



— 第39回定期大会スローガン (案) —

団 結 創 造 進 化

結成以来最大の難局を

J R 四国労組の強固な団結力と創造力で克服し、

経営基盤の強化と組合員・家族の幸せを実現しよう！！

第39回定期大会 職場討議資料

J R 四国労組は7月10日、香川県宇多津町「ホテルアネシス瀬戸大橋」において「第39回定期大会」を開催し、この一年間の総括と向こう一年間の運動方針を決定します。各代議員の真摯な討議がなされるよう、職場討議資料としての活用を要請します。

一般経過報告

新型コロナウイルス感染症への対応

1 JR産業への影響について

2019年、中国に端を発した新型コロナウイルス感染症は、2020年に入ると世界各国で感染が拡大し、3月11日には世界保健機関(WHO)が「パンデミック(世界的大流行)」を宣言しました。日本においても2月以降に感染者が増加し、海外からの渡航制限措置が講じられました。また、政府対策本部は2月25日に「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」を決定し、時差出勤やテレワークの実施、大規模イベントの開催自粛などを要請したほか、3月2日からは全国の小・中・高校、特別支援学校等の臨時休校を実施しました。さらに、3月19日に政府専門家が「密閉、密集、密接」の3つの条件を避けるべきであると提言したことを受け、東京オリンピック・パラリンピックをはじめとするあらゆるイベントや行事が延期・中止となる事態となりました。その後も感染者数の増加に歯止めがかからないことから、4月7日には

東京都や大阪府など7都府県を対象に「緊急事態宣言」が出されました。さらに4月16日には対象区域が全国に拡大され、ゴールデンウィーク期間を含め不要不急の外出を控えるよう要請がありました。外出自粛の効果などもあり感染者数が減少傾向に転じたことから、5月14日には対象区域が東京都や大阪府など8都道府県に縮小され、5月25日には全国で緊急事態宣言が解除されました。しかしながら、依然として有効な治療薬やワクチンがないことから、外出や移動を控えるとともに、テレワークやオンラインでの会議を行うなど「新しい生活様式」の実践が提唱されました。この間、JR産業は通勤・通学や旅行・出張の自粛により、鉄道のみならず、バス、宿泊、物販、飲食など、様々な業種において大きな影響を受けています。JR四国においても、対前年比が3月は48%、4月は22%、5月は26%となり、5月は26%の減少となりました。このように主要線区のご利用は10%となり、受け、このように一部店舗は4月20日(一部店舗は4月8日)から休業、一部列車が運休、5月からは

1日からは駅窓口の営業時間が短縮されました。また、ジェイアール四国バスにおいては、4月1日の松山〜徳島線以降、四国内の一部を除く大部分の路線が運休となり、利用実績の対前年比が3月は44%、4月は10%、5月は1%となりました。JR四国ホテルズにおいても、5月の各ホテルの客室稼働率は昨年が70%、今年がJRクレメントイン高松の臨時休業もあり0%、19%と低調に推移しました。その他のグループ会社においても、臨時休業や営業時間の短縮、利用客の大幅な減少により収入が激減するなど厳しい状況となっております。

このような状況の中、JR四国労組は、組合員とその家族及びお客様を感染拡大防止策の実施を会社に要請するとともに、組合員の安全と雇用の確保を第一義に、後述するよう丁寧な労使協議を重ねてきました。一方、JR連合は4月8日、産業保護と事業継続のための支援措置や事業収束後の産業振興などを求める第1次緊急要請を実施するとともに、5月19日には、鉄道事業用資産に対する固定資産税の減免や本四備讃線をはじめとする施設利用料等の減免を求め、第2次緊急要請を、それぞれ国民民主党、立憲民主党、国民保護を立憲民主党、国民

2 JR四国における対応について

J R 四国においては、1月24日に「感染症の予防に関する」事務連絡を発し、社員等やお客様への感染予防に努めるよう周知するとともに、政府・国土交通省の対応に準じて1月31日には社長を対策本部長とした「新型コロナウイルス対策本部」を本社総務部内に設置し、今後の状況に速やかに対応できるように体制を整えてきました。その後、さらなる感染拡大が危惧される状況下において、接客業務従事者へのマスク着用指針や、会議・研修等での感染予防策の周知徹底、社員等への感染の疑いがある場合の対応や発熱時等の報告方などの周知に加え、本所・社員等への時差出勤対応、3月6日以降の観光列車の運休や駅窓口カウルの消毒の励行など、感染拡大防止にも努めてきました。

さらに国内において感染が拡大する中、政府は2月27日に全国一律で小学校等の臨時休校要請を表明したことにより、組合はこれに対応すべく、速やかに会社と協議し、3月2日より保護者組合員に対する看護休暇の適用拡大と、付与日数5日増の改善を図るとともに、その後の休校期間再延長に対する延べ15日間の改善に努めるとともに、付与日数増加など、改善に取り組みできるとして、国から出された諸外国への渡航制限措置に対しても、その対応を速やかに対応すべく、組合員への延長の特例措置の改善も図ってきました。

全国的な感染拡大に伴う国からの移動自粛要請が継続される中、四国内においてもご利用状況が大幅に減少したことが、運休期間延長に加え、3月24日から通勤時間帯を除く島内特急列車8本、普通列車31本を運休一部普通列車の編成両数の見直しを実施しました。4月7日には東京・大阪・兵庫地区等を対象とした緊急事態宣言が出されたことを受け、速やかに対応し、4月8日より在勤勤務者の感染防止対策措置や、4月8日よりグループ梅田支店の窓口営業休止措置を実施するとともに、四国内においてもお客様の安全を考慮し、4月20日から各ワープ支店及び駅ワーププラザを臨時休業とし、契約社員は在宅勤務としました。また、本社等においても感染リスク低減と本社機能維持を目的に、在宅勤務による分散出勤を実施しました。

なお、組合はこのような状況において、パワフル活動や増収活動への取り組みは困難との認識のもと、当面は感染防止を最優先とした行動を図るとして、周知すべきであると会社を要請しました。その結果、会社からは「パワフル活動の取り組みは、上期現場発表は行わずに書類選考とする。また増収活動については事態収束後に全力での協力をお願いする」との回答が返りました。

さらに組合は、現場の問題点を集約して4月17日に会社に緊急申し入れを行い、「全箇所へのマスクの配布拡大」「工事の導入」「列車ドアの自動検知」「乗務員への電子案内の導入」などの感染防止対策として、組合員への不安軽減を図るとともに、5月4日、緊急事態宣言が5月31日まで延長されることを受け、5月8日の定例会見において、5月16日(日)から当面の間、運休列車の特急

減と感染防止に向けた改善を図ってまいりました。緊急事態宣言が翌日におおきく見込まれる中、府県は、定例会見において、おかげで利用客数は対前年比83%減、4月の収入も68%減、今後さらに厳しい状況が想定され、ゴールデンウィーク明けの輸送レベルの縮小や、社員等の一時帰休も検討している。という内容を確認し、4月24日、この期間の延長と、ゴールデンウィーク期間中に追加運休する定期特急列車31本を公表するとともに、5月1日から当面の間、売場センター、各ものが支店等から従業員への一時帰休を実施する考えを明らかにしました。組合は、速やかに会社との協議に入り、業務量の急激な減少に対応しつつ、組合員及び生活を守るために、実施する5月1日から6月30日(終了時期は変更の可能性あり)の対象社員等には概ね70%、休業実施日は概ね150人の休業、休業中は100%の休業手当を支払います。また、パート社員についても協定に定める額の100%の当額の休業手当を支払い、休業手当を支払う方法として、休業期間中、月末手当の減額や、有給休暇の消化など、様々な方法で対応してまいります。5月28日にJR四国発給以来初となる休業協定書を締結しました。

列車78本、普通列車15本が運休となることから、一時帰休の範囲を乗務員にも拡大し、高松運輸所及び高知運輸所の社員等、対象者は概ね300人、休業実施日は概ね10人を休業させる考えを明らかにしました。組合は速やかに会社との協議に入り、駅及びワープ等の一時帰休、休業協定書内容と基本的に同様であることを確認し、5月8日に同協定を締結しました。その後、感染状況や医療提供体制等の総合的判断により、5月14日に一部の都道府県を除いた39県の緊急事態宣言が解除され、さらに5月25日には全国で解除されたことなども踏まえ、会社は5月26日の会見で、駅及び販売窓口、ワープ支店及びワーププラザの窓口営業を6月1日より再開、各ものがたり列車の運行開始・再開は7月4日を目指すなどの計画を発表しました。さらに6月1日付の通達では、感染リスク低減のため、始業時刻の変更(時差出勤)の一部内容拡大・継続と、看護休暇取得事由及び付与日数の特例扱いや、本社等の在宅勤務等の取り扱いを6月30日まで廃止する等の内容も明らかにしました。

改善・解消に向けた協議を行ってまいりました。あわせて、この間の組合執行等については、本部執行委員会をはじめ、各県協定期委員会及び春闘討論集会、各部会常任委員会などの機関会議を持ち回り開催したほか、各地区職場対話行、支店対抗交通安全教室、支部対抗軟式野球大会等の集会、レクリエーション、ボランティア活動等については、組合員の感染防止を最優先に考慮し延期や中止の判断をいたしました。今後、雇用を第一義とした労使協議とあわせ、労働条件の維持・向上、労働環境改善など、様々な課題解決に向け経営協議会等において議論を深めてまいります。なお今年度は、安全・安定輸送の継続とあわせて、特に経営の立て直しが重要な課題となることから、4月1日付の執行委員会見解で発した「この難局を労使で乗り切り、事態収束後には全組合員が一丸となって収入確保に取り組んでいく」とこと等について広く周知してきました。再度、全組合員で意思統一を図り、グループ会社も含めた収入確保に総力を挙げて取り組むこととします。

【新型コロナウイルス感染症による事業体制の縮小に伴う一時帰休の実施について】
新型コロナウイルス感染症の感染拡大による業務量の急激な減少に対応し、社員等の雇用及び生活を守るため、以下のとおり「一時帰休(休業)」を実施する。
1 休業の実施予定時期等
休業は、2020年5月1日から2020年6月30日までの間に、休業を実施する。
2 休業の時間数
休業は、1勤務を単位とし、始業時刻から

終業時刻までの間行う。
3 休業の対象となる労働者の範囲及び人数
休業の対象者は、販売センター、各ものがたり企画室、駅及びワープ支店等の従業員とし、対象となる社員等は概ね700人とする。休業実施日においては、休業させるものとする。
4 休業手当の額の算定基準
休業中は、休業日の賃金減額として算定した額の100%相当額の休業手当を支払う。ただし、サポーター社員については、サポーター社員の労働条件に關する協約(2019年9月19日)第117条第1項に定める額の100%相当額の休業手当を支払う。なお、休業手当の支払方法は有給休暇に準じて取り扱う。
※特殊勤務手当、職務旅費は支払わない。
通勤手当は30日以上引き続き勤務しない場合は支給しない。
5 期末手当等
期末手当又は期末一時金の期間率における欠勤期間及びパートナリー社員の一時的勤務日においては、休業日を含む有給休暇に準じて取り扱う。(期間率等には影響しない)

【新型コロナウイルス感染症による事業体制の縮小に伴う一時帰休の実施について】
新型コロナウイルス感染症の感染拡大による業務量の急激な減少に対応し、社員等の雇用及び生活を守るため、以下のとおり「一時帰休(休業)」を実施する。
1 休業の実施予定時期等
休業は、2020年5月16日から2020年6月30日までの間に、休業を実施する。
2 休業の時間数
休業は、1勤務を単位とし、始業時刻から終業時刻までの間行う。
3 休業の対象となる労働者の範囲及び人数
休業の対象者は、高松運輸所及び高知運輸所の従業員とし、対象となる社員等は概ね300人とする。休業実施日においては、休業させるものとする。
4 休業手当の額の算定基準
休業中は、休業日の賃金減額として算定した額の100%相当額の休業手当を支払う。なお、休業手当の支払方法は有給休暇に準じて取り扱う。
※特殊勤務手当、職務旅費は支払わない。
通勤手当は30日以上引き続き勤務しない場合は支給しない。
5 期末手当等
期末手当又は期末一時金の期間率における欠勤期間及びパートナリー社員の一時的勤務日においては、休業日を含む有給休暇に準じて取り扱う。(期間率等には影響しない)

【新型コロナウイルス感染症による事業体制の縮小に伴う一時帰休の実施について】
新型コロナウイルス感染症の感染拡大による業務量の急激な減少に対応し、社員等の雇用及び生活を守るため、以下のとおり「一時帰休(休業)」を実施する。
1 休業の実施予定時期等
休業は、2020年5月16日から2020年6月30日までの間に、休業を実施する。
2 休業の時間数
休業は、1勤務を単位とし、始業時刻から終業時刻までの間行う。
3 休業の対象となる労働者の範囲及び人数
休業の対象者は、高松運輸所及び高知運輸所の従業員とし、対象となる社員等は概ね300人とする。休業実施日においては、休業させるものとする。
4 休業手当の額の算定基準
休業中は、休業日の賃金減額として算定した額の100%相当額の休業手当を支払う。なお、休業手当の支払方法は有給休暇に準じて取り扱う。
※特殊勤務手当、職務旅費は支払わない。
通勤手当は30日以上引き続き勤務しない場合は支給しない。
5 期末手当等
期末手当又は期末一時金の期間率における欠勤期間及びパートナリー社員の一時的勤務日においては、休業日を含む有給休暇に準じて取り扱う。(期間率等には影響しない)

【新型コロナウイルス感染症による事業体制の縮小に伴う一時帰休の実施について】
新型コロナウイルス感染症の感染拡大による業務量の急激な減少に対応し、社員等の雇用及び生活を守るため、以下のとおり「一時帰休(休業)」を実施する。
1 休業の実施予定時期等
休業は、2020年5月16日から2020年6月30日までの間に、休業を実施する。
2 休業の時間数
休業は、1勤務を単位とし、始業時刻から終業時刻までの間行う。
3 休業の対象となる労働者の範囲及び人数
休業の対象者は、高松運輸所及び高知運輸所の従業員とし、対象となる社員等は概ね300人とする。休業実施日においては、休業させるものとする。
4 休業手当の額の算定基準
休業中は、休業日の賃金減額として算定した額の100%相当額の休業手当を支払う。なお、休業手当の支払方法は有給休暇に準じて取り扱う。
※特殊勤務手当、職務旅費は支払わない。
通勤手当は30日以上引き続き勤務しない場合は支給しない。
5 期末手当等
期末手当又は期末一時金の期間率における欠勤期間及びパートナリー社員の一時的勤務日においては、休業日を含む有給休暇に準じて取り扱う。(期間率等には影響しない)

【新型コロナウイルス感染症による事業体制の縮小に伴う一時帰休の実施について】
新型コロナウイルス感染症の感染拡大による業務量の急激な減少に対応し、社員等の雇用及び生活を守るため、以下のとおり「一時帰休(休業)」を実施する。
1 休業の実施予定時期等
休業は、2020年5月16日から2020年6月30日までの間に、休業を実施する。
2 休業の時間数
休業は、1勤務を単位とし、始業時刻から終業時刻までの間行う。
3 休業の対象となる労働者の範囲及び人数
休業の対象者は、高松運輸所及び高知運輸所の従業員とし、対象となる社員等は概ね300人とする。休業実施日においては、休業させるものとする。
4 休業手当の額の算定基準
休業中は、休業日の賃金減額として算定した額の100%相当額の休業手当を支払う。なお、休業手当の支払方法は有給休暇に準じて取り扱う。
※特殊勤務手当、職務旅費は支払わない。
通勤手当は30日以上引き続き勤務しない場合は支給しない。
5 期末手当等
期末手当又は期末一時金の期間率における欠勤期間及びパートナリー社員の一時的勤務日においては、休業日を含む有給休暇に準じて取り扱う。(期間率等には影響しない)

【新型コロナウイルス感染症による事業体制の縮小に伴う一時帰休の実施について】
新型コロナウイルス感染症の感染拡大による業務量の急激な減少に対応し、社員等の雇用及び生活を守るため、以下のとおり「一時帰休(休業)」を実施する。
1 休業の実施予定時期等
休業は、2020年5月16日から2020年6月30日までの間に、休業を実施する。
2 休業の時間数
休業は、1勤務を単位とし、始業時刻から終業時刻までの間行う。
3 休業の対象となる労働者の範囲及び人数
休業の対象者は、高松運輸所及び高知運輸所の従業員とし、対象となる社員等は概ね300人とする。休業実施日においては、休業させるものとする。
4 休業手当の額の算定基準
休業中は、休業日の賃金減額として算定した額の100%相当額の休業手当を支払う。なお、休業手当の支払方法は有給休暇に準じて取り扱う。
※特殊勤務手当、職務旅費は支払わない。
通勤手当は30日以上引き続き勤務しない場合は支給しない。
5 期末手当等
期末手当又は期末一時金の期間率における欠勤期間及びパートナリー社員の一時的勤務日においては、休業日を含む有給休暇に準じて取り扱う。(期間率等には影響しない)

一部改正（1枚の購入券で往復6日間有効となる特急券の購入が可能）等の改善回答と、ハラスメント対策関連法への対応（法律改正に準じた一部改正）の説明がありました。

本部は、JR四国を取り巻く経営環境は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響による利用客の減少に伴い昨年度と比べ10億円規模の大幅な減収が見込まれるなど非常に厳しい情勢の中で、若年層をはじめ全世代の賃金改善を19年ぶりに獲得したこと。近年、若年者の離職が増加傾向にある中、人材の確保・定着につながる「初任給調整手当」の大幅な改善が図られたこと。2020年度も新型コロナウイルス感染症拡大の影響が長引く恐れが想定される中、夏季手当は前年と同水準1.89カ月の回答であり、厳しい要員需給においても安全・安定輸送及び収入の確保に努力する組合員の姿勢を会社が最大限評価して、業務等についても、業務対策委員会等で議論・検討した結果、これまでの我々の取り組みを、会社として最大限評価した回答であると判断し妥結しました。

【初任給調整手当の一部改正について】
1 改正内容
(1) 学校卒業者
学校区分による支払額を同額とし、勤続年数に応じて次のとおり改める。
・1年まで
22,000円
・1年を超え2年まで
20,000円
・2年を超え3年まで
18,000円
・3年を超え4年まで
16,000円
・4年を超え5年まで
14,000円
・5年を超え6年まで
12,000円
・6年を超え7年まで

10,000円
7年を超え8年まで
8,000円
8年を超え9年まで
6,000円
9年を超え10年まで
4,000円
10年を超え11年まで
2,000円
(2) 列車乗務員として雇用される契約社員から社員採用された者
初任給調整手当を適用し、支払額は次表のとおりとする。なお、勤続年数の計算及び支払方法は、学校卒業者の取り扱いと同様とする。
・1年まで
12,000円
・1年を超え2年まで
10,000円
・2年を超え3年まで
8,000円
・3年を超え4年まで
6,000円
・4年を超え5年まで
4,000円
・5年を超え6年まで
2,000円

2 実施時期
2020年4月1日から実施する。なお、2019年度までに採用された者については、勤続年数に応じた第1項の支払額を適用する。
3 精算時期
2020年6月25日以降準備でき次第とする。

2 総合労働協約の改定等について
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」を申し入れるとともに、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」について申し入れがありました。

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に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
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払額の改善
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は、エキスパート社員及び契約社員が「働きがい」を実感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。

の基本賃金については、サポーター社員（時給適用者）の基本賃金の改定を行う。基本賃金改定にあわせ、皆勤手当を廃止するこ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のしないことを確認するとともに、「厳しい要件の需給の中において、エキスパート社員及び契約社員の職場での任務や役割等には非常に大きな役割を担っており、労働意欲向上のためにも全般的な賃金・制当改善は重要である。特に女性特有の休暇制度の新設や夜間業務における手当の改善などの施策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、一部ではあるが契約社員の基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で妥結した「賃金の計算に伴う時間計算の誤差の修正」及び「無期契約社員」の保存休暇の具体的な取扱い並びに、「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訂に伴う変更によるものであり、組合員に不利な点は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（時給適用者）の基本賃金の改定を含む、11項目の改善が図られた。今回の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歳以上の雇用制度の確立、子育て世代の支援充実についても、今後も組合員の声や踏まえ引き続き、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整備を図る」とも、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JR四国に入社してよかったと思える制度となつたように、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 交渉経過
8月29日の第1回交渉において、組合より要求した。これに対し会社側は、「会社の体力、貴側の要求を十分踏まえ、今後鋭意検討していく」と示しました。あわせて、「エキスパート社員の基本賃金については、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

降の雇用制度の確立、子育て世代の支援充実についても、今後も組合員の声や踏まえ引き続き、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整備を図る」とも、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JR四国に入社してよかったと思える制度となつたように、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。

4 交渉経過
8月29日の第1回交渉において、組合より要求した。これに対し会社側は、「会社の体力、貴側の要求を十分踏まえ、今後鋭意検討していく」と示しました。あわせて、「エキスパート社員の基本賃金については、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

【女性特有の休暇制度について】
年次有給休暇の付与に関する出勤率算定の日に、診査休暇を出勤日数として取り扱う。
【交代制等勤務手当について】
交代制等勤務手当に勤務した場合に支払う。
(1) 深夜時間帯を含む場合 1,050円
(2) 5時を過ぎ7時30分まで若しくは18時30分を過ぎ22時までを含む場合、又は11時間以上の場合 4,900円
(注) 「拘束時間」とは、始業から終業までの時間をいう。なお、中休勤務においては、第1勤務の始業から第2勤務の終業までの時間を「拘束時間」として取り扱う。
【夜間特殊業務手当について】
夜間特殊業務手当の支払額を、勤務1回につき1,630円とする。
【夜間特殊業務手当の支払い範囲拡大について】
2019年10月1日実施
レール改正車による削正作業に従事した場合、夜間特殊業務手当の支払範囲とする。
【アテンダント手当について】
2019年10月1日実施
観光列車「志国土佐時代の夜明けのものがたり」のアテンダントについて、観光列車「アテンダント手当等」の取り扱いを適用する。
【定期健康診断について】
2019年10月1日実施
医学適性検査を兼ねる定期健康診断を受診した場合は、30分勤務したものと取り扱われる。

【交代制等勤務手当について】
交代制等勤務手当に勤務した場合に支払う。
(1) 深夜時間帯を含む場合 1,050円
(2) 5時を過ぎ7時30分まで若しくは18時30分を過ぎ22時までを含む場合、又は11時間以上の場合 4,900円
(注) 「拘束時間」とは、始業から終業までの時間をいう。なお、中休勤務においては、第1勤務の始業から第2勤務の終業までの時間を「拘束時間」として取り扱う。
【夜間特殊業務手当について】
夜間特殊業務手当の支払額を、勤務1回につき1,630円とする。
【夜間特殊業務手当の支払い範囲拡大について】
2019年10月1日実施
レール改正車による削正作業に従事した場合、夜間特殊業務手当の支払範囲とする。
【アテンダント手当について】
2019年10月1日実施
観光列車「志国土佐時代の夜明けのものがたり」のアテンダントについて、観光列車「アテンダント手当等」の取り扱いを適用する。
【定期健康診断について】
2019年10月1日実施
医学適性検査を兼ねる定期健康診断を受診した場合は、30分勤務したものと取り扱われる。

【夜間特殊業務手当の支払い範囲拡大について】
2019年10月1日実施
レール改正車による削正作業に従事した場合、夜間特殊業務手当の支払範囲とする。
【アテンダント手当について】
2019年10月1日実施
観光列車「志国土佐時代の夜明けのものがたり」のアテンダントについて、観光列車「アテンダント手当等」の取り扱いを適用する。
【定期健康診断について】
2019年10月1日実施
医学適性検査を兼ねる定期健康診断を受診した場合は、30分勤務したものと取り扱われる。

【夜間特殊業務手当の支払い範囲拡大について】
2019年10月1日実施
レール改正車による削正作業に従事した場合、夜間特殊業務手当の支払範囲とする。
【アテンダント手当について】
2019年10月1日実施
観光列車「志国土佐時代の夜明けのものがたり」のアテンダントについて、観光列車「アテンダント手当等」の取り扱いを適用する。
【定期健康診断について】
2019年10月1日実施
医学適性検査を兼ねる定期健康診断を受診した場合は、30分勤務したものと取り扱われる。

【夜間特殊業務手当の支払い範囲拡大について】
2019年10月1日実施
レール改正車による削正作業に従事した場合、夜間特殊業務手当の支払範囲とする。
【アテンダント手当について】
2019年10月1日実施
観光列車「志国土佐時代の夜明けのものがたり」のアテンダントについて、観光列車「アテンダント手当等」の取り扱いを適用する。
【定期健康診断について】
2019年10月1日実施
医学適性検査を兼ねる定期健康診断を受診した場合は、30分勤務したものと取り扱われる。

【夜間特殊業務手当の支払い範囲拡大について】
2019年10月1日実施
レール改正車による削正作業に従事した場合、夜間特殊業務手当の支払範囲とする。
【アテンダント手当について】
2019年10月1日実施
観光列車「志国土佐時代の夜明けのものがたり」のアテンダントについて、観光列車「アテンダント手当等」の取り扱いを適用する。
【定期健康診断について】
2019年10月1日実施
医学適性検査を兼ねる定期健康診断を受診した場合は、30分勤務したものと取り扱われる。

【夜間特殊業務手当の支払い範囲拡大について】
2019年10月1日実施
レール改正車による削正作業に従事した場合、夜間特殊業務手当の支払範囲とする。
【アテンダント手当について】
2019年10月1日実施
観光列車「志国土佐時代の夜明けのものがたり」のアテンダントについて、観光列車「アテンダント手当等」の取り扱いを適用する。
【定期健康診断について】
2019年10月1日実施
医学適性検査を兼ねる定期健康診断を受診した場合は、30分勤務したものと取り扱われる。

【夜間特殊業務手当の支払い範囲拡大について】
2019年10月1日実施
レール改正車による削正作業に従事した場合、夜間特殊業務手当の支払範囲とする。
【アテンダント手当について】
2019年10月1日実施
観光列車「志国土佐時代の夜明けのものがたり」のアテンダントについて、観光列車「アテンダント手当等」の取り扱いを適用する。
【定期健康診断について】
2019年10月1日実施
医学適性検査を兼ねる定期健康診断を受診した場合は、30分勤務したものと取り扱われる。

【夜間特殊業務手当の支払い範囲拡大について】
2019年10月1日実施
レール改正車による削正作業に従事した場合、夜間特殊業務手当の支払範囲とする。
【アテンダント手当について】
2019年10月1日実施
観光列車「志国土佐時代の夜明けのものがたり」のアテンダントについて、観光列車「アテンダント手当等」の取り扱いを適用する。
【定期健康診断について】
2019年10月1日実施
医学適性検査を兼ねる定期健康診断を受診した場合は、30分勤務したものと取り扱われる。

【夜間特殊業務手当の支払い範囲拡大について】
2019年10月1日実施
レール改正車による削正作業に従事した場合、夜間特殊業務手当の支払範囲とする。
【アテンダント手当について】
2019年10月1日実施
観光列車「志国土佐時代の夜明けのものがたり」のアテンダントについて、観光列車「アテンダント手当等」の取り扱いを適用する。
【定期健康診断について】
2019年10月1日実施
医学適性検査を兼ねる定期健康診断を受診した場合は、30分勤務したものと取り扱われる。

「安全・安定輸送」及び「収入の確保」に取り組み、このことも確認しました。

4 職場環境改善について

職場環境改善に向けた取り組みは極めて重要であるとの認識のもと、現在の労使間「ルールを踏まえて、明確な働き方」を確保し、「明るく働きやすい職場づくり」に向け取り組んでまいりました。具体的には、定期大会以降の支部・分会大会及び各種集會等で議論された職場諸問題及び福利厚生に關して260項目を精査し、解決に向けた取り組みを行ってまいりました。

5 会社施策等への対応について

昨年10月30日に開催された経営協議会において「駅における当務業務について」及び「2019年度に実施する駅の効率化施策について（追加施策）」の説明を受け協議を行いました。

【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っております。

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、既におり一部の駅では一般社員が当務業務を担っており、

一方、「部下社員の指導・育成」などの業務については、管理者が担う業務であり、駅長や他の管理者に集約することが可能であると考えます。

ついては、以下のと

おり駅における当務業務は一般社員が担当することとします。

1. 対象駅

当務業務を行う全ての駅
※当面は、当務担当以外の泊まり勤務管理の有無、運送業務の負担度合、旅客数や異常時対応等を総合的に勘案し、優先順位を決めて円滑に移行していく。

2. 実施時期

2020年2月より順次
（参考）当務担当の主な業務
・売上金の集計・入金や釣銭、両替の管理など公金取扱いの管理
・各社員の出勤管理
・休憩などの勤怠管理
・その他出改札業務、入換業務等

【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（ワーンプラザを含む）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動き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水準の維持した出札業務の効率化や一部駅のワーンプラザ廃止、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駅、マルス非設置の契約社員化1駅について、おおむね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. 一部ワーンプラザの廃止（1駅追加）
ワーンプラザのうち、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駅長（1駅追加）
ワーン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駅とする。

11月18日発第53号として協議し、12月4日の経営協議会にて会社の方針が明らかになりました。今回の8項目について、お答えをさせていただきます。

【発第53号 駅における業務体制の見直しに関する付議について】

1. なせ、当務業務の体制を見直すのか明らかになりました。

社員の大量退職時代を迎え、各系統の管理者の大量退職が想定されており、特に、助役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っております。

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、既におり一部の駅では一般社員が当務業務を担っており、

一方、「部下社員の指導・育成」などの業務については、管理者が担う業務であり、駅長や他の管理者に集約することが可能であると考えます。

ついては、以下のと

2. 一般社員が担当する当務業務の範囲及び内容を明らかにする

組合は「2019年度に実施する駅効率化施策（追加施策）」について、雇用の確保を第一義に考え、今回の内容及びスケジューリングを丁寧に説明し、本人の希望に配慮するよう強く訴えました。

会社からは「できる限り配慮する」との回答を得るとともに、今回新たに提案のあった「駅における当務業務について」は、速やかに関係分会や営業部会から説明すべき内容について意見集約し、

3. 対象駅は当務業務を行う全ての駅で、優先順位を決めて円滑に移行していくとする

駅が定める当務担当の作業ダイヤに従って業務することとなります。当務業務を担う一般社員が責任を負うのは、あくまで出勤確認や、過不足金の確認、旅客対応や運送業務など、引き続き会社と協議していくこととしました。

4. 一般社員が当務業務を担うにあたり、その人選はどのような基準で選出するのか、会社の考え方を明らかにする

本人の知識・技能や適格性、業務経験等を勘案し、選出していきたいと考えています。

5. 異常時等発生時には当務担当を支援する体制の構築が必要と考えるが、会社の考え方を明らかにしたい。

今回の施策はなるべく夜間にも他の助役がいる駅を優先的に実施していきますが、夜間も含め管理者がいない状況においても、異常時や大きなトラブルがあった際は、駅長や他の管理者がすぐに駆けつけるなど、フォロー体制をしっかりと構築していきたいと考えています。

6. 2020年2月より順次実施とした理由を明らかにしたい。

また、作業ダイヤが変更となるダイヤ改正時にあわせて移行するのが適切と考えるが、会社の考え方を明らかにしたい。

現時点で管理者不足が深刻であり、今後いつ管理者の急な退職や病欠等により補充が必要になるかわからない状況です。少しでも早く実施したいことから2020年2月より順次実施としました。

管理者の急な退職等、不測の事態が出ない限りは、極力ダイヤ改正後の実施としたいと考えています。

7. 管理者と一般社員が同一の業務を担当することになれば、不公平感が発生すると想定されるが、会社の考え方を明らかにしたい。

2で回答したとおり、当日の業務遂行に係るものについては、管理者と一般社員が同一の業務を行います。一部社員が同一の業務を行います。一部社員が同一の業務を行います。一部社員が同一の業務を行います。

2020年春季生活闘争のまとめ
2020年春闘は、自動車業務委員会において、本格的な考え方を意思統一し、2月7日の定期本部委員会の決定を受けた後、2月10日に申し入れを行いました。基本的には本部方針を踏襲し、定期昇給の確保を大前提に、純要求を掲げ取り組みました。

【契約社員（日給・月給適用者）の契約基本賃金の見直しについて】

1. 契約社員（日給・月給適用者）
事務係・営業係
（1）試用期間
日給 6,390円
月給 140,550円

（2）運用期間
日給 8,475円
月給 186,450円

2. 実施日
2020年4月1日以降適用

【契約社員（日給・月給適用者）の契約基本賃金の見直しについて】

組合は持ち帰り検討した結果、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う大幅な減収が見込まれるなど、厳しい経営環境の中、定期昇給を確保したことで、及第点の契約基本賃金の改善について回答を得たことから同日妥結しました。

【総合労働協約改訂の取り組みについて】

総合労働協約改訂の取り組みについては、昨年度に引き続き、昨年8月27日より団体交渉に入り、組合からは「安全・安心輸送」を第一義に収入確保を取り組むことにも、各種効率化施策にも協力してきた。その努力に応えるべく、諸制度改善を図るべきである。一、等、これらでの取り組みを最大限評価し、諸制度改善に反映させるよう強く要請しました。

会社側からは「職能給・年令給を含めた賃金項目の改善は検討課題である」と認識しているが、多額の原資が必要となることから現時点での見直しは困難である。その他、貴側から申し入れのあった要求項目については、会社の体力、社会的な勢

6 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について
JR四国労組は「安全・安心輸送の確立」が輸送業務に携わる者にとって最重要課題であるとの認識のもと「安全最優先」が深刻であり、今後いつ管理者の急な退職や病欠等により補充が必要になるかわからない状況です。少しでも早く実施したいことから2020年2月より順次実施としました。

（2）安全・安心輸送に向けた取り組みについて
JR四国労組は「安全・安心輸送の確立」が輸送業務に携わる者にとって最重要課題であるとの認識のもと「安全最優先」が深刻であり、今後いつ管理者の急な退職や病欠等により補充が必要になるかわからない状況です。少しでも早く実施したいことから2020年2月より順次実施としました。

2020年春季生活闘争のまとめ
2020年春闘は、自動車業務委員会において、本格的な考え方を意思統一し、2月7日の定期本部委員会の決定を受けた後、2月10日に申し入れを行いました。基本的には本部方針を踏襲し、定期昇給の確保を大前提に、純要求を掲げ取り組みました。

【契約社員（日給・月給適用者）の契約基本賃金の見直しについて】

1. 契約社員（日給・月給適用者）
事務係・営業係
（1）試用期間
日給 6,390円
月給 140,550円

（2）運用期間
日給 8,475円
月給 186,450円

2. 実施日
2020年4月1日以降適用

【契約社員（日給・月給適用者）の契約基本賃金の見直しについて】

組合は持ち帰り検討した結果、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う大幅な減収が見込まれるなど、厳しい経営環境の中、定期昇給を確保したことで、及第点の契約基本賃金の改善について回答を得たことから同日妥結しました。

【総合労働協約改訂の取り組みについて】

総合労働協約改訂の取り組みについては、昨年度に引き続き、昨年8月27日より団体交渉に入り、組合からは「安全・安心輸送」を第一義に収入確保を取り組むことにも、各種効率化施策にも協力してきた。その努力に応えるべく、諸制度改善を図るべきである。一、等、これらでの取り組みを最大限評価し、諸制度改善に反映させるよう強く要請しました。

会社側からは「職能給・年令給を含めた賃金項目の改善は検討課題である」と認識しているが、多額の原資が必要となることから現時点での見直しは困難である。その他、貴側から申し入れのあった要求項目については、会社の体力、社会的な勢

6 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について
JR四国労組は「安全・安心輸送の確立」が輸送業務に携わる者にとって最重要課題であるとの認識のもと「安全最優先」が深刻であり、今後いつ管理者の急な退職や病欠等により補充が必要になるかわからない状況です。少しでも早く実施したいことから2020年2月より順次実施としました。

（2）安全・安心輸送に向けた取り組みについて
JR四国労組は「安全・安心輸送の確立」が輸送業務に携わる者にとって最重要課題であるとの認識のもと「安全最優先」が深刻であり、今後いつ管理者の急な退職や病欠等により補充が必要になるかわからない状況です。少しでも早く実施したいことから2020年2月より順次実施としました。

廃止することとしまし

2 廃止時期

高知インター南バスプラザ第2駐車場の土地賃貸借契約の満了期日であり、この時期に第2駐車場を廃止することやご利用者への周知期間等を総合的に勘案し、年度末である2020年3月31日としました。

今回の実施に伴う社員等の異動や配置転換は、さしあたってはありませ

なお、今後も販売部門における効率化は継続的に取り組む必要があることから、今回を含めた今後の効率化施策全体の中での必要な異動や配置転換は、先々において当然に想定されることと考

3 バスプラザ及び予約センターの今後の展望とその計画、また販売部門全般のあり方について会社の考え方を明らかに

高速バスチケットの予約・販売のあり方から電話予約・販売窓口からインターネットによる予約・決済に移行して

サイト（楽天等）と契約している路線においては、インターネットによる販売が40%を超える状況となっており、この傾向はさらに進展するものと思われ

このことから、引き続きバスプラザの廃止を含めた営業体制の見直しを進める必要があり

また、インターネットの進展に伴い電話の着信件数も減少傾向があり、その内容も多く

が予約業務から案内業務へ変化しています。

現在改修中のホームページにAIチャットボット（人工知能）による文字での案内、ホームページへの誘導により案内業務の軽減化が図れるものと考えています。

これらの施策の実施により生み出された余剰人員の活用が喫緊の課題と考えています。

この回答を受け組合は、今回の施策において組合員の雇止め等の不利益な取り扱いが発生しないこと及び収支改善を図るための取り組みを確認するとともに、今後より一層、外部販売サイトをはじめとするインターネット利用が拡大していくことが想定されること等も踏まえて承りました。

(2) 高速松山・東京線ドリーム松山号の運行システムの休止について

1月27日、会社より「高速松山・東京線ドリーム松山号の運行システムの休止について説明がありました。理由として「ドリーム松山号については、1990年5月に松山駅と東京駅を結ぶ高速夜行バスとして運行を開始し、1999年12月にはドリーム高松号と路線統合し、高松線ドリーム高松・松山号で運行した後、2013年3月に香川県内の停留所を廃止しドリーム松山号に戻して現在まで運行してきたが、同年6月に同区間に格安航空路線が就航して以来、ご利用旅客の減少が続いており路線の収支均衡が取れない状況にある。さらに運行を担う乗務員の新規採用が芳しくないことや、今後も利用客が増加する要素のない中、運行を継続していくのは困難である。」との内容で

これを受け組合は、休止の時期及び乗務員の雇用や配置転換等の発生有無、並びに休止から1年後の判断基準、さらには他の東京ドリーム号の展望等を明らかにするよう次のとおり説明要求を申し入れました。

【発第79号】「ドリーム松山号の運行システムの休止」についての具体

1 ドリーム松山号の運行システムを休止する理由及び休止の時期を2020年2月29日、下り便を3月1日とした理由を明らかにするのと同時に、路線統合等は検討しなかったのか、会社の考え方を明らかにされたい。

1 休止の理由
乗務員不足による運行維持への影響は依然として継続しており、共同運行を行っているジェイアールバス関東株式会社は、すでに当該路線への乗務員充当は困難と判断を下して運行から退き、今後の参画の見直しも困難と判断しています。

当社においても引き続き、この代替として補うことを維持することとはきわめて厳しいと予想したところで、高速バスのご利用については、2013年にLCC運航が松山・成田間で始まり、その影響等によるご利用者の減少が続いており、路線収支の均衡がとれない状況が続いており

さらに、今後において、利用者の増加要素があるいは、安定的な推移が見通せないことなどが休止の判断要素となり

2 休止時期
共同運行会社である

ジェイアールバス関東株式会社から乗務員不足等による休止の判断の際、見直しの期限としていた本年4月については、共同運行復帰に

ついては、困難との申し出があり、当社にとっても代替運行を継続してきた中で、路線の厳しい運営状況に鑑み、早い時期として、2月末日からの往復運行に撤退をする判断を

しました。2013年3月までの間、高松線との統合路線としてドリーム高松・松山号の運行実績があります。当時とは高速バスを取り巻く環境は変化しており、例えば、所要時間等については、競合輸送機関や他社路線との競争力に欠けること、デメリットなどの改善には至らず、また、ドリーム高松号の収支状況も厳しいことから、こうした2系統の統合は難しいと判断

しました。2 休止開始後の1年後、更に1年間の休止か廃止を判断する点とあるが、どのような基準で判断するのか明らかにされたい。

一つとして、競合区間のLCCが撤退する等の変化が起き、ご利用者の増加が見込める場合、一つとして、ジェイアールバス関東株式会社の共同運行復帰等により、一人乗務でかつ効率的な路線運営が可能となる場合等に、路線の収支が黒字等に好転する大きな環境変化がなければ、休止の継続ではなく、廃止せざるを得ないと考えています。

3 今回の施策によって組合員の雇用が確保されるのか明らかにするとともに、異動や配置転換など、会社の対応について考え方を明らかにされたい。

今回の施策に伴う当面の雇止めは発生しませんが、少いわけの業務量の減少における雇用の場の確保については、必ずしも確保できるものではない状況も想定しておかなければなら

置換など、会社の対応について考え方を明らかにされたい。

今回の施策に伴う当面の雇止めは発生しませんが、少いわけの業務量の減少における雇用の場の確保については、必ずしも確保できるものではない状況も想定しておかなければなら

ないと考えています。各支店の運転係の養成状況を含めた要員により、雇用状況は左右されると思われ

4 他の東京線ドリーム号の今後の展望とその計画、また高速バス部門全般のあり方について会社の考え方を明らかにされたい。

ドリーム号を含めた高速バス路線は、今後も路線の収支改善に向けた取り組みは必要であり、そのためには、収支改善の施策を継続的に実施せざるを得ないと考えています。

特に経費のかかる遠距離路線については、ご利用状況を含め収支的にも厳しい要素があり、より効率的な運行の模索の先には、縮小または廃止の選択があると考えています。

また、契約社員等の組織拡大については、JR四国では、JR四国バスで3名の加入がありました。

私たちがJR四国労組は、結成以来、今日まで「一企業一組合」に向けた組織の充実・強化について取り組んできました。組織の基本方針は、JR四国に働くすべての仲間を総結集し、「組合員の雇用と労働条件を守る」ことにあります。そのため「組織体制の充実・強化を図り、魅力と活力ある組織を構築すること」を念頭に置き、本部組織対策委員会を中心に各級機関と連携を図りながら情報分析と情勢判断を行ってきました。

その上で、各級機関の執行委員会等を最大限に活用することで職場の直面する多くの問題点を集約・整理し、その問題解決に向け取り組んでまいりました。なお、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、職場対話行動をはじめ各種集會等の開催を延期・中止したことから、機関紙を活用した情報発信により現状認識及び問題点の共有化を図るとともに、書面等による意見集約を行うなど丁寧な対応に努めてきました。

各種集會の開催状況は、以下のとおりです。

活用することで職場の直面する多くの問題点を集約・整理し、その問題解決に向け取り組んでまいりました。なお、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、職場対話行動をはじめ各種集會等の開催を延期・中止したこと

から、機関紙を活用した情報発信により現状認識及び問題点の共有化を図るとともに、書面等による意見集約を行うなど丁寧な対応に努めてきました。

(1) 各県協主催春闘討論集會の開催
2月15日より各県協において随時開催され、2020春闘による月例賃金の改善と総合的な生活改善に向け取り組みの強化を図ることを確認しました。あわせて「安全・安定・安心輸送の確立」「政策課題実現」「一企業一組合の早期実現」「政治・共闘の取り組み」等、重点課題への取り組みの深化化を目指しました。

(2) 出向組合員対話集會の開催
出向組合員特有の悩みや問題点を集約するとともに情報共有化を図ることに、2月10日にはJR東労組水戸・東京・八王子地本を中心に新組合「JR東日本輸送サービス労働組合」が結成され、この分業騒動により約1,000名が脱退し、さらなる組織瓦解が進んだものの労働組合への抵抗感から加入の動きはほとんどなく、その多くが組合未加入の状況となっています。一方、JR北海道

やJR貨物では、JR北労組及び貨物鉄産労の地道な世話活動により着実に組織拡大が図られて

いるものの、未だに非民主的な労働組合が第一目的の座を保持しています。このような状況を打破するため、JR四国労組は支援単組として昨年10月16日にはJR北労組組合員と意見交換会を開催するとともに、JR連合組織戦略集會において情報共有化を図り、民主化完遂に向け当該単組及びJR連合と三位一体となつて支援行動を展開することを確認しました。

また、9月28日にはJR四国労組退職者連絡会「第1回幹事集會」を開催し、一年間の活動方針と組織運営について意思統一を図りました。

さらに、10月28日から29日にかけて徳島市で開催された、JR連合退職者連絡会「全国会長集會」にJR四国労組退職者連絡会から12名が参加するとともに、2月27日には高松市においてJR連合退職者連絡会「幹事集會」が開催され、連絡会運動の強化に向けて取り組みを展開していくことを確認しました。

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

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

年比1.0%増）、ジェイアール四国バスでは99.0%（対前年比0.1%減）、全体で95.5%であり、昨年の定期大会以降0.9%増となり、昨年11月には組織率が95%を超え、責任組合としての地位は確固たるものとなっております。

昨年の定期大会以降、JR四国では新規採用者111名の全員加入及び契約社員から社員に登用された10名並びに中途採用者9名の加入がありました。一方、JR採用の組合員1名が脱退する事象が発生しました。ジェイアール四国バスにおいては、4月に社員登用された7名が全員加入しました。これらにより全体の組織拡大数は137名となりましたが、退職及び非組合員等による減少があり、結果的に95名の減となりました。

また、契約社員等の組織拡大については、JR四国では、JR四国バスで3名の加入がありました。

私たちがJR四国労組は、結成以来、今日まで「一企業一組合」に向けた組織の充実・強化について取り組んできました。組織の基本方針は、JR四国に働くすべての仲間を総結集し、「組合員の雇用と労働条件を守る」ことにあります。そのため「組織体制の充実・強化を図り、魅力と活力ある組織を構築すること」を念頭に置き、本部組織対策委員会を中心に各級機関と連携を図りながら情報分析と情勢判断を行ってきました。

その上で、各級機関の執行委員会等を最大限に活用することで職場の直面する多くの問題点を集約・整理し、その問題解決に向け取り組んでまいりました。なお、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、職場対話行動をはじめ各種集會等の開催を延期・中止したこと

から、機関紙を活用した情報発信により現状認識及び問題点の共有化を図るとともに、書面等による意見集約を行うなど丁寧な対応に努めてきました。

(1) 各県協主催春闘討論集會の開催
2月15日より各県協において随時開催され、2020春闘による月例賃金の改善と総合的な生活改善に向け取り組みの強化を図ることを確認しました。あわせて「安全・安定・安心輸送の確立」「政策課題実現」「一企業一組合の早期実現」「政治・共闘の取り組み」等、重点課題への取り組みの深化化を目指しました。

(2) 出向組合員対話集會の開催
出向組合員特有の悩みや問題点を集約するとともに情報共有化を図ることに、2月10日にはJR東労組水戸・東京・八王子地本を中心に新組合「JR東日本輸送サービス労働組合」が結成され、この分業騒動により約1,000名が脱退し、さらなる組織瓦解が進んだものの労働組合への抵抗感から加入の動きはほとんどなく、その多くが組合未加入の状況となっています。一方、JR北海道

やJR貨物では、JR北労組及び貨物鉄産労の地道な世話活動により着実に組織拡大が図られて

いるものの、未だに非民主的な労働組合が第一目的の座を保持しています。このような状況を打破するため、JR四国労組は支援単組として昨年10月16日にはJR北労組組合員と意見交換会を開催するとともに、JR連合組織戦略集會において情報共有化を図り、民主化完遂に向け当該単組及びJR連合と三位一体となつて支援行動を展開することを確認しました。

また、9月28日にはJR四国労組退職者連絡会「第1回幹事集會」を開催し、一年間の活動方針と組織運営について意思統一を図りました。

さらに、10月28日から29日にかけて徳島市で開催された、JR連合退職者連絡会「全国会長集會」にJR四国労組退職者連絡会から12名が参加するとともに、2月27日には高松市においてJR連合退職者連絡会「幹事集會」が開催され、連絡会運動の強化に向けて取り組みを展開していくことを確認しました。

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

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

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

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

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

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

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

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

宇多津町「ホテルアネシス瀬戸大橋」において、「若力（しやかりき）」仲間と共に「スローガン」に掲げ、第27回定期委員会を開催しました。委員会は「安全」「制度改善」「ワーク・ライフ・バランス」「役員育成」などについて活発に議論し、活動方針が採択されるとともに新たな体制を確立しました。

また、各支部において9月11日の本社支部青年女性会議を皮切りに、6支部すべてにおいて支部青年女性会議定期委員会を開催し、新たな役員体制が確立されました。さらに、次回のJR四国労組を担う青年女性組合員の発掘・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ワークショップを企画・開催したほか、支部青年女性会議主催の常任委員会や学習会を開催し、タイムリーな情報伝達や青年女性組合員との意見交換等を行うなど、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。

具体的取り組みは以下のとおりです。

- 各支部青年女性会議との意思疎通、連携強化を図ることを目的に、本支部青年女性会議常任委員会を定期的に開催するとともに、各支部青年女性会議においても常任委員会にあわせて学習会を開催し、労働組合の目的・機能やその必要性などを学ぶ機会を設けました。

- 青年女性組合員等を対象としたユニオンスクール「フレッシュマンコース」「ユースコース」に積極的に参画し、次代のJR四国労組を担う役員の発掘・育成に取り組んできました。

- 青年女性会議独自のボランティア活動である、香川県三豊市の栗島「城ノ山」登山道における除草・樹木伐採や、幼稚園等を訪問し開催している「鉄道版交通安全教室」については、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から今年度の開催を断念しました。

- JR連合青年・女性委員会に青年女性会議議長が幹事として参画するとともに、JR連合が主催する女性役員意見交換会や幹事学習会に参加し、青年女性会議の活性化につなげるため全国の仲間との交流を深めました。一方、毎年開催されているJR連合ユースラリーは、新型コロナウイルス感染症の影響により開催には至りませんでした。

- JR連合青年・女性委員会に青年女性会議議長が幹事として参画するとともに、JR連合が主催する女性役員意見交換会や幹事学習会に参加し、青年女性会議の活性化につなげるため全国の仲間との交流を深めました。一方、毎年開催されているJR連合ユースラリーは、新型コロナウイルス感染症の影響により開催には至りませんでした。

- 青年女性会議独自のボランティア活動である、香川県三豊市の栗島「城ノ山」登山道における除草・樹木伐採や、幼稚園等を訪問し開催している「鉄道版交通安全教室」については、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から今年度の開催を断念しました。

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、今年度の「男女平等参画推進委員会」は3月13日に開催し、男女平等参画を推進する上での問題点の抽出、及び「JR連合第3次男女平等参画推進計画」の目標達成に向けて議論を行いました。

さらに具体的な取り組みとして、昨年12月13日と2月22日に「レディースミーティング」を開催しました。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、グループ対抗のゲームで緊張がほぐれ、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や職場での問題点等について意見交換を行いました。

これらの取り組みによる女性組合員からの意見を踏まえ、総合労働協約改訂等の申し入れに反映することにより、女性特有の休暇制度の改善及び職場設備の整備を図ることができました。

また、各支部において9月11日の本社支部青年女性会議を皮切りに、6支部すべてにおいて支部青年女性会議定期委員会を開催し、新たな役員体制が確立されました。さらに、次回のJR四国労組を担う青年女性組合員の発掘・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ワークショップを企画・開催したほか、支部青年女性会議主催の常任委員会や学習会を開催し、タイムリーな情報伝達や青年女性組合員との意見交換等を行うなど、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。

具体的取り組みは以下のとおりです。

- 各支部青年女性会議との意思疎通、連携強化を図ることを目的に、本支部青年女性会議常任委員会を定期的に開催するとともに、各支部青年女性会議においても常任委員会にあわせて学習会を開催し、労働組合の目的・機能やその必要性などを学ぶ機会を設けました。

- 青年女性会議独自のボランティア活動である、香川県三豊市の栗島「城ノ山」登山道における除草・樹木伐採や、幼稚園等を訪問し開催している「鉄道版交通安全教室」については、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から今年度の開催を断念しました。

- JR連合青年・女性委員会に青年女性会議議長が幹事として参画するとともに、JR連合が主催する女性役員意見交換会や幹事学習会に参加し、青年女性会議の活性化につなげるため全国の仲間との交流を深めました。一方、毎年開催されているJR連合ユースラリーは、新型コロナウイルス感染症の影響により開催には至りませんでした。

- 青年女性会議独自のボランティア活動である、香川県三豊市の栗島「城ノ山」登山道における除草・樹木伐採や、幼稚園等を訪問し開催している「鉄道版交通安全教室」については、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から今年度の開催を断念しました。

政策・調査活動の取り組みについて

JR四国においては、これまで経営安定基金や税制特例措置に加え、鉄道・運輸機構からの支援措置など、様々な支援策が講じられるとともに、経営努力による収支改善に取り組んでまいりました。しかしながら、安全に対する要求水準の高まりや、鉄道の安全確保に必要な設備の老朽取替、本四備讃線の設備更新の本格化、激甚化する災害等への対応により経費が増大したことなどから、「中期経営計画（2017～2020）」における2020年度末の目標が未達となることが明らかとなり、これを受け国土交通省から経営改善を求める行政文書が発出されるなど、経営自立の道筋は立っていません。さらには新型コロナウイルス感染症による「新しい生活様式」により、先行きは極めて不透明となっております。

そのような中、JR連合は昨年11月に「JR二島・貨物経営自立実現PT」を発足しました。JR四国労組は同PTに参画し、当面する2021年度以降の支援策の実現に加え、将来の経営自立に向けた道筋を確立すべく、JR連合や関係する国会議員との連携に取り組んでまいりました。

また、各支部において9月11日の本社支部青年女性会議を皮切りに、6支部すべてにおいて支部青年女性会議定期委員会を開催し、新たな役員体制が確立されました。さらに、次回のJR四国労組を担う青年女性組合員の発掘・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ワークショップを企画・開催したほか、支部青年女性会議主催の常任委員会や学習会を開催し、タイムリーな情報伝達や青年女性組合員との意見交換等を行うなど、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。

具体的取り組みは以下のとおりです。

- 各支部青年女性会議との意思疎通、連携強化を図ることを目的に、本支部青年女性会議常任委員会を定期的に開催するとともに、各支部青年女性会議においても常任委員会にあわせて学習会を開催し、労働組合の目的・機能やその必要性などを学ぶ機会を設けました。

- 青年女性会議独自のボランティア活動である、香川県三豊市の栗島「城ノ山」登山道における除草・樹木伐採や、幼稚園等を訪問し開催している「鉄道版交通安全教室」については、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から今年度の開催を断念しました。

- JR連合青年・女性委員会に青年女性会議議長が幹事として参画するとともに、JR連合が主催する女性役員意見交換会や幹事学習会に参加し、青年女性会議の活性化につなげるため全国の仲間との交流を深めました。一方、毎年開催されているJR連合ユースラリーは、新型コロナウイルス感染症の影響により開催には至りませんでした。

- 青年女性会議独自のボランティア活動である、香川県三豊市の栗島「城ノ山」登山道における除草・樹木伐採や、幼稚園等を訪問し開催している「鉄道版交通安全教室」については、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から今年度の開催を断念しました。

- 青年女性会議独自のボランティア活動である、香川県三豊市の栗島「城ノ山」登山道における除草・樹木伐採や、幼稚園等を訪問し開催している「鉄道版交通安全教室」については、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から今年度の開催を断念しました。

部会活動の取り組みについて

昨年8月20日に「部会三役会議」を開催し、一年間の取り組みの総括及び部会活動の充実・強化に向け、任務の明確化と今後の活動内容等について議論し意思統一を図りました。

その中で業職種別専門部会の「答申」作業は、年間を通しての活動と位置づけ、検証作業などについても本部執行委員会と各部会がより連携した取り組みを行うことを確認し、経営協議会での議論を視野に入れ取り組みを進めてまいりました。

また、各支部において9月11日の本社支部青年女性会議を皮切りに、6支部すべてにおいて支部青年女性会議定期委員会を開催し、新たな役員体制が確立されました。さらに、次回のJR四国労組を担う青年女性組合員の発掘・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ワークショップを企画・開催したほか、支部青年女性会議主催の常任委員会や学習会を開催し、タイムリーな情報伝達や青年女性組合員との意見交換等を行うなど、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。

具体的取り組みは以下のとおりです。

- 各支部青年女性会議との意思疎通、連携強化を図ることを目的に、本支部青年女性会議常任委員会を定期的に開催するとともに、各支部青年女性会議においても常任委員会にあわせて学習会を開催し、労働組合の目的・機能やその必要性などを学ぶ機会を設けました。

- 青年女性会議独自のボランティア活動である、香川県三豊市の栗島「城ノ山」登山道における除草・樹木伐採や、幼稚園等を訪問し開催している「鉄道版交通安全教室」については、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から今年度の開催を断念しました。

- JR連合青年・女性委員会に青年女性会議議長が幹事として参画するとともに、JR連合が主催する女性役員意見交換会や幹事学習会に参加し、青年女性会議の活性化につなげるため全国の仲間との交流を深めました。一方、毎年開催されているJR連合ユースラリーは、新型コロナウイルス感染症の影響により開催には至りませんでした。

- 青年女性会議独自のボランティア活動である、香川県三豊市の栗島「城ノ山」登山道における除草・樹木伐採や、幼稚園等を訪問し開催している「鉄道版交通安全教室」については、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から今年度の開催を断念しました。

- 青年女性会議独自のボランティア活動である、香川県三豊市の栗島「城ノ山」登山道における除草・樹木伐採や、幼稚園等を訪問し開催している「鉄道版交通安全教室」については、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から今年度の開催を断念しました。

教育・広報活動の取り組みについて

JR連合は、2016年の軽井沢スキーバス事故後の再発防止対策の推進をはじめとする安全性向上や「改善基準告示」の見直しによるバス運転者の働き方改善など、魅力あるバス産業の実現に向け取り組んでまいりました。10月には、大阪市内でJR連合自動車連絡会による研修会が開催され、バス事業における働き方改革について国土交通省自動車局と意見交換を行いました。

また、各支部において9月11日の本社支部青年女性会議を皮切りに、6支部すべてにおいて支部青年女性会議定期委員会を開催し、新たな役員体制が確立されました。さらに、次回のJR四国労組を担う青年女性組合員の発掘・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ワークショップを企画・開催したほか、支部青年女性会議主催の常任委員会や学習会を開催し、タイムリーな情報伝達や青年女性組合員との意見交換等を行うなど、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。

具体的取り組みは以下のとおりです。

- 各支部青年女性会議との意思疎通、連携強化を図ることを目的に、本支部青年女性会議常任委員会を定期的に開催するとともに、各支部青年女性会議においても常任委員会にあわせて学習会を開催し、労働組合の目的・機能やその必要性などを学ぶ機会を設けました。

- 青年女性会議独自のボランティア活動である、香川県三豊市の栗島「城ノ山」登山道における除草・樹木伐採や、幼稚園等を訪問し開催している「鉄道版交通安全教室」については、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から今年度の開催を断念しました。

- JR連合青年・女性委員会に青年女性会議議長が幹事として参画するとともに、JR連合が主催する女性役員意見交換会や幹事学習会に参加し、青年女性会議の活性化につなげるため全国の仲間との交流を深めました。一方、毎年開催されているJR連合ユースラリーは、新型コロナウイルス感染症の影響により開催には至りませんでした。

- 青年女性会議独自のボランティア活動である、香川県三豊市の栗島「城ノ山」登山道における除草・樹木伐採や、幼稚園等を訪問し開催している「鉄道版交通安全教室」については、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から今年度の開催を断念しました。

- 青年女性会議独自のボランティア活動である、香川県三豊市の栗島「城ノ山」登山道における除草・樹木伐採や、幼稚園等を訪問し開催している「鉄道版交通安全教室」については、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から今年度の開催を断念しました。

- 青年女性会議独自のボランティア活動である、香川県三豊市の栗島「城ノ山」登山道における除草・樹木伐採や、幼稚園等を訪問し開催している「鉄道版交通安全教室」については、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から今年度の開催を断念しました。

に努めるとともに、職場や組織の課題を共有することにより、参画意識・連帯意識の高揚を図ります。

III 労働環境の改善

「新しい生活様式」に伴う社会の大きな変化により会社を取り巻く環境は極めて厳しい状況が想定されますが、雇用を確保するとともに「賃金は最大の労働条件」との認識のもと、連合・JR連合方針を基本に、労働環境の改善に向け組織の総力を挙げて取り組みます。

※「国内外の情勢について」及び「JRを取り巻く情勢」は紙面の関係上省略します。

新型コロナウイルス感染症の拡大による社会・環境変化に 応じた対応について

新型コロナウイルス感染症の収束時期が今なお見通せない中、まずは働くすべての組合員の安全と雇用、そして労働環境並びに職場の安全衛生の確保を最優先課題と位置づけ、会社との間で課題の共有化と現場目線に立った労使協議を行っていきます。

また、収束後を見据えた対応についても会社発足以来の難局を克服すべく、労使一体となり経営基盤の強化に向け組織の総力を挙げて取り組んでいきます。

組合として取り組みを展開してまいります。

安全・安定輸送に向けた取り組みについて

1 安全・安定輸送の確立について

JR四国は2020年度事業計画において、「鉄道事業では安全の確保が事業運営の根幹であり最重要課題である」との認識のもと、具体的な基本方針として、お客様に「安心して」「喜んで」「末永く」ご利用いただくべく、鉄道の活性化を掲げ、各種施策を推進する。安全・安定輸送の確保に向けては、安全管理体制を有効に機能させ、輸送品質の向上を図る」として

しい視点を認識し、高い規範意識のもと「安全へのチェック機能」をさらに強化する運動を展開します。

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・職務手当の新設及び支払額の改善
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（配偶者出産・リフレシユ等）
⑦ 育児・介護等に関する諸制度の改善
⑧ SASの検査・診療・治療時等の対応改善
⑨ 女性が意欲を持つ働き続けられる支援体制の拡充
⑩ 準組合員（エキスパート社員）の賃金改善と多様な働き方の整備

⑪ 諸手当・旅費の改善要求については、制度の新設及び業務内容と責任の度合いを精査し、毎年総合労働協約改訂時に改善要求することとします。

⑫ 労働時間短縮及びび制度改善の取り組みについては、総合労働協約での未解決事項等を中心に取り組みこととします。

⑬ 職場環境改善の取り組みについては、職場諸問題の解決及びび改善に向けた取り組みは極めて重要であるとして、引き続き「明るく働きたい」のある職場づくりの観点から諸問題の解決及びび改善に向けて取り組みの強化を図ります。

⑭ JR四国労組も「安全の確保」は輸送業務に携わる私たちに与える最大の使命であり、組合員一人ひとりが自らの職責を自覚するとともに、悲惨な事故を起こさないことこそが重要であると認識し取り組みの強化を図ります。

⑮ 具体的には、分会が安全確認の「最前線」であるとの認識に立ち、安全

2 安全衛生活動について

安全確立の原点は職場にあり「すべてのJR関係労働者の死亡事故・重大労災ゼロ」を完遂するために、安全衛生委員会等を活用した職場における安全確立の取り組みも重要です。引き続き「安全衛生委員会」を活用し、労災の発生を自ら

のことで捉え、活発な議論を通じて実効性のある安全対策を提言します。

また、私たちの勤務は不規則勤務や交代制勤務が多いことから、生活習慣病対策や健康管理は極めて重要です。人間ドックや健康診断、ストレスチェックの充実を会社に求めるとともに、労働災害防止に対する組合員の意識を高め、触車事故や傷害事故及び通勤災害の防止に向けて取り組みます。

⑯ 労働時間短縮及びび制度改善の取り組みについては、総合労働協約での未解決事項等を中心に取り組みこととします。

⑰ 職場環境改善の取り組みについては、職場諸問題の解決及びび改善に向けた取り組みは極めて重要であるとして、引き続き「明るく働きたい」のある職場づくりの観点から諸問題の解決及びび改善に向けて取り組みの強化を図ります。

⑱ JR四国労組も「安全の確保」は輸送業務に携わる私たちに与える最大の使命であり、組合員一人ひとりが自らの職責を自覚するとともに、悲惨な事故を起こさないことこそが重要であると認識し取り組みの強化を図ります。

⑲ 具体的には、分会が安全確認の「最前線」であるとの認識に立ち、安全

3 労働条件改善の取り組みについて

総合労働協約改訂の取り組みは、信頼と安定した労使関係のさらなる高揚及び労働環境の改善を目指し、業務対策委員会を主催し、次の基本的な考え方に基き取り組みます。

(1) 労使間ルールについては、労使対等の基本的立場で取り組みます。

(2) 労働条件に関する要求については、労働時間短縮、割増賃金の増額及び以下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て

生活闘争に取り組み環境を創出すべく、引き続き春季生活闘争を通じてJR産業としての一体的な運動の強化が必要であると認識しています。

JR四国労組も、基本的に連合及びJR連合方針を踏まえることを前提としますが、取り巻く社会情勢や会社の経営状況などを見極めながら、目標賃金確保の観点に立つた闘いを展開し、組合員に求心力の持てる総合生活改善闘争として取り組みます。

2021春季生活闘争の具体的方針については、連合・JR連合の方針を基本に、次期定期本部委員会において決定します。

⑳ 準組合員（エキスパート社員）の賃金改善と多様な働き方の整備

㉑ 諸手当・旅費の改善要求については、制度の新設及び業務内容と責任の度合いを精査し、毎年総合労働協約改訂時に改善要求することとします。

4 職場環境改善の取り組みについて

職場諸問題の解決及びび改善に向けた取り組みは極めて重要であるとして、引き続き「明るく働きたい」のある職場づくりの観点から諸問題の解決及びび改善に向けて取り組みの強化を図ります。

JR四国労組も「安全の確保」は輸送業務に携わる私たちに与える最大の使命であり、組合員一人ひとりが自らの職責を自覚するとともに、悲惨な事故を起こさないことこそが重要であると認識し取り組みの強化を図ります。

⑳ 準組合員（エキスパート社員）の賃金改善と多様な働き方の整備

㉑ 諸手当・旅費の改善要求については、制度の新設及び業務内容と責任の度合いを精査し、毎年総合労働協約改訂時に改善要求することとします。

㉒ 労働時間短縮及びび制度改善の取り組みについては、総合労働協約での未解決事項等を中心に取り組みこととします。

㉓ 職場環境改善の取り組みについては、職場諸問題の解決及びび改善に向けた取り組みは極めて重要であるとして、引き続き「明るく働きたい」のある職場づくりの観点から諸問題の解決及びび改善に向けて取り組みの強化を図ります。

㉔ JR四国労組も「安全の確保」は輸送業務に携わる私たちに与える最大の使命であり、組合員一人ひとりが自らの職責を自覚するとともに、悲惨な事故を起こさないことこそが重要であると認識し取り組みの強化を図ります。

㉕ 具体的には、分会が安全確認の「最前線」であるとの認識に立ち、安全

5 効率化等会社施策の対応について

JR四国の2019年度決算（個別）では、経常利益は△20億円の4期連続の経常赤字となり、最終利益は5億円の赤字となりました。

2020年度の業績予想については、新型コロナウイルス感染症の影響が懸念され、影響額や期間の想定が困難であることから示されませんでした。

JR四国労組としても、引き続き厳しい経営環境が予想されることから、「鉄道事業の根幹をなす安全の確保を最優先に、JRの健全な発展を築き、組合員の雇用と生活を守る」ことを基本に効率化施策を共有し運動を推進することとします。

⑳ 準組合員（エキスパート社員）の賃金改善と多様な働き方の整備

㉑ 諸手当・旅費の改善要求については、制度の新設及び業務内容と責任の度合いを精査し、毎年総合労働協約改訂時に改善要求することとします。

㉒ 労働時間短縮及びび制度改善の取り組みについては、総合労働協約での未解決事項等を中心に取り組みこととします。

㉓ 職場環境改善の取り組みについては、職場諸問題の解決及びび改善に向けた取り組みは極めて重要であるとして、引き続き「明るく働きたい」のある職場づくりの観点から諸問題の解決及びび改善に向けて取り組みの強化を図ります。

㉔ JR四国労組も「安全の確保」は輸送業務に携わる私たちに与える最大の使命であり、組合員一人ひとりが自らの職責を自覚するとともに、悲惨な事故を起こさないことこそが重要であると認識し取り組みの強化を図ります。

6 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計画において「安全・安心輸送の確立」に向け全社員がプロ意識を徹底し、お客様に安心してご乗車して頂ける体制作りをさらに強化していく。また、引き続き安全・安心運転の推進に向けハード、ソフト両面から取り組みとしていきます。

JR四国労組も「安全の確保」は輸送業務に携わる私たちに与える最大の使命であり、組合員一人ひとりが自らの職責を自覚するとともに、悲惨な事故を起こさないことこそが重要であると認識し取り組みの強化を図ります。

⑳ 準組合員（エキスパート社員）の賃金改善と多様な働き方の整備

㉑ 諸手当・旅費の改善要求については、制度の新設及び業務内容と責任の度合いを精査し、毎年総合労働協約改訂時に改善要求することとします。

㉒ 労働時間短縮及びび制度改善の取り組みについては、総合労働協約での未解決事項等を中心に取り組みこととします。

㉓ 職場環境改善の取り組みについては、職場諸問題の解決及びび改善に向けた取り組みは極めて重要であるとして、引き続き「明るく働きたい」のある職場づくりの観点から諸問題の解決及びび改善に向けて取り組みの強化を図ります。

㉔ JR四国労組も「安全の確保」は輸送業務に携わる私たちに与える最大の使命であり、組合員一人ひとりが自らの職責を自覚するとともに、悲惨な事故を起こさないことこそが重要であると認識し取り組みの強化を図ります。

㉕ 具体的には、分会が安全確認の「最前線」であるとの認識に立ち、安全

「一企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについて

「一企業一組合」組織の充実・強化の取り組みについては、私たちがJR四国労組は、組合員の雇用と生活を守ることを大前提に、働く者の力を結集し、その力を最大限発揮するため「一企業一組合」を目的に運動を展開してきます。

そのような中、昨年末にJR採用組合員が脱退するという事象が発生しました。今一度、過去の運動に対する歴史を正しく認識し「真に自由で民主的な労働運動」であるべき労使関係を実現・継承していく取り組みが重要となつていきます。また、昨今の厳しい社会情勢において、休業補償制度の充実や各種支援制度の要求など、個々では改善できない諸課題解決に向け、労働組合の必要性と役割が以前に増して大きくなつています。そのよ

⑳ 準組合員（エキスパート社員）の賃金改善と多様な働き方の整備

㉑ 諸手当・旅費の改善要求については、制度の新設及び業務内容と責任の度合いを精査し、毎年総合労働協約改訂時に改善要求することとします。

㉒ 労働時間短縮及びび制度改善の取り組みについては、総合労働協約での未解決事項等を中心に取り組みこととします。

㉓ 職場環境改善の取り組みについては、職場諸問題の解決及びび改善に向けた取り組みは極めて重要であるとして、引き続き「明るく働きたい」のある職場づくりの観点から諸問題の解決及びび改善に向けて取り組みの強化を図ります。

㉔ JR四国労組も「安全の確保」は輸送業務に携わる私たちに与える最大の使命であり、組合員一人ひとりが自らの職責を自覚するとともに、悲惨な事故を起こさないことこそが重要であると認識し取り組みの強化を図ります。

㉕ 具体的には、分会が安全確認の「最前線」であるとの認識に立ち、安全

「一企業一組合」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、組合員の雇用と生活を守ることを大前提に、働く者の力を結集し、その力を最大限発揮するため「一企業一組合」を目的に運動を展開してきます。

そのような中、昨年末にJR採用組合員が脱退するという事象が発生しました。今一度、過去の運動に対する歴史を正しく認識し「真に自由で民主的な労働運動」であるべき労使関係を実現・継承していく取り組みが重要となつていきます。また、昨今の厳しい社会情勢において、休業補償制度の充実や各種支援制度の要求など、個々では改善できない諸課題解決に向け、労働組合の必要性と役割が以前に増して大きくなつています。そのよ

⑳ 準組合員（エキスパート社員）の賃金改善と多様な働き方の整備

㉑ 諸手当・旅費の改善要求については、制度の新設及び業務内容と責任の度合いを精査し、毎年総合労働協約改訂時に改善要求することとします。

㉒ 労働時間短縮及びび制度改善の取り組みについては、総合労働協約での未解決事項等を中心に取り組みこととします。

㉓ 職場環境改善の取り組みについては、職場諸問題の解決及びび改善に向けた取り組みは極めて重要であるとして、引き続き「明るく働きたい」のある職場づくりの観点から諸問題の解決及びび改善に向けて取り組みの強化を図ります。

㉔ JR四国労組も「安全の確保」は輸送業務に携わる私たちに与える最大の使命であり、組合員一人ひとりが自らの職責を自覚するとともに、悲惨な事故を起こさないことこそが重要であると認識し取り組みの強化を図ります。

㉕ 具体的には、分会が安全確認の「最前線」であるとの認識に立ち、安全

ローアップ体制を充実していきます。

また、各支部主催による新規採用組合員の歓迎会を支援するとともに、配属先となる支部・分会において不安解消に向けた取り組みを実施します。

さらに、自動車支部においてもタイムリーな学習会及び歓迎会を開催します。

2 民主化闘争への取り組みについて

民主化闘争の目的は、JR総連に浸透する革マル派を一掃することによってJR労働界の分裂状況を休止符を打ち、JR連合への総結集を図ることにあります。この間、JR東日本においてJR東労組から組合員が大量脱退しましたが、その多くの組合員は組合未加入のままの状態が続いており、一部では「組合不要論」が蔓延しつつあります。このように民主化の闘いが新たな局面を迎えつつある中、新型コロナウイルス感染症拡大への対応は健全な労働組合の必要性を再認識する機会となりました。

引き続き、真に民主的な労働組合の必要性を内外に訴え、JR労働界の一元化を実現するため、JR連合・当該単組・支援単組が三位一体となったJR連合総がかりの主体的かつ具体的な行動を展開していく必要があります。

JR四国労組も様々な支援行動や情宣活動に参画し、これまで同様に民主化闘争の取り組みを継続するとともに「JR産業に集うすべての仲間のJR連合への総結集」の実現に向けてJR連合との連携を強化していきます。

3 JR四国労組 退職者連絡会の充実・強化について

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、自主的な運営により活動を展開しています。また、連合（退職者連合）への窓口及び交連共済の業務委託団体として、その任にあたっています。

JR四国労組は、退職者連絡会の運営を円滑にするために、幹事を支援するとともに、必要な事務手続きについて取り扱っています。

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に、諸活動を通じて次代を担うリーダーを発掘・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。さらには、新型コロナウイルス感染症拡大への対応は健全な労働組合の必要性を再認識する機会となったこと、青年女性会議の組合員一人ひとりが強い自覚と責任感を持ち、自らが「考え・学び・行動」できる明るく魅力ある組織体制を構築しなければなりません。

具体的には、基本組織の本部・支部・分会活動に積極的に参画するとともに、探究心旺盛な青年女性組合員ならではの発想に基づく学習会等を開催し、組織の強化に向けて「明るく・楽しく・元気よく」ステップアップすることを目指します。

さらに、将来の青年女性会議がどうあるべきか、現状をしっかりと把握した上で、柔軟な発想力と行動力に基づき活動の活性化を図り、目指すべき労働運動の方向性を明確にし、常に問題意識を持って取り組んでいきます。具体的な取り組みは以下のとおりです。

- 本部主催の各種行事及び会議に青年女性会議として参画し、JR四国労組運動の一翼を担うとともに、青年女性会議のさらなる活性化に取り組みします。
- 各級青年女性会議の組織体制の充実・強化を図り、次代を担うリーダーの発掘・育成に取り組まします。
- 新規採用者の全員加入に向けた取り組みを展開し、連帯感を高める運動を強化します。また若手組合員のフォローに努めます。
- 魅力あるレクレーションの開催と教育・広報活動の充実・強化を積極的に図り、組合員一人ひとりが主役となる組織を創ります。また、青年女性会議役員の継承する行動力を強化し、継承する女性職員・支店長・課長等の女性役員ゼロ組織をなくす取り組みを推進し、連帯を強化します。
- 各支部青年女性会議独自の学習会の開催に向けて、支援体制の強化を図ります。
- 男女平等参画の推進に向け「レディースミーティング」を開催し、男女ともに働きがいのある職場づくりを目指します。
- 「鉄道版交通安全教室」「駅員清掃ボランティア」の充実を図るなど、基本組織と連携したボランティア活動を実施します。
- JR連合青年・女性委員会に参画しJR連合運動の一翼を担うとともに、意見交換会、学習会及びユースラリーなどに積極的に参画し、全国の

男女平等参画推進の取り組みについて

男女平等参画推進の目的は、「仕事における男女平等参画の実現」と「男女双方のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現」を目指すことにあります。

この間、育児・介護に関する多くの制度改善を図ってきましたが、JRの職場においては、業務や勤務の特殊性もあり仕事と家庭の両立が難しく、女性が働き続ける上でこれらの課題を解決し、男女平等参画を推進するために、職場だけでなく、組合活動においても女性リーダーを育成し、女性職員を積極的に増やしていく必要があります。この間、JR連合・第3次男女平等参画推進計画が掲げる各級機関における女性役員ゼロ組織をなくす取り組みを推進し、連帯を強化します。

近年、JR四国労組において女性組合員は増加傾向にありますが、その割合は全体の約10%とまだまだ少ないという問題が存在しています。以上のような問題を踏まえ、次のとおり取り組みを推進します。

- JR連合「第3次男女平等参画推進計画」の目標達成に向け、女性が組合活動に参画しやすい環境整備に努めます。
- 「中期労働政策ビジョン（2019～2023）」の提言に基づき、男女平等参画推進の目的である「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向け、労使協議等を通じてその実現を目指します。

部会活動の取り組みについて

部会活動の充実・強化は、何よりも業職別部会自身が自主性を持った機関運営をさらに強化し、職場諸問題を自らから具体的な課題を軸に、経営協議等を通じて、経営協議等を通じた具体的な施策に反映させることが重要であり、そのための部会・分科会機能のさらなる強化が不可欠であり、引き続き、部会の育成に取り組んでいくこととします。

具体的には、大会以降に部会二役会議を開催し、2020年度について意思統一を図ることとします。

- JR連合「第3次男女平等参画推進計画」の目標達成に向け、女性が組合活動に参画しやすい環境整備に努めます。
- 「中期労働政策ビジョン（2019～2023）」の提言に基づき、男女平等参画推進の目的である「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向け、労使協議等を通じてその実現を目指します。

かしながら、人口減少・少子高齢化及び自然災害などの外的要因の影響により、経営自立の具体的な道筋が立っていません。このままでは将来にわたる路線を維持することが困難であることから、地域を巻き込んだ議論が加速して参画しています。また、新型コロナウイルス感染症による「新しい生活様式」が社会に大きな変化をもたらすことが想定されることから、政策課題の解決に取り組む必要があります。

JR四国労組は、2021年度以降のJR四国の経営自立を実現するとともに、将来にわたり地域や社会に貢献し信頼され続ける公共交通ネットワークを構築するべく、JR連合及び交連労協をはじめ、「JR連合労働者協議会」をはじめ、「21世紀の鉄道を考える議員フォーラム」並びに「四国の鉄道を考える国会議員連絡会」との連携をさらに強化し、組織を挙げて取り組みを強めていくこととします。

具体的には、各級部会・分科会機能のさらなる強化が不可欠であり、引き続き、部会の育成に取り組んでいくこととします。

- JR四国の経営自立に向けた取り組みについて
当面する2021年度以降の支援策を実現させるためには、2020年度中の法改正を見据えて取り組みが必要と参画しています。- 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
JR連合が「鉄道特性活性化プロジェクト」の最終答申に掲げる「チーム公共交通」「チーム地域共創」の具現化に向け、JR連合との連携のもと取り組みを強化します。
- 鉄道の抜本的高速化に向けた取り組みについて
四国経済の地盤沈下を防ぎ、持続可能な公共交通ネットワークを構築するためには、鉄道の抜本的高速化が不可欠であるとの認識に立ち、引き続き、新幹線の導入に向け地域の機運の醸成を図るとともに、国へ働きかけを行うことが重要と参画しています。
- ジェイアール四国バスにおける課題解決について
バス産業においては、行き過ぎた規制緩和と政策への対策が講じられ、2016年には軽井沢スキーバス転落事故が発生するなど、バス運転者の働き方などは依然として人材不足や健康管理等の課題があることが浮き彫りとなりました。
- JR四国労組は、国民に安心して利用いただける魅力的なバス産業を目

指すとともに、ジェイアール四国バスに働く組合員の明るい将来展望を創り出すために、バス部門が抱える政策課題の解決に合わせ、JR連合自動車連絡会との連携を強化し取り組みを進めます。

JR関係労働者にとつてあるべき働き方の実現に向けた取り組みについて
JR連合「中期労働政策ビジョン（2019～2023）」が掲げる「JR関係労働者にとつてあるべき働き方」の実現に向け、「賃金の維持・向上」「総合生活改善に向けた労働条件向上」「有期・短時間・契約等で働く者の処遇改善」均等待遇の実現」に取り組むこととします。

あわせて、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、休日増を含む年間総実労働時間の短縮や時間外労働の削減、同一労働同一賃金の法整備を踏まえ、均等待遇の実現や、労働条件向上に資するワーク・ルール確立等に参画して参画しています。

調査活動の充実・強化に向けて

私たちの働く環境は「働き方改革」の導入や新型コロナウイルス感染症による「新しい生活様式」等により大きく変化して参画しています。このように激変する社会環境・労働環境に対応するため幅広い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。

よって、今年度も実施が予定されているJR連合第27回貸金実態調査をはじめ、JR連合及び連合の実施する各種調査に積極的に参加し、JR四国労組運動に反映させるよう努めるとともに、各種調査の回収率向上に努めます。

教育・広報活動の取り組みについて

教育活動の展開は、JR四国労組運動のさらなる推進とより強固な組織づくりのために必要不可欠であり、急激な世代交代が進む中、いかに組合員の参画意識を高めていくかが重要と参画しています。

JR四国労組も、JR連合をはじめグループ会社を抱える様々な政策課題の解決に向け、JR連合と連携を図り積極的に取り組んでいきます。

JR四国労組も、2015年に交通政策基本法に基づき制定された「交通政策基本計画」は2020年度が目標年度となつていくことから、目標の達成状況を把握するとともに、2021年度以降の計画策定において実効性のある交通政策が立案されるよう、JR連合や交連労協等の関係団体と協力し取り組みを進めます。

1 教育活動について

① 次世代を担うリーダーの発掘・育成
② 各級機関組合員への実践教育の推進

③ 職場におけるJR四国労働運動の実践と継承

なお、今年度の教育活動は次の内容で計画することとし、開催方法等の詳細は8月に開催する教育担当者会議において決定します。

- (1) 入社5年以内の青年女性組合員を対象とした「フレッシュマンコース」
- (2) 入社6年以上の青年女性組合員を対象とした「ユースコース」
- (3) 分会三役を対象とした「リーダーコース」
- (4) 管理者組合員を対象とした「特設コース」(管理者セミナー)
- (5) 青年女性会議における学習会活動に対する支援の充実・強化
- (6) 支部・分会における教育活動に対する支援の充実・強化
- (7) 新春セミナー等の開催
- (8) JR連合をはじめとする各種セミナーへの参加

2 広報活動について

広報活動は、JR四国労働運動を組合員に広く浸透させ、情報の共有化と組織の活性化を図る意味で重要な取り組みと位置づけています。「JR四国労働新聞」は、各種行事や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、見やすく親しみやすい紙面づくりを行います。また「JR四国労働ニュース」や「自動車支部ニュース」もタイムリーに分かりやすい内容とします。具体的な取り組みは、以下のとおりです。

- (1) 8月に開催する広報担当者会議を踏まえて広報活動の内容を検討し、さらなる充実を図ります。また、タイムリーな情報発信に努めるとともに、支部・分会掲示板の適切

政治・共闘の取り組みについて

「JR四国労働新聞」は、毎月1回を基本に発行するとともに、効率的な紙面構成に努めます。

- (1) JR連合新聞等の情報を適宜配布し、情報の共有化に努めます。
- (2) 団体交渉等の速報性が重要な情報は「JR四国労働ニュース」及び「自動車支部ニュース」を迅速に発行するとともに、各都府からの情報もタイムリーに発信します。
- (3) JR四国労働組合ホームページについて、スピーディーかつ積極的な情報発信に努めます。
- (4) JR連合新聞に記事を投稿するとともに、「JR連合機関誌」等に「紙面づくり」に参画します。
- (5) 「ACCESS」
- (6) 「月刊「連合」」等の配布を行い情報の共有化を図ります。

ポランティア活動の取り組みについて

JR連合は、地域社会を支えるJRの役割及び地域での社会的な役割を鑑み、ポランティア活動を重要な活動の一つとして位置づけ、関係団体と連携した活動に取り組んでいます。

政治・共闘の取り組みについて

JR四国労働組合は、毎月1回を基本に発行するとともに、効率的な紙面構成に努めます。

- (1) JR連合新聞等の情報を適宜配布し、情報の共有化に努めます。
- (2) 団体交渉等の速報性が重要な情報は「JR四国労働ニュース」及び「自動車支部ニュース」を迅速に発行するとともに、各都府からの情報もタイムリーに発信します。
- (3) JR四国労働組合ホームページについて、スピーディーかつ積極的な情報発信に努めます。
- (4) JR連合新聞に記事を投稿するとともに、「JR連合機関誌」等に「紙面づくり」に参画します。
- (5) 「ACCESS」
- (6) 「月刊「連合」」等の配布を行い情報の共有化を図ります。

2 共闘関係について

私達は、今日まで連合四国ブロック・四国労働協会の提唱する国民運動等、数多くの諸行動に積極的に参加し取り組んできました。今年度も各県協と連携を図り、これらの活動を通過して地域社会への貢献と実績をさら

政治・共闘の取り組みについて

JR四国労働組合は、毎月1回を基本に発行するとともに、効率的な紙面構成に努めます。

- (1) JR連合新聞等の情報を適宜配布し、情報の共有化に努めます。
- (2) 団体交渉等の速報性が重要な情報は「JR四国労働ニュース」及び「自動車支部ニュース」を迅速に発行するとともに、各都府からの情報もタイムリーに発信します。
- (3) JR四国労働組合ホームページについて、スピーディーかつ積極的な情報発信に努めます。
- (4) JR連合新聞に記事を投稿するとともに、「JR連合機関誌」等に「紙面づくり」に参画します。
- (5) 「ACCESS」
- (6) 「月刊「連合」」等の配布を行い情報の共有化を図ります。

2 共闘関係について

私達は、今日まで連合四国ブロック・四国労働協会の提唱する国民運動等、数多くの諸行動に積極的に参加し取り組んできました。今年度も各県協と連携を図り、これらの活動を通過して地域社会への貢献と実績をさら

政治・共闘の取り組みについて

JR四国労働組合は、毎月1回を基本に発行するとともに、効率的な紙面構成に努めます。

- (1) JR連合新聞等の情報を適宜配布し、情報の共有化に努めます。
- (2) 団体交渉等の速報性が重要な情報は「JR四国労働ニュース」及び「自動車支部ニュース」を迅速に発行するとともに、各都府からの情報もタイムリーに発信します。
- (3) JR四国労働組合ホームページについて、スピーディーかつ積極的な情報発信に努めます。
- (4) JR連合新聞に記事を投稿するとともに、「JR連合機関誌」等に「紙面づくり」に参画します。
- (5) 「ACCESS」
- (6) 「月刊「連合」」等の配布を行い情報の共有化を図ります。

2 共闘関係について

私達は、今日まで連合四国ブロック・四国労働協会の提唱する国民運動等、数多くの諸行動に積極的に参加し取り組んできました。今年度も各県協と連携を図り、これらの活動を通過して地域社会への貢献と実績をさら

政治・共闘の取り組みについて

JR四国労働組合は、毎月1回を基本に発行するとともに、効率的な紙面構成に努めます。

- (1) JR連合新聞等の情報を適宜配布し、情報の共有化に努めます。
- (2) 団体交渉等の速報性が重要な情報は「JR四国労働ニュース」及び「自動車支部ニュース」を迅速に発行するとともに、各都府からの情報もタイムリーに発信します。
- (3) JR四国労働組合ホームページについて、スピーディーかつ積極的な情報発信に努めます。
- (4) JR連合新聞に記事を投稿するとともに、「JR連合機関誌」等に「紙面づくり」に参画します。
- (5) 「ACCESS」
- (6) 「月刊「連合」」等の配布を行い情報の共有化を図ります。

2 共闘関係について

私達は、今日まで連合四国ブロック・四国労働協会の提唱する国民運動等、数多くの諸行動に積極的に参加し取り組んできました。今年度も各県協と連携を図り、これらの活動を通過して地域社会への貢献と実績をさら

政治・共闘の取り組みについて

JR四国労働組合は、毎月1回を基本に発行するとともに、効率的な紙面構成に努めます。

- (1) JR連合新聞等の情報を適宜配布し、情報の共有化に努めます。
- (2) 団体交渉等の速報性が重要な情報は「JR四国労働ニュース」及び「自動車支部ニュース」を迅速に発行するとともに、各都府からの情報もタイムリーに発信します。
- (3) JR四国労働組合ホームページについて、スピーディーかつ積極的な情報発信に努めます。
- (4) JR連合新聞に記事を投稿するとともに、「JR連合機関誌」等に「紙面づくり」に参画します。
- (5) 「ACCESS」
- (6) 「月刊「連合」」等の配布を行い情報の共有化を図ります。

2 共闘関係について

私達は、今日まで連合四国ブロック・四国労働協会の提唱する国民運動等、数多くの諸行動に積極的に参加し取り組んできました。今年度も各県協と連携を図り、これらの活動を通過して地域社会への貢献と実績をさら

政治・共闘の取り組みについて

JR四国労働組合は、毎月1回を基本に発行するとともに、効率的な紙面構成に努めます。

- (1) JR連合新聞等の情報を適宜配布し、情報の共有化に努めます。
- (2) 団体交渉等の速報性が重要な情報は「JR四国労働ニュース」及び「自動車支部ニュース」を迅速に発行するとともに、各都府からの情報もタイムリーに発信します。
- (3) JR四国労働組合ホームページについて、スピーディーかつ積極的な情報発信に努めます。
- (4) JR連合新聞に記事を投稿するとともに、「JR連合機関誌」等に「紙面づくり」に参画します。
- (5) 「ACCESS」
- (6) 「月刊「連合」」等の配布を行い情報の共有化を図ります。

2 共闘関係について

私達は、今日まで連合四国ブロック・四国労働協会の提唱する国民運動等、数多くの諸行動に積極的に参加し取り組んできました。今年度も各県協と連携を図り、これらの活動を通過して地域社会への貢献と実績をさら

青年女性会議 第28回定期委員会の開催について

| | |
|------|---|
| 1 日時 | 2020年7月18日(土) 14時より |
| 2 場所 | ホテルアネシス瀬戸大橋 香川県綾歌郡宇多津町浜六番丁81-1 電話: 0877-49-2311 |
| 3 議題 | (1) 2019年度経過報告 (2) 2020年度活動方針(案) (3) その他 |

労働金庫運動の取り組みについて

組合員の財産形成と生活支援を図るため、各種財形貯蓄の加入促進等、労働金庫運動に取り組んでいます。

国内外労働者との連携活動について

国内外労働者との交流・連携を通じ、広範な知識の習得と視野を深める観点から、今年度も連合・交通労働協・ITF等の主

当面の課題について

1 本大会終了後に第1回執行委員会を開催し、新体制を発足します。