



度により復職し当社で働き続けることも可能となります。

今後、女性が男性と同様にJR西日本で活躍し、定年まで働き続けるためには、まだまだ多くの課題が残されています。

2016年4月に施行された「女性活躍推進法」に基づき、当社においても「女性活躍に関する行動計画」が策定、公表されました。この計画は「女性の能力が十分に発揮できる環境を整備することにより、女性をはじめとするすべての社員が働きがいをもっていきいきと働ける企業となること目指す」ことを目的としており、具体的には、「目標1：行動計画期間中（H28・4・1～H30・3・31）に、採用者に占める女性の割合25%以上を達成する。また、このうち新卒のプロフェッショナル採用（運輸）に占める女性の割合40%以上とする」、「目標2：平成30年度末までに、管理職及び指導者層の女性の人数を現行（H27年度末）の1.5倍以上とする」、「目標3：多様な社員がキャリアを継続して成長できる環境整備を行う」としています。

女性組合員も3,000人を超え、行動目標にもあるように今後益々女性が増えていくことも予想されます。しかし、工務系統などは女性比率が低く、今後も大きくその比率が上がる可能性も低く、駅・乗務員系統とは異なる視点での対応も必要です。

JR西労組は、女性ネットワーク委員会や部会での女性分科会、各地方で開催されている女性フォーラムなどの機会を捉え、さらなる意見を集約し、会社に対してさ

らなる改善を求めていくこととします。

そして、制度改善等については、労働協約改訂交渉等を通じて本部が行うこととしますが、組合員の個々の状況把握や上記のような個々の対応については、組合活動の原点である分会での世話役活動を中心に行い、そのサポートを支部、地本・総支部が確実に行う必要があります。今後とも引き続き我々JR西労組が組合員から頼られ、いつでも相談をしてもらえ、あるいはだれもが相談しやすい組織、運動を作り上げていかなければならぬことを改めて確認することとします。

**（2）ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方改革**

**【働き方改革に向けて】**

働き方改革に向けては、2016労働協約改訂交渉において大工所、大電所の現業機関である工事所へのフレックスタイム制度の拡大や本社におけるテレワークの試行導入など一定の成果を引き出し、また、29年度の36協定においては、年間の特別延長時間などは前年と同様としましたが、休日労働に対する制限を設け、締結しました。さらに、昨年の7月には来島新社長の全社員へのメッセージとして「より充実した人生を『働き方改革』を通じて」が発信され、働き方改革に向けては我々に具体的に考動することお互いに協力し合うことが求められています。

働き方改革は、業務量、要員の問題を解決する必要がある一方で、業務の進め方や担務のあり方などについても議論をしていく必要があります。その上でこれらの取り組みは、会社だけではなく、労使で議論、協力し行うものであり、個人という小さな単位でできること、職場単位など少し大きな単位でなければできないこと、さらには制度や風土といった会社全体で変えるべきことなど、様々なレベルでの取り組みがなければ実現することができません。

今後本部としては、会社全体に関わる課題や横断的な課題に対し会社と議論することとしますが、個人や職場レベルに関わることについては、地本、総支部、支部、分会の中で働き方改革に向けた細部の議論を要請します。

**【長時間労働の解消とメンタルヘルス対策】**

間接部門や建設、工務系統において、業務量が多いことを起因として未だに一部で長時間労働が常態化しており、組合員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、長時間労働の解消が喫緊の課題となっています。また、長時間労働やパワーハラスメントなどが原因となり、メンタル不調を起す組合員の人数は一時に比べると減少しているものの、休業期間が長期化するといった新たな課題も発生しています。会社は春闘や労働協約改訂交渉の中で、経営戦略としての健康経営の重要性を訴えており、メンタル不調を含む社員の心身の健康問題が経営責任の一つとして捉えだしています。そのような中、ある企業の過労自殺問題が社長の引責辞任につなが

るような事象も発生しており、今後益々健康問題については会社経営の中で重要視されていくこととなります。

一方、労働時間管理についても労基署からの指摘もあり、始業前の時間管理が厳格に行われるようになり、フレックスタイム制度における時間設定がこれまで「15分単位」であったものが「1分単位」で設定できるようになりました。また、時間外労働の全体の平均時間については、昨年9月の賃金実態調査によると全社で13.6時間となっており、前年の14.1時間から30分程度減少しています。特に間接部門においては22時間から20時間と2時間減少しており、現場と比較すると働き方の見直しが進んでいるともいえますが、平均時間が全体平均よりも高い実態にあります。

働き方の見直しについては、本社部門が先行して始まり、平成28年度の36協定では年間上限時間を前年より80時間削減したこと支社、現場でも始まりつつありますが、時間が削減されただけで、会社の取り組みが進んでいないとの声も出ています。一方で、現場に対しては我々が時間外労働の削減に向け、課題として訴えていた業務外の様々な取り組みの一部を見直すと言及しています。この取り組みは全体からすれば小さな改善かもしれませんが、その積み重ねが今後必要です。

今後は、だれもが働きがいを持ち、活躍できる職場を創っていくためにも、働き方改革を通じた長時間労働の解消とメンタルヘルス対策などに対しては、本部としても問題認識を強く持ち、生産性と働きがいの向上に向け議論を高度化していくこととします。

そして、職場、分会単位においては、安全衛生委員会などの場を有効に活用し、労使で議論を進めていかなければなりません。働き方改革の実現には一定の時間が必要となりますが、各職場単位での議論を要請することにも、地本、本部においても労使協議等を通じて会社と議論することとします。

**3 高年者雇用検討分科会**

本部は「高年者雇用検討分科会」における討議を踏まえ、65歳現役社会に向けた高年者の雇用、働き方やJR入社世代の基本給調整率の問題など、様々な課題解決に向けて労使協議を進め一定の成果を取ってきました。2015年8月より始まったシニアリーダー制度は、これまで適用期間が平成31年7月までとなっていました。平成36年7月まで延長することが示されました。

また、年金支給年齢の引き上げに伴う安定的な雇用については、現行の有期の雇用形態であるシニア制度等から一歩踏み出し、定年延長をも視野に入れ、また賃金面においては、働き方の柔軟性に対応することもできることから時給制としていましたが、本年の8月より基本賃金の月給制が導入され、今後は現役世代と同じ土俵で議論することが可能となりました。そして、10～15年の断層を埋めるためには、引き続き技術継承が必要であり、シニア世代の役割、担務、要員カウントのあり方等についても議論を深めていく必要があります。

**（1）シニア社員・シニアリーダー社員制度の検証と改善**

今年度のシニア層の採用については、定年退職者に対してシニアリーダー社員が90%（4,000名/4,422名）、シニア社員が88%（3,888名/4,411名）の社員が応募し、全員が適用通知を受け、採用される予定です。今後この比率が変化しないと仮定すれば、現在の55歳以上の社員数が約8,000人強であるため、単純計算で7,000人以上の社員がシニア層として働き続けることとなり、5年後には職場における社員の4～5人に1人がシニア層の社員となる計算となります。

今後、職場によっては社員の大半がシニア層となる場合や、55歳以上の社員とシニア社員だけの職場もできかねません。加えて、そのような職場においては若手社員が在籍しているものの、人事運用上短期間で異動すること技術の維持ができなくなり、結果として技術継承が困難となる可能性があります。この課題については、シニア層だけの問題に留まらないため、技術継承分科会の課題としても関連性をもつと取り扱うこととします。

そのほか、人事運用に関してシニア社員については、「隣接する管理駅管内相当の範囲」、シニアリーダー社員については「同一支社等の範囲」で異動することが協定化されており、人事異動の範囲が現職社員より限定されています。これによりシニア社員が異動しないことで現職社員が異動する事も今後出てくる可能性もあります。さらに、シニアリーダー社員が係長で運用されることで、一部の職場において、当面の間JR採用世代の係長への運用が制限される可能性も含まれています。

一方で、賃金が現職時と比較して大きく低下したことで、シニア社員のモチベーションの低下が生じており、その影響が現職社員へ波及しているという課題も報告されています。

しかしながら、鉄道事業を今後も引き続き、現在と同様の体制で運営をしていくことを前提とすれば、10～15年の世代断層を乗り越えるためには、シニア社員、シニアリーダー社員が必要不可欠であることは言うまでもありません。

今後は、右記のような課題を解決するために、現在の人事運用のあり方に対しては労働協約改訂交渉を通じて見直すことも視野に入れ、月給制となる賃金改善（精励手当、満了給付金等含む）については春闘を通じて解決していかなければなりません。そして、10～15年の断層を埋めるためには、引き続き技術継承が必要でありシニア世代の役割、担務、要員カウントのあり方等についても議論を深めていく必要があります。

特に、本部においてはシニア世代の制度改善や技術継承、役割のあり方等の課題解決に向けて取り組むほか、地本においては職場ごとの社員の年齢構成を会社に明らかにさせ、現状把握するとともにシニア層やJNR世代の意見等を把握することを要請します。

**（2）55歳以降の残された課題について**

JR入社世代の55歳以降の基本給調整率を見直す「賃金制度等の一部改正」については、2015年に労使協

議を経て妥結に至り、昨年の4月より新制度が開始されています。さらに、医療や入社時年齢が高い契約社員を対象とした同様の見直しについても、本年の4月より開始されました。これにより、多くのJR入社世代が55歳以降も賃金が減額されない制度が確立されました。

しかしながら、国鉄入社世代等における55歳調整率の改善は未解決であり、さらに定年退職日が統一されたにもかかわらず、調整率が適用される時期については55歳に達した日の属する月となっており、これらの改善についても春闘などを通じてその改善に取り組む必要があります。

また、長年の懸案事項でもある退職手当制度における第2基本給の問題や、JNR入社世代の実務担当層にのみ適用され、JR入社世代には適用されない退職手当補正係数（最大乗率1.06）の課題、退職手当支払率が60歳定年となっている現状において、55歳定年を前提に制度設計（勤続37年以降は同率）されている課題など退職手当制度についても多くの課題が残っています。

このように、55歳以降の課題については、退職手当制度など春闘や協約改訂交渉を通じて課題解決に向け議論を進めていくこととします。

**（3）将来の資産形成のあり方**

現職時の課題に加え、今後は退職後の生活設計についても検討を始めていかなければなりません。特にJRにおける年金制度は、厚生年金までとなっており、いわゆる3階部分と言われる企業年金制度が当社にはなく、老後の生活設計を立てる上では不安要素の一つとなっています。そのような中、働き方の多様化等に対応し、企業年金の普及・拡大を図るとともに、老後に向けた個人の継続的な自助努力を支援するため、個人型確定拠出年金の加入者範囲の見直し等がなされた確定拠出年金法等が改正されました。

この確定拠出年金については、多くの税制優遇（掛け金は全額が控除対象、運用期間中は非課税、引出し時は一時金なら退職所得控除、年金なら公的年金等控除）があり、さらには掛け金の30%が減税され、加入期間が長いほどその減税額が大きくなるというメリットがあります。ただ、60歳まで引き出すことができないという点には留意が必要です。しかしながら、確定拠出年金については企業年金制度のない我々にとっては、将来の資産形成と現役世代における節税など多くのメリットがあると考えています。

そのような中、確定拠出年金企業型への導入について、2017春闘において導入に向けて検討するとの見解が示されました。2018年度中の導入に向けて検討が進められており、そのメリット等を、ライフプランセミナー等を通じて、組合員へ周知していきます。

このほか、一部の他企業で見直しが始まりました定年退職年齢の引き上げ（65歳定年）についても中期的に議論をしていく必要があると考えています。

これらの55歳以降の様々な課題の解決に向けては、将来の生活設計を含め、今後も高年者雇用検討分科会を通じて議論を深め、その改善に向け検討を進めていくこととします。