

第3章 グループ労組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の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、「①賃金の維持・向上」、「②総合生活改善にむけた労働条件向上」、「③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、通年的な課題である「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・引き上げ等をはじめとする「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」を図っていくという視点も重要です。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、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・浸透することを念頭において取り組みます。

2. 賃上げの取り組み

(1) 目標賃金への到達にむけて

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、JR連合「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」に掲げる目標賃金を目指します。

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」は別途参照

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」を目指すこととします。

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

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」の中央値を使用
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」の中央・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

(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並びに適正運用

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 連合として一丸となって闘う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。

1) 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。

2) 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 $236,669 \text{ 円} \times 2\% = 4,733 \text{ 円} + \text{格差是正}$

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. 総合生活改善にむけた労働条件向上の取り組み

(1) 基本スタンス

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。

(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みます。

1) 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みます。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）。

2) 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。

3) 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。

4) 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。

1) 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、高齢者の就業の場を確保すべく、高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。

2) 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。

3) 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。

1) 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。

2) 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。

3) 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。

4) 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。

5) 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

1) 「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。

2) 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

1) 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。

2) 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。

3) 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。

4) 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。

5) 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. 非正規労働者の処遇改善にむけた取り組み

(1) 基本スタンス

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むけて、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、均等待遇の実現という立場から取り組みを強化します。

(2) 具体的な取り組み

① 時間給の引き上げ

1) **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。**

2) **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。

- 3) **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。**

<参考> 時給引き上げ要求額の算出方法

$$\begin{aligned} & \text{月例賃金総額引き上げ (6,000円) / 月平均労働時間 (164時間)} \\ & = 36.6\text{円} + \text{格差是正分} \rightarrow \boxed{40\text{円}} \end{aligned}$$

※ 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

- 4) 単組が取り組む地域水準については、「県別リビングウエイジ」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
- 1) **正社員化の制度創設をめざします。**
- 2) 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。**
- 3) **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。**
- ④ 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と、改善に向けた要求を行います。**

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て取り組みます。とりわけ、すべてのJRに関係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への見直し等、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。

6. 要求・交渉・回答引き出しの日程設定

(1) 要求決定

第29回中央委員会において、JR連合の統一要求を決定します。

(2) 要求提出

可能な限り、2月28日（火）一斉に要求書の提出を行います。

(3) 交渉

エリア連合と連携し、交渉及び妥結の早期化に取り組みます。

(4) ヤマ場と回答指定日

連合の設定する回答ゾーンでの回答引き出しにむけ、交渉・妥結の集中化を図ります。なお、妥結については、原則年度内、可能な限り4月中決着をめざして取り組みます。

(5) 賃金諸元の開示

ヤマ場にむけた相場形成の一翼を担う立場から、連合（および共闘連絡会）の求めに応じて、平均基準内賃金や定期昇給相当額（賃金カーブ維持分）など賃金諸元の開示・報告を各単組に求めます。なお、諸元が確定しない場合などは、第14回賃金実態調査結果や昨年実績等から算出します。

7. 具体的な運動展開について

(1) 支援体制の強化

要求設定および交渉にあたり、J R連合及びエリア連合からの支援態勢を強化します。具体的には、以下について取り組みます。

- ① エリア連合及び単組は、各種器材（「グループ春闘の手引き」「2017 春季生活闘争 中小労組元気派宣言」「グループ労組活動 虎の巻」等）を活用した勉強会などを企画・開催し、講師派遣等で交渉を支援します。
- ② グループ各社の労使に対して、J R連合運動の一層の理解と浸透を図るため、春季生活闘争時期に合わせた「労使対話行動」に可能な限り、取り組みます。
- ③ J R各単組の妥結以降、グループ労組春季生活闘争のヤマ場を再構築するため、春闘決起集会などエリア連合単位での取り組みを強化します。

(2) 諸労働条件調査のフィードバック

グループ各社の諸労働条件調査に基づく「グループ労組労働条件比較表」を作成し、グループ労組の要求・交渉に反映させます。

(3) 決起集会の開催

J Rグループ労組連絡会主催により、「J Rグループ労組連絡会 2017 春闘総決起集会」を開催し、春季生活闘争勝利にむけた意思統一を図ります。

日 時 2017年2月14日（火） 16時00分～17時40分

場 所 大阪リバーサイドホテル（大阪市）

(4) 速報体制の整備

グループ労組の交渉に関する情報を「グループ労組春闘FAXニュース」で随時提供する速報体制を構築します。

以 上