

第3章 グループ労組2018春季生活闘争方針

JR各社の第2四半期決算（概況）については、14ページ「JR各社の経営動向」でも触れたとおりですが、グループ会社のグループ全体への貢献度を示す連単倍率は各社とも「1」を上回っており、各グループ会社はJRグループの発展に大きく貢献しています。

しかしながら、グループ会社を取り巻く環境は依然として厳しく、楽観できる状況にはありません。また、労働力不足に起因する採用競争の激化により、厳しい要員需給での事業運営を余儀なくされ、その結果、一人あたりの業務量が増大し、長時間労働が常態化している実態も報告されています。

利用者に対する安全・安定輸送や良質なサービスの提供を根底から支え続けているグループ各社が、自社の持続的な発展を通じてJRグループの発展に貢献し続けるためには、安定雇用の確保とそこで働く労働者の賃金をはじめとする労働条件の維持・向上、意欲と誇りをもって業務に従事できる労働環境の整備が極めて重要です。

JR連合は、「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」で掲げた、グループ会社で働く労働者としての「あるべき姿」の実現にむけて、この間取り組みを展開してきました。とりわけ、2014年以降は「人材の確保と育成」を春季生活闘争の主要テーマに掲げ、加盟各単組が精力的な労使協議を積み重ねてきています。2017春季生活闘争では43単組がベースアップを獲得し、多くの単組で総合生活改善に繋がる制度改善が図られるなど、大きな成果をあげることができました。

また、連合は、2018春季生活闘争方針において、「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みや「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」の継続を加盟産別・単組に求めるとともに、「人材の確保」と「人材育成」がこれまで以上に重要課題になるとの認識を示しています。JR連合も同様の認識に立ち、引き続き、「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」で掲げたグループ労組の目標賃金である「分科会到達目標賃金」への到達や働き方の改善、長時間労働の是正や正規労働者と非正規労働者との格差是正等に組み込まなければなりません。

そして、春季生活闘争に取り組むにあたっては、JR各社追従・準拠などの構造を転換するべく、自社の労働条件は当該労使で創り上げていくといった気概を持つことも重要です。そのためには、加盟各単組における経営分析力や課題解決力といった労使協議に必要なスキルの向上が必要となることから、労使協議力の向上に資する学習会の開催や労使が胸襟を開いた対話行動の実施等を2018春季生活闘争と結合させ、各エリア連合と連携して取り組みます。

以上の認識に立ち、JR連合に結集するグループ労組は、連合方針にもとづき、賃金引き上げをはじめとする諸労働条件の向上や総合生活改善、長時間労働の是正や中小・非正規労働者の処遇改善等にむけて、2018春季生活闘争を産別統一闘争と位置付け、取り組むこととします。

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、4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93単組とJR各単組が一丸となって闘う2018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有為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さら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2018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、「働き方改革関連法案」等の動向を見据えて、休日増を含む時短や適正な労働時間管理、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、連合方針である「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動の継続・定着・前進」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繋がるとの立場から、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適正な取引関係の実現

これまでともに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、連合方針の「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めざします。

① 連合「最低到達水準値」

連合は「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、すべての労働者の「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】	167,000円（埼玉県の場合）
父子世帯【自動車なし】	217,000円（ 〃 ）
⇒ 各都道府県の「連合リビングウェイジ」は別途参照	

② JR連合「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」に掲げる目標賃金

JR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年度までにすべての年齢層で「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	213.1	242.3	277.9	311.7	391.8
	結果	208.4	245.1	281.3	311.8	331.1
	達成率	97.7%	101.1%	101.2%	100.0%	84.5%
運輸（整備／車両・機械）	目標値	205.5	247.1	241.3	299.5	305.2
	結果	188.2	207.3	222.9	234.0	239.8
	達成率	91.5%	83.8%	92.3%	78.1%	78.5%
陸運（自動車／物流）	目標値	205.5	247.1	241.3	299.5	305.2
	結果	185.3	201.6	215.1	227.8	241.7
	達成率	90.1%	81.5%	89.1%	76.0%	79.1%
物販（小売／車販・駅弁）	目標値	208.6	244.1	276.8	299.7	358.1
	結果	196.9	219.2	242.1	264.3	284.1
	達成率	94.3%	89.7%	87.4%	88.1%	79.3%
ホテル（宿泊／飲食）	目標値	200.6	199.3	250.3	268.2	325.3
	結果	172.7	193.4	212.7	231.3	249.7
	達成率	86.0%	97.0%	84.9%	86.2%	76.7%
一般（サービス／情報）	目標値	201.1	241.6	243.2	295.6	350.8
	結果	207.1	238.1	276.3	310.7	329.9
	達成率	102.9%	98.5%	113.6%	105.1%	94.0%

上段「目標値（必達目標値 Q1）」は、平成28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、JR連合第15回グループ労組賃金実態調査（2017年8月支給分の給与にて実施）「各産業・男女計・特性値表」の第1四分位を使用
 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	228.5	278.3	314.1	345.3	433.2
	結果	208.4	245.1	281.3	311.8	331.1
	達成率	91.2%	88.0%	89.5%	90.2%	76.4%
運輸（整備／車両・機械）	目標値	225.1	270.2	290.6	363.6	360.5
	結果	188.2	207.3	222.9	234.0	239.8
	達成率	83.6%	76.7%	76.7%	64.3%	66.5%
陸運（自動車／物流）	目標値	225.1	270.2	290.6	363.6	360.5
	結果	185.3	201.6	215.1	227.8	241.7
	達成率	82.3%	74.6%	74.0%	62.6%	67.0%
物販（小売／車販・駅弁）	目標値	226.3	273.0	315.0	351.5	417.9
	結果	196.9	219.2	242.1	264.3	284.1
	達成率	87.0%	80.2%	76.8%	75.1%	67.9%
ホテル（宿泊／飲食）	目標値	212.6	232.1	256.2	303.3	382.0
	結果	172.7	193.4	212.7	231.3	249.7
	達成率	81.2%	83.3%	83.0%	76.2%	65.3%
一般（サービス／情報）	目標値	216.7	272.8	301.7	309.9	368.5
	結果	207.1	238.1	276.3	310.7	329.9
	達成率	95.5%	87.2%	91.5%	100.2%	89.5%

上段「目標値（参考値 Q2）」は、平成28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15回グループ労組賃金実態調査（2017年8月支給分の給与にて実施）「各産業・男女計・特性値表」の中位数を使用
 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

J R 連合に結集する加盟全単組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。

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「6,000 円以上」の引き上げを目安**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・バランスの実現に資する要求項目を盛り込む**こととします（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）。

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「10,500 円以上」の引き上げを目安**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単組と同様に取り組むこととします。

＜参考＞ 第 15 回グループ労組賃金実態調査結果（2017 年 8 月実施）	
全産業平均賃金	239,141 円（35.2 歳 平均勤続 9.4 年）
1 年 1 歳間差額	4,984 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	239,141 円 × 2% = 4,782 円 + 格差是正
定期昇給相当分（賃金カーブ維持分）	4,984 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、J R 各単組と同様のテーマを掲げて取り組みます。なお、罰則付き時間外労働の上限規制の適用猶予となっている業種については、一般則に近づけるための取り組みを展開します。

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・人口減少が進むわが国の社会構造はもとより、採用競争の激化や年齢断層、世代交代が急激に進む J R 各社の現況を踏まえ、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランスの実現をめざして、個々人の状況やニーズに合った働き方と処遇のあり方について総体的な検討と協議を行います。とりわけ、「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」にもとづき、総実労働時間の縮減や時間外労働の削減、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) 総実労働時間の縮減、時間外労働の削減（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) 時間外労働等割増賃金率について、法定割増賃金率からの引き上げを求めます。特に、適用猶予されている中小企業においても、月 60 時間を超える割増賃金率 150/100 以上への引き上げを図ります。
 - c) 勤務間インターバル規制（原則 11 時間）の導入について、労使協議を進めます。
 - d) 労働者の健康確保の観点から、管理監督者、みなし労働適用者を含む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を求めます。
- 2) 年次有給休暇の取得率の向上
 - a) 平均年休取得率 90%をめざして、まずは年間取得ゼロの組合員をなくすとともに、労働基準法改正により事業者年に年休 5 日の時季指定が義務化されることを視野に入れた取り組みを展開します。
 - b) すべての単組で新規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、使用事由の撤廃を実現します。
 - d) 事業所ごとに年休取得率を把握し、適正な要員措置等、取得率の向上にむけた取り組みを展開します。
- 3) 仕事と育児・介護の両立にむけた制度改善
 - a) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除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・介護休業期間除外規定及び昇格における欠格条項の撤廃を求めます。
 - 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・介護休業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、育児休業終了後の復業時における業務内容・職場の選択肢の拡充等を求めます。
 - 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) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの観点から、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) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口の設置を求めます。
 - f) 有期契約労働者への制度の拡充を求めます。
- 4) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進
 - a) ワーク・ライフ・バランスの推進にむけた労使協議を通じて、行動計画期間、目標、実施方法・体制などを確認するとともに、作成した行動計画の実現による「くるみん」マーク、

及び「プラチナくるみん」の取得にむけた取り組みを行います。

b) 「くるみん」マーク及び「プラチナくるみん」取得後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性を高める取り組みを行います。

5) 治療と仕事の両立支援に関する取り組み

長期にわたる治療が必要な疾病を抱える労働者の治療と仕事の両立に資する支援と職場環境の整備などにむ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

労働力人口の減少や急速に進む世代交代の中、グループ会社も含めたJR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むけて、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、希望者全員を対象に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、個々人の状況や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、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た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・点検にむけ、以下の課題に取り組みます。

1) 女性の昇進・昇格の遅れ、配置や仕事の配分が男女で異なることなど、男女間格差の状況を点検・労使協議を行い、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を行うとともに、連合「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を活用し、就業環境の改善等に取り組みます。

4) 女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組み、行動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関与します。

5) 関連する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・均衡待遇実現にむけた取り組み

雇用形態にかかわらず仕事に応じた適正な処遇の確保にむけた基盤整備に先行的に取り組みます。

1) 雇用安定にむけた取り組み

a) 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みます。

- b) 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本格的に生じることを踏まえ、無期転換あるいは正社員登用にむけた制度の構築や、合法的な「抜け穴」（クーリング期間の変更等）を意識した雇止め防止にむけた労使協議を行うとともに、当該労働者への周知を徹底します。
- 2) 「同一労働同一賃金」の実現にむけて法改正が行われることを視野に入れ、連合「同一労働同一賃金ガイドライン案の手引き ～多様な働き方のもとで納得性ある処遇実現のために～」を参考に、職場における雇用形態間の不合理な労働条件の点検・改善に取り組みます。
- a) 一時金の支給
- b) 福利厚生全般及び安全管理に関する取り組み
- c) 社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応
- d) 有給休暇の取得促進
- e) 育児・介護休業の取得は正社員と同様の制度とする。
- f) 再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み
- ⑤ ワークルールの取り組み
- 1) 改正労働基準法に関する取り組み
- 罰則付き時間外労働の上限規制を先取りした取り組みに加えて、労働時間規制の実効性を高めるべく、①36協定の点検（休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置、過半数労働組合・過半数代表者のチェック、36協定の周知状況等）、②労働時間管理の新ガイドライン等を踏まえた労働時間管理・適正把握の徹底、③事業場外みなし及び裁量労働制の適正運用にむけた点検（労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況）を行います。
- 2) 同一労働同一賃金の実現にむけた法改正に関する取り組み
- 雇用形態間における均等待遇原則（同一労働同一賃金）の実現にむけた法改正（パートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法改正）の内容を視野に入れて、①労働組合への加入の有無を問わず、パートタイムや有期契約で働く非正規労働者の諸労働条件についての点検、②個々の労働条件・待遇ごとにその目的・性質に照らして不合理となっていないかの確認、③パートタイムや有期契約で働く労働者の組合加入及びその声を踏まえた労使協議の実施など、非正規労働者も含めた集团的労使関係の強化に取り組みます。
- 3) 改正労働者派遣法に関する取り組み
- a) 同一労働同一賃金にむけた法整備において、派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇が原則とされたことを踏まえ、派遣労働者の賃金・労働条件を点検した上で事業主に必要な対応（均等待遇が可能な水準での派遣料金設定等）を求めます。
- b) 食堂・休憩室・更衣室などの福利厚生施設については、派遣労働者に不合理な条件などが設定されることなく等しく利用できるように取り組みます。
- 4) 障がい者雇用に関する取り組み
- a) 2018年4月より障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が2.2%に引き上げられることを踏まえて、職場における障害者雇用率の把握とその達成に取り組みます。
- b) 「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理及び紛争解決の援助」が事業者の責務とされたことを受け、労働協約・就業規則等のチェックや見直しに取り組みます。

5) 有期労働契約に関する取り組み

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本格的に生じることを踏まえ、対象となる有期契約労働者への周知及び無期転換促進の取り組みに加え、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止めの防止、クーリング期間の悪用防止、雇止め法理の周知、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。

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

グループ会社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、改正労働契約法における「無期転換ルール」の適用や「同一労働同一賃金」の実現にむけた法改正、地域別最低賃金の引き上げなどを視野に入れ、均等・均衡待遇の実現にむけた取り組みを強化します。

(2) 具体的な取り組み

① 時給の引き上げ

1) **時給については「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・均衡待遇の観点から、**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た上で、「底上げ・底支え」「格差是正」に取り組みます。

3) **時給引き上げについては、正社員との均等・均衡待遇の観点から、40円を目安に求めます。**

<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水準目標6,000円を平均所定内実労働時間数164時間(厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」)で除して時給換算

4) 「都道府県別リビングウェッジ」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・均衡待遇の観点から改善を求めます。

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、JRグループ全体で生み出した付加価値の適正な配分に繋がる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関係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。

6. 要求・交渉・回答引き出しの日程設定

(1) 要求決定

第30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（水）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

連合が設定した3月月内決着集中回答ゾーン〔3月24日（土）～31日（土）〕を念頭に、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（賃金カーブ維持相当分）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15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

要求設定及び交渉にあたり、JR連合及びエリア連合からの支援体制を強化します。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」「2018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、JR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 JR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もとづく「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

JRグループ労組連絡会主催により、「JRグループ労組連絡会2018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。

(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