

JR連合結成25年 政策課題と組織課題のさらなる前進を図り、これからも安全で信頼されるJRを築こう!



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
facebook
twitter

第30回中央委員会

JR連合2018春季生活闘争方針案

JR連合は、2月5日、和歌山市内にて第30回中央委員会を開催し、2018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。

2018春季生活闘争について
日本経済は、緩やかな回復基調にあり、国内総生産(GDP)や実質賃金、GDPの約6割を占める個人消費は依然として伸び悩んでおり、多くの労働者が景気回復を実感できていない状況が続いています。

すべてのJR関係労働者の労働条件の引き上げ
「底上げ・底支え」「格差是正」にむけて取り組みを展開
JR連合は、2月5日、和歌山市内にて第30回中央委員会を開催し、2018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。

第30回中央委員会にむけた職場討議の要請
JR各社は夏季のJR旅客6社の利用状況が好調であった一方、九州北部豪雨、相次ぐ台風上陸などにより甚大な被害が発生し、JR各社で大きく明暗が分かれている。

2018春季生活闘争の基本的な考え方
(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。

2018春季生活闘争の基本的な考え方
(2) 働き方の総点検・見直しと総合労働条件改善の取り組み
厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会は、昨年9月「働き方改革関連法案」の要綱について、「概ね妥当」との結論をまとめ、厚生労働大臣へ答申しました。

2018春季生活闘争の基本的な考え方
(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。

2018春季生活闘争の基本的な考え方
(2) 働き方の総点検・見直しと総合労働条件改善の取り組み
厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会は、昨年9月「働き方改革関連法案」の要綱について、「概ね妥当」との結論をまとめ、厚生労働大臣へ答申しました。

2018春季生活闘争の基本的な考え方
(3) 働き方の総点検・見直しと総合労働条件改善の取り組み
厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会は、昨年9月「働き方改革関連法案」の要綱について、「概ね妥当」との結論をまとめ、厚生労働大臣へ答申しました。

2018春季生活闘争の基本的な考え方
(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。

2018春季生活闘争の基本的な考え方
(2) 働き方の総点検・見直しと総合労働条件改善の取り組み
厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会は、昨年9月「働き方改革関連法案」の要綱について、「概ね妥当」との結論をまとめ、厚生労働大臣へ答申しました。

2018春季生活闘争の基本的な考え方
(3) 働き方の総点検・見直しと総合労働条件改善の取り組み
厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会は、昨年9月「働き方改革関連法案」の要綱について、「概ね妥当」との結論をまとめ、厚生労働大臣へ答申しました。

2018春季生活闘争の基本的な考え方
(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。

2018春季生活闘争の基本的な考え方
(2) 働き方の総点検・見直しと総合労働条件改善の取り組み
厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会は、昨年9月「働き方改革関連法案」の要綱について、「概ね妥当」との結論をまとめ、厚生労働大臣へ答申しました。

2018春季生活闘争の基本的な考え方
(3) 働き方の総点検・見直しと総合労働条件改善の取り組み
厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会は、昨年9月「働き方改革関連法案」の要綱について、「概ね妥当」との結論をまとめ、厚生労働大臣へ答申しました。

2018春季生活闘争の基本的な考え方
(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。

2018春季生活闘争の基本的な考え方
(2) 働き方の総点検・見直しと総合労働条件改善の取り組み
厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会は、昨年9月「働き方改革関連法案」の要綱について、「概ね妥当」との結論をまとめ、厚生労働大臣へ答申しました。

2018春季生活闘争の基本的な考え方
(3) 働き方の総点検・見直しと総合労働条件改善の取り組み
厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会は、昨年9月「働き方改革関連法案」の要綱について、「概ね妥当」との結論をまとめ、厚生労働大臣へ答申しました。

通じて先行的に改善を図っていく取り組みが求められます。罰則付き時間外労働の上限規制の適用猶予となっている業種（自動車運転業務、建設事業等）についても、一般則に近づけるための労使協議を行い、長時間労働の是正に向けた取り組みを進めていかなければなりません。

また、労働時間管理の徹底については、一部のJR各社において36協定違反が発生している実態を踏まえ、春季生活闘争において集中して労使協議を行い、法令遵守の徹底を図らなければなりません。

そして、社員数に見合った業務量や働き方の見直しは十分ではなく、結果として一人当たりの業務量が増大し、長時間労働が是正されていない実態も散見されています。したがって、労使協議を通じて、要員数と業務量との均衡や要員数と整合した働き方の見直しの必要性について認識を一致させ、安全で健康に働けることができる職場環境を構築していく必要があります。

更に、労働基準法改正により事業者が年休5日の時季指定権が義務化されることを視野に入れ、5日未満者をなくす取り組みを推進することや、5年を超えて反復更新される有期契約労働者の無期転換権が2018年4月から発生することから、正社員登用に向けた制度の構築と雇止め防止に向けた労使協議を行うとともに、当該労働者への周知も徹底していかなくてはなりません。

そして、企業の永続的な発展に不可欠な「有為な人材の確保・定着」を労使の重要課題と位置付け、賃金以外の労働条件向上や制度改善、とりわけ、この間各年代から強い要請がある「ワーク・ライフ・バランスの充実・強化」に継続して取り組むとともに、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是正、多様な働き方を選択できる仕組みの構築、仕事に合った適正な処遇の確保に向けた取り組みも重要になってきます。

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り、「中期労働政策ビジョン」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 すべ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」にもとづき、賃金をはじめ、労働時間や休暇・休日などの諸制度、福利厚生といったすべ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 非正規労働者の処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

を丁寧に積み重ねていくこととします。

③ すべてのJRグループ労働者の処遇改善に向けた取り組みの強化

JRグループの盛衰は、グループ会社の発展に委ねられていると言っても過言ではありません。この間、JR各社は、様々な業種・業態について子会社化し、当初は高年齢層の雇用の受け皿、グループ会社における技術・技能伝承を目的として、その機能を発揮してきました。しかし、団塊の世代が大量退職期を迎えるとともに、社会全体の労働力不足も相俟つて、JR本体からの人的派遣が困難になると同時に、プロパー社員がグループ会社における貴重な戦力としての地位を築き上げ、JRグループの発展に寄与してきました。

しかし、昨今、採用競争の激化により、一部のグループ会社では、応募人員が求人数に届かず、また、採用内定者の辞退等により、追加募集を行わざるを得ない事態となっています。更に、若年退職等、相次ぐ人材の流出により、結果として、業務に必要な要員が整わず、一人あたりの業務量が増加し、日々の業務遂行に支障をきたしています。蓄積された経験や知識、技量が必要とされるJR産業において、このような事態は、安全・安定輸送の観点からも危機的状況です。また、これ以上の労働環境の悪化（連続夜勤・休日出勤等）は、社員の「心身の健康・安全」が脅かされるばかりか、更なる人材の流出にも繋がり、ひいては会社存続の危機へと発展しかねません。よって、「グループ会社における有為な人材の確

2 JR各単組の2018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、連合の一員としての役割を果たすとともに、すべてのJR関係労働者の労働条件の向上を図るため、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つの柱にもとづき、2018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り、「中期労働政策ビジョン」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 すべ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」にもとづき、賃金をはじめ、労働時間や休暇・休日などの諸制度、福利厚生といったすべ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 非正規労働者の処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

保・定着」を喫緊の課題と捉え、如何にグループ全体の企業（採用）競争力を高め、グループ会社において有為な人材を確保し、雇用の定着につなげるか、そのための労働条件や人事・賃金制度をどのように整備していくかを、胸襟を開いて真剣に議論していく必要があります。

グループ会社で働く仲間の労働条件は、残念ながらJR各社と比較して未だ低位に置かれており、JRグループの発展を支えるすべてのJR関係労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」に資する取り組みを強化し、JRグループの企業（採用）競争力を高めることが、2018春季生活闘争に課せられた大きな使命です。連合は、2018春季生活闘争方針において、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」と「サプライチェーン

の処遇改善に重点を置いて取り組むとともに、とりわけ働き方改革関連法案や改正労働契約法を踏まえた雇用形態間の格差是正、均等・均衡待遇実現の取り組みを強化します。併せて未組織労働者の労働条件改善への波及など、労働組合としての社会的責任を果たすための取り組みを強化します。

④ すべてのJR関係労働者の諸労働条件向上に向けた取り組みの強化

JR各社と比べ低位に置かれているグループ会社で働く労働者の諸労働条件向上を念頭に置き、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に向けた総掛かりの闘いを展開します。具体的には、第一義的にはJRグループ内において、全体で生み出した付加価値の適正配分に資する公正取引の実現と、安全・安定輸送を基軸とする良質な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JRグループ内に波及・浸透する取り組みを行います。そして、更には協力会社等も含めて同様の取り組みを図り、すべてのJR関係労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」を図ることで、JRグループ全体の発展企業（採用）競争力の強化に繋げていく取り組みを行います。

① 賃上げ要求の基本的な考え方

(2) 賃上げ要求について

① JR各単組は月例賃金を構成するすべ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 賃金カーブ維持相当分の確実な確保に取り組みするとともに、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通じて、賃金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・均衡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、連合方針にもと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」に掲げる目標賃金（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への到達

なお、目標賃金水準へ到達した単組については、更なる労働条件の向上をめざした月例賃金の一層の引き上げ

③ JR各社の業績に基づいた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

全体で生み出した付加価値の適正配分」の流れを継続・定着・前進させるため、その必要性を強く社会全体に訴えていくとしています。JR各社とグループ会社間においても、多くの業種・業態で受委託契約に基づいた業務遂行が常となっており、当該取引において、契約単価の見直し・向上等をはじめ、付加価値の適正配分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更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。

その上でJR各社及び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取引企業や、協力会社等も含めて同様の取り組みを積み重ね、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

③ 具体的な要求内容

① 定期昇給は労使間で協定化されていることから、年度初における完全実施（賃金カーブ維持相当分）を求めます。

② JR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円について純ベア統一要求を行います。

④ 純ベア統一要求以外の賃金引き上げ要求については、総合生活改善や格差是正の観点にた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。

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 平均個別賃金引き上げ方式について

i) 平均賃金引き上げ方式

ii) 2017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 303,004円

(36・6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、純ベア統一要求3,000円

④ JR各単組の賃金水準

2017年度「JR各単組第24回賃金実態調査(集約率77・8%)」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東海ユニオンが

⑤ 賃金要求項目の集中化

i) 前述の通り、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・バランス実現に資する要求項目を盛り込むこととします。

ii) 時間外労働等割増賃金率について、連合の目標(時間外50%、休日100%)を実現を早期に図ります。

iii) 期末手当(夏季手当、年間臨給)について、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(雇用形態間格差の是正)

非正規労働者の労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と正規労働者との均等・均衡待遇の実現を図るため、以下の通り取り組みます。

i) 時給の引き上げ

ii) 時給については「誰もが時給1,000円」の実現をめざします。

iii) 正社員との均等・均衡待遇の観点から、昇給ルールの導入・明確化の取り

すべての年齢層で到達しており、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全年齢層で到達していない状況であり、JR九州労組は40歳ポイントでは到達していますが、他の年齢層では到達していません。

しかし、前回調査と比較すれば、JR各単組とも多くの年齢層において目標賃金の乖離幅が減少しています。

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。

② 月給の引き上げ

ii) 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・均衡待遇の観点から、40円を目安に求めます。

iii) 「都道府県別リビングウェイジ」を上回る水準をめざします。

③ 総合生活改善(ワーク・ライフ・バランス)の実現及び政策・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」にもとづき、総合的な生活改善の観点から、労働時間や休日・休暇、育児や介護、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は、改正労働契約法や「同一労働同一賃金」の実現に向けた法改正(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の内容を踏まえ、均等均衡待遇実現の立場から取り組むこととします。連合方針で掲げるミニマム要求課題

② 個別賃金引き上げ方式

i) 2017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 297,500円

(35歳・男子・高卒・標準労働者層、回帰値)

ii) 月例賃金総額6,000円以上の引き上げ

iii) うち、純ベア統一要求3,000円

③ 賃金要求項目の集中化

i) 前述の通り、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・バランス実現に資する要求項目を盛り込むこととします。

ii) 時間外労働等割増賃金率について、連合の目標(時間外50%、休日100%)を実現を早期に図ります。

iii) 期末手当(夏季手当、年間臨給)について、可能な限り同時要求することとします。

④ 非正規労働者に関する要求(雇用形態間格差の是正)

非正規労働者の労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と正規労働者との均等・均衡待遇の実現を図るため、以下の通り取り組みます。

i) 時給の引き上げ

ii) 時給については「誰もが時給1,000円」の実現をめざします。

iii) 正社員との均等・均衡待遇の観点から、昇給ルールの導入・明確化の取り

JR 連合 2018 春季生活闘争方針案

[JR 連合2017年度賃金実態調査による目標賃金との比較] (金額単位: 円)

年齢	Q3(上位目標)								
	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳		
JR 連合	実額計	252,200	305,800	353,800	398,100	458,900	463,900	434,400	
	差額	6,200	3,800	-4,100	8,600	27,700	15,800	-32,100	
	指標	102.5	101.3	98.9	102.2	106.4	103.5	93.1	
	前年指標	98.5	95.3	100.7	102.8	102.6	96.0	93.4	
	前年比	4.0	6.0	-1.8	-0.6	3.8	7.5	-0.3	
東 海	実額計	279,600	325,100	360,700	407,800	474,400	511,900	534,500	
	差額	33,600	23,100	2,800	18,300	43,200	63,800	68,000	
	指標	113.7	107.6	100.8	104.7	110.0	114.2	114.6	
	前年指標	108.7	101.9	101.4	104.0	110.3	108.4	113.0	
	前年比	5.0	5.7	-0.6	0.7	-0.3	5.8	1.6	
西	実額計	238,100	300,700	371,100	419,100	442,500	447,600	430,000	
	差額	-7,900	-1,300	13,200	29,600	11,300	-500	-36,500	
	指標	96.8	99.6	103.7	107.6	102.6	99.9	92.2	
	前年指標	94.7	94.6	106.3	110.0	102.0	93.8	92.7	
	前年比	2.1	5.0	-2.6	-2.4	0.6	6.1	-0.5	

年齢	Q2(必達目標)								
	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳		
JR 連合	実額計	252,200	305,800	353,800	398,100	458,900	463,900	434,400	
	差額	30,800	37,000	42,800	58,100	78,500	58,400	3,400	
	指標	113.9	113.8	113.8	117.1	120.6	114.4	100.8	
四 国	実額計	198,800	254,400	286,200	321,400	361,000	388,900	338,300	
	差額	-22,600	-14,400	-24,800	-18,600	-19,400	-16,600	-92,700	
	指標	89.8	94.6	92.0	94.5	94.9	95.9	78.5	
	前年指標	94.4	88.5	93.9	96.6	85.1	97.4	80.0	
	前年比	-4.6	6.1	-1.9	-1.7	10.8	-1.5	-1.5	
九 州	実額計	205,000	260,600	308,000	345,000	374,400	388,500	330,100	
	差額	-16,400	-8,200	-3,000	5,000	-6,000	-17,000	-100,900	
	指標	92.6	96.9	99.0	101.5	98.4	95.8	76.6	
	前年指標	90.0	90.6	96.6	100.8	86.9	95.8	81.5	
	前年比	2.6	6.3	2.4	0.7	11.5	0.0	-4.9	

② 具体的な取り組み
 ① ワーク・ライフ・バランスの実現に関する取り組み
 採用競争の激化や年齢断層、世代交代が急激に進むJR各社の現状を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして、個々人の状況やニーズに合った働き方と処遇のあり方について体系的な検討と協議を行います。「中期労働政策ビジョン」にもとづき、総実労働時間の削減や時間外労働の削減、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) 総実労働時間の削減、時間外労働の削減(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) 時間外労働等増賃率について、法定増賃率からの引き上げを求めます。特に、適用猶予されている中小企業においても、月60時間を超える増賃率150/100以上への引き上げを図ります。
 c) 勤務間インターバル規制(原則11時間)の導入について、労使協議を進めます。
 d) 労働者の健康確保の観点から、管理監督者、みなし労働適用者を含むすべての労働者の実労働時間を客観的な方法で把握する仕組みの導入を求めます。
 ii) 年次有給休暇の取得率の向上
 a) 平均年次取得率90%をめざして、まずは年間取得率ゼロの組合員をなくすとともに、労働基準法改正により事業者が年休5日の時季指定が義務化されることを視野に入れた取り組みを展開します。
 b) すべての単組で新規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、使用事由の撤廃を実現します。
 d) 事業所ごとに年休取得率を把握し、適正な要員措置等、取得率の向上に向けた取り組みを展開します。
 iii) 仕事と育児・介護の両立に向けた制度改善
 a) 育児休業、介護休業、子の看護休業、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除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・介護休業期間除外の規定及び昇格における欠格条項の撤廃を求めます。
 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業時における業務内容・職場の選択肢の拡充等を求めます。
 c) マタニティ・ハラスメントやパタニティ(父親の育児)・ハラスメント、ケア(介護)・ハラスメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを求めます。同時に、妊産婦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たことによる不利益取り扱いの禁止を徹底します。
 d) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの観点から、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の制度整備に取り組めます。
 e) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口の設置を求め

ます。
 f) 有期契約労働者への制度の拡充を求めます。
 iv) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進
 a) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労使協議を通じて、行動計画期間、目標、実施方法、体制などを確認するとともに、作成した行動計画の実現による「くるみん」マーク及び「プラチナくるみん」の取得に向けた取り組みを行います。
 b) 「くるみん」マーク及び「プラチナくるみん」取得後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性を高める取り組みを行います。
 v) 治療と仕事の両立支援に関する取り組み
 長期にわたる治療が必要な疾病を抱える労働者の治療と仕事の両立に資する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。
 2) 高齢者雇用に関する取り組み
 労働力人口の減少や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、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、以下の通り取り組みます。
 i) 60歳以降の雇用制度及び賃金制度については、希望者全員を対象に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、個々人の状況や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た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、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、生涯獲得賃金の更なる引き上げを目的とした退職手当の改善に取り組む、第二基本給の縮小・廃止をは

じめとする要求を行います。
 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、配置や仕事の配分が男女で異なることなど、男女間格差の状況を点検・労使協議を行い、積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)により改善を図ります。
 ii) 合理的な理由のない転居を伴う転勤や、妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について点検・検証し、是正を図ります。
 iii) 同性間セクハラ、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検証を行うとともに、連合「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を活用し、就業環境の改善等に取り組めます。
 iv) 女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組み、行動計画が着実に進展しているか、会社が行うPDCAに対して、労働組合として積極的に関与します。
 v) 関連する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・均衡待遇実現に向けた取り組み
 雇用形態にかかわらず仕事に応じた適正な処遇の確保に向けた基盤整備に先行的に取り組めます。
 i) 雇用安定に向けた取り組み
 a) 正社員への転換ルール・制度を整備し、また制度の運用状況の点検を通じて、正社員化を希望する者の雇用安定の促進に取り組めます。
 b) 2018年4月より改正労働契約法第18条の無期転換ルールが適用されるケースが本格的に生じることを踏まえ、無期転換あるいは正社員登用に向けた制度の構築や、合法的な抜け穴(クレーンクレーン期間の変更等)を意識した雇止め防止に向けた労使協議を行うとともに、当該労働者の周知を徹底します。
 ii) 「同一労働同一賃金」の実現に向けた取り組み
 法改正が行われることを視野に入れ、連合「同一労働同一賃金ガイドライン案の手引き」も多様な働き方のもとで

考に、職場における雇用形態間の不合理な労働条件の点検・改善に取り組めます。
 a) 一時金の支給
 b) 福利厚生全般及び安全管理に関する取り組み
 c) 社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応
 d) 有給休暇の取得促進
 e) 育児・介護休業の取得は正社員と同様の制度とする。
 f) 再雇用者(定年退職者)の処遇に関する取り組み
 5) ワーク・ライフ・バランスの取り組み
 i) 改正労働基準法に関する取り組み
 罰則付き時間外労働の上限規制を先取りした取り組みに加えて、労働時間規制の実効性を高めるべく、①36協定の点検(休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置、過半数労働組合・過半数代表者のチェック、36協定の周知状況等)、②労働時間管理の新ガイドライン等を踏まえた労働時間管理・適正把握の徹底、③事業場外みなし及び裁量労働制の適正運用に向けた点検(労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間(状況)を行います。
 ii) 同一労働同一賃金の実現に向けた法改正に関する取り組み
 雇用形態間における均等待遇原則(同一労働同一賃金)の実現に向けた法改正(パートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法改正)の内容を視野に入れて、①労働組合への加入の有無を問わず、パートタイムや有期契約で働く非正規労働者の諸労働条件についての点検、②個々の労働条件・待遇ごとにその目的・性質に照らして不合理となっていないかの確認、③パートタイムや有期契約で働く労働者の組合加入及びその声を踏まえた労使協議の実施など、非正規労働者も含めた集団的労使関係の強化に取り組めます。
 iii) 改正労働者派遣法に関する取り組み
 a) 同一労働同一賃金に向けた法整備において、派遣労働者と派遣先労働者の均等待遇が原則とされたことを踏まえ、派遣労働者の賃金・労働条件を点検した上で事業主に必要な対応(均等待遇が可能な水準での派遣料設定等)を求めます。
 b) 食堂・休憩室・更衣室などの福利厚

生施設については、派遣労働者に不合理な条件などが設定されることなく等しく利用できるような取り組みを求めます。
 iv) 障がい者雇用に関する取り組み
 a) 2018年4月より障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が2.2%に引き上げられることを踏まえて、職場における障害者雇用率の把握とその達成に取り組めます。
 b) 「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」「合理的配慮の提供義務」「相談体制の整備・苦情処理及び紛争解決の援助」が事業者の責務とされたことを受け、労働協約・就業規則等のチェックや見直しに取り組めます。
 v) 有期労働契約に関する取り組み
 2018年4月より改正労働契約法第18条の無期転換ルールが適用されるケースが本格的に生じることを踏まえ、対象となる有期契約労働者への周知及び無期転換促進の取り組みに加え、無期転換後の労働条件の対応、無期転換ルール回避目的の雇止め防止、クレーンクレーン期間の悪用防止、雇止め法理の周知、無期転換ルールの対象となる有期契約労働者の労働組合加入促進などの取り組みを進めます。

(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、鉄道事業における安全・安定輸送を基軸とした「総合サービス企業グループ」として発展してきた。将来に亘って安全・安定輸送を確保するとともに、良質なサービスを国民・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や賃金をはじめとする労働条件の向上、人材確保・育成が極めて重要である。しかしながら、グループ会社で働く仲間の労働条件は、JR各社と比較して未だ低位に置かれていることから、この現実を直視し、これまで以上に「底上げ・底支え」「格差是正」を図る取り組みを行います。
 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を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

「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」に掲げる目標賃金

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)

Table with columns for industry (e.g., 工務(施設/電気), 運輸(整備/車両・機械)), age group (25歳, 30歳, 35歳, 40歳, 45歳), and metrics (目標値, 結果, 達成率).

上段)「目標値(必達目標値Q1)」は、平成28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15回グループ労組賃金実態調査(2017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

3 グループ労組の2018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、4年目の取り組みとなる「中期労働政策ビジョン」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、労働条件の向上に向けて、グループ93単組とJR各単組が一丸となって闘う2018春季生活闘争を構築します。とりわけ、グループ会社における有為な人材の確保と定着させるための環境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向けた、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2018春季生活闘争を展開することとします。
そして、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、「賃金の維持・向上」「総合生活改善に向けた労働条件向上」「組織化を含めた非正規労働者の処遇改善」の3点を運動の柱に据えます。また、通年課題である「定期昇給制度の確立」

- ① 要求決定
本委員会において統要求を決定します。
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13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、精力的な労使交渉に臨むこととします。またグループ労組は、エリア連合と連携し、交渉及び妥結の早期化に取り組みます。
④ ヤマ場と回答指定日
JR各単組は、連合が設定した第1先行組合回答ゾーン「3月12日~16日」

4 2018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13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、精力的な労使交渉に臨むこととします。またグループ労組は、エリア連合と連携し、交渉及び妥結の早期化に取り組みます。
④ ヤマ場と回答指定日
JR各単組は、連合が設定した第1先行組合回答ゾーン「3月12日~16日」

① 賃上げ要求について

① 目標賃金への到達に向けて
連合「最低到達水準値」
連合は「格差是正」の観点から、賃金の引き上げ額・率以上に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。そのために、

② 賃金引き上げ要求

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」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年度までにすべての年齢層で「Q1(必達目標値)」に必ず到達することともに、参考値である「Q2」「Q3」をめざすこととします。

③ 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、罰則付き時間外労働の上限規制の適用猶予となっている業種については、一般に近づけるための取り組みを展開します。
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。

① 賃金引き上げ要求
② 賃金引き上げ要求
③ 賃金引き上げ要求

① 賃金引き上げ要求
② 賃金引き上げ