

## 2020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	2020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10日)、グループ労組…可能な限り2月28日まで
回答指定期	JR各単組…第1先行組合回答ゾーン(3/9~13)、グループ労組…可能な限り4月中

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>◆長期安定雇用を基本とした就業形態であるJR産業には継続した賃上げが不可欠であり、社員一人ひとりが生み出した付加価値や生産性向上分の適正分配、即ち、生産性三原則に基づき、月例賃金の引き上げに徹底して拘る。</p> <p>◆すべての労働者の立場に立った働き方を実現するため、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>◆JRグループ内で働く仲間が安心して働き続けることのできる労働環境を早期に実現する。</p>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■月例賃金</b>	
○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」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年度初における定期昇給の完全実施</li> <li>・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)</li> <li>・月例賃金を構成する諸手当の引き上げ</li> </ul> <p>※昨年改訂した「中期労働政策ビジョン(2019~2023)」で賃金目標を設定しており、加盟全単組を対象とした賃金実態調査で現行水準と賃金目標との乖離を把握した上で、賃金目標をキャッチアップする取り組みを継続している。</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」	
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>【定期昇給制度が確立されている単組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> </ul> <p>【定期昇給制度が確立されていない単組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> </ul> <p>【共通】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・月例賃金を構成する諸手当の引き上げ</li> </ul> <p>※昨年改訂した「中期労働政策ビジョン(2019~2023)」で業種ごとの賃金目標を設定しており、加盟全単組を対象とした賃金実態調査で現行水準と賃金目標との乖離を把握した上で、賃金目標をキャッチアップする取り組みを継続している。</p>
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。(締結水準については、「時給1,100円以上」)</li> <li>・有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールの導入に取り組む。なお、昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保したうえで、「働きの価値に見合った水準」を追求する。</li> <li>・月給制の有期・短時間・契約等で働く者の賃金については、正規雇用労働者との均等待遇の観点から改善を求める。</li> </ul>
<b>■男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
<b>■初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
<b>■一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	・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。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>■長時間労働の是正</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間総実労働時間1,800時間をめざす。</li> <li>・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。また、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。</li> <li>・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。</li> <li>・労働者の健康確保の観点から、労使協議を通じて、すべての労働者の実労働時間を客観的な方法で把握する仕組みの導入や、労働時間把握の適正な運用を確認するルールの策定、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。</li> </ul>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>同一労働同一賃金の法規定が2020年4月より施行されることを踏まえ、パート・有期雇用・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、労働条件を点検し、以下の取り組みを図る。なお、無期転換労働者についても、法の趣旨に基づき同様の取り組みを進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正規雇用労働者とパート・有期で働く者の労働条件・待遇差の確認</li> <li>・待遇差がある場合は、賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして、正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認</li> <li>・不合理な待遇差がある場合は、待遇差を是正</li> <li>・パート・有期雇用労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施</li> <li>・パート・有期雇用労働者への待遇に関する説明の徹底</li> </ul>
<p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成と教育訓練の充実</li> <li>・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など</li> </ul>	

(4) ジェンダー平等・多様性の推進

<ul style="list-style-type: none"> <li>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法</li> <li>・ハラスメント対策と差別禁止</li> <li>・育児や介護と仕事の両立</li> <li>・次世代育成支援対策推進法</li> </ul>	<p>【育児や介護と仕事の両立にむけた制度改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得による人事考課上の不利益取り扱いを禁止するとともに、昇給における育児・介護休業期間除外規定および昇進・昇格における欠格条項の撤廃を求める。</li> <li>・改正育児・介護休業法を上回る制度の拡充を図る。また、育児・介護休業を希望する社員誰もが制度を利用できるようにするための代替要員の確実な確保と職場環境の整備、育児や介護と仕事の両立を実現させるための転勤に対する配慮措置の創設、育児休業終了後の復業時における業務内容・職場の選択肢の拡充等を求める。</li> <li>・有期契約労働者への制度の拡充を求める。</li> <li>・妊産婦保護制度や母性健康管理について周知されているかを点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。</li> <li>・女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現にむけて、男性の育児休業取得促進に取り組む。また、不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇等(多目的休暇または積立休暇等を含む)の整備に取り組む。</li> <li>・両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口の設置を求める。</li> <li>・事業所内保育施設(認可施設)の設置、継続に取り組む、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。</li> </ul> <p>【次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みの推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ワーク・ライフ・バランスの推進にむけた労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現を図ることで「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざす。</li> <li>・「くるみん」「プラチナくるみん」を取得後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上を図る。</li> </ul> <p>【改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法等の周知徹底と点検】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)により改善を図る。</li> <li>・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検証し、是正を図る。</li> <li>・改正女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。</li> <li>・事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合としてPlan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)に積極的に関与する。</li> <li>・事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。</li> </ul> <p>【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】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメント対策関連法(改正労働施策総合推進法等)について、連合のガイドラインに基づき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置(防止措置)や配慮(望ましい取組)について労使協議を行う。</li> <li>・セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント、ケア(育児・介護)・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。また、パワー・ハラスメントやカスタマー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に求める。</li> <li>・性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、プライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。</li> </ul>
---	--

(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

<ul style="list-style-type: none"> <li>・生産性三原則に基づいて、それぞれの企業内における使用者と労働者において分配構造に歪みがないか、そして、JR各社とグループ会社における分配構造に歪みがないか、さらには企業内における様々な雇用形態において分配構造に歪みがないか等を点検し、そういった歪みがあれば労使協議を通じてその是正を図る。</li> <li>・その上で、協力会社等も含めて同様の観点からの取り組みを積み重ねることで、JRグループ全体で生み出した付加価値の適正分配を通じた、JR産業で働くすべての仲間の労働条件の「底上げ」「底支え」とJRグループ内における企業規模間の「格差是正」を図る。</li> </ul>
---

(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

<ul style="list-style-type: none"> <li>・年次有給休暇の取得促進</li> <li>・治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</li> <li>・高齢者雇用に関する取り組み</li> <li>・有期・短時間・契約等で働く者の雇用安定にむけた取り組み</li> <li>・ワークルールの取り組み</li> </ul>
--