

# 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、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」を図っていく視点が重要です。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
〃	208.2	245.4	280.1	308.8	328.1
〃	90.6%	97.7%	92.9%	93.2%	87.6%
運輸(整備/車両/機械)	183.8	221.5	242.6	328.5	401.0
〃	187.3	206.2	221.7	232.8	238.6
〃	101.9%	93.1%	91.4%	70.9%	59.5%
陸運(自動車/物流)	183.8	221.5	242.6	328.5	401.0
〃	186.1	199.4	212.0	225.1	239.7
〃	101.3%	90.0%	87.4%	68.5%	59.8%
物販(小売/車販/駅弁)	210.9	245.6	269.6	306.3	370.0
〃	200.5	222.9	243.4	262.1	279.0
〃	95.1%	90.8%	90.3%	85.6%	75.4%
ホテル(宿泊/飲食)	168.8	202.7	227.3	253.8	290.0
〃	175.0	196.4	215.6	234.3	253.8
〃	103.7%	96.9%	94.9%	92.30%	87.5%
一般(サービス/情報)	204.4	224.0	241.5	255.6	300.6
〃	200.9	234.7	264.7	285.2	290.5
〃	98.3%	104.8%	109.6%	111.6%	96.6%

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ゾーンでの回答引き出しに向け取組みます。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ゾーン「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・中小集中回答ゾーン「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)  
●発行所 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」にこだわらる取り組みを展開

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。

### 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

私たちが取り巻く環境は、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、本年初からの「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軽減するとともに、「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、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。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産業は他の産業界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ことが懸念されています。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。

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。

さらには、昨年閣議決定された「二ツポン一億総活躍プラン」においては、非正規労働者の待遇改善(同一労働同一賃金等)、長時間労働の是正などの多くのメニューが挙げられています。昨年9月より、「働き方改革実現会議」が設置され、昨年12月には「同一労働同一賃金ガイドライン案」が策定・公表されました。今後は、同ガイドライン案に基づき、労働政策審議会を経て、関連法制の改正手続きが行われる予定とされています。労使では、こうした動きをも踏まえた自社制度・運用の点検や、変更に向けた労使協議等の取り組みが求められます。引き続き外部環境の動向を注視しつつ、JR

られているのです。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。

(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。

さらには、昨年閣議決定された「二ツポン一億総活躍プラン」においては、非正規労働者の待遇改善(同一労働同一賃金等)、長時間労働の是正などの多くのメニューが挙げられています。昨年9月より、「働き方改革実現会議」が設置され、昨年12月には「同一労働同一賃金ガイドライン案」が策定・公表されました。今後は、同ガイドライン案に基づき、労働政策審議会を経て、関連法制の改正手続きが行われる予定とされています。労使では、こうした動きをも踏まえた自社制度・運用の点検や、変更に向けた労使協議等の取り組みが求められます。引き続き外部環境の動向を注視しつつ、JR

で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、経験年数や知識・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いす。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

客会社6社合計の利用(主要46区間の特定・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。年末年始期間の利用状況については、期間中は天候に恵まれ、概ね順調に推移しました。各社ともに新幹線利用が好調

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むけた取り組みの強化
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区間の特定・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。年末年始期間の利用状況については、期間中は天候に恵まれ、概ね順調に推移しました。各社ともに新幹線利用が好調
(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。
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層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。

- 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。
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
③具体的な要求内容
①定期昇給は労使間で協定化されたものであり、全てのJR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。
②JR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。なお、その際、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)。
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・個別各引き上げ方式について
①平均引き上げ方式
i) 2016年9月25日現在の賃金諸元(JR連合賃金実態調査による)平均基準内賃金 304,150円(37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) 2016年9月25日現在の賃金諸元(JR連合賃金実態調査による)平均基準内賃金 304,150円(37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
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・バランスの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)については、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励まし取り組みます。
①時間給の引き上げ
i) 時間給については「誰もが時給1,000円」の実現を目指します。
ii) 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。
iii) 時給引き上げについては、正社員との均等待遇を目指す観点から、40円を目安として時給の引き上げを目指します。
iv) 単組が取り組む地域水準については、「原則リビングウェイジ」

[JR各社の2016年度中間決算の状況 上段:連結、下段:単体]
単位:百万円
社名 売上高 増減(%) 営業利益 増減(%) 経常利益 増減(%) 純利益 増減(%)
JR北海道 85,721 100.8 △12,647 - 2,096 13.9 288 2.1
45,500 109.4 △17,200 - △10,000 - 4,400 35.3
JR東日本 1,435,158 101.0 277,644 95.0 244,957 95.1 164,787 98.5
1,041,800 100.4 242,400 94.4 218,600 94.1 152,800 96.6
JR東海 866,744 100.8 334,700 103.3 306,681 104.7 214,982 109.8
685,800 101.1 326,200 104.3 298,000 105.8 210,800 109.2
JR西日本 700,372 98.7 98,359 89.0 88,528 88.8 57,117 86.5
475,400 99.3 81,300 90.0 70,800 89.8 46,900 87.7
JR四国 24,617 100.0 △3,705 - 2,183 72.3 1,818 69.0
14,496 100.3 △4,462 - 1,532 59.3 1,440 63.8
JR九州 172,089 91.1 28,305 174.3 29,464 119.8 19,907 93.8
93,200 84.4 22,900 222.3 26,200 129.4 18,500 97.1
JR貨物 91,184 100.2 4,760 120.9 3,736 140.4 2,264 173.7
74,029 101.0 3,915 120.5 2,940 149.2 1,819 145.3

- を上げ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ます。
③均等待遇の実現
①正社員化の制度創設を目指します。
ii) 労働契約法の改正趣旨を踏まえ、正社員との均等待遇(昇給ルール、時間外割増適用、無期契約転換後における均等処遇の確保、各種休暇制度等)を要求します。
iii) 諸手当等の制度改善・創設「期末手当(一時金)、時間外手当、通勤費など」を要求します。
iv) 政労使代表者及び有識者で構成される「働き方改革実現会議」が提示した、「同一労働同一賃金ガイドライン案」を念頭におき、賃金・諸手当をはじめとする労働条件全般について自社内の制度及び運用に係る点検を行います。そして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、改善に向けた要求を行います。

