

JRの最大産別として、政策制度、組織課題を主導的に解決し、安全で社会に信頼されるJRを築こう!



JR連合

JAPAN RAILWAY TRADE UNIONS CONFEDERATION

日本鉄道労働組合連合会
〒103-0022 東京都中央区日本橋室町1-8-10 東興ビル9階
TEL (NTT) 03-3270-4590 (JR) 057-7848
FAX (NTT) 03-3270-4429 (JR) 057-7849
1部20円 (但し組合費に含む)
●発行 松岡裕次 ●編集 中山耕介

第28回 中央委員会

JR連合2016春季生活闘争方針案

ベースアップを軸とする月例賃金の引き上げにこだわる2016春季生活闘争

「底上げ・底支え」、「格差是正」にむけて、グループ労組組合員の労働条件の改善、協力会社等で働く仲間の労働条件の改善にも取り組む

JR連合は、2月3日、大阪市内にて第28回中央委員会を開催し、2016春季生活闘争をはじめ、政策課題、組織課題など当面するJR連合の活動方針を討議する。

連合は、2016春季生活闘争において、月例賃金にこだわり、賃上げの流れを継続させる必要があるとの認識のもと、「底上げ・底支え」、「格差是正」をめざし、従来の取り組みに加え、サブライチエーン全体に波及する取り組みを行い、「デフレ脱却」「経済の好循環実現」をはかるとともに、労働力不足感が強まる中で、魅力ある産業・企業構築のために「人への投資」を求めるとの方針を立てている。また、大手組合が賃上げ相手をけん引し、全体に波及させてきた流れを生かしつつ、「大手追随・大手準拠」などの構造を転換する運動に挑戦する」とも表明している。

第28回中央委員会にむけた職場討議の要請

関係のない協力会社等で働く仲間の労働条件の改善にも取り組むこととする。

JR各単組、グループ労組91単組8万2千人が一丸となつて、2016春季生活闘争勝利にむけて力強い統一闘争を展開できるよう、第28回中央委員会にむけた職場討議を全組合員に要請する。

2016春季生活闘争について

一刻と社会・経済情勢が変化する中で、デフレからの脱却と経済の好循環を誰も待望しており、2016春季生活闘争は、昨年以上に社会的関心が高まっています。その中で迎える今春闘は、改めて私たち労働組合の存在意義を問われる極めて重要な場面です。

連合の方針

連合は今春闘が、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合が社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争であるとして、引き続き「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、社会・経済の活力の原動力であり付加価値創造の源泉である「働くこと」の価値を高めること、そして、働く者が安心して働き続けられる環境整備こそが成長戦略の核心であることを改

2016春季生活闘争は、一昨年に策定した「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」に基づく2年目の闘いとなります。毎年繰り返される春季生活闘争が単年度の取り組みである一方で、同ビジョンはより中長期的視点に立脚したうえで、JR関係労働者にとつてのありべき働き方を実現するための一里塚です。すべての加盟単組がこうした認識に基づき、同ビジョンで掲げたあるべき働き方の実現を図るべく、賃金はもとより、

1 JR連合の2016春季生活闘争の基本的な考え方

問題解決を図るとしています。また一方で、大手企業・正規社員と中小・非正規社員の格差が拡大している現実を直視し、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現を最大の課題と位置づけ、あらゆる手段を用いて雇用形態間格差・男女間格差はもとより、「サブライチエーン」全体の付加価値の向

自社の労働時間や休日・休暇、育児・介護、福利厚生制度などあらゆる労働条件について点検・分析を深度化しつつ改善を図る「総合労働改善闘争」に徹底してこだわり、諸労働条件の着実な改善を図っていくこととします。

取り巻く環境

私たちを取り巻く環境は、今後一層の厳しさと不透明感が増すことが想定され

上と適正配分を求めるための公正取引の実現」をこれまで以上に強く求め、前面に掲げる春闘方針を決定しました。また、春季生活闘争を持つ日本全体の賃金決定メカニズムを活かしつつ、とりわけ中小企業で働く仲間や、非正規労働者の処遇改善に向け、より主体的な闘争を進め、「大手追随・大手準拠」などの構造を転換する運動」に挑戦する、としています。

JR連合として

JR連合は、すべてのJR関係労働者にとって相応しい労働条件を「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」で掲げ、その実現に向けて目下加盟単組が取り組んでいます。2016春季生活闘争は同ビジョンに基づく2年目の春季生活闘争です。2015春季生活闘争では、私たちが徹底してこだわり続けたあらゆる労働条件の検証と改善を、ベースアップをはじめとする月例賃金の向上に寄与する成果や夏季手当(年間臨給、高齢者や非正規労働者の処遇改善といった形で大きく前進させることができ、職場で奮闘する組合員の負担に比べ、結果とができたものと認識しています。結果

JR各社の状況と基本的な考え方
JR各社の第2四半期決算に目を向ければ、総体としては業績が好調に推移しており、強弱はあれども特殊要因を除けば、JR各社は総じて諸労働条件を改善できるだけの経営体力を保持していると言えます。加えて政府は産業界との官民対話において、アベノミクスがめざす経

大を図ることが求められます。可処分所得の質的な維持・向上に向けては、今後も月例賃金をはじめとした諸労働条件のさらなる向上が必要不可欠であり、かつ取り組みが一過性のものとならぬよう、今後も継続的かつ主体的な取り組みが極めて重要です。

として、「中期労働政策ビジョン」で掲げた、JR労働者に相応しい働き方へと一歩前進を図ることができたと考えます。しかしながら一方では、昨年より数は増加したとはいえ、賃金要求項目の軸に据えたベースアップを獲得したのは一部の単組に限られたのも事実であり、また、連合方針に従って加盟単組が早期解決を期して取り組んだものの、一部3月までに回答を示さない会社があるなど、課題も残る結果となりました。今春闘では、これまでの取り組みを途絶えさせることなく力強く継続し、着実に前進させるとともに、組合員の負担に比べ続ける取り組みとしなければなりません。そのためにも、すべてのJR関係労働者が提供し続けている「働くこと」すべてについて、引き続き労使間における真摯な議論を通じて価値の再評価を行い、諸労働条件を引き上げる総合生活改善闘争を持続的に展開することが求められます。JRの代表産別として、JR産業界全体の更なる発展と、JRの様々な職場で奮闘するすべてのJR関係労働者の負担に比べるため、JR各単組およびグループ91単組が一丸となった総掛かりの「統一闘争」を展開します。

このような観点から、2016春季生活闘争においては、2015春季生活闘争の取り組みを参考にしつつ、ベースアップを軸とする月例賃金引き上げに向けた闘いを継続的に展開する必要があります。言うまでもなく、JRの堅調な経営を支えているのは、日夜業務に精励し、日々の安全・安定輸送を支え続けている一人ひとりの組合員です。加えて、JR産業界は急激な世代交代期を迎え、組合員は日々の業務に加えて、技術継承の取り組みを進めています。そうした組合員の有形無形の頑張りを通じてJR産業界の発展が支え続けられているのです。また組合員からは近年、賃金以外の労働条件引き上げ、とりわけ各年代ともにワーク・ライフ・バランスの充実・強化を求める声が年々強くなっているとともに、非正規労働者を雇用する会社においては、正規・非正規労働者間の労働条件の格差の是正も求められています。2015春季生活闘争においても、各単組において多様化する課題が一層顕在化したと言えます。2016春季生活闘争においては、JR労働者のあるべき働き方の具現化に向けて、賃金はもちろんのこと、賃金以外の労働条件項目、即ち、労働時間や休日・休暇制度といった諸労働条件について、すべての項目を点検し改善させるといって、「総合生活改善」の取り組みを、より一層了

済の好循環を実現するため、産業界に業績が拡大する企業の内部留保を積極的に設備投資や賃上げに充てるよう協力を強く要請しました。その一方で、企業活力の一層の高揚による景気の本格回復を目的として、32・11%の法人実効税率の29・97%への引き下げ等、企業の経営環境整備を打ち出しました。経営環境整備が進む今こそ、収益を拡大したJR各社は将来を見据え、内部留保を蓄積させるのではなく、得られた資金を設備投資はもとより、個人消費の回復に資する月例賃金の引き上げ、個人所得の向上へ積極的に充当し、デフレからの脱却を図り、経済の好循環実現に繋げるべきです。

このように観点から、2016春季生活闘争においては、2015春季生活闘争の取り組みを参考にしつつ、ベースアップを軸とする月例賃金引き上げに向けた闘いを継続的に展開する必要があります。言うまでもなく、JRの堅調な経営を支えているのは、日夜業務に精励し、日々の安全・安定輸送を支え続けている一人ひとりの組合員です。加えて、JR産業界は急激な世代交代期を迎え、組合員は日々の業務に加えて、技術継承の取り組みを進めています。そうした組合員の有形無形の頑張りを通じてJR産業界の発展が支え続けられているのです。また組合員からは近年、賃金以外の労働条件引き上げ、とりわけ各年代ともにワーク・ライフ・バランスの充実・強化を求める声が年々強くなっているとともに、非正規労働者を雇用する会社においては、正規・非正規労働者間の労働条件の格差の是正も求められています。2015春季生活闘争においても、各単組において多様化する課題が一層顕在化したと言えます。2016春季生活闘争においては、JR労働者のあるべき働き方の具現化に向けて、賃金はもちろんのこと、賃金以外の労働条件項目、即ち、労働時間や休日・休暇制度といった諸労働条件について、すべての項目を点検し改善させるといって、「総合生活改善」の取り組みを、より一層了

済の好循環を実現するため、産業界に業績が拡大する企業の内部留保を積極的に設備投資や賃上げに充てるよう協力を強く要請しました。その一方で、企業活力の一層の高揚による景気の本格回復を目的として、32・11%の法人実効税率の29・97%への引き下げ等、企業の経営環境整備を打ち出しました。経営環境整備が進む今こそ、収益を拡大したJR各社は将来を見据え、内部留保を蓄積させるのではなく、得られた資金を設備投資はもとより、個人消費の回復に資する月例賃金の引き上げ、個人所得の向上へ積極的に充当し、デフレからの脱却を図り、経済の好循環実現に繋げるべきです。

済の好循環を実現するため、産業界に業績が拡大する企業の内部留保を積極的に設備投資や賃上げに充てるよう協力を強く要請しました。その一方で、企業活力の一層の高揚による景気の本格回復を目的として、32・11%の法人実効税率の29・97%への引き下げ等、企業の経営環境整備を打ち出しました。経営環境整備が進む今こそ、収益を拡大したJR各社は将来を見据え、内部留保を蓄積させるのではなく、得られた資金を設備投資はもとより、個人消費の回復に資する月例賃金の引き上げ、個人所得の向上へ積極的に充当し、デフレからの脱却を図り、経済の好循環実現に繋げるべきです。

J R 各社の2015年度第2四半期決算状況

J R 7社の第2四半期決算(連結)の状況について、売上高ベースで見ると、J R北海道以外の各社は増収となった。また、J R東日本・東海・西日本・九州において、売上高・各利益のいずれも過去最高を記録した。J R北海道については、安全基盤強化のための修繕費や

投資などで営業損失は膨れたものの、運用益増などで、経常利益・中間純利益とも2期続けて過去最高を更新した。通期では大幅な経常赤字となる見通し。J R九州については、売上高は240億円を超えたが、運用益の減少により、経常利益・中間純利益ともに減益となった。

[J R各社の2015年度中間決算の状況 上段:連結、下段:単体]

Table with 9 columns: 社名, 売上高, 増減(%), 営業利益, 増減(%), 経常利益, 増減(%), 純利益, 増減(%). Rows include JR北海道, JR東日本, JR東海, JR西日本, JR四国, JR九州, and JR貨物.

寧に積み重ねていくとともに、さらに加速させ、加盟するすべての単組が一丸となった取り組みを展開することとします。すべてのJ R関係労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」

また、J Rブランドは、グループ会社が果たす役割はますます拡大し、グループ全体の総合力が問われる時代が到来しています。そういう観点からもグループ会社において優秀な人材を確保し、定着させる環境整備が必須であり、経営の根幹を支える人材育成のためにも、人事・賃金制度の確立が必要です。一方、グループ会社においては、業種・業態によつては非正規社員が大宗を占め、その雇台骨を支えるという会社も見受けられます。

公正取引の実現を図ることが、グループ会社の技術と安全性の向上に資する、労働条件改善の原資を生み出すことになりま。そのことがひいてはJ Rグループへの信頼を高め、発展に寄与するのであるという視点で従来以上に強く認識すべきと考えます。その上で、さらなる取り組みとして、『グループ会社と複数の階層にわたり業務の受委託関係にある協力会社等の取引企業や、J Rグループと資本関係のないJ R関連企業(以下、「協力会社等」)で働く仲間の労働条件の改善、すなわち、すべてのJ R関係労働者の「底上げ・底支え」、「格差是正」を図っていく取り組みも、J Rグループ全体の持続的な発展には欠かすことができません。2016春季生活闘争では、こうした視点と2015春季生活闘争の成果・課題を踏まえ、J R各社はもとより、グループ会社や協力会社等で働くすべての労働者の諸労働条件向上にむけて、より一層の取り組み強化を図り、従来以上に「底上げ・底支え」「格差是正」の

2 J R各単組の2016春季生活闘争方針

1) 「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」に基づく総合生活改善闘争の展開
連合の一員としての役割を果たすとともに、J Rの責任産別としてすべてのJ R労働者の福祉の向上を図るため、J R各単組がその先頭に立ち、雇用の安定を前提に、月例賃金の改善と総合的な生活改善を実現すべく、以下の4つの柱に基づき、2016春季生活闘争に臨むこととします。
① 賃金全般に関する水準の維持・向上に向けた取り組みの強化
「賃金は最大の労働条件」との認識に立ち、ベースアップ要求による統一行動をはじめ、賃金項目全般の引き上げを図り、「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」に掲げた目標賃金水準への到達と適正な配分を求め、成果が実感できる取り組みを強化します。
② すべての労働条件について改善を図る総合生活改善闘争の強化
「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」に基づき、賃金をはじめ、労働時間や休暇・休日などの諸制度、福利厚生といったすべての労働条件について検証を行うとともに改善を図る総合生活改善の取り組みを徹底します。
③ 非正規労働者の待遇改善にむけた取り組み強化
契約社員・パートなど非正規労働者の待遇改善に重点を置いて取り組むとともに、とりわけ労働契約法改正を踏まえた正社員との均等処遇の取り組みを強化します。併せて未組織労働者の労働条件改善への波及など、労働組合としての社会的責任を果たすための取り組みを強化します。
④ すべてのJ R関係労働者の諸労働条件向上に向けた取り組みの強化
J R各社と比べ低位に置かれているグループ会社で働く労働者の諸労働条件向上を念頭におき、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現を全面に押し出した闘いを展開します。具体的には、第一義的にはJ Rグループ内において、全体で

2018)に基づき、賃金をはじめ、労働時間や休暇・休日などの諸制度、福利厚生といったすべての労働条件について検証を行うとともに改善を図る総合生活改善の取り組みを徹底します。
③ 非正規労働者の待遇改善にむけた取り組み強化
契約社員・パートなど非正規労働者の待遇改善に重点を置いて取り組むとともに、とりわけ労働契約法改正を踏まえた正社員との均等処遇の取り組みを強化します。併せて未組織労働者の労働条件改善への波及など、労働組合としての社会的責任を果たすための取り組みを強化します。
④ すべてのJ R関係労働者の諸労働条件向上に向けた取り組みの強化
J R各社と比べ低位に置かれているグループ会社で働く労働者の諸労働条件向上を念頭におき、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現を全面に押し出した闘いを展開します。具体的には、第一義的にはJ Rグループ内において、全体で

線の新開業効果や訪日外国人の利用増などを背景に、J R6社計の利用は前年同曜日比100.1%と6年連続で増加するなど、順調に推移しています。
(2) J R各単組の賃金水準
2015年度「J R各単組賃金実態調査」の結果によると、J R連合が定める「上位目標賃金」(全産業1千名以上、男子高卒、第3四分位)については、J R東海ユニオンがすべての年齢層で到達しており、J R西労組は、若年層は到達しているものの、高年齢層において上位目標賃金に到達していません。また、「必達目標賃金」(全産業1千名以上、男子高卒、中位数)については、J R四国労組の一部の年齢層で目標に近似しているものの各年齢層で到達していない状況であり、J R九州労組は、中堅層を中心として到達していますが、高年齢層で到達していません。その他、J R各単組については、母体数が一定確保している年齢層で見ても、それぞれ「必達目標賃金」に届いていない状況となっています。

労働条件について均等待遇の実現を求めます。
② 賃上げ要求の根拠
1) 連合に結集する労働組合として、連合方針に基づく月例賃金の向上に徹底してこだわった闘いの展開
2) 「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」に掲げる目標賃金(上位目標賃金、必達目標賃金、水準と実態との乖離を踏まえた、ベースアップをはじめとする月例賃金の引き上げによる目標賃金水準への到達
なお、目標賃金水準に達した単組については、さらなる労働条件の向上をめざした賃金全体についての一層の改善
3) 各社における業績に基づく適正配分を通じた月例賃金の底上げによる労働分配率の是正
4) 私たちが提供する労働の価値の再確認、月例賃金総額の向上による実質的な給与所得の増大を通じた、すべてのJ R関係労働者における意欲を持って日々の業務に遂行できる環境の創出
5) グループ労組の賃金底上げと労働条件改善を実現するための積極的な賃金引き上げ要求、実現を通じた波及効果の創出、及び格差是正と側面支援の強化
③ 具体的な要求内容
1) 定期昇給相当分(賃金カーブ維持分)の確保を求めます。定期昇給は労使間で協定化されたものであり、すべてのJ R会社において年度初における完全実施(賃金カーブ維持)を求めます。
2) J R各単組は月例賃金総額6,000円以上の引き上げを求めます。
3) そのうち3,000円について純ペア統一要求を行います。
4) 純ペ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。
5) 要求方式は、平均賃金引き上げ方式と個別賃金引き上げ方式の併用とします。
④ 平均・個別各引上げ方式について
1) 平均引き上げ方式
i) 2015年9月25日現在の賃金諸元(平均基準内賃金 305,000円(37.5歳、定昇相当分込み))
ii) 月例賃金総額6,000円以上の引き上げ
iii) うち、純ペア統一要求3,000円
2) 個別賃金引き上げ方式
i) 2015年9月25日現在の賃金諸元(平均基準内賃金 296,400円(35歳・男子・高卒・標準労働者層、回帰値))
ii) 月例賃金総額6,000円以上の引き上げ
iii) うち、純ペア統一要求3,000円
⑤ 賃金要求項目の集中化
1) 上述の通り、月例賃金総額の引き上げを図るべく、月例賃金を構成する諸手当の引き上げを図ります。具体的な要求項目は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こととします。
2) 時間外割増率については、各単組が連合の目標(時間外50%、休日100%)を実現を早期に図ります。
3) 期末手当(夏季手当、年間臨給)について、可能な限り同時要求することとします。
⑥ 非正規労働者に関する要求
連合が掲げる「誰もが時給1,000円」や、地域最賃の引き上げ、成果配分、正社員との均等待遇等を勘案し、取り組みます。
1) 時間給の引き上げ
・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。
・正社員との均等待遇実現をめざす観点から、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。
・時給引き上げについては、正社員との均等待遇実現をめざす観点から、40円を目安として時給の引き上げをめざします。
・単組が取り組む地域水準については、「県別リビングウェイジ」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については、正社員との均等待遇をめざす観点から改善を求め

3 グループ労組の2016春季生活闘争方針

(1) 要求の基本的な考え方

J R 連合は、「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、労働条件向上にむけて、グループ91単組とJ R各単組が一丸となって闘う2016春季生活闘争を構築する。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2016春季生活闘争を展開する。

そして、「J R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均等待遇の実現」を運動の柱に据えて取り組む。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」と「労働協約の締結」の実現、時短や労働時間の適正

中期労働政策ビジョン(2014~2018)の各分科会賃金必達目標値
【各産業における100~999人規模・男性の第1四分位数: Q1】

分科会	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	
工務(施設/電気)	目標値	208.4	247.6	290.5	306.2	329.9
	結果	215.0	254.2	289.3	319.0	341.7
	達成率	103.2%	102.7%	99.6%	104.2%	103.6%
運輸(整備/車両/機械)	目標値	196.8	223.8	246.8	268.4	247.6
	結果	191.7	211.0	225.3	234.7	239.5
	達成率	97.4%	97.3%	91.3%	87.4%	96.7%
陸運(自動車/物流)	目標値	196.8	223.8	246.8	268.4	247.6
	結果	186.1	201.4	217.2	232.1	244.6
	達成率	94.6%	90.0%	88.0%	86.5%	98.8%
物販(小売/車販/駅弁)	目標値	206.0	229.0	269.2	296.3	341.5
	結果	206.2	226.6	247.6	267.8	285.6
	達成率	100.0%	99.0%	92.0%	90.4%	83.6%
ホテル(宿泊/飲食)	目標値	166.8	200.7	238.4	251.5	298.8
	結果	175.0	195.9	217.3	238.8	259.7
	達成率	104.9%	97.6%	91.1%	95.0%	86.9%
一般(サービス/情報)	目標値	182.2	233.5	254.3	310.4	316.9
	結果	212.5	244.2	277.4	305.5	321.9
	達成率	116.6%	104.6%	109.1%	98.4%	101.6%

上段) 必達目標値及び参考値は平成26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
下段) J Rグループの値はJ R連合第13回グループ労組賃金実態調査(2015年8月支給給付給与にて実施)「各産業・男女計・特性値表」の中位・3次回帰を使用

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む。

取り組みにあたっては、連合方針にある「大手準拠」、「大手追従」といった慣行からの脱却・発想の転換を念頭に置いて、主体的に要求内容を構築し、積極果敢な労使交渉をはじめとする運動を創り上げることとする。グループ会社の労働条件の「底上げ・底支え」、「格差是正」を図るべく、そして、グループ会社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J Rグループの信頼性向上につながるのと立場に立ち、より一層の安全の確立や技術レベル向上はもとより、労働条件の向上や人材育成を図るための原資を創出・獲得をめざす。具体的には、自らが生み出した付加価値増加分の適正な配分を手にし、それが労働者に分配されるようにするために、公正取引を実現させるべく、J R各社との間における受委託契約における契約単価への見直し・向上等をはじめ「一人への投資」を積極的に求める。

加えて、これまでにもJ R産業を支えJ Rグループの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ある。今後も将来にわたってJ Rグループが安全・安定輸送をはじめとする良質な総合サービスを提供し続け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の適正な分配に資する公正取引を実現し、その効果が広く波及・浸透させることを念頭においた取り組みを行う。

(2) 賃上げ要求について

① 基本的な考え方

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、J R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す。

i) 連合「最低到達水準値」

連合の中小共闘は、賃金の格差是正や底上げ・底支えを図るため、「最低到達水準値」を設定している。その水準を必ず達成すべき目標のひとつと位置付ける。

ii) J R連合「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」に掲げる目標賃金

「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」では、この間のグループ労組賃金実態調査及び公的機関の調査結果等を踏まえ、分科会別の到達すべき目標賃金を設定している。この目標に基づき、各単組は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」をめざす。

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る。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る。

とりわけ、定期昇給制度が労使協定化されていない単組は、一定でない場合や不十分な場合は、その改善を求める。

2) 賃金引き上げ要求

J R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う。

i) 定期昇給制度のある単組

定義の確保を前提に月例賃金総額の「6,000円以上」引き上げを目安とする。

そのうち3,000円を目安に純ベア統一要求として求める。

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つて各単組において判断することとするが、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)こととする。

ii) 定期昇給制度のない単組

定義がない場合は、月例賃金総額の「10,500円以上」引き上げを目安とする。

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る。

純ベア統一要求以外の賃金要求項目については、上記の定義制度のある労組と同様に取り組みこととする。

(参考)

第13回グループ労組賃金実態調査結果(2015年8月実施)

18~45歳の1歳・1年間差額

4,780円

全産業平均賃金 242,500円

(35・3歳 勤続9・1年)

3) 総合生活改善に向けた労働条件向上の取り組み

総労働時間の短縮、割増賃金の改善等について、J R各単組と同様のテーマを掲げて取り組む。なお、要求策定にあたっては、各単組の置かれている実態に応じた目標を各々設定し、実現を図っていくこととする。

4) 非正規労働者の均等待遇の実現にむけた取り組み

非正規労働者の均等待遇の実現にむけて、J R各単組要求で掲載した要求と内容とする。とりわけ「正社員化の制度導入及び要件緩和」に取り組みとともに、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する。

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主体的に行う。中でも、すべてのJ R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J Rグループ全体の信頼性向上に繋がるのと立場から、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るべく、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「一人への投資」を積極的に求めていく。

① J R各単組・グループ労組共通の取り組み

1) 雇用の維持・確保

J R各社および各グループ会社において、非正規労働者を含めた全労働者の雇用の維持を求めます。また、積極的な採用を通じて雇用情勢の改善に努めるよう、積極的な働き掛けを行います。

2) 安全・政策・民主化の運動との連携・強化

i) 最重要課題である安全のさらなる確立に向けた取り組みを強化していくと同時に、安全衛生委員会などの活性化を図ります。

ii) 春季生活闘争の取り組みに併せ、交通政策実現の取り組みを強化します。

iii) 春季生活闘争と民主化闘争を柱とする組織強化・拡大の取り組みを効果的に組み立て、積極的な組織対策行動を展開します。

3) J R連合「春季生活闘争FAXニュース」のタイムリーな発行

4) 各単組・地協における全組合員を挙げた運動の強化

i) 2016春季生活闘争の社会的課題

の周知をはじめ、全組合員との共通課題認識を深めるなどの各単組のあらゆる取り組みを強化します。

ii) 組合員の闘争方針の理解促進と参画意識を高め、産別・単組の求心力を高めるために、運動としての「春闘」を強化します。具体的には、J R連合地方協議会および各単組の決起集会等や、討議資料を活用した学習会の開催に取り組みます。

iii) 運動の担い手が世代交代している現状を踏まえ、「春闘運動」の継承を図るべく、教育という観点から「春闘」の意義、目的等を伝える機会としていくこととします。

② グループ労組の取り組み

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。

i) 各種器材(「グループ春闘の手引き」「2016春季生活闘争 中小労組元気派宣言」等)を活用したエリア連合単位での勉強会などを開催し、各単組の交渉を支援します。

ii) グループ各社労使に対して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」に取り組みます。

iii) J R各単組の妥協以降、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) 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2016春闘決起集会」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。

i) 日時 2016年2月26日(金) 16時~17時40分

ii) 場所 大阪リバーサイドホテル(大阪市)

3) 速報体制の整備

速報体制を整備し、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」で随時提供します。

4) 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き「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・交渉に反映します。

4 2016春季生活闘争の具体的な進め方

① 要求・交渉・回答引き出しの日程設定について

1) 要求決定

本委員会において統一要求を決定します。

② 要求提出

J R各単組は、それぞれの機関決定手続きを経た後速やかに要求書を提出することとし、提出期限は2月15日までとします。またグループ労組は、可能な限り、2月29日に一斉に要求書の提出を行うこととします。

③ 交渉

J R連合各単組は、次項に掲げる山場での回答引き出しに向け、精力的な労使交渉に臨むこととします。特にグループ各単組は、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

J R各単組は、連合の設定する回答ゾーンでの回答引き出しに向け取り組みます。