

グループ労組の 春季生活闘争の成果と振り返り

JR連合組織部長 吉田 祥司

わが国の経済は、緩やかな回復傾向にあると言われているが、グローバル競争の激化や生産拠点の海外展開の加速、資源価格の高騰などによって、その構造が大きく変化している。私たちが働くJR各社とグループ会社についても例外ではなく、足元ではビジネスや国内旅行需要が好調であることに加えて、訪日外国人客の増加等から業績は概ね堅調に推移しているが、これから本格的な人口減少社会の到来を迎えるにあたって、特に地方部で厳しい事業運営が予想される。一方、JR連合に加盟しているグループ

九二単組で構成するJRグループ労組連絡会は、毎年八月に賃金実態調査を実施し、自らの賃金水準の把握に努めるとともに、連合の「地域ミニマム運動」を通じて、地域における不合理な賃金格差の是正に取り組んでいる。そして、毎年の春季生活闘争では、「中期労働政策ビジョン（二〇一四～二〇一八）」でJR関係労働者にとって相応しい働き方と今後五年の到達目標を掲げ、その実現に取り組んでいるところである。

将来にわたってJRグループが魅力あふれる産業であり続けるためにも、JR連合に加盟するすべての単組が「中期労働政策ビジョン（二〇一四～二〇一八）」の趣旨や目標を共有化するとともに、春季生活闘争をはじめとして労働条件維持・改善の取り組みを継続的に行っていくことが求められている。このような視点に基づいて、二〇一六春季生活闘争では「JR各単組とグループ九二単組が一丸となって闘う春季生活闘争」を目指して取り組んできた。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」に軸足を置いて取り組みを展開してきた。

皮切りに取り組みをスタートした。同調査は毎年八月に実施しているが、各エリア連合や単組の協力によって、集約率は六一％と昨年より一二％程度上昇した。また、要求策定にあたっては、JR連

合の賃金対策委員会などで検討を重ねてきた闘争方針（案）に基づいてJRグループ労組連絡会の幹事会で議論し、二月一日に開催した第一三回分科会プロジェクトで二〇一五春季生活闘争を振り返るとともに、闘争方針（案）の策定にむけた各単組からの意見集約と認識の共有を図ってきた。議論の過程において、産別統一要求を設定することは概ね理解が得られたものの、グループ会社の厳しい経営の現状を踏まえた対応を求める声も出され、昨年に引き続いて「目安とする」こととした。

さらに、連合が「大手準拠」、「大手追従」といった慣行からの脱却・発想の転換」を闘争方針に明記したことを踏まえ、グループ会社が更なる成長と発展を遂げるためには雇用の維持・確保を含む「人材の確保と育成」が欠かせないという観点から、JR各社とグループ会社・協力会社との受委託契約における契約単価への見直し・向上や公正取引の実現について、初めて闘争方針に明記した。

そして、二月三日に開催したJR連合第二八回中央委員会において、「JR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、以下の三つの柱について取り組むことや賃金引き上げ要求をはじめとする、二〇一六春季生活闘争方針を決定した。

1 要求策定にむけた議論と闘争方針の決定

グループ労組の二〇一六春季生活闘争は、昨年八月の第二三回賃金実態調査を

また、要求策定にあたっては、JR連



春闘総決起集会で決意を述べる火野宮代表幹事

「二〇一六春季生活闘争方針」取り組みの三つの柱

- 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

〈賃金引き上げ要求〉

- 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「六〇〇〇円以上」引き上げを目安とする。

そのうち三〇〇〇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。

②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「一〇五〇〇円以上」引き上げを目安とする。

そのうち四五〇〇円を定期昇給

相当分、三〇〇〇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、上記の定昇制度のある単組と同様に取り組むこととする。

2 要求実現のための諸行動の展開

闘争方針の決定を受けて、二月二十六日に大阪市内において、JRグループ労組連絡会が主催する「二〇一六春闘総決起集会」を開催、グループ九二単組とJR各単組が一体となって闘う春季生活闘争を構築すべく、意思統一を図った。集会では各分科会（工務、運輸、陸運、物販、ホテル、一般）の代表による決意表明が行われ、グループ会社の経営や労働条件の現状を報告するとともに、二〇一六春季生活闘争における処遇改善に取り組む意思を確認してきた。

そして、要求書の一斉提出日に設定した二月二十九日までに六四単組（昨年五八単組）が会社側に要求を申し入れ、最終的には八九単組（昨年七九単組）が要求し、実現にむけた労使協議等に取り組んできた。要求を申し入れた単組が大幅に増加した背景として、JR連合運動並びに労働組合活動が定着してきたこと、J

< 2016 春季生活闘争の要求・妥結状況 >

①加盟組合数	92 単組 (昨年 87 単組 [前年比+5 単組])
②要求組合数	89 単組 (昨年 79 単組 [前年比±0 単組])
③妥結組合数	88 単組 (昨年 77 単組 [前年比±1 単組])
④ベア回答	38 単組 (昨年 32 単組 [前年比+6 単組])
⑤一時金	63 単組 (昨年 67 単組 [前年比-3 単組])
⑥別途交渉	3 単組 (昨年 3 単組 [前年比±0 単組])
⑦状況不明	0 単組 (昨年 3 単組 [前年比-3 単組])
⑧その他	1 単組 (昨年 単組 [前年比-1 単組])

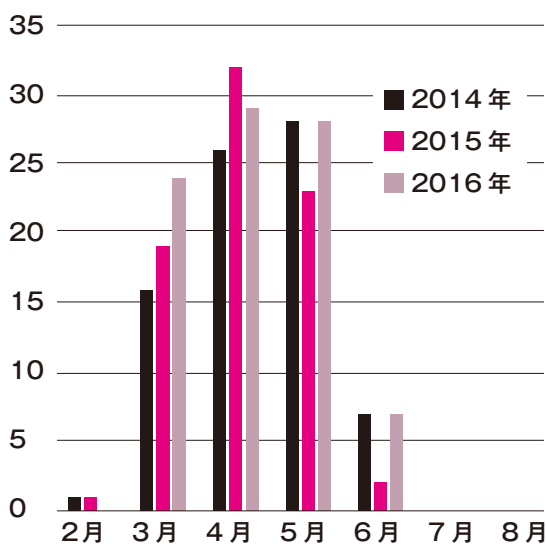
< 取り組みの特徴点 >

- ①要求を申し入れた単組が大幅に増加
⇒JR連合運動並びに労働組合活動が定着し、役員のスキルアップが図られた
- ②昨年より早期に妥結する傾向強まる
⇒会社との事前打ち合わせ等で論点を明確化し、適正なスケジュール管理が行われた
- ③ベア回答を引き出した単組が増加
⇒人手不足による採用難や最賃引き上げの追い風となった。各単組の交渉力が強化された。
- ④初めてベア回答した会社が多かった
⇒JR各社の理解が以前に比べ得られ、ベア回答しやすい環境（JR各単組の支援）にあった

R連合が二年続けて取り組んだ「労使協議力の向上」を目的としたJR連合セミナーで役員のスキルアップが図られたことなどが挙げられる。

さらに、早期妥結の取り組みの一環として、各単組の交渉を支援する取り組みを各エリア連合に要請してきた。具体的なものとして、JR東海連合は「春闘交渉担当者会議」やグループ全三二単組

春闘生活闘争の月別妥結状況



要求については、加盟する九二単組の

3 妥結結果と振り返り

の「労使対話行動」、JR西日本連合は「労使懇談会」や地協・地方本部単位の「春季生活闘争討論集会」、JR九州連合は「労使懇談会」を開催、JR四国連合やJR貨物連合では幹事会等を通じた単組の交渉状況等の把握に努めるなど、早期決着にむけた支援を行っている。

加えて各単組の妥結状況については「グループ労組連絡会春闘FAQXニュース」や「グループ労組連絡会ニュース」を発行するなど、情報提供によるグループ労組の交渉支援にも取り組んできた。

うち、八九単組が会社に申し入れた。申し入れを行わなかった三単組のうち、二単組は秋に交渉を行う単組であり、残る一単組も春季生活闘争時期（三月）に労働条件に関する団体交渉を行っている。

したがって、二〇一六春季生活闘争においては、すべての加盟単組が何らかの取り組みを行ったということであり、評価に値するものと考えられる。

また、大半の単組がJR連合の統一要求である「月例賃金総額の六〇〇〇円以上引き上げ（そのうち三〇〇〇円を純ベア統一要求）を目安」とする方針に沿った要求を掲げるなど、産別統一闘争として展開することができた。JR各単組とグループ全単組が一体となって取り組み、たほか、月例賃金総額の引き上げを求めたことでJRグループ全体の底上げにつながったことは間違いない。

要求した八九単組（昨年七九単組）のうち、八八単組（昨年七七単組）が六月二四日までに妥結した。集計可能な六四単組の妥結額は、単純平均でベア七〇九円（昨年八七五円）、



JR 連合グループ労組連絡会第 6 回幹事会

定昇三七二円（昨年三九六九円）と昨年実績を下回ったものの、三年連続で賃金引き上げが実現している。

とりわけ、JR 本州三社及び JR 九州の各単組がベアを獲得した波及効果とグループ各単組が粘り強く月例賃金にこだわった交渉を展開した結果、定期昇給は制度化されている単組で概ね実施を確認、昨年を上回る三八単組（昨年三三単組）がベア回答を引き出した。ベア（賃金改善）回答を引き出した背景には、慢性的な人手不足による雇用環境の変化に加え、二〇一六春季生活闘争での主要なテーマに掲げた「人材の確保と育成」に対して、会社側が理解を示した結果であると言える。

また、一時金についても六三単組（昨年六七単組）が回答を引き出し、そのうち一九単組（昨年二三単組）が昨年を上回った。従来の年間臨給や夏季手当の増額に加えて、好業績や業務の繁忙を考慮して年度末手当の支給を勝ち取った単組も少なからず存在している。

制度改善では、休日増や休暇、手当の新設・増額、社員登用制度の改善などが図られたほか、インフルエンザ予防

接種や人間ドックに対する会社補助を増額するなど、福利厚生制度の充実に努めた単組もあつた。また、非正規社員の月給・時給引き上げが一九単組で実施され、一時金の支給額等も含めて、処遇の改善が着実に進むなど総合生活改善闘争に相応しい成果を収めることができた。

4 二〇一七春季生活闘争にむけた課題

二〇一六春季生活闘争で様々な成果を挙げた一方で課題も残されている。今春闘を取り組むにあたっては、グループ九二単組と JR 各単組が一丸となつて闘う春季生活闘争を目指してきた。そして、すべての加盟単組において春季生活闘争で何らかの取り組みができたが、継続性の観点から今後すべての単組が参加する春季生活闘争を構築していかなければならない。

また、方針議論の過程から情報共有のあり方についても、様々なご意見・ご要望をいただき、「グループ労組連絡会春闘 FAX ニュース」や「グループ労組連絡会ニュース」の発行、ホームページを活用した情報提供に努めてきた。

二〇一六春季生活闘争では、JR グループ労組連絡会の幹事全員に「グループ労組連絡会春闘 FAX ニュース」をメール

で送信する取り組みも行ってきたが、今後も適宜改善に取り組んでいくことが求められる。

さらに、従来からの課題である妥結時期については、すべての単組が四月中に決着することを目指してきたが、四月末までに妥結した単組は五三単組にとどまった。昨年（五一単組）と比較すれば増加しており、着実に早期妥結の取り組みが浸透しているものの、引き続きの課題として取り組んでいく必要がある。過去三年間の妥結時期をグラフ化すると図のようになる（熊本地震の影響もあり、妥結が送れた単組もある）。加えて、グループ労組の春季生活闘争は、資本関係のある JR 各社の妥結結果に左右されるという傾向があるが、近年の慢性的な人手不足などグループ会社を取り巻く環境の変化によって、グループ会社の労働条件はそれぞれの労使で決定するという本来のスタイルが着実に定着してきている。

組合側の経営に対する分析力の強化や戦略的な労使協議、積極的な政策提言が求められるほか、労働環境や経営課題に対する労使間の意思疎通の更なる強化に取り組んでいかなければならない。

これらの残された課題を克服するため、二〇一七春季生活闘争にむけた議論を各エリア連合及び加盟単組と一層深めるよう取り組んでいく。