

第2部 中期労働政策ビジョン(2014～2018)の振り返り

J R連合はこの間、J Rの責任産別として中長期的な視点から、J R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具体化し、中期労働政策ビジョンの到達目標に据えつつ、加盟各単組が同ビジョンを共有し、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、「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経過について、提言の4つの柱に沿って振り返り、現時点における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示すこととする。

I 雇用・労働のあり方

1. あるべき姿（最終到達目標）への到達状況と課題

<あるべき姿（最終到達目標）>

- i) 業種や企業規模を問わず、長期安定雇用を基本とした就業形態を基本とし、安心して、そして働きがいを持って業務に従事することができる労働環境を創出する。
- ii) 就労希望を有する高年齢者が今後も継続して働き続けることのできる職場環境および労働条件を構築する。
- iii) J Rグループの総合力強化を念頭ににおいたグループ企業における賃金を含めた諸労働条件の改善を図り、グループ全体としての業務遂行力の向上を図る。
- iv) 人事運用や教育、高年齢者の積極活用などを通じて、企業内に蓄積された技術や技量が確実に次代へと継承できる仕組みを創出する。

(1) 長期雇用を基本とした就業形態

- ① 私たちJ R産業の最重要課題である安全は、社員の有する技術・技能に守られており、そうした技術は時間をかけ経験を積み重ねたうえで習得されるという、経験工学的な要素が極めて強い。また、業務が特殊性・専門性を強く帯びているため、他業種との人財流動が極めて困難でもあると言える。こうした特性を踏まえ、鉄道をはじめとするJ Rグループの多くの企業では、長期雇用を前提とした雇用制度、賃金・処遇制度が大切であるという考えのもと、その確実な実施を求めてきた。近年は、J Rグループの多くの企業で、労働契約法の改正や労働者不足といった全産業共通の課題対応に迫られる中、無期転換制度の構築や正社員登用制度の拡充・改正がなされてきているが、今後も同スタンスを原則として、より一層進展・定着させる必要がある。
- ② 一方で、日本の労働市場は雇用・労働力の流動化に乏しいと言われており、政府や一部の企業経営者、および有識者は、労働力の流動化や転職による仕事・能力のマッチングの必要性を強調し、環境整備として労働法制の変革、解雇の金銭解決の制度化などを強く企図した動きもあるが、J R産業においては先述のような理由から馴染まないというスタンスは変わらない。

(2) 高年齢者の雇用について

- ① 急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇

用安定法)の一部が改正され、2013年4月1日から施行された。65歳までは就労を希望する者の原則全員雇用が義務付けられており、各社ではこれに対応する形で、関連制度の改正が行われている。

- ② 近年の労働力人口の減少に伴う労働者不足、技術・技能の継承・維持の必要性、経験・ノウハウの積極活用などといった観点から、世の中ではすでに60歳定年制度の延長を実施する企業が出始めているほか、個々のニーズに応じた設計とする選択的定年制度や、役職定年制度、60歳以降の採用制度を新たに構築・導入し人財活用を進める企業もある。
- ③ 一方で、J R各社では、先述のような他産業と同様の課題を抱えているほか、他産業以上に年齢断層に伴う大きな課題を有しているにも拘わらず、現時点では60歳定年制のままの企業が大宗を占める。一部定年延長を実施した企業や、65歳以上の社員を継続雇用するための雇用制度を確立・整備した企業もあるが少数である。また、賃金制度についても多くの会社において、55歳以上で第一段階の賃金ダウンが行われる制度を残し続けており、60歳以降は年金・公的給付制度を組み込んだ賃金制度がスタンダードであるということにも大きな変化はない。
- ④ 政府等による「働き方改革」の動向を踏まえ、J R労使ではこの間の労使協議を通じて、60歳以降の人事運用変更や、賃金向上・制度の微修正という形で改善は図られてきている。しかしながら、高年齢者の賃金ダウンは顕著であり、更には業務内容や業務量、および伴う責任の軽重が変わらない運用が主流となっている。改善を求める声は根強く、年々大きくなっている。J R産業においては、こうした点が今後の高年齢者雇用に関する大きな共通課題であり、同一労働・同一賃金(均衡・均等待遇)といった観点や労働法制の改正をも視野に入れた、労働条件・環境・制度の整備・改善が求められることは言うまでもなく、J R産業の持続的な発展のためには時代を先取る取り組みが必須である。

(3) グループ企業の労働条件向上、グループ全体としての業務遂行能力向上について

- ① J R産業の各種事業は、J R 7社と、数多の業種で成り立っているグループ会社・関連会社、および協力会社(以下、「グループ会社等」)が一体的に支え営まれている。従って、J R産業を持続的に発展させていくためには、J R 7社はもとよりグループ会社等も含め、人財確保を前提として、個々の会社の収益力・経営基盤の強化、生産性の向上等が必要である。そうした中で、「働き方改革」に伴う労働関連法の改正動向を視野に入れた長時間労働の是正や同一労働同一賃金(均衡・均等待遇)の要素、変化を視野に入れた対応はもちろんのこと、更には時代を先取る先見性をもった能動的な対応が求められる。
- ② 現在、グループ会社等においては、J R 7社と比べて非正規雇用の割合が高い。この間、J R 7社の効率化・外注化施策が推進され、グループ経営・業務運営の濃度が高まる中、グループ会社等では徹底したコストカットが求められてきた。そうした中で、総人件費は抑制され、正社員の賃金が抑制的に設定され続けるとともに、非正規雇用形態が多く採用されてきた側面がある。しかしながら、採用市場が苛烈な競争市場に置かれる中で、グループ労使からは近年、有為な人財確保に苦勞しているという危機的な悲鳴が上がり続けている。だからこそ、まずはグループ各社における賃金を含めた諸労働条件の更なる引き上げが重要であり、労使の共通認識として危機感が高まり、一定の前進を図ってきた。今後も加盟各グループ労組が継続して取り組むべき最たる課題である。
- ③ J R連合は、中期労働政策ビジョン(2014~2018)において、「チームJ R」という観点に立った、人事戦略におけるグループ力の更なる発揮・連携強化や、人財の流失を避けるためのグループを横断したジョブローテーションを提案してきた。各社における独自の採用戦略と人財育成が基本ではあるが、J Rグループとして裾野の広い業態を有しているからこそ可能な、個々人の特色を活かした

活発な人財の交流による多面的な能力向上を行うことを意図した提言である。昨今、全産業における少子高齢化・生産年齢人口の減少による人手不足感が高まる中で、ＪＲ７社以上にグループ会社等では上述のような意識が高まりつつあり、ＪＲ７社の同系列内における人財の運用や再雇用といった動きは徐々に垣間見えるようになってきた。しかしながら、ＪＲグループ全体（７社およびグループ企業群）としての人財確保という観点に立った仕組みはない。なお、すでに民鉄各社間においては、2018年に東京急行電鉄など大手私鉄11社によって、系列企業を超えた雇用の仕組み（「民鉄キャリアトレイン」）が構築されている。配偶者の転勤や家族を介護する必要性から転居あるいは退職せざるを得なくなったケースを対象として、提携先の私鉄に出向または転籍できるという仕組みであり、今後、対象となる事由を拡大することも検討されている。同業社間においても熾烈な人財獲得・確保競争が始まっている中で、ＪＲ産業は出遅れていると言わざるを得ない。

（４）蓄積された技術や技量が確実に次代へと継承できる仕組みの創出について

- ① ＪＲ７社における年齢断層を意識した継続的な人事運用や教育制度の構築、高年齢者等の人財活用ノウハウは、ＪＲ発足以降の約30年間を通じて着実に蓄積され、ブラッシュアップされてきている。そして、それはグループ会社等との間における人財交流（出向等）・人財配置を通じてグループ会社等にも波及し、総体としては徐々に前進が図られてきている。
- ② 鉄道事業の業務運営面においては、この間、様々な業務をＪＲ各社からグループ会社へ移管し、グループ会社が当該受託業務のノウハウを人財とともに集積し、安全を確保してきた。こうした流れは、業務分担の明確化や大量退職期における高年齢者の雇用の受け皿という点でも一定の機能を果たし、受託先であるグループ会社の技術力は年々向上していると言える。
- ③ 一方で、顕在化している課題は、急速な世代交代と業務委託が進むことによる、委託元（ＪＲ７社）の技術の空洞化、技術レベルの低下である。業務管理の観点から懸念の声が多く出されており、社員の若年化が急速に進む中で、高年齢者の熟練された技術・技能をいかに中堅・若年層へ引き継ぐかという点が、引き続き喫緊の課題となっている。ＪＲ７社の中では、技術継承を意識した教育・訓練や高年齢者の積極活用が行われ、ＪＲ各社とグループ企業等（関連・協力会社を含む）の間においても合同教育・訓練やミーティング等を通じた取り組みが意識的に行われており、今後もその積み重ねが肝要である。なお、一部の会社によっては、良し悪しの判断はさておき、委託業務の再直轄化を行うことで、空洞化する委託元の技術レベルを維持・向上させるといった試行錯誤も行われている。
- ④ 更に、日本経済・社会や産業構造の急速な変化、企業内における急速な世代の若返り、ＪＲ７社の効率化・外注化施策等が進む過程において、企業内の体質の変化、世代間の文化・価値観等の差異も生じており、こうした点に起因するコミュニケーションエラーや技術・技能の継承の遅滞などが新たな課題として浮上している。重大な問題にも発展するケースが発生しており、過去事例に学びつつ、新ケースへの対応が求められているのが現状と言える。今後のＪＲにおける業務運営体制を俯瞰すると、すべての業務を直轄で行うことは非現実的であり、今後も引き続きグループ会社等の「チーム力」で対応していかななくてはならない。そして、グループ全体の総合力を高めていくことが肝要である。
- ⑤ 重要な視点は、委託するＪＲが業務を監督できる技術力を今後もしっかりと保持し続けることであり、それ抜きに安全は確保できない。そのためにも、本来身につけておくべき有形無形の技術・技能の遺漏なき伝承や教育体系の整備が極めて重要であって、若年者がグループ会社等の有する技術力を確実に習得できる機会を確保するなど、重層的な人財育成を図っていく必要がある。従って、あらためて目的意識・課題認識を強く持ち、世の中で先駆けて導入される様々な制度や手法を参考としながら、ＪＲ産業にマッチする仕組みを不断に構築していくことが継続課題と言える。

2. 「今後5年間の中期目標」への到達状況と課題

＜今後5年間の目標（中期目標）＞

- i) 系統を問わず、またＪＲおよびグループ会社を問わず、鉄道の安全に関わる業務に従事する社員については長期安定雇用された正社員を活用する。
- ii) 65歳までの就労希望者に対しては、希望者全員の雇用を確保する。
- iii) 非正規雇用社員に対しては、非自発的ケース（本人が望んで非正規雇用を選択するケースではなく、結果として非正規雇用を選択せざるを得ないケース）が存在している実態を踏まえ、本人意思により正社員登用を可能とするルートの構築を図る。

（１）「鉄道の安全」に関わる業務における「長期安定雇用された正社員」の活用について

- ① 先述のようなＪＲ産業（特に鉄道）の特殊性に鑑みれば、安全に直接関わる業務は、経験と技術が確実に兼ね備わった社員が従事しなければならない。すなわち、安全に関する豊富な専門知識を習得し、実地訓練を通じた幅広い対応力を会得した人財を活用することが大前提である。そうした人財は時間をかけて徐々に育成していく他に道はなく、長期雇用に基づいた正社員を充当すべきであり、当該領域では不安定雇用につながる雇用形態を認めるべきではない。現場実態を俯瞰すれば、こうした主張内容について、原則として労使の共通理解があるとは言えるものの、技術系統では「安全」に直結する要素の強い業務、あるいは間接的に「安全」に関与する業務でも、グループ経営の枠組みの中で、すでに委託・外注化が行われているケースも散見される。
- ② ＪＲ産業の最重要課題である「安全の確立」にむけては、「安全は絶対に譲らない」という信念のもと、妥協や利潤追求による奢りは一切排除しなければならず、上述のようなあるべき姿を堅持し続けることが大切である。従って、近年発生してきた重大事象を踏まえ、あらためて現状を直視し、当該業務の性質、「安全」面の関連性、影響の有無について、つぶさに検証し、当該業務を遂行するにあたってのありべき姿を不断に求めていく必要がある。

（２）65歳までの希望者全員の雇用確保について

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の一部改正法が2013年4月1日から施行されたことで、65歳までは就労を希望する者の原則全員雇用が義務付けられており、各社ではこれに対応する形で、関連制度の改正は実施済みである。

（３）本人意思により正社員登用を可能とするルートの構築

- ① ＪＲ7社の状況については先述のとおりだが、一方でグループ全体を俯瞰すると、広範な業務を展開しているのが実態であり、同業他社の雇用形態等もある程度斟酌せざるを得ない状況もあることから、一切非正規雇用を否定することは現実的ではない。但し、不安定雇用を助長しやすい非正規雇用はベースに置くべき雇用形態ではない。また非正規雇用形態を採用したとしても、正社員化への道は必要不可欠であり、この間、各単組は不本意非正規雇用の解消、ならびに本人意思により非正規雇用から正社員登用を可能とするルートの構築を求めてきた。
- ② この間、非正規社員の雇用に関する制度面では、労働契約法の一部改正への対応や、労働力不足・採用難といった危機的な現実問題への対応に迫られる形での無期転換制度の構築や、非正規雇用という形態での採用停止、正社員登用制度の改正・拡充がなされてきている企業もあり、社会的要請も相俟って、私たちが求める姿にむけた前進が図られていると言える。短期的な観点から見た危機的な状

況は継続中であり、かつ、年齢断層に起因する人財の確保・育成という課題への対応など、中長期的な観点から見ても、J R産業の持続的発展にむけては引き続き、同様のスタンスに基づく対応が必須である。

Ⅱ 賃金のあり方

＜あるべき姿（最終到達目標）＞

- i) 賃金センサス（賃金構造基本統計調査）における企業規模に応じた「全産業中位数（Q2）」を上回る賃金水準への到達を図る。
- ii) 長期安定雇用を前提とした労働環境を創出すると共に、業務内容や経験年数等と連動する一貫した賃金処遇制度を確立する。
- iii) 定年年齢以降も継続して業務に従事できる労働環境を整備するとともに、従事する業務内容等に応じた合理的な処遇体系を確立する。

＜今後5年間の目標（中期目標）＞

- i) J R7単組
 - ・「全産業 大企業1000人以上 中位数（Q2）」を必達目標に据え、2018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。
 - ・上位目標に到達した単組に対しては目標水準値を設定せず、生産性の向上、物価水準の動向等を踏まえて、当該単組の置かれた状況を勘案し、諸手当を含めた基本賃金の継続的向上に取り組む。
- ii) グループ単組
 - ・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。

※具体的には「グループ企業における労働条件のあり方」を参照

1. J R各単組の賃金水準について

（1）この間の経過

- ① 中期労働政策ビジョン（2014～2018）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1000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2018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こととした。とりわけ、賃金については、春季生活闘争を軸として、国内の労働力不足が深刻化する中でJ R産業における「人財の確保・定着」を喫緊の重要課題と位置づけ、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、働き方改革関連の法改正に関する動向をも注視しつつ、先行的に改善を図っていく取り組みに注力するとともに、J R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、グループ会社や関連・協力会社等で働く労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」を全面に押し出した運動を展開してきた。その結果、私たちが徹底してこだわり続けた「月例賃金の引き上げ」について、J R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。

- ② 2019 春季生活闘争の成果を個別に見れば、J R 各社の経営環境の影響が色濃く顕れており、結果として、すべての単組でベースアップを獲得することができなかったものの、各単組が定期昇給を確保したことに加え、J R 西労組、J R 東海ユニオン、J R Eユニオンが6年連続、J R 九州労組が5年連続、そして貨物鉄産労が2年連続のベースアップを獲得した【図表8参照】。また、J R 北労組、J R 四国労組においても、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等の成果を獲得した。こうした経過は、「健全で安定した労使関係」を基礎にした“主体的かつ建設的な労使自治”に基づく真摯な労使協議を通じて、J R 各社が各単組の要求・主張に一定の理解を示した証左と言える。要求額と妥結額との乖離という課題はあるが、各単組が地道な交渉を積み重ね、「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」に掲げる「J R 労働者に相応しい働き方」へと一歩前進を図ることができたことは、職場で奮闘する組合員の負託に応えたものであり、今後も引き続き歩みを進めていくことが肝要である。

【図表8：（参考）これまでのJ R連合春季生活闘争方針における賃上げ要求推移と回答】

年次	J R連合における賃上げ要求	結果（有額のみ記載）
2003 春季生活闘争	統一ベア要求（1000 円）	—
2004 春季生活闘争	統一ベア要求（1000 円）	—
2005 春季生活闘争	統一ベア要求（1000 円）	—
2006 春季生活闘争	統一ベア要求（2000 円）	東 600 円、東海 600 円
2007 春季生活闘争	統一ベア要求（3000 円）	東 900 円、東海 600 円、九州 300 円
2008 春季生活闘争	統一ベア要求（3000 円）	東海 900 円、九州 400 円
2009 春季生活闘争	統一ベア要求（4500 円）	西 100 円
2010 春季生活闘争	統一ベア要求（1000 円）	—
2011 春季生活闘争	統一ベア要求（1000 円）	—
2012 春季生活闘争	統一ベア要求（1000 円）	—
2013 春季生活闘争	統一ベア要求（1000 円）	—
2014 春季生活闘争	統一ベア要求（3000 円）	東 1635 円、東海 1500 円、西 500 円
2015 春季生活闘争	月例賃金総額 6000 円以上 （統一ベア要求 3000 円＋諸手当 3000 円以上）	東 2229 円、東海 2000 円、西 1000 円、九州 300 円
2016 春季生活闘争	月例賃金総額 6000 円以上 （統一ベア要求 3000 円＋諸手当 3000 円以上）	東 1175 円、東海 1000 円、西 1000 円、九州 500 円
2017 春季生活闘争	月例賃金総額 6000 円以上 （統一ベア要求 3000 円＋諸手当 3000 円以上）	東 1000 円、東海 1000 円、西 750 円、九州 300 円
2018 春季生活闘争	月例賃金総額 6000 円以上 （統一ベア要求 3000 円＋諸手当 3000 円以上）	東 1328 円、東海 1300 円、西 1200 円、九州 300 円、 貨物 300 円
2019 春季生活闘争	月例賃金総額 6000 円以上 （統一ベア要求 3000 円＋諸手当 3000 円以上）	東 1050 円、東海 1300 円、西 1000 円、九州 300 円、 貨物 200 円

※ 2015 春季生活闘争～2019 春季生活闘争＝「中期労働政策ビジョン（2014～2018）」の期間

（2）J R 各単組の個別状況【図表9】

- ① 各単組（会社）を個別に見ると、結果として現時点で「必達目標賃金」をクリア（到達）しているのは、J R 東海ユニオンおよび J R 西労組のみであり、「上位目標賃金」もクリアしているのは J R

東海ユニオンのみとなっている。ＪＲ西労組は、「上位目標賃金」の30歳以下と50歳以上で到達しておらず、同じく「必達目標賃金」には、ＪＲ四国労組、ＪＲ九州労組とも多くの年齢ポイントで到達していない。ＪＲ北労組、ＪＲＥ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歳および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。

- ② ＪＲ７社では各社でベースアップや賃金改善などによって、各労使がその経営状況に応じる形で前進を図ってきているものの、社会水準との乖離や、会社間における賃金格差は年々拡大していると言わざるを得ない。

【図表９：ＪＲ連合2017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
	Q3(上位目標)	246,000	302,000	357,900	389,500	431,200	448,100	466,500
Ｊ Ｒ 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

		25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳
	中位数(必達目標)	221,400	268,800	311,000	340,000	380,400	405,500	431,000
連 合 Ｊ Ｒ	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

※「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。

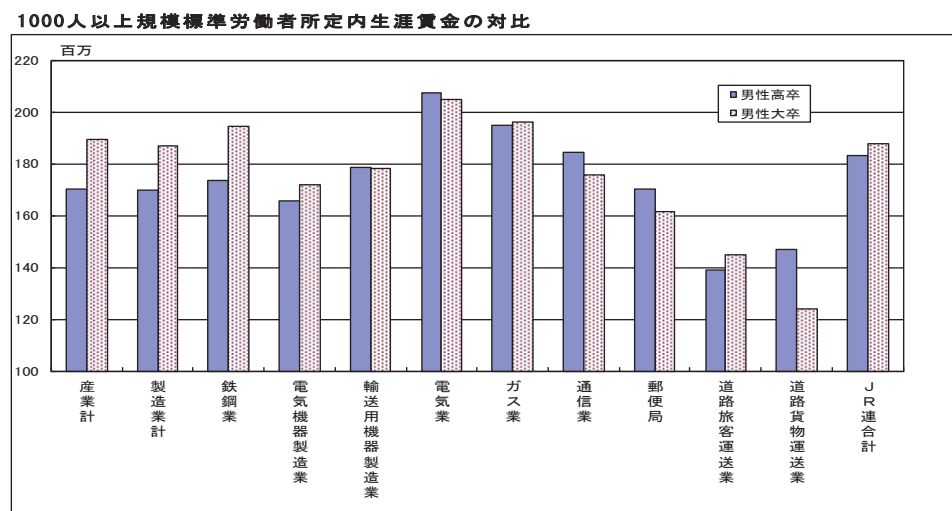
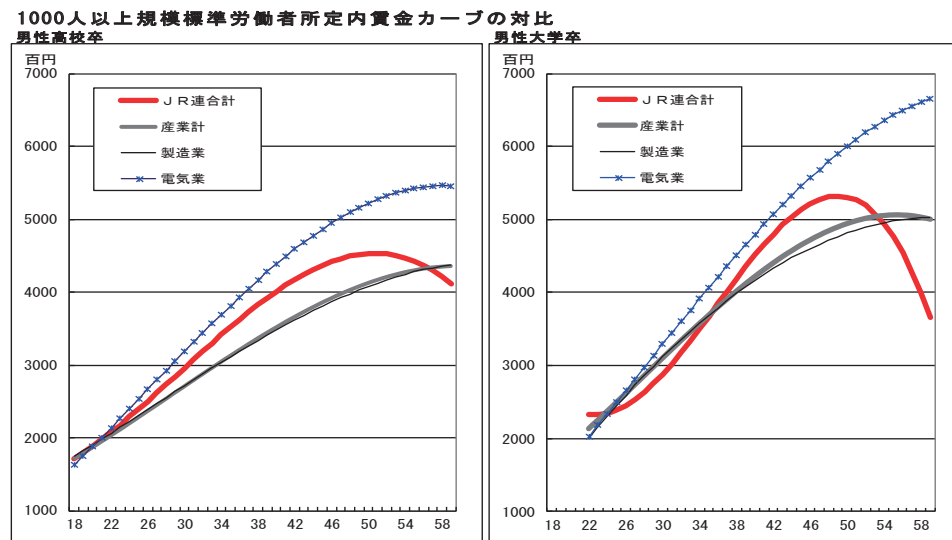
※ただし上記集計値は、「通勤手当を含んだ全従業員ベース」であるので、その数値をもとに「通勤手当を除く組合員ベース」の水準を推計し、具体的な目標値としている。

※ＪＲ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、2017年は45歳と50歳の該当者が僅少であるため、43歳と53歳賃金から推計している。

（３）社会水準との比較

直近の３年間では、上述のとおりＪＲ各社が前進を図ってきているとはいえ、総体で見れば、ＪＲ各社の賃上げ幅が社会（他産別）の賃上げ幅に追いついておらず、社会的水準と比較すれば、ＪＲ各社の立ち位置は相対的に下がっている【図表10～11参照】。

【図表10：社会的水準との比較①（ＪＲ連合「2018年度賃金実態調査結果」より）】



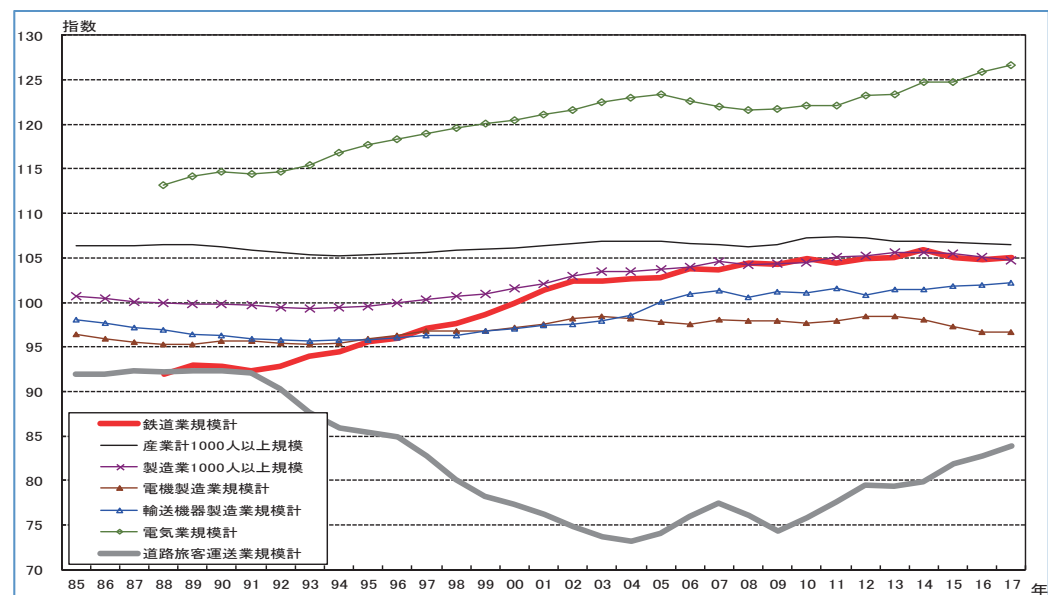
【図表11：社会的水準との比較②（ＪＲ連合「2018年度賃金実態調査結果」より）】

産業別の所定内賃金ポジション推移

各年の産業計規模計を100として、パーシェ式の手法で産業間の所定内賃金を比較。グラフは3項移動平均。

鉄鋼業以下の各産業はいずれも企業規模計。

各産業の指数の上下は、絶対的な水準の上下ではなく、相対的なポジションの推移を示している。



2. 今後の方向性について

- (1) 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、各単組が単年度の取り組みを着実に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であると考ええる。
- (2) 連合が加盟産別に対し、データ開示および賃金要求方式として個別賃金目標を掲げた取り組みの導入（※1）を強く要請しているが、J R 連合加盟単組では平均賃金方式（※2）を採用する単組が大半を占めており、今後の重要な検討課題のひとつである。この間、他産業を含めた社会の賃金水準と比較し、相対的に賃金水準が下がっている状況は、人財の確保という観点から見て危機的な状況であり、各労使は採用競争力を高めるため、そして長期的な視点で育成する人財の流出を防ぐためにも、同業他社とはもとより他産業の賃金水準をより強く意識した賃金設定に取り組まなくてはならない。そうした状況を踏まえても、今後賃金の絶対値にこだわり、客観的な立ち位置を把握したうえで社会的水準との比較を行い、改善を図っていく取り組みが求められる。
- （※1）個別賃金方式…労働者の年齢、勤続、職種、学歴など同一銘柄で賃金を比較し、社会横断的に賃金水準を決定する方式。類型としては「標準労働者賃金」「職種・技能ポイント賃金」「年齢別ポイント賃金」「一人前労働者賃金」「年齢別最低保障賃金」「産別最低賃金」などがある。
- （※2）平均賃金方式…年齢、勤続年数などの差異が捨象され、同一銘柄の賃金格差は分からず、厳密な賃金比較ができない。水準が決まる配分は、総額原資の決定後となる。
- (3) 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意識した取り組みを積み重ねていく必要がある。その際には、どのような目標の設定方・水準が妥当なのか、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、経営状況の異なる各社の賃金水準の乖離への対応方、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。
- (4) 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と考えるが、これについても加盟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。

3. 春季生活闘争における基本スタンス、賃金に関する要求のあり方について

(1) 基本スタンスと賃金に関する要求のあり方

J R 連合は、中期労働政策ビジョン（2014～2018）に基づき、以下の取り組みを展開してきた。

<春季生活闘争における基本スタンス>

- i) 基本賃金の向上をはじめとして、全ての労働条件について検証し、改善を図っていく総合改善闘争を展開する。
- ii) J R 産業はグループ企業も含めた総合力で形成されており、グループ企業は極めて重要な役割を担っていることを踏まえ、適正な業績配分を通じたグループ企業で働く労働者の一層の処遇改善に努める。
- iii) 非正規労働者の待遇改善に資する取り組みを展開するとともに、正社員への転換ルールの設定などを求めていく。

<賃金に関する要求のあり方>

上述の中長期目標水準への到達を念頭に置いた中期的戦略の上に立って賃金要求を決定していく。なお、具体的な賃金要求については、取り巻く環境を踏まえて年度毎に決定すべきであり、過年度物価状況や景況判断等を都度加味しながら判断していく。

一方、基準内賃金に焦点化したベースアップ要求とともに、総体としての賃金改善要求のあり方について、具体的な要求方法や引き上げ原資の配分等も含めて鋭意検討を図っていく。

(2) この間の経過と課題

- ① 現行ビジョンでは、連合の春季生活闘争方針、各年の景気変動、J R 各社の業績や春季生活闘争実績、世の中の各種動向等を加味し、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、毎年の賃金実態調査結果をもとに設定する目標水準の到達を重要視し、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。
- ② 近年の特徴として、低金利・日本経済の低成長、物価上昇無しの情勢が続く中での春季生活闘争となっていることが挙げられる。消費者物価は原材料価格の高騰による日用品等の値上げや社会保険料率の引き上げ等により上昇基調で推移しているが、実質賃金は減少し続け、GDP の約 6 割を占める個人消費が長きに亘り伸び悩んでいる。実質賃金の減少要因として、物価動向のほか雇用環境の変化もある。労働力不足が社会問題化し雇用情勢が好転する中においても、結果として、正社員と比較して賃金が低位に置かれているパート労働者が増加の一途を辿っており、非正規から正規への雇用転換の促進や非正規労働者の待遇改善を図っていく必要がある。よって、多くの労働者は、物価上昇分が賃金へ十分に反映されておらず、可処分所得の目減りを通じて、景気回復を実感するまでには至っていない。また、経済のグローバル化、デジタル化が進展する中で、従来の理論・手法に基づく経済・財政政策の効果が薄れ、現代に即した政策の必要性が指摘されている。なお、こうした状況下においても政府は、金融政策頼みの「アベノミクス」、「トリクルダウンをベースとした経済政策」を継続しているが、世界経済・金融・地政学的リスク等によって、日本経済の見通しは不透明なままである。
- ③ こうした中、連合および加盟産別・単組は、経済の好循環、あるいは経済の自律的成長を実現するためには、GDP の 6 割を占める個人消費の拡大が不可欠であること、そしてそのためにも「月例賃金を基軸としたベースアップ」「ボトムアップ」型のアプローチが必要であると訴え、毎年の春季生活闘争に臨み、着実に前進を図ってきた。「統一ベア要求」を掲げた闘争は、J R 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と総括できる。
- ④ 一方で、単組における実交渉の断面では、各社の経営動向・特情に応じた「より踏み込んだ根拠」が求められているのも現実である。従って、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も、方針決定に際しては数多くの単組から出されてきた経緯がある。
- ⑤ 以上のような背景の中、J R 連合は 2015 春季生活闘争より、月例賃金の引き上げにこだわるスタンスをより鮮明にしつつ、賃金関連の要求内容については「①純ベア要求額」と「②諸手当を含むその他賃金の要求額」という内訳（2 本建て）で構成するとともに、その他賃金外項目を制度・政策要求として位置付けた取り組みを展開してきた。そして、各単組が各社の経営状況を踏まえて労使協議を行い、着実に多様な前進を図ってきた。この間の連合の闘争方針である「2 %」の賃上げ要求が、J R 各社の平均賃金を見れば約 6 千円の賃上げ要求に相当するものであり、実際の交渉場面では、非現実的な要求水準となってしまう（要求と結果の乖離が大きい）ことに鑑みても、要求内容を区分して構成してきたことは、より実務的で、現実的な要求内容の構成であったと受けとめら

れる。しかしながら、会社間の格差の課題は依然として大きく、継続課題となっている。

- ⑥ 重要なことは、各単組が春季生活闘争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、「目指すべき目標賃金到達」にむけて、どのように要求を設定すべきか、個別具体的な要求内容は単年度での議論に委ねるものの、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と検討を行うべきである。その際には、例として各社の実情に応じる形での要求額設定（パーセンテージ設定等）や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。

4. 総合生活改善の取り組みについての振り返りと課題

- (1) J R連合は、基本賃金を最重点としつつも、諸手当や割増賃金、一時金、更には労働時間や福利厚生、ワーク・ライフ・バランスといった諸制度についても春季生活闘争時に集中して改善にむけた要求を行い、前進を図るという「総合生活改善闘争」の取り組みを強化・継続してきた。また、退職手当についても、支給水準の維持・向上を図る取り組みを行ってきた。
- (2) 諸手当の取り扱いとして、諸手当は賃金の一部をなす重要な要素であり、一時金を含めた総額給与が生活給として認識されていることから、諸手当の一層の改善を図ることは極めて有用であるとの考え方にに基づき、向上・改善に取り組んできた。その一方で、諸手当については金額の設定等において個別労使における特殊的要素が大きいのが実態であることから、原則統一した要求設定は行わず、各単組での判断に委ねることとし、J R連合はJ R各社の水準と各単組の取り組み状況を逐次情報開示・共有化することで、単組における労使協議の支援を図ってきた。ただし、時間外労働の抑制を念頭に置いた時間外割増率をはじめとして、一部諸手当については連合がその改善にむけて統一行動を展開していることから、連合指針等を踏まえつつ、統一要求（到達最低ミニマム設定）を提起し要請してきた。
- (3) 更に、労働時間や福利厚生といった賃金外項目についても、上記諸手当と同様に個別労使における差異があることから、連合で設定している中期指針等での到達目標を除いては、各単組の特情に応じた要求設定を要請してきた。なお、ワーク・ライフ・バランス実現にむけた取り組みについても、ビジョンの別章で掲げる中期目標を踏まえて展開してきた。
- (4) この間の経過を踏まれば、各社の経営状況によって進捗内容やスピードに差異が生じてはいるものの、各社の状況に応じて前進が図られてきている。今後も着実に前進を図っていくためにも、上述のスタンスを堅持し、ブラッシュアップを図りながら継続的に取り組む必要がある。

5. 「春季生活闘争の取り組み」に関する振り返りと課題

- (1) 春季生活闘争は労働条件の向上を図る重要な局面であり、近年は政府が経済政策の一環として賃上げを強く訴える動きの中で社会的関心も高まってきた。社会全体が人手不足にあえぎ、外的要因によって企業業績の浮沈が大きく発生し、取り巻く環境も一層厳しさを増している中で、諸労働条件の更なる改善を実現するためには、春季生活闘争を基軸とする運動の強化が必要である。
- (2) また、職場においては組合員の世代交代が進む中、あらためて賃金制度の理解や共闘の意義を浸透させるためにも、春季生活闘争集会や賃金学習会など、組合員に訴える運動についても併せて強化すべきであるという認識に立ち、春季生活闘争にまつわる取り組みを展開してきた。
- (3) 従って、今後も社会情勢の変化、「働く者」の労働条件に対する関心の高まり（働き方・労働環境含む）への対応は極めて重要であり、春季生活闘争の取り組みに、組合員のニーズや想い（感情）をいか

に汲み取り反映していくか、あるいは取り組みへの理解促進を図るかということは重要な継続課題である。こうした観点から、従来の枠組みにとらわれない、春季生活闘争に伴う取り組み内容の検討、単組における工夫が必須であり、不断の検討・実践が求められる。

Ⅲ ワーク・ライフ・バランスのあり方

＜あるべき姿（最終到達目標）＞

- i) 全ての単組が年間総実労働時間1800時間以内を達成する。
- ii) 全ての単組が平均年次有給休暇取得率を向上する（取得率90%以上）。
- iii) 全ての単組において、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。
- iv) 育児や介護と仕事との両立を可能とし、希望者が継続して就労し続けることのできる環境の整備を図るための、育児および介護に関する諸制度の改善を図る。

＜今後5年間の目標（中期目標）＞

- i) 総実労働時間の短縮、時間外労働時間の削減
 - ・時間外労働の継続的な削減に取り組むこととし、1ヶ月60時間以上の組合員をなくす。
 - ・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。
※特に、グループ企業において1ヶ月60時間を越える時間外労働に対する150/100以上への割増率引き上げを早期に図る。
- ii) 年休取得率の向上施策
 - ・年次有給休暇の初年度付与日数を15日以上とする。
 - ・半日休暇制度の回数制限および使用事由の制限を撤廃する。
 - ・事業所ごとの年休取得率を把握し、適正人員の措置を通じて取得率の向上にむけた取り組みを展開する。
- iii) 育児・介護に関する制度改善および意識・環境改善
 - ・育児・介護休業を取得することによる人事考課における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。
 - ・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等、育児および介護に関わる諸制度や費用面に着目した諸手当等の拡充、前進を図る。
 - ・育児や介護に関わる諸制度への理解を促すとともに、育児や介護により正常な就労に支障を来す仲間を皆で支えていく、相互扶助に立脚した教育を徹底する。

1. 年間総実労働時間の短縮にむけて

- (1) 連合は「ゆとり・豊かさ」を実感できる社会の実現をめざし、フルタイムで働くすべての労働者が目指すべき目標として、年間総実労働時間1,800時間を掲げており、J R連合も連合の構成産別として、そして、ワーク・ライフ・バランスの視点からも健康でゆとりある働き方を実現するうえで共有すべき目標として、この間、労働協約改訂交渉や春季労使交渉等を通じて、その実現に取り組んできた。
- (2) しかしながら、J R産業においても、少子高齢化に起因する人手不足が深刻化する中、首都圏を中心としたインバウンド需要の高止まりや各社が手掛けるビッグプロジェクトへの対応、そして、近年多発して

いる台風等で被災した鉄道設備の復旧作業等に多くの組合員が忙殺され、結果として、1人当たりの業務量は増大している状況にある。近年では2016年の祝日法改正により「山の日」が国民の祝日として制定され、一部単組では休日増加や年間所定労働時間の短縮が図られたものの、年間総実労働時間1,800時間以内を達成できているのは依然として乗務員等一部の職種に限定されており、未だ道半ばと言える。

- (3) 今後、少子高齢化が更に進展し、各社において人財の確保が困難を極めることが予想される中において、安全・安定輸送と良質なサービスの提供を第一義として、年間総実労働時間の短縮を図り、JR産業の永続的な発展と組合員・家族の幸せを実現するためには、業務負担の軽減が必須である。については機械化による省力化や業務の棚卸をはじめ、あらゆる視点から働き方の見直しを不断に行っていくことが肝要である。

◆ JR 7社の労働時間と休日数

① 一日所定労働時間と年間所定労働時間 [2018.10.1現在]

(単位：時間)

勤務種別など			JR北海道	JR東日本	JR東海	JR西日本	JR四国	JR九州	JR貨物
日 動	1種	日平均	平日 7H50	7H40	7H30	7H45	1形 7H35	7H33	1日 7H29
			土曜 4H00				2形 7H35		
		年間	1919	1878	1837.5		1956.5	1940	1923
	2種	日平均	7H35		7H30	7H45	7H35	7H35	7H35
		年間	1919		1837.5	1906.5	1956.5	1948	1948
	交代	日平均	8H00	7H30	7H30		7H35	7H35	8H00
		年間	2024	1882	1837.5		1956.5	1948	2056
変形	変形	日平均	7H27	7H30	7H15	7H45	7H35	7H30	7H27
		年間	1885	1882	1776	1906.5	1956.5	1927	1914
乗務員	乗務員	日平均	7H16	7H10	7H00	7H10	7H35	7H07	7H00
		年間	1838	1798	1715	1763	1956.5	1815	1799

② 年間休日数 [2018.10.1現在]

勤務種別など		J R北海道	J R東日本	J R東海	J R西日本	J R四国	J R九州	J R貨物
日 勤	非現業	1 1 2 日	土曜・日曜・祝 日・年末年始	5 2 日 6 8 日 計 1 2 0 日	土・日・祝・年末 年始	1 0 7 日	1 1 0 日	1 0 8 日
	現 業				1 1 9 日			
交 代								
乗 務 員								

2. 年次有給休暇の取得率向上にむけて

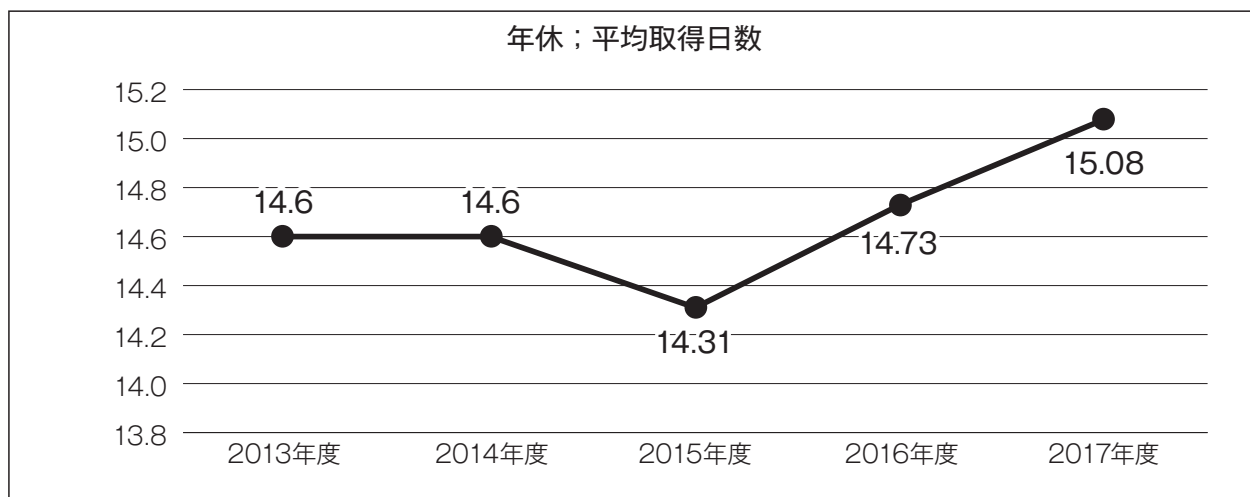
- (1) 年次有給休暇の取得状況は、賃金実態調査の結果によると、1人平均年間14日前後で推移しており、この5年間で大きな変動はない。また、全体の6～7%は年間5日未満しか取得できておらず、この傾向も5年間で大きな変動はない。
- (2) 取得率の向上策として、法令を上回る初年度付与日数の実現や半日若しくは時間単位の取得などがあるが、一部の単組では、この間の労使協議を通じて、初年度付与日数15日の実現や半日休暇制度の使用要件および回数の見直し（撤廃を含む）が行われている。
- (3) また、第196回通常国会において働き方改革関連法が成立し、2019年4月1日以降、企業は10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、時季を指定して5日付与することが義務付けられた。よって、労使で具体的な取扱いについて前広に協議を行うとともに、法改正の趣旨と意義を踏まえた取得率の向上にむけた取り組みをより一層進めていく必要がある。

◆JR 7社の年次有給休暇の初年度付与日数と保存（積立）休暇制度の現状

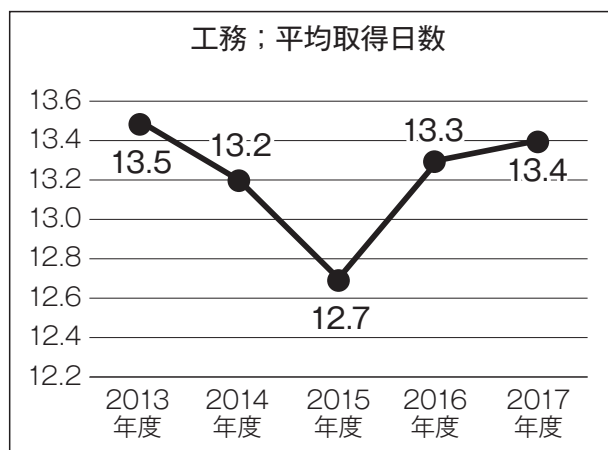
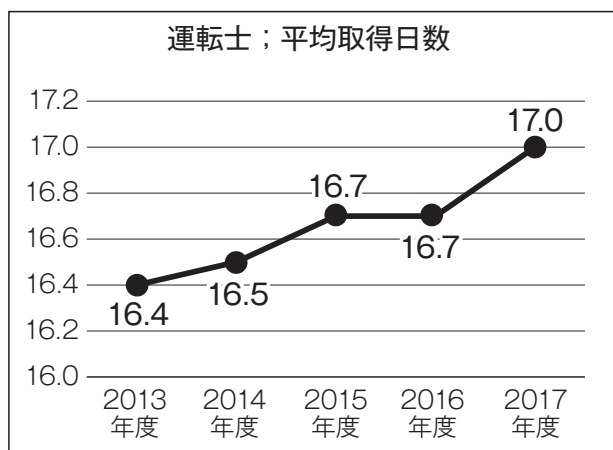
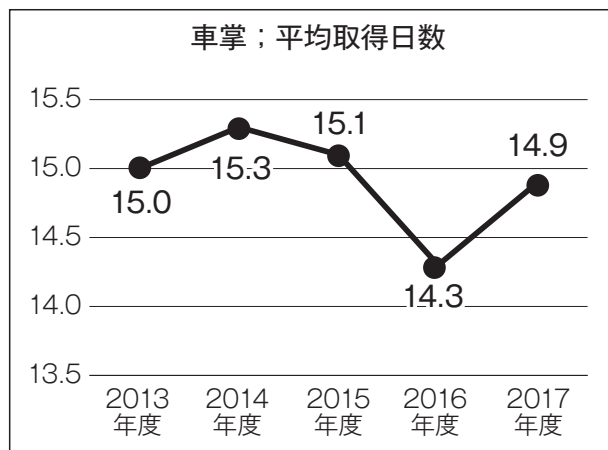
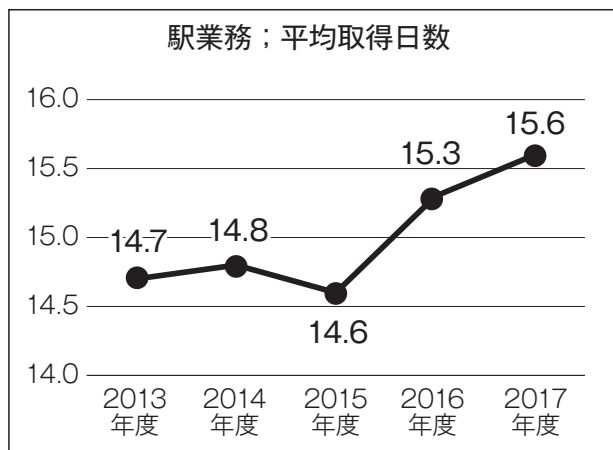
	J R 北海道	J R 東日本	J R 東海	J R 西日本	J R 四国	J R 九州	J R 貨物
4/1 採用時付与日数 (各社上限は 20 日まで)	14 日	15 日	15 日	10 日	11 日	15 日	11 日
保存（積立）休暇制度年 ※失効した年休の積立	年 7 日 累積 35 日まで	年 4 日 累積 30 日まで	年 5 日 累積 20 日まで	年 5 日 累積 20 日まで	年 5 日 累積 25 日まで	年 5 日 累積 40 日まで	各年度失効年休数 累積 50 日まで

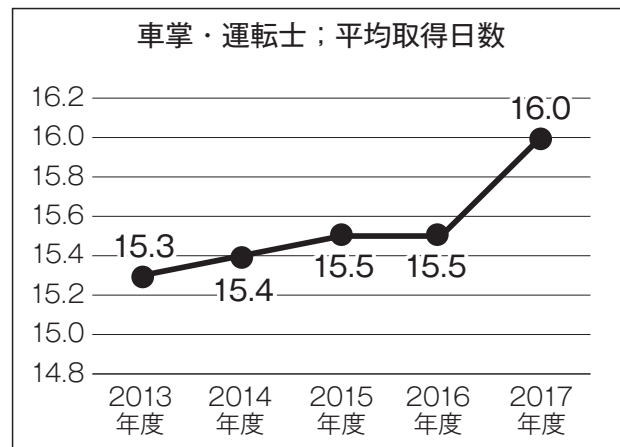
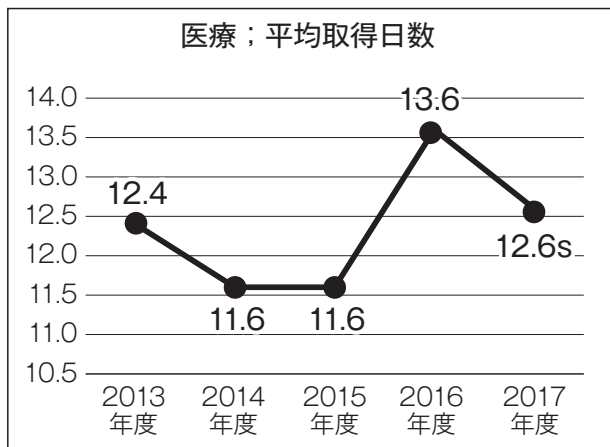
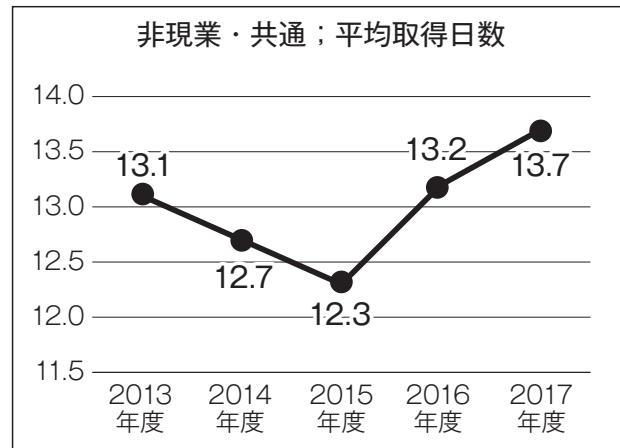
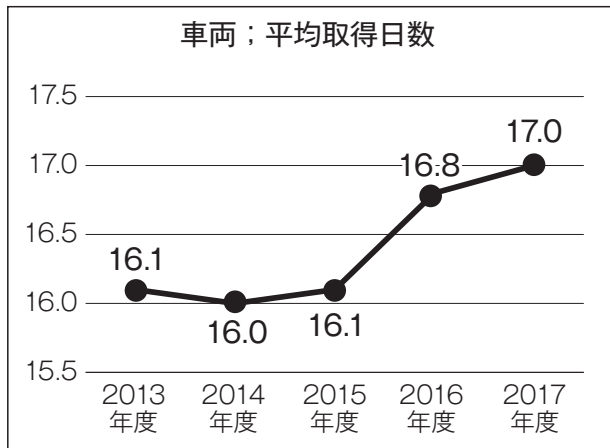
◆年次有給休暇の取得状況 [2013年～2017年]

<全系統の年別平均取得日数（JR 連合「賃金実態調査（2014～2018）」結果）>



<職種・系統別の年別平均取得日数（JR 連合「賃金実態調査（2014～2018）」結果）>

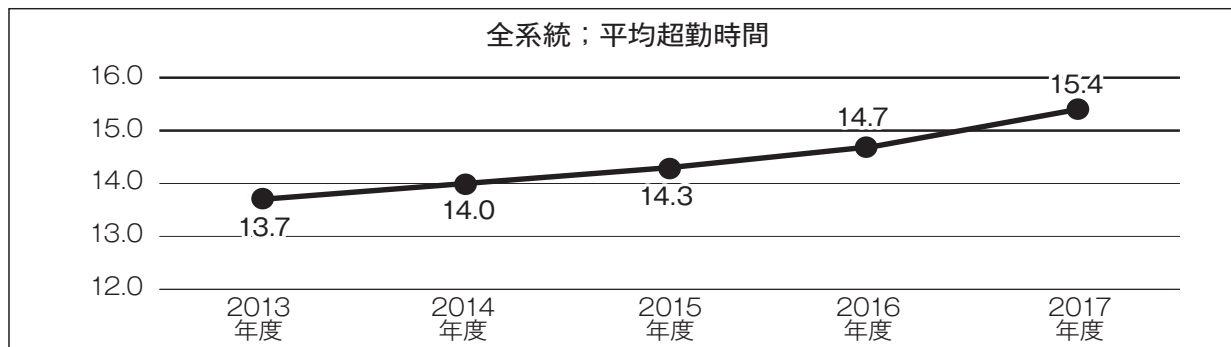




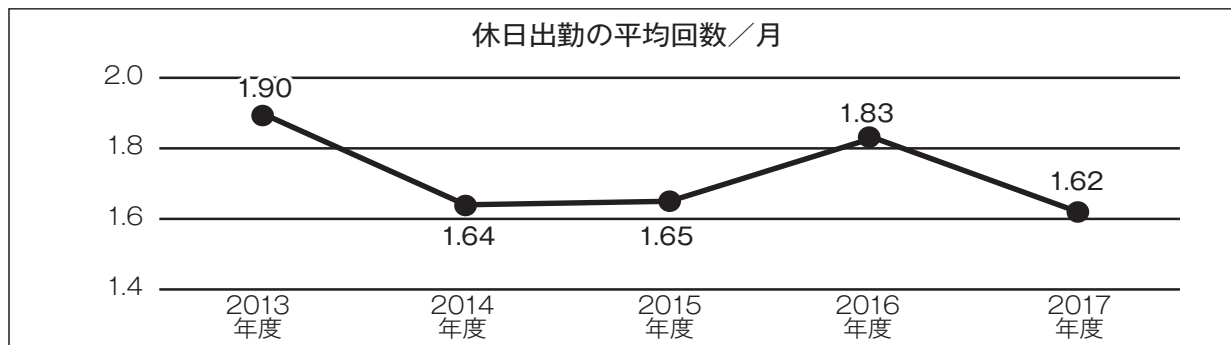
3. 時間外労働の削減にむけて

- (1) 時間外労働は、賃金実態調査の結果によると、1人平均月14時間前後で推移している。この5年間で劇的な変動はないものの微増傾向にある。また、月40時間以上の時間外労働を行っている割合は全体の5%となっており、この傾向についても5年間で大きな変動はない。
- (2) しかしながら、多くの労使で特別条項付36協定を締結しており、実態としては、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。また近年では、人手不足による業務量の増加に加え、台風等に起因する鉄道設備の被災が多発し、その復旧作業等で休日労働を含む時間外労働は増加傾向にあると言える。
- (3) 時間外労働の上限については、働き方改革関連法の成立により、2019年4月1日以降、臨時的な特別な事情がある場合でも、年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）が限度となるが、法の上限を下回る限度時間での36協定締結や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。また一方で、自動車運転業務や建設事業などは適用猶予措置が採られ、中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正適用や月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（150/100）の猶予措置も廃止時期が2023年となっている。法改正の趣旨と意義を踏まえれば、企業規模の多寡によって法改正の時期等に差異が生じることは合理的ではなく、労使協議を通じて先行的に改善を図っていくことが求められる。
- (4) 各社とも、労働時間の適正な把握と管理にむけた取り組みを強力に推し進めているが、賃金実態等調査の結果では、未だに一部で時間外労働と超過勤務手当の支給時間に乖離があることから、さらなる労働時間管理の徹底にむけた取り組みが求められる。

◆超過勤務の状況



◆休日勤務の状況



◆ＪＲ各社の36協定について

会社名	基本上限	特別条項で設定する上限	特別条項対象の制約(職場、業務など)
JR北海道	360	—	
JR東日本	330	495	無し(一律)
JR東海	360	540	無し(一律)
JR西日本	360	480	一部(工事事務所)は 530 まで
JR四国	360	540	無し(一律)
JR九州	360	540	無し(一律)
JR貨物	330	495	無し(一律)

4. 男女平等参画社会の実現、および育児・介護に関する諸制度の改善にむけて

- (1) 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・育児を理由に退職する女性は依然として多い。しかし一方で、急速な人口減少局面を迎え、ＪＲ産業においても労働力不足が深刻化する中で、企業における人財の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、女性活躍推進の重要性が一層高まっている。そのような認識に立脚し、各社とも労使をあげて仕事と育児・介護、そして近年では治療との両立を可能とし、安心して就労できる環境整備に取り組んできた。
- (2) 具体的には、先述した法改正（第１章参照）に伴う制度改正は勿論のこと、育児・介護を理由に退職した者の再就職支援制度の拡充や法定を超える育児休職期間の延長、不妊治療休暇の新設や育児・介護休業を取得したことによる不利益取扱いの改善（昇給等における欠格条項の撤廃等）、フレックスタイム制の拡充やテレワーク制度の導入にむけた試行、企業主導型保育所の設置など、多岐にわたる諸制度

の新設・改善等を図ってきたところである。

- (3) 今後は、未整備の会社における取り組みを継続しつつ、制度を構築・整備した会社においては各種制度の利用促進を図るとともに、人財のダイバーシティに対応するため、さらなる諸制度の拡充に努め、育児・介護・治療と仕事の両立を確実に可能としていく環境整備を図っていく必要がある。また、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の進捗状況を労使でしっかりと把握・評価したうえで、数値目標の達成等にむけた施策を企画・立案し、実行していくことが求められる。

<参考：この間の育児・介護・治療に関する制度改善等（主なもの）>

- ・介護休職の取得条件の変更
- ・介護休暇・看護休暇の取得条件の変更
- ・再就職制度の拡充
- ・育児休職期間の延長
- ・マタニティ制服の貸与
- ・不妊治療休暇の新設
- ・昇給等における育児休職・介護休職・育児短時間勤務の取扱いの見直し（欠格条項から削除）
- ・短時間勤務に係る賃金の取扱いの見直し
- ・時間外労働の免除、時間外労働の制限および深夜業の制限の適用期間の拡大
- ・介護予防サポート休暇の新設
- ・育児短日数勤務制度の拡充
- ・育児短時間勤務の対象者の拡大
- ・妊娠、出産、育児・介護休職等の取得等に関するハラスメントへの対応
- ・フレックスタイム制の導入、箇所の拡大
- ・テレワーク制度の導入にむけた試行
- ・エリア・チェンジ制度の導入（エリア限定社員に対する条件付きエリア変更措置）
- ・休職中社員に対する進級機会の拡大
- ・休職者社員に対する永年勤続者表彰の対象者拡大
- ・保存休暇の使用事由の拡大（病気・不妊治療）
- ・始終業時刻の柔軟化
- ・リワークトレーニングの適用対象の拡大（病気・けが）
- ・企業内保育所の設置
- ・治療に関する休暇の新設
- ・配偶者出産休暇の新設
- ・配偶者産後休暇の新設 など

5. 各種労働条件・制度で前進を図った内容・・・【巻末の別紙2】

6. あらゆるハラスメントの根絶の必要性について

- (1) 近年、パワー・ハラスメント（以下、パワハラ）に関する公的機関等への相談は急増している。また、セクシャル・ハラスメント（以下、セクハラ）などの被害を告発する「#MeToo」運動に代表されるように、世界各地でハラスメントに関する課題提起が巻き起こり、その根絶を求める声が高まっ

ている。連合の調査によれば、56.2%の労働者が職場にハラスメントがあると回答しており、その影響は仕事だけではなく、メンタルヘルス不調をはじめとする健康被害にまで発展するケースもあるのが実態である。厚生労働省によると、2017年度の精神疾患の労災補償請求は1,732件で、支給決定（認定）件数は506件と、ともに2008年と比して2倍近くに増加しており、過去最多となっている。精神疾患発症の主な原因には、「嫌がらせ、いじめ、暴行を受けた」といったハラスメント、職場の対人関係トラブルが多く挙げられている。

(2) こうした中、国際労働機関（ILO）は、2018年の第107回総会において、「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約を策定する方針を確認した。条約案は、あらゆる形態のハラスメントを包括的に定義したうえで、取引先や顧客などの第三者も加害者および被害者の対象とし、禁止規定を含め、対策を講じるように加盟国に求める内容となっている。2019年の総会で再度議論を行い、条約採択となれば、ハラスメントに特化した初めての国際労働基準となる。

(3) 国内においても、ハラスメントが喫緊の重要課題として認識されている。近年の動向として、パワハラについては、「働き方改革実現会議」が2017年3月28日に決定した「働き方改革実行計画」において、職場のパワハラ防止を強化するための対策を検討することが盛り込まれた。これを受け政府内では「職場のパワー・ハラスメント防止対策についての検討会」が開催されてきた。現在、パワハラ対策については法的規制がないため、抜本的に強化することが社会的にも求められている。厚生労働省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会では、セクハラ・パワハラ対策の強化が主要議題として審議され、同分科会は、2018年12月14日、「女性の職業生活における活躍の推進および職場のハラスメント防止対策等の在り方について」と題した報告書を取りまとめた。2019年の第198回通常国会に関連法案が提出され、同年5月29日には所謂「女性活躍・ハラスメント規制法」が可決・成立したところである【巻末の別紙3】。

* セクハラについては、既に男女雇用機会均等法において防止措置義務があるが、改正法では、被害を申告した人に対する不利益な取り扱いを禁止することが加えられ、社外の取引先や顧客からセクハラを受けた際の対応は指針で明確化することが検討されている。

* パワハラについては、「働き方改革」の一環で成立した労働施策総合推進法（旧雇用対策法）の中に、パワハラを「許されない行為」と位置付けた上で、企業側にパワハラ防止のための雇用管理上の措置を義務付けた。講じるべき措置の内容は指針で示す方向で検討されており、パワハラが発覚した場合の厳正な対応方針の設定や、相談窓口の整備が挙げられている。一方で政府案では「行為自体の禁止」を法律に盛り込むことについては見送られた。本年のILOの総会で採択された条約では、加盟国に暴力とハラスメントを禁止する国内法整備が求められることも念頭におき、国際水準を踏まえた対応が求められる。

* 更に、取引先や顧客から著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）に悩む従業員もいることから、その対応についても指針を策定し、基準を示すことが検討されている。

(4) ハラスメント対策は、管理職の意識変化やコミュニケーションの活性化による職場環境の改善に繋がるだけでなく、労働者の意欲を高め、休職者や離職者、メンタルヘルス不調者の減少にも関わる重要な課題であると認識すべきであり、国内外の動向を注視しながら対応を強化していく必要がある。

Ⅳ グループ企業における労働条件のあり方

＜あるべき姿（到達目標）＞

- i) 業種や企業規模を問わず、長期安定雇用を基本とした就業形態を基本とし、安心して、そして働きがいを持って業務に従事することができる労働環境を創出する。
- ii) 賃金センサス（賃金構造基本統計調査）における企業規模に応じた「中位数（Q2）」を上回る賃金水準への到達を図る。
- iii) ワーク・ライフ・バランスの実現は全てのJ R関係労働者共通の課題であり、労働時間の縮減や育児・介護に関わる諸制度改善に取り組む。
※具体的には「ワーク・ライフ・バランスのあり方」（P41）を参照
- iv) 「同一価値労働、同一賃金」の原則に基づき、正規・非正規労働者の均等・均衡待遇の実現に取り組むとともに、人財確保と有効活用の視点も踏まえた労働条件や制度を確立する。

＜今後5年間の目標（中期目標）＞

- i) 雇用の安定と人事・賃金体系の確立
 - ・安心して業務に精励できる環境をつくるため、雇用の安定に努める。
 - ・技術の習得・継承と人財育成に資する人事制度の確立に取り組む。
 - ・生活給としての定期昇給制度の確立および改善に取り組む。
 - ・連合が定める「最低到達水準値」を到達する。
 - ・業種、業態に区分した分科会毎に「第1四分位（Q1）」（賃金センサスによる中企業・業種区分に基づき算定）を「必達目標賃金」として設定し、その到達を図る。
- ii) グループとしてのワーク・ライフ・バランスの実現
 - ・J R7単組と共通の課題に対して、単組の実態に応じた目標を設定し、達成を目指す。
- iii) グループにおける非正規労働者の労働条件整備
 - ・労働関係法令に基づいたワークルールの確立に取り組む。
 - ・時給800円へ早期に到達するとともに、「誰もが時給1000円」を目指す。
 - ・継続して雇用された非正規労働者に対する昇給ルールを確立する。
 - ・希望した者に対する社員登用制度の確立・改善に取り組む。

1. 総論

- (1) グループ会社における人手不足の深刻さは混迷を極めており、そこで働く労働者の心身の健康・安全確保の観点からも危機的状況と言わざるを得ない。J R連合は、この厳しい現実を直視し、「グループ会社における有為な人財の確保・定着」を喫緊の重要課題と捉え、J Rグループを支えるすべてのJ R関係労働者の労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」にむけた取り組みを強化してきた。
- (2) 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、「J R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」を目指す取り組みを展開してきた。具体的には、企業間における適正な取引の実現（受委託契約における契約単価見直し・向上等）や、人財の確保を念頭においた「人への投資」をJ R各社に求める取り組みを継続的に行ってきた。それが、グループ会社における労働条件の向上や安全確立にむけた原資を生み出すことに繋がり、有為な人財の確保・定着や技術・技能

の維持・向上による安全の確立、安定した事業運営による収益の確保が図られ、ＪＲグループの発展に寄与するということを強く訴えてきた。更には、「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（以下、「協力会社等」という）」で働く仲間の労働条件の向上にむけて、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ところである。

- (3) その結果として、現行ビジョンのもとで取り組んだ春季生活闘争（５年間）において、ベースアップを獲得したグループ労組が32単組から57単組にまで増加するとともに、多くのグループ労組で勤務制度や休暇制度・諸手当の改善・新設、およ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など多くの成果を獲得し、労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」は確実に前進した。経営側の理解と具体的な行動を求める取り組みは、短期的に完結し得るものではないが、上述のとおり一定の効果が生まれている。経営資源や経営体力の差異から進捗度合はグループ会社で異なるものの、総じて「あるべき姿」にむけては徐々に前進を図ることができていると言える。

2. 各論

- (1) 現行ビジョンでは、グループ会社においては業種・業態の違いによって、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ＪＲ７単組とは別枠で賃金目標を設定してきた。すなわち、人財の確保・定着や採用競争力の強化といった観点から、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賃金目標を掲げ、取り組んできた。
- (2) この間、ＪＲ各社において鉄道関連業務が相当程度グループ会社に移管されている状況を踏まえると、ＪＲ産業内における「同一労働・同一賃金」があるべき姿であるという認識に立ち、段階を経つてもＪＲ各社と同水準の賃金および各種労働条件を求めていく必要性を主張してきた。しかしながら、定期昇給制度すら確立できていないグループ会社も多く存在し、加盟全単組を同一に取り扱うことは困難であったと言わざるを得ない。格差是正を重要な要求軸に据えて取り組んだものの、ＪＲ７単組とグループ労組間で格差が拡大しているという状況も生じていた。
- (3) しかしながら、近年は、人手不足に伴う人財の確保・定着や、採用競争力の強化といった課題認識を各グループ労使が共有したことで、２０１６春季生活闘争以降は、ＪＲ７単組を上回るベースアップを獲得した単組が増加傾向にある。また、労働関係法令の改正や上述したような危機感も相まって、有期雇用契約社員の無期雇用契約への転換や、正社員登用なども加速度的に進みつつある。今後は、こうした流れを持続的なものとするべく、より粘り強く取り組んでいく必要がある。
- (4) 正常な鉄道および関連事業の運営には、グループ会社の存在が必要不可欠であり、今後ますますグループ会社の役割は増すものと想定される。ＪＲ各社における事業・業務のグループ会社への移管が進む中、「同一労働・同一賃金」の原則を踏まえながら、グループ労組の賃金水準引き上げの取り組みをどのように構築していくかは極めて重要である。とりわけ、人財の確保・定着や採用競争力の強化、格差是正にむけた対応の必要性が高まり、企業の死活問題にすらなり得る中、あらためて取り組みの強化に資する検討が求められる。