

## 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・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て取り組んでいきます。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で優先順位をより明確にしています。

人材育成・技術継承・人材確保に関わる課題については、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みます。また、契約社員に関わ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みます。

ワーク・ライフ・バランス実現と女性雇用と働き方に関わる課題については、女性の課題として引き続き取り組むほか、働き方改革を通じたワーク・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みます。

また、高年齢雇用に関わる課題については、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で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ます。

このほか、一昨年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中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にも議論してまいります。

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、賃金・昇進制度が2000年の抜本改正からまもなく18年をむかえることから、職制の見直しやJR入社組合員の定年延長などを含め、制度改正を視野に入れて職場の課題を整理し、構造的な問題の洗い出しと解決に向けた議論を始めていくこととします。

今年度の取り組み方針については、今年度も昨年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・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みしていくこととします。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でより優先順位をより明確にすることとします。

そして、7月に開催する定期中央本部大会においてこれまでの取り組みを総括し、新たに「第3次提言」として取りまとめる方向で議論を進めていくこととします。

### 1 NSを経ないL層（係長）への登用に ついて【短期的課題】

NS研修を経ない係長への登用については、就業規則通りの昇職であり、制度上の問題はありませんが、これまでプロフェッショナル採用のL層以上の運用についてはNS研修を経た組合員を中心に行われてきました。しかしながら、将来の要員体制を考えた場合にNS修了生からの運用に加え、NS研修を経ないL層以上への登用（骨太運用）は、職場の中心的なリーダーになってきているJR入社者のC1ベテラン層の労働意欲向上と展望づくりのために不可欠であるばかりか、国鉄採用世代の多くが退職を迎える際にも必要かつ貴重な人材となると考えています。

係長以上となれば特定の業務ではなく様々な業務に対応しなければなりません。特に指導に関わる係長業務については、現場経験が豊富な人材が就くことでNS修了組合員の現場経験が短い部分を補完することが可能となります。会社は、骨太運用をする際の運用ルートとして、特に運輸系統については指令所等を経た後に係長へ登用するとしています。ただ、留意しなければならないのは、NS研修と異なり、L層への登用（昇職）を前提とした運用となるため、箇所長からの推薦があり、かつ本人が昇職を希望することが条件となります。

本部は、様々な課題や声があるとの認識のもと、一昨年の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研修を経た指令や現場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。「骨太運用」について、NS研修を経ない組合員からは、指令を経ずに係長に登用すべき、指令を経験すれば現場から一定期間離れるため運転技術に対する不安がある、機会があるのなら挑戦したいとの声やNS研修を経た組合員からは、骨太運用に対して反対はしないが係長以上となった際に指令の経験は絶対に必要である、骨太運用以前にNS研修を経た組合員の運用を考えてほしいなどの声が挙げられました。

今後はL層以上への登用はNS研修修了生を中心に運用していく必要があると考えていますが、それに加えて、NS研修を経ずに実務に長けた中堅層をL職へ登用することでそれぞれの強みを活かした業

務執行体制を構築しなければなりません。そのためどのような課題整理が必要なのか検討していくこととします。そのためにも引き続き中央本部との意見交換会を開催したいと考えています。

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、車両や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、今後は運輸系統以外についても議論を進めていくこととします。

### 2 契約社員に関わる課題解決に向けて【短期的、中期的課題】

契約社員に関わる課題については、「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せん。一方で、地方においては契約社員担務を拡大するといった施策も進められており、地方において、より一層の議論が必要となります。

駅での契約社員が採用できないことで駅の要員需給が逼迫し、これにより車掌や運転士への運用が進まないといった二次的、三次的な課題も出ています。

また、契約社員から正社員への登用制度を我々が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。合格率だけでなく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。

上記の様々な認識のもと、それぞれの課題への対応をしていくために、まずは駅、車掌、運転士の要員需給状況を明らかにさせたいと考えて契約社員の課題を議論していかなければなりません。

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や駅そのもののあり方を検討、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。そのためには、例えば遠隔MVの拡大やバリアフリー対策などのハード対策を会社へ求めることや、販売のセルフ化を推進し非対面販売へシフトすることで、より効率的な販売体制を構築することなども検討していく必要があります。そして、駅のあり方検討に向けては、画一的に解決できないと考え

ており、例えば都市部と地方部、大駅と小駅では課題が異なることなども考慮していかなければなり

ません。また、駅のあり方を検討するうえで、業務委託駅もあることから、グループ会社を含め議論を進めていく必要があります。

本部としても短期的な採用や定着など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。

### 3 ワーク・ライフ・バランスの実現と働き方改革に向けて【中期的課題】

今回の労働協約改訂交渉においては、経過でも報告した通り、社長メッセージにもある「働き方改革」を軸に「職場のあり方提言委員会」の重点提言である人材育成や育児・介護など様々な制約を受ける社員に関する課題、女性活躍に向けた課題、シニア世代を含む高年齢者に関する課題、契約社員の課題などに焦点を当て議論してきました。

我々としてもワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、働き方改革を推進し、育児や介護等の一定の制約を受ける組合員であっても働きがいを持ち、働き続けることのできる会社、職場風土を構築していかなければならないと考えています。

そのためには、長時間労働の解消や各職場における要員需給の問題、ハラスメントやメンタルヘルスの問題など、単一的な課題をモグラたたきのように解決するのではなく、幅広い複合的な課題と捉え解決していかなければなりません。

そして、これまでは育児等をする女性を中心に議論してきましたが、女性の課題は継続的に議論するとともに、今後は介護等をする組合員も増加する可能性もあることから性別を問わず、さらには幅広い年齢層を対象としてテーマごとに議論していくこととします。

#### （働き方改革と長時間労働の解消に向けて）

働き方改革に向けては、2017労働協約改訂交渉において、大阪鉄道病院（スタッフ部門）や健康増進センター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拡大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、これまで時間制限がなかった公休日労働（2日）に対して、16時間という上限を設け締結しました。さらに、事業運営方針や決算に関わる経営協議会や協約交渉等の団体交渉においては、その都度、無駄な業務の排除や複数存在する発表会などのスリム化を訴えています。

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。

本部は、働き方改革に向けて現場視点からの様々な意見、提言を集めることを目的として、分会を対象としたアンケートを春闘期間（2～3月）に実施します。その後アンケートを集約しアンケート結果

の詳細については本部大会前に開催する職場のあり方提言委員会で報告します。そして分会からの各種意見を参考に「働き方改革に向けた提言」として取りまとめ、次期本部大会において提起したいと考えています。

#### （育児、介護に対する課題）

これまでは、女性を中心として働き方や育児等の課題を整理し議論してきました。その結果として様々な制度改善を勝ち取っています。2017労働協約改訂交渉においては、短日数勤務の適用日数の拡大も成果として勝ち取り、さらには企業内保育所の整備についても会社は言及しました。しかし、育児制度においては、制度ごと年齢制限（満3歳の壁、小1年の壁、小3の壁）の制約があり、その改善要望も多くの意見が出されています。会社は要員への影響がありその改善には難色を示しているものの、その要望が強いことは認識をしています。解決策として、制度改善ではなく、その制度適用者がいる職場への要員措置や育児や介護等の制約を受ける組合員の他の職場への一時的な運用を行うことなどがあり、今後も引き続き労使協議を進めていく必要があります。

また、育児中組合員の長期研修の課題、育児をしている組合員同士の勤務調整や勤務箇所の変更など育児に関わる課題は千差万別であり多岐にわたっています。これらの課題への対応については、日々の勤務配分など地方で対応が可能なものがある一方で、人事運用や制度改善により対応しなければならぬものがあるなど、個人個人に合った対応が必要となります。

そして、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。仮に離職をせざるを得ない状況となった場合には、再就職支援制度が確立されており、一時は育児や介護等により会社を離れるが、再就職により復職すれば、結果として当社で働き続けることが可能となっています。

制度改善等については、労働協約改訂交渉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、地方・総支部が確実に行う必要があります。今後も引き続き我々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、あるいはだれか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。

### 4 シニア・シニアリーダー制度の課題把握について【短期的、中期的課題】

今年度のシニア層の採用については、定年退職者