

ご示唆いただける講師と現在交渉中です。

このほか、本部、地方本部、総支部が進める各種研修などの機会におけるご遺族・ご被害者担当者による特別講義などを通じ、関係者の切実な思いを伝え、事故を決して忘れず、心に刻み、問題意識を次代につなぐための取り組みを永続的に展開していくとします。



3 2018春季生活闘争の取り組み

今春季生活闘争を取り巻く世界の経済情勢について、IMFの予測(2017年10月10日公表)は、世界全体の成長率の見通しを、2017年は3.6%、2018年は3.7%としました。アメリカの金融政策の先行き不透明感やイギリスのEU離脱に伴う混乱、先進国における賃金の伸び悩みなど、懸念すべき点はあるとしながらも、引き続き緩やかな成長を見込んでいます。

日本経済について、日銀「経済・物価情勢の展望(10月31日)」において、わが国の景気は、所得から支出への前向きな循環メカニズムが働くも、緩やかに拡大していると見られます。また、先行きについても、引き続き緩やかな拡大が続くと予想されています。

JR各社の経営状況については、昨年7月の九州北部豪雨や9月の台風上陸により、甚大な被害・影響が発生し、JR旅客6社の利用状況は、昨年の北海道新幹線開業に対する反動減はあったものの、「山の日」を含む3連休などが寄与し、6社合計の輸送人員(7/21~8/17、主要46区間の特急・急行輸送量)は8年連続で増加、お盆期間(8/10~17)についても3年連続で前年を上回りました。

その後、昨年10月には台風が連続して上陸・接近し、JR東海、JR西日本を主として甚大な被害・影響が発生、JR各社で自然災害に見舞われました。

第2四半期決算(連結)では、こうした各社・エリアでの自然災害による被害等の影響が色濃く顕れており、通期業績予想については、JR東海、JR西日本、JR九州は上方修正を行いました。JR東日本は据え置き、JR北海道、JR四国、JR貨物は下方修正を行っています。特に、JR北海道では、修繕費の増加等により、営業・経常損失ともに過去最悪を予想しており、JR四国についても、台

6「第10回安全シンポジウム」(JR連合主催)のご案内

2017年10月に開催する予定であった「第10回安全シンポジウム」は、台風の影響により延期となりましたが、改めて5月に広島で開催する予定となっています。今回のシンポジウムは、安全対策として研究が進められてきた「ヒューマンエラー」にスポットを当て、より理解を深めるべく開催することとしています。具体的な内容などについては、今後開催のJR連合安全対策委員会で議論される予定となっています。

- 日時 2018年5月10日(木) 13時00分~17時00分
- 場所 ホテルグランヴィア広島
- 概要 基調講演(安全研究所河合所長)、取り組報告、パネルディスカッション等

風被災区間の復旧費を特別損失として計上したため、5期ぶりの最終赤字を予想するなど厳しい経営状況となっています。

経済の好循環の実現をはかるためには、GDPの約6割を占める個人消費の拡大が不可欠です。そのためには、私たち労働者が積極的に消費できる環境を創り出すことにより、力強い内需を形成することが必要であり、今後も月例賃金をはじめとした諸労働条件の、さらなる向上を図らなければなりません。従って、2018春季生活闘争においても、2017春季生活闘争までの取り組みを継続させ、ベースアップを軸とする月例賃金引き上げに向けた闘いを継続的に展開します。

また、JR西日本ブランドは全てのグループ会社の総力で構築されており、グループ会社が果たす役割はますます拡大しています。日本が直面する超少子高齢化・人口減少という構造問題は、すでに労働力不足という形で顕在化しており、JR西日本グループの総合力の維持向上のためには、グループ会社において優秀な人材を確保し、定着化できる環境整備が必須であり、賃金をはじめとする労働環境を向上させる取り組みを推し進める必要があります。

2018春季生活闘争では、昨年までの成果・課題を踏まえ、JR各社に比較して、低位に置かれていたグループ会社で働く仲間の諸労働条件向上に向けて、より一層の取り組み強化を図り、「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展開します。

1 連合「2018春季生活闘争方針」

連合は12月5日の中央委員会において、以下3点

を柱とする2018春闘方針が示されました。以下、ポイントを記載します。

1 2018春季生活闘争に臨む連合の基本的な考え方

(1)「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みの継続
現時点での日本経済の先行きは、国内・海外要因が相互に影響しつつも、緩やかな成長が見込まれているが、企業収益が過去最高を記録する中、労働分配率は低下を続け、実質賃金も横ばいとなっており、個人消費については若干の上向き感は見られるものの、回復に向けた勢いはみられない。

GDPの約6割を占める個人消費が回復しなければ、労使でめざしてきた「経済の自律的成長」「経済好循環の実現」という社会的目標は達成され得ない。
働く者のモチベーションを維持・向上させていくためには、「人への投資」が不可欠であり、すべての労使が社会的役割と責任を意識して、労働条件の改善をはかることが必要である。

したがって、2018春季生活闘争においても、月例賃金の引き上げにこだわり、賃金引き上げの流れを継続・定着させるとともに、とりわけ、非正規労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」の実効性を高めるためにも、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用労働者の拡大に取り組み、法定最低賃金の改善に波及させ、「誰もが時給1,000円」の実現をはかることも不可欠である。あらゆる手段を用いて、個々の企業・職場における「底上げ・底支え」「格差是正」に構成組織が一丸となった取り組みを継続していく。

こうした観点からも、引き続き、名目賃金の到達目標の実現、ミニマム基準の確保に取り組みが必要がある。その上で賃上げ要求水準は、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から、2%程度を基準とし、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め4%程度とする。

(2)「大手追従・大手準拠」などの構造を転換する運動の継続的な取り組み
2017年春季生活闘争における「大手追従・大手準拠」などの構造を転換する運動は、連合・構成組織・中小組合が一体となった取り組みを行った結果、「賃上げ分」「定昇相当込み賃上げ」が昨年を超えると同時に、「賃上げ分」の率が大手を上回る等、中小の主体的な取り組みが見られた。これを今後も継続・定着させるとともに、さらに前進させていくことが重要である。

中小組合の賃金引き上げに向けては、賃金実

態の把握と賃金制度の確立が不可欠である。連合「地域ミニマム運動」を通じて、地域における賃金相場の形成に積極的に参画するとともに、絶対額での水準にこだわり、賃金改定原資の各賃金項目への配分等に労働組合がこれまで以上に積極的に関わっていくことが必要である。

この観点も踏まえ、賃金制度の整備や賃金実態把握、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)の労使確認など、事前の準備が重要であることを徹底していくことが必要である。

② 取引の適正化の推進

中小企業の賃上げ原資確保には取引の適正化の推進が不可欠であり、「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」が必要である。あわせて、それぞれの段階で生み出される付加価値は、健全で安全で働きたいのある職場が基盤にあつてこそ生み出されるものである。取引の適正化と健全で安全で働きたいのある職場の実現が同時に推し進められるよう、職場労働者、経営者団体とともに社会全体に訴えていく。加えて、働く者は同時に消費者でもある。一人ひとりが倫理的な消費行動を日々実践していくことも持続的な社会に向けた大切な営みであり、消費者教育の推進とともに、働く者の立場から社会に呼びかけていくことも必要である。

③ すべての労働者の立場にたった働き方」実現への取り組み

企業の存続に不可欠な「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けては、職場を熟知する労働者によって長時間労働の是正をはじめとする働き方を見つめ直し、安全で健康で持続可能な職場を構築していくとともに、正規労働者・非正規労働者を問わず個々人の状況やニーズにあつた多様な働き方を選択できる仕組みを整えていくことが必要である。同じ職場で働くすべての労働者の均等・均衡待遇の実現や正社員化の取り組み、安心して育児・介護・治療と仕事の両立を可能とする取り組みなどワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みも必要である。

2 具体的な要求(「賃上げ要求」部分)

(1) 月例賃金

①すべての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。要求の組み立ては、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保したうえで、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる内容とする。

②その際には、賃金の上げ幅のみならず、めざすべき賃金水準への到達など「賃金水準の絶対値」にこだわる取り組みを進める。構成組織はそれぞれの産業ごとに個別銘柄の最低到達水準・到達目標水準を明示し、社会的な共有に努める。単組は組合員の個別賃金実態を

把握し、賃金水準や賃金カーブを精査してゆがみや格差の有無を確認した上で、これを改善する取り組みを行う。

③賃金制度が未整備の単組は、構成組織の指導のもと、制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する。

④月給制の非正規労働者の賃金については、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。

(2) 企業内最低賃金

①すべての組合は、企業内最低賃金を産業の公正基準を担保するにふさわしい水準で要求し、協定化をはかる。また適用労働者の拡大をめざす。

②すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。
18歳高卒初任給の参考目標値……
172、500円

(3) 一時金

月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。

2 JR連合の2018春季生活闘争の基本的な考え方

2018春季生活闘争は、JR関係労働者にとつて相応しい働き方と5年間の到達目標(雇用・労働、賃金水準、ワーク・ライフ・バランス、グループ企業の労働条件等)を掲げた「中期労働政策ビジョン(2014~2018)」に基づく4年目の闘いとなります。この間、全加盟単組は、同ビジョンで明示した到達目標の達成にむけて、労働協約改訂交渉や春闘交渉等の協議を積み上げ、一定の前進を図ってきました。

しかしながら、同ビジョンは次年度が最終年度となることから、今春季生活闘争を「同ビジョンの総仕上げにむけた闘い」と位置づけ、今一度、同ビジョンで掲げた到達目標の達成状況を把握し、すべてのJR関係労働者にとつて相応しい働き方の実現と有為な人材の確保・定着により、JRグループ全体の企業(採用)競争力を高める取り組みを強化しなければなりません。

また、「働き方改革関連法案」等の労働法制の動向についても注視しておく必要があります。同法案は、次期通常国会で法案提出・審議が行われる予定になっていますが、施行は早くとも2019年以降であり、法改正等の趣旨と意義を踏まえ、先行的に改善を図っていく必要があります。

以上の認識に基づき、労働条件を構成するすべての項目を点検し、改善を図る「総合生活改善闘争」に、全加盟単組が徹底してこだわり、継続的かつ能動的に取り組むこととします。