

2022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	2022年2月1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14日)、グループ労組…可能な限り2月28日
回答指定期日	JR各単組…先行組合回答ゾーン、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	
<ul style="list-style-type: none"> ◆JR産業に集うすべての仲間の雇用維持と離職防止、人材確保にむけ、「中期労働政策ビジョン」の実現を図る取り組みを展開する。 ◆産業の魅力をより高めるべく、2022春季生活闘争を足掛かりとして、社会変容を見据えた働き方の改革に取り組む。 ◆JR産業に内在する分配構造の歪みを是正することで、JR各単組とグループ労組との労働条件の格差是正を図る。 	
(2) 基盤整備	
・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	・生産性三原則に基づいて、様々な視点から分配構造について点検し、歪みがあれば労使協議を通じて是正を図る。 ・協力会社等も含めて同様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産業に集うすべての仲間の労働条件の「底上げ」「底支え」とJRグループ内における企業規模間の「格差是正」を図る。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	「中期労働政策ビジョン」で設定した賃金目標への到達状況を把握するため、全組合員を対象に賃金実態調査を実施し、調査結果については加盟全単組へフィードバック済み。
(3) 賃上げ要求	
■月例賃金	
○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」	・年度初における定期昇給の完全実施 ・1,000円を目安に純ペア統一要求 ・月例賃金を構成する諸手当の新設・増額、支給対象範囲の拡大
○「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」	定期昇給制度が確立されていない単組については、定期昇給相当分として5,000円を設定
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	※ 2021春季生活闘争からJR各単組とグループ労組の方針を一本化
○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	・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1,150円以上」) ・有期・短時間・契約等労働者の賃金を「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。 ・月給制の有期・短時間・契約等労働者の賃金については、正規雇用労働者との均等待遇の観点から改善を求める。
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	一時金(夏季手当、年間臨給)については、可能な限り同時要求する。

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年間総実労働時間1,800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。
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p><JRグループ全体での雇用維持・創出にむけた取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使協議を通じて、自社や各グループ内における雇用維持・創出にむけた考え方や取り組みを確認する。また、各グループ内で包括的に人材を確保していくための環境整備に取り組む。 ・雇用調整を目的とした出向については、出向による不利益取り扱いが発生しないよう労使協議を徹底するとともに、出向の目的や期間、労働条件等に関する労使協定の締結を求める。 ・一時帰休を実施する際の休業手当については、原則として直近3か月の平均賃金の100/100を求める。また、一時帰休の対象者が特定の個人に偏ることがないように労使協議を徹底する。 ・副業・兼業については、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ことを鑑み、慎重かつ抑制的に取り扱うこととしたうえで、各社の実情に応じて各単組で判断する。その際は、厚生労働省のガイドライン等を参考に、労働時間管理や健康管理、情報漏洩等の対応について労使協議を徹底したうえで、労使協定の締結を求める。 <p><有期・短時間・契約等労働者に関する取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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18条の無期転換ルールの内容周知や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の拡大を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間5年経過前の無期転換の促進などを進める。
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>同一労働同一賃金の法規定の職場への周知徹底を図るとともに、有期・短時間・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、均等待遇実現にむけた取り組みを図る。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>
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>高齢者雇用継続給付金の段階的廃止や在職高齢年金制度の見直し、改正高齢者雇用安定法の施行等を踏まえ、連合方針に基づき取り組む。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>連合の取り組み方針を参考にしながら、制度の拡充や対象者の拡大に取り組む。</p>
<p>■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など</p>	<p>・社員教育や研修等におけるオンラインシステムの活用推進…昇進意欲を持つすべての社員が個々人の置かれた事情に関係なくキャリアステップをめざせる環境の整備に取り組む。</p>

(5) ジェンダー平等・多様性の推進

<ul style="list-style-type: none"> ・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法 	<ul style="list-style-type: none"> ・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・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 ・育児や介護と仕事の両立にむけた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法に基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
---	--

(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"> ・年次有給休暇の取得促進 ・高齢者雇用に関する取り組み ・ワークルールの取り組み ・ポストコロナ提言「将来を見据えたJR産業のあり方と私たちの働き方」に基づく、働き方改革の取り組み
