中期労働政策ビジョン（2019～2023）を策定

新たなビジョンを掲げて2020春季生活闘争に挑む！

私たちJR産業は、人流・物流ネットワークを維持・発展させることで、日本の経済・社会へ貢献し続け、豊かな社会を後世へと引き継いでいくという使命を今後も担い続けなくてはならない。それを支えるのは「人」であり、「人」こそが財産である。この最も重要な経営資源である「人財」が、活き活きと意欲を持って働き、持てる能力を最大限に発揮できる労働条件・環境を整えることが労働組合の最たる機能・役割である。

JR連合はこの間、JRの責任産別として中長期的な視点から、JR関係労働者が将来において目指すべき雇用や労働のあり方を模索し、着実に実現を図っていくための一里塚として、5年ごとに「中期労働政策ビジョン」を策定してきた。そして加盟各単組が同ビジョンを共有しつつ、労使協議を中心とする粘り強い取り組みを展開してきた。この5年間は、「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」に掲げる中長期目標の達成を目指し、継続的な活動を展開してきた。

そうした中で、中期労働政策ビジョンが改訂期（2019年6月）を迎えた。改訂に際しては、約2年間に亘り加盟各単組との討議を積み重ねてきた。取り巻く環境の激変を念頭におき、不確実ながらも将来を見据え、今後5年の中期的目標を明確化した新たな中期労働政策ビジョンは、第28回定期大会で提起され承認を受けた。

今後、JR連合に加盟するすべての単組が、本ビジョンの趣旨や課題認識、および目標を共有し、やりがいをもって業務に精励できる制度・環境の創出に取り組んでいく。

中期労働政策ビジョン（2014～2018）の振り返り（概要）

雇用・労働のあり方

60歳定年制に変化はあまり見られず、また、依然として55歳や60歳を機に賃金ダウンが行われる制度も残存しており、改善が必要である。育児や介護、治療等と仕事の両立を支援する様々な制度が徐々に整備されてきているが、依然として、個々が抱える事情・背景を理由として退職を選択せざるを得ない組合員が性別を問わず存在している。そして、JR産業の各種事業は、JR7社と、数多の業種からなるグループ会社・関連会社および協力会社等が一体的に支えている。しかし、グループ経営の中で効率化が優先され、総人件費は抑制されて非正規雇用も増えた。これらの課題に対する具体的な制度・仕組みは、個々の会社だけで構築されているに留まっていることから、今後は横断的なものとしていく必要がある。

賃金のあり方

各単組が、春季生活闘争を軸として、ベースアップを軸とする月例賃金の引き上げに徹底してこだわる取り組みを継続してきた。また、JRグループ全体で生み出した付加価値の適正配分を従来以上に強く求めるなど、グループ会社や協力会社等で働く労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」を前面に押し出した運動を展開してきた。その結果、JR各単組は定期昇給の確保やベースアップの実施をはじめ、若年齢層や高年齢層・非正規社員の賃金改善や諸手当改善、時間外割増率の引き上げなど多くの成果を獲得し、賃上げの流れを継続・前進させてきたと言える。しかしながら、依然として、多くの単組で必達目標賃金の到達には至っていない。（下表参照）

ワーク・ライフ・バランスのあり方

年次有給休暇の取得率向上については、賃金実態等調査の結果によると、1人平均年間14日前後で推移しており、この5年間で大きな変動はない（職種別では差異あり）。取得率の向上策として、一部の単組では、この間の労使協議を通じて、初年度付与日数15日の実現や半日休暇制度

JR連合 2019年度賃金実態調査による目標賃金との比較

		25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳
03（上位目標）		254,600	309,600	355,800	394,100	427,500	475,900	496,200
JR連合	実額計	252,900	303,500	360,400	400,000	446,300	446,600	447,000
	差額	−1,700	−6,100	4,600	5,900	18,800	−29,300	−49,200
	指標	99.3	98.0	101.3	101.5	104.4	93.8	90.1
	前年指標	96.3	96.9	95.0	101.3	108.0	94.0	90.3
	前年比	3.0	1.1	6.3	0.2	−3.6	−0.1	−0.2
東海	実額計	277,300	325,100	364,000	408,900	468,800	512,900	556,900
	差額	22,700	15,500	8,200	14,800	41,300	37,000	60,700
	指標	108.9	105.0	102.3	103.8	109.7	107.8	112.2
	前年指標	105.9	103.4	95.5	105.6	110.3	105.7	111.3
	前年比	3.0	1.6	6.8	−1.8	−0.6	2.1	0.9
西	実額計	240,500	298,200	371,600	412,800	447,800	436,900	425,900
	差額	−14,100	−11,400	15,800	18,700	20,300	−39,000	−70,300
	指標	94.5	96.3	104.4	104.7	104.7	91.8	85.8
	前年指標	91.2	95.1	98.9	105.1	104.4	91.1	87.8
	前年比	3.3	1.2	5.6	−0.3	0.4	0.7	−2.0

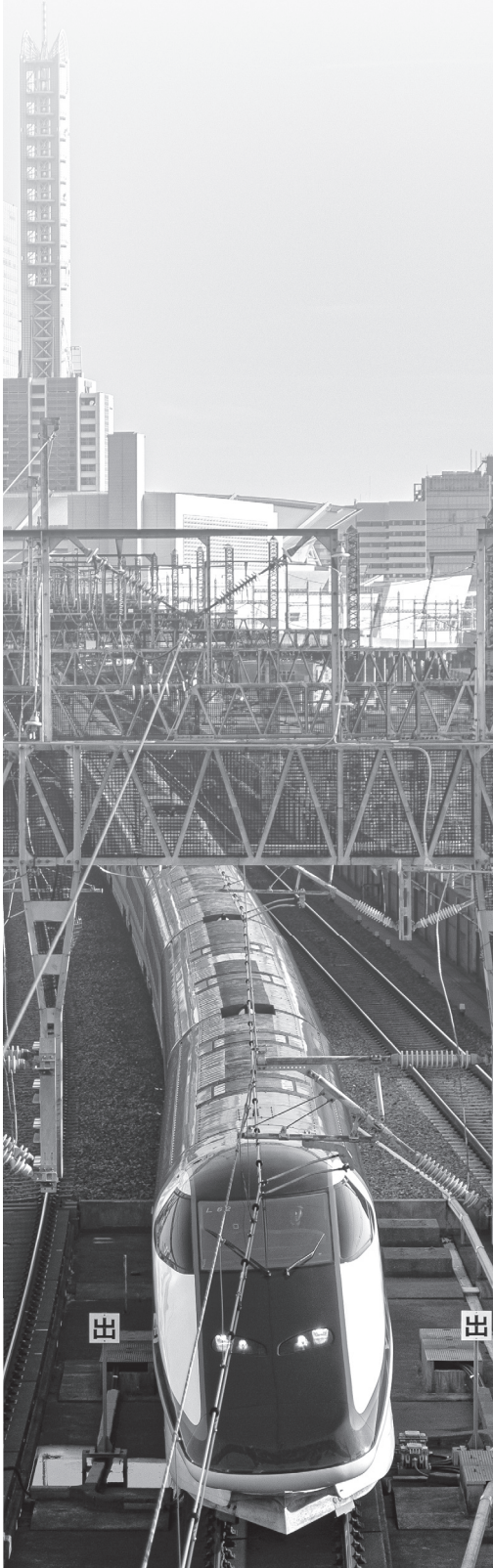
		25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳
中位数（必達目標）		224,600	275,100	315,200	344,400	372,600	407,400	422,800
JR連合	実額計	252,900	303,500	360,400	400,000	446,300	446,600	447,000
	差額	28,300	28,400	45,200	55,600	73,700	39,200	24,200
	指標	112.6	110.3	114.3	116.1	119.8	109.6	105.7
四国	実額計	201,900	241,600	282,100	323,900	363,700	351,000	338,300
	差額	−22,700	−33,500	−33,100	−20,500	−8,900	−56,400	−84,500
	指標	89.9	87.8	89.5	94.0	97.6	86.2	80.0
	前年指標	88.2	89.9	88.7	93.5	95.7	86.1	80.1
	前年比	1.7	−2.1	0.8	4.1	−9.6	0.1	−0.1
九州	実額計	209,700	244,100	310,700	340,300	374,600	352,200	332,000
	差額	−14,900	−31,000	−4,500	−4,100	2,000	−55,200	−90,800
	指標	93.4	88.7	98.6	98.8	100.5	86.5	78.5
	前年指標	91.6	94.8	96.8	99.2	92.6	84.2	79.3
	前年比	1.7	−6.1	1.8	−0.4	7.9	2.2	−0.8

の使用要件及び回数の見直し（撤廃を含む）が行われている。

時間外労働の削減については、賃金実態等調査の結果によると、1人平均月14時間前後で推移しており、この5年間で大きな変動はないものの、増加傾向。また、月40時間以上の時間外労働を行っている割合も全体の5％となっており、この傾向も5年間で大きな変動はない。しかしながら、実態として、多くの労使で特別条項付36協定を締結しており、時間外労働の上限である月45時間、年360時間を超えて労働させることが可能となっている。特別条項に依拠しない業務執行体制、働き方の見直しなどにむけた労使協議を不断に展開していかなければならない。

育児・介護に関する諸制度の改善については、JR産業における女性労働者は着実に増加しているものの、結婚・出産・育児等を理由に退職する女性は依然として多く、介護にかかる課題も徐々に顕在化している。今後は、さらなる諸制度の拡充に努めるとともに、制度の利用促進を図る必要がある。

グループ企業における労働条件のあり方については、春季生活闘争の機会を軸として、2016春季生活闘争からより強く明確に方針化した、〝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〟として、グループ会社等における労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」をめざす取り組みを展開してきた。さらには、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などの取引企業や、JRグループと資本関係のない関連企業で働く仲間の労働条件の向上にむけても、その必要性をあらためて訴えるなど、取り組みを強化してきた。結果として、多くの単組で勤務制度や休暇制度・諸手当の改善・新設、及び非正規社員の月給・日給・時給引き上げや福利厚生制度の改善を図るなど、成果を積み重ねてきている。企業によっては経営資源や経営体力の差異から進捗度合いは異なるものの、「あるべき姿」に向けては徐々に前進を図ることができていると言える。



中期労働政策ビジョン（2019～2023）の総論

JR産業を取り巻く環境は、激しく変化している。JR産業の持続的な発展のためには、すでに顕在化している危機的な労働力不足のほか、今後の生産年齢人口の一層の減少やグローバル化による社会・経済構造の変化、第四次産業革命が到来する将来などを見据え、私たちはより意識的に、仕事の進め方や業務内容の見直し等を積極的に行っていかなくてはならない。そうすることによって「労働の価値」を高め、一層魅力的な仕事と職場を創出していくことが求められている。

そして、大前提として安全を確立しなければならない。そのための労使協議を徹底するとともに、特に死亡事故や重大労災の防止にむけて、職場実態を踏まえた検討と対策の立案を徹底する。また、グループ会社・協力会社も含め、すべてのJR関係労働者の労働環境、業務遂行体制等の改善を通じた、JR産業全体を視野に入れた安全性向上にも意識的に取り組む。さらに、安全衛生委員会等の機能をさらに強化・充実させることによって、より安全で働きやすい職場を創造し、働く者の安全確保を通じた、JRグループ全体の安全性向上に取り組む。

加えて、健康管理・健康増進を意識した職場環境整備・改善の促進や、あらゆるハラスメントの根絶にむけた取り組み、そして、職場内・組織内コミュニケーションの充実・強化による組織力・チーム力の強化にも取り組んでいく必要がある。

中期労働政策ビジョン（2019～2023）の到達目標（概要）

雇用・労働のあり方

ⅰ）多種多様な事情・背景を抱える人財が就労を希望する限り、働き続けることができる多様な働き方、労働環境・条件の整備・充実を図る。

ⅱ）60歳以上の就労希望者が活き活きと活躍できる労働環境・条件を整える。また、法改正等の外部環境変化を視野に入れ、定年年齢の引き上げを含めて、65歳を超えて働き続けられる雇用の在り方についても整備を図る。

ⅲ）非正規雇用社員に対しては、本人意思を尊重しつつ、正社員登用制度の充実及び活用を進める。

賃金のあり方

ⅰ）ＪＲ７単組

・「全産業　大企業1000人以上　中位数（Ｑ２）」を所定内賃金の必達目標に据え、2023年度までの５年間で到達する。

・上記必達目標を達成した単組は、「全産業　大企業1000人以上　第３四分位数（Ｑ３）」を上位目標として設定し、上位目標の到達にむけて取り組む。

ⅱ）グループ労組

・最終到達目標までの道筋として、業種毎に分科会を形成し、今後５年間で到達すべき目標水準を設定し、その到達にむけて取り組むこととする。（下表）

ⅲ）共通

1）非正規雇用社員と正規雇用社員の賃金の不合理な格差を解消し、年齢・性別・採用種別を問わず、業務内容や勤務状況、責任度合いに見合った形の賃金処遇制度を確立する。

2）年金制度等の公的制度の限界を念頭におき、退職後の生活にむけた備え、生活安定を目的とした確定拠出年金制度の構築、改善を図る。

各種労働条件･制度のあり方（賃金以外）、ワーク･ライフ･バランス

ⅰ）労働時間・業務量の正確な把握に基づく総実労働時間の短縮、時間外労働時間の削減

1）管理監督者も含めた個々人の正確な労働時間の把握を行うべく、適切な仕組みの整備・構築と適切な運用を図る。

2）正確な業務量の把握を行うとともに、業務遂行に必要な要員体制を整備する。

3）適切な内容での３６協定締結と労使による適切な運用を徹底する。

4）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図る。

ⅱ）年次有給休暇（年休）取得率の向上施策

1）年休の初年度付与日数を15日以上とする。

2）事業所ごとの年休取得率を継続的に把握し、適正人員の措置を通じて年休取得率の向上にむけた取り組みを展開する。

3）半日休暇制度の回数制限及び使用事由の制限を撤廃する。

ⅲ）多種多様な事情を抱える人財の働き方や処遇に関する制度改善及び意識・環境改善

1）育児・介護休業の取得に伴う人事考課上の不利益取り扱いを禁止するとともに、昇給における育児および介護休業期間除外規定および昇格における欠格条項を廃止する。

2）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、子の看護休暇制度や扶養手当の拡充、育児及び介護に伴い利用できる諸制度や費用面に着目した諸手当等の拡充、不妊治療への理解促進と対応上の支援について、前進を図る。

3）治療を行いながら就労を希望する人財が、心身状態や周囲との調整を行いながら働き続けることを選択できるための諸制度の充実、労働環境の整備を図る。

■ＪＲ連合 2019 年度ＪＲグループ労組連絡会賃金実態調査による分科会における目標賃金等

分科会名	目標設定	25 歳	30 歳	35 歳	40 歳	45 歳
工務（施設 / 電気）	Q1（必達目標値）	218.8	253.3	274.4	330.7	384.1
	Q2（参考値）	229.0	286.8	326.3	370.7	462.3
	Q3（参考値）	253.5	326.9	356.5	401.7	540.8
運輸（整備 / 車両・機械）	Q1（必達目標値）	202.6	219.4	279.0	273.3	321.2
	Q2（参考値）	225.5	275.0	318.2	361.9	385.9
	Q3（参考値）	250.7	311.5	368.4	414.9	421.2
陸運（自動車 / 物流）	Q1（必達目標値）	202.6	219.4	279.0	273.3	321.2
	Q2（参考値）	225.5	275.0	318.2	361.9	385.9
	Q3（参考値）	250.7	311.5	368.4	414.9	421.2
物販（小売 / 車販・駅弁）	Q1（必達目標値）	212.8	252.8	277.6	313.0	340.9
	Q2（参考値）	228.9	276.9	318.1	360.3	411.4
	Q3（参考値）	252.4	330.6	363.2	404.1	481.7
ホテル（宿泊 / 飲食）	Q1（必達目標値）	198.5	207.6	236.6	239.9	289.8
	Q2（参考値）	207.7	243.4	282.1	266.7	324.1
	Q3（参考値）	227.3	283.2	349.6	299.1	378.7
一般（サービス / 情報）	Q1（必達目標値）	197.0	231.6	242.7	274.1	273.8
	Q2（参考値）	206.1	239.4	258.8	313.5	296.2
	Q3（参考値）	229.3	273.2	312.5	361.5	372.1

※上記数値は毎年の賃金センサスデータに基づき変化