

「多様化する組合員の価値観とニーズへの対応」
 「多様な人財の活躍に向けた諸制度・就労環境の創出」
 「離職率の高まり・労働力移動にどう向き合おうか」



コーディネーター
立教大学経済学部教授
首藤 若菜 氏

首藤 第3部のパネルディスカッションを始めます。テーマは三つ「多様化する組合員の価値観とニーズへの対応」「多様な人財の活躍に向けた諸制度・就労環境の創出」「離職率の高まり・労働力移動にどう向き合おうか」です。では、4人のパネリストの皆様、自己紹介、そして会社・各労働組合の取り組みについてもご紹介をお願いします。

多様化する組合員の価値観とニーズ

岡松 JR西日本人財戦略部の岡松です。1996年に入社し、駅、新幹線車掌、営業課、人事部などで業務を行ってきました。



パネリスト
JR西日本 人財戦略部担当部長
岡松 誠 氏

JR西日本は、「人的資本経営」ということで、「自ら変革し成長する人材こそが長期ビジョンの原動力」と考え、「成長を支援し、多様性と働きがい高め、変化対応・創出力のある人材ポートフォリオを構築する」という目標を掲げています。そして、その目標達成のための取り組みの3本の柱が「人財育成」「ダイバーシティ&インクルージョン」「ワークエンゲージメント(仕事に対する熱意、没頭、活力)」です。

ダイバーシティ&インクルージョンでは、人財の確保として2023年7月から社会人採用における採用給の見直しを図り、積極的に多様な社員の採用を行っています。ちなみに今年度の採用目標は500人強です。このほかに外国籍社員を15人採用しています。さらに当社を退職し、他社で経験を積んだ方の「カムバック採用」も開始しました。

また、仕事と育児・介護の両立支援も進めています。女性社員がより活躍できるように子どもが生まれた社

<JR西日本> ダイバーシティ&インクルージョン (多様な人財の活躍)

ダイバーシティ&インクルージョンの基本的な考え方

国籍、年齢、障がいの有無、価値観、育児や介護の経験などを社員が有する“個性”と捉え、多様な“個性”を掛け合わせることで、新たな価値創出に繋げる

■ 人財確保

既存分野における事業の質を確保しつつ、新たな分野へ挑戦するための価値創出の源泉として、多様な人財の確保を推進

- **社会人採用**
2023年7月には採用給の見直しを図り積極的な採用を実施
- **外国籍社員の採用**
2016年より、外国籍社員の採用を開始。累計15名を採用
- **カムバック採用**
2023年7月より、当社を退職した社員の再採用を開始。

■ 環境の整備

仕事と育児・介護等の両立を支援するため、ライフステージにあわせ、働きやすい環境を整備
 ・子が生まれた社員に育児取得意向確認等を行う『子育て×仕事』対応ミーティング実施 → 男性育児休業取得率50%以上
 ・女性社員が上司部下の関係性でない斜めの関係性で相談できる「メンター性」を導入

NEWS RELEASE
2023年5月31日
関係者以外への提供を禁じます

JR西日本は、経験や年齢を問わず、社会人採用を行っています！
 ~大層な採用給の見直しを行います！~

○ 採用時の年収水準見直しの一例 (大卒の方)

例	見直し前	見直し後	差額: 額
社会人経験10年の場合	340万円程度~	460万円程度~	+120万円程度
社会人経験20年の場合	340万円程度~	540万円程度~	+200万円程度
社会人経験30年の場合	340万円程度~	560万円程度~	+220万円程度

月8日以内の無給休暇ですが、グループ会社を含む他企業での就業を可能とした「サブキャリア制度」という画期的な取り組みも実施しています。

支える側の視点と 制度の柔軟性



パネリスト

J R 東海ユニオン 連帯部長

榎裕 文野 氏

榎裕 JR東海ユニオンの榎裕文野です。2008年、JR東海に入社しました。プロフェッショナル職、大卒で運輸系統です。駅、新幹線車掌、運転士、運用指令員などを経験しました。オフィス部門では、保安課で安全を守る仕事、車両運用では新幹線のダイヤを作成していました。

2009年に先輩に誘われて労働組合へ。本年7月から中央執行委員として専従になりました。

JR東海ユニオンからの課題は三つあります。一つ目は「支える側」の視点です。これまで女性の働き方に着目し、育児制度の整備や職場の風土づくりなどに取り組んできましたが、現在は組

合員の価値観もニーズも多様化してきており、結婚や出産を選択しない組合員もいる一方、育児休職を取得する男性組合員も増えています。このよう

な価値観の多様化に対して、制度を支える側の組合員の負担が大きくなり、声があがり始めています。男女にかかわらず長時間労働の是正、職場での公正・公平な評価が求められています。今後、支える側の声をそのままにしておいては、職場の風土も制度も崩れてしまいます。ですから、労働組合は、支える側にも目を向けた、誰でも享受できるしくみと環境をつくっていく必要があります。

二つ目は「制度の柔軟性」です。これまで労働組合は、組合員の声を汲み取って労使交渉に臨み、多様な人材が活躍できる制度や労働環境を整えてきました。ただし、時代とともに組合員のニーズも変化してきますから定期的に今の労働環境がJR産業の特徴に見合っているかを検証し、使い勝手をより良くしていく必要があります。例えば、休暇日を会社が指定する短日数勤務制度ですが、社員の希望を優先することができれば、より仕事と家庭のスケジュール管理ができ、育児や介護をしている社員も泊まり勤務や休日勤務が可能になり、支える側

の負担も少なくなると思います。

三つ目は「女性自身が声をあげる、伝える」ことです。育児や介護などでフルタイムでは働けない女性も働き続けられるように、どんな働き方であれば、仕事と家庭の両立ができるか、自分たちで考えて声をあげていくことが必要です。私が今も働き続けて

いられるのは、これまでの女性組合員の奮闘があったからこそです。もちろん鉄道業という男性社会の中で「女性は大変だ」と声をあげてくれた男性のおかげでもあります。本年は、労働組合として女性の参画を促すことに力を入れます。女性自身も無意識に持っている「アンコンシャス・バイアス」の排除やアウトプットする力を醸成する企画も進めています。

働く者の立場から

中長期を見据えビジョン策定



パネリスト

J R 四国労組 書記長

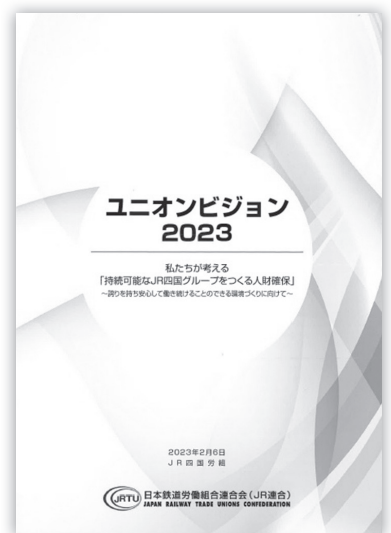
中村 鉄平 氏

中村 JR四国労組書記長の中村で

す。2005年に入社し、労働組合専従は4期目ですが、前半2期のJR連合を含めて社歴の3分の1が東京勤務で少し特殊な経歴です。

私たちは、「ユニオンビジョン2023」という提言を策定しました。各社共通の離職という問題を踏まえた人材確保という課題を取りあげ、中長期的なビジョンのもと、「あるべき姿」と「求めるべき方策」をまとめたものです。JR四国グループが地域を支える企業体として社会的使命を果たし続けるためには、何よりも人材を確保することが重要になります。労使間でも協議してきた内容ですが、全体像を整理して共有を図りたいと考えました。

会社も2030年度を目標に「生き生きと働ける職場づくり」という長期ビジョンを描いています。労働組合からもきちんとしたビジョンを掲げ、今後の交渉などに繋げてい





JRグループ労組連絡会(89単組)の取り組みの様子

きたいと思っています。

JR四国グループでは、コロナ禍以前から人口減少やモータリゼーションの進展などを背景に経営の先行きが不透明であったことから、自己都合退職者が増加傾向にありました。2021年度からの公的支援実施などで、離職は一巨落ち着きましたが、コロナ禍による急激な経営悪化とボーナス減などの労働条件の低下により、再び増加しています。こういった状況の中でJR四国グループが担うべき存在価値が地域社会・経済を支えることにあると再認識すべきであり、「四国を支えるエッセンシャルワーカーとして、あるべき労働条件」―働く者にとっても誇りの持

てる企業グループ」をとともに実現しなくてはなりません。

人財確保には労働条件・環境の改善が必要ですが、離職の原因は賃金だけではなく、転勤の問題で言えば地域に根差した生活の確保、個人のキャリアビジョンの明確化も重要です。会社の将来不安の払拭、風通しのよい職場環境づくりも課題です。

JR四国労組としては、誇りを持ち安心して働き続けることのできる環境、JR四国のリーディング・カンパニーとしての採用力の強化、グループ全体としての定年までの長期安定雇用の確保をめざしたいと考えます。

業種ごとの分科会で

労働政策ビジョンを議論



パネリスト
JR連合 労働政策局長
住吉 一家

住吉 JR連合の住吉です。1998年にJR九州入社。2023年6月からJR連合の専従役員となり、グループ労組を担当しています。

JRグループ労組連絡会は89単組が

結果してはありますが、業種も様々であるため、工務、運輸(整備)(駅委託)(車

両・機械)、陸運、物販、ホテル、情報、一般の9グループに分かれて活動することも多くあります。また、各分科会の業種は、さらに細分化もされます。例えば、工務分科会では施設と電気とで業務内容が異なります。物販の中には百貨店からコンビニエンスストア、お弁当屋さんまであるわけです。

そして、業種によつて賃金や休日など労働条件にも様々な差があるのです。分科会では、業種毎の課題解決に向けた議論を深めつつ、春季生活闘争方針や中期労働政策ビジョンなど全体の議論になれば、業種毎の課題をJRグループ労組連絡会に持ち寄るなど、スケルメリットを活かした活動を展開しています。

毎年取り組んでいる賃金実態調査でも分かるように、JRグループ会社の賃金は、総じてJR本体より低位にあります。また、賃金だけではなく、休日などの労働条件にも差があるので、最近では、グループ各社の特性を生かした働き方の見直しなども積極的に行われていますが、様々な労働環境・就労条件の差をどうやって埋めていくべきか、本日はしっかりと議論していきたいと思えます。

多様化する組合員への対応

制度を運用するための課題は

首藤 一つ目のテーマ「多様化する組合員の価値観とニーズへの対応」について議論していただきます。制度やしきみを導入していく中で、どんな課題が見えているのでしょうか。JR西日本は、様々な制度を導入されていますが、課題はありますか。

岡松 先ほど紹介した取り組みは、まだそれほど長い期間運用しているわけではないのですが、導入するにあたっては、それら取り組み内容を考慮した社員配置などが必要と考えています。例えば、ポスト公募制度などで異動が発生し、現在員が減となると、その職場に元々いた社員に負担がかかります。こういったことも視野に入れる必要があります。

首藤 JR四国労組は退職者が多いということでしたが、多様な職場をつくるうえで、どのような組合員の声を反映させているのでしょうか。
中村 多様な職場をつくっていくには、周囲の社員のことも考えなくてはなりません。最近では、各社が男性の育児休暇を導入していますが、短期間なので、代務要員を配置できないこともあり、残ったメンバーでがんばるしかありません。そうすると、やはり迷惑はかけた

くないので、育休を取りたくても取らないという人も出てきます。ですから、正直、制度を継続していくのは大変です。

首藤 このことはJR東海ユニオンの榎裕さんも指摘されていましたが、会社には具体的な要求を出していますか。

榎裕 先日、基本協約改訂交渉を行いました。これまでは、会社側も男性が育休を取得し、かつ休暇期間が延びることを想定しきれていませんでした。これに対し、適正な要員の配置を要請しました。さらに制度を支える側の人たちをきちんと評価する公平・公正な透明性のある人事評価制度を確立すべきであるということも伝えていきます。また、適正な要員数については、直近の休暇取得率等を勘案した要員配置を求めつつ、継続的に議論していきます。

首藤 私の調査ですが、自治労の一部の職場では適正要員を確保するために労働時間を基準としています。ただし、労働時間だけだと、だから働いている人がいるのではないかという話になってしまいう面もあります。住吉さん、グループ労組全体では育休はどのくらい取れているのですか。

住吉 JRグループ全体の育休取得率について、人数や割合などの具体的な数字は明らかになっていませんが、子育て

も含め、色々な働き方を見直していかなければならないという認識は持っています。私がよく耳にするのは、そもそも要員が不足しているということ。育休などの制度を使う・使わない以前に要員が足りないのでは、進められないというのです。先ほど、適正要員の話がありましたが、所定の業務を所定の労働時間内に終わらせることができ

る要員を基準にすることが理想だと思います。会社と交渉するのは、結局のところ各単組ということになりますから、情報提供をしながら交渉しやすい環境を整えていく必要があると考えています。

男性社員の育児休暇取得は仕事&キャリアの断絶がネック

首藤 適正要員が確保できない中、女性だけでなく男性が育休を取り始めると、周囲はもつと過重労働になって大変だという声が組合から聞こえてきますが、JR西日本でも同じような状況があるのではないのでしょうか。岡松さん、それに対して人事として、どのような対策を考えていらっしゃいますか。

岡松 育休を取得しやすい環境をつくっていくことが重要です。会社としても、育休の取得を阻害している要因が、マインドの問題なのか、要員など環境の

問題なのか、そのところをきちんと把握して適切な対策をとらなければなりません。制度をつくっても活用できる環境がなければ、ただの宝の持ち腐れです。JR西日本としても多様な人財によってシナジーを発揮したいと思っています。よって、多様な人財が活躍できるように適切な手段を考えていかなければなりません。現在、男性の育児休暇取得率は50%を超えています。ただし、休暇の期間は女性に比べて短いことが問題です。平均すると、男性の育休は1カ月くらいです。

首藤 男性の場合、特に仕事の断絶、キャリアの断絶がネックになっているということでしょうか。

岡松 妊娠や出産の際には、女性も男などの心配事に対してどんな制度があるのか、職場はどうフォローしてくれるのかなど、相談していただいて対応策と一緒に検討していくことが重要です。JR西日本でも今まさに取り組んでいるところではあります。

首藤 女性社員の中には1年間の育休を取る人もいます。ただし、この場合、女性はキャリアの断絶が前提になっているわけで、このところ言がこれからの大きな課題の一つと言えますね。

諸制度を活用するためには適正要員数の確保が必要

首藤 すでに議論は二つ目のテーマ「多様な人財の活躍に向けた諸制度・労働環境の創出」に入っています。実際に制度を使って活躍している人の現状はどうですか。

榎裕 JR東海で制度を使う人は少なくありません。ただし、キャリアを途絶えさせないで働き続けているかという点、課題もあります。制度を使って休むわけですが、周りから評価されなくなるのではないかと不安が残ります。

首藤 同様な不安を持つ女性組合員は多いと思いますが、労働組合はどう考えているのでしょうか。

榎裕 やはりカギとなるのは人事評価です。昇格や昇給はもろろのこと、今担っている仕事に対して直属の上司が評価してくれるのかと、不安に思う声もありますので、評価に対する納得感を高めることが重要だと思います。上司と部下のコミュニケーションを密にすることで、きちんと評価してほしいと考える組合員は多いです。ただし、これだけでは完全ではなく、今後のキャリアにどう繋がるのか見えないところにも課題があります。

中村 JR四国労組の女性の例でいうと、乗務員は泊まり勤務が中心なので、子育てをしながらとなると、専用の行路をつくらなければなりません。うちの会社には今のところ60歳まで務めた女性乗務員がおらず、子育てをしながら乗務員を続けるのは困難だと諦めて辞めてしまうのだと思います。乗務員以外の職場もあります。このままキャリアを積みみたい女性も多いのだということに会社で理解してもらって、制度をどう運用すべきか考える必要があります。その延長には指導職になるなどの対応策も考えられます。

首藤 男性はどうですか。長い育児を利用する人はいないのですか。

中村 長期の育児を取る人は多くありませんが、子育て中の社員同士の夫婦で、勤務時間を調整し、子どもを保育園に送り迎えできるようにしている例もあります。一方で、要員不足が恒常化していて「年休が取れない」という声も多く、その点をまず対処すべきだと考えます。加えて、列車本数など輸送体系にもよることから、育児者が求める行路を整備するのは、まだ難しい状況です。まずは人財をしっかりと確保し、育てることに力を入れます。

首藤 やはり要員の問題がネックになりますね。育児、夜勤など問題はたくさんありますが、グループ労組はどのような改善策をお持ちですか。

住吉 要員の議論は常にあると思います。会社は効率性、労働組合はゆとりを求めますから、会社と労働組合の主張が交わることは難しいでしょう。しかし、組合員は十分な休養が取れずに働き続ける事になり、本来にきつい面もあります。これを解消するためにはある程度ゆとりがある要員体制にする必要があると思います。

育児休職については、積極的な呼びかけなどもあり、きちんと取得でき



きていると思います。休職期間は、女性は長く、男性は短いことが大半ですが、男性でも1年間取得する人もいます。一方、育児後の短時間勤務については、多くの女性が取得するものの、男性が取得したという話は聞いたことがありません。

首藤 他の企業でも一般的に男性の短時間勤務取得率はすごく低いです。これは短時間勤務だとキャリアが築けなくなるということですね。これは要員の問題にも関係するわけですが、会社と労働組合の考える適正要員数には大きな差があると思います。岡松さん、これについてどう思いますか。

岡松 会社としては、現状でも適正要員を確保していると思っております。ただし、要員算定というのは非常に難しいものです。これまでの休職、短時間勤務、短日数勤務などの取得状況を踏まえながら要員の配置を行っています。が、未来が100%見通せているわけではありませんから、会社側の要員算定において「ずれ」が出てくることもあります。男性の短時間勤務の取得率が低い理由は、一つのことだけが問題というわけではなく、マインド・評価・キャリアなどの問題も混在していると思います。これらを複合的に考えて、どう解決するかが重要です。今後は色々な

キャリアの道があるのだということも示していきたいと考えています。

業務の平準化・標準化と要員の適正配置

首藤 ここまでの議論で、ご意見やご質問などはありませんか。

榎裕 男性の育児が取りにくいのはJR東海も同じですが、これは日頃の業務の平準化・標準化に課題があることにも関係があります。皆さんの会社ではどうですか。

中村 JR四国もまだまだ課題を抱えています。隣の人がどんな仕事をしているか、また進捗状況はどうかというところも把握しきれいていません。誰かが病欠したら職場があたふたするのはよく聞く話です。これについては課題だと思っております。労使間で話をするということもあります。業務用携帯やチャットなどデジタルの活用も進んできてはいますが、十分とは言えないですね。

首藤 業務を洗い出して標準化して割り当てれば、要員の余裕も生まれる可能性があるわけですね。

榎裕 私の経験ですが、オフィスで仕事をしていた時、周囲と業務内容を共有したり、誰でもできるように標準化することで確かに気持ちの余裕が生まれました。

首藤 全面的に賛成とは言えないのですが、ジョブ型への移行などはまさにそういったところを明確化していますね。JRは、ジョブ型でないと考えているから、そこは問題ないという発想かもしれませんが、ジョブ型であれ、メンバーシップ型であれ、業務が高度になればなるほど、なかなか標準化できない部分はあると思います。労働組合もできるところからやってみるという意識を持つことが大事です。業務が標準化されない、なかなか要員の適正配置も割り出せないと思うので、この辺りも課題だと思っています。

JRグループと産业内での 転職が人財確保のカギとなるか

首藤 最後のテーマ「離職率の高まり・労働力移動にどう向き合うか」です。中村さん、離職率増加に対し労働組合は会社に何を要求しますか。離職を抑えるために重要なことは何でしょうか。

中村 離職理由は千差万別ですから、やれるところからやらなければなりません。2023年の春季生活闘争ではベースアップがありました。が、こういったことを一つずつ重ねていくことが大事です。JR四国は

公的支援も受けていて組合員は将来展望に不安を感じています。だから、状況がよくなっていく姿を見ることが重要です。JR九州のように人事賃金制度を変えるなど大きな動きを見せていきたいですね。

JR四国の場合、国鉄からの歴史もあり、基本給が55歳で減額されます。これは定年年齢が引き上げられた名残ですが、若い組合員が「55歳になったら給料が下がる。こんな会社においても」と思うかもしれません。ですから、こういうことを一つずつ変えていくことが必要です。

首藤 住吉さん。JRグループは業種によって離職率は様々だと思いますが、コロナ禍などの取り組みについてお話をください。

住吉 離職率の高まりに関しては非常に危機感を持っています。コロナ禍で産業全体の業績が極端に落ち込みました。百貨店やホテルなどの鉄道以外の業種でもJRグループの場合には鉄道の恩恵を受けているのが実態です。コロナ禍では、生活できる賃金、つまり今の月例賃金をどう確保・維持するかというところではがんばってきました。

首藤 離職の実態はどうですか。
住吉 離職率はコロナ前の2倍くら

いです。離職理由は賃金だけではなく、様々な理由で離職しているのが実態です。

岡松 鉄道業が他業種に比べて突出して離職率が高いわけではありませんが、近年の離職者が従来の2倍以上という数字には危機感があります。鉄道は経験を積み重ね、技能を磨くことで安全に繋げていく業種であるからだと思います。

首藤 積極的に中途採用もしていますが、職歴の評価などは労働組合との交渉でやっているのですか。

岡松 社会人採用の賃金を見直し、鉄道以外の業務経験も賃金に反映させました。鉄道事業は長期的雇用の中で技術を育んでいくのですが、多様な人財や考え方が持ち込まれることで進化もあるはず。ですから、他社で働いていた人も受け入れたいと考えています。

首藤 同時に離職を抑える戦略も立てなければなりませんね。教育して一人前に育てたのに他社に転職することもありませんか。

中村 転職されると指導する側のモチベーションも下がります。出ていくだけではなくて人財が入ってきやすいしくみも考えなくてはいいですね。

首藤 本日は私鉄総連の方々もいら

しています。民間へ、あるいは民間からの移動もあります。鉄道産業全体の人財が少なくなる中でどう人財をプールし教育をしていくか、移動しながらキャリアを築けるしくみを労働組合も考えなくてはなりませんね。

中村 産業界全体としての人財確保の重要性は「ユニオンビジョン2023」でも触れており、労働組合だけでなく会社の連帯も必要です。

首藤 その担い手はJR連合ですね。他の産別と協力し、牽引するような役割が期待されます。

住吉 業界団体のようにJR各社が連携し、さらにJR連合と連携して社会課題に向き合うべきという提言はしてきました。長期安定雇用という雇用方針の基調は維持しますが、こればかりに執着することも無理があります。転職を逆手にとり、グループや産业内でモチベーションを高めながら転職できるしくみをつくるのができれば思っています。

首藤 転職は働き続ける際のハードルになります。特に女性はパートナーの転勤で仕事がなくなることもあります。が、それについてはいかがですか。

榎裕 広域異動は避けたいというのが本音であるものの、自分が培った技術を活かして、そこで活躍できることが

多様化する組合員の価値観とニーズに対応

＜課題＞
「支える側」の視点

女性の働き方に着目し、とりわけ育児制度の整備、職場の風土づくりに取り組んできた。現在は「結婚・出産を選択しない」「男性育児休職の促進」など、男女共に自身のワーク・ライフ・バランスをより意識し始め、働き方の選択肢が増えた

価値観が多様化し、誰もが制度を利用する時代に

これまで潜在していた**支える側**が負担を感じ、声が上がりが始めた
⇒女性からも男性からも**公平・公正な評価、長時間労働・過負荷**は正の声が上がる
⇒こうした声をそのままにしておくと、せっかく培った風土も崩れ、制度が使いつぶくなるのでは？

◎労使協議の場で「支える側」の視点を取り入れる◎

- ・「支える側」「支えられる側」も公平・公正な人事評価を求める
- ・長時間労働の是正 適切な要員配置
- ・育児・介護に限定した一部制度を「全社員」対象に（在宅勤務・長距離通勤）

望ましいです。ただし、同じJR産業といつても各社風土が異なり、安全確保という意味でも安易な人財の行き来はない方が良く、個人的には考えています。JR内で全く同じ仕事ができるという条件のもとであれば、異動のハードルは下がると思います。

首藤 制度の作り込みに労働組合の主張がどこまで反映されるかが肝です。

最後にありますが、今後の展望などをお一人ずつお願いします。

岡松 今、私たち鉄道業界は、これまででない大きな局面を迎えています。いずれの会社も同じような悩み

を抱えています。ここにお集まりの皆さんと、議論を深め、知恵を出し合って鉄道業界を発展させていきたいと思っています。

榎裕 首藤先生の講演にもありましたが、これからは女性や高齢者の活躍が期待されます。鉄道業界は男性の割合が高いですが、これからは女性の視点も大事です。これまでの男性社会の中で積み上げられてきた声に、女性の声が合わさることで、はじめてジェンダー平等が実現すると思います。まだまだ声は小さいですが、女性組合員の声をしっかりと聞いていきたいと思っています。

中村 精神的な話になりますが、労働組合の役員として考えているのは、良い意味でもっとしがらみをつくっていききたいということです。首藤先生のお話にもあったコミュニケーションが減っていることには懸念を感じています。労働組合としてはコロナ禍で減ってしまったコミュニケーションの機会を増やし、大好きなJR四国で大好きな仲間とともに働いていきたいと思っています。労働組合の仕事は世話役活動です。制度で網を張り巡らせることが大事ですが、その目をより細かくできるのは人と人の繋がりを密にすることだと考

えます。そういった取り組みをこれからをもっと進めていきたいと思っています。

住吉 今日の議論の中で色々なことにしっかりと向き合っていくことの大切さ、自分と違う主張を持つ人も向き合う必要性を改めて感じました。先ほど転職を逆手にとるという話もありましたが、激変する社会変容を考慮して、その時々の問題や課題に真摯に向き合い、解決策を見つけていきたいと考えています。

首藤 会場の皆さんからもご意見やご質問をいただきました。

井形 JR東海ユニオンの井形です。基調講演を拝聴し、労働組合は多種多様な勤労観、価値観、家族観などを踏まえた意見を吸い上げて提言をすべきだと改めて感じました。

JR連合には青年・女性組織がありますし、各単組にも様々な組織があります。これらの活動を通じて、一人でも多くの組合員から様々な声を聞いていきたいと思っています。

奥村 JR東海連合・東海交通事業労働組合の奥村です。

オールJRで人財を確保するとう考え方に関連して、私たちは賃金格差をまず取り上げますが、賃金以外の労働条件も働く者にとって決め手になるのだということも再認識し

ました。ただし、オールJRで闘っていくにしても個々の会社が倒れてしまつては意味がありません。統一的なシステムをつくるのか、何かアドバイスはないでしょうか。

住吉 JR連合としては、一つにまとまれるビジョンや運動が絶対に必要だと思っています。賃金目標については、確かに置かれた立場は一社一社異なりますから、グループ労組の中でも業種ごとに目標を設定しています。しかし、賃金目標も全体の統一目標である中期労働政策ビジョンに基づいて設定しているものです。本日、具体的な内容を示すことはできませんが、次期中期労働政策ビジョンについても、JR連合加盟単組が一つにまとまる事ができる道標となるよう取り組んでいきます。

首藤 最後に私からも一言申し上げます。ある産業を維持していくためには、他の会社や産業に目を向けることが大切です。労働組合が自分の会社だけ見ている限り、格差は是正されず、その結果、人財が他産業に流出してしまうおそれもあります。人口がこれだけ減って労働供給が制約されていく時代において労働組合のあり方も変わっていかなくてはならないと思います。