

### 第33回定期本部委員会 職場討議資料

## 【メインスローガン】 新たな時代に 新たな風を!

- 1 安全・安定・安心輸送の確立に向け、  
最大限取り組みよう!
- 2 2020春季生活闘争に勝利し、  
賃金の引き上げ、生活改善を実現しよう!
- 3 J R連合との連携を強化し、  
政策課題の解決を図ろう!

### 定期大会以降の 経過について

### 安全・安定輸送に 向けた取り組みについて

J R四国労組は、安全の確保が鉄道事業者にとって絶対的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の認識の下、取り組みを強化してきました。

そのような中、昨年11月19日、高徳線・讃岐相生(阿波大宮間)の大坂山トンネル内において、剥落防止用鋼板の一部が剥落するという事故が発生しました。幸い、この落下によるお客様への被害はありませんでしたが、一歩間違えれば重大事故につながる恐れのある事象であり、過去にも高架橋及び駅舎軒下からコンクリート片等が落下する事故が発生させており、安全運行に対する信頼を失墜させかねない重大な

事象と捉え、会社に原因究明と再発防止策を明らかにするよう申し入れを行いました。

また、落葉時期を中心に、予讃線や土讃線において空転・滑走事象が多く発生し、列車遅延等お客様に迷惑をおかけしました。特に滑走については衝突等の重大事故につながる恐れから、早急に対策を講じるよう緊急の申し入れを行うとともに、実効性のあるあらゆる対策の実施と、現場への周知の必要性など、「現場第一主義の徹底」の着実な展開について会社と協議を行ってまいりました。

あわせて、グループ会社や協力会社も含め傷害事故も頻発していることから、安全最優先の職場環境整備を強く求めてまいりました。

組合は、経営協議会や会社窓口を通じ、さらなる安全性の確保に向けた検査体制の確立や方法の見直し、ハード対策の導

入を含めた実効的対策の継続実施を訴えるとともに、「安全最優先」の企業風土・安全文化を醸成させるため、労使で協力しながら安全・事故防止に関する諸問題の解決改善に向け徹底した議論を行いました。

なお、10月15日にはJ R連合(第11回安全シンポジウム)が高松市で開催され、J R四国労組から約100名が参加し、安全確認やコミュニケーションの重要性に関する講演やパネルディスカッションなどを通じて、労働災害の撲滅に向け安全意識の高揚を図りました。

一方、J R連合が最重要課題として掲げ運動を展開してきた「すべてのJ R関係労働者の死亡事故・重大労災ゼロ」の取り組みにおいては、グループ労組との連携のもと1月23日に「云々アイスカッション」を四万十市で開催するなど、職場の安全整備にも取り組みました。

また、労使対等の立場で要求しました。

(2) 労働条件に関する要求については、労働時間短縮、割増賃金の増額を中心とした88項目要求しました。なお、主な要求は以下のとおりです。

- ### 労働条件の維持・改善について
- #### 1 総合労働協約の改訂等について
- 本部は、第1回業務対策委員会において、基本的な考え方の確認と昨年度までの未解決事項を中心に、各支部より提出された要求事項を精査し、昨年8月14日、「総合労働協約改訂について」を申し入れたとともに、あわせて「2019年度準組合員(エキスパート社員及び契約社員)の賃金引き上げ」について申し入れました。
- (1) 労使間ルールについては、労使対等の立場で要求しました。
- (2) 労働条件に関する要求については、労働時間短縮、割増賃金の増額を中心とした88項目要求しました。なお、主な要求は以下のとおりです。

- (1) 労働時間短縮についての実施計画  
① 労働時間短縮についての実施計画  
② 年間休日120日への増加  
③ 超過勤務手当、夜勤手当、祝日勤務手当等の改善  
④ 技能手当・職務手当・特殊勤務手当の新設及び支給額の改善  
⑤ 初任給・55歳以上の基本給支給率の改善  
⑥ 多様な休暇制度の新設及び改善(配偶者出産・リフレッシュ等)  
⑦ 育児・介護等に関する諸制度の改善及び職場復帰の支援体制拡充  
⑧ 定期健康診断及びSASの検査・診察・治療時等の対応改善  
⑨ 準組合員(エキスパート社員)の多様な働き方の整備  
⑩ 準組合員(契約社員)に関する諸制度の改善
- (3) 2019年度準組合員の賃金引き上げについて  
2019年度準組合員の賃金引き上げについては、エキスパート社員及び

び契約社員が「働きがい」を実現できる労働条件の充実・前進を目指して取り組まれました。

(4) 交渉経過  
8月29日の第1回交渉において、組合より要求項目の主旨説明を行い、項目の対し会社側は、「会社の体力、貴側の要求を主として踏まえ、今後鋭意検討していく」との考えを示しました。あわせて「エキスパート社員の本賃金については、現行の水準で特段問題ない」と考えられることから今年度の改定は行わないこととする。また、契約社員の本賃金については、(時給適ユーザー)の基本賃金の改定を行う。との回答があり、基本賃金改定にあわせ、皆勤手当を廃止するとの説明もありました。これに対し組合は、皆勤手当を廃止することによる賃金水準の低下は発生しないことを確認するとともに、「厳しい要件需給の中において、エキスパート社員及び契約社員は非常に大きくなっており、勤労意欲向上のためにも全般的な賃金・制度改善は重要である。特に新設及び改善などの施策は、女性特有の休暇制度など、夜勤業務の改善は喫緊の課題である。」と強く訴えました。

持ち帰り業務対策委員会を開催した結果、一部にはあるが契約社員の本賃金の増額が図られたこと、労働条件の向上に向けて引き続き交渉を継続することを確認し、賃金改善については同日妥結しました。

9月19日の3回目の交渉において、以下の項目について回答が示されました。あわせて会社より、昨年の総合労働協約改訂交渉に伴う時間計算金の計算に「無期契約社員」の保存休暇の

- 具体的取扱い並びに、「住宅補助金の給付時期及び住宅等使用料の算定方法の一部改正」について説明があり、協議しました。
- 「住宅補助金の給付時期及び住宅等使用料の算定方法の一部改正」については、2020年の人事給与システム改修に伴う変更によるものであり、組合員に不利益は発生しないことを確認するとともに、「今回の交渉ではサポーター社員(時給適ユーザー)の基本賃金の改定を含む、11項目の改善が図られた。今回改善されなかった年間休日増や働きがいを持つて働き続けたいと思える全世代の賃金改善及び60歳以降の雇用制度の確立、子育て世代の支援充実についても、今後も組合員の声を踏まえ引き続きしっかりと要求していく。特に初任給の改善や、初任給調整手当のあり方、離職防止のためにも、若年・中堅層が将来も働きやすい環境の持てる制度改善を図るとともに、労働力の確保・定着の観点から55歳以上の基本給支給率の見直し、エキスパート社員の一時金係数(0.4)の撤廃などについても早急に改善すべきである。組合員がJ R四国に入社してよかったと思える制度となるよう、今後も前向きに検討を行うよう求める。」等と強く訴えました。
- 交渉終了後、業務対策委員会を開催し、幅広い世代、職種、雇用形態において、多くの項目で改善が図られたと判断し妥結しました。

- ### 2 2019年度年末手当及び年末一時金について
- 本部は、昨年10月16日、第6号「2019年度年末手当の要求」及び申
- を除く。また、休日等に受診した場合は、36協定の連続勤務日数を算出するにあたって、当該日を勤務した日として取り扱わない。
- (2020年4月1日実施)
- 【エキスパート社員の有給休暇の改善について】
- エキスパート社員の「選挙等休暇」を有給休暇とし、「災害休暇」の付与期間を5日以内に必要時間又は日に改める。
- (2019年10月1日実施)
- 【契約社員の緊急呼出手当新設について】
- 契約社員の緊急呼出手当を新設し、支払範囲及び支払額は社員のものと同等とする。
- (2019年10月1日実施)
- 【契約社員の社宅・寮の利用対象条件の緩和について】
- 契約社員のうち県外出身者(通勤困難な県内出身者も含む)については、採用後5年以内限り、社宅・寮及び借上寮への入居を許可する。
- (2019年12月1日実施)
- 【契約社員の賃金控除項目の拡大について】
- 契約社員の賃金控除項目として、次の5項目を追加する。
- ① 社宅の使用料
  - ② 会社が指定する商品等の購入代金及びこれに準ずるもの
  - ③ 労働金庫預金、返済金及び利息
  - ④ 労働組合が行う共済事業の掛金
  - ⑤ 団体契約保険及び団体保険の保険料
- (2020年4月1日実施)

第7号並びに申第8号「準組合員(エキスパート社員及び契約社員)の2019年度年末一時金の要求」について申し入れ、11月1日より団体交渉に入りまして、

要求の根拠として、(1) JR四国労組は「労働共同宣言」の理念に基づいた労使関係を基軸として、日夜「安全・安定輸送」の完遂と、2019年度事業計画目標の達成に向けて、全組合員が全力で取り組んでいる。

(2) 「自立経営の確立」に向け、今日まで各種施策の見直しや経費削減等に対して責任組合として最大限理解・協力し提言してきた。

(3) 要員費給が厳しい中、業務を遂行するため時間外労働や休日出勤などに協力している他、今夏も酷暑の中、それぞれの職場で日々奮闘してきた。

(4) 年齢断層がある中、若年層も責任度の高い業務に就いており、また55歳以上の組合員及び準組合員(エキスパート社員)も給与減額があるなか、高いモチベーションを維持して業務に就いている。

(5) 新たな支援措置に引き続き、期限切れとなる税制特例の延長など、あらゆる政策課題解決に対し、組織の総力をあげて取り組んでいる。

(6) 今年度も、2019年度「四国再発着増収キャンペーン」への取り組みとして執行委員会見解を話し、鉄道運輸収入235億円達成に向けて奮闘を要請するとともに、グループ会社支援のための利用促進キャンペーンにも取り組んでいる。

「今中間決算は、昨年度に発生した豪雨災害からの反動増が大きく影響しており、前々年度と比較する営業利益及び通期の営業利益の見通しともに下回っており、当社の経営環境は引き続き厳しい状況にあると認識している。

今年度の年末手当については、世間相場及び今後の経営見通し等を客観的に判断して、検討を進めていきたいと考えているが、鉄道運輸収入は昨年度の災害前の水準まで戻っており、今後も当社を取り巻く経営環境は厳しい状況が続くと想定されることを踏まえ、慎重に検討せざるを得ないと考えている。」との考え方が示されました。

これに対し組合は、「組合員は今日まで『安全・安定輸送』を第一義に収入の確保に向けて努力するとともに、厳しい要員需給の中各種効率化施策に理解し協力してきた。その取り組みを最大限評価し、組合員のモチベーションを低下を避けるためにも、誠意ある回答を強く要請する。中間決算における鉄道運輸収入119億円の確保は、昨年度の西日本豪雨災害に伴う減収分を取り戻すべく、組合員がそれぞれ持ち場で奮闘した結果であることから、目に見えない形で評価すべきである。55歳以上の組合員、準組合員(エキスパート社員)においても社員と同様の業務に就いているが、基本賃金が低いことから加算額を支給すべきである。

さらに、我々はJR四国の経営安定に向け政策課題にも組織をあげて取り組んできた。その成果を目に見えない形で評価すべきである。」等々を強く訴え、精力的に交渉を重ねました。

11月22日の交渉において、支給月数は基準内賃金の1.89ヵ月分、準組合員(エキスパート社員)及び契約社員)の一時金についても社員に準じた回答がありました。

組合は持ち帰り業務対策委員会を開催し、会社を取り巻く状況は、鉄道運輸収入が豪雨災害以前水準には戻りきっており、依然として厳しい状況の中、我々の「安全・安定輸送及び収入の確保」に向けた取り組み「厳格な要員需給の中各種効率化施策への理解と協力」を踏まえ、JR四国の経営安定に向けた政策課題解決への取り組み「エキスパート社員及び契約社員の日々の懸命な取り組み」について最大限評価していることを踏まえ、昨年度の年末手当の支給数を0.06ヵ月分上回っていること、さらに年間の支給月数でみると、千円高速の影響を受けた2009年度に並ぶ最高水準の支給月数(378ヵ月分)となったこと等について議論・検討した結果、会社として精一杯の回答であると判断し受けました。また、責任組合として下期に向けて「安全・安定輸送」及び「収入の確保」に取り組むことも確認しました。

11月22日の交渉において、支給月数は基準内賃金の1.89ヵ月分、準組合員(エキスパート社員)及び契約社員)の一時金についても社員に準じた回答がありました。

組合は持ち帰り業務対策委員会を開催し、会社を取り巻く状況は、鉄道運輸収入が豪雨災害以前水準には戻りきっており、依然として厳しい状況の中、我々の「安全・安定輸送及び収入の確保」に向けた取り組み「厳格な要員需給の中各種効率化施策への理解と協力」を踏まえ、JR四国の経営安定に向けた政策課題解決への取り組み「エキスパート社員及び契約社員の日々の懸命な取り組み」について最大限評価していることを踏まえ、昨年度の年末手当の支給数を0.06ヵ月分上回っていること、さらに年間の支給月数でみると、千円高速の影響を受けた2009年度に並ぶ最高水準の支給月数(378ヵ月分)となったこと等について議論・検討した結果、会社として精一杯の回答であると判断し受けました。また、責任組合として下期に向けて「安全・安定輸送」及び「収入の確保」に取り組むことも確認しました。

これに対し組合は、「組合員は今日まで『安全・安定輸送』を第一義に収入の確保に向けて努力するとともに、厳しい要員需給の中各種効率化施策に理解し協力してきた。その取り組みを最大限評価し、組合員のモチベーションを低下を避けるためにも、誠意ある回答を強く要請する。中間決算における鉄道運輸収入119億円の確保は、昨年度の西日本豪雨災害に伴う減収分を取り戻すべく、組合員がそれぞれ持ち場で奮闘した結果であることから、目に見えない形で評価すべきである。55歳以上の組合員、準組合員(エキスパート社員)においても社員と同様の業務に就いているが、基本賃金が低いことから加算額を支給すべきである。

さらに、我々はJR四国の経営安定に向け政策課題にも組織をあげて取り組んできた。その成果を目に見えない形で評価すべきである。」等々を強く訴え、精力的に交渉を重ねました。

11月22日の交渉において、支給月数は基準内賃金の1.89ヵ月分、準組合員(エキスパート社員)及び契約社員)の一時金についても社員に準じた回答がありました。

組合は持ち帰り業務対策委員会を開催し、会社を取り巻く状況は、鉄道運輸収入が豪雨災害以前水準には戻りきっており、依然として厳しい状況の中、我々の「安全・安定輸送及び収入の確保」に向けた取り組み「厳格な要員需給の中各種効率化施策への理解と協力」を踏まえ、JR四国の経営安定に向けた政策課題解決への取り組み「エキスパート社員及び契約社員の日々の懸命な取り組み」について最大限評価していることを踏まえ、昨年度の年末手当の支給数を0.06ヵ月分上回っていること、さらに年間の支給月数でみると、千円高速の影響を受けた2009年度に並ぶ最高水準の支給月数(378ヵ月分)となったこと等について議論・検討した結果、会社として精一杯の回答であると判断し受けました。また、責任組合として下期に向けて「安全・安定輸送」及び「収入の確保」に取り組むことも確認しました。

これに対し組合は、「組合員は今日まで『安全・安定輸送』を第一義に収入の確保に向けて努力するとともに、厳しい要員需給の中各種効率化施策に理解し協力してきた。その取り組みを最大限評価し、組合員のモチベーションを低下を避けるためにも、誠意ある回答を強く要請する。中間決算における鉄道運輸収入119億円の確保は、昨年度の西日本豪雨災害に伴う減収分を取り戻すべく、組合員がそれぞれ持ち場で奮闘した結果であることから、目に見えない形で評価すべきである。55歳以上の組合員、準組合員(エキスパート社員)においても社員と同様の業務に就いているが、基本賃金が低いことから加算額を支給すべきである。

さらに、我々はJR四国の経営安定に向け政策課題にも組織をあげて取り組んできた。その成果を目に見えない形で評価すべきである。」等々を強く訴え、精力的に交渉を重ねました。

「2019年度に実施する駅の効率化施策について(追加施策)」今後、駅の要員需給は更なる逼迫が予想され、現行の駅(ワープラザを含む)営業体制を将来にわたって維持することは困難です。一方で、世間では技術の進歩や時代背景の変化もあり、機械化やインターネット化による人件費削減の傾向が浸透しつつあります。そこで、持続可能な駅の営業体制の構築に向け、次世代型自動販売機の導入によるサービスマン削減や一部駅の業務の効率化や一部駅のワープラザ廃止、契約社員化の曜日休日等各種効率化について今後数年間で進めていきたいと考えております。

ついては、2019年度の実施内容(追加施策)を以下のとおりとし、順次効率化を進めてまいります。

1. 営業時間の短縮及び土曜・日曜・祝日の休日化(2駅追加)  
取扱収入が下位にある、マルス非設置の契約社員化駅について、おおよそ1時間ほど出札時間を短縮し、かつ曜日休日化とする。(卯之町、佐古)

2. 一部ワープラザの廃止(1駅追加)  
ワープラザのうち、特に収益額の低い店舗を廃止する。(伊予大洲)

3. 日勤駅長の廃止及び契約社員化(1駅追加)  
ワープラザを廃

止する伊予大洲駅について、駅長を廃止し契約社員化とする。

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

そのような状況を踏まえ、改めて現在管理者が担っている当務業務を精査したところ、一般社員で遂行できる内容となっており、既に一部の駅で一部の内容は一般社員が当務業務を担っていることから、駅における当務業務は一般社員が担当することとす

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

【駅における当務業務について】  
会社全体の年齢構成により、今後社員及びエキスパート社員において管理者の大量退職が想定されており、特に管理者登用候補者の少ない営業系統において、管理者不足が喫緊の課題となつてい

とも一層の安全確保と安定経営に向けた基盤整備に労使一体となって邁進できるよう貴組合の理解と協力を強く求めます。」とのコメントがありました。

本部は持ち帰り検討した結果、この間「安全・安心輸送」を第一義に、効率化施策等経営基盤確立に向け取り組んできた組合員の努力と組合の主張を考慮した回答であり、昨年の年末手当を上回ったことなどについて議論し、これ以上の前進は困難であると判断し妥結しました。

(5) 職場環境改善の取り組みについて  
本部は「明るく働きがいのある職場づくり」の観点から、安全をはじめ事故防止、ダイヤ改正等の職場諸問題解決に向け、大会・各種集会等で出された問題点や、各分会の代表者が出席する業務委員会での議論を踏まえ、団体交渉等あらゆる場を通じて解決を図ってきました。

1 「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて  
私たちがJR四国労組は、結成以来、今日まで「企業一組合」に向けた組織の充実強化に取り組んできました。

きました。さらに、職場対話行動及び各種集会においては、より多くの組合員と現状認識及び問題点・情報の共有化を図り、組合員に対する情報発信に努めるとともに意思統一を図りました。

(1) 組織の現状  
JR四国労組の組織率は、JR四国では94.6%、ジェイアール四国バスでは99.0%、全体で95.1%であり、責任組合として当面の目標であった組織率90%台を維持しています。

(2) 組織拡大について  
昨年の定期大会以降、JR四国では契約社員から社員へ登用された9名及び中途採用者2名の加入がありました。一方、JR採用組合員1名が脱退する事象が発生しました。

2 民主化闘争への取り組みについて  
JR連合は、鉄道という基幹インフラ産業に革マル派などの過激派が影響力を行使することは、安全・安定輸送を提供する観点からも絶対に放置しておくことのできない問題であるとの認識に立ち、「民主化闘争」に取り組んできました。

が確立されました。さらに、次代のJR四国労組を担う青年女性組合員の基盤・育成を図るため、基本組織主催のユニオンスクールに参画するとともに、組織力の向上を目的とした各種レクレーションを企画・開催するなど、青年女性会議の育成・強化に積極的に取り組んできました。

3 JR四国労組退職者連絡会について  
JR四国労組退職者連絡会は、退職者の生活保障設計の充実と福祉事業活動推進を目的に結成されました。昨年9月18日にJR連合退職者連絡会「第9回定期総会」に参加し、一年間の活動方針を決定するとともに新たな役員体制を確立しました。

(1) 各支部青年女性会議との意志疎通・連携強化を図ることを目的に、本部青年女性会議常任委員会・本部青年女性会議拡大常任委員会を開催しました。

青年女性会議の育成・強化の取り組みについて  
昨年7月20日に香川県宇多津町「ホテルアネシス瀬戸大橋」において、「若力(しゃかりき)仲間と共に」をスローガンに掲げ、本部青年女性会議第27回定期委員会を開催しました。

「男女平等参画推進の取り組みについて」  
JR四国労組は、「男女平等参画推進委員会」の設置を決定して以降、男女平等参画推進に向け今日まで取り組んできました。

具体的には、女性組合員からの意見などを踏まえ、総合労働協約改訂等に申し入れに反映するとともに、職場環境の改善に取り組みしました。

部会活動の取り組みについて  
昨年8月20日に「部会二役会議」を開催し、一年間の取り組みの総括及び部会活動の充実を目指して部会任務の明確化に向けた意思統一を行いました。

組合活動参加のきっかけとなるレクレーション活動は、いかに青年女性組合員世代に興味・関心を持ってもらうかを視野に入れ、10月7日には「アクティブユース2019 in 鳴門&石井」(19 in 鳴門&石井)を11月17日から19日には「JOYレク冬の間2020(兵庫県八高高原スキー場、城崎温泉)」を青年女性会議が企画・開催し、青年女性組合員同士の交流拡大に努めました。

「政策・調査活動の取り組みについて」  
1 政策課題の解決に向けて  
(1) 持続可能な地域公共交通の実現に向けた取り組みについて  
急速に進む少子高齢化・人口減少等、交通産業を取り巻く環境の厳しさは増しており、地方路線における利用者数の減少に歯止めがかけられず、さらには、深刻な労働力不足や激甚化する自然災害、設備・車両の老朽化等の課題も浮き彫りとなつて

そのような中、2017年8月及び四国4県、経済界及び有識者等により構成された「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」が発足し、将来の持続可能な公共交通ネットワークの維持・充実にに向けた議論が開始された。昨年10月には、新幹線を骨格とした持続可能な公共交通ネットワークという将来像を示した「中間整理」が了承・公表されました。

JR四国労組は、同懇談会に労働界から参画し、四国交通労働協と連携し、情報の共有化を図るとともに、JR連合が提唱する「チーム公共交通」の形成、並びに「交通重点政策2018〜2019」の具現化に向けて取り組んできました。

2 調査活動の充実・強化に向けて  
2020年春季生活改善闘争及び新たな賃金到達目標の確立等をはじめ、賃金政策議論に反映し、昨年9月に全組合員を対象とした「JR連合第26回賃金実態調査」に各級機関の協力のもと取り組むとともに、10月にJRバス関係労働者を対象に、賃金をはじめと労働環境の把握に向

組んでいる支部・分会三役を対象とした本スクー... (1) JR四国労働組合の重要性や「世話役活動の重要性」や「労務協約や36協定」の「労務協約」の現状と課題等について理解を深めました。また、組合活動の原点となる「分会活動の活性化」についても学び、支部・分会活動のけん引役としてレベルアップを図りました。

### 2 新春セミナー

1月11日、香川県宇多津町「ホテルアネシス瀬戸大橋」において「新春セミナー」を約110名参加のもと開催しました。講師にはJR連合登山会長を迎え、「私たちが目指す『みんなのJR東山』と題し、国鉄改革を乗り越えた経緯や、みんなが組合活動に関わる大切さ、労働組合の役割や目指すべき姿などについて会長のこれまでの経験や交えながら講演頂き、参加者は真剣に耳を傾けていました。

### 2 広報活動について

(1) 昨年8月23日に広報担当会議を開催し、主にホームページを活用した情報発信の手法や、新聞の配布部数等について議論しました。新聞の配布については、将来的にはペーパーレス化も検討しますが、配布する取組みが分会における世話役活動のひとつであることから、当面は全組合員への配布として継続します。

「ACCES」の月刊「連合」等の配布を行い情報の共有化を図りました。

(5) JR四国労働組合ホームページに「JR四国労働組合」及び「JR四国労働組合」の「+α」(プラスアルファ)等を迅速に掲載し、タイムリーな情報提供に努めました。

(7) 「ACCES」の月刊「連合」等の配布を行い情報の共有化を図りました。

### ボランティア活動の取り組みについて

JR連合は、労働組合の社会的な役割に鑑み、ボランティア活動を重要な活動のひとつに位置付けて取り組んでいます。

(2) 昨年9月28日から29日には、山梨県早川町において地域活性化ボランティア活動が実施され、JR四国労働組合から2名が参加し、用水路の整備や休耕地の除草作業等を行い、地域の方々や他単組組合員との交流を深めました。

### 政治・共闘の取り組みについて

#### 1 政治関係について

(1) JR連合国会議員懇談会の活動について JR連合の抱える政策的・組織的課題の解決に向けて「JR連合国会議員懇談会」を中心に課題認識の共有化を図る等、国政への対応を強化してきました。

#### (2) 第25回参議院選挙の取り組みについて

私たちの制度政策要求を実現させるための政治活動は、「二島・貨物会社経営支援策」の取り組み等でも明らかになりました。私たちが掲げる政策課題解決に理解いただける政治家との連携を強化してきました。

(3) JR四国労働組合「四国の鉄道を考える国会議員連絡会」の活動について JR四国労働組合「四国の鉄道を考える国会議員連絡会」は、四国における総合交通体系の確立や様々な政策課題の解決を目指す、国会議員に賛同いただき活動を展開してきました。7月に実施された第25回参議院選挙において当選された永江孝子参議院議員にも新たに加入いただき、11月19日にはJR四国の現状と今後の課題等について意思統一を図るため第17回連絡会を開催しました。

#### (4) JR四国労働組合員団会議との連携強化について

「交通重点政策2018(2019)」等の課題解決のためには、地域と密接に関わる議員団員との連携・協力が重要であるとの認識のもと、連絡体制を密に取り組みを強化するとともに、昨年7月にはJR四国労働組合員団会議総会を開催し、向こう1年間の取り組みについて意思統一を図るとともに会員相互の意見交換を行いました。

#### 2 共闘関係について

(1) 連合・交通労働協について 今年度も東四国プロックが提唱する会議、諸行動や「連合・愛のカーン」など、多くの連合運動に参画し運動を展開してきました。

(2) JR連合四国地協について JR連合四国地協は、JR連合の地方機関として地方での産別及び単組との交流と連携を深め、組織の強化に取り組まれました。

#### (4) 四国再発見の取り組みについて

執行委員会見解を踏まえ、組織を挙げた増収活動への取り組みを要請し取り組んでまいりました。

### サークル活動について

昨年8月23日に「サークル協議会運営委員会」を開催し、2018年度の取り組みの振り返りと2019年度の行事予定について、確認・検証を行うとともに、本部主催行事における運営方法等についても検討を重ね、より充実した活動と各級機関においてそれぞれの行事開催を行うことを確認しました。

### 福祉・共済事業活動の取り組みについて

組合員とその家族の暮らしを守る福祉事業活動の推進には、組合員の理解と参画意識の高揚が必要とす。そのため、JR四国労働組合の取り組みを各種共済活動を通じて、周知活動を行ってきました。

### 2020年度生活闘争と労働条件改善の取り組みについて

#### 1 2020年度生活闘争を取り巻く情勢について

日本経済は、昨年10月の消費増税以降、経済指標が軒並み悪化しており、米中対立や日韓関係などに起因する通関問題、中東情勢をはじめとした地政学的リスク等の要素が重なるれば景気が失速する懸念があると指摘されています。

#### 2 連合の取り組みについて

(1) 2020年度生活闘争に向けた基本的な考え方 ① 賃金要求に対する考え方 2020年度生活闘争においては、社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ」に寄与する取り組みを強化する観点から、月例賃金にこだわらず、賃上げの流れを継続・定着させます。加えて、中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金の「格差是正」の取り組みの実効性を高めるためにも、働きの価値に見合った賃金の絶対額にこだわらず、名目賃金の最低到達水準の確保と目標水準への到達、すなわち「賃金水準

#### ② 賃金水準闘争を強化していくための体制整備

の追求」に取り組んでいきます。 ③ 「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現 2020年は「働き方改革関連法」が本格的な施行を迎えることとなります。一方、雇用情勢においては、雇用不足の深刻さが増えています。このような情勢で迎える2020年度生活闘争ですが、労働組合が社会・経済の構造的問題解決を図る「牽引役」を果たし、プレッシャーを高めないければなりません。

#### ④ 働き方も含めた「サブライチエーション全体で生み出した付加価値の適正分配」

「働き方改革関連法」の改正事項が大企業から先行適用される中、大企業等による長時間労働是正をはじめとした取り組みが、下請け等中小企業への「しわ寄せ」にならないように取り組みを進めることが重要です。加えて、2019年10月の消費税増税分を確実に取引価格に転嫁できるように、職場労使を含め連合全体で取り組むとともに、経営者団体及び関係省庁と



性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就業形態など、様々な人々がお互いを認め合い、職場を実現するための、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取組みます。

i 改正女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法等の周知徹底と点検

ii あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み

iii 合理的な待遇差の是正に向けた取り組み

iv 雇用安定に向けた取り組み

v 同一労働同一賃金に関する取り組み

vi 同一労働同一賃金の法定2020年4月(中小企業は2021年4月)より施行されることを踏まえ、

vii 有期雇用・派遣労働者の労働条件を点検し、無期転換労働者についても、法の趣旨に基づき同様の取り組みを進めます。

viii 派遣労働者に関する取り組み

ix 同一労働同一賃金の法定2020年4月(中小企業は2021年4月)より施行されることを踏まえ、

x 有期雇用・派遣労働者の労働条件を点検し、無期転換労働者についても、法の趣旨に基づき同様の取り組みを進めます。

xi 派遣労働者に関する取り組み

xii 同一労働同一賃金の法定2020年4月(中小企業は2021年4月)より施行されることを踏まえ、

xiii 有期雇用・派遣労働者の労働条件を点検し、無期転換労働者についても、法の趣旨に基づき同様の取り組みを進めます。

xiv 派遣労働者に関する取り組み

xv 同一労働同一賃金の法定2020年4月(中小企業は2021年4月)より施行されることを踏まえ、

xvi 有期雇用・派遣労働者の労働条件を点検し、無期転換労働者についても、法の趣旨に基づき同様の取り組みを進めます。

xvii 派遣労働者に関する取り組み

xviii 同一労働同一賃金の法定2020年4月(中小企業は2021年4月)より施行されることを踏まえ、

xix 有期雇用・派遣労働者の労働条件を点検し、無期転換労働者についても、法の趣旨に基づき同様の取り組みを進めます。

xx 派遣労働者に関する取り組み

そのうち3,000円を目安に純べア統一要求として求めます。

純べア統一要求以外の賃上げ要求については、総合生活改善や格差(雇用形態間、男女間等)は正の観点に立って各単組において判断することとしますが、各単組はワーキング・ライフ・バランスの実現に資することとします。

ii 定期昇給制度が確立されていない単組は、月例賃金総額10,500円以上の引き上げを目安とします。そのうち4,500円を定期昇給相当分、3,000円を目安に純べア統一要求として求めます。

純べア統一要求以外の賃上げ要求については、定期昇給制度が確立されている単組と同様に組みむこととします。

(3) 総合生活改善に向けた労働条件向上の取り組み

賃上げ要求以外の労働条件向上に関する要求については、「総合生活改善」の取り組みとして、JR各単組と同様のテーマを掲げて取り組みます。

特に、直近の課題として、働き方改革関連法(時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金、改正女性活躍推進法、ハラスメント対策関連法)への対応が求められることから、労使協議を通じて必要な対策を講ずることとします。また、時間外労働の上限規制等の適用猶予となつていない業種において、一般則に近づけるための取り組みを展開します。

(4) 有期・短時間・契約等で働く者の処遇改善に向けた取り組み

有期・短時間・契約

先行組合回答ゾーン(3月16日〜3月20日)を念頭に、回答引き出しに向け取り組みます。

6 職場環境改善について

職場諸問題の解決及び改善に向けた取り組みは、極めて重要であると認識しており、「明るく働きがいのある職場づく」の観点から諸問題の解決及び改善に向けて取り組みの強化を図ります。

具体的には、支部・分会を通じて職場諸問題を集約し、職場環境、福利厚生等の問題点について精査し、経営協議会に付議するなど解決及び改善に向けて取り組みます。

7 会社施策の対応について

会社は、2019年度事業計画において「中長期的な取り組み」として「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について、四国における公共交通ネットワークの活かし方、ききや鉄道への活用などについて議論を進めるとともに、それらを踏まえ当社が担うべき役割と使命の明確化の検討を進めます。また、2019年度は、引き続き修繕費を高い水準で計画することから、経営赤字の事業計画となるが、グループ一体となつて、2020年度を目標とする「自立経営の確立」の達成に向けて、各種課題の解決を図っていくこととする。一として、

JR四国労組も、雇用と安全の確保を公明に、労働組合としてのチェック機能を発揮しつつ、事業計画を共有化する立場から取り組みの強化を図ります。

そのうち3,000円を目安に純べア統一要求として求めます。

純べア統一要求以外の賃上げ要求については、総合生活改善や格差(雇用形態間、男女間等)は正の観点に立って各単組において判断することとしますが、各単組はワーキング・ライフ・バランスの実現に資することとします。

ii 定期昇給制度が確立されていない単組は、月例賃金総額10,500円以上の引き上げを目安とします。そのうち4,500円を定期昇給相当分、3,000円を目安に純べア統一要求として求めます。

純べア統一要求以外の賃上げ要求については、定期昇給制度が確立されている単組と同様に組みむこととします。

(3) 総合生活改善に向けた労働条件向上の取り組み

賃上げ要求以外の労働条件向上に関する要求については、「総合生活改善」の取り組みとして、JR各単組と同様のテーマを掲げて取り組みます。

特に、直近の課題として、働き方改革関連法(時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金、改正女性活躍推進法、ハラスメント対策関連法)への対応が求められることから、労使協議を通じて必要な対策を講ずることとします。また、時間外労働の上限規制等の適用猶予となつていない業種において、一般則に近づけるための取り組みを展開します。

(4) 有期・短時間・契約等で働く者の処遇改善に向けた取り組み

有期・短時間・契約

賃金要求項目の集中化を図るため、春闘時に同時要求することとします。

(4) 労働時間短縮の取り組みについて

労働時間の短縮については、今日まで具体的な要求を申し入れて取り組んできたが、JR四国を取り巻く厳しい経営環境の中で解決に至っていません。引き続き以下の要求を中心に取り組んでいきます。

① 今後の労働時間短縮についての実施計画

② 当面、年間休日120日

③ 36条協定における時間外労働時間の抑制

(5) 就業規則等の制度改善の取り組みについて

就業規則等の制度改善は、昨年の総合労働協約改訂交渉での下記の未決事項を中心に、2020春闘生活闘争においても粘り強く改善を求めようとしています。

① B単価、C単価、F単価等の改正について

② 初任給の改善について

③ 配偶者出産及び看護休暇並びに介護休暇の有給化や多様な休暇制度の新設について

④ 育児及び介護に関する諸制度の拡充について

⑤ 技能手当・職務手当の改善について

⑥ 準組合員(エキスパート社員)の多様な勤務制度の新設・拡大及び処遇改善について

⑦ 準組合員(契約社員)の諸制度の改善について

賃金要求項目の集中化を図るため、春闘時に同時要求することとします。

(4) 労働時間短縮の取り組みについて

労働時間の短縮については、今日まで具体的な要求を申し入れて取り組んできたが、JR四国を取り巻く厳しい経営環境の中で解決に至っていません。引き続き以下の要求を中心に取り組んでいきます。

① 今後の労働時間短縮についての実施計画

② 当面、年間休日120日

③ 36条協定における時間外労働時間の抑制

(5) 就業規則等の制度改善の取り組みについて

就業規則等の制度改善は、昨年の総合労働協約改訂交渉での下記の未決事項を中心に、2020春闘生活闘争においても粘り強く改善を求めようとしています。

① B単価、C単価、F単価等の改正について

② 初任給の改善について

③ 配偶者出産及び看護休暇並びに介護休暇の有給化や多様な休暇制度の新設について

④ 育児及び介護に関する諸制度の拡充について

⑤ 技能手当・職務手当の改善について

⑥ 準組合員(エキスパート社員)の多様な勤務制度の新設・拡大及び処遇改善について

⑦ 準組合員(契約社員)の諸制度の改善について

賃金要求項目の集中化を図るため、春闘時に同時要求することとします。

(4) 労働時間短縮の取り組みについて

労働時間の短縮については、今日まで具体的な要求を申し入れて取り組んできたが、JR四国を取り巻く厳しい経営環境の中で解決に至っていません。引き続き以下の要求を中心に取り組んでいきます。

① 今後の労働時間短縮についての実施計画

② 当面、年間休日120日

③ 36条協定における時間外労働時間の抑制

(5) 就業規則等の制度改善の取り組みについて

就業規則等の制度改善は、昨年の総合労働協約改訂交渉での下記の未決事項を中心に、2020春闘生活闘争においても粘り強く改善を求めようとしています。

① B単価、C単価、F単価等の改正について

② 初任給の改善について

③ 配偶者出産及び看護休暇並びに介護休暇の有給化や多様な休暇制度の新設について

④ 育児及び介護に関する諸制度の拡充について

⑤ 技能手当・職務手当の改善について

⑥ 準組合員(エキスパート社員)の多様な勤務制度の新設・拡大及び処遇改善について

⑦ 準組合員(契約社員)の諸制度の改善について

賃金要求項目の集中化を図るため、春闘時に同時要求することとします。

(4) 労働時間短縮の取り組みについて

労働時間の短縮については、今日まで具体的な要求を申し入れて取り組んできたが、JR四国を取り巻く厳しい経営環境の中で解決に至っていません。引き続き以下の要求を中心に取り組んでいきます。

① 今後の労働時間短縮についての実施計画

② 当面、年間休日120日

③ 36条協定における時間外労働時間の抑制

(5) 就業規則等の制度改善の取り組みについて

就業規則等の制度改善は、昨年の総合労働協約改訂交渉での下記の未決事項を中心に、2020春闘生活闘争においても粘り強く改善を求めようとしています。

① B単価、C単価、F単価等の改正について

② 初任給の改善について

③ 配偶者出産及び看護休暇並びに介護休暇の有給化や多様な休暇制度の新設について

④ 育児及び介護に関する諸制度の拡充について

⑤ 技能手当・職務手当の改善について

⑥ 準組合員(エキスパート社員)の多様な勤務制度の新設・拡大及び処遇改善について

⑦ 準組合員(契約社員)の諸制度の改善について

賃金要求項目の集中化を図るため、春闘時に同時要求することとします。

(4) 労働時間短縮の取り組みについて

労働時間の短縮については、今日まで具体的な要求を申し入れて取り組んできたが、JR四国を取り巻く厳しい経営環境の中で解決に至っていません。引き続き以下の要求を中心に取り組んでいきます。

① 今後の労働時間短縮についての実施計画

② 当面、年間休日120日

③ 36条協定における時間外労働時間の抑制

(5) 就業規則等の制度改善の取り組みについて

就業規則等の制度改善は、昨年の総合労働協約改訂交渉での下記の未決事項を中心に、2020春闘生活闘争においても粘り強く改善を求めようとしています。

① B単価、C単価、F単価等の改正について

② 初任給の改善について

③ 配偶者出産及び看護休暇並びに介護休暇の有給化や多様な休暇制度の新設について

④ 育児及び介護に関する諸制度の拡充について

⑤ 技能手当・職務手当の改善について

⑥ 準組合員(エキスパート社員)の多様な勤務制度の新設・拡大及び処遇改善について

⑦ 準組合員(契約社員)の諸制度の改善について

賃金要求項目の集中化を図るため、春闘時に同時要求することとします。

(4) 労働時間短縮の取り組みについて

労働時間の短縮については、今日まで具体的な要求を申し入れて取り組んできたが、JR四国を取り巻く厳しい経営環境の中で解決に至っていません。引き続き以下の要求を中心に取り組んでいきます。

① 今後の労働時間短縮についての実施計画

② 当面、年間休日120日

③ 36条協定における時間外労働時間の抑制

(5) 就業規則等の制度改善の取り組みについて

就業規則等の制度改善は、昨年の総合労働協約改訂交渉での下記の未決事項を中心に、2020春闘生活闘争においても粘り強く改善を求めようとしています。

① B単価、C単価、F単価等の改正について

② 初任給の改善について

③ 配偶者出産及び看護休暇並びに介護休暇の有給化や多様な休暇制度の新設について

④ 育児及び介護に関する諸制度の拡充について

⑤ 技能手当・職務手当の改善について

⑥ 準組合員(エキスパート社員)の多様な勤務制度の新設・拡大及び処遇改善について

⑦ 準組合員(契約社員)の諸制度の改善について

との競合、人口減少や少子高齢化のさらなる進展など、依然として厳しい環境が予想されますが、期末手当が住宅ローンや教育費など、生活費に占める割合は非常に大きくなっています。

よって、日々の「安全・安定輸送」、増収活動への取り組み、組合員の強い期待感やその努力に報いるためにも、労社に経営実績及びJR他社や世間相場等の動向を見極めながら執行委員会等において議論し、春季生活闘争時において要求することとします。

### 9 ジェイアール四国バスの労働条件改善等の取り組みについて

(1) 安全・安心輸送に向けた取り組み  
ジェイアール四国バスは、2019年度の事業計画において「お客様から信頼され安心して選択して頂けるバス事業者の要件」として、安全輸送とお客様の目線に立った接客サービスの提供が欠かせないという認識のもと、全社員が安全綱領を自分自身のものとしてプロ意識に徹し、引き続き安全・安心輸送の推進に向け、ハード・ソフトの両面から取り組んでいく」としています。

意思統一を図ります。  
(3) 賞与等の取り組みについて  
夏季賞与等の取り組みは、会社の業績と組合員の期待感、生活実態を踏まえ、世間相場の動向等も勘案しながら、春闘時における同時要求も含め業務委員会で議論し要求します。

(4) 職場環境改善の取り組み  
職場環境改善に向けた取り組みは、そこで働く組合員にとって大変重要な問題であることから、支部・分会と連携しながら諸問題の解決に向け取り組まします。

「企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて  
1 「企業一組合」への向けた取り組みについて  
私たちJR四国労組は、結成以来、今日まで「企業一組合」に向けた組織の充実強化に向けて取り組み、新規採用者を取り組む組織拡大を図り、責任組合として当面の目標であった組織率90%を維持しています。

このような状況を踏まえ、引き続き国労の動向も見極めながら、組織拡大の取り組みについて判断するとともに、自らの組織強化にも取り組んでいくこととします。

2 組織の充実・強化の取り組みについて  
組合員に対し、あるべき労働組合像に基づいた組織運営等を継承する取り組みを行い、以下、具体的取り組みを行います。

(1) 組織対策委員会の活用  
本部組織対策委員会を適時開催し、目的達成に向けた具体的な取り組みを検討するとともに、あらゆる機会を活用し情報収集・分析・検討を重ね、各級機関との合意形成を図ります。

す。さらに、未加入者に対してもきめ細やかな対応を行い、加入促進を図ることとします。

(6) 新規採用者に対する組織拡大の取り組み及び歓迎会の開催  
新規採用者及び社員登用者の全員加入に取り組みするとともに、加入後のフォローアップ体制を充実していきます。

3 民主化闘争への取り組みについて  
民主化闘争の最終目標は、革マル派浸透問題を解決することによってJR労働運動の分裂状況を終止符を打ち、真にJRの健全な発展に資するJR労働運動の一元化を達成することにあるといえます。

青年女性会議の育成・強化について  
青年女性会議には、JR四国労組運動を継承していくため諸活動を通じて次代を担うリーダーを育成するとともに、将来を切り拓く運動を創るという重要な任務があります。

「JR四国労組新聞」については、引き続き、各種会議や行事の内容及び各級機関の活動など、組合員と密着した記事に重点を置き、親しみやすい紙面づくりを行います。

1 政策課題の解決に向けて  
2020年度末で節目を迎える経営支援策をはじめ諸課題の解決や政策の実現に向け、「JR連合国会議員懇談会」及び「21世紀の鉄道を考える議員フォーラム」並びに「JR四国労組」「四国の鉄道を考える国会議員連絡会」等との連携をさらに

強化し、組織を挙げて取り組んでいくこととします。

(1) 持続可能な地域公共交通の実現に向けた取り組みについて  
(2) JR四国の経営安定化に向けた取り組みについて  
(3) 鉄道の抜本的高速化に向けた取り組みについて

2 調査活動の充実・強化に向けて  
「働き方改革」の導入等により、労働環境も大きく変わる中、幅広く組合員の意見集約を行う調査活動の充実・強化が求められています。

(1) 青年女性組合員（入社6年目以降）を対象とした「ユースコース」  
(2) 管理者組合員を対象とした「特設コース」（管理者セミナー）

2 広報活動について  
「JR四国労組新聞」については、引き続き、各種会議や行事の内容及び各級機関の活動など、組合員と密着した記事に重点を置き、親しみやすい紙面づくりを行います。

1 政治関係について  
JR四国労組「四国の鉄道を考える国会議員連絡会」や「JR連合国会議員懇談会」、「21世紀の鉄道を考える議員フォーラム」のメンバーと連携し、総合交通政策の実現や、具体的な課題の解決に向けて政治活動を展開します。

(2) JR四国労組議員団会議との連携強化について  
JR四国労組議員団会議に加盟する議員は4名です。今後も連絡体制を密にし、政策課題の解決に向けて取り組みを強化します。

2 共働関係について  
(1) 連合・交通労協  
連合四国ブロック・四国交通労協の提唱する国民運動等の諸行動に積極的に参加することを通じて、JR連合運動を地域に浸透させる取り組みを行います。

1 政治関係について  
JR四国労組「四国の鉄道を考える国会議員連絡会」や「JR連合国会議員懇談会」、「21世紀の鉄道を考える議員フォーラム」のメンバーと連携し、総合交通政策の実現や、具体的な課題の解決に向けて政治活動を展開します。

を回り、それぞれの独自性のあるサークル活動を支援していきます。

福祉・共済事業活動の取り組みについて  
福祉・共済事業活動の推進に向けて、以下の項目に取り組みます。

1 サークル活動について  
昨年8月に開催した「サークル協議会運営委員会」で確認されたとおりに、組合員とその家族が参加できるサークル活動を計画・開催するとともに、従来からの県協・支部・分会主催行事への補助についても有効活用

# 2020年「新春セミナー」「新春交歓会」開催!

1月11日(土) 香川県宇多津町「ホテルアネシス瀬戸大橋」において、2020年「新春セミナー」及び「新春交歓会」を開催した。今回の「新春セミナー」では、役員が急速な世代交代が進んでいることから、改めて労働組合について学んでもらおうと、JR連合より、荻山会長を講師に迎え、「私たちの目指す『みんなのJR連合』」と題して講演いただいた。



参加者は、国鉄改革を乗り越えた経緯や、みんなが組合活動に関わることの大切さ、労働組合の目指すべき姿などについて、会長の経験談を交えての話し合いに耳を傾けた。その後、連合香川、四国交通労協、国会議員をはじめとする多くのご来賓と各級機関の代表者ら約120名の出席のもと、2020年「新春交歓会」を盛大に開催した。

主催者を代表して大谷執行委員長は、日々の安全・安定・安心輸送確保に向けた取り組み等に御礼を述べるとともに、2020年春季生活闘争をはじめとする当面する諸課題に対する協力要請と、組合員と家族のしあわせ実現に向け奮闘する決意を述べた。また、新春交歓会の中で、特別功労者表彰が行われた。



特別功労者表彰の個人表彰は、本部執行委員長としてJR四国労働運動に尽力いただいた中濱啓氏、本部執行委員及び愛媛支部執行委員長として尽力いただいた松下正弘氏、本部執行委員及び本社支部書記長として尽力いただいた池田佳憲氏、青年女性会議議長として青年女性会議の充実・強化に尽力いただいた笹岡慎平氏、本部会計監査として、健全財政の確立に尽力いただいた中西浩明氏、中西章仁氏が受賞された。団体表彰は、昨年実施した「JR連合第26回賃金実態調査」及び「第25回参議院議員選挙」において積極的な取り組みを行った2支部、3県協が受賞された。

- 来賓の皆さま(順不同)
- 連合香川 森 信夫 会長
  - 石川 哲也 会長
  - 西地域協議会 事務局長
  - 四国交通労協 井上 浩司 議長
  - 国会議員 小川 淳也 衆議院議員
  - 衆議院議員 玉木 雄一郎 衆議院議員
  - JR連合 荻山 市朗 会長
  - 中村 鉄平 交通政策部長
  - 四国旅客鉄道株式会社 半井 真司 代表取締役社長
  - 四之宮 和幸 取締役総務部長
  - 山内 研吾 総務部勤務課長
  - ジェイアール四国バス 別枝 一成 取締役総務部長
  - 近藤 盛一 調査役
  - 四国労働金庫 十川 淳二 常務理事
  - こくみん共済coop 鶴田 研史 事務局長
  - 全国交通共済生協 浅岡 秀幸 本部長
  - JR四国労組 井上 洋一 団長
  - 議員団会議 山本 悟史 副団長
  - JR四国労組 顧問弁護士 大平 昇 弁護士
  - JR四国労組 退職者連絡会 清水 和博 会長



- JRグループ労組 連絡会
- 宇治橋 慶也 幹事
  - 特別功労者(順不同) 中濱 啓
  - 松下 正弘
  - 池田 佳憲
  - 笹岡 慎平
  - 中西 浩明
  - 中西 章仁
- 団体表彰(賃金実態調査)
- 香川支部 本社支部
  - 香川県協 愛媛県協 高知県協 (以上 敬称略)
- 選挙への取り組み
- 香川県協
  - 愛媛県協
  - 高知県協 (以上 敬称略)

## 第25回レディースミーティング開催!

12月13日(金) 本部3階会議室において、「第25回レディースミーティング」を19名の参加のもと開催した。

職種や勤務地も様々で交流する機会が少ない参加者同士は、グループでのゲームや、スポンジケーキのデコレーションで緊張もほぐれ、交流を深めることができた。グループディスカッションでは、女性組合員が抱



える悩み、職場での問題点や改善点について活発



な意見交換を行った。

## 第6回本部執行委員会開催

1月10日(金) 13時30分より本部1階会議室で「第6回本部執行委員会」が開催された。

経過報告と議事については次のとおり。

【経過報告】

- (組織) 組織の強化拡大(経協)
- ・ 駅業務体制の見直しについて(JR四国)
- ・ ダイヤ改正(JR四国)
- (部会) 営業部会定期委員会

- ・ 1月10日(金) 13時30分より本部1階会議室で「第6回本部執行委員会」が開催された。
- ・ 経過報告と議事については次のとおり。
- ・ 【経過報告】
- ・ (組織) 組織の強化拡大(経協)
- ・ 駅業務体制の見直しについて(JR四国)
- ・ ダイヤ改正(JR四国)
- ・ (部会) 営業部会定期委員会
- ・ 運輸部会定期委員会
- ・ 工務部会定期委員会(青女)
- ・ レディースミーティング
- ・ ユニオンスクール「リーダーコース」
- ・ (共闘) 四国交通労協定期総会
- ・ JR四国グループ労働組合連合会定期大会
- ・ 連合「愛のキャンパ」の実績(レク)
- ・ 第8回ドッジボール大会

- ・ (JR連合) JR連合ビジョン策定
- ・ JR二島・貨物経営目立実現PT
- ・ 組織戦略会議
- ・ グループ幹事会・分科会プロジェクト
- ・ 単組書記長・事務局長会議
- 【議事】
- ①次期衆議院議員選挙における推薦候補者の承認について
- ②JR四国労組「新春セミナー」開催について
- ③第33回定期本部委員会

## ユニオンスクール「リーダーコース」開催!

12月17日(火) 本部3階会議室において、ユニオンスクール「リーダーコース」を19名参加のもと開催した。

「世話役活動の重要性」・労働協約や36協定などの「労使間ルール」及び「JR四国労組の現状と課題」等について講義し、日頃、組合活動に取り組んでいる支部・分会3名を対象とした本スクールでは、幸副執行委員長、森安副執行委員長、武智教育部長が講師となり「労働組合の必要性」や



## JR四国グループ労働組合連合会「第25回定期大会」開催!

12月18日(木) 香川県高松市「喜代美山荘花樹海」において、「JR四国グループ労働組合連合会第25回定期大会」を開催した。

冒頭挨拶に立った大谷会長代行は、「JR四国グループの健全な発展と魅力ある職場づくり、労働条件と社会的地位の向上、職場環境改善を図るため、働く仲間との総結集が不可欠である。JR四国グループの明るい将来展望を我々で切り開いていこう」と述べた。

大会には、JR連合尾形事務局長、北村労働政策部長をはじめ、多くの「来賓」が出席し、大会に華を添えた。議事では、加盟各単組の2019年春闘結果や、「道後やや」で働く仲間とのJR四国ホテルズユニオンへの加入などが報告されるとともに、JR四国連合運動の強化や2020年春闘をはじめとした活動方針を満場一致で決定した。



- ・ 各県協定期委員会・春闘討議集会の開催日程について
- ・ 職場対話行動の開催日程について
- ・ 青女 冬季レクレーションの開催について
- ・ 第1回男女平等参画推進委員会の開催について
- ・ 次期(第7回)執行委員会の開催について
- ・ その他

- ・ 議案書について
- ④第33回定期本部委員会
- の役割分担について
- ⑤2020年度夏季手当要求の基本的な考え方について
- ⑥JR連合四国地方協議会第28回定期委員会の開催について
- ⑦レディースミーティングの開催について
- ⑧当面するスケジュールについて
- ⑨その他

