

# はじめに

グループ会社における最重要課題は「人材の確保・定着」であり、人材獲得競争が激化する中、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、定期昇給制度が確立されていないグループ会社が未だ多く存在しているのも事実であり、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。そのためには、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、そのためにも、適正な取引を通じた労働条件改善原資の創出は不可欠です。

また、JR産業はJR各社やグループ会社、協力会社等が多重構造化する中で、グループ会社の多くは、JR各社との受委託契約に基づく収入が主な収入源となっていますが、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をめざす」との認識を示しました。JR連合は連合方針を踏まえ、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、その是正に取り組むこととしています。したがって、グループ労組においても、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、歪みがあれば是正を図ることとします。

そして、グループ労組組合員はもとより、労働組合や労使関係に護られていない仲間まで想いを馳せて2020春季生活闘争に取り組むことで、今年度改訂した「中期労働政策ビジョン（2019～2023）」で設定した目標に一步でも近づくことができるよう、グループ労組一丸となった統一闘争を展開します。

本書は、グループ労組2020春季生活闘争方針のポイントや参考資料を掲載することで、労使協議の充実・強化を通じた成果の獲得に主眼を置いています。連合が作成した「2020春季生活闘争 中小組合元気派宣言」「同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み～パート・有期編～」などの器材と併せて、ご活用いただければ幸いです。

2020年2月吉日  
J R 連 合  
JRグループ労組連絡会