

グループ労組の2019春季生活闘争方針

グループ各社は、熾烈な採用競争の中で人材の獲得に苦慮しており、要員不足が常態化しています。そして、JR各社との委託契約の見直しにより貴重な収入源である委託料収入が減額されたといった事象も報告されています。しかし、このような厳しい経営環境の中でも、採用競争力を強化し人材の確保・定着を実現するためには、賃金をはじめとする労働条件の向上はもとより、機械化や働き方の見直しによる省力化等にも積極的に取り組み、限られた人材での生産性向上を図らなければなりません。

JRグループ労組連絡会は、この間、「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」の実現にむけて、活動を展開してきました。とりわけ、2014春季生活闘争以降は、「人材の確保と育成」を最重点テーマに掲げ、加盟各単組が精力的な労使交渉を積み重ねてきています。その結果、2018春季生活闘争では51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つながる制度改善が図られるなど、一定の成果をあげることができました。

また、連合は、2019春季生活闘争基本構想において、「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みの継続や取引の適正化の推進を加盟産別・単組に要請するとともに、人手不足が深刻さを増し、働き方改革関連法が成立した中、「人材の確保・定着」と「人材育成」が従来以上に重要課題になるとの認識を示しています。JRグループ労組連絡会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賃金目標である「分科会到達目標賃金」への到達や長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みの構築等に取り組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各労使の交渉結果に追従・準拠することなく、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が重要です。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交渉に必要なスキルの向上が必要となることから、交渉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、2019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、連合方針に基づき、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同一労働同一賃金の実現等にむけ、2019春季生活闘争を産別統一闘争と位置づけ、取り組むこととします。

(1) 要求の基本的な考え方

① 目標賃金への到達および人材の確保と育成

「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」で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2019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人材の確保と定着にむけた環境整備が労使の共通かつ喫緊の重要課題であることを踏まえ、

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2019春季生活闘争を展開します。

そして、JRグループ労働者に相応しい労働条件の確立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、働き方改革関連法の成立を踏まえて、休日増を含む年間総実労働時間の縮減や長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現や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、加盟各単組が主体的に自らの労働条件を点検し、要求実現にむけて積極果敢に労使交渉を展開します。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」を実現するとともに、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、より一層の安全の確保、技術力の向上はもとより、労働条件の向上や人材育成の充実を図るための原資の創出・獲得をめざします。さらに、グループ会社が生み出した付加価値が適正に配分され、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」を引き続き求めます。

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、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が適正に配分され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) 賃上げ要求について

① 目標賃金への到達にむけて

各単組は、連合が掲げる「社会横断的水準を確保するための指標」へ確実に到達するとともに、JR連合「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」で掲げる目標賃金への到達をめざします。

1) 連合「社会横断的水準を確保するための指標」

連合は、中小組合の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」を進める観点から、賃金の絶対額を重視した月例賃金の引き上げを方針として掲げており、そのための指標を示したうえで、加盟組合に対して賃金水準の追求にむけた取り組みを要請しています。よって、『2018地域ミニマム運動』集計における年齢別最低保障賃金（300人未満・第1四分位）」を最低到達目標として設定し、到達にむけて取り組むこととします。

[「2018地域ミニマム運動」集計における年齢別最低保障賃金]

・30歳：202,500円（前年199,900円）

・35歳：213,600円（前年213,700円）

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

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）」において、分科会（業種）ごと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、一部の分科会の若年層では「Q1（必達目標値）」に到達していますが、未だ多くの分科会・年齢ポイントで「Q1」に到達していないことから、「Q1」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	212.2	241.5	286.8	342.3	387.0
	結果	207.9	244.4	281.8	313.2	331.8
	達成率	98.0%	101.2%	98.3%	91.5%	85.7%
運輸（整備／車両・機械）	目標値	183.4	209.1	229.5	237.4	291.0
	結果	186.8	207.4	225.4	238.3	243.1
	達成率	101.9%	99.2%	98.2%	100.4%	83.5%
陸運（自動車／物流）	目標値	183.4	209.1	229.5	237.4	291.0
	結果	184.9	201.2	216.6	231.5	246.2
	達成率	100.8%	96.2%	94.4%	97.5%	84.6%
物販（小売／車販・駅弁）	目標値	207.5	237.7	278.1	288.6	341.5
	結果	201.8	225.6	243.5	256.8	267.0
	達成率	97.3%	94.9%	87.6%	89.0%	78.2%
ホテル（宿泊／飲食）	目標値	173.4	183.9	203.9	241.8	308.7
	結果	179.3	202.5	222.9	240.9	256.5
	達成率	103.4%	110.1%	109.3%	99.6%	83.1%
一般（サービス／情報）	目標値	192.2	225.2	273.0	300.1	328.1
	結果	213.8	246.4	274.1	294.7	305.9
	達成率	111.2%	109.4%	100.4%	98.2%	93.2%

上段)「目標値（必達目標値Q1）」は、平成29年度厚生労働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16回グループ労組賃金実態調査（2018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と

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	229.5	267.8	348.3	394.9	444.0
	結果	207.9	244.4	281.8	313.2	331.8
	達成率	90.6%	91.3%	80.9%	79.3%	74.7%
運輸（整備／車両・機械）	目標値	211.8	222.1	282.2	283.6	325.5
	結果	186.8	207.4	225.4	238.3	243.1
	達成率	88.2%	93.4%	79.9%	84.0%	74.7%
陸運（自動車／物流）	目標値	211.8	222.1	282.2	283.6	325.5
	結果	184.9	201.2	216.6	231.5	246.2
	達成率	87.3%	90.6%	76.8%	81.6%	75.6%
物販（小売／車販・駅弁）	目標値	228.5	265.4	315.2	340.5	390.2
	結果	201.8	225.6	243.5	256.8	267.0
	達成率	88.3%	85.0%	77.3%	75.4%	68.4%

ホテル（宿泊／飲食）	目標値	202.4	218.3	273.0	277.0	328.1
〃	結果	179.3	202.5	222.9	240.9	256.5
〃	達成率	88.6%	92.8%	81.6%	87.0%	78.2%
一般（サービス／情報）	目標値	212.1	255.9	309.9	343.2	401.1
〃	結果	213.8	246.4	274.1	294.7	305.9
〃	達成率	100.8%	96.3%	88.4%	85.9%	76.3%

上段)「目標値(参考値 Q2)」は、平成 29 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」の中位数を使用
 中段)「結果」は、JR 連合第 16 回グループ労組賃金実態調査(2018 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

② 具体的な要求内容

1) 賃金カーブ維持分の確保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と定着、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、定期昇給制度が確立されていない単組については、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、制度が確立され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維持分の確実な確保を求めます。

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。

i) 定期昇給制度が確立されている単組

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引き上げ要求については、総合生活改善や格差(雇用形態間、男女間等)是正の観点にたつ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)。

ii) 定期昇給制度が確立されていない単組

定昇が確立されていない単組は、**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引き上げ要求については、定昇制度が確立されている単組と同様に取り組むこととします。

<参考> 第 16 回グループ労組賃金実態調査結果(2018 年 8 月実施)

全産業平均賃金 238,593 円(35.4 歳 平均勤続 9.2 年)

1 年 1 歳間差額 4,784 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 238,593 円 × 2% = 4,772 円 + 格差是正

定期昇給相当分(賃金カーブ維持分) 4,784 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

賃金引き上げ要求以外の労働条件向上に関する要求については「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。特に、働き方改革関連法の施行を先取りした取り組みや、時間外労働の上限規制等の適用猶予となっている業種について、一般則に近づけるための取り組みを展開します。

なお、具体的な要求については、各単組が置かれている状況を踏まえて各々で策定し、その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むけた取り組み

非正規労働者の労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と正規労働者との均等待遇の実現を図る観点から、JR各単組と同様のテーマを掲げて取り組みます。特に、同一労働同一賃金の法整備を踏まえた正規労働者との不合理な待遇差の是正や、労働契約法第18条の無期転換ルールの適正運用、地域別最低賃金の引き上げなどにむ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」「格差是正」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が適正に配分される取引関係の実現にむけた取り組みを継続します。とりわけ、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、より一層の安全の確保、技術力の向上はもとより、労働条件の向上や人材育成の充実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」を引き続き求めていきます。