

## 2026春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

◎構成組織方針

構 成 組 織 名	JR連合
方 針 決 定 日	2026年1月28日
要 求 提 出 日	JR各単組(中核組合)…機関決定後速やかに提出(2/10まで) グループ労組…2月11日から28日までの間
回 答 指 定 日	JR各単組(中核組合)…先行組合回答ゾーン(可能な限りヤマ場に集中) グループ労組…可能な限り3月月内決着回答ゾーン(遅くとも4月末まで)

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>①人財の確保・定着に向けた取り組み</li> <li>②月例賃金を強く意識した賃上げ要求による安定的な生活水準の維持・改善の取り組み</li> <li>③すべての労働条件を点検し、改善を図る総合生活改善の取り組み</li> <li>④有期・短時間・契約等労働者の待遇改善に向けた取り組み</li> <li>⑤多様な事情を抱える人財・多様な人財が活躍できる労働条件・環境整備の取り組み</li> </ul>
II. 基盤整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、適切な価格転嫁・適正取引</li> <li>・JRグループ全体で設定した付加価値の適正分配を通じた労働条件の「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」</li> <li>・「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」のさらなる浸透や「中小受託取引適正化法」の周知徹底(受発注者間の取引だけでなく、消費者にまで及ぶ価格転嫁や公共交通サービス分野における価格転嫁の必要性について、社会全体での理解促進を図る取り組みを推進)</li> <li>・パートナーシップ構築宣言の普及拡大</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</li> <li>・JR連合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、調査結果を加盟全単組へフィードバック</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化</li> <li>・労使協議を通じたJRグループにおける包括的な人財確保の環境整備</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・集団的労使関係の輪を広げる取り組み</li> <li>・春季生活闘争の機会を捉え、労働組合の存在意義を組織内外へ周知するとともに、組織拡大の取り組みを積極的に推進</li> <li>・事業場単位での過半数要件の確認と過半数代表制の適切な運用確認</li> <li>・非組合員の組織化、非正規雇用労働者の組織化や正社員化、定年延長制度導入。定年再雇用者の組織化</li> <li>・労働協約における組合員範囲の確認と拡大に向けた改定交渉</li> <li>・連合「組織拡大・強化取り組み状況調査」や各組織による各種調査結果を踏まえた取り組み</li> </ul>
III-1. 賃金要求	
■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」	<p>&lt;必達目標&gt;(高卒男子・所定内)            25歳:259,600円 30歳:299,800円 35歳:336,600円            40歳:380,400円 45歳:390,200円 50歳:410,900円</p> <p>&lt;上位目標水準&gt;(高卒男子・所定内)            25歳:284,500円 30歳:331,900円 35歳:375,300円            40歳:396,400円 45歳:446,000円 50歳:465,100円</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>月例賃金総額18,000円以上の引き上げ  &lt;内訳&gt;</p> <p>(1)定期昇給</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①定期昇給制度が確立されている単組           <ul style="list-style-type: none"> <li>1)年度初における定期昇給の完全実施</li> <li>2)定期昇給額が僅少である場合は制度改善を合わせて要求</li> </ul> </li> <li>②定期昇給制度が確立されていない単組           <ul style="list-style-type: none"> <li>1)定期昇給制度の確立</li> <li>2)定期昇給相当分(6,000円)の確実な確保</li> </ul> </li> </ul> <p>(2)統一ペア要求</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①12,000円以上</li> <li>②各単組は積極的な上積みを検討し、実態に応じた要求額を設定</li> </ul> <p>(3)諸手当等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・諸手当や制度改革等の原資の確保</li> </ul>

<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>&lt;グループ必達目標賃金&gt;</p> <p>○工務(高卒・所定内) 25歳:248,800円 30歳:270,100円 35歳:334,000円 40歳:391,100円 45歳:396,700円</p> <p>○運輸・陸運(高卒・所定内) 25歳:229,300円 30歳:242,000円 35歳:290,500円 40歳:344,500円 45歳:437,200円</p> <p>○物販(高卒・所定内) 25歳:232,900円 30歳:241,000円 35歳:274,000円 40歳:285,100円 45歳:280,500円</p> <p>○ホテル(高卒・所定内) 25歳:228,000円 30歳:260,900円 35歳:299,300円 40歳:316,900円 45歳:339,700円</p> <p>○一般(高卒・所定内) 25歳:214,900円 30歳:241,300円 35歳:277,100円 40歳:307,600円 45歳:318,700円</p> <p>&lt;グループ上位目標賃金&gt;</p> <p>○工務(高卒・所定内) 25歳:279,200円 30歳:327,100円 35歳:345,800円 40歳:411,300円 45歳:435,500円</p> <p>○運輸・陸運(高卒・所定内) 25歳:314,400円 30歳:305,700円 35歳:308,100円 40歳:349,700円 45歳:443,300円</p> <p>○物販(高卒・所定内) 25歳:248,600円 30歳:256,600円 35歳:359,500円 40歳:327,000円 45歳:302,600円</p> <p>○ホテル(高卒・所定内) 25歳:251,100円 30歳:290,900円 35歳:319,500円 40歳:346,500円 45歳:391,300円</p> <p>○一般(高卒・所定内) 25歳:225,100円 30歳:269,800円 35歳:314,400円 40歳:360,600円 45歳:385,500円</p>
<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</p>	<p>・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。 (締結水準は、「時給1,300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。</p>
<p>■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</p>	
<p>■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</p>	<p>社会水準を意識した初任給の引き上げと賃金カーブ全体の底上げに取り組む。</p>
<p>■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</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>

### III-2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など</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。</li> <li>・勤務間インターバル制度(原則11時間)の導入については、職場の様々な実態を踏まえる必要があることから、導入にあたっては慎重に労使協議を行う。</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>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>&lt;人財の確保・定着にむけた取り組み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使協議を通じて、自社や各グループ内における人財への投資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財を確保していくための環境整備に取り組む。</li> <li>・「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」のさらなる浸透や「中小受託引適正化法」の周知徹底に取り組む。また、受発注者間の取引だけでなく、消費者にまで及ぶ価格転嫁や公共サービス分野における価格転嫁の必要性について、社会全体での理解促進を図る取り組みを推進する。</li> <li>・サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を推進するため、「パートナーシップ構築宣言」の普及拡大に取り組む。</li> <li>・副業・兼業については、厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の遵守を大前提に、各社の実態に即した実効性ある労働時間管理や働く者の安全確保が求められる。そのうえで、労働者の知識やスキルの向上、視野の拡大、内外の関係主体間における人的ネットワークの構築・強化など、複数の観点から必要性を十分に吟味して対応する。</li> <li>&lt;有期・短時間・契約等労働者に関する取り組み&gt;</li> <li>・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。</li> <li>・無期転換ルールの周知徹底や、労働時間明示ルール(更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など))の確認、無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどは生じていないかの確認とともに、通算期間5年経過前の無期転換や正社員転換の促進を進める。</li> </ul>
<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と待遇の総点検を行い、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現にむけて取り組む。</p> <p>&lt;有期・短時間労働者に関する取り組み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正規雇用労働者と有期・短時間労働者の労働条件・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>・有期・短時間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>・有期・短時間労働者に対するフルタイム労働者との待遇差の説明のルール化</li> </ul> <p>&lt;派遣労働者に関する取り組み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差の確認</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>社員教育や研修等におけるオンラインシステム等の活用により、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>
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と待遇に関する取り組み</p>	<p>希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心・安全に働くことができる環境を整備するため、2025年4月に実施された高年齢者雇用継続給付の給付率引き下げ(15%→10%)も踏まえ、連合方針に基づき取り組む。</p> <p>&lt;60歳～65歳までの雇用確保のあり方&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引き上げを基軸に取り組む。</li> <li>・なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年延長と同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。併せて、将来的な65歳への定年延長に向けた検討を行う。</li> </ul> <p>&lt;65歳以降の雇用(就労)確保のあり方&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。</li> <li>・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。</li> </ul> <p>&lt;高齢期における待遇のあり方&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢にかかわりなく高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい待遇を確立する。</li> <li>・同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施(通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正)に取り組む。</li> </ul>
<p>■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み</p>	<p>連合方針を踏まえ、制度拡充や対象者拡大に取り組む。</p>

■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	連合方針を踏まえ、制度拡充や対象者拡大に取り組む。
■障がい者雇用に関する取り組み	
■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	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	連合方針を踏まえ、制度拡充や対象者拡大に取り組む。
<b>III-3. ジェンダー平等・多様性の推進</b>	
・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の取り組み ・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もとづく取り組みの推進	・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
<b>III-4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み</b>	
・組織拡大の取り組み ・「労働協約」「労働協約」に代わる覚書や組合規約などの組合員範囲の見直しなど	・春季生活闘争の機会をとらえて職場討議や労使交渉を活用し、労働組合の存在意義を高めるとともに、組織拡大の取り組みを積極的に進める。 ・事業場単位での過半数要件を満たしているか確認を行い、過半数を満たしていない組織への過半数代表制の適切な運用確認・指導を行うとともに、組織拡大につなげる対策を講じる。
<b>III-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</b>	
・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など	
<b>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</b>	JR連合は、連合等とともに創りあげる「貨上げに向けた社会機運」「ヤマ場に向けた相場形成」に寄与するため、連合が設定する回答ゾーンでの回答・妥結をめざす。