JR四国労組新聞
JRSU

2017年
8月15日
No.2（458）

四国旅客鉄道労働組合
〒760-0021 高松市西の丸町11-9
TEL（NTT）087-851-1378
（JR）086-2597~2598
http://jrsu.jrsis.com/
発行責任者／中濱　斉
編集責任者／森安 祐貴

第36回定期大会開催

運動方針を満場一致で決定！

JR四国労組は、7月10日・11日の両日、松山市「大和屋本店」において、代議員、特別代議員、傍聴者等、約170名の参加の下、第36回定期大会を開催した。大会スローガンとして「改革30年！結成理念を継承し、未来に向かって挑戦しよう!!」を掲げ、①安全・安定・安心輸送の確立②組織の強化・拡大③労働環境の改善を柱とした運動方針を満場一致で可決した。

大会は、浦川執行委員の開会挨拶で始まった。続いて、大会準備委員長の愛媛支部武智書記長より歓迎の挨拶を受けた後、河野資格審査委員長から代議員46名中、44名の出席が報告され、大会の成立が確認された。

その後、議長団には津野代議員（愛媛支部）、芝代議員（高知支部）を選出し議事に入った。

執行部を代表して挨拶に立った中濱執行委員長は、方針に掲げた3本の柱について所見を述べるとともに、「JRは発足30年を迎えた。この間、私たちは鉄道の復権を掲げ、地域に愛され必要とされる鉄道を目指してきた。今日、組織の結成30周年を迎えられたのも、導き頂いた諸先輩、ともに歩んできた仲間、組合員の努力の賜であり、JR四国労組運動にご尽力を頂いた全ての方に感謝と敬意を表したい。私たちを取り巻く環境は決して容易なものではないが、社会の変化を見据え、運動の原点を確かめ、全ての組合員のために労働組合の使命と役割を改めて認識し、共に新たな一歩を踏み出そう」と訴えた。

大会には、連合四国ブロックを代表して連合愛媛弓立会長をはじめ、各界から多くの来賓がかけつけた。JR連合からは松岡会長に参加いただき、安全確立、民主化完遂、政策実現等、JR連合の運動方針に沿って問題提起がなされた。

議長団の津野代議員（左）と芝代議員（右）

議事では、執行部より、一般経過報告・決算報告が行われ、質疑応答に入った。初日は、8名の代議員から発言があり、執行部答弁の後、満場一致で経過、決算が承認された。

続いて、平成29年度運動方針案及び予算案が提起され、第1日目を終了した。

第2日目は、26名の代議員より、運動方針に肉付けする活発な討論が行われた。各担当部による答弁の後、眞鍋書記長より総括答弁が行われ、運動方針及び予算が満場一致で承認された。

また、役員改選では、今日までJR四国労組運動を積極的に牽引した眞鍋書記長が退任され、中濱執行委員長を再任するとともに、幸副執行委員長と大谷書記長を新たに選出し、新たな役員体制が確立された。

その後、笹岡青年女性会議議長より大会宣言案が提起され、承認の後、JR四国労組の団結と更なる躍進を確認するため、中濱執行委員長の「団結ガンバロー」で終了した。

来賓のみなさま

（順不同）

連合愛媛
弓立　浩二　会長

四国交運労協
深井　寛　副議長

JR連合
松岡　裕次　会長
河村　滋喜　事務局長

四国旅客鉄道㈱
半井　真司　代表取締役社長
大嶋　和浩　総務部勤労課長

ジェイアール四国バス㈱
吉良　次雄　代表取締役社長
近藤　盛一　常務取締役総務部長

四国労働金庫
小川　俊　理事長

全労済愛媛県本部
木原　忠幸　本部長

全国交運共済生協
浅岡　秀幸　四国事業本部本部長

JR四国労組議員団
井上　洋一　団長

退職者連絡会
西山　實紀　会長

㈱アイネクスト
落合　新　社長

四国キョスク労働組合
安部　剛　執行委員長

ジェイアール四国メンテナンス労働組合
金岡　信一郎　執行委員長

祝電・メッセージ

JR北海道労働組合
ジェイアール イーストユニオン

東海旅客鉄道労働組合
西日本旅客鉄道労働組合
九州旅客鉄道労働組合
日本貨物鉄道産業労働組合

四国電力労働組合
日本私鉄労働組合四国地方連合会

タダノ労働組合
日本郵政グループ労働組合四国地方本部

（敬称略）

中濱執行委員長挨拶（要旨）

安全・安定・安心輸送の確立について

私たち輸送業務に携わる者にとって安全は最重要課題である。尊い命を預かる重大な使命を果たすと同時に、安全への取り組みに妥協はないとの信念を持ち、安全を最優先する「安全文化」や「職場風土」を醸成しなければならない。

一度大きな過ちを犯すと、それまで築き上げた鉄道・バスに対する「信頼」を全て失うとともに、そこに働く組合員の自信もプライドも一気に消滅する。事故を起こさないため、「事後対策」を「予防対策」に変える取り組みで事故を事前に回避し、命を守る積極的な安全へと展開させなければならない。どこで、どのタイミングで、誰に、どのように伝え、具体的に改善するのか、明確に伝える行動を実践することで、全ての組合員が自信と誇りを持って取り組める「安全第一」の職場風土を築かなければならない。鉄道事業・バス事業に求められる「確実な安全」を職場から発信し、「実行可能な安全対策」に反映させる取り組みを、支部、分会、部会が知恵を出し合い、実践しなければならない。

組織の強化・拡大について

JR四国労組は今日、組織率92.9%となり名実ともにJR四国の責任組合としての地位を確立した。先人が築いた「自由で民主的な労働運動」の精神は組織の中心に脈々と流れており、未来へ繋いでいかなければならない。

JR四国労組結成から30年が経過する中、世代交代は確実に進んでいる。当初の理念を置き忘れ、形式的な行動になっていないかを常に意識しないと、運動の求心力が低下する。これから組織運動を担う世代が折に触れ原点を訪ね、その使命と役割を自覚することは、全ての組合員の幸せのために、何を変え、何を守るべきかを判断するうえでも大切である。

数年前、運動の主役は組織の半数を越えた次代の若者であると支部、分会、部会等の役員へ奮起をお願いしたところ、逆に、青年女性会議からの提起を受けて青女議長の専従化を実現した。残念ながら、今大会で一旦もとに返したいと考えるが、この2年間の青女議長の専従化は、若い組合員が声を出せば結果が出るんだという経験を得たこと、青年女性会議全体の質的強化に繋がったと考える。あと数年すれば青女議長が役員として活躍する時代が来る。経験された2名の議長はその時代の先駆者となることから、新たな時代の先頭に立って活躍されることを期待したい。

民主化の闘いでは、JR連合、当該単組、支援単組が三位一体となり議論を深め、組織拡大に繋げていく運動を展開していく。民主化運動はその原点である「JR産業に過激派はいらない」との考えを堅持し継続されており、JR連合の運動を支持、支援したい。

労働環境の改善について

2017春季生活闘争は、連合・JR連合の方針を踏まえ、賃金と労働条件の改善に向け、総合生活改善闘争としてベースアップ獲得と月例賃金の引き上げにこだわり、併せて、JR四国においては夏季手当も同時に要求した。結果として、定期昇給は確保したものの、ベースアップの獲得と初任給の改善には至らなかった。若い組合員のモチベーションを維持・向上するため、将来に向けた「人への投資」を訴えたが、会社との溝は埋まらなかった。今後も粘り強く交渉していきたい。

各職場においては、「職場対話行動」が現場の組合員と本部が意見交換する行事として定着し、頂いた声を経営協議会、団体交渉において訴えているが、併せて、現場管理者と組合員との意思疎通をいかに図るかも重要と考える。

エキスパート組合員の働き方については、春闘において職務手当の新設や、慰労金の新設、特勤手当の改善などを図ることができた。今後も、更なる制度の改善に向けて取り組んでいきたい。

ジェイアール四国バスにおいては、運転手不足が解消される中、新車の導入や安全システムの導入など事故防止の取り組みが見える化している。今後は、人への「技術継承」が大事な取り組みになると考える。

工務職場における触車事故・傷害事故防止対策として、組合員のミスをカバーし命を守る効果的なハード対策を要望している。また、検修職場における外注先との業務移管や技術継承についても交渉の中で訴えていきたい。

私たちを取り巻く状況は厳しいが、労使交渉を通じて「企業は人なり」を確り伝えたい。

最後に、四国エリアへの新幹線導入に向けた取り組みについて、JR四国の6つの旅客会社で新幹線がないのはJR四国のみである。現在では九州から北海道、北陸にまで伸び、電気、ガス、水道と同様のインフラとなった。新幹線は地域の経済発展や活性化の強力なエンジンとなるほか、災害に強い地域づくり、国土軸の多様性確保、地域創生の観点からも重要であり、四国地域の地盤沈下を防ぐためにも必要不可欠である。四国新幹線を実現するためには、私たちがその必要性・重要性を理解するとともに、JR四国・ジェイアール四国バスが「安全・安定輸送」を第一義に、地域の人に愛され必要とされる鉄道・バスでなければならない。

鉄道・バスを取り巻く環境は決して容易ではないが、社会の変化を見据え、運動の原点を確かめ、職場で苦悩する全ての組合員のために労働組合の使命と役割を改めて認識し、共に新たな一歩を踏み出して行くための意思統一をお願いしたい。

質疑討論（要旨）

正岡　代議員（愛媛支部）

触車事故防止についてハード対策の必要性を訴えてきたが、ハード対策に頼り切ると反対に危険になる等の理由で対策がなされていない。不安全な状態を解消するためにも、補助的手段として一日も早いハード対策の導入を要求していただきたい。また、ハード対策が難しいのであれば、列車見張員の警備会社への委託を要望する。

単身赴任手当について、現行では月額２万７０００円支給されるが、一般的な生活費として５万円プラス帰省代を支給するよう、手当の見直しを要求していただきたい。

業務量増加に伴う要員不足について、松山電気区における平成28年度の工事契約額は支援策が始まる前の平成21年度の約２．２倍に増加した一方、要員は48名から44名と減少している。要員不足が解消しない中、業務内容の見直し等の対策をお願いしたい。

兵藤　代議員（愛媛支部）

マルタイ作業に対する夜間特殊業務手当について、現行では１回あたり１，４８０円が支給されるが、通常の夜間作業に従事した場合の交代制等勤務手当９５０円と余り差がない。マルタイ作業の特殊性を考慮し、夜間特殊作業手当の見直しをお願いしたい。

技術継承について、マルタイのオペレーターは１～２年経験すると異動等で担当を離れているのが現状である。５～10年と育成して技術や経験を積めるように、転勤について配慮をお願いしたい。

佐々木　代議員（徳島支部）

駅レンタカー業務について、ワーププラザでは要員や営業時間が駅レンタカー業務を取り扱える体制になっていないので、観光案内所に委託する等、取り扱い業務の見直しをお願いしたい。

サポーター社員の賃金について、サポーター社員のモチベーションの維持や離職防止のためにも、パートナー社員と同様に一時金の支給をお願いしたい。

大歩危駅３番ホームについて、異常時等に特急列車の行き違いが可能となり運転整理を行えるよう、ホームの延伸を引き続き要請する。

浦川　執行委員

列車見張りについては、経営協議会等で見張員の専任化等や要員増を会社に申し入れてきた。今後の団体交渉等でも強く申し入れたい。

単身赴任手当については、現状が適正か、団体交渉等で申し入れたい。

業務量増加に伴う要員不足については、団体交渉等で訴えているが、要員が改善されないのであれば、業務内容の見直しを申し入れていきたい。

触車事故防止については、会社から「良いハード対策がない。ハード対策に頼りきるのが怖い。他社の対策を見ながら良い対策があれば導入したい」という回答を得ている。引き続き申し入れをしていきたい。

マルタイ作業の手当については、作業の特殊性や危険性を考慮し、これまでも手当の増額を求めており、引き続き要求していく。

技術継承については、他の職域と同様に１年や２年で異動するのではなく、５～10年と時間をかけて、現場を熟知し技術を持った人材を育成する必要がある。各職場における技術継承の問題を会社に申し入れたい。

駅レンタカー業務については、ワーププラザで取り扱う必要性や、他箇所での取り扱いの可否について確認する。

サポーター社員の賃金については、要員不足によりサポーター社員の負担が増加していることからも、今後検討していきたい。

大歩危駅３番ホームについて、会社からは「３番ホームは延長が不足しているのではなく幅が狭いため、乗降の利便性や安全性を考慮して１・２番ホームを使用している。現状ではホーム延伸の計画はないが、３番ホームの活用を検討する」との回答があったので、検討結果を待っていただきたい。

林　代議員（香川支部）

要員不足について、保線関係では中途採用者の採用事例が少なく、特に工事発注担当者の超勤が多く発生する等、要員不足に伴う問題が危惧される。保線関係における今後の要員計画を明らかにしていただきたい。

除草作業について、沿線住民から苦情があると、本来の検査・調査業務を後回しにして超勤対応とせざるを得ない場合がある。また、外注するとしても施工業者の要員を確保することができない。除草作業の施工が可能な新規施工業者の確保等、グループ会社と連携した対応を要請する。

工務職場の手当について、保守用車工事監督者、線路閉鎖工事監督者や活線内作業の危険作業など、責任や作業内容に鑑みた職務手当や特殊勤務手当の新設を求める。また、技術者としてのレベルアップに繋がるため、現行では支給対象となっていない二級土木施工管理技士、二級建築士及び鉄道設計技士に対する技能手当の新設を要請する。

今川　代議員（本社支部）

支援措置に伴う一時的な工事量の増加に対応するため、受託工事で導入している施工管理業務委託を支援措置の工事でも導入してはどうか。安全管理や品質管理に要員を充当できるほか、委託先の技術者が持つ知識・経験を若手社員に継承できる利点があるので、強く要望する。

吉岡　代議員（香川支部）

今春闘でのエキスパート動力車乗務員の職務手当の獲得及び諸制度の改善にお礼を申し上げる。本部委員会での発言や、緊急職場集会の開催等、現場の組合員も交渉の過程に参加できて、大変満足のいく結果となった。

政治について、最近の報道によると民進党の議員が相次ぎ離党している。その理由は共産党との選挙協力や憲法改正論議、都議選の結果を受けた党への不満である。ＪＲ連合はこれからも民進党を支援していくのか。また、交通政策の実現や政策課題の解決に政治の力が必要と考えるが、四国の鉄道を考える国会議員連絡会の玉木衆議院議員や小川衆議院議員の離党という事態は避けてほしいので、働きかけをお願いしたい。

浦川　執行委員

保線関係の要員不足については、特殊な作業や資格を要する作業にも従事できる要員を増やすよう申し入れたい。

除草作業については、安全・事故防止の経営協議会で外注化を申し入れたが、地上のケーブル切断等のリスクを考慮すると困難という回答があった。しかし、本来業務ができないと困るので、グループ会社との連携を含めて申し入れていく。

工務職場の手当については、業務対策委員会において要求内容を議論し決定した上で、総合労働協約改訂交渉において会社に申し入れている。

各系統から要員不足についての発言をいただいているが、36協定違反を受けて、思い切った改善が必要であると会社に申し入れている。その他、手当の改善とともに、５年、10年と時間をかけて人材を育成できるような要員計画を立てるよう会社に申し入れる。

施工管理業務委託については、受託工事以外の工事への水平展開について勉強していきたい。

嶋田　副執行委員長

民進党議員の離党については、現在の民進党の状況はご存知の通りで、先日の東京都議選でも民進党が受け皿となりえていない。民進党議員らも様々な議論をしていると思われる。四国の鉄道を考える国会議員連絡会には小川議員と玉木議員に参加いただいている。現時点では何も聞いていないが、この後のレセプションにご臨席いただくので直接、両議員らと話してみたい。

八木　代議員（香川支部）

災害時の非常招集について、出勤に伴う燃料代、高速道路料金、駐車場所の確保や駐車料金等について整理したマニュアル等の整備を検討していただきたい。

管理者組合員への教育について、管理者組合員を対象としたユニオンスクール等の教育の機会を増やしてほしい。

増収活動について、年間目標の15万円が達成できていない者は、本来の趣旨とは異なるが自費で切符を購入しているのが現状である。組合員がどれだけ自費で取り組んでいるのか、実態を調査していただきたい。

出向者の問題について、香川支部の出向組合員対話集会において労働条件に関する問題点が挙げられた。出向先の会社により労働条件は異なるが、引き続き出向者の問題解決に取り組んでいただきたい。

岡田　特別代議員（運転部会）

観光列車の環境改善について、伊予灘ものがたりといった観光列車の運転は長時間となるため、１０００型車両のようなクッション性の良い運転席に変更してほしい。

折り返し作業や連結作業の時間について、作業内容や編成両数によっては無理のある設定となっている。会社からは「作業に時間がかかるなら遅らせてもよい」と言われているが、列車を遅らせるのがあたりまえと思って作業に従事する者はいない。適正な作業時間を設定するよう要請していただきたい。

停止位置目標について、停止位置不良等のミスを未然に防ぐために、停止位置目標の設置位置を簡素化するよう、会社に働きかけていただきたい。

浦川　執行委員

災害の非常招集に伴う経費の処理については、管理者の指示や会社の方針に従っていただきたい。

増収活動については、普段利用しないお客様に利用していただくのが本来の趣旨であることは理解していただいていると思う。若い人が地元以外で働きながら増収活動に取り組むことは難しいと思うが、職場等の先輩方の協力もいただきながら、増収活動に取り組んでいただきたい。

出向者の問題点については、職場対話集会等を通じて意見を集約しており、集約した問題点を精査し、会社に申し入れていきたい。

観光列車の運転席については、改善するよう会社に申し入れる。

折り返し作業や連結作業の時間の不足については、運転部会等からも問題点が挙がっており、会社に申し入れたところ、ダイヤ改正に向けて改善していきたいとの回答を得ている。なお、時間的に厳しい作業は各職場にあると思われるが、改善に繋げるためにも、組合から会社に申し入れるだけではなく、成績報告等で時間が足りないことを現場からも報告してもらいたい。

停止位置目標の簡素化については、設置位置を統一して簡素化するよう、会社に申し入れたい。

幸　執行委員

管理者組合員の教育活動については、今年度は７月１日にユニオンスクール「特設コース」を開催し、近年では参加者が一番多かった。各支部や各分会で周知活動をしていただいたことにお礼を申し上げる。年間の開催回数については、年間予算やスケジュールの関係もあり直ちに増やすことは難しいが、要望や財政を踏まえて将来的に検討していきたい。

増田　特別代議員（工務部会）

電気職場の業務量の見直しについて、業務執行体制の効率化や省力化、逆出向や中途採用を行っているが、要員不足は解消されず、超勤が常態化して36協定違反も発生した。要員が確保できないのであれば、工事設計における複合単価の採用による工事の早期発注、施工業者単独での線路閉鎖

手続きや保守作業簿の実施、設備の保全周期見直しや外注化の拡大など、業務の見直しが必要である。このままでは支援措置に伴う業務量の増大に対応できないため、工務部会として解決策の導入を強く求める。

２年前の工務部会答申について、答申で電気関係の業務体制の見直しについて提起したが、その後の会社の動向を教えていただきたい。また、松山地区においては、旧大洲電気駐在跡地を活用する方向で会社は検討しているが、答申の内容に当てはまっているとは思えない。

立川　代議員（本社支部）

フレックスタイムの導入について、近年、本社支部の各職場においても、育児休職から復帰した組合員や、子育て世代の組合員が増加している。また、配偶者も働くケースが多くなっている。保育所等の送り迎えや子供の世話等に対応するため、職場は限定されるがフレックスタイムの導入を検討していただきたい。

長時間労働について、会社では働き方改革の取り組みが強化されて以降、同じ業務量でも、効率よく仕事をする人は業務時間内に仕事を終えて帰宅するが、仕事の進め方が今一つの人は時間外に仕事をして超勤手当が支払われるため不公平である。もちろん、管理者が部下の仕事を見て管理すべきであるが、業務時間内にきちんと仕事をしている人に対して何らかの処遇や手当をみてもらうよう、働きかけをお願いしたい。

曽川　代議員（香川支部）

エキスパート社員の短日数勤務行路について、平成30年のダイヤ改正で専用交番化されることにお礼を申し上げる。一方で、導入される専用交番が一般の社員の負担とならないよう、交番の組み方についても交渉をお願いしたい。

観光列車の予備部品について、高松運転所所属の千年ものがたり、アンパンマントロッコの車両は予備がないため、車両に不具合が発生したときに全便運休となり、お客様に多大なご迷惑をおかけすることとなる。検修現場における予備部品の配備、調達について会社の考えを教えていただきたい。

定期健康診断について、運転取扱従事員は定期健康診断をクリアすることが業務上必要であることから、勤務時間としていただきたい。

女性用の乗泊所の整備について、高松運転所で女性運転士の活躍が増えており、高松と徳島では乗泊所が不足している。今後も女性の運転士や車掌が増えることが予想されるため、女性用の乗泊所の整備を早急にお願いしたい。

石田　特別代議員（高知支部青女）

青年女性会議の議長専従化について、限られた予算で２年間実施していただいたことにお礼を申し上げる。青女世代の組合活動のすそ野が広がり、経営協議会や団体交渉で青女の意見を申し入れるなど、青女組合員の問題意識を向上できたことは大きな成果である。この２年間の成果や経験を活かして磨きをかけた青女組合員一人ひとりが活躍することを約束する。また、来期以降、再度専従化することを求める。

若手組合員の教育について、活動方針案では入社６年目以降の青年女性組合員を対象としたユースコースを計画することとしているが、実施時期や開催内容を教えていただきたい。また、今回の36協定違反は組合員各々の認識が確りしていれば未然に防げたと思われるので、36協定をはじめとした協約・協定について学習できる場を検討していただきたい。

井上　特別代議員（愛媛支部青女）

賃金について、先日支給された夏季手当は1・89か月と昨年を0・02か月上回る内容であり、安全・安定輸送に対する組合員の日頃の取り組みの賜物であり、賃金の改善は組合員のモチベーションに直結するものと考えている。年末手当については、四国ＤＣの影響もあって鉄道純収入が上向きの状況であるので、2・0か月、更にはそれ以上となるよう、団体交渉に臨んでほしい。併せて２０１８春季生活闘争では、ベースアップの獲得を強く要請する。

四国新幹線について、今後のＪＲ四国の維持・発展のためには新幹線は不可欠であるほか、若者の夢としても四国に新幹線は必要と考える。あらゆる機会を通じて四国新幹線の必要性を訴えていることにお礼を申し上げることとともに、将来に向かって若者が夢と希望を持って仕事に打ち込めるよう、新幹線の実現に向けた組合員への情報周知や教育活動はもちろん、来年、再来年には一歩でも進んだ状況となるよう働きかけをお願いしたい。

浦川　執行委員

電気職場の業務量の見直しについて、現状では待避不良や事故の恐れがあると考える。最善の対策は要員増であるが、急に要員を増やすことは難しいと考えていることから、外注化等を検討するよう会社に申し入れたい。

工務部会答申については、旧大洲電気駐在跡地を有効活用するように申し入れたい。

フレックスタイムの導入については、復帰した社員が日勤で仕事をしつつ、子供の保育園等への送り迎えが可能な職種を増やすよう、団体交渉等で会社に申し入れたい。

長時間労働については、時間内に仕事を済ませている人をきちんと評価するよう、会社に申し入れたい。

エキスパート社員の短日数勤務については、専用交番の組み方を今後もチェックしていきたい。

観光列車の予備部品については、使用している車両が古いため、調達が困難な部品や、修理しながら使用している運転席のクッション等の部品もあるが、変えられるものは変えるように、申し入れをしていきたい。

定期健康診断については、運転職場と日勤職場で不公平とならないよう、受診は勤務時間とするよう会社に申し入れる。

女性用の乗泊所については、徳島運転所で部屋の整備等を行っているが、女性乗務員が更に増加すると部屋が不足するので、要員を踏まえて会社に訴えていきたい。

年末手当については、四国ＤＣが好調であったことを踏まえて確りと交渉していきたい。

幸　執行委員

昨年、女性活躍推進法が施行され会社は行動計画を策定し、今後女性が増加することが想定されたことから、経営協議会において女性が増えるのであれば女性用の乗泊所をはじめ設備を整備すべきと申し入れた。加えて、乗務員となった場合に、高松と松山にしか所属できないことは男女差があるのではないかと申し入れたところ、改善に努めるという回答を得ている。引き続き、スピード感を持って改善が図られるよう訴えていく。

青女議長の専従化については一旦元に戻すが、今後、組織を背負っていく人材の芽を植えることができたと認識している。再度の専従化については、組織の財政等を含めて検討させていただきたい。今後も青年女性会議の活動が活発に行われるよう取り組みたいと考えているので、引き続きの協力をお願いする。

教育については現在、青年女性組合員を対象としたユニオンスクールは「フレッシュマンコース」「レベルアップコース」を実施しているが、これらに参加できなかった青女組合員、参加の対象外となった青女組合員を対象に、組合の活動を広く知ってもらいたいという意図で、新たに「ユースコース」を提起させていただいた。具体的な内容・実施時期については、８月に開催する教育広報委員会で方向性を示すが、今回いただいた意見を踏まえ講義内容を検討したいと考えている。今後、労働運動はＪＲ採用組合員が牽引していかなければならないとの認識のもと、教育活動に取り組みたいと考えている。引き続きの協力をお願いする。

眞鍋　書記長

青女議長の専従化については、組織財政専門委員会で議論し、厳しい財政状況ではあるが、数年間は可能であるという結論が出たことから、平成27年11月に青女議長の専従化を実施した。ＪＲ四国労組の財政状況について組織財政専門委員会で議論したところ、財政的な理由で本大会をもって青女議長の専従化は一度元に戻すことになった。今後も組織財政専門委員会で議論を続けていくが、今後も組合員が減少し、財政状況が厳しくなる中で青年女性会議の活性化を含め、どのようなことができるのか議論していきたい。

ＪＲ四国労組の組合員は四国における新幹線の必要性を十分理解していただいていると思う。昨年のＪＲ連合政策シンポジウムを四国で開催し、全国の仲間に四国の現状を知ってもらうとともに、四国における高速鉄道の重要性を訴えることができたが、今後は四国の組合員だけではなくいかに外に向けて発信できるかということを、ＪＲ連合等を通じて取り組んでいきたい。

増田　特別代議員（工務部会）

旧大洲電気駐在跡地の活用に関して答弁をいただいたが、旧駐在に机やヘルメット、自動車を配備して緊急対応ができる環境を整えているものの、年間で１～２回しか使用していないという現状である。活用に反対するわけではないが、メリットが少ないという意見を部会や分会から挙げており、会社がどう考えて取り組んでいるかチェックしてほしいという趣旨の発言である。

嶋田　副執行委員長

対応エリアが広範となっている現状等を踏まえ、旧大洲駐在跡地の活用も含めて、工務部会からの答申書等を中心に、業務体制や内容の見直しなど、様々な意見を挙げていただいた。それらの内容を基に、この間経営協議会等で改善を申し入れるとともに、併せて現場の声を聞いたうえで対応を検討するよう求めてきた。引き続き、現場の意見を反映した対応を求めていくとともに、現状に対する会社の認識について確認していきたい。

福岡　特別代議員（香川支部青女）

今回発生した36協定違反については２度目ということもあり、会社の管理体制に疑問を持たざるを得ない。また、過去３年間にさかのぼる調査結果によると、36協定違反が常態化している職場もあることが分かった。36協定違反の最たる原因は慢性的な要員不足であるが、以前から各職場、各系統で現場の声を挙げ続けており、要員不足や長時間労働は重大な問題であると捉えているので、「３度目の36協定違反はない」という強い決意で団体交渉に臨むことを要請したい。

新規採用者の内訳について、大量退職に備えて２０１３年度以降は新規採用者数が増加しているが、高卒者が横ばいであるのに対してプロフェッショナル職の大卒者が増加しており、２０１７年度は２０１３年度の約３倍以上となっているが、プロフェッショナル職社員の多くが本社勤務となる現状では、要員不足の解消とならないのではないか。新規採用者の大卒者・高卒者のバランスや、各職場における要員や出身地での里帰り勤務など、希望する箇所への適切な人員配置となるよう、人員の確保について考え方を教えていただきたい。

安岡　特別代議員（営業部会）

サポーター社員の時給について、サポーター社員が社員の教導を担当していること、時給の高い大型商業施設の出店等があり新規募集をしても応募が少ないこと、サポーター社員よりもパートナー社員が一時金等で優遇されていることから、基準単価の引き上げを要請する。

繁忙期手当の新設について、サポーター社員には、年末年始やお盆期間等における勤務に対して期間加給が支給されるが、対象期間以外においても繁忙期には不慣れなお客様が多く、少ない要員でお客様の対応に追われている。そこで、現在ある期間加給を廃止し、ＪＲの料金設定と同じ日を対象とした繁忙期手当の新設を要請する。

谷本　代議員（高知支部）

高知地区の職場においては高知県出身者が少ない。県外出身者を１～２年育成しても、活躍してもらいたい時期には他県に転勤し、代わりに配属される新入社員を育成することが続いている。高知県出身者の採用を増やす等、技術継承を確りと見据えた要員配置、人材育成を求めていただきたい。

長谷　特別代議員（愛媛支部青女）

女性を対象とした学習会や交流会の新設につい

て、年1回実施されるレディースミーティングは日ごろ関わりの少ない女性同士が悩みを共有して横の繋がりを深める良い機会となっている。来期に予定されている「ユースコース」においても、女性組合員が参加しやすいテーマやスケジュールとしていただきたい。

出産・育児休職後の復職について、泊まり勤務のある職場への復帰は困難であり、不安を抱く組合員、準組合員が多い。今後女性が増加する中で、復帰する職場の職域拡大をどう考えているのか教えていただきたい。

女性用の設備について、現状では設備が整っていないために勤務箇所が限られ、活躍の機会が減っており、離職に繋がるケースもある。女性が四国各地で活躍できるよう、設備の新設・増設を行っていただきたい。

土井　代議員（香川支部）

夏季手当の春闘同時交渉について、活動方針案では来年度も夏季手当を春闘と同時に要求するとのことであるが、去年と今年の春闘を踏まえ、同時要求とするのはベターな選択と言えるのか教えていただきたい。

千年ものがたりの運行について、現在は帰りの多度津～高松間を回送列車として高松運転所の乗務員が変行路として運転しているが、高松運転所分会の組合員の多くが変行路での運転は止めてほしいと言っている。そこで、高松～大歩危間の往復の全ての行路を多度津運転区持ちとすることができないか、検討をお願いしたい。

客貨混載について、北越急行や京都丹後鉄道において旅客列車に貨物を積載し、乗客とともに荷物を輸送する事業が開始された。今後、鉄道のあり方について議論が加速する中で、在来線を維持する一つの手段としてはどうか。

浦川　執行委員

36協定違反については、要員不足の解消を団体交渉で強く訴えているが、すぐに要員を増やすことはできない。現在締結している36協定は3か月限定であるが、その間に会社に対策の検討を求めている状況である。10月に改めて協定を締結するときには、会社の検討結果を踏まえて改善した内容で締結したい。現在の協定が完成形ではないので、意見があれば教えてほしい。もちろん、3度目の36協定違反はないと考えている。

新規採用者の内訳については、高卒者は毎年約40名前後で、大卒者が大きく変動している。これは、高校卒業時に就職する人が減り、進学する人が増えていることも原因の一つである。工務職場からも発言があったが、同じ職場で経験を積んだ人を育成する必要があると考えている。

地元採用については、他の職場からも同様の意見が挙がっている。徳島保線区においても、1～2年育てた人がどんどん転出しており、「うちは養成所ではない」という意見が出ている。全員を地元に配属させることは困難と考えるが、職場ごとで一定数の地元出身者を残して、技術継承を行う必要があると考えるので、継続して訴えていきたい。

サポーター社員の時給については、過去に一時金を廃止して時給に上乗せした経緯がある。また、一昨年には一部のエリアで実情に合わせて改善され、現在はエリアごとに基準単価が異なっている。サポーター社員の時給の増額については同様の意見が多く出ているので、総合労働協約改訂交渉で求めていきたい。

千年ものがたりの行路については、運転部会からも同様の意見をいただいている。多度津運転区分会と高松運転所分会が話し合って合意した内容を意見としていただきたい。要員の課題がクリアできれば実現に向けて進むと思うので、まずは現場にて議論してほしい。

夏季手当の春闘同時要求については、ＪＲ連合からの要請も踏まえて実施したものである。春闘でさまざまな交渉をする中で、春闘で獲得できなかった分を夏季手当で反映させるように求めることもできるため同時交渉としている。現時点では、同時交渉が交渉しやすく、良い結果も獲得できると考えている。

幸　執行委員

女性を対象とした学習会については、2月の本部委員会でも発言をいただき、今回の活動方針案の作成にあたり女性に限定したコースを検討したが、そうした場合、男性限定のコースもいるのではないかという議論となり、今回は男女とも参加できるユースコースを提起させていただいた。内容については、その世代に見合った内容で実施したいと考えている。また、開始時間等についても参加しやすいよう設定し、有意義な教育活動となるよう取り組んでいきたい。

育児休職からの復帰については、従前より申し入れており、過去の経営協議会において会社から、原則現職での復帰、乗務員については、希望する育児環境や就労条件について箇所長と事前に面談を行い本人の意向を確認する。現職以外での復帰となる場合は、配属先の要員状況や本人の適性や能力などを総合的に判断して決定するとの回答を得ている。また、復帰後の職場・職域拡大についても申し入れてきた。引き続き、工場や工務職場を含め女性が働き続けることができる職場や職種に向けて、会社と議論していきたい。

設備については、乗務員職場のみならず他職場においても、整備が不十分であるということは労使共通認識だと考える。一気に全ての職場で設備が整備できるとは思っていないが、スピード感を持って対応するよう求めていく。

眞鍋　書記長

客貨混載については、全国的に問題となっている運送ドライバー不足の解消と、収入の大幅な増加が見込めないＪＲ四国にとって良いことだと思うが、人口減少が続いている四国で実施するには、収支面やニーズ面等で整理が必要であると考える。本部としては、事業計画に関する経営協議会等で客貨混載についての考え方を確認していきたい。

大谷　代議員（愛媛支部）

時間内に仕事を済ませている社員に対する手当を求める発言があったが、時間内に仕事を終わらせるのはあたりまえであり、手当ではなく評価を求めていくべきである。

西岡　特別代議員（関連部会）

関連部会の名称を事業開発部会に変更したいので、次回の大会で規則を変更していただきたい。

組織について、イーストユニオンがＪＲ連合に正式に加盟したことは、ＪＲ連合と支援単組の尽力によるものと考える。イーストユニオンの組織数は２００名弱であり、民主化闘争の受け皿としては小さいので、支援単組として今後も支援を継続していただきたい。併せて、民主化運動の理念や歴史認識を次の世代に継承していただきたい。

青女議長専従化の終了については、財政面の理由もあるが、基本組織の中で青女組合員がどう頑張るのかを青女組合員に考え、議論してもらいたい。最近では青女組合員が基本組織の分会長を担うケースも多いので、青女議長の専従枠を確保するというのではなく、青女組合員が基本組織の教宣や組織を担当するといった提案をしてもらいたい。

藤原　代議員（香川支部）

列車乗務員の働き方について、乗務割交番作成規程における在宅休養時間の考え方が職場により異なっているので、設定方に一定の制約を設ける必要がある。

客室乗務員の運用中止について、エキスパート社員や女性乗務員の育休復帰後の働き方に対応することができるので、対象となる業務を全て高松車掌区に移管することを検討していただきたい。

36協定について、1日の時間外労働の限度を16時間としたのは乗務割交番作成規程を踏まえたとの説明があったが、同規程は所定の行路を作成するためのものであり、時間外労働の限度には根拠にはならない。長時間労働を是正するためにも、1日8時間を超える臨時勤務が発生しないよう、効率のよい行路の作成を強く要望する。現行の36協定は暫定的なものと考えており、見直しを確りと議論していただきたい。

契約社員車掌の今年度の採用数及び今後の予定人数をわかる範囲で教えていただきたい。

川中　特別代議員（香川支部青女）

4月に運行を開始した四国まんなか千年ものがたりのアテンダントの要員が不足している。運用中止となる客室乗務員の再雇用先の一つとしてアテンダントが想定されているが、今後アテンダントは増員されるのか。また、6月まではキッチン専属の派遣スタッフが乗務していたが、7月以降はアテンダントのみとなり業務に追われている。サービスに余裕を持たせるためにも、キッチン専属のスタッフを乗務させる等、乗務人員を増やしていただきたい。

また、荷物の積み込み作業等でストッキングが破れることが多く、出費が嵩んでいる。乗務員の手袋と同様に、会社からの支給となるよう要請する。

女性組合員の結婚・出産後の働き方について、多様な選択肢を持てるよう、育児短時間勤務制度が適用される勤務種別の拡大や、再雇用制度を活用した職場復帰しやすい環境の整備をお願いしたい。

廣永　代議員（本社支部）

働き方改革の問題点として、管理者の業務量管理が不公平だという声が挙がっている。部下社員に適切に業務を配分し、必要に応じて超勤をさせるべきである。また、時間内に仕事を済ませたことに対して正しく評価し、効率よく仕事を済ませることのメリットが浸透すれば、真の働き方改革の実現になる。

本社勤務におけるインセンティブについて、本社は現場と異なり職責の重さややりがいを感じるが、現状ではプロフェッショナル職や高卒社員が本社で働きたいと思うようにはなっていない。今後、世代交代が進み、現場で活躍するプロフェッショナル職や高卒社員の中で意識の高い者が、会社の事業決定に係わる仕事がしたいと志すようにするためには、何らかのインセンティブが必要と考える。本社では若手社員が増加しているが、モチベーションを維持できず離職が後を絶たないため、何らかの改善を求める。

浦川　執行委員

時間内に仕事を済ませる人の処遇については、管理者がきちんと評価すべきであり、組合からも申し入れていきたい。

契約社員車掌の今年度の採用数は17名と聞いている。今後も採用数を増やす予定と聞いており、要員の確保については少しずつではあるが改善するものと考えている。

千年ものがたりのアテンダントの要員については、観光列車をご利用いただく多くのお客様に満足していただくためにも、良質なサービスを提供できる要員を確保するよう、会社に求めていきたい。また、作業中にストッキングが破れるということなので、運転士の手袋と同様に消耗品として支給するよう、会社に求めていきたい。

育児休職等からの職場復帰については、いろいろな職場に復帰したいという希望も踏まえて、会社に求めていきたい。

社員の繁忙期手当については、団体交渉で求めるかどうかを業務対策委員会で検討したい。

本社勤務を魅力あるものとするためには、現場で働いたことのある人こそよくわかっていると思うので、皆さんの意見をいただき、交渉に活かしていきたい。

嶋田　副執行委員長

イーストユニオンの正式加盟については、議案書に記載したとおり、ＪＲ連合の執行委員会で正式加盟が承認され、今年6月のＪＲ連合の大会で明らかとなった。イーストユニオンの組合員数は現時点１９５名であり、東の地においては１％に満たない規模ではあるが、新しく我々の仲間に加わった。今年5月にはＪＲ四国労組本部を訪れ、ＪＲ四国労組の変遷や組織の強化・拡大の取り組み等について意見交換を行った。今後の支援行動については青女組合員も含めて、できる限りの諸行動に取り組んでいきたい。

幸　執行委員

育児休職復職時の職場については、職場の拡大、設備の改善を含めて引き続き会社に求めていきたい。また、やむを得ず退職した方の再雇用制度は、女性組合員にアンケートをとった結果を受けて組合が申し入れて獲得した制度であるが、制度の利用者がまだいないということなので、制度の周知を含めて取り組んでいきたい。

正しい歴史認識の継承については、私もこの1年はその一心で取り組んできた。ユニオンスクールを活用して過去を知り、現在、未来に活かすということで、レベルアップコースにおいて、教育部長に相談の上、中濱委員長に依頼して歴史を語っていただいた。また、ＪＲ連合の青年・女性委員会も今年1年は民主化にも力を入れてきたということもあり、本部青女としても、浦和電車区事件や

笹岡　特別執行委員

三鷹電車区事件のＤＶＤを視聴して、実際に起こったことを知り、ＪＲ四国労組で同じことを起こさないために、なぜ民主化を行うのか、ＪＲ四国労組が必要なのかを若手世代が知るために学習をしてきた。

青女議長の専従については、抵抗もなく納得したわけではない。専従化したときと同様に本部青女の中で議論して、青女議長専従化の延長を要請したが、財政的な面もあり一旦休止するという結果となった。しかし、青女としては今後も求めていきたいし、ご意見のように、私もいずれは基本組織の専従に青女役員がなるべきと考えている。青女世代の分会長や役員も増えているが、次の世代にも確り引き継いでほしいと願っている。

眞鍋　書記長

関連部会について、業職種別部会設置運営規則では、部会の中に分科会を設けることとなっており、関連部会の分科会として事業分科会と駅ビル分科会、非現業分科会が設置されている。分科会のあり方も含めて、部会の定期委員会等で議論いただきたい。

宮崎　代議員（本社支部）

契約社員の処遇について、現在、契約社員は有期雇用となっているが、労働契約法の改正に伴い無期雇用に転換する必要がある。現在の会社の検討状況や今後の見通しを教えていただきたい。

松浦　代議員（香川支部）

育児・子育てに関する制度を取得できる対象期間を、育児短時間勤務は3歳未満を小学校就学に、看護休暇は小学校就学を中学校就学に、それぞれ拡大していただきたい。また、育児短時間勤務者にも半休を取得できるよう改善を要請する。

会社側が組合の行事に配慮していないと思われる事象がある。例えば、パワフル活動発表会が組合行事と重なったため、組合行事に出席できなかった者がいる。管理者の組合活動への理解が低いように思われるので、管理者組合員への教育を確りしていただくようお願いする。

青女議長専従化について、弓立議長、笹岡議長が専従役員を務め、見ていて頼もしく思った。青年女性会議は来年で25年を迎えるが、今後の更なる発展に向けて25年先を見据えた取り組みについて考えがあれば教えてほしい。

吉岡　代議員（香川支部）

55歳以上の社員の基本給について、支給額を100分の81から引き上げていただきたい。また、適用される時期も55歳に達した年度の翌年度からに統一されたい。

60歳以上の雇用について、多度津運転区では様々な理由でメンテナンスでの勤務を希望する運転士が多く、要員に空きが出るまで順番待ちとなっている。メンテナンスでの受け入れやその他受け入れ先の拡大を検討していただきたい。

管理者の60歳以上の処遇について、運転職場でもエキスパート社員の助役が多くなっており、管理者資格を持つ60歳未満の社員が助役に登用されにくいように思える。助役に登用されずに定年を迎えると、退職金やエキスパート社員の付加給や5年就労後の慰労金に影響するため、技術継承のためにエキスパート社員を活用するのであれば、要員を増やす前提で、運転職場にも技師を新設されたい。

中間　代議員（香川支部）

平成29年度運動方針案に記載されていないが、初任給の改善に取り組むのか。エキスパート社員の賃金が改善され、次は未来をつくる若手社員、新入社員の賃金改善に取り組んでいただきたい。

河野　代議員（愛媛支部）

沿線の倒木対策について、5月に愛ある伊予灘線で回送列車が倒木と衝突した。大事に至らず負傷者もなかったが、これから台風シーズンに入るので、伐採等により沿線の倒木対策を強化していただきたい。

ベアについて、2017年春闘においてもベアを獲得することができず残念である。定期昇給と夏季手当アップは獲得したが、生涯賃金の底上げをすべく、ベア獲得に向けて交渉に取り組んでいただきたい。

36協定について、時間外労働の1日の限度を16時間としている点や、2暦日にわたる臨時勤務及び連続乗務日数の限度が動力車乗務員と列車乗務員とで異なる点を改善していただきたい。

要員不足について、列車乗務員として配属される新卒者は、翌年度の新卒者が配属されるまで、途切れることなく乗務するようにしていただきたい。また、行路を見直して乗務員の1日当たりの勤務時間を短縮していただきたい。加えて、在宅休養時間の長短の差が職場によって生じているが、組合としてどう考えているのか。

女性の働き方改革について、出産・育休明けに乗務員としての復帰を希望する人に対しては、日勤の女性専用行路が必要である。高松運転所が平成30年にエキスパート社員専用の交番を作成するが、女性専用の行路も作成していただきたい。また、様々な職種に就けるよう、設備の整備もお願いする。

岩水　代議員（徳島支部）

輸送指令員手当の新設について、引き続き交渉の強化をお願いする。

動物対策について、以前、牟岐線でシカが嫌がる音を出しながら列車を走行させる試験を実施していたが、その効果や今後の新たな対策等を教えていただきたい。

組合のニュースと配付書面の電子化について、ニュースや各種書面には多くの用紙やインク、封筒が使用されているほか、協約・協定集の発行には多額の経費がかかると思われる。紙媒体よりもスマートフォンなどの端末で確認できるデータが身近で確認しやすいと考える。また、青女のプラスアルファなども掲示板に貼るだけではなく個人の携帯に届くことで親しみを持ちやすくなる。10年、20年と長期的な視点で電子化を検討していただきたい。

田代　代議員（徳島支部）

若手運転士の車掌兼務について、要員不足に伴い一部の運転士が車掌業務に就くよう指示を受けることがあるが、その期間は給与面で不利益を被っているほか、一部の若手組合員だけが指示を受けており不公平であることから、給与の補填をお願いする。また、車掌兼務に伴い運転士も要員が厳しくなり、臨時勤務が増えている。無理をして業務を行い、体調を崩して休養すれば、他の人が無理をしなければならないという悪循環となるため、改善を要求する。

宮地　代議員（高知支部）

動力車乗務員の養成と電車転換について、今年、高知運転所には新任の車掌が3名来たが、その後動力車乗務員の養成に4名出たため、車掌が不足する分は運転士が最大3か月車掌を兼務して対応している。そのような中、更に電車転換のために運転士を出している。動力車乗務員や電車転換の必要性は理解しているが、現場の要員を考えて養成や転換の人数を決めていただきたい。

ＳＡＳについて、高知運転所の組合員が、会社の簡易検査では異常は見られなかったものの、乗務中に自分で異変に気づき、職場で相談して自ら病院で検査を受けたところ、ＳＡＳと診断された。現状では個人で検査を受けた場合は自己負担となるが、本人が安全のために検査を受けたのであるから、ＳＡＳと診断された場合は検査費、入院費とも会社負担となるよう求めていただきたい。

河野　特別代議員（自動車支部青女）

社員割引の回数について、現在は年4回と定められているが、回数を増やしていただきたい。

青年女性会議の構成員の要件について、現在は女性及び30歳未満の男性で構成されているが、自動車支部の男性は、大型2種免許の取得要件や中途採用者が多いといった年齢的な理由により、青女の活動に参加できない人が多い。そこで、自動車支部の青女組合員の対象年齢の引き上げ等により、組合活動への参加を積極的に促していただきたい。

今回の協約・協定集の冊子について、バスの掲載が少ないが、理由を教えていただきたい。

大西　特別代議員（運転部会）

複線区間のワンマン運転を中止されたい。

信用降車型ワンマン列車は快速サンポートに限定されたい。

検修職場はＪＲ社員、メンテナンス社員とも要員が不足しているので、要員の確保をお願いする。

浦川　執行委員

契約社員の有期雇用については、平成30年4月に本格施行される改正労働契約法に基づき、組合は具体的な実施内容を整理して団体交渉で申し入れたい。

会社が組合の行事を把握していないのではないかという点については、組合の行事と会社行事の日程が重複しないように申し入れる。

55歳以上の方の働き方や賃金の改善については、引き続き交渉をしていきたい。

メンテナンスの受け入れ先が少ないことについては、組合にも意見をいただいており、経営協議会等で会社に申し入れていきたい。

管理者の受け入れや運転職場の技師について、会社は運転職場や営業職場での技師の新設を考えていないという回答であった。職場によっては管理者が少ないため、技師を希望されると管理者が不足するという面もあって技師の新設に至っていないとのことであった。組合としては全ての職場に技師の制度を設けるべきであり、本人の希望や、会社の意向を考慮して要員を検討すべきと交渉している。

初任給の改善については、活動方針には記載されていないが、総合労働協約改訂交渉で要求していく。

36協定の内容について、現行の協定は3か月限定であり、連続乗務日数や限度回数等を精査して締結したものである。会社側は再び36協定違反を起こしてはならないと考えており、今後の議論を踏まえて改善していきたい。

沿線の倒木対策については、先日、徳島でも倒木が発生し、1500型の一部が損傷するという事象があった、また、降雨と関係なく倒木が発生しているという意見も挙がっているので、会社に対して巡回の強化を要請しており、回答があればお知らせしたい。

要員や行路について、要員不足はすぐには改善できないため、現在の要員でもすぐに運用できるように考えたのが、新卒者の他の職場への転出時期の変更である。その他、契約社員車掌や新入社員の採用数を増やすことを会社も考えているので、少しずつ改善していき、それでも上手く運用できない場合は、作業内容の見直しについても申し入れていきたい。

指令員手当については、業務の特殊性を考慮し、これからも申し入れを行う。

動物対策については、交運労協の鉄軌道部会で四国運輸局に要請を行っている。有効な対策はないが、さまざまな検討を踏まえてよい対策が採れればよいと考える。

兼務車掌については、暫定的なものであり解消すべきと考える。車補機の取り扱い等の理由で比較的若い運転士が兼務に指定されているが、兼務期間が長いと、運転士に復帰した時のリスクが高いため、兼務が発生しない要員計画となるよう、会社に要請する。また、動力車乗務員養成や電車転換については、団体交渉等で会社に対して要員を考慮して実施するように申し入れている。

ＳＡＳの受診については、個人で実施しても会社で実施しても同様に扱うべきと、会社に対して申し入れる。

複線区間のワンマン列車や信用降車型ワンマンの限定については、運転部会の答申や安全・事故防止に関する職場諸問題を会社に申し入れている。会社から回答が返ってきたので、運転部会等で引き続き検討していきたい。

幸　執行委員

育児に関して、従前より労働協約改訂交渉時に育児短時間勤務制度や育児休職の対象年齢引き上げを求めている。なかなか改善の風穴は開かないが、引き続き、団体交渉で訴えていきたい。

育児短時間勤務制度の利用者への半休使用については、育児短時間勤務適用者は2時間の時間短縮措置が講じられており、その2時間が無給となっている。ここに有給である半休を付与するのはそぐわないということで現れていきたい。

行では半休を取得できないが、半休を利用しやすいように改善できるかどうかを勉強させてほしい。可能であれば、申し入れをしていきたい。

出産・育児から復帰した社員の専用行路については、昨年、高松運転所で専用行路を作成したと聞いた。実際に乗務することはなかったようだが、高松運転所でできるのであれば他区所への水平展開も可能であると考える。経営協議会でも、対象者が乗務員に復帰するのを希望した場合には専用行路を検討すると会社も回答していることから、実現に向け引き続き訴えていきたい。

ニュース・新聞等は、現行、紙媒体での配布となっている。個人の携帯に配信するには、それぞれのメールアドレスを組合が入手しなければならない等、個人情報の管理面で難しいことから、JR四国労組のホームページの閲覧を周知するのがベターと考える。なお、活動方針でも提起したが、JR四国労組新聞は現在、全組合員に1部ずつ配布しているが、経費節減の観点からも、8月の教育・広報委員会で議論し、各支部等の意見を踏まえて配布部数の見直しを図りたいと考えているので、ご理解いただきたい。

青年女性会議の対象年齢引き上げについては、検討させていただきたいが、自動車支部のみ対象年齢を引き上げることは整合性が取れないため難しいと考える。

笹岡　特別執行委員

青女議長の専従化については、松浦代議員も元議長として専従化に大きな種を蒔いていただいた一人だと思っているので感謝している。25年後のことは分からないが、現在の青女としては若手組合員が興味・関心・夢をもって活動してもらえるように取り組んでおり、これを継承することが今後のJR四国労組の発展に繋がると信じて活動している。

嶋田　副執行委員長

社員割引制度の拡大については、過去も改善を求めてきたが引き続き要求していく考えである。

協約・協定集にバスの内容が少ないという意見については、経費節減を意図したものではなく、今回は製本準備上、改訂となった部分のみの掲載となった。内容に変更のものを参照していただきたい。

眞鍋書記長総括答弁（要旨）

2日間にわたり延べ34名の代議員・特別代議員の方々より、運動方針に賛同する立場から、真摯な討論をいただいたことにまず御礼を申し上げる。皆様に肉付けいただいた内容を本部として確り受け止め、その具現化に向け、一年間確りと運動を展開していきたいと考える。

JR四国労組は結成30年を迎え、組合員の半数以上をJR採用が占めるようになった。昨日は「結成30周年記念レセプション」を開催させていただいたほか、大会スローガンで掲げたように、「JR四国労組の結成理念を継承」し、「未来へ向かって」挑戦していかなければならない。この想いを込めて運動方針を提起させていただいた。

個別の質疑については、各担当から答弁したので、私からは、3本柱に添った総括的な答弁をさせていただくので、全組合員で意思統一をお願いしたい。

安全・安定・安心輸送の確立について

私たち輸送業務に携わる者の最大の使命は「安全・安定・安心輸送の確保」である。安全こそ最大のサービスであり、何よりも優先して取り組むべき課題である。JR四国労組はこれまでも「安全の確保」を運動方針の柱に据え取り組んできた。しかし残念ながら、依然として安全を確保する上で看過できない事故が発生している。

労働組合として、安全を最優先する職場風土、企業風土を創り上げるため、「安全の追及に妥協はない」ということを全組合員で再度、意思統一し、今後も気を緩めることなく取り組んで行かなければならない。本部としても、各支部・分会、各部会との連携を強化し、それぞれの職場における安全・事故防止に関する諸課題に対し、経営協議会等のあらゆる場を通じて解決を図り、安全に対する意識の高揚に努めることとする。

併せて、自らの安全が守れなければ、お客様の安全は守れないとの立場で、組合員の死亡事故、重大労災を撲滅するために、危険箇所や危険作業の点検等を行い、グループ会社を含めた、全てのJR関係労働者の「死亡事故・重大労災ゼロ」を目指す。

組織の強化・拡大の取り組みについて

JR四国労組組合員の半数以上は国鉄改革を経験していないJR採用者となった。更に、今後数年間で多くの国鉄採用組合員は退職を迎えられる。過去にとらわれる必要は全くないが、過去の歴史を知識として知っておく必要性は十分にある。昨日の記念レセプションで30年の歩みを振り返ったが、国鉄改革の経緯、JR四国労組結成の理念を全組合員で再確認し、それぞれの分会・職場で先輩組合員とJR四国労組についての議論を交わすことによって、JR四国労組運動が次のJR世代に着実に引き継がれ、組織の充実・強化が図られると考える。

また、2年間継続した青年女性会議議長の専従化は、一旦もとに戻すこととなったが、将来に向けた取り組みとして意義があったと考える。現在、青年女性会議組合員は700名を越え、JR四国労組組合員の30％を越えている。本部としても青年女性会議組合員を含めた若手組合員の育成・強化に最大限取り組み、JR四国労組運動の継承に努めることとする。

一企業・一組合に向けては、これまで同様、新入社員の全員加入を目指し取り組むと共に、近年増加傾向にある中途採用の社員についても、当該支部・分会と協力のうえ全員加入に向け取り組むこととする。

労働環境の改善について

今年の2017春季生活闘争については、連合・JR連合の方針を踏まえ、ベースアップ獲得と月例賃金の引き上げにこだわった取り組みを展開したが、ベースアップ獲得には至らなかった。JR四国においては、鉄道運輸収入が事業計画を上回る見込みであったことなど、状況の改善が見られつつあったが、1，000円高速開始前の水準には届いていないことなどから、ベースアップをできる状況ではないという会社の姿勢は変わらなかった。しかし、総合生活改善闘争として取り組んだ結果、半休制度の改善が図れたことや、同時要求した夏季手当で昨年実績を上回る回答を引き出したこと、また、エキスパート組合員の働き方に関しても改善が図られるなど、一定の成果も得られた。ジェイアール四国バスにおいても、ベア獲得には至らなかったが、定期昇給とし、準組合員の賃金控除項目が改善される等、一定の成果を得られたと考える。

次の2018春闘においては、取り巻く情勢は厳しくなると予想されるが、連合・JR連合方針を基本に、賃金は最大の労働条件との認識で、再度ベア獲得に向け取り組みたいと考える。併せて、今年秋の「総合労働協約改訂交渉」も含めて、働きがいのある職場づくりを目指し、各種制度改善に向けても取り組むこととする。

また、JR四国においては、2018春闘においても「賃金要求項目の集中化」を図る目的から夏季手当についても同時要求することとする。なお、ジェイアール四国バスについては、「自動車業務委員会」の中で議論を深めることとする。

労働条件に関する議論として、本日も多くの代議員から発言をいただいたが、本年4月に再度36協定違反が発生した。4月から1年間で締結していた36協定は6月末で一旦破棄し、新たな内容で7月から3か月間の36協定を締結した。本部は、今回締結した36協定は暫定的なものと認識しており、真の働き方改革に向け、36協定の見直しも含め交渉の強化を図ることとする。

労働環境の改善ために、政策課題の解決に向けた取り組みも重要である。昨年は「二島特例・承継特例」の延長問題に組織の総力を挙げて取り組み、無事延長することができたが、JR四国の経営状況はまだまだ脆弱であり、持続可能な公共交通の構築に向け、JR連合・交運労協等と協力し、各種政策課題の解決に取り組むこととする。

中長期的な政策課題については、JR四国は四国の鉄道ネットワークを維持するためには、鉄道の抜本的高速化が必要であるとし、経済界等も含めて四国新幹線導入に向けた取り組みを行っている。JR四国労組としても、四国における鉄道ネットワークを維持していくためには、収入の柱が必要であると考えており、その柱として新幹線の導入が必要と考える。私たちの間では機運の醸成ができつつあるが、四国全体を見渡せば、まだまだその必要性を認識してもらえていないのが実情である。新幹線はあるのが特別ではなく、新幹線がないのが特別な状況になりつつあり、日本で四国だけ取り残されてはならない。新幹線導入に向けた機運の醸成に努めよう。

政策課題の解決も含め、労働環境の改善に向け、本部としても全力で取り組むこととする。

JR四国労組結成30年、時代が着実に変動する中、JR四国、ジェイアール四国バスの安定経営を確保し、次の30年に向かって果敢に挑戦するため、全組合員で確り議論し、意思統一をお願いしたい。

結成30周年記念レセプションを開催！

今大会の開催に併せて、「JR四国労組結成30周年記念レセプション」を開催した。連合四国ブロック、JR連合、交運労協、国会議員、JR四国やジェイアール四国バスの幹部、JR四国労組の歴代執行委員長、大会代議員、傍聴者ら約220人が出席した。

中濱執行委員長の開会挨拶で始まり、JR連合の松岡会長、JR四国の半井社長、さらには歴代執行委員長を代表して乾元執行委員長より祝辞を頂いた。

結成以来30年間積み上げてきたJR四国労組運動の歩みを振り返り、国鉄改革の経緯やJR四国労組結成の理念を継承するとともに、次の30年に向かって挑戦していくことを、出席者全員で確認しあう行事となった。

ＪＲ四国労組の未来に向けた鏡割り

第1回本部執行委員会開催

第1回本部執行委員会は、7月11日（火）定期大会終了後、大和屋本店で開催された。

なお、今回の執行委員会での経過報告及び議事は次のとおり。

【経過報告】
・JR四国労組第36回定期大会

【議事】
①平成29年度任務分担について
②平成29年度各種委員会等名簿について
③年間スケジュールについて
④第1回業務対策委員会の開催について
⑤平成29年度教育・広報委員会の開催について
⑥平成29年度サークル協議会運営委員会の開催について
⑦部会三役会議の開催について
⑧次期（第2回）執行委員会の開催について
⑨その他

【各支部定期大会開催日程】

〈高知支部〉
8月26日（土）13時30分
高知市「高知城ホール」

〈自動車支部〉
9月5日（火）14時30分
宇多津町「ホテルアネシス瀬戸大橋」

〈徳島支部〉
9月7日（木）13時30分
徳島市「ホテルクレメント徳島」

〈愛媛支部〉
9月8日（金）14時
松山市「東京第一ホテル松山」

〈香川支部〉
9月9日（土）13時
宇多津町「ホテルアネシス瀬戸大橋」

〈本社支部〉
9月13日（水）18時30分
高松市「高松東急ＲＥＩホテル」

ユニオンスクール「フレッシュマンコース」開催！

日　　時：平成２９年９月２２日（金）～２３日（土）
場　　所：ル・ポール粟島
募集人員：
入社５年以内（平成２５～２９年入社）の組合員３０名程度

詳しくはJR四国労組発第18号を参照。
希望者は所属分会長に申込書を提出して下さい。