

② 55歳以降の基本給調整率やエリア手当の課題について引き続き改善を求めていきます。

③ シニア・シニアリーダー制度については、月給制移行後初めての春闘となることを踏まえ、ベースアップの要求や精励手当の要求のあり方などについて議論を進めます。また、「同一労働・同一賃金」については動向を見据え、契約社員も含めて議論し、正社員に準じた諸手当の支給や諸制度の充実に向けた改善に取り組みます。

④ 年金の支給額の減少や支給開始年齢の引き上げに伴う退職後の生活に対する不安の解消に向け、退職手当の改善を求めるとともに、平成30年度中の導入を目指している企業型確定拠出年金について、具体的な議論を進めます。また、企業型確定拠出年金の導入をきっかけに、組合員自らがライフプランを考えることにつながるよう、各種説明会やセミナーの開催

#### 4 「職場のあり方提言委員会」の取り組み

職場のあり方提言委員会は、引き続き第二次提言の実現へ、取り組みを進めることとします。今年度も昨年度に引き続き、重点的に取り組む項目を中心に、それぞれの課題に対して、各地方本部・総支部からの課題提起等を受け、議論することで課題解決に向け取り組んでいくこととします。また、課題解決に向けては、短期的に解決しなければならぬ課題と、中期的に解決する課題に区分することにより優先順位をより明確にできました。

人材育成・技術継承・人材確保に関する課題については、特に「NSを経ないL層（係長）への登用」の課題を、引き続き重点的に取り組むこととし、昨年度に実施した中央本部との意見交換会での様々な意見をもとに、課題の解決に向け取り組んでいくこととします。また、契約社員に関する課題については、今後の駅のあり方にも関係することから、短期的な課題と中期的課題に区分し取り組んでいくこととします。

ワーク・ライフ・バランス実現と女性雇用と働き方に関する課題については、女性の課題として引き続き取り組むほか、働き方改革を通じてワーク・ライフ・バランスの実現や育児・介護という課題には性差がないことから幅広く捉え取り組んでいくこととします。

また、高年者雇用に関する課題については、2015年8月からML再雇用制度がスタートし、今後5〜10年にわたりシニアリーダー社員・シニア社員が増加することから、職場でのシニア世代の構成比率が高まることから、現職組合員との関係にも留意しながら議論を進めていくこととします。

このほか、昨年12月に「同一労働同一賃金ガイドライン案」が政府から示され、春闘に対する基本的な考え方のなかでも今後対応することを示しましたが、契約社員やシニア、シニアリーダー社員に関することから、今後は職場のあり方提言委員会の中で議論することとします。そして、それぞれの分科会で取り組んでいる課題については、それぞれの課題が何らかの形で関係しているこ

催など、充実を検討していきます。

⑤ 春闘の「見える化」による組合員への理解浸透を深め、職場集会の開催など、運動の求心力の維持、発展、継承にむけて取り組みます。

⑥ 西バス本、中バス本、宮島フェリー支部、広島病院支部と連携して取り組みます。

⑦ グループ労組との相乗効果をいっそう高め、月例賃金の引き上げや早期妥結の促進に向けた取り組みを進めます。

(2) 2017年度「賃金実態調査」の実施

2018春闘交渉の基盤データとなる「賃金実態調査」を9月に実施し、100%集約に向けた取り組みを展開します。また、調査、分析結果はJR西労組ニュースで報告します。



とから、関連性を念頭に置き検討を進めていきます。さらに、今後は国鉄入社世代が大量に退職していくことから将来の要員体制も考慮し、現行制度になって15年以上が経過する賃金昇進制度の改訂や定年退職年齢の引き上げなども中期的な取組みとして議論を始めていくこと

#### 1 人材育成・技術継承・人材確保に関する検討分科会

します。なお、具体的な取り組み内容については、大会後に開催する職場のあり方提言委員会の中で決定していくこととします。

人材に関する課題については、今後の10年を展望すれば、シニア層も含めて国鉄入社世代の大半がJRを去ることになることから、人材育成、技術継承についてはこの期間に確実に進めなければなりません。しかしながら、「安全考査計画検証アンケート」での「人材育成が順調に進むと思うか」との問いに対して、約半数の分会が将来に対して不安があると回答しています。さらに、一部の系統では半数以上の分会が、不安があると回答しており、より一層の取り組みが必要となります。

また、これまで会社が進めてきた外注化施策により、JR本体の技術力が低下しているとの指摘もあり、より深刻化しているとも読み取ることがあります。さらに、今後は少子高齢化により、人材確保が今まで以上に困難となることも予想されており、様々な側面からの対策が必要となります。

当面は短期的な課題として、昨年度重点的に取り組んだNS研修を経ない係長への運用を引き続き取り組んでいくとともに、契約社員の課題解決に向けて取り組みを進めていきます。このほかの課題に対しても優先順位を明確にしたうえで対応していくこととします。

#### (1) JR入社世代におけるNS研修を経ないL層への登用と人材育成のあり方

これまではJR入社世代（プロフェッショナル採用）のL層以上への登用は、早期選抜研修であるネクストステップ研修等を修了した社員を中心に運用されてきました。今後10年を展望すれば、L層以上の全体の多数を占める国鉄入社世代が退職し、さらにシニアリーダー社員が契約満了（最長5年間）となれば、所要数に対して要員数が不足する事が懸念されています。そのためにもNS研修を経ずL層へ登用するルートも就業規則通りの登用ではあるものの、NSを中心に運用してきた経緯があることから、本来の昇職ルートを確立していかなければなりません。

現在、会社はNSを経ずL層へ登用するための運用ルートとして、指令や間接部門を一定期間経験した後、L層へ登用するとしています。この運用は、L層への昇職を前提とした運用であることから、昇職試験の受験資格である「勤務成績が優秀で、簡所長の推薦を受けた者」であることが前提となることを留意しておく必要があります。これはNS研修が公募であることと大きく異なる点となっています。

本部は、様々な課題や声があるとの認識のもと、昨年の12月から中央本部との意見交換会を開催し、対象となるC1、2級の組合員とNSを経て指令等へ運用されているC層、L層の組合員の生の声を聞いてきました。こ

こで出された意見をもとに申入れ書を提出しました。大会以降に協議の場を設け、会社と議論を進めていく予定です。この中で会社に対して、将来の要員展望を確認するともに我々に届いた生の声を会社へ訴えていきます。

今後、この課題に対して本部は、NS研修修了生を中心に運用していくことを前提とした上で、それに加えてNS研修を経ずにL層へ登用できる環境を確立しなければならぬと考えています。

また、昨年度は運輸系統を中心に議論を進めてきましたが、車両、工務系統についても同様の課題があると同時に、運輸系統とは異なる課題もあると認識しており、今年度以降は運輸系統以外にも議論を進めていくこととします。また、必要に応じて中央本部との意見交換会を引き続き開催します。

#### (2) 契約社員のあり方

JR西労組は、契約社員について「鉄道事業は長期雇用を通じての知識や技能の積み重ねが重要であり、JR西日本が率先して雇用が不安定な非正規雇用を縮小・廃止すべき」と考えています。このスタンスは今後も不変であり、現実には多くの契約社員組合員が所属するなか、JR西労組は同一労働・同一賃金の視点からも多くの契約社員の待遇改善に取り組んでいくべきです。

契約社員の組合員は、駅や客室乗務員などの営業系統をはじめとして、安定した正社員として採用されることを切に願い、日々の業務遂行に精励していると認識しています。これまでも契約社員に対する様々な課題を解決してきました。2015総合労働協約改訂交渉では、それまで明確となっていなかった業務遂行確認項目に関するガイドラインの策定や、従来よりも1年短縮で正社員試験を受験できるように、契約社員に関する諸制度の改善を図ってきました。

契約社員に関する課題については、「短期的」に解決しなければならぬ契約社員の新規採用が困難となっていることや採用後に定着しないなどの課題と、「中期的」な課題としては、JR西労組の考え方として示している契約社員制度を縮小、廃止するという、直ちには解決できない課題に分けて考えていかなければなりません。

会社も契約社員に対しては、一定の課題認識を持っているものの、契約社員制度を縮小、廃止する方向には未だに向かっています。

また、契約社員から正社員への登用制度を確立してきましたが、合格率は初期に比べると5ポイント以上低下したまま推移しています。合格率だけでこの制度の良し悪しの判断をすることはできませんが、合格率の低下の原因が何なのかについても明らかにしていく必要があります。

一方で、駅における契約社員の縮小、廃止に向けては、駅の販売体制のあり方などを検討、議論し、現在の契約社員担務となっている業務を段階的に縮小していくことで、廃止するというような議論を中期的に進めていかなければなりません。本部としても短期的な採用や定着等の課題と、中期的な契約社員制度の縮小、廃止など

の課題を区分し、労使協議を進めていくこととします。このほか、同一労働同一賃金に関する議論についても、政府によりガイドライン案が示されたことから、契約社員に加え、シニア、シニアリーダー社員とあわせて、会社との議論を深度化させることとします。

#### 2 ワーク・ライフ・バランス実現と女性雇用と働き方に関する検討分科会

男女平等参画の視点はもちろん、社会的にも労働力確保が困難になっている中で、仕事と育児を両立し、女性がやりがいや充実感を持って、働き続けられる環境の充実が一層求められています。また、家族の介護や看護への対応も重要になってきており、男性をも含めた課題として、今後は考えていかなければなりません。また、女性においては、育児と介護というダブルケアという新たな課題も社会問題化しており、これへの対応も必要となります。

仕事と育児、介護等を両立させるためには、働き方改革を推し進め、両立の障壁となっている長時間労働の解消やワークシェアの導入、テレワークの推進など、誰もが両立できる環境整備をしていかなければなりません。国のレベルにおいても、社会環境の変化に応じて待機児童解消に向けた取り組みや、育児介護休業法の改正、働き方改革などの議論が進められており、社会的にも大きな取り組みの一つとなってきています。

本年度は、そのような環境変化に対応していくための職場環境の整備に向け、労働協約改訂交渉や様々な労使協議の場を通じて、会社との議論を深度化させ、ワーク・ライフ・バランスの実現と女性が働き続けることのできる環境づくりを進めていきます。

#### (1) 女性が働き続けることのできる環境整備に向けて

女性に関する課題については、引き続き第一次・第二次提言をベースとして、仕事と家庭の両立支援の充実に取り組むこととします。そして、各種制度が充実してきている中で、その制度が有効に活用されていない実態も未だに散見されることから、我々がこれまでに勝ち取ってきた各種制度の周知と理解を、教育活動等を通じて図っていかねばなりません。また、現行制度においても改善要望の多い制度もあり、さらなる制度の充実も必要です。特に女性においては、妊娠・出産・育児に伴い一定期間のブランクが生じるため、男性と比較してキャリアステップに時間を要する課題やそのことでキャリアアップを諦める女性組合員が存在するのも事実です。

また、女性設備が未整備のため、運用に制限がかかることや育児期間に就業制限を申し出た際には、乗務員として働くことが困難なことから、駅を中心とした特定の職場でしか働くことができない状況にもあります。

また、育児や介護等を理由に、離職しなければならぬ状況を今後は防いでいかなければなりません。昨年の労働協約改訂において再就職支援制度がより充実され、育児や介護等により一時は会社を離れても、再就職支援制