



「働き方改革による働きがいの向上のための制度の見直し」 に関する申し入れ **その1**

2019年4月から改正労働関係法が施行され、働き方改革がスタートしました。会社は、2019年12月に「勤労速報」にて、グループ経営ビジョン「変革 2027」を実現していく主役は社員一人ひとりであり、業務改革、働き方改革、職場改革の3つの改革を力強く推進し、働きがいを高めていくことが重要であり、社員の皆さんの働きがいをより向上させるために、仕事と育児・介護の両立に向けた休暇制度の充実やフレックスタイム制の適用対象拡大などの制度改正を実施、あわせて、エルダー社員、グリーンスタッフ、テンポラリースタッフに対しても休暇制度や手当等の充実・改定を実施すると発出しました。

働き方改革は、8つの労働関連法を改正して長時間労働の解消、正社員と非正規雇用者の格差是正などをなくし、働き方を自由に選べる社会を目指すものです。一方で「高度プロフェッショナル制度」という、労働基準法上の労働時間規制を適用せず長時間労働を助長しかねない制度が創設されたことから、残業や正社員の雇用が減ることへの不安感が増幅しているのも現実です。まさに働き方改革の真の狙いは、少子高齢化で深刻になる労働力不足の解消・生産性の向上を図ることであることは火を見るよりも明らかです。

現場では、未だに適正な要員が配置されていないがゆえに休日出勤をしなければ勤務作成ができない、年休が付与できないという問題が発生しているほか、マイプロや委員会活動による時間外労働の増加が顕著になっていることなど、理想と現実が大きく乖離しています。

効率や利便性は重要な視点ではありますが、ただそれだけを追求し、働く者が置き去りにされては持続性ある社会とは言えません。長時間労働による現場の疲弊が指摘される昨今、鉄道労働者をはじめグループ会社全体の働き方の見直しなど、過労死等ゼロはもとよりすべての働く者の健康と安全を確保する視点から、ゆとりある職場環境をつくることが何よりも急務となっています。そのためには、労使双方の真摯な議論を交わすことを通じて、働く者の声をしっかりと受けとめ、命・健康を第一に考える価値観を定着させる意識改革が必要不可欠です。

したがって、下記のとおり申し入れを行いますので、真摯な回答を要請します。

～申し入れ項目はその2へ続く～