

JR連合
 総がかりの運動を
 強く広く
 展開しよう!
 http://www.jr-rengo.jp



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 中村鉄平

facebook
 twitter

JR連合2019春季生活闘争方針案

第31回中央委員会

第31回中央委員会は、11月に開催した第79回中央委員会において、「2019春季生活闘争方針」を決定しました。同闘争方針で連合は、2019春季生活闘争について、

「底上げ・底支え」を追求する。同時に、賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争を強化していくとしています。同時に、長時間労働を是正し、個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整えるとともに、取引の適正化の実現を社会に向けて発信していくとしています。

JR連合は、すべてのJR関係労働者にとってあるべき労働条件を「中期労働政策ビジョン(2014、2018)」で掲げ、この間加盟全単組がその実現に取り組んできましたが、2019春季生活闘争は同ビジョンに基づく最後の闘いとなります。2018春季生活闘争では、私たちが徹底してこだわり続けた月例賃

JR連合はこの間、すべてのJR関係労働者にとってあるべき働き方と中長期的目標を明示した労働政策ビジョンを策定し、加盟各単組は、春季生活闘争や労働協約改訂交渉などの労使協議を中心として、同ビジョンの実現に向けた活動を展開してきました。そのような中、2014年に策定した現労働政策ビジョンが今年度改訂期を迎えることから、2019春季生活闘争は現ビジョンに基づく最後の闘いとなります。よって、加盟各単組は、現ビジョンの到達状況を把握し、一歩でも前進を図る取り組みを強化しなければなりません。

一方、JR各社においては、大阪北部地震、平成30年7月豪雨、北海道胆振東部地震、台風の連続接近・上陸など相次ぐ自然災害により、多くの路線で甚大な被害を受け、週日公表された第2・4半年別決算においては、一部のJR各社で通期

2019春季生活闘争では、上述した視点や2018春季生活闘争の成果と課

日本経済は、各種経済指標が示すように回復基調が継続していますが、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感得できていない状況が続いています。そのような中、近未来的には、第4次産業革命の到来による技術革新の加速化や働き方改革関連法の施行、10月の消費税率引き上げなど、グローバル化した社会・経済の中で、今後私たちが取り巻く環境は大きく変化することが思慮されます。そして、雇用情勢は有効求人倍率が高止まりで推移するなど、労働力不足を背景にした「売り手市場」が継続し、企業間における採用競争の激化が深刻な社会問題にもなっています。このように先行きは予測困難な状況ではありますが、2019春季生活闘争においては、労働組合が社会・経済の構造的な問題解決を図る「牽引役」としての役割を果たし、存在意義を高め、未組織を含めた労働者の総結集を図る機会と捉え、取り組みが必要があります。

「底上げ・底支え」と「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を同時に推進していくこと、すべてのJR関係労働者の「底上げ・底支え」を追求する。同時に、賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争を強化していくとしています。同時に、長時間労働を是正し、個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整えるとともに、取引の適正化の実現を社会に向けて発信していくとしています。

JR連合は、この間、すべてのJR関係労働者にとってあるべき働き方と中長期的目標を明示した労働政策ビジョンを策定し、加盟各単組は、春季生活闘争や労働協約改訂交渉などの労使協議を中心として、同ビジョンの実現に向けた活動を展開してきました。そのような中、2014年に策定した現労働政策ビジョンが今年度改訂期を迎えることから、2019春季生活闘争は現ビジョンに基づく最後の闘いとなります。よって、加盟各単組は、現ビジョンの到達状況を把握し、一歩でも前進を図る取り組みを強化しなければなりません。

一方、JR各社においては、大阪北部地震、平成30年7月豪雨、北海道胆振東部地震、台風の連続接近・上陸など相次ぐ自然災害により、多くの路線で甚大な被害を受け、週日公表された第2・4半年別決算においては、一部のJR各社で通期

2019春季生活闘争では、上述した視点や2018春季生活闘争の成果と課

2019春季生活闘争では、上述した

日本経済は、各種経済指標が示すように回復基調が継続していますが、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感得できていない状況が続いています。そのような中、近未来的には、第4次産業革命の到来による技術革新の加速化や働き方改革関連法の施行、10月の消費税率引き上げなど、グローバル化した社会・経済の中で、今後私たちが取り巻く環境は大きく変化することが思慮されます。そして、雇用情勢は有効求人倍率が高止まりで推移するなど、労働力不足を背景にした「売り手市場」が継続し、企業間における採用競争の激化が深刻な社会問題にもなっています。このように先行きは予測困難な状況ではありますが、2019春季生活闘争においては、労働組合が社会・経済の構造的な問題解決を図る「牽引役」としての役割を果たし、存在意義を高め、未組織を含めた労働者の総結集を図る機会と捉え、取り組みが必要があります。

「底上げ・底支え」と「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を同時に推進していくこと、すべてのJR関係労働者の「底上げ・底支え」を追求する。同時に、賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争を強化していくとしています。同時に、長時間労働を是正し、個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整えるとともに、取引の適正化の実現を社会に向けて発信していくとしています。

JR連合はこの間、すべてのJR関係労働者にとってあるべき働き方と中長期的目標を明示した労働政策ビジョンを策定し、加盟各単組は、春季生活闘争や労働協約改訂交渉などの労使協議を中心として、同ビジョンの実現に向けた活動を展開してきました。そのような中、2014年に策定した現労働政策ビジョンが今年度改訂期を迎えることから、2019春季生活闘争は現ビジョンに基づく最後の闘いとなります。よって、加盟各単組は、現ビジョンの到達状況を把握し、一歩でも前進を図る取り組みを強化しなければなりません。

一方、JR各社においては、大阪北部地震、平成30年7月豪雨、北海道胆振東部地震、台風の連続接近・上陸など相次ぐ自然災害により、多くの路線で甚大な被害を受け、週日公表された第2・4半年別決算においては、一部のJR各社で通期

2019春季生活闘争では、上述した視点や2018春季生活闘争の成果と課

2019春季生活闘争では、上述した

JRの責任産別としてすべてのJR関係労働者のあるべき労働条件を実現していく

実際にむけた取り組みが重要になってきます。そして、働き方改革関連法の成立や雇用形態間格差の是非を争った訴訟の最高裁判決なども踏まえ、自社の制度・運用や業務実態を点検し、必要な見直しを図る取り組みも展開しなければなりません。したがって、2019春季生活闘争においても、現ビジョンで明示したあるべき働き方の実現に向けて、月例賃金の引き上げを軸としつつ、労働時間や休日・休暇制度といったすべての労働条件を点検し改善を図る「総合生活改善闘争」に継続して取り組むこととします。

第31回中央委員会にむけた 職場討議の要請

一方、JR産業の持続的な発展にむけては、採用競争力の強化や人材の確保・定着を実現することが必要不可欠となる。JR連合は、「中期労働政策ビジョン(2014、2018)」の最終年度として、連合方針に則り、「賃金は最大の労働条件」との認識に立ち、月例賃金の引き上げに徹底してこだわり、賃上げの流れを継続・定着させる闘いを展開していく。グループ会社はもとよりJR産業を支え続けている協力会社に対しても同様の取り組みを呼びかけていく。

JR各単組、グループ労組93単組8万3000人が一丸となって、2019春季生活闘争勝利にむけて力強い統一闘争を展開できるように、第31回中央委員会にむけた職場討議を全組合員に要請する。

「底上げ・底支え」「格差是正」は現実的に前進しました。しかし一方で、JR各単組の回答内容を個別に見れば、JR各社の経営環境の影響が色濃く顕れ、賃金引き上げ要求の軸に据えたベースアップを獲得した単組

「底上げ・底支え」「格差是正」は現実的に前進しました。しかし一方で、JR各単組の回答内容を個別に見れば、JR各社の経営環境の影響が色濃く顕れ、賃金引き上げ要求の軸に据えたベースアップを獲得した単組

題を踏まえ、J R各社はもとより、グループ会社や協力会社等で働くすべてのJ R関係労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現を全面に押し出した闘いを、加盟全単組が一丸となって展開することとします。

2 J R各単組の2019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

J Rの責任差別として、連合の一員としての役割を果たすとともに、すべてのJ R関係労働者の労働条件の向上をめざして、J R各単組は、以下の4つの柱に基づき、2019春季生活闘争に臨むこととします。

② 賃金水準の維持・向上にむ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(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。

③ 非正規労働者の処遇改善にむけた取り組みの強化

非正規労働者の労働条件を点検し、正規労働者との不合理な待遇差の是正や「底上げ・底支え」「格差是正」、均等待遇の実現にむけた取り組みを強化します。併せて、未組織労働者への波及効果を創出するなど、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J R関係労働者の労働条件向上にむけた取り組みの強化

J R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」の実現にむ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

J R各単組の賃金水準

2018年度「J R各単組第25回賃金実態調査(集約率80.8%)」結果によると、J R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、J R東海ユニオンが35歳ポイントで、J R西労組は、35歳以下と50歳以上に到達していません。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、J R四国労組、J R九州労組ともに、す

① 賃上げ要求の基本的な考え方

1) J R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むとともに、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、賃金水準の向上に取り組みます。
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諸手当の新設・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) 連合に加盟する労働組合として、連合方針に準拠した闘いの展開
2) 「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」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、さらなる労働条件の向上

③ 賃上げ要求の根拠

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) J R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(雇用形態間、男女間等)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、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。

④ 平均・個別各賃金引き上げ方式について

1) 平均賃金引き上げ方式
i) 2018年9月25日現在の賃金諸元(J R連合賃金実態調査による)平均基準内賃金 303,167円(36・4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

をめぐした月例賃金の一層の引き上げ
2) 個別賃金引き上げ方式
i) 2018年9月25日現在の賃金諸元(J R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)月例賃金総額6,000円以上の引き上げ
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
賃金要求項目の集中化
1) 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。
2) 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。
3) 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待遇の実現を図る観点から、以下の

⑤ 賃上げ要求の根拠

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) J R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(雇用形態間、男女間等)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、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。

⑥ 賃上げ要求の根拠

1) 連合に加盟する労働組合として、連合方針に準拠した闘いの展開
2) 「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」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、さらなる労働条件の向上

⑦ 賃上げ要求の根拠

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) J R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(雇用形態間、男女間等)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、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。

⑧ 賃上げ要求の根拠

1) 連合に加盟する労働組合として、連合方針に準拠した闘いの展開
2) 「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」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、さらなる労働条件の向上

すべての年齢ポイントで到達していません。なお、J R北労組、J R Eユニオン、貨物鉄産労については、母体数を一定確保している年齢ポイントで見ても、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。

⑨ 賃上げ要求の根拠

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) J R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(雇用形態間、男女間等)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、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。

⑩ 賃上げ要求の根拠

1) 連合に加盟する労働組合として、連合方針に準拠した闘いの展開
2) 「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」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、さらなる労働条件の向上

⑪ 賃上げ要求の根拠

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) J R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(雇用形態間、男女間等)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、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。

⑫ 賃上げ要求の根拠

1) 連合に加盟する労働組合として、連合方針に準拠した闘いの展開
2) 「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」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、さらなる労働条件の向上

【J R連合2018年度賃金実態調査による目標賃金との比較】(金額単位:円)

	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳
Q3(上位目標)	264,800	316,500	374,800	395,600	431,400	481,900	487,300
J R連合	実額計	255,000	306,800	355,900	400,800	465,900	452,850
	差額	-9,800	-9,700	-18,900	5,200	34,500	-29,050
	指標	96.3	96.9	95.0	101.3	108.0	94.0
	前年指標	102.5	101.3	98.9	102.2	106.4	103.5
	前年比	-6.2	-4.3	-3.9	-0.9	1.6	-9.6
東海	実額計	280,500	327,300	357,800	417,600	475,800	509,200
	差額	15,700	10,800	-17,000	22,000	44,400	27,300
	指標	105.9	103.4	95.5	105.6	110.3	105.7
	前年指標	113.7	107.6	100.8	104.7	110.0	114.2
	前年比	-7.7	-4.2	-5.3	0.9	0.3	-8.6
西	実額計	241,400	301,100	370,600	415,700	450,200	439,100
	差額	-23,400	-15,400	-4,200	20,100	18,800	-42,800
	指標	91.2	95.1	98.9	105.1	104.4	91.1
	前年指標	96.8	99.6	103.7	107.6	102.6	99.9
	前年比	-5.6	-4.4	-4.8	-2.5	1.7	-8.8

	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳
中位数(必達目標)	229,800	275,000	323,400	349,300	377,700	409,000	427,400
連合 J R	実額計	255,000	306,800	355,900	400,800	465,900	452,850
	差額	25,200	31,800	32,500	51,500	88,200	43,850
	指標	111.0	111.6	110.0	114.7	123.4	110.7
四国	実額計	202,600	247,300	286,700	326,600	361,500	352,000
	差額	-27,200	-27,700	-36,700	-22,700	-16,200	-57,000
	指標	88.2	89.9	88.7	93.5	95.7	86.1
	前年指標	89.8	94.6	92.0	94.5	94.9	95.9
	前年比	-1.6	-4.7	-3.4	1.2	-8.8	-9.8
九州	実額計	210,600	260,800	312,900	346,600	349,800	344,400
	差額	-19,200	-14,200	-10,500	-2,700	-27,900	-64,600
	指標	91.6	94.8	96.8	99.2	92.6	84.2
	前年指標	92.6	96.9	99.0	101.5	98.4	95.8
	前年比	-0.9	-2.1	-2.3	-2.2	-5.8	-11.6

※「必達目標」は「大企業の中位水準」、「上位目標」は「大企業の上位1/4水準」を基準として設定している。具体的には厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で集計されている「全産業1000人以上規模、男性高卒標準労働者の分布特性値表」のうち、「中位数」を必達目標、「第3四分位(100人の分布の場合、上から数えて25番目の水準)」を上位目標設定の目安としている。
※ただし上記集計値は、「通勤手当を含んだ従業員ベース」であるので、その数値をもとに「通勤手当を除く組合員ベース」の水準を推計し、具体的な目標値としている。
※J R連合の水準は、各年齢とも賃金実態調査の実測所定内賃金(通勤手当を除く)を原則としているが、2018年は50歳の該当者が僅少であるため、45歳と55歳賃金から推計している。

1) 時給の引き上げ

1) 時給については「誰もが時給1,000円」の実現をめぐします。
ii) 正社員との均等待遇の観点から、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たうえで、「働きの価値に見合った水準」を追求します。
iii) 時給引き上げについては、正社員との均等待遇の観点から、40円を目安に求めます。
iv) 「都道府県別リビングウェイジ」

2) 月給の引き上げ

1) 月給の引き上げについては「誰もが月給165時間(厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」)で除して時給換算
※連合が提起する賃上げ目標金額6,000円を所定内実労働時間数全国平均165時間(厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」)で除して時給換算
ii) 年次有給休暇の取得促進
a) 労働基準法の改正内容(年休が10日以上労働者に対し、5日について時季を指定して取得させることを使用者に義務化)を職場に周知するとともに、労働者から使用者に対する時季指定の申出による取得を促すことや、計画的付与の導入などの方策、労働者への意見聴取に関するルールの策定について、労使協議を進めます。
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) 半日休暇制度の使用回数制限、使用事由の撤廃を実現します。
d) 職場ごとに各労働者の年休の日数や取得状況を把握し、適正な要員措置等、取得促進にむけた取り組みを展開します。
iii) 育児や介護と仕事の両立にむけた制度改善
a) 育児休業、介護休業、子の看護

3) 総合生活改善(ワーク・ライフ・バランス)実現 および政策・制度に関する要求について

1) 基本スタンス
「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」での提言に基づき、総合生活改善の観点から、労働時間や休日、休暇、育児・介護支援制度、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、同一労働同一賃金の法整備を踏まえ、正規労働者との不合理な待遇差の是正に取り組みすることとします。

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
健康で働き続けられる労働時間と過労ゼロの実現、超少子高齢化・人口減少が進むわが国の社会構造はもとより、深刻な人手不足や年齢断層、世代交代が進むJ R各社の現況を踏まえ、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランスの実現と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、総合的な検討と協議を行います。とりわけ、「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」

JR 連合 2019 春季生活闘争方針案

休暇、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・介護休業期間除外規定および昇進・昇格における欠格条項の撤廃を求めます。

b) 改正育児・介護休業法を上回る制度の拡充を図ります。また、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、育児・介護と仕事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・職場の選択の拡充等を求めます。

c) 有期契約労働者への制度の拡充を求めます。

d) 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・出産およびこれに関わ

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。

e) 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みます。また、不妊治療と仕事の両立にむけ、取得理由に不妊治療を含めた休暇等(多目的休暇または積立休暇等を含む)の制度整備に取り組みます。

f) 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。

iv) 次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みの推進

a) ワーク・ライフ・バランスの推進にむけた労使協議を通じて、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、および「プラチナくるみ

ん」の取得にむけた取り組みを行います。

b) 「くるみん」マークおよび「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) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

労使協議を通じて、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、病気の重症化予防などの取り組みを進めます。また、長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、諸制度の整備を進めるとともに、疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、受け入れられる事業場の上司・同僚への周知や理解促進に取り組みます。

イン」を活用し、就業環境の改善等に取り組みます。

c) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア(育児・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。

4) 雇用形態間における不合理な待遇差の是正、均等待遇実現にむけた取り組み

i) 雇用安定にむけ、以下の取り組みを行います。

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みます。

b) 労働契約法第18条の無期転換ルールの適正運用にむけて、有期契約労働者に対する無期転換ルールの周知や運用状況(無期転換権の行使状況、無期転換ルール回避目的の更新上限の設定や雇止め、クーリング期間の悪用がないか等)の確認を行うとともに、通算期間5年経過前の無期転換の制度化や無期転換後の労働条件の改善に取り組みます。

b) 同僚間セクシャル・ハラスメント、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」を活用し、就業環境の改善等に取り組みます。

b) 待遇差がある場合は、個々の労働条件待遇ごとに、その目的性質に照らして、正規労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認

c) 不合理な待遇差がある場合は、労使協議により待遇差を是正

iii) 2015年の労働者派遣法改正を踏まえ、派遣可能期間の期間制限に関する確実な意見表明の実施や、事業主に対して派遣労働者から直接雇用申込みを受けた場合には積極的に受け入れるよう働きかけるとともに、派遣労働者の職場への受け入れに関するルール(手続き、受け入れ人数、受け入れ期間、期間制限到来時の対応など)の整備に取り組みます。また、同一労働同一賃金の法整備において、派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が原則とされたことを踏まえ、以下の取り組みを行います。

a) 正規労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差の確認

b) 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に對する必要な対応を要請

c) 食堂・休憩室・更衣室などの福利厚生施設について、派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は是正を要請

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労働時間管理の新たな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事業場外みなしおよび裁量労働制の適正運用にむけた点検(労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況)を行います。

ii) 障がい者雇用に関する取り組み

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%に引き上げられたことを踏まえ、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境を整備した上で、障害者雇用率の達成に取り組みます。

また、事業者の責務である「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・苦情処理および紛争解決の援助」についても、労働協約・就業規則を点検し必要な見直しを図ります。

が、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人材の確保・定着と賃金をはじめとする労働条件の向上が極めて重要です。しかしながら、グループ会社で働く仲間労働条件は、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、これまで以上にグループ会社の労働条件の「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力の維持・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に立つて、グループ会社の労働条件の向上にむけた原資を創出するべく、JRグループ内の受委託契約における契約単価の見直し・向上等をはじめ、JRグループ全体で生み出した付加価値の適正配分に資する取引の実現をめざします。そして、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、その効果が広く波及・浸透する取り組みを行うこととします。

そのうえで、協力会社等も含めて同様の観点からの取り組みを積み重ねること、すべてのJR関係労働者の労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」を図ることとします。

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、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にむけて、以下の通り取り組みます。

i) 55歳以降の基本給調整の撤廃をはじめとした労働条件の改善に取り組みます。

ii) 生涯獲得賃金のさらなる引き上げを目的とした退職手当の改善に取り組み、第二基本給の縮小・廃止をはじめとする要求を行います。

iii) 60歳以降の雇用制度およ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みます。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。

ワーク・ライフ・バランスの実現に資する制度を利用できる環境整備など、雇用における男女平等の実現、均等待遇にむけて、以下の課題に取り組みます。

i) 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等の周知徹底・点検

a) 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、男女間格差の状況について点検・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。

b) 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。

c) 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。

d) 関連する法律や女性活躍推進法にもとづく策定された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。

ii) あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み

a) 職場の実態を把握し、ハラスメントに関するチェック機能を働か

せるため、事業主が講ずべき措置も含めたハラスメント対策について労使協議を行います。

b) 同僚間セクシャル・ハラスメント、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

5) ワークルールの取り組み

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

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」として発展してきました

(4) 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」として発展してきました

生活闘争と結合させ、各エリア連合と連携して取り組みます。

以上の認識に立ち、JR連合に結集するグループ労組は、連合方針に基づき、賃金引き上げをはじめとする諸労働条件の向上や総合生活改善、長時間労働の是正や同一労働同一賃金の実現等にむけ、2019年春季生活闘争を差別統一闘争と位置づけ、取り組みこととします。

① 目標賃金への到達および人材の確保と育成

(1) 要求の基本的な考え方

「中期労働政策ビジョン(2014〜2018)」で掲げる目標賃金への到達とグループ全体の雇用確保、労働条件の向上にむけて、グループ93単組とJR各単組が一丸となって闘う2019年春季生活闘争を構築します。とりわけ、グルー

3) 職場における男女平等の実現

性別にかかわらず人権の尊重の観点から、あらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組み、すべての労働者が

グループ各社は、熾烈な採用競争の中で人材の獲得に苦慮しており、要員不足が常態化しています。そして、JR各社で委託契約の見直しにより貴重な取入源である委託料収入が減額されたといった事実も報告されています。しかし、このような厳しい経営環境の中でも、採用競争力を強化し人材の確保・定着を実現するために、賃金をはじめとする労働条件の向上はもとより、機械化や働き方の見直しによる省力化等にも積極的に取り組み、限られた人材での生産性向上を図らなければなりません。

JRグループ労組連絡会は、この間、「中期労働政策ビジョン(2014〜2018)」の実現にむけて、活動を展開

してきました。とりわけ、2014年春季生活闘争以降は、「人材の確保と育成」を最重要テーマに掲げ、加盟各単組が精力的な労使交渉を積み重ねてきています。その結果、2018年春季生活闘争では51単組がベースアップを獲得し、多くの単組で総合生活改善につながる制度改善が図られるなど、一定の成果をあげることができました。

また、連合は、2019年春季生活闘争基本構想において、「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みの継続や取引の適正化の推進を加盟差別・単組に要請するとともに、人手不足が深刻さを増し、働き方改革関連法が成立した中、「人材の確保・定着」と「人材育成」が従来以

上に重要課題になるとの認識を示しています。JRグループ労組連絡会も同様の認識に立ち、引き続き、「中期労働政策ビジョン(2014〜2018)」で掲げたグループ労組の賃金目標である「分科会到達目標賃金」への到達や長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みの構築等に取り組まなければなりません。そして、春季生活闘争に取り組むにあたっては、JR各単組の交渉結果に追従・準拠することなく、自社の労働条件は当該労使で創り上げていくといった気概を持つことが重要です。そのためには、加盟各単組における経営分析力や課題解決力といった労使交渉に必要なスキルの上が必要となることから、交渉力の向上に資する学習会の開催や労使が胸襟を開いた対話行動の実施等を、2019春季

生活闘争と結合させ、各エリア連合と連携して取り組みます。

以上の認識に立ち、JR連合に結集するグループ労組は、連合方針に基づき、賃金引き上げをはじめとする諸労働条件の向上や総合生活改善、長時間労働の是正や同一労働同一賃金の実現等にむけ、2019年春季生活闘争を差別統一闘争と位置づけ、取り組みこととします。

① 目標賃金への到達および人材の確保と育成

(1) 要求の基本的な考え方

「中期労働政策ビジョン(2014〜2018)」で掲げる目標賃金への到達とグループ全体の雇用確保、労働条件の向上にむけて、グループ93単組とJR各単組が一丸となって闘う2019春季生活闘争を構築します。とりわけ、グルー

が、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人材の確保・定着と賃金をはじめとする労働条件の向上が極めて重要です。しかしながら、グループ会社で働く仲間労働条件は、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、これまで以上にグループ会社の労働条件の「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力の維持・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に立つて、グループ会社の労働条件の向上にむけた原資を創出するべく、JRグループ内の受委託契約における契約単価の見直し・向上等をはじめ、JRグループ全体で生み出した付加価値の適正配分に資する取引の実現をめざします。そして、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、その効果が広く波及・浸透する取り組みを行うこととします。

そのうえで、協力会社等も含めて同様の観点からの取り組みを積み重ねること、すべてのJR関係労働者の労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」を図ることとします。

生活闘争と結合させ、各エリア連合と連携して取り組みます。

以上の認識に立ち、JR連合に結集するグループ労組は、連合方針に基づき、賃金引き上げをはじめとする諸労働条件の向上や総合生活改善、長時間労働の是正や同一労働同一賃金の実現等にむけ、2019年春季生活闘争を差別統一闘争と位置づけ、取り組みこととします。

① 目標賃金への到達および人材の確保と育成

(1) 要求の基本的な考え方

「中期労働政策ビジョン(2014〜2018)」で掲げる目標賃金への到達とグループ全体の雇用確保、労働条件の向上にむけて、グループ93単組とJR各単組が一丸となって闘う2019春季生活闘争を構築します。とりわけ、グルー

の確立等にも取り組みます。

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、加盟各単組が主体的に自らの労働条件を点検し、要求実現にむけて積極果敢に労使交渉を展開します。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」を実現するとともに、安全の確立と安定した事業運営による収益の確保が、JRグループのさらなる信頼性向上につながるという立場から、より一層の安全の確保、技術力の向上はもとより、労働条件の向上や人材育成の充実を図るための原資の創出・獲得をめざします。

さらに、グループ会社が生み出した付加価値が適正に配分され、労働者に行き渡るようにするためにも、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「一人への投資」を引き続き求めます。

③ 協力会社等を含めた適正な取引関係の実現
 これまでともに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」を図っていく視点も重要です。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、グループ会社等が協力会社等とともに生み出した付

加価値が適正に配分される取引関係を実現し、その効果が広く波及・浸透することをめざします。

(2) 賃上げ要求について

① 目標賃金への到達にむけて
 各単組は、連合が掲げる「社会横断的水準を確保するための指標」へ確実に到達するとともに、JR連合「中期労働政策ビジョン(2014～2018)」で掲げる目標賃金(2014～2018)で掲げる目標賃金への到達をめざします。

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(2014～2018)」において、分科会(業種)ごと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、一部の分科会の若年層では「Q1(必達目標値)」に到達していますが、未だ多くの分科会・年齢ポイントで「Q1」に到達していないことから、「Q1」に必ず到達するとともに、参考値である「Q2」「Q3」をめざすこととします。

③ 具体的な要求内容
 1) 賃金カーブ維持分の確保を前提とした定期昇給制度の確立ならびに適正運用
 働く者の生活設計や人材の確保と定着、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、定期昇給制度が確立されていない単組については、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、制度が確立され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維持分の確

実な確保を求めます。

とりわけ、定期昇給制度が労使協定化されていても、昇給額が一定でない場合や不十分な場合は、その改善を求めます。

2) 賃金引き上げ要求
 JR連合に結集する加盟全単組が一丸となった春季生活闘争を構築するため、以下の通りの賃金引き上げ要求を行います。

i) 定期昇給制度が確立されている単組
 昇給額の確保を前提に月例賃金総額6,000円以上の引き上げを目安とします。そのうち3,000円を目安に純べア統一要求として求めます。

ii) 純べ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(雇用形態間、男女間等)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(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)。

ii) 定期昇給制度が確立されていない単組
 昇給が確立されていない単組は、月例賃金総額10,500円以上の引き上げを目安とします。そのうち4,500円を定期昇給相当分、3,000円を目安に純べア統一要求として求めます。

純べア統一要求以外の賃金引き上げ要求については、定期昇給制度が確立されている単組と同様に組みむこととします。

総合生活改善にむけた労働条件向上の取り組み

(3) 賃金引き上げ要求以外の労働条件向上に関する要求については「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。特に、働き方改革関連法の施行を先取りした取り組みや、時間外労働の上限規制等の適用猶予となつている業種について、一般則に近づけるための取り組みを展開します。

なお、具体的な要求については、各単組が置かれている状況を踏まえて各々で策定し、その実現を図っていくこととします。

非正規労働者の処遇改善にむけた取り組み

(4) 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待遇の実現を図る観点から、JR各単組と同様のテーマを掲げて取り組みます。特に、同一労働同一賃金の法整備を踏まえた正規労働者との不合理な待遇差の是正や、労働契約法第18条の無期転換

2019春季生活闘争の具体的な進め方

(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むけ、精力的に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、交渉およ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、連合が設定した回答ゾーンでの回答引き出しにむけて取り組みます。なお、ヤマ場の設定については、連合が設定した第1先行組合回答ゾーン「3月11日～15日」を念頭に置きつつ、春闘全体の状況等を勘案したうえで、JR連合執行委員会で決定します。

グループ労組については、連合が設定した3月内決着集中回答ゾーン「3月23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り組みます。

(5) 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(および共闘連絡会)の求めに応じて平均基準内賃金や定期昇給相当額(賃金カーブ維持相当分)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

ルールを適正運用、地域別最低賃金の引き上げなどにむけた取り組みを強化します。

(5) 「底上げ・底支え」「格差是正」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」を図るという観点から、JRグループ全体で生み出した付加価値が適正に配分される取引関係の実現にむけて検討します。

(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各社およびグループ会社において、非正規労働者を含めたすべての労働者の雇用の維持・確保を求めます。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、積極的な働きかけを行います。

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確立にむ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、積極的な組織行動を展開します。

② JR連合「春季生活闘争FAXニュース」のタイムリーな発行
 4) 各地協・単組における全組合員を挙げた運動の強化
 i) 2019春季生活闘争における社会的課題の周知をはじめ、全組合員での課題認識の深度化など、各単組のあらゆる取り組みを強化します。

ii) 組合員の闘争方針の理解促進と参画意識を高め、産別・単組の求心力を高めるために、運動としての春闘を強化します。具体的には、JR連合各地方協議会および各単組の決起集会や、討議資料を活用した学習会の開催に取り組みます。

5) 速報体制の整備
 労使交渉に関する情報を「グループ労組春闘FAXニュース」で随時提供するなど速報体制を構築します。

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】(千円)

分科会	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳
工務(施設/電気)	212.2	241.5	286.8	342.3	387.0
結果	207.9	244.4	281.8	313.2	331.8
達成率	98.0%	101.2%	98.3%	91.5%	85.7%
運輸(整備/車両/機械)	183.4	209.1	229.5	237.4	291.0
結果	186.8	207.4	225.4	238.3	243.1
達成率	101.9%	99.2%	98.2%	100.4%	83.5%
陸運(自動車/物流)	183.4	209.1	229.5	237.4	291.0
結果	184.9	201.2	216.6	231.5	246.2
達成率	100.8%	96.2%	94.4%	97.5%	84.6%
物販(小売/車庫/駅)	207.5	237.7	278.1	288.6	341.5
結果	201.8	225.6	243.5	256.8	267.0
達成率	97.3%	94.9%	87.6%	89.0%	78.2%
ホテル(宿泊/飲食)	173.4	183.9	203.9	241.8	308.7
結果	179.3	202.5	222.9	240.9	256.5
達成率	103.4%	110.1%	109.3%	99.6%	83.1%
一般(サービス/情報)	192.2	225.2	273.0	300.1	328.1
結果	213.8	246.4	274.1	294.7	305.9
達成率	111.2%	109.4%	100.4%	98.2%	93.2%

上段) 目標値(必達目標値Q1)は、平成29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16回グループ労組賃金実態調査(2018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である

参考値【各産業における100～999人規模・男性の中心値:Q2】(千円)

分科会	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳
工務(施設/電気)	229.5	267.8	348.3	394.9	444.0
結果	207.9	244.4	281.8	313.2	331.8
達成率	90.6%	91.3%	80.9%	79.3%	74.7%
運輸(整備/車両/機械)	211.8	222.1	282.2	283.6	325.5
結果	186.8	207.4	225.4	238.3	243.1
達成率	88.2%	93.4%	79.9%	84.0%	74.7%
陸運(自動車/物流)	211.8	222.1	282.2	283.6	325.5
結果	184.9	201.2	216.6	231.5	246.2
達成率	87.3%	90.6%	76.8%	81.6%	75.6%
物販(小売/車庫/駅)	228.5	252.4	315.2	340.5	390.2
結果	201.8	225.6	243.5	256.8	267.0
達成率	88.3%	85.0%	77.3%	75.4%	68.4%
ホテル(宿泊/飲食)	202.4	218.3	273.0	277.0	328.1
結果	179.3	202.5	222.9	240.9	256.5
達成率	88.6%	92.8%	81.6%	87.0%	78.2%
一般(サービス/情報)	212.1	255.9	309.9	343.2	401.1
結果	213.8	246.4	274.1	294.7	305.9
達成率	100.8%	96.3%	88.4%	85.9%	76.3%

上段) 目標値(参考値Q2)は、平成29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」の中心値を使用
 中段) 結果は、JR連合第16回グループ労組賃金実態調査(2018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である

賃金引き上げ要求以外の労働条件向上に関する要求については「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。特に、働き方改革関連法の施行を先取りした取り組みや、時間外労働の上限規制等の適用猶予となつている業種について、一般則に近づけるための取り組みを展開します。

なお、具体的な要求については、各単組が置かれている状況を踏まえて各々で策定し、その実現を図っていくこととします。

非正規労働者の処遇改善にむけた取り組み

(4) 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待遇の実現を図る観点から、JR各単組と同様のテーマを掲げて取り組みます。特に、同一労働同一賃金の法整備を踏まえた正規労働者との不合理な待遇差の是正や、労働契約法第18条の無期転換

2019春季生活闘争の具体的な進め方

(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むけ、精力的に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、交渉およ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、連合が設定した回答ゾーンでの回答引き出しにむけて取り組みます。なお、ヤマ場の設定については、連合が設定した第1先行組合回答ゾーン「3月11日～15日」を念頭に置きつつ、春闘全体の状況等を勘案したうえで、JR連合執行委員会で決定します。

グループ労組については、連合が設定した3月内決着集中回答ゾーン「3月23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り組みます。

(5) 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(および共闘連絡会)の求めに応じて平均基準内賃金や定期昇給相当額(賃金カーブ維持相当分)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

ルールを適正運用、地域別最低賃金の引き上げなどにむけた取り組みを強化します。

(5) 「底上げ・底支え」「格差是正」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」を図るという観点から、JRグループ全体で生み出した付加価値が適正に配分される取引関係の実現にむけて検討します。

(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各社およびグループ会社において、非正規労働者を含めたすべての労働者の雇用の維持・確保を求めます。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、積極的な働きかけを行います。

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確立にむ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、積極的な組織行動を展開します。

② JR連合「春季生活闘争FAXニュース」のタイムリーな発行
 4) 各地協・単組における全組合員を挙げた運動の強化
 i) 2019春季生活闘争における社会的課題の周知をはじめ、全組合員での課題認識の深度化など、各単組のあらゆる取り組みを強化します。

ii) 組合員の闘争方針の理解促進と参画意識を高め、産別・単組の求心力を高めるために、運動としての春闘を強化します。具体的には、JR連合各地方協議会および各単組の決起集会や、討議資料を活用した学習会の開催に取り組みます。

5) 速報体制の整備
 労使交渉に関する情報を「グループ労組春闘FAXニュース」で随時提供するなど速報体制を構築します。