

報告1 JR九州労組

計画を見直ししながら 定期的にビジョンを策定



書記長 大久保 浩

これまで20年以上にわたって、JR九州労組として労働政策をはじめとするビジョンを掲げてきました。直近の2019年に策定した「チャレンジ2023」では「安全の確立」「ワーク・ライフ・バランス」「賃金制度・雇用制度」「豊かな生活・働き方改善」の四つの視点から、5年間の目標と最終的にめざす将来ビジョンを定め、春季生活闘争や労働協約改訂などあらゆる機会を通じて、目標達成に取り組んできました。その中でも、JR九州の賃金制度は、2007年に従来の年功的要素

誰もが生き生きと活躍できる賃金制度を構築すべく 人事賃金制度を改正

に評価制度を加えた形にしたうえで、子育て世代を意識した制度としていました。それが10年経ち、年金支給開始年齢の引き上げに伴い、高年齢組合員が増えてくる中で、高年齢層の賃金改善が課題ととらえていました。また、55歳定年制の名残で、55歳で退職しようが、60歳で退職しようが、退職手当に変化がないことから、提言に盛り込んでいます。加えて、合理的ではない待遇格差の例としては、都市手当の問題があります。業務は同じなのに転勤すると手当が大きく変動する都市手当は「廃止したうえで基本給に付け替えること」を求めてきました。

今回の人事・賃金制度改正は、私たちのビジョンの目標達成への好機ととらえ、積極的な提言をしていくこととしました。

制度改正にあたっては、賃金は最大の労働条件の認識のもと、現行の人事賃金制度の課題を再度洗い出し、会社と5次にわたる申し入れ、協議を行い、これまでの高年齢者層に加え、近年高止まりしている若年層の離職の歯止めにあたる賃金改善をはじめ、本人の申し出によるエリアを限定した働き方や都市手当、扶養手当の見直しや出産祝金の大幅な増額、評価制度の見直しなど多くの成果を勝ち取ることができました。

一方で、今回の人事・賃金制度改正は100点満点とは言い難いところですが、とりわけ私たちが主張した、年金支給開始年齢までの確実な雇用として、現在60歳となっている定年の延長やそれに伴う退職手当の見直しについては、改善がなされませんでした。今後、今後の課題と位置付けています。

また、今後特に注力したいと考えているのは、地域社員の雇用制度についてです。地域社員というのはエリアを限定して雇用されている社員で、例えば窓口で切符を販売している社員のことで、今回の制度改

正での社員に対するエリア限定制度の新設や、働き方の変化などから「社員と同等の業務をしていること」や、「社員化を求める」声も寄せられていました。こうした雇用制度の見直しも今後の課題となってくると認識しています。

さらに、前述した「チャレンジ2023」が最終年度を迎えている。目の前にある課題、現場組合員の声、そうした事を重ね合わせながら、新たなビジョンをつくっていきます。

人事賃金制度見直しに対するJR九州労組の考え方【第31回定期大会にて確認】

<p>【雇用制度】</p> <p>「人材こそ財産」との価値認識に立ち、安心して就労できる長期安定雇用の堅持</p> <ul style="list-style-type: none"> 年金制度に連動した定年の延長 リターン雇用制度の推進（育児・介護・病気等） 中途採用者を念に長期雇用 雇用制度に合致した退職手当制度 グループ会社と連携した雇用機会の提供 	<p>【賃金制度】</p> <p>長期雇用を前提とした就労形態と連動した賃金・処遇制度（年功型賃金制度）の維持</p> <ul style="list-style-type: none"> 年功型賃金制度の維持 月別賃金の継続的な向上（基本給支給率の廃止等） 手当に過度に依存しない賃金制度の実現 合理的でない待遇格差の是正 マルチスキル推進に対する魅力の向上
<p>【人事制度】</p> <p>社員本人が自らのキャリアプランを考え、意欲や能力の向上に繋がるよう主体的に参加できる制度</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事異動のあり方の見直し（育児・介護・病気等） テレワーク、在宅勤務に可能な公正な評価制度 管理者層の能力の拡大 専門職の継続に対する付加価値の向上 意欲や能力が適正に評価され、結果がフィードバックされる仕組み 	<p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> 高年齢雇用継続給付の引き下げ（2025年）の対応 地域社員の雇用制度（定年）の見直し 嘱託や再雇用社員の評価制度の設定 出向者の待遇改善 <p>多様性を認め合い、誰もが活き活きと輝く事ができる人事賃金制度の実現を目指す！</p>

九州旅客鉄道労働組合

厳しい状況下にあつて 改めて人財確保の重要性を認識



中央副執行委員長
川原 孝義

JR西日本はコロナ禍の影響で2年連続の巨額な赤字決算となりました。そのため国鉄以来となる一時帰休やグループ外出向、構造改革などの施策に協力もしてきました。春季生活闘争でも初めてとなるベア要求の見送りなど、組合員の暮らしも厳しい状況が続きました。

そういったことも重なって若年層の離職が相次ぎ、この2年間で現役社員約800人が離職するという非常事態になりました。2021年はコロナ禍前の約1.6倍、2022年は約2.2倍、全社員数に対する離職者数も初めて1%を超えました。特に技術系統では3%に迫っています。

現状を把握しようと、各分会の協

力も得て離職した組合員150人の声を聞くことができました。それによると離職理由の1番は賃金ではなく、採用・運用がトップで、次に賃金、そして風土と続くことが分かりました。「採用・運用」をあげた理由として、採用時に聞いていた泊まり勤務の回数が違っていたり、転勤が多すぎるなどの声があがっていました。また「風土」ではパワハラがひどい、上司などへの相談ができないなどというものが多くありました。

一方でJR西日本に魅力を感じる点は、勤務制度や福利厚生などがあがっていました。社宅があることや、住宅手当、休日数など、他企業と比較しても優位性があると言えます。このような状況を踏まえて、人財確保と離職防止に向けた提言を策定することを決定しました。

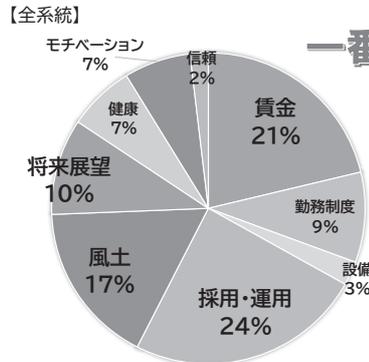
**採用強化と離職防止で
人財の確保を**

採用強化と離職防止で 人財の確保を

具体的な提言は15項目からなりま

4. JR西日本における離職の理由①

※JR西労組調べ



一番の離職理由は 賃金ではない！

- 1位 採用・運用(24%)
- 2位 賃金(21%)
- 3位 風土(17%)
- 4位 将来展望(10%)

の向上としてフレックスタイム制の対象箇所の拡大などがあります。フレックスタイムは仕事と家庭との両立に非常に有効であることがアンケート結果からも分かっているのです。また、最近ではプライバシーを重視する傾向があり、「繋がらない権利」を尊重させる必要があります。そこで「心理的安全性」という言葉を盛り込みました。

次に人財の成長ですが、ロードマップやジョブローテーションを明示し、社員が自らライフプランやキャリアをイメージできるようにすべきだと考えました。

さらに生涯にわたりチャレンジできるしくみの構築が急務であり、リカレント教育（学び直し）などの機会をつくっていく必要があります。社内FA制度を新設して、勤務後一定期間経過したら様々な職種や部署にチャレンジできるしくみを構築できると、社員にとって魅力的な職場に映るのではないのでしょうか。

すので一部のみ紹介させていただきます。まず、採用競争力の強化。短期的には求人票の見直しや、自社社員から紹介してもらうリファレンス採用の導入などが考えられますし、中期的にはオールJRによる人財確保のしくみを構築することなどがあげられています。離職防止には「働きがいや誇りに繋がる賃金体系の構築」が重要だと考えています。手当に頼った賃金体系ではなく、賃金カーブ全体の底上げを図るべきでしょう。

また、ワーク・ライフ・バランス

これらの提言は2024年2月5日に開催される中央委員会で作成版として配布する計画です。今後、かけがいのない人財とともに明るい未来を切り拓いていく、そんなJR西日本をめざしていくつもりです。

報告3 NESCO労組

フレックスタイム制の導入と
きたる「2024年問題」



執行委員長
南直孝

社会変容や価値観の変化に対応すべく「柔軟な働き方」「主体的な働き方」「非効率な時間の削減」を目的に当社にフレックスタイム制が導入されたのは2022年です。

対象は全社員（契約社員、試用期間は除く）、標準労働時間は1日8時間、フレキシブルタイム（コアタイムなし）は始業0～14時、終業11～24時（事情がある場合は申請）です。労働時間や出勤時間の管理は専用システムで行います。

社員それぞれが始業を決定することが可能になったため、通院や子や親の送迎だけではなく習い事などプライベートも充実させることもできます。私たちにとって一番のメ

リットは夜勤での非効率な時間の削減が可能になったことです。

ただし課題もあります。休日数の変更はできず、月の途中で所定労働時間を超えても出勤が必要です。また、休日からまたがる夜勤は所定労働時間にはカウントされません。

導入後の実績をみると、導入前の21年に比べ、22年は超勤が平均0.5時間減少されました。22年には当組合で40人近い離職者が出ました。完工高はほぼ期首計画どおりで、完工高はほぼ期首計画どおりで、フレックス制導入には一定の効果があったといえるでしょう。

工務系で現場の日程や時間が決まっているにもかかわらず、コアタイムなしのフレックス制の導入ができたのはなぜでしょうか。まず私たちは監督業なので複数人で現場に行くといっても3人程度です。ですから調整は難しくありません。また、年間工程のものが大半ですから、現場や会議に必ず出なければならぬことに抵抗感を持つ人は少ないのです。

しかし、問題点もあります。一つ目は職場の雰囲気は左右されることです。その部署の長の影響が大きいのです。二つ目は前述したように所定労働時間を超えても出勤が必要になること。三つ目は元請けでない場合、施主の予定に左右され、裁量が発揮できない。四つ目は前述した休日またがりの夜勤の問題です。そして五つ目は予定をうまく組めない社員がいることです。このような問題はありますが、組合員はフレックスに対して肯定的です。ですから、問題を

フレックスタイム制により可能になったこと②



夜勤での非効率な時間の削減



この時間に眠い目をこすり
非効率な仕事をしていた

解決し、労働時間を減らし、プライベートをより充実させたいと考えています。

時代にマッチした制度の運用を

しかし2024年には、建設業にも時間外労働時間の上限規制が適用されます。そうすると、今の施工量がこなせなくなるおそれも出てきます。たとえ適正な工期が設けられても工期が延びればその分、費用はかさみます。その結果、経営が圧迫され、組合員の賃金も減少します。協力会社の多くは日給月給です。働く日数が減れば賃金も減り、作業員はより賃金の高い産業に流れていく可能性があります。鉄道の運行は作業員の方々が支えていますから、このままでは鉄道の運行が危ぶまれます。このように労働の効率化を図るだけでは解決できない問題も少なくありません。

私たちは制度について妥結して終わりではなく、時代に合わせてその制度を再チェックし、提言していかなくてはなりません。2024年は必ずやつてきます。なぜ上限まで働くことになるのか、それを組合員がどうとらえているのか、組合としてしっかりと声をあげていきたいと思えます。