

2017春闘妥結 ～純ベア750円(4年連続)、年間臨給5.44ヶ月～

ベースアップ4年連続の重みと意義を十分認識しよう!

中央闘争委員会は、組合員の負託を胸に、最後の最後までベアにこだわり粘り強く交渉を続け、若手からベテラン層まで幅広く、賃金改善となる成果を引き出し、席上妥結した。改めて中央闘争委員会へのご支援、また本社総支部における春闘への取り組みに感謝申し上げます。

大手企業の賃上げ回答が軒並み昨年を下回る見通しの中、会社は終始昨年比で減収減益であることや、今後人口減少に伴い市場全体の縮小が見込まれるなど、経営見通しは楽観できないと主張し続けた。このような状況を鑑みても、今回勝ち取った純ベア750円、4年連続のベア獲得は非常に大きな成果だと言える。

一部組合員からは「なぜJR西労組はベアに拘るのか?」「ベースアップよりボーナスが多い方がいい!」と言う声を聞くが、その年の経営状況により乱高下する年間臨給(ある時点での成果)よりも、賃下げが行われない限り働き続けるまで貰えるベースアップ(将来まで続く成果)の成果は非常に大きい。またベースアップは基本給以外である、エリア手当、年間臨給基礎額、割増賃金単

価、退職金算定基礎額が増額するなどにも波及効果を生み出す。4年連続で積み上げた3,250円(2014年:500円、2015年:1,000円、2016年:1,000円、2017年:750円)を生涯賃金に換算すると約220万円程度となり、この1年間で新車を貰ったようなものだ。今一度、ベースアップの重要性、重みを再認識したい。

一方、4年連続で勝ち取ったベースアップについては、手放しでは喜べない。私たちは会社が存続するからこそ雇用が守られ、不自由なく生活可能な給料を貰えている。ベースアップは、会社経営において固定費が増えることになる。会社が言うように、今後、人口減少、輸送人員の減少など将来の会社事業運営にとって大きな壁が待ち構えている。勝ち取った成果に喜ぶのではなく、将

総支部 浩志さん(35歳)が定年60歳まで働いた場合(定年まで25年)

基本給 部分	年間臨給 部分	残勤続年数	退職金 部分	
(750円×12ヶ月)	+	(750円×5.44ヶ月) × 25年	+	(750円×60ヶ月)
= 372,000円				

4年連続ベア獲得(2014春闘:500円、2015春闘:1,000円、2016春闘:1,000円、2017春闘:750円)
つまり4年で3,250円もアップ! この4年で約160万円も賃金改善されてるんだ!
実際は、ベアはエリア手当にも効いてくるから賃金改善効果はもっと大きいよ!



そうしべ ひろし
総支部 浩志くん

ベアは固定費が増える
人口減少、輸送人員の減少など将来のJR西日本会社事業運営を鑑み、勝ち取った成果のみ喜ぶのではなく、業務変革により生産性を高めていこう!

図:ベアは生涯賃金を底上げする

来を見据えて働き方改革を今まで以上に推進し、生産性を高めていくために企画・提案を行っていくのが責任組合としての責務である。組合員の皆さんも引き続き「働き方改革」を「自分ゴト」として捉え、働き方改革を推進していくのではないかな。

第20回JR京都駅ビル 大階段駆け上がり大会開催

春闘勝利に向けて ホップ・ステップ・ジャンプ!



左から宗定選手(総務系統分会)、水野選手(大工所分会)、梅村選手(大阪鉄道病院分会)、浦選手(JR不動産開発分会)

2月11日(土)、絶好の青空の下、京都の冬の風物詩、第20回JR京都駅ビル大階段駆け上がり大会が開催された。記念すべき節目の本大会には、100

チーム400名が参加し、本社総支部(ホップ・ステップ・ジャンパーズ)はチーム成績36位と大健闘し、2017春闘に弾みを付けた!

2017春闘で勝ち取ったその他成果

- 労働協約に定める基準昇給の完全実施(定期昇給分の確保)
- 純ベア750円(全社員の職務遂行給に750円を加算)
※750円にエリア手当の反映分を含むと797円
- 年間臨時給与5.44ヶ月(夏季6/30年末12/8に2.72ヶ月ずつ支払い)
- プロ採(大卒)・総合職(高専卒)初任給の引き上げ措置
- 北陸3セク会社への出向手当(広域、エリア内)に3,000円加算
- 契約社員、シニア・シニアリーダー社員の時間給5円引き上げ
(京阪神地区で2年目以上の契約社員(駅、客乗)は、10円引上げ)
- シニア・シニアリーダー社員の出向者の労働時間補填措置等の導入
- 総合生活改善等
 - ・特定診断利用支援金の改善
 - ・項目の拡大(肝臓がん、胆のうがん、すい臓がん、前立腺がん、動脈硬化、心疾患)
項目数制限なし、項目あたり上限額廃止(男性2万円、女性3万円)
 - ・保育所等利用支援金の新設(共済会負担から会社負担へ)
 - ・団体定期保険のシニア・シニアリーダー社員への拡充
- 扶養手当の見直しについて早期に提案を実施【口頭表明】
- 企業型確定拠出年金の導入(2018年度中の導入を目指す)【口頭表明】

平成29年度36協定締結 ～働き方改革3年目～

働き方改革の深度化に向けて、 こだわりの3点(本社・本社付属機関、大阪鉄道病院) について具体的に組み組んでいく旨の見解を確認!

本社総支部は会社(本社・本社付属機関、大阪鉄道病院は3月28日締結、大工所、大電所は3月29日締結)と、平成29年度(H29.4.1～H29.3.31)の36協定を締結した。36協定締結に際し、本社総支部では全分会の分会執行委員会に参加し生の声を聞き取り組みを行うとともに、分会代表者会議(H29.3.17)において意見集約を行った上で、労働時間管理の更なる徹底、働き方改革の深度化、休日労働の是正等にこだわり会社との協議を進めてきた。以下に本社・本社付属機関、大阪鉄道病院の確認項目を示す。(大工所・大電所は業務速報No.3、4を参照)

本社・本社付属機関、大阪鉄道病院

1. 労働時間管理の 更なる徹底

平成15年に本中で、平成24年に大阪電気工事事務所で、異常なまでの長時間労働を一つの原因として社員を突然失った事実は忘れてはならないし、今後絶対にこのような不幸な社員、家族を出してはいけな。会社、管理者だけでなく社員についても、労働時間管理の状況が重大なコンプライアンス違反を招くことを理解・浸透させる取り組みを実施し、労働時間管理については今まで以上に徹底を図ること。また、大阪鉄道病院においては、労組が実施した賃金実態調査アンケート結果から労働時間管理について疑義が生じているので、実態調査と併せて改善に向けて労使で早急に議論の場を持ち、必要に応じて具体的な対策を来年度中に実施すること。

その他に36協定で締結した時間外労働の見込み報告で、見込み報告を挙げないに関わらず、月45時間を大幅に超えて実績が報告されることがある。会社は、管理者及び社員に対して36協定を理解させ、仮に見込み報告後に45時間を大幅に超過する状況となった場合は、その都度労組に報告すること。上記のようなルール違反は、今後認めない。

2. 働き方改革(業務変革)の 具体的取り組みの深度化

(1) 平成29年度の働き方改革 で特に強化する取り組み

■業務を進めるにあたっての 資料の精度、量の見直し

依然、各種会議や業務を進めるにあたっての資料作成に、業務の大半を費やしている傾向が窺える。業務内容を選別した上で、「100点」またはそれ以上を目指す業務の進め方から、「優」を

平成29年度 36協定の締結内容について

時間外労働について	
限度時間	1日 8時間
	1箇月 45時間
	年間 360時間
特別 延長時間 ※1	1箇月 60時間(年6回) うち80時間(年3回)
	年間 本社(※2) 480時間
	支社(工事事務所除く) 480時間 工事事務所 530時間
休日労働について	
休日労働 (公休日労働)	間接部門 1箇月2日まで
	★指令所・指令業務に 従事 する者を除く 年間12日まで 1箇月16時間まで
	上記以外 1箇月に2日まで

※1 「特別延長時間」とは、労使が協議して定めた事由により、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行う特別の事情がある場合の延長時間をさす。

※2 大阪鉄道病院の医師を除く。

※1「特別延長時間」とは、労使が協議して定めた事由により、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行う特別の事情がある場合の延長時間をさす。
※2 大阪鉄道病院の医師を除く。

目指し、また求める業務変革を進めること。

■明確な業務指示と 確認会話による業務遂行

曖昧な指示(所謂、鶴の一声)が大きな負担になることを役員、部門長、管理者は重々認識すること。また、業務を進めるにあたっては、双方の確認会話等によって業務の優先度やレベル感の共有を図った上で、業務を進めること。

(2) 働き方改革を振り返り、 継続的に実施する項目

取り組みの濃淡はあるものの、働き方改革による業務見直しを実施してきた事実は確認できたが、昨年度に引き続き、一部課・グループ、個人の長時間労働が依然として変わっていない。業務分析を行い、業務スキーム・体制の変更や構築、業務量の削減、必要な人員配置、働きやすい環境整備等、具体的な対策を早期に講じること。また、働き方改革については、管理者や社員に任せるだけでなく、積極的に役員、部門長が関わること。

以下の項目については、引き続き考慮すること。

- 工事事務所の工事量を意識し、より一層の工事量・業務量削減に努めること。
- 車両計画、車両設計のプロ

ジェクト件名の重要性を関係主管箇所は認識し、一層の業務平準化を図ること。

- 間接部門における技術継承の重要性を認識し、上司・部下・同僚のコミュニケーション改善をより一層図り、教育やスキル向上に必要な業務指示を柔軟に行うこと。
- 社員一人ひとりが働きがいを高め、あわせて企業価値を高めていけるように年休取得率向上に向けて取り組むこと。

3. 休日労働の 実態把握と是正

一部課・グループで休日労働を前提とした業務実態がある。突発事象や業務性質上、休日労働をせざるを得ない場合もあるが、健康上の観点やワーク・ライフ・バランス、翌日等の勤務・生産性向上を考慮し、休日労働を抑制する取り組みをすること。また、引き続き本社においては、休日労働の際の業務指示書の徹底を図ること。

その他に会社は、休日労働(公休日労働)実績を、毎月の時間外労働実績報告と併せて数値化・見える化して報告すること。

働き方改革は、今年度全社展開され本社については、取り組

大阪鉄道病院分会 2017春闘勝利に向けた 緊急アピール行動を開催!



2月28日(火)に大阪鉄道病院において、勤務終了後の組合員総勢60名が参加し、2017春闘勝利に向けた緊急アピール行動を行いました。大阪鉄道病院は、本年秋以

降に緩和ケア病棟が新設され、勤務体系が大きく変わります。全体で緊急アピール文を確認し、藤井分会長による団結カンパローで行動を締めくくりました。

み3年目に入ります。働き方改革は、残業を減らすことが目的ではありません。当社や社会全体が置かれる環境を見据えた上で、社員が心身ともに健康で働きがいをもちて業務に励み、結果として生産性が向上し長時間労働が抑制され、生み出された時間を有効活用することで、会社と共に成長、好循環を生み出すことが大きな考え方です。この考え方を社員一人ひとりが現在おかれた状況や環境を鑑み、自分ごととして捉え目標を設定し、どう実行していくかが重要であり、働き方改革の大きな考え方があるものの目的、目標は千差万別でその時々によって変わっていくもので、会社や労働組合から与えられるものではありません。簡単に考えると生き生きと少しでも楽しく、やりがいをもちて働くことができる、つまり魅力ある間接部門や職場を構築していくことと考えてみてはどうでしょうか。

働き方改革は、一朝一夕に進むものではなく、絶えず取り組みを継続していくことで、1歩ずつ着実に変革していくものです。

来年度は中期経営計画2017、安全考動計画2017の最終年度であり、且つ次期中期経営計画等を策定していく重要な年度となることから、安易に時間数だけを減らしていくのではなく、前段で述べたように、気持ちよく業務に励み、併せて働き方改革を着実に進めていくためにも、来年度設定する年間の特別延長時間は、今年度と同様480時間(大阪鉄道病院の医師は、530時間)とします。しかしながら、480時間まで働いて良いとの考えではありません。

せん。原則、年間の限度時間は360時間です。将来的には法定限度内である360時間を目指して取り組んでいかなければなりません。

また、前段で述べた働き方改革の大きな考え方及び長時間労働を防止する観点から、来年度からは間接部門において休日労働(公休日労働)についても1箇月16時間まで、年間12日(1箇月2日)までとします。

休日労働を前提とした働き方が一部課・グループにあり、且つ長時間労働の温床になっている(公休日労働時間が36協定上の労働時間にカウントされない、36協定で定められた限度時間を超過しないために、公休日労働に逃げている)ことを重く捉え、組合が会社に課題を提起し、協議を重ね協定項目に新たに追加した経緯があります。休日労働が前提となっているような一部課・グループにおいては、より一層の働き方改革を推し進める必要があります。

これも、締結した時間数や日数まで働けると勘違いしてはならず、あくまでも法律上決められた休日であると労使ともに認識しなければなりません。

働き方改革は道半ばではありますが、上司・部下・同僚が一体となり着実に前進していく必要があります。今一度、何か課題で何をしなければいけないのかという視点を持って頂き、今までの業務を振り返るとともに職場で議論し、精神論の働き方改革で収まるだけでなく、具体的な変革に向けて実行に移して頂くことを要請します。

ろうきんガイドコラム (第1回)

マイホーム購入にあたっての ライフプランニング



近畿ろうきん
梅田支店

担当: 宮島章護

平成3年6月28日生まれ
26歳 B型
趣味 サイクリング
彼女募集中!

ろうきん梅田支店、新担当の宮島です!これからよろしくお願いします。

日頃よりろうきんをご利用頂き、誠にありがとうございます。3月より本社総支部を担当することになりましたろうきんの宮島章護と申します。私は“誠心誠意”をモットーにしております。組合員の皆さまのご相談に全力でお答えできるよう取り組んでいきます。営業担当として、より良い商品やサービスを提案、または、ご紹介していきますので、今後もうろうきんをよろしくお願いします。

組合員の皆さまから様々なご相談をして頂いておりますが、中でもご相談が多いのが住宅ローンに関するご相談です。

マイホームの購入はライフプランの中でももっとも大きなお買いものの一つです。「どのような資金計画を立てればよいの?」「どのような費用がかかるの?」「いくらぐらいの住宅を買いべきなの?」このような様々な疑問や不安があると思います。そこで、そうしたお声にお役立ちいただけるよう、ユニオンプロモーションの紙面をお借りして、数回に亘ってガイドコラムを掲載させていただきます。

皆様のライフプランニングのお力添えになれば幸いです。ぜひご期待ください。

住宅ローンガイド ご購入からお借換えまで 住宅ローンにまつわる 情報を紹介

住宅購入の第一歩は、
無理のない返済計算を立てることから。
家計のバランスの考えて、
予算を立てましょう!

新しく ご購入される 場合の手順

STEP 1

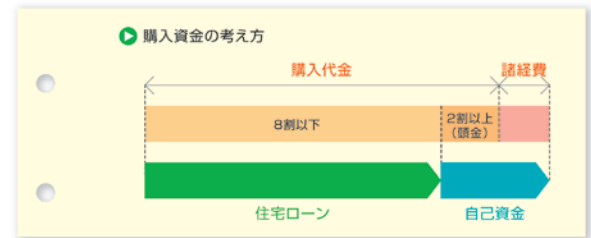
資金計画を立てましょう①



● 住宅の購入資金

無理のない資金計画を立てることが大切です。

右の図のように、住宅の購入資金は「購入代金」+「諸経費」からなり、これを「住宅ローン」+「自己資金」でまかなうことが基本。そのためにまず考えたいのが、無理のない資金計画です。計画の立て方を順番に考えていきましょう。



● 返済可能額

月々、返済できる住宅ローンの金額を計算しましょう。

一般的に金融機関からの「融資可能額」は物件価格の8割~9割が目安、といわれます。しかし無理のない資金計画を考えるなら、「いくらまで借りられるか」ではなく、「いくらなら無理なく返済できるか」を基本にしたいもの。そこで、必要なのが現在の収入と支出の把握です。一度、表に家計収支を書き入れてみましょう。

● わが家の家計収支(1ヵ月)			
収入	夫(手取り月収)	円	毎月の住宅ローン返済可能額は A 円 となります。
	妻(手取り月収)	円	
	収入の合計	円	
支出 (住居関連)	住居費(家賃、管理費など)	円	● ボーナス時に住宅関連の支出 (住宅取得のための積立て等) をされている方は、その金額 を加算して考えてもよいで しょう。
	駐車場代	円	
	住宅取得のための積立て	円	
	住居関連の支出の合計(A)	円	
支出 (その他)	食費	円	※ Aの金額は、借入可能額を計算するうえ でも使用します。 詳しくはP6をご覧ください。 ※ 上記金額は目安です。 実際にはライフスタイルの変化も考慮して、 余裕のある計画を立てることが大切です。
	光熱費・通信費	円	
	教育費	円	
	被服費・雑貨費	円	
	レジャー費・小遣い	円	
	住宅ローン以外のローン返済	円	
	その他の支出(保険など)	円	
	将来の貯蓄	円	
住居関連以外の支出の合計		円	

● 自己資金

自己資金＝頭金ではありません。諸経費も考慮して。

住宅ローンを購入価格の8割を目安とすると、残りの2割以上は「頭金」として用意しなければなりません。ここでよくあるのが「自己資金＝頭金」という勘違いです。購入時には「諸経費」と呼ばれる費用が発生しますが、これは頭金とは別に必要です。頭金を払ったら、手数料や税金を払えない、などということのないよう、自己資金は「頭金+諸経費」で準備しましょう。

● 諸経費の種類

手数料や税金などが「諸経費」として必要です。

諸経費には、下記のようにさまざまな種類があります。諸経費はケースにもよりますが、一般に新築分譲住宅を購入するときには物件価格の3~5%、中古住宅の場合には5~10%が目安となります。また住居購入と合わせて、家具やカーテンなどの購入費用も考えておきましょう。

ローン契約にかかる諸経費

不動産担保取扱手数料

住宅ローンを金融機関や住宅金融支援機構などで利用する場合に必要な手数料です。

保証料

ローン利用時には保証機関に保証を依頼します。その際に必要な保証料です。〈近畿ろうきん〉では保証協会の定める保証料が必要となります。
※詳しくは〈近畿ろうきん〉営業店へお問い合わせください。

団体信用生命保険

〈近畿ろうきん〉の住宅ローンでは、2つのタイプからお選びいただけます。

※なお、〈近畿ろうきん〉の住宅ローンには団体信用生命保険(団信)が付いています。さらに連帯債務者である配偶者とご夫婦お2人で加入できる「夫婦連生団信」もご用意しています。詳しくは〈近畿ろうきん〉営業店へお問い合わせください。

団体信用生命保険

最高1億円(融資額の範囲内)
※夫婦連生団信をお選びの場合は、保険料相当額を住宅ローン金利に上乗せさせていただきます。(年0.1%)

3大疾病保障特約・障害特約付団体信用生命保険

最高6,000万円(融資額の範囲内)
※保険料相当額を住宅ローン金利に上乗せさせていただきます。(年0.3%)
※分割融資の「住宅つなぎローン」をご利用される場合は、「3大疾病保障特約・障害特約付団体信用生命保険」をご利用いただけません。

火災保険・火災共済

〈近畿ろうきん〉では、ご融資対象の住宅にお客様指定の保険会社の火災保険をお付けいただけます。また、〈近畿ろうきん〉でも火災保険・火災共済をご用意しておりますのでご相談ください。

不動産取得にかかる諸経費

仲介手数料

不動産売買で業者に支払う手数料です。一般的には「(購入価格の3%+6万円)+消費税」で計算されます。

印紙代

売買契約書、工事請負契約書、金銭消費貸借契約書などにかかります。それぞれの契約書ごとに印紙を貼付します。

登録免許税

所有権保存登記、移転登記、抵当権設定登記などにかかります。

不動産取得税

不動産を取得したとき、都道府県に納める税金です。

消費税

住宅取得の場合、建物価格に8%がかかります。

※住宅購入の際、資金援助を受けた場合など、贈与税や相続税がかかることがあります。

その他の諸費用

司法書士報酬手数料

所有権保存登記、移転登記、抵当権設定登記を行う際、司法書士に依頼するのが一般的です。その際の報酬料の他、日当、交通費などもかかります。

地盤調査・住宅診断(ホームインスペクション)にかかる費用
専門業者に調査を依頼することで、安全な土地・建物かどうかを確認でき、安心して購入・居住することができます。

引越代など

引越費用や家具、照明器具、カーテンなどの調度品費用を見込んでおく必要があります。

新しく ご購入される 場合の手順

STEP 1

資金計画を立てましょう

②

● 贈与税に優遇

資金の贈与について、有利な税制があります。

住宅購入の際、親からの資金援助を受ける方も多いと思います。資金援助は贈与とみなされ、通常、「贈与税」がかかりますが、住宅購入のために資金援助を受ける場合は、贈与税が大幅に軽減される「住宅取得等資金贈与の特例」が適用されます。

相続時精算課税を選択すると、最大3,700万円までの贈与が非課税に

1,200万円(平成28年9月末までの契約、省エネ等住宅^{※1})までの住宅取得等資金贈与にかかる贈与税が非課税になります。さらに「暦年贈与制度」(基礎控除額110万円)を併用すると、合計1,310万円まで贈与税がかかりません。また、「暦年贈与制度」の代わりに「相続時精算課税制度」(特別控除額2,500万円)を併用することもできます。この場合は合計3,700万円までが非課税となります。非課税限度額は、住宅購入の契約年によって変わります(下表参照)。贈与を受ける場合は、この点を踏まえて計画を立てるとよいでしょう。

住宅取得資金贈与の特例対象

● 利用条件

- (1) 父母および祖父母等の直系尊属からの贈与であること
- (2) 贈与年の1月1日に20歳以上の子・孫であること
- (3) 平成31年6月30日までに契約した住宅等の取得資金であること
- (4) 贈与年の翌年3月15日までに住宅等取得し居住開始、または未完成・未入居でも遅滞なく居住することが確実であること
- (5) 贈与を受けた年の合計所得金額が2,000万円以下であること

● 対象となる主な住宅取得等資金

- (1) 自己の居住用家屋^{※2}及びその敷地の購入資金(土地の権利取得のための資金を含む)
- (2) 所有家屋の増改築^{※2}の費用
- (3) 住宅の新築等^{※2}に先行して、その敷地に供される土地等を取得する場合の資金

契約年別 住宅取得にかかる贈与税の非課税限度額

契約年	住宅の種類	非課税限度額
平成28年1月～9月末	省エネ等住宅 ^{※1}	1,200万円
	一般住宅	700万円
平成28年10月～平成29年9月末	省エネ等住宅 ^{※1}	1,200万円
	一般住宅	700万円
平成29年10月～平成30年9月末	省エネ等住宅 ^{※1}	1,000万円
	一般住宅	500万円
平成30年10月～平成31年6月末	省エネ等住宅 ^{※1}	800万円
	一般住宅	300万円

※1 このページにおける「省エネ等住宅」とは、次の(A)～(C)のいずれかの性能を満たす住宅を指す
(A)省エネルギー性の高い住宅(断熱等性能等級4相当以上、または、一次エネルギー消費量等級4以上)
(B)耐震性の高い住宅(耐震等級2以上、または、免震建築物)
(C)バリアフリー性の高い住宅(高齢者配慮対策等級3以上)
※2 床面積50㎡以上240㎡以下(1/2が自己の居住用)
[平成27年度税制改正大綱(平成27年1月14日閣議決定)に基づき作成。]

詳しくは税務署または専門家などにお問い合わせください。

● 物件価格の目安

いくらかの住宅が購入できるかを把握しましょう。

さて、これまで見てきたように、収支から月々返済できる金額と、現在、準備されている自己資金の内訳がわかったと思います。これから「借入可能額」と「購入できる住宅の上限価格」を計算してみましょう。だいたい、いくらかの物件が購入できるかを把握しておく、物件探しの目安になります。

1 まず借入可能額を計算しましょう。

想定している住宅ローンの金利、返済期間から、右下表の早見表を使って、100万円あたりの毎月の返済額を出します。P3で出した毎月の返済可能額をその数字で割り、100を掛けると、借入可能額が計算できます。

$$\frac{\text{P3で計算した 毎月の住宅ローン返済可能額}}{\text{100万円あたりの 毎月返済額(右表参照)}} \times 100 = \text{借入可能額} = \text{B} \text{ 万円}$$

100万円あたりの毎月返済額早見表

金利(年-%)	返済期間	20年	25年	30年	35年
1.00	4,598	3,768	3,216	2,822	
1.50	4,825	3,999	3,451	3,061	
2.00	5,058	4,238	3,696	3,312	
2.50	5,299	4,486	3,951	3,574	
3.00	5,545	4,742	4,216	3,848	
3.50	5,799	5,006	4,490	4,132	

2 購入できるマイホームの価格を計算しましょう。

$$\text{準備している自己資金} \text{ 万円} - \text{諸経費} \text{ 万円} = \text{C} \text{ 万円}$$

※諸経費は、一般的に新築分譲住宅で物件価格の3～5%、中古住宅で5～10%が目安といわれています。

$$\text{借入可能額} \text{ 万円} + \text{C} \text{ 万円} = \text{購入できるマイホームの上限価格} \text{ 万円}$$

※上記の借入可能額など各種金額は目安です。実際の金額とは異なりますので、参考金額としてください。

● 自己資金割合別の毎月返済額と総返済額の違い

(設定条件:購入資金3,000万円、金利3.0%、35年返済)

	借入金額	毎月返済額	年間返済額	総返済額	自己資金ゼロとの差
自己資金0	3,000万円	115,455円	1,385,460円	48,491,100円	-
自己資金1割	2,700万円	103,909円	1,246,908円	43,641,780円	▲ 4,849,320円
自己資金2割	2,400万円	92,364円	1,108,368円	38,792,880円	▲ 9,698,220円
自己資金3割	2,100万円	80,818円	969,816円	33,943,560円	▲ 14,547,540円
自己資金4割	1,800万円	69,273円	831,276円	29,094,660円	▲ 19,396,440円
自己資金5割	1,500万円	57,727円	692,724円	24,245,340円	▲ 24,245,760円

※計算上のシミュレーションであり、実際の金利、返済額とは異なります。このシミュレーションは、毎月返済・元利均等返済方式で算出しています。※借入期間中を通じて、金利は変わらないものと仮定して計算しています。※「近畿ろうきん」のホームページでは、住宅ローンの各種シミュレーションができます。



窓口で、 ていねいに、 まごころ相談

お近くの店舗を検索



スマートフォン



ケータイ

インターネット
パンキンクからの
一部繰上返済手数料

無料

インターネットからの
仮申し込み
OK
※正社員の方に限ります。

近畿ろうきん

検索

すべての勤労者の笑顔のために
近畿ろうきん

<http://www.rokin.or.jp>



2017春闘勝利！ 第1回分会代表者会議 (春闘地方委員会)を開催

諸課題と2017春闘方針の共有化を図り、
本社総支部から春闘を盛り上げる！

2月23日(木)、北梅田研修センターにおいて、JR西労組本社総支部第1回分会代表者会議(春闘地方委員会)を約50名参加のもと開催した。

冒頭、本社総支部早稲田委員長から安全確立、春闘勝利、働き方改革について挨拶があり、分

会活動の更なる充実と積極的な考動を要請した。また、中央本部本田書記長は、安全、組織課題、春闘、政治活動について触れ、特に、春闘に関する想いや諸課題を中央闘争委員会に生の声として届けて欲しいと分会代表者に訴えかけた。

本会議では、蒲書記長から2017春闘方針と現在の取り組み状況の説明があり、また本社総支部が抱える課題に関して共有化を図った。

全体質疑では、8名の代表者が春闘勝利に向けた想いを中央本部に届けた他、働き方改革の現状、在宅勤務(テレワーク)の試行状況、東京地区で働く組合員が抱える課題、次年度36協定締結に向けての課題など、多くの発言があり、本社総支部執行部から答弁と中央本部白壁企画部長から補足答弁があった。

最後に早稲田委員長から春闘勝利、働き方改革などあらゆる課題に対して、着実に前進することをお誓いし、力強い団結ガンバローで閉会した。



東京地区において 2017春闘集会 兼 東京地区組合員激励会を開催

春闘満額回答の熱い想い届け！

3月5日(日)、東京(アジュール竹芝)において、「東京地区春闘集会兼激励会」を開催した。本集会は、東京地区の組合員(東京地区出向者含む)を対象に開催しているもので、約60名の組合員が参加した。

第1部の春闘集会では、中央本部の本田書記長から春闘の現状、JR連合の上村総合組織・政策局長から情勢報告があった。春闘集会全体で8名が質疑を行い、春闘満額回答に対する熱い想いのほか、東京地区が抱える問題に対して議論が行われた。

会の最後は、春闘満額回答と東京地区ならではの課題に対して前進することを願い、早稲田執行委員長の力強い団結ガンバローで締めくくった。

また第2部の激励会では、JR連合の松岡会長が駆け付け、普段顔を合わすことのない組合員同士が大いに語り合った。



大阪鉄道病院分会 2017春闘檄布行動！ 春闘満額回答の 熱い想い届け！

た。大阪鉄道病院では、約370名の仲間が、本

3月3日(金)、大阪鉄道病院の組合員によって、中央闘争委員会に本社総支部各分会で想いを寄せた、檄布を届ける行動を実施した。中央本部の石松賃金対策部長から、現在の交渉状況について、非常に厳しい状況であるが、諦めず闘う決意表明があっ

春闘への想いを寄せる署名、全組合員参加による檄布行動を展開した。ヤマ場までまだ時間はある。最後の最後まで諦めずに闘い、労使一体となって地域に根ざした中核医療病院となるためにも、勝ち取らなければならない闘いがここにある！



第2回 分会代表者会議を開催 (春闘成果報告、次年度36協定) 働き方改革は、道半ば！

- イキイキと働ける環境(魅力ある間接部門)を自分ゴト化と創意工夫で作り上げよう！
- 心身ともに健康で働きがいを持って業務に励み、会社とともに成長する風土を作ろう！
- より少ない労力・時間で成果をあげ、自分への投資や家族の幸せの為に時間を作ろう！

3月17日(金)、北梅田研修センターにおいて、第2回分会代表者会議を開催した。中央本部から羽野業務部長が駆け付け、非常に厳しい闘いであった17'春闘の成果報告があった。また、次年度

36協定締結に向けて、各分会代表者から意見集約を行い、11名から働き方改革の現状と締結に関する要望等について発言があった。



本社総支部 組合員専用ホームページ
※ログインには、ID・Passが必要
http://union.com/~ho-soshibu-jrwu/

西日本旅客鉄道労働組合
本社総支部 Facebook



スマホでも
アクセスできます！



これまでの本社総支部の主な活動

本社総支部ユニオンスクール 分会役員コース～を開催！

世話役活動、共済等について学ぶ！

3月10日(金)～11日(土)に分会の核となり、組合活動をけん引する本社総支部分会役員を対象としたユニオンスクールを開催した。

初日は、中央本部間接部門部会と合流し、蒲書記長から労働運動の歴史と、組合活動の原点である世話役活動の重要性について講義があり、次いで中央本部荻山委員長から、JR発足直後の労働環境や離合集散を経て、現在のJR西労組が形成された転換期の経験を中心に特別講話を受講した。

2日目は、制度改正が行われる家族支援共済の移行手続きや、働き方改革についてグループディスカッションを行い、(株)J-UNIONの萩原氏から「人生羅針盤」と題して、ゲーム方式を用いながら、組合活動や人生設計における必要な考え方やスキルを学んだ。また、我々働く者の立場に立って、生活設計や共済でお世話になっている、近畿ろうきんと交運共済から、各種商品のポイントやメリットについて特別講義を頂いた。

2017春闘も佳境に入中、分会役員同士が理解を深め、また仲間意識を醸成する、大変有意義な場となった。



1日目:荻山中央執行委員長の特別講義



2日目:人生羅針盤研修



クラシノソコアゲ応援団！ RENGOキャンペーンフォトメッセージ 長時間労働を是正しよう！

連合は現在、「クラシノソコアゲ応援団！RENGOキャンペーン」の取り組みの中で「長時間労働の是正、集めよう、届けよう、働く私たちの声」と題し、各労組からフォトメッセージを募る活動を展開しており、本社総支部も積極的に参加している。長時間労働

や過重労働を無くしていくためには、労使一体となった取り組みが最も重要だ。私たち自身が、労働環境や自らの働き方を見直し、労使で知恵を出し合い、働きがいのある人間らしい仕事・労働(ディーセント・ワーク)を実現していこう。



2017フットサル大会

東京指令所分会(フォーティ)が、大会五連覇！



3月18日(土)、ノア・フットサルステージ久宝寺において、過去最多の11チーム・120人の参加のもと「2017本社総支部フットサル大会」を開催した。

今大会では、2面のコートの中の1面を1.5時間、子ども達専用のコートでオープンにし、親子でボールに親しみ賑やかな大会となった。

決勝は「東京指令所分会(フォーティ)」と「技術開発分会(FC板挟み)」の対決となり、地力に勝る東京指令所分会が5対0で技術開発分会を下し、大会5連覇を達成した。

東京指令所は、本社総支部を代表して、5月に開催される本部大会に出場する。また、大会終了後の懇親会では、日々の課題や春闘成果などについて意見交換を行い大いに盛り上がった。



5連覇を達成した東京指令所分会



子供たちも参加



第2回女性ネットワーク委員会を開催！



4月4日(火)、ホテルグランヴィア大阪において、JR西労組地本・総支部の基本組織で活躍する女性役員を対象とした「第2回女性ネットワーク委員会」が総勢約180名参加のもと盛大に開催され、本社総支部からも分会で活躍する女性組合役員8名が参加した。

本委員会の一部では、「男女平等参画社

会実現にむけた労働組合の取り組みについて」と題して、連合総合男女平等参画局の富高局長から特別講演があった。その後、グループに分かれて日頃の活動について意見交換・発表を行い、女性が活躍できるJR西労組運動について、現状と課題の共有化を図った。