の在り方について整備を行う。

iv) その他

年金制度等の公的制度の限界を念頭におき、退職後の生活にむけた備え、生活安定を目的とした確定拠出型年金制度の構築、改善を図る。

<目標設定に関する基本的な考え方、補足事項等>

1. 賃金目標の設定、要求内容のあり方について

- (1) 直近の春季生活闘争（2015～2019）では、毎年行う賃金実態調査の分析結果を根拠として、目標設定値（Q2、Q3）との乖離度合いや社会水準等との比較に基づき、「上げ幅」と「賃金水準の絶対値」とともに意識した要求を行ってきた。また賃金要求内容の構成としては、要求額における「現実との乖離」も考慮し、「純ベア」と「諸手当」を分けて要求しつつ、「月例賃金」総体としての引き上げに強くこだわり、交渉を展開してきたところである。
- (2) 前期の「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」に基づく取り組み期間において、目標の達成度合いについては各社に差が生じていたものの、こうした目標設定や要求内容のあり方については、引き続き粘り強く取り組む必要があるという認識に基づき、基本的な枠組みを踏襲することとし、賃金実態調査による現状把握をベースとした、地に足のついた取り組みを継続する。
- (3) また、月例賃金の構成要素である各種手当については、産業構造、経済・社会構造などの取り巻く環境の「変化」、すなわち各社における業務領域の拡がりや業務実態ないしは就労環境の「変化」に的確に対応させていく必要がある。そして、これに伴い変化していく組合員のニーズの「変化」を丁寧に汲み取り反映したものでなくてはならない。こうした観点からの賃金構成のあり方を不断に労使で模索し、更には採用競争力の強化に資する取り組みを継続していく。

2. 高齢者の賃金について

高齢者の賃金のあり方（現状および課題認識）については、内外の動向も含めて「第1部～第2部」に詳述したところであるが、今後留意すべき点について、以下に記述する。

(1) 65歳定年の導入にむけて

- ① 現行制度上に存する、55歳・60歳という節目における賃金の大幅ダウンは解消する、もしくは賃金ダウンに見合った勤務や業務等の措置を含め、各社の経営体力等の特情に即した形での導入方、制度設計が求められる。
- ② 高齢者の賃金制度は、当然ながら若年層の賃金制度と関連していることから、各年齢層のモチベーションが下がらぬような賃金カーブの姿が求められ、更には長く働き続けて能力を発揮すれば、メリットが感じられる措置が必要である。
- ③ なお、新制度の導入に際しては、必ず発生し得る各年齢層間や職種間等の歪みやデメリットに対する配慮、経過措置についても物心両面から丁寧に行わなくてはならない。

(2) 人財の育成や、生活設計ニーズとの兼ね合い

- ① 若年齢層から高年齢層に至るまで、能力向上・開発（資格取得等も含む）の仕組みの充実や継続的な機会の創設が求められる。また、その効果（知識・技術・技能の向上）の社外流出（喪失）を防ぎ、社内で活かされる活躍の機会（業務、運用）の創出も行う必要がある。
- ② 短時間勤務や短日数勤務、あるいは役職定年制度の早期導入などにより、業務内容や責任の軽減などを図り、賃金に見合った労務提供を求める制度や仕組みの設計が求められる。個々の能力や体力等、諸事情・ニーズに対応する「選択肢」の用意、個々の人財の運用・配置に関する工夫が求められる。

3. 賃金・労働条件等における不合理な格差の是正

性別間や年齢層間、そして正社員と契約社員・パート社員、嘱託社員との間における不合理な格差を解消するべく、同一労働同一賃金、均等・均衡待遇の原則に基づく対応を行う。また改正法への対応を念頭におきつつ、前広な労使協議を通じて「底上げ・底支え」を図る。

IV 各種労働条件・制度のあり方（賃金以外）、ワーク・ライフ・バランス

<あるべき姿（最終到達目標）>

- i) 基準人員を業務内容の質・量の変化に応じる形で適正化し、現在員の適正な配置を図るとともに、業務の効率化を図り、一人あたりの業務量の縮減を通じて年間総実労働時間の縮減を図る。そのうえで1,800時間以内を達成する。
- ii) 全ての職場において、労働者の権利である年次有給休暇が完全付与される状況を実現する。
- iii) 全ての職場において、36協定における特別条項に依ることのない労働環境を実現する。
- iv) 育児や介護、治療等の要素をはじめ、人生における重大な課題とも言える各種要素と、抱える仕事との両立を可能とし、希望者が継続して就労し続けることのできる環境の整備を図るための諸制度を確立する。

<今後5年間の目標（中期目標）>

- i) 労働時間・業務量の正確な把握に基づく総実労働時間の短縮、時間外労働の削減
 - 1) 管理監督者も含めた個々人の正確な労働時間の把握を行うべく、適切な仕組みの整備・構築と適切な運用を図る。
 - 2) 正確な業務量の把握を行うとともに、業務遂行に必要な要員体制を整備する。なお、近年多頻度化している自然災害等の異常時・緊急時対応をも前提条件として想定したものとする。
 - 3) 適切な内容での36協定締結と労使による適切な運用を徹底する。労務を提供した時間は例外なく全て労働時間として扱うことを徹底するという前提に立ち、そのうえで時間外労働（休日労働を含む）1ヶ月45時間以上の組合員をなくす。
 - 4) 時間外労働等割増率について、法定割増率水準からの引き上げを図る。
- ii) 年次有給休暇（年休）取得率の向上施策
 - 1) 年休の初年度付与日数を15日以上とする。
 - 2) 事業所ごとの年休取得率を継続的に把握し、適正人員の措置を通じて年休取得率の向上にむけた取り組みを展開する。

- 3) 半日休暇制度の回数制限および使用事由の制限を撤廃する。
- iii) 多種多様な事情を抱える人財の働き方や処遇に関する制度改善および意識・環境改善
- 1) 育児・介護休業の取得に伴う人事考課上の不利益取り扱いを禁止するとともに、昇給における育児および介護休業期間除外規定および昇格における欠格条項を廃止する。
 - 2) 法定を超える育児・介護休業期間の拡充や育児・介護に係る短時間勤務制度の拡充、子の看護休暇制度や扶養手当の拡充、育児および介護に伴い利用できる諸制度や費用面に着目した諸手当等の拡充、不妊治療への理解促進と対応上の支援について、前進を図る。併せて代替要員の確実な確保と職場環境の整備、仕事と育児・介護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を図る。
 - 3) 治療を行いながら就労を希望する人財が、心身状態や周囲との調整を行いながら働き続けることを選択できるための諸制度の充実、労働環境の整備を図る。
 - 4) 60歳以上の高年齢者が、就労を希望した場合、生き活きと働き続けるための環境整備や処遇制度について、心身状態等への配慮、業務内容や勤務・操配の工夫も含めて前進を図る。
 - 5) 人財の多様性と諸制度の利用に対する理解を促進し、多種多様な事情・背景によって通常の労務提供が困難な仲間を皆で支える、相互扶助に立脚した教育を徹底する。

<目標設定に関する基本的な考え方、補足事項等>

1. 健康管理・安全配慮を意識した職場環境整備・改善と、福利厚生施策の積極推進の必要性

…「I. 総論」参照

2. 労働時間や業務量の正確な把握と、業務遂行に必要な要員体制の適正化

- (1) 「働き方改革関連法（労働関係法の改正）」の施行により、長時間労働是正（36協定特別条項の罰則付上限設定）については、2019年4月より大企業で先行して義務化された（経緯や課題認識等については「第1部」および「第2部」にて詳述のとおり）。こうした動向への対応において、正確な労働時間や業務量の把握がおろそかなまま、あるいは業務遂行に必要な要員体制の査定・検討がなされないまま、時間外労働の削減ばかりが場当たりに先行されるようなことがあってはならない。大前提となるのは、正確な労働時間と業務量の把握、および各業務の進め方等に関する実態の詳細な把握であり、これ無くしては業務遂行に必要な要員体制を構築することができないということを、労使双方が強く意識した取り組みを進めなければならない。
- (2) J R各社は発足以降、国鉄採用者の大量退職を視野に入れつつ、急速な現在員の減少と並行して業務の効率化や省力化を進めてきた。そして個々の業務遂行能力を高めていく教育活動が並行して展開されてきた結果、労働生産性は飛躍的に向上してきており、これを前提として業務遂行体制（要員体制）を大幅にスリム化してきた経緯がある。しかしながら、近年は大規模な自然災害が多頻度化しており、鉄道網や各種サービスが長期間に亘って寸断されるケースも毎年のように発生しているほか、利用者の求めるサービス水準の高まりや情報通信ツールの高度化、および情報流通の多ルート化、膨大化などをはじめ、J R産業を取り巻く環境は急変している。更に言えば、自然災害等の異常時の緊急対応や長期に亘る復旧関連業務、ないしは代行輸送業務などによって長時間労働は頻繁に発生しており、これまで構

築・整備してきた業務遂行体制は、現実に即した形となっているとは言えない。従って、社員への健康・安全配慮といった観点からも無理が生じている点は否めない。

そして、J R各社では事業・業務の外注化やグループ会社の再編等が加速度的に進められており、J R産業は多岐に亘る業種・業態から成る企業群として、輸送をはじめとする総合サービスを提供する重層的な事業運営体制になっている。各会社組織内の指揮命令系統のみならず、会社間の連携・協働といった面でも、様々な非効率や不安全、および長時間労働・過重労働が生じる危険性を孕んでおり、現実問題として顕在化していることから、働き方も含めた関係者相互間の意思疎通の強化や「取引の適正化、公正化」も極めて重要である。

従って、こうした点を加味したうえで、更には第四次産業革命（技術革新）なども有効に活用することを視野に入れつつ、中長期的スパンで無理のない業務遂行体制（要員体制）を再構築していく必要がある。

3. 具体的な取り組み

(1) 各種休暇・休職制度等の充実

- ① 年休の取得促進の取り組みや、様々な休暇・休職制度の構築・運用は、それぞれの業種・業態や系統・職種の実情にマッチする形での導入が図られるべきである。各界において様々な制度や仕組みが構築・運用されているが、J R産業においても上述のようなスタンスに立ち、働く者の多様なニーズに対応していく必要がある。なお将来を見据えれば、特に出産・育児に関わる諸制度については利用促進や環境整備（相互理解の風土醸成、事業所内育児所の設置や部外との連携等）について、介護や治療に関わる諸制度については性別・年齢に捉われず種々の支援措置の拡充（費用補助含む）について、労使の課題認識を一層強め対応を図るべきである。
- ② 「働き方改革関連法（労働基準法の改正）」によって義務付けられた年休の5日間付与の義務化への対応についても、画一的で硬直的な制度の適用・運用に固執しない、実態を踏まえた労使の建設的な協議に基づく取り組み、柔軟なアプローチ方が求められる。一部形骸化している可能性のある従来の制度を不断に見直し、業務実態等の現実に即した対応が必要である。
- ③ 中期的に導入し得る選択肢として、柔軟な労働時間制（フレックス勤務制度等）の導入・拡充や、実効性のある計画年休制度や連続休暇制度の導入、年休の時間単位での取得制度の導入、自己啓発・能力開発やリフレッシュのための時間の創出に資する仕組みの整備が求められる。
- ④ その他、家庭時間の充実、地域に根ざした企業に働く者として地域活動などの社会活動へ参画する機会・時間の創出、といった事項を意識した取り組みについても、労使で議論・検討し、実現していくことが求められる。
- ⑤ 「働き方改革」の一つのトピックスである「副業・兼業」については、自己啓発や能力開発といった観点から全否定するものではないが、健康・安全への配慮、本業への支障が生じ得る可能性があるといった負の側面があることに鑑みれば、慎重かつ抑制的に取り扱うべきである。

(2) 生活時間帯における「繋がらない権利」の尊重

近年、携帯電話・端末をはじめとする情報通信技術の進展によってもたらされる情報通信手段や領域の拡大は、職場を離れた生活・プライベート時間においても業務と繋がるといふ、公私の境界を不透明にする状況を生み出している。特に上司や同僚などからの電話やメール・SNS等による連絡で、いかなる時間・場所でも業務に関わらざるを得ない可能性がある。これに対して、私的な生活時間の確保、自己の時間における業務負担・ストレスの軽減、健康・安全への配慮といった観

点から、労使双方の認識をあわせたいうえで、一定のルール整備を図る必要がある。

※参考；連合が提唱する「豊かな生活時間の確保とあるべき労働時間の実現にむけた方針」

4. 多種多様な人財にマッチする働き方や処遇に関する制度・環境の創出 (個々の人財への対応)

いかなる業務内容も、必要とされる技能・知識・経験について、職場の最前線で働く者からのヒアリング等も踏まえて洗い出し、現実的な業務遂行体制を構築する不断の取り組みが求められる。

そのうえで、個々の働く者の抱える事情・背景がマッチするかどうか、あるいは求められる職務遂行能力・モチベーションを保持しているかなどについて、公正に把握し評価を行い、個々に見定めて配置するといった‘個々の人財に対する調整と対応’が必要となる。

とりわけ育児・介護の従事者や、高齢者や病気治療者といった事情を抱える者については、能力や適性はもとより、心身状態も含めた個体把握をきめ細やかに行ったうえで、個々人が抱える事情に伴う制約を踏まえ、対応可能な業務内容を検討しなければならない。現在も、職場においては、管理者を中心に産業医や保健師とも連携を図り、様々な試行錯誤を行ってきているところであるが、今後を見据えれば多様性はより拡がり、個々の人財への対応を強化すべき状況が想定される。

それが可能となる会社組織内の体制整備が必要であり、上述のような対応は、社員管理上の余力（組織としての対応力）が無い職場でなければ実現し得ない。近年は前述のとおり、組織としても個人としても余力をなくしている状況が散見されることから、極めて重たい課題と言えるが、客観的で公正な評価の仕組み、モチベーションを維持・向上させる取り組みも含めて、労使が連携を密にしながら、主体的かつ能動的な取り組みを進めていかななくてはならない。

V グループ会社における労働条件のあり方

<あるべき姿（到達目標）>

- i) 業種や企業規模を問わず、入社から退職まで長期安定雇用を前提とした就業形態を基本とし、安心して、そして働きがいを持って業務に従事することができる労働環境を創出する。
- ii) 定年年齢以降も継続して業務に従事できる労働環境を整備するとともに、従事する業務内容等に応じた合理的な処遇体系を確立する。
- iii) 賃金センサス（賃金構造基本統計調査）における企業規模に応じた「中位数（Q2）」を上回る賃金水準への到達を図る。
- iv) 年間総実労働時間の縮減や年次有給休暇の完全取得、すべてのJR関係労働者の立場に立った働き方を実現し、ワーク・ライフ・バランスの充実・強化を図る。
※具体的には「IV.各種労働条件・制度のあり方（賃金以外）、ワーク・ライフ・バランス」（P.49～51）を参照
- v) 「同一労働、同一賃金」の原則に基づき、正規・非正規労働者の均等・均衡待遇（不合理な待遇差の是正）の実現に取り組むとともに、人財確保と有効活用の視点も踏まえた労働条件や制度を確立する。

<今後5年間の目標（中期目標）>

- i) 共通
 - 1) 長期安定雇用を前提とした人事・賃金制度の確立
・技術・技能の習得・継承と人財育成に資する人事制度の確立に取り組む。

- ・労働力の価値および生活水準の保障のため、定期昇給制度の確立に取り組む。なお、定期昇給制度が確立されている単組は、制度の改善に取り組む。
- ・加速的に進む技術革新への対応力向上や能力開発をはじめとした、人財育成の充実に資する教育・訓練機会の拡充を図る。
- ・60歳以上の就労希望者が生き生きと活躍できる労働環境・条件を整備する。また、高年齢者雇用安定法の改正にむけた動向を視野に入れ、定年年齢の引き上げを含めて、65歳を超えて働き続けられる雇用の在り方についても整備を図る。

2) 目標賃金への到達

- ・連合が掲げる「社会横断的水準を確保するための指標」に到達する。
- ・分科会毎に応じた「第1四分位(Q1)」(賃金センサスによる企業・業種区分に基づき算定)を「必達目標賃金」として設定し、その到達を図る。
- ・その他、賃金関連については、JR7単組の中期目標(P.47「iii」共通)を基準に、各単組の実態に応じた目標を設定し、達成を目指す。

3) ワーク・ライフ・バランスの実現

- ・JR7単組の中期目標(P.49~51)を基準に、各単組の実態に応じた目標を設定し、達成を目指す。
- ・改正労働基準法(罰則付き時間外労働の上限規制等)の適用猶予となっている業種については、法改正の趣旨と意義を踏まえ、先行的に改善を図る。
- ・時間外労働等割増率について、法定割増率からの引き上げを図ることとし、特に、グループ企業においては1ヶ月60時間を越える時間外労働に対する150/100以上への割増率引き上げを早期に図る。

4) 非正規労働者の労働条件改善

- ・労働関係法令に基づいたワークルールの確立に取り組む。
- ・正規労働者との不合理な待遇差の是正を図る。
- ・「誰もが時給1000円」を実現する。
- ・継続して雇用された非正規労働者に対する昇給ルールを確立する。
- ・希望した者に対する社員登用制度の確立・改善に取り組む。

ii) 分科会共通

工務(施設・電気)

- ・工事の平準化と働き方の見直しを不断に行い、適正な休養が取得できる業務執行体制を構築する。
- ・労働条件や作業環境改善への取り組みを推進し、「労働災害の撲滅」「人財の確保」「技術力の維持・向上」を図る。
- ・機械化・省力化等を推進し、危険作業の軽減と生産性の向上を図る。

運輸(整備)

- ・駅営業体制の見直しを不断に追求し、効率的な業務執行体制を構築する。
- ・先端技術等を有効に活用することで、清掃作業等の省力化を図る。
- ・多様な人財を受け入れるとともに、技術・技能の伝承が十分に行える教育体制を構築する。

運輸(車両・機械)

- ・先端技術等を有効に活用することで、危険作業の軽減、業務の省力化を図る。
- ・労働災害の撲滅にむけた各種取り組みを推進する。

陸運(自動車・物流)

- ・厚生労働省改善基準告示の限度を下回る拘束時間、勤務間インターバル、連続勤務等を実現する。
- ・従業員および乗客の安全確保にむけたハード対策を強化する。
- ・健康経営の観点に立った、定期健康診断や各種ドック等における受診項目の充実を図る。
- ・業務に必要な国家資格、運転免許等の取得に係る支援制度の新設・拡充を図る。

物販（小売・車販・駅弁）

- ・棚卸日や閑散期、深夜帯等における営業時間の見直しや閉店日を設定する。
- ・先端技術等を有効に活用することで、業務の省力化を図る。

ホテル

- ・先端技術等を有効に活用することで、業務の省力化を図る。
- ・適正な休養を図る観点から、勤務間インターバル制度や連続休暇制度などの導入を図る。
- ・フレックスタイム制度や短時間勤務制度の導入など、多様な人財が働き続けることができる職場環境を整備する。

一般（サービス・一般）

- ・業務の棚卸を不断に追求し、業務の省力化、生産性の向上を図る。
- ・多様な人財の活用に向けた環境整備を図る。
- ・それぞれの単組の事情に即した、各種労働条件の向上を図る。

<目標設定に関する基本的な考え方、補足事項等>

1. J R 産業の持続的な発展にはグループ会社の存在が不可欠

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等の有効活用による収益の拡大、グループ総合力の強化を目的として、駅ビル・不動産・外食・ホテル等、様々な事業を展開し、その過程で多くのグループ会社が設立された。併せて、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る。J R の社会的責務である安全・安定輸送や良質なサービスの提供を通じた J R 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ると言っても過言ではない。

しかしながら、グループ会社の現状は、国内の労働力不足を背景にした採用競争の激化により人財の獲得に苦慮していることに加え、離職率も高止まりで推移するなど、人財の確保・定着が困難な状況となっている。その結果、事業領域や業務量が拡大する中においても人手不足、過重労働が常態化している。蓄積された経験や知識、技量が必要とされる J R 産業において、このような事態は心身の健康や安全確保、そして安全・安定輸送の観点からも危機的状況と言わざるを得ない。今後は、J R 各社からの人的支援が困難となっている状況も踏まえ、人財の確保・定着や働き方の見直しによる省力化といった重要課題を、労使の英知を結集して克服し、グループ会社の持続的な発展に資する強固な業務執行体制を構築していくことが求められる。

2. グループ会社における労働組合の存在意義、健全で建設的な労使関係の構築

J R 各社は労使の努力が原動力となり、現在では鉄道事業のみならず、様々な事業を展開する「総合

サービス企業」へと成長した。しかしながら、我々の社会的使命である安全・安定輸送の確保や良質なサービスの提供は、いずれの業種・業態においても蓄積された経験や知識、技量が必要となることから、必然的に長期安定雇用を前提とした雇用形態でなければならない。

そして、「最優先課題である安全の確保はそこで働く者の安全が確保されてこそ」との認識を労使で共有したうえで、働く者が日々の業務に対するチェック機能を果たし、会社に対して具体的な提言を行うことが求められる。更には、雇用形態を問わず、すべての働く者の立場にたった働き方を実現することが、人財の流出に歯止めをかけることにも繋がる。これらを実現し、グループ会社が持続的に発展していくためにも、民主的な労働組合の存在と信義誠実の精神に基づいた健全で建設的な労使関係の構築が欠かせない。現在、JR産業で働く者の中には、どの労働組合にも属さない未加入者が多数存在しているが、JR産業の持続的発展を通じた日本経済の発展と国民生活の向上に寄与していくためにも、引き続き、労働組合が結成されていないグループ会社における組合結成や、健全で建設的な労使関係の構築に取り組んでいく。

3. グループ労組が目指すべき賃金水準

JR産業の社会的使命である安全・安定輸送の確保や良質なサービスの提供、そしてグループ会社における人財の確保・定着を実現していくためには、長期安定雇用を前提とした将来に希望が持てる人事・賃金制度の確立が必要である。とりわけ、労働条件を構成する重要な要素のひとつである賃金においては、人財の確保・定着や働く者の生活の安定、そして業務遂行力の向上を通じた会社の持続的な発展という観点からも定期昇給制度の確立と改善が必須である。また、グループ会社の中には様々な雇用形態が存在しており、自発的に非正規雇用を選択している場合もあるが、改正労働契約法の施行や同一労働・同一賃金の法整備等を踏まえ、勤続年数等と連動した昇給制度や、業績への貢献等を適切に反映した諸制度を確立していくことも必要である。

そのうえで、引き続き、目指すべき賃金目標を設定して基本賃金の向上にむけた取り組みを展開する。まず、連合が毎年の春季生活闘争で設定する「社会横断的水準を確保するための指標」についてはミニマム値として捉え、確実にクリアしていく。そして、賃金センサスに基づく事業内容、ならびに中小企業が主体であるグループ会社の実態を勘案した従業員数の統計（100～999人、男子学歴計）をもとに「分科会到達水準値」を設定し、業種・業態に応じた第1四分位（Q1）を「必達目標値」として、その速やかな到達をすべてのグループ労組が目指す。併せて同様の考え方に基いて算出した中位数（Q2）ならびに第3四分位（Q3）を参考値として設定し、順次Q2ならびにQ3の到達を念頭においた基本賃金の改善に取り組む。

なお、賃金目標については、引き続き、25歳から45歳までを5歳刻みで設定する。これは、グループ労組の組合員が当該年齢に多く存在しており、シニア層は中途採用者が太宗を占めていること等を勘案したものである。

■分科会の設定

分科会名	厚労省賃金構造基本統計調査に基づく業種区分
工務（施設／電気）	建設業
運輸（整備／車両・機械）	運輸・郵便業
陸運（自動車／物流）	
物販（小売／車販／駅弁）	卸売・小売業
ホテル（宿泊／飲食）	宿泊・飲食サービス業
一般（サービス／情報）	サービス業（他に分類されないもの）

■ 分科会における目標賃金等（2018年度の賃金センサスに基づき算出、単位は千円）

分科会名	目標設定	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳
工務（施設／電気）	Q1（必達目標値）	212.2	241.5	286.8	342.3	387.0
	Q2（参考値）	229.5	267.8	348.3	394.9	444.0
	Q3（参考値）	265.1	306.3	459.7	489.8	499.9
運輸（整備／車両・機械）	Q1（必達目標値）	183.4	209.1	229.5	237.4	291.0
	Q2（参考値）	211.8	222.1	282.2	283.6	325.5
	Q3（参考値）	226.3	253.8	297.6	334.3	406.0
陸運（自動車／物流）	Q1（必達目標値）	183.4	209.1	229.5	237.4	291.0
	Q2（参考値）	211.8	222.1	282.2	283.6	325.5
	Q3（参考値）	226.3	253.8	297.6	334.3	406.0
物販（小売／車販・駅弁）	Q1（必達目標値）	207.5	237.7	278.1	288.6	341.5
	Q2（参考値）	228.5	265.4	315.2	340.5	390.2
	Q3（参考値）	249.0	295.5	358.7	411.4	469.8
ホテル（宿泊／飲食）	Q1（必達目標値）	173.4	183.9	203.9	241.8	308.7
	Q2（参考値）	202.4	218.3	273.0	277.0	328.1
	Q3（参考値）	209.2	238.0	332.1	303.9	412.0
一般（サービス／情報）	Q1（必達目標値）	192.2	225.2	273.0	300.1	328.1
	Q2（参考値）	212.1	255.9	309.9	343.2	401.1
	Q3（参考値）	240.5	285.1	355.6	377.7	473.5

※上記数値は毎年の賃金センサスデータに基づき変化

4. グループ会社におけるワーク・ライフ・バランスの充実

グループ会社における人財の確保・定着を実現するためには、賃金のみならず多様な働き方を選択できる仕組みの構築や長時間労働の是正、福利厚生制度の拡充や仕事と育児・介護・治療の両立支援など、ワーク・ライフ・バランスの充実が不可欠である。また、国内における労働力不足が深刻さを増す中、AI・IoTの活用による働き方の見直しや業務の省力化にも、労使をあげて取り組む必要がある。

そのような課題認識に立ち、グループ労組においてはJR7単組と共有できる課題が多々あるものの、業種・業態が多岐に亘ること等を踏まえ、JR7単組の目標を基準に各単組の実態に応じた目標を設定し、その達成を目指すこととする。

当面は、働き方改革関連法や本年5月に成立した女性活躍・ハラスメント規制法への確実な対応に注力するとともに、罰則付き時間外労働の上限規制の適用猶予となっている業種については、法改正の趣旨と意義を踏まえ、先行的な改善を図る。そして、月60時間超の時間外労働の割増賃金率についても先行的な引き上げを図っていくこととする。

更に、本ビジョンにおいては、業種・業態特有の課題を踏まえ、分科会毎の共通目標を可能な限り設定した。各分科会で共通目標を共有し、労働協約改訂交渉や春季生活闘争等における統一要求として、その実現にむけた取り組みを展開していただくことを要請する。

5. グループ会社における非正規労働者の労働条件改善

わが国は、戦後長らく年功序列と終身雇用を前提として、正社員を中心とした雇用が労働市場で大宗を占めてきた。しかし、個人のライフスタイルの変化や総額人件費の抑制など様々な要因から、現在では非

正規労働者が増加している。一方で、若年齢者を中心として低賃金で加重労働を強いられ結婚・子育てができない、それがひいては少子化の原因であるとも指摘されている。

そうした状況の中、グループ会社においても非正規雇用で働く仲間が少なからず存在している。結婚・育児・介護などに代表される個人のライフスタイルに沿った多様な働き方は受け止めなくてはならないが、雇用形態の前提となる役割の明確化とともに、同一労働・同一賃金の法整備を踏まえた正社員との不合理な待遇差の是正等を図っていく必要がある。

加えて、非正規労働者のモチベーションアップや人財の確保といった観点から、社員登用制度の整備と充実も重要であり、試験制度の要件緩和や採用枠の拡大などを、労使協議を通じて実現していくことが肝要である。

Ⅵ 今後の春季生活闘争の基本方針

1. 基本スタンス

- (1) 基本賃金の向上をはじめとして、すべての労働条件について検証し、改善を図っていく総合生活改善闘争を展開する。
- (2) 少子高齢化の進展による将来の危機的な労働力不足を念頭におき、多種多様な人財が持続的に働き続けられる雇用のあり方を追求しつつ、あらゆる人財の処遇のあり方に関する改善や制度の創出を図る。また非正規労働者については、待遇改善に資する取り組みを継続展開するとともに、積極的に正社員登用を求めている。
- (3) JR産業は、JR7社がグループ会社等との連携・協働によって、鉄道・バスによる安全・安定輸送を基軸とした総合サービスを提供する企業群であり、グループ会社等は極めて重要な役割を担っている。グループ会社等の賃金をはじめとする諸労働条件が相対的に低位におかれている実態を踏まえ、JRグループ全体で生み出した付加価値の適正な配分を通じた、グループ企業で働く労働者の一層の処遇改善に努める。

2. 賃金に関する要求のあり方

- (1) 中長期目標水準への到達を念頭に置いた中期的戦略の上に乗って賃金要求を決定していく。
- (2) 賃金カーブ維持相当分の確実な確保に取り組む。また、基準内賃金に焦点化したベースアップ要求に加え、諸手当も含めた総体としての賃金改善要求のあり方について、具体的な要求内容・方法や引き上げ原資の配分等も含めて鋭意検討を図っていく。
- (3) 具体的な賃金要求については、取り巻く環境を踏まえて年度毎に決定すべきであり、経済・社会の諸情勢、すなわち景気動向（消費者物価指数をはじめとする各種指標）や社会的水準との比較結果、会社の経営動向（一時金については業績も）、および連合や交運労協の方針等を都度加味しながら判断していく。
- (4) 法に則り、雇用形態や年齢、職種に拘わらず賃金の不合理な格差を解消し、均等・均衡待遇を実現するべく、自社内の現状を具体的に把握したうえで必要な要求を行う。
- (5) 効率的な業務遂行体制の整備や労働時間の縮減などの結果として生じ得る超過勤務手当等の賃金減少については、生産性向上への対価として、基本賃金の引き上げをはじめとする処遇へ反映することにより、確実に組合員へ還元を図る方策の実現を求める。

3. 総合生活改善の取り組み

(1) 基本的スタンス

- ① 基本賃金を最重点としつつ、諸手当や割増賃金、一時金、更には労働時間や福利厚生、ワーク・ライフ・バランスといった諸制度についても、春季生活闘争時に合わせて改善要求を行い、前進を図る取り組みを強化する。
- ② また、退職手当についても支給水準の維持・向上を図っていく。

(2) 諸手当の取り扱い

- ① 諸手当は賃金の一部をなす重要な要素であり、一時金を含めた総額給与が生活給として認識されている。従って、諸手当の一層の改善を図ることは極めて有用であり、引き続き各単組での取り組みを要請する。
- ② 一方、諸手当については金額の設定等において、個別労使における特殊要素が多分に内在するのが実態であることから、原則統一した要求設定は行わず、各単組での判断に委ねることとする。JR連合は個別労使の水準を逐次情報開示・共有し、単組における労使協議の支援を鋭意図っていく。
- ③ また連合が改善にむけた統一行動を展開する事項については、連合の示す指針等を踏まえつつ、統一要求（最低到達ミニマム設定）を行う。

(3) 賃金外項目の取り扱い

- ① 労働時間や福利厚生といった賃金外の事項についても、上記諸手当と同様に個別労使における差異があることから、連合で設定している中期指針等での到達目標基準を除いては、各単組での要求設定を図ることとする。
- ② なお、ワーク・ライフ・バランス実現にむけた取り組みについては、「Ⅳ. 各種労働条件・制度のあり方（賃金以外）、ワーク・ライフ・バランス」で記載した中期目標等を踏まえ、統一要求設定を検討する。

4. 賃金引き上げ方式およびデータ開示

- (1) 賃金引き上げ方式としては、この間の経緯と各社労使の事情等を考慮し、引き続き平均賃金および個別賃金（年齢別ポイント賃金）の併用での対応を行う。
- (2) 賃金要求は全組合員の賃金向上を目的としており、最終学歴と連関するものではないものの、要求根拠となりうる指標（目安）の開示については、この間の経緯を踏まえ、従来の高卒（男子、標労層）での開示を踏襲する。一方で、採用が拡大傾向にある大卒をはじめとするその他の指標の開示についても検討する。
- (3) 賃金引き上げ方式およびデータ開示については、JR産業としての採用競争力の強化や、長期的な視点に基づく人財確保といった観点から、社会的水準等との比較も強く意識した取り組みを展開するべきであり、これに資するあり方を不断に検討していく。

5. 春季生活闘争を通じた運動の強化

- (1) 春季生活闘争は労働条件の向上を図る重要な局面であるが、社会全体における労働組合の組織率が

20%を下回る状況が続く中、そしてグローバル経済の拡大やデジタル経済化が進む中で、業界や企業業績の浮沈が激化しており、昨今では経済界が主導する形で春季生活闘争のあり方（統一的な運動の適否等）が問われるような状況が生じている。

- (2) 一方で、J Rグループには多岐に亘る業種・業態の企業が存在しているが、中軸たるJ R 7社の間における経営体力、および賃金をはじめとする諸労働条件において格差が広がっている状況がある。また、J R 7社とグループ企業の間における格差も依然として大きく、「底上げ・底支え」「格差是正」は極めて重要な課題である。取り巻く環境が一層厳しさを増している中、賃金をはじめとする諸労働条件の更なる改善を実現するためには、引き続き春季生活闘争を通じたJ R産業としての一体的な運動の強化が必要である。
- (3) 職場において組合員の世代交代が急速に進む中、あらためて上述のような現実や賃金等制度の理解、および共闘の意義を浸透させるためにも、春季生活闘争に連動する集会や学習会など、組合員に訴える運動についても充実・強化しなくてはならない。この間の諸活動をベースとしつつも、従来の取り組み内容のみにとらわれない、春季生活闘争に伴う取り組み内容の検討、単組における工夫も必要であり、不断の検討・実践が求められる。
- (4) グループ労組における運動や組織の更なる強化を図るためにも、各地域協議会やエリア連合会との連携を強化した活動を行う。

VII さいごに

- ・ J Rの現行制度では、国鉄採用者のほぼすべてが今後10年間で勇退する時代となり、高年齢者の知識と熟練された技術・技能をいかにして継承していくか、あるいは可能な限り活躍してもらう場を創出していくかが重要課題である。
- ・ そして、まだまだ少ない女性の活躍の場・機会を増やすことはもとより、多種多様な事情・背景を抱える人財が、希望する限り生き活きと働き続けることのできる労働環境・条件を確立していくことが喫緊の課題である。
- ・ 第四次産業革命・技術革新によって急速に変化する社会・産業構造の中で、必要とされ続けるためには、何が求められるか。働く者が感じていることを丁寧にくみ取り、かつ時代の変化に合わせた、先見性をもった柔軟な対応が必要不可欠である。
- ・ 将来を見据え、短中期的に必要な「備え」を実現しながら、各社の実情に即した制度を労使で構築していく必要がある。
- ・ 同時に、長期的な観点から求められるであろうことが想定される要素、すなわち、雇用・労働力の流動化や、タスクのA I・機械への代替などについても視野に入れておかななくてはならない。
- ・ 危機意識は持ちつつも悲観的でマイナスの見方ばかりをするのではなく、取り巻く環境の変化に対する個人と組織の対応力を高め、能動的かつ前向きに、労働条件・環境を整えていくというスタンスに立ち、本ビジョンの提言内容の実現にむけて労使が前広かつ丁寧な対話を積み重ね、着実に具現化していくことが大切である。
- ・ その際には「オールJ R」での視点と対応も必要である。働く者の側から、労組間、会社間、相互間のコミュニケーションを強化・充実させ、更にはJ R外の働く仲間とも連携しながら、具現化していこうではないか！

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）
※（衆議院において修正）中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。
（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）
※（衆議院において修正）高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
※（衆議院において修正）事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日（平成30年7月6日）

II：平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）

III：平成32年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）

※（衆議院において修正）改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進（雇用対策法の改正）

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。

1 題名と目的規定等の改正

- 労働施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。
- 法律の題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」とする。
- 労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとするを加える。

2 国の講ずべき施策

- 労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。
 - ▶ 労働時間の短縮その他の労働条件の改善
 - ▶ 雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保
 - ▶ 多様な就業形態の普及
 - ▶ 仕事と生活（育児、介護、治療）の両立

3 事業主の責務

- 事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。
 - ▶ 労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

4 基本方針の策定

- 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針（閣議決定）を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。
（衆議院において修正）
- 国は、基本方針に定められた施策の実施について、中小企業における取組が円滑に進むよう、協議会の設置等の連携体制の整備に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

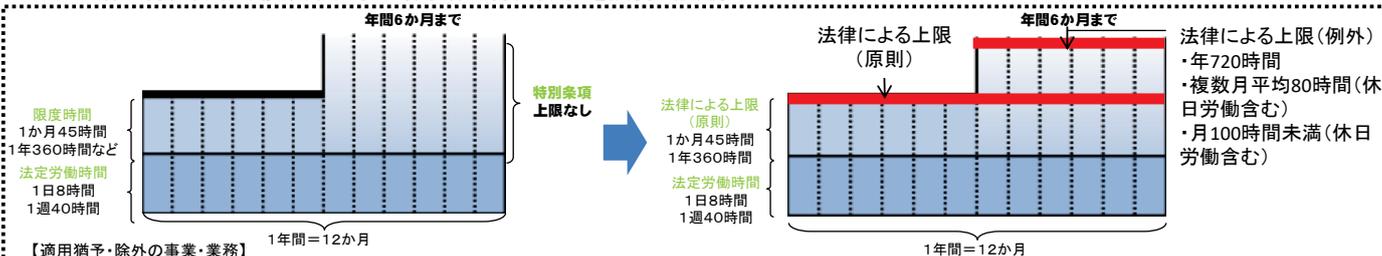
II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。



【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めるとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

<参照条文:改正後の労働基準法第36条>

- 7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 9 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し 平成27年法案と同一内容

- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(平成35年4月1日施行)

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得 平成27年法案と同一内容

- ・使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

3

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- ・労働時間の状況を省令で定める方法(※)により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)
※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。 平成27年法案と同一内容

② 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

- ・職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

平成27年法案からの修正点

- ・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時的健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。

- ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

(衆議院において修正)

- ・対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする。

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

○ 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進 平成27年法案と同一内容

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

(衆議院において修正)

- 事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50以上の事業場) 等
- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50以上の事業場) 等

4

Ⅲ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正(「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」))
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

各種労働条件・制度等で前進を図った内容（2014～2018年度 春闘、労働協約改訂交渉等）

単組名	2014年	2015年	2016年	2017年	2018
J R 北労組	<ul style="list-style-type: none"> ・扶養手当に関する子の年齢上限引上げ ・出勤率8割以上社員の年休付与日数増 	<ul style="list-style-type: none"> ・社員の採用時年休付与日数を増、半休使用事由拡大 ・保線業務の代表主任手当を新設、別居手当の増額 ・被服貸与枚数等の改善 	<ul style="list-style-type: none"> ・割増賃金率（B単価）の改善 ・職務手当、特殊勤務手当の支給対象拡大 ・半休の適用事由拡大 ・職務乗車証の交付区分変更、交付対象拡大（シニア・エルダー）等 	<ul style="list-style-type: none"> ・55歳以上の社員、スタッフ、エルダースタッフの待遇改善 ・扶養手当の改善（子1目4,000円→5,000円） ・有給休暇（高引付与日数改善） ・年休の採用時付与日数増（11日→12日） 	<ul style="list-style-type: none"> ・職務手当/特殊勤務手当の改善 ・50歳以上54歳以下の所定昇給号俸改善 ・55歳の社員、スタッフ、エルダースタッフの待遇改善 ・嘱託等勤務手当の改善 ・高等学校卒業者の初任給改善 ・年休の採用時付与日数増（12日→13日）
J R Eユニオン		<ul style="list-style-type: none"> ・所有住宅支援一時金20万円の新設 		<ul style="list-style-type: none"> ・介護休暇等対象家族・期間の拡大 ・管理手当の増額 ・35歳未満の増人科検診の実施 ・扶養手当の見直し（子3,500円→10,000円） 	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダー社員の業務範囲拡大と労働条件改善（賃金3,000円加算、エルダー管理手当新設、精勤手当を社員の期末手当同基準とする、調整特別措置1年目の増額） ・保存休暇の使用事由、累積日数の拡大 ・乗務員制度改正（育児介護適用者の行路選択制と制限の緩和） ・配偶者の海外転勤に伴う自己都合退職3年以内 ・配偶者の出産休暇3日以内（有給）
J R 東海ユニオン	<ul style="list-style-type: none"> ・介護職の取得条件の変更 ・介護休暇・看護休暇の取得条件の変更 ・休暇請求手続きの一部見直し ・調整手当の敬地区分の一部見直し ・結婚記念品の選択肢拡大 ・名古屋セントラル病院における脳ドックの利用補助 ・看護師に対する教育支援制度の拡充 ・社宅間転転の実施および寮間転転の対象拡大 ・A TVの機能改善（シートマップ導入） ・新JネットへのCAD閲覧機能の導入 ・山梨リニア実験線並び車両基地における制服の増貸与 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児介護（小学校）J」の新設 ・時間外労働の免除、時間外労働の制限および深夜業の制限の適用期間の拡大 ・保存休暇の使途拡大 ・苦情処理の範囲の追加 ・基本協約等の条文的改訂 ・（介護職等）に関する協定の（変更） ・確定拠出年金企業型の導入 ・施設優待の見直し ・防炎コート（接客）の見直し ・無期契約社員の退職事由の追加 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護に関する取扱いの変更 ・育児に関する取扱いの変更 ・半日単位の年休の請求手続きの変更 ・専任社員の社会保険料等負担の軽減 ・妊娠、出産、育児、介護休暇等の取得等に関するハラスメントへの対応 ・基本協約等の別表及び条文的改訂（就労上制限ある社員の勤務柔軟化） ・再任用制度の新設 ・制服等の見直し ・時短勤務者の始業時刻の柔軟化 	<ul style="list-style-type: none"> ・短日数勤務制度の新設 ・フレックスタイム制の導入 ・育児等に関する取扱いの変更 ・基本協約および就業規則等の条文的改訂 ・エリア・チェンジ制度の導入 ・シニア契約社員制度の導入 ・ストレッチャー項目の充実 ・禁煙に関する支援の充実 ・名古屋セントラル病院の治療衣（マタニティ）の変更 ・即賞制度の対象職場を拡大 ・横取作業に対する運転手当Bを支給 ・育児・介護休暇制度を社員に個別周知 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制の適用範囲拡大（一部を除き、全非現業機関へ） ・保存休暇の使途拡大（不妊治療等を対象に） ・基本協約の条文的改訂 ・始業時刻の柔軟化（箇所内の一斉適用ではなく、個々人単位で） ・通称の導入（夫婦別姓など） ・リワークトレーニングの適用対象の拡大（メンタルヘルス不調者以外の病気や怪我等の治療者も、必要により） ・健康増進イベントの新設 ・臨時社員の賃金の一部見直し ・自己啓発制度の充実（対象資格の拡大、再任用期間中の取り扱い） ・東京地区単身赴任者宅の増設 ・人間ドックの充実（海外赴任・留学者）
J R 西労組	<ul style="list-style-type: none"> ・再就職支援制度の拡充 ・育児支援制度の充実（子が小学校就学から小学6年生の間の育児休暇を新設） ・家族看護状況の把握 ・「勤続15年激励」に契約社員期間および専門社員期間を通算 ・購入券交付枚数の見直し ・マタニティ制服とウィンドブレーカー（作業用）の貸与についての見直し ・50名未満の職場の安全衛生活動に関するロールの見直し ・中型免許の取得支援 ・東日本大震災に関わるボランティア活動を対象とした支援措置の延長 	<ul style="list-style-type: none"> ・年間休日数を1日増加（現行118日→改正119日） ・「介護予防サポート休暇」の新設 ・短日数勤務制度の短日数指定日の柔軟化 ・再就職支援制度の拡充 ・契約社員を対象とする社員採用試験受験資格の見直し ・契約社員を対し業務遂行に係るきめ細かな把握、指導、育成等に向けた取り組み ・業務用自動車への衝突防止補助装置の導入 ・防水に特化した雨具（雨ガッパ）の試験 ・更衣室への高機能履具（マットレスパッド）の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制導入箇所拡大 ・テレワーク（在宅勤務）制度の第2次試験実施 ・メンタルヘルス教育の充実 ・リハビリティ社員の拡大 ・契約社員の賃金住宅補助金の給付開始時期改善 ・休職中社員に対する進級機会拡大 ・休職中社員に対する永年勤続者表彰の対象者拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児による短日数勤務制度の拡大 ・保存休暇の使用目的の拡大 ・フレックスタイム制の適用範囲の拡大 ・子が保育所に入れない場合の育児休暇期間拡大 ・テレワーク（在宅勤務）制度の第2次試験実施 ・メンタルヘルス教育の充実 ・リハビリティ社員の拡大 ・契約社員の賃金住宅補助金の給付開始時期改善 ・休職中社員に対する進級機会拡大 ・休職中社員に対する永年勤続者表彰の対象者拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内保育所の設置 ・吹田駅付近に、企業内保育所を設置する。 ・治療に関する無給休暇の新設（がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎の治療及び不妊治療；各月5日以内）。なお、連続・昇格欠格条項には該当しないこととする。 ・人間ドック受診の支援制度改善（交通費支給、直接予約、現地精算不要に） ・フレックスタイム制の適用範囲の拡大（土木技術センター、建築区、機械区へ拡大） ・モバイルワークの試験拡大 ※試験箇所の一部支社（精査中）を加え、対象者に管理職社員を追加。また、端末貸出手続きや、業務内容報告を簡略化するなど、より利用しやすいものによる。 ・保存休暇の使用目的の追加（風水震災等の災害により家屋に損害を受けた場合において、保存休暇を使用可能に）。

単組名	2014年	2015年	2016年	2017年	2018
J R 四国労組	<ul style="list-style-type: none"> ・半日単位の年次有給休暇制度（半休）の限度回数を拡大 ・保存休暇の累積日数の超過勤務手当の支払額拡大（エキスパート社員、契約社員） ・組合員の超過勤務手当（B単価）の改善 ・準組合員（エキスパート社員）のライフレンスのための保存休暇の新設 ・準組合員（エキスパート社員）の人間ドック受診に伴う補助の新設 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児短時間勤務制度取得者に対する昇給欠格条項の削除 ・準組合員の超過勤務手当の割増率改善（125/100→126/100）（エキスパート社員） ・準組合員の超過勤務手当の割増率改善（125/100→126/100）（契約社員） ・やむを得ず単身赴任の状態となった準組合員の負担軽減（エキスパート社員） ・年次有給休暇の付与期日の個別化 ・子の扶養手当（3人目以降）の増額 ・S A S及びクラブ活動時の負荷に伴う私傷病欠勤を昇給欠格条項の適用除外 	<ul style="list-style-type: none"> ・不妊治療による入院又は通院のための無給休暇を付与 ・技能手当を支払い範囲拡大（職務手当支給者含む） ・準組合員（契約社員）の購入券交付枚数増（増付12枚→15枚） ・新規に採用された準組合員（契約社員）の寮入居制限緩和 ・短日勤務制度が適用された準組合員（エキスパート社員）の動力車乗務員専任交渉の検討 ・準組合員（エキスパート社員）の職務手当、特殊勤務手当の改善 ・準組合員（エキスパート社員）の慰労金の新設 ・準組合員（エキスパート社員）の技師の新設（職務手当支払） 	<ul style="list-style-type: none"> ・超勤手当（F単価）の増額 ・保存休暇の適用条件及び使用用途の拡充 ・子が保育所に入れない場合の育児休暇期間の延長 ・輸送指令長に対する手当の増額 ・平成30年3月末まで就労する客室乗務員への慰労金の支給 ・契約社員の雇用制度等の一部改正 ・勤務変更に伴う取扱いの改善 ・サポーター社員（時給適用者）の職務手当の新設 ・エキスパート社員及び契約社員の超勤手当（H単価）の改善 ・機械関係業務従事者への技能手当の新設 ・超勤手当（B単価）の増額 ・新規採用時々の年齢保障給の適用（育児休暇） ・配偶者産後休暇の新設（育児のための無給休暇） ・育児短時間勤務制度取得者に対する半休制度の適用及び時短部分の期末手当の欠勤期間から適用除外 ・準組合員（エキスパート社員）の単身赴任者の購入券の拡充 	<ul style="list-style-type: none"> ・添乗旅費の増額、添乗業務の改善 ・添乗業務を行う日は、原則として添乗業務に関連する業務以外の業務には従事させない（従事した場合はその時間数を時間外労働として取り扱う） ・緊急呼出手当の支給条件の改善（全ての事由を対象） ・人事異動の事前通知の見直し（乗務員研修後の転勤発令について、14日前に） ・契約社員時に付与した年休の失効時の取扱いの改善（社員登用時は保存休暇へ積立） ・サポーター社員（時給適用者）の基本賃金の改定等 ・職種等に「事業開発本部（通販担当）」を新設 ・基本賃金の改定等に伴い採用時の契約基本賃金を改定（契約社員【時給適用者】のみ） ・契約社員等の勤務等制度の一部改正（雇用制度、勤務制度、賃金制度、懲戒制度） ・賃金の計算に伴う時間計算の取扱いの改正（分単位で） ・賃金制度（大型自動車運転手当及び祝日勤務手当）の一部改正 ・単身赴任手当の増額 ・新入社員の年休付与日数の改善 ・有給休暇（リフレッシュ休暇）の新設 ・エキスパート社員の私傷病休暇の拡充 ・エキスパート社員の技能手当及び出向特別手当の増額
J R 九州労組	<ul style="list-style-type: none"> ・無給休暇の使用事由拡大（不妊治療等を追加） ・育児短縮休暇所得者の期末手当における期間率適用からの除外 ・仕事昇給欠格事項の改訂（育児休暇及び介護休暇を除く） ・診療情報管理士に対する手当の新設（技能手当2,000円/月） ・扶養手当の増額（4,500円） ・効績章表彰の見直し（育児休暇及び介護休暇を除く） ・社員採用試験の年齢制限（32才以下）の撤廃 	<ul style="list-style-type: none"> ・特別休日等の見直し ・半休の使用事由の撤廃 ・育児休暇期間の延長（1才6ヶ月→3才） ・育児を行う社員等に係る短時間勤務時刻の変更の適用条件の見直し（小学校3年生） ・育児を行う社員等に係る短時間勤務の対象者の拡大（出向勤務に従事する者及び乗務員の制により勤務する列車乗務員及び動力車乗務員を対象に追加） ・JR九州病院における「休診日急患対応担当者指定期」の支給対象の拡大（薬剤師を追加） ・育児、介護を理由に退職した社員を対象とした再雇用制度の新設 	<ul style="list-style-type: none"> ・看護休暇の使用単位の見直し（半日単位での使用を可能とする） ・介護休暇の分割取得（3回までの分割取得を可能とする） ・介護休暇Aの取得期間の延長（93日→3年） ・介護休暇Bの使用単位の見直し（半日単位での使用を可能とする） ・要介護状態にある対象家族を介護する者の所定時間外労働等の免除 ・要介護状態にある対象家族を介護する者の始終業時刻の変更 ・株式上場一時金（50,000円） ・制服のリニューアル（2017.4.1～） ・パートナース社員の緊急呼出手当の支給、出産祝金の支給、雇用制度等の見直し（無期雇用転換制度、定年、無給休暇の見直し） ・嘱託再雇用社員の保存休暇の新設 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期健康診断時に医学適性検査を受診する場合の勤務の取扱いの見直し（受診にかかる時間を労働時間として取り扱う） ・兼務者に対する帰宅者自由席特急券代用証の交付 ・別居手当の認定条件の見直し（配偶者又は扶養親族の居住地から勤務箇所までの距離が60km以上100km未満の場合について、通勤に要する時間が2時間未満の場合において会社が認められた場合） ・パートナース社員の、病欠休暇の新設、積立保存休暇の新設（各年度における失効した年休のうち5日を限度に積立保存休暇として積み立てる。ただし、積立累計日数は20日を限度）、休暇の見直し（結婚日数及び生後満1年に達しない生児を育てる女性が育児時間を請求した場合の無給休暇を有給休暇に）、扶養手当の新設、退職慰労金の新設、懲戒の種類の追加（出勤停止）、結婚祝金の見直し（社員と同様70,000円）、財形貯蓄の加入拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ・年休付与日数等の見直し（勤続1年で16日を付与） ・配偶者出産休暇（有給）の新設（配偶者が出産する場合に、子一人につき1日を付与し、取得期限は出産の日より3ヶ月以内） ・積立保存休暇及び保存休暇の使用事由の見直し【不妊治療（人口受精、体外受精、顕微授精）を受診する場合】 ・指令長手当の新設 ・定期健康診断時における血液検査、腹囲検査及び心電図検査の受診対象者の見直し（全社員に拡大） ・空着線車掌の盛夏着用時のネクタイ省略 ・一時金（50,000円）夏季手当 ・安全に関する表彰制度の見直し ・雇用制度の見直し（すべてのパートナース社員を無期雇用へ） ・パートナース社員を地域社員（一般、医療）に改称、育児休暇及び介護休暇の新設、慶弔見舞金等の適用範囲の拡大、年休付与日数等の見直し（業務上または通勤により負傷し、疾病にかかり、若しくは死亡した場合と同様）、業務災害補償等の見直し（業務上または通勤による負傷し、疾病にかかり、若しくは死亡した場合の補償等を社員と同様）、期末手当の支払範囲の拡大（基準日前1ヶ月以内に退職し又は死亡した場合を追加） ・効績章表彰制度の見直し（短時間勤務の適用期間を勤続年数に通常） ・勤続1年未満の地域社員にも自社線SUGOCA職務乗車証を支給

車組名	2014年	2015年	2016年	2017年	2018
貨物鉄産労	<ul style="list-style-type: none"> ・保存休暇、半休の使用事由緩和の検討 		<ul style="list-style-type: none"> ・通勤手当の上限引き上げ ・特殊勤務手当の改正 ・旅費規程の改正 ・嘱託社員の調整手当の改正 ・インフルエンザ予防接種にかかるとの費用の補助 	<ul style="list-style-type: none"> ・初任給調整手当の改正 ・育児のための時短勤務の改正 	<p>平成30年4月1日実施 初任給調整手当の見直し 平成30年8月1日実施</p> <p>1. 契約社員の表彰の改正 契約社員を効績章の対象に含める。 2. 独身者に対する帰省旅費の支給回数等の改正 現行「年3回」を「年4回」に改正する。 本社採用（人事運用が全国展開となる社員）についても、帰省旅費の支給対象とする。</p> <p>2019年4月1日実施 新人事賃金制度 導入</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職群の新設、等級、昇給等制度の改正 2. 評価制度の見直し 3. 基本給の見直し（60歳定年まで昇給） 4. 各種手当の見直し <ul style="list-style-type: none"> ・都市手当の平準化 ・住宅手当の拡充 ・子育て支援を目的とした家族手当新設（扶養手当廃止） 5. 退職手当制度の改正 これまでの基本給月額や第二基本給を用いた退職算定基本給を廃止し、勤続年数と等級の在籍年数に応じたポイントを用いた下記の算定方法とする 6. 嘱託社員制度の見直し ・名称を「嘱託社員」から「シニア社員」に改める ・契約期間で5年以内で複数年の契約期間を定めることができる。ただし、65歳以上については単年度契約のみとする。 ・特別休日 はコース A の年間 56 日、コース B 年間 80 日のいずれかを選択出来る。 7. 基本給の移行（移行後はいずれの社員も定年に達するまで昇給する。） <p>現行制度に基づいた 2019 年 4 月の昇給実施後の現行基本給から新制度基本給に移行する。</p> <p>①現行基本給が新制度基本給の最低額を下回る場合、新等級の基本給最低額を新制度基本給とし、移行措置として、最大 3 年間（2019 年度～2022 年度）、新制度基本給と旧制度基本給との差を調整する。</p> <p>②移行時 50 歳以上の社員の基本給調整について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2019 年 4 月 1 日時点で満 50 歳以上、満 55 歳未満社員は基本給に係数0.80～0.84を乗じた額とする。 ・2019 年 4 月 1 日時点で満 55 歳以上社員は、現行基本給と新制度基本給の差が無いよう設定する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワー・ハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。
あわせて、情報公表に関する勧告にわたらなかった場合に企業名公表ができることとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえぼし（仮称））の創設

2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワー・ハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
- ① 事業主に対して、パワー・ハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設
- ② パワー・ハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止

※ パワー・ハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日(ただし、1(1)(2)の対象拡大は3年、2(1)は公布日。また、2(2)①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までは努力義務)

＜「新中期労働政策ビジョン」策定プロジェクト推進体制＞

■プロジェクトメンバーの構成

メンバー	構成員	備考
①基本メンバー	i) J R各単組の代表者〔労働政策委員会の委員（労働条件担当）を基本とする〕 ii) J R連合内局 iii) 有識者（節目で方向付け、アドバイスを頂く。毎回の参加は求めない）	※有識者として、大原記念労働科学研究所の研究員を節目で招聘。 ※その他、必要に応じて連合や交運労協、全労生等から専門家を招聘することを検討。
②拡大メンバー	i) 基本メンバー ii) J R連合の各種委員会メンバー等（議論・検討内容に応じたメンバーを合わせて招集）	※第四次産業革命（A I活用、自動化…）等の産業政策的な観点、あるいは男女平等・シニア・雇用形態・安全衛生といった観点から、検討・議論を深度化・総括する際に招集

■プロジェクト基本メンバー

役職名	氏 名	単 組 別		備 考
		単組名	役職名	
委 員	園 木 寛 嗣	J R北労組	書記長	
〃	飯 野 浩	J R Eユニオン	副委員長	
〃	澤 田 大 輔	J R東海ユニオン	交渉部長	
〃	福 島 敦	〃	業務部長	
〃	羽 野 敦 之	J R西労組	企画・総務部長	
〃	大 谷 清	J R四国労組	書記長	
〃	田 頭 正 憲	J R九州労組	副委員長	
〃	埴 岡 大 介	貨物鉄産労	執行委員	
〃	松 岡 裕 次	J R連合	会長	
〃	河 村 滋 喜	〃	事務局長	座長
〃	中 山 耕 介	〃	組織・政治部長	
事務局長	政 所 大 祐	〃	企画部長	
事務局次長	北 村 公 次	〃	労働政策部長	
〃	中 村 鉄 平	〃	交通政策部長	
事務局補佐	戸 田 真 宏	〃	広報・業務担当	

■ 専門部会および役割等

構成内容	担当部会（会議体）	役割	検討すべき項目
安全確立の取り組み	安全部会 (安全対策委員会)	より安全な働き方の検討	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労災防止・行動指針の定着 ・ グループ会社と一体となった安全確立の取り組み ・ 労働安全衛生の取り組み
賃金・処遇制度 諸労働条件全般	労働条件部会 (労働政策委員会)	<ul style="list-style-type: none"> ・ より実効的な賃金・処遇制度の検討 ・ J R 産業に相応しい働き方の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 賃金・処遇制度 ・ 賃金体系、昇進昇格制度のあるべき姿 ・ 目指すべき賃金水準 ・ 諸手当の位置づけ、目標 ○ 労働条件全般 ・ 働き方・雇用制度の全体像 ・ 若年・高齢者の働き方、非正規社員取扱い ・ 技術継承・教育制度
ワーク・ライフ・バランスの取り組み	ワーク・ライフ・バランス部会 (男女平等参画推進委員会)	仕事と家庭の両立に資する制度・労働環境の検討	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働時間（所定・超過勤務含め） ・ 男女平等に資する諸制度・環境 ・ 育児・介護等の諸制度、福利厚生制度
グループ会社の雇用 ・労働条件諸制度	グループ部会 (各エリア連合代表者会議、J R グループ 労組連絡会幹事会)	J R 産業に集う仲間としてあるべき労働条件の検討	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループにおける賃金処遇制度のあり方 ・ グループ 賃金目標の設定 ・ 諸労働条件の検証と目標の設定
	グループ小部会 (グループ 労組の 12 の小分科会)	業界ごとの観点から見た、あるべき労働条件の検討	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業界に応じた検討の深度化



日本鉄道労働組合連合会(JR連合)

〒103-0022 東京都中央区日本橋室町1-8-10 東興ビル9階
電話 (NTT) 03-3270-4590 (JR) 057-7848
Eメール : honbu@jr-rengo.jp
ホームページ : <http://www.jr-rengo.jp>