

- i 2017年9月25日現在の賃金諸元（J R連合賃金実態調査による）
平均基準内賃金 303,004円（36・6歳、定昇相当分込み）
- ii 月例賃金総額6,000円以上の引き上げのうち、純へア統一要求3,000円
- iii 個別賃金引き上げ方式
- i 2017年9月25日現在の賃金諸元（J R連合賃金実態調査による）
平均基準内賃金 297,500円（35歳・男子・高卒・標準労働者層、帰属値）
- ii 月例賃金総額6,000円以上の引き上げのうち、純へア統一要求3,000円
- iii 賃金要求項目の集中化

- 1. 前述の通り、月例賃金総額の引き上げを図るべく、月例賃金を構成する諸手当の引き上げを図ります。具体的な要求項目は各単組において判断することとしますが、各単組はワーク・ライフ・バランス実現に資する要求項目を盛り込むこととします。
- 2. 時間外労働等割増賃金率について、連合の目標（時間外50%、休日100%）実現を早期に図ります。
- 3. 期末手当（夏季手当、年間臨給）について、可能な限り同時要求することとします。
- ⑥ 非正規労働者に関する要求（雇用形態間格差の是正）
非正規労働者の労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と正規労働者との均等・均衡待遇の実現を図るため、以下の通り取り組みます。

- 1. 時給の引き上げ
i 時給については「誰もが時給1,000円」の実現をめざします。
- ii 正社員との均等・均衡待遇の観点から、昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化します。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上で、「底上げ・底支え」「格差是正」に取り組みます。
- iii 時給引き上げについては、正社員との均等・均衡待遇の観点から、40円を目安に求めます。
- iv 「都道府県別リビングウェイズ」を上回る水準をめざします。
- 2. 月給の引き上げ
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・均衡待遇の観点から改善を求めます。

〈参考〉時給引き上げ要求額の算出方法
月例賃金総額引き上げ（6,000円）／
月平均労働時間（164時間）
＝ 36・6円＋格差是正分 ↓ 40円

※連合中小共闘方針が提起する賃上げ水準目標6,000円を平均所定内実労働時間数164時間（厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」）で除して時給換算

③ 総合生活改善（ワーク・ライフ・バランス実現）及び政策・制度に関する要求について

① 基本スタンス
J R連合は、「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」にもとづき、総合的な生活改善の観点から、労働時間や休日、休暇、育児や介護、福利厚生といったあらゆる労働条件について検証し、改善を図る取り組みを徹底します。また、政策・制度実現の取り組みを、労働条件改善の取り組みとともに運動の両輪として推し進めることとします。

なお、非正規労働者の処遇改善については、改正労働契約法や「同一労働同一賃金」の実現に向けた法改正（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）の内容を踏まえ、均等・均衡待遇実現の立場から取り組みこととします。

連合方針で掲げるミニマム要求課題についても、連合構成組織として取り組みこととします。

② 具体的な取り組み

1. ワーク・ライフ・バランスの実現に関する取り組み
健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、超少子高齢化・人口減少が進むわが国の社会構造はもとより、採用競争の激化や年齢断層、世代交代が急激に進むJ R各社の現況を踏まえ、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランスの実現をめざして、個々人の状況やニーズに合った働き方と処遇のあり方について総合的な検討と協議を行います。とりわけ、「中期労働政策ビジョン



（2014～2018）」にもとづき、総実労働時間の縮減や時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、労働時間管理の徹底をはじめとする以下の項目に取り組みます。

i 総実労働時間の縮減、時間外労働の削減（長時間労働の是正）

- ① 年間総実労働時間1800時間をめざします。
- ② 時間外労働等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ます。特に、適用猶予されている中小企業においても、月60時間を超える割増賃金率150/100以上への引き上げを図ります。
- ③ 勤務間インターバル規制（原則11時間）の導入について、労使協議を進めます。
- ④ 労働者の健康確保の観点から、管理監督者、みなし労働適用者を含む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を求めます。

ii 年次有給休暇の取得率の向上

- ① 平均年休取得率90%をめざして、まずは年間取得ゼロの組合員をなくすとともに、労働基準法改正により事業者が年休5日の時季指定が義務化されることを視野に入れた取り組みを展開します。
- ② すべての単組で新規採用時の年休付与日数15日以上を実現します。
- ③ 半日休暇制度の回数制限、使用事由の撤廃を実現します。
- ④ 事業所ごとに年休取得率を把握し、適正な要員措置等、取得率の向上に向けた取り組みを展開します。

iii 仕事と育児・介護の両立に向けた制度改善

- ① 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及び昇格における欠格条項の撤廃を求めます。
- 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、子の看護休暇制度の拡充等といった、育児及び介護に関わる諸制度の拡充、前進を図ります。具体的には、育児・介護休業を希望する社員誰もが制度を利用できるようにするための代替要員の確保な確保と職場環境の整備、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等を求めます。
- ③ マタニティ・ハラスメントやパタニティ（父親の育児）・ハラスメント、ケア（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ます。同時に、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・出産及びこれに関わる制度を利用したことによる不利益取り扱いの禁止を徹底します。

iv 有期契約労働者への制度の拡充を求めます。

- ① 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進
- ② ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労使協議を通じて、行動計画期間、目標、実施方法・体制などを確認するとともに、作成した行動計画の実現による「くるみん」マーク、及び「プラチナくるみん」の取得に向けた取り組みを行います。
- ③ 「くるみん」マーク及び「プラチナくるみん」取得後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性を高める取り組みを行います。
- ④ 治療と仕事の両立支援に関する取り組み
長期にわたる治療が必要な疾病を抱える労働者の治療と仕事の両立に資する支援と職場環境の整備などに向けた労使協議を進めます。
- ⑤ 高齢者雇用に関する取り組み
労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中、グループ会社も含めたJ R産業の発展を支える人材を継続的に確保し続け、活躍できる環境整備を図ることが喫緊の重要課題であり、そうした観点から、高齢者の労働条件改善及び拡充に向けて、以下の通り取り組みます。
- ⑥ 60歳以降の雇用制度及び賃金制度については、希望者全員を対象に65歳までの継続雇用を前提とした、合理性のある雇用制度と賃金制度の確立に取り組めます。また、高齢者の就業の場を確保すべく、個々人の状況やニーズに応じた働き方とそれに見合った賃金、労働時間などの労働条件、高齢者が働きやすく働きたいのある職場づくり、作業環境、能力開発、健康管理などについて、労使協議を行うこととします。
- ⑦ 60歳以降の諸労働条件の前提となる50歳以降の基本賃金をはじめとした諸労働条件の改善に取り組めます。とりわけ「同一労働同一賃金」の理念に基づいた点検ならびに改善を求め、働きたいのある労働条件及び職場環境の整備を図ることとします。
- ⑧ 併せて、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む、第二基本給

の縮小・廃止をはじめとする要求を行います。

3. 職場における男女平等の実現

- i 女性活躍推進法や改正男女雇用機会均等法の定着・点検に向け、以下の課題に取り組めます。
- ii 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）により改善を図ります。
- iii 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、是正を図ります。
- iv 同性間セクハラ、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めます。
- v 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します。

4. 雇用形態間における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

- i 雇用形態にかかわらず仕事に応じた適正な処遇の確保に向けた基盤整備に先行的に取り組めます。
- ii 雇用安定に向けた取り組み
① 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めます。
- ② 2018年4月より改正労働契約法第18条の無期転換ルールが適用されるケースが本格的に生じることを踏まえ、無期転換あるいは正社員登用に向けた制度の構築や、合法的な「抜け穴」（クーリング期間の変更等）を意識した雇止め防止に向けた労使協議を行うとともに、当該労働者への周知を徹底します。
- iii 「同一労働同一賃金」の実現に向けて法改正が行われることを視野に入れ、連合「同一労働同一賃金ガイドライン案の手引き」も多様な働き方のもとで納得性ある処遇実現のために「」を参考に、職場における雇用形態間の不合理な労働条件の点検・改善に取り組めます。
- iv 一時金の支給
- v 福利厚生全般及び安全管理に関する取り組み
- vi 社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応
- vii 有給休暇の取得促進
- viii 育児・介護休業の取得は正社員と同様の制度とする。