

職場の働き方改善 提言ダイジェスト版

2017年7月
九州旅客鉄道労働組合

はじめに

J R九州は、2017年4月でJ R発足から30年という節目を迎えました。そして2年前の2015年6月には「改正J R会社法」が成立し、2016年10月に株式を上場し、国鉄改革の目標の一つであった完全民営化を果たしました。

発足時、15,000名の社員でスタートしましたが、その後、鉄道事業部体制、ワンマン運転の深度化、無人駅の拡大、各種システム化等の業務運営の効率化を推進するとともに、退職の促進や新規採用の抑制により、2017年度初の社員数は8,978名となり、J R発足後に入社した社員が約5,000名で、パートナースタッフを含む女性社員も1,500名を超えており、駅・乗務員職場をはじめとする現業や企画部門への女性配置も進み、その働き方や環境は大きく変化してきています。

会社は2016年5月に、「やさしくて力持ちの“総合的なまちづくり企業グループ”を目指す」とする「J R九州グループ中期経営計画2016-2018」を策定、3つの重点戦略のもと、経営数値目標達成に向けて営業収益に占める鉄道運輸収入以外のシェアを2018年度には62%超をめざすとしています。

国鉄改革は、国鉄を市場競争に耐える事業体に変革し、鉄道事業の再生を図るべく実施されたことを考えると、J R九州グループにおいて、鉄道事業はすべての事業の根幹であり、安全・安心・快適な鉄道を今後も追い求めていかななくてはなりません。そのためにも、そこで働く社員が、「ゆとり」「豊かさ」「希望」を持って、生き活きと働き続けるための職場環境や労働条件の確立が求められています。しかしながら、株式上場後においても、J R九州は「すべての事業において安全を基本に、より一層のサービス向上に努め、各事業において積極的な事業展開による収益の拡大を図るとともに、より効率的な業務運営と徹底的なコスト削減を推進する」としています。

一方、J R九州労組は、九州におけるリーディングカンパニーとして、私たちが将来においてめざすべき雇用や労働のあり方を模索し、その実現を図るという中期的な取り組みを指向し、現在「チャレンジ2018」において、組合員がより安心でき、将来にわたって意欲の持てる働き方へと改善していくこととしています。

完全民営化を果たし、新たなステージに立った今、改めてJ R九州における年齢構成や需給状況・職場環境など様々な角度から実態を見つめ直すべく、第24回定期大会において、職場における働き方の改善に向けて取り組むことを決定、今日まで、「職場環境」「高年齢者雇用」「女性雇用」「人材育成」の4つのテーマについて、職場実態に基づく意見・要望を集約しました。

そしてこの集約に基づき、ここに「職場の働き方改善プロジェクト」の提言として策定するに至りました。ついては、この提言に基づく職場における働き方の実現を求めるとします。なお、今後、働く環境の変化（会社組織変更・法改正など）に応じ、提言の検証を行い、新たな提言も策定していくこととします。

【 共 通 】

項 目	職 場 の 働 き 方
同一労働同一賃金、均等・均衡待遇	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用形態に関わらず不合理な待遇格差の解消 ・従事する業務内容に応じた合理的な処遇体系の確立 ・同一価値労働の対価としての賃金は同一 
柔軟な働き方	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭生活の両立にむけた柔軟な働き方 ・フレックスタイム制やテレワーク等の多様な働き方 ・産業機械やIoT・AIの技術革新に伴う働き方と雇用の確保 
転 勤	<ul style="list-style-type: none"> ・繁忙期や異常時対応等に視点をおいた要員配置 ・特定の事由がある場合(育児・介護・結婚等)の転勤の配慮 ・配属及び転勤に伴う必要な物資等の支給制度 
通 勤	<ul style="list-style-type: none"> ・転勤の発令に関わらず、実家や転居先等から通勤する場合のモニター制度の適用 ・業務に支障しない範囲で特急列車通勤を選択できる制度 
福利厚生 教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> ・嘱託再雇用社員・パートナー社員の均等・均衡待遇の確保 ・安心して働き続けるための教育訓練の充実 
育児・介護	<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護に限らず退職した場合の復職制度の拡充 ・事業所内の保育施設の設置 ・制度の取得推進にむけた管理職研修並びに環境整備 
働く環境	<ul style="list-style-type: none"> ・働き続けるための課題把握や周知啓発のための学習会、職場環境の改善 ・労働実態を踏まえたハラスメント対策 ・外国人労働者への就労ビザ取得等の支援策 
長時間労働の 是正	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間管理に対する認識の周知と取り組みへの理解 ・長時間労働の是正にむけた、36協定における上限時間の見直し ・長時間労働の是正にむけた、労使の意識改革の共有 
病気の治療と 仕事の両立	<ul style="list-style-type: none"> ・年令や病気に関わらず、働くことを希望している人が働き続けられる仕事や職場の提供 ・治療と仕事の両立にむけた周囲の理解と共感 
高齢者雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・基本給支給率の経緯と現状 ・「55才以降の基本給支給率」の撤廃 ・加齢による体力低下を考慮し、働き続けられる環境整備 
女性雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍推進法」を実効性あるものとする取り組み ・女性社員が継続し就業・活躍できる環境整備 ・制度・設備の利用しやすい環境整備にむけた啓発 
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢構成のひずみから生じる課題の解消 ・経験と技術を持った高齢者が退職していく中での人材育成と継承 ・現行の「賃金・昇進制度」の検証に基づく課題抽出と対応 

【 系 統 】

職):職場環境、高):高年齢者雇用、女):女性雇用、人):人材活用

系 統	職 場 の 働 き 方	
駅営業	職) 安全とサービスの視点での検証と適切な要員配置 高) 新商品や新たなシステム導入に伴う教育 女) 育児休職制度等の利用可能な代替要員の確保等 人) 営業職スペシャリストとしての教育と技術指導	
駅運転	職) 異常時対応、準運転取扱駅の職場環境の改善 高) 加齢による体力面・精神面での業務の負担軽減(希望転勤等) 女) 女性輸送職社員の養成、女性が利用しやすい環境整備 人) 乗務員や輸送指令を経験した社員の駅輸送職への配置	
旅行事業	職) 現労働時間管理下での仕事のあり方、勤務時間外のお客様対応 高) 加齢による体力面・精神面での業務の負担軽減(環境づくり) 女) 休職や短時間勤務制度など利用可能な代替要員の確保等 人) 旅行業に自信を持って取り組める継続性のある研修	
車 掌	職) ワンマン化の深度化に伴う雇用の確保と働き方 高) 高齢者に配慮した行路の作成、車内や無人駅等での特改等 女) 女性に係る休暇等取得できる環境、配属可能な乗務員区所の拡大 人) 車掌業務の専門家及びリーダーの育成	
運転士	職) 早朝・深夜帯の出退勤の改善、動力車乗務員制度の検証 高) 65歳まで安心して働ける行路や制度 女) 結婚・出産及び育児をしながら乗務できる行路と環境 人) 年齢構成を考慮した人事運用、家庭事情による転勤	
検 修	職) 九州新幹線西九州ルートを視野に入れた中期的視点での検証 高) 同一価値労働同一賃金に基づく休暇制度や福利厚生制度 女) 女性配置を行う際、事前の環境整備 人) グループ会社との相互出向による技術力の向上	
工 務	職) 異常時に即応できる配属、グループ会社と連携した保守拠点 高) 高年齢者に対する繰り上げ勤務の回数制限 女) 女性に関する環境改善、体力的な差をフォローする制度 人) 身につける知識と技能の明確化、指導者育成の指針策定	
非現業	職) フレックスタイム制等の導入、メンタルヘルスケア 高) 「同一労働・同一賃金」の観点で業務の負担軽減措置 女) 女性がライフイベント後も働き続けたいと思える職場環境 人) 系統を超えたコミュニケーションの実施	
鉄道事業部	職) 地域に根ざした、人事制度の確立と環境整備 高) 「55才以降の基本給支給率」の改善を前提に、業務の負担軽減策 女) 女性活躍の場の考え方 人) 各系統間及び沿線自治体間とのコミュニケーション能力の向上	
病 院	職) 病院の特情に対応した人事・賃金制度の策定 高) 「期間契約」後の賃金改善、慰労金の新設 女) 病院内での託児所の設置 人) OJT も含めた十分な研修・教育期間及び必要な要員の確保	