

第2部 「中期労働政策ビジョン2009～2013」の振り返り

この間、JR連合は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、その実現を図る中長期的な取り組みを指向し、加盟各単組は中長期的視座に立って、労使協議を中心としてその実現に向けた活動を展開してきた。そこで、「中期労働政策ビジョン2009～2013」を掲げて取り組んできたこの間の経過を記述した4つの柱に従って振り返り、成果と課題を抽出し、新ビジョン策定に際しての方向性を明記する。

I JRのあるべき働き方

1 中期労働政策ビジョン「2009～2013」で設定した<目指すべき目標>

- ◎ 現行の長期雇用を堅持する。
- ◎ 人材育成や能力開発を重視し、技術、技能の継承を行う。
- ◎ 高年齢者層が意欲を持って能力を発揮できる環境をつくる。
- ◎ グループ全体での総合的な人材運用を可能にする仕組みづくりを行う。
- ◎ グループを含め契約社員を正社員化する制度をつくる。

2 5年間の成果と課題

(1) 雇用・働き方のあり方

現行のビジョンでは、雇用のあり方に関し、鉄道の安全は社員の有する技術、技能で確保されており、そうした技術は時間をかけ経験を積み重ねた上で習得されるものであることから、長期雇用を前提とした雇用制度ないしは賃金・処遇制度が大切であるとし、その確実な実施を求めてきたが、基本的には程度の差こそあれ、現行各社においてほぼ制度として堅持されている。

その一方で、JRにおいても駅営業現場等において、ここ5年間で契約社員をはじめとする非正規社員の活用領域が拡大し、非正規社員数が増大している傾向が一部に見られる。その結果として非正規社員なしには正常な事業運営ができない事業者も多くある。そうした中で正社員と非正規社員との均衡・均等待遇の問題をはじめ、非正規社員に起因する課題が近年拡大している。

JRの特性を踏まえると、長期雇用を前提とした正社員の身分を保障した雇用制度が望ましく、徒に非正規社員が増加することは好ましい状況ではない。特に自ら望まず不安定雇用を受け入れざるを得ず、不安定雇用や低位の賃金水準に置かれてしまうとといった非正規社員が存在する現状は憂慮すべきである。また、非正規社員から正社員への登用の道が容易でないといった声も現場では多く出されている。

また、工務系統や車両系統はもとより、その他系統においても業務委託化が相当浸透しており、鉄道の安全運行には業務委託先会社（協力会社）の存在が必要不可欠な状況となっている。従前は業務委託と協力会社への社員の派遣（出向）を併せて行ってきたが、最近では協力会社が直接雇用を行い、自社で技術力を蓄積する体制が整えられ始めている。現在はその過渡期である。業務委託自体は否定されるものではなく、現状を踏まえれば鉄道の安全運行には協力会社と一体になった業務運営体制の構築が必要であることから、協力会社の育成・強化は各社共通の課題であると認識しているが、必要な技術が企業内に蓄積されているか、技術継承が阻害されていないかどうかといった観点から、JRにおけるあるべき業務体制について引き続きの検証が必要である。最近では技術力の内製化を図るべく、過去に業務委託したものを再直轄化するケースも散見される。

（２）技術が確実に継承できる体制づくり

40歳代社員をほぼ抱えていないという極めて特殊な労務構成で成り立っているJR産業にとって確実な技術伝承は極めて重要な課題であり、この点については現行のビジョンでも大いなる警鐘を鳴らしていた。技術継承が確実かつ円滑に実施されるよう、JR各社は協力企業と一体となって技術力維持に鋭意取り組んでいる。例えば、協力会社に出向させ技術習得をさせる、逆に協力会社から人材を出向で受け入れるといった人事交流の促進、JRとグループ会社合同での集合研修の展開、それぞれの技術習得ないしは技術交流を促す「技術習得所」を開設など、様々な取り組みを行ってはいる。しかし、昨今の事故や災害などを見る限り、「技術の空洞化」、即ち本来なされるべき技術継承が着実に進んでいないために発生している事案も多く存在している。こうした事案から得られる教訓を決して無駄にしてはならない。

協力会社では、これまでJR各社からの出向者が中心に担って遂行してきた業務体制を、自社での直接採用者を中心とした体制に移行し始めている。しかし、低位に置かれた労働条件が故、直接採用してある程度技術を習得させても、そうした優秀な人材が途中で流失し、なかなか定着せず、結果として技術力が企業内に蓄積されていないという問題を抱えている。

（３）高齢者の積極活用と処遇について

定年退職以降の雇用形態はJR7社とも在職老齢年金の支給開始年齢までの希望者全員を直接雇用という形で再雇用している。現行ビジョンで求めた「働き続けることのできる仕組み」という点では概ねクリアしていると言える。

しかし、働き方に着目すれば、「柔軟な仕組み」とは言えない状況になっている。JRは国鉄分割民営化直前の採用停止により、歪な年齢構成となっている。それゆえ高齢者の継続的かつ積極活用が他産業より急務であり、そのために基本としては定年年齢以前の正社員と同様の働き方を求める傾向にある。即ち、職責に対する責任度合は定年年齢前後でほぼ変化がない。そうした加齢しても柔軟性の薄い働き方に対する不満の声は多く出されている。その一方で、賃金その他の処遇面は定年年齢前の正社員に比べて低減しており、

公的年金支給額を加味しても総額は減少している。そうした定年退職以降の賃金水準と、求められる業務・責任度合にミスマッチが見られる点に対する組合員からの改善要望は強い。

しからは、公的年金制度自体が、誰もが少なくとも65歳まで働くことを大前提とした社会を想定した設計となっており、現在はその社会までの過渡的ステージであることも十分踏まえなければならない。また、高齢者雇用に関わる世間相場についても勘案せざるを得ない面も多々あるのは事実である。そうした中で高齢者にとって働きやすい環境をどう構築するか、極めて重要な課題と言える。

加えて、65歳を越えて働く希望を有する高齢者に対する雇用の場は、運用上用意しているケースはあるものの、制度面では年金満額支給年齢である65歳を上限としたものとなっているため、制度面での担保が各社において措置されていないのが現状である。

(4) 技術継承と処遇・人事運用への反映

現行のビジョンでは技術技能の練磨に対する適切な処遇を求めてきた。それに対し、一部のJR会社では技術力の習得ないしは伝承を促す人事運用を検討する動きが始まっている。例えば、これまでは管理者を目指すことを前提とした画一的な人事運用、昇格制度が主流であったが、現場技術の継承を主とする役割を目指すことをも促そうとする複線的な人事運用を制度に盛り込む会社も出てきている。

しかしながら、技術の練磨に対する適正な評価がまだまだ疎かになっているという声や、そもそも技術力を高めた社員が現場第一線から非現業に異動してしまうため、結果として現場になかなか技術力が定着しないといった声も聞かれる。技術継承に対する適正な評価は継続課題と言える。

3 検討の方向性

◆ 雇用・働き方

- ・ 鉄道事業は長い経験を経て安全や技術の習得を図っていく特性を帯びていることから、長期雇用を前提とした雇用制度及び賃金処遇制度を引き続き堅持すべきである。
- ・ グループ会社と一体となった雇用確保及び処遇面を含めた働き方を検討すべき。
- ・ 業務委託を含めた現行の業務遂行体制について評価を行い、再度JRにおけるあるべき業務体制を次期中期労働政策ビジョンで策定することが必要である。

◆ JRにおける業務執行体制のあり方

- ・ 現在はグループ会社抜きには正常な鉄道事業の運営は不可能である。従って、グループ会社も含めた技術力の保持を今後はさらに模索すべきであって、そのためにも人材の育成・技術の伝承をグループ全体としての視点で取り組みを進めるべきである。

◆ 高齢者の働き方と処遇

- ・ 定年年齢のあり方も含め、入社から定年退職まで、そして定年退職後の雇用のあり方

及び賃金を含めた処遇制度のあり方について次期ビジョンで明記すべき。

- ・とりわけ2025年には65歳まで年金支給年齢が引き上がることを踏まえた、より先を見据えた高年齢者雇用の方向性を模索すべきである。
 - ・さらに、働き続けたいと考える労働者への対応もビジョンで明記すべきであり、即ち65歳以降の働き方についても、今後の高齢社会を睨みつつ、働く意思のある高齢者の志向等を踏まえて検討を加えるべきである。
- ◆ 円滑な技術継承と人事処遇制度
- ・技術の習得・練磨は鉄道の安全運行を基礎から支えるものであり、技術習得や継承に対するインセンティブを持たせるためにも、新ビジョンにおいて適切な処遇・人事運用の確立を求めるべきである。

Ⅱ 「すべてのJR関係労働者の死亡事故・重大労災事故ゼロ」の実現

1 中期労働政策ビジョン「2009～2013」で設定した<目指すべき目標>

- ◎ 「重大労災防止の行動指針」を活用し、事故防止、安全確立の運動を展開する。

2 5年間の成果と課題

(1) 職場からの安全確立のための視点

① 「人間はミスを冒す」ことを前提に対策を講じる視点

「ヒューマンエラーは結果であり原因ではない」との考え方は安全対策の基本であり、労使でその認識を共有化し、常に取り組みに反映させなければならない。そして、人間は必ずミスを冒すことを前提にした対策が必要であるとの認識のもと、JR北労組を除く各単組はこの間、安全経営協議会などを通じて、協議を行ってきた（JR北海道とJR北労組間では、これまで安全に関する定例的な協議の場を設けられていなかったが、JR北労組の提言が発端となり、昨年12月20日にJR北海道にある4組合が一堂に会した「安全に関する労使合同会議」を開催）。

JR福知山線事故の発生もきっかけとなり、JR各社やグループ会社におけるヒューマンエラーは適正な認識されるようになってきている。一部のJR会社では事故の概念や区分の見直しが進み、事故対策は、従来の責任追及から、多面的分析などの手法を活用するなど原因究明へ会社姿勢が転換してきている。しかし、すべての職場で正しい認識が浸透しているとは言えない上に、事故が風化すれば、再び誤った認識に戻る危険があることも強く認識しなければならない。ATSの整備はもちろん、列車防護の強化、

保安装置の故障時を含めたフェールセーフ機能のあり方、線路閉鎖工事や代用手信号時のヒューマンエラーの防止など、想定される危険について、労使で検証を行い、早急に必要の見直しを求めていく必要がある。

②安全最優先の企業風土・職場風土の確立

すべての労働者が、安全がすべてに優先すること、そして、尊い人命を預かる私たちの仕事に重大な使命を認識し、お互いを信頼した上で、安全確立に全力を傾注しなければならない。そのために、真に安全を最優先する企業風土、職場風土を、働く者の側から主体的に築くことが大切であることは言うまでもない。

J R西日本は2006年4月より、「企業理念」「安全憲章」を見直した。J R各社ともに安全確立の重要性を謳い、基本的には安全確立に関わる計画について、労使で議論し、策定している。一方で、その進捗度合い等に関する労使による検証は未だ不十分といわざるを得ず、安全に関わるより充実した労使協議が求められる。

一方で、法改正により安全推進体制の強化が義務づけられているが、真に安全を最優先する企業風土を定着させるためには、経営トップから現場社員までが納得し、主体的に安全確立の意識を共有できるよう、実効性のある地道な取り組みが求められる。そのためには、まず経営トップ自らが明確に安全最優先の意思表示を行うとともに、J Rに働くすべての労働者が、その姿勢が真に実感でき、業務に活かせる環境をつくることが肝要である。職場でいくら安全の意識を高め報告を行っても、フィードバックが不足していたり、納得できる安全対策が講じられなければ、働く者は会社の安全最優先の姿勢を信頼することはないと言える。J R福知山線事故を契機に、J R各社における安全を最優先する企業風土づくりは前進していると考えられるが、J R北海道の一連の事故、不祥事は極めて残念であり、重く受け止めなければならない。J R北海道の事象は、鉄道にとって安全がどれだけ重要であるかを再確認するに至った。経営トップの安全に対する意識をはじめとした経営側の役割は極めて大きいものがあるが、労働組合による検証、問題提起の役割は非常に大きく、現場の視点に立った不断の取り組みが求められる。

なお、他の産業では、社内において、社長直轄で異なる部署が相互に安全チェックするしくみを構築している事例もあり、業種間安全検討会などで得た知見を労使協議に反映する取り組みも求められている。

③J R・グループ会社・協力会社が一体となった安全の確立

J Rの安全運行は、グループ会社や協力会社の社員を含め、J Rに働くすべての労働者の取り組みと連携によって確保されていることを常に自覚し、全労働者の安全確立のための全力をあげることが重要だと考える。そして、グループ会社・協力会社の立場からみた実効性のある対策が求められる。

J R連合は、この間、J R連合、各単組及びグループ労組「グループ労組安全ディスカッション」を開催し、グループ会社を含めた安全に関わる諸課題の把握に努めてきた。

とりわけ、グループ労使で解決しえない J R 設備の改善などの要望に対しては、J R 労使の協議に反映させ、改善を図るとともに、工期や業務の平準化、委託単価の適正化など、J R 各社の構造的な課題についても議論し、問題提起を図ってきた。そうした取り組みの中で一部に改善は見られるものの、根本的な解決には至っていないケースが多いのも実態である。

(2) 「すべての J R 関係労働者の死亡事故・重大労災ゼロ」の完遂

職場の安全確立がひいては鉄道全体の安全確立につながるものであり、働く者の生命・安全を守れずして、利用者の生命・安全を守ることはできない。「すべての J R 関係労働者の死亡事故・重大労災ゼロ」を実現することを最重要課題としてこの間取り組んできたが、今なお死亡事故・重大労災が続いている。とりわけ協力会社の作業員の方々の死亡事故・重大労災が発生していることを重く受け止めなければならない。

この間の J R 各社の労災事故は、様々な対策を講じている中で、一部の会社を除き、極めて残念ながら微増傾向にある。その背後要因として、60歳以降の高年者雇用、あるいは経験年数の浅い若手社員の増加などが考えられるが、この実態を受け止め、労使協議を通じて実効性の高い対策を講じなければならない。

また、グループ会社についても同様の傾向を示しており、グループ労使はもちろんのこと、J R 設備の改善や業務の平準化など、J R 全体の対策を速やかに検討する必要がある。さらには、協力会社の労災実態について把握できていない会社が大半であり、まずはその実態把握を行う必要がある。J R 西労組では、一部の協力会社に対して、「重大労災防止の行動指針」ハンドブックを配布し、指針の浸透を深める取り組みを進めているが、各単組においても可能な限りの取り組みを進め、安全意識の向上を図っていく必要がある。

(3) 法令遵守、安全衛生活動の充実

J R 北海道ではルールを逸脱した杜撰なレール保守管理が行われ、さらにはデータ改ざんが行われていることが明らかになっている。各単組は、お客様や組合員の安全を担う立場から、経営チェック機能を発揮し、法令遵守の徹底を求めていかなければならないことは言うまでもなく、組合員自ら法令を遵守する姿勢を堅持しなければならない。そのことが J R に対する利用者、国民の信頼につながることをあらためて認識する必要がある。

安全衛生委員会については、50人以上の職場においては各社定期的に開催されているが、法の義務規定の及ばない「50人未満」の職場においては、その一部を除き、同種の活動が行われていない。また、「安全対策委員会」についても、グループ会社を含め、会社側からの一方的な報告に終わる、形骸化しているケースが散見するなどの課題も明らかになっている。

事故の芽は職場にあることを踏まえ、「安全対策委員会」の充実強化、そしてそれに順ずる「安全推進会議」（50人未満の職場）の充実を図っていく必要がある。

3 検討の方向性

上述の通り、これまでの安全関わる取り組みを振り返ってきたが、J R関係労働者の働き方を考える上で「安全」は常に中心軸に据えなくてはならない。即ち安全の追求は取り巻く環境がどのように変わろうとも不変である。

そうした考え方に立ち、J R連合では、安全に関わる項目を網羅的、体系的に反映した「安全指針」を策定し、適宜改訂を繰り返しながら目指すべき方向性について課題提起を行ってきた。そして、その実践を図るべく、行動指針を策定してきた。

これまでは働き方と安全との関わりについて労働政策ビジョンにおいても掲載してきたが、事実として、労働政策ビジョンの記述と「安全指針」の記述に重複が見られていた。そこで、今後は働き方も含めた安全に関わる課題提起は「安全指針」に全て一本化する。なお、上述の成果と課題は今後「安全指針」のブラッシュアップを図る際の素材として共有化を図ることとする。

Ⅲ これからの生活改善のあり方

1 中期労働政策ビジョン「2009～2013」で設定した<目指すべき目標>

- ◎ J R 7単組全てで「必達目標賃金」に到達させる。
- ◎ 「必達目標賃金」に到達した単組は、「上位目標賃金」に到達させる。
- ◎ 「上位目標賃金」に到達した単組は、さらに賃金水準を向上させる。

2 5年間の成果と課題

(1) 目指すべき目標賃金の設定と到達への取り組み

現行ビジョンでは、J R7社における目標賃金として、「必達目標賃金」（賃金センサスにおける全産業1,000人以上規模の中位数（Q2））と「上位目標賃金」（同第3四分位（Q3））を設定し、最終年度にあたる2013年度までに全J Rが必達目標賃金の到達を果たし、必達目標賃金に到達後は上位目標賃金への到達を目指すとした。

結果として必達目標賃金をクリアしているのはJ R東海ユニオン及びJ R西労組であり、J R東海ユニオンは上位目標賃金にも到達している状況となっている。その他単組については目標賃金に到達していない。

個別単組別では、J R東海ユニオンにおいては全年齢（5歳刻み）で上位目標賃金を上回っている。J R西労組では若年層はQ3極めて高い賃金水準で推移しているものの、高年齢層でQ3をクリアしていない。一方でJ R四国労組及びJ R九州労組では必達目標賃金を全年齢ポイントでクリアしている状況にはなっていない。J R北労組、J R東日本ユニオン、貨物鉄産労については相応のサンプル数が得られている50歳及び55歳時点で比較検討

したところ、必達目標賃金をクリアしていない状況である。

ビジョン期間中各単組とも定期昇給は確保した。景気後退や産業構造の変化などにより1,000人以上規模の企業体の中に定期昇給減となった企業も相応程度存在した中、J R 連合全体としては2009年に比べ相対的に大幅に向上（中位数で比較すると、J R 連合35歳年齢では2009年度108.9から2013年度117.1と約9ポイント向上）した点は大きな意義を有する。しかしながら、期間中どの単組もベースアップを獲得することができなかった点が、全単組目標に到達できなかった最大の要因でもある。

こうして個別単組で見れば様々な課題が残されてはいるものの、5年という中期的視点に立って到達すべき目標を設定し、単年度の取り組みを積み重ねていく手法は要求の透明性と組合員に対する分かりやすさという点で概ね評価できる取り組みだったのではないだろうか。加えて、連合が近年加盟産別にこうした個別賃金目標を掲げた到達の取り組み導入を要請しており、近年における要求構成のスタンダードとなっている点も見逃してはならない。

以上のことから、今後も引き続きあるべき賃金水準について中期的目標を掲げ取り組みを継続することが大切であり、目標賃金の設定とその到達を図っていく必要がある。その際にはどのような目標値が妥当なのか、即ち、現行の通り必達目標賃金と上位目標賃金の2種類の設定で良いのか、更には上位目標賃金に到達した単組の扱い方などについて引き続き検討する必要がある。なお、目標賃金の設定については、基本的にはこれまでの経過を含めて長期に亘る趨勢を把握するためにも現行の設定目標を踏襲することが概ね至当ではあるが、これについても構成単組と更なる意見交換を図り検討を行っていく必要がある。

(2) 要求のあり方

現行ビジョンでは、各年の景気変動、業績、春闘実績等を加味し、各単組の実情に応じた柔軟な要求のあり方、具体的には幅要求や段階要求なども検討する旨方向性を示してきたものの、これまでは目標水準の到達を視野に入れつつ、J R 連合の組織力を十分に活かした交渉を展開するために要求額も統一したまさしく「統一ベア要求」に拘った取り組みを継続してきた。

■ これまでのJR連合春闘方針における賃上げ要求推移と回答

年次	JR連合における賃上げ要求	結果（有額のみ記載）
2003春闘	統一ベア要求（1,000円）	—
2004春闘	統一ベア要求（1,000円）	—
2005春闘	統一ベア要求（1,000円）	—
2006春闘	統一ベア要求（2,000円）	東600円、東海600円
2007春闘	統一ベア要求（3,000円）	東900円、東海600円、九州300円
2008春闘	統一ベア要求（3,000円）	東海900円、九州400円
2009春闘	統一ベア要求（4,500円）	西100円
2010春闘	統一ベア要求（1,000円）	—
2011春闘	統一ベア要求（1,000円）	—
2012春闘	統一ベア要求（1,000円）	—
2013春闘	統一ベア要求（1,000円）	—
2014春闘	統一ベア要求（3,000円）	東1,635円、東海1,500円、西500円

※黒太枠部分が「中期労働政策ビジョン2009～2013」の期間

確かに「統一ベア要求」を掲げた闘争はJR連合加盟単組の組織強化に貢献し、かつ各単組における春季生活闘争要求の骨格をなしてきたことは事実である。しかし、単組における実交渉の断面ではより踏み込んだ根拠が求められており、額を統一した要求設定は十分理解できるものの、一方で経営体力等を勘案した幅要求などを求める声なども方針決定に際して数多くの単組から出されてきたのも事実である。重要なのは各単組が春闘交渉を有利に進めることができる、根拠に裏打ちされた要求の設定であり、（1）の目指すべき目標賃金到達に向けてどのように要求を設定すべきか、個別具体的な要求単年度での議論に譲るものの、概括的な方向性については各単組とともに引き続き議論、検討すべきである。その際には、例えば賃金改善要求といった、ベースアップのみに拘らない要求手法などについても幅広く検討を行っていく必要がある。

なお、割増賃金や所定内賃金を構成する諸手当ないしは労働時間などの諸労働条件については、この間包括的に統一要求項目として掲げつつも、具体的には各単組が置かれた状況等を踏まえ各単組が中心的に要求を行ってきた。一方、JR連合は各項目の格差を生じさせないために、比較検討を可能とすべく逐次労働条件比較表を各単組に周知してきたところである。あくまで諸手当や休日・休暇・労働時間などの諸労働条件は各単組の取り組みに委ねるべき項目ではあると解するが、各単組の到達状況等を適宜把握し、力点を置いて取り組むべき内容を包括的要求項目に反映するといった柔軟性も求められる。とりわけ基本賃金以外の諸労働条件が重みを増してくることも想定されている中で産別としてどのように取り扱うべきか、今後の検討課題と言える。

(3) グループ労組の取り扱いについて

現行ビジョンでは、グループ会社においては業態の違いにより形成される賃金カーブも異なり、更には経営体力の違いや大きな企業間格差もあることを考慮し、グループ労組についてはJ R7単組とは別枠で賃金目標を設定してきた。即ち、要員確保・採用の観点等から、同業種内での水準を賃金決定の根拠に据えた状況を許容し、業種別を念頭に置いた目標賃金を掲げることとしたのである。一方で、この間各社において鉄道関連業務が相当程度グループ企業に移管されている状況を踏まえ、 「同一価値労働・同一賃金」の原則から、段階を経つつもJ R各社との整合性のある労働条件水準を求めるべき旨主張してきた。

実際のところ、この間の春闘では、グループ単組が置かれている状況や意見等を踏まえ、J R7単組とグループ単組それぞれ別枠として目標設定を堅持し続けたところである。とりわけ定期昇給制度すら確立していない企業も多く存在する中で、加盟全単組を同一に取り扱うことは困難であった。一方で、格差是正を重要な要求軸に据えているものの、J R7単組グループ単組の間で格差が拡大しているという実態も生じている。

正常な鉄道事業の運営にはグループ企業は必要不可欠な存在であり、今後ますますグループ企業の役割は増すものと想定される。鉄道業務のグループ会社移管が進む中、「同一価値労働・同一賃金」の原則を踏まえながら、グループ労組の賃金向上の取り組みをどう構築するか、とりわけ、格差是正が声高に叫ばれている中、J R7単組の要求組立との整合という観点から検討を要する重要な課題である。この点に関する記述の詳細は後述する「グループ企業の雇用・労働条件のあり方」に譲ることとするが、J R7単組においても引き続き議論検討を行っていく。

3 検討の方向性

◆ 目標賃金の設定とキャッチアップの取り組み

- ・ 今後も引き続き中期的な目標賃金を設定し、春闘等を通じてその到達に努めるというフレームを堅持すべき。
- ・ 到達すべき具体的な目標賃金については、これまでの経過を含めて長期に亘る趨勢を把握するためにも現行の設定目標（全産業1,000人以上規模企業の中位数と第3四分位）をベースに置きつつ、各単組の意見ないしは要望を踏まえた検討を行うべきである。
- ・ その上で現行高卒標準労働者に限定している対象者の細分化や、母集団が少ない年齢層、組織の取り扱いなどについて検討を重ねるべきである。
- ・ さらに上位目標賃金である第3四分位数に到達した単組の取り扱いをどうするかについても検討を行う必要がある。

◆ 要求のあり方について

- ・ 各年の要求決定は、景気動向や物価状況、企業業績といった変動要素を踏まえて都度判断していくことが基本であるが、中期的（概ね5年）で全単組が目標賃金に到達す

ることを念頭に置いた要求組み立てを行うべきである。

- ・その上で、この間取り組んできた統一行動（統一要求も含む）をどう取り扱っていくべきか検討すべきである。その際には賃金改善といったベースアップに拘らない幅広い検討を行うべきである。
- ・また、基本賃金以外の諸労働条件については個別労使で水準議論を行うべきであるが、J R 連合は適宜各社の適用水準を把握しつつ、社会情勢等をも考慮し、適宜企業横断的な取り組みを促すべきである。

◆ グループ労組の取り扱い

- ・産業特性やグループ各社個々における経営体力の多寡等を踏まえた目標水準を設定し、その到達に向けて当座取り組むことが極めて現実的であり、そうした基本認識に立った賃金政策を立案すべきである。
- ・しかし、基本は同一価値労働同一賃金の原則に拠って立つべきであり、中長期にはJ R 各社とグループ会社とで適用される労働条件の同一化を目指した取り組みを所望すべきである。

※グループ労組については第5章でも記述

Ⅳ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

1 中期労働政策ビジョン「2009～2013」で設定した＜目指すべき目標＞

- ◎ すべての単組が年間総実労働時間1,800時間をめざす。
- ◎ すべての単組が平均年次有給休暇取得率90%をめざすとともに、年間取得ゼロの組合員をなくす。
- ◎ すべての単組が時間外労働等割増率の法定割増率水準からの引き上げをめざす。
- ◎ 時間外労働（休日労働を含む）1ヶ月45時間以上の組合員をなくす。
- ◎ 仕事と育児が両立可能な制度や仕組みをつくる。

2 5年間の成果と課題

(1) J R 連合としての現状認識

組合員を対象にしたワーク・ライフ・バランスに関する調査において、「ワーク・ライフ・バランス」を阻害している要因として「休暇が取りにくい」「労働時間が長い」「業務量が多い」「育児・介護に関する諸制度の見直し」が数多く挙げられた。これらをもとに、現行ビジョンでは①労働時間の見直し②育児、介護など個別課題に対する具体的な制度の創設等を求めて取り組みを進めてきた。

また、この間、ワーク・ライフ・バランスに関連する様々な法律が改正された。平成22

年4月に労働基準法、平成22年6月に育児・介護休業法、平成25年4月に労働契約法がそれぞれ改正され、ワーク・ライフ・バランスを目指すための環境整備が少しずつ進んでいる。短時間勤務制度の構築や有期雇用から無期雇用に転換できる仕組みが導入されることで、多様で柔軟な働き方が広がる契機になることが期待できる。

一方で、J R 7単組の状況であるが、年間総実労働時間はすべての単組において目標の1,800時間を超える水準であり、年休取得率も目標の90%を大きく下回っている単組が大半であるなど、労働時間の短縮は課題である。さらに育児・介護休業法の改正や次世代育成支援対策推進法の延長・拡充とはじめ子育て・医療・介護などのワーク・ライフ・バランスに関わる施策の拡充に取り組むことが求められている。

(2) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

2007年末に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定されて以降、政労使を挙げて、ワーク・ライフ・バランス社会の実現を目指す取り組みが進められつつある。「憲章」では、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会の姿として、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされている。

また、女性の社会進出の観点から言えば、1986年の男女雇用機会均等法施行により、女性の社会進出が進められたが、当時は女性が男性並みに働くということが求められたうえ、家事・育児は依然として女性の仕事とされたため、女性にとってそれらの両立は負担が大きく、多くの女性が退職せざるをえない状況となった。その後、均等法の改正や次世代育成法などの法整備が進み、女性の社会進出も進んできたが、女性の就労環境としては依然として不十分な実態にある。労働力人口が減少している今、女性が働き続けられる環境づくりは、急務の課題である。また、長時間労働を前提とした働き方は限界を迎えている。労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するために、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等に取り組むことが今後益々求められている。

(3) 具体的な中期目標水準

「ワーク・ライフ・バランス」に関する様々な組合員の問題があることを、職場のなかで明確に認識して、解決につなげる取り組みにするためにも、「ワーク・ライフ・バランス」に関する組合員の要求を具体的に明らかにしていくことが必要である。労働組合が、生活の場面で様々な困難に直面する組合員にとって頼りがいのある組織となることが求められているとともに、仕事も生活も前向きに両立できるような環境整備をはかることは、企業としての社会的責任でもある。子育てや家庭生活だけではなく様々な活動が含まれるが、「労働時間」及び「育児・介護に関する制度改正」を中心とし、具体的には、J R 連合男女平等参画推進委員会で議論を行うこととする。

3 検討の方向性

- ◆ 「ワーク・ライフ・バランス」の実現に着目した目標の設定及び把握
 - ・ 「ワーク・ライフ・バランス」社会の実現、さらにはJ Rに相応しい働き方の一環としての環境整備を図るべく、資する目標を設定する。
 - ・ 同時に、各社において目標設定した環境が実現されているかどうか定期的なトレースを行う。
- ◆ 具体的な目標の検討
 - ・ 今後の目標設定に際しての方向性は以下の通り
 - 安心して働くことのできる職場環境を実現するための長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進を図るための総実労働時間の短縮及び平均年次有給休暇取得率の向上
 - 時間外労働等割増率の法定割増率水準からの引き上げ
 - 育児・介護に配慮した各種制度の充実及び拡充
 - 次世代育成支援対策法を踏まえた各種制度の拡充（次世代育成支援対策推進法に基づき、次世代育成支援対策推進計画の達成状況を把握し、それらが着実に実施できる取り組みを強化する）

V JRグループ全体での雇用・労働の充実にむけて

1 中期労働政策ビジョン「2009～2013」で設定した＜目指すべき目標＞

- ◎ 企業・正規社員・非正規社員を問わず、「同一価値労働の対価としての賃金は同一である」原則を徹底する。
- ◎ すべての加盟組合が連合ミニマム水準を確保し、その上で分科会到達目標水準との格差是正に取り組む。
- ◎ グループ会社としてのワーク・ライフ・バランス実現に向け、取り組みを強化する。
- ◎ 連合が定める「パートタイム労働者の組織化と労働条件の均等・均衡待遇に向けた中期的取り組み指針（ガイドライン）」に基づき、非正規労働者の労働条件整備に取り組む。

2 5年間の成果と課題

(1) グループ労組の現状

J R連合「中期労働政策ビジョン（2009～2013）」は、J Rグループで働く全ての労働者の総合的な生活改善を目的として、新たな求心力の持てる戦略と目標を構築するべく、2009年に策定された。ビジョン策定当時と比べて、J Rの職場では業務移管が進行し、J R

の安全輸送はグループ・協力会社が一体となり支えるものであるとの認識は広く共有化されてきた。

また、J R 連合に結集するグループ労組は、ビジョン策定時に75単組16,000人であったものが、今日では85単組24,000人にまで拡大している。グループ労組連絡会をはじめとして、各エリア連合の尽力によってもたらされたものであり、その役割は益々重要になっている。

一方、「中期労働政策ビジョン（2009～2013）」では、J R 本体と比べて比較的低位におかれている諸労働条件、労働協約の未締結状態、定期昇給制度が確立されていない、非正規社員の待遇改善などの課題が指摘されており、その到達点と残された課題を明らかにすることは、新たな労働政策を策定するためにも極めて重要である。

（2）同一価値労働・同一賃金の原則

J R 各社は会社発足以降、従来からの鉄道事業に加えて、様々な事業を積極的に展開してきた。それら新たな事業に加えて、J R 本体からの業務の移管等が進められた結果、J R 本体から分社化されたグループ会社が数多く設立されるに至っている。現在、グループ会社の存在をなくしてJ R 各社が安定した事業運営を行うことは極めて困難であり、その重要性は益々高まっている。

これらのグループ会社は、多様な事業を運営することから、様々な雇用形態の労働者が存在していることも事実である。一方、消費者の求めるサービスレベルはいっそう高くなっており、安全確立を大前提とした、安定したサービスの提供のためには、そこで働く労働者が安心して働ける環境づくりと意欲を持って働くことのできる環境を整備する必要がある。

上記の認識に基づいて、J R 連合は春季生活闘争や労働協約締結・改訂の取り組みを進めてきたところである。一概に比較はできないものの、これまでの賃金実態調査結果によると、業種・企業規模等の違いによる賃金格差が生じていると認識する。また、賃金格差はJ R 本体の経営動向とも密接に関わっており、本州三社と三島・貨物会社の間での格差も存在していることも事実である。

私たちは、「同一価値労働の対価としての賃金は同一である」原則は堅持しつつ、そこで働く労働者の幸せの追求に引き続き取り組んでいく必要がある。

（3）連合ミニマム水準の確保と分科会到達目標水準との格差是正

連合は、すべての労働者が得るべき賃金水準として「連合ミニマム水準」を設定しており、J R 連合はその水準への到達を第一段階の要求目標としてきた。また、J R 連合が毎年実施してきた賃金実態調査の結果及び厚生労働省の実施する賃金構造基本統計調査を参考にJ R 連合が算出した「分科会到達目標水準」の到達を将来的な到達目標としてきたところである。

これまでの調査によると、「連合ミニマム水準」については委託や一般などで到達しておらず、厳しい状況にある。また、「分科会到達目標」についてはすべての業種で未達成

となっており、今後の目標設定については、十分な議論が必要である。

今後、新たな中期労働政策ビジョンの策定を行っていくこととしているが、格差是正を第一義とすることには変わりはないものの、連合ミニマム水準のクリアと到達可能な分科会目標水準の設定が不可欠であると考える。

連合ミニマム水準・JR連合到達目標水準への到達状況

分科	連合ミニマム水準 2009年	JR連合		賃金実態調査結果									
		到達目標水準		2009年 (第7回)		2010年 (第8回)		2011年 (第9回)		2012年 (第10回)		2013年 (第11回)	
		年齢	金額	金額	差額	金額	差額	金額	差額	金額	差額	金額	差額
委託 (サービス)	25才 185,000	35才	272,700	211,109	-61,591	233,100	-39,600	201,400	-71,300	207,418	-65,282	209,000	-63,700
		45才	282,500	222,779	-59,721	-	-	-	-	-	-	-	-
工務 (建設)	30才 210,000	35才	364,000	287,585	-76,415	292,500	-71,500	291,100	-72,900	257,602	-106,398	289,800	-74,200
一般 (運輸)	35才 240,000	35才	265,000	213,376	-51,624	223,700	-41,300	213,000	-52,000	229,262	-35,738	214,800	-50,200
物販	40才 265,000	35才	294,000	258,609	-35,391	265,500	-28,500	259,700	-34,300	254,676	-39,324	255,100	-38,900
		40才	330,000	280,204	-49,796	-	-	-	-	-	-	-	-
ホテル		30才	268,000	217,570	-50,430	208,000	-60,000	209,300	-58,700	219,801	-48,199	204,900	-63,100

(4) グループ会社としてのワーク・ライフ・バランス実現

これまで連合の掲げる中期時短方針（年間所定労働時間2,000時間以下、年次有給休暇の初年度付与日数15日以上と取得促進、時間外割増率の上積み）の実現に向けて、年間総実労働時間の短縮に取り組んできたところである。しかし、未達成の組合も多く存在しており、引き続きの取り組みが不可欠である。

また、労働時間管理について、その実態把握による不払残業の撲滅が必要であるが、多くの会社で時間管理を徹底する取り組みが行われてきたところである。労使の努力によって、着実に成果を挙げていると認識するものの、「ノーペイ・ノーワーク」の徹底を図っていかなければならない。

【連合中期時短方針「最低到達目標」】

- ① 年間所定労働時間2,000時間を上回る組合は、2,000時間以下とする。
- ② 年次有給休暇の初年度付与日数を15日以上とし、有給休暇の取得日数の低い組合員の取得促進を図る。
- ③ 時間外労働等の割増率が法定割増率と同水準にとどまっている組合は、上積みを図る。

(5) 非正規労働者の労働条件整備

政府は、少子高齢化や労働力減少社会でパートタイム労働者がその能力をより一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法を改正、2008年4月から施行されている。同法では、パートタイム労働者の就業実態を考慮して雇用管理の改善に関する措置を講ずることにより、通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を推進している。

これまでの取り組みによって、正社員への登用制度や休暇・福利厚生が社員と同一なるなどの成果を挙げている組合があり、法改正の趣旨に沿った取り扱いが一定程度なされていると認識する。しかし、職務内容や人事運用の違いを理由として、制度改正に至っていないケースも散見されることから、人材確保と有効的な活用の面から更なる均等・均衡待遇を求めていかなければならない。

3 検討の方向性

◆ 同一価値労働・同一賃金の原則

- ・安全を確立し、安定したサービスを提供するために、長期に亘って安心して働ける労働環境と意欲を持って働くことのできる賃金制度が必要である。
- ・業種・企業規模等の違いによる賃金格差が生じており、格差解消が必要である。
- ・「同一価値労働の対価としての賃金は同一である」原則は堅持しなければならない。

◆ 連合ミニマム水準の確保と分科会到達目標水準への到達

- ・「連合ミニマム水準」については、引き続いて水準を確保する必要がある。
- ・「分科会到達目標」については、すべての業種で未到達であり、達成可能な目標水準の設定が不可欠である。

◆ グループ会社としてのワーク・ライフ・バランス実現

- ・連合の掲げる中期時短方針の実現に引き続き取り組まなければならない。
- ・労働時間管理の一環として、働く側にも「ノーペイ・ノーワーク」の徹底が必要である。

◆ 非正規労働者の労働条件整備

- ・パートタイム労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の実現が必要である。
- ・労働条件を整備するうえで、人材確保と有効活用の観点から改善を求めることが不可欠である。