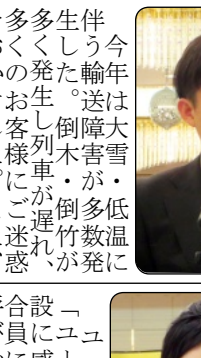

JR四国労組新聞
JRSU
2018年
3月15日
No.9（465）
四国旅客鉄道労働組合
〒760-0021 高松市西の丸町11-9
TEL（NTT）087-851-1378
（JR）086-2597~2598
http://jrsu.jrsis.com/
発行責任者／中濱　斉
編集責任者／森安 祐貴

# 第31回定期本部委員会

## 2018春季生活闘争方針決定！

### 純ベア3,000円を要求

### 平成30年度夏季手当を要求

### 準組合員（エキスパート社員・契約社員）の賃金については
### 月給適用者は賃金カーブ維持相当分
### 時間給適用者は時間給額40円の引き上げを目安に要求

　ＪＲ四国労組は２月９日（金）、香川県宇多津町「ホテルアネシス瀬戸大橋」において、組合員約１００名の参加の下、第31回定期本部委員会を開催した。

　委員会には、連合・交運労協から来賓を迎えるとともに、ＪＲ連合から政所企画部長に参加いただいた。初めに「改革30年！結成理念を継承し、未来に向かって挑戦しよう!!」のメインスローガンが提起され、「安全・安定・安心輸送の確立」「２０１８春季生活闘争」「政策課題解決」等、当面する諸課題を中心に問題提起された。提案後、本部委員、特別本部委員の計24名から発言があり、執行部答弁及び書記長総括答弁の後、すべての議案が満場一致で決定された。

議長に選出された窪内委員（愛媛支部）

## 中濱執行委員長挨拶（要旨）

### ■２０１８春闘方針

　連合は、２０１８春季生活闘争を「総合生活改善闘争」と位置づけ、国民生活の維持・向上を図るとともに、労働組合が社会・経済の構造的な問題解決を図る「けん引役」を果たすため、「底上げ・底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場に立った働き方」を目指し、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け取り組むとしている。

　これに対し経営側は、労使によるトップ会談において「賃上げ」の重要性を強調し、具体的な水準の数字をもって前向きの姿勢を見せてはいるが、景気の先行きが不透明なこと等を理由に、賃上げ交渉は厳しさを増すと考えられる。

　一方、ＪＲ連合は、「中期労働政策ビジョン」に基づき、「ＪＲグループに働くすべての仲間の労働条件向上に向け取り組む」ことを明らかにした上で、連合方針を踏まえ、２月５日に和歌山市で開催された中央委員会において、定期昇給の確保を前提に、産別統一要求「ベア３，０００円」を含む、月例賃金総額６，０００円以上の引き上げを求める方針を決定した。

　ＪＲ四国労組も、会社を取り巻く厳しい経営環境を踏まえつつも、産別方針に基づき、統一要求として、定期昇給の確保を絶対条件に「ベア３，０００円」を含む、月例賃金総額６，０００円以上の引き上げを求めて闘うこととする。

　私たちは、職場で働く仲間の、この一年間の苦労や成果、要望や意見、声を聞き、それらを基に要求を組み立て、組合員の総意として真摯に協議に臨んでいく。

　賃金をはじめとする諸労働条件の改善は、組合員のモチベーションを向上し、明るく働きがいのある職場を構築するためにも極めて重要な闘いである。

　２０１８春季生活闘争は、連合の提唱する「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、ＪＲ労働界の責任産別として、ＪＲ四国の責任組合として、我々が目指す「あるべき雇用と働き方」を経営側と議論し、月例賃金引き上げを含めた総合生活改善闘争として、組合員の負託に応えるべくしっかり取り組みたいと考える。

### ■安全・安定・安心輸送の確立

　「安全の確保」は、私たち輸送業務に携わる者にとって絶対に守るべき最重要課題である。尊い命を預かり、運び、守ることの責務を常に持ち、その営みにおいて、油断をしたり、気を緩めたりせず、「あたりまえのことをちゃんとやる」取り組みを実践することが重要である。また、大量退職時代を迎えていることから、職場では技術と経験を持った先輩が去りつつある。いつもと違うと感じたときの注意喚起や作業の中止は、容易には習得できるものではないが、安全最優先の信念と心構えを持ち職場から実践していこう。

　ＪＲ連合は、安全の取り組みの中で、「ヒューマンエラーは結果であり、原因ではない」との理念に基づき運動を展開している。併せて、「すべてのＪＲ関係労働者の死亡事故・重大労災ゼロ」の目標も掲げ取り組んでいる。しかし残念ながら、事故撲滅には至っていない。ヒューマンエラーを前提とした安全対策や事故防止策は、会社が進める効率化やコスト削減と反する場合も多く、時間を要する事が多々ある。もし、仮に事故が発生したとしても、大事故につながらないようフェールセーフ機能を確立すべく検証・提言の取り組みを強化する。そのためには、各級機関会議等で出された現場第一線で安全を守る組合員の声を聞き、労使協議に反映させる取り組みを進めていく。

　「命を守る」取り組み、「傷害事故を防ぐ」取り組みを職場から実践していこう。

### ■政策課題実現の取り組み

　近年、台風や集中豪雨等により鉄道が被災する事象が全国で多く発生している。ＪＲ四国も例外ではなく、昨年の台風18号による予讃線海岸寺〜詫間間の護岸損傷被害は甚大となり、完全復旧には５年の歳月と併せて、30億円もの莫大な費用が必要とされている。しかしながら、今回のような災害復旧は、一鉄道事業者のみでは難しいと考えられることから、鉄道軌道整備法に基づく災害復旧の要請と併せて、その適用要件等の緩和に取り組まなくてはならない。

　また、現在ＪＲ四国は新たな支援の下、経営自立計画の達成に向けた経営努力を継続しているが、急速に進む高齢化と人口減少及び地方の過疎化によって経営環境は深刻化の一途を辿っている。そのような中、昨年「四国における鉄道ネットワークのあり方に関する懇談会Ⅱ」が発足し、有識者や経済界、地方自治体等とともに四国の鉄道の未来について議論が開始された。

　そのような中、ＪＲ連合も「鉄道特性活性化ＰＴ」の最終答申において「チーム公共交通」「チーム地域共創」を掲げ内外へ発信するとともに、関係者の理解を促進する取り組みや働きかけを継続・強化することとしている。四国においても「持続可能な交通体系」の確立と維持・発展に向けて様々な角度から議論をしていかなければならない。

　これらの状況について、私たちは、ＪＲ連合と情報共有及び現状認識を図り、「二島貨物」の経営安定化の維持について、新たな経営支援スキームの検討・構築に向け働きかけを推進していきたいと考える。

　そして、今、申し上げた政策課題の実現には政治の力が重要である。その実現を図るため、地方においても私たちの政策課題に理解いただける候補者の支援に取り組まなくてはならない。今年４月にはＪＲ四国労組議員団の地方選挙も実施されることから、支援体制の強化に向けて、各県協の取り組みを要請する。

## 質疑討論（要旨）

**曽川委員（香川支部）**

　業務経験の少ない入社２年で運転士養成に入っている。職場でフォローはしているが、運転士養成、とりわけ内燃車の養成期間を見直してほしい。

　昨年は分会主催で中途採用者の歓迎会と学習会を開催した。今後も中途採用者が増えることが想定されることから、いま一度、若手・中堅組合員に対する教育が必要である。ユニオンスクールの定員増や中途採用者向けのコース新設等、加入後のフォローをお願いしたい。

　会社の第二期サービスアップ中期計画には「四国家の一員として目指すは『感動レベルのおもてなし』」とあるが、感動レベルのおもてなしで顧客満足度を向上させるのであれば、感動レベルの賃金で従業員満足度も向上させるべきである。会社としっかり春闘交渉をしていただきたい。

**井上委員（青年女性会議）**

　今年、ＪＲ連合青年・女性委員会「第23回ユースラリー」が７年ぶりに四国で開催される。青年女性会議は一丸となり過去最高のユースラリーを開催することを約束する。

　青年女性会議は、２年間の議長専従化を通じて、若手世代の関心の高まりや、発言すれば変えられるということを強く感じた。次世代の青女組合員にもこのような機会を通じて正しい知識や経験を持たせることが組合運動の継承や発展につながることから、財政面の課題はあると思うが、議長の専従化を再度検討してほしい。

　若手組合員が将来に夢を持って働くためにも、四国の新幹線の実現が必要と考えており、青女組合員への情報周知や教育を実施してきた。今後も新幹線の実現に向けて働きかけをお願いしたい。

**菅原委員（香川支部）**

　旅行業における添乗業務はみなし労働時間適用され、拘束時間が長時間となり実態に合っていない。労働時間を明確化し、添乗業務においても超過勤務手当を支給されたい。

　多度津管理駅及び徳島管理駅への管理業務委託の拡大を検討しているとのことであるが、詳細を教えていただきたい。

　駅に若手社員が配属されても、すぐに車掌になるため転出し、技術継承が困難となっている。若手社員がすぐに転出しないようにされたい。また、管理者の多くはエキスパート社員が担っているが、やる気のある若手社員に昇給・昇格のチャンスを与えられるような制度改善を求める。

　春闘について、社員のモチベーションを向上させるためにも、純ベアの獲得をお願いしたい。

**幸副執行委員長**

　青女議長については、２年間であったが議長に専従として活躍していただいた。この間、組織財政専門委員会で議論したが、今後の大量退職や消費増税を踏まえると将来の財政は非常に厳しいことから、専従化の継続が困難と判断したことをご理解いただきたい。

**大谷書記長**

　残念ながらＪＲ四国は16年間ベアを獲得していないが、感動レベ

ルのサービスを提供している組合員の負託に応えられるよう、しっかりと交渉していく。また、産別統一要求と実態にかい離があるのでは？との声も一部ではあるが、JR連合の賃金実態調査から得られるデータ等を踏まえ、要求根拠となる数字を掲げ交渉を行うことは重要である。定期昇給をこれまで確保したのは産別統一要求があるからこそと考えている。加えて、JR四国やジェイアール四国バスが定期昇給を確保することによって、グループ労組に働く方々の賃金改善にも波及することから、今年も定期昇給の絶対確保と制度改善等を交渉していく。

運転士の養成期間については、列車の運行を維持するために必要な運転士の要員が一番厳しいため、一部の新規採用から２〜３年で運転士を養成している。会社には、「業務に不安な事があればフォローする」ことを確認しているため、不安な点があれば管理者に申し出ていただきたい。併せて、具体的な改善要望等があれば組合にも知らせていただきたい。

旅行業の添乗旅費については、昨年12月の経営協議会において会社から、「添乗に同行して実態を把握できない事等から、みなし労働を適用している」との回答があったが、組合は、働き方改革や36協定への対応に伴い、労働時間管理にはこれまで以上に実態に沿った制度運用が求められることを踏まえれば、実態調査を実施すべきと訴えた。会社は２月以降に調査を実施するとのことなので、調査結果を踏まえて議論を行っていく。

駅管理業務の委託については、現在高松管理駅で実施しているが、業務委託することによるメリット・デメリットを整理して、多度津管理駅と徳島管理駅に展開できるか否かを検討するとのことである。組合員からは、管理業務の委託を広く展開させるべきとの声も多いため、早急に検討結果を示すよう会社に求めている。分かり次第お知らせする。

駅の入換作業や信号扱いには、ある程度の養成期間が必要となるため、安定的に若手社員を確保するよう申し入れている。また、営業部では駅長や助役が不足しているためエキスパート社員に引き続き残っていただいているのが実情であるが、組合からは、若手社員に経験を積ませ昇格させて、次世代につなぐべきと訴えている。工務系統で60歳以上の「技師」を新設できたように、営業でも継続して訴えていきたい。

**森安執行委員**

中途採用者向けの教育の拡充については、ユニオンスクール「フレッシュマンコース」「レベルアップコース」を実施している他、今年からは入社６年目以降の組合員が対象の「ユースコース」を新たに実施するので、積極的に参加いただきたい。また、支部・分会主催の学習会に本部もサポートする。

ユースラリーへの決意をいただいた。昨年10月から本部青女が中心となりユースラリー実行委員会を開催し、内容を検討している。７年ぶりに四国で開催されるユースラリーの成功を期待する。

新幹線の実現に向けた働きかけとして、ユニオンスクールにて整備新幹線の現状や四国の新幹線の必要性を講義している。また、１月の新春セミナーではJR四国の泉会長に新幹線の必要性を講演いただいた。地元でも機運が高まりつつある中、引き続き、JR連合や「四国の鉄道を考える国会議員連絡会」等の関係機関と連携し、新幹線の実現に向けて取り組んでいく。

**笹岡特別執行委員**

ユースラリーは５月26〜28日に香川県で開催予定である。詳細が決まり次第、プラスアルファ等でお知らせする。本部青女が一丸となって成功させたいと考えているので、みなさんのご理解ご協力をお願いする。

**福岡委員（青年女性会議）**

人事賃金制度について、同じ等級・号俸にある者が早く昇格した場合と遅く昇格した場合を比較すると、遅く昇格した者よりも基本給の額が少なくなる逆転現象が生じる。早く昇格した者は、その分の年数を次の等級での在級年数にストックできる等、制度改善を図るべきと考える。

社員の離職を防ぐためにも、初任給調整手当の増額や各種手当の増額・新設及び平成13年を最後に実施されていないベア等賃金の改善を要請する。

転勤を伴う家族の居住地の変更においても単身赴任手当と住宅補給金が併給されるよう、制度改善を要請する。併せて、子育て世代の支援のためにも、エリア採用についても議論を深めていただきたい。

**山本委員（工務部会）**

瀬戸大橋の道路維持に関する部外の業務が、通常の線路保守業務へのしわ寄せや超勤の増加につながっている。要員の増加及び部外業務に対応した専属チームの新設等を求める。

最近、国労に30歳代の社員が１名加入したと聞いている。その人はなぜJR四国労組ではなく国労を選んだのか、詳細を教えてほしい。

**廣永委員（本社支部）**

働き方改革が始まり３年が経過しようとしているが、意識面だけでなく制度面でも働き方の見直しを推し進めるべきである。また、個々のライフサイクルに合わせた柔軟で無駄の少ないメリハリのある実現可能な働き方として、フレックスタイムや時間単位年休の制度導入を要請する。

**大谷書記長**

人事賃金制度における基本的な考え方の一つに、「昇格・昇給の割合を高める」とあり、昇格後に定期昇給４号俸をフルに適用を受けた後に昇格するのが理想であるが、ご指摘のような逆転現象も起こりうる。昇格・昇給は人事考課に基づくため、不明な点等があれば箇所長面談等で質問していただきたい。組合としては、管理者が人事賃金制度を理解した上で、部下社員に対し単に上位職を目指すよう促すだけでなく、試験前や試験結果後のフォローをしっかり行うよう申し入れるとともに、早く昇格した者のモチベーションや昇格メリットを減少させないためにも議論していきたい。

若手社員の離職については、退職理由の一つとして給料等が見合わないという方もいると聞いている。採用した社員が定年までしっかり魅力を持って働ける会社となるよう、会社とは常に議論している。賃金が早期に、少しでも改善が図れるよう引き続き努力する。

半休制度については、本社や日勤１種・２種の職場だけではなく、他の勤務種別や職場にも導入を前向きに検討し拡大すべきであると訴えている。

フレックスタイム制度については、要員や経費面等の課題から現在のところ導入は難しい状況である。

長らく単身赴任をされている方は、早期に家族のもとに帰すべきと訴えているが、地元出身者が少ない職場に管理者や要員が必要となる等、やむを得ず単身赴任が発生することはご理解いただきたい。単身赴任手当は他社と比較して特段低い金額ではないと会社は言うが、55歳からの減額対象者の二重生活は経済的に負担は大きく、優先して改善を図るよう訴えているところである。春闘では引き続き扶養手当、単身赴任手当その他の手当の改善も含め、少しでも改善できるよう交渉していく。

**森安執行委員**

瀬戸大橋は開通から30年を迎え、少しずつ道路の補修が必要となっている。このため工務職場では本来の鉄道の保守管理に加えて部外の仕事が増え、要員不足も相まって一人当たりの業務量が増加している。会社も問題意識を持っているが、組合も工務部会において専門的な立場から業務体制等について議論し、提言していきたい。

**嶋田副執行委員長**

国労に加入した方は、３年ほど前にJR四国労組を脱退しており、未加入期間を経た後、昨年12月あたりに国労に加入したと聞いている。JR四国労組から国労に変わったわけではないので、理由等は把握していない。

**河野委員（愛媛支部）**

今年は大雪・低温に伴う輸送障害が多数発生した。倒木・倒竹が多く発生し列車が遅れ、多くのお客様にご迷惑をおかけした。また、２０００系や１８５系のブレーキの制輪子は経費削減や騒音対策のために材質が変更されたが、発熱しにくい車輪と制輪子との間に付着した雪が溶けずブレーキが利きにくくなる事故を未然に防ぐためにも制輪子の材質変更や沿線の木々の伐採を強化を要請する。加えて、現場の声を反映させて危険箇所への速度制限や運転休止を早急に判断するよう要請する。

児島駅の乗務員休憩室は高松、多度津、松山、高知の運転士・車掌が使用しているが、狭くて横になり休憩することもできない。設備を改善されたい。

「２０１８春季生活闘争に勝利し、賃金の引き上げ、生活改善、実現しよう！」に向け今年こそはベースアップをお願いしたい。

**矢野委員（青年女性会議）**

会社の現状が非常に厳しいことは承知しているが、純ベア獲得に向けて粘り強い交渉を要請する。

会社員に転勤はつきものであることは承知しているが、少しでも早く生活拠点を定められるよう、勤務地の希望について会社に提言していただきたい。

**岡部委員（青年女性会議）**

ユニオンスクール「ユースコース」の新設に感謝する。女性組合員に積極的に参加を呼び掛けたい。

女性の職場環境の整備について、伊予西条駅及び徳島駅の乗泊所の改善・増設や、伊予大洲駅の女性専用休憩室の新設、松山駅及び新居浜駅の手洗い設備の男女別化等、多くの声がある。また、徳島運転所や高知運転所への女性乗務員の配属が検討されているとのことなので、女性組合員が安心・継続して働けるよう早急な整備を要請する。

制度改善について、育児休職取得者の所定昇給号俸の逓減見直し、フレックスタイム制度の導入、不妊治療の通院・入院や看護休暇の有給休暇化並びに育児短時間勤務制度や半休制度の使用用途・勤務種別の拡大等、男女ともに働きやすい制度の実現をお願いしたい。また、育休後に復帰する職場・職種に不満を抱える組合員が多いことから、配慮を求めていただきたい。

長時間労働ができるか否かが管理職昇進の条件であるという評価基準を一時間当たりの生産性を評価する基準へとシフトさせ、男女ともに活躍できる社会を実現させていきたい。

**大谷書記長**

大雪に伴う停止位置不良、倒木によるお客様の負傷や空転・滑走は立て続けに発生しており、12月の経営協議会においても緊急的に対策の実施を申し入れた。倒木や空転・滑走に対しては保線区やグループ会社の協力を得ながら倒木の恐れがある樹木等を伐採している他、空転・滑走に伴いレールに付着した傷や油分を取り除くのに有効と考えられる可搬式のレール研磨機も導入されると聞いている。加えて、滑走対策として制輪子改善等のハード対策も要請している。なお、大雪時等における滑走防止として列車を遅らせたとしても乗務員は処分されないことを会社と確認している。お客様と自身の命を守るために、安全最優先のブレーキ操作を行っていただきたい。

児島駅の休憩室については、職場諸問題でも意見をいただいている。会社には、列車を長時間運転した後にはリラックスできる場所が必要と訴えている。女性の設備とも関連するが、休憩室、トイレ、乗務員の休養室を含め、予算を組み必要な箇所から順番に改善を行っている。もう少し待っていただきたい。

単身赴任については、将来も含めた生活設計の拠点を箇所長面談で申し出ていただきたい。組合としてもできる限り希望に応じるように訴えている。

**森安執行委員**

「ユースコース」に積極的な参加を要請する。

女性社員に対応した設備・制度について一度に改善することは難しいが、会社も新規採用者の20%以上は女性を採用とする計画を立てており、今後女性社員は増えることから、会社にスピード感を持って改善するよう引き続き訴えていきたい。

会社には「長時間労働ができるか否か」という評価基準はないが、日本の労働生産性は他の先進国と比べて低いと言われており、働き方改革に取り組む中で、生産性が高く能力のある人を評価するよう、団体交渉の場でも訴えているのでご理解いただきたい。

**吉岡委員（香川支部）**

人事賃金制度の導入時に会社からは「一人当たりの賃金水準を高めつつ今後の諸施策と併せて少数精鋭で総額人件費を抑制する」との説明があった。メリット・デメリットはあるが、既に昇給の逓減を受けている若手や中堅層にとってはモチベーションの低下につながることから、人事賃金制度が導入時の想定と合っているのか検証する時期が来ているのではないか。

等級試験等を労災やクラブ活動時等の傷病により受験できない場合には、別の日程での再受験や、昇給の同一等級在級年数にカウントしないといった救済措置を講じてほしい。

60歳以上の管理者が多く、55歳以上の管理者資格を持った人が昇

格できない。早急に役職定年を設けるべきである。また、ＪＲ四国では定年延長を検討しているのか教えていただきたい。

育児休職を取得すると昇級号俸が減じられるため、組合員は取得に二の足を踏んでいる。育児休職を取得しやすくなるよう制度を改善されたい。

連合の中の旧総評系が立憲民主党の支持を表明し、組織内候補を擁立しているという話を聞いた。ＪＲ連合は政治に対してどのような対応を取るのか。

**宮地委員（高知支部）**

ＳＡＳ治療の対応方について粘り強く交渉をお願いしたい。

エキスパート社員の多様な勤務制度として専用交番が導入されるが、高知地区での導入を希望する組合員もいることから、今後の展開や展望を教えてほしい。

**川中委員（青年女性会議）**

女性組合員の育児休職後の復帰については、働き方に多様性を持たせ、離職を防ぐためにも、受け皿となる日勤職場を増やしてほしい。また、エキスパート社員と女性社員の働き方に共通する部分を組み合わせて働き方も提案してほしい。

女性組合員が取得する休暇の名称について、女性特有の生理休暇や不妊治療の休暇を、通常の有給休暇も含めて「エフ休暇」とし、使用用途を分からなくし、取得しやすくなるよう、制度改善を図られたい。

**大谷書記長**

人事賃金制度については、本日いただいた意見・要望を踏まえ、問題等について会社と議論していきたい。

役職定年については、グループ会社を含め年金が満額支給となった方は退職して後進に譲るべきと訴えている。要員需給等の関係からすぐに解決できないが、引き続き改善を図りたい。

育児休職取得に伴う昇給の取り扱いについては、良い制度があるにもかかわらず取得期間によって昇給号俸が減ずることは早期に改善を図るよう以前から強く申している。引き続き春闘交渉でも議論していく。

ＳＡＳの関係も併せて交渉していく。エキスパート社員の専用行路については、高松運転所以外の区所で専用交番を作成するとは聞いていないが、引き続き検討を求めていく。併せて、エキスパート社員だけでなく育休復帰後の女性社員が乗務しやすい行路としても検討を求めていく。また、育休復帰時の女性が希望する職場は乗務員だけとは限らない。復帰する本人の意向を聞き、条件が合う職場で勤めてもらっている。日勤職場の数は限られるが、できるだけ女性社員の希望が叶うよう引き続き協議していきたい。

「エフ休暇」への名称の変更、クラブ活動中や私傷病等における試験の救済措置については、他社の事例も参考にしながら会社と議論したい。

**森安執行委員**

育児休職に関係して、２月24日にレディースミーティングを開催する。女性特有の問題点を意見交換する貴重な場と考えており、今回は、育児休職を実際に取得した方や取得中の方も参加するので、いろいろな意見をいただきたい。

**幸副執行委員長**

定年延長については、会社からそのような提案は受けていない。

育休復帰については、組合が職場の拡大を求めた結果、乗務員の方が育休から復帰し日勤職場で働いている事例がある。本人の意向に沿えるよう、復帰の際には面談でしっかり訴えていただきたい。また、育児等のやむを得ない理由で退職した社員が復帰できる再雇用制度も組合は獲得しているので、そういった制度も周知していきたい。

**政所ＪＲ連合企画部長**

ＪＲ連合の政治活動の考え方は、ＪＲ連合の運動に理解し、政策実現や問題解決のために動いてくれる議員を単組から推薦していただき、応援している。ＪＲ連合は、政権与党に対峙する二大政党制に向け、中道で国民のため、生活者のため、労働者のために活動してくれる政党とまとまりを創りたいと考えている。政局の混乱もあるが、議員懇のメンバーにも中道でまとまろうと活動する議員もいるので、応援していきたい。

**谷井委員（青年女性会議）**

育児短時間勤務の拡充について、現在は子の対象年齢が３歳未満となっているが、３歳以上の子の育児と仕事の両立が難しいと感じている人が多いことから、育児短時間勤務の対象年齢を小学校就学まで拡大されたい。

**中間委員（香川支部）**

工務職場の手当の新設について、引き続き粘り強い交渉を要請する。

パワフル活動について、工務系統では工事量の増加に伴い超勤が常態化しており、時間外に活動に取り組む余裕がない。パワフル活動は職場の活性化を目的とした自己啓発活動であるが、その準備に時間が費やされ、本来業務に支障をきたしている。昨年、パワフル活動の発表会において発表者、傍聴者、会場設営は超勤対応を認めるとあったが、そもそも、超勤をしてまでする必要があるのか。本来業務に支障をきたす自己啓発活動は廃止するか、年間件数を削減してほしい。

**藤原委員（香川支部）**

ダイヤ改正の度にワンマン列車が増え車掌が減る一方、臨時列車に伴う車掌の臨時勤務は増加していることから、適切な要員を確保されたい。また、車掌の多くは２〜３年で運転士養成のため転出してしまうが、技術継承や人材育成の観点から車掌として残る人を多くしてほしい。加えて、契約車掌は今後も増員していくのか、分かる範囲で教えてほしい。

土讃線の多客期における増結に伴うドア締切扱いについて、高松車掌区では指導担当が乗務しドアの締切を行っているが安全面に不安がある。ホームのかさ上げや延伸が費用的に困難であれば、列車の編成を短くする等の対応をお願いしたい。

近年、女性の乗務員が増加していることから、女性の指導担当やフォアマンの新設を要請する。

多度津の乗泊所の風呂場を、多度津駅、多度津運転区、高松運転所、高松車掌区の多くの社員が利用し混雑している。風呂場の新設または拡大を要請する。

３月のダイヤ改正で信用降車型ワンマン列車の本数が増加するとのことだが、これに伴い車掌による特別改札の乗務回数は増えるのか。

分会でも組織問題について学習会を開催しているが、本部においても学習会の開催と協力をお願いしたい。

**瀧本委員（営業部会）**

車掌見習い者は着任から２週間で審査を受け、３週目から本務で乗務しているが、不安が残る。見習い期間に余裕を持たせるべきである。

管理者の技術継承のために、運転所に交番担当を１名新設されたい。

車掌の釣銭準備金について、現在は２,０００円を持たされているが、この額では釣銭として間に合わず、個人で準備しているのが実情である。釣銭準備金の増額を要請する。

**津野委員（愛媛支部）**

子の育児を行う場合の保存休暇について、小学校就学までとなっている対象年齢を小学校卒業まで拡大されたい。また、孫の育児でも使用可能とされたい。

**大西委員（運転部会）**

複線区間でのワンマン列車は、ドアスイッチ扱いを誤ると重大な事故につながる。安全対策としてホームセンサーの試験を実施しているが、実用化に至らないのであれば、複線区間でのワンマンドアスイッチを扱う運転は取り止めるべきである。

高松運転所では運転士、検修ともに要員不足が常態化し、他職場より助勤を受けている状況である。転勤や運転士養成による適正要員の確保を要請する。

**岡田委員（運転部会）**

見習い運転士が自信を持って審査に臨めるように、練習運転に必要な日勤期間の確保を要請する。

空転・滑走対策について、信号冒進等によりお客様が負傷した場合、運転士に運転免許取消等の行政処分が科されることから、対策の確実な実施を要請する。併せて、事故のリスクを減らすために行き違い駅の見直しも実施されたい。

**兵藤委員（愛媛支部）**

松山の社宅が廃止される旨が昨年12月に居住者に通知されたが、組合と会社との協議の経緯について、分かる範囲で教えてほしい。また、修繕しないまま廃止される部屋もあると思うので、組合の見解をお聞きしたい。

夜間特殊業務手当について、総合労働協約改定交渉時に会社から「現状は他社と比べてそん色ない」旨の回答があったが、ＪＲ他社ではマルタイ業務は全て外注化されており、単純に比較できない。適切な額の手当とされたい。

高架橋からのコンクリート剥落について、検査を行うためには要員が必要となることも含めて交渉してほしい。

松山保線区西条駐在は、昨年11月に主任が退職し施設係の社員が主任の業務を代行している。これでは等級の意味がなくなってしまうので、適正な要員配置を要請する。

**大西委員（工務部会）**

電気職場の要員配置については、電気区における作業はグループ単位となっており、各グループ内で保全計画や勤務計画を主任が組んでいるが、ある職場では、２年近く主任の業務を代行している技術係の組合員がいる。経験年数や等級・号俸でみてもグループ内で筆頭ではなく、途中で上位の人の転入があっても代行を担当し続けているのは、問題があるのではないか。

**中井委員（本社支部）**

契約社員の雇用契約が、無期雇用制度に移行するのに伴い、昇給、退職金等の制度の新設を要請する。

**西岡委員（関連部会）**

関連会社の職場は高年齢者が多く、業務のノウハウは言わば職人芸となっており、その人が退職すると業務を継続できなくなる。グループ会社にもプロー社員を雇う動きはあるが、エキスパート社員や産休復帰後の女性社員向けの日勤職場は関連事業にはたくさんある。鉄道事業のもう一つの双璧として事業開発部門で収入を増やすのであれば、様々な方法で要員を確保すべきである。

**河野委員（青年女性会議）**

ジェイアール四国バスの家族手当について、現行では子供２人まで５,５００円、３人目から４,５００円となっているのを、３人目以降も５,５００円とされたい。

また、労働時間の10分延長やドリーム号便乗時間の削減、深夜乗務手当の削減等、会社からはマイナスの提案ばかりである。厳しい状況なのは分かるが、将来を担う若手組合員のモチベーションを向上できるよう、ベア獲得に向けて交渉をお願いしたい。

転勤に伴う手当について、転勤先から希望の勤務地に戻る際には引越手当が支給されるが、単身者の賃貸住宅への入居に要する敷金・礼金は支給されない。会社の都合で転勤しその役割を終えて戻るのだから、敷金・礼金を支給すべきである。

**大谷書記長**

仕事と子育てにかかる制度の改善については、育児短時間勤務は３歳まででは足りないとの意見をいただいている。育児短時間勤務制度は昇給欠格条項が削除される等少しずつ改善しているが、引き続き要求し良い結果を出したい。

パワフル活動については、36協定違反を受けて取り扱いを整理し、本社発表や部内発表に参加する人等、箇所長の指示を受けた場合には超勤対応とすることで整理できた。会社は業務改善のためにパワフル活動は必要と考えており廃止はされないが、回数を減らす等負担の軽減については引き続き問題提起していきたい。

車掌の要員については、要員がいなければ臨時列車を走らせるべきでないと訴えている。要員不足が改善できないのであれば、不急な臨時列車は取り止めるよう交渉していく。

ホームのかさ上げについては、安全を確保するために必要だと引き続き訴えていく。

女性のフォアマンについては、女性乗務員の拡大や男女平等参画の観点からも必要と考える。女性社員が定年まで生き生きと働けるような職場環境にすべく、女性に対する指導者の育成も大事であると訴えている。

多度津の風呂も拡大・新設について、

他の設備改善と同様にしっかり訴えていく。

信用降車型ワンマン列車の特別改札については、３月のダイヤ改正で信用降車型が１日８本から18本に増えると聞いているが、これに伴い車掌の特別改札が増えるとは聞いていない。

乗務員の見習いについては、審査前に不安があれば日勤に変更する等の対応をしてくれる他、本務になった後もしっかりフォローすることを会社と確認している。不安な点があれば管理者に遠慮なく相談していただきたい。

車掌の交番担当新設については、高松車掌区には交番担当者がいるが、これは運転科がないためである。運転所では夜間等運転科の交番担当者等と協力しながら対応可能と聞いている。要員が厳しい中での新設は難しいが今後会社と議論したい。

保存休暇の用途拡大については、秋の総合労働協約改訂交渉で小学生就学までの子の育児に拡大された。少しずつではあるが改善を図っており、引き続き声を上げていきたい。

複線区間でのワンマン列車について、ホームセンサー導入の結果が見えないのであれば、直ちに止めるよう申しており、会社も早期に結論を出すと聞いている。

松山の社宅廃止については、会社からの説明後、居住者等からの問い合わせに対応出来るよう本部も支部も会社も連絡を取り合っていたが、問い合わせはなかった。引き続き、要望等あれば是非本部に伝えていただきたい。経緯としては、12月の経営協議会において、社宅を廃止し土地を有効活用したいとの説明があった。会社には、居住者に対し少なくとも１年以上かけて説明すべきと訴えたが、平成32年度に黒字を計上する事業計画上急ぐ必要があったようだ。今回は期間が１年を切り入居者に迷惑がかかること、更に子供の転校は絶対に避けさせるべく、校区内に借り上げ社宅を１世帯あたり２、３件提示すること、併せて引っ越し費用も会社負担することや家賃の額についても特例措置を設けたことから組合としても了解した。今後、今回のように社宅地を有効活用することとなった場合は、１年以上前から周知させることも確認している。

契約社員の無期労働契約への転換制度取得者に対する制度については、退職年齢が決まったことから、退職金や昇給の金額についての考え方を、今春闘交渉で申し入れ議論を行っていく。

**幸副執行委員長**

関連会社の高年齢化に関する提案については、育休復帰の職域拡大を含めて会社に提案していく。

釣銭準備金については、適正な金額、増額しない理由、公金と私金を混同して使用することの問題点の有無等を会社と議論していく。

**嶋田副執行委員長**

組織問題も含め、分会・支部レベルでの学習会の開催は本部もサポートする。具体的には、ニーズのある分会・支部レベルにて学習会等の段取りをしていただき、それを本部が支援していく。

バス会社の３人目以降の家族手当の改善については、会社からは格差を設ける明確な回答が得られていない。今春闘でも改善を求めていく。

異動に伴う転居は、総合労働協約と春闘で申し入れている。

バス会社の異動の手当等は、転出の際には会社が負担するが、戻るときは里帰りであるから会社は負担しないという考え方である。しかし、実家が四国になく、持ち家もないという組合員は、どこに行っても転出であり整合性が取れていないことを訴えている。引き続き改善を求めていく。

ジェイアール四国バスでは平成16年の分社化以降ベアが実施されていない。今春闘においてもベア獲得を求めていく。また、バスの賃金体系はレールと異なり年令給と職能給を合算して基本給となっているが、その全体の改善と55歳到達後に減額となる年令給も改善が必要と考えている。

現在、バスでは重い会社提案を３件抱えている。昨年は、ドリーム号における便乗時間中の勤務時間は半分に換算するという内容と、実ハンドル時間以外である便乗時間中の深夜乗務手当は無支給とする内容。また一昨年には一日平均労働時間の10分の延長提案である。働き方改革関連法案の今国会での進捗によって、勤務時間の定義やその他の考え方も出されるかもしれないが、国会の動向も勘案しながら、自動車支部業務委員会で議論を重ねて今後の方向性を検討していきたい。

**森安執行委員**

線路閉鎖工事監督や保守用車監督の手当については、秋の総合労働協約改訂交渉でも獲得できなかったが、引き続き強く交渉していく。

高架橋からのコンクリート剥落については、検査の実施には要員が必要となることを含め会社に申し入れていく。

主任、業務の代行については、会社からは代行者をフォローし、早期に主任を配置するとの回答があったが、約２年と長期間代行していることから、会社に改善を求める。

マルタイの手当については、９月の団体交渉において会社から「ＪＲ他社は現在では外注化しているため一概には比較できないが注視したい」との回答があった。その後の経過については確認する。

---

# 大谷書記長総括答弁（要旨）

第31回定期本部委員会
四国旅客鉄道労働組合（JR四国労組）
JR四国労組

## ■安全・安定・安心輸送の確立

ＪＲ四国労組は、「安全の確保は、私たち輸送業務に携わる者が絶対に守るべき使命であるとともに、すべてに優先する最重要課題である」と認識し、取り組んでいる。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。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」ということを各職場全組合員で再度、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。冒頭、委員長挨拶でもあったが、「尊い命を預かりお運びする責任の重さを常に持ち、あたりまえのことをちゃんとする」取り組みが重要である。改めて、基本動作の意義や必要性の共有化による浸透・徹底に向けての取り組みを深度化していく。

安全に関する会社との協議においても、それぞれの職場の最前線で業務に従事されている組合員の安全環境を構築させるべく、安全・事故防止に関する諸問題に対し、経営協議会等のあらゆる場を通じて解決を図り、「安全へのチェック機能」をさらに強化していく運動を展開していく。

併せて、自らの安全を守れずにお客様の安全は守れないとの立場から、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」を引き続き目指す。

## ■２０１８春闘の取り組み

ＪＲ四国の中間期決算（個別決算）は、14年ぶりに四国で開催した四国ＤＣや、４月に運行を開始した「四国まんなか千年ものがたり」等を活用した観光誘客、更には好調なインバウンド等により、鉄道運輸収入が対前期比１０１、４%の121億円となったが、有価証券運用益の減少等により営業外利益が減少した結果、経常利益は前年同期より７億円減少の７億円となった。また、９月の台風災害により、30億円という当社にとっては非常に大きな損失を計上し、法人税などを差し引いた結果、中間純損失は４期連続の減益となる22億円となり、６期ぶりの赤字決算となった。平成29年度通期の業績見通しでも、21億円の純損失を見込む非常に厳しい数字となっている。上期における鉄道運輸収入が前年同期より増加した中での災害発生による特別損失の計上は、非常に残念でならない。

また、ジェイアール四国バスにおいては、高速バスにおける４県合計の輸送人員では、ほぼ前年並みで推移したが、営業収益では対前年98・４%の減収となった。運送収入も前年を下回り、ＬＣＣとの競合等もあり、予断を許さない状況にある。

このように、私たちを取り巻く環境は非常に厳しくなっているが、私たちは、「賃金は最大の労働条件」との認識に立ち、連合・ＪＲ連合方針を踏まえ、本委員会で議論した、定期昇給の確保を絶対条件として、引き続き「必達目標賃金への到達」を目指し、ベースアップの獲得に取り組む。

具体的には、月例賃金総額６，０００円以上の引き上げを求め、ＪＲ連合統一要求、純ベア３，０００円を平均賃上げ方式で要求する。また、エキスパート社員及び契約社員については、秋の契約更新時に、月給適用者は賃金カーブ維持相当分を、時給適用者については、「時間給額40円」の引き上げを目指し要求していくとともに、ＪＲ四国においては今春闘においても夏季手当を同時要求する。

併せて、労働時間短縮やワーク・ライフ・バランスに資する制度改善等についても、本日頂いた意見等も踏まえ要求することとし、「総合生活改善闘争」として精一杯交渉を行っていく。

ジェイアール四国バスの賃金引き上げや制度改善要求についても、ＪＲ四国と同様に、本委員会の決定を受け、賃金改善、労働時間短縮やワーク・ライフ・バランスの取り組み等を要求し、交渉を強化し改善を図っていく。

また、今春闘においても、グループ労組を含めた全組合員総掛かりの闘いを展開するため、本委員会終了後、ＪＲ連合四国地協及び各県協等で春闘討論集会を開催する。

## ■政策課題解決の取り組み

今年度末で期限切れを迎える軽油引取税減免措置については、ＪＲ連合をはじめとする関係者の協力により、３年間延長されることとなった。御礼を申し上げる。ただ、今回の課題が解決したとしてもやはり時限的な措置でしかなく、他の支援策も含め、抜本的な解決策とはなっていない。併せて昨年の台風災害においては、復旧に莫大な費用が必要である。当社だけではなく、台風や集中豪雨等は全国で頻発しており、事業者のみでの復旧対応は厳しいため、鉄道軌道整備法に基づく災害復旧の要請等併せてその適用要件等の緩和に取り組んでいかなければならないと引き続きＪＲ連合等と連携を図りながら力強く、政策課題の解決に向け取り組んでいく。

また、鉄道の高速化についても、四国の鉄道ネットワークを維持するためには収入の柱が必要と考えており、その柱として新幹線の導入が必要と考える。昨年発足した「四国における鉄道ネットワークのあり方に関する懇談会Ⅱ」等の動向も踏まえ、引き続き様々な場面において、四国の新幹線の必要性を訴えるとともに、新幹線導入に向けた機運の醸成に努める。

ジェイアール四国バスにおいても、ＪＲ連合自動車連絡会に積極的に参画し、バス事業における政策課題解決に向け取り組む。

---

# ＪＲ連合第30回中央委員会開催

## 2018春闘方針をはじめ当面の活動方針を満場一致で決定

ＪＲ連合は２月５日（月）、和歌山市「ホテルグランヴィア和歌山」において、中央委員、特別中央委員、傍聴者など約２００名の参加の下「第30回中央委員会」を開催した。

初めに、幸副執行委員長が議長に選出され、「ＪＲ連合結成25年の政策課題と組織課題、さらなる前進を図り、これからも安全で信頼されるＪＲを築こう！」のスローガンが提起された。

ＪＲ連合を代表して松岡会長は、依然として厳しいＪＲ二島・貨物会社の経営状況や民主化闘争について触れ、改めて取り組みを進めていく決意を表明した。

その後、執行部より大会以降の経過報告並びに、安全の確立、２０１８春季生活闘争、民主化完遂・組織課題、及び政策課題実現等を柱とする当面する活動方針が提起された。

提案後、各単組及びグループ労組代表など11人から委員会方針を補強する活発な発言があり、ＪＲ四国労組からは、嶋田副執行委員長が安全の確立、災害復旧に係る支援の要望、２０１８春闘、民主化闘争の取り組みについて発言し、討論に参加した。

執行部の答弁の後、すべての議案が満場一致で採択された。

---

# ＪＲ連合　四国地協定期委員会

# 2018春闘討論集会開催！

### ＪＲ四国労組及び各グループ労組の春闘方針を確認

ＪＲ連合四国地方協議会は２月17日（土）、香川県宇多津町「ホテルアネシス瀬戸大橋」において、第26回定期委員会及び２０１８春闘討論集会を開催し、新年度の活動方針及び役員体制を決定した。

冒頭、中濱議長は、「グループ各社を取り巻く状況は依然として厳しい。このような中会社の経営基盤を支えているのは、我々組合員である。安全・安定・安心の確保、２０１８春闘の勝利、政策課題解決の取り組みに奮闘し、ＪＲ連合の一員として統一要求を行い、組合員のしあわせ実現に向け総掛かりで取り組んでいくとともに、地方協議会に結集する仲間の団結・強化を図り、四国地協の活動が地域の中で理解されるよう、運動への参画を要請する」と訴えた。

また、定期委員会終了後、ＪＲ四国労組、ジェイアール四国メンテナンス労組、四国キヨスク労組、ジェイアール四国ホテル開発労組及び徳島ターミナルビル労組の代表者ら約90名が参加し、春闘討論集会が開催された。

議事ではＪＲ連合の北村労働政策部長から、「２０１８春季生活闘争の取り巻く情勢及びＪＲ連合方針」について報告があり、その後、事務局より四国地協の具体的な春闘方針が提起され、討論の後、満場一致で採択された。

最後に、中濱議長の団結ガンバローで終了した。