

(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

- ① 経済・社会情勢全般(省略)
② J R各社の経営状況(省略)
(2) 労働力確保にむけた働き方の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、9月15日、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案(以下、「働き方改革関連法案」という)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。これにより、次期通常国会で「働き方改革関連法案(以下、「同法案」という)」が提出され、審議が行われることとされています。

同法案では、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大や高度プロフェッショナル制度の創設など、「働き方改革」とも揶揄される法案も含まれており、今後の国会審議を注視していかねばなりません。が、長時間労働の是正を目的とした罰則付き時間外労働の上限規制や勤務間インターバル制度の普及促進、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保(「同一労働同一賃金」等)なども盛り込まれています。各加盟単組は自社の現行制度・運用や業務実態等を改めて点検するとともに、法改正等の趣旨と意義を踏まえ、労使協議を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。

また、労働時間管理の徹底については、通年闘争としていますが、昨今一部のJ R各社において36協定違反が発生している実態等を踏まえ、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、J R各社とも、この間、社員数は減少の一途を辿っていますが、それに見合った業務量や働き方の見直しが十分ではなく、結果として一人当たりの業務量だけが増大し、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、安全で健康に働き続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。

さらに、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、正社員登用にむけた制度の構築と雇止め防止にむ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、労働力不足が社会問題化している現実を直視し、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、月例賃金の向上のみならず、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、働く者一人ひとり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の構築、仕事に応じた適正な処遇の確保にむけた取り組みも重要になってきます。

2017年春季生活闘争において、各加盟単組において多様化する課題へ対応していくことの必要性が一層広がり、かつ深まったと言えますが、2018年春季生活闘争においても、「中期労働政策ビジョン(2014-2018)」で明示した到達目標の達成にむけた継続的な取り組みを展開し、すべてのJ R関係労働者のあるべき働き方の具現化にむけて、月例賃金の引き上げ要求を基軸としつつ、賃金以外の労働条件項目、即ち、労働時間や休日・休暇制度といった諸労働条件の向上にむけて、単年度の春季生活闘争を丁寧な積み重ねていくこととします。

(3) すべてのJ Rグループ労働者の処遇改善にむけた取り組みの強化

J R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、J R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を迎えるとともに、社会全体の労働力不足も相俟って、J R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、J Rグループの発展に寄与してきました。

しかし、昨今、労働力不足を背景とした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つています。さらに、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J R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、さらなる人材の流出にも繋がります。ひいては会社存続の危機へと発展しかねません。よって、J R各単組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材の確保・定着」を喫緊の課題と捉え、J Rグループの発展にはグループ会社の発展が不可欠との認識の下、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。

また、グループ会社においては、様々な雇用形態が存在しており、自発的に非正規雇用を選択しているケースも多くあります。加えて、業種・業態によつては非正規社員のマンパワーが屋台骨を支えているところも見受けられます。このような業種・業態では、経験年数や知識・技能の向上に見合った昇給ルールを確立し、業績への貢献や意欲・能力に十分に応える処遇としていくことが求められます。

グループ会社で働く仲間の労働条件は、残念ながらJ R各社と比較して未だ低位に置かれており、J Rグループの発展を支えるすべてのJ R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、J Rグループの企業(採用)競争力を高めることが、2018年春季生活闘争に課せられた大きな使命です。連合は、2018年春季生活闘争を本構想において、2016年春季生活闘争で方針化した「底上げ・底支え」「格差是正」にむけた取り組みの継続と強化を訴えるとともに、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」と「サブライチエーン全体で生み出した付加価値の適正分配」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。

J R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つており、当該取引において、契約単価の見直し・向上等をはじめ、付加価値の適正分配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さらに強固に確立していくための原資を生み出すことにつながります。そのことが、グループ会社における有為な人材の確保・定着、技術・技能の維持・向上による安全の確立、および安定した事業運営による収益の確保につながり、ひいてはJ Rグループへの信頼を高め、発展に寄与するという視点を強く念頭に置かなければなりません。

そのうえで、「J R各社およびグループ会社と複数の階層にわたる業務の受委託関係にある取引企業や、J R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)も含めて同様の取り組みを積み重ね、すべてのJ R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、J Rグループ全体の将来をより一層確固たるものとし、発展させていくためには必要不可欠です。

2018年春季生活闘争では、こうした視点と2017年春季生活闘争の成果と課題を踏まえ、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関係労働者の諸労働条件向上にむけてより一層の取り組み強化を図り、従来以上に「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。

2-1 J R各単組の2018年春季生活闘争方針

(1) 「中期労働政策ビジョン(2014-2018)」にもとづく総合生活改善闘争の展開

J R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J R関係労働者の労働条件の向上を図るため、J R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年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(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。

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(2014-2018)」にもとづき、賃金をはじめ、労働時間や休日・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の処遇改善に重点を置いて取り組みるとともに、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J R関係労働者の諸労働条件向上に向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J R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J R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J R関係労働者の「底上げ・底支え」「格差是正」を図ることで、J R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。

(2) 賃上げ要求について

- 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

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。

② 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(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、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 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. 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円について純べア統一要求を行います。
4. 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(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)。
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・個別各賃金引き上げ方式について

- 1. 平均賃金引き上げ方式