

グループ労組の2017春季生活闘争方針

(1) 要求の基本的な考え方

① 目標賃金への到達及び人材の確保と育成

JR連合は、3年目の取り組みとなる「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」に掲げる目標賃金への到達とグループ全体での雇用確保、労働条件の向上にむけて、グループ各単組とJR各単組が一丸となって闘う2017春季生活闘争を構築します。とりわけ、グループ会社における優秀な人材の確保と定着させるための環境整備が労使間の共通かつ喫緊の課題であることから、今後のグループ会社の更なる成長と発展にむけた、雇用の維持・確保を含む「人材の確保と育成」に軸足を置いた2017春季生活闘争を展開することとします。

そして、JRグループ労働者に相応しい労働環境の実現をめざす取り組みとして、「賃金の維持・向上」、「総合生活改善にむけた労働条件向上」、「組織化を含めた非正規労働者の処遇改善」の3点を運動の柱に据えます。また、通年的課題である「定期昇給制度の確立と適正運用」や「労働協約締結」を実現するとともに、安倍政権内で議論が進んでいる「働き方改革」の動向を見据えて、休日増を含む時短や適正な労働時間管理、重要労働関係法改正に伴う労働条件向上に資するワークルールの確立等にも取り組みます。

② 労働条件の点検と積極果敢な労使交渉

具体的な取り組みにあたっては、連合の方針にある「大手追従・準拠などの構造を転換する運動を前進させる」ことを念頭に置いて、加盟する各単組が主体的に自らの労働条件を点検し、要求を掲げて積極果敢に労使交渉を展開する運動を継続します。また、グループ会社における労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」を図るとともに、安全の確立と安定した事業運営を通じた収益の確保がJRグループのさらなる信頼性向上につながるとの立場から、より一層の安全や技術レベルの向上はもとより、労働条件の向上や人材育成を図るための原資の創出・獲得をめざします。さらに、自らが生み出した付加価値増加分の適正な配分が労働者に行き渡るようにするためにも、JR各社との受委託契約における、契約単価の見直し等をはじめとする「人への投資」を積極的に求めます。

③ 協力会社等を含めた公正な取引関係の実現

これまで共にJRグループを支え、発展に寄与してきた協力会社等の労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」を図っていく視点も重要です。JRグループが将来にわたって安全・安定輸送をはじめとする良質なサービスを提供し、持続的に発展していくためにも、連合の方針にもあるように、グループ会社が協力会社等とともに生み出した付加価値を適正に配分する公正な取引関係を実現し、その効果が広く波及・浸透することをめざします。

(2) 賃上げ要求について

① 目標賃金への到達に向けて

すべてのグループ労組は、連合の方針である「最低到達水準値」へ確実に到達するとともに、産業実態を踏まえた到達水準目標として、J R連合「中期労働政策ビジョン(2014～2018)」に掲げる目標賃金をめざします。

1) 連合「最低到達水準値」

連合の中小共闘は「格差是正」の観点から、賃金の引き上げ額・率以上に社会水準の確保に重きを置いた要求の組み立てや交渉を推奨しています。そのために、連合リビングウェイジにおける単身世帯及び2人世帯(父子)の水準をクリアする賃金水準を「最低到達水準値」として設定し、「底上げ・底支え」に寄与する配分を求めることとしています。

単身世帯【自動車なし】	153,000円(埼玉県の場合)
父子世帯【自動車なし】	209,000円(")
⇒ 各都道府県の「連合リビングウェイジ」は●ページ参照	

2) J R連合「中期労働政策ビジョン(2014～2018)」で掲げる目標賃金

J R連合は、これまでに実施してきたグループ労組賃金実態調査や公的機関による賃金調査の結果等を踏まえ、「中期労働政策ビジョン(2014～2018)」で分科会(業種)別に到達すべき目標賃金を設定しています。この間の取り組みによって、「Q1(必達目標値)」に対して若年層を中心に改善が見られますが、2018年度までに「Q1(必達目標値)」に必ず到達するとともに、参考値である「Q2」「Q3」をめざすこととします。

必達目標値【各産業における100～999人規模・男性の第1四分位数：Q1】(千円)

分科会		25歳	30歳	35歳	40歳	45歳
工務(施設/電気)	目標値	229.8	251.2	301.6	331.3	374.7
	結果	208.2	245.4	280.1	308.8	328.1
	達成率	90.6%	97.7%	92.9%	93.2%	87.6%
運輸(整備/車両・機械)	目標値	183.8	221.5	242.6	328.5	401.0
	結果	187.3	206.2	221.7	232.8	238.6
	達成率	101.9%	93.1%	91.4%	70.9%	59.5%
陸運(自動車/物流)	目標値	183.8	221.5	242.6	328.5	401.0
	結果	186.1	199.4	212.0	225.1	239.7
	達成率	101.3%	90.0%	87.4%	68.5%	59.8%
物販(小売/車販・駅弁)	目標値	210.9	245.6	269.6	306.3	370.0
	結果	200.5	222.9	243.4	262.1	279.0
	達成率	95.1%	90.8%	90.3%	85.6%	75.4%
ホテル(宿泊/飲食)	目標値	168.8	202.7	227.3	253.8	290.0
	結果	175.0	196.4	215.6	234.3	253.8
	達成率	103.7%	96.9%	94.9%	92.3%	87.5%
一般(サービス/情報)	目標値	204.4	224.0	241.5	255.6	300.6
	結果	200.9	234.7	264.7	285.2	290.5
	達成率	98.3%	104.8%	109.6%	111.6%	96.6%

上段「目標値(必達目標値Q1)」は、平成27年度厚生省賃金構造基本統計調査「標準労働者の特定年齢別労働者数及び所定内給与額の男・学歴計」の第1四分位を使用
 中段「結果」は、J R連合第14回グループ労組賃金実態調査(2016年8月支給分の給与にて実施)「各産業・男女計・特性値表」の中心・3次回帰を使用
 下段「達成率」は、目標値に対する結果の割合を示したもの

参考値【各産業における100～999人規模・男性の中位数：Q2】 (千円)

分科会		25歳	30歳	35歳	40歳	45歳
工務（施設／電気）	目標値	249.8	268.2	339.1	384.6	423.4
	結果	208.2	245.4	280.1	308.8	328.1
	達成率	83.3%	91.5%	82.6%	80.3%	77.5%
運輸（整備／車両・機械）	目標値	188.9	239.4	281.7	354.7	408.9
	結果	187.3	206.2	221.7	232.8	238.6
	達成率	99.2%	86.1%	78.7%	65.6%	58.3%
陸運（自動車／物流）	目標値	188.9	239.4	281.7	354.7	408.9
	結果	186.1	199.4	212.0	225.1	239.7
	達成率	98.5%	83.3%	75.3%	64.5%	58.6%
物販（小売／車販・駅弁）	目標値	228.7	270.5	311.4	362.3	407.6
	結果	200.5	222.9	243.4	262.1	279.0
	達成率	87.7%	82.4%	78.2%	72.3%	68.4%
ホテル（宿泊／飲食）	目標値	195.4	232.5	265.1	288.6	319.0
	結果	175.0	196.4	215.6	234.3	253.8
	達成率	89.6%	84.5%	81.3%	81.2%	79.6%
一般（サービス／情報）	目標値	219.3	244.0	269.7	293.3	348.8
	結果	200.9	234.7	264.7	285.2	290.5
	達成率	91.6%	96.2%	98.1%	97.2%	83.3%

上段)「目標値(参考値Q2)」は、平成27年度厚労省賃金構造基本統計調査「標準労働者の特定年齢別労働者数及び所定内給与額の男・学歴計」の中位数を使用
 中段)「結果」は、JR連合第14回グループ労組賃金実態調査(2016年8月支給分の給与にて実施)「各産業・男女計・特性値表」の中位・3次回帰を使用
 下段)「達成率」は、目標値に対する結果の割合を示したものである

② 具体的な要求内容

1) 賃金カーブ維持を前提とした定期昇給制度の確立ならびに適正運用

働く者の生活設計や人材の確保・育成・定着、業務遂行力の向上を通じた会社の持続的発展を図る観点から、月例賃金水準の確保を求めます。定期昇給制度が確立されていない単組は、制度の確立(労使協定化)と適正運用を強く求めるとともに、制度が確立している単組については、定期昇給の実施による賃金カーブの維持を求めます。

とりわけ、定期昇給制度が労使協定化されていても、昇給額が一定でない場合や不十分な場合は、その改善を求めます。

2) 賃金引き上げ要求

JR連合が一丸となった春季生活闘争を構築するため、以下の通りの賃金引き上げ要求を行います。

i) 定期昇給制度のある単組

定昇の確保を前提に**月例賃金総額の「6,000円以上」引き上げを目安**とします。

そのうち3,000円を目安に純ベア統一要求として求めます。

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**(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)こととします。

ii) 定期昇給制度のない単組

定昇がない場合は、**月例賃金総額の「10,500円以上」引き上げを目安**とします。

そのうち4,500円を定期昇給相当分、3,000円を目安に純ベア統一要求として求めま

す。純ベア統一要求以外の賃金要求項目については、上記の定昇制度のある労組と同様に取り組むこととします。

＜参考＞ 第14回グループ労組賃金実態調査結果（2016年8月実施）	
全産業平均賃金	236,669円（35.6歳 平均勤続9.3年）
1歳1年間差額	4,667円（20～40歳の1歳あたりの賃金上昇額）
月例賃金総額引き上げ額	236,669円 × 2% = 4,733円 + 格差是正
定期昇給相当分（賃金カーブ維持分）	4,667円
総額	10,500円以上

(3) 総合生活改善に向けた労働条件向上の取り組み

賃金以外の労働条件については「総合生活改善」の取り組みとして、JR各単組と同様のテーマを掲げて取り組みます。なお、要求の策定にあたっては、グループ各単組の置かれている状況に応じた目標を各々で設定し、実現を図っていくこととします。

(4) 非正規労働者の処遇改善に向けた取り組み

JRグループでも多くの非正規労働者が働いている現状を踏まえ、適正な処遇の実現に向けて、JR各単組と同様のテーマを掲げて取り組みます。とりわけ、労働契約法の改正に伴う「無期転換ルール」の導入や地域別最低賃金の引き上げなど、非正規労働者を取り巻く情勢は大きく変化しているものの、均等待遇の実現に向けた取り組みを強化します。

(5) 協力会社等を含めた労働条件の「底上げ・底支え」の取り組み

グループ会社のみならず、協力会社等を含めた労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」を図るという観点から、全体で生み出した付加価値の適正な分配に繋がる公正な取引関係を実現させる取り組みを継続します。とりわけ、すべてのJRに関する企業における安全の確立と安定した事業運営による収益の確保がJRグループ全体の信頼性向上に繋がるとの立場から、より一層の安全の確立や技術レベル向上はもとより、労働条件向上・人材育成を図るための原資を創出すべく、受委託契約における契約単価の見直し等、協力会社等における「人への投資」を積極的に求めていきます。