

今春季生活闘争を取り巻く社会情勢については、賃金の伸び悩みなど、懸念すべき点もあるとしながらも2019年度は、緩やかに拡大を続けていくと予想されています。またJR各社の経営状況については、大阪北部地震、平成30年7月豪雨、台風連続接近・上陸など相次ぐ自然災害により、多くの路線で甚大な被害・影響が発生しましたが、年末・年始(12/28~1/6)のご利用状況においては、曜日配列や天候に恵まれたこともあり、JRグループ全体で輸送人員が9年連続で前年を上回り足下では堅調な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。

2019春季生活闘争においても、2018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するとともに、相次ぐ災害による減収や復旧経費の負担などの影響から厳しい議論が想定されていますが、足元の収入動向は堅調であり、日々の業務や災害対応に奮闘いただいている組合員への労苦に応えるために取り組みを進めなければなりません。とりわけ賃上げ(ベースアップ)については、単年度の一時的な要因で判断するのではなく、中期的視点に立つて中期経営計画2022の5箇年を見据えて組合員・家族への公正かつ安定した分配について議論していくこととします。



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・人口減少という社会的な構造問題は、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。

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る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することとします。

1. 連合「2019 春季生活闘争方針」 2. JR連合としての 2019 春季生活闘争の 基本的な考え方

2019 春季生活闘争では、2018 春季生活闘争の成果と課題を踏まえ、JR各社はもとより、グループ会社や協力会社等

3 JR西労組の2019 春季生活闘争方針

これまでの春季生活闘争や総合労働協約改訂など、私たちが要求し幾重の交渉を経て、当社の労働環境が確実に向上してきたことは言うまでもありません。とりわけ「賃金は最大の労働条件」との認識の下、JR連合・JR西労組は、他産別が賃上げ要求を断念する中でも、継続的に統一ベア要求を提出し、公正な分配を求めて交渉してきました。また、春季生活闘争時の冒頭に要求し、毎年確認してきた定期昇給の実施は非常に大きな意味を持ち、私たちの賃金は社会的にも一定水準にまで高めていくことができました。2019 春季生活闘争を向かえるにあたって、JR西労組運動や主たる労働運動としての春季生活闘争の意義を再認識し、これまでの成果を共有したいと考えています。

JR西日本の経営状況について、2018年度上半期の鉄道運輸収入では、大阪北部地震や西日本豪雨、台風などの自然災害が大きく影響したことから、対前年99.6%(△19億円)の4,317億円で減収となりました。が、運輸収入以外の各セグメントが堅調に推移し、連結では2期連続の増収となりました。一方で純利益については7月の西日本豪雨の復旧費用として215億円を特

【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) 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金引き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。

⑥ 非正規労働者に関する要求 (雇用形態間格差の是正)

- 1) 時給の引き上げ
 - i) 時給については、「誰もが時給1,000円」の実現をめざします。
 - ii) 正社員との均等待遇の観点から、昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化します。昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保したうえで、「働きの価値に見合った水準」を追求します。
 - iii) 時給引き上げについては、正社員との均等待遇の観点から、40円を目安に求めます。
 - iv) 「都道府県別リビングウェッジ」を上回る水準をめざします。
- 2) 月給の引き上げ
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ます。

で働くすべてのJR関係労働者の「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、加盟全単組が一丸となって展開することとします。



別損失に計上したことから2期ぶりの減益となりました。2018年7月31日発表の通期業績予想(営業収益・当期純利益)を災害の影響を織り込み連結、単体と

【春闘に対する具体的方針】

(1) 要求の基本的な考え方

① 要求方式は、平均賃上げ方式、純ベア要求とする。

<2018年4月1日諸元概算>(昇給前)

○ 社員数	27,720人
○ 平均年齢	40.5歳
○ 平均勤続	19.7年
○ 平均の基本給、エリア手当及び扶養手当の合計額(一般社員、昇給前)	318,210円

[内訳]

・ 基本給	288,747円
・ エリア手当	18,097円
・ 扶養手当	7,620円

② 基準昇給額表に基づく基準昇給の完全実施を確認する。

③ JR連合統一要求に則り3,000円のベースアップを求める。

(シニア・シニアリーダー社員も含む)

④ 55歳以降の基本給調整率の廃止を求める。

⑤ エリア手当について

- 1) 金沢、福知山、米子支社を3/100へ改定するよう求める。
- 2) 本所とその所属の勤務地でエリア手当が下がる場合、高い方を適用するよう求める。

⑥ 扶養手当の移行措置について改善を求める。

⑦ 割増賃金の単価についてC及びD単価を50/100、B及びE単価を150/100、F単価を200/100へ改定を求める。

※③~⑦のベア、手当、割増賃金の引き上げ要求を含めて、月例賃金総額の6,000円以上の引き上げを求める。

⑧ 年間臨給 5.7箇月(夏季 2.85箇月、年末 2.85箇月)の支払いを求める。

※昨年度の実績 5.48箇月+0.18箇月(中計最終年度の主要財務目標の達成見込み)=5.66箇月

⑨ シニア・シニアリーダー社員の精励手当及び満了給付金の増額を求める。

⑩ 契約社員の時給については「誰もが時給1,000円」とし、40円の賃金引き上げと精励手当について増額を求める。

⑪ 両バス地本・宮島フェリー支部・JR広島病院支部は上記要求内容を基本に検討し本部と連携して対応する。

⑫ サービスネット各社の出向先基準での出向者は当該組合と連携を深め取り組む。

もに下方修正しましたが、下期については前回予想を据え置きました。年末年始輸送については対前年を上回る好調なご利用状況でした。

今日の好調な経営状況は、まさに組合員一人一人が安全をはじめとする取り組みや、各々の業務に対して弛まぬ努力を継続し、自身の役割を確実に果たしている結果であると云えます。

JR西労組は、連合の一翼を担い、「賃金は最大の労働条件」「黒字である以上は公正な成果配分を求める」との基本認識に立ち、他の産別がベースアップ要求を断念する中でも、統一ベア要求を設定し、今日まで春季生活闘争を取り組んできました。この基本的なスタンスは変わるものではなく、継続して取り組んでいきます。

近年の連合春季生活闘争をリードする外需主導の製造業等の好業績を背景に、連合全体としては5年連続して

ベアを中心とする賃金の引き上げを獲得したものの、個人消費をけん引するまでの水準には至っておらず、引き続き月例賃金にこだわる取り組みを進めなければ、デフレ状況に再度落ち込みかねません。労働者が好景気を実感し個人の消費が拡大することで経済の好循環が生まれるようにするため、私たちの働くJR西日本が置かれる環境、経営の状況や特性を認識したうえで、社会的責任を果たすべく、昨年までの5年連続ベアの流れを継続発展させなければなりません。

年間臨給については、2018年春季生活闘争において、中期経営計画2017の最終年度における、主要財務指標等の目標値達成見込みの成果を組み込んだ形で、年間臨給5.66箇月(5.48箇月+0.18箇月)の成果を勝ち取ることができました。2019春闘の間臨給の議論においては、災害の影響による減収や復旧