

JR 連合 中期労働政策ビジョン(2014～2018)

JR 連合が、JR の代表産別として「JR 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」を考案策定した「中期労働政策ビジョン」は改定期を迎え、この間の成果と課題を踏まえつつ、すべての JR 関係労働者にとってあるべき働き方、目指す姿を提示した新ビジョンを策定しました。将来に亘り JR 産業がそこに集う労働者にとって魅力あふれる産業であり続けるために、JR 連合に加盟する全ての単組が本ビジョンの趣旨、そして目標を共有化するとともに、やりがいをもって業務に精励できる環境の創出に向けた取り組みを行うこととしています。

2 賃金のあり方

1. 賃金に関するあるべき姿と今後5年間の目標

(1) あるべき姿 (最終到達目標)

① 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」を上回る賃金水準への到達を図る。

② 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。

③ 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。

(2) 今後5年間の目標 (中期目標)

① JR 7 単組
・全産業 大企業 1,000 人以上 中位数」を必達目標に掲げ、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 1,000 人以上 第3四分位」を上位目標として設定し、上位目標の到達に向けて取り組む。

・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。

② グループ単組 (略)

1 目指すべき賃金水準

この間、すべての JR が到達すべき賃金水準として、賃金センサスにおける「全産業、1,000 人以上規模、中位数」を「必達目標賃金」を設定しその到達に取り組んできたものの、現在到達していない単組が存在しているも事実である。

私たちの産業は鉄道業を中心としつつも広範な業態で構成されているが、いずれの企業も地域を支え、地域の発展に貢献し続けるという社会的使命を有している。そうした責務を継続して担い続ける役割であることを勘案すれば、従業員数で同規模レベルの企業群における平均的な賃金水準を確保すべきであり、今後も目標を掲げた早期の到達を目指し、すべての単組が取り組むこととする。

その上に立って、JR 7 単組については、同目標を必達目標として据え、今後5年間を集中期間とし、早期の到達を図ることとする。そして、必達目標に到達した単組は更なる賃金水準の向上を目指し、上位目標 (全産業 大企業 1,000 人以上 第3四分位) の到達を図ることとする。

なお、上位目標に到達した単組に対しては、取上げて目標設定をせず、引き続き基本賃金の向上に鋭意取り組むこととする。取り組む

2. 目標設定に関する基本的な考え方

1 働きがいの持てる賃金処遇制度の実現

私たち労働者は、業種や企業規模を問わず、長期安定雇用を通じて、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。まずは長期安定雇用の確立を図ることが重要である。その上を立って、そうした長期安定雇用を基礎に置いた適切な賃金処遇制度が確立されるべきである。

とりわけ、在職年数の経過とともに多くの経験を積み、知識・技能を習熟し、業務の精度を向上させるとともに、より質の高い業務へと従事していくといった人事運用が、鉄道業を中心とする JR 産業に最も馴染む形態と言える。事実殆どの事業者はそうしたジョブローテーションを採用している。業務内容に着目すれば責務や責任に応じてその対価はむしろ賃金をはじめとした処遇はむしろ厚く施されなければならない。

従って、長期雇用を前提とした雇用・労働環境が馴染む産業特性を有する JR においては、従事する業務内容や経験年数等と連動した、一貫した賃金処遇制度が望ましい姿であり、全ての単組がそうした概念に基づき、組合員が働きがいをもち業務に精励できる人事賃金制度を目指して取り組むことが肝要である。

2 働きがいの持てる賃金処遇制度の実現

私たち労働者は、業種や企業規模を問わず、長期安定雇用を通じて、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。まずは長期安定雇用の確立を図ることが重要である。その上を立って、そうした長期安定雇用を基礎に置いた適切な賃金処遇制度が確立されるべきである。

とりわけ、在職年数の経過とともに多くの経験を積み、知識・技能を習熟し、業務の精度を向上させるとともに、より質の高い業務へと従事していくといった人事運用が、鉄道業を中心とする JR 産業に最も馴染む形態と言える。事実殆どの事業者はそうしたジョブローテーションを採用している。業務内容に着目すれば責務や責任に応じてその対価はむしろ賃金をはじめとした処遇はむしろ厚く施されなければならない。

従って、長期雇用を前提とした雇用・労働環境が馴染む産業特性を有する JR においては、従事する業務内容や経験年数等と連動した、一貫した賃金処遇制度が望ましい姿であり、全ての単組がそうした概念に基づき、組合員が働きがいをもち業務に精励できる人事賃金制度を目指して取り組むことが肝要である。

3. 今後の春季生活 闘争基本方針

(1) 基本スタンス

以下3つの観点に立った闘争を展開する。

① 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。

② JR 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。

③ 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制定などを求めていく。

④ 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で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、過度な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。

一方で、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。

(3) 総合生活改善の取り組み

① 取り組み方針
基本賃金を最重要としつつも、諸手当や割増賃金、一時金さら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向けた要求を行い、前進を図る取り組みを強化する。また、退職手当についても支給水準の維持・向上を図っていく。

② 諸手当の取り扱い
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。従って、諸手当の一層の改善を図ることは極めて有用であり、引き続き各単組での取り組みを要請する。一方、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の要素が多分に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。また、JR 連合は個別労使の水準を逐次情報開示し、単組における労使協議の支援を鋭意図っていく。

③ 賃金外項目の取り扱い
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、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基準を除いては、各単組での要求設定を図ることとする。なおワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みについては、後述「ワーク・ライフ・バランスのあり方」で記

(4) データ開示

賃金要求は全組合員の賃金向上を目的としており最終学歴と連関するものではないが、要求根拠とならうる指標 (目安) の開示については、今後も継続して高卒 (男子、標準層) での開示を行うこととする。

また、単組の事情を考慮し、引き続き平均賃金及び個別賃金 (年齢別ポイント賃金) の併用での対応を行う。

⑤ 春闘の取り組み強化
春闘は労働条件の向上を図る重要な局面であり、昨今春闘に対する社会的関心も強くなっている。一方で、交渉環境が一層厳しさを増している中、諸労働条件の更なる改善を実現するためには、春闘を通じた運動の強化が必要である。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、春闘集会や賃金学習会など、組合員に訴える運動についても連動して強化しなくてはならない。

(前回まで)
第3部
JR 関係労働者にとって相応しい働き方と今後5年の到達目標
1 雇用・労働のあり方
賃金条件に関するあるべき姿と今後5年間の目標
2 目標設定に関する基本的な考え方
1 私たちが目指すべき働き方と相応しい雇用・労働
2 グループ全体としての業務運営体制のあり方
3 高年齢者の働き方と処遇
4 男女平等参画の実現と女性の積極活用
5 円滑な技術継承に向けた人事運用、教育のあり方