



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～H
30・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る、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な
い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
場レベルに関わるものについては、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

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」で設定できること
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ま
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
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と
し、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
向け労働協約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
が、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%（400名/442名）、
シニア社員が8%（38名/441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
も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
とで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、
「隣接する管理職管内相当の範囲」、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。