

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	JR連合
方針決定日	2019年2月5日
要求提出日	JR各単組…機関決定後速やかに提出(期限は2月13日)、グループ労組…可能な限り2月28日まで
回答指定期日	JR各単組…第1先行組合回答ゾーン(3/11～15)、グループ労組…可能な限り4月中

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>●月例賃金の引き上げに徹底してこだわり、賃上げの流れを継続・定着させる闘いを展開するとともに、すべての労働条件を点検し改善を図る「総合生活改善闘争」に継続して取り組む。</p> <p>●働き方改革関連法の施行や雇用形態間における待遇差の合理性を争った最高裁判決等を踏まえ、自社の制度・運用や業務実態等を点検し、必要な見直しを図る。</p> <p>●グループ会社における人材の確保・定着にむけた取り組みを従来以上に強化するとともに、協力会社に対しても同様の取り組みを拡げていくことで、すべてのJR関係労働者の労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現を図る。</p> <p>●JR労働界において、未組織労働者が多数存在し、且つ、一部JR会社で「労働組合不要論」が蔓延している事態に憂慮し、春季生活闘争を通じた組織拡大とJR連合への総結集を果たす。</p>	
(2) 賃上げ要求	
<p>●月例賃金</p> <p>・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」</p> <p>・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</p>	<p>・年度初における定期昇給の完全実施</p> <p>・月例賃金総額6,000円以上の引き上げ(うち、純ベア統一要求3,000円)</p> <p>・月例賃金を構成する諸手当の引き上げ</p> <p>※「中期労働政策ビジョン(2014～2018)」で到達目標水準を設定しており、加盟全単組を対象とした賃金実態調査で現行水準と到達目標水準との乖離を把握した上で、到達目標水準をキャッチアップする取り組みを継続している。</p>
<p>●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	<p>【定期昇給制度が確立されている単組】</p> <p>・定期昇給の完全実施を前提に、月例賃金総額6,000円以上の引き上げを目安(うち、純ベア統一要求3,000円を目安)</p> <p>【定期昇給制度が確立されていない単組】</p> <p>・月例賃金総額10,500円以上の引き上げを目安(うち、定期昇給相当分4,500円、純ベア統一要求3,000円を目安)</p> <p>【共通】</p> <p>・月例賃金を構成する諸手当の引き上げ</p> <p>※「中期労働政策ビジョン(2014～2018)」で業種ごとの到達目標水準を設定しており、加盟全単組を対象とした賃金実態調査で現行水準と到達目標水準との乖離を把握した上で、到達目標水準をキャッチアップする取り組みを継続している。</p>
<p>●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</p>	<p>・「誰もが時給1,000円」の実現</p> <p>・時給引き上げについては40円を目安</p> <p>・「都道府県別リビングウェッジ」を上回る水準をめざす。</p> <p>・正規社員との均等待遇の観点から、昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する。</p> <p>・昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保したうえで、「働きの価値に見合った水準」を追求する。</p> <p>・月給制の非正規労働者の賃金については、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。</p>
<p>●男女間賃金格差の是正</p>	
<p>●企業内最低賃金・初任給</p> <p>・協定の締結</p> <p>・適用対象の拡大</p> <p>・協定額の引き上げ</p> <p>・年齢別最低到達水準の協定化</p> <p>・初任給の引き上げ</p>	
<p>●一時金</p> <p>・一時金の要求基準等</p>	<p>・期末手当(夏季手当、年間臨給)については、可能な限り同時要求する。</p>

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

【長時間労働の是正】

- ・年間総実労働時間1800時間をめざす。
- ・時間外労働に対する割増賃金率について、法定割増賃金率からの引き上げを求める。特に、適用猶予されている中小企業においても、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率150/100以上への引き上げを図る。
- ・勤務間インターバル制度(原則11時間)の導入について、職場の実態を踏まえた労使協議を進める。
- ・労使協議を通じて、すべての労働者の実労働時間を客観的な方法で把握する仕組みの導入や、労働時間把握の適正な運用を確認するルール策定、月45時間を超え、かつ疲労が蓄積した労働者に対する医師による面接指導の実施に取り組む。

【均等待遇の実現にむけた取り組み】

- 雇用安定にむけた取り組み
 - ・正社員への転換ルール・制度を整備し、また制度の運用状況の点検を通じて、正社員化を希望する者の雇用安定の促進に取り組む。
 - ・労働契約法第18条の無期転換ルールの適正運用にむけて、有期契約労働者に対する無期転換ルールの周知や運用状況の確認を行うとともに、通算期間5年経過前の無期転換の制度化や無期転換後の労働条件の改善に取り組む。
- 同一労働同一賃金の法整備を踏まえ、非正規労働者の労働条件を点検し、以下の取り組みを行う。
 - ・正規労働者と非正規労働者の労働条件・待遇差の確認
 - ・待遇差がある場合は、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして、正規労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認
 - ・不合理な待遇差がある場合は、労使協議により待遇差を是正
- 2015年の労働者派遣法改正を踏まえ、派遣可能期間の期間制限に関する確実な意見表明の実施や、事業主に対して派遣労働者から直接雇用申込みを受けた場合には積極的に受け入れるよう働きかけるとともに、派遣労働者の職場への受け入れに関するルールの整備に取り組む。また、同一労働同一賃金の法整備において、派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が原則とされたことを踏まえ、以下の取り組みを行う。
 - ・正規労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差の確認
 - ・派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を要請
 - ・食堂・休憩室・更衣室などの福利厚生施設について、派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は是正を要請

●その他

- ・人材育成と教育訓練の充実
- ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備など

(4) 男女平等の推進

- 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等の周知徹底・点検
 - ・女性の昇進・昇格の遅れ、配置や仕事の配分が男女で異なることなど、男女間格差の状況について点検・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。
 - ・合理的な理由のない転居を伴う転勤や、妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について点検・検証し、是正を図る。
 - ・女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組み、行動計画が着実に進展しているか、会社が行うPDCAに対して、労働組合として積極的に関与する。
 - ・関連する法律や女性活躍推進法にもとづく策定された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。
- あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み
 - ・職場の実態を把握し、ハラスメントに関するチェック機能を働かせるため、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労使協議を行う。
 - ・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検証を行うとともに、連合「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を活用し、就業環境の改善等に取り組む。
 - ・マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア(育児・介護)・ハラスメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを求める。

(5) サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配／取引の適正化の取り組み

- グループ会社の労働条件の向上にむけた原資を創出すべく、JRグループ内の受委託契約における契約単価の見直し・向上等をはじめ、JRグループ全体で生み出した付加価値の適正分配に資する取引の実現をめざす。
- 安全・安定輸送を基軸とする良質なサービスの提供を支える「人への投資」を重視し、その効果が広く波及・浸透する取り組みを行う。
- そのうえで、協力会社等も含めて同様の観点からの取り組みを積み重ねることで、すべてのJR関係労働者の労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」を図る。

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

- 年次有給休暇の取得促進
- 育児や介護と仕事の両立にむけた制度改善
- 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進
- 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み
- 高齢者雇用に関する取り組み
- ワークルールの取り組み