

グループ労組の2020春季生活闘争方針

(1) 基本的な考え方

① 入社から退職まで安心して意欲を持って働き続けられる職場環境の整備

グループ会社における最重要課題は「人材の確保と定着」であり、人材獲得競争が激化している中、若年・中堅社員を中心とした離職に歯止めがかかっていません。その背景には、将来不安や企業に対する帰属意識の低下、労働条件の優劣などが考えられますが、長期安定雇用を前提とした就業形態であるJR産業の中で、グループ会社においては、未だに定期昇給制度が確立されていない会社が多く存在しており、そのような状況では将来不安を払拭することはできません。離職→募集→採用→教育のスパイラルにより採用・教育投資が増大するといった悪循環を払拭し、成長投資を確実に行うためにも、グループ会社で働く仲間に対する「人への投資」を強化することで、離職の連鎖に歯止めをかけることが重要です。また、そのことが企業にとっても有益であることを肝に銘じるべきであると考えます。

そのためにも、長期安定雇用の前提となる定期昇給制度の確立や改善をはじめ、すべての労働者のニーズに合った多様な働き方の整備やシステムチェンジを含めた働き方の見直しなど、入社から退職まで安心して意欲を持って働き続けられる職場環境を整備していく必要があります。

したがって、2020春季生活闘争においても、今年度改訂した「中期労働政策ビジョン（2019～2023）」で設定した賃金目標をはじめとした労働条件に関する各種目標への到達や未組織労働者の組織化をめざして、「賃金の維持・向上」「総合生活改善にむけた労働条件向上」「組織化を含めた処遇改善」の3点を闘争の柱に据えて取り組むこととします。

また、直近の課題として、働き方改革関連法（時間外労働の上限規制、同一労働・同一賃金）や改正女性活躍推進法、ハラスメント対策関連法への対応が必要となることから、労使協議を通じて必要な対策を講じていくこととします。

② JR産業に内在するさまざまな分配構造の歪みの是正

入社から退職まで安心して意欲を持って働き続けられる職場環境を整備していくためには、「人への投資」をはじめとした労働条件改善原資が必要であり、そのためには適正な取引を通じた原資の創出が不可欠です。

JR産業は、JR各社やグループ会社、協力会社等多くの企業が存在し、多重構造化していますが、JRグループ全体で生み出した付加価値がそれぞれに適正に分配され、労働条件改善原資が確保されているのか点検する必要があります。

多くのグループ会社は、JR各社との受委託契約に基づく収入が主な収入源ですが、委託料・工事料が物件費・人件費の増加等を加味したものとなっておらずグループ会社にしわ寄せがきていないか、また委託料・工事料の増加分が確実に労働者に行き渡っているかなど、内在するさまざまな分配構造について労使協議を通じて点検・確認し、歪みがあれば是正していくことが重要です。

連合は2020春季生活闘争において「分配構造の転換につながり得る賃上げが必要である」との認識を示していますが、グループ会社で働くすべての仲間の労働条件の「底上げ」「底支え」とJRグループ内における企業規模間の「格差是正」を図るため、JR産業に内在するさまざまな分配構造の歪みに着目し、その是正にJR各単組と連携して取り組むこととします。

③ 協力会社等を含めた適正な取引の推進

これまでともにJR産業を支え、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産業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分配される取引を推進し、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 基本的な考え方

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（2019～2023）」において、分科会（業種）ごとに賃金目標を設定しています。この間の取り組みにより、一般ではすべての年齢ポイントで「Q1（必達目標値）」に到達していますが、未だ多くの分科会で「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	218.8	253.3	274.4	330.7	384.1
	結果	202.0	239.6	279.8	315.6	340.2
	達成率	92.3%	94.6%	102.0%	95.4%	88.6%
運輸（整備／車両・機械）	目標値	202.6	219.4	279.0	273.3	321.2
	結果	186.5	206.4	224.5	238.8	247.3
	達成率	92.1%	94.1%	80.5%	87.4%	77.0%
陸運（自動車／物流）	目標値	202.6	219.4	279.0	273.3	321.2
	結果	188.5	203.4	216.6	229.4	243.0
	達成率	93.0%	92.7%	77.6%	83.9%	75.7%
物販（小売／車販・駅弁）	目標値	212.8	252.8	277.6	313.0	340.9
	結果	204.9	232.5	252.8	265.5	270.4
	達成率	96.3%	92.0%	91.1%	84.8%	79.3%
ホテル（宿泊／飲食）	目標値	198.5	207.6	236.6	239.9	289.8
	結果	177.5	199.8	217.9	233.0	246.4
	達成率	89.4%	96.2%	92.1%	97.1%	85.0%
一般（サービス／情報）	目標値	197.0	231.6	242.7	274.1	273.8
	結果	208.5	243.1	277.2	302.8	312.4
	達成率	105.8%	105.0%	114.2%	110.5%	114.1%

上段「目標値（必達目標値Q1）」は、平成30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17回グループ労組賃金実態調査（2019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	229.0	286.8	326.3	370.7	462.3
	結果	202.0	239.6	279.8	315.6	340.2
	達成率	88.2%	83.5%	85.7%	85.1%	73.6%
運輸（整備／車両・機械）	目標値	225.5	275.0	318.2	361.9	385.9
	結果	186.5	206.4	224.5	238.8	247.3
	達成率	82.7%	75.1%	70.6%	66.0%	64.1%
陸運（自動車／物流）	目標値	225.5	275.0	318.2	361.9	385.9
	結果	188.5	203.4	216.6	229.4	243.0
	達成率	83.6%	74.0%	68.1%	63.4%	63.0%
物販（小売／車販・駅弁）	目標値	228.9	276.9	318.1	360.3	411.4
	結果	204.9	232.5	252.8	265.5	270.4
	達成率	89.5%	84.0%	79.5%	73.7%	65.7%
ホテル（宿泊／飲食）	目標値	207.7	243.4	282.1	266.7	324.1
	結果	177.5	199.8	217.9	233.0	246.4
	達成率	85.5%	82.1%	77.2%	87.4%	76.0%
一般（サービス／情報）	目標値	206.1	239.4	258.8	313.5	296.2
	結果	208.5	243.1	277.2	302.8	312.4
	達成率	101.2%	101.5%	107.1%	96.6%	105.5%

上段)「目標値(参考値Q2)」は、平成30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17回グループ労組賃金実態調査(2019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) 賃金カーブ維持相当分の確保を前提とした定期昇給制度の確立並びに適正運用

将来不安の払拭と人材の確保・定着、時間をかけて専門的知識や技術を習得し練度を高めていくといったJR産業の特性を踏まえ、長期安定雇用の前提となる定期昇給制度の確立(労使協定化)を求めます。なお、定期昇給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) 賃上げ要求

JR連合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、賃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

定期昇給の確保を前提に、**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円を目安に純ペア統一要求として求めます。

純ペア統一要求以外の賃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)。

ii) 定期昇給制度が確立されていない単組

定期昇給制度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上げ要求については、定期昇給制度が確立されている単組と同様にに取り組むこととします。

<参考> 第17回グループ労組賃金実態調査結果(2019年8月実施)

全産業平均賃金 238,363円(35.9歳 平均勤続9.7年)

1年1歳間差額 4,870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 $238,363円 \times 2\% = 4,767円$ + 格差是正

定期昇給相当分(賃金カーブ維持分) 4,870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

賃上げ要求以外の労働条件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、直近の課題として、働き方改革関連法(時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金)や改正女性活躍推進法、ハラスメント対策関連法への対応が求められることから、労使協議を通じて必要な対策を講じることとします。また、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おいては、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) 有期・短時間・契約等で働く者の処遇改善にむけた取り組み

有期・短時間・契約等で働く者の労働条件の「底上げ」「底支え」と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、JR各単組と同様のテーマを掲げて取り組みます。特に、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結(時給1,100円以上)や社員登用制度の確立、同一労働同一賃金の法規定の施行を踏まえた雇用形態間の不合理な待遇差の是正、労働契約法第18条の無期転換ルールの適正運用などの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、協力会社等で働く仲間の労働条件の「底上げ」「底支え」とJRグループ内における企業規模間の「格差是正」を図るといった観点から、JRグループ全体で生み出した付加価値が協力会社等にも適正に分配され、労働条件改善原資が十分に確保できる取引の推進に取り組めます。とりわけ、JR産業が将来にわたって社会的使命を果たし続け、持続的に発展していくためには、グループ会社・協力会社等の存在が不可欠であるとの認識に立ち、JR産業に内在するさまざまな分配構造の歪みに着目し、その是正にJR各単組と連携して取り組みます。