

3 グループ労組の2017春季生活闘争方針

(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、「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、グループ各単組とJR各単組が一丸となって闘う2017春季生活闘争を構築します。とりわけ、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2017春季生活闘争を展開することとします。

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つながるの立場から、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公正な取引関係の実現
 これまで共に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を適正に配分する公正な取引関係を実現し、その効果が広く波及・浸透することを念頭に取組みます。

(2) 賃上げ要求について

① 目標賃金への到達にむけて
 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」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目指します。

② 賃上げ要求について
 連合の中小共闘は「格差是正」の観点から、賃金の引き上げ額・率以上で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、連立リンケ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」として設定し、「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。

[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] (単位:千円)

分科会	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳
工務(施設/電気)	229.8	251.2	301.6	331.3	374.7
〃	結果	208.2	245.4	280.1	308.8
〃	達成率	90.6%	97.7%	92.9%	93.2%
運輸(整備/車両/機械)	183.8	221.5	242.6	328.5	401.0
〃	結果	187.3	206.2	221.7	232.8
〃	達成率	101.9%	93.1%	91.4%	70.9%
陸運(自動車/物流)	183.8	221.5	242.6	328.5	401.0
〃	結果	186.1	199.4	212.0	225.1
〃	達成率	101.3%	90.0%	87.4%	68.5%
物販(小売/車販/駅弁)	210.9	245.6	269.6	306.3	370.0
〃	結果	200.5	222.9	243.4	262.1
〃	達成率	95.1%	90.8%	90.3%	85.6%
ホテル(宿泊/飲食)	168.8	202.7	227.3	253.8	290.0
〃	結果	175.0	196.4	215.6	234.3
〃	達成率	103.7%	96.9%	94.9%	92.30%
一般(サービス/情報)	204.4	224.0	241.5	255.6	300.6
〃	結果	200.9	234.7	264.7	285.2
〃	達成率	98.3%	104.8%	109.6%	111.6%

上段)「目標値(必達目標値Q1)」は、平成27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14回グループ労組賃金実態調査(2016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を

① 賃金引上げ要求
 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「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」を目指すこととします。

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。

2) 賃金引上げ要求
 JR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の「6,000円以上」引き上げを目安とします。

② 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。

③ 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。

④ 定期昇給制度のない単組
 定昇がない場合は、月例賃金総額の「10,500円以上」引き上げを目安とします。

⑤ そのうち4,500円を定期昇給相当分、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組むこととします。

⑥ 総合生活改善に向けた労働条件向上の取り組み
 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、JR各単組と同様のテーマを掲げて取り組みます。なお、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。

⑦ 非正規労働者の処遇改善にむけた取り組み
 JRグループ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向けて、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、労働契約法の改正に伴う「無期転換ルール」の導入や地域別最低賃金の引き上げなど、非正規労働者を取り巻く情勢は大きく変化しているものの、均等待遇の実現に向けた取り組みを強化します。

⑧ 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」を図るといふ観点から、全体で生み出した付加価値の適正な配分に繋がる公正な取引関係を実現させる取り組みを継続して取組みます。とりわけ、すべてのJR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への見直し等、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。

4 2017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
 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
 JR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14日までとします。またグループ労組は、可能な限り、2月28日に一斉に要求書の提出を行うこととします。

③ 交渉
 JR連合各単組は、次項に掲げるヤマ場での回答引き出しに向け、精神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めます。

④ ヤマ場と回答指定日
 JR各単組は、連合の設定する回答ソーンでの回答引き出しに向け取り組みます。なお、ヤマ場設定については、連合が設定している先行組合回答ソーン「3月13日~17日」を念頭に置きつつ、春闘全体の状況等を勘案した上で、JR連合執行委員会にて決定します。

⑤ グループ労組については、連合の設定する中堅・中小集中回答ソーン「3月25日~31日」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。

⑥ 賃金諸元の開示
 連合方針に基づき、ヤマ場にむけた相場形成の一翼を担う立場から、連合の求めに応じて平均基準内賃金や定昇相当額(賃金カーブ維持分)などの賃金諸元を開示・報告します。なお諸元が確定しない場合などは、昨年実績や想定値などによる算出を検討します。

(2) 具体的な運動展開について
 ① JR各単組グループ労組共通の取り組み
 1) 雇用の維持・確保
 JR各社及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) JR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

② グループ労組の取り組み
 1) 支援体制の強化
 要求設定及び交渉にあたっては、JR連合及びエリア連合からの支援態勢を強化します。具体的には、以下について取り組みます。

・エリア連合及び単組は、各種器材「グループ春闘の手引き」「2017春季生活闘争中小労組元氣派宣言」「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。

・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。

・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基づく「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グループ労組連合会主催により、「JRグループ労組連合会2017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。

日時 2月14日16時~17時40分
 場所 大阪リバーサイドホテル(大阪市)

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。

働く者の立場で政策制度、組織課題の前進を図り、将来に亘り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)
 ●発行者/松岡裕次 ●編集者/中山耕介

facebook
JR連合

twitter
JR連合

第29回中央委員会

JR連合2017春季生活闘争方針案

グループ・協力会社を含むすべてのJR労働関係者の労働条件の引き上げをめざし、ベースアップを軸とする「月例賃金の引き上げ」にこだわる取り組みを展開

JR連合は、2月2日、小倉市内にて第29回中央委員会を開催し、2017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、2017春季生活闘争において、「経済の自律的政調」「法説的社会的構築」「ディーセント・ワーク」をめざし、引き続き所得向上による消費拡大を図るべく、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」の「格差是正」の実現に取り組むとしている。

中央委員会にむけた職場討議の要請

JR各社の収入動向は熊本地震の影響もあるものの概ね順調に推移している。JR連合は、「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」を掲げ、将来あるべき労働条件等をめざし、連合方針に則り、ベースアップを軸とする「月例賃金の引き上げ」の「格差是正」の実現に取り組むとしている。

JR各社の収入動向は熊本地震の影響もあるものの概ね順調に推移している。JR連合は、「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」を掲げ、将来あるべき労働条件等をめざし、連合方針に則り、ベースアップを軸とする「月例賃金の引き上げ」の「格差是正」の実現に取り組むとしている。

2017春季生活闘争について

長く続くデフレからの脱却と経済の好循環を誰もが待望する中、グローバル化した経済・社会の中で情勢は激しく変動しており、その先行きは年々不透明さが増えています。加えて、日本は超少子高齢化・人口減少社会に入り、多くの業種業態において労働力不足が深刻な状況になっています。こうした閉塞状況から脱するためにも、2017春季生活闘争は、例年以上に社会的関心が高まっており、あらためて私たち労働組合の存在意義が問われています。

1 2017春季生活闘争の基本的な考え方

2017春季生活闘争は、第23回定期大会において決定した「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」に基づき、3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関係労働者のあるべき働き方を実現するための一里塚です。全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を実現すべく、賃金はもとより、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・分析を深化しつつ改善を図る「総合労働条件改善闘争」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きま

(1) 私たちを取り巻く環境を踏まえた春季生活闘争の構築

私たちを取り巻く環境は、年々経済のグローバル化とともに、より一層不透明さと厳しさを増すことが想定されます。政府及び日銀は、デフレからの脱却と経済の好循環実現をめざし、2%の物価上昇という目標の達成時期を先送りしたものの、以前として同目標を明確に掲げ続け、本年からの「マイナス金利」政策も含めた金融政策が展開されていますが、その限界も指摘されており、欧米や中国をはじめとする海外の動向による影響も懸念され予断を許しません。また、原油価格の低落等の影響によって物価動向は横ばいとなつていますが、依然として実質賃金の減少傾向は打破できていません。

「あらゆる労働条件の検証と改善」については、ベースアップや、高齢者層や若年層、そして非正規労働者の処遇改善や諸手当改善などの賃金改善という形で月例賃金向上、あるいは福利厚生に係る制度改善、夏季手当(年間臨給)の増額などといった形で大きな改善を図ることができました。結果として多くの組合員の負担に応えるとともに、「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言えます。また、グループ会社等の「底上げ・底支え」「格差是正」を目的としたJR関係企業間の公正取引実現について、従来以上に強く意識して明確に方針化し取り組み、例年以上に多くのグループ労働者において賃上げや非正規労働者の処遇改善を実現することもできました。

一方で、JR各単組が妥結した回答内容を個別に見れば、賃金については、昨年以上に要求と妥結の乖離が大きくなる側面があり、賃金要求項目の軸に据えられたベースアップを獲得した単組も一部に限られていくことが懸念されています。

「あらゆる労働条件の検証と改善」については、多くの単組の各年齢層において目標水準へのキャッチアップが実現していません。さらには、連合方針のもとJR各単組が早期解決を期して取り組んだものの、一部先行回答アンサーに回答を示さない会社があり課題が残りました。また、グループ会社等の「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みは、一定の成果に結実したと捉えられるものの、単年度で一朝一夕に為し得るものではなく、粘り強い取り組みが必要です。

2017春季生活闘争では、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、着実に前進させることともに、組合員の負担に応え続ける取り組みとして、JR産業全体の更なる発展と、様々な職場で奮闘するすべてのJR関係労働者の負担に応えるために、JR各単組およびグループ92単組が一丸となった総掛かりの「統一闘争」を以下により展開しなければなりません。

(2) 総合生活改善の取り組みと時代にマッチした労働条件制度の構築導入の必要性

月例賃金の向上のみならず、「ワーク・ライフ・バランスの充実強化」に継続して取り組む必要があります。そして60歳以降の再雇用契約社員や契約社員等の非正規労働者と正規労働者間の格差の是正、働く者一人ひとりの多様な価値観に対応する働き方や、仕事に応じた適正な処遇の実現に向けた取り組みも重要な継続課題です。2016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へ対応していくことの必要性が「層広がり、かつ深まった」と言えます。こうした背景の中で3年前に「あらゆる労働条件についてめざす姿を明確化するもの」として策定されたのが「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」であり、2017春季生活闘争においても、同ビジョンを念頭においた継続的な取り組みを展開します。

過去3年間の春季生活闘争を経て、多くの加盟単組が賃上げをはじめとする大きな成果を挙げましたが、家計の実質的な出費増に追いつく水準まで景気回復が給与へ十分に反映されておらず、働く者が景気回復を実感するまでには至っていません。個人消費の伸びは鈍く、家計消費支出も2014年の消費増税前の水準に戻っておらず、さらには毎年の社会保険料の引き上げや、2019年10月に予定されている消費税増税など、可処分所得が目減りする懸念材料が今後も目白押しです。

政府は、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た法人税の段階的な減税政策を進めるとともに、所得拡大促進税制の一層の拡充や雇用保険料率の引き下げ、手当面の助成制度等も検討しています。

こうした中で、景気回復を本流に乗せ、経済の自律的な成長を実現していくためには、個人消費の回復・拡大が不可欠であり、私たち労働者の個人所得の向上を

通じて力強い内需の形成を図ることが求められます。

JR各社は、自然災害による被災や、経営施策の反動等を主とした特殊事情の影響が色濃く表れ、通期業績予想も合わせて、各社で大きく明暗が分かれました。一方で、JR各社では、すべての職場における一人ひとりの組合員の働きによって、「日々の安全安心輸送」が支えられ続けています。また、JR産業は他の産業に類例を見ない歪な年齢構成の偏りを包含しており、急激な世代交代の真只中にあるとも言えます。その中で、組合員は日々の業務への精励に加え、技術の継承と鍛錬や、経営体力の強化に資する効果的な施策や低コスト化等に取り組む、鉄道の再生と発展に向けた努力を継続しています。さらには、JR各社・グループ会社の組合員は、急増するインバウンドへの対応に加え、東京オリンピック等将来を見据えた様々な準備にも日夜追われています。こうした有形無形の組合員の奮闘を通じてJR産業の発展が支え続けられていくのです。

JR各社・グループ会社は、産業を問わず人手不足が社会問題化している昨今、また凄まじい速度で進む世代交代と超高齢化・人口減少社会を迎える中で、JR産業の発展を支える有為な人材を育て、あるいは継続的に確保し続けなくてはなりません。持続的に有為な人材を確保できなければ、私たちに課せられた社会的使命を果たし続けることは困難となります。今こそ、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、獲得した資金を設備投資はもとより、JR産業の持続的な発展に資する人材への投資を積極的に行い、更なる雇用の定着と採用競争力の強化を図るべきです。

働く者の視点から必要なカスタマイズを図りつつ、時代にマッチした労働条件・制度を構築していかなければなりません。

(3) JRグループ全体を視野に入れた取り組みの必要性

JRブランドは全てのグループ会社総体で確立されており、グループ会社が果たす役割は年々拡大し、今やグループの総合力が問われる時代です。労働力不足が社会的にも大きな課題となっている昨今、グループ会社において優秀な人材が確保でき、定着させていくための環境整備が必要不可欠です。そして、管理職や将来の経営を支える人材を継続的に確保・育成するためにも、人材育成に資する人事・賃金制度の確立も必要ですが、その一方で、グループ企業においては様々な雇用形態が存在しており、業種・業態によっては非正規社員のマンパワーが屋台骨を支えている会社も見受けられます。このような業種・業態では、経歴年数や知識・技能の向上に見合った昇給ルールを確立し、業績への貢献や意欲・能力の発揮に際する処遇としていくことも求められます。

グループ会社で働く仲間の労働条件は、JR各社と比較して低位に置かれてしまっている。この現実を直視し、これまで以上にその「底上げ・底支え」「格差是正」を図ることが2017春季生活闘争に課せられた大きな使命です。JR各社とグループ会社(以下「JRグループ」)の間においても、契約単価の見直し・向上等をはじめ、付加価値の適正な分配に資する公正取引の実現を図ることが、グループ会社の労働条件の向上や安全をさらに強固に確立していくための原資を生み出すことに繋がります。そのことがグループ会社における人材の確保、技術レベルの確保・向上による安全の確立、及び安定した事業運営による収益の確保に繋がります。ひいてはJR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を従来以上に強く念頭に置かねばなりません。その上で、さらには「グループ会社と複数の階層にわたる業務の受委託関係にある協力会社等の取引企業や、JRグループと資本関係のないJR関連企業」(以下、「協力会社等」)も含めて同様の取り組みを図り積み重ね、すべてのJR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、JRグ

ループ全体の将来をより一層確固たるものとし、発展させていくためには必要不可欠です。

(4) JR各社の経営動向

JR各社は、2016年3月期決算に至るまでは、堅調なビジネス・旅行需要等を背景として運輸収入が好調であり増収増益を確保しましたが、本年4月に発生した「平成28年度熊本地震」によりJR九州を主として大きな被害・影響を受けました。一方で、夏期間のJR旅客6社の利用状況は、熊本地震の影響でJR九州管内の利用が減ったものの、政府による復興支援策の展開や、北海道新幹線開業や新祝日(山の日)等が寄与し、旅

2 JR各単組の2017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

JRの責任産別として、すべてのJR労働者の福祉の向上を図るため、JR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、2017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る「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全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、福利厚生といった全ての労働条件について検証を行うとともに、その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向けた取り組み強化
契約社員・パートなど非正規労働者の

客会社6社合計の利用(主要46区間の特急・急行輸送量)は、7年連続増加するとともに、お盆期間は2年連続で前年を上回るなど好業績となりました。しかしながら、その後の集中豪雨、台風の上陸(北海道・東北)などによって、JR北海道・JR貨物を主として甚大な被害と影響が発生しました。第2四半期決算においては、こうした各社・エリアにおける自然災害による被災や、経営施策の反動等を主とした特殊事情の影響が色濃く表れ、通期業績予想も合わせて大きく明暗が分かれました。

(5) JR各単組・グループ労組の賃金水準

2016年度「JR各単組第23回賃金実態調査(集約率約76%)」結果によると、JR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、JR東海・JR西労組は、中堅層では到達しているものの、若年層及び高年齢層においては到達していません。

(2) 賃上げ要求について

①賃上げ要求の基本的な考え方
1)各単組は月例賃金を構成する全ての賃金項目を検証し、月例賃金総額の引き上げに徹底してこだわった取り組みを展開します。
2)賃金カーブ維持分の確実な確保に

求による統一行動をはじめ、賃金項目全般の引き上げを通じて、水準の改善に取り組みます。
③総合生活改善闘争の取り組みを加速すべく、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する改善に力点を置いて取り組みます。
④非正規労働者の正社員化はもとより、時給引き上げをはじめとする雇用・労働条件について均等待遇の実現を求めます。
⑤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)」に掲げた目標賃金(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て、全てのJR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

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、JR四国労組は目標賃金に近似している年齢層が一部あるものの各年齢で到達していない状況であり、JR九州労組は中堅層では到達していませんが、高年齢層で到達していません。ともに産業計賃金の上昇率にキャッチアップできていないことが要因であり、多くの年齢層において目標賃金との乖離幅が増加しています。その他JR各単組については、母体数

(3) 賃上げ要求の根拠

①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)」に掲げた目標賃金(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て、全てのJR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

(4) 賃上げ要求の根拠

①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)」に掲げた目標賃金(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て、全てのJR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

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)」に掲げた目標賃金(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て、全てのJR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

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、JR四国労組は目標賃金に近似している年齢層が一部あるものの各年齢で到達していない状況であり、JR九州労組は中堅層では到達していませんが、高年齢層で到達していません。ともに産業計賃金の上昇率にキャッチアップできていないことが要因であり、多くの年齢層において目標賃金との乖離幅が増加しています。その他JR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。

(5) 賃上げ要求の根拠

①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)」に掲げた目標賃金(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て、全てのJR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

(6) 賃上げ要求の根拠

①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)」に掲げた目標賃金(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て、全てのJR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

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)」に掲げた目標賃金(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て、全てのJR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

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、JR四国労組は目標賃金に近似している年齢層が一部あるものの各年齢で到達していない状況であり、JR九州労組は中堅層では到達していませんが、高年齢層で到達していません。ともに産業計賃金の上昇率にキャッチアップできていないことが要因であり、多くの年齢層において目標賃金との乖離幅が増加しています。その他JR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。

(7) 賃上げ要求の根拠

①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)」に掲げた目標賃金(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て、全てのJR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

(8) 賃上げ要求の根拠

①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)」に掲げた目標賃金(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て、全てのJR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

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)」に掲げた目標賃金(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て、全てのJR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

Table with 8 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, JR貨物.

③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)」に掲げた目標賃金(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て、全てのJR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

JR 連合 2017 春季生活闘争方針案

[JR 連合2016年度賃金実態調査による目標賃金との比較] (金額単位: 円)

	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳
Q3(上位目標)	254,800	321,200	353,700	385,900	426,700	473,900	464,700
JR 連合	実額計	251,100	306,000	356,000	396,800	437,800	454,800
	差額	-3,700	-15,200	2,300	10,900	11,100	-19,100
	指標	98.5	95.3	100.7	102.8	102.6	96.0
	前年指標	105.8	99.9	103.6	100.9	97.4	95.4
	前年比	-7.3	-4.6	-2.9	1.9	5.2	0.6
東海	実額計	275,500	327,200	358,700	401,500	470,800	513,700
	差額	20,700	6,000	5,000	15,600	44,100	39,800
	指標	108.1	101.9	101.4	104.0	110.3	108.4
	前年指標	113.7	104.8	103.6	103.0	108.6	114.6
	前年比	-5.6	-2.9	-2.2	1.0	1.7	-6.2
西	実額計	241,400	303,800	376,000	424,600	435,400	444,500
	差額	-13,400	-17,400	22,300	38,700	8,700	-29,400
	指標	94.7	94.8	106.3	110.0	102.0	93.8
	前年指標	103.0	100.2	109.2	109.5	103.1	98.5
	前年比	-8.2	-5.6	-2.9	0.5	-1.0	-4.7

	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳
Q2(必達目標)	228,500	275,700	316,900	350,500	360,400	407,600	416,800
JR 連合	実額計	251,100	306,000	356,000	396,800	437,800	454,800
	差額	22,600	30,300	39,100	46,300	127,900	47,200
	指標	109.9	111.0	112.3	113.2	121.5	111.6
四国	実額計	215,600	243,900	297,500	338,700	363,100	396,800
	差額	-12,900	-31,800	-19,400	-11,800	-63,600	-10,800
	指標	94.4	88.5	93.9	96.6	85.1	97.4
	前年指標	97.9	89.2	96.7	96.9	96.1	95.3
	前年比	-3.6	-0.7	-2.8	-0.3	-11.0	2.0
九州	実額計	205,700	249,800	306,100	353,400	370,800	390,600
	差額	-22,800	-25,900	-10,800	2,900	-55,900	-17,000
	指標	90.0	90.6	96.6	100.8	86.9	95.8
	前年指標	94.0	97.9	101.4	103.0	98.0	93.7
	前年比	-4.0	-7.3	-4.8	-2.2	-11.1	2.1

※ 「必達目標」は「大企業の中位水準」、「上位目標」は「大企業の上位1/4水準」を基準として設定している。具体的には厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で集計されている「全産業1000人以上規模、男性高卒標準労働者の分布特性値表」のうち、「中位数」を必達目標、「第3四分位(100人の分布の場合、上から数えて25番目の水準)」を上位目標設定の目安としている。

※ ただし上記集計値は、「通勤手当を含んだ全従業員ベース」であるので、その数値をもとに「通勤手当を除く組合員ベース」の水準を推計し、具体的な目標値としている。

※ JR 連合の水準は、各年齢とも賃金実態調査の実測所定内賃金(通勤手当を除く)を原則としているが、2016年は45歳と50歳の該当者が僅少であるため、44歳と52歳賃金(国鉄新規採用最終年度とJR 新規採用初年度採用者)から推計している。

(3) 総合生活改善(ワーク・ライフ・バランス実現)及び政策・制度に関する要求について

①基本スタンス
JR 連合は、「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」に基づき、総合的な生活改善の観点から、労働時間や休日、休暇、育児・介護、福利厚生といったあらゆる労働条件について検証し、改善を図る取り組みを徹底します。また、政策・制度実現の取り組みを、労働条件改善の取り組みとともに運動の両輪として推し進めることとします。

なお、非正規労働者の処遇改善について、連合非正規共闘等の掲げる重点項目などを中心に据えつつ、また「同一労働同一賃金ガイドライン案」を念頭に置き、「均等待遇の実現の立場から取り組み」として取り組むこととします。

連合方針に掲げるミニマム要求課題についても、連合加盟組合として取り組みを推進することとします。

②具体的な取り組み
1) ワーク・ライフ・バランス社会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

社会が進む我が国の社会構造はもとより、年齢層が大きく世代交代が急激に進むJR 内の状況を踏まえ、「社会生活の時間」の充実を含め、ワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざします。とりわけ、「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」に基づき、総労働時間の削減や時間外労働時間の削減、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めます。

i) 総労働時間の短縮、時間外労働時間の削減(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) 時間外労働等割増率について、法定割増率水準からの引き上げを求めます。特に、中小企業において1ヶ月60時間を越える時間外労働に対する150/100以上の割増率引き上げを図ります。
c) 労働時間管理の適正化を図るべく、職場実態の点検強化を行うとともに問題点の改善に向けた労使協議の展開とルール作りを取り組みます。とりわけ、36協定の遵守状況の確認はもとより、特別条項付協定を締結している単組についてはその点検や、労働時間に関する協定・規約の強化

を図ります(適切な上限設定、適用にあつた協定やインターバル規制の導入等)。

ii) 年休取得率の向上
a) 平均年休取得率90%を目指すとともに、年間取得ゼロの組合員をなくします。
b) 全ての単組が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、適正人員の措置を通じて取得率の向上に向けた取り組みを展開します。

iii) 育児・介護に関する制度改善
a) 育児休業、介護休業、子の看護休業、短時間勤務、所定外労働の免除、介護休暇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・介護休業期間除規定及び昇給における欠格条項廃止を求めます。
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、子の看護休業制度の拡充等といった、育児及び介護に関する諸制度の拡充、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保、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帰時における業務内容・職場の選択肢の拡充、特に仕事と育児の両立実現に向けた日勤職場の拡大等を求めます。

c) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア(介護・ハラスメント)をはじめとする、あらゆるハラスメントを二元的に防止する取り組みを求めます。同時に、妊娠・産後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、これを徹底します。
d) 男女のワーク・ライフ・バランス実現や、女性の就業継続の観点から、男性の育児休業取得促進に取り組めます。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めます。

e) 有期契約労働者への制度の拡充を

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・点検に向け、以下の課題に取り組めます。

i) 女性の昇進・昇格の遅れ、配置や仕事の配分に関する男女の相違の有無など、男女間における賃金格差の実態の有無・状況及びその背景を実証的に点検し、積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)による改善を図ります。

ii) 合理的な理由のない転居を伴う転

iv) 治療と職業生活の両立支援に関する取り組み
職場において疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立に向けた対応が求められます。雇用形態にかかわらず、対象となる労働者の支援と職場環境の整備などに向けた労使協議を進めます。

v) 高齢者雇用に関する取り組み
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向けて、以下の取り組みを求めます。

i) 60歳以降の雇用制度及び賃金制度については、希望者全員を対象とする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めます。また、高齢者の就業の場を確保すべく、高齢者の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。

ii) 60歳以降の諸労働条件の前提となる50歳以降のシニア層の基本賃金をはじめとした諸労働条件の改善に取り組めます。とりわけ「同一価値労働・同一賃金」の理念に基づいた点検ならびに改善を求め、シニア層にとつて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。

iii) 併せて、生涯獲得賃金のさらなる引き上げを目的として退職手当の改善に取り組む、第一基本給の縮小・廃止をはじめとする要求を行います。

ii) 改正労働者派遣法に関する取り組み
a) 派遣労働者の労働条件の点検・改善に取り組めます。
b) 派遣労働者の受け入れ開始時や派遣期間を延長して受け入れる際における確実な要員協議や意見表明を行います。

iii) 若者雇用に関する取り組み

動や、妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いは有無について点検・検証し、是正を図ります。

iii) 同僚間セクハラ、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を検証します。

iv) 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定・着実な推進・点検に労使で取り組む。計画が着実に進展しているか、会社が行うPDCAに對して、労働組合として積極的にコミットします。

v) 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待遇実現に向けた取り組み
i) 「同一労働同一賃金ガイドライン案」を念頭に置き、各雇用形態の賃金諸手当をはじめとする労働条件および福利厚生全般について、自社の制度及び運用に係る点検を行います。また、賃金・諸手当・制度のほか、安全管理に関する取り組み、社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応等を合わせて行います。

ii) その上で、合理的理由のない処遇差がある場合にはその是正を求めるとともに、改善に向けた要求を行います。

(4) JRグループ全体で生み出した付加価値の適正な配分を求める取り組み
JRグループは、将来に亘って安全・安定輸送を確保するとともに、良質なサービスを提供し、利用者へ提供し続けるためには、JRグループ全体における雇用の安定と賃金をはじめとする労働条件の向上や人材確保・育成が極めて重要な課題です。

そして、グループ会社における技術レベルの確保・向上による安全の確立と安定した事業運営による収益の確保を図ることが、ひいてはJRグループへの信頼を高め、発展に寄与するものであるという視点に立った運動を創り上げます。その原資を創出すべく、JRグループ内の取引において、受委託契約における契約単価の見直し・向上等をはじめ、付加価値の適正な配分に資する公正取引の実現をめざします。そして、安全・安定輸送サービスを基軸とする良質な総合サービスの提供を支える「人への投資」を重視し、その効果が広く波及・浸透する取り組みを行うこととします。

その上で、さらには協力会社等も含めて、同様の観点からの取り組みを積み重ねること、JRグループに関係するすべてのJR 関係労働者の「底上げ・底支え」、「格差是正」を図っていきます。

a) 雇用のミスマッチによる早期離職を防ぎ、若者が安心して働き続けられる環境の整備に向けた労使協議を行います。

b) 職場への定着に向けた時間外労働休日・休暇などの職場環境の改善を図ります。

c) 新卒者募集における職場情報の積極的な情報開示、求人情報の適切な明示、就労前の書面交付による労働条件明示の各実施状況の確認を行います。

iv) 障がい者雇用に関する取り組み
a) 障がい者雇用に関する差別禁止の徹底を図ります。
b) 合理的配慮の提供に向けた体制整備の徹底を行います。

v) 安全な職場づくり
メンタルヘルス対策(ストレスチェック)、長時間・過重労働への対策、受動喫煙防止対策、パワーハラスメント対策など、労働安全衛生法令の遵守と安全配慮義務の履行に関する企業内での対応状況の確認と改善を図る取り組みを行います。