

# JR各単組の2017春季生活闘争方針

## (1) 「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」に基づく総合生活改善闘争の展開

連合の一員としての役割を果たすとともに、JRの責任産別として、すべてのJR労働者の福祉の向上を図るため、JR各単組がその先頭に立ち、雇用の安定を前提に、月例賃金の改善と総合的な生活改善を実現すべく、以下の4つの柱に基づき、2017春季生活闘争に臨むこととします。

### ① 賃金全般に関する水準の維持・向上に向けた取り組みの強化

「賃金は最大の労働条件」との認識に立ち、ベースアップ要求による統一行動をはじめ、賃金項目全般の引き上げを図り、「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」に掲げた目標賃金水準への到達と適正な配分を求め、成果が実感できる取り組みを強化します。

### ② 全ての労働条件について改善を図る総合生活改善闘争の強化

「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」に基づき、賃金をはじめ、労働時間や休暇・休日などの諸制度、福利厚生といった全ての労働条件について検証を行うとともに、その改善を図る総合生活改善の取り組みを徹底します。

### ③ 非正規労働者の待遇改善にむけた取り組み強化

契約社員・パートなど非正規労働者の待遇改善に重点を置いて取り組むとともに、とりわけ労働契約法改正を踏まえた正社員との均等待遇の取り組みを強化します。併せて未組織労働者の労働条件改善への波及など、労働組合としての社会的責任を果たすための取り組みを強化します。

### ④ すべてのJR関係労働者の諸労働条件向上に向けた取り組みの強化

JR各社と比べ低位に置かれているグループ会社で働く労働者の諸労働条件向上を念頭に置き、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に向けた総掛かりの闘いを展開します。具体的には、第一義的にはJRグループ内において、全体で生み出した付加価値の適正な分配に資する公正取引の実現と、安全・安定輸送を基軸とする良質なサービスの提供を支える「人への投資」を重視し、その効果が広くJRグループ内に波及・浸透する取り組みを行います。そして、さらには協力会社等も含めて同様の取り組みを図り、すべてのJR関係労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」を図ることで、JRグループ全体の発展に繋げていく取り組みを行います。

## (2) 賃上げ要求について

### ① 賃上げ要求の基本的な考え方

- 1) 各単組は月例賃金を構成する全ての賃金項目を検証し、月例賃金総額の引き上げに徹底してこだわった取り組みを展開します。
- 2) 賃金カーブ維持分の確実な確保に取り組むとともに、ベースアップ要求による統一行動をはじめ、賃金項目全般の引き上げを通じて、水準の改善に取り組めます。

- 3) 総合生活改善闘争の取り組みを加速すべく、ワーク・ライフ・バランス社会の実現に資する改善に力点を置いて取り組みます。
- 4) 非正規労働者の正社員化はもとより、時給引き上げをはじめとする雇用・労働条件について均等待遇の実現を求めます。

## ② 賃上げ要求の根拠

- 1) 連合に結集する労働組合として、連合方針に基づく月例賃金の向上に徹底してこだわった闘いの展開
- 2) 「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」に掲げる目標賃金（上位目標賃金、必達目標賃金）水準と実態との乖離を踏まえた、ベースアップをはじめとする月例賃金の引き上げによる目標賃金水準への到達  
なお、目標賃金水準に達した単組については、さらなる労働条件の向上をめざした賃金全体の一層の改善
- 3) 各社における業績に基づく適正配分を通じた月例賃金の底上げによる労働分配率の是正
- 4) 私たちが提供する労働の価値の再確認、月例賃金総額の向上による実質的な給与所得の増大を通じた、全てのJR関係労働者における意欲を持って日々の業務に遂行できる環境の創出
- 5) グループ労組の賃金底上げと労働条件改善を実現するための積極的な賃金引き上げ要求、実現を通じた波及効果の創出、及び格差是正と側面支援の強化

## ③ 具体的な要求内容

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1) 定期昇給は労使間で協定化されたものであり、全てのJR会社において年度初における完全実施（賃金カーブ維持）を求めます。</li><li>2) JR各単組は<b>月例賃金総額6,000円以上の引き上げ</b>を求めます。</li><li>3) そのうち<b>3,000円について純ベア統一要求</b>を行います。</li><li>4) 純ベア統一要求以外の賃金要求項目については、総合生活改善や格差是正の観点に立って各単組において判断することとします。なお、その際、<b>各単組はワーク・ライフ・バランス社会の実現に資する要求項目を盛り込むこととします</b>（例：長時間労働抑制のための超過勤務手当単価の引き上げや少子化対策としての扶養手当増額等）。</li><li>5) 要求方式は、平均賃金引き上げ方式と個別賃金引き上げ方式の併用とします。</li></ol> |
|--|

## ④ 平均・個別各引き上げ方式について

- 1) 平均引き上げ方式
  - i) 2016年9月25日現在の賃金諸元（JR連合賃金実態調査による）  
平均基準内賃金 304,150円（37.1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**
  - iii) **うち、純ベア統一要求3,000円**

2) 個別賃金引き上げ方式

- i) 2016年9月25日現在の賃金諸元（JR連合賃金実態調査による）  
平均基準内賃金 292,400円（35歳・男子・高卒・標準労働者層、回帰値）
- ii) 月例賃金総額6,000円以上の引き上げ
- iii) うち、純ベア統一要求3,000円

⑤ 賃金要求項目の集中化

- 1) 上述の通り、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) 時間外割増率について、各単組が連合の目標（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

連合が掲げる「誰もが時給1,000円」や、地域最賃の引き上げ、成果配分、正社員との均等待遇等を勧案し取り組みます。

1) 時間給の引き上げ

- i) 時間給については「誰もが時給1,000円」の実現をめざします。
- ii) 正社員との均等待遇をめざす観点から、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ます。
- iii) 時給引き上げについては、正社員との均等待遇をめざす観点から、40円を目安として時給の引き上げをめざします。
- iv) 単組が取り組む地域水準については、「県別リビングウェイジ」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、正社員との均等待遇をめざす観点から改善を求めます。

3) 均等待遇の実現

- i) 正社員化の制度創設をめざします。
- ii) 労働契約法の改正趣旨を踏まえ、正社員との均等待遇（昇給ルール、時間外割増適用、無期契約転換後における均等待遇の確保、各種休暇制度等）を要求します。
- iii) 諸手当等の制度改善・創設【期末手当（一時金）、時間外手当、通勤費など】を要求します。
- iv) 政労使代表者及び有識者で構成される「働き方改革実現会議」が提示した「同一労働同一賃金ガイドライン案」を念頭に置き、賃金・諸手当をはじめとする労働条件全般について自社内の制度及び運用に係る点検を行います。そして合理的理由のない処遇差がある場合にはその是正を求めるなど、改善に向けた要求を行います。

＜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6,000円を月所定労働時間164時間（厚生労働省「平成27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

JR連合は、「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」に基づき、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、連合非正規共闘等の掲げる重点項目などを中心に据えつつ、また「同一労働同一賃金ガイドライン案」を念頭に置き、均等均衡待遇の実現の立場から取り組むこととします。

連合方針に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むこととします。

#### ② 具体的な取り組み

##### 1) ワーク・ライフ・バランス社会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・人口減少社会が進む我が国の社会構造はもとより、年齢断層が大きく世代交代が急激に進むJR内の状況を踏まえ、「社会生活の時間」の充実を含め、ワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざします。とりわけ、「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」に基づき、総労働時間の縮減や時間外労働時間の削減、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めます。

##### i) 総労働時間の短縮、時間外労働時間の削減（長時間労働の是正）

- a) 年間総実労働時間1800時間をめざします。
- b) 時間外労働等割増率について、法定割増率水準からの引き上げを求めます。特に、中小企業において1ヶ月60時間を超える時間外労働に対する150/100以上への割増率引き上げを図ります。
- c) 労働時間管理の適正化を図るべく、職場実態の点検強化を行うとともに、問題点の改善に向けた労使協議の展開とルール作りに取り組めます。とりわけ、36協定の遵守状況の確認はもとより、特別条項付協定を締結している単組については、その点検や、労働時間に関する協定・規約の強化を図ります（適切な上限設定、適用にあたっての協議制やインターバル規制の導入等）。

ii) 年休取得率の向上

- a) 平均年休取得率 90%をめざすとともに、年間取得ゼロの組合員をなくします。
- b) 全ての単組が採用時の年休付与日数 15 日以上を実現します。
- c) 半日休暇制度の回数制限撤廃を実現します。
- d) 事業所ごとに年休取得率を把握し、適正人員の措置を通じて取得率の向上に向けた取り組みを展開します。

iii) 育児・介護に関する制度改善

- a) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除、介護休暇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・介護休職期間除外規定及び昇格における欠格条項廃止を求めます。
- b) 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・介護休職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、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、育児休職終了後の復帰時における業務内容・職場の選択肢の拡充、特に仕事と育児の両立実現に向けた日勤職場の拡大等を求めます。
- c) 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。
- d) 男女のワーク・ライフ・バランス実現や、女性の就業継続の観点から、男性の育児休業取得促進に取り組みます。また、男女ともに不妊治療と仕事の両立が可能となるよう、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）の制度整備に取り組みます。
- e) 有期契約労働者への制度の拡充を求めます。

iv) 治療と職業生活の両立支援に関する取り組み

職場において疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立に向けた対応が求められます。雇用形態にかかわらず、対象となる労働者の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。

**2) 高年齢者雇用に関する取り組み**

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、高年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。

- i) 60 歳以降の雇用制度及び賃金制度については、希望者全員を対象とする 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みます。また、高年齢者の就業の場を確保すべく、高年齢者の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、高年齢者が働きやすく働きが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。
- ii) 60歳以降の諸労働条件の前提となる50歳以降のシニア層の基本賃金をはじめとした諸労働条件の改善に取り組みます。とりわけ「同一価値労働・同一賃金」の理念に基づいた点検ならびに改善を求め、シニア層にとって働きが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。
  - iii) 併せて、生涯獲得賃金のさらなる引き上げを目的として退職手当の改善に取り組み、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

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みます。

- i) 女性の昇進・昇格の遅れ、配置や仕事の配分に関する男女の相違の有無など、男女間における賃金格差の実態の有無・状況及びその背景を実証的に点検し、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。
- ii) 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。
- iii) 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します。
- iv) 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定・着実な推進・点検に労使で取り組み、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コミットします。
- v) 法律や行動計画の内容について、学習会の場を設置するなど周知を図る取り組みを行います。

### 4) 雇用形態間における均等待遇実現に向けた取り組み

- i) 「同一労働同一賃金ガイドライン案」を念頭に置き、各雇用形態の賃金・諸手当をはじめとする労働条件および福利厚生全般について、自社内の制度及び運用に係る点検を行います。また、賃金・諸手当・制度のほか、安全管理に関する取り組み、社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応等を合わせて行います。
- ii) その上で、合理的理由のない処遇差がある場合にはその是正を求めるなど、改善に向けた要求を行います。

### 5) ワークルールの取り組み

- i) 有期労働契約に関する取り組み
  - a) 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生じることを踏まえ、無期転換促進の取り組み、無期転換後の労働条件の対応、無期転換ルール回避目的の雇い止めの防止、クーリング期間の悪用防止、雇い止め法理の周知、無期転換ルールの対象となる有期契約労働者の労働組合加入促進などの取り組みを進めます。
  - b) 均等待遇の観点に立ち、有期契約労働者の労働条件全般の点検・改善を図ります。

ii) 改正労働者派遣法に関する取り組み

- a) 派遣労働者の労働条件の点検・改善に取り組みます。
- b) 派遣労働者の受け入れ開始時や派遣期間を延長して受け入れる際における確実な要員協議や意見表明を行います。

iii) 若者雇用に関する取り組み

- a) 雇用のミスマッチによる早期離職を防ぎ、若者が安心して働き続けられる環境の整備に向けた労使協議を行います。
- b) 職場への定着に向けた時間外労働、休日・休暇などの職場環境の改善を図ります。
- c) 新卒者募集における職場情報の積極的な情報開示、求人情報の適切な明示、就労前の書面交付による労働条件明示の各実施状況の確認を行います。

iv) 障がい者雇用に関する取り組み

- a) 障がいを理由とする差別禁止の徹底を図ります。
- b) 合理的配慮の提供に向けた体制整備の確認を行います。

v) 安全な職場づくり

メンタルヘルス対策（ストレスチェック）、長時間・過重労働への対策、受動喫煙防止対策、パワーハラスメント対策など、労働安全衛生法令の遵守と安全配慮義務の履行に関する企業内での対応状況の確認と改善を図る取り組みを行います。

#### (4) JRグループ全体で生み出した付加価値の適正な配分を求める取り組み

JRグループは、鉄道事業における安全・安定輸送サービスを中心として様々なサービスを提供する「総合サービス企業グループ」として発展してきており、将来に亘って安全・安定輸送を確保するとともに、良質なサービスを国民・利用者に提供し続けるためには、JRグループ全体における雇用の安定や賃金をはじめとする労働条件の向上や人材確保・育成が極めて重要です。しかしながら、グループ会社で働く仲間の労働条件は、JR各社と比較して未だ低位に置かれていることから、この現実を直視し、これまで以上にその「底上げ・底支え」「格差是正」を図る取り組みを行います。

そして、グループ会社における技術レベルの確保・向上による安全の確立と安定した事業運営による収益の確保を図ることが、ひいてはJRグループへの信頼を高め、発展に寄与するものであるという視点に立った運動を創り上げます。その原資を創出すべく、JRグループ内の取引において、受委託契約における契約単価の見直し・向上等をはじめ、付加価値の適正な分配に資する公正取引の実現をめざします。そして、安全・安定輸送サービスを基軸とする良質な総合サービスの提供を支える「人への投資」を重視し、その効果が広く波及・浸透する取り組みを行うこととします。

その上で、さらには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グループに関係するすべてのJR関係労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」を図っていきます。