

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総連
方 針 決 定 日	2026年1月30日
要 求 提 出 日	2月上旬～2月末
回 答 指 定 日	第一先行組合3月16日～19日、第一先行組合以外3月23日～

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	加盟単組・労連全体で統一要求・統一闘争で2026春闘を取り組む組合員の生活実感にもとづく要求で、ベースアップによる賃上げ、労働条件改善、組織拡大を実現する。 関連企業で働く労連の待遇改善をめざして取り組む。
II. 基盤整備	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・賃金水準闘争を強化していくための取り組み ・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化 ・集団的労使関係の輪を広げる取り組み
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」	
○「賃金カープ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	連合や交運労協の方針にもとづき、組合員の生活実感もとづき生活維持・改善分として純ペア要求「18,000円」 定期昇給算出困難な組合は「定昇分4,500円+18,000円=22,500円」 格差は正分は必要に応じて単組で設定する
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	統一闘争でつくり出した相乗効果で中小企業で働く組合員の底上げを図る
○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	各単組の実情を鑑みて、連携をはかる
■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	加盟単組では、女性組合員連絡会の場などを活用して、意見交換や要求反映の取り組みを行っている。春闘要求に男女間格差は正の視点を入れて取り組む
■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	人材確保のためにも初任給引き上げは必須であり、連合平均に満たない水準の単組もあることから、実情に合わせて取り組む
■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	加盟単組ごとの判断となり、業績などを勘案するが、年収確保の視点からも交渉をおこなう

III-2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■「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	職場実態に合わせ、36協定を含めて是正に向けた取り組みを加盟単組で日々取り組んでいる
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	経営協議会や団体交渉に加え、日常から労働組合のチェック機能を果たすための取り組み
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	組合員に不利益が生じた際は、交渉で改善を図るが、引き続きチェック機能を発揮して、不当な差別などがおこなれないように取り組む
■人材育成と教育訓練の充実	安全確保の視点からも、育成と訓練は重要な課題であり、加盟単組で会社と協議を引き続き取り組む
■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	定年延長など雇用形態が変化する中、人事賃金制度については加盟単組と連携をとって取り組む
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	労使議論が重要であるため加盟単組の取り組みを共有するなど取り組みを進める
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	労働条件などについては加盟単組ごとで労使議論で決定しているが、その内容を産別内で共有して連携を図っている。
■障がい者雇用に関する取り組み	加盟単組で取り組みを進めている
■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	関連企業で働く労連の実態を把握し、改善すべき点があれば取り組みを進める
■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	
III-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
・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の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	具体的な取り組みは、産別・加盟単組の中央委員会で確認 育児・介護などについては環境整備に取り組んできている あらゆるハラスメントを許さない取り組みを加盟単組と連携して取り組む
III-4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
・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	加盟単組で新規・中途採用、未加入者の加入の取り組みを進める
III-5.「ビジネスと人権」に関する取り組み	
・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	
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	