

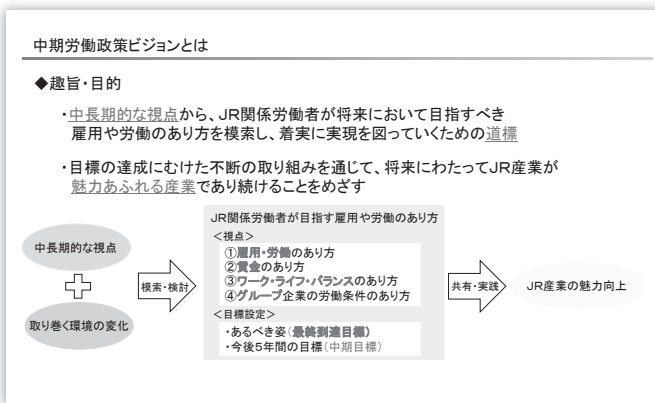
# 新中期労働政策ビジョン(2024～2028)策定PT 活動経過報告および具体的な方向性と課題認識



JR連合企画局長  
宮野 勇馬

JR関係労働者のあるべき姿として、5年ごとに「中期労働政策ビジョン」を策定しています。その改定作業を進めており、今回のテーマは、社会環境の変化に対応したうえでのJR産業の魅力向上と離職防止です。コロナ禍で社会変容が進み、テレワークなどが一気に浸透しました。

また、資源高などにより物価が上昇し、実質賃金が目減りしています。日本の人口が減少する一方、時間外労働の上限規制や雇用の流動化などの影響により、人財確保の競争も激化しています。このような環境の変化を踏まえ、JR連合として取り組むべき課題を提起いたします。



I. 雇用・労働のあり方 今後5年間の目標(中期目標)①

現中期目標	新中期目標(案)
<p>1) 安全を支える長期安定雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・系統を問わず、またJRおよびグループ会社を問わず、鉄道の安全に関わる業務に従事する社員については、原則、長期安定雇用された社員を活用する。</li> </ul>	<p>1) 安全を支える長期安定雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・系統を問わず、またJRおよびグループ会社を問わず、鉄道の安全に関わる業務に従事する社員については、基本的に、長期安定雇用された社員を活用する。</li> <li>・若年層の勤労観や家族観の変化に起因する離職の増加に歯止めをかけ、人財を定着させる。</li> </ul>

ポイント1 離職への対応

目標設定に関する基本的な考え方・補足事項

- ・鉄道の安全を支えるためには、高度な技術力が必要であり、それを継承するためにも長期安定雇用が必要とされてきた。
- ・これまでは年功序列的処遇と一定の賃金水準を背景に、産業全体に比べて極めて低い離職率であった。
- ・しかし、コロナ禍を経て若年層の勤労観・家族観が変化し、近年、離職が増加している。→新たな仕組みを構築することが必要とされている。

I. 雇用・労働のあり方 今後5年間の目標(中期目標)①

現中期目標	新中期目標(案)
<p>ii) 多様化する組合員の価値観とニーズへの対応(総論)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各社の中で、子育てや介護、治療等において、多様な事情・背景を抱える人財が就労を希望する限り、働き続けることができる多様な働き方、労働環境・条件の整備・充実を図る。</li> </ul>	<p>ii) 多様化する組合員の価値観とニーズへの対応(総論)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な事情・背景を抱える人財が働き続けることができる多様な働き方、労働環境・条件の整備・充実を図る。</li> <li>・組合員の価値観の変化やニーズに引き合い、就労にかかる各種制度や労働環境、働き方、ツール等を柔軟に変化させ、継続的に優秀な人財を確保する。</li> </ul>

ポイント2 多様化するニーズ等への対応

目標設定に関する基本的な考え方・補足事項

- ・優秀な人財を確保するためには、労働条件を向上させることはもちろん、働き続けやすい環境をつくり、採用競争力を強化する必要がある。
- ・一方、組合員の価値観は一概ではなく、ニーズも多岐にわたる。これらの声を集め、整理し、会社に伝えることで、働き続けやすい制度ができれば、採用競争力の強化に繋がる。

まず、「離職」への対策です。JR産業では固有の技術が多く、教育コストが多くかかることから、これまでの「長期安定雇用」があくまで原則ですが、勤労観の変化から必要の人財を確保し定着させることが難しくなりました。これまで以上に多様化するニーズへの対応が求められます。

次に、育児・介護、女性活躍への対応です。育児介護法、女性活躍推進法、次世代育成支援推進法などを受けて、すでに各社で様々な制度が導入されており、そうした優れた制度を水平展開していく必要があります。

I. 雇用・労働のあり方 今後5年間の目標(中期目標)②

現中期目標	新中期目標(案)
<p>iii) 「オールJR」での人財確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・JR7社の系列会社・グループ内における再任用制度をはじめ、各グループ内で包括的に人財を確保していくための環境の整備を図る。</li> <li>・大手民鉄会社が、個々の会社の枠組みを超えた構造的な人財確保の仕組みとして構築した「民鉄キャリアアレイメント」のように、「オールJRでの人財確保」の仕組みは、性別や年齢に拘わらず、今後のJR産業にとっても極めて有益である。 ※ 補足事項に記載</li> </ul>	<p>iii) 「オールJR」での人財確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大手民鉄会社が、個々の会社の枠組みを超えた構造的な人財確保の仕組みを構築したように、「オールJRでの人財確保」の仕組みを構築する。</li> </ul>

ポイント3 「オールJR」での対応

目標設定に関する基本的な考え方・補足事項

- ・残念ながら、離職者の多くはJRグループ外へ流出している。
- ・せめてJRグループ内で人財を保持できるような仕組みを構築できないか、模索する必要がある。
- ・例えば、JR共通の資格制度の構築や、グループを含めた柔軟な人財運用・職種転換など。

Ⅲ. ワーク・ライフ・バランスのあり方 今後5年間の目標（中期目標）③

※現中期目標には記載なし **ポイント4 社会環境の変化への対応**

**新中期目標(案)**

IV) 社会変容やニーズに応じた柔軟な就労環境の整備

- ・特殊勤務(夜勤業務や夜間作業)の縮減
- ・DX推進
- ・より効果的な生産性向上に資する、フレックスタイム制やテレワーク、オンラインシステムの活用


DX推進・先進技術の活用により、業務の効率化や省力化を図るとともに、危険作業や過重労働を撲滅する

- ・フレックスタイム制など、自己啓発・能力開発やリフレッシュのための時間創出に資する仕組みの整備

出社とテレワークのハイブリッドによる働き方 → テレワークの運用は、定期的な社内モニタリング調査による見直しや改善が必須

- ・オンラインの活用により、昇進意欲を持つすべての社員がキャリアステップをめざせる環境の整備
- ・副業・兼業は、慎重かつ抑制的に取り扱う

将来を見据えたJR産業のあり方と私たちの働き方 (2021年6月)



加えて、高齢者の労働環境・条件の整備が必要です。定年が延び、高齢になっても働き続けられる環境となり、労働力不足の中で、今後、高齢者の力がますます必要とされます。高齢者が職場で果たす役割を再定義し、活躍していただくことが大事だと考えます。

また、非正規労働者に関しては、キャリアステップを明示するなど、将来的に賃金・労働条件が向上する制度の創設が必要です。

最後に、中途採用者、障がい者、外国人など多様な人たちが活躍でき

Ⅳ. グループ企業における労働条件のあり方 今後5年間の目標（中期目標）①

i) 共通

現中期目標 **ポイント5 グループを含めた労働条件向上**

**新中期目標(案)**

1) 長期安定雇用を前提とした人事・賃金制度の確立

- ・(同左)
- ・(同左)

1) 長期安定雇用を前提とした人事・賃金制度の確立

- ・技術・技能の習得・継承と人材育成に資する人事制度の確立に取り組み
- ・労働力の確保及び生活水準の保障のため、定期昇給制度の確立に取り組み。なお、定期昇給制度が確立されている単組は、制度の改善に取り組み
- ・加速度的に進む技術革新への対応力向上や能力開発をはじめとした、人材育成の充実に資する教育・訓練機会の拡充を図る
- ・60歳以上の就労希望者が生き生きと活躍できる労働環境・条件を整備する。また、高齢者雇用安定法の改正にむけた動向を視野に入れ、定年年齢の引き上げを含めて、65歳を超えて働き続けられる雇用の在り方についても整備を図る

DXをはじめとした先進技術への対応力向上や能力開発をはじめとした、人材育成の充実に資する教育・訓練機会の拡充を図る

- ・60歳以上の就労希望者が生き生きと活躍できる労働環境・条件を整備する。定年年齢65歳への引き上げも見据え、さらには65歳を超えて働き続けられる雇用制度・環境の整備を図る

目標設定に関する基本的な考え方・補足事項

新しい働き方の検討に当たり、若年層ばかりでなく、高齢者におけるディセント・ワークの実現を目指す。

る制度と環境を作ることも大切です。もちろん、ワーク・ライフ・バランスのあり方についても、入れるべき視点を踏まえ取り組みます。

これらの諸課題は、グループ会社においても同様です。JR産業を維持するためにも最も重要なものは、グループ会社を含めた賃金・労働条件の向上となることだと考えています。

最後に、今回のビジョンで訴えた大きなテーマの一つに「オールJR」での取り組みがあります。例えば、育成した人材を鉄道産業の中にプールするために、運転士、車掌、駅員

まとめ・閉会あいさつ

JR産業を支える人材の定着と確保に資する「新中期労働政策ビジョン」の策定をめざす



JR連合副会長 (労働政策委員長) 尾内 裕昭

など鉄道会社の現場で必要とされる多様なスキルを、「オールJR」で標準化し、会社・グループ間の移動がよりスムーズになるようなしくみもあればいいと思います。残り半年、PTメンバーとともに皆さんのお知恵を拝借しながら、策定に向けて努めてまいります。

今日、JR産業の将来に影響を及ぼす厳しい雇用情勢となつていきます。その中で人材の定着と確保のために社会の変化に対応し、意欲高く働き続けられる環境を創出するため、本シンポジウムを開催いたしました。

基調講演では、雇用情勢の変化に伴う労働組合の役割、特にJR産業の実態を踏まえたJR連合の果たすべき役割を提案していただきました。また、加盟単組からも将来を見据えた課題が提起されました。

JR連合として、これまでの雇用方針である長期安定雇用とそれに連動する一貫した処遇が雇用の安定をもたらし、安全性や質の高いサービスを提供してきたと考えています。一方、労働力の流動化や勤労観の変化などに伴う雇用情勢の変化、フレックスタイム制やテレワークなど労働環境の変化に目を凝らしながら、真摯に課題に向き合わなければなりません。

本シンポジウムでは、私たちが直面する雇用情勢の変化に対して、議論を深めることができたと思います。今後ともJR連合の労働政策をしっかりと練り上げ、JR産業の持続的発展を支える人材の確保と定着に資する、「新中期労働政策ビジョン」の策定をめざし、さらに議論を深めてまいります。