



議長団に選出された菊池代議員(左)と西谷代議員(右)

育児をしながら働く女性のワーク・ライフ・バランスの更なる充実を!

東京指令所分会 中本理沙代議員

育児をしながら働く女性は、日中は業務に励み、勤務終了後に保育所へ子供を迎えに行き、帰宅してからは家事全般を行って、毎日帰宅してからもフルパワーで頑張っている。

現在、短時間勤務制度や短日数勤務制度があるが、他社の状況を見ても取得条件や取得期間で、まだまだ改善の余地はあ



るので、働く女性のワーク・ライフ・バランスを充実するためにも、引き続き、現在ある制度の緩和について議論し、実現して欲しい。また、現在の保育所等は、子供を預けられる条件(病気や発熱、様々な感染症など)が厳しくなっており、働きたくても働けない状況に陥る可能性がある。

育児をしながら働く社員の離職を止めるためにも、また看護休暇を4割の会社が有給化している状況を鑑み、当社も看護休暇の有給化について考えて頂きたい。

◆答弁

女性が働き続けられる会社や職場、風土、制度について引き続き議論し、春闘や労働協約改訂で議論していく。

大阪鉄道病院で働く女性社員は、ワーク・ライフ・アンバランス(WLUB)だ!



大阪鉄道病院分会 田村恵子代議員

大阪鉄道病院は女性が多い職場だ。労働組合が結婚・出産・育児後も働き続けられる制度実現を目指し取り組んできた成果として、様々な充実した制度が構築された一方、残された社員、特に中堅看護師の疲弊は著しい。

短時間勤務退社後の夕方以降は、日中外来で対応していた医師が病棟に戻り、様々な業務指示が出され、非常に業務が多忙になる時間帯だ。看護師不足により、特に一定の子育て期間が終わった中堅社員等に業務が偏り、ワーク・ライフ・バランスはなく、看護師である以上、ワーク・ワーク・ワーク。常に仕事に追われている実態がある。

労働力不足が顕著になる2025年問題、益々困難になる労働力の確保、医療は先行きが非常に不安である。勝ち取った制度を廃止するのではなく、特に医療などの技術職に対して、結婚・出産・育児でキャリアを長期間中断しない仕組み、例えば院内保育や大阪鉄道病院の近くにある天王寺駅に保育所を併設するなど、真剣に考えていかなければならない。

◆答弁(中央本部白壁組織部長)

キャリアを中断しないで早く復帰できる環境を整えることが、今後非常に大切だと共通の認識を持っている。様々な意見交換を重ねながら、会社と議論していきたい。

広く組合員の声を聞き、働き方改革の更なる推進を!

財務部分会 林祐介代議員

働き方改革に対する意識の高まりは、管理者、組合員ともにあると感じている。しかし、業務量が減らない中での実質的な労働時間削減によって、プレッシャーを感じている組合員がいる。是非、働き方改革を進め、更なる推進を図るためにも、しっかりと組合員の声に耳を傾けて欲しい。

2018春闘では、更なる成果を期待しているので、財務部分会としても春闘勝利に向けて後押ししていきたい。

◆答弁

会社と働き方改革の議論をしていく中で、しっかりと組合員の意見や各部室の状況について議論していく。



東京地区の処遇改善と組織のあり方について

東京本部分会 西田恭平代議員

東京地区は当社エリア内ではないという事もあり、西日本エリアに帰省するためには、ほぼ全額の負担が必要だ。

会社からは「帰省等交通費」と「購入券の増交付」をいただいているが、「帰省等交通費」については、独身者・単身赴任者・家族帯同者とも「足りない」という意見が多くあり、「購入券の増交付」については「全く使い物にならない」との声しか聞かない事から、帰省等交通費の増額、または購入券の増交付に代わる何か、例えば「新幹線回数券の交付」などをお願いしたい。

東京地区には、現在、約200名程度の組合員が働いている。現在、東京地区にある組合組織としては、多くの社員が働く東京指令所分会と、東京本部・東京広報室とJRグループ健康保険組合、運輸機構で働く14名が所属する東京本部分会の2つがある。

東京本部分会は、東京本部7名と、(仕事上関わりの全くない)人事部付向者が7名の組織であり、特に東京本部には、組合活動をほとんど経験していない30歳前後の若い組合員が集まっている状況だ。

組織としての力が非常に弱く、分会としての活動がほとんどできていない状況。組合としてキッチリと活動をしていくためにも、現在



大会参加者全員による団結ガンパロー



の状況は望ましい状況ではないと考えており、東京指令所分会と連携して、東京地区としての組織再編が必要であり、早急に進めるべき時期にきていると考えている。

また、東京本部の職場は、隣に東京営業部という組織があるが、東京営業部は「営業系統分会」に所属しており、同じ空間で仕事をしているにも関わらず、分会が違う事により、(職場としての交流はありますが)組合における交流はない。東京営業部に関わらず、

各主管部からは東京地区の様々な会社に出向しているが、ほとんどの場合は出向元の主管部に紐ついた分会に所属している。

大阪から物理的に距離が離れている中、大阪から少数の出向者に対してしっかりとフォローする事は、なかなか難しいのではないかと。今年に入って「菱重プロパティーズ」の子会社化による出向者送り込みなどもあったように、今後、東京地区で働く組合員はさらに増えるのではないかと。東京地区で

働く組合員について、組織としてどうあるべきかの議論をするべきではないかと。本社総支部として、東京地区における組織のあり方をどうすべきか、前向きにご検討いただきたい。

◆答弁

東京地区の処遇改善については、中央本部と連携をとりながら東京地区に働く組合員に光をあてることのできるよう頑張りたい。

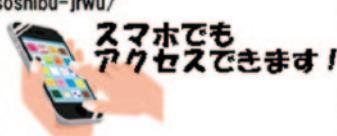
特に購入券の増し交付に対する不満については、こちらも把握しているが、お金と制度どちらで解決してか議論していく。

組織再編について提起があった。組合組織に捉われるのではなく、組合員の視点や立場に立った世話役活動を行うには、どのような組織体制が良いか、関係分会と連携を図りながら、前向きに考えていく。

本社総支部 組合員専用ホームページ

※ログインには、ID・Pass が必要

<http://union.com/~/-/ho-soshibu-jrwu/>



西日本旅客鉄道労働組合

本社総支部 Facebook

