

働き方改革

組合員が求める労働条件・労働環境の実現に向け、要求を集約し改善のたたかいをつくろう!

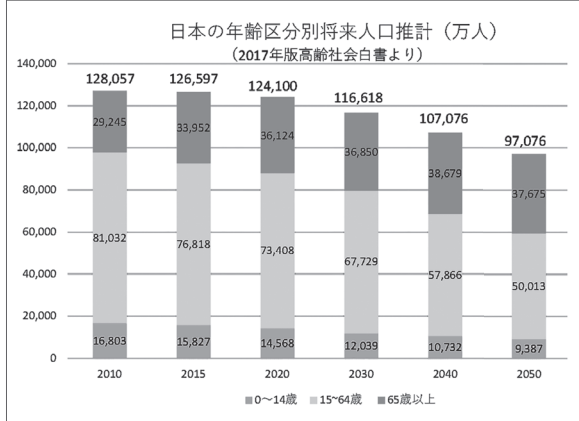
政府は、今国会で「働き方改革」に対する法案の成立に向けて進めています。政府が目指す「働き方改革」は、1億総活躍社会の実現に向け多様な働き方を可能とするともに中間層の厚みを増やしつつ格差の固定化を回避し、成長と分配の好循環を実現するため働く人の立場・視点で取り組むとし、「働き方改革実現会議」が設置されました。

日本の人口は現状の人口増・減のままで、2050年には9000万人、2105年には4500万人と減少し、生産年齢人口は1995年を頂点に2013年8000万人、2051年には5000万人を割る見込みであり、労働者不足は深刻な状況です。1億総活躍社会をつくり労働者不足を解消するために、①働き手を増やす②出生率の上昇③労働生産性の向上に取り組みることが「働き方改革」の概要です。そして、これらを実現するために①長時間労働の是正②非正規と正社員の格差是正③労働人口不足の解消（高齢者の就労促進）などが議論されています。

今後、人口減少・少子高齢化が進むなかでも50年後も人口1億人を維持し、職場・家庭・地域で誰しもが活躍できる社会を目指しています。

働き方を変えることが企業に求められている

長時間労働や過労死が社会問題として取り上げられ、特に働き盛りの30〜40歳代の長時間労働の是正が大きな課題になります。30〜40歳代の社員は、社内で中堅となり中間管理職を担い、仕事を最優先に考えることが求められています。常にスキルアップが求められ、自発的な業務研究や自己啓発、企業に貢献することが、優秀な社員として評価される「成果主義や評価主義」の賃金制度が作られまし



た。バブル時代には「24時間戦えますか」というCMが流行り、寝ずにバリバリ働くことが求められ、転勤など人事異動を拒否することは許されない働き方を強いられました。そして、現在でも「同じ職場で働きたい」「家族との時間を大事にしたい」などを求めた場合「チャレンジ精神がない」「意欲が感じられない」と人事評価に影響し、正社員であっても低賃金で働かざるを得なくなったり、退職せざるを得ない場合もあります。また、限定社員や有期雇用など正社員と比べて低賃金や不安定雇用で働かざるを得ない状況に追い込まれています。

「働き方改革」では、このような企業の人材育成や企業風土がさらに少子化を加速させ、男女問わず、結婚や出産、育児に大きな影響を与えていることから改善しなくてはなりません。

経営側は「働かせ改革」を望んでいる

経団連・榊原会長は、「働き方改革実現会議」で「働き方改革」は、労働基準法の改正もセットで検討することを政府に要請しています。

特に、日本の年間労働時間は2000時間と20年近く変わっていません。JR東日本も1996年に時間短縮を行い加重平均で1800時間台となりましたが、以降労働時間短縮は実施されていません。それどころか、超勤や休日出勤は増加し、年間総労働時間は増加しています。その根幹は、36協定を締結すれば労働基準法で決められた労働時間を上回って働くことが可能であるからです。また、超勤時間を実際よりも少なく申告したり、申告通りに超勤が支払われない未払い超勤も発生しています。

政府案では時間外労働

働の上限は月45時間、年360時間を原則とし、特別な事情がある場合は、年間720時間、月80時間（6ヶ月まで）と定めるとしていますが、年間労働時間が増加することが懸念されています。

さらに、年次有給休暇は10日以上、年次有給休暇が付与されている労働者に対して、毎年5日時季を指定して与えなければならぬとあります。言い換えれば、年間5日有給休暇を付与すれば良いということになります。

また、特定高度プロフェッショナル制度の創設は、一定の年収（1075万円以上）を有する労働者が、年間で最低104日の休日を確実に取得すること、健康確保の措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜労働の割増賃金等の規定を適用除外するとしています。すなわち、「残業代ゼロ法案」と言われるように、休日さえ与えれば、超勤手当は支払わなくても良い制度になります。よって、時間外労働の温床になることが想定されています。

社員の働きがいや生活の向上が前提

JR東日本も「働き方改革」「ダイバーシティ推進」「技術革新」等を通じたすべての事業分野における仕事の生産性向上などを掲げています。そして、社長も「JRひがし5月号」で『働き方改革』に取り組んで、グループの体質を強化していきます。さらに、グループ会社との役割分担の見直しや職場環境の改善にも取り組み、グループ全体で働きがいの向上を実現していきます」と述べています。

JR東日本グループにとって、人材確保や育成が大きな課題となり、女性や高齢者雇用や新規採用者を確保するうえで「働き方改革」の必要に迫られています。

JR東労組は、この間女性やシニア組合員へ



のアンケート調査や職場集会などを通じて、問題点や要望などを集約すると共に、政策実現委員会や政策フォーラムなどを通じて、JR東日本労連の仲間たちと、施策に対する検証や労働条件・労働環境の問題点を明確にし、改善案を提起し、会社と議論してきました。

特に女性組合員からは、要員不足から「妊娠してもおめでとうと言われない」「静養休暇も取得しづらい」とことや「育児・介護制度を希望すると転勤させられる」「自宅から近い職場に転動したいなどを希望しても、希望に添えないどころか、本人のわがままと言われ、JRを去って行く女性組合員もいます。また、びゅうプラザなどの日勤職場がなくなり、働く職場が限られてしまふ。トイレ、休憩室、休養室の女性設備が整備されていないなど、女性組合員が働きやすい環境が整備されていません。

また、グループ会社の場合は「賃金・福利厚生などの労働条件や職場環境の改善無くして人材の確保は難しい」という声が出されています。技術革新や生産性の向上を求めることのみではなく、鉄道企業として安全や安定輸送とそこで働く社員の働きがいや生活の向上も必要です。

鉄道会社の最大の使命は安全

企業の長時間労働の原因は、業務量の増加と必要な要員が確保されていないことが上位を占めています。JR東日本でも、多くの職場から要員不足という声が出されています。また、企画部門や工務職場や検修職場からは、要員不足と相まって業務量の増加が原因という声も出されています。JR東日本では現在、国鉄



職場で発生している問題を把握して組合員の要求を実現し、社員が「安全・健康・ゆとり・働きがい」を感じ家族が幸福を感じられる労働条件・労働環境を勝ち取っていきましょう。

時代を経験したベテランの大量退職期を迎え、要員不足と技術力の低下の危機が迫っています。会社は、業務委託やシステム化、AI、IoTの導入によって、要員不足や技術力を補うことを検討しています。しかし、鉄道の安全や運行は現場を経験した技術力や暗黙知を身につけた社員によるデータの解析、現場での判断が求められます。業務を委託した場合でもJRと同様の安全意識や技術力を維持しなければなりません。

組合員の要求を実現し現場第一主義に基づいた運動を

JR東労組は、職場で働く組合員の意見をもとに、会社に入社し入れを行い団体交渉によって要求を改善していきます。

長時間労働では、36交渉で時間外労働の削減、年次有給休暇を20日間取得できる労働環境の整備や社員の生活の向上に向けて、要員問題や効率化を検証し会社と議論し、対策を確認してきました。

しかし、今回の4月からの36協定では、多くの事業所で社員代表により協定が結ばれています。そのような状況のなかで、JR東労組は職場で発生している問題や組合員の意見を集約した施策となるように交渉を行っています。特に、保線部門の効率化やモニタリング、乗務員勤務制度の変更など、様々な施策が会社から提案されます。労働組合として、施策が安全レベルの低下や社員の労働条件が低下する内容であるならば、進めることはできません。賃上げや時間短縮などの労働条件の改善を伴ってこそ真の「働き方改革」です。

職場で発生している問題を把握して組合員の要求を実現し、社員が「安全・健康・ゆとり・働きがい」を感じ家族が幸福を感じられる労働条件・労働環境を勝ち取っていきましょう。