



国労西日本

国労西日本本部

NO.187

発行責任者 田中 守
編集責任者 羽柴 二郎

安全を守る
職場風土へ
変える先頭に



2012年国民春闘 闘いの方針

雇用の確保、賃金の底上げ、

社会保障拡充で安心社会を！

一 二春闘方針は「すべてのJR会社全ての労働者におけるベアの実施、成果主義賃金制度の導入の阻止及び問題点の検証、定期昇給制度の維持、交通運輸産業の特殊性を踏まえた賃金制度の確立、非正規労働者の正規社員化、会社間・労働者間の格差是正、共同闘争の強化と国民春闘の再構築」を柱とし、輸送の安全と労働条件、東日本大震災と福島原発事故、深刻化する金融・経済危機と円高、社会保障と税の一体改革や環太平洋連携協定参加策動など、政治的課題と国鉄闘争とも結合させて闘いを進めていく。

日本の財界・大企業は、一方でアメリカの過剰消費を支えながら、国内では世界的な経済危機や異常な円高をてこに『国際競争力』の強化やコ

ストダウンを掲げ、賃金と雇用の破壊を進めてきた。その結果、内需は冷え込み、地域経済は破壊され、税収は低下し、財政は悪化する一方である。その反面、大企業は対米投資だけでは余剰資金を使いきれず、内部留保は二六〇兆円も膨らみ、手元資金だけでも六二兆円にも上っている。

二〇一二年春闘は、全労働者の賃上げ等による労働条件の改善、非正規労働者の正規化と働くルールの確立、企業の社会的責任を追究し、消費購買力を回復し、景気回復を軌道に乗せること、消費税増税阻止、改憲策動阻止や平和と民主主義を守る国民春闘として闘う。JR各社は、安全輸送や事業運営など、一私企業にとどまらず、極めて公共性の強い企業としてその社会的責任を改めて追求していく必要がある。

昨年九月に実施した、国労の「二〇一一年度賃金と生活実態調査」〔後記の数字は全てJR西日本所属の組合員のデータから抜粋〕では、毎月の家計赤字があるとする組合員は回答者の六四・三%で、多くの組合員が赤字での生活となっており、生活水準は劣悪なものとなっている。

また、住宅ローンの返済金や子供の教育費（教育ローンを含む）のウェイトが高いことから生活と賃金に対する不満足度が固定的になる傾向がある。借金理由（複数回答）では住宅七四・二%がトップ、耐久財、生活費、教育費と続いている。社宅制度の改善（使用料金の大幅な引上げ等）のなかで、持家で住宅取得資金借入返済中との対象者の返済額は年間平均一二二万六、八〇〇円（昨年より五六、三

七三円もアップ）にもなっている。所有権を持つとはいえない日々の生活を含めて非常に厳しい実態が浮き彫りになっている。さらに、非消費支出である社会保険料の引き上げなど、組合員・家族を含めた負担増は拡大の一途をたどっている。「夏季手当」の使途は生活費が七一・八%、貯金が六%となっている。その貯蓄の目的は「病気等」が七二・七%、「老後」が七三・九%という高率なデータを見ても、将来への不安がうかがえる。生活程度の満足度は「不満足」「やや不満足」が八一・三%と高率を維持し、生活改善要求額は毎月平均四五、一八一円となり、大幅な賃金引上げが必要としている。労働者は、雇用制度や社会保険制度の改善、消費税の増税による将来不安の増大の中で、ますます消費は縮小してくることは間違いない。株式配当は上げてきただけで、職場の労働者の士気は高揚しない。経済を活性化するためにも、これまで溜め込んだ内部留保を労働者と社会に還元することが日本の

経済の危機を打開するための喫緊の課題であり、関西における有数の大企業であるJR西日本としての社会的責任である。日本経団連は、内部留保は生産設備や在庫などで保有されているとして、賃上げや雇用増に背を向けている。会社側も同様に、手元にある資金はつり銭程度で、ほとんどは駅や線路、車両などの財産であるとしてきた。しかし、上場企業の現金や預金など、いつでも使える手元流動性資金は六〇兆円にも達するなど、経団連や経営者の言い分は成り立たなくなっている。国税庁が二〇一一年九月に公表した民間年間給与によると、給与所得者は四五五二万人であるが、年収三〇〇〜三九九万円が八二・三万人と最も多く、次に二〇〇〜二九九万円が八〇〇万人と続き、ワーキングプアと呼ばれる年収二〇〇万円以下の給与所得者の数は五年連続で一〇〇〇万人を超えて一〇四五万人となった。このような非正規雇用の拡大は、ワーキングプアの増加による結婚人口の減少、少子化、労働人口の減少にもつながる社会的問題である。また、非正規雇用については、ワーキングプアの増加から結婚人口の減少、少子化による労働人口の減少や生活困窮者が孤立して生活せざるを得ない社会の歪みにもつながることから解消すべきである。

会社の経営状況は、中間決算で西日本会社は、山陽新幹線・九州新幹線相互直通運転と大阪駅開業の二大プロジェクトの効果に加え、多客期が好調であり、東日本大震災の影響が想定より小さかったことから運輸収入が増加し、営業利益は二期連続の増収となった。連結ベースの営業収益は前年同月比五・五%増の六二八億円となり、営業利益は六・七%減の六〇三億円、経常利益は一〇%減の四四七億円、法人税等を控除した四半期純利益は一〇・四%減の二五七億円となった。一方で、安全投資や二大プロジェクト開業に伴う原価償却費の営業費用が増加した結果、営業利益は減益となった。会社側は、「上期実績を踏まえ通気見通しを上方修正したが、運輸収入はリーマンショック前と比較して依然大きく下回っており、また、電力問題は世界的な金融不安、景気後退など当社の経営を取り巻く環境も不透明さを増している。更に営業費用については、減価償却費が引き続き高い水準で推移していくと想定していることから、営業利益についても低い水準にとどまる見通し」との主張である。我々が主張してきた年度末手当等の要求に対し、昨年末には「二大プロジェクト体感考動券」として一定の還元を

行ってきたが、利益について
はこれまで巨額の内部留保と
して積み上げられてきた。内
部留保は預金など手元資金と
して保有や、株式・公社債な
ど換金性が高い証券投資に振
り向けており、取り崩すこと
は可能である。株主配当率は
上げて労働分配率は低下の
一方である。内需拡大・生活
充実の経済へ転換するために、
内部留保を社会に還元するこ
とは大企業の社会的責任であ
る。

各社に導入されている「新
人事・賃金制度」は、安全を
企業の最優先課題とする公共
交通機関として、いたずらに
競争と格差を持ち込む評価制
度や目標管理を導入して混乱
を招くのではなく、現場で働
く労働者が安心して働けるよ
うな仕組みが求められている。

成果主義賃金と社員の健康
との関係が、『富士通総研』
から出され、成果主義賃金の
導入によって企業内の賃金格
差が広がり、労働者の健康悪
化をもたらしていることが確
認され、「社員の健康を維持
して中期的な成長を実現させ
るために、日本の従来型の経
営のメリットを再認識するこ
とが来ている」としている。

制度導入による弊害の検証と
見直しを求め、業務に真に専
念できる人事・賃金制度の確
立に向けてさらに取り組みを
強めるものである。
各社の高齢者雇用制度は、

福利厚生などの制度への不満、
低賃金や労働条件など改善を
求める要求は強く、基本要素
である①六五歳定年制確立、
②希望者全員の雇用を継続、
③高齢者が安心して働き続け
られる労働条件の確立に基づ
き制度改善を求める取り組み
を強化する。

福知山線脱線事故から七年
目を迎え、安全輸送確保へ
「要員増」「保安要員の確保」
「展望ある技術継承」「外注化
施策の見直し」等の要求を明
確にし、安全軽視の姿勢や企
業責任の追求、規制緩和の矛
盾と問題点を明確化にし、民
主的な職場確立を目指して奮
闘してきた。

職場では様々な手法による
「専制的な労務管理手法」が頭
をもたげられてきている。職場に
おける当たり前の組合活動を
敵視する会社側の姿勢は変わっ
ておらず、外注化施策や契約
社員の置き換えなどの「合理
化」施策も事故前と何ら変わ
りがないのが現状である。会
社の動向を注視し、事故前の
職場へ逆もどりさせない闘い
を進めなくてはならない。



闘いの進め方

国労は、関連労働者をはじめ
とした全体的な「ベアゼロ」
打破、「格差」是正、社会保
障費の負担増問題などを重要
な課題として闘う。

具体的には

(一) 国労本部が取り組んで
いる「賃金・生活実態アンケ
ー調査」の集約結果をもとに
組合員の切実な生活実態、統
一要求の意思統一のための
職場討議を行い、中央戦術委
員会を経て中央委員会で決定
し、会社に一斉に申し入れ、
要求実現を目指し、大衆行動
や団体交渉を強化していく。

統一重点要求

- ① 四月一日以降の賃金を五、〇〇〇円引上げること。
- ② 定期昇給を完全実施すること。
- ③ 第二基本給を廃止すること。
- ④ 四五歳以上と六〇歳以上の在職条件の改善、六五歳定年制度の確立
- ⑤ 年間総労働時間を一八〇〇時間以内にする。
- ⑥ 超過勤務手当の支給率を一五〇／一〇〇、休日割増率を二〇〇／一〇〇とすること。
- ⑦ 新規採用者の初任給を引上げる。
- ⑧ 本人希望に基づき契約社員、パート社員、派遣労働者の正社員化をはかること。

社員化をはかること。

(二) 全国統一闘争ゾーン及
び西日本独自の春闘・組織拡
大ゾーンに設定された諸行動
を取り組み、全職場でストラ
イキ体制を確立する。

第1ゾーン

三月ダイヤ改「正」に向け
ての職場要求及び総対話運動
春闘要求申入れ及び交渉
各職場から春闘を闘う体制確
立をはかり、「二職場一要求」
などの取り組みと「安全総点
検運動」とも結合した闘いを
追求する。

第2ゾーン

四月～五月
入社式宣伝等、新規採用者
獲得に向けた取り組み
・第3ゾーン
六月～七月
各地方での行事等の取り組
みとあわせて、組織拡大を追
求する。

第3ゾーン

(三) 非正規労働者が拡大し
ている現状を踏まえ、非正規
社員の正規社員化及び契約社
員の雇用契約期間の期限を撤
廃させることと、JR職場全
体の労働条件改善に向けて取
り組みを強化する。

第4ゾーン

(四) 並行在来線問題など、
地方・地域の共闘を追求して
いく。
(五) 新しい人事制度・昇進

制度、成果主義賃金制
度などに対し、業務の
質的向上と人材育成、
技能の向上につながる
「人事・賃金制度の向
上」を目指して、働く
ものが信頼し、連携で
きる職場作りに向けて
見直しを含めた取り組
みを強化する。

(六) 貨物会社におけ
る「構造的矛盾」解消
を求める政策要求など
を掲げ、運動を前進さ
せる。

(七) 安全を確保する
闘いに積極的に取り組
み、「安全基本計画監
視委員会」の取り組み
を職場要求実現の運動
と並行して取り組む。

(八) 増税反対、信頼
ある年金・医療・介護
制度の確立、労働法制
改悪反対など制度政策
要求実現に向けた取り
組みを重視し、改憲阻
止などの政治課題とも
結合して闘いを強化す
る。

(九) ストライキに匹
敵する取り組みとして、
三・一五西日本エリア
統一行動を各地方で創
意・工夫して取り組む
こととする。

「がん」の保障 <生きるためのがん保険Days(デイズ)>			「生きる」を創る。Afiac			
保険期間: 終身(抗がん剤治療特約は10年更新) 契約年齢: 0歳~80歳、 スタンダードプラン 入院給付金日額10,000円の場合			◆月払保険料(団体取扱) (2011年4月1日現在) 生きるためのがん保険DAYS(デイズ) スタンダードプラン 入院給付金日額10,000円 定額タイプ 保険料払込期間: 終身(抗がん剤治療特約は10年更新)			
初めて診断確定されたとき	がんの場合	一時金として 100万円	35歳	45歳	55歳	65歳
診断給付金	上皮内新生物の場合	一時金として 10万円	男性	3,656円	5,608円	9,360円
入院したとき	入院給付金	1日につき 10,000円	女性	3,734円	5,274円	6,864円
通院したとき	通院給付金	1日につき 10,000円	<抗がん剤治療特約>の更新後の保険料は更新時の年齢・保険料率に によって決まります。			
手術したとき	手術治療給付金	1回につき 20万円	<募集代理店> アベニール株式会社 TEL: 03-3437-6810 FAX: 03-3437-6822 〒105-0004 東京都港区新橋5-15-5 交通ビル9F			
放射線治療を受けたとき	放射線治療給付金	1回につき 20万円	<引受保険会社> アフロック 東京第三法人営業部 〒163-0456 東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル 当社保険に関するお問い合わせ・各種お手続き コールセンター 0120-5555-95			
抗がん剤治療を受けたとき (上皮内新生物は対象外)	抗がん剤治療給付金	10万円 (すべての保険期間を通じ 通算600万円まで) 1カ月 乳がん・前立腺がんのホルモン療法の場合 5万円	東京三井ビル 当社保険に関するお問い合わせ・各種お手続き コールセンター 0120-5555-95			
プレミアムサポート	訪問面談サービスと専門医紹介 (このサービスは、株式会社 法研が提供するサービスです)		AF007-2011-0186 4月25日			
◎詳しくは、パンフレット(契約概要)をご覧ください。						