

各種報告

第1回JR連合グループ労組連絡会エリア連合代表者会議を開催

1月24日、JR連合会議室において第1回各エリア連合代表者会議が開催され、貨物鉄産労からは小山執行委員が出席しました。議題では、安全確立の取り組み、組織強化・拡大の取り組み、2020春季生活闘争の取り組み、JR連合ビジョンの策定について話し合いが行われました。

JR第2回男女平等参画推進委員会を開催

1月21日、JR連合会議室において第2回男女平等参画推進委員会が開催され、貨物鉄産労からは小山執行委員が出席しました。



議題では、2020春季生活闘争の取り組み、連合の重点政策及びハラスメント対策関連法に関する取り組み、3・8国際女性デー全国統一行動・中央集会の開催について話し合いが行われました。今後も、女性活躍推進法「事業主行動計画」の進捗状況を把握するとともに、必要な改善を図るよう取り組んでいきます。

JR連合とUAゼンセン組織化の取り組みについて意見交換

1月24日、JR連合グループ労組連絡会エリア連合担当者とともに連合の最大組織であるUAゼンセン(2333組合が加盟し、180万人の産業別労働組合)と意見交換会を開催し、エリア連合担当の小山執行委員が参加しました。当日は、組織局加藤局長からUAゼンセンにおけるパート・アルバイト従業員の組織化の取り組みについて説明を受け、「正社員比率の低下の状況で、労働組合が過半数代表としての地位を確保する為には、契約社員の組織化が必要であり、加盟組合の中には、契約社員組合員から役員を選出している組合も少なくない。年間4万5千人の組織拡大を目標に掲げ、500社の企業を訪問し、企業内に労働組合が組織さ

れ健全な集团的労使関係が構築されることによるメリットを粘り強く説明し、経営側と従業員の合意の下、労働組合を結成していく」と話されました。

企業側のメリットとは、
・労働条件・職場環境改善で従業員のモチベーション向上による、生産性の向上
・従業員の離職率低下による、人材の確保
・従業員の不満や問題が、労使協議を通じ従業員の意見が直接経営陣に届く
・36協定など各種労使協定を締結する為の従業員代表を選出する必要がなくなり、労務管理手続きの簡素化

・労使協議で確認した経営方針を労働組合からも組合員へ説明し、経営方針の理解が深まる
・労働組合が組合員の相談受け皿になることで、内部情報が出社外へ漏洩することを防ぐ

・企業内にユニオンショップの労働組合が組織されることで、過激な個人加盟型ユニオンから企業と従業員を守る

JR産業界においても未だ労働組合が存在しない企業も多く、契約社員の組織化もできていません。UAゼンセンの取り組みを参考にし、JR産業界で働く仲間の総結集に向け取り組んでいきます。

貨物連合関西旗開き

貨物連合関西は1月26日、広島市に於いて旗開きを総勢20名で開催し、例年通り前段に共済の勉強会を開催し、その後場所を移しての旗開きとなりました。旗開きには西労組広島地本守田委員長、共済中国支所吉田次長、昨春の統一自治体選挙で西労組組織内候補として見事当選を勝ち取った柿本東区県会議員が参加され、それぞれ連帯の挨拶を受けました。その後、集まった仲間と親睦を深めながら、今年1年の飛躍を誓い、旗開きを終了しました。

貨物連合九州旗開き

1月19日、貨物連合九州旗開きがJR九州労組北九州支部会議室に於いて開催されました。今年前段に学習会を企画し、山崎副委員長講師による、ロジ会社新賃金制度に伴う対策や労働組合として取るべき気構え等を学びました。その後、旗開きが開催され、木村会長より「新年になりすぐに春闘が始まる。賃金アップ、労働条件向上に向け、今年一年間、組合員一致団結して頑張ろう」と挨拶がありました。続いてJR連合九州地協中原議長、全国交通共済田頭九州事業本部長が来賓として参加して頂き、連帯と激励の祝辞を受けました。その後、田代執行委員長の乾杯により親睦会が始まり、豪華弁当を前に各々新年の挨拶をするなか、楽しく過ごしました。

人災にも 天災にも 頼れる共済。

家族の幸せを災害から守る
火災共済/地震風水害共済/
交通災害共済/生命共済/入院共済



JR連合2020春季生活闘争の基本的な考え方 貨物鉄産労第33回中央委員会 議案書抜粋

JR連合はこの間、JR関係労働者にとつてあるべき働き方や中長期的な労働条件に関する目標を示した中期労働政策ビジョンを策定し、加盟全単組が一丸となって同ビジョンで設定した目標の到達にむけて、春季生活闘争をはじめとした労使協議を積み重ねてきました。

そうした中、2020春季生活闘争は、今年度改訂した「中期労働政策ビジョン（2019～2023）」に基づく初めての春季生活闘争となることから、加盟各単組が、同ビジョンで示した「JR関係労働者にとつてあるべき働き方」や賃金をはじめとする労働条件の各種目標を共有した上で、一歩でも前進を図る取り組みにしなければなりません。また、JR産業はJR各社とグループ会社、協力会社等、サプライチェーンの中に多くの関係主体が存在していますが、その中で労働組合に加入している労働者は一部に限られ、集团的労働関係が存在しないグループ会社、協力会社等は未だに多く存在しています。その結果、JR連合加盟単組内では、労働条件の「底上げ」「底支え」「格差是正」が累次の春季生活闘争を通じて前進したものの、労働者としての権利や賃金をはじめとした労働条件の改善を展望できる基盤が確保されていない仲間まで、我々のこの間の成果が十分に行き届いていないと言いき難い状況です。

そして、グループ会社、協力会社等においては、若年・中堅社員を中心とした離職に歯止めがかかっておらず、この状況が継続すれば、JR産業の持続的な発展や社会的使命を果たし続けることが困難になるとの危機感を強く持ち、労使でその認識を共有することが重要です。

JR産業は、多くのグループ会社、協力会社等で働く仲間が、安全・安定輸送や良質なサービスの提供、事業運営を支えているのであつて、JR産業の持続的な成長と発展には、JR各社はもとよりグループ会社、協力会社等における「人材の確保・定着」と「人材育成」に資する労働条件の改善が不可欠です。

そうした認識に立ち、JRの責任産別であるJR連合は、加盟各単組はもとより、労働組合に保護されていないグループ会社や協力会社等の仲間にも思いを馳せて、JR産業に内在するさまざまな分配構造の歪みに着目し、その是正に総力を挙げて取り組み、すべてのJR関係労働者の労働条件の「底上げ」「底支え」と、JRグループ内における企業規模間・雇用形態間の「格差是正」を図るべく、以下の基本的な考え方に基づき、2020春季生活闘争に臨むこととします。

そして、春季生活闘争の取り組みを通じて、JR産業には健全な労働組合と労使関係が不可欠であることを内外に広く訴え、JR産業で働くすべての仲間のJR連合への総結集を呼びかけていくこととします。

◆長期安定雇用を基本とした就業形態であるJR産業には、継続した賃上げが不可欠

JR産業は、さまざまな業種・業態で構成されているとは言え、基本的には時間をかけて専門的知識や技術を習得し練度を高めていくといった年功的な特性があることから、就業形態は長期安定雇用が基本でなければなりません。また、製造業等の外需型産業とは違い、業績が景気動向に大きく左右される産業ではなく、そういったことから単年度の業績に捉われることなく、中長期的視点に立った人への投資や人材育成が求められます。

しかしながら近年は、労働力不足による熾烈な採用競争により、JR産業においても若年・中堅社員を中心に離職が続いており、これまで時間をかけて育成した貴重な人材をみすみす手放すことは、企業にとつても大きな損失です。また、JR産業の最重要課題である「安全」は、専門的知識や技術を有した社員により確保されており、将来にわたり公共交通機関としての社会的使命を果たし続けていくことが求められるJR産業において、若年・中堅社員を中心とした離職に歯止めがかかっていない現状は由々しき事態であると受け止めざるを得ません。

一方、JR産業はこの間の効率化施策等により、JR発足時と比較すると社員数は減少していることから、社員一人当たりの生産性（労働の価値）は向上しており、

AIやIoTの活用等によりますますその傾向は強まるものと思われまます。

上述したJR産業の特性や現状を踏まえるならば、長期安定雇用の前提となる定期昇給はもちろんのこと、社員一人ひとりが生み出した付加価値や生産性向上分の適正分配、即ち、生産性三原則に基づいた継続的な賃上げが不可欠であり、2020春季生活闘争においても「賃金は最大の労働条件」との認識の下、月例賃金の引き上げに徹底してこだわっていきます。

◆「人材の確保・定着」にむけて、すべての労働者の立場に立った働き方の実現を

人手不足が深刻さを増す中で、「人材の確保・定着」を実現するためには、賃上げのみならず個々の労働条件を含めた働き方全般について点検し、改善を図る取り組みも重要となってきます。

そして、生産年齢人口が減少の一途を辿る中で、労働力を確保するためには、システムチェンジを含めた働き方の見直しはもとより、女性や高齢者の活躍が不可欠であり、そのためにも個々のニーズにあつた多様な働き方の仕組みを整え、多種多様な事情や背景を抱える人材が就労を希望する限り、安心して働き続けることができる職場環境を整備し、ワーク・ライフ・バランスを実現しなければなりません。

人生を渡っていくには、しっかりした橋が必要です。

長い人生には、病気、交通事故、火災、地震…など、何が待っているかわかりません。安心して暮らすの「架け橋」として交運共済が頼りになります。営利を追求しないぶん、少ない掛金で大きな保障が得られるのが大きな特徴。しっかりワイドにガードする、交運共済をお役立てください。



みんなで暮らしをガード
交運共済
全国交通運輸業労働者共済生活協同組合

さらには、有期・短時間・契約等で働く者に対する「同一労働同一賃金」への対応といった法令遵守はもちろんのこと、雇用の安定に繋がる正社員への登用や、65歳以降の就業機会の確保、その際の処遇のあり方や、あらゆるハラメント対策なども重要課題です。したがって、2020春季生活闘争においても、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。

◆JR産業の持続的な発展はグループ会社、協力会社等の存在が不可欠であるとの認識を加盟全単組が共有し、JRグループ内で働く仲間が安心して働き続けることのできる労働環境を早期に実現しよう

JR産業は、多くのグループ会社、協力会社等で働く仲間が、安全・安定輸送や良質なサービスの提供、事業運営を支えており、JR産業の持続的な発展はグループ会社、協力会社等の存在が不可欠であるとの認識を、加盟全単組で共有することが重要です。

しかしながら、グループ会社、協力会社等の現状は、JR各社以上に人手不足が深刻化しており、将来不安や企業に対する帰属意識の低下、より良い労働条件を求めて離職していく状況に歯止めがかかっていません。

その結果、現在員不足に伴う加重労働の常態化や、それに伴う離職の連鎖といった負のスパイラルに陥っており、蓄積された経験や知識、技量が必要とされるJR産業において、このような事態は心身の健康や安全確保、そして安全・安定輸送の観点からも看過できない状況であり、産業の持続的な成長・発展を阻害するものです。その背景には、JR本体からの委託料等が労働条件改善原資に十分に分配されず、JR各社との労働条件の格差が依然として是正されていないことなどが挙げられますが、グループ会社、協力会社等における「人材の確保・定着」と「人材育成」はまったなしの最重要課題であり、入社から退職まで安心して意欲を持って働き続けられる職場環境を整備し、何としても離職ドミノに歯止めをかけなければなりません。

よって、JR各単組は、この厳しい現実を直視し危機感を持って、グループで働くすべての仲間の労働環境を向上させるべく、グループ全体で生み出した付加価値の適正分配をあらゆる場面で力強く訴え、グループに集う仲間の労働条件改善に繋がる取り組みを強化することとします。また、グループ労組においても、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ち、労使協議に臨むこととします。その上で、グループ会社とともにJR産業を支え続けている協力会社等に対しても同様の取り組みを広げていくことで、すべてのJR関係労働者の労働条件の「底上げ」「底支え」と、JRグループ内における企業規模間の「格差是正」を図ることとします。

具体的な要求内容

- 1) 定期昇給については、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) JR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）是正の観点に立っ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、平均賃上げ方式と個別賃上げ方式の併用とします。

貨物鉄産労としての春闘方針（案）

（賃金引上げ要求）

- 1、純ベア3000円を要求します。
- 2、期末手当年間4.9ヶ月以上（夏2.3ヶ月以上・年末2.6ヶ月以上）を要求します。

3、シニア社員について、基本賃金一律1万円上積することを求めます。

4、パート社員の賃金改善時間給額40円以上の引き上げ、時間給額1100円に達していない場合は、その実現を求めます。

（諸要求について）

- 1、B単価（超勤）を130/100に引き上げられたい。
- 2、D単価（夜勤）を35/100に引き上げられたい。
- 3、都市手当の見直しを図られたい。
- 4、家族手当、配偶者の支給金額を10000円とし、家族手当を基準内賃金に盛り込まれたい。
- 5、家族手当支給対象範囲を、「20歳未満の子」から「22歳未満の子」とされたい。

入院、地震、火災、交通事故…一度も経験しない人はいない。

自分の身に起こってからでは遅いのが災害です。何事も備えあれば憂いなし。あなたや家族の幸せを自然災害や人災から守るために、しっかり組み合わせて幅広く保障します。



家族の幸せを災害から守る

火災共済/地震風水害共済/交通災害共済/生命共済/入院共済

個別引換証券：株式会社生命共済連合会

みんなで暮らしをガード
交運共済
日本交通運輸労働組合連合会

6、入社35年時の慰労金と休暇支給を導入されたい。

7、女性社員の職場環境整備を早期に図られたい。

8、半休制度の使用事由を撤廃されたい。

9、当務駅長手当を新設されたい。

10、賃金制度改正で、基本給の基準額を設けず、昇給額表2を無くされたい。

11、育児・介護を理由に退職した者の再雇用制度（シニアも含む）を導入されたい。

12、テレワーク制度、フレックスマ制度、時間単位年休制度の導入をされたい。

13、勤務時間インターバル制度の導入をされたい。

14、年間休日増を図られたい。

15、祝日手当支給日のさらなる拡大を図られたい。

16、職種手当の増額を図られたい。

17、燃料費高騰のため、寒冷地手当の増額を図られたい。

18、入社1年目の社員に対し、年休付与日数を15日以上とされたい。

19、住宅補助制度をシニア社員も対象とされたい。

20、グループ会社社員の賃金改善をはかるため、業務委託料等の増額を図られたい。

21、各ロジ会社社員の正社員化を求めます。

22、新幹線通勤ルールを再検討し、改善を図られたい。

23、インフルエンザ予防接種は、「22歳未満の子」までを対象とし全額負担とされたい。

24、人間ドックは社員全員が受診できるようにされたい。また、オプション費用も補助されたい。

25、社宅（寮代用舎）に空きがあれば、グループ会社社員が入居できるようにされたい。また、家賃も本体と同額とされたい。

26、出向社員の労働条件改善を図られたい（特休の増等）。

27、業務中、眼鏡等の私物が破損した措置として、私有物損舞金制度を新設されたい。

28、「くるみん認定」「えるぼし認定」の取得を求めます。

29、評価制度を撤廃し、人事制度の見直しを図られたい。

30、保存休暇の使用事由の拡大・慰労休暇と連続して使用する場合、1回に限り2日以内使用できる制度を復活されたい。

31、評価者を評価できる制度を取り入れたい。

32、互助会における、休業手当金（育児）、育児短縮休暇手当金を日額1000円から、日額4000円にされたい。

33、エキスパート職群・プランナー職群との賃金格差が大きいため、プロフェッショナル職群の賃金見直しを図られたい。

34、評価制度の対象となる通信教育を受講する際は、補助金を支給されたい。

（具体的な運動展開について）

1、春闘要求については、2月10日までに提出します。

2、交渉は本部業務部を中心に行います。

3、各ロジ会社の労働条件向上のために、まずは本体の労働条件を向上し、その流れを各ロジ会社に波及させるため鋭意に取り組みます。

4、春季生活闘争の取り組みの一环として、各ロジ会社の組織拡大に向け、貨物連合としての行動を強化します。

5、2020春季生活闘争の意思統一を図るため、連合やJR連合地方協議会の主催する決起集会に積極的に参加します。

6、業務速報で春闘情報を随時発行します。

・JR連合 第32回中央委員会開催のお知らせ

日時 2月5日（水）

13時～17時

場所

JRホテルクレメント高松
（香川県高松市）

・貨物鉄産労 第33回中央委員会開催のお知らせ

日時 2月9日（日）

13時～16時

場所

東京国際フォーラム会議室

※詳細につきましては、指示書をご参照ください。
前日、2月8日（土） 15時
30分～本部において執行委員会を開催します。

日本人の寿命は延びても、病気や事故はなくなりません。

どんな事故に遭うか、いつ病気になるか、誰にでも予測はできません。その時になってあわてないように、しっかりとガードが大切。それが家族への責任です。



交通災害共済/生命共済/入院共済

家族の幸せを大きくサポート

契約代理店：朝出安田生命保険相互会社

みんなで暮らしをガード
交通共済
東京交通運輸労務組合生命保険部